

The Effect of Job Nature on Job Adjustment of Nurses in Hospital Affiliated to Kashan University of Medical Sciences

Hamid Rahimi 

1. Associate Professor, School of Humanities, University of Kashan, Kashan, Iran

Article Info

Received: 2020/04/25;

Accepted: 2020/07/10;

ePublished: 2020/10/15

 [10.30699/jergon.8.2.17](https://doi.org/10.30699/jergon.8.2.17)

Use your device to scan
and read the article online



Corresponding Author

Hamid Rahimi

Associate Professor, School of
Humanities, University of
Kashan, Kashan, Iran

Email:

dr.hamid.rahimi@kashanu.ac.ir

ABSTRACT

Background and Objectives: Job adjustment is an important factor for the successful employment of nurses. The job nature can be a factor influencing job adjustment. The aim of the present study was to investigate the effect of job nature on job adjustment among a sample of nurses.

Methods: This cross-sectional study was conducted among 542 nurses working in hospitals affiliated to Kashan University of Medical Sciences. Using Cochran's formula and stratified random sampling method, 190 nurses were selected as a sample. Two standard and validated questionnaires were used for gathering data associated with job nature and job adjustment. The reliability of the questionnaires was estimated through Cronbach's alpha coefficient. Data analysis was performed at both descriptive and inferential levels using SPSS 22.

Results: Findings revealed that means of job nature (70.43 ± 45.07) was higher than average (60) and mean of job adjustment (3.23 ± 0.42) was higher than average (3). Pearson correlation coefficient showed that there is a positive and significant relationship between job nature and job adjustment ($r=0.29$). The regression coefficient showed that the job nature was able to predict the job adjustment of nurses.

Conclusion: The average job nature and adjustment of nurses were favorable and there was a positive relationship between job nature and job adjustment of nurses. Therefore, in order to increase the adjustment of nurses, managers should pay more attention to nurses' perceptions of their job characteristics and provide them with diversity, feedback and the opportunity to create friendly relationships at work.


Keywords: Job nature, Job adjustment, Nurse

Copyright © 2020, This is an original open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-noncommercial 4.0 International License which permits copy and redistribute of the material just in noncommercial usages with proper citation.

How to Cite This Article:

Rahimi H. The Effect of Job Nature on Job Adjustment of Nurses in Hospital Affiliated to Kashan University of Medical Sciences. Iran J Ergon. 2020; 8 (2): 17-25

تأثیر ماهیت شغلی بر سازگاری شغلی پرستاران در بیمارستان دانشگاه علوم پزشکی کاشان

حمید رحیمی 

۱. دانشیار و عضو هیات علمی دانشکده علوم انسانی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران.

اطلاعات مقاله	خلاصه
دریافت: ۱۳۹۹/۰۲/۰۶ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۴/۲۰ انتشار آنلاین: ۱۳۹۹/۰۷/۲۴	زمینه و هدف: سازگاری شغلی برای اشتغال موفقیت‌آمیز پرستاران عامل مهمی به شمار می‌رود. ماهیت شغل می‌تواند عاملی مؤثر بر سازگاری شغلی باشد. هدف از تحقیق حاضر، بررسی تأثیر ماهیت شغلی بر سازگاری شغلی بین پرستاران بود.
نویسنده مسئول: حمید رحیمی دانشیار و عضو هیات علمی دانشکده علوم انسانی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران.	روش کار: این مطالعه مقطعی بین ۵۴۲ نفر از پرستاران شاغل در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی کاشان انجام شد. با استفاده از فرمول کوکران و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ۱۹۰ نفر پرستار به‌عنوان نمونه انتخاب گردیدند. برای گردآوری داده‌ها از دو پرسش‌نامه استاندارد و معتبر ماهیت شغلی و سازگاری شغلی استفاده شد. پایایی پرسش‌نامه‌ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ برآورد گردید. تحلیل داده‌ها سطوح توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ انجام گرفت.
پست الکترونیک: dr.hamid.rahimi@kashanu.ac.ir	یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد میانگین ماهیت شغل ($70/43 \pm 45/07$) بالاتر از حد متوسط ۶۰ و میانگین سازگاری شغلی ($3/23 \pm 0/42$) بالاتر از حد متوسط ۳ بود. ضریب همبستگی پیرسون نشان داد بین ماهیت شغل و سازگاری شغلی ($r=0/29$) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. ضریب رگرسیون نشان داد ماهیت شغل، قابلیت پیش‌بینی سازگاری شغلی پرستاران را دارد.
برای دانلود این مقاله، کد زیر را با موبایل خود اسکن کنید.	نتیجه‌گیری: میانگین ماهیت شغلی و سازگاری پرستاران در حد مطلوب بود و بین ماهیت شغل و سازگاری شغلی پرستاران رابطه مثبت وجود داشت. بنابراین، برای افزایش سازگاری پرستاران، مدیران باید توجه بیشتری به ادراکات پرستاران از ویژگی‌های شغلی‌شان داشته باشند و تنوع، بازخورد و فرصت ایجاد روابط دوستانه در شغل را برای آنان فراهم کنند.
	کلیدواژه‌ها: ماهیت شغل، سازگاری شغلی، پرستار



مقدمه

فشارهای کاری این گروه به اندازه‌ای افزایش می‌یابد که باعث کاهش رضایت، تعهد و دلبستگی آنها به حرفه خود شده و زمینه را برای ترک خدمت و رفتارهای دیگر فراهم می‌سازد [۴].

سازگاری شغلی، از جمله عوامل مربوط به ایجاد هماهنگی در کار، افزایش بهره‌وری و سودآوری کارکنان نسبت به سازمان، تعلق و وابستگی آنان به محیط کار، افزایش کمیت و کیفیت کار، برقراری روابط خوب و انسانی در محل کار، بالا بردن روحیه، عشق و علاقه به کار است [۵]. سازگاری شغلی نه فقط سلامت جسمی و روانشناختی افراد، بلکه عملکرد شخصی و سازمانی آنها را نیز بهبود می‌بخشد [۶]. فرض اصلی در نظریه سازگاری شغلی این است که فرد، خواهان دستیابی و حفظ ارتباط مثبت با محیط کاری است.

طبق نظر سازمان بهداشت جهانی، پرستاران ستون فقرات سیستم بهداشت و درمان در همه جوامع هستند [۱] و در اکثر سازمان‌های مراقبت بهداشتی، پرستاران مهم‌ترین نیروی انسانی هستند و نقش عمده‌ای را در کیفیت ارائه خدمات به عهده دارند [۲]. بنابراین، رضایت و کارایی آنان به‌طور معناداری، موفقیت سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در محیط‌های کاری بهداشت و درمان، پرستاران به دلیل تماس با بیماران بدحال و فشار کاری بالا، مدام با مشکلات کاری و شخصی مواجه هستند و این باعث می‌شود که استرس زیادی بر آنها وارد شده و سازگاری شغلی آنها را تحت تأثیر قرار دهد. بررسی‌ها نشان می‌دهند ۹۳ درصد پرستاران، مرتب تحت تأثیر عوامل استرس‌زای محیط کار قرار می‌گیرند که می‌تواند بر سازگاری شغلی آنان تأثیر بگذارد [۳]. در بسیاری شرایط،

اهمیت را در انگیزش شغلی پرستاران دارد [۱۵]. Taherpour و همکاران نیز در پژوهشی به این نتیجه دست یافتند که در بین عوامل درونی مؤثر بر انگیزش شغلی، ماهیت شغل، موفقیت شغلی، مسئولیت شغلی، پیشرفت و توسعه شغلی، شناخت و قدردانی از افراد به ترتیب بیشترین نقش را داشتند [۱۶]. Mahmoudi و همکاران نیز با توجه به نتایج پژوهش خود ماهیت شغل را از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی پرستاران می‌دانند [۱۷]. همچنین Samadi و همکاران نقش هویت اخلاقی، بهزیستی معنوی و جهت‌گیری مذهبی در سازگاری شغلی پرستاران [۱۸] و Akbar Bagloo و همکاران تأثیر تنیدگی شغلی بر سازگاری شغلی پرستاران را مؤثر و مهم ارزیابی کردند [۱۹].

باتوجه به تأثیر انگیزش شغلی و سایر جنبه‌های مربوط به شغل در سازگاری شغلی (مبتنی بر نتایج پژوهش‌هایی که در زمینه سازگاری شغلی به آن اشاره شد) به نظر می‌رسد بتوان از این طریق به رابطه بین ماهیت شغلی با سازگاری شغلی پی برد. بنابراین، باتوجه به اهمیت و ضرورت ارتقای سلامت روان پرستاران و نقش ماهیت شغل بر کیفیت خدمات پرستاری، این مطالعه با هدف بررسی رابطه بین ماهیت شغلی و سازگاری شغلی پرستاران انجام شد. بر این اساس و باتوجه به هدف پژوهش حاضر، این پژوهش درصدد است دریابد اولاً وضعیت ماهیت شغلی و سازگاری شغلی پرستاران و ابعاد آن چگونه است و تا چه اندازه ماهیت شغلی روی سازگاری شغلی تأثیر دارد؟

روش کار

نوع تحقیق از نظر هدف کاربردی، از نظر اجرا توصیفی همبستگی و از نظر زمانی، مقطعی بود. جامعه آماری شامل ۵۴۲ پرستار از دانشگاه علوم پزشکی کاشان بود. به منظور تعیین واریانس جامعه آماری، انجام یک مطالعه مقدماتی روی تعدادی از پرستاران ضروری بود. بنابراین، ۳۰ نفر از پرستاران به طور تصادفی انتخاب گردیدند و پرسش‌نامه‌ها در بین آن‌ها توزیع شد، پس از استخراج داده‌های مربوط و پیش‌برآورد واریانس (۰/۴۴)، سطح معناداری (۰/۹۵)، حجم جامعه (۵۴۲) و میزان خطا (۰/۰۵)، حجم نمونه آماری پژوهش با استفاده از فرمول کوکران ۱۹۰ نفر به دست آمد. باتوجه به اینکه پرستاران از جنسیت‌های مختلف بودند و جامعه آماری نامتجانس بود، از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم استفاده شد. بر این اساس از ۴۴۰ نفر پرستار زن، ۱۵۴ نفر و از ۱۰۲ نفر پرستار مرد، ۴۶ نفر به‌عنوان

افراد، نیازهای‌شان را وارد محیط کاری می‌کنند و محیط کار نیز از فرد مطالباتی دارد و سازگاری شغلی زمانی در بهترین حالت است که فرد و محیط، نیازهای کاری را با مهارت‌های کاری هماهنگ کرده‌اند [۷]. بنابراین، باتوجه به اهمیت مقوله سازگاری شغلی به نظر می‌رسد وجود پرستاران سازگار با شغل برای حفظ کیفیت مراقبت‌های بهداشتی، بسیار ضروری است. بنابراین، پرداختن به عوامل مؤثر بر بهبود عملکرد و سازگاری شغلی پرستاران اهمیت بسزائی دارد. نتایج پژوهش‌ها حاکی از ارتباط سازگاری شغلی با پاره‌ای از متغیرها مانند شفافیت نقش [۸]، شخصیت و ویژگی‌های شخصیتی [۹]، ابهام نقش [۱۰]، آشنایی با شرح وظایف [۱۱]، و ماهیت شغل و ویژگی‌های شغلی [۱۲] است.

بر همین اساس می‌توان گفت شغل و ویژگی‌های شغلی می‌تواند در سازگاری شغلی مؤثر باشد؛ زیرا کارکنان عمدتاً به دنبال شغلی هستند که چالشی بوده، مسؤلیت انجام آن به عهده خودشان باشد، برای انجام آن از اختیارات کافی برخوردار باشند، از محتوای شغل خود رضایت داشته باشند و احساس کنند وجودشان برای سازمان، ارزشمند است. بدیهی است نبودن هر یک از مشخصات فوق ممکن است موجب نارضایتی فرد شود [۱۳].

Hackman و همکاران ماهیت و ویژگی‌های شغل را مشتمل بر پنج عنصر تنوع در مهارت (تعداد و گوناگونی مهارت‌هایی که برای انجام کار لازم است)، هویت وظیفه (میزانی که شاغل، یک کار را به‌طور کامل انجام می‌دهد)، اهمیت وظیفه (میزان اثربخشی که شغل در افراد دیگر یا سازمان بر جای می‌گذارد) استقلال (میزانی که شغل بتواند هنگام برنامه‌ریزی کار و تعیین روال کار، به فرد آزادی عمل دهد) و بازخورد (میزان اطلاعاتی که افراد شاغل نسبت به اثربخشی و عملکرد کار خود دریافت می‌کنند) می‌دانند [۱۴]. بنابراین، به نظر می‌رسد میزان رضایت بالای پرستاران از ماهیت و ویژگی شغلی خود باعث شود از استرس شغلی، فرسودگی شغلی و سایر علائم منفی بکاهد و منجر به سازگاری شغلی بیشتر پرستاران در محیط کار گردد. این امر از طریق ایجاد مطلوبیت شغلی در پرستاران امکان‌پذیر است. در سال‌های اخیر پژوهش‌های فراوانی در این رابطه صورت گرفته است. برای مثال Jodat و همکاران در پژوهشی به این نتیجه دست یافتند که عوامل مرتبط با انگیزش درونی نسبت به عوامل بهداشتی بیرونی اهمیت بیشتری در ایجاد انگیزش شغلی دارند و در این بین «ماهیت شغل» بیشترین

همچنین نمره ملاک براساس نمره میانگین برابر سه و براساس نمره کل برابر با ۱۰۵ بود. بر این اساس نمره به دست آمده کمتر از نمره ملاک، معرف وضعیت نامطلوب فرد و نمره به دست آمده بیشتر از نمره ملاک، معرف وضعیت مطلوب فرد در متغیر سازگاری شغلی بود.

روایی محتوایی و سازه پرسشنامه‌ها تأیید شد. در بخش روایی محتوایی، پرسشنامه، به ده نفر از متخصصین ارسال و از آنان درخواست شد که درباره هر یک از ۵۰ سؤال ابزار به صورت «ضروری است»، «ضروری نیست ولی مفید است» و «ضرورتی ندارد»، پاسخ دهند. پاسخ‌ها براساس فرمول CVR محاسبه و با جدول Lawshe انطباق داده شد [۲۱]. اعداد بالاتر از ۰/۶۲ مورد قبول واقع شد. پس از تعیین و محاسبه CVR، بررسی CVI براساس شاخص روایی محتوایی صورت گرفت. بدین منظور مجدد پرسشنامه برای محاسبه CVI به ده نفر از متخصصین ذکر شده داده شد و از آنان خواسته شد در مورد هر یک از ۵۰ سؤال، سه معیار (مربوط بودن، ساده بودن و واضح بودن) را براساس طیف چهاردرجه‌ای لیکرت در نظر گیرند: (۱: غیرمرتبط، ۲: تاحدودی مرتبط، ۳: مرتبط و ۴: کاملاً مرتبط). بدین منظور امتیاز CVI به وسیله مجموع امتیازات موافق برای هر آیت که رتبه ۳ و ۴ (بالاترین نمره) کسب کرده بودند بر تعداد کل رأی‌دهندگان محاسبه شد. در این مطالعه با استفاده از فرمول CVI شاخص روایی محتوا محاسبه شد [۲۲]. پذیرش آیت‌ها براساس نمره CVI بالاتر از ۰/۷۹ بود. حداقل مقدار قابل قبول برای شاخص CVI برابر با ۰/۷۹ بود و اگر شاخص CVI گویه‌ای کمتر از ۰/۷۹ بود آن گویه باید حذف می‌شد. از طریق روایی سازه (تحلیل عاملی تأییدی) مشخص شد که در ماهیت شغل مؤلفه اهمیت وظیفه با ۰/۸۱ و در سازگاری شغلی مؤلفه ارزش راحتی با ۰/۶۵ دارای بیشترین وزن و بار عاملی بودند. پایایی پرسشنامه ماهیت شغلی به‌طور کلی با ۱۵ سؤال ۰/۷۱ و سازگاری شغلی با ۳۵ گویه ۰/۸۳ برآورد گردید که در سطح $P\text{-value}=0/001$ معنادار بوده و حاکی از پایایی بالای ابزار اندازه‌گیری است.

پس از کسب اجازه برای اجرای طرح از طرف مسئولان دانشگاه علوم پزشکی کاشان، از همه شرکت‌کنندگان، رضایت اجرای طرح گرفته شد و به ایشان اطمینان داده شد که پرسشنامه‌ها بدون نام خواهند بود، نتایج محرمانه است و در انتها به آنان اعلام خواهد شد. مدت زمان مناسبی برای پرکردن پرسشنامه طرح در نظر گرفته شد. محقق با دادن این توضیحات، پرسشنامه‌ها را توزیع و در مدت سه هفته، تکمیل و جمع‌آوری نمود. تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی (فراوانی، درصد،

نمونه انتخاب شدند. حجم نمونه برآورد شده ۱۹۰ نفر بوده که در این پژوهش تعداد ۱۷۸ پرسشنامه برگشت داده شد. باتوجه به اینکه نرخ بازگشت پرسشنامه‌ها ۰/۹۳ بود، تحلیل آماری روی ۱۷۸ آزمودنی انجام گرفت و توان آماری و سطح معناداری پس از تحلیل مقدماتی محاسبه و کفایت آن از طریق توان آزمون ۰/۹۳ برآورد گردید.

معیارهای ورود تمایل به همکاری و رضایت‌مندی آن‌ها جهت شرکت در پژوهش و معیارهای خروج عدم تمایل به همکاری، تکمیل ناقص و یا نادرست پرسشنامه بود. اطلاعات کافی در زمینه اهداف و چگونگی انجام مطالعه به پرستاران ارائه گردید. شرکت در پژوهش اجباری نبوده و با آگاهی و رضایت شخصی پرستاران بود. همچنین به آن‌ها اطمینان داده شد که اطلاعات جمع‌آوری شده محرمانه بوده و از بیان مطالب آن‌ها با مشخصات فردی خودداری می‌گردد. پرستاران بیمارستان وابسته به دانشگاه علوم پزشکی کاشان در صورت دارا بودن معیارهای ورود به پژوهش و پس از کسب رضایت به عنوان نمونه پژوهش در نظر گرفته شدند.

برای گردآوری داده‌ها در این پژوهش از دو پرسشنامه استفاده شد:

الف: پرسشنامه ماهیت شغل: پرسشنامه استاندارد ماهیت شغلی Hackman و همکاران [۲۰] براساس پنج مؤلفه تنوع در مهارت، هویت وظیفه، اهمیت وظیفه، استقلال و بازخورد در قالب ۱۵ سؤال بسته پاسخ (هر مؤلفه سه سؤال) بر حسب طیف هفت‌درجه‌ای لیکرت بود. در این مقیاس پاسخ‌دهندگان درک خود را از مقوله‌های مختلف از ۱ تا ۷ بیان می‌کنند. نقطه برش در پرسشنامه ماهیت شغلی ۶۰ و به تفکیک برای هر مؤلفه ۱۲ است. نمره کسب‌شده بالاتر از ۶۰ برای کل و ۱۲ برای مؤلفه‌ها، معرف وضعیت مطلوب و پایین‌تر از ۶۰ برای کل و ۱۲ برای مؤلفه‌ها، معرف وضعیت نامطلوب ماهیت شغل و ابعاد آن است.

ب) پرسشنامه سازگاری شغلی: پرسشنامه استاندارد سازگاری شغلی دیویس و لاف کیست [۹] در قالب ۳۵ گویه براساس هفت مؤلفه ارزش پیشرفت (سه سؤال)، ارزش راحتی (یازده سؤال)، ارزش پایگاه (چهار سؤال)، ارزش نوع‌دوستی (پنج سؤال)، ایمنی (شش سؤال)، خودمختاری (سه سؤال) و سبک سازگاری (سه سؤال) [۳۰] بود. نمره گذاری پرسشنامه در یک مقیاس پنج درجه‌ای لیکرتی از خیلی کم (یک)، کم (دو)، متوسط (سه)، زیاد (چهار) و خیلی زیاد (پنج) بود. دامنه نمرات از یک تا پنج براساس میانگین و از ۳۵ تا ۱۷۵ براساس نمره کل بود.

۱۰ سال، وضعیت استخدامی رسمی و از نظر وضعیت تأهل، متأهل بودند.

تحلیل جدول ۲ نشان داد میانگین ماهیت شغل (۷۰/۴۳±۴۵/۰۷) بالاتر از حد متوسط ۶۰ و میانگین ابعاد ماهیت شغل بالاتر از حد متوسط ۱۲ است. بالاترین میانگین در بین مؤلفه‌های ماهیت شغلی، مربوط به مؤلفه اهمیت وظیفه (۱۸/۵±۱۶/۳۱) است. آزمون تی نشان داد باتوجه به سطح معناداری، میانگین ماهیت شغلی پرستاران در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است و فرض ادعای پژوهشگر تأیید می‌شود.

میانگین و انحراف معیار) و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، آزمون تی تک‌نمونه‌ای و رگرسیون) با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ (SPSS Inc., Chicago, Ill., USA) انجام شد. سطح معناداری در آزمون ها، $P\text{-value} < 0/05$ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

در این بخش، یافته‌های توصیفی و استنباطی پژوهش آورده شده است.

طبق جدول ۱، از مجموع پرستاران گروه نمونه، اکثر پرستاران زن، دارای مدرک کارشناسی با سابقه خدمت ۱ تا

جدول ۱. مشخصات فردی گروه نمونه

متغیر	سطوح	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۳۶	۲۰
	زن	۱۴۲	۸۰
مدرک تحصیلی	کارشناسی	۱۶۰	۹۰
	ارشد و بالاتر	۱۸	۱۰
وضعیت استخدامی	پیمانی	۳۷	۲۱
	قراردادی	۱۲	۷
	رسمی	۹۹	۵۶
	طرحی	۳۰	۱۷
وضعیت تأهل	مجرد	۴۵	۲۵
	متأهل	۱۳۳	۷۵
بخش کاری	آی‌سی‌یو	۱۶	۹
	سی‌سی‌یو و آنزه	۶۱	۳۴
	جراحی	۲۸	۱۶
	سازمانی	۱۸	۱۰
سابقه خدمت (سال)	زایمان و اطفال	۵۵	۳۱
	۱-۱۰	۱۱۶	۶۵
	۱۱-۲۰	۵۷	۳۲
	۲۱-۳۰	۵	۳

جدول ۲. آزمون t تک‌نمونه‌ای جهت مقایسه میانگین ماهیت شغل

متغیر	تعداد	میانگین و انحراف استاندارد	میانگین جامعه	t	درجه آزادی	P
تنوع مهارت	۱۷۸	۱۷/۲±۹۸/۲۷	۱۲	۳۵/۰۶	۱۷۷	۰/۰۰۱
اهمیت وظیفه	۱۷۸	۱۸/۵±۱۶/۳۱	۱۲	۱۵/۴۴	۱۷۷	۰/۰۰۱
هویت وظیفه	۱۷۸	۱۶/۳±۶۱/۲۷	۱۲	۱۸/۸۶	۱۷۷	۰/۰۰۱
استقلال	۱۷۸	۱۳/۴±۸۲/۰۷	۱۲	۵/۹۴	۱۷۷	۰/۰۰۱
بازخورد	۱۷۸	۱۷/۲±۸۱/۸۳	۱۲	۲۷/۴	۱۷۷	۰/۰۰۱
ماهیت شغل	۱۷۸	۷۰/۴۵±۴۳/۰۷	۶۰	۳/۰۹	۱۷۷	۰/۰۰۲

آزمون t تک‌نمونه‌ای، و $P\text{-value} < 0/05$ معنادار است

تحلیل جدول ۳ نشان داد میانگین سازگاری شغلی (۳/۸۵±۰/۶۵) و پایین ترین میانگین مربوط به مؤلفه خودمختاری (۲/۷۸±۰/۸۱) است.

تحلیل جدول ۳ نشان داد میانگین سازگاری شغلی (۳/۲۳±۰/۴۲) بالاتر از حد متوسط ۳ است. بالاترین میانگین در بین مؤلفه‌های سازگاری شغلی، مربوط به مؤلفه ارزش پیشرفت

جدول ۳. آزمون t تک‌نمونه‌ای جهت مقایسه میانگین سازگاری شغلی

متغیر	تعداد	میانگین و انحراف استاندارد	میانگین جامعه	t	درجه آزادی	P
ارزش پیشرفت	۱۷۸	۳/۰±۸۵/۶۵	۳	۱۷/۵۸	۱۷۷	۰/۰۰۱
ارزش راحتی	۱۷۸	۳/۰±۴۹	۳	۰/۱۲۵	۱۷۷	۰/۰۰۱
ارزش پایگاه	۱۷۸	۳/۰±۴/۷۳	۳	۰/۷۶۵	۱۷۷	۰/۴۵
ارزش دوستی	۱۷۸	۳/۰±۶۷/۵۶	۳	۱۵/۹۸	۱۷۷	۰/۰۰۱
ایمنی	۱۷۸	۳/۰±۲۸/۴۴	۳	۸/۶۹	۱۷۷	۰/۰۰۱
خودمختاری	۱۷۸	۲/۰±۷۸/۸۱	۳	۳/۴۴	۱۷۷	۰/۰۰۱
سبک سازگاری	۱۷۸	۲/۰±۹۸/۶۷	۳	۰/۳	۱۷۷	۰/۷۷
سازگاری شغلی	۱۷۸	۳/۰±۲۳/۴۲	۳	۷/۳۵	۱۷۷	۰/۰۰۱

آزمون t تک‌نمونه، و $P\text{-value} < 0/05$ معنادار است

جدول ۴ نشان داد بین ماهیت شغل و سازگاری شغلی رابطه مثبت و معنادار و $r=0/29$ وجود دارد. همچنین بین ابعاد هویت و وظیفه، استقلال و بازخورد با سازگاری رابطه مثبت و معنادار و بین ابعاد تنوع مهارت و

اهمیت وظیفه با سازگاری، رابطه مثبت و غیرمعنادار وجود دارد. جدول رگرسیون نشان داد ماهیت شغل ($Beta=0/29$) و $P=0/01$ قابلیت پیش‌بینی سازگاری شغلی پرستاران را دارد و می‌تواند در مدل رگرسیونی قرار گیرد.

جدول ۴. ضریب همبستگی بین ماهیت شغل و سازگاری شغلی

متغیر	R	R ²	P
تنوع مهارت و سازگاری	۰/۱۲	۰/۰۱۴	۰/۱۱
اهمیت وظیفه و سازگاری	۰/۱۰	۰/۰۱	۰/۱۸
هویت وظیفه و سازگاری	۰/۴۷	۰/۲۲	۰/۰۰۱
استقلال و سازگاری	۰/۳۸	۰/۱۴	۰/۰۰۱
بازخورد و سازگاری	۰/۳۸	۰/۱۴	۰/۰۰۱
ماهیت شغل و سازگاری	۰/۲۹	۰/۰۸۴	۰/۰۰۱

آزمون ضریب همبستگی پیرسون، و $P\text{-value} < 0/05$ معنادار است.

جدول ۵. ضرایب رگرسیون برای پیش‌بینی سازگاری شغلی از روی ماهیت شغل

متغیر	B	Beta	خطای استاندارد	t	P
مقدار ثابت	۳/۰۴۲	-	۰/۰۶	۵۴/۱۱	۰/۰۰۱
ماهیت شغل	۰/۰۰۳	۰/۲۹	۰/۰۰۱	۴/۰۰۳	۰/۰۰۱

آزمون ضریب رگرسیون، و $P\text{-value} < 0/05$ معنادار است.

شرایط مطلوب است. این نشان می‌دهد که از دیدگاه پرستاران، شغل‌شان به پرستارانی با مهارت‌های پیچیده و سطح بالا نیازمند است، شغل‌شان ساده و تکراری نیست، شغل‌شان فرصت استفاده از خلاقیت یا قضاوت شخصی در انجام کار را می‌دهد، شغل‌شان در انتخاب روش انجام کار به آنها استقلال و

بحث

یافته‌ها نشان داد میانگین ماهیت شغلی پرستاران در ابعاد مختلف چه از نظر تنوع مهارت، هویت و اهمیت وظیفه و چه از نظر استقلال و بازخورد، بالاتر از حد متوسط و به‌نوعی در

تعاملات انسانی است و منبعی از رضایت و پاداش را به وجود می‌آورد. هر فردی انتظار دارد شغلش باعث خشنودی و سلامت و اعتبار وی شود [۳۰]. ماهیت شغلی می‌تواند در سازگاری شغلی افراد مؤثر باشد. طبق نظر Hackman و همکاران طراحی شغل براساس پنج ویژگی اصلی شغل، باعث انگیزشی شدن شغل می‌شود و خاصیت انگیزشی شغل نیز باعث برخی برون‌دادها مانند خشنودی شغلی، تعهد شغلی، دلبستگی شغلی و سازگاری شغلی می‌شود [۳۱]. در همین راستا، Taherpour و همکاران نیز در پژوهشی به این نتیجه دست یافتند که در بین عوامل درونی مؤثر بر انگیزش شغلی، ماهیت شغل، موفقیت شغلی، مسئولیت شغلی، پیشرفت و توسعه شغلی، شناخت و قدردانی از افراد به ترتیب بیشترین نقش را داشتند [۱۶]. همچنین Mahmoudi و همکاران نیز باتوجه به نتایج پژوهش خود ماهیت شغل را از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی پرستاران می‌دانند [۱۷].

از جمله محدودیت‌هایی که در این تحقیق وجود داشت، محدود بودن دامنه تحقیق به پرستاران، محدود بودن دامنه تحقیق به دانشگاه علوم پزشکی کاشان و عدم امکان تعمیم به سایر دانشگاه‌ها و مراکز دیگر بود. از جمله محدودیت‌های دیگر تحقیق استفاده صرف از پرسش‌نامه‌های خودگزارش‌دهی برای ارزیابی متغیرها، بررسی و جمع‌آوری مقطعی داده‌ها و همکاری نکردن برخی از پرستاران در پاسخگویی به سؤالات پرسش‌نامه بود. بنابراین، پیشنهاد می‌شود پژوهشی مشابه این مطالعه روی پرستاران در شهرهای دیگر انجام شود و نتایج آن با یافته‌های پژوهش حاضر مقایسه شود. استفاده از مقیاس‌های خودگزارشی از محدودیت‌های دیگر این پژوهش بود. از این رو، پیشنهاد می‌شود در صورت امکان از روش‌های دیگر جمع‌آوری اطلاعات مانند مصاحبه و مشاهده استفاده شود تا اطلاعات کامل‌تر و دقیق‌تر به دست آید. علاوه بر این، پیشنهاد می‌کنیم تأثیر سایر متغیرها مانند درهم‌تنیدگی شغلی، سلامت معنوی، سرمایه روان‌شناختی، توانمندسازی روان‌شناختی، جو اخلاقی و حمایتی محیط کار و نظایر آن روی سازگاری شغلی پرستاران توسط پژوهشگران دیگر بررسی شود.

نتیجه‌گیری

طبق یافته‌ها، میانگین ماهیت شغلی و سازگاری پرستاران در حد مطلوب بود و بین ماهیت شغل و سازگاری شغلی پرستاران رابطه مثبت وجود داشت. هرچه پرستاران از ماهیت و ویژگی‌های شغلی خود در ابعاد (تنوع مهارت، هویت وظیفه،

آزادی قابل توجهی می‌دهد، شغل‌شان نیازمند افرادی است که کارهای مختلفی انجام دهد و از یک مهارت متنوع و استعداد بالا برخوردار باشد و بر این باورند که نتایج حاصل از شغل‌شان، اثرات مهمی روی زندگی و رفاه افراد دیگر بر جای می‌گذارد. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق Rahimi و همکاران که میانگین ماهیت شغلی کارکنان دانشگاه کاشان [۲۳] و Dibaji و همکاران که میانگین ماهیت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان فوق تخصصی الزهراء اصفهان را بالاتر از حد متوسط ارزیابی نمودند همسویی و مطابقت دارد [۲۴]. اما با نتایج تحقیق Faraji و همکاران که میزان ماهیت شغلی پرستاران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کردستان را در حد نسبتاً پایین ارزیابی نمودند [۲۵] همسویی و مطابقت ندارد. یافته‌ها نشان داد میانگین سازگاری شغلی پرستاران در ابعاد مختلف بالاتر از حد متوسط و در شرایط مطلوب است. این نتایج گویای این است که پرستاران دوست دارند همیشه به کارهای مرتبط با شغل‌شان مشغول باشند، در شغل‌شان احساس پیشرفت کنند، از شرایط کاری‌شان رضایت نسبی دارند، معتقدند امکان ترقی و رفتن به مراحل بالاتر وجود دارد، با همکاران رابطه نسبتاً خوبی دارند، بر این باورند که شغل‌شان در نظر مردم و جامعه از جایگاه خوبی برخوردار است، از چالش‌های موجود در شغل‌شان لذت می‌برند و در شغل‌شان اقتدار نسبی و مناسبی دارند. در همین راستا، Samadifar و همکاران سازگاری شغلی پرستاران زن شاغل در بیمارستان‌های دولتی شهر اردبیل [۱۸] و Jalilian و همکاران سازگاری شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه را بالاتر از حد متوسط ارزیابی نمودند [۲۶]. اما Meifang و همکاران میزان سازگاری شغلی دانشجویان پرستاری در چین [۲۷]، Tsay و همکاران میزان سازگاری شغلی دستیاران پرستاری بخش مراقبت‌های ویژه در تایوان [۲۸] و Ghasemi و همکاران میزان سازگاری شغلی پرستاران مراکز آموزشی درمانی شهر زنجان را پایین ارزیابی کردند [۲۹].

طبق نتایج بین ماهیت شغل و ابعاد آن با سازگاری شغلی پرستاران رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد. هرچه وضعیت ماهیت شغلی و مطلوبیت آن نزد پرستاران بیشتر باشد به همان میزان سازگاری شغلی آنان نیز بیشتر می‌گردد. در تبیین نتیجه به دست آمده، می‌توان گفت سازگاری شغلی شامل تطابق شخصیت فرد با عوامل محیطی کار است. نظریه سازگاری شغلی مبتنی بر مفهوم ارتباط فرد با محیط است. این نظریه کار را چیزی بیش از فرایندهای وظیفه‌مدار می‌داند که در برگیرنده

تقدیر و تشکر

نویسنده از همه مسئولان و پرستاران بیمارستان‌های شهر کاشان که در پژوهش حاضر همکاری کردند تشکر و قدردانی می‌نماید. مقاله حاضر برگرفته از پژوهش مصوب در شورای تخصصی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی‌درمانی کاشان در تاریخ ۱۳۹۷/۱۱/۲ و با کد اخلاق IR.KAUMS.NUHEPM.REC.1397.059 است.

تعارض منافع

بین نویسندگان هیچ‌گونه تعارضی در منافع وجود ندارد.

منابع مالی

منابع مالی این مطالعه توسط نویسندگان تامین شده است.

References

1. Tabataba'i-Nasab SM, Sabokro M, Fallahi MB. The effect of psychological capital on work engagement with mediating role of work-family conflict among nurses. *Nurs Manag*. 2017; 6(1):20-31. (In Persian) [DOI:10.29252/ijnv.6.1.20]
2. Chien WT, Yick S. An investigation of nurses' job satisfaction in a private hospital & its correlates. *Open Nurs J*. 2016; 10:99-112. [DOI:10.2174/1874434601610010099] [PMID] [PMCID]
3. Kelbiso L, Belay A, Woldie M. Determinants of quality of work life among nurses working in Hawassa Town Public Health Facilities, South Ethiopia: a cross-sectional study. *Nurs Res Pract*. 2017;5181676. PMID: PMC5742902. [DOI:10.1155/2017/5181676] [PMID] [PMCID]
4. Liaschenko J, Peter E. Fostering nurses' moral agency and moral identity: the importance of moral community. *Hastings Cent Rep*, 2016; 46(1):18-21. [DOI:10.1002/hast.626] [PMID]
5. Akbari Fard S. The relation multiple intelligence and personality types with job adjustment in teachers at secondary schools. MA thesis in University of Allame Tabatabaie. 2009. (In Persian)
6. Nezami A, Givarian H. An investigation of the effect of psychological capital on the burnout of nurses in a military hospital in Tehran. *Ebnesina*. 2016; 18(1):44-51. (In Persian)
7. Seyyed Ameri MH, Saeidi Sh. The relationship between role clarity and job compatibility of employees in sport and youth offices of Western Azerbaijan Province. *Res Sport Phys Manag*. 2014; 6(3):107-116. (In Persian)
8. Hajian A, Sheykholslami M, Homaei R, Mohammadi S, Kheirabadi Gh. The relation between role clarity & role adjustment. *Res Behav Sci*. 2012; 10(6):520-5. (In Persian)
9. Dawis RV, Lofquist LH. A psychological theory of work adjustment. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press; 1984.
10. Chang TY, Chang TL. Relationship between role stress and job clarity in sales people employed by travel agents in Tiwan. *Int J Stress Manag*. 2012; 14(2):211-23. [DOI:10.1037/1072-5245.14.2.211]
11. Azarpira G, Yaghobi A, Forghani M, Soleymani G. The relationship between role clarity and job compatibility in the Sport & Physical Education Office. *Int J Sport Stud*. 3(2):194-8. (In Persian)
12. Azizi M, Ghoudarzi Z, Rafiee N. Assessing the relation between organization climate and job nature with staffs' job motivation in Isfahan Hospitals. *JHOSP*. 2015; 14(2):111-8. (In Persian)
13. Nasrabadi HA, Rajaeepour S, Salimi Gh, Taherpour F, Partovi H. The study of relation between job nature and job satisfaction. *Execut Manag*. 2009; 9(1):58-76. (In Persian)
14. Hackman JR, Oldham GR. Motivation through the design of work: test of a theory. *Organ Behav Human Perform*. 1975; 16:250-79. [DOI:10.1016/0030-5073(76)90016-7]
15. Jodat S, Farajzadeh Z, Saadatjoo SA. A study of job motivation of nurses working in Valiasr Hospital of Birjand in 2013. *Mod Care Sci Q Birjand Nurs Midwifery Fac*. 2014; 10(4):296-304. (In Persian)
16. Taherpour M, Sefidi F, Javadi A. Factors affecting the motivation of the members of the Board of Qazvin University of Medical Sciences. *Dena Quart*. 2015; 6:21-2. (In Persian)
17. Mahmoudi H, Ebrahimian A, Solymani M, Ebadi A. The study of job motivation factors in critical care nurses. *Behav Sci*. 2008; 1(2):171-8. (In Persian)
18. Samadifard HR, Narimani M. The relationship between moral identity, spiritual well-being and religious orientation with job adjustment among Nurses. *PSJ*. 2018; 17(1):1-8. (In Persian) [DOI:10.21859/psj.17.1.1]
19. Akbar Bagloo M, Valizadeh L. Job stress and adjustment methods in nurses working in the psychiatric part of Razi Hospital in Tabriz. *Modern Care Journal*. 2011; 8(1):45-51. (In Persian)
20. Hackman JR, Oldham GR. Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organ Behav Human*

- Perform. 1976; 16(2):250-79. [DOI:10.1016/0030-5073(76)90016-7]
21. Lawshe CH. A quantitative approach to content validity. *Personnel Psych.* 1975; 28, 563-75. [DOI:10.1111/j.1744-6570.1975.tb01393.x]
 22. Munro BH. *Statistical Methods for Health Care Research*, Philadelphia: New Jersey: Lippincott Williams & Wilkins; 2004; P. 105.
 23. Rahimi H, Esmaili M. The effect of work ethic and job identity on job involvement in staffs at University of Kashan. *J Industry Uni.* 2018; 11(39):53-64. (In Persian)
 24. Dibaji S, Shahpoori S, Nouri A. The role of job characteristics in nurses' willingness to customer-oriented behaviors. *IJN.* 2013; 26(83):30-8. (In Persian)
 25. Faraji A, Valiee S, Mazidi G, Ramazanh A, Rezaee Farahani M. Relationship between job characteristic and job stress in nurses of Kurdistan University of Medical Sciences Educational Hospitals. *IJNR.* 2012; 7(25):54-63. (In Persian)
 26. Jalilian S, Karimianpour G. The relationship between psychological capital and job adjustment of staffs in Kermanshah University of Medical Sciences. *PSJ.* 2018; 16(3):39-47. (In Persian) [DOI:10.21859/psj.16.3.39]
 27. Meifang Hu, Yinjun Z. Nursing students' adjustment and coping strategies in clinical practice. MA thesis in Nursing, Nursing Department Medicine and Health College. China: Ishui University.
 28. Tsay S, Wen-Yi C, Yu-Hui L, Yia-Wun L. Job stressors, work adjustment and intention to leave: A study of female nursing assistants in long-term care facilities in Taiwan. *Taiwan J Public Health.* 2013; 32(5):476-490.
 29. Ghasemy M, Mortaghy M, Ghahremani Z, Vahediane Azimi A, Ghorbani F. Nurses job stress in Therapeutic Educational Centers in Zanjan. *J Res Dev Nurs Midw.* 2011; 8(1):42-51. (In Persian)
 30. Sohrabian A, Modaresi S, Yousefi F. The investigation of relationship between organizational climate and job satisfaction among occupied Nurses in Psychiatric Hospitals of Qods, Tohid and Besat. *Shenakht J Psych Psychiat.* 2018; 4(4):34-43. (In Persian)
 31. Hackman, JR, Lawler EE. (2007). Employee reaction to job characteristics. *J Appl Psych.* 2007; 55(3):259-86. [DOI:10.1037/h0031152]