طراحی الگوی عوامل تاثیر گذار بر رضایت شغلی پرستاران (مطالعه موردی : بیمارستانهای دولتی شهر ایلام)

جابر جعفری[۱]، مسلم محمدیان[۱*]

۱) گروه مدیریت، واحد ایلام، دانشگاه آزاد اسلامی، ایلام، ایران

تاریخ دریافت: ۹۳/۱۰/۶ تاریخ پذیرش: ۹۳/۱۱/۲۹

چکیده

مقدمه: پرستاران عمده ترین بخش نیروی انسانی نظام بهداشتی و سلامت را تشکیل می دهند. رضایت شغلی در قلمرو خدمات پزشکی و بیمارستانی همواره مورد توجه پژوهشگران بوده است، زیرا نیروی انسانی شاغل در این حوزه، سلامت جامعه را تضمین می کند. هدف این پژوهش طراحی الگوی عوامل تاثیر گذار بر رضایت شغلی پرستاران در بیمارستانهای دولتی شهر ایلام می باشد.

مواد و روش ها: پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی از نوع تحلیل محتوا و پیمایشی است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه پرستاران شاغل در بیمارستان های دولتی شهر ایلام در تابستان سال ۱۳۹۳ می باشد که تعداد آنها ۲۳۹ نفر می باشد و نمونه آماری به صورت تصادفی طبقه ای متناسب با حجم جامعه ۱۴۸ نفر در نظر گرفته شده است. ابزار تحقیق شامل پرسشنامه محقق ساخته رضایت شغلی مشتمل بر ۵۳ سئوال است. روایی محتوایی پرسشنامه پس از مشورت با چند تن از صاحب نظران روش تحقیق از جمله اساتید محترم تایید گردید و پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۳۷ محاسبه گردید و جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش تحلیل عاملی اکتشافی و آزمون های KMO و بارتلت در محیط نرم افزار spss استفاده شد.

یافته های پژوهش: در این پژوهش با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی و در چارچوب یک تحقیق تحلیل محتوا و پیمایشی به بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی پرستاران در بیمارستانهای دولتی شهر ایلام پرداخته شد و نتایج تحلیل عاملی ۱۱ عامل موثر در رضایت شغلی پرستاران را شناسایی کرد که روی هم رفته ۷۰.۷۰۴ درصد از کل واریانس را تبیین می کند.

بحث و نتیجه گیری: نتایج تحلیل عاملی نشان داد که عامل های شناسایی شده عبارتند از : امکانات رفاهی و دستمزد با ۳۲.۲۳۳ درصد تبیین واریانس، گروه کاری با ۸.۷۳۸ درصد تبیین واریانس، علاقه و موفقیت شغلی با ۶.۹۲۳ درصد تبیین واریانس، نظارت و خط مشی حاکم بر محیط کار با ۳.۷۹۲ درصد تبیین واریانس، پیشرفت و توسعه شغلی با ۳.۳۹۶ درصد تبیین واریانس، تبعیض و اذیت با ۳.۱۲۱ درصد تبیین واریانس، استرس و فشار مرتبط با کار با ۲.۸۱۴ درصد تبیین واریانس، ارتباط با پزشکان با ۲.۷۰۸ درصد تبیین واریانس، رضایت مندی ارباب رجوع با ۲.۵۷۰ درصد تبیین واریانس، ماهیت کار با ۲.۳۸۴ درصد تبیین واریانس، ساعات و حجم کار با ۲.۰۲۶ درصد تبیین واریانس.

واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی، انگیزش، پرستاران

[*]**نویسنده مسئول:** گروه مدیریت، واحد ایلام، دانشگاه آزاد اسلامی، ایلام، ایران

Email: Moslem.muh@gmail.com

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-09]

مقدمه

در هر سازمان، نیروی انسانی مهمترین رکن تعالی و ترقی سازمان و عامل اساسی تحقق اهداف پیش بینی شده در آن مجموعه است. رضایت شغلی در تحقق اهداف سازمانی، سلامتی فردی و اجتماعی نقش ویژه ای ایفا می نماید، بنابراین یکی از مهم ترین و شایع ترین مباحث قابل بررسی و تحقیق در مطالعات سازمانی تلقی می شود (۱).

هیچ تردیدی نیست که رضایت شغلی اهمیت بسیار زیادی دارد. دست کم مدیران به سه دلیل باید به رضایت شغلی افراد و اعضای سازمان اهمیت دهند : اولاً مدارک زیادی در دست است که افراد ناراضی سازمان را ترک می کنند و بیشتر استعفا می دهند دوماً ثابت شده است که کارکنان راضی از سلامت بهتری برخوردارند و بیشتر عمر می کنند و سوم اینکه رضایت شغلی از کار پدیده ای است که از مرز سازمان و شرکت فراتر می رود و اثرات آن در زندگی خصوصی فرد و خارج از سازمان مشاهده می شود (۲).

از آنجا که واحدهای اصلی ارائه دهندگان خدمات بهداشتی درمانی بیمارستان ها می باشند، بنابراین ضروری است با بهره گیری از روش های مدیریتی، حداکثر استفاده از منابع موجود و در دسترس به عمل آید و ضمن حفظ و نگهداری این منابع کارایی آنها نیز افزایش یابد. از جمله تلاش های مدیریت در جهت حفظ و نگهداری منابع انسانی ایجاد رضایت در کارکنان و جلوگیری از عدم رضایت آنها است. این امر در سازمان های بهداشتی درمانی که در آن نیروی انسانی نقش مهمی را در ارائه خدمات ایفا می کند از اهمیت ویژه ای برخوردار است. پرستاران بزرگترین منبع نیروی انسانی نظام بهداشتی و درمانی تقریباً تمام کشورهای جهان را تشکیل داده و نقش و اهمیت بسزایی در ارتقای سلامت جامعه دارند به طوری که سازمانهای ارائه دهنده خدمات بهداشتی و درمانی بدون نیروی کارآمد پرستاری نمی توانند به موفقیت دست یابند. امروزه سراسر دنیا با بحران نیروی کار رو به رو است که یکی از بارزترین مصادیق آن کمبود پرستار است. پرستاری از جمله مشاغل سخت و طاقت فرساست که از زمان شروع به تحصیل تا بازنشستگی فراز و نشیب های متعددی دارد. نوبت هاری کاری، داشتن بیش از یک شیفت در طی ۲۴ ساعت، اضافه کاری های اجباری از عوامل تاثیرگذار بر رضایت شغلی محسوب می شوند (۳).

رضایت شغلی در قلمرو خدمات پزشکی و بیمارستانی همواره مورد توجه پژوهشگران بوده است، زیرا نیروی انسانی شاغل در این حوزه، سلامت جامعه را تضمین می کند (۴) .امروزه کمبود شدید نیروی پرستاری به عنوان عمده ترین بخش نیروی انسانی نظام سلامت و ترک شغل توسط آنها به یک چالش مهم در کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه تبدیل شده است. در این راستا بسیاری از کشورها مطالعات زیادی در ارتباط با درک عوامل موثر بر نگهداشت پرستاران انجام داده اند که بر اساس نتایج آنها، رضایت شغلی از مهمترین این عوامل معرفی شده است (۵). نارضایتی شغلی پرستاران باعث ایجاد یک چرخه معیوب در در سیستم مراقبتی می شود به طوریکه می تواند سبب ترک شغل و کمبود نیروی پرستار گردد و این امر خود باعث افزایش عوامل مرتبط با نارضایتی و فرسودگی شغلی مانند افزایش بار کاری، شیفت های کاری ناخوشایند و ...خواهد شد. عدم توجه به مساله رضایت شغلی در بلندمدت نظام سازمان را مختل و موجب بروز عصیان، کاهش حس مسئولیت و در نهایت ترک خدمت می شود (۶).

لذا انجام بررسی هایی در این زمینه و استفاده از نتایج آن در جنبه های مختلف حرفه پرستاری می تواند پیامدهای مفیدی داشته باشد. تجربیات پژهشگران نشان داده که این قشر اغلب رضایت چندانی از کار خود بخصوص حقوق و مزایا و میزان ساعات کار در هفته ندارند (۷)

در زمینه رضایت شغلی مطالعات زیادی انجام شده است. وانجوهی و مارینگ (۲۰۱۳) در بررسی خود به این نتیجه رسیدند که تجربه کاری چالش برانگیز بود و در ابتدا مشکل ولی با این وجود یک تجربه مفید بوده است. زبان، موانع فرهنگی، تبعیض، حجم کاری، روابط با سایر همکاران، مددجویان و اعضای خانواده، محیط کاری، حقوق، پیشرفت و رشد حرفه ای فاکتورهای تعیین کننده رضایت شغلی بوده اند. از نتایج فوق استراتژی های مختلفی را می توان به عنوان فاکتورهای تأثیرگذار به کار برد که از خروج پرستاران از حرفه خود ممانعت کنند (۸).

فاناپال و دیگران (۲۰۱۳) در بررسی خود به این نتیجه رسیدند که تفاوت معناداری در رضایت شغلی بین جنس مرد و زن وجود ندارد اما یک تفاوت قابل ملاحظه در رضایت شغلی بین نسل های مختلف در فاکتورهای خارجی و روابط کاری وجود دارد (۹).

اوراریو و دیگران (۲۰۱۳) در بررسی خود به این نتیجه رسیدند که تفاوت سن و جنس روابط بین رضایت و پاداش شغلی را تعدیل می کند به طوری که کارمندان مسن تر رضایت مندی بیشتری نسبت به کارمندان جوان تر داشتند

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-09]

در حالی که سطح رضایت مندی با توجه به جنس زن و مرد با عنایت به میزان پاداش دریافتی متفاوت است (۱۰).

آلتونتاس (۲۰۱۴) در مطالعه خود نشان داد که پرستارانی که تحصیلات دانشگاهی دارند به طور متوسط از شغل خود راضی می باشند این مطالعه همچنین نشان می دهد که میزان رضایت شغلی در بین دستیاران و پرستارانی که کمتر از ده سال سابقه کار دارند کمتر می باشد. همچنین پرستارانی که مدرک دکتری داشته یا افرادی که به عنوان قراردادی کار می کنند میزان رضایت شغلی در آنان پایین می باشد (۱۱).

رضایی و همکاران (۱۳۹۲) در بررسی خود به این نتیجه رسیدند که ابعاد همدلی و مهارتهای اجتماعی هوش هیجانی می توانند رضایت شغلی را پیش بینی نمایند اما هیچ یک از ابعاد صلاحیت، قدرت پیش بینی رضایت شغلی را نداشتند. بین هوش هیجانی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود داشت اما صلاحیت رابطه معناداری با رضایت شغلی نداشت (۱۲).

مستانه و موصلی (۱۳۹۲) در بررسی خود به این نتیجه رسیدند که رضایت کلی پرستاران از شغل خود در ابعاد ارتباطی و همکاری، شغلی، مدیریتی و حقوق و مزایا در حد متوسط بود (۱۳).

نصیری پور و دیگران (۱۳۹۲) در بررسی خود به این نتیجه رسیدند که عوامل امنیت شغلی، حقوق و دستمزد در زمره عوامل بهداشتی و عوامل احساس مسئولیت در کار و مورد علاقه بودن کار در زمره عوامل انگیزشی به ترتیب در اولویت قرار گرفتند و ۷۰/۸ درصد از کارکنان دو عامل حقوق و دستمزد و امنیت شغلی را مهمترین عوامل بازدارنده در بهبود عملکرد کارکنان می دانستند (۱۴.)

موسوی تبار و دیگران (۱۳۹۲) در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که در مجموع رضایت شغلی کلی پرستاران (بیمارستانهای دولتی و نظامی) در حد متوسط قرار دارد و تحلیل آماری بر اساس آزمون T نشان داد که بین میانگین رضایت پرستاران شاغل در بیمارستانهای نظامی با دولتی اختلاف معنا دار وجود دارد بطوری که رضایت پرستاران نظامی کمتر از دولتی بود (۱۵).

در این تحقیق سئوال پژوهش این است که عوامل تاثیرگذار بر رضایت شغلی پرستاران در بیمارستانهای دولتی شهر ایلام در سال ۱۳۹۳ کدامند؟

مواد و روش ها

این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر گردآوری داده ها نوعی تحلیل محتوا است که با بررسی اسناد و پژوهش های انجام شده، عوامل تاثیرگذار بر رضایت شغلی پرستاران شناسایی می گردند و از طرفی دیگر توصیفی پیمایشی می باشد که با طراحی، توزیع و تحلیل پرسشنامه انجام می گردد.

جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه پرستاران شاغل در بیمارستان های دولتی شهر ایلام در تابستان سال ۱۳۹۳ می باشد که تعداد آنها ۲۳۹ نفر بوده است. از آن جایی که جامعه مورد مطالعه در این تحقیق شامل بیمارستان امام خمینی ۹۶ نفر، بیمارستان شهید مصطفی ۱۰۷ نفر و بیمارستان آیت الله طالقانی ۳۶ نفر بوده است. لذا برای نمونه گیری از روش نمونه گیری طبقه ای متناسب با حجم جامعه استفاده شده است و برای تقسیم حجم نمونه میان طبقه های جامعه با توجه به حجم هر طبقه از روش تخصیص متناسب استفاده شده است و برای انتخاب افراد نمونه هر طبقه به صورت تصادفی عمل شده است برای تعیین حجم نمونه در این روش از جدول جرسی- مورگان استفاده شده است که حجم نمونه با استفاده از این روش، ۱۴۸ نفر در سه طبقه شامل: طبقه اول، بیمارستان امام خمینی (ره) با ۶۰ نمونه، طبقه دوم، بیمارستان شهید مصطفی خمینی (ره) با ۶۶ نمونه و بیمارستان آیت اله طالقانی با ۲۲ نمونه می باشد. برای تدوین و تنظیم مبانی نظری تحقیق از مطالعات کتابخانه ای و میدانی استفاده شد و ابزار جمع آوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه محقق ساخته رضایت شغلی مشتمل بر ۵۳ سئوال است. در مورد روایی محتوایی پرسشنامه تحقیق، از نظرات اساتید صاحب‌نظر در این زمینه استفاده شد و اصلاحات لازم لحاظ گردید و برای بررسی پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید و از آنجا که ضریب آلفای کرونباخ ۹۳۷. می‌باشد پایایی پرسشنامه مورد تأیید است.

یافته های پژوهش

آمار توصیفی: در این بخش جهت تجزیه و تحلیل داده ها از تکنیکهای آمار توصیفی از حیث متغیرهایی نظیر سن، جنسیت، میزان تحصیلات و سابقه کاری پرداخته شده است. داده های بدست آمده نشان می دهد افراد پاسخ‌دهنده از نظر سنی به ۴ گروه، (۲۰ تا ۳۰ سال،۳۰ تا ۴۰ سال،۴۰ تا ۵۰ سال و ۵۰ تا ۶۰ سال) تقسیم شده‌اند. بیشترین فراوانی با ۵۶ نفر مربوط به گروه سنی " ۲۰ تا ۳۰ سال" و کمترین فراوانی یا ۴ نفر مربوط به گروه سنی " ۵۰ تا ۶۰ سال " است. ۶۱ نفر معادل ۴۱/۲ درصد از افراد پاسخ‌دهنده به پرسشنامه‌ها، آقایان و ۸۷ نفر معادل ۵۸/۸ درصد از آن‌ها را خانم‌ها تشکیل می‌دهند. از نظر تحصیلات، بیشترین

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-09]

فراوانی با تعداد ۱۱۹ نفر مربوط به پاسخ‌دهندگان با سطح تحصیلات لیسانس می‌باشد و از نظر سابقه کاری اکثر پاسخ‌دهندگان کمتر از ۵ سال سابقه کار دارند.

آمار استنباطی: ابتدا به منظور اطمینان از مناسب بودن داده ها از لحاظ کیفیت نمونه برای تحلیل عاملی اکتشافی از آزمون کایزر میر و بارتلت استفاده شده است .

در (جدول شماره ۱) اندازه کفایت نمونه (KMO) بدست آمده برابر ۸۷۹. می‌باشد که از ۷/. بیشتر است نشان‌دهنده این امر است که داده‌های حاصل از پرسشنامه برای انجام تحلیل عاملی مناسب است و تعداد نمونه برای تحلیل عاملی کافی می‌باشد و همچنین با توجه به آماره بارتلت بدست آمده و سطح معنی‌داری بدست آمده (p value=۰.۰۰۰) که کوچکتر از ۵ درصد است می توان نتیجه گرفت که تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار (مدل جدول) مناسب است زیرا فرض شناخته بودن ماتریس همبستگی رد می‌شود. برای تعیین تعداد عامل های مهم و کاهش متغیرهای وابسته (نمودار شماره ۱) تعداد عامل ها را نشان می دهد این نمودار نشان می دهد عوامل ۱۲ به بعد در یک راستا قرار می گیرند به عبارتی ۵۳ سوال مطرح شده در مورد رضایت شغلی پرستاران را می توان به ۱۱ عامل مهم و تاثیر گذار خلاصه کرد. (جدول شماره ۲) نشان می دهد که در مجموع ۱۱ عامل شناسائی شده ۷۰.۷۰۴ درصد اطلاعات در مورد رضایت شغلی پرستاران را بیان می دارد. در این میان عامل اول به تنهایی ۳۲.۲۳۳ درصد اطلاعات در مورد رضایت شغلی پرستاران را بیان می دارد. برای تعیین ۱۱ عامل، باید ضرایب هر گویه بر اساس هر عامل را به دست آورد. نتایج (جدول شماره ۳) نشان می دهد که:

عامل اول یک عامل مشترک (پنهان) بین گویه های ۱۱ و ۳۰ و ۳۱ و ۳۲ و ۳۳ و ۳۴ و ۳۵ و ۳۶ و ۳۷ وجود دارد زیرا ضرایب این گویه ها نسبت به بقیه در حد بالائی قرار دارند. بنابراین عامل اول را می توان وضعیت امکانات رفاهی و دستمزد تعریف کرد .

عامل دوم یک عامل مشترک (پنهان) بین گویه های ۲۲ و ۲۳ و ۲۴ و ۲۵ و ۲۶ وجود دارد زیرا ضرایب این گویه ها نسبت به بقیه در حد بالائی قرار دارند. بنابراین عامل دوم را می توان گروه کاری تعریف کرد.

عامل سوم یک عامل مشترک (پنهان) بین گویه های ۲ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷ و ۸ و ۹ و ۱۰ و ۲۱ وجود دارد زیرا ضرایب این گویه ها نسبت به بقیه در حد بالائی قرار دارند. بنابراین عامل سوم را می توان علاقه و موفقیت شغلی تعریف کرد.

عامل چهارم یک عامل مشترک (پنهان) بین گویه های ۱۵و ۳۸ و ۳۹ و ۴۰ و ۴۱ و ۴۲ و ۴۳ و ۴۴ و ۴۵ وجود دارد زیرا ضرایب این گویه ها نسبت به بقیه در حد بالائی قرار دارند. بنابراین عامل چهارم را می توان نظارت و خط مشی حاکم بر محیط کار تعریف کرد.

عامل پنجم یک عامل مشترک (پنهان) بین گویه های ۱۳ و ۱۴ و ۱۶ و ۱۷ و ۱۸ و ۱۹ و ۲۰ وجود دارد زیرا ضرایب این گویه ها نسبت به بقیه در حد بالائی قرار دارند. بنابراین عامل پنجم را می توان پیشرفت و توسعه شغلی تعریف کرد.

عامل ششم یک عامل مشترک (پنهان) بین گویه های ۴۶ و ۴۷ و ۴۸ و ۴۹ وجود دارد زیرا ضرایب این گویه ها نسبت به بقیه در حد بالائی قرار دارند. بنابراین عامل ششم را می توان تبعیض و اذیت تعریف کرد.

عامل هفتم یک عامل مشترک (پنهان) بین گویه های ۵۰ و ۵۱ و ۵۲ و ۵۳ وجود دارد زیرا ضرایب این گویه ها نسبت به بقیه در حد بالائی قرار دارند. بنابراین عامل هفتم را می توان استرس و فشار مرتبط با کار تعریف کرد.

عامل هشتم یک عامل مشترک (پنهان) بین گویه های ۲۷ و ۲۸ وجود دارد زیرا ضرایب این گویه ها نسبت به بقیه در حد بالائی قرار دارند. بنابراین عامل هشتم را می توان ارتباط با پزشکان تعریف کرد.

عامل نهم یک عامل مشترک (پنهان) بین گویه های ۱۲ و ۲۹ وجود دارد زیرا ضرایب این گویه ها نسبت به بقیه در حد بالائی قرار دارند. بنابراین عامل نهم را می توان رضایت مندی ارباب رجوع تعریف کرد.

عامل دهم یک عامل مشترک (پنهان) بین گویه ۳ وجود دارد زیرا ضرایب این گویه نسبت به بقیه در حد بالائی قرار دارد. بنابراین عامل دهم را می توان ماهیت کار تعریف کرد.

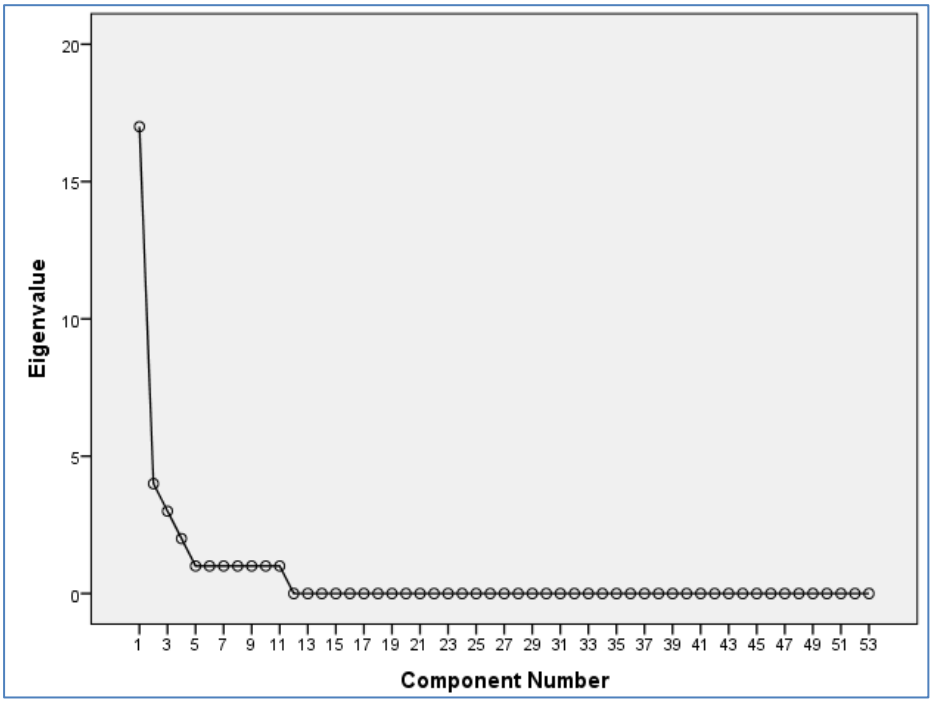
عامل یازدهم یک عامل مشترک (پنهان) بین گویه ۱ وجود دارد زیرا ضرایب این گویه نسبت به بقیه در حد بالائی قرار دارد. بنابراین عامل یازدهم را می توان ساعات و حجم کار تعریف کرد.

و در نهایت در (جدول شماره ۴) تعداد عامل های بدست آمده تاثیرگذار بر رضایت شغلی پرستاران و نامگذاری آنها آورده شده است.

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-09]

جدول شماره ۱. آزمون کایزر میر و اوکلین بارتلت تحلیل عاملی پرسشنامه رضایت شغلی.

آزمون کمو (KMO)	آزمون کرویت بارتلت		
کفایت نمونه	x^2	df	P value
۰/۸۷۹	۵۷۰۳/۹۲۴	۱۳۷۸	۰/۰۰۰



نمودار شماره ۱. تعداد عامل های مهم در تحلیل عاملی رضایت شغلی پرستاران.

عوامل استخراجی	سهم اطلاعات	مجموع سهم اطلاعات
عامل ۱	۳۲.۲۳۳	۳۲.۲۳۳
عامل۲	۸.۷۳۸	۴۰.۹۷۱
عامل۳	۶.۲۹۳	۴۷.۸۹۴
عامل۴	۳.۷۹۲	۵۱.۶۸۶
عامل۵	۳.۳۹۶	۵۵.۰۸۲
عامل۶	۳.۱۲۱	۵۸.۲۰۳
عامل۷	۲.۸۱۴	۶۱.۰۱۷
عامل۸	۲.۷۰۸	۶۳.۷۲۵
عامل ۹	۲.۵۷۰	۶۶.۲۹۵
عامل ۱۰	۲.۳۸۴	۶۸.۶۷۹
عامل ۱۱	۲.۰۲۶	۷۰.۷۰۴

جدول شماره ۲. میزان سهم اطلاعات عوامل مهم رضایت شغلی پرستاران با استفاده از تحلیل عاملی.

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-09]

جدول شماره۳. ضرایب عامل ها در تحلیل عاملی مربوط به رضایت شغلی پرستاران.

گویه ها	عامل۱	عامل۲	عامل۳	عامل۴	عامل۵	عامل۶	عامل۷	عامل۸	عامل۹	عامل۱۰	عامل۱۱
۱											۰۶۹۹
۲			۰۶۴۴								
۳										۰۷۲۷	
۴			۰۵۱۱								
۵			۰۵۸۱								
۶			۰۵۶۰								
۷			۰۶۳۴								
۸			۰۵۰۸								
۹			۰۶۹۲								
۱۰			۰۶۲۴								
۱۱	۰۴۹۵										
۱۲									۰۵۲۱		
۱۳					۰۳۴۶						
۱۴					۰۵۲۲						
۱۵				۰۳۲۵							
۱۶					۰۷۵۹						
۱۷					۰۷۴۳						
۱۸					۰۶۷۸						
۱۹					۰۵۱۳						
۲۰					۰۴۶۰						
۲۱			۰۴۰۴								
۲۲		۰۷۲۹									
۲۳		۰۷۳۴									
۲۴		۰۸۰۲									
۲۵		۰۸۱۱									
۲۶		۰۷۷۶									
۲۷								۰۷۵۲			
۲۸								۰۷۶۹			
۲۹									۰۶۷۸		
۳۰	۰۷۷۵										
۳۱	۰۷۸۵										
۳۲	۰۸۳۷										
۳۳	۰۷۵۸										
۳۴	۰۷۵۸										
۳۵	۰۷۲۶										
۳۶	۰۶۹۲										
۳۷	۰۷۶۴										
۳۸				۰۷۶۷							
۳۹				۰۵۶۴							
۴۰				۰۶۲۲							
۴۱				۰۶۷۶							
۴۲				۰۶۲۶							
۴۳				۰۶۰۷							
۴۴				۰۵۳۸							
۴۵				۰۴۸۶							
۴۶						۰۸۰۲					
۴۷						۰۸۲۸					
۴۸						۰۸۵۳					
۴۹						۰۵۶۰					
۵۰							۰۶۲۸				
۵۱							۰۶۹۹				
۵۲							۰۸۰۷				
۵۳							۰۷۳۷				

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-09]

جدول شماره ۴. عوامل استخراج شده از تحلیل عاملی و نام گذاری آن ها.

عامل ها	نام عامل ها	شماره گویه ها
عامل ۱	امکانات رفاهی و دستمزد	۱۱ و ۳۰ و ۳۱ و ۳۲ و ۳۳ و ۳۴ و ۳۵ و ۳۶ و ۳۷
عامل ۲	گروه کاری	۲۲ و ۲۳ و ۲۴ و ۲۵ و ۲۶
عامل ۳	علاقه و موفقیت شغلی	۲ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷ و ۸ و ۹ و ۱۰ و ۲۱
عامل ۴	نظارت و خط مشی حاکم بر محیط کار	۱۵ و ۳۸ و ۳۹ و ۴۰ و ۴۱ و ۴۲ و ۴۳ و ۴۴ و ۴۵
عامل ۵	پیشرفت و توسعه شغلی	۱۳ و ۱۴ و ۱۶ و ۱۷ و ۱۸ و ۱۹ و ۲۰
عامل ۶	تبعیض و اذیت	۴۶ و ۴۷ و ۴۸ و ۴۹
عامل ۷	استرس و فشار مرتبط با کار	۵۰ و ۵۱ و ۵۲ و ۵۳
عامل ۸	ارتباط با پزشکان	۲۷ و ۲۸
عامل ۹	رضایت مندی ارباب رجوع	۱۲ و ۲۹
عامل ۱۰	ماهیت کار	۳
عامل ۱۱	ساعت و حجم کار	۱

بحث و نتیجه گیری

با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی در مجموع ۱۱ عامل تاثیرگذار بر رضایت شغلی پرستاران شناسایی شد که این عوامل در مجموع ۷۰.۷۰۴ درصد اطلاعات در مورد رضایت شغلی پرستاران را بیان می دارد که این عوامل عبارت است از:

عامل اول با ۹ سئوال به عنوان امکانات رفاهی و دستمزد با ۳۲.۲۳۳ درصد تبیین واریانس، عامل دوم با ۵ سئوال به عنوان گروه کاری با ۸.۷۳۸ درصد تبیین واریانس، عامل سوم با ۹ سئوال به عنوان علاقه و موفقیت شغلی با ۶.۹۲۳ درصد تبیین واریانس، عامل چهارم با ۹ سئوال به عنوان نظارت و خط مشی حاکم بر محیط کار با ۳.۷۹۲ درصد تبیین واریانس، عامل پنجم با ۷ سئوال به عنوان پیشرفت و توسعه شغلی با ۳.۳۹۶ درصد تبیین واریانس، عامل ششم با ۴ سئوال به عنوان تبعیض و اذیت با ۳.۱۲۱ درصد تبیین واریانس، عامل هفتم با ۴ سئوال به عنوان استرس و فشار مرتبط با کار با ۲.۸۱۴ درصد تبیین واریانس، عامل هشتم با ۲ سئوال به عنوان ارتباط با پزشکان با ۲.۷۰۸ درصد تبیین واریانس، عامل نهم با ۲ سئوال به عنوان رضایت مندی ارباب رجوع با ۲.۵۷۰ درصد تبیین واریانس، عامل دهم با ۱ سئوال به عنوان ماهیت کار با ۲.۳۸۴ درصد تبیین واریانس، عامل یازدهم با ۱ سئوال به عنوان ساعات و حجم کار با ۲.۰۲۶ درصد تبیین واریانس.

در راستای ۱۱ عامل شناسایی شده تاثیر گذار بر رضایت شغلی پرستاران پیشنهاداتی به شرح ذیل ارائه می گردد.

عامل اول تحت عنوان امکانات رفاهی و دستمزد بر رضایت شغلی پرستاران موثر است لذا پیشنهاد می گردد: افزایش حقوق و مزایا و طرح کارانه گروه پرستاری و هم چنین فراهم نمودن امکانات رفاهی توسط مسئولین وزارت بهداشت، ایجاد امکاناتی که باعث آسودگی فکر و خیال و تجدید قوای پرستاران شود.

عامل دوم تحت عنوان گروه کاری بر رضایت شغلی پرستاران موثر است لذا پیشنهاد می گردد: تقویت نظام مشارکتی تصمیم گیری، تقویت ارتباطات درون سازمانی، برقراری جو دوستانه و صمیمانه و پرهیز از رقابتهای نا سالم.

عامل سوم تحت عنوان علاقه و موفقیت شغلی بر رضایت شغلی پرستاران موثر است لذا پیشنهاد می گردد: غنی سازی شغلی برای پیشگیری از احساس تکراری بودن وظایف.

عامل چهارم تحت عنوان نظارت و خط مشی حاکم بر محیط کار بر رضایت شغلی پرستاران موثر است لذا پیشنهاد می گردد : ایجاد تحول در نوع و نحوه خدمات ارائه شده توسط پرستاران، تسهیل میزان دسترسی به مسئولین در مواقع ضروری، استفاده از شیوه های نوین مدیریتی مانند مدیریت مشارکتی و مدیریت کیفیت جامع.

عامل پنجم تحت عنوان پیشرفت و توسعه شغلی بر رضایت شغلی پرستاران موثر است لذا پیشنهاد می گردد: تنظیم نظام ارتقای شغلی بر اساس اصول شایستگی و لیاقت، ایجاد فرصتهای ارتقاء برای پرستاران.

عامل ششم تحت عنوان تبعیض و اذیت بر رضایت شغلی پرستاران موثر است لذا پیشنهاد می گردد: عدم

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-09]

تبعیض میان درآمد پرستاران و پزشکان از سوی مسئولین وزارت بهداشت.

عامل هفتم تحت عنوان استرس و فشار مرتبط با کار بر رضایت شغلی پرستاران موثر است لذا پیشنهاد می گردد: افزایش سطح آگاهی و میزان سازگاری پرستارانی که در معرض عوامل استرس زای شغلی هستند، راه اندازی مراکز مشاوره بهداشت روانی در محیط های بالینی، افزایش سطح آگاهی مدیران پرستاری در زمینه برنامه ریزی هر چه بهتر برای کاهش استرس محیط کار.

عامل هشتم تحت عنوان ارتباط با پزشکان بر رضایت شغلی پرستاران موثر است لذا پیشنهاد می گردد: برگزاری کارگاههای آموزشی مهارت های ارتباطی برای پزشکان و پرستاران.

عامل نهم تحت عنوان رضایت مندی ارباب رجوع بر رضایت شغلی پرستاران موثر است لذا پیشنهاد می گردد: سنجش رضایت بیماران به عنوان بخشی از فرایند ترخیص در نظر گرفته شود. در دسترس بودن پرستاران در هنگام نیاز و دریافت اطلاعات ضروری از آنها.

عامل دهم تحت عنوان ماهیت کار بر رضایت شغلی پرستاران موثر است لذا پیشنهاد می گردد: فرهنگ سازی جامعه در زمینه اهمیت و ارزش حرفه پرستاری، بها دادن به حرفه پرستاری توسط مسئولین.

عامل یازدهم تحت عنوان ساعات و حجم کار بر رضایت شغلی پرستاران موثر است لذا پیشنهاد می گردد: کاهش ساعات کاری پرستاران با عنایت به این که حرفه پرستاری بعد از کار در معدن دومین رتبه سختی کار را به خود اختصاص داده است.

سپاسگزاری

بدین وسیله از دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام که امکانات طرح را فراهم آوردند، تشکر و قدردانی می گردد.

References

1. Raz S. Employees view about effect and holidays (national and religious) on job satisfaction in Khuzestan province. Knowledge and Research in Education-Curriculum. 2009;23:103-18.

2. Robbins SP, Judge TA. Organizational Behavior. 15th ed. Prentice Hall; 2012.

3. Abbaschian R, Avazeh A, Rabee Siahkali S. [The assessment of some factors on job satisfication in nureses employed in the hospitals of Zanjan city]. J Nurs Midwifery Care 2010;1:24-17. (Persian)

4. Rajaee M, Haidari DS. [The assesment of relationship between occupational stress and job satisfication among women disease specialists in Hormozgan University of Medical Sciences]. J Hormozgan Med 2013;201:249-55. (Persian)

5. Lorber M, Skela Savič B. Job satisfaction of nurses and identifying factors of job satisfaction in Slovenian Hospitals. Croatian Med J 2012;53:263-70.

6. Cortese CG. [Job satisfaction of Italian nurses: an exploratory study]. J Nurs Manage 2007;15:303-12. (Persian)

7. Ziapour A. The assesment of job satisfication and related factors among nurses employed in the hospitals Kermanshah city. J Mashad Paramed Rehabil 2013;2:34-27.

8. Wanjohi N, Maringi P. Job satisfaction among foreign nurses in a private nursing home, southern finland. J Appl Sci 2013;5:412-8.

9. Dhanapal S, Subramaniam T, Vashu D. Factors Affecting Job Satisfaction among Academicians: A Comparative Study between Gender and Generations. Int J Manage Excellence 2013;2:128-39.

10. Oriarewo GO, Agbim KC, Owutuamor ZB. Job rewards as correlates of job satisfaction: empirical evidence from the Nigerian Banking Sector. J Manage 2013;2:68-62.

11. Altuntaş S. Factors affecting the job satisfaction levels and quit intentions of academic nurses. Nurse Educat Today 2014;34:513-9.

12. Rezaee-Azarmidokht BM, Sarvegjhad S, Shahamat S. [The prediction of nurses's job satisfication based on emotional intelligence and competence]. J South Med 2013;2:128-37. (Persian)

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-09]

13. Mastaneh Z. [Nurses's job satisfication, demographical and occupational factors influencing on it in the educational hospitals of Hourmozgan University of Medical Sciences]. J Med Inform Manage Kerman 2013;1:18-7. (Persian)
14. Nasirpour-Amirashkan DB, Kalhor R, Kiaee MZ, Shahbahrami E, Tabatabaee S. [Factors affecting employee's job satisfication based on Herzberg's theory in educational hospitals of Ghazvin province]. Paramed J Tehran Univ 2013;7:365-354. (Persian)
15. Mousavi TS, Yaser SM, Abbaszadeh Z. [The assessment of factors affecting Nurses's job satisfication in selected public and militiary hospitals of Tehrtan]. J Nurse Doctor Battle 2013;2:39-34. (Persian)

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-09]

Designing the Pattern of Affective Factors on Job Satisfaction of Nurses (Case Study: State Hospitals of Ilam City)

Jaber Jafari, Moslem Mohammadian

(Received: December 27, 2014 Accepted: February 18, 2015)

Abstract

Introduction: The majority of health system related staffs is nurses. Job satisfaction in the realm of medical and hospital services has always been a matter of interest for researchers, due to that fact the manpower occupied in this field ensures the health of the society. The purpose of this study is to design a pattern of affective factors on job satisfaction of nurses in state hospitals of Ilam.

Materials & methods: The present study is a descriptive study, from the view point of content analysis, and a survey. The statistical population of this study includes all the nurses occupied in state hospitals of Ilam city at the summer of 2014, making up for 239 individuals, and the statistical sample, 148 individuals, has been considered randomly as a class in proportion with the size of the population. The study tools include researcher-made questionnaire on job satisfaction made up of 53 questions. The content validity of the questionnaire was confirmed after consulting some of the experts of research methodology, including the revered lecturers, and the stability of the research was calculated using Cronbach's alpha .937, and in order to analyze the data, the method of explanatory factor analysis and KMO and Bartlet tests in the environment of SPSS software were used.

Findings: In this study, using the explanatory factor analysis method and in the framework of a content analysis study and a survey, the factors affecting job satisfaction of nurses in state hospitals of Ilam city were investigated, and the results of the study identified 11 affective factors in nurses' job satisfaction altogether specifies 70.704 precent of total variance.

Discussion & Conclusion: The results of factor analysis showed that the identified factors include: welfare facilities and wages with 32.233 percent of variance explanation, work group with 8.738 percents of variance explanation, interests and job success with 6.923 percents of variance explanation, monitoring and dominant policies in the workspace with 3.792 percent of vaiance explanation, progress and job development with 3.396 percent of variance explanation, discrimination and harassment with 3.121 percent of variance explanation, stress and work-related pressures with 2.814 percent of variance explanation, communication with doctors with 2.708 percent of variance explanation, client satisfaction with 2.570 percent of variance explanation, nature of the work with 2.384 percent of variance explanation, work hours and workload with 2.026 percent of variance explanation.

Keywords: Job Satisfaction, Motivation, Nurses

1.Dept of Managment, Ilam Branch, Islamic Azad University, Ilam, Iran
** Correspondin author Email: Moslem.muh@gmail.com*

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-09]