بررسی رضایت شغلی در پرستاران شاغل در بیمارستانهای وابسته به دانشگاه علوم پزشکی بیرجند

سید ابوالفضل وقار سیدین[1]- پروانه پرتقالی[2]- خدیجه فرخفال[3]

چکیده

زمینه و هدف: رضایت شغلی شاخص مهمی در بروز فرسودگی شغلی و یکی از عوامل مهم مؤثر بر کیفیت زندگی پرستاران به شمار می‌آید و نارضایتی شغلی عامل اساسی در ترک شغل می‌باشد. پژوهش حاضر به منظور تعیین میزان رضایت شغلی در پرستاران شاغل در بیمارستانهای دولتی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی بیرجند و عوامل مؤثر برآن انجام شد.

روش تحقیق: در این مطالعه توصیفی- تحلیلی از نوع مقطعی، ۱۴۰ نفر از پرستاران شاغل از طریق نمونه‌گیری سیستماتیک انتخاب و مورد بررسی قرار گرفتند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه شاخص رضایت شغلی (IWS) و نیز پرسشنامه اطلاعات فردی بود. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS (۱۱/۵) و آزمونهای آماری آنالیز واریانس درون گروهی، Chi- Square و t در سطح معنی‌داری P≤۰/۰۵ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: بیشترین میزان رضایت در حیطه مربوط به شأن حرفه‌ای و کمترین میزان رضایت در رابطه با خرده مقیاس میزان درآمد و مقتضیات شغلی و مهمترین عامل مؤثر بر رضایت شغلی از دیدگاه افراد مورد مطالعه، شأن حرفه‌ای و بعد تعامل بود. به طورکلی ۸۸/۱٪ افراد مورد مطالعه نسبتاً ناراضی بودند و ارتباطی میان مشخصات فردی و میزان رضایت کلی مشاهده نشد.

نتیجه‌گیری: یافته‌های پژوهش نشان دهنده آن است که گرچه رضایت مطلوب پرستاران در رابطه با ابعاد شأن حرفه‌ای و تعامل، سبب باقی ماندن آنها در شغلشان خواهد شد، اما این مسأله از لزوم توجه مدیران به مباحث مربوط به میزان درآمد و مزایا و مقتضیات شغلی پرستاران نمی‌کاهد .

واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی؛ پرستاران؛ پرسشنامه IWS

فصلنامه علمی دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم‌پزشکی بیرجند (دوره ۲؛ شماره ۳و۴؛ سال ۱۳۸۴)

[1] نویسنده مسؤول؛ کارشناس ارشد آموزش پرستاری، دانشجوی دکتری پرستاری دانشگاه تربیت مدرس
آدرس: تهران- بزرگراه جلال آل احمد- دانشگاه تربیت مدرس- دانشکده علوم پزشکی پست الکترونیکی: waghars@yahoo.com
[2] کارشناس پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، بیمارستان ولی‌عصر (عج)
[3] کارشناس ارشد فیزیولوژی، حوزه معاونت آموزش و تحقیقات دانشگاه علوم پزشکی بیرجند

[Downloaded from mcj.bums.ac.ir on 2026-11-02]

مقدمه

رضایت شغلی* به چگونگی احساسات کارمند در رابطه با شغلی که عهده‌دار شده است اطلاق می‌گردد. Davit و Gieger (۱۹۸۸) رضایت شغلی را به عنوان احساس پرستار از این که نیازهای وی تا چه حدّ، توسط شغلی که انجام می‌دهد، ارضا می‌شوند، تعریف کرده‌اند؛ به طور کلی می‌توان رضایت شغلی را به عنوان تفاوت میان پاداشهایی که کارمندان دریافت می‌کنند و مقدار پاداشی که آنها معتقدند باید دریافت کنند، در نظر گرفت (۱).

در توصیف مفهوم رضایت شغلی از چارچوب‌های تئوریک زیادی استفاده شده است. تئوری سلسله مراتب نیازهای Maslow (۱۹۵۴)، تئوری انگیزشی- بهداشتی Herzberg (۱۹۶۶) و تئوری توقع Vroom (۱۹۶۴) از جمله این تئوری‌ها می‌باشند (۲).

توجه به عوامل مؤثر بر رضایت شغلی از سوی مدیران پرستاری مسأله‌ای کلیدی است. نارضایتی شغلی در کارکنان پرستاری منجر به کاهش بازده کاری و تعویض شغل خواهد شد (۳). عامل اساسی در ترک شغل نارضایتی شغلی است (۴)؛ از طرفی گزینش و استخدام جانشین برای کارمندی که شغلش را ترک کرده، هزینه قابل ملاحظه‌ای می‌طلبد و فرایندی زمان بر است (۳). یافته‌های حاصل از مطالعه Kalliath و Morris (۱) (۲۰۰۲)، مؤید آن است که رضایت شغلی شاخص مهمّی در بروز فرسودگی شغلی است و بر آن تأثیر مستقیم و غیر مستقیم دارد (۵). Cimete و همکاران (۲) (۲۰۰۳) با بررسی کیفیت زندگی در بین پرستاران گزارش کردند که بین کیفیت زندگی و رضایت شغلی در آنها ارتباط مثبتی وجود دارد (۶).

مطالعه رضایت شغلی در پرستاران سابقه‌ای طولانی دارد. نخستین مطالعه دراین زمینه توسط Nahm (۳) در دانشگاه Minnesota (۴) به سال ۱۹۴۰ انجام گرفته است؛ وی در ارتباط با رضایت شغلی عواملی چون میزان درآمد مالی پرستاران، ساعات کار آنها، ارتباطات اجتماعی و خانوادگی و وجود فرصتهایی برای پیشرفت را لحاظ کرده بود (۱).

Kangas و همکاران (۵) (۱۹۹۹) با مرور ۳۸ مطالعه‌ای که در مورد رضایت شغلی انجام گرفته بود، نتیجه گرفتند که مدل‌های ارائه مراقبتهای پرستاری و نیز ساختارهای متفاوت سازمانی بر رضایت شغلی پرستاران مؤثر است؛ آنها گزارش کردند که درک پرستاران از حمایتگر بودن محیط کاری و نیز اشتغال به کار در بخشهای ویژه متغیرهای مهم پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی می‌باشد؛ همچنین درآمد مالی پرستاران و تعاملات بین فردی پرستاران به طور معنی‌داری با رضایت شغلی ارتباط مثبت داشتند؛ تنش شغلی نیز به طور معنی‌داری با رضایت شغلی ارتباط منفی نشان داد (۷).

در مورد تأثیر مشخصات فردی و از جمله جنسیت پرسنل بر رضایت شغلی Tomey (۲۰۰۰) معتقد است زنان نسبت به مردان در رابطه با رضایت شغلی تنوع و تفاوتهای بیشتری نشان می‌دهند. زنان در رابطه با رضایت شغلی بیشتر بر ساعات کار، ابعاد اجتماعی شغل، میزان سادگی کار، میزان نظارت و شرایط کاری تأکید دارند؛ از طرفی مردان بر میزان دستمزد، داشتن فرصت پیشرفت و جذاب شغل و سیاستهای مدیریتی سازمان اهمیت می‌دهند (۸).

یافته‌های حاصل از مطالعات مختلف در زمینه رضایت شغلی در پرستاران و عوامل مؤثر بر آن گاهی همسان نیستند؛ به عنوان مثال در زمینه تأثیر درآمد پرستاران بر رضایت شغلی Cavanagh (۱۹۹۲) به این نتیجه رسید که درآمد مالی پرستاران رابطه معنی‌داری با رضایت شغلی در بین آنها ندارد. در مقابل در مطالعه Burnard و دیگران (۱۹۹۹) که با مشارکت ۴۸ پرستار و با استفاده از پرسشنامه شاخص رضایت شغلی (IWS) (۴) انجام گرفت، عامل عمده نارضایتی شغلی درآمد مالی پرستاران بود (۳).

تغییر جزئی مداوم، غیر قابل پیش‌بینی و غیر قابل اجتناب در سیستم‌های باز است. بیشتر سازمانهای دولتی دست اندرکار امور بهداشتی سیستم‌های باز می‌باشند؛ در نتیجه تحت تأثیر نیروهای داخلی و خارجی قرار می‌گیرند (۹)؛ این تغییرات و نیز یافته‌های بعضاً متناقض حاصل از تحقیقات مختلف در حیطه رضایت شغلی، مؤید آن است که مدیران باید توجه بیشتری به ابعاد مختلف رضایت شغلی نشان دهند و سیاستها و راهکارهایی را انتخاب نمایند که بتواند در سطح ناحیه‌ای مؤثر واقع شود (۳)؛ در واقع هر نوع راهکار که هدف آن بهسازی روند گزینش و استخدام و نیز حفظ کارکنان پرستاری باشد، وابسته به عواملی

* Job Satisfaction

[Downloaded from mcj.bums.ac.ir on 2026-11-02]

مؤثر بر رضایت شغلی می‌باشد (۱۰) .

کنترل مداوم رضایت شغلی جهت تسهیل پیشرفت و توسعه سازمان ابزار مفیدی است؛ به نحوی که بی‌توجهی به این امر حساس در سازمان مربوطه منجر به فرسودگی شغلی و ارائه خدماتی با کیفیت نازل در بین کارکنان خواهد شد (۳).

پژوهش حاضر با هدف بررسی دیدگاه پرستاران شاغل در بیمارستانهای وابسته به دانشگاه علوم پزشکی بیرجند در رابطه با عوامل مؤثر بر رضایت شغلی و نیز تعیین رضایت آنها در خصوص هر یک از این عوامل انجام شد.

روش تحقیق

این مطالعه توصیفی- تحلیلی از نوع مقطعی بر روی ۱۴۰ نفر از پرستاران شاغل در بخشهای مختلف بیمارستانهای دولتی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی بیرجند در سال ۱۳۸۵ که از طریق از نمونه گیری سیستماتیک انتخاب شدند، انجام شد .

ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه پژوهشگر ساخته مربوط به اطلاعات شخصی و پرسشنامه شاخص رضایت شغلی (IWS) Stamps (۱۹۹۷) بود.

پرسشنامه IWS شامل دو بخش می‌باشد. در بخش A از پاسخ دهندگان خواسته می‌شود شش بعد مختلف رضایت شغلی مطرح شده در پرسشنامه شامل میزان میزان درآمد، استقلال در کار، مقتضیات شغلی، سیاستهای مدیریتی، تعامل و شأن حرفه‌ای را به ترتیبی که برای آنها اهمیت دارد، رتبه‌بندی نمایند.

در بخش B که شامل ۴۴ عبارت مربوط به شش بعد ذکر شده است، پاسخ‌دهندگان میزان رضایت خود را در مورد هر عبارت با مقیاس لیکرت ۵ نقطه‌ای (کاملاً موافق=۴ ،موافق= ۳، بی‌نظر=۲، مخالف=۱ و کاملاً مخالف=۰) مشخص می‌نمایند. نمرات مربوط به هر یک از ابعاد ذکر شده با یکدیگر جمع شده و یک نمره کلی به دست می‌آید.

پایایی و روایی پرسشنامه IWS در مطالعات متعددی مورد تأیید قرار گرفته است (۳، ۱۱-۱۳)؛ برای مثال در مطالعه Stamps (۱۹۹۷)، در ارتباط با روایی سازه، تمام خرده مقیاسهای IWS با نمره کل آن همبستگی معنی‌داری گزارش شده است (P<۰/۰۰۰۱) (۱۱). در مطالعه حاضر نیز ضریب آلفای کرانباخ برای نمره کل ۰/۹۱ و برای خرده مقیاسهای میزان درآمد، شأن حرفه‌ای، استقلال، سیاستهای مدیریتی، مقتضیات شغلی و تعامل به ترتیب ۰/۸۴، ۰/۷۷، ۰/۷۶، ۰/۸، ۰/۶۴ و ۰/۷۶ بوده است.

روش جمع‌آوری داده‌ها مصاحبه حضوری بود. پس از توضیح اهداف مطالعه، پرسشنامه‌های فوق در بین افراد منتخب توزیع گردید و از آنها خواسته شد پرسشنامه‌ها را در بخشی که مشغول کار بودند، تکمیل نمایند؛ در نهایت از تعداد ۱۴۰ پرسشنامه توزیع شده، تعداد ۱۲۶ پرسشنامه به پژوهشگر عودت داده شد .

داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم‌افزار SPSS و آزمونهای آماری آنالیز واریانس درون گروهی، Chi- Square و t در سطح معنی داری P≤۰/۰۵ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها

از مجموع ۱۲۶ نفر کارکنان پرستاری شرکت‌کننده در این تحقیق، ۲۹ نفر (۳۳٪) دارای مدرک دیپلم یا فوق دیپلم بودند و ۹۷ نفر (۷۷٪) مدرک لیسانس یا کارشناسی ارشد داشتند.

میانگین سنی افراد مورد مطالعه ۷ ± ۳۱ سال و محدوده سنی آنها ۵۰-۱۹ سال بود. میانگین سنوات خدمت در افراد شرکت کننده در پژوهش ۸/۵ ± ۹/۲ با محدوده‌ای از ۳۰-۱ سال بود. در جدول ۱، اطلاعات شخصی افراد مورد مطالعه خلاصه شده است. از دیدگاه شرکت‌کنندگان، پراهمیت‌ترین خرده مقیاس مؤثر بر رضایت شغلی، شأن حرفه‌ای (میانگین= ۳/۱۲) و کم اهمیت‌ترین آنها، سیاستهای مدیریتی (میانگین ۱/۳۸) بود (جدول ۲).

جدول ۱- خصوصیات فردی واحدهای پژوهش (تعداد ۱۲۶ نفر)

خصوصیات فردی		تعداد (درصد)
جنس	مرد	۱۹(۱۵/۱)
	زن	۱۰۷(۸۴/۹)
وضعیت تأهل	مجرد	۲۷ (۲۱/۴)
	متأهل	۹۹ (۷۸/۶)
تعداد فرزندان	بدون فرزند	۴۵ (۳۵/۷)
	یک فرزند	۲۹ (۲۳)
	دو فرزند	۲۹ (۲۳)
	سه فرزند و بیشتر	۲۳ (۱۸/۳)
ساعات کار در هفته	۴۴ ساعت یا کمتر	۵۸ (۵۰/۴)
	۴۵-۶۰ ساعت	۳۴ (۲۹/۶)
	بیشتر از ۶۰ ساعت	۲۳ (۲۰)

[Downloaded from mcj.bums.ac.ir on 2026-11-02]

بیشترین میزان رضایت پرستاران در رابطه به خرده مقیاس شأن حرفه‌ای (میانگین= ۳/۲۲) و کمترین میزان رضایت مربوط به خرده مقیاس میزان درآمد بود (شکل ۱) .

آنالیز واریانس درون‌گروهی توسط آزمون هتلینگ در این شش بعد تفاوت آماری معنی‌داری نشان داد. تعقیب این نتیجه بیانگر آن بود که خرده مقیاس میزان درآمد با خرده مقیاسهای دیگر دارای تفاوت آماری معنی‌داری است (P<۰/۰۵).

از نظر میزان رضایت در هر یک از شش خرده مقیاس رضایت شغلی با توجه به جنس، وضعیت تأهل، طبقات سنی مختلف، نوبت کاری، تعداد ساعات کار و سنوات خدمت پاسخ‌دهندگان تفاوت آماری معنی‌داری مشاهده نگردید .

با آن که میزان رضایت در تمام ابعاد IWS (به جزء میزان درآمد و تعامل) در شرکت‌کنندگان دارای مدرک تحصیلی بالاتر بیشتر بود اما تفاوت مشاهده شده از نظر آماری معنی‌دار نبود .

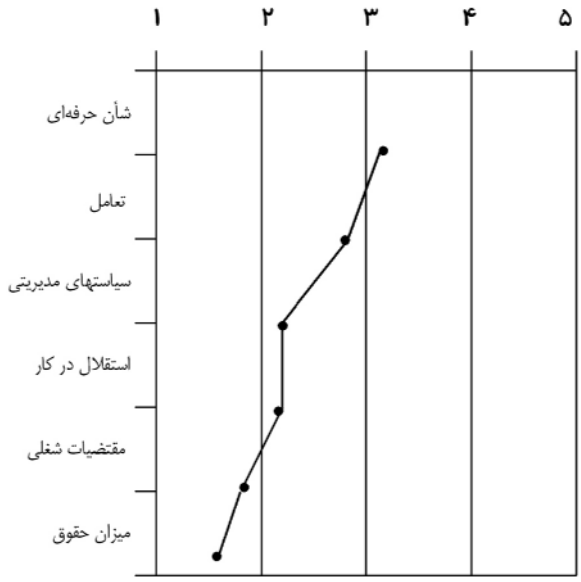
میزان رضایت در هر یک از شش بعد رضایت شغلی در سه سطح (راضی، رضایت متوسط و ناراضی) مورد بررسی قرار گرفت. نتایج حاصل در جدول ۳، خلاصه شده است.

از نظر نمره کل IWS (جمع شش حیطه) نیز۱۳ نفر (۱۰/۳٪) از شرکت کنندگان ناراضی بودند و ۲ نفر (۱/۶٪) آنها رضایت متوسط داشتند.(جدول۴)؛ هیچ موردی از رضایت کامل در حیطه‌های مختلف مشاهده نگردید.

نمره کل رضایت شرکت‌کنندگان در پژوهش با توجه به نوع بخش طبقه سنی، تعداد فرزندان، ساعات کار، سنوات خدمت و مدرک تحصیلی تفاوت آماری معنی‌داری نشان نداد.

جدول ۲- میانگین نمرات مربوط به خرده مقیاسهای IWS از دیدگاه پرستاران (تعداد ۱۲۶ نفر)

خرده مقیاس IWS	میانگین و انحراف معیار
شأن حرفه‌ای	۳/۱۲±۱/۴۸
میزان درآمد	۲/۷۱±۱/۶۱
تعامل	۲/۷±۱/۳۵
استقلال در کار	۲/۶۹±۱/۴۱
مقتضیات شغلی	۲/۴۱±۱/۲
سیاستهای مدیریتی	۱/۳۸±۱/۳



شکل ۱- نمایه مربوط به میانگین نمرات خرده مقیاسهای IWS و مقایسه آنها با توجه به میزان رضایت شرکت‌کنندگان در پژوهش (تعداد ۱۲۶ نفر)

جدول ۳- فراوانی افراد مورد مطالعه با توجه به رضایت شغلی درسه سطح رضایت کامل، رضایت متوسط و نارضایتی در شش خرده مقیاس IWS (تعداد ۱۲۶ نفر)

میزان رضایت / خرده مقیاس IWS	رضایت کامل		رضایت متوسط		نارضایتی		سطح معنی‌داری
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	
شأن حرفه‌ای	۸۰	۶۳/۵	۴۵	۳۵/۷	۱	۰/۸	P<۰/۰۰۰
تعامل	۴۴	۳۴/۹	۶۵	۵۱/۶	۱۷	۱۳/۵	P<۰/۰۰۰
مقتضیات شغلی	۳	۲/۴	۴۴	۳۴/۹	۷۹	۶۲/۷	P<۰/۰۰۰
سیاستهای مدیریتی	۸	۶/۳	۴۶	۳۶/۵	۷۲	۵۷/۱	P<۰/۰۰۰
استقلال در کار	–	–	۶۵	۵۱/۶	۶۱	۴۸/۴	P<۰/۰۰۰
حقوق	–	–	۶	۴/۸	۱۲۰	۹۵/۲	P<۰/۰۰۰

[Downloaded from mcj.bums.ac.ir on 2026-11-02]

جدول ٤- توزیع فراوانی افراد مورد مطالعه در رابطه با نمره رضایت کل (جمع شش خرده مقیاس IWS) (تعداد ١٢٦ نفر)

فراوانی / سطح رضایت	تعداد	درصد
ناراضی	۱۳	۱۰/۳
نسبتاً ناراضی	۱۱۱	۸۸/۱
راضی	۲	۱/۶
کاملاً راضی	–	–
جمع	۱۲۶	۱۰۰

بحث

بر اساس نتایج حاصل از این مطالعه پرستاران شأن حرفه‌ای را به عنوان مهمترین عامل مؤثر بر رضایت شغلی ذکر کرده‌اند؛ همچنین میزان میزان درآمد به عنوان دومین عامل مؤثر بر رضایت شغلی بوده است. در مطالعات Goodell و Coeling (۱۹۹۴) (۱۲)، Yaktin (۲۰۰۳) (۱۴) و Amos و Herrick (۲۰۰۵) (۱۱)، میزان درآمد به عنوان منبع عمده در رضایت شغلی بوده است.

تفاوت مشاهده شده در مطالعه حاضر با مطالعات فوق، می‌تواند مربوط به تأثیر عواملی نظیر جنس نمونه‌های پژوهش، سن، تفاوتهای فرهنگی و تعداد تخت‌های فعال در بخش‌های مورد پژوهش باشد. در مطالعه حاضر ۸۴/۹٪ از افراد مورد پژوهش زن بودند. Tomey (۲۰۰۰) بر این باور است که زنان در رابطه با رضایت شغلی بیشتر به ابعاد به ابعاد اجتماعی شغل، شرایط کاری، ساعات کار، میزان سادگی کار و نحوه نظارت اهمیت می‌دهند؛ در حالی که مردان بیشتر بر میزان درآمد، داشتن فرصت برای پیشرفت، جذاب بودن شغل و سیاستهای مدیریتی تأکید دارند (۸). میانگین سنی در پژوهش Amos و Herrick (۲۰۰۵) ۱۱/۱۹±۳۵ بود (۱۱). در مقابل در مطالعه کنونی میانگین سنی ۷±۳۱ بود.

تفاوتهای سنی بر دیدگاه انسان نسبت به عوامل مؤثر بر رضایت شغلی تأثیرگذار است. در تحقیق حاضر، ابعاد اجتماعی و شأن حرفه‌ای به عنوان عوامل مؤثر بر رضایت شغلی ذکر شده‌اند. مطالعات نشان داده است که پس از ۳۴-۳۵ سالگی آنچه در یک شغل برای فرد اهمیت دارد، امنیت شغلی است (۸).

از نظر میزان رضایت، در ابعاد شأن حرفه‌ای و تعامل شرکت‌کنندگان در پژوهش بیشترین میزان رضایت و در میزان میزان درآمد و مقتضیات شغلی کمترین میزان رضایت را اعلام داشتند .این یافته تأییدکننده نتایج مطالعات Goodell و Coeling (۱۹۹۴) (۱۲)، Yaktin (۲۰۰۳) (۱۴)، DeGroot و همکاران (۱۹۹۸) (۱۵) و Fletcher (۲۰۰۱) (۱۳) می‌باشد.

در مطالعه Burnard (۱۹۹۹) نیز خرده مقیاس تعامل بالاترین میزان رضایت را به خود اختصاص داده بود (۳).

بیشترین میزان نارضایتی نیز در مطالعه حاضر مربوط به میزان درآمد پاسخ‌دهندگان بود.

اهمیت عامل میزان درآمد به عنوان عامل نارضایتی به وسیله مطالعاتی که بیانگر آنند که میزان درآمد و مزایا عامل مهمی در ترک شغل از سوی پرستاران است، مورد تأیید قرار می‌گیرد (۱۶).

مقتضیات شغلی نیز در مطالعه حاضر همراه با میزان درآمد کمترین میزان رضایت شغلی را به خود اختصاص داد. این یافته در راستای نتایج حاصل از مطالعاتی است که بیان می‌دارند پرستاران خواستار کاهش زمان صرف شده جهت کارهای دفتری و سایر فعالیتهای غیر پرستاری هستند و تمایل دارند زمان بیشتری جهت ارائه مراقبت به بیماران اختصاص دهند (۱۷).

از نظر نمره رضایت کل (جمع خرده مقیاسهای IWS) بیشتر افراد مورد مطالعه نسبتاً ناراضی بودند؛ این موضوع بیانگر آن است که با وجود رضایت بالا در خرده مقیاسهای شأن حرفه‌ای و تعامل، تأثیر حیطه‌هایی چون میزان درآمد و مقتضیات شغلی سبب شده است نمره رضایت کل تحت تأثیر قرار گیرد و بنابراین نیاز به توجه بیشتری دارند.

در نهایت این که ارتباطی بین خصوصیات فردی و نمره رضایت کلی مشاهده نگردید. این یافته با برخی از مطالعات مشابه همخوانی دارد (۱۸،۱)؛ اما در مطالعه Yaktin (۲۰۰۳) (۱۴) متأهلین نسبت به افراد مجرد رضایت بالاتری را گزارش کردند. این تفاوت ممکن است مربوط به همگن‌بودن نمونه پژوهش در مطالعه حاضر باشد.

نتیجه‌گیری

بیشتر پرستاران شرکت‌کننده در پژوهش از نظر نمره کل رضایت نسبتاً ناراضی بودند. اتخاذ راهکارهای مناسب جهت ارائه

[Downloaded from mcj.bums.ac.ir on 2026-11-02]

خدمات مراقبتی با کیفیت بهتر و ادامه حیات اقتصادی سازمانهای ارائه‌دهنده مراقبتهای سلامتی بدون توجه به عوامل مؤثر بر رضایت شغلی پرسنل بعید به نظر می رسد.

گرچه پرستاران ممکن است با توجه به ابعاد تعامل و شأن حرفه‌ای رضایت‌بخش در شغل پرستاری باقی بماند، اما این مسأله از لزوم توجه مدیران به مباحث مربوط به میزان درآمد و مزایا و مقتضیات شغلی پرستاران نمی‌کاهد.

یافته‌های حاصل از این بررسی ضرورت توجه مدیران و دست اندرکاران امور پرستاری را به ارزیابی پیشرفتهای آتی و ایجاد تحول در نوع و نحوه خدمات ارائه شده توسط پرستاران و لزوم عنایت بیشتر آنها را به ترمیم میزان درآمد و مزایای دریافتی پرستاران یادآوری می نماید.

تقدیر و تشکر

از تمامی کارکنان پرستاری که در پژوهش حاضر با صرف وقت و دقت نظر، ما را در جمع‌آوری اطلاعات مربوط به این مطالعه یاری دادند، سپاسگزاریم.

منابع:

1- Ma CC, Samuels ME, Alexander JW. Factors that influence nurse's job satisfaction . JONA. 2003; 5: 293-99.

2- Bleich MR. Yoder- Wise PS. Leading and managing in nursing. 2nd ed. New York: Mosby; 1999.

3- Burnard P, Morrison P, Phillips C. Job satisfaction in an interim secure Forensic unit in Wales. Austr New Zealand J Mental Health Nursing. 1999; 8: 9-18 .

4- Larrabee JH, Janney MA, Ostrow CL, Withrow ML, Hobbs GR Jr, Burant D. Predicting registered nurse job satisfaction and intent to leave. J Nursing Administration. 2003; 5::271-83.

5- Kalliath T, Morris R. Job satisfaction among nurses: a predictor burnout levels. J Nursing Administration. 2002; 5: 288-91.

6- Cimete G, Gencalp NS, Keskin G. Quality of life and job satisfaction of nurses. J Nursing Care Quality. 2003; 2: 151-58.

7- Kangas S, Kee CC, Mckee-Waddle R. Organizational factors, nurse's job satisfaction and patient satisfaction with nursing care. J Nursing Administration. 1999; 1: 32-42.

8- Tomey AM. Power, politics, negotiations and labor relations. In: Tomey AM. Guide to nursing management and leadership. 6 nd ed. Missouri: Mosby; 2000: 81-82.

9- Menix KD. Yoder- Wise PS. Leading and management in nursing. 2nd ed. New York: Mosby; 1999.

10- Cowin L. The effects of nurse's of job satisfaction on retention: An Australian Perspective. J Nursing Administration. 2002; 5: 288-91.

11- Amos MA, Hu J, Herrick CA. The impact of team building on communication and job satisfaction of nursing staff. J Nurses in Staff Development. 2005; 1: 10-16.

12- Goodell TT, Coelin HVE. Outcomes of nurse's job satisfaction. J Nursing Administration. 1994; 11: 36-41.

13- Fletcher C. Hospital RN`S job satisfaction and dissatisfaction. Circulation. 2001; 31: 324-31 .

14- Yaktin US, Azoury NB, Doumit MA. Personal characteristics and job satisfaction among nurses in Lebanon. J Nursing Administration. 2003; 7-8: 384-90.

15- DeGroot H, Burke L, George V. Implementing the different pay structure model: Process and outcomes. J Nursing Administration. 1998; 5: 28-38.

16- McNeese- SD. A content analysis of staff nurse descriptions of job satisfaction and dissatisfaction. J Advanced Nursing. 1999; 29: 1332-41.

17- Staiger D, Auerbach D, Buerhaus P. Expanding career opportunities for women and declining interest in nursing as a career. Urologic Nursing. 2001; 21: 185-97.

18- Adams A, Bond S. Hospital nurse's job satisfaction and organizational characteristics. J Nursing. 2000; 3: 536-43.

[Downloaded from mcj.bums.ac.ir on 2026-11-02]

Title: Job satisfaction in nurses working at governmental hospitals affiliated to Birjand University of Medical Sciences

Authors: SA.Waghar Seiedin[1], P. Porteghali[2], Kh. Farrokhfal[3]

Abstract

Background and Aim: Job satisfaction is a key issue in nursing management. Dissatisfaction is the most essential factor in absence among nurses. The purposes of this study were to determine the level of job satisfaction and factors influencing on it in nurses working at governmental hospitals affiliated to Birjand University of medical science.

Materials and Methods: In this descriptive- analytical study IWS and a researcher-made questionnaire were used to collect data related to demographic characteristics and job satisfaction. Data was analyzed by SPSS (11.5).

Results: The findings showed that the most important factors that influence job satisfaction are interaction and professional status. The respondents in professional status were most satisfied and in payment subscale were least satisfied. In overall satisfaction 88.1% of respondents were moderately unsatisfied. A significant relationship wasn't observed between demographic characteristics and overall satisfaction.

Conclusion: These findings show although interaction and professional dignity are important, these findings emphasize on development of issues related to payment and task requirements.

Key Words: Nurses; Job satisfaction; IWS

[1] PhD Student of Nursing, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran waghars@yahoo.com
[2] Nurse; Birjand University of Medical Sciences. Birjand, Iran
[3] MSc. of Physiology, Birjand University of Medical Sciences. Birjand, Iran

[Downloaded from mcj.bums.ac.ir on 2026-11-02]