

## بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی پرستاران

الناز اصغری<sup>۱</sup>، طاهره خالق دوست<sup>۲</sup>، فریبا عسگری<sup>۳</sup>، دکتر احسان کاظم نژاد<sup>۴</sup>

(۱) کارشناس ارشد آموزش پرستاری (داخلی-جراحی)

(۲) آموزش پرستاری (داخلی-جراحی)، مربی و عضو هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی گیلان

(۳) مدیریت پرستاری، مربی و عضو هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی گیلان

(۴) آمار زیستی، استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی گیلان

تاریخ دریافت مقاله: ۸۹/۱/۱۵

تاریخ پذیرش: ۸۹/۵/۱۷

### چکیده

مقدمه: رضایت شغلی، حدی از احساسات و نگرشهای مثبت است که افراد نسبت به شغل خود دارند. شناسایی عوامل موثر بر رضایت شغلی بسیار مهم است زیرا این مقوله در پیامدهای سازمانی و حتی زندگی فردی نقش بارزی ایفا می کند.

هدف: این مطالعه با هدف تعیین عوامل موثر بر رضایت شغلی پرستاران انجام شده است.

روش کار: این پژوهش یک مطالعه توصیفی از نوع همبستگی بوده که ابزار گردآوری داده های آن پرسشنامه رضایت شغلی وار و همکاران می باشد. نمونه ها، پرستاران شاغل در بیمارستان های آموزشی شهر رشت بودند که به صورت سرشماری انتخاب شدند. داده ها با آزمون های تی تست، آنووا و پیرسون، آنالیز واریانس یک طرفه تحت نرم افزار SPSS تجزیه و تحلیل شدند.

نتایج: میانگین رضایت شغلی  $54/43 \pm 10/54$  بود. اکثر افرادی که رضایت بالایی داشتند در گروه های سنی بالای ۴۱ سال (۲۹/۵٪)، متاهل (۱۹/۸٪)، استخدام قراردادی (۲۴/۵٪) و در سمت مترونی (۷۵٪) قرار داشتند.

نتیجه گیری: اکثر واحدهای مورد پژوهش (۶۲/۹٪) رضایت شغلی متوسطی داشتند. طبق یافته های این مطالعه چنانچه پرستاران شاغل در بیمارستان های آموزشی شهر رشت با توجه به سن و جنس خود در بخش مناسب و مورد علاقه خود کار کنند و مسئولیت های مدیریتی را عهده دار شوند (مانند تفویض اختیار)، احتمالاً رضایت شغلی بیشتری خواهند داشت.

کلیدواژه ها: پرستار، رضایت شغلی، عوامل موثر بر رضایت شغلی

### مقدمه

اهمیت کار مراقبت های بهداشتی-درمانی در این است که پرستاران باید جهت کسب بیشترین کارآیی و اثر بخشی، علاوه بر کسب تخصص و مهارت لازم با عشق و علاقه به کار خود ادامه دهند (۵). با توجه به نقش پرستار در مراقبت از بیماران، افزایش رضایت شغلی این گروه از تیم مراقبتی می تواند باعث ارتقای کیفیت مراقبت دریافت شده توسط بیماران شود و رضایتمندی بیماران از خدمات درمانی را بهبود بخشد (۶). نتایج حاصل از تحقیق یاقوتی نیز نشان می دهد که رضایت شغلی پرستاران در ارائه بهتر خدمات درمانی و بهداشتی بسیار موثر است (۷).

شناسایی عوامل موثر بر رضایت شغلی بسیار مهم است زیرا این مقوله در پیامد و بهره وری سازمان و حتی زندگی فردی نقش بارزی ایفا می کند (۸). نتایج

نظریه های جدید مدیریتی بر این اعتقاد هستند که انسان ذاتاً به کار نیاز دارد و سعی می کند با علاقه و برای رفع نیازهای غریزی، جسمی و همچنین امرار معاش روزانه کار کند (۱). امروزه بیشتر افراد تقریباً نیمی از ساعات بیداری خود را در محیط کارشان می گذرانند. بنابراین رضایت از کار و محیط کار بسیار مهم و ضروری است (۲). رضایت شغلی حدی از احساسات و نگرشهای مثبت است که افراد نسبت به شغل خود دارند (۳ و ۴). لاک (Locke) رضایت شغلی را حالت عاطفی مثبتی توصیف می کند که نتیجه درک فرد از شرایط کاری می باشد (۲ و ۴). فرد کورتز (Fred Cortese) رضایت شغلی را یک حالت عاطفی مثبت یا خوشایندی می داند که حاصل ارزیابی فرد از شغل یا تجارب شغلی خود می باشد (۳).

تحقیقات نشان می دهد که کارکنان با رضایت شغلی بالاتر، از نظر وضعیت بدنی و توان ذهنی در شرایط بهتری قرار دارند (۴). همچنین مطالعات نشان داده است که بین رضایت شغلی و تعداد غیبت پرستاران رابطه منفی وجود دارد به طوری که افزایش رضایت شغلی پرستاران باعث کاهش تعداد روزهای غیبت از کار می شود (۹). این در حالی است که مطالعات موجود میزان رضایت شغلی پرستاران در سراسر دنیا و ایران را متوسط رو به پایین ارزیابی می کنند (۱۰). از این رو شناسایی عوامل مرتبط با رضایت شغلی بسیار مهم می باشد.

در مطالعه مقرب و همکاران فقط ۳/۲ درصد پرستاران رضایت شغلی زیادی داشتند و بین رضایت شغلی با سن، تحصیلات و نوع استخدام ارتباط آماری معنی دار وجود داشت ولی رابطه آن با سابقه کاری، تاهل، جنس و نوع بیمارستان معنی دار نبود (۱۱). در مطالعه النزی و همکارانش (Al-Enezi) در کویت نیز اکثر پرستاران رضایت شغلی متوسطی داشتند. در این مطالعه رابطه رضایت شغلی با ملیت، سطح تحصیلات و وضعیت تاهل معنی دار بود ولی با جنس، سن، سابقه کار و حقوق رابطه معنی داری نداشت (۱۲). با توجه به نقش مفهوم رضایت شغلی در ارتقاء اثربخشی و بهره وری سازمان، این مطالعه به منظور تعیین عوامل موثر بر رضایت شغلی پرستاران انجام شده است.

### روش کار

این پژوهش یک مطالعه توصیفی از نوع همبستگی است. محیط این پژوهش شامل کلیه بیمارستان های آموزشی شهر رشت می باشد و جامعه پژوهشی این مطالعه را کلیه پرستاران شاغل در بیمارستان های فوق تشکیل می دهند.

برای انجام این مطالعه از پرسشنامه ای که شامل دو بخش مشخصات دموگرافیکی و ابزار رضایت شغلی بود، استفاده شد. رضایت شغلی با پرسشنامه ی ۱۵ عبارتی وار و همکاران (Warr et al) سنجیده شد. اگر چه پرسشنامه رضایت شغلی استاندارد بود اما در

این مطالعه نیز برای رفع مشکلات ترجمه ای، توسط اساتید زبان انگلیسی مجدداً مورد ترجمه و بازبینی قرار گرفت. برای تعیین اعتبار محتوا، پرسشنامه ها در اختیار تعدادی از اساتید دانشگاه قرار داده شد. برای تعیین پایایی در یک مطالعه مقدماتی ابزارها طی فاصله دو هفته به ۳۰ نمونه داده شد. با استفاده از آزمون مجدد (test-retest) برای تعیین پایایی، ضریب آلفا کرونباخ پایایی ابزار رضایت شغلی را ۰/۹۷ نشان داد.

برای نمونه گیری از روش سرشماری استفاده شد. به این ترتیب که در ساعات اولیه شیفت های مختلف به بیمارستان ها مراجعه و پرسشنامه ها در اختیار پرسنل پرستاری قرار داده شد. سپس در ساعات پایانی شیفت مجدداً به بخش مراجعه و پرسشنامه ها تحویل گرفته شد. افرادی که هنگام نمونه گیری در مرخصی بودند، تمایلی برای شرکت در پژوهش نداشتند و یا پرسشنامه ها را به طور کامل تکمیل نکرده بودند از مطالعه حذف شدند. در نهایت ۷۱۹ پرسشنامه قابل استفاده بوده و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۱۶ انجام شد. با توجه به نمره کسب شده از پرسشنامه رضایت شغلی (۷۵ تا ۱۵) افراد در یکی از گروه های رضایت شغلی بالا، متوسط و پایین قرار گرفتند (۱۴، ۱۳، ۶).

برای نشان دادن فراوانی داده ها از آمار توصیفی استفاده شد و آزمون های تی، آنووا، آنالیز واریانس یک طرفه و پست هوک (Post Hoc) و پیرسون نیز برای بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی مورد استفاده قرار گرفت.

### نتایج

نتایج این تحقیق نشان داد اکثر واحدهای مورد پژوهش (۹۴/۷٪) مونث بودند. میانگین سنی نمونه ها ۳۲/۱۳±۶/۹۸ سال بوده و بیشتر واحدهای مورد پژوهش متاهل (۶۰/۶٪) و دارای وضعیت استخدام

پیمانی (۳/۳۵٪) بودند. میانگین و انحراف معیار سابقه کاری برابر با  $6/75 \pm 7/44$  سال بود. اکثر نمونه ها در بخش های جراحی (۳/۲۲٪) و ویژه (۹/۲۰٪) کار می کردند. در مورد سابقه کاری در بخش فعلی نیز ۹/۶۱ درصد واحدهای مورد پژوهش سابقه کاری کمتر یا مساوی ۲ سال در بخش فعلی داشتند. بیشتر واحدهای مورد پژوهش (۵/۸۵٪) پرستار بوده و سابقه مدیریت پرستاری نداشتند (۴/۸۸٪). مدرک تحصیلی اکثر نمونه ها (۸/۹۵٪) کارشناسی پرستاری بود و عمدتاً دارای نوبت کاری چرخشی بودند (۶/۸۷٪). میانگین نمره رضایت شغلی  $10/54 \pm 54/43$  بود. توزیع رضایت شغلی واحدهای مورد پژوهش در جداول شماره یک و دو آورده شده است. طبق نتایج،

اکثر واحدهای مورد پژوهش (۹/۶۲٪) از رضایت شغلی متوسطی برخوردار بودند. بیشتر پرستاران (۱/۱۶٪) از همکاران و مدیران خود بسیار راضی و از امنیت شغلی (۲/۲۴٪) بسیار ناراضی بودند. در این مطالعه اکثر افرادی که رضایت بالایی داشتند در گروه های سنی بالای ۴۱ سال (۵/۲۹٪)، متاهل (۸/۱۹٪)، استخدام قراردادی (۵/۲۴٪) و در سمت مترونی (۷۵٪) قرار داشتند. ارتباط رضایت شغلی با سابقه کار، سابقه کار در بخش فعلی، سابقه مدیریت و تحصیلات از نظر آماری معنی دار نبود. معنی داری سایر عوامل موثر با رضایت شغلی در جدول شماره سه آورده شده است.

جدول شماره ۱: توزیع واحدهای مورد پژوهش بر حسب گزینه های پرسشنامه ی رضایت شغلی

| ردیف | عبارات  | خیلی راضی درصد | راضی درصد | بی نظر درصد | ناراضی درصد | خیلی ناراضی درصد |
|------|---|----------------|-----------|-------------|-------------|------------------|
| ۱    | شرایط فیزیکی محل کار                          | ۳/۷            | ۴۸/۸      | ۸/۲         | ۳۰/۱        | ۹/۲              |
| ۲    | آزادی در انتخاب نحوه انجام کارهای حرفه ای خود | ۲/۸            | ۴۵/۲      | ۲۲/۱        | ۲۶/۵        | ۳/۴              |
| ۳    | همکاران در واحد کاری                          | ۱۶/۹           | ۶۷/۸      | ۸/۸         | ۶/۱         | ۰/۴              |
| ۴    | قدردانی در برابر انجام کارهای خوب             | ۵/۰            | ۳۸/۷      | ۱۷/۱        | ۳۱/۲        | ۸/۰              |
| ۵    | مدیر مستقیم شما (سرپرستار، سوپر وایزر و ...)  | ۱۶/۱           | ۶۳/۴      | ۱۱/۹        | ۶/۹         | ۱/۷              |
| ۶    | حجم مسئولیت های داده شده به شما               | ۳/۹            | ۴۷/۱      | ۱۰/۳        | ۳۱/۶        | ۷/۱              |
| ۷    | حقوق و مزایا                                  | ۰/۴            | ۲۳/۲      | ۱۱/۷        | ۴۵/۳        | ۱۹/۴             |
| ۸    | فرصت استفاده از توانایی های خود               | ۲/۰            | ۴۱/۷      | ۲۰/۱        | ۲۹/۶        | ۶/۶              |
| ۹    | ارتباط بین مدیران و پرستاران                  | ۳/۹            | ۴۷/۷      | ۲۰/۴        | ۲۱/۷        | ۶/۳              |
| ۱۰   | احتمال کسب ارتقاء شغلی در آینده               | ۲/۳            | ۳۱/۸      | ۳۰/۵        | ۲۷/۱        | ۸/۳              |
| ۱۱   | نحوه ی مدیریت بیمارستان                       | ۵/۹            | ۴۰/۶      | ۲۶/۶        | ۱۸/۲        | ۸/۷              |
| ۱۲   | میزان توجه به پیشنهادات شما                   | ۳/۶            | ۳۶/۳      | ۲۲/۵        | ۲۷/۵        | ۱۰/۱             |
| ۱۳   | میزان ساعات کاری                              | ۱/۵            | ۲۳/۸      | ۱۰/۵        | ۴۶/۶        | ۱۷/۷             |
| ۱۴   | میزان تنوع کاری                               | ۲/۷            | ۲۸/۵      | ۱۳/۳        | ۴۱/۵        | ۱۴/۰             |
| ۱۵   | امنیت شغلی                                    | ۲/۷            | ۲۱/۱      | ۹/۸         | ۴۲/۲        | ۲۴/۲             |

جدول شماره ۳: ارتباط رضایت شغلی با برخی مشخصات دموگرافیکی

| متغیر          | نوع آزمون | قضایه                  |
|----------------|-----------|------------------------|
| سن             | پیرسون    | $r = 0/085$ $P < 0/05$ |
| جنس            | تی تست    | $P < 0/0001$           |
| وضعیت تاهل     | تی تست    | $P < 0/0001$           |
| وضعیت استخدامی | آنووا     | $P < 0/0001$           |
| بخش            | آنووا     | $P < 0/0001$           |
| سمت            | آنووا     | $P < 0/0003$           |
| شیفت           | تی تست    | $P < 0/0001$           |

جدول شماره ۲: توزیع واحدها بر حسب گزینه های مربوط به رضایت شغلی

| رضایت شغلی          | درصد | تعداد |
|---------------------|------|-------|
| کم                  | ۱۱۷  | ۱۸    |
| متوسط               | ۴۰۸  | ۶۲/۹  |
| بالا                | ۱۲۴  | ۱۹/۱  |
| جمع                 | ۶۴۹  | ۱۰۰   |
| میانگین: ۴۵/۴۲      |      |       |
| انحراف معیار: ۱۰/۵۴ |      |       |

## بحث و نتیجه گیری

با توجه به یافته های بدست آمده، اکثر واحدهای مورد پژوهش (۶۲/۹٪) رضایت شغلی متوسطی داشتند. میانگین نمره رضایت شغلی کلی در مطالعه لیم تائجو نیز در حد متوسط بود (۶۳/۴±۸/۹) از محدوده ۲۰ تا ۱۰۰ (۱۵). در یک مطالعه کیفی که در کشور ایتالیا انجام شد اکثراً (حدود ۵۴٪) نظرات پرستاران، نشان دهنده رضایتمندی بود (۳).

در مورد ارتباط بین رضایت شغلی و سن نتایج نشان داد با افزایش سن پرستاران، رضایت شغلی بیشتر می شود. در مطالعه کلاگری و تاباک نیز مشخص شد افراد با سن بالاتر رضایت شغلی بیشتری نسبت به دیگران داشتند (۱۷ و ۱۶) (P<۰/۰۵). اما در مطالعات موحد و مقدم و همچنین پژوهش لو و همکاران (Lu et al) و حسینی و همکاران رابطه بین سن با رضایت شغلی معنی دار نبود (۲، ۸ و ۱۷).

شاید بتوان این مسئله را چنین توجیه نمود که افراد جوان، کم سابقه هستند و با توجه به اینکه افراد کم سابقه و تازه کار ایده آل هایی برای خود دارند که با محیط پر مشغله سازمان های امروزی هم خوانی ندارد از این رو از شغل خود ناراضی هستند؛ ولی به مرور زمان با پیدا کردن نگاه واقع بینانه به شغل خود و یا احتمالاً عادت کردن به شرایط موجود شغلی و یا کسب مهارت بیشتر، لذت بیشتری از کار خود برده و راضی تر می شوند.

نتایج مربوط به توزیع رضایت شغلی بر حسب جنس نشان داد رضایت شغلی بالا در مردان، ۱۳ درصد بیشتر از زنان است. برخلاف یافته این پژوهش، رضایت زنان در مطالعه کلاگری بالاتر از دیگران بود (۱۷) (P<۰/۰۵). احتمالاً رابطه رضایت شغلی و جنس تحت تاثیر تفاوت های فرهنگی و شرایط جوامع مورد مطالعه مانند سرپرست خانوار بودن، داشتن زندگی مستقل، انتظارات زنان از شغل خود و... می باشد.

در این مطالعه رضایت شغلی افراد متاهل ۱/۵ درصد بیشتر از افراد مجرد بود. در مطالعه اعتمادی نیز

افراد متاهل رضایت بیشتری داشتند (P<۰/۰۵) (۱۸). در مطالعات محسن پور و همکاران و پژوهش موحد بین رضایت شغلی و وضعیت تاهل ارتباط آماری معنی داری مشاهده نشده است (۲۰۹). شاید بتوان علت این امر را زیاد بودن تعداد پرستاران زن متاهل و رضایت آنها از استقلال مالی خود دانست.

نتایج وضعیت استخدام نیز نشان داد رضایت شغلی گروه قراردادی حداقل ۲ درصد بیش از سایر گروه ها بود. آزمون پست هوک جهت مقایسه دوگانه گروه ها نیز تفاوت گروه قراردادی با پیمانی (P<۰/۰۰۳) و طرحی (P<۰/۰۰۷) را معنی دار نشان داد. شاید دلیل رضایت شغلی کم گروه استخدام پیمانی این باشد که چون از بین داوطلبان فراوان، این افراد توانسته اند در آزمون استخدامی قبول شوند انتظارات زیادی از شغل خود دارند که با برآورده نشدن برخی از آنها، از شغل خود دل زده می شوند.

در مورد ارتباط بین رضایت شغلی و بخش، بیشترین فراوانی رضایت شغلی بالا (۳۹/۴٪) در پرستاران اتاق عمل و کمترین فراوانی رضایت شغلی بالا (۱۱/۳٪) در پرستاران بخش داخلی دیده می شد. آزمون پست هوک نیز نشان می دهد که از این نظر فقط بین رضایت پرستاران اتاق عمل با پرستاران بخش داخلی (P<۰/۰۰۹) تفاوت معنی دار آماری وجود داشته است و رضایت پرستاران بخش داخلی با سایر پرستاران بخش ها به جز ویژه، کودکان و اورژانس معنی دار بود.

شاید بتوان یافته های مطالعه را به ارتباط پزشک- پرستار نسبت داد، زیرا به نظر می رسد در بخش های داخلی بیمارستان های آموزشی ارتباط پزشک- پرستار تا حد زیادی به خواندن نوشته های یکدیگر از روی پرونده محدود شده است ولی ظاهراً در اتاق های عمل ارتباط بین همکاران صمیمی تر و دوستانه تر از سایر بخش ها مخصوصاً بخش داخلی است و شاید همین ارتباط باعث احساس راحتی در فرد شده و زمینه های رضایت شغلی وی را فراهم می آورد.

در این مطالعه با ارتقاء سمت از پرستاری تا مترونی رضایت شغلی افراد افزایش یافته است، به طوریکه رضایت شغلی بالا در مترون ها حداقل ۴۵ درصد بیش از سایر گروه ها بود. آزمون پست هوک فقط ارتباط سمت مترون را با سمت پرستاری، معنی دار نشان می دهد ( $P < 0/05$ ).

در مطالعه کلاگری ( $P < 0/05$ ) و جننگ ( $P < 0/01$ ) نیز ارتباط بین سمت بالاتر و رضایت شغلی بیشتر، مثبت و معنی دار بود (۲۰ و ۱۷). مطالعه شفعاغیان نیز نشانگر آن است که در میان رده های کادر درمانی، پرستاران بالینی پایین ترین رضایت شغلی را تجربه می کنند (۲۱). دلیل رضایت بیشتر رده های بالاتر سازمانی احتمالاً به دلیل مزایا و ارزش اجتماعی بیشتر آن است و یا احتمالاً افرادی که شغل خود را بیشتر دوست دارند، تلاش بیشتری نیز در آن زمینه داشته و به درجات بالاتر دست یافته اند.

در مورد ارتباط بین رضایت شغلی و نوبت کاری مشخص شد رضایت شغلی بالا در افراد دارای نوبت کاری چرخشی حدود ۲ درصد بیشتر از نوبت کاری ثابت بود. ارتباط این دو در مطالعات جننگ ( $P < 0/01$ ) و تاباک ( $P < 0/05$ ) نیز معنی دار بود (۲۰ و ۱۵). ولی در مطالعه اعتمادی مشخص شد افرادی که دارای نوبت کاری ثابت شب هستند رضایت کمتری دارند ( $P < 0/001$ ) (۱۸).

نارضایتی پرستاران باعث ایجاد چرخه معیوب در سیستم مراقبتی می شود به طوریکه میتواند باعث ترک شغل و در نتیجه کمبود نیروی پرستاری گردد و این امر خود باعث افزایش عوامل مرتبط با نارضایتی و فرسودگی شغلی مانند افزایش بارکاری، شیفت های کاری ناخوشایند و... می گردد (۳). بنابراین مدیران باید عوامل موثر بر رضایت شغلی را شناسایی و تقویت کنند. طبق یافته های این مطالعه چنانچه پرستاران شاغل در بیمارستان های آموزشی شهر رشت با توجه به سن و جنس خود در بخش مناسب و مورد علاقه خود کار کنند و مسئولیت های مدیریتی را عهده دار

شوند (مانند تفویض اختیار)، احتمالاً رضایت شغلی بیشتری خواهند داشت. از محدودیت های این پژوهش میتوان به وضعیت روحی و جسمی پرستاران هنگام پاسخ گویی به سوالات اشاره نمود که می تواند در نتایج کلی تاثیر گذار باشد.

### تشکر و قدردانی

از کلیه مسئولین پرستاری و پرستاران صبور بیمارستان های آموزشی رشت که نهایت همکاری را با محققین داشتند تشکر و قدردانی می شود.

### منابع:

- Shieh CJ, Wang IM, Wang FJ. The relationships among cross-culture, Management, Learning, Social Behavior and Personality 2009; 37(1): 15-22.
- موحد م، حقیقی مقدم ی. بررسی رضایت شغلی و عوامل موثر بر آن در پرستاران شاغل در مراکز آموزشی و درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی ارومیه ۱۳۸۰، فصلنامه دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه ۱۳۸۳. سال دوم. شماره دوم. صص: ۲۷-۳۳.
- Cortese CG. Job satisfaction of Italian nurses: an exploratory study, Nursing Management 2007; 15(3): 303-312.
- Taejo L, Gary NM., Yang B. Relationships among Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Learning Organizational Culture in One Korean Private Organization, Dissertation for the degree of doctor of philosophy, University of Minnesota, 2003.
- شهبازی ل، سلیمی ط. رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستانهای استان یزد، مجله دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی یزد ۱۳۸۱. دوره ۱۰، شماره ۳، صص: ۷۰-۷۳.
- موحد م، حقیقی مقدم ی. بررسی رضایت شغلی و عوامل موثر بر آن در پرستاران شاغل در مراکز آموزشی و درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی ارومیه ۱۳۸۰، فصلنامه دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه ۱۳۸۳. سال دوم. شماره دوم. صص: ۲۷-۳۳.
- یاقوتی م. بررسی رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان امام خمینی (ره) دانشگاه علوم پزشکی تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد پرستاری، دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران، ۱۳۸۴.
- Lu KY, chang LC, Wu HL. Relationship between professional commitment, job satisfaction, and work stress in public health nurses in Taiwan, Professional Nursing 2007;3 (2): 10-116.
- محسن پور ل، ناوی پورح، احمدی ف. بررسی تاثیر مدیریت مشارکتی بر اساس دواير کیفیت بر رضایت شغلی پرستاران از دیدگاه هرزبرگ، مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی ارتش جمهوری اسلامی ایران ۱۳۸۴. دوره سوم. شماره چهارم. صص: ۶۸۹-۶۹۴.
- میرزایی غ... [و دیگران]. رضایت شغلی پرستاران ایران، حیات ۱۳۸۸. دوره ۱۵، شماره ۴۰، صص: ۴۹-۵۹.
- مقرب م... [و دیگران]. رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان های آموزشی شهر بیرجند، مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند ۱۳۸۴. دوره ۱۲. شماره سوم و چهارم، صص: ۹۲-۹۹.
- Al-Enezi N, Shah MA, Al-Otobi M. Job satisfaction of nurses with multicultural backgrounds: a questionnaire

survey in Kuwait, Applied Nursing Research 2009; (22) : 94-100.

۱۳- سلیمانی م. ر. رضایت شغلی کتابداران و تاثیر آن بر کیفیت ارائه خدمات کتابخانه، نشریه حرکت ۱۳۸۶. دوره سوم. شماره ۳۴. صص: ۲۵-۳۱

۱۴- غلامعلی لواسانی م، کیوان زاده م، ارجمند ن پ. معنویت، استرس شغلی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران شهر تهران، روانشناسی معاصر ۱۳۸۸. دوره سوم. شماره دوم.

15-Taejo L, Gary NM, Yang B. Relationships among Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Learning Organizational Culture in One Korean Private Organization, Dissertation for the degree of doctor of philosophy, University of Minnesota, 2003.

16- Tabak N, Orit K. Relationship between how nurses resolve their conflicts with doctors, their stress and job satisfaction, Nursing Management 2007; 15( 3) : 321-331.

۱۷- کلاگری ش، خدام ح. رابطه بین شیوه های رهبری مدیران پرستاری و میزان رضایت شغلی پرستاران، مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی گرگان ۱۳۸۶. دوره نهم، شماره سوم، صص: ۶۵-۶۸

۱۸- حسینی م ع...[و دیگران]. بررسی تأثیر آموزش ارتقاء مستمر کیفیت بر دانش، نگرش و عملکرد و میزان رضایت شغلی پرستاران، مجله پژوهش پرستاری ایران ۱۳۸۵. دوره اول. شماره اول. صص: ۲۹-۳۴

۱۹- اعتمادی ث. مقایسه و ارتباط استرس شغلی با ابعاد رضایت شغلی پرستاران CCU کار و عادی بخشهای قلب بیمارستانهای دانشگاههای علوم پزشکی تهران و ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد پرستاری، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی تهران، ۱۳۸۳.

20- Jeong S H, [et al]. The effect of nurses' use of the principles of learning organization on organizational effectiveness, Advanced Nursing 2004; 58 (1) : 53 – 62.

۲۱- شفائیان م. بررسی ارتباط رضایت شغلی با نحوه عملکرد پرستاران شاغل سمنان، پایان نامه کارشناسی ارشد پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی شهید بهشتی، ۱۳۷۵.

---

## Effective factors on nurses' job satisfaction

By: Elnaz Asghari<sup>1</sup>, Tahereh Khaleghdoust<sup>2</sup>, Faribah Asgari<sup>3</sup>, Ehsan Kazemnejad<sup>4</sup>

---

### Abstract:

**Introduction:** Job satisfaction is a positive feeling and attitude towards one's job. Identification of effective factors on job satisfaction is important because it plays vital role on organizational outcome and even on ones' personal life.

**Objective:** It aims to determine effective factors on nurses' job satisfaction

**Methods:** This is a cross sectional descriptive study which used War etal questionnaire on job satisfaction. Sample consisted of all nurses working in educational hospitals in Rasht. Data was analyzed by T test, ANOVA and Pearson in SPSS.

**Results:** Job satisfaction's mean score was  $54.43 \pm 10.54$ . Most with high job satisfaction were older than 41 years of age (29.5%), married (19.8%), annual contract employed (24.5%) and in supervising positions (75%).

**Conclusion:** Most had moderate job satisfaction (62.9%). According to study results if these nurses in attention to their age and sex were assigned to their favorite wards and also get management responsibility, would have higher job satisfaction.

**Key words:** Nurse, Job Satisfaction, Effective Factors

---

1-MSc in Nursing Education (Medical-Surgical)

2- MSc in Nursing Education (Medical-Surgical), Faculty member of Guilan University of Medical Sciences

3- MSc in Nursing Management, Faculty member of Guilan University of Medical Sciences

4- PhD in Biostatistics, Assistant professor, Faculty member of Guilan University of Medical Sciences