دوماهنامه طبّ جنوب
پژوهشکده زیست- پزشکی خلیج فارس
دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی بوشهر
سال بیستم، شماره ۱، صفحه ۸۹ – ۷۷ (فروردین و اردیبهشت ۱۳۹۶)

Iran South Med J 2017;20(1): 77-89

مقایسه صلاحیت بالینی و رضایت شغلی پرستاران شاغل در دو بیمارستان دانشگاهی و غیردانشگاهی شهر بوشهر در سال ۱۳۹۴

عبدالرسول عباسی [۱]، مسعود بحرینی [۱*]، محمدرضا یزدان‌خواه‌فرد [۱]، کامران میرزایی [۲]

[۱] گروه پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی بوشهر، بوشهر، ایران
[۲] گروه پزشکی اجتماعی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی بوشهر، بوشهر، ایران

(دریافت مقاله: ۹۴/۱۱/۱۳- پذیرش مقاله: ۹۵/۳/۱۷)

چکیده

زمینه: پرستاران بزرگ‌ترین رکن نظام بهداشتی درمانی در جهان می‌باشند و رضایت شغلی و صلاحیت بالینی آنها، کارایی و موفقیت سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. این مطالعه با هدف تعیین و مقایسه صلاحیت بالینی و رضایت شغلی پرستاران شاغل در دو بیمارستان دانشگاهی و غیر دانشگاهی شهر بوشهر در سال ۱۳۹۴ انجام شد.

مواد و روش‌ها: در این مطالعه مقطعی تعداد ۲۵۷ پرستار شاغل در دو بیمارستان شهر بوشهر به روش سرشماری انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها شامل پرسشنامهٔ روا و پایای رضایت شغلی و مقیاس سنجش صلاحیت بالینی پرستاری بنر بود. داده‌ها با نرم‌افزار spss ویرایش ۲۱، آمار توصیفی، آزمون t مستقل، آنالیز واریانس و ضریب همبستگی پیرسون در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ تجزیه و تحلیل شد.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد رضایت شغلی پرستاران بیمارستان دانشگاهی با میانگین ۲۹/۳۴±۱۲۶/۹۶ و پرستاران بیمارستان غیر دانشگاهی با میانگین ۲۳/۲۶±۱۲۸/۳۱ تفاوت معنی‌داری ندارند. همچنین نمره کلی صلاحیت بالینی پرستاران بیمارستان دانشگاهی ۱۸/۰۹±۶۲/۱۸ و پرستاران بیمارستان غیر دانشگاهی ۱۷/۶۴±۶۷/۷۸ بوده است که تفاوت معنی‌داری داشتند. بین میزان صلاحیت بالینی و رضایت شغلی پرستاران در هر دو بیمارستان رابطه معنی‌دار و مستقیم وجود داشت.

نتیجه‌گیری: هر چند صلاحیت بالینی و رضایت شغلی اکثر پرستاران هر دو بیمارستان در سطح مطلوب ارزیابی شد اما هر دو معیار در پرستاران بیمارستان غیر دانشگاهی، از سطح بالاتری برخوردار بود. ضروری است مدیران پرستاری بیمارستان‌های دانشگاهی ارزیابی و ارتقاء صلاحیت بالینی و رضایت شغلی پرستاران را مورد توجه خاص قرار دهند.

واژگان کلیدی: بیمارستان، پرستار، رضایت شغلی، صلاحیت بالینی

[*] بوشهر، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی بوشهر، بوشهر، ایران

Email: **m.bahreini@bpums.ac.ir**

[Downloaded from ismj.bpums.ac.ir on 2026-11-08]

[DOI: 10.18869/acadpub.ismj.20.1.77]

مقدمه

بخش بهداشت و درمان، از مهم‌ترین حوزه‌های توسعه پایدار در جوامع بشری است که وظیفه خطیر حفظ و اعاده سلامتی در جامعه انسانی را به عهده دارد (۱). در این میان، پرستاران با بیش از چهارده میلیون نفر عضو در کشورهای مختلف دنیا به عنوان بزرگ‌ترین و مهم‌ترین نظام ارائه دهنده مراقبت محسوب می‌شوند (۲). در ایران نیز بیش از ۱۷۰ هزار پرستار به مراقبت از بیماران در سطوح مختلف مشغول می‌باشند (۳). با توجه به اهمیت موضوع حفظ و ارتقاء سلامت انسان‌ها، این گروه از ارائه دهندگان خدمات مراقبتی، همواره با چالش و دغدغه دو سویه تضمین کیفیت مراقبت‌ها از جانب مسئولین به عنوان سیاستگذاران عرصه سلامت و مردم به عنوان دریافت کنندگان خدمت مواجه بوده‌اند (۴ و ۵).

به همین دلیل، کیفیت خدمات پرستاری همواره از سوی مسئولین ارزیابی می‌گردد تا اطمینان حاصل شود که آنان ظرفیت لازم برای ارائه مراقبت‌های کارآمد و شایسته را دارند. در همین راستا، ارزیابی مداوم مؤلفه‌های مؤثر بر کیفیت مراقبت‌ها از سوی نهادهای بین‌المللی پرستاری مورد تأکید قرار گرفته است که در این میان عواملی همچون صلاحیت بالینی و رضایت شغلی پرستاران از اهمیت ویژه‌ای برخوردارند (۶).

صلاحیت را بهره‌مندی از مهارت‌ها و توانایی‌های مورد نیاز در حیطه‌های شناختی، روانی حرکتی و عاطفی جهت عملکرد ایمن و مطابق با استانداردها در محیط‌های واقعی تعریف کرده‌اند (۷). صلاحیت در ارتباط با زمینه‌هایی همچون دانش، مهارت‌ها و توانایی‌ها تعریف می‌شود که هر یک از این اجزاء از روش‌های متفاوتی کسب می‌شوند. معمولاً دانش از طریق آموزش‌های پیش از خدمت و ضمن خدمت فرا گرفته می‌شود. مهارت‌ها نیز معمولاً از طریق آموزش‌های عملی و توانایی‌ها به مرور زمان و با افزایش تجارب بالینی فرد کسب می‌شوند (۸) از رضایت شغلی نیز تعاریف متفاوتی ارائه شده است. برخی رضایت شغلی را احساس یک کارمند مبنی بر رضایت یا عدم رضایت در زمینه شغل خود می‌دانند (۹)، در حالی که برخی محققین آن را به عنوان واکنش عاطفی یک فرد نسبت به شغل خود تعریف کرده‌اند (۱۰).

پیامدهای عدم بهره‌مندی از صلاحیت بالینی و رضایت شغلی در پرستاران بسیار ناگوار است. نتایج برخی گزارش‌ها بیانگر آن است که بیش از ۸۰ درصد از خطاهای منجر به صدمات ثانویه به بیماران به علت غفلت یا عدم صلاحیت بالینی پرسنل پرستاری می‌باشد (۱۱). همچنین یافته‌های برخی پژوهش‌ها نشان می‌دهد نزدیک به ۵۰ درصد اقدامات پرستاری مبتنی بر شواهد علمی نمی‌باشد (۱۲). عدم بهره‌مندی از رضایت شغلی مناسب نیز بر کیفیت زندگی، فرسودگی شغلی، استرس کاری، کیفیت و کمیّت ارائهٔ مراقبت‌های پرستاری، رضایتمندی بیماران، میزان ترک شغل و غیبت از کار و در نتیجه میزان موفقیت سازمان تأثیر می‌گذارد (۱۳ و ۱۴).

عوامل متعددی بر این مؤلفه‌ها مؤثرند که از جمله مهم‌ترین آنها جو سازمانی، محیط عملکردی، آموزش‌های ضمن خدمت و مدیریت سازمانی است. این عوامل در محیط‌های بیمارستانی دانشگاهی و غیردانشگاهی متفاوت بوده و می‌توانند تأثیرات متفاوتی بر صلاحیت بالینی و رضایت شغلی پرستاران داشته باشند. به همین دلیل ارزیابی مؤلفه‌های صلاحیت بالینی و رضایت شغلی در محیط‌های متفاوت بالینی می‌تواند تأثیر این عوامل را بهتر مشخص سازد.

مروری بر مطالعات پیشین، نشان دهنده اهمیت موضوع و لزوم انجام مطالعات بیشتر در این زمینه است. نتایج

[Downloaded from ismj.bpums.ac.ir on 2026-11-08]

[DOI: 10.18869/acadpub.ismj.20.1.77]

مطالعه بحرینی و همکاران در سال ۱۳۸۷ که در آن صرفاً صلاحیت بالینی پرستاران بیمارستان دانشگاهی مورد ارزیابی قرار گرفت نشان دهنده نامطلوب بودن صلاحیت بالینی پرستاران در برخی حیطه‌ها از جمله حیطه آموزش و راهنمایی و حیطه تضمین کیفیت بوده است (۱۵). همچنین نتایج برخی مطالعات نشان داده است که ۷۵ درصد از پرستاران تازه کار صلاحیت‌های لازم برای انجام فعالیت‌های بالینی را ندارند (۱۶). این نکته به خصوص در مناطق محروم کشور ما که حجم زیادی از پرستاران را، پرستاران طرحی تشکیل می‌دهند اهمیت دوچندان می‌یابد. در ارتباط با رضایت شغلی نیز نتایج برخی مطالعات نشان می‌دهد یک سوم از پرستاران انگلستان و اسکاتلند و بیش از یک پنجم پرستاران آمریکا تمایل به ترک این حرفه را داشته‌اند (۱۷). همچنین در مطالعاتی جداگانه که در چین انجام شده است، نتایج نشان دادند اکثر پرستاران از رضایت شغلی متوسطی برخوردارند و ۴۵ درصد از پرستاران از کار فعلی خود ناراضی هستند (۱۸ و ۱۹). مطالعات منجمد (۲۰) و میرزابیگی در ایران نیز حاکی از رضایت شغلی متوسط و ضعیف در پرستاران دارد (۲۱)

بنابراین با توجه به اهمیت صلاحیت بالینی و رضایت شغلی پرستاران و عواقب ناگوار بی‌توجهی به این مؤلفه‌های حیاتی ارائه مراقبت، با توجه به آموزشی بودن یکی از بیمارستان‌های مورد مطالعه و نقش مهم آن در ارائه خدمات درمانی و مراقبتی تخصصی و فوق تخصصی به مراجعان و تأثیر احتمالی آن بر صلاحیت بالینی و رضایت شغلی پرستاران و با توجه به تناقضات موجود در نتایج مطالعات انجام گرفته و کمبود مطالعاتی که صلاحیت بالینی و رضایت شغلی را در بیمارستان‌های دانشگاهی و غیردانشگاهی مورد بررسی و مقایسه قرار دهند، این مطالعه با هدف تعیین و مقایسه صلاحیت بالینی و رضایت شغلی پرستاران شاغل در دو بیمارستان دانشگاهی و غیر دانشگاهی شهر بوشهر در سال ۱۳۹۴ انجام گرفت.

مواد و روش‌ها

در این مطالعه توصیفی – تحلیلی، محیط پژوهش شامل دو بیمارستان اصلی و مهم دانشگاهی و غیردانشگاهی شهر بوشهر و جامعه پژوهش شامل کلیه پرستارانی بود که در این دو بیمارستان به‌کار اشتغال داشتند. بیمارستان دانشگاهی مورد مطالعه با ظرفیت ۳۰۰ تخت بستری، به عنوان بزرگ‌ترین بیمارستان استان بوشهر، مهم‌ترین نقش را در ارائه خدمات درمانی و مراقبتی تخصصی و فوق تخصصی به مراجعان ایفا می‌کند. همچنین بیمارستان غیردانشگاهی مورد مطالعه با ظرفیت ۲۰۰ تخت به عنوان مهم‌ترین مرکز درمانی – مراقبتی غیردانشگاهی استان بوشهر، به بیماران خدمات مورد نیاز را ارائه می‌دهد.

شرایط ورود به مطالعه عبارت بود از: داشتن حداقل ۶ ماه سابقه اشتغال به کار در بیمارستان مربوطه و دارا بودن مدرک کارشناسی و کارشناسی ارشد پرستاری. شرایط خروج از مطالعه نیز عدم تمایل به مشارکت در مطالعه بود. نمونه‌گیری به روش تمام شماری انجام شد. بر این اساس ۳۰۳ پرستار که دارای معیارهای ورود به مطالعه بودند در مطالعه مشارکت کردند که از این میان ۲۵۷ نفر از آنان پرسشنامه‌ها را تکمیل نموده و عودت دادند.

در این پژوهش از دو پرسشنامه به عنوان ابزار جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد: پرسشنامه رضایت شغلی و مقیاس سنجش صلاحیت بالینی پرستاران. پرسشنامه رضایت شغلی شامل دو قست می‌باشد. در قسمت اول ویژگی‌های فردی و شغلی پرستاران و در

[Downloaded from ismj.bpums.ac.ir on 2026-11-08]

[DOI: 10.18869/acadpub.ismj.20.1.77]

قسمت بعدی میزان رضایت شغلی پرستاران شامل ۷۲ گویه در ۵ حیطه مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. پنج حیطه رضایت شغلی شامل: حیطه خشنودی از ماهیت کار (۱۸ گویه)، حیطه رضایت از حقوق (۹ گویه)، حیطه رضایت از ترفیعات (۹ گویه)، حیطه رضایت از سرپرستی (۱۸ گویه) و حیطه رضایت از همکاران (۱۸ گویه) می‌باشند. در این پرسشنامه، پرستاران به شیوه خود ایفا با مقیاس لیکرت ۳ گزینه‌ای با پاسخ‌های کوتاه بلی، خیر و نمی‌دانم به سؤالات پاسخ می‌دهند. سیستم نمره‌گذاری این پرسشنامه، بدین صورت است که در مورد گویه‌های مثبت پاسخ بله، سه نمره، پاسخ خیر، صفر و پاسخ نمی‌دانم ، یک نمره لحاظ می‌شود. در مورد گویه‌های منفی روند نمره‌گذاری معکوس می‌باشد. حاصل نمرات به دست آمده رضایت شغلی کلی فرد را نشان می‌دهد. دامنه نمرات کلی پرسشنامه نیز از صفر تا ۲۱۶ می‌باشد. روایی و پایایی این ابزار قبلاً بارها مورد تأیید قرار گرفته است. در پژوهش رضایی و همکاران شاخص روایی این پرسشنامه ۰/۷۵ و پایایی آن بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۷۲ گزارش شده است (۶) در مطالعه مدنی‌پور و همکاران نیز پایایی این پرسشنامه بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۶ گزارش شده است (۲۲).

به منظور سنجش صلاحیت بالینی پرستاران از ابزار سنجش صلاحیت بالینی پرستاران که توسط مرتوجا (Meretoja) و همکاران تهیه شده است، استفاده شد (۲۳). این پرسشنامه ۷۳ مهارت پرستاری را در هفت حیطه مختلف مورد ارزیابی قرار می‌دهد. که شامل: حیطه نقش‌ها و وظایف یاری رسانی (۷ مهارت)، حیطه آموزش و راهنمایی (۱۶ مهارت)، حیطه فعالیت‌های تشخیصی (۷ مهارت)، حیطه موقعیت‌های مدیریتی (۸ مهارت)، حیطه مداخلات درمانی (۱۰ مهارت)، حیطه تضمین کیفیت (۶ مهارت) و حیطه وظایف شغلی و سازمانی (۱۹ مهارت) می‌باشند. نمونه‌ای از گویه‌های این ابزار عبارتند از: "اصلاح طرح مراقبتی بر اساس نیازهای بیمار" در حیطه یاری رسانی، "مشخص کردن دقیق نیازهای آموزشی بیمار" در حیطه آموزش، "توانایی تعیین نیازهای بیمار به منظور حمایت روحی و عاطفی آنها" در حیطه تشخیصی، "عملکرد مناسب در هنگام بروز موقعیت‌های تهدید کننده حیات بیمار" در حیطه مدیریتی، "ارزشیابی منظم نتایج مراقبت از بیمار" در حیطه درمانی،"ارزشیابی منظم رضایتمندی بیمار از مراقبت‌ها" در حیطه تضمین کیفیت و "هماهنگ نمودن شرایط بخش در مواقع خاص و بحرانی" در حیطه وظایف شغلی.

به منظور جمع‌آوری اطلاعات از پرستاران خواسته شد تا صلاحیت بالینی خود را در هر یک از این مهارت‌ها بر اساس مقیاس نمره‌دهی بصری[11] ارزیابی نمایند. در این مقیاس در هر گویه، نمره صفر، کمترین نمره و نشان دهنده حداقل صلاحیت بالینی و نمره صد، بیشترین نمره ممکن و به معنای بهره‌مندی از حداکثر صلاحیت بالینی بود. سپس با توجه به تعداد گویه‌های هر حیطه نمره صلاحیت بالینی پرستار از طریق محاسبه میانگین گویه‌های آن حیطه محاسبه شد. صلاحیت کلی پرستار نیز از طریق محاسبه میانگین کلی نمره ۷۳ گویه ابزار صلاحیت بالینی تعیین شد. بنابراین نمره صلاحیت بالینی پرستار در مورد هر گویه (هر مهارت)، هر حیطه و نمره صلاحیت کلی در محدوده (۱۰۰-۰) محاسبه شد. بر این اساس نمره (۲۵-۰) بیانگر صلاحیت بالینی ضعیف، نمره

[11] Visual Analogue Scale

[Downloaded from ismj.bpums.ac.ir on 2026-11-08]

[DOI: 10.18869/acadpub.ismj.20.1.77]

(۵۰-۲۶) بیانگر صلاحیت بالینی نسبتاً خوب، نمره (۷۵-۵۱) بیانگر صلاحیت بالینی خوب و نمره (۱۰۰-۷۶) بیانگر صلاحیت بالینی عالی می‌باشد (۲۳).

در ایران روایی و پایایی این ابزار در جامعه پرستاری مورد ارزیابی و تأیید قرار گرفته است. در مطالعه بحرینی و همکاران شاخص روایی ابزار، ۰/۸۳ و ضریب پایایی آن بر اساس ضریب آلفای کرونباخ در حیطه‌های هفت گانه بین ۰/۷۰تا ۰/۸۵ گزارش شد که نشان دهنده همسانی درونی و مطلوب حیطه‌ها و پایایی بالای این ابزار می‌باشد (۲۴).

جهت جمع‌آوری داده‌ها با مراجعه به بیمارستان‌های مورد مطالعه نحوه تکمیل فرم‌ها به سرپرستاران بخش‌های بالینی آموزش داده شد. سپس، پرسشنامه‌ها به تعداد پرستاران هر بخش که واجد معیارهای ورود به مطالعه بودند در پاکت‌های در بسته در اختیار سرپرستاران بخش‌ها قرار گرفت تا پرسشنامه‌ها را بین آنها توزیع کنند. نحوه تکمیل پرسشنامه‌ها توسط سرپرستاران به پرستاران آموزش داده می‌شد. مدت زمان جمع‌آوری داده‌ها یک ماه به طول انجامید.

این مطالعه با رعایت ضوابط اخلاقی و کسب مجوزهای لازم از مراجع ذیربط صورت گرفت. همچنین پرسشنامه‌ها بی‌نام بوده و مشارکت کنندگان جهت شرکت در مطالعه آزاد بودند و در راهنمای تکمیل پرسشنامه، پر کردن پرسشنامه به منزله رضایت شرکت در مطالعه عنوان شده بود. داده‌ها با نرم‌افزار SPSS، ویرایش ۲۱ آمار توصیفی، آزمون تی مستقل، آنالیز واریانس و ضریب همبستگی پیرسون در سطح معنی‌دار ۰/۰۵تجزیه و تحلیل شد.

یافته‌ها

از ۳۰۳ پرسشنامه توزیع شده در دو بیمارستان، ۲۵۷ پرستار (۸۴/۸۱ درصد) پرسشنامه‌ها را به طور کامل تکمیل کرده و عودت دادند. میانگین سن شرکت کنندگان ۶/۵±۳۳/۲، سابقه کار در بخش فعلی ۴/۳±۴/۸ و سابقه کار کلی مشارکت کنندگان نیز ۶/۴±۹/۴ بوده است. ۲۰۳ نفر (۷۹ درصد) مشارکت کنندگان زن، ۲۴۹ نفر (۹۶/۹ درصد) آنها کارشناس پرستاری و ۱۷۳ نفر (۶۷/۳ درصد) متأهل بودند.

پرسنل پیمانی و شبه پیمانی با ۱۰۳ نفر (۴۰/۱ درصد) بیشترین فراوانی نوع استخدام را داشتند و ۲۲۱ نفر (۸۶/۳ درصد) شرکت کنندگان نیز به عنوان پرستار بخش مشغول به کار بودند.

نتایج این مطالعه نشان داد که میانگین رضایت شغلی در پرستاران بیمارستان دانشگاهی ۲۹/۳۴±۱۲۶/۹۶ و در پرستاران شاغل در بیمارستان غیردانشگاهی ۲۳/۲۶±۱۲۸/۳۱ بوده است. بر این اساس رضایت شغلی پرستاران هر دو بیمارستان در این مطالعه در حد خوب بوده است. میانگین بالاترین میزان رضایت شغلی در هر دو بیمارستان، در حیطه رضایت از سرپرست با میانگین ۱۱/۱۵±۴۲/۹۸ از نمره ۵۴ و کمترین میزان آن نیز در حیطه رضایت از حقوق با میانگین ۶/۰۷±۶/۰۸ از نمره ۲۷ بوده است (جدول ۱).

همچنین نتایج این مطالعه نشان داد که بر اساس آزمون t برای گروه‌های مستقل بین نمره کل رضایت شغلی پرستاران دو بیمارستان دانشگاهی و غیردانشگاهی اختلاف آماری معناداری مشاهده نشد ($t(۲۵۵)=-۰/۳۷۶$، $p=۰/۷۰۷$).

این مطالعه نشان داد بین جنسیت و رضایت شغلی در هر دو بیمارستان بر اساس آزمون t برای گروه‌های مستقل رابطه آماری معنی‌داری وجود داشته است

[Downloaded from ismj.bpums.ac.ir on 2026-11-08]

[DOI: 10.18869/acadpub.ismj.20.1.77]

(p=۰/۰۴۶)، به گونه‌ای که میزان رضایت در زن‌ها (۱۲۹/۱۷±۲۷/۴۸) بیشتر از مردها (۱۲۰/۸۷±۲۶/۰۹) بوده است. بر اساس ضریب همبستگی پیرسون بین سابقه کار و رضایت از سرپرست در بیمارستان دانشگاهی رابطه معنی‌دار و معکوس وجود داشت؛ به عبارتی هر چقدر سابقه کار بالاتر بوده، نمره رضایت از سرپرستی کاهش پیدا کرده است (r=۰/۱۹۷-، P=۰/۰۱۱). بین سایر متغیرهای دموگرافیک مورد مطالعه با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری مشاهده نشد. نتایج این مطالعه نشان داد پرستاران شاغل در هر دو بیمارستان صلاحیت بالینی خود را در سطح خوب ارزیابی نموده‌اند. میانگین صلاحیت بالینی پرستاران در بیمارستان دانشگاهی ۶۲/۱۸±۱۸/۰۹ و در بیمارستان غیردانشگاهی ۶۷/۷۸±۱۷/۶۴ بوده است. بیشترین میزان صلاحیت پرستاران هر دو بیمارستان، در حیطه توانایی‌های مدیریتی و کمترین میزان صلاحیت نیز در حیطه یاری‌رسانی به بیمار بود (جدول ۲).

همچنین بین نمره کل صلاحیت بالینی پرستاران بیمارستان دانشگاهی و غیردانشگاهی اختلاف آماری معناداری مشاهده شد، به گونه‌ای که نمره کلی صلاحیت بالینی پرستاران بیمارستان غیردانشگاهی ۵/۵۹ از پرستاران بیمارستان دانشگاهی بیشتر بود. بین صلاحیت بالینی کلی و جنسیت مشارکت کنندگان تفاوت آماری معنی‌داری وجود داشت، به گونه‌ای که صلاحیت بالینی در زن‌ها (۶۵/۵۲±۱۷/۲۰) بیشتر از مردها (۵۶/۷۲±۱۹/۶۹) بوده است. (p=۰/۰۰۳) بین سایر متغیرهای دموگرافیک مورد مطالعه با صلاحیت بالینی مشارکت کنندگان در هیچ کدام از حیطه‌ها اختلاف آماری معنی‌داری مشاهده نشد. همچنین بین میزان صلاحیت بالینی و رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان دانشگاهی (r=۰/۳۷۳، p=۰/۰۰۰) و بیمارستان غیردانشگاهی (r=۰/۴۰۴، p=۰/۰۰۲) رابطه معنی‌دار و مستقیم وجود داشت.

جدول ۱) میزان رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان دانشگاهی و غیر دانشگاهی

حیطه‌های رضایت شغلی	بیمارستان	میانگین و انحراف معیار	حداقل	حداکثر
خشنودی از ماهیت کار	دانشگاهی	۲۹/۷۴±۹/۴۶	۳	۴۸
	غیر دانشگاهی	۳۰/۸۰±۶/۷۸	۱۷	۴۹
رضایت از حقوق	دانشگاهی	۵/۸۴±۵/۹۳	۰	۲۱
	غیردانشگاهی	۶/۳۳±۶/۲۱	۰	۲۲
رضایت از ترفیعات	دانشگاهی	۹/۵۰±۶/۷۰	۰	۲۷
	غیردانشگاهی	۸/۸۰±۶/۶۰	۰	۲۷
رضایت از سرپرست	دانشگاهی	۴۳/۳۰±۱۱/۶۲	۶	۵۴
	غیردانشگاهی	۴۲/۶۶±۱۰/۶۸	۱۵	۵۴
رضایت از همکاران	دانشگاهی	۳۸/۴۱±۱۱/۵۸	۸	۵۴
	غیردانشگاهی	۳۹/۷۱±۱۲/۴۱	۰	۵۴
رضایت کلی	دانشگاهی	۱۲۶/۹۶±۲۹/۳۴	۴۳	۱۹۴
	غیردانشگاهی	۱۲۸/۳۱±۲۳/۲۶	۴۳	۱۸۷

[Downloaded from ismj.bpums.ac.ir on 2026-11-08]

[DOI: 10.18869/acadpub.ismj.20.1.77]

جدول ۲) میزان صلاحیت بالینی پرستاران بیمارستان دانشگاهی و غیردانشگاهی

حیطه‌های رضایت شغلی	بیمارستان	میانگین و انحراف معیار	حداقل	حداکثر
حیطه یاری رسانی و کمک به بیمار	دانشگاهی	۵۸/۸۴±۲۰/۲۵	۵۲/۲۳	۱۰۰
	غیر دانشگاهی	۶۴/۱۱±۱۹/۰۶	۱۸/۵۷	۱۰۰
حیطه آموزش و هدایت	دانشگاهی	۶۰/۲۰±۱۹/۵۲	۲۹/۸۵	۱۰۰
	غیر دانشگاهی	۶۵/۲۳±۱۹/۳۵	۲۶/۸۸	۱۰۰
حیطه اقدامات تشخیصی	دانشگاهی	۶۲/۹۷±۲۰/۲۴	۱۹/۵۰	۱۰۰
	غیر دانشگاهی	۶۵/۶۷±۲۰/۲۳	۱۷/۱۴	۱۰۰
حیطه توانایی‌های مدیریتی	دانشگاهی	۶۶/۶۹±۱۹/۶۷	۲۵/۶۴	۱۰۰
	غیر دانشگاهی	۷۱/۴۰±۱۷/۵۶	۲۰	۱۰۰
حیطه اقدامات درمانی	دانشگاهی	۶۳/۸۷±۲۰/۱۵	۲۸/۳۰	۱۰۰
	غیر دانشگاهی	۶۷/۹۷±۱۹/۴۱	۲۷	۱۰۰
حیطه تضمین کیفیت	دانشگاهی	۶۰/۰۱±۲۰/۱۶	۲۴/۵۰	۱۰۰
	غیر دانشگاهی	۶۴/۲۹±۲۱/۰۷	۱۸/۳۳	۱۰۰
حیطه وظایف شغلی و سازمانی	دانشگاهی	۶۳/۲۵±۱۸/۹۷	۳۵/۴۸	۱۰۰
	غیر دانشگاهی	۶۸/۴۳±۱۸/۵۹	۲۷/۸۹	۱۰۰
صلاحیت بالینی کلی	دانشگاهی	۶۲/۱۸±۱۸/۰۹	۳۲/۷۵	۹۷/۸۷
	غیر دانشگاهی	۶۷/۷۸±۱۷/۶۴	۲۶/۷۲	۹۸/۳۳

بحث

نتایج این مطالعه نشان داد که میزان کلی رضایت شغلی در بین پرستاران شاغل در بیمارستان دانشگاهی و غیردانشگاهی در حد مطلوب بوده است و اختلاف آماری معناداری بین این دو گروه مشاهده نشد. این نتایج در مقایسه با بعضی ارزیابی‌های صورت گرفته در داخل و خارج کشور متفاوت بود. مطالعات جین هوا یانگ (Jinhua Yun) و زانگ (Zhang) در خارج از کشور (۱۸ و ۱۹) و کریمی بابوکانی (۵)، میرزابیگی و موحد، در داخل کشور میانگین رضایت شغلی پرستاران را ضعیف و متوسط اعلام کرده‌اند (۲۱ و ۲۵) که کمتر از میزان رضایت شغلی پرستاران در مطالعه حاضر است. در مطالعه حاضر از بین پنج حیطه ارزیابی رضایت شغلی، بیشترین نارضایتی پرستاران در هر دو بیمارستان، مربوط به حیطه‌های حقوق و ترفیعات بود، در حالی که رضایت از سرپرست، رضایت از همکاران و رضایت از ماهیت کار در مطلوب بودن رضایت کلی پرستاران نقش بسزایی ایفا می‌کرد. نکتهٔ قابل تأمل در این مطالعه، هم زمانی جمع‌آوری داده‌ها با اجرای برنامه "طرح تحول نظام سلامت" در بیمارستان دانشگاهی و "طرح انگیزشی" در بیمارستان غیردانشگاهی بود که ممکن است توجیه کننده نتایج متفاوت این مطالعه باشد.

به دلیل اجرای برنامه پرداخت مبتنی بر عملکرد طرح تحول، نوعی احساس تبعیض در پرستاران ایجاد گردیده که علیرغم افزایش نسبی درآمد آنها باز هم از حقوق و دستمزد خود کمترین میزان رضایت را داشته‌اند. تعاملات مثبت بین پرستاران و افزایش رضایت‌مندی در حیطه همکاران و سرپرستاران آنها نیز در مطلوب‌تر شدن میزان کلی رضایت شغلی پرستاران هر دو بیمارستان بی‌تأثیر نبوده است. در تأیید این نتایج، یافته‌های مطالعه ضیاءپور

[Downloaded from ismj.bpums.ac.ir on 2026-11-08]

[DOI: 10.18869/acadpub.ismj.20.1.77]

نیز حاکی از مطلوب بودن رضایت شغلی کلی افراد مورد مطالعه دارد. در آن مطالعه، بالاترین میزان رضایت شغلی از همکاران و سپس سرپرستان و کمترین میزان رضایت نیز در حیطه حقوق و دستمزد بوده است (۲۶).

در مقایسهٔ بین حیطه‌های مختلف رضایت شغلی بیشترین رضایت شغلی در هر دو بیمارستان در حیطهٔ رضایت از سرپرست بوده است که با نتایج مطالعه زاهدی و همکاران مطابقت دارد (۲۷). بر اساس مشاهدات میدانی پژوهشگر، انتخاب سرپرستاران از بین افرادی که بیشترین مقبولیت را در بین همکاران دارند، همچنین تعامل مناسب سرپرستاران با پرسنل زیر مجموعه و نگاه مدیریتی به مشکلات آنها در حصول این یافته‌ها مؤثر بوده است. در همین ارتباط محققین معتقدند که از عوامل مؤثر بر رضایت شغلی، سرپرستی مناسب توسط مسئول مستقیم است (۱۴).

اما در مقایسه بین حیطه‌ها، کمترین میزان رضایت شغلی در هر دو بیمارستان در حیطهٔ رضایت از حقوق و ترفیعات بوده است. نتایج این مطالعه، با مطالعه ملازم و همکاران که نشان داد؛ شدیدترین عامل تنش‌زای شغلی پرستاران عدم رضایت از حقوق و مزایای آنهاست همخوانی دارد (۲۸). همچنین در مطالعهٔ منجمد و همکاران نیز مشخص گردید، ۷۷/۳ پرستاران از میزان حقوق و مزایای خود راضی نیستند (۲۰). این نتایج لزوم توجه بیش از پیش سیاستگذاران و مدیران عالی کشور به موضوع نامتناسب بودن حقوق پرداختی به پرستاران با توجه به سختی کار آنان را گوشزد می‌نماید.

در خصوص صلاحیت بالینی، بیشترین میزان صلاحیت بالینی پرستاران بیمارستان دانشگاهی و غیردانشگاهی در حیطهٔ توانایی‌های مدیریتی و کمترین میزان صلاحیت نیز در حیطهٔ یاری‌رسانی به بیمار بود. همچنین میزان کلی صلاحیت بالینی پرستاران در هر دو بیمارستان در حد صلاحیت بالینی خوب بود که نتایج این مطالعه با مطالعه بحرینی و کریمی مونقی هم راستا می‌باشد (۱۵ و ۲۹).

نتایج این مطالعه نشان داد که پرستاران شاغل در بیمارستان غیردانشگاهی صلاحیت بالینی خود را به‌طور معنی‌داری بیشتر از پرستاران شاغل در بیمارستان دانشگاهی ارزیابی کرده‌اند. نتایج مطالعه حاضر با نتایج مطالعه بحرینی و همکاران که صلاحیت بالینی پرستاران را در دو محیط بالینی متفاوت در دو شهر متفاوت مورد ارزیابی قرار داده بودند، همخوانی دارد (۱۵). البته در توضیح اختلاف صلاحیت بالینی پرستاران در دو بیمارستان مورد مطالعه باید به این نکته توجه کرد که این دو بیمارستان از نظر سیستم مدیریتی، آموزش‌های ضمن خدمت، محیط عملکردی و نیز جو سازمانی دارای تفاوت‌هایی هستند که می‌تواند بر روی صلاحیت بالینی پرستاران شاغل در این مراکز تأثیرگذار باشد. برای مثال ضریب اشغال تخت در بیمارستان غیردانشگاهی مورد مطالعه بیشتر از ضریب اشغال بیمارستان دانشگاهی بود که می‌تواند بر تجارب بالینی و صلاحیت پرستاران تأثیرگذار باشد.

پرستاران هر دو بیمارستان معتقدند که در مهارت‌ها و وظایف حیطهٔ توانایی‌های مدیریتی از صلاحیت بیشتری نسبت به سایر حیطه‌ها برخوردارند. مرتوجا نیز در مطالعه خود نشان داد، بیشترین میزان صلاحیت بالینی پرستاران در حیطه توانایی‌های مدیریتی است (۳۰). این یافته‌ها در هر دو بیمارستان منطقی به نظر می‌رسد زیرا تعداد زیاد بیماران بدحال و پر خطر، کوتاه بودن طول مدت بستری و بروز موقعیت‌های پیچیده غیرقابل پیش‌بینی، نیازمند واکنش سریع پرستاران است که می‌تواند ارتقاء مهارت‌های مدیریتی آنها را بدنبال داشته باشد.

[Downloaded from ismj.bpums.ac.ir on 2026-11-08]

[DOI: 10.18869/acadpub.ismj.20.1.77]

کمترین میزان صلاحیت هم در هر دو بیمارستان، مربوط به حیطهٔ یاری‌رسانی و کمک به بیمار بود. در زمینه کم‌ترین میزان صلاحیت بالینی نتایج این مطالعه با مطالعه بحرینی و مرتوجا مغایرت دارد. (۲۴ و ۳۰). در مطالعات مذکور، پرستاران، کمترین میزان صلاحیت خود را مربوط به حیطه تضمین کیفیت می‌دانستند؛ در حالی که در مطالعه حاضر کمترین میزان صلاحیت مربوط به حیطه کمک و یاری‌رسانی به بیمار بود. مهارت‌های مربوط به حیطه کمک و یاری رسانی عمدتاً نیازمند مداخلات پرستار بر بالین بیمار است که به نظر می‌رسد به‌دلیل کمبود شدید پرستار و اجرای برنامه‌های طرح حاکمیت بالینی و اعتباربخشی که منجر به افزایش شدید حجم فعالیت‌های جانبی پرستاران از جمله تکمیل و ثبت فرم‌ها و مستندات مختلف شده بود، پرستاران فرصت کمتری جهت ارائه خدمات در بالین بیماران پیدا می‌کردند. به نظر می‌رسد در عین حالی که مستندسازی و ثبت فعالیت‌ها، امری ضروری و لازم‌الاجراست اما در صورتی که نیروی انسانی مورد نیاز با توجه به حجم انبوه اقداماتی که بدین منظور باید انجام شود تأمین نگردد، در نهایت ممکن است آثار و تبعات آن به صورت کاهش مداخلات مستقیم پرستاری بر بالین بیمار خود را نشان دهد.

به نظر می‌رسد همراه با افزایش سن و سابقه کار پرستاران، صلاحیت‌های بالینی آنان نیز می‌بایست افزایش یابد. اما همان‌طور که نتایج این مطالعه نشان می‌دهد، بین سن، سابقه کار کلی و سابقه کار در بخش فعلی پرستاران هر دو بیمارستان با میانگین صلاحیت بالینی آنها رابطه معنی‌داری وجود ندارد. نتایج این مطالعه با مطالعه بحرینی و همکاران یکسان می‌باشد (۱۵). این در حالی است که نتایج برخی مطالعات رابطه بین این متغیرها با صلاحیت بالینی پرستاران را معنی‌دار گزارش کرده‌اند (۳۰). عواملی از قبیل پایین بودن حقوق و مزایا و نارضایتی شغلی موجود در بین پرستاران بیمارستان، باعث می شود که پرستاران همراه با افزایش سن و سابقه کار دچار فرسودگی و نارضایتی بیشتری شوند و این نارضایتی را در ارزیابی‌های خود به نمایش بگذارند (۶). به خصوص اینکه در برنامه طرح تحول نظام سلامت، برخی اشکالات و نواقص موجود در طرح که منجر به بروز اختلاف و احساس تبعیض در میزان پرداختی بین پرستاران شده است، باعث شده که پرستاران جوان‌تر که از نظر جسمی توان بیشتری برای کار بیشتر دارند از مزایای بیشتری برخوردار شوند.

همچنین نتایج این مطالعه نشان داد، بین میزان صلاحیت بالینی و رضایت شغلی پرستاران در هر دو بیمارستان رابطه معنی‌دار و مستقیم وجود دارد به عبارتی با افزایش صلاحیت بالینی رضایت شغلی آنان نیز افزایش می‌یابد. تصور اولیه نیز این بود که احتمالاً پرستارانی که از صلاحیت بیشتری برخوردارند می‌بایستی رضایت شغلی بالاتری داشته باشند. در تأیید نتایج مطالعه کنونی نتایج مطالعه جلالی و همکاران می‌باشد که نشان می‌دهد بین صلاحیت بالینی و رضایت شغلی پرستاران رابطه وجود دارد (۳۱). در تضاد با نتایج مطالعه کنونی، نتایج مطالعه فورسگرن (Forsgren) و همکاران نشان می‌دهد بین صلاحیت بالینی و رضایت شغلی پرستاران رابطه وجود ندارد (۳۲).

به هر حال، متغیر رضایت شغلی و صلاحیت بالینی در پرستاران متأثر از عوامل داخلی و خارجی فراوانی است که بایستی در تحلیل این نتایج به آنها توجه نمود. عواملی نظیر میزان دستمزد، امکانات در دسترس، تجهیزات پیشرفته و عوامل فرهنگی و اجتماعی نظیر جایگاه حرفه پرستاری در جامعه، عوامل محیطی و سازمانی بخصوص بهره‌مندی از سیستم آموزشی کارآمد و سازماندهی بهتر آموزش‌های ضمن خدمت پرستاران، از جمله عواملی

[Downloaded from ismj.bpums.ac.ir on 2026-11-08]

[DOI: 10.18869/acadpub.ismj.20.1.77]

هستند که ممکن است بسته به میزان بهره‌مندی از این عوامل، رضایت شغلی و صلاحیت بالینی پرستاران تحت تأثیر قرار گیرد.

نتیجه‌گیری

به عنوان نتیجه‌گیری کلی یافته‌های این مطالعه نشان دادند که میزان کلی صلاحیت بالینی و رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان دانشگاهی و غیردانشگاهی در حد مطلوب بوده است. بین میزان صلاحیت بالینی و رضایت شغلی پرستاران در هر دو بیمارستان رابطه معنی‌دار و مستقیم وجود دارد، بنابراین توصیه می‌گردد سازمان‌های مربوطه جهت ارتقاء رضایت شغلی و صلاحیت بالینی پرستاران، نسبت به فراهم نمودن شرایط محیطی و سازمانی مناسب از جمله امکانات در دسترس آموزشی، برنامه‌های بازآموزی و آموزش ضمن خدمت منسجم‌تر، اصلاح حقوق و مزایا و اعطاء ترفیعات بر اساس شایستگی پرستاران و همچنین اجرای قانون تعرفه‌گذاری خدمات پرستاری اقدام نمایند. این مطالعه همچون دیگر مطالعات با محدودیت‌هایی مواجه بوده است. این مطالعه در بیمارستان‌های شهر بوشهر انجام شده است و تعمیم نتایج آن به دیگر محیط‌های بیمارستانی مشکل است. همچنین روش ارزیابی صلاحیت بالینی پرستاران به روش خود ارزیابی بوده است که مزایا و معایب مربوط به خود را دارد. بر همین اساس محققین پیشنهاد می‌نمایند در آینده مطالعات با نمونه‌های بیشتر و در محیط‌های پژوهشی متنوع‌تر انجام گیرد. همچنین در ارزیابی صلاحیت بالینی پرستاران استفاده از سایر روش‌های ارزیابی مانند تست دانش و مشاهده یا ارزیابی توسط یک ناظر ترکیب گردد و یا نتایج خودارزیابی صلاحیت بالینی پرستاران با نتایج ارزیابی توسط سرپرستاران و ارزیابی توسط همکاران، مورد مقایسه قرار گیرد تا نتایج واقعی‌تری به دست آورده شود.

سپاس و قدردانی

این مقاله تحت حمایت مالی دانشگاه علوم پزشکی بوشهر انجام شده است. محققین بر خود لازم می‌دانند از مرکز توسعه و پژوهش‌های بالینی بیمارستان شهدای خلیج‌فارس، مدیران پرستاری و پرستاران بیمارستان‌های مورد مطالعه تشکر و قدردانی نمایند. مقاله حاضر برگرفته از پایان‌نامهٔ کارشناسی ارشد پرستاری دانشگاه علوم پزشکی بوشهر با شماره ۳۸۵۸۱ و کد اخلاق (۱۳۹۴/۹۶. IR.Bpums.REC) می‌باشد.

تضاد منافع

هیچ گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

References:

1.Komeili Sani H, Etemadi A, Boustani H, et al. The relationship between nurses' clinical competency and job stress in Ahvaz university hospital-2013. J Clin Nurs Midwifery 2015; 4: 39-49. (Persian)

2.Sheikhi MR, Fallahi Khoshknab M, Mohammadi F, et al. Nurses experiences from flourishing work environment in Career advancement: qualitative study. J Qazvin Univ Med Sci 2015; 18 (6): 55-62. (Persian)

3.Heydari A, Mazloum R, Karimi Moonaghi H, et al. Educational challenges ahead of nursing from the perspective of faculty members of Mashhad University of Medical Sciences. Journal of Advances in Medical Education & Professionalism 2013; 1(4): 125-8.

4.Jaffari Golestan N, Vanaki Z, Memarian R. Organizing "nursing mentors committee": an effective strategy for improving novice nurses' clinical competency. Iranian Journal of Medical Education 2008; 7(2): 237-47. (Persian)

[Downloaded from ismj.bpums.ac.ir on 2026-11-08]

[DOI: 10.18869/acadpub.ismj.20.1.77]

5.Karimi Baboukani M, Keikha M, Mirzaei H, et al. Factors influencing job satisfaction of nurses. Quarterly Journal of Sabzevar University of Medical Sciences 2015; 22(2): 263-9. (Persian)
6.Rezaie A, Bahreini M, Sarvghad S, et al. Prediction of nurses' job satisfaction by their emotional intelligence and competence. Iran South Med J 2013; 16(2): 128-37. (Persian)
7.Blegen MA, Vaughn T, Pepper G, et al. Patient and staff safety: voluntary reporting. Am J Med Qual 2004; 19(2): 67-74.
8.Bahreini M, Shahamat S, Hayatdavoudi P, et al. Comparison of the clinical competence of nurses working in two university hospitals in Iran. Nurs Health Sci 2011; 13(3): 282-8.
9.Manokian A, Pedram Razi S, Monjamed Z, et al. Comparison between oncology and labor delivery nurse's job satisfaction. Hayat 2007; 13(3): 49-55. (Persian)
10.Cranny CJ, Smith CP, Stone EF. Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance. New York: Lexington Books, 1992, 98.
11.Darabi F, Amolaee K, Assarezadegan M, et al. Frequency of Nursing and Midwifery errors in referred cases to the Iranian Medical Council and Imam Reza Training Hospital in Kermanshah. Behbood 2009; 13(3): 261-6 . (Persian)
12.Aghahosseini S. Nurses' knowledge and attitude in Evidence-Based Nursing in Kashan University of Medical Sciences' Teaching Hospitals, 2011. Nurse Midwifery J 2011; 22: 45-54.
13.Kacel B, Miller M, Norris D. Measurement of nurse practitioner job satisfaction in a Midwestern state. J Am Acad Nurse Prac 2005; 17(1): 27-32.
14.Dimeglio K, Padula C, Piatek C, et al. Group cohesion and nurse satisfaction:examination of a team-building approach. J Nurs Adm 2005; 35(3): 110-20.
15.Bahreini M, Moattari M, Kaveh MH, et al. A Comparison of Nurses' Clinical Competences in Two Hospitals Affiliated to Shiraz and Bushehr Universities of Medical Sciences: A Self-Assessment. Iranian Journal of Medical Education 2010; 10(2): 101-10. (Persian)
16.Memarian R, Salsali M, Vanaki Z, et al. Factors affecting the process of obtaining clinical competency. Sci J Zanjan 2006; 14(56): 40-9. (Persian)
17.Moosavitabar SY, Rahmani R, Sirati Nayyer M, et al. Influence factors in job satisfaction of nurses in the selected military and civil hospital in Tehran Journal of nurses and physicians in combat 2013; 23-24: 34-9. (Persian)
18.Yang J, Liu Y, Chen Y, et al. The effect of structural empowerment and organizational commitment on Chinese nurses' job satisfaction. Appl Nurs Res 2014; 27(3): 186-91.
19.Zhang LF, You LM, Liu K, et al .The association of Chinese hospital work environment with nurse burnout, job satisfaction, and intention to leave. Nursing Outlook 2014; 62(2): 128-37.
20.Monjamed Z, Ghorbani T, Mostofian, et al . Study on Job satisfaction of nursing group in health care centers of Iran. Hayat 2005; 10(4): 39-48. (Persian)
21.Mirzabeigi G, Salemi S, Sanjari M, et al. Job Satisfaction among Iranian Nurses. Hayat 2009; 15(1): 49-59. (Persian)
22.Madanipour N, Mohagheghiyan SH, Rahimi M, et al. An Investigation of the Relationship between Job Satisfaction and Emotional Intelligence among Isfahan State Hospital's Nurs. Journal of torbat heydariyeh 2013; 1(2): 63-9.
23.Meretoja R, Isoaho H, Leino-Kilpi H. Nurse competence scale: development and Psychometric testing. J Adv Nurs 2004; 47(2): 124-33.
24.Bahraini M, Moattari M, Akaberian SH, et al. Determining nurses clinical competence in hospitals of Bushehr university of medical sciences by self-assessment method. Iran South Med J 2008; 11(1): 69-45. (Persian)
25.Movahhed M, Moghaddam Y. Survey of Job Satisfaction and the Factors Affecting it, with

[Downloaded from ismj.bpums.ac.ir on 2026-11-08]
[DOI: 10.18869/acadpub.ismj.20.1.77]

Employed Nurses in the Educational and Curative Centers of Uromieh University of Medical Sciences 2001. J Nurs Midwifery Urmia Univ Med Sci 2004; 2(2): 86-91 . (Persian)

26.Ziapour A. An investigation of the job satisfaction and related factors in nurses of Kermanshah hospitals. JPSR 2013; 2(2): 27-34. (Persian)

27.Zahedi M, Palahang H, Ghafari M. Job satisfaction among health personnel in Chaharmahal & Bakhtiari province. J Shahrekord Univ Med Sci 2000; 2(1): 27-33 . (Persian)

28.Molazem M, Mohammadhoseini S, Karimi Z, et al. a study on job stress-making factors and their degrees of stressfulness from the nurse's viewpoint in the university hospital of kohgiluyeh & boyrahmad. Armaghane Danesh 2005; 10(3): 96-103. (Persian)

29.Karimi Moonghi H, Gazrani A, Gholami H, et al. Relationship between Spiritual Intelligence and Nurses' Clinical Competency. J Sabzevar Univ Med Sci 2011; 18(2): 132-9. (Persian)

30.Meretoja R, Leino-Kilpi H, Kaira AM. Comparison of nurse competence in different hospital work environments. J Nurse Manage 2004; 12(5): 329-36.

31.The relationship between clinical competence and job satisfaction of nurses working in public hospitals in Kermanshah Special Sections 92-93 years .(Accessed April 15, 2016, at http://research.kums.ac.ir/webdocument/load.action?webdocument_code=1000&masterCode = 3003834).

32.Forsgren S, Forsman B, Carlstrom ED. Working with Manchester triage--job satisfaction in nursing. Int Emerg Nurs 2009; 17(4): 226-32.

[Downloaded from ismj.bpums.ac.ir on 2026-11-08]

[DOI: 10.18869/acadpub.ismj.20.1.77]

Original Article

Compare Clinical Competence and Job Satisfaction Among Nurses Working in Both University and Non-University Hospital in Bushehr 2015

AR. Abbasi [1], M. Bahreini [1*], MR. Yazdankhah Fard [1], K. Mirzaei [2]

[1] Department of Nursing, School of Nursing and Midwifery, Bushehr University of Medical Sciences, Bushehr, Iran

[2] Department of Community Medicine, School of Medicine, Bushehr University of Medical Sciences, Bushehr, Iran

(Received 2 Feb, 2016 Accepted 6 Jun, 2016)

Abstract

Background: Nurses are the biggest component of the health care system in the world and their job satisfaction and clinical competence affect performance and success of the organization. This study aimed to determine and compare the clinical competence and job satisfaction of nurses in both academic and non-academic hospitals in Bushehr in 2015.

Materials & Methods: In this cross-sectional study, 257 nurses were studied in two hospitals of Bushehr city selected by census method. Data was collected by using valid and reliable Nurse Clinical Competence and Job Satisfaction Inventory questionnaires. Data analyzed by using SPSS- 21, and descriptive statistics, t-test, and ANOVA and Pearson correlation coefficient. Statistical significance was set at $P< 0.05$.

Results: Findings showed that there were no significant diffrences between academic hospital nurses' job satisfaction with 126.96±29.34 and non-academic hospital with 128.31±23.26. Also, there were a significant diffrences between total score of nurses' clinical competence in academic hospital 62.18±18.09 and in non-academic hospital 67.78±17.64. There were a significant and direct association between the clinical competence and job satisfaction of nurses in both hospitals ($p\leq0.05$).

Conclusion: Although nurses clinical competence and job satisfaction in both hospitals were assessed at desirable level but both criteria were higher in non-university hospital nurses. It is nessessary that Nurse Manager's of academic hospitals should pay attention to assessment and improvement of nurse clinical competence and job satisfaction

Key words: Hospital, Nurse, Job satisfaction, Clinical competence.

©Iran South Med J. All rights reserved.

Cite this article as: Abbasi AR, Bahreini M, Yazdankhah Fard MR, Mirzaei K. Compare Clinical Competence and Job Satisfaction Among Nurses Working in Both University and Non-University Hospital in Bushehr-2015. Iran South Med J 2017; 20(1): 77-89

Copyright © 2017 Abbasi, et al. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-noncommercial 4.0 International License which permits copy and redistribute the material just in noncommercial usages, provided the original work is properly cited.

[*] *Address for correspondence:* Department of Nursing, School of Nursing and Midwifery, Bushehr University of Medical Sciences, Bushehr, Iran. E-mail: m.bahreini@bpums.ac.ir

Website: http://bpums.ac.ir
Journal Address: http://ismj.bpums.ac.ir

[Downloaded from ismj.bpums.ac.ir on 2026-11-08]

[DOI: 10.18869/acadpub.ismj.20.1.77]