

Investigating the Relationship between Clinical Competence and Nurses' Job Satisfaction

Ghorbanzadeh K¹, Sadeghi H², Nasiri Kh¹, Jafari M³, Eghbali M⁴, Asvar R*³

1- Department of Nursing, Khalkhal University of Medical Sciences, Khalkhal, Iran

2- Student Research Committee, Tehran University of Rehabilitation Sciences and Social Health, Tehran, Iran

3- Student Research Committee, Khalkhal University of Medical Sciences, Khalkhal, Iran

4- Department of Nursing, Torbat Heydariyeh University of Medical Sciences, Torbat Heydariyeh, Iran

* *Corresponding author.* Tel: +989148949368, E-mail: rasvar309@gmail.com

Received: Mar 12, 2022 Accepted: Jun 21, 2022

ABSTRACT

Background & aim: Job satisfaction of nurses, as the main body of patient service providers, is of great importance which increases a person's commitment to the job, creativity, efficiency and improves the quality of services. Therefore, the aim of this study was to investigate the relationship between clinical competence and job satisfaction in nurses of Ardabil university of medical sciences.

Methods: This cross-sectional descriptive correlational study was performed on 353 nurses of teaching hospitals of Ardabil University of medical sciences. The samples were selected through multi-stage random sampling. Data collection tools included demographic information questionnaire, Minnesota job satisfaction questionnaire and banner clinical competency. Data were analyzed using SPSS 22 software and T-test, Pearson correlation coefficient and regression analysis. Data were analyzed using SPSS-22 software and T-test, Pearson correlation coefficient and regression analysis.

Results: The results of Pearson correlation test showed that there was no significant correlation between clinical competence and job satisfaction ($p=0.07$). There was a statistically significant relationship between education and guidance and diagnostic practices with job satisfaction among the areas of clinical competence ($p=0.001$, $r=0.88$). The results of multiple regression showed that only the domain of diagnostic practices had a significant effect in predicting job satisfaction ($p=0.001$, $r=0.18$) and other domains of clinical competence had no significant effect.

Conclusion: The clinical competence and job satisfaction of most nurses were assessed in moderate level. It is necessary for managers to pay more attention to empower and acquire the necessary qualifications of nurses in order to improve the job satisfaction of nurses, which has a direct impact on the quality of nursing care.

Keywords: Clinical Competence, Job Satisfaction, Nurses

بررسی ارتباط صلاحیت بالینی با رضایت شغلی پرستاران

کبری قربانزاده^۱، هاجر صادقی^۲، خدیجه نصیری^۱، میلاد جعفری^۳، محمد اقبالی^۴، رضا اسوار^{۳*}

۱. گروه پرستاری، دانشکده علوم پزشکی خلخال، خلخال، ایران

۲. کمیته تحقیقات دانشجویی، دانشگاه علوم توانبخشی و سلامت اجتماعی تهران، تهران، ایران

۳. کمیته تحقیقات دانشجویی، دانشکده علوم پزشکی خلخال، خلخال، ایران

۴. گروه پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه، تربت حیدریه، ایران

* نویسنده مسئول. تلفن: ۰۹۱۴۸۹۴۹۳۶۸ ایمیل: rasvar309@gmail.com

چکیده

زمینه و هدف: رضایت شغلی پرستاران به عنوان بدنه اصلی ارائه دهندگان خدمات به بیماران از اهمیت بالایی برخوردار است که موجب افزایش تعهد فرد نسبت به شغل، خلاقیت، کارایی و بهبود سطح کیفیت خدمات می گردد. مطالعه حاضر با هدف تعیین ارتباط بین صلاحیت بالینی و رضایت شغلی در پرستاران بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی اردبیل انجام شد.

روش کار: این پژوهش مقطعی از نوع توصیفی همبستگی بود که روی ۳۵۳ پرستار مراکز آموزشی درمانی اردبیل انجام شد. نمونه ها با روش نمونه گیری تصادفی چندمرحله ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها شامل فرم اطلاعات دموگرافیک و پرسشنامه های رضایت شغلی مینه سوتا و صلاحیت بالینی بنر بود. داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS-22 و آزمون های آماری تی تست، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته ها: براساس نتایج، بین صلاحیت بالینی و رضایت شغلی پرستاران، همبستگی معنی داری مشاهده نشد ($p=0/07$). در بین حیطه های صلاحیت بالینی، بین آموزش و راهنمایی و نیز اعمال تشخیصی با رضایت شغلی، ارتباط آماری معنی داری دیده شد ($p=0/001$, $r=0/88$). نتایج رگرسیون چندگانه نشان داد در پیش بینی رضایت شغلی، تنها حیطه اعمال تشخیصی اثر معنی دار داشت ($r=0/18$, $p=0/001$) و سایر حیطه های صلاحیت بالینی، تاثیر معنی داری نداشتند.

نتیجه گیری: صلاحیت بالینی و رضایت شغلی اکثر پرستاران در سطح متوسط ارزیابی شده است ضروری است مدیران باید توجه و دقت بیشتری در خصوص توانمندسازی و کسب صلاحیت های لازم پرستاران داشته باشند تا بتوانوا رضایت شغلی پرستاران را که تاثیر مستقیم بر کیفیت ارائه مراقبت های پرستاری دارد، ارتقا بخشید.

واژه های کلیدی: رضایت شغلی، صلاحیت بالینی، صلاحیت حرفه ای، پرستاران

دریافت: ۱۴۰۰/۱۲/۲۱ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۳۱

مقدمه

است و خروج بالای پرستاران از این حرفه یک چالش جهانی است. بر اساس بررسی ها، یکی از عوامل موثر در ترک حرفه پرستاری، نارضایتی شغلی آنان می باشد (۲). رضایت از کار و محیط کار، امری مهم و ضروری بوده (۳) و پایه بسیاری از سیاست ها و

بخش بهداشت و درمان وظیفه خطیر حفظ و اعاده سلامتی را بر عهده دارد که پرستاران، بزرگترین و مهمترین نقش را در سطوح مختلف بر عهده دارند (۱). اکنون سراسر دنیا با بحران کمبود پرستار روبرو

درونی موثر بر رضایت شغلی، صلاحیت حرفه‌ای فرد می‌باشد (۸).

صلاحیت، یکی از موضوعات بحث برانگیز در حوزه مراقبت‌های سلامتی است که از اهمیت زیادی در حیطه‌های مختلف درمانی از جمله آموزش، بالین و مدیریت برخوردار است (۱۰). 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 (۱۱، ۱۲). عوامل مختلفی همچون تغییر سریع در سیستم‌های پایش سلامت، لزوم ارائه خدمات ایمن و مقرون به صرفه، ارتقا آگاهی افراد جامعه در مورد موضوعات مربوط به سلامت و افزایش انتظار دریافت خدمات با کیفیت مناسب همراه با تمایل سازمان‌ها و موسسه‌های ارائه‌دهنده خدمات سلامتی به بکارگیری نیروی کار ماهر، باعث شده است تا صلاحیت بالینی شاغلان حرفه‌های مرتبط با سلامتی بیش از پیش مورد توجه قرار گیرد (۱۳). 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 است (۱۴). همچنین یافته‌های برخی پژوهش‌ها نشان می‌دهند ۷۵ درصد از پرستاران تازه کار، صلاحیت‌های لازم برای انجام فعالیت‌های بالینی را ندارند (۱۵). اگرچه به نظر می‌رسد بین صلاحیت بالینی و رضایت شغلی ارتباط وجود داشته باشد ولی مطالعات انجام شده نتایج متفاوتی را نشان می‌دهند. در حالی که عباسی و همکاران، بین میزان صلاحیت بالینی و رضایت شغلی پرستاران رابطه معنی‌دار و مستقیم را گزارش کردند (۱)، نتایج مطالعه فورسگرن^۳ و همکاران، رابطه معنی‌داری را بین این دو متغیر در پرستاران، نشان نداد (۱۶).

با توجه به اهمیت صلاحیت بالینی و رضایت شغلی پرستاران و عواقب ناگواری بی توجهی به این مولفه‌های

خطمشی‌های مدیریت برای افزایش بهره‌وری و کارآیی سازمان را تشکیل می‌دهد (۴). رضایت شغلی به عنوان درجه‌ای از احساسات مثبت اعضای سازمان نسبت به وظایف خود بیان شده و روی کیفیت کار تاثیر می‌گذارد (۵). رضایت شغلی پرستاران به عنوان بدنه اصلی ارائه‌دهندگان خدمات به بیماران از اهمیت بالایی برخوردار است و عوامل مختلفی که در رضایت یا عدم رضایت پرستاران نقش دارد تابع سازمان و حتی کشور است، بطوری که به نظر می‌رسد پرستاران در صورت دریافت حمایت سازمانی، بهبود روابط با مدیران و پزشکان و وضوح نقش، تمایل کمتری به ترک شغل یا سازمان خواهند داشت (۶). با این حال، نتایج مطالعات انجام شده نشان‌دهنده اوضاع نامناسب پرستاران در بحث رضایت شغلی است. بطوری که در مطالعه موحد و همکاران نتایج نشان داد که بیشتر پرستاران شهر ارومیه از شغل خود، ناراضی بودند (۷). همچنین در مطالعه نصیری پور و همکاران، اکثر پرستاران از میزان رضایت شغلی ضعیف تا متوسط برخوردار بودند (۸). مطالعه اصغری و همکاران نیز، میزان رضایت شغلی پرستاران را در بیمارستان‌های آموزشی شهر رشت، متوسط ارزیابی کرد (۳). به اعتقاد لو^۱ اگرچه رضایت شغلی و ناراضی شغلی به عنوان دو مفهوم جدا در نظر گرفته می‌شوند ولی رضایت شغلی بیشتر به عوامل درونی و ناراضی شغلی عمدتاً به عوامل بیرونی وابسته است (۹). براساس نظریه دو عاملی هرزبرگ^۲ دو دسته عامل بر رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد: عوامل بهداشتی (خارجی یا عوامل نگهداری) که با امنیت شغلی، حقوق، مزایای جانبی، شرایط کار و غیره نشان داده می‌شوند و عوامل محرک انگیزه مانند مهارت بالا، مسئولیت‌پذیری، استقلال، معنادار بودن، مشارکت در تصمیم‌گیری، تعهد سازمانی و غیره. یکی از عوامل

¹ Lu

² Herzberg

¹ Forsgren

ارائه مراقبت و اینکه تاکنون پژوهش منسجمی در این خصوص در ایران انجام نشده است، لذا مطالعه حاضر با هدف تعیین ارتباط بین صلاحیت بالینی و رضایت شغلی در پرستاران بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی اردبیل انجام شد.

روش کار

پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی همبستگی بود. جامعه مورد مطالعه شامل تمامی پرستاران شاغل در مراکز آموزشی درمانی اردبیل بودند که از بین آنها تعداد ۳۵۳ نفر که معیارهای ورود به مطالعه را داشتند براساس نسبت پرستاران شاغل در هر مرکز و بصورت تصادفی طبقه ای وارد مطالعه شدند. حجم نمونه بر اساس مطالعه بحرینی و همکاران (۱۷) و با استفاده از فرمول کهن و با در نظر گرفتن افت ۲۰ درصدی نمونه‌ها ۳۶۷ نفر تعیین شد که از این میان، ۳۵۳ نفر از آنان پرسشنامه‌ها را تکمیل نموده و عودت دادند.

$$N = \frac{4 * (196 + 29.34)^2}{\left[\ln \frac{(1 + 29.34)}{(1 - 29.34)} \right]^2} = 367$$

معیارهای ورود به مطالعه شامل داشتن حداقل یک سال سابقه کار در بخش محل خدمت، دارا بودن مدرک کارشناسی به بالا و تمایل جهت شرکت در مطالعه بود. شاغل بودن در پست‌های مدیریتی و اداری و بخش روان به عنوان معیارهای خروج از مطالعه در نظر گرفته شدند.

ابزار گردآوری داده‌ها شامل فرم اطلاعات دموگرافیک پرستاران، پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی مینه سوتا و پرسشنامه صلاحیت بالینی بود. پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا اولین بار توسط وایس و همکاران (۱۹۶۷) طراحی گردید. این پرسشنامه از ۱۹ گویه و ۶ خرده مقیاس نظام پرداخت (۳ سوال)، نوع شغل (۴ سوال)، فرصت‌های پیشرفت (۳ سوال)، جو سازمانی (۲ سوال)، سبک رهبری (۴ سوال) و شرایط فیزیکی (۳ سوال) تشکیل شده است.

نمره‌گذاری این پرسشنامه بر مبنای طیف پنج گزینه‌ای لیکرت می‌باشد. مجموع نمرات کسب شده از دو مولفه رضایت درونی و رضایت بیرونی نشان‌دهنده رضایت کلی می‌باشد که نمرات کسب شده بین ۱۹ تا ۳۸ نشان‌دهنده رضایت پایین، نمرات ۳۸ تا ۵۷ رضایت متوسط و نمرات بالای ۵۷ نشان‌دهنده رضایت بالا می‌باشد (۱۸). ضریب پایایی این ابزار در مطالعه پولادی ری شهری به سه روش زوج و فرد، آلفای کرونباخ و گاتمن، بالای ۸۰ بدست آمده است (۱۸). در مطالعه حاضر، ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۸۶ به دست آمد.

پرسشنامه صلاحیت بالینی مورد استفاده در این پژوهش توسط مرتوجا^۱ و همکاران بر اساس نظریه «از مبتدی تا ماهر» بنر طراحی شده است. این ابزار ۶۷ مهارت پرستاری را در شش حیطه مختلف زیر مورد سنجش قرار می‌دهد؛ حیطه «نقش‌ها و وظایف یاری‌رسانی» (۷ مهارت)، «آموزش و راهنمایی» (۱۶ مهارت)، «فعالیت‌های تشخیصی» (۷ مهارت)، «مسایل مدیریتی» (۸ مهارت)، «مداخلات درمانی» (۱۰ مهارت) و «وظایف کاری و شغلی» (۱۹ مهارت). پرسشنامه به شیوه خودارزیابی توسط پرستاران تکمیل شد و آنان در مقابل هر یک از مهارت‌ها به خود امتیازی که حداقل آن ۰ و حداکثر آن ۱۰۰ بود، دادند. با توجه به تقسیم بندی نمرات، صلاحیت بالینی پرستاران در چهار سطح پایین (۰-۲۵)، متوسط (۲۶-۵۰)، خوب (۵۱-۷۵) و بسیار خوب (۷۶-۱۰۰) در نظر گرفته شد علاوه بر این در بخشی دیگر از پرستاران خواسته شد فراوانی بکارگیری هر مهارت را از طریق علامت‌گذاری یک مقیاس چهار رتبه‌ای به شیوه لیکرت تعیین نمایند. به گونه ای که رتبه صفر به معنای عدم بکارگیری آن مهارت و رتبه ۳ به معنای استفاده مکرر از آن مهارت بود. (۱۷، ۱۹). فراوانی بکارگیری هر مهارت با دامنه نمرات صفر تا ۲۰۱ مشخص گردید. در ایران روایی و پایایی این ابزار در جامعه پرستاری مورد ارزیابی و

^۱ Meretoja

جدول ۱. مشخصات دموگرافیک پرستاران شرکت کننده در مطالعه

متغیر	تعداد (درصد)
جنسیت	مرد ۱۰۶ (۳۰)
	زن ۲۴۷ (۷۰)
وضعیت تاهل	مجرد ۱۲۳ (۳۴/۸)
	متاهل ۲۳۰ (۶۵/۲)
مدرک تحصیلی	لیسانس ۳۳۷ (۹۵/۵)
	فوق لیسانس ۱۶ (۴/۵)
شغل دوم	بله ۶۸ (۱۹/۳)
	خیر ۲۸۵ (۸۰/۷)
وضعیت استخدام	رسمی ۹۰ (۲۵/۵)
	رسمی آزمایشی ۳۲ (۹/۱)
	پیمانی ۱۰۹ (۳۰/۹)
	قراردادی ۴ (۱/۱)
	طرحی ۱۰۱ (۲۸/۶)
سمت	شرکتی ۱۷ (۴/۸)
	سرپرستار ۱۹ (۵/۳۸)
سابقه کار در بخش ویژه	سرپرستار ۳۳۴ (۹۴/۶۲)
	بله ۸۵ (۲۴/۱)
متغیر	خیر ۲۶۸ (۷۵/۹)
	Mean ± SD
سن (سال)	۶/۹۸ ± ۳۲/۹۳
بخش	داخلی ۱۲۱ (۳۴/۲۱)
	جراحی ۳۸ (۱۰/۷۶)
	اورژانس ۴۶ (۱۳)
	اطفال و نوزادان ۴۲ (۱۱/۸۹)
	توراکس ۱۰ (۲/۸)
	CCU ۱۳ (۳/۷)
	ICU ۳۵ (۹/۹)
	دیالیز ۲۰ (۵/۷)
	ارتوپدی ۱۱ (۳/۱)
	PICU ۵ (۱/۴)
	NICU ۶ (۱/۷)
	زایمان ۶ (۱/۷)
	درآمد
متوسط ۳۲۲ (۹۱/۲)	
ضعیف ۵ (۱/۴)	
شرکت در دوره‌های ضمن خدمت	همیشه ۱۴۱ (۳۹/۹)
	گاهی ۱۷۹ (۵/۷)
	هرگز ۳۳ (۹/۳)
متغیر	Mean ± SD
سابقه کار (سال)	۶/۶۷ ± ۸/۶۴

تایید قرار گرفته است. در مطالعه بحرینی و همکاران شاخص روایی ابزار، ۰/۸۳ و ضریب پایایی آن بر اساس ضریب آلفای کرونباخ در حیطه‌های هفت‌گانه بین ۰/۷۰ تا ۰/۸۵ گزارش شد که نشان‌دهنده همسانی درونی و مطلوب حیطه‌ها و پایایی بالای این ابزار می‌باشد (۱۷). در مطالعه حاضر نیز پایایی ابزار با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۵ محاسبه شد. داده‌ها پس از جمع‌آوری با استفاده از نرم افزار SPSS-22 تجزیه و تحلیل شد. با استفاده از شاخص‌های توصیفی میانگین و انحراف معیار نمره رضایت شغلی و صلاحیت حرفه‌ای بدست آمد. جهت تعیین ارتباط بین متغیرهای پژوهش از آزمون‌های آماری تی، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شد. سطح معنی‌داری این آزمون‌ها ($p < 0.05$) در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

از ۳۶۷ پرسشنامه توزیع شده در بیمارستان‌های آموزشی سطح استان، ۳۵۳ پرستار پرسشنامه‌ها را بطور کامل تکمیل کرده و عودت دادند (میزان پاسخ‌دهی ۹۶٪). میانگین سن شرکت‌کنندگان در مطالعه $32/93 \pm 6/98$ بود (جدول ۱). بر اساس نتایج، میانگین نمره کل رضایت شغلی پرستاران $56/71 \pm 11/37$ بود (جدول ۲).

جدول ۳ نتایج میانگین نمرات صلاحیت بالینی پرستاران را نشان می‌دهد. میانگین نمره کل صلاحیت بالینی پرستاران شرکت‌کننده در مطالعه $247/16 \pm 27/14$ بود. همچنین میانگین نمره کل خودارزیابی پرستاران از صلاحیت بالینی $33/03$ می‌باشد که پرستاران خود را از این نظر خوب ارزیابی کردند. ارزیابی پرستاران از وضعیت صلاحیت بالینی خود در حیطه‌های آموزشی و راهنمایی و وظایف شغلی و سازمانی بسیار خوب می‌باشد.

نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین صلاحیت بالینی و رضایت شغلی پرستاران، همبستگی معنی‌داری وجود ندارد ($p=0/07$). اگرچه همبستگی مثبت معنی‌دار بین حیطه‌های «آموزش و راهنمایی» و «اعمال تشخیصی» صلاحیت بالینی با متغیر رضایت شغلی پرستاران مشاهده شد ($p<0/05$) (جدول ۴).
 نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد در پیش‌بینی رضایت شغلی، تنها حیطه اعمال تشخیصی اثر معنی‌داری داشت ($p=0/001$) و حیطه‌های دیگر صلاحیت بالینی نقش پیش‌بینی‌کننده در رضایت شغلی پرستاران نداشتند (جدول ۵).

جدول ۲. میانگین ابعاد و نمره کل رضایت شغلی پرستاران شرکت‌کننده در مطالعه

Min- Max	Mean ± SD	ابعاد رضایت شغلی
۷/۳۱-۷/۷۶	۷/۵۴±۱۴	نظام پرداخت
۱۲/۶۲-۱۳/۲۴	۱۲/۹۳±۲/۹۶	نوع شغل
۸/۴۰-۸/۹۱	۸/۶۶±۲/۴۰	فرصت‌های پیشرفت
۵/۷۸-۶/۱۷	۵/۹۷±۱/۸۶	جو سازمانی
۱۱/۷۱-۱۲/۳۵	۱۲/۰۳±۳/۰۷	سبک رهبری
۹/۲۸-۹/۸۳	۹/۵۶±۲/۶۰	شرایط فیزیکی
۵۵/۵۲- ۵۷/۹۰	۵۶/۷±۱۱/۳۷	نمره کل

جدول ۳. میانگین نمره کل، نمره خودارزیابی و حیطه‌های صلاحیت بالینی پرستاران شرکت‌کننده در مطالعه

وضعیت خودارزیابی	نمره خودارزیابی		حیطه‌های صلاحیت بالینی
	Mean ± SD	Mean ± SD	
خوب	۳۵ ± ۳/۴۳	۲۰/۹۸ ± ۲۶/۰۳	وظایف یاری رسان
بسیار خوب	۷۸/۹ ± ۱۱/۱۲	۴۸/۷۲ ± ۵۳/۲۳	آموزش و راهنمایی
خوب	۳۳/۹۰ ± ۵/۶۸	۲۳/۶۹ ± ۴۴/۷۶	اعمال تشخیصی
خوب	۳۹/۵۰ ± ۸/۳۵	۲۷/۸ ± ۵۲/۴۵	موقعیت‌های مدیریت
خوب	۴۸/۴۰ ± ۹/۱۶	۳۴/۸۶ ± ۶۲/۴۶	مداخلات مراقبتی
بسیار خوب	۹۴/۲ ± ۱۲/۴۸	۶۹/۵ ± ۱۳۰/۶۶	وظایف شغلی و سازمانی
خوب	۳۳/۰۳ ± ۹/۵۴	۲۴۷/۱۴ ± ۲۷/۱۴	نمره کل صلاحیت بالینی

جدول ۴. رابطه حیطه‌های صلاحیت بالینی با رضایت شغلی

P- Value	رضایت شغلی		حیطه‌های صلاحیت بالینی
	همبستگی پیرسون		
۰/۱۹	۰/۷۳		وظایف یاری رسان
۰/۰۰۱	۰/۸۸		آموزش و راهنمایی
۰/۰۳	۰/۱۱		اعمال تشخیصی
۰/۰۵۲	۰/۱۰۴		موقعیت‌های مدیریتی
۰/۱۸	۰/۹۲		مداخلات مراقبتی
۰/۲۱	۰/۶۷۰		وظایف شغلی و سازمانی
۰/۰۷	۰/۰۹۷		نمره کل صلاحیت بالینی

جدول ۵. پیش بینی رضایت شغلی توسط صلاحیت بالینی و حیطه‌های آن براساس تحلیل رگرسیون چندگانه

متغیرها	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	
	B	خطای استاندارد	Beta	t
مقدار ثابت	۵۵/۸۱	۰/۶۸		۸۱/۳۹
وظایف یاری رسان	۰/۸۰۲	۰/۰۱۶	۰/۰۱۸	۰/۳۲
آموزش و راهنمایی	۰/۳۶	۰/۰۳۴	۰/۰۵۷	۰/۶۲
اعمال تشخیصی	۰/۰۲۹	۰/۰۱۳	۰/۰۲۹	۲/۱۵
موقعیت‌های مدیریتی	۰/۰۲۵	۰/۰۰۶	۰/۰۴۳	-۱/۲۷
مداخلات مراقبتی	۰/۰۹۴	۰/۰۵۹	۰/۰۱۹	-۱/۰۸
وظایف شغلی و سازمانی	۰/۲۴	۰/۰۶۶	۰/۰۱۳	-۱/۲۰

بحث

این مطالعه با هدف تعیین ارتباط صلاحیت بالینی و رضایت شغلی در پرستاران بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اردبیل انجام شد. بر اساس نتایج، رضایت شغلی پرستاران مورد مطالعه در سطح متوسط ارزیابی شد. همسو با این نتیجه، یافته‌های مطالعات یانگ^۱ و همکاران، و ژانگ^۲ و همکاران، میانگین رضایت شغلی پرستاران را ضعیف تا متوسط اعلام کردند (۲۱،۲۰). در مطالعه صادقی و همکاران هم، پرستاران رضایت شغلی متوسطی را گزارش کردند، ضمن اینکه رضایت شغلی اکثر پرستاران در حیطه‌های پرداخت، پاداش‌های احتمالی و مزایای جانبی در سطح پایین و در حیطه‌های ماهیت کار، سرپرستی و همکاران در سطح بالا مشاهده شد (۲۲). همچنین در مطالعه جعفر جلال و همکاران، اکثر پرستاران از رضایت شغلی پایینی برخوردار بودند (۲۳). در حالی که نتایج مطالعه عباسی، میزان رضایت شغلی پرستاران بیمارستان‌های دانشگاهی و غیردانشگاهی بوشهر در حد مطلوب نشان داد (۱).

بررسی میانگین نمرات زیرگروه‌های رضایت شغلی (نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت‌های پیشرفت، جوسازمانی، سبک رهبری و شرایط فیزیکی) در این مطالعه، نشان داد که بالاترین نمره مربوط به زیرگروه نوع شغل و پایین‌ترین نمره در بعد جو

سازمانی، نظام پرداخت و شرایط فیزیکی بود. در مطالعات قبلی مواردی چون سبک رهبری، حقوق و منابع ناکافی، کاهش قدردانی بیمار و خانواده و حجم بالای کار از عوامل کاهش رضایت شغلی شناخته شدند (۲۵،۲۴). این اختلافات می‌تواند به دلیل تفاوت در شرایط کاری و وضعیت حرفه‌ای موجود در محیط‌های پژوهش مختلف باشد. بنابراین بررسی میزان رضایت شغلی پرستاران در هر مرکزی ضروری به نظر می‌رسد. همچنین بررسی و تطبیق حیطه‌های مختلف شغلی پرستاران در مطالعاتی که رضایت شغلی بالایی دارند می‌تواند نتایج خوبی برای استفاده و کاربرد در راستای افزایش رضایت شغلی پرستاران به دنبال داشته باشد.

در این مطالعه میانگین نمره صلاحیت بالینی کلی پرستاران در سطح متوسط ارزیابی شد. در بین حیطه‌های صلاحیت بالینی، بالاترین نمره مربوط به وظایف شغلی و سازمانی و کمترین مربوط به وظایف یاری رسان بود که با نتایج مطالعه عباسی که میزان کلی صلاحیت بالینی پرستاران بوشهر را مطلوب ارزیابی کرده، متفاوت است (۱). در مطالعه کمیلی ثانی نیز میانگین نمره کلی صلاحیت بالینی پرستاران، خوب گزارش شد. در این مطالعه حیطه آموزش و راهنمایی بیشترین نمره میانگین و تضمین کیفیت، پایین‌ترین نمره میانگین را کسب نمودند که می‌تواند به این دلیل باشد که پرستاران درک روشنی از معنا و مفهوم کیفیت نداشته‌اند و یا اصلاً نمره واقعی صلاحیت

¹ Yang

² Zhang

درونی همچون صلاحیت حرفه‌ای در رضایت شغلی باشد.

باید توجه داشت که این پژوهش دارای محدودیت‌هایی بود که باید مورد توجه قرار گیرند. در این پژوهش به منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه و از روش خود ارزیابی استفاده شد که با توجه به احتمال انحراف پاسخگر، ممکن است بر نتایج تأثیر گذاشته باشد. بنابراین پیشنهاد می‌گردد در پژوهش‌های دیگر، نتایج ارزیابی صلاحیت بالینی پرستاران با استفاده از سایر روش‌ها از جمله ارزیابی توسط همکاران و یا از طریق مشاهده و با حجم نمونه بیشتر مورد بررسی قرار می‌گیرد.

نتیجه گیری

یافته‌های مطالعه حاضر نشان داد که بین صلاحیت بالینی و رضایت شغلی پرستاران استان اردبیل ارتباط معناداری وجود ندارد و تنها دو حیطة اعمال تشخیصی و آموزش و راهنمایی از بین حیطة‌های صلاحیت بالینی با رضایت شغلی پرستاران ارتباط آماری معناداری داشتند. همچنین رضایت شغلی و صلاحیت بالینی پرستاران در این مطالعه در سطح متوسط ارزیابی شدند. بنابراین توصیه می‌گردد سازمان مربوطه جهت ارتقای رضایت شغلی و صلاحیت بالینی با ایجاد محیطی توأم با احترام، همکاری، تخصیص پاداش‌های شغلی مناسب، افزایش حقوق و مزایا، کاهش ساعت کاری و امکانات رفاهی و گردشگری، محرکی برای ایجاد انگیزه و رضایت شغلی بیشتر پرستاران باشد. همچنین مدیران پرستار بطور مداوم صلاحیت بالینی پرستاران را مورد ارزیابی قرار دهند و برنامه‌هایی را برای ارتقای صلاحیت آنها طراحی و اجرا نمایند.

تشکر و قدردانی

این مقاله حاصل طرح تحقیقاتی کمیته تحقیقات دانشجویی مصوب دانشکده علوم پزشکی خلخال بود که با کد اخلاقی IR.KHALUMS.REC.1398.008

پرستاران در این حیطة پایین است (۲۶). در مطالعه قربانزاده و همکاران روی پرستاران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی ارومیه نیز بالاترین نمره مربوط به حیطة وظایف شغلی و سازمانی و کمترین نمره مربوط به حیطة موقعیت‌های مدیریت بود (۲۷). این در حالی است که پرستاران شرکت‌کننده در مطالعه حاج‌باقری مهارت خود را در حیطة موقعیت‌های مدیریتی، بیشتر از سایر حیطة‌ها عنوان نمودند. در این دو مطالعه کمترین صلاحیت به حیطة تضمین کیفیت، مربوط بود و دلیل آن را عدم ارائه تعریف دقیق از مفهوم تضمین کیفیت و مهارت‌های آن در پرستاری دانسته‌اند (۲۸).

نتایج این مطالعه نشان داد که بین صلاحیت بالینی و رضایت شغلی پرستاران، ارتباط معناداری وجود ندارد. این در حالی است که تصور اولیه این بود که احتمالاً پرستارانی که از صلاحیت بالینی بیشتری برخوردارند، می‌بایستی رضایت شغلی بیشتری داشته باشند. در مطالعه فورسگرن و همکاران نیز بین صلاحیت بالینی و رضایت شغلی پرستاران، رابطه معنی‌داری مشاهده نشد (۱۶). در حالی که در مطالعه ذاکری بین رضایت شغلی و صلاحیت بالینی پرستاران، ارتباط مثبت معناداری دیده شد (۲۹). در مطالعه روچا^۱ نیز پس از اجرای یک مدل نظارت بالینی، پرستاران احساس رضایت حرفه‌ای بالاتری را گزارش کردند (۳۰). ماچیمما^۲ هم در مطالعه خود نشان داد که تقویت صلاحیت مشارکت بین حرفه‌ای و افزایش فرصت‌های تبادل اطلاعات با متخصصان خارج از بیمارستان، رضایت شغلی پرستاران را در بیمارستان‌های دانشگاهی بهبود می‌بخشد (۳۱). با توجه به شرایط اقتصادی حاکم بر جامعه در سال‌های اخیر به نظر می‌رسد نقش عوامل بیرونی همچون امنیت شغلی و حقوق و مزایای جانبی بیشتر تأثیرگذارتر از عوامل

¹ Rocha

² Majima

تصویب گردید. نویسندگان مقاله مراتب تشکر و قدردانی خود را از پرستارانی که در انجام این مطالعه شرکت نمودند، ابراز می‌دارند.

تعارض منافع
نویسندگان تصریح می‌نمایند که هیچگونه تضاد منافی در خصوص پژوهش حاضر وجود ندارد.

References

- 1- Abbasi A, 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. *Iranian South Medical Journal*. 2016;20(1):77-89 [Persian].
- 2- Mirzabeigi G, Salemi S, Sanjari M, Shirazi F, Heidari S, Maleki S. Job Satisfaction among Iranian Nurses. *Journal of Hayat*. 2009;15(1):49-59 [Persian].
- 3- Asghari E, Khaleghdoust T, Asgari F, Kazemnejad E. Effective factors on nurses' job satisfaction. *Journal of Holistic Nursing and Midwifery*. 2010;20(2):1-7 [Persian].
- 4- Yaghoubi M, Yarmohammadian MH, Raeisi AR, Javadi M, Saghaiannejad Isfahani S. The relationship between the organizational justice and organizational citizenship behavior among medical records staffs of selected hospitals of Isfahan. *Health Information Management*. 2011;7(Special Issue):506-15 [Persian].
- 5- Kagan I, Hendel T, Savitsky B. Personal initiative and work environment as predictors of job satisfaction among nurses: cross-sectional study. *BMC Nursing*. 2021;20(1):1-10.
- 6- Ghanbari R, Zarea K, Dashte Bozorgi B, Haghhighizadeh MH. Job satisfaction and its related factors in pre-hospital and hospital emergency nurses of Ahvaz Jundishapur university of medical sciences. *Iranian Journal of Nursing Research*. 2021;15(6):29-36 [Persian].
- 7- Movahhed MA, Moghaddam YH. Survey of job satisfaction and the factors affecting it, with employed nurses in the educational and curative centers of uromieh university of medical sciences. *Nursing and Midwifery Journal*. 2004;2(2):86-91 [Persian].
- 8- Nasiripour AA, Delgoshai B, Kalhor R, Kiaei MZ, Shahbahrami E, Tabatabaee SS. Effective factors on staffs' job satisfaction based on Herzberg theory in Qazvin teaching hospitals. *Payavard*. 2013;7(4):354-65 [Persian].
- 9- Lu H, While AE, Barriball KL. Job satisfaction among nurses: a literature review. *International Journal of Nursing Studies*. 2005;42(2):211-27.
- 10- Parsa Yekta Z, Ahmadi F, Tabari R. Factors defined by nurses as influential upon the development of clinical competence. *Journal of Guilan University of Medical Sciences*. 2005;14(54):9-23 [Persian].
- 11- Alexander MF, Runciman PJ. ICN framework of competencies for the generalist nurse: report of the development process and consultation. *International Council of Nurses*; 2003.
- 12- Blegen MA, Vaughn T, Pepper G, Vojir C, Stratton K, Boyd M, et al. Patient and staff safety: voluntary reporting. *American Journal of Medical Quality*. 2004;19(2):67-74.
- 13- Darabi F, Amolae K, Assarezadegan M, Seifi F, Razlansari H, Darestani K, et al. Frequency of nursing and midwifery errors in referred cases to the Iranian Medical Council and Imam Reza Training Hospital in Kermanshah. *Journal of Kermanshah University of Medical Sciences*. 2009;13(3):261-66 [Persian].
- 14- Aghahoseini S. Nurses' knowledge and attitude in evidence-based nursing in Kashan University of Medical Sciences' teaching hospitals. *Tabriz Nursing & Midwifery Journal*. 2011;6:45-54 [Persian].
- 15- Memarian R, Salsali M, Vanaki Z, Ahmadi F, Hajizadeh E. Factors affecting the process of obtaining clinical competency. *Journal of Advances in Medical and Biomedical Research*. 2006;14(56):40-49 [Persian].
- 16- Forsgren S, Forsman B, Carlström ED. Working with Manchester triage–Job satisfaction in nursing. *International Emergency Nursing*. 2009;17(4):226-32.
- 17- Bahreini M, Shahamat S, Hayatdavoudi P, Mirzaei M. Comparison of the clinical competence of nurses working in two university hospitals in Iran. *Nursing & Health Sciences*. 2011;13(3):282-88.

- 18- Afkhami Aqda M, Yazdanian Pude Z, Kamali Zarch M, Rastegar K, Falahti M, Dehgan Z, et al. Relationship between job satisfaction and marital satisfaction in welfare organization of Yazd city. *The Journal of Toloo-e-Behdasht*. 2013;12(1):119-32 [Persian].
- 19- Meretoja R, Isoaho H, Leino-Kilpi H. Nurse competence scale: development and psychometric testing. *Journal of Advanced Nursing*. 2004;47(2):124-33.
- 20- Yang J, Liu Y, Chen Y, Pan X. The effect of structural empowerment and organizational commitment on Chinese nurses' job satisfaction. *Applied Nursing Research*. 2014;27(3):186-91.
- 21- Zhang L-f, You L-m, Liu K, Zheng J, Fang J-b, Lu M-m, 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.
- 22- Sadeghi A, Goharloo Arkawaz A, Cheraghi F, Moghimbeigi A. Survey of nurses' job satisfaction in educational and therapeutic centers of Hamadan University of Medical Sciences. *Avicenna Journal of Nursing and Midwifery Care*. 2018;26(1):40-48 [Persian].
- 23- Jafar Jalal E, Joolae S, Hajibabae F, Bahrani N. Evaluating the relationship between nurses' occupational satisfaction and patients' satisfaction with nursing service. *Iranian Journal of Nursing Research*. 2015;10(1):25-34.
- 24- Aljohani KA. Nurses' job satisfaction: a multi-center study. *Saudi Journal for Health Sciences*. 2019;8(3):167-81.
- 25- Al-Takroni H, Al-Hindi A, Joshva K, Al-Harbi A. Job satisfaction among nurses in Al-Qassim hospitals and primary health care centers, Saudi Arabia, 2016. *International Journal of Advanced Nursing Studies*. 2018;7(1):34.
- 26- Komeili-Sani M, Etemadi A, Boustani H, Bahreini M, Hakim A. The relationship between nurses' clinical competency and job stress in Ahvaz university hospital, 2013. *Journal of Clinical Nursing and Midwifery*. 2015;4(1):39-49 [Persian].
- 27- Habibzadeh H, Ghorbanzadeh K, Khalkhali HR. The relationship between nurses' quality of work life and their clinical competency. *Nursing and Midwifery Journal*. 2012;10(3):332-39 [Persian].
- 28- Adib Hajbaghery M, Eshraghi Arani N. Assessing nurses' clinical competence from their own viewpoint and the viewpoint of head nurses: a descriptive study. *Iran Journal of Nursing*. 2018;31(111):52-64 [Persian].
- 29- Zakeri MA, Bazmandegan G, Ganjeh H, Zakeri M, Mollaahmadi S, Anbariyan A, et al. Is nurses' clinical competence associated with their compassion satisfaction, burnout and secondary traumatic stress? a cross-sectional study. *Nursing Open*. 2021;8(1):354-63.
- 30- Rocha I, Pinto C, Carvalho A. Impact of clinical supervision on job satisfaction and emotional competence of nurses. *Revista Brasileira de Enfermagem*. 2021;74(6):e20210125.
- 31- Majima T, Yamamoto T, Sakai I, Ikezaki S, Nagasaka I. Job satisfaction and related factors of nurses in university hospitals: focusing on collaborative competency factors. *Journal of Nursing Management*. 2019;27(7):1409-15.