

Survey of Nurses' Job Satisfaction in Educational and Therapeutic Centers of Hamadan University of Medical Sciences

Amir Sadeghi¹, Asgar Goharloo Arkawaz², Fatemeh Cheraghi^{3*}, Abbas Moghimbeigi⁴

1. Assistant Professor, Research Center for Child & Maternity Care, Hamadan University of Medical Sciences & Health Services, Hamadan, Iran
2. MSc in Nursing Management, Student Research Committee, Hamadan University of Medical Sciences & Health Services, Hamadan, Iran
3. Associate Professor, Chronic Diseases (Home Care) Research Center, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran
4. Associate Professor, Modeling of Noncommunicable Diseases Research Center, Hamadan University of Medical Sciences & Health Services, Hamadan, Iran

Article Info

Received: 2017/01/31
Accepted: 2017/09/02
Published Online 2018/03/16

DOI: 10.30699/sjhnmf.26.1.40

Original Article

Use your device to scan and read the article online



Abstract

Introduction: Job satisfaction is one of the effective factors on the quality of the nurses' performance. Therefore, studying these main organizational variables has been considered by many researchers. This study analyzes nurses' job satisfaction in Hamadan educational hospitals.

Methods: This is an analytic-descriptive study that was performed on 304 nurses chosen via stratified random sampling of relative type in Hamadan University of medical sciences' hospitals. Data collection tools included Spector's job satisfaction questionnaires, descriptive statistics (mean and standard deviation), inferential statistics, independent sample t-test, ANOVA, and Tukey post-hoc.

Results: The results showed that the majority of participants (74.3%) had moderate job satisfaction level, 1.3% percent had high job satisfaction level and 24.4% percent had low job satisfaction level. Participants in areas of supervision (51%), co-workers (51%) and nature of work (53%) had high level of job satisfaction, in terms of promotion (46/7) and communication (48/4) they had moderate level of job satisfaction, and regarding payment (69/1), contingent rewards (79/6), operating conditions (91/4), and fringe benefits (79/6) they had low level of job satisfaction. There was a significant statistical difference in nurses' job satisfaction based on their gender ($t=2.8, P=0.005$) and job experience ($F=4.95, P=0.005$). There was not a significant statistical difference in nurses' job satisfaction based on their age.

Conclusions: The results showed that nurses in the areas of payment, contingent rewards, fringe benefits and operating condition were least satisfied. Therefore, it is expected that the custodians pay more attention to economic components of nursing jobs and reduce unnecessary bureaucracy.

Keywords: Job satisfaction, Nurses, Demographic characteristics, Hamadan

Corresponding Information

Fatemeh Cheraghi, Associate Professor, Chronic Diseases (Home Care) Research Center, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran Email: f_cheraghi@yahoo.com. Tel: 0813838535

Copyright © 2018, Sci J Hamadan Nurs Midwifery Fac. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-noncommercial 4.0 International License which permits copy and redistribute the material just in noncommercial usages, provided the original work is properly cited.

How to Cite This Article:

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. *Sci J Hamadan Nurs Midwifery Fac.* 2018; 26 (1): 40-48

بررسی رضایت شغلی پرستاران شاغل در مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی همدان

امیر صادقی^۱، عسکر گهرلو ارکواز^۲، فاطمه چراغی^{۳*}، عباس مقیم بیگی^۴

۱. استادیار، مرکز تحقیقات مادر و کودک، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران
۲. کارشناسی ارشد مدیریت پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، کمیته تحقیقات دانشجویی، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران
۳. دانشجویار، مرکز تحقیقات مراقبت بیماری‌های مزمن در منزل، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران
۴. دانشجویار، مرکز تحقیقات مدل‌سازی بیماری‌های غیرواگیر، گروه آمار زیستی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران

اطلاعات مقاله	چکیده
تاریخ وصول: ۱۳۹۵/۱۱/۱۲	مقدمه: رضایت شغلی یکی از عوامل مؤثر بر کیفیت عملکرد پرستاران است، از این رو بررسی آن توجه بسیاری از پژوهشگران را جلب کرده است. این مطالعه به بررسی رضایت شغلی پرستاران شاغل در مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی همدان می‌پردازد.
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۶/۱۱	
انتشار آنلاین: ۱۳۹۶/۱۲/۲۵	
نویسنده مسئول: فاطمه چراغی	روش کار: این مطالعه توصیفی - تحلیلی روی ۳۰۴ نفر از پرستاران شاغل بیمارستان‌های دولتی همدان با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای از نوع نسبتی در سال ۱۳۹۴ انجام شد. ابزار شامل پرسش‌نامه رضایت شغلی اسپکتور بود و از روش‌های آماری توصیفی (میانگین و انحراف معیار)، و آزمون‌های تی نمونه‌های مستقل، آنالیز واریانس یک‌طرفه و آزمون تعقیبی توکی استفاده شد.
دانشیار، مرکز تحقیقات مراقبت بیماری‌های مزمن در منزل، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران	یافته‌ها: اکثریت شرکت‌کنندگان (۷۴/۳٪) دارای رضایت شغلی متوسط، ۱/۳ درصد رضایت بالا و ۲۴/۴ درصد دارای رضایت شغلی پایین بودند. رضایت پرستاران در حیطه‌های سرپرستی (۵۱/۰ درصد)، همکاری (۵۱/۰ درصد) و ماهیت شغل (۵۳/۰ درصد) در سطح خوب؛ در حیطه‌های ارتقا (۴۶/۷ درصد) و ارتباطات (۴۸/۴ درصد) در سطح متوسط و در حیطه‌های پرداخت (۶۹/۱ درصد)، پاداش‌های احتمالی (۷۹/۶ درصد)، رویه‌های عمل (۹۱/۴ درصد) و مزایای جانبی (۷۹/۶ درصد) در سطح پایین بود. رضایت شغلی پرستاران برحسب جنسیت ($t=2/18, P=0/005$) و سابقه کار ($F=4/95, P=0/008$) دارای تفاوت آماری معناداری بود اما رضایت شغلی آنها برحسب سن تفاوت آماری معناداری نداشت.
تلفن: ۰۸۱۳۸۳۸۵۳۵	
پست الکترونیک: f_cheraghi@yahoo.com	نتیجه: نتایج حاکی از رضایت پایین پرستاران در حیطه‌های پرداخت، پاداش‌ها، مزایای جانبی و رویه‌های عمل بود. از این رو انتظار می‌رود متولیان امر نسبت به مؤلفه‌های اقتصادی و رویه‌های شغل پرستاری توجه بیشتری کنند.
	واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی، پرستاران، مشخصات دموگرافیک، همدان

مقدمه

سازمان بهتر خواهد بود. بی‌توجهی مدیران به رضایت شغلی موجب ترمرد، کاهش احساس مسئولیت و در نهایت ترک خدمت کارکنان می‌شود که در درازمدت تبدیل به تهدیدی جدی برای سازمان خواهد شد [۴]. رضایت شغلی مخصوصاً میان پرستاران، چالشی حیاتی برای سازمان‌های مراقبت سلامت است. کمبود نیروی پرستاری از معضلات جهانی به شمار می‌رود که بخشی از آن ناشی از ترک شغل پرستاری به‌خاطر ناراضی‌آیی آنان است [۵]. براساس تحقیقی ۷۲/۳٪ از پرستارانی که ترک خدمت کرده‌اند تمایلی به بازگشت به کار نداشته‌اند [۶]. با توجه به عواقب ناشی از پایین بودن رضایت شغلی، در بسیاری از کشورها بررسی وضعیت رضایت شغلی پرستاران از دیدگاه‌های مختلف توجه محققین را جلب کرده است [۳، ۶]. Roman (۲۰۰۸) گزارش می‌کند که در سال‌های ۲۰۱۵ تا ۲۰۲۰ کمبود پرستاران و تأثیرات ناشی

رضایت شغلی یکی از جنبه‌های با اهمیت شغل به حساب می‌آید و چالشی حیاتی برای سازمان‌ها است [۱]. صاحب‌نظران بر این باورند که رضایت شغلی^۱ نوعی نگرش فرد نسبت به شغل است و به بیانی «چگونگی احساس فرد نسبت به شغلش و حیطه‌های گوناگون آن تلقی می‌شود» [۲]. نتایج تحقیقات نشان می‌دهند که رضایت شغلی کارکنان از عوامل اصلی مؤثر بر جنبه‌های مطلوب شغل از جمله تعهد سازمانی، بهبود رفتار شهروندی سازمانی، افزایش رضایت مشتریان و کاهش غیبت‌های مکرر است و ناراضی‌آیی از شغل عواقب نامطلوبی بر جای می‌گذارد که با رسالت سازمان‌های امروزی به‌طور کامل منافات دارد [۳]. زمانی که کارکنان یک سازمان از شغل و سمت خود رضایت داشته باشند، تعامل آنها با همکاران و ذینفعان داخلی و خارجی

پرستاران کل بیمارستان، تعداد نمونه در هر بخش به صورت تصادفی با استفاده از جدول اعداد تصادفی، تعیین شد. در این مطالعه به منظور افزایش میزان بازگشت پرسش‌نامه‌ها، ۳۲۰ پرسش‌نامه بین پرستاران شاغل در بیمارستان‌های مختلف توزیع شد که از پرسش‌نامه‌های توزیع شده ۳۰۴ پرسش‌نامه برای تجزیه و تحلیل قابل استفاده بود. پرسش‌نامه‌هایی که در هر بیمارستان تکمیل و جمع‌آوری شد به قرار ذیل بود: بیمارستان اکباتان ۶۴، بیمارستان بعثت ۱۰۹، بیمارستان شهید بهشتی ۵۵، بیمارستان فرشچیان ۵۲ و بیمارستان فاطمیه ۲۴. معیار ورود به پژوهش شامل پرستارانی بود که دارای مدرک تحصیلی کارشناسی پرستاری یا بالاتر، شاغل به خدمت در مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی همدان و از سابقه حداقل ۶ ماه حضور در بخش کنونی برخوردار بودند. معیار خروج از پژوهش بی‌تمایلی به شرکت در پژوهش و تکمیل ناقص پرسش‌نامه‌ها بود. ابزار جمع‌آوری اطلاعات مشتمل بر دو پرسش‌نامه بود. پرسش‌نامه اول شامل اطلاعات دموگرافیک از قبیل سن، جنس، میزان تحصیلات و سابقه کار بود. دیگری پرسش‌نامه استاندارد رضایت شغلی Spector بود که وی آن را براساس نظریه انگیزشی هرزبرگ طراحی کرد. این پرسش‌نامه رضایت شغلی را در ۹ حیطه پرداخت‌ها^۱، ارتقاء^۲، سرپرستی^۳، همکاران^۴، مزایای جانبی^۵، پاداش‌های احتمالی^۶، ماهیت شغل^۷، مقررات اجرایی^۸ و ارتباطات^۹ بررسی می‌کند [۱۵]. هر مؤلفه این پرسش‌نامه مشتمل بر ۴ سؤال بوده و در مجموع پرسش‌نامه دارای ۳۶ سؤال (۱۹ سؤال منفی و ۱۷ سؤال مثبت) بر مبنای مقیاس شش‌گزینه‌ای لیکرت^{۱۰} بود. در سؤال‌های مثبت، طیف نمره از یک (کاملاً مخالفم) تا شش (کاملاً موافقم) بوده در حالی که در سؤال‌های منفی روش نمره‌دهی برعکس بود؛ برای مثال نمره‌ای که به کاملاً موافقم تعلق می‌گرفت عدد یک بود و بالعکس. حداقل نمره اکتسابی از پرسش‌نامه ۳۶ و حداکثر ۲۱۶ است. رضایت شغلی کلی، میانگین نمرات حاصل‌شده همه شرکت‌کنندگان است. به منظور دسته‌بندی نمرات، با توجه به میانگین و انحراف معیار حاصل از داده‌های مطالعه حاضر، میانگین رضایت کلی به سه سطح دسته‌بندی شد که نمره ۰ تا ۲/۶۶ رضایت پایین، نمره ۲/۶۷ تا ۴/۳۳ رضایت متوسط و نمره مساوی یا بیشتر از ۴/۳۴ رضایت بالا را نشان می‌دهد. دسته‌بندی حیطه‌های نه گانه رضایت شغلی هم براساس میانگین و انحراف معیار حاصله انجام شد. نتایج تحلیل عاملی مطالعه Spector (۱۹۹۷) نشان داد که حیطه‌های این پرسش‌نامه ۷۶/۴۴ درصد از واریانس کلی رضایت شغلی را تبیین کرده و از روایی قابل‌قبولی برخوردار بود [۱۵]. Akbaritabar و همکاران (۲۰۱۳) و Zaki (۲۰۰۴) گزارش کردند که پرسش‌نامه اسپکتور از روایی قابل‌قبولی برای

1. Pay
2. Promotion
3. Supervision
4. Coworker
5. Fringe benefits
6. Contingent reward
7. Nature of work
8. Operation condition
9. Communication
10. Likert

از آن به بیشترین حد خود خواهد رسید و تهدیدی جدی در راستای رسیدن به اهداف سازمان بهداشت جهانی است [۷] از این رو ضرورت دارد تمهیدات لازم برای راضی نگه‌داشتن این دسته از کارکنان در مؤسسات بهداشتی درمانی اندیشیده شود.

عوامل مختلفی بر رضایت شغلی پرستار مؤثرند. براساس تحقیقی، ساعات کار زیاد، شرایط نامساعد محیط کار، ضعف شیوه ارزشیابی و ضعف در شیوه تشویق و تنبیه از عوامل ناراضی‌ت پرستاران است [۸]. از دیدگاه Herzberg (۱۹۹۳) عواملی که سبب رضایت شغلی می‌شوند متمایز از آنهایی است که به ناراضی‌ت شغلی می‌انجامند. از این دیدگاه، ناراضی‌ت معلول عوامل بهداشتی یا عوامل بیرونی (سرپرستی، محیط کار، روابط متقابل، حقوق و مزایا و خط مشی‌ها) و رضایت شغلی معلول عوامل انگیزشی یا عوامل درونی (موفقیت، شناسایی، ماهیت شغل، مسئولیت و رشد و ترقی) است [۹].

ناراضی‌ت شغلی کارکنان در سازمان‌های متولی سلامت، سبب پایین آمدن کیفیت خدمات شده و در نهایت ناراضی‌ت بیماران را به دنبال دارد. لذا با توجه به اینکه در مراکز آموزشی درمانی بار اصلی خدمات‌رسانی مراقبتی بر دوش پرستاران است، توجه به نظرات و خواسته‌های آنان در واقع توجه به بهداشت و سلامت جامعه است [۱۰]. از این منظر انجام پژوهش‌های مرتبط در این زمینه و استفاده کاربردی از نتایج آنها پیامدهای مفیدی به دنبال دارد. همچنین با توجه به اینکه مطالعاتی که رضایت شغلی کارکنان را برحسب ویژگی‌های دموگرافیک بررسی کرده‌اند نتایج آماری متفاوتی داشتند [۱۱-۱۳]، تجزیه و تحلیل رضایت شغلی پرستاران برحسب ویژگی‌های دموگرافیک آنها حائز اهمیت است. پژوهش حاضر با هدف تجزیه و تحلیل رضایت شغلی پرستاران مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی همدان برحسب مشخصات دموگرافیک آنها در سال ۱۳۹۴ صورت گرفت.

روش کار

پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی - تحلیلی است که در سال ۱۳۹۴ انجام شد. جامعه آماری این مطالعه، پرستاران شاغل در مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی همدان (شامل ۵ بیمارستان) بود. روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای - نسبتی بود. نمونه پژوهش با استفاده از فرمول
$$n = \frac{(z_{1-\frac{\alpha}{2}} + z_{1-\beta})^2}{(cr)^2} + 3$$
 تعیین شد که در این فرمول با

استناد به نتایج مطالعه Ghayasi (۱۳۸۹)، $r=0,116$ است [۱۴]. میزان اطمینان این آزمون ۹۵٪ و توان آزمون برابر ۸۰٪ در نظر گرفته شد. با جایگزینی مقادیر، حداقل تعداد نمونه برابر ۲۱۲ نفر بود که با احتساب اثر طرح نمونه‌گیری طبقه‌ای ۱/۴ تعداد ۲۹۶ نفر برآورد شد. برای اختصاص حجم نمونه به بیمارستان‌ها، با در نظر گرفتن تعداد پرستاران هر بیمارستان، سهم آن بیمارستان از تعداد نمونه کل تعیین شد. سپس با در نظر گرفتن نسبت پرستاران هر بخش به

محققین و دیگر کارکنان امکان تورش را افزایش می‌داد، به افراد اجازه داده شد تا پرسش‌نامه‌ها را در فرصت مناسب تکمیل و تحویل بدهند. در آخر ۳۴۰ پرسش‌نامه عودت داده شد. تعدادی از پرسش‌نامه‌ها به دلیل کامل نبودن کنار گذاشته شدند و در نهایت اطلاعات ۳۰۴ پرسش‌نامه به منظور تجزیه و تحلیل استخراج شد. در این پژوهش از روش‌های آمار توصیفی مثل فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار استفاده شد. تحلیل استنباطی داده‌های به دست آمده با آزمون‌های آماری، تی نمونه‌های مستقل^۱، آنالیز واریانس یک طرفه^۲ و تعقیبی توکی^۳ و با سطح معناداری کمتر از پنج صدم و استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۱۶ انجام گرفت.

یافته‌ها

نتایج نشان داد که ۷۵/۷ درصد از شرکت‌کنندگان زن بودند. میانگین سن شرکت‌کنندگان برابر با ۳۱/۶ سال و میانگین سابقه کار آنها ۵/۴۹ سال بود. همه شرکت‌کنندگان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی پرستاری بودند.

اکثریت شرکت‌کنندگان (۷۴/۳٪) رضایت شغلی متوسط، ۱/۳ درصد رضایت شغلی بالا و ۲۴/۳ درصد رضایت شغلی پایین داشتند. نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها در ۹ حیطه نشانگر آن بود که رضایت شغلی اکثر پرستاران در حیطه‌های پرداخت ۶۹/۱٪، پاداش‌های احتمالی ۷۹/۶٪، رویه‌های عمل ۹۱/۴٪ و مزایای جانبی ۷۹/۶٪ در سطح پایین، در حیطه‌های ارتقا ۴۶/۷٪ و ارتباطات ۴۸/۴٪ در سطح متوسط و در حیطه‌های ماهیت کار ۵۳٪، سرپرستی ۵۱٪ و همکاران ۵۱٪ در سطح بالا بود (جدول ۱).

جدول شماره ۱. توزیع فراوانی مطلق و نسبی رضایت شغلی پرستاران

متغیر	سطوح	تعداد	درصد	میانگین \pm انحراف معیار	ارزیابی
رضایت شغلی کلی	بالا	۴	۱/۴	۳/۰۳ \pm ۰/۶	متوسط
	متوسط	۲۲۶	۷۴/۳		
	پایین	۷۴	۲۴/۳		
پرداخت	بالا	۴	۱/۳	۲/۲۲ \pm ۰/۸۴	پایین
	متوسط	۹۰	۲۹/۶		
	پایین	۲۱۰	۶۹/۱		
متوسط ارتقا	بالا	۲۷	۸/۹	۲/۸۷ \pm ۱/۱۲	متوسط
	متوسط	۱۴۲	۴۶/۷		
	پایین	۱۳۵	۴۴/۴		
سرپرستی	بالا	۱۵۵	۵۱/۰۰	۴/۳۵ \pm ۱/۰۹	بالا
	متوسط	۱۲۷	۴۱/۸		
	پایین	۲۲	۷/۲		
پاداش‌های احتمالی	بالا	۶	۲/۱	۲/۱۵ \pm ۰/۸۵	پایین
	متوسط	۵۶	۱۸/۴		
	پایین	۱۴۲	۷۹/۵		
همکاران	بالا	۱۵۵	۵۱/۰۰	۴/۲۸ \pm ۰/۹۵	متوسط
	متوسط	۱۳۷	۴۵/۱		
	پایین	۱۲	۳/۹		
ماهیت شغل	بالا	۱۶۱	۵۲/۰۰	۴/۲۷ \pm ۱/۲	متوسط
	متوسط	۱۱۱	۳۶/۵		
	پایین	۳۲	۱۰/۵		

1. Independent T test

2. ANOVA

3. Tukey post- hoc

سنجش رضایت شغلی کارکنان در جامعه ایران برخوردار است [۱۶، ۱۷]. در مطالعه حاضر، پرسش‌نامه در اختیار ۵ تن از افراد متخصص در زمینه مدیریت قرار داده شد که روایی محتوایی پرسش‌نامه را تأیید کردند. پایایی این پرسش‌نامه از طریق بازآزمایی در مطالعات Golparvar (۲۰۱۳) $r=0/88$ و Zaki (۲۰۰۴) $r=0/88$ Spector، (۱۹۹۷) $r=0/91$ و Murray (۱۹۸۱) $r=0/88$ شده است [۱۵، ۱۷-۱۹]. در مطالعه حاضر، برای بررسی پایایی پرسش‌نامه، مطالعه مقدماتی با حجم نمونه ۲۰ نفر از جامعه آماری به صورت تصادفی انجام گرفت که این تعداد در مطالعه اصلی به عنوان نمونه انتخاب نشدند. نتایج مطالعه پایلوت در مطالعه حاضر نشان داد که پرسش‌نامه اسپکتور از همسانی درونی (آلفای کرباخ) ۰/۸۲ برخوردار است. ضریب همسانی درونی همه مؤلفه‌های این پرسش‌نامه بیش از ۰/۷ بود.

پس از دریافت مجوزهای لازم همچون معرفی‌نامه از معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی همدان، تصویب طرح پژوهشی در شورای اخلاق و هماهنگی با رؤسای بیمارستان‌ها، محقق به محل کار پرستاران مراجعه کرده و پس از توضیح اهداف پژوهش و اطمینان دادن از اینکه اطلاعات کاملاً محرمانه می‌ماند، از پرستاران شاغل برای شرکت در پژوهش دعوت به عمل آورده و از آنها رضایت کتبی آگاهانه گرفت. با در نظر گرفتن ریزش ۲۰ درصدی نمونه، ۳۶۰ پرسش‌نامه بین پرستاران شاغل در مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی همدان توزیع شد. از آنجایی که حضور سرپرستار برای پرسنل صبح کار و یا حتی حضور

متغیر	سطوح	تعداد	درصد	میانگین \pm انحراف معیار	ارزیابی
رویه‌های عمل	بالا	۲	۰/۷	۱/۵۴ \pm ۰/۶۷	پایین
	متوسط	۲۴	۷/۹		
	پایین	۲۷۸	۹۱/۴		
مزایای جانبی	بالا	۴	۱/۳	۲/۰۲ \pm ۰/۸۸	پایین
	متوسط	۵۸	۱۹/۱		
	پایین	۲۴۲	۷۹/۶		
ارتباطات	بالا	۵۴	۱۷/۷	۳/۲۱ \pm ۱/۲	متوسط
	متوسط	۱۴۷	۴۸/۴		
	پایین	۱۰۳	۳۳/۹		

۲/۶۶۶ < پایین، ۴/۳۳۲ - ۲/۶۶۶۱ متوسط، ۴/۳۳۲۱ > بالا

جدول شماره ۲. مقایسه رضایت شغلی پرستاران براساس جنسیت آنها (آزمون t نمونه‌های مستقل)

متغیر	سطوح	میانگین	انحراف معیار	آماره آزمون	درجه آزادی	سطح معناداری
جنسیت	مرد	۲/۸۶	۰/۵۱	-۲/۸	۳۰۲	۰/۰۰۵
	زن	۳/۰۹	۰/۶۵			

پرستاران برحسب سن آنان تفاوت آماری معناداری نداشتند (جدول ۳). نتیجه این آزمون نشان داد که رضایت شغلی پرستاران برحسب سابقه کار آنان تفاوت آماری معنادار داشت (جدول ۳) $(F=۴/۹۵, P=۰/۰۰۸)$ متعاقباً نتیجه آزمون تعقیبی توکی نشان داد پرستاران با سابقه کار ۱ تا ۸ سال رضایت شغلی بیشتری نسبت به پرستاران با سابقه کار ۹ الی ۱۸ سال دارند $(P=۰/۰۱۹)$ (جدول ۴).

براساس نتایج، پرستاران زن از رضایت شغلی بیشتری در مقایسه با همکاران مرد برخوردار بودند و این تفاوت از نظر آماری معنی‌دار بود $(t=-۲/۸, P=۰/۰۰۵)$. نتایج داده‌ها نشان داد که رضایت شغلی پرستاران در حیطه پاداش‌های احتمالی برحسب جنس آنها دارای تفاوت آماری معناداری بود و پرستاران زن رضایت بالاتری در این حیطه نسبت به پرستاران مرد داشتند $(t=-۱/۸, P=۰/۰۳۲)$ (جدول ۲). نتایج آزمون آنالیز واریانس یک‌طرفه نشان داد که رضایت شغلی

جدول شماره ۳. مقایسه رضایت شغلی پرستاران براساس گروه سنی و سابقه کار آنها (ANOVA)

سن	میانگین (انحراف معیار)	میانگین (انحراف معیار)	میانگین (انحراف معیار)	آماره F	درجه آزادی	سطح معناداری
سن ≤ 30 سال	۳/۱۲ (۰/۶۲)	۲/۹۹ (۰/۶۴)	۲/۹۰ (۰/۴۹)	۲/۳۶	$df_1 = 2$ $df_2 = 301$	۰/۰۹۶
سابقه کار ≤ 8 سال	۳/۱ (۰/۶۲)	۲/۹ (۰/۶۰)	۲/۷ (۰/۵۸)	۴/۹۵	$df_1 = 2$ $df_2 = 301$	۰/۰۰۸

جدول شماره ۴. مقایسه میانگین رضایت شغلی پرستاران برحسب سابقه کار آنها (آزمون تعقیبی توکی)

متغیر	سابقه کار	اختلاف میانگین	سطح معناداری
رضایت شغلی	۸ سال \leq	۰/۲۳۹	۰/۰۱۹
	۹-۱۸ سال	۰/۳۴۹	۰/۱۵۷
	۱۹ سال \geq	۰/۲۳۹	۰/۰۱۹
	۸ سال \leq	۰/۱۱۱	۰/۸۴۵
	۹-۱۸ سال	۰/۳۴۹	۰/۱۵۷
	۱۹ سال \geq	۰/۱۱۱	۰/۸۴۵

پرستارانی که احساس کنند فرصتی برای پیشرفت دارند نسبت به آنهایی که چنین عقیده‌ای ندارند رضایت بیشتری دارند [۳۱، ۳۲].

نتایج مطالعه نشان داد که رضایت پرستاران در حیطه سرپرستی در سطح متوسط است. نتایج مطالعات Monjamed و همکاران (۲۰۰۴) و Ziapour (۲۰۱۲) هم بیانگر رضایت متوسط اکثر پرستاران از این حیطه بود [۲۸، ۸]. Arch و Greatz معتقدند چنانچه کارکنان از سوی مدیر حمایت شوند، کار خود را با تنیدگی کمتری انجام می‌دهند و موجب بهبود روابط فیما بین و رضایت شغلی شده و همچنین موجب افزایش اعتماد به نفس و کیفیت کار خواهد شد [۳۳]. در راستای رضایتمندی پرستاران، سرپرستاران ضمن داشتن شایستگی بایستی رفتار عادلانه‌ای با زیردستان داشته باشند و به احساسات آنها توجه کنند.

نتایج نشان داد که رضایت اکثر پرستاران در حیطه مزایای جانبی در سطح پایین بود. نتایج مطالعه Abascheyan و همکاران (۲۰۱۱) نشان داد که کمترین میانگین نمره‌ها مربوط به رضایت از محیط کار و مزایای جانبی است [۲۷]. نتایج تحقیق حاضر با نتایج مطالعه Movahed و Haghghi Moghdam (۲۰۰۱) هم در یک راستا بود که گزارش دادند اکثر پرستاران از عوامل اقتصادی حرفه پرستاری کمترین رضایت را دارند [۲۳]. در کشورهای توسعه‌یافته نتایج تحقیقات به‌گونه‌ای دیگر است. در استرالیا Hayes و همکاران (۲۰۱۰) گزارش کردند که پرستاران نسبت به عوامل رفاهی، رضایت نسبتاً خوبی دارند. نتایج این مطالعه با نتایج تحقیقات در آمریکا، کانادا و انگلیس هم‌راستا بوده است [۳۴].

نتایج داده‌ها نشان داد که رضایت اکثر پرستاران در حیطه پاداش‌های احتمالی در سطح پایین است. مطالعه حاضر با مطالعه Movahed و Haghghi Moghdam (۲۰۰۱) هم‌سو است [۲۴]. در این زمینه صاحب‌نظران معتقدند پاداش‌ها در رفتارهای پرسنل مؤثرند و اثرات مثبتی بر عملکرد و رضایت دارند. براساس تئوری انتظار پورتر و لالر ارزش و احتمال تحقق پاداش‌ها می‌تواند هم منجر به سطح بالایی از عملکرد شود و هم رضایت افراد را به‌دنبال داشته باشد [۳۵].

بر اساس نتایج، اکثر پرستاران در حیطه رویه‌های عمل رضایت پایینی داشتند. Mirzabeigi و همکاران (۲۰۱۳) گزارش کردند که اکثر پرستاران در ایران از خط‌مشی‌ها و مقررات حرفه‌ای کاملاً ناراضی یا ناراضی‌اند [۲۵] که مطالعه حاضر با نتایج آنان هم‌سو است. Kovner و همکاران (۲۰۰۹) بیان می‌کنند محدودیت‌های سازمانی به‌دلیل ایجاد مانع در انجام مراقبت‌ها و خلاقیت‌ها از مهم‌ترین عوامل ناراضی‌تی و به‌دنبال آن ترک شغل پرستاران است [۳۶]. با اجرا شدن موضوع حاکمیت بالینی و اعتباربخشی، اقدامات وسیع و وقت‌گیر فرایند ثبت مدارک و مستندات با توجه به کمبود پرسنل نمود بیشتری در بخش‌های پرستاری یافته است و یافته مذکور را می‌توان به همین امر نسبت داد. علاوه بر این، ناتوانی در اجرای کامل مقررات به‌دلیل کمبود پرسنل، کم‌اطلاعی نسبت به قوانین و مقررات و خط‌مشی‌ها و ابهام

یافته‌های تحقیق حاضر نشان داد که میانگین نمره رضایت شغلی کلی پرستاران در سطح متوسط بود. نتایج مطالعه حاضر در راستای مطالعه Salimi و Shahbazi (۲۰۰۲)، Tahriri و همکاران (۲۰۱۰) و Monjamed و همکاران (۲۰۰۴) بود که نتیجه گرفتند میانگین رضایت شغلی پرستاران در حد متوسط است [۲۱-۲۰، ۸]. نتایج تحقیق Nolan و همکاران (۱۹۹۵) نشان داد که اکثر پرستاران شغل خود را جالب می‌دانند [۲۲]؛ اما Movahed و Haghghi Moghdam (۲۰۰۱) گزارش کردند که اکثر پرستاران از شغل خود راضی نیستند [۲۳]. Mirzabeigi و همکاران (۲۰۱۳) هم در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که فقط حدود یک سوم پرستاران ایران از شغل خود راضی هستند [۲۴]. در مقایسه با کشورهای خارجی، پرستاران در کشورهایی مثل آمریکا، اسکاتلند، انگلیس، کانادا و آلمان رضایت شغلی بالایی دارند [۲۵، ۲۶]. این‌گونه گزارشات متفاوت در مطالعات مختلف نشان می‌دهد که رضایت شغلی پرستاران در مراکز مختلف درمانی متفاوت بوده و یافته‌های پژوهش‌ها به‌راحتی قابل تعمیم به مراکز دیگر نیست. بنابراین بررسی میزان رضایت شغلی پرستاران در هر مرکزی ضروری به نظر می‌رسد. همچنین بررسی و تطبیق حیطه‌های مختلف شغلی پرستاران در داخل با کشورهایی که در آنها پرستاران رضایت شغلی بالایی دارند می‌تواند نتایج خوبی برای استفاده و کاربرد در راستای افزایش رضایت شغلی پرستاران در ایران به‌دنبال داشته باشد.

نتایج داده‌ها نشان داد رضایت شغلی اکثر شرکت‌کنندگان در پژوهش در حیطه پرداخت در سطح پایین قرار دارد. برخی مطالعات داخلی میزان رضایت پرستاران را در حیطه حقوق و دستمزد پایین گزارش کرده‌اند [۲۷، ۲۴، ۲۳، ۸]. در حالی که Ziapour (۲۰۱۲) میزان رضایت شغلی اکثر پرستاران در مشهد را در حیطه حقوق و مزایا متوسط ارزیابی کرد [۲۸]. در مطالعه‌ای که Bjørk و همکاران (۲۰۰۷) بین پرستاران کشور نروژ انجام داد، عامل رضایت از پرداخت را به‌عنوان تأثیرگذارترین مؤلفه بر رضایت شغلی بالای پرستاران نروژ ارزیابی کرد [۲۹]. شاید سختی کار پرستاری در مقایسه با حقوق دریافتی، عوامل اقتصادی مثل تورم و احساس تبعیض در دریافتی‌ها از عوامل رضایت پایین پرستاران نسبت به حیطه شغلی‌شان باشد.

نتایج نشان داد رضایت شغلی حدود نیمی از پرستاران شرکت‌کننده در مطالعه، در حیطه ارتقای شغلی در سطح پایین است. نتایج مطالعه حاضر هم‌راستای مطالعه Mirzabeigi و همکاران (۲۰۱۳) بود که گزارش کردند در ایران اکثریت پرستاران از موقعیت ترقی و ترفیع ناراضی یا بسیار ناراضی‌اند [۲۴]. Zangaro (۲۰۰۹) گزارش می‌کند که از عمده‌ترین عوامل رضایت و ناراضی‌تی پرستاران در بسیاری از کشورها به شیوه اجرای ارتقای شغلی بر می‌گردد [۳۰]. به نظر می‌رسد دست‌اندرکاران در ضوابط و فرصت‌های ارتقای شغلی پرستاران باید تجدیدنظر کنند. به استناد تحقیقات،

در قوانین می‌توانند از عوامل نارضایتی در این حیطة باشند. نتایج داده‌ها نشان داد رضایت بیش از نیمی از پرستاران از همکاران خود در سطح بالا بود. نتایج مطالعات داخلی دیگر هم حاکی از همین امر است [۸، ۲۸]. Hayes (۲۰۱۰) بیان می‌کند که رضایت شغلی یک پدیده چند بعدی است. به‌گونه‌ای که همکاری و تعامل بین پرستاران، مدیران و دیگر افراد سیستم درمانی به افزایش میزان رضایت شغلی آنها می‌انجامد [۳۴]. این سطح رضایت پرستاران از حیطة همکاران در مراکز مطالعه‌شده، می‌تواند بیانگر وجود جو سازمانی و کار گروهی مطلوب در این مراکز باشد.

نتایج نشان داد که رضایت بیش از نیمی از پرستاران از حیطة ماهیت شغل در سطح بالا بود. تحلیل نتایج حاکی از این است که پرستاران به جنبه معنوی کار توجه بیشتری دارند و این عوامل باعث افزایش رضایت شغلی پرستاران می‌شود. در مطالعه‌ای که در بین پرستاران چند بیمارستان انجام شد، Scher (۲۰۰۶) دریافت که دو فاکتور همکاری‌های دوطرفه و طبیعت کار پرستاری عوامل مؤثر بر رضایت شغلی هستند [۳۷].

نتایج حاکی از رضایت پایین اکثریت پرستاران شرکت‌کننده در مطالعه از حیطة ارتباطات بود. Mirzabeigi و همکاران (۲۰۱۳) گزارش کردند که اکثر پرستاران از شرح وظایف حرفه پرستاری ناراضی یا بسیار ناراضی‌اند [۲۴]. Cortese (۲۰۰۷) ارتباطات و هماهنگی‌ها را جزو سه عامل عمده رضایت شغلی پرستاران گزارش می‌کند [۳۸]. لذا توجه کافی به اطلاع‌رسانی و ارتباطات افقی و عمودی در بین سطوح مختلف پرستاری موضوعی پراهمیت به نظر می‌رسد.

براساس نتایج پژوهش، رضایت شغلی پرستاران برحسب جنسیت آنها تفاوت معنادار آماری داشت و پرستاران زن، رضایت شغلی بیشتری نسبت به پرستاران مرد داشتند. اما برخلاف پژوهش حاضر، مطالعات مشابه نشان داده میزان رضایت پرستاران مرد بیشتر از زنان است [۲۷، ۲۸]. از نظر Murray (۱۹۸۱) زنان به فاکتورهای اجتماعی اهمیت بیشتری می‌دهند، در حالی که مردان ارزش بیشتری را به پول، پیشرفت و دیگر جنبه‌های خارجی شغل می‌دهند [۱۸]. برخلاف این یافته‌ها، Donohue و Heywood در مطالعه خود در بین پرسنل آمریکایی و انگلیسی نتوانستند تفاوت معناداری در رضایت بین دو جنس را نشان دهند [۳۱]. نتایج این مطالعه را می‌توان به فرهنگ زنان جامعه ما از نظر طبع خدمتگزاری، روحیه لطیف و مهر مادرانه آنان نسبت به جوامع غربی نسبت داد. بنابراین شایسته است با توجه به اینکه در جامعه ما مسئولیت تأمین معاش خانواده‌ها بر عهده مردان است، سیاست‌گذاران فاکتورهایی برای افزایش پرداخت‌ها به این گروه لحاظ کنند. همچنین مدیران به تأثیرگذاری مؤلفه ارتقا و پیشرفت سازمانی در رضایت شغلی مردان اهمیت بیشتری دهند.

براساس نتایج پژوهش، رضایت شغلی پرستاران برحسب سن آنها تفاوت معنادار آماری نداشت. شواهد متناقضی راجع به رابطه بین سن و رضایت شغلی وجود دارد. Luddy به نقل

از گرینبرگ و بارون (۲۰۰۵) گزارش کرده است که معمولاً کارکنان مسن‌تر بیشتر از کارکنان جوان از شغلشان راضی‌اند [۳۸]. اگرچه بیشتر مطالعات، ارتباط مثبتی را بین سن و رضایت شغلی نشان دادند [۸، ۲۰، ۲۷]. اما مطالعه Ziapour (۲۰۱۲) نشان داد که رضایت شغلی رابطه آماری معناداری با سن پرستاران ندارد [۲۸].

نتایج پژوهش نشان داد که رضایت شغلی پرستاران برحسب سابقه کار آنها تفاوت معنادار آماری داشت و پرستاران در سال‌های اول اشتغالشان (سابقه کار زیر ۸ سال)، به‌طور معناداری رضایت شغلی بالاتری نسبت به بقیه دوران کاری داشتند. Oshagbemi (۲۰۰۳) به نقل از رون رابطه بین سابقه کار و رضایت شغلی را به‌گونه‌ای دیگر گزارش کرده است. وی بیان می‌کند که سابقه کار با رضایت شغلی رابطه U شکل دارد. بدین معنی که رضایت پرستاران ابتدا بالا و بعد از چند سال تنزل پیدا می‌کند و برای چندین سال پایین باقی می‌ماند و پس از آن افزایش پیدا می‌کند. براساس مطالعه Abascheyan و همکاران (۲۰۱۱)، پرستاران با بالای ۲۰ سال سابقه کار، رضایت بیشتری نسبت به بقیه دارند [۲۷]. برخلاف مطالعات فوق، Ziapour (۲۰۱۲) و Luddy (۲۰۰۵) به نقل از اوانز^۱ و ایروان^۲ گزارش کرده‌اند که تفاوت آماری معناداری در رضایت شغلی پرستاران برحسب سابقه کار آنان وجود ندارد [۲۸، ۲۸]. نتایج مطالعه حاضر را می‌توان این‌گونه تفسیر کرد که پرستاران در سال‌های اول به‌دلیل شانس استخدام از شغل خود راضی‌اند اما به مرور زمان با مشاهده کمبودها و نواقص شغلی و از طرفی احساس تکراری شدن فعالیت‌ها، رضایت شغلی آنها کاهش می‌یابد. از سوی دیگر تکراری شدن شغل و فعالیت‌ها با افزایش سابقه کار را می‌توان از علل آن برشمرد که با ارتقا، غنی‌سازی و توسعه شغلی می‌توان این مشکل را حل کرد. مدیران پرستاری می‌توانند به پرستاران با سابقه براساس شایستگی، مسئولیت‌های متنوع واگذار کنند و آنان را در بخش‌های مختلف و غیرتکراری به‌کار گیرند.

نتیجه‌گیری

براساس نتایج این پژوهش هرچند رضایت شغلی پرستاران مطالعه‌شده در سطح متوسط بود ولی در جنبه‌های اقتصادی و رویه‌ها و مقررات از رضایت پایینی برخوردار بودند. از این رو مسئولین امر بایستی نسبت به بهبود مؤلفه‌های اقتصادی شغل پرستاری برنامه‌ریزی‌های لازم را انجام دهند. در ضمن مدیران و مسئولین بایستی در زمینه ضوابط و فرصت‌های ارتقای شغلی پرستاران تجدیدنظر کرده و نسبت به حذف بروکراسی‌های غیرضروری در شغل پرستاری گام بردارند.

نظر به اینکه متغیرهای تأثیرگذار در رضایت شغلی با توجه به زمان، مکان و جامعه تحقیق متغیرند، مطلوب است که سنجش رضایت شغلی پرستاران در مراکز مختلف و به‌صورت مکرر اندازه‌گیری شود.

1. Evan
2. Irvine

در پایان از کلیه مسئولین و پرستاران دانشگاه علوم پزشکی همدان صمیمانه تشکر و قدردانی می‌شود. لازم به ذکر است که این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد

تضاد منافع

در این مطالعه تضاد منافع وجود ندارد.

References

- Hill J, Valdemar A. Employee Satisfaction and Organizational Commitment: A Mixed Methods Investigation of the Effects of Servant Leadership: ProQuest; 2008.
- Locke EA. What is job satisfaction? Organizational behavior and human performance. 1969;4(4):309-36. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Brayfield AH, Rothe HF. Job satisfaction in nursing. J Appl Psychol. 2011;35(5):307. <https://doi.org/10.1037/h0055617>
- Robbins SP, Judge TA. Organizational behavior. Translated by: Parsaeian, A Arabi, MA Trans. Tehran: Office of Cultural Research. 2001:166-90.
- Larrabee JH, Janney MA, Ostrow CL, Withrow ML, Hobbs GR, Burant C. Predicting registered nurse job satisfaction and intent to leave. Journal of Nursing Administration. 2013;33(5):271-83. <https://doi.org/10.1097/00005110-200305000-00003>
- Ingersoll GL, Olsan T, Drew-Cates J, DeVinney BC, Davies J. Nurses' job satisfaction, organizational commitment, and career intent. J Nurs Adm. 2012;32(5):250-63. <https://doi.org/10.1097/00005110-200205000-00005>
- Roman L. Nursing shortage: looking to the future. RN. 2008;3(71):38-41.
- Monjamed Z, Ghorbani T, Mostofian F, Oveisipour R, Mahmoudi M. A nationwide study of level of job satisfaction of nursing personnel in Iran. Hayat. 2004;10(4).
- Herzberg F. The motivation to work. 6, editor: Transaction Publishers; 1993.
- Fauziah N, Kamaruzaman J. Levels of job satisfaction amongst Malaysian academic staff. Asian Social Science. 2009;5:122-8.
- Eyupoglu SZ, Saner T. Job satisfaction: Does rank make a difference? African Journal of Business Management. 2009;3(10):609-15.
- Scheroder R. Job satisfaction of employees at a Christian university. Journal of Research on Christian Education. 2008;17:225-46. <https://doi.org/10.1080/10656210802433467>
- Sadeghi A, Pihie L, Akmaliah Z, Elias H, Foo SF. Demographic analysis on academic staff's job satisfaction in Malaysian Research Universities. Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities. 2012;20(S):1-20.
- Ghayasi A. Effect of Manager Leadership Style and Demographical Factors on Job Satisfaction of Nurses. Journal of Military Medicine. 2010;15(1):347-53.
- Spector PE. Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences: Sage; 1997. <https://doi.org/10.4135/9781452231549>
- Akbaritabar A, Mokarami H, Nazifi M, Rahiminejad M, mirkamandar E, Hosseinpouri M. Psychometric properties of Spector's job satisfaction survey in the Iranian population. Koomesh. 2013;14(3):335-41.
- Zaki M. Examination and reliability of JSS. Knowledge reference. 2004;4(13):391-94.
- Murray MA, Atkinson T. Gender differences in correlates of job satisfaction. Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement. 1981;13(1):44. <https://doi.org/10.1037/h0081119>
- Golparvar M, Javadian Z, Adibi Z. The relationship between job stress and job performance due to the mediating role of turnover and job satisfaction. Iran Occupational Health Journal. 2013; 10(1):33-42.
- Shahbazi L, Salimi T. Job satisfaction in Yazd hospitals nurses. Journal of Shahid Sadoughi University of Medical Sciences. 2002;10(3Suppl):70.
- Tahriri, Batool, Honarvar, Hasan, Tavfighi, Shahram, et al. Relationship between job satisfaction and organational commitment in hospitals. Army Medecine. 2010;12:1-2.
- Nolan M, Nolan J, Grant G. Maintaining nurses' job satisfaction and morale. Br J Nurs. 1995;4(19):1149-54. <https://doi.org/10.12968/bjon.1995.4.19.1149> PMID:8535126
- Movahed M, Haghghi Moghdam Y. An investigation of the job satisfaction and related factors in nurses of uromia University of Medical Sciences and Health Services. J Urmia Nurs Midwifery Fac. 2001;2(13):86-91.
- Mirzabeigi G, Salemi S, Sanjari M, Shirazi F, Heidari S, Maleki S. Job Satisfaction among Iranian Nurses. Hayat. 2009;15(1):49-59.

25. Papp I, Markkanen M, Bonsdorff M. Clinical environment as a learning environment: student nurses' perceptions concerning clinical learning experiences. *Nurse Educ Today*. 2003;23(4):262-8. [https://doi.org/10.1016/S0260-6917\(02\)00185-5](https://doi.org/10.1016/S0260-6917(02)00185-5)
26. Lu H, Barriball KL, Zhang X, While AE. Job satisfaction among hospital nurses revisited: a systematic review. *Int J Nurs Stud*. 2012;49(8):1017-38. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.11.009> PMID:22189097
27. Abascheyan R, Avazeh A, Rabee S. Job Satisfaction and its Related Factors among Nurses in the Public Hospitals of Zanjan University of Medical Sciences, 2010 *Nurs Midwifery Care J*. 2011;1(1):17-25.
28. Ziapour A. An investigation of the job satisfaction and related factors in nurses of Kermanshah hospitals. *J Nurs Manag*. 2012;2(2):27-34.
29. Bjørk IT, Samdal GB, Hansen BS, Tørstad S, Hamilton GA. Job satisfaction in a Norwegian population of nurses: A questionnaire survey. *Int J Nurs Stud*. 2007;44(5):747-57. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2006.01.002> PMID:16504197
30. Zangaro GA, Johantgen M. Registered nurses' job satisfaction in Navy hospitals. *Military medicine*. 2009;174(1): 76-81. <https://doi.org/10.7205/MILMED-D-04-1307>
31. Donohue SM, Heywood JS. Job satisfaction and gender: an expanded specification from the NLSY. *International Journal of Manpower*. 2004;25(2):211-38. <https://doi.org/10.1108/01437720410536007>
32. Cortese CG. Job satisfaction of Italian nurses: an exploratory study. *J Nurs Manag*. 2007;15(3):303-12. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2007.00694.x> PMID:17359430
33. Arch M, Greatz B. Work satisfaction unionism and militancy amongst nurses. *Community Health Student*. 1989;13(2):177-85. <https://doi.org/10.1111/j.1753-6405.1989.tb00195.x>
34. Hayes B, Bonner A, Pryor J. Factors contributing to nurse job satisfaction in the acute hospital setting: a review of recent literature. *Journal of nursing management*. 2010;18(7):804-14. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01131.x> PMID:20946216
35. Rezaeian A. Management of organizational behavior. Tehran: Tehran University School of Management Publications. 2008:286-7.
36. Kovner CT, Brewer CS, Greene W, Fairchild S. Understanding new registered nurses' intent to stay at their jobs. *Nurs Econ*. 2009;27(2):81-98. PMID:19492772
37. Scher KM. Conflict management style of nurse managers and its impact upon staff nurse job satisfaction: University of Bridgeport; 2006.
38. Luddy N. Job satisfaction amongst employees at a public health institution in the Western Cape: University of the Western Cape; 2005.