

بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و عملکرد کادر پرستاری بیمارستانهای استان چهارمحال بختیاری

پژوهشگران: افسانه کاظمیان^۱، کبری نوریان^۲، ندا پروین^۳

(۱) کارشناس ارشد مامایی و مدیریت دولتی، گروه مامایی دانشکده پرستاری و مامایی شهر کرد

(۲) کارشناسی ارشد پرستاری، گروه مامایی دانشکده پرستاری و مامایی شهر کرد

(۳) کارشناسی ارشد پرستاری، گروه پرستاری دانشکده پرستاری و مامایی شهر کرد

چکیده:

مقدمه: بهره وری عامل انسانی در گرو سلامت، انگیزه، روحیه و تعهد آنان است. کارآیی کارکنانی که رضایت شغلی دارند و آنان که از کار خود ناراضی اند همواره مورد بحث و بررسی مدیران بوده است. اهمیت مسئله درمان و پرستاری از بیماران در جامعه بر هیچکس پوشیده نیست. افزایش رضایت شغلی پرستاران باعث ارتقای کیفیت مراقبت دریافتی توسط بیماران می گردد. هدف: این پژوهش با هدف تعیین رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد کادر پرستاری بیمارستانهای استان چهارمحال و بختیاری انجام گرفت.

روش کار: این پژوهش یک مطالعه توصیفی تحلیلی می باشد که جهت سنجش رضایت شغلی از فهرست توصیف شغلی JD و به منظور سنجش عملکرد شغلی از فرم ارزشیابی عملکرد که توسط کارشناسان دانشگاه علوم پزشکی بر اساس شرح وظایف کادر پرستاری تهیه شده استفاده گردید. پس از جمع آوری اطلاعات، تجزیه و تحلیل آماری با استفاده از نرم افزار SPSS و با استفاده از آزمون های همبستگی پیرسون و آنالیز واریانس یکطرفه صورت گرفت.

نتایج: براساس نتایج این پژوهش بین رضایت و عملکرد شغلی کادر پرستاری با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون رابطه معنی داری مشاهده نشد. در ضمن ۵/۸٪ افراد ناراضی، ۳۵/۸٪ افراد نسبتاً ناراضی، ۵۲/۹٪ نسبتاً راضی و ۵/۴٪ درصد افراد راضی بودند. بیشترین ناراضیاتی مربوط به حقوق و مزایا و کمترین آن مربوط به همکاران بود.

نتیجه گیری: میزان رضایت شغلی کادر پرستاری کم بوده و هر چند بین این یافته و عملکرد شغلی رابطه معنی داری بدست نیامد. لازم است در جهت افزایش رضایت شغلی کادر پرستاری و ترمیم حقوق و مزایای آنان اقدام شود.

کلیدواژه ها: رضایت شغلی، عملکرد شغلی، کادر پرستاری

مقدمه عملکرد شغلی نشان می دهد که کار فرد تا چه حد به

صورت رضایت بخش انجام می گیرد (۴).

پیشرفت جوامع در گرو داشتن انسانهایی سالم است. رابطه متقابل رضایت شغلی و عملکرد بهتر پرسنل پرستاری که در خدمت سلامت جامعه می باشند تامل و بررسی بیشتری را در این زمینه می طلبد. رضایتمندی و سلامت کادر پرستاری به عنوان ارائه دهندگان مراقبت بر کیفیت مراقبت ارائه شده از سوی آنها به بیماران تأثیر گذار است. لذا برای رسیدن به حداکثر کارآیی پرستاران لازم است که آنها سالم و راضی باشند (۵).

ملاک رضایت شغلی، در بر گیرنده چهار عامل پاداش، حقوق و شرایط ارتقاء، زمینه شغلی یعنی

هر سازمان برای نیل به اهداف خود احتیاج به منابع مختلفی دارد. بدون شک مهمترین منبع هر سازمان، نیروی انسانی شاغل در آن است. چنانچه این نیرو دارای انگیزه، رضایت و روحیه مناسب باشند تمامی توان، استعداد و مهارت خود را در سازمان به کار خواهند گرفت. فواید این امر هم به خود شخص و هم به سازمان بر می گردد. لذا موفقیت و پیشرفت هر سازمان به نیروی انسانی آن بستگی دارد (۱).

نحوه نگرش و طرز تلقی کارکنان نسبت به شغلشان به عبارت دیگر رضایت شغلی به مفهوم خشنودی و ارضاء نیازهای اصلی در محل کار و (۲، ۳). عملکرد شغلی، کارآیی و اثربخشی در کار می باشد.

مدیران و سرپرستان آنان تکمیل شد. پرسشنامه مربوطه توسط مسئولین دستگاههای اجرایی دانشگاه علوم پزشکی از روی شرح وظایف ماما، پرستار و بهیار در هر بخش از بیمارستان بطور استاندارد تهیه شده و سالانه مورد استفاده مدیران و سرپرستان قرار می گیرد. جهت سنجش پایایی آزمون مجدد انجام و ضریب همبستگی $r = 0.83$ به دست آمد. پرسشنامه **JDI** (Job Descriptive Index) شامل فهرستی از پنج جنبه شغل است که شامل رضایت از نوع کار، مدیر یا سرپرست، همکاران، ارتقاء در سازمان و حقوق و مزایا می باشد که از نظر روایی و پایایی استاندارد بوده و در تحقیقات دیگر در ایران نیز استفاده شده است (۸).

به منظور توصیف مشخصات دموگرافیک از توزیع و برای تعیین ارتباط برخی از مشخصات دموگرافیک با رضایت شغلی از آمار استنباطی (آزمون همبستگی پیرسون و آنالیز واریانس یکطرفه) استفاده شد.

نتایج

آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین رضایت شغلی و عملکرد آنان رابطه خطی و معنی داری وجود ندارد. نتایج همچنین نشان داد که در نمونه مورد مطالعه ۵/۸ درصد افراد ناراضی، ۳۵/۸٪ نسبتاً ناراضی ۵۲/۹٪ نسبتاً راضی، ۵/۴٪ راضی بودند. بیشترین نارضایتی مربوط به حقوق و مزایا و کمترین آن مربوط به همکاران بود (جدول شماره ۱).

جدول شماره (۱): توزیع ابعاد مختلف رضایت شغلی

راضی		ناراضی		عملکرد شغلی ابعاد مختلف رضایت
درصد	تعداد	درصد	تعداد	
۳۶/۲۵	۷۰	۶۴/۷۴	۲۰۶	نوع کار
۷۹/۳۰	۸۵	۲۱/۶۹	۱۹۱	مدیر یا سرپرست
۲۱/۶۵	۱۸۰	۷۹/۳۴	۹۶	همکاران
۵/۹	۲۵	۹۵/۹۰	۲۵۱	ارتقاء در سازمان
۱۷/۲	۶	۸۳/۹۷	۲۷۰	حقوق و مزایا

شرایط و مزایای شغل، عوامل و روابط انسانی با همکاران و مدیران و همچنین ویژه گی های شغل یا حرفه می باشد (۱). پژوهشگرانی که به ارزشهای انسانی اهمیت زیادی می دهند چنین استدلال می کنند که رضایت شغلی باید از جمله هدفهای اولیه سازمان باشد. رضایت شغلی نه تنها با غیبت و جابجایی کارکنان رابطه منفی دارد بلکه بنابر استدلال آنان مسئولیت های سازمان فراتر از دستمزدی است که به کارکنان می دهند و سازمانها باید شرایطی را فراهم آورند تا بدان وسیله بتوانند کارکنان را ارضاء نمایند. بازدهی کارکنانی که رضایت شغلی دارند و آنان که از کار خود ناراضی هستند همواره مورد بحث و بررسی مدیران بوده است (۱،۶). این واقعیت که عملکرد شغلی و غیبت می توانند تأثیر مهم در بهره وری داشته باشند هنوز اهمیت خود را در سازمانها از دست نداده است. مطالعات بیانگر این مطلب هستند که امروزه پرستاران رضایت شغلی کمتری نسبت به گذشته دارند و نارضایتی شغلی می تواند کیفیت مراقبت از بیماران را تحت تأثیر قرار دهد (۷). این مقاله سعی دارد نتایج پژوهشی را که با هدف تعیین رابطه رضایت شغلی و عملکرد کادر پرستاری بیمارستانهای دولتی، تعیین میزان رضایت شغلی کادر پرستاری و ارتباط آن با برخی مشخصات دموگرافیک انجام شده است ارائه نماید.

روش کار

این مطالعه یک تحقیق توصیفی- تحلیلی می باشد. نمونه پژوهش ۲۷۰ نفر از کادر پرستاری استان چهار محال و بختیاری هستند که به روش نمونه گیری آسان، پرسشنامه رضایت شغلی را تکمیل نمودند. پژوهشگر ضمن مراجعه به بیمارستانهای دولتی استان در شیفت های مختلف، پرسشنامه رضایت شغلی را به کسانی که تمایل به شرکت در پژوهش داشتند تحویل و پس از تکمیل جمع آوری نمود. جهت ارزیابی عملکرد شغلی فرم ارزشیابی توسط

عملکرد خوبی داشته باشند. آرجریس در مطالعه خود بر روی کارگران به این نتیجه رسید که کارگران راضی ممکن است پرکار و کارآمد نباشند و بر عکس کارگران ناراضی پرکار و کارآمد باشند. مهندسان و پرستاران جوان که حقوق آنها کم و غالباً پر کار و ناراضی می باشند گواهی بر این مدعا هستند. در این مورد کیت دیویس عقیده دارد که روحیه ضعیف الزاماً موجب کاهش بازدهی نمی شود و روحیه قوی ضامن افزایش بازدهی نیست (۹). ریچارد نیز معتقد است کارکنان راضی الزاماً بیشترین تولید و کارکنان ناراضی ضعیفترین عملکرد را ندارند (۱). همچنین شاکری نیا در تحقیق خود رابطه معنی داری بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی مدیران سازمان صنایع دفاع مشاهده نکرد (۱۰). که با مطالعه فوق همخوانی دارد. هرچند طالبان در این رابطه به این نتیجه رسید که بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی معلمان رابطه مثبت معنی داری وجود دارد (۱۱).

در رابطه با تعیین رابطه رضایت از نوع کار، رضایت از مدیر یا سرپرست و همکاران، رضایت از ارتقاء و رضایت از حقوق و مزایا با عملکرد شغلی نیز رابطه معنی داری مشاهده نشد که با توجه به اینکه رضایت شغلی مجموع عوامل فوق بوده و ارتباط تک تک این اجزا نیز با عملکرد شغلی سنجیده شد و رابطه معنی داری مشاهده نشد. در این مورد می توان به مطالعه کاتس اشاره کرد که در مطالعه خود بر روی عده ای از کارمندان دفتری به این نتیجه رسید که خشنودی های حاصل از کار، رضایت از مدیر، محل خدمت و خشنودی های حاصل از رفاه مادی با مقام و موقعیت اداری هیچکدام با بهره وری ارتباط مستقیم ندارد (۱۲).

در کل ۸/۵٪ افراد ناراضی، ۸/۳۵٪ نسبتاً ناراضی، ۹/۵۲٪ نسبتاً راضی و ۴/۵٪ راضی بودند. تدین نیز در تحقیق خود به این نتیجه رسید که میزان رضایت

بین رضایت از نوع کار، مدیر، همکار، ارتقاء در سازمان و حقوق و مزایا و عملکرد شغلی با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون رابطه معنی داری مشاهده نشد. در بررسی ارتباط بین ویژگی های دموگرافیک با رضایت شغلی، بین سن، سابقه کار، وضعیت تأهل (آزمون پیرسون) و وضعیت استخدام (آنالیز واریانس یک طرفه) با رضایت شغلی رابطه معنی داری مشاهده نشد ولی بین حقوق (آزمون پیرسون)، سمت و میزان تحصیلات (آنالیز واریانس یک طرفه) با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی داری مشاهده شد. نمره رضایت شغلی افراد مجرد بیشتر از متأهلین و انحراف معیار نمرات متأهلین بیشتر از افراد مجرد بود. میانگین نمره رضایت شغلی در افراد با حقوق کمتر از میانگین نمره رضایت شغلی افرادی با حقوق بالاتر کمتر بود. بیشترین رضایت شغلی به ترتیب در بهیاران، ماماها، سرپرستاران و پرستاران مشاهده شد. میانگین نمرات رضایت شغلی کارکنان پیمانی نسبت به کارکنان رسمی و طرحی کمتر و بیشترین میانگین مربوط به کارکنان رسمی بود.

بحث و نتیجه گیری

در رابطه با هدف اصلی پژوهش تعیین رابطه بین رضایت و عملکرد شغلی در این مطالعه رابطه معنی داری مشاهده نشد. به نظر محقق با توجه به حساسیت شغلی کادر پرستاری، به نظر می رسد گرچه ممکن است پرسنل پرستاری از کار خود ناراضی باشند اما هرگز حاضر نیستند که این عدم رضایت را با کم کاری یا عدم ارائه خدمت مفید و مؤثر به یک انسان دردمند یا یک مادر در حال زایمان جبران نمایند همچنین نظارت بر کار کادر پرستاری توسط مسئولین بخش، سوپروایزرها و مترون به طور مستقیم و مداوم صورت می گیرد و اگر کسی در انجام وظیفه اهمال و سستی نماید توسط مراجع قانونی منجمله سازمان نظام پزشکی و دادگاههای مربوطه، پیگیری و مجازات می شود نیز عملاً موجب می شود که این گروه

شغلی پرستاران بسیار پایین بوده و اکثر آنها (۲/۵۹٪) ناراضی و (۸/۴۰٪) نسبتاً راضی می باشند (۱۳).

در مطالعه سوداگر در بین پرستاران هرمزگان ۲۷٪ کاملاً ناراضی، ۳۴٪ ناراضی، ۵/۳۵٪ راضی و ۵/۳٪ کاملاً راضی بودند (۱۳). در یزد شهبازی گزارش می کند که ۲۶/۸۳٪ از پرستاران از رضایت شغلی متوسط برخوردار بودند و رضایت زیاد را در ۷۱/۲٪ و رضایت کم را در ۳/۱۴٪ از جامعه مورد مطالعه خود گزارش کرد (۱۴). کمبود پرستاران و ترک شغل آنها از مشکلات موجود در سیستم بهداشتی درمانی اغلب کشورها می باشد مطالعه مروری ویل نیز موید ارتباط بین ناراضی شغلی پرستاران با این موضوع می باشد (۱۵، ۱۶) در ایران نیز آمار دولتی بیانگر ۲۵٪ ترک خدمت در سال ۱۳۶۳ بوده است. ادامه اشتغال به کار نیز نمی تواند صرفاً ناشی از وجود رضایت شغلی تلقی شود در یک نظر خواهی از پرستاران ۹۰٪ آنان اظهار کردند که در صورت فراهم شدن موقعیت مناسب در این شغل باقی نخواهند ماند (۱۷). ژورک رضایت شغلی را عامل ماندن در شغل پرستاری می داند و در تحقیق خود به این نتیجه رسید که پرستاران راضی تر تمایل بیشتری به ماندن در حرفه خود داشته و به آموزش و ارتقاء حرفه ای بیشترین اهمیت را می دهند بالاترین نمره رضایت شغلی را رضایت از همکاران و پایین ترین نمره را حقوق و مزایا به خود اختصاص داده است. این یافته ها با یافته های پژوهش برنارد، ژورک و ابو ایروب مطابقت دارد بعلاوه ابو ایروب عامل ارتباط با همکاران را بعنوان یکی از مهمترین عوامل مرتبط با بهبود عملکرد و کاهش استرس شغلی پرستاران مطرح نموده است. (۱۸، ۱۹، ۲۰) نتایج همچنین نشان داد که با بالا رفتن سن و سابقه کار، رضایت شغلی کاهش می یابد. رانز نیز در تحقیق خود به این نتیجه رسید که با افزایش سن، رضایت شغلی کاهش می یابد (۲۱). یافته فوق با مطالعه باسبی نیز مطابقت دارد (۲۲).

محقق معتقد است که احتمالاً ناراضی از حقوق و مزایا مسئله فوق را تحت پوشش قرار داده و با افزایش سن نیازهای مادی ممکن است افزایش یافته و با عدم ارضاء این نیازها ناراضی بیشتری پیش آید.

با توجه به اینکه رضایت شغلی با وضعیت حقوقی رابطه ای مستقیم داشته می توان گفت دریافت بیشتر و حقوق بالاتر رضایت بیشتری را به همراه دارد تحقیقات نشان داد که نظام پرداخت صحیح و عادلانه از راههای افزایش رضایت شغلی می باشد (۲۳). میانگین نمره رضایت شغلی پرسنل مامایی با پرستاری تفاوت داشت و میانگین نمره رضایت شغلی بهیار نیز با پرستار تفاوت داشت. کمترین رضایت در پرستاران و بالاترین میزان رضایت در ماماها و بهیاران دیده شد. شاید این تفاوت بدلیل ماهیت شغلی آنها باشد. کارکنان رسمی نسبت به کارکنان طرحی و پیمانی رضایت شغلی بالاتری داشتند که به سبب امنیت شغلی، اطمینان خاطر و دلگرمی بیشتر آنان می باشد. وضعیت استخدام با عملکرد شغلی نیز رابطه داشت بدین صورت که نمره عملکرد شغلی افرادی که استخدام رسمی بودند بیش تر از کارکنان طرح نیروی انسانی بود. تفاوت معنی داری بین تحصیلات و نمره رضایت شغلی این افراد مشاهده گردید و این تفاوت میانگین بین تحصیلات دیپلم و کارشناسی وجود داشت. دیپلمه ها بالاترین نمره رضایت شغلی و کارشناسان و لیسانسه ها پایین ترین نمره رضایت شغلی را داشتند که می توان گفت ناشی از تفاوت انتظارات دو گروه است. پرسنل با مدرک بالاتر با توجه به تحصیلات بیشتر انتظارات بیشتری دارند.

نتیجه گیری نهایی

با توجه به اهمیت رضایت شغلی و تأثیر آن در سلامتی پرستاران و نتایج مترتب بر آن از نظر فردی و سازمانی و با توجه به اینکه بایستی هر سازمان در پی افزایش رضایت شغلی و عملکرد شغلی کارکنان خود باشد توصیه می شود که در سازمانها هرچند سال یک

۱۴- شهبازی، لیلی، سلیمی، طاهره. رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستانهای استان یزد. مجله دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی یزد. پاییز ۱۳۸۱، سال دهم، ضمیمه شماره سوم: صفحات ۷۴-۷۰.

15- While H.lu.Barriball KL. Job satisfaction among nurses ;a literature review .Int J Nurse Stud.2005.42(2).pp: 211-227

16-Krogstad U,Hofoss D,Veenstra M,Hjortdahl P. Predictors of job satisfaction among doctors and nurses and auxiliaries .Resour in Norwegian hospitals:relevance for micro unit culture Hum Resour Health. 2006 feb 17.4.pp:30.

۱۷- فروغی، سعید. بررسی ارتباط بین انواع تیپ شخصیتی پرستاران با میزان رضایت شغلی. نشریه علمی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی لرستان. پائیز و زمستان ۱۳۷۶، سال پنجم، شماره: ۸ و ۹.

18-Bjork IT ,Samdal GB,Hansen BS.Torstad S,Hamilton GA. Job satisfaction in a Norwegian population of nurses. A questionnaire survey . Int J Nurs stud,2006 feb 25;(Epub ahead of print)

19-Abu AiRub RF.Job performance,and social support among hospital nurses.J Nurs Scholarsh.2004.36(1).pp:73-78

20-Burnard PK. Job satisfaction among nurses Australian and NewZealand. Journal of mental Health nursing.1999. 8.p:90

21-Ranz J.Stueve A,Mcquistion HL.The Vole of Psychiatrist:Job satisfaction of Community Mental Health Journal. 2001.pp:525-39.

22-Bubsby A,Banik D.Nurse satisfaction with work in hospitals.J Nurse Adm. 1997:21(11).pp:35-38.

۲۳- شرمهورن، جان آر. مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی، انتشارات شابک. ۱۳۸۱، ص ۳۱۵.

بار میزان رضایت شغلی سنجیده و گامهایی در جهت افزایش آن برداشته شود. با توجه به اینکه بیشترین نارضایتی در این قشر از حقوق و مزایا می باشد. لزوم اصلاح و ترمیم وضعیت حقوقی پرستاران و توجه بیشتر به آن احساس می شود.

تشکر و قدردانی

بدینوسیله از کلیه پرسنل زحمتکش دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد و به ویژه کادر پرستاری که در انجام این پژوهش ما را یاری نمودند تشکر و قدردانی میگردد.

منابع:

1-Richard L.Hughes.R C.Ginnet.G J.Curfy. Leadership enhancing the lesson of experience. 3th edition .Irwin MC Graw Hill .1999.p:430.

2-Fletcher,C.E.Hospital RNs Job Satisfaction And dissatisfactions. Journal of Nursing administration. 2001. 31(6).pp: 324-31.

۳- استیفن پی، رابینز. مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، چاپ اول. دفتر پژوهشهای فرهنگی. ۱۳۷۸. ص ۲۹۶.

۴- شیمون، دولان، رندال، شولر. مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی. ترجمه محمد علی طوسی و محمد صائبی. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۵ ص ۲۹۱.

5-Bert I.Simmons .DN .Eustress at work;The relationship between hope and health in hospital's nurses. Health care management review.2001.26(4).pp:7-18.

6-Greenberg.J. Managing Behavior In Organization second edition.Prentice Hall.1999.p:83-5

۷- تدینی، مینا. بررسی رابطه رضایت شغلی با میزان برقراری ارتباط پرستاران با کودکان ۳-۶ ساله در بیمارستانهای تخصصی کودکان وابسته به دانشگاههای دولتی شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی. ۱۳۸۱. ص ۱۶۴.

۸- احمدی، سیروس. تاثیر فشار شغلی بر رضایت شغلی و عملکرد شغلی در بین مدیران جهاد سازندگی استان اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی دانشگاه اصفهان. ۱۳۷۵.

۹- کاشانیان، علی. مقاله هائی در باره مبانی رفتار سازمانی و انگیزش. تهران مرکز آموزش مدیریت دولتی. ۱۳۷۰ ص ۱۱۵.

۱۰- شاکری نیا، ایرج. بررسی رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد مدیران سازمان صنایع دفاع. مجله تدبیر، خرداد ماه ۷۶، شماره ۷۲: ص ۲۵.

۱۱- طالبان، محمد رضا. بررسی رابطه رضایت شغلی و عملکرد آموزشی معلمان مقطع ابتدایی تهران. مجله تدبیر، آبانماه ۷۶، شماره ۷۷. ص ۳۳.

۱۲- کاشانیان، علی. مقاله هائی درباره مبانی رفتار سازمانی و انگیزش. تهران مرکز آموزش مدیریت دولتی. ۱۳۷۰. ص ۱۱۵.

۱۳- سوداگر، سیمین. میزان رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستانهای وابسته به دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان در سال ۱۳۸۱. مجله پزشکی هرمزگان. زمستان ۸۳، سال هشتم، شماره چهارم: صفحات ۲۳۳-۲۳۷.

Survey the relationship between job satisfaction and job performance of nurses in ChaharMahal Bakhtiari

By: Kazemian. A, Noriyan. K, Parvin. N

Abstract:

Introduction: Effectiveness of a human factor which depends on their health, motivation, mood and obligation. Personnel's efficiency who is satisfied with their job and those who are un satisfied has been an issue of discussion with managers.

The importance of nursing patients and providing treatment is obvious to the society. Increasing nurses' job satisfaction promotes the quality of nursing care.

Objective: This study aims to determine the relationship between nurses' job satisfaction and their performance in nurses employed in hospitals of Chahar Mahal Bakhtiari province.

Methods: This is a descriptive. Analytical study and it used JDI scale for job satisfaction and also performance evaluation form to assess satisfaction and performance. After data collection, statistical analysis was done by spss (Pearson's correlation test and one-way variance analysis).

Results: Study findings showed no significant relationship between job satisfaction and performance using Pearson's correlation test ($P > 0.05$) and also 5.8% were unsatisfied, 35.8% almost unsatisfied, 52.9% somewhat satisfied and 5.4% of samples were satisfied with their job. Most dissatisfaction was related to salary and least dissatisfaction was regarding colleagues.

Conclusion: The level of job satisfaction was low in nurses even though it was not satisficantly related to job performance.

It's necessary to take serious actions to promote job satisfaction and increase salaries.

Key words: Job satisfaction, Job performance, Nurse.