

الله
البر ابراهيم
بن



بسمه تعالی

تاییدیه اعضای هیات داوران حاضر در جلسه دفاع از رساله دکتری

آقای علی راوری رشته آموزش پرستاری رساله دکتری خود را با عنوان: " طراحی و استانداردسازی مقیاس سنجش رضایت شغلی پرستاران بالینی " در تاریخ ۸۷/۹/۲۳ ارائه کردند. اعضای هیات داوران نسخه نهایی این رساله را از نظر فرم و محتوا تایید کرده است و پذیرش آنرا برای تکمیل درجه دکتری پیشنهاد می کنند.

امضاء	نام و نام خانوادگی	اعضای هیات داوران
	دکتر زهره ونکی	۱- استاد راهنما
	دکتر انوشیروان کاظم نژاد	۲- استاد مشاور
	دکتر حیدر علی هومن	۳- استاد مشاور
	دکتر منیره انوشه	۴- استاد ناظر
	دکتر سیما کرمانشاهی	۵- استاد ناظر
	دکتر نعیمه سید فاطمی	۶- استاد ناظر
	دکتر مهر نوش بازار گادی	۷- استاد ناظر
	دکتر فضل اله احمدی	۸- نماینده تحصیلات تکمیلی

آیین‌نامه حق مالکیت مادی و معنوی در مورد نتایج پژوهش‌های علمی

دانشگاه تربیت مدرس

مقدمه: با عنایت به سیاست‌های پژوهشی و فناوری دانشگاه در راستای تحقق عدالت و کرامت انسانها که لازمه شکوفایی علمی و فنی است و رعایت حقوق مادی و معنوی دانشگاه و پژوهشگران، لازم است اعضای هیأت علمی، دانشجویان، دانش‌آموختگان و دیگر همکاران طرح، در مورد نتایج پژوهش‌های علمی که تحت عناوین پایان‌نامه، رساله و طرح‌های تحقیقاتی با هماهنگی دانشگاه انجام شده است، موارد زیر را رعایت نمایند:

ماده ۱- حق نشر و تکثیر پایان‌نامه/ رساله و درآمدهای حاصل از آنها متعلق به دانشگاه می باشد ولی حقوق معنوی پدید آورندگان محفوظ خواهد بود.

ماده ۲- انتشار مقاله یا مقالات مستخرج از پایان‌نامه/ رساله به صورت چاپ در نشریات علمی و یا ارائه در مجامع علمی باید به نام دانشگاه بوده و با تایید استاد راهنمای اصلی، یکی از اساتید راهنما، مشاور و یا دانشجوی مسئول مکاتبات مقاله باشد. ولی مسئولیت علمی مقاله مستخرج از پایان‌نامه و رساله به عهده اساتید راهنما و دانشجو می باشد.

تبصره: در مقالاتی که پس از دانش‌آموختگی بصورت ترکیبی از اطلاعات جدید و نتایج حاصل از پایان‌نامه/ رساله نیز منتشر می شود نیز باید نام دانشگاه درج شود.

ماده ۳- انتشار کتاب و یا نرم افزار و یا آثار ویژه حاصل از نتایج پایان‌نامه/ رساله و تمامی طرح‌های تحقیقاتی کلیه واحدهای دانشگاه اعم از دانشکده ها، مراکز تحقیقاتی، پژوهشکده ها، پارک علم و فناوری و دیگر واحدها باید با مجوز کتبی صادره از معاونت پژوهشی دانشگاه و براساس آیین‌نامه‌های مصوب انجام شود.

ماده ۴- ثبت اختراع و تدوین دانش فنی و یا ارائه یافته ها در جشنواره‌های ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی که حاصل نتایج مستخرج از پایان‌نامه/ رساله و تمامی طرح‌های تحقیقاتی دانشگاه باید با هماهنگی استاد راهنما یا مجری طرح از طریق معاونت پژوهشی دانشگاه انجام گیرد.

ماده ۵- این آیین‌نامه در ۵ ماده و یک تبصره در تاریخ ۸۷/۴/۱ در شورای پژوهشی و در تاریخ ۸۷/۴/۲۳ در هیأت رئیسه دانشگاه به تایید رسید و در جلسه مورخ ۸۷/۷/۱۵ شورای دانشگاه به تصویب رسیده و از تاریخ تصویب در شورای دانشگاه لازم‌الاجرا است.

آئین نامه پایان نامه (رساله) های دانشجویان دانشگاه تربیت مدرس

نظر به اینکه چاپ و انتشار پایان نامه (رساله) های تحصیلی دانشجویان دانشگاه تربیت مدرس، مبین بخشی از فعالیت های علمی پژوهشی دانشگاه است. بنابراین به منظور آگاهی و رعایت حقوق دانشگاه، دانش آموختگان این دانشگاه نسبت به رعایت موارد ذیل متعهد می شوند:

ماده ۱: در صورت اقدام به چاپ پایان نامه (رساله) ی خود، مراتب را قبلاً به طور کتبی به دفتر "دفتر نشر آثار علمی" دانشگاه اطلاع دهد.

ماده ۲: در صفحه سوم کتاب (پس از برگ شناسنامه)، عبارت ذیل را چاپ کند:

" کتاب حاضر، حاصل رساله دکتری نگارنده در رشته پرستاری است که در سال ۱۳۸۸ در دانشکده علوم پزشکی دانشگاه تربیت مدرس به راهنمایی سرکار خانم دکتر ونکی، مشاوره جناب آقای دکتر کاظم نژاد و جناب آقای دکتر هومن از آن دفاع شده است.

ماده ۳: به منظور جبران بخشی از هزینه های انتشارات دانشگاه، تعداد یک درصد شمارگان کتاب (در هر نوبت چاپ) را به "دفتر نشر آثار علمی" دانشگاه اهداء کند. دانشگاه می تواند مازاد نیاز خود را به نفع مرکز نشر در معرض فروش قرار دهد.

ماده ۴: در صورت عدم رعایت ماده ۳، ۵۰٪ بهای شمارگان چاپ شده را به عنوان خسارت به دانشگاه تربیت مدرس، تادیه کند.

ماده ۵: دانشجو تعهد و قبول می کند در صورت خودداری از پرداخت های بهای خسارت، دانشگاه مذکور را از طریق مراجع قضایی مطالبه و وصول کند، به علاوه به دانشگاه حق می دهد به منظور استیفای حقوق خود، از طریق دادگاه، معادل وجه مذکور در ماده ۴ را از محل توقیف کتابهای عرضه شده نگارنده برای فروش، تامین نماید.

ماده ۶: اینجانب علی راوری دانشجوی رشته پرستاری مقطع دکتری تعهد فوق و ضمانت اجرایی آن را قبول کرده، به آن ملتزم می شوم.

نام و نام خانوادگی

تاریخ و امضا



دانشگاه تربیت مدرس
دانشکده علوم پزشکی

رساله دوره دکتری تخصصی (Ph.D) در رشته آموزش پرستاری

عنوان

طراحی و استاندارد سازی مقیاس سنجش "رضایت شغلی" پرستاران بالینی

نگارش

علی راوری

استاد راهنما

سرکار خانم دکتر زهره ونکی

اساتید مشاور

جناب آقای دکتر انوشیروان کاظم نژاد

جناب آقای دکتر حیدر علی هومن

پاییز ۱۳۸۸

تقدیم به:

همه پرستاران که عمر شریف خود را وقف

مراقبت از بیمار کرده اند.

تقدیم به:

روح بلند پدرم

و تقدیم به:

مادرم: تمام برکت زندگیم

پسرم: ہمد، مستقیم

پسرم (امیر حسین): تمام سرمایہ و امیدم

شکر و قدردانی

اینجانب بر خود فرض می‌دانم از زحمات و راهنمایی‌های کلیه همکاران و اساتید معظمی که در حسن انجام این مطالعه مساعدت لازم را مبذول داشته‌اند، تقدیر و تشکر نمایم.

با نهایت احترام و افتخار از زحمات ارزنده سرکار خانم دکتر ونکی به عنوان استاد محترم راهنما سپاسگذاری می‌شود. بیشک انجام این مطالعه بدون راهنمایی ارزنده ایشان به سرانجام نمی‌رسید. همچنین از راهنمایی‌های ارزشمند اساتید محترم مشاور جناب آقایان دکتر کاظم نژاد و دکتر هومن در بخش روان‌سنجی مقیاس سنجش رضایت شغلی صمیمانه تقدیر و تشکر می‌گردد.

از نظرات ارزشمند و اصلاحی اساتید محترم ناظر خارجی سرکار خانم‌های دکتر پازارگادی، دکتر سید فاطمی؛ و سرکار خانم‌ها دکتر انوشه و دکتر کرمانشاهی به عنوان ناظران داخلی تقدیر و تشکر می‌شود.

از کلیه اساتید و بزرگوارانی که در فرایند روانی ابزار، مشفقانه و دلسوزانه و با کمال دقت و صبوری نظرات ارزشمند خود را ارائه کرده‌اند تشکر می‌گردد.

از تمام افرادی که در جلسات بحث گروهی با محقق همکاری داشته و نظرات ارزشمند خود را در خصوص روایی صوری و محتوا ارائه کرده اند تشکر و قدردانی می شود.

از نظرات ارزشمند خانم دکتر طیبه میرزایی در تمام فرایندها انجام مطالعه صمیمانه تقدیر و تشکر می گردد.

از راهنمایی های ارزنده جناب آقای دکتر علی بخشی در خصوص فرایند ترجمه ابزار مولر مک کلاسکی تقدیر و تشکر می شود.

از سرکار خانم مک کلاسکی به دلیل مقایسه ابزارهای ترجمه شده و راهنمایی محقق در خصوص شفاف سازی کویه های مبهم تقدیر و تشکر می گردد.

از همه شرکت کنندگانی که تجربیات ارزشمند خود را صادقانه در اختیار محقق قرار داده اند تقدیر و تشکر می شود. مخصوصاً از جناب آقایان حامد هاشمی، علی یزدانپناه و خانم بانجی زاده، نظروطل نهایت سپاس را دارم.

چکیده

در سال های اخیر رضایت شغلی به عنوان یک مفهوم کلیدی در تحقیقات پرستاری مورد توجه زیادی قرار گرفته است. با وجود تلاش محققان جهت شناسایی و اندازه گیری مولفه های مختلف رضایت شغلی، تعداد بیشمار شکایات و تذکرات مؤید این موضوع می باشد که این اندازه گیری ها دقیق نبوده است. پژوهش حاضر با هدف طراحی و استاندارد سازی مقیاس سنجش رضایت شغلی پرستاران بالینی متناسب با شرایط کاری موجود پرستاری و بافت فرهنگی جامعه ایرانی انجام شد. این مطالعه در دو مرحله انجام گرفت. در مرحله اول با استفاده از روش تحلیل محتوای کیفی، از طریق مصاحبه با ۳۰ پرستار بالینی و مدیر پرستاری، مفهوم رضایت شغلی پرستاران بالینی تبیین گردید. یافته های حاصل از بخش اول مدل رضایت شغلی خود مولد را معرفی کرد. بر اساس مدل طراحی شده عناصر و ابعاد اصلی این مفهوم تحت عنوان درونمایه های چهارگانه مشخص گردید که عبارتند از: ماهیت کار، توانمندی های فردی، سازمان و فراحرفه ای.

در مرحله دوم ابتدا بر اساس مدل رضایت شغلی خود مولد گویه های مقیاس رضایت سنجی استخراج گردید. سپس ویژگی های روانسنجی ابزار با استفاده از روایی صوری، محتوا، سازه و همسانی درونی و ثبات مورد بررسی قرار گرفت. جهت انجام روایی وابسته به ملاک از ابزار مولر مک کلاسکی استفاده شد. این ابزار بر اساس مدل بریسلین ترجمه شد. آزمون پیرسون ارتباط متوسطی بین ابزار مولر مک کلاسکی و ابزار بومی نشان داد ($r=0.44$). نتیجه تحلیل عاملی اکتشافی بیانگر وجود ۱۲ عامل بعنوان عوامل تشکیل دهنده سازه رضایت شغلی بود. این دوازده عامل در مجموع ۶۵/۷۱ از واریانس کل عوامل را تبیین می کرد. محاسبه ضریب الفای کرونباخ موید همسانی درونی بالای ابزار (۰/۹۶) بود. پایایی ثبات از طریق آزمون مجدد با فاصله زمانی دو هفته ۰/۹۷ بود. یافته های نهایی این پژوهش حاکی از آن بود که در این مطالعه مدل خاص و منحصر بفردی از مفهوم رضایت شغلی ارائه شد که به نقش خود فرد در ایجاد، حفظ و ارتقاء رضایت شغلی تاکید دارد. همچنین ابزار معرفی شده با عنوان "مقیاس رضایت سنجی پرستاران بالینی" با ۷۳ گویه یک مقیاس ویژه و منحصر بفرد متناسب با شرایط کاری پرستاران بالینی و وضعیت فرهنگی جامعه ایرانی تدوین شده است. این ابزار قابلیت کاربرد در تمام بخش های بیمارستان را دارد و از روایی و پایایی قابل قبولی برخوردار می باشد.

واژگان کلیدی: مقیاس، رضایت شغلی، پرستار بالینی، روانسنجی، تحلیل محتوای کیفی

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	فصل اول
۲	۱-۱. زمینه و اهمیت پژوهش.....
۱۰	۲-۱. اهداف پژوهش.....
۱۱	۳-۱. سوالات پژوهش.....
	فصل دوم
۱۳	۱-۲. لزوم تبیین مفهوم رضایت شغلی.....
۱۵	۲-۲. رویکردهای مختلف رضایت شغلی.....
۱۵	۱-۲-۲. رویکرد احساسی، نگرشی.....
۱۸	۲-۲-۲. رویکرد شناختی.....
۱۹	۳-۲-۲. رویکرد ارزشی.....
۲۲	۴-۲-۲. رویکرد ترکیبی.....
۲۵	۵-۲-۲. رویکرد فرایندی.....
۲۸	۶-۲-۲. رویکرد برابندی.....
۳۳	۳-۲. نتیجه گیری مفهومی.....
۳۶	۴-۲. اندازه گیری رضایت شغلی.....
۳۹	۵-۲. سابقه و ضرورت انجام تحقیق:.....
	فصل سوم
۴۹	۱-۳. روش تحقیق بخش کیفی مطالعه.....
۴۹	۱-۱-۳. دلیل انتخاب روش تحقیق.....
۵۱	۲-۱-۳. روش تحقیق.....
۵۵	۳-۱-۳. مراحل تحلیل کیفی محتوا.....
۶۰	۴-۱-۳. روش نمونه گیری و مشخصات شرکت کنندگان در پژوهش.....
۶۱	۵-۱-۳. جامعه و عرصه پژوهش.....
۶۲	۶-۱-۳. روش جمع آوری داده ها.....
۶۵	۷-۱-۳. دقت علمی و اعتبار داده ها.....
۶۹	۸-۱-۳. تجزیه و تحلیل داده ها.....
۷۰	۹-۱-۳. محدودیت های پژوهش.....

۷۰ ۳-۱-۱۰. ملاحظات اخلاقی.....

فصل چهارم

۷۳ ۴-۱. یافته های پژوهش.....

۷۳ ۴-۱-۱. اطلاعات دموگرافیک مشارکت کنندگان در مطالعه.....

۷۳ ۴-۱-۲. درونمایه های استخراج شده از تجربیات شرکت کنندگان.....

۷۴ ۴-۱-۲-۱. ماهیت کار.....

۸۳ ۴-۱-۲-۲. توانمندی های فردی.....

۹۰ ۴-۱-۲-۳. درونمایه سازمان.....

۹۹ ۴-۱-۲-۴. درونمایه فراحرفه ای.....

۱۱۱ ۴-۲. بحث پیرامون یافته ها.....

۱۱۱ ۴-۲-۱. رضایت شغلی بعنوان یک احساس.....

۱۱۳ ۴-۲-۲. رضایت شغلی بعنوان یک نگرش.....

۱۱۴ ۴-۲-۳. رضایت شغلی بعنوان یک نوع انتظار.....

۱۱۵ ۴-۲-۴. رضایت شغلی بعنوان یک سیستم ارزشی.....

۱۱۶ ۴-۲-۵. رضایت شغلی بعنوان یک تکلیف.....

۱۱۷ ۴-۲-۶. رضایت شغلی بعنوان یک سازه چند عاملی.....

۱۳۳ ۴-۲-۷. نتیجه گیری.....

فصل پنجم

۱۴۰ ۵-۱. بخش اول. طراحی مقیاس سنجش رضایت شغلی پرستاران بالینی.....

۱۴۳ ۵-۲. بخش دوم: اعتبار یابی ابزار رضایت شغلی پرستاران بالینی

۱۴۳ ۵-۲-۱. مرحله اول: تعیین روایی ابزار.....

۱۵۲ ۵-۲-۲. مرحله دوم: تعیین پایایی ابزار.....

۱۵۴ ۵-۲-۳. روش نمونه گیری و تعداد نمونه.....

۱۵۵ ۵-۲-۴. روش تجزیه و تحلیل داده ها.....

۱۵۵ ۵-۲-۵. یافته های پژوهش.....

۱۵۵ ۵-۲-۵-۱. یافته های مربوط به روایی صوری مقیاس سنجش رضایت شغلی

۱۷۳ ۵-۲-۵-۲. یافته های مربوط به روایی محتوای مقیاس سنجش رضایت شغلی.....

۱۸۴ ۵-۲-۵-۳. یافته های مربوط به روایی سازه مقیاس سنجش رضایت شغلی

۱۹۱ ۵-۲-۵-۴. یافته های مربوط به روایی وابسته به ملاک

۱۹۱ ۵-۲-۵-۴-۱. یافته های مربوط به ابزار مولر مک کلاسیکی.....

۱۹۷ ۵-۲-۶. یافته های تحلیل پایایی مقیاس سنجش رضایت شغلی پرستاران بالینی

۱۹۹ ۵-۲-۷. نحوه محاسبه نمره مقیاس رضایت شغلی.....

۲۰۰ ۳-۵. بحث و بررسی یافته ها
۲۱۷ ۴-۵. نتیجه گیری نهایی
۲۱۹ ۵-۵. نقاط قوت پژوهش
۲۲۰ ۶-۵. کاربرد پژوهش
۲۲۱ ۷-۵. پیشنهادات برای پژوهش های بعدی
۲۲۳ منابع
۲۴۲ پیوست
۲۵۶ چکیده انگلیسی

فصل اول

مقدمه

- زمینه و اهمیت پژوهش
- اهداف پژوهش
- سوالات پژوهش

این فصل شامل زمینه و اهمیت پژوهش، اهداف و سوالات پژوهش است.

۱.۱. زمینه و اهمیت پژوهش

از زمان هرزبرگ در سال ۱۹۵۹ مفهوم رضایت شغلی به صورت چشمگیری مورد چالش و تجدید نظر قرار گرفته است. با این حال به نظر می رسد مفهوم رضایت شغلی یک مفهوم مبهم و حتی موهوم^۱ می باشد [۱]. مروری بر متون نشان می دهد که رضایت شغلی به صورت گسترده ای در رشته های متعددی از جمله پرستاری، تجارت، روانشناسی، و جامعه شناسی مورد مطالعه قرار گرفته است. در سال های اخیر رضایت شغلی به عنوان یک مفهوم کلیدی در تحقیقات پرستاری مورد توجه زیادی قرار گرفته است. این توجه ناشی از تاثیر گسترده و قابل ملاحظه رضایت شغلی روی پرستاران، بیماران، بیمارستان ها و حرفه پرستاری است [۲]. مطالعه روی رضایت شغلی پرستاران دارای سابقه طولانی می باشد. اولین کار مهم روی رضایت شغلی پرستاران بوسیله ناهم^۲ در سال ۱۹۴۰ انجام گرفت. اما از سال ۱۹۸۰ رضایت شغلی پرستاران و تمایل آن ها جهت ماندن در حرفه پرستاری جزء دغدغه های مدیران به حساب می رود. به دلیل کمبود نیروی پرستاری در سرتاسر دنیا مساله رضایت پرستاران جزء اولویت های تحقیقاتی به شمار می رود [۳]. رضایت شغلی یک سازه چند وجهی است و نظریه پردازان تعاریف متعددی از آن ارائه کرده اند. به نظر می رسد که اجماعی در مورد معنی رضایت شغلی در پرستاری وجود ندارد. در پرستاری نیز تعاریف ارائه شده از سوی سایر صاحب نظران مثل لوکه^۳ یا هرزبرگ پذیرفته شده است [۴]. از آن جمله می توان به دیدگاه خوشایند یا ناخوشایند کارمند نسبت به کار [۵]، گرایش عاطفی مثبت نسبت به

¹- Mythical

²- Nahm

³-Locke

شغل [۶]، احساسات و عواطف درک شده ناشی از تجربیات کاری [۷] اشاره کرد. درحالی که گفته می شود در مورد رضایت شغلی اجماع بر آن است که آنرا بعنوان یک واکنش عاطفی تعریف کنند [۸]. تعریف رضایت شغلی بعنوان یک نگرش نسبت به شغل نیز شایع می باشد [۹، ۱۰]. بعنوان مثال بریف^۱ می گوید که رضایت شغلی یک نگرش نسبت به شغل می باشد [۱۱]. بنابر این می توان گفت که رضایت شغلی یک نگرش است و بعنوان یک نگرش رضایت شغلی یک قضاوت ارزیابی کننده مثبت یا منفی نسبت به شغل یا یک موقعیت شغلی می باشد [۱۲].

رضایت شغلی می تواند به عنوان یک احساس کلی در مورد شغل مورد اندازه گیری قرار گیرد. یا این که اجزاء و عناصر سازنده آن مورد سنجش قرار گیرند. در این رویکرد علاوه بر رضایت کلی، می توان میزان رضایت از هر جزء شغل را اندازه گیری کرد [۱۳]. میزان رضایت پرستاران در تحقیقات مختلف متفاوت گزارش شده است. آیکن^۲ و همکارانش در سال ۲۰۰۱ گزارش کردند که بیشترین عدم رضایت در بین پرستاران امریکایی با ۴۱ درصد و پس از آن پرستاران اسکاتلندی (۳۸ درصد)، انگلیسی (۳۶ درصد)، کانادایی (۳۳ درصد) و المانی (۱۷ درصد) در مرتبه بعدی قرار دارند [۱۴]. همچنین آدامسون^۳ و همکارانش در سال ۱۹۹۵ گزارش کردند که پرستاران انگلیسی نسبت به استرالیایی از رضایت کمتری برخوردار می باشند [۱۵]. همچنین نتایج پژوهش لو^۴ در سال ۲۰۰۷ در چین نشان داد که بیش از نیمی از پرستاران تحت مطالعه اش از شغل خود احساس رضایت متوسط تا زیاد داشتند [۱۶]. در ایران نیز منجمد و همکارانش در سال ۱۳۸۳ گزارش کردند که ۷۸/۲ درصد گروه پرستاری رضایت کلی شغلی در سطح متوسط داشتند [۱۷]. اندازه های متفاوت در مورد رضایت شغلی نشان دهنده ی منابع مختلف رضایت می باشد [۱۸]. یافته های مشتق شده از مطالعات کمی و کیفی منابع متعددی از رضایت شغلی را در پرستاران گزارش داده اند. این منابع عبارتند از: شرایط کاری [۱۶، ۱۹]، تعامل با بیماران، همکاران و مدیران [۲۰]، خود کار^۵ [۲۱، ۲۲]، دریافت حقوق [۲۳، ۲۴]، رشد فردی و ارتقاء، تحسین و قدردانی [۱۹، ۲۱]، کنترل و مسؤولیت [۲۰، ۲۴]، امنیت شغلی، سبک های رهبری و خط مشی سازمانی [۲۰، ۲۵] سطح تحصیلات، تجربه، استقلال کاری [۲۶، ۲۷]، مدل ارائه مراقبت پرستاری و جو سازمانی [۲۲]، میزان

¹- Brief

²-Aiken

³-Adamson

⁴-Lu

⁵-work Itself

حرفه ای بودن رشته، کیفیت مراقبت، کار تیمی، وضعیت عاطفی پرستاران، زمان در دسترس جهت انجام کار [۲۶]، توانمند بودن، میزان مشارکت در تصمیم گیری [۲۸]، ارزش های فردی، خصوصیات سازمانی. فین^۱ (۲۰۰۱) مهمترین منبع جهت رضایت شغلی در پرستاران استرالیایی را استقلال حرفه ای ذکر کرد [۲۹]. اما نتایج حاصل از مطالعه سو^۲ در سال ۲۰۰۴ نشان داد بین رضایت شغلی پرستاران و استقلال حرفه ای و ارتقاء شغلی ارتباط معناداری وجود ندارد [۳۰]. در یک مطالعه متاآنالیز از رضایت شغلی پرستار، بلجن^۳ (۱۹۹۸) چهار عامل مربوط به فرد و ۹ عامل سازمانی را بر اساس مدل های تئوریک رضایت شغلی شناسایی کرد. از بین این عوامل، استرس و تعهد سازمانی قوی ترین ارتباط را با رضایت شغلی داشته است [۳۱]. در مطالعه یانگ^۴ در سال ۲۰۰۷ نیز ارتباط مثبتی بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی مشاهده گردید [۳۲]. در مطالعه وو^۵ مشخص شد با ارتقاء رضایت شغلی، می توان تعهد سازمانی پرسنل را افزایش داد [۳۳]. ارتباط معکوسی بین رضایت شغلی با تمرکز گرایی، روتین بودن کارها و استرس نشان داده شد [۳۴]. ارتباطات ناموثر سوپروایزری و کمبود فرصت هایی جهت توسعه حرفه ای می تواند موجب عدم رضایت شوند [۱۳]. داشتن فرصت های شغلی از جمله عوامل محیطی است که روی رضایت شغلی تاثیر گذار می باشد. فراهم بودن فرصت های شغلی خارج از سازمان باعث می شود از میزان پرستاران ناراضی کاسته شود [۳۰]. پس دیده می شود که رضایت شغلی تحت تاثیر عوامل متعددی قرار دارد، بنابر این ارزیابی کارمند از رضایت خویش یک مجموعه ی پیچیده ای از عناصر متعدد شغلی را در بر می گیرد و تنها به یک عامل منحصر نمی گردد [۱۰]. با وجود این که مطالعات نشان داده اند در خصوص رضایت شغلی منابع مشترکی در سرتاسر دنیا وجود دارد، اما در کشورهای مختلف موضوعات متفاوتی نیز می تواند بر اساس زمینه اجتماعی مطرح گردد که اهمیت بالاتری را در بر داشته باشند [۱۴]. نتایج تحقیقات انجام گرفته در مورد متغیرهای مربوط به رضایت شغلی، نشان می دهند که در مورد متغیرهای موثر اتفاق نظر وجود ندارد و در بسیاری از مواقع بعضی از عوامل اصلی در حاله ای از ابهام باقی می مانند. امروزه بیان می شود که متغیرهای زمینه ای^۶ و تفاوت های فردی اشخاص نسبت به ویژگی های عینی شغل

^۱-Finn

^۲-Seo

^۳-Blegen

^۴-Yang

^۵-Wu

^۶-Dispositional Variable

شاخص مهم تری جهت پیشگویی رضایت به حساب می رود. درحالی که بعضی دانشمندان در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که متغیرهای سازمانی و محیطی نقش مهمتری در رضایت ایفا می کنند [۳۴]. همچنین به دلیل تفاوت های بین ساختار فرهنگی و ملیتی، به کار بردن عوامل تاثیر گذار بر رضایت شغلی سوال بر انگیز است [۱۳]. به عنوان مثال در تحقیق انجام شده در سال ۲۰۰۷ در مرکز بهداشت جامعه در تایوان مشخص گردید که روابط بین فردی بالاترین نقش را در رضایت شغلی پرسنل داشته، در حالی که حقوق و مسایل رفاهی و محیط فیزیکی کمترین نقش را در رضایت داشته است [۳۵]. حال آن که در بسیاری از تحقیقات، حقوق و دستمزد جزء عوامل مهم تاثیر گذار بر رضایت شغلی گزارش شده است [۲۳، ۲۴]. بعضی از محققین اذعان دارند که مهمتر از حقوق و دستمزد، تبعیض در پرداخت حقوق پرستاران نسبت به سایر حرفه های دیگر موجب عدم رضایت می شود [۳۶]. مرور متون نشان می دهد که بین محققین اجماعی در خصوص عوامل مرتبط با رضایت شغلی و چگونگی اندازه گیری رضایت، وجود ندارد [۹]. مطالعات نشان داده است که رضایت یا عدم رضایت فقط به ماهیت شغل مربوط نمی شود، بلکه به انتظارات افراد از شغلشان نیز بستگی دارد [۱۰].

علاوه بر منابع و متغیرهای مرتبط با رضایت شغلی، اعتقاد بر این است که رضایت شغلی با پیامدهای مثبتی همراه می باشد. در حالی که همه نتایج تحقیقات این موضوع را تایید نمی کند [۳۷]، اکثریت مطالعات انجام گرفته بین المللی دلالت بر این دارند که سطوح بالای رضایت شغلی با پیامدهای مثبت، در ارتباط می باشد. پیامدهای مثبت و مستقیم برای پرستاران بوسیله مطالعات اخیر نشان داده شده است که عبارتند از: کیفیت درک شده بالاتر زندگی [۳۸]، استرس کمتر مربوط به کار [۳۹] و کاهش میزان فرسودگی کاری [۴۰]. ارتباط منفی بین استرس و رضایت شغلی گزارش شده است. عواملی چون استقلال پایین حرفه، قدردانی کم در مورد حرفه، و ارتباطات ضعیف با همکاران موجب این استرس می شوند [۱۳]. بعلاوه، پیامدهای مثبتی که اخیراً برای بیماران گزارش شده است عبارتند از: افزایش رضایت مندی بیماران بستری [۴۱]، کیفیت بالاتر مراقبت پرستاری درک شده توسط بیمار [۴۲]. رضایت شغلی موجب تمکین بیماران جهت درمان طبی می شود و از این رو کیفیت مراقبت نیز ارتقاء می یابد [۳۰]. در سطح سازمانی، رضایت شغلی روی ابقاء کارمند، کاهش غیبت از کار، ارتقاء بهره وری کاری و بهبود عملکرد تاثیر داشته است [۴۳]. سطوح بالاتر عدم رضایت با میزان بالاتری از قصد ترک پرستاری همراه بوده است.

در مطالعه لو^۱ و همکارانش در سال ۲۰۰۲ نشان داده شد که ۳۸/۴ درصد پرستارانی که قصد ترک سازمان و ۳۰/۴ درصد آن‌هایی که قصد ترک حرفه را داشته‌اند به دلیل رضایت پایین بوده است [۴۴]. همچنین جابجایی پرستاران جدید با پرستاران با سابقه ناشی از عدم رضایت گزارش شده است [۴۵]. دانستن فاکتورهایی که منجر به رضایت شغلی می‌شوند برای کارمندان و هم برای کارفرمایان حایز اهمیت می‌باشد تا از این طریق محیط کار را بهبود بخشند. محققان نیز تلاش می‌کنند مولفه‌های مختلف رضایت شغلی را شناسایی کرده، مولفه‌های نسبتاً مهم را اندازه‌گیری نموده و تاثیر هر یک از مولفه‌ها را روی بهره‌وری کارمندان مورد آزمون قرار دهند [۴۶]. لازمه این اقدام آن است که اطلاعات دقیق و قابل اعتماد در باره رضایت شغلی پرستاران حاصل شده باشد. رضایت شغلی پرستاران در بیشتر بیمارستان‌ها به صورت دقیق مورد اندازه‌گیری قرار نگرفته است. تعداد بیشمار شکایات و تذکرات پرستاران و مدیران پرستاری مؤید این موضوع می‌باشد که این گونه اندازه‌گیری‌ها در مورد رضایت مندی و عدم رضایت مندی دقیق نبوده است [۳۴]. در سال ۱۹۹۵ انجمن پرستاران امریکا پیشنهاد کرد که رضایت شغلی بعنوان یک شاخص مختص پرستار اندازه‌گیری و تدوین گردد به طوری که این ابزارها به قدری حساس باشند که نسبت به چگونگی مراقبت از بیمار حساسیت نشان دهند. گرچه پرستاری یک جزء غیر قابل تفکیک مراقبت بهداشتی محسوب می‌گردد، اما اندازه‌گیری و شاخص‌های کیفی مختص به پرستاری از جمله رضایت شغلی در دوران طفولیت^۲ خود باقی مانده است [۳۴].

گرچه تحقیقات زیادی در خصوص ابعاد رضایت شغلی موجود است، ابزارهای اندکی جهت اندازه‌گیری ابعاد رضایت شغلی پرستاران در دسترس می‌باشد [۴۶]. با وجود این که تعدادی از ابزارهای عمومی رضایت شغلی در حال حاضر در دسترس می‌باشند [۴۷]. از جمله: شاخص توصیف شغل^۳، شاخص تجدید نظر شده رضایت کار^۴، شاخص تعدیل شده توصیف شغل^۵، و سنجش رضایت شغل^۶ [۵]، دلایل متعددی متعددی موجود می‌باشد که لزوم ساخت یک ابزار جدید را مطرح می‌سازد که می‌توان به اهم آن‌ها اشاره کرد:

^۱ - Lu

^۲ - Infancy

^۳ - Job Description Index

^۴ - Revised Index of Work Satisfaction

^۵ - Modified Job Description Index

^۶ - Measure of Job Satisfaction

۱- بعضی از ابزارهای موجود بسیار کلی می باشند. با استفاده از این ابزارها امکان مقایسه سطح رضایت کلی از شغل با پیامدهای خاصی میسر می باشد. اما مشاهده رضایت در جنبه های مختلف شغل با این ابزارها امکان پذیر نمی باشد.

۲- تعدادی از ابزارها با زیر مجموعه های کلی وجود دارد که از اشخاص درخواست می شود که سطح رضایت خود را در مورد قسمت خاصی از شغل خود مشخص سازند. پرسشنامه رضایتمندی مینه سوتا که بوسیله ویس^۱ و همکاران تهیه شده، و ابزار بررسی رضایت شغلی^۲ تهیه شده توسط اسپکتور^۳ از این قبیل می باشند. چنین ابزارهایی این امکان را فراهم می سازند که رضایت شغلی به صورت جزئی تر مورد آنالیز قرار گیرد و برای مقایسه منابع رضایت در شغل های مختلف مناسب می باشند. اما برای بررسی رضایت شغلی پرستاران، ابزارهای کلی اغلب تناسبی با این شغل خاص نداشته و جنبه های مهم از نقش خاص و منحصر به فرد پرستار را ارزیابی نمی کند [۴۸]. گیلیس^۴، در سال ۱۹۹۶ نیز ابزارهای رضایت شغلی را مورد بررسی قرار داده و گزارش کرد این ابزارها جهت کاربردهای کلی و عمومی طراحی شده، و تناسب کمی با حرفه پرستاری دارند [۴۹].

۳- ابزارهای رضایت شغلی موجود حیطه های کمی از رضایت را دارا هستند. در بعضی ابزارها، تاکید عمده بر بخش های ویژه ای از خصوصیات شغل و یا ویژگی های کارمند، شده در حالی که جهت اندازه گیری دقیق رضایت شغلی هم می بایست به خصوصیات شغل و هم شاغل توجه ویژه ای شود [۵۰].

۴- بعضی از ابزارهای رضایت سنجی دارای گزینه های دو تایی می باشند. در حالی که ابزارهایی که گزینه های بیشتری جهت انتخاب داشته باشند بهتر قادر خواهند بود که درجات رضایت یا نارضایتی را مورد بررسی قرار دهند [۵].

۵- بسیاری از ابزارهای موجود یا خیلی بلند یا خیلی کوتاه می باشند و بنابر این اغلب قابل کاربرد نبوده یا برای یک بررسی مؤثر از رضایت شغلی خیلی محدود می باشند [۴۸].

از جمله مقیاس عمومی رضایت سنجی که در داخل کشور مورد آزمون روان سنجی قرار گرفته و به عبارتی تنها ابزار استاندارد رضایت سنجی کشور محسوب می گردد ابزار رضایت سنجی کارمندان و

¹ - Weiss

² - Job Satisfaction Survey

³ - Spector

⁴ - Gillies