

بررسی همبستگی بین عزت نفس با رضایت شغلی پرستاران شاغل در بخش‌های بالینی بیمارستان‌های آموزشی شهر خرم‌آباد در سال ۱۳۹۳

اعظم دبیریان^۱ - سیران ملکی پور^{۲*} - دکتر علی درویش پور کاخکی^۳ - دکتر بداله محرابی^۴

^۱ کارشناسی ارشد پرستاری، مربی گروه داخلی و جراحی پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید بهشتی، تهران، ایران
^۲ دانش آموخته کارشناسی ارشد پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید بهشتی، تهران، ایران
^۳ دکترای پرستاری، استادیار، گروه داخلی و جراحی پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید بهشتی، تهران، ایران
^۴ دکترای آمار زیستی، استاد، گروه اپیدمیولوژی، دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید بهشتی، تهران، ایران.
* نویسنده مسئول مکاتبات سیران ملکی پور آدرس پست الکترونیکی smalekipour14@yahoo.com

چکیده

زمینه و هدف: عزت نفس ساختار اساسی و هسته خود ارزیابی و درک مثبت از خود به عنوان یکی از متغیرهای بالقوه از منابع رضایت شغلی می‌باشد. رضایت شغلی کارکنان به عنوان یک نگرش شغلی می‌تواند به ارائه بهتر خدمات بیانجامد. هدف از این پژوهش تعیین همبستگی بین عزت نفس و رضایت شغلی پرستاران شاغل در بخش‌های بالینی بیمارستان‌های آموزشی شهر خرم‌آباد در سال ۱۳۹۳ بود.

مواد و روش‌ها: این پژوهش از نوع توصیفی همبستگی بود که از در سال ۱۳۹۳ در شهر خرم‌آباد انجام شد. تعداد ۱۷۰ نفر پرستار به روش نمونه‌گیری در دسترس مورد بررسی قرار گرفتند. گردآوری داده‌ها به وسیله پرسشنامه مشخصات جمعیت‌شناختی، پرسشنامه عزت نفس کوپر اسمیت و پرسشنامه رضایت شغلی ویسوکو و کروم انجام شد. پژوهشگر در شیفت‌های مختلف با مراجعه به بخش‌های مورد نظر و انتخاب پرستاران ابزار پژوهش را در اختیار آن‌ها قرار داد تا در محل کار پاسخ دهند و پس از تکمیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS 18 آنالیز شدند.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد که ۲۵/۹ درصد پرستاران در طبقه عزت نفس کم، ۵۵/۹ درصد در طبقه متوسط و ۱۸/۲ درصد در طبقه عزت نفس زیاد قرار داشتند. از نظر رضایت شغلی ۲۳/۵ درصد در طبقه رضایت شغلی کم، ۶۴/۷ درصد متوسط و ۱۱/۸ درصد در طبقه رضایت شغلی زیاد قرار گرفتند. ضریب همبستگی اسپیرمن بین عزت نفس و رضایت شغلی ($r=0/381$) و ($p=0/001$) بود و بین عزت نفس و رضایت شغلی همبستگی مستقیم و مثبتی وجود داشت. ضریب همبستگی اسپیرمن بین سن و سابقه کار با عزت نفس به ترتیب ($r=0/132$) و ($r=0/154$) با ($p=0/086$) و ($p=0/045$) بود. همبستگی بین عزت نفس با سابقه کار معنی‌دار بود اما با سن معنی‌دار نبود. همچنین ضریب همبستگی اسپیرمن بین سن و سابقه کار با رضایت شغلی به ترتیب ($r=0/278$) و ($r=0/274$) با ($p=0/001$) بود و همبستگی بین سن و سابقه کار با رضایت شغلی معنی‌دار بود.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج تحقیق می‌توان گفت که بین دو متغیر عزت نفس و رضایت شغلی پرستاران همبستگی مستقیم و مثبتی وجود دارد. پیشنهاد می‌شود توجه به عزت نفس و بکار بردن روش‌های ارتقاء آن به عنوان راهبردی در افزایش رضایت شغلی پرستاران مد نظر قرار بگیرد.

کلمات کلیدی: عزت نفس، رضایت شغلی، پرستاران

مقدمه

توجه به نیروی انسانی، در سازمان‌های بهداشتی اهمیت دو چندانی دارد. بخش مهمی از نیروی انسانی این سازمان‌ها را پرستاران تشکیل می‌دهند (Purgaz, et al., 2010). یکی از صفات شخصیتی که رفتار در محیط کار را تحت تأثیر قرار می‌دهد عزت نفس است. بسیاری از صاحب‌نظران در ارزیابی بالینی و غیربالینی خود از عزت نفس به عنوان یک نکته کلیدی که می‌تواند اغلب حوادث زندگی را تحت تأثیر قرار دهد و با افزایش آن در دیگر زمینه‌های زندگی فرد تغییر ایجاد می‌شود، یاد می‌کنند (Saadati, 2005). عزت نفس میزان ارزشی است که فرد برای خود قایل می‌شود، به عبارت دیگر عزت نفس ارزیابی مداوم شخص نسبت به ارزشمندی خویش می‌باشد. پرستار خود به عنوان پاسخ دهنده به نیاز انسان‌ها دارای نیازهایی است که باید برآورده شود و یکی از این نیازها عزت نفس می‌باشد (Baraz Pordanjani, et al., 2012). پرستاری که خود از عزت نفس پایینی برخوردار است قادر به ایجاد اطمینان به بیمار در مقابل مشکلات نمی‌باشد (Asadi Nooqaby, et al., 2013). عزت نفس پیش‌بینی کننده اصلی رفتار است بطوری که پرستاران با عزت نفس بالا مراقبت‌های درمانی بالاتری به بیماران ارائه می‌دهند و برعکس (Randle, 2003). اگر نظر شخصی و احساسات یا تجارب پرستاران نسبت به حرفه خود خوب باشد، باعث بهبود عملکرد آنها می‌شود و کار خود را با ارزش می‌دانند (Olthuis, et al., 2007). خود ارزیابی پرستاران در عملکرد شغلی آنها به عنوان یک شاخص کیفیت مراقبت پرستاری و به عنوان یک پیش‌بینی کننده رضایت در آنها می‌باشد (Tzeng, 2004). عزت نفس به عنوان ساختار اساسی و هسته خودارزیابی و درک مثبت از خودویکی از متغیرهای بالقوه از منابع رضایت شغلی است (Ahmed, 2012).

نگاهی به وضعیت بهداشت و درمان جهان، گویای آن است که حداقل ۵۰ درصد و حتی در برخی کشورها ۸۰ درصد خدمات سلامتی به عهده پرستاران است. بنابراین کیفیت مراقبت‌های بهداشتی به میزان زیادی به نحوه ارائه خدمات پرستاران بستگی دارد (Moosavi Tabar, et al., 2013). لذا توجه به رضایت شغلی در پرستاران با توجه به حساسیت و اهمیت حرفه پرستاری و نقش پرستار در امر بهداشت، پیشگیری و مراقبت از بیماران امر حیاتی محسوب می‌شود (Movahhed and Moghaddam, 2004). رضایت شغلی انعکاس نگرش افراد از میزان دوست داشتن و یا دوست نداشتن شغلشان تعریف می‌شود که تحت تأثیر عواملی نظیر تمایلات، نیازها و انگیزه و

احساسات فرد در محیط کاری است (Iliopoulos and Priporas, 2011). اکنون سراسر دنیا با بحران نیروی کار کمبود پرستار رو برو است. بررسی‌ها نشان می‌دهد عدم رضایت شغلی یکی از عوامل موثر در ترک حرفه پرستاری است (میرزاییگی و همکاران ۱۳۸۵). عدم توجه به مساله رضایت شغلی، در بلند مدت نظام سازمان را مختل نموده و موجب بروز عصبان، کاهش حس مسئولیت و در نهایت ترک خدمت می‌شود (Moosavi Tabar, et al., 2013). گسترش کمبود پرستار و خروج بالای پرستاران از این حرفه یک معضل جهانی است که هم در کشورهای توسعه یافته و هم در حال رشد وجود دارد. به عنوان مثال یک سوم از پرستاران انگلستان و اسکاتلند و بیش از یک پنجم پرستاران آمریکا تمایل به ترک این حرفه داشته‌اند. همچنین اذعان شده که تأثیر کمبود پرستار در سال‌های ۲۰۱۵ تا ۲۰۲۰ به بیشترین حد خود خواهد رسید (گنجی و دلوی ۱۳۹۲). میزان ترک خدمت پرستاران در مقایسه با سایر حرف بسیار زیاد است و در حال حاضر میزان ترک خدمت در آمریکا ۲۰ درصد است و برآورد می‌شود این میزان تا سال ۲۰۲۰ به ۳۶ درصد برسد. کمبود پرستار و ترک خدمت پرستاران، مشکلات بزرگی در خدمت‌رسانی به بیمار، کیفیت مراقبت و هزینه‌های درمانی ایجاد کرده است (Atashzadeh Shoorideh, et al., 2014). رضایت شغلی تحت تأثیر متغیرهای متعددی است که به فرا خور زمان و مکان و شرایط اجتماعی دچار دگرگونی می‌شود (Forouzanfar, et al., 2013). عزت نفس هم به عنوان یکی از متغیرهای بالقوه از منابع رضایت شغلی می‌باشد (Ahmed, 2012) یافته‌های پژوهش‌ها نشان می‌دهد که نظرات مربوط به خویشتن و خودپنداری در هر عصر و در هر گروه اقتصادی- اجتماعی و از فرهنگی به فرهنگ دیگر متفاوت است (Pharhange and Safarzadeh, 2013). در پژوهش‌های مختلف در ایران و نقاط مختلف دنیا مشخص شد که پرستاران سطوح متفاوتی از عزت نفس و رضایت شغلی دارند از جمله در پژوهش Saadati (۲۰۰۵) همچنین در پژوهش Karanikola, et al (۲۰۰۷) مشخص شد که پرستاران سطوح متوسط به پایین از عزت نفس و رضایت شغلی برخوردارند از سوی دیگر پژوهش Uys, et al (۲۰۰۴) نشان داد عزت نفس پرستاران بالا بود. در پژوهش Ziapour (۲۰۱۴) رضایت شغلی پرستاران در حد متوسط گزارش شده اما در پژوهش میرزاییگی و همکاران (۱۳۸۵) رضایت شغلی پرستاران پایین گزارش شد. در حالی که نتایج حاصل از پژوهش Reid et al (۲۰۱۲) نشان داد که در مجموع ۸۱

ساخته شد و رضایت شغلی را در ۵ بعدماهیت کار، سرپرست، همکار، سیستم ارتقاء و پرداخت می‌سنجد. پاسخ‌ها به صورت لیکرت پنج رتبه ای از شماره ۱ تا ۵ تنظیم شده اند. امتیاز ۱ به معنی عدم رضایت شغلی و ۵ رضایت خیلی زیاد است برای سنجش رضایت شغلی فرد، ابتدا بایستی مجموع امتیازات هر یک از ابعاد را جداگانه محاسبه و سپس امتیازات تمامی ابعاد با هم جمع می‌شود (Mojimi, 2013).

روایی ابزارها به روش روایی محتوا تعیین شد. جهت تعیین پایایی پرسشنامه عزت نفس کوپر اسمیت و رضایت شغلی ویسوکي و کروم از ضریب آلفای کرونباخ برای تعیین همسانی درونی استفاده شد. میزان آلفای کرونباخ برای پرسشنامه عزت نفس برابر ۰,۷۱ و برای پرسشنامه رضایت شغلی ویسوکي و کروم ۰,۹۲ بود که نشان دهنده پایایی این پرسشنامه ها بود. داده ها با نرم افزار SPSS 18 تحلیل شدند.

یافته‌ها:

از ۱۷۰ نفر پرستار شاغل در بیمارستان‌های آموزشی ذکر شده ۱۳۳ پرستار (۷۸٪) زن و ۳۷ نفر (۲۱٪) مرد بودند، ۶۵ درصد پرستاران متأهل و بقیه مجرد بودند و بیشتر پرستاران در طبقه کارشناسی، کارشناسی ارشد یا بالاتر قرار داشتند. دامنه سنی پرستاران ۲۲-۴۹ با میانگین ۳۱/۴۲ و انحراف معیار ۵/۸۱ سال بود. بیشتر پرستاران در طبقه درآمدی بیشتر از یک میلیون تومان و سابقه کاری کمتر از ۵ سال و برحسب نوع خدمت بیشتر پرستاران در طبقه پیمانی و شیفت کاری در گردش قرار داشتند و بر حسب بخش محل خدمت، بیشتر پرستاران (۲۱/۸) در بخش جراحی زنان مشغول به کار بودند.

میزان عزت نفس ۲۵/۹ از پرستاران کم، ۵۵/۹ درصد متوسط و ۱۸/۲ زیاد بود. نتایج مربوط میزان رضایت شغلی در پرستاران نشان داد که ۲۳/۵ درصد در طبقه رضایت شغلی کم، ۶۴/۷ درصد در طبقه رضایت شغلی متوسط و سایر آنان - ۱۱/۸ درصد- در طبقه رضایت شغلی زیاد قرار داشتند. ضریب همبستگی اسپیرمن برای همبستگی امتیاز رضایت شغلی و عزت نفس ($r=0.381$) و $P < 0.05$ بود که نشان دهنده همبستگی مستقیم و متوسطی بین عزت نفس و رضایت شغلی پرستاران است. همچنین نتایج ضریب همبستگی اسپیرمن بین عزت نفس و ابعاد رضایت شغلی در بین پرستاران نشان داد که بین تمامی ابعاد رضایت شغلی با متغیر عزت نفس همبستگی مستقیم و متوسطی وجود داشت (جدول شماره ۱).

درصد از پرستاران استرالیا رضایت شغلی بالایی دارند. بنابراین نتایج این مطالعات نشان می‌دهد که در جوامع مختلف میزان رضایت شغلی پرستاران و عزت نفس پرستاران در شرایط اقتصادی- اجتماعی و از فرهنگی به فرهنگ دیگر متفاوت است. طبق تجربه کاری و مشاهدات پژوهشگر و تاثیرات منفی ناشی از حجم کاری زیاد، درگیری زیاد با همراهان بیماران و ازدحام و شلوغی بخش‌ها به علت ارجاع بیماران از شهرستان‌های دیگر استان لرستان به بیمارستان‌های شهرستان خرم‌آباد، فرهنگ و بافت اجتماعی شهرستان، و تاثیر آنها بر روی عملکرد و رضایت پرستاران و به تبع آن عزت‌نفس آنها و با توجه به اینکه تا زمان ارائه طرح پژوهش کنونی، هیچ پژوهشی در این زمینه در این استان پیدا نشد پژوهشگر بر آن شد تا مطالعه‌ای در زمینه تعیین همبستگی بین عزت‌نفس و رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی شهر خرم‌آباد انجام دهد.

مواد و روش‌ها

پژوهش به روش توصیفی همبستگی و با شرکت ۱۷۰ پرستار در سال ۱۳۹۳ انجام شد. پرستاران از سه بیمارستان آموزشی شهید، شهید رحیمی، و عسلی شهر خرم‌آباد با مدرک کاردانی، کارشناسی و کارشناسی ارشد، دارای حداقل یک سال سابقه کار که در بخش‌های بالینی بجز بخش‌های اورژانس و ویژه مشغول به کار بودند انتخاب شدند. با توجه به تعداد پرستاران شاغل در هر بیمارستان، ۶۰ درصد پرستاران از بیمارستان شهید، ۳۰ درصد از بیمارستان شهید رحیمی و ۱۰ درصد از بیمارستان عسلی انتخاب گردید. پس از کسب رضایت و همکاری نمونه‌ها، پژوهشگر با مراجعه به بخش‌های مورد نظر و انتخاب پرستاران، پرسشنامه‌ها را در اختیار آنها قرار داد که به صورت حضوری تکمیل و جمع‌آوری شدند.

ابزار جمع‌آوری داده‌ها شامل فرم مشخصات جمعیت شناسی، پرسشنامه عزت نفس کوپر اسمیت^۱ و "شاخص توصیفی شغلی" برای سنجش رضایت شغلی بود. پرسشنامه عزت نفس یک مقیاس خودگزارشی است که توسط کوپر اسمیت در سال ۱۹۶۷ طراحی گردیده و دارای ۵۸ گویه با پاسخ بلی و خیر است. تعدادی از سوالات برای دروغ سنجی است و برای محاسبه امتیاز عزت نفس به پاسخ‌های بلی یک و خیر صفر امتیاز تعلق می‌گیرد و در سوالات دروغ سنجی امتیاز به صورت معکوس است (Ganji, 2013). پرسشنامه شاخص توصیفی شغلی JDI^۲، توسط ویسوکي و کروم در سال ۱۹۹۴

جدول شماره ۱: ضریب همبستگی اسپیرمن بین عزت نفس با رضایت شغلی

و مولفه‌های آن		
ابعاد رضایت شغلی	ضریب همبستگی	P-value
رضایت از ماهیت شغل	۰/۳۰۹	۰/۰۰۱
رضایت از سرپرست	۰/۱۹۱	۰/۰۱۳
رضایت از همکار	۰/۲۵۳	۰/۰۰۱
رضایت از سیستم ارتقاء	۰/۱۶۸	۰/۰۲۹
رضایت از پرداخت	۰/۲۲۳	۰/۰۰۴
کل رضایت شغلی	۰/۳۸۱	۰/۰۰۱

در ارتباط با متغیرهای جمعیت‌شناختی نتایج مربوط به ضریب همبستگی اسپیرمن بین سن و سابقه کار با عزت نفس نشان داد که $(r=0.132)$ ، $(r=0.154)$ و بین عزت نفس پرستاران با سابقه کار آنها در سطح معناداری 0.05 رابطه مثبت وجود داشت. اما رابطه بین سن با عزت نفس معنی دار نبود. ضریب همبستگی اسپیرمن بین سن و سابقه کار با رضایت شغلی در بین پرستاران $(r=0.278)$ ، $(r=0.274)$ و $P < 0.05$ بود و بین رضایت شغلی پرستاران با سن و سابقه کار آنها در سطح معناداری 0.05 رابطه مثبت وجود داشت.

بحث و نتیجه‌گیری:

یافته‌های پژوهش نشان‌دهنده آن است که بیشتر پرستاران از عزت نفس متوسط و پایین و تعداد کمی از عزت نفس بالایی برخوردار بودند. در پژوهش Saadati (۲۰۰۵) و همچنین پژوهش Karanikola, et al (۲۰۰۷) مشخص شد که پرستاران سطوح متوسط به پایین پذیرش از خود را دارند که نتایج این پژوهش‌ها همسو با نتایج پژوهش حاضر می‌باشد. از سوی دیگر نتیجه پژوهش Uys, et al (۲۰۰۴) نشان داد عزت نفس پرستاران بالا بود و متفاوت از نتیجه پژوهش حاضر می‌باشد. یافته‌های تقریباً متفاوت حاصل از پژوهش‌های فوق نشان می‌دهد که نظرات مربوط به خویشتن و خود پنداری در هر عصر و در هر گروه اقتصادی-اجتماعی و از فرهنگی به فرهنگ دیگر متفاوت است (Pharhange and Safarzadeh, 2013).

نتایج مربوط به رضایت شغلی نشان داد که بیشتر پرستاران از رضایت شغلی متوسط و پایین و تعداد کمی از رضایت شغلی بالایی برخوردار بودند. در پژوهش‌های مختلف در ایران و نقاط مختلف دنیا رضایت شغلی پرستاران در حد متوسط گزارش شده است (Saadati, 2005, Forouzanfar, et al., 2013).

(Ziapour, 2013, Uys, et al., 2004) که همسو با نتایج پژوهش حاضر می‌باشد. اما در پژوهش میرزابیگی و همکاران (۱۳۸۵) رضایت شغلی پرستاران پایین گزارش شد در حالی که نتایج حاصل از پژوهش Reid et al (۲۰۱۲) نشان داد که در مجموع ۸۱ درصد از پرستاران استرالیا رضایت شغلی بالایی دارند، که نتایج مذکور متفاوت از نتایج مطالعه حاضر می‌باشد. بنابراین نتایج این مطالعات نشان می‌دهد که در جوامع مختلف میزان رضایت شغلی پرستاران متفاوت است. و با توجه به این که کیفیت مراقبت‌های بهداشتی به میزان زیادی بستگی به نحوه ارائه خدمات پرستاران دارد (Moosavi Tabar, et al., 2013)، لذا توجه به رضایت شغلی پرستاران با توجه به حساسیت و اهمیت نقش آنان در امر بهداشت، پیشگیری و مراقبت از بیماران امر حیاتی محسوب می‌شود.

نتایج ضریب همبستگی اسپیرمن نشان داد که بین عزت نفس و رضایت شغلی و تمامی ابعاد آن در بین پرستاران ارتباط مستقیم و مثبتی وجود دارد بطوری که با افزایش عزت نفس در بین پرستاران، رضایت شغلی آنان افزایش می‌یابد. در پژوهش Karanikola, et al (۲۰۰۷) در یونان نیز همبستگی مثبت بین رضایت شغلی و عزت نفس به دست آمد. نتایج مطالعه سعادت‌ی نیز نشان‌دهنده همبستگی مستقیم و متوسط بین میزان رضایت شغلی و عزت نفس پرستاران شاغل در بخش‌های اورژانس بیمارستان‌های آموزشی شهر مشهد بود. در مطالعه Westaway, et al (۱۹۹۶) نیز مشخص شد پرستاران آفریقای جنوبی به طور قابل توجهی از همکاران آمریکایی خود رضایت شغلی، کیفیت زندگی و عزت نفس کم‌تری داشتند و عزت نفس به طور مستقیم و غیر مستقیم بر رضایت شغلی اثر داشت.

تشکر و قدردانی:

پژوهش حاضر برگرفته از پایان نامه دانشجویی کارشناسی ارشد پرستاری خانم سیران ملکی پور به راهنمایی سرکار خانم اعظم دبیریان می‌باشد. بدین‌وسیله از همکاری تمامی مسئولین دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی شهید بهشتی و دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی استان لرستان و همکاری پرسنل محترم بیمارستان‌های آموزشی فوق صمیمانه تشکر و قدردانی می‌شود.

Reference:

- Atashzadeh Shoorideh F, Rasouli M and Zagheri Tafreshi M (2014)[Nurses' turnover process: A qualitative research]. Journal of Qualitative Research in Health Sciences. 3 (1) 62-79. (Persian)
- Asadi Nvqaby A A, omede sh, Haji Agha Jani S. (2013) [Psychiatric Nursing. Sixth edition. Tehran]. Publications Boshra. (Medical Publishing Center) with assistant Tohfa (Persian).

- Baraz Pordanjani Sh. Karimipour F. Ebrahimi Dastgerdi M (2012) [Evaluation of the relationship between self - esteem and burnout in nurses of hospitals of Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences]. Iranian Journal of Nursing Research. 7(27) 44-51(Persion).
- Dalvi M, Ganji M. (2014) [The Impact of ethical leadership on job stress and occupation turnover intention in nurses of hospitals affiliated to Shahrekord University of Medical Sciences]. Journal of University of Medical Sciences Shahrekord. 16 (1) 121-128 (Persian).
- Forouzanfar M. M. , et al (2012) [Emergency nurses ' job satisfaction and its determinants in the hospitals of Shahid Beheshti University of Medical Sciences]. Journal of Nursing&Midwifery Faculty Shahid Beheshti. Shahid Beheshti University of Medical Sciences&Health services. 23(80)10-14 (Persion).
- Ganji H. (2013)[Personality Assessment]. Tehran. Publications Savalan(persian).
- Iliopoulous E , Priporas C – V(2011). The effect of internal marketing on job satisfaction in health services:a pilot study in public hhospitals in northern Greece. BMC Health Services Research. 11. 261.
- Jacqueline Randle BA(2003)Bullying in nursing profession. Journal of Advanced Nursig.43(4) 395 – 401.
- karanikolaMN, et al (2007). Pilot exploration of the association between self- esteem and professional satisfaction in hellenic hospital nurses. Journal of Nursing Management. 15(1) 78-90.
- Mirzabeigi GH, et al (2009) [Job satisfaction among Iranian nurses]. Hayat. 15 (1) 49-59. (Persion)
- Moqimi M. (2013). [Organization and Management. Research Approach]. Thran. Ninth Edition Publications Therme (Persion).
- MousaviTabar Y, Rahmani R, Sirati Nir M, Abaszadeh Z. (2013).[Influence factors in job satisfaction of nurses in the selected military and civil hospital in Tehran]. Journal of Nurse and Physician Within War. 2 (17 and 18) 34-39(Persion).
- Movahhed M. A. Moghaddam H. Y. (2001).[Survey of Job Satisfaction and the Factors Affecting it, with Employed Nurses in the Educational and Curative Centers of Uromieh University of Medical Sciences, 2001]. Quarterly Journal of Nursing&Midwifery Faculty. 2(2)86-91(Persion).
- Mozumdar AA (2012). The Rol of Self- esteem and Optimism in Job Satisfaction among Teachers of Private Universities in Bangladesh. Asian Business Review 1(1) 114 - 12o.
- Olthuis G , Leget C , Dekkers W,(2007). Why hospice nurses need high self - esteem. Journal Artiecl ,Review 14(1) 62 - 71.
- Pharhange A A , Safarzadeh H. (2013).[behavior management]. Sixth edition. Tehran. Publications Brayand pouyesh(Persion).
- Pourgader A. Nastiesae N. Hsara Moghaddam M. (2009) [Job satisfaction nurses in hospitals Zahedan city]. Quarterly Journal of Nursing&Midwifery Faculty Uromieh. 8(3)138-143(Persion).
- Randle J (2003) Bullying in the nursing profession. Journal of advanced nursing. 43 (4) 395-401.
- Reid C, Hurst C, Anderson D, (2012). Examination of socio – demographics and Job satisfaction in Australian registered nurses. Collegian (Royal College of Nursing ,Australia).20(3)161-169.
- Saadati Z (2005). [Job satisfaction and self-esteem of nurses in emerjency departments of teaching hospitals in mashhad city]. Journal of Nursing&Midwifery Faculty Shahid Beheshti. 11(51)3-9(Persion).
- Tzeng HM , (2004). Nurses self – assessment of their Nursig competencies ,Job demands and job performance in the Taiwan hospital system. International Journal of nursing Studies 41(5) 487 – 496.
- Uys LR , Minnaar A , Reid S , Naidoo JR (2004). The Perceptions of nurses in a district health system in KwaZulu – Natal of their supervision, self – esteem and job satisfaction. Curationis.27(2) 50 – 60.
- Westaway MS, et al (1996). Job satisfaction and self – esteem of South African nurses. curationis. 19(3) 17-20
- Ziapour A. (2013). [An investigation of the job satisfaction and related factors in nurses of Kermanshah Hospitals]. Journal Paramedical Sciences and rehabilitation mashhad. 2(2)27-34(Persion).

The correlation between nurses' self-esteem and job satisfaction in Educational hospitals of Khorramabad in 2014

Dabirian A¹, Malekipour S², Darvishpoor Kakhki³, A Mehrabi Y⁴

¹. Lecturer, Department of Medical- Surgical Nursing, Faculty of nursing and midwifery, Shahid Beheshti University of Medical Sciences

². Corresponding Author, MSc Student of Nursing, Faculty of nursing and midwifery, Shahid Beheshti University of Medical Sciences

³. Assistant, Department of Medical- Surgical Nursing, Faculty of nursing and midwifery, Shahid Beheshti University of Medical Sciences

⁴. Professor, PhD Department of Epidemiology, School of Public Health, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran,

Abstract

Background and aim: Self-esteem is the basic structure and essence of self-assessment and positive self-perception as one of the potential variables of job satisfaction. Employees' job satisfaction is a career attitude, is an important variable for providing better services. The aim of this study is the determination the correlation between nurses' self-esteem and job satisfaction in teaching Khorramabad, Iran in 2014.

Method and Materials: This descriptive study was carried out in Khorramabad, Iran in 2014. A convenient sample of 170 nurses participated in the study. Data were collected by 3 questionnaires: demographic characteristics of participants, Cooper-Smith Self-Esteem Inventory, and Wysocki & Chrome Job Satisfaction Scheme. The validity of questionnaires was assured by content validity method. The reliability of the instruments was determined by computing Chronbach's Alpha. The questionnaires were distributed to nurses working in different shift works, which were completed and returned. Data were analyzed using SPSS 18 software.

Results: Considering the self-esteem scores of nurses, 25.9% were classified, as being at low self-esteem level, 55.9% at the average level and 18.2% at the high self-esteem level, while 23.5% were at the low job satisfaction level, 64.7% were at the average job satisfaction level and 11.8% were at the high job satisfaction level. Spearman correlation coefficients for correlation between self-esteem and job satisfaction was ($r = 0.381$) ($p = 0.001$), which shows a significant correlation between self-esteem and job satisfaction. The spearman correlation coefficients for age/work experience and self-esteem were ($r = 0.132$) and ($r = 0.154$), respectively, ($p = 0.086$) and ($p = 0.045$), respectively. There is a significant correlation between self-esteem and work experience, yet there is no significant correlation between self-esteem and age. The spearman correlation coefficients between work experience and job satisfaction were ($r = 0.278$) and ($r = 0.274$), respectively, ($p = 0.001$). The correlation between age and job satisfaction is significant.

Conclusion: According to the research results, it could be mentioned that there is a relationship between both variables of self-esteem and job satisfaction among the nurses. It is recommended to consider self-esteem and its promotion methods as a strategy to increase nurses' job satisfaction.

Keywords: self Esteem, job satisfaction, nurses.