

بررسی نظام‌مند عوامل مؤثر بر رضایت شغلی پرستاران

شکوفه باقری^{۱*}، احمد کوشا^۲، علی جنتی^۳

۱- کمیته تحقیقات دانشجویی، گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده بهداشت و تغذیه، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تبریز
۲- گروه آموزش بهداشت و ارتقای سلامت، دانشکده بهداشت و تغذیه، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تبریز ۳- گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده بهداشت و تغذیه، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تبریز

* نویسنده مسؤل: تبریز، خیابان گلگشت، خیابان عطار نیشابوری، دانشگاه علوم پزشکی تبریز، دانشکده بهداشت و تغذیه، گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی.
تلفن: ۰۹۱۱۹۵۹۲۶۸۶، شماره: ۰۴۱۱۳۳۴۰۶۳۴

پست الکترونیک: shokofe_bagheri@yahoo.com

دریافت: ۹۰/۱/۱۷ پذیرش: ۹۱/۴/۸

چکیده

مقدمه: تقریباً در تمام کشورها عمده‌ترین بخش نیروی انسانی نظام بهداشتی را پرستاران تشکیل می‌دهند. یکی از مسایل مطرح در مدیریت خدمات پرستاری، پایین بودن یا عدم رضایت شغلی پرستاران می‌باشد. این امر می‌تواند منجر به کاهش کیفیت مراقبت، ترک خدمت پرستاران و غیبت از کار شود. کمبود پرستار و خروج بالای پرستاران از این حرفه یک معضل جهانی است. این پژوهش با هدف مرور نظام‌مند متون تحقیقی که عوامل مؤثر بر رضایت شغلی پرستاران را تعیین کرده‌اند اجرا شده است.

روش کار: مطالعه حاضر با جستجوی مقالات در دسترس در پایگاه‌های داده (ScienceDirect, InterScience, SID, OVID) انجام گرفته است. کلید واژه‌های مورد استفاده در این پژوهش "nurses"، "job satisfaction" و "رضایت شغلی پرستاران" بود. در نهایت ۶۱ مقاله، ۲ رفرنس مقاله و ۱ پایان‌نامه که در بردارنده معیارهای ورود به مطالعه (مقالات مشتمل بر عوامل مؤثر بر رضایت شغلی پرستاران) بودند مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. یافته‌ها به صورت نمودار و متن توصیف شدند.

یافته‌ها: در ارتباط با رضایت شغلی پرستاران و ابقای آن‌ها، عواملی که به طور متناوب در متون پرستاری ذکر شده‌اند شامل: آزادی عمل، استرس شغلی، وجود همکاری مناسب بین پزشک و پرستار، ارتباطات میان فردی پرستاران، کیفیت مراقبت از بیمار، توانمندسازی کارکنان، سازمان‌دهی کار پرستاری و حقوق و مزایا می‌باشد.

نتیجه‌گیری: می‌توان با تمرکز روی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی پرستاران و رفع کمبودها از طریق تقویت آزادی عمل در میان پرستاران، از میان بردن عوامل تنش‌زای حرفه‌ای در پرستاری، همکاری بین پزشک و پرستار، بهبود ارتباطات در میان خود پرستاران، فراهمی مراقبت بیمار با کیفیت بالا، سازمان‌دهی حرفه پرستاری و بهبود سیستم پرداخت و عادلانه کردن آن، رضایت شغلی پرستاران را بهبود بخشید.

کل واژگان: رضایت شغلی، پرستار، بررسی نظام‌مند

مقدمه

کشورهای توسعه یافته و هم در کشورهای در حال توسعه وجود دارد. بررسی‌ها نشان می‌دهد عدم رضایت شغلی یکی از عوامل مؤثر در ترک حرفه پرستاری است. یک سوم از پرستاران انگلستان و اسکاتلند و بیش از یک پنجم از پرستاران آمریکا تمایل به ترک این حرفه داشته‌اند (۲). هوشمند بهابادی و همکاران در پژوهش خود گزارش کرده‌اند که ۷۲/۳٪ از

رضایت شغلی مخصوصاً در میان پرستاران، چالشی حیاتی برای سازمان‌های مراقبت سلامت است. از آنجا که منابع همیشه محدود و هزینه‌ها بالا هستند، اگر چه تقاضا جهت افزایش پرستاران رو به فزونی است، عرضه کافی جهت رفع این تقاضا وجود ندارد (۱). گسترش کمبود پرستاران و خروج بالای پرستاران از این حرفه، یک معضل جهانی است که هم در

در جنبه‌های مختلف حرفه پرستاری می‌تواند پیامدهای مفیدی داشته باشد. این مطالعه با هدف مرور نظام‌مند متون تحقیقی که عوامل مؤثر بر رضایت شغلی پرستاران را تعیین می‌کند اجرا شده است.

روش کار

جستجوی مطالعات اولیه بر مبنای سؤال پژوهش در چند پایگاه داده انجام شد. راهبردهای جستجو در هر پایگاه داده تعریف شدند و از کلمات کلیدی در هر پایگاه داده به عنوان عبارات جستجو استفاده شد.

پایگاه‌های داده (Ovid, ScienceDirect, Intersciens, SID) مورد استفاده عبارت بودند از "nurses", "job satisfaction" و "رضایت شغلی پرستاران". لو در سال ۲۰۰۵ به نقل از پرایس^۶ (۲۰۰۱)، رضایت شغلی را جهت‌گیری عاطفی که یک کارمند در مورد شغلش دارد تعریف کرده است که می‌تواند به عنوان یک احساس کلی در مورد شغل یا به عنوان مجموعه‌ای از نگرش‌ها در مورد جنبه‌های مختلف شغل باشد (۲).

فرآیند جستجو در جدول ۱، و فرآیند انتخاب مقالات و بررسی متون در نمودار ۱ و ۲ به صورت کامل نشان داده شده است. رضایت شغلی یکی از مهم‌ترین متغیرهای تحقیق در رفتار سازمانی و همچنین به عنوان متغیر محوری در تحقیقات و تئوری‌های سازمانی قلمداد می‌گردد. تاکنون صدها مطالعه در خصوص رضایت شغلی در فصلنامه‌های رفتار سازمانی و رشته‌های مرتبط با آن آرایه شده است (۶). در ادامه، عوامل مؤثر بر رضایت شغلی پرستاران به تفصیل ذکر شده است.

جدول ۱- فرآیند جستجوی مقالات

پایگاه داده	کلمات کلیدی	محدوده زمانی نتایج	تعداد مقالات منتخب
SID	رضایت شغلی پرستاران	۲۰۰۳-۲۰۱۰	۸
Medline Ovid	Nurses, job satisfaction	۲۰۰۳-۲۰۱۰	۳۶ (۸ مقاله مشابه در InterScience)
ScienceDiret	Nurses, job satisfaction	۲۰۰۰-۲۰۱۰	۷
InterScience	Nurses, job satisfaction	۲۰۰۳-۲۰۱۰	۱۸

نتایج

عوامل مؤثر بر رضایت شغلی پرستاران

تقسیم‌بندی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی به اشکال مختلفی صورت می‌گیرد: عواملی که به طور مثبت بر رضایت شغلی پرستاران بیمارستان تأثیر می‌گذارند به سه طبقه تقسیم شده‌اند: (۱) ارتباطات بین فردی؛ (۲) مراقبت از بیمار؛ و (۳) سازمان‌دهی کار پرستاری (۱۰).

پرستاران ترک خدمت کرده، تحت هیچ شرایطی تمایل بازگشت به کار را نداشته‌اند (۳). Roman در مقاله خود عنوان می‌کند که تأثیر کمبود پرستار در سال‌های ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۰ به بیشترین حد خود خواهد رسید. این کمبود نیرو موجب باز ماندن از دستیابی به اهداف جهانی نظام‌های بهداشتی و نارضایتی حرفه‌ای پرستاران خواهد شد (۴).

مسأله رضایت شغلی یکی از موضوعاتی است که از دهه ۱۹۲۰ به بعد، بارها در سازمان‌های مختلف مورد مطالعه قرار گرفته است؛ و به گفته بسیاری از کارشناسان، یکی از چالش‌برانگیزترین مفاهیم سازمانی و پایه بسیاری از سیاست‌ها و خط‌مشی‌های مدیریت برای افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان است. رضایت شغلی عبارت است از حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند (۵). صاحب‌نظران معتقدند که رضایت شغلی نوعی نگرش است و در تعریف آن می‌گویند: "رضایت شغلی عبارتست از نگرش فرد نسبت به شغل و به زبان ساده چگونگی احساس فرد نسبت به شغلش و جنبه‌های گوناگون آن" (۶).

تحقیقات نشان می‌دهد که علل نگرش مثبت و منفی افراد نسبت به شغل و کارشان متفاوت است. این عوامل شامل: عوامل مربوط به سیاست‌ها و رویه‌های سازمان، عوامل مربوط به شرایط کار و یا نحوه قرار گرفتن افراد در محل انجام کار و یا عواملی که در ارتباط با شخصیت‌های فردی کارکنان می‌باشد (۶)، اینگرسول^۱ و همکاران (۲۰۰۲) دریافتند که میزان رضایت شغلی بنابر موقعیت استخدامی، ناحیه تخصصی و نقش پرستار متفاوت است (۷). بنابر مطالعه بویل^۲ و همکاران (۲۰۰۶)، گروه‌های کاری در واحد اطفال، بیشترین رضایت شغلی را داشتند؛ کمترین رضایت شغلی در مورد کسانی بود که در واحد جراحی و اورژانس کار می‌کردند (۸). آدمز^۳ و بوند^۴ نیز در مطالعه خود نتیجه گرفتند که عوامل سازمانی نسبت به عوامل فردی در پیش‌بینی رضایت شغلی پرستاران مهم‌تر هستند (۹). تحقیقات لو^۵ نیز نشان می‌دهد که عواملی نظیر سطح تحصیلات پرستار، نوبت کاری و شرح وظایف می‌تواند بر رضایت شغلی مؤثر باشد (۹).

از آنجایی که داشتن رضایت شغلی در پرستاران از موارد مهمی است که به بهتر شدن خدمات آرایه شده توسط آن‌ها می‌انجامد، لذا انجام بررسی‌های علمی در این زمینه و استفاده از نتایج آن

¹ Ingersoll

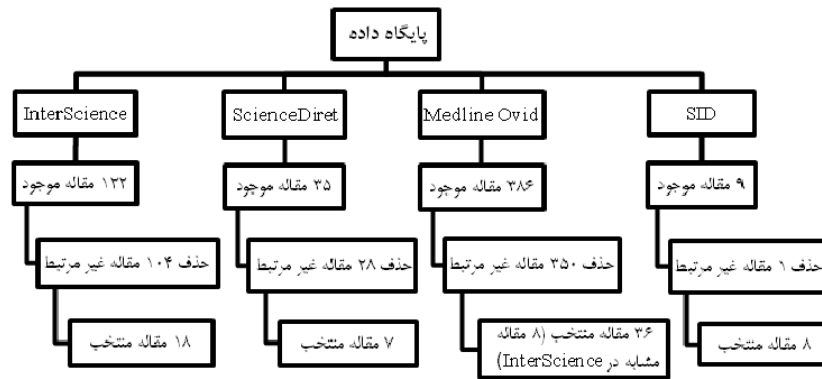
² Boyle

³ Adams

⁴ Bond

⁵ Lu

⁶ Price



نمودار ۱- فرآیند انتخاب مقالات از پایگاه‌های داده منتخب

الف: عوامل فردی مؤثر بر رضایت شغلی

جنس: چندین مطالعه راجع به ارتباط بین جنس و رضایت شغلی انجام شده است که نتایج متناقضی را حاصل آورده است. لودی^۷ به نقل از موری^۸ و اتکینسون^۹ (۱۹۸۱) بیان کرده است که زنان به فاکتورهای اجتماعی اهمیت بیشتری می‌دهند، در حالی که مردان ارزش بیشتری را به پول، پیشرفت و دیگر جنبه‌های خارجی شغل می‌دهند (۱۳). برخلاف این یافته‌ها، دانوهو^{۱۰} و هی وود^{۱۱} (۲۰۰۴) در مطالعه خود در بین پرسنل آمریکایی و انگلیسی نتوانستند تفاوت معناداری در رضایت بین دو جنس را نشان دهند (۱۴). در ایران طبق بررسی‌هایی که انجام شده است، پرستاران مرد نسبت به پرستاران زن تمایل بیشتری به ترک کار دارند (۱۵).

سطح تحصیلات: مطالعاتی که روی ارتباط بین سطح تحصیل و رضایت شغلی انجام شده است نشان داد که هیچ الگوی هماهنگی وجود ندارد. در مطالعه‌ای که توسط متل^{۱۲} (۲۰۰۳) در میان زنان کوبیتی شاغل در یک بخش دولتی انجام شد، نشان داده شد که ۹۰٪ کارکنان دارای مدرک تحصیلی پایین‌تر رضایت شغلی بیشتری را نسبت به کارکنان سطوح تحصیلی بالاتر نشان دادند. متل معتقد است وقتی سطح تحصیل افزایش می‌یابد رضایت شغلی کاهش می‌یابد (۱۶). بر خلاف مطالعه بالا، لو و همکاران (۲۰۰۷) در مطالعه خود دریافتند که هیچ تفاوت قابل ملاحظه‌ای در رضایت شغلی کلی پرستاران با مدارک تحصیلی مختلف وجود ندارد (۱۷).

⁷ Luddy

⁸ Murray

⁹ Atkinson

¹⁰ Danohue

¹¹ Heywood

¹² Mettle

سؤال پژوهش: چه عواملی روی رضایت شغلی پرستاران تأثیر می‌گذارند؟

جستجوی مقالات و اطلاعات در ارتباط با رضایت شغلی پرستاران:
Databases: InterScience, ScienceDirect, Ovid, SID,
Keywords: "رضایت شغلی پرستاران", "nurses", "job satisfaction"
۱ پایان‌نامه در ارتباط با رضایت شغلی پرستاران

انتخاب مقالات مرتبط و مرور رفرنس مقالات مرتبط با استفاده از معیارهای ورود:
- مطالعه عنوان و چکیده مقاله
- انتخاب مرتبط‌ترین مقالات در ارتباط با سؤال پژوهش (در بردارنده عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان و به ویژه رضایت شغلی پرستاران) و مقالات مرتبط با رضایت شغلی پرستاران
- مطالعه رفرنس مقالات و انتخاب مرتبط‌ترین مقالات

۶۱ مقاله، ۱ کتاب، ۲ رفرنس مقاله و
۱ پایان‌نامه انتخاب شدند.

نت‌برداری از مطالعات منتخب (Abstract, full text)

ارایه نتایج

نمودار ۲- فرآیند بررسی متون

در تقسیم‌بندی دیگر، عوامل مؤثر بر رضایت شغلی پرستاران شامل: عوامل فردی، سازمانی، اقتصادی و محیط فیزیکی کار می‌باشد (۱۱) (شکل ۱). در مطالعه حاضر، عوامل مؤثر بر رضایت شغلی به دو ناحیه اصلی عوامل مؤثر فردی و سازمانی تقسیم‌بندی شده است. لو و همکاران (۲۰۰۷) در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که در حدود ۴٪ واریانس در رضایت شغلی توسط سطح تحصیل، سن و سال‌های خدمت قابل توضیح است (۱۲). آدامز و بوند (۲۰۰۰) نتیجه گرفتند که خصوصیات سازمانی نسبت به ویژگی‌ها و خصوصیات فردی پرستار در پیش‌گویی رضایت شغلی مهم‌تر هستند (۹).

پرستاران متأهل بیش از پرستاران مجرد از شغلشان راضی‌اند (۱۳).

ب: عوامل سازمانی مؤثر بر رضایت شغلی

عوامل سازمانی مؤثر بر رضایت شغلی پرستاران که به کرات در متون آورده شده‌اند عبارتند از آزادی عمل، ارتباطات بین فردی، تخصص‌گرایی، تمرینات اجرایی / مدیریتی، جایگاه اجتماعی / قدردانی، الزامات شغل / وظیفه، فرصت برای پیشرفت / ارتقاء، شرایط کاری / محیط فیزیکی، پرداخت، محل ارایه خدمت.

آزادی عمل: استامپس^{۲۲} و همکاران (۱۹۸۷)، آزادی عمل را به عنوان میزانی از استقلال، ابتکار و آزادی مرتبط با کار که در فعالیت‌های کاری روزانه لازم باشد تعریف می‌کنند (۲۰). در مطالعات مختلف، آزادی عمل به عنوان یکی از مهم‌ترین اجزا در ایجاد رضایت شغلی پرستاران ذکر شده است (۱، ۲۴-۲۱ و ۲۵). فین^{۲۳} (۲۰۰۱) رتبه تأثیر آزادی عمل بر روی رضایت شغلی پرستاران در مقایسه با سایر اجزای مؤثر بر رضایت شغلی را بالاترین رتبه گزارش کرده است (۲۲). همچنین زانگارو^{۲۴} و سوکن^{۲۵} (۲۰۰۷) ارتباط آزادی عمل با رضایت شغلی را $(Effect\ Size(ES)= ۰/۳۰, p<۰/۰۱)$ گزارش کرده‌اند (۱).

ارتباطات بین فردی: ارتباطات بین فردی ارتباطات رسمی و غیر رسمی و ارتباطات در محدوده سازمانی با همکاران، مدیران و پزشکان را شامل می‌شود (۲۶). مطالعات نشان داده‌اند که دریافت حمایت اجتماعی هم از جانب همکاران و هم از جانب سوپروایزرها، سطح رضایت شغلی را افزایش می‌دهد (۲۹-۲۷). مطالعات زیادی دریافته‌اند که ارتباطات خوب با همکاران و سرپرستان، کار تیمی و نیز همکاری با پزشکان در تصمیم‌گیری در مورد مراقبت بیماران، از عوامل مؤثر بر رضایت شغلی پرستاران می‌باشد (۲۳، ۲۸ و ۳۰). زانگارو و سوکن (۲۰۰۷) در مطالعه خود دریافته‌اند که همکاری بین پزشک- پرستار دارای ارتباط مثبت با رضایت شغلی $(p<۰/۰۱)$ ، $(Effect\ Size(ES)= ۰/۳۷)$ است (۱). نتایج آنالیز رگرسیون چنگ^{۲۶} و همکاران (۲۰۰۹) نشان داد که ارتباطات مشارکتی، یکی از مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های رضایت شغلی ارایه‌کنندگان مراقبت سلامت بوده است (۳۱).

سابقه کار: برخی مطالعات نشان داده‌اند که سابقه کار و رضایت شغلی به طور مثبت با هم ارتباط دارند (۱۳). اشاگیمی^{۱۳} (۲۰۰۳) در مطالعه خود به نقل از رون^{۱۴} ذکر کرده است که سابقه کار با رضایت شغلی ارتباط U شکل دارد. بدین معنی که رضایت پرسنل در سال‌های اول استخدامی تنزل پیدا می‌کند و برای چندین سال پایین باقی می‌ماند و بعد از آن افزایش پیدا می‌کند. علاوه بر آن او مدعی بود که انتظارات پرسنل در زمان انتصاب بالاست؛ زمانی که انتظاراتشان برآورده نشود، اثر حاصله منجر به سقوط رضایت شغلی می‌شود. همچنان که پرسنل بالغ‌تر و با تجربه‌تر می‌شوند، انتظارات اولیه به یک سطح واقعی‌تر تنزل پیدا می‌کند و در نتیجه آن انتظارات قابل دسترس‌تر ایجاد می‌شود و همزمان با آن رضایت شغلی افزایش می‌یابد (۱۸). برخلاف مطالعه بالا، مطالعات دیگر بیان می‌کنند که سابقه کار بالا در یک شغل ممکن است منجر به فرسودگی شغلی و سطوح پایین‌تر رضایت شغلی شود. لودی به نقل از اوانز^{۱۵} و ایروان^{۱۶} (۱۹۹۵) گزارش کرده است که سابقه کاری پرستاران ارتباط ضعیفی با رضایت شغلی‌شان دارد (۱۳).

سن: شواهد متناقضی راجع به رابطه بین سن و رضایت شغلی وجود دارد. لودی به نقل از گرینبرگ^{۱۷} و بارون^{۱۸} (۱۹۹۵) گزارش کرده است که معمولاً کارکنان مسن‌تر بیشتر از کارکنان جوان از شغلشان راضی‌اند. اگر چه بیشتر مطالعات، ارتباط مثبتی را بین سن و رضایت شغلی نشان دادند، مطالعات دیگر کاهش در رضایت شغلی کارکنانی که به میانسالی می‌روند (حداقل در سن ۶۰ سالگی) را منعکس می‌کنند. بر خلاف مطالعات بالا، مطالعات دیگر وجود ارتباط ضعیف بین سن و رضایت شغلی را نشان داده‌اند (۱۳).

وضعیت ازدواج: مطالعات مرتبط با تأثیر وضعیت ازدواج روی رضایت شغلی، نتایج غیر یکسانی را حاصل آورده است. در پژوهشی که توسط سیمت^{۱۹} و همکاران (۲۰۰۳)، بر روی ۵۰۱ پرستار در ۲ بیمارستان دانشگاهی در استانبول انجام شد، ثابت شد که میانگین امتیاز رضایت شغلی در کارکنان زن مطلقه و بیوه بیشتر از گروه‌های مجرد و متأهل است (۱۹). در حالی که لودی به نقل از یانگ^{۲۰} و یین^{۲۱} (۲۰۰۲) گزارش کرده است که

¹³ Oshagbemi

¹⁴ Ronen

¹⁵ Evanz

¹⁶ Irvine

¹⁷ Greenberg

¹⁸ Barron

¹⁹ Cimmet

²⁰ Yang

²¹ Yin

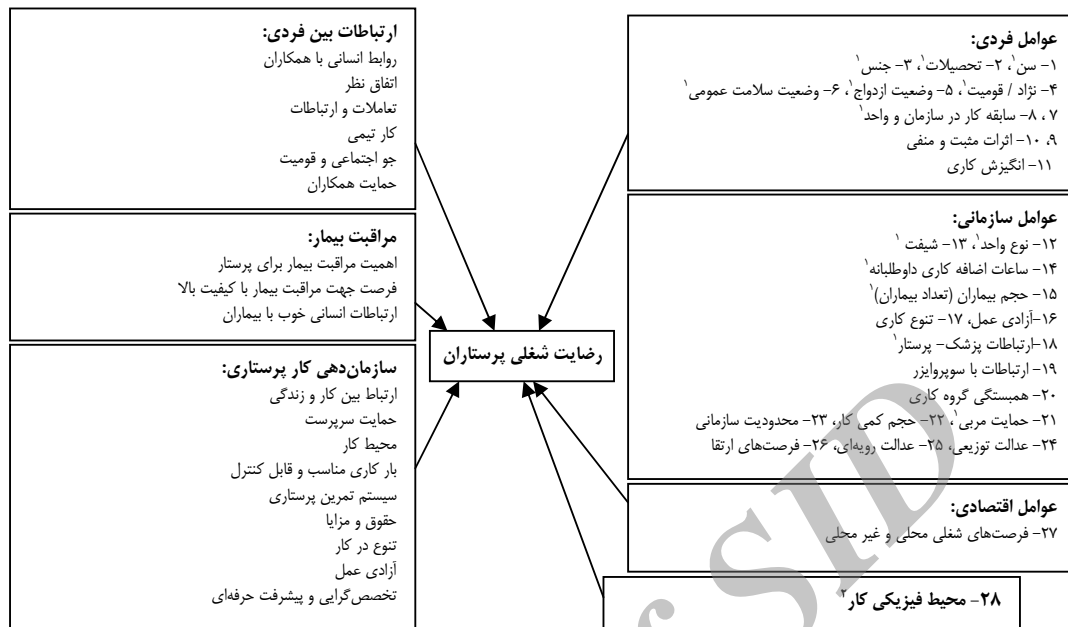
²² Stamps

²³ Finn

²⁴ Zangaro

²⁵ Soeken

²⁶ Chang



شکل ۱- عوامل مؤثر بر رضایت شغلی پرستاران از دیدگاه (2009) Utrainen & kyngas (سمت چپ شکل) و (2001) Kovner, Price و همکاران (2006) و Djukic و همکاران (2010)^۲ (سمت راست شکل)

خاطر پیشرفت کاریشان قدردانی می‌شود. قدردانی به خاطر عملکرد کاری به طور مثبت با رضایت شغلی مرتبط است (۲۳، ۲۶ و ۳۴).

محل آرایه خدمت: مطالعات مختلف نشان داده‌اند که خصوصیات واحد پرستاری و محیط کاری تأثیر قابل ملاحظه‌ای روی رضایت شغلی و میزان ترک کار دارد (۳۷-۳۵). بنابر مطالعه بویل و همکاران (۲۰۰۶)، گروه‌های کاری در واحد اطفال بیشترین رضایت شغلی را داشتند؛ کمترین رضایت شغلی در مورد کسانی بودند که در واحد جراحی و اورژانس کار می‌کردند (۸). ابو الراب^{۳۰} و همکاران (۲۰۰۹) در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که پرستارانی که در بیمارستان‌های خصوصی کار می‌کردند سطوح بالاتری از رضایت و قصد ماندن در شغل فعلی را نسبت به پرستارانی که در بخش دولتی کار می‌کردند نشان دادند (۲۷).

الزامات شغل / وظیفه: الزامات شغل یا وظیفه، فعالیت‌هایی هستند که باید به عنوان بخش متعارف شغل انجام شوند. اپل با^{۳۱} (۲۰۱۰) به نقل از هرزبرگ گزارش می‌کند که الزامات وظیفه، در ایجاد رضایت شغلی حیاتی هستند. وقتی یکنواختی کار وجود دارد و وظایف تکراری هستند رضایت شغلی پایین است (۳۸).

تخصص‌گرایی: تخصص‌گرایی از عوامل مهم مؤثر بر رضایت شغلی پرستاران می‌باشد (۲۶). مک نیس^{۳۲} و اسمیت^{۳۳} (۱۹۹۹) موضوعات اصلی تخصص‌گرایی را چنین بیان کردند:
 ۱- محوریت پرستاران روی مراقبت بیماران؛ ۲- فرصت جهت استقلال فکری؛ ۳- فرصت جهت ورود به سازمان؛ ۴- فرصت جهت تعلیم در دانشگاه پزشکی؛ ۵- فرصت جهت ارتقا. هوانگ^{۳۴} (۲۰۰۷) در مطالعه خود به این نتیجه رسید که تخصص‌گرایی عامل مشترک مؤثر بر رضایت شغلی هم در پرستاران کره‌ای و هم پرستاران چینی بوده است که به طور مثبت با رضایت شغلی در هر دو گروه پرستار ارتباط دارد (۳۲).

تمرینات اجرایی / مدیریتی: تجارب اجرایی / مدیریتی به ساختار سازمانی اشاره دارد که شامل تمرکز زدایی و تمرکزگرایی و همچنین وضوح و عادلانه بودن سیاست‌ها و رویه‌های سازمانی می‌باشد. تجارب سازمانی و مدیریتی، همواره در متون علمی از عوامل مؤثر بر رضایت شغلی ذکر شده‌اند. پژوهشگران دریافته‌اند که پرستاران از تمرکز زدایی و انواع مدل‌های مدیریت مشارکتی رضایت بیشتری دارند (۲۶ و ۳۳).

جایگاه اجتماعی / قدردانی: جایگاه اجتماعی / قدردانی، به ارزش پرستار در سازمان اشاره دارد؛ این که چطور از پرستاران به

²⁷ McNeese

²⁸ Smith

²⁹ Hwang

³⁰ AbuAIRub

³¹ Applebaum

ممکن است رضایت شغلی را افزایش ندهد، اما پرداخت ناکافی مطمئناً نارضایتی شغلی ایجاد می‌کند (۶).

عدالت: وارد کردن متغیر عدل در متآنالیز بلگان^{۳۴} (۱۹۹۳) در ارتباط با رضایت شغلی پرستاران حمایت شده است (۳۰).

مراقبت از بیمار: مراقبت از بیمار یک عامل کلیدی در افزایش رضایت شغلی پرستاران می‌باشد. مراقبت از بیمار تجربه فراهمی یک مراقبت مطلوب برای بیمار، دریافت تمجید فردی از بیماران و خانواده آن‌ها، لذت بردن از مشاهده بهبودی در بیماران، ترخیص بیماران، حس ذهنی مطلوب و حتی پاداش معنوی در آن‌ها ایجاد می‌کند. بنابر مطالعات اخیر مراقبت بیمار، کیفیت مراقبت و برقراری ارتباطات انسانی قوی و عمیق با بیماران مهم‌ترین عامل در جهت افزایش رضایت شغلی پرستاران ذکر شده است (۱۰، ۲۴ و ۳۱).

سازمان‌دهی کار پرستاری: مطالعات نشان داده‌اند که پیش‌بینی‌کننده‌های مهمی از دیدگاه سازمان‌دهی کار پرستاری مهم هستند. برخی از این پیش‌بینی‌کننده‌ها عبارتند از: ارتباطات کار-خانواده، زمان کار، محیط کاری که پرستاران را قادر سازد آرزوهایشان را به واقعیت تبدیل کنند، حجم کاری متعادل، زمان قابل دسترس جهت انجام کار، مناسب بودن سیستم پرستاری، آزادی عمل، تنوع کار، محدودیت سازمانی پایین، رهبری در کار، حمایت سوپروایزر، همچنین تخصص‌گرایی، جایگاه حرفه‌ای، پیشرفت حرفه‌ای (۱۰).

استرس شغلی: بنابر مطالعات، رضایت شغلی قوی‌ترین ارتباط منفی را با استرس شغلی دارد (۱ و ۳۰). لی^{۳۵} و لمبرت^{۳۶} (۲۰۰۸) در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که مهم‌ترین عامل تنش‌زا در محیط کار پرستاری حجم کاری بالاست (۴۶).

توانمندسازی کارکنان: راهبردهای توانمندسازی کارکنان جهت افزایش کنترل کارکنان بر کارشان طراحی شده‌اند. لاشینگر^{۳۷} (۲۰۰۹) به نقل از کاتنر^{۳۸} (۱۹۷۹)، چهار ساختار توانمندسازی کارکنان را توصیف می‌کند: (۱) دسترسی به اطلاعات: به معنی داشتن اطلاعاتی راجع به تصمیمات، سیاست‌ها و اهداف سازمانی، همچنین داشتن اطلاعات و تجارب مورد نیاز در محدوده سازمان. این اطلاعات باعث می‌شود که توانایی کارکنان در تصمیم‌گیری در مورد اهدافی که بر سازمان مؤثر است افزایش یابد؛ (۲) وجود حمایت، شامل بازخورد و راهنمایی دریافتی از سوپروایزرها، همکاران و زیردستان و

فرصت پیشرفت/ ارتقا: فرصت برای پیشرفت عبارت است از امکان تغییرپذیری صعودی در محدوده سازمان. فرصت‌های شغلی، به عنوان یکی از ویژگی‌هایی مهم رضایت شغلی پرستاران است. پرستارانی که پی ببرند فرصت برای پیشرفت دارند نسبت به آن‌هایی که چنین عقیده‌ای ندارند، رضایت بیشتری دارند (۱۴ و ۳۹).

شرایط کاری/ محیط فیزیکی: جوکیک^{۳۲} و همکاران (۲۰۱۰) در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که پرستاران دیدگاه منفی نسبت به شرایط فیزیکی محیط کار خود دارند ($M=2.9$, $SD=2.2$). در این مطالعه، در آنالیز دو طرفه شرایط فیزیکی محیط کار به طور مثبت با رضایت شغلی ($r=0.256$, $p=0.01$) ارتباط داشت، در حالی که در آنالیز رگرسیون هیچ ارتباطی بین شرایط فیزیکی و رضایت شغلی یافت نشد (۱۱). مشکلات ساختاری کار مانند: انتظارات نامعقول کارفرمایان، ساعات کاری یا شیفت‌های نامناسب، عدم انعطاف‌پذیری کار، یکنواختی کار، وجود سر و صدا در محیط کار، روشنایی کم محیط کار، حجم کاری بالا، و بار مسؤلیت کاری به طور منفی با رضایت شغلی پرستاران مرتبطند. همچنین شدت کار، به عنوان عامل مؤثر بر سطوح رضایت شغلی گزارش شده است (۲۹، ۲۶، ۳۸، ۳۹، ۴۳-۴۰). استورد^{۳۳} و همکاران (۲۰۰۷)، در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که خصوصیات ساختاری در بیمارستان‌های سنتی و مدرن فرقی با هم ندارند؛ اما نگرش کارکنان در این بیمارستان‌ها نسبت به سازمانشان به طور قابل توجهی با یکدیگر فرق می‌کرد. ارتباطات با مدیریت پرستاری، توانایی انجام کار، رضایت از زمان کاری، شیفت‌ها و برنامه‌ریزی‌ها در بیمارستان‌های مدرن بهتر بوده است. رضایت شغلی و تعهد در بیمارستان‌های مدرن، بهتر؛ و فرسودگی شغلی و قصد ترک کار پایین‌تر بوده است (۴۴). نتایج مطالعه اسمیت و همکاران (۲۰۰۵) نشان می‌دهد که محیط‌های کاری، پتانسیل این را دارد که به صورت مثبت رضایت شغلی پرستاران را تحت تأثیر قرار دهد. سوپروایزرهای پرستاری، خصوصیات شغلی، سبک مدیریتی، تأکید روی کیفیت خدمت - نه فقط پول و مزایا - به عنوان عوامل مرتبط با یک محیط کاری مثبت عنوان شده‌اند (۴۵).

پرداخت: پرداخت در برخی از مطالعات به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر در ایجاد رضایت شغلی ذکر شده است (۲ و ۲۴). علاوه بر این، اگر چه دستمزد کافی به تنهایی

³⁴ Blegan

³⁵ Li

³⁶ Lambert

³⁷ Laschinger

³⁸ Katner

³² Djukic

³³ Stordeur

شیفت کاری، نوع بخش و میزان حقوق دریافتی با میزان رضایت شغلی ارتباط معناداری وجود دارد (۰/۰۵) (p=۰/۵۳). مقرب و همکاران (۱۳۸۴)، در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که رضایت شغلی پرستاران از جنبه مدیریتی و سرپرستی در حد متوسط بود، از جنبه محیط فیزیکی، آموزشی، روانی-اجتماعی و رفاهی-فرهنگی در حد کم بود و در مجموع میزان رضایت پرستاران از شغل خود کم گزارش شده بود (۵۴). در مطالعه‌ای دیگر، به ترتیب بیشترین میزان رضایت پرستاران را ارتباط با همکاران، جایگاه شغلی، نظارت و سرپرستی و مدیریت، و کم‌ترین میزان را شرایط کار و امنیت شغلی و حقوق و مزایا تشکیل می‌داد (۵۵).

بحث

به طور کلی به نظر می‌رسد که رضایت شغلی پرستاران قویاً بر مبنای عوامل درونی و جنبه‌های میان فردی کار پرستاری باشد. فرآیندها و عملکردهای متفاوت که ارتباطات میان فردی را تسهیل و حمایت می‌کنند و نیز تجربه حمایت از طرف هم‌ترازان، اثر معناداری روی رضایت شغلی پرستاران دارد. مراقبت از بیمار با کیفیت بالا و ارتباط با بیماران در ایجاد رضایت شغلی مؤثرند. سازمان‌دهی کار پرستاری، شامل موضوعاتی مانند ارتباط کار-خانواده، سیستم کار پرستاری، منابع، رهبری، و تخصص‌گرایی از عوامل مؤثر بر رضایت شغلی پرستاران است. شرایط اجتماعی جامعه نیز روی رضایت شغلی پرستاران مؤثر است. در حالی که کینگاس^{۳۹} و همکاران (۲۰۰۹) در مطالعه خود بر عوامل اقتصادی تأکید نکرده‌اند، در مطالعات انجام شده در ایران، حقوق و امنیت شغلی مهم‌ترین عوامل مرتبط با نارضایتی شغلی ذکر شده‌اند.

مطالعات اخیر، نقش مهم درمان بیمار با کیفیت بالا را نشان می‌دهد. می‌توان نتیجه‌گیری کرد که در مطالعات اخیر، مراقبت از بیمار در رضایت شغلی پرستاران در مقایسه با مطالعات قبلی بیشتر مورد تأکید قرار گرفته است. طبق مطالعات اخیر، بیشترین نارضایتی شغلی به ترتیب در میان پرستاران ایالات متحده آمریکا (۴۸٪)، اسکاتلند (۳۸٪)، انگلستان (۳۶٪)، کانادا (۳۳٪) و آلمان (۱۷٪) گزارش شده است. در ارتباط با شرایط کاری، در حدود یک سوم پرستاران در کانادا و اسکاتلند احساس می‌کردند که در پیشبرد برنامه زمانی کاری طبق روش خود در مقایسه با سه کشور دیگر مشارکت بیشتری داشتند. در مقایسه کشورها با یکدیگر، پرستاران آلمانی (۶۱٪) از فرصت برای ارتقا راضی بودند، در حالی که پرستاران ایالت متحده آمریکا (۵۷٪) و کانادا

همچنین حمایت‌های عاطفی و دریافت پیشنهادات سازنده؛ (۳) دسترسی به منابع مورد نیاز جهت انجام کار؛ شامل توانایی افراد جهت دسترسی به مواد، پول، حمایت، زمان و تجهیزات مورد نیاز جهت بخشیدن اهداف سازمانی؛ و (۴) فرصت‌های آموزشی و ارتقا شامل دسترسی به فرصت‌های چالشی و پاداش‌هایی در پیشرفت‌های حرفه‌ای، جهت افزایش دانش و مهارت (۴۷).

نتایج مطالعات نشان داده است که توانمندسازی ساختاری ارتباط آماری معنادار و مثبت با رضایت شغلی دارد (۴۰، ۴۸ و ۴۹).

مطالعات انجام شده در ایران: نتایج مطالعه میرزابیگی و همکاران (۱۳۸۸) نشان داده است که فقط حدود یک سوم پرستاران ایران (۳۴/۳۰٪) از شغل خود راضی هستند. بر اساس نتایج به دست آمده "امنیت شغلی در حرفه پرستاری" (۴۴/۵٪) و "میزان رضایت پرستاران از محیط کار و امکانات رفاهی" (۴۴/۲۶٪) بالاترین امتیاز رضایت و از سوی دیگر "شرح وظایف حرفه پرستاری" (۷۴/۷۵٪)، "وجهه اجتماعی حرفه پرستاری در جامعه" (۷۰/۳٪) و "روش‌ها و نحوه ارتباط با مدیران پرستاری" (۷۰٪) به ترتیب بیشترین امتیاز نارضایتی را در میان پرستاران به خود اختصاص می‌دهند (۵۰). کلاگری و خدام (۱۳۸۵) در مطالعه خود که در گرگان انجام شد، به این نتیجه رسیده‌اند که ۶۳/۲٪ از کارکنان مورد پژوهش، مدیران خود را وظیفه‌گرا (زیر دستان خود را به منظور اهداف تعیین شده بر می‌انگیزانند و به نیازهای پایه آنان توجه دارند)، و ۳۴/۹٪ کارکنان، آنان را تحول‌گرا (در باورها و ارزش‌ها و اهداف زیردستان خود نفوذ می‌کنند و با تحریک ذهنی بر تغییرات ادراکی آن‌ها برای نوآوری، خلاقیت و افزایش انگیزه اثر می‌گذارند) می‌دانستند. تحلیل داده‌ها نشان داد که آن دسته از کارکنانی که سرپرستاران خود را وظیفه‌گرا می‌دانستند، در مقایسه با افراد معتقد به مدیریت پرستاری تحول‌گرا، از رضایت شغلی بالاتری برخوردار بودند ولی این تفاوت از نظر آماری معنادار نبود (۵۱). شهبازی و سلیمی (۱۳۸۸) در مطالعه خود دریافتند که ۸۳/۲۶٪ جامعه مورد پژوهش از رضایت شغلی متوسطی برخوردار بودند و در مجموع از شرایط کاری، موقعیت و امنیت شغلی، نحوه نظارت و سرپرستی، شیوه‌ها و سیاست‌های مدیریتی مسؤولان و ارتباط شغل با زندگی شخصی، رضایت متوسط داشتند، از میزان حقوق و مزایای دریافتی بسیار ناراضی بودند و از چگونگی ارتباط با همکاران رضایت زیادی داشتند (۵۲). همچنین نتایج مطالعه سوداگر (۱۳۸۳) نشان داد که بین عوامل سن، وضعیت تأهل، تعداد فرزندان، میزان تحصیلات، سابقه کار، سمت فعلی، نوع

³⁹ Kyngas

ارتقای ارتباطات و تعاملات اجتماعی افزایش پیدا کند. همچنین مدیران می‌توانند شرایط را طوری ارتقا دهند که ارتباطات و تعاملات کاری ارزشمند و مورد تأکید قرار گیرند. پرستاران باید مراقبت از بیمار را درک کنند و از دیدگاه رضایت شغلی پرستاران قادر باشند کار پرستاری را خوب انجام دهند. این امر به منابع (پول، زمان و محیط کار) نیاز دارد و باید مورد توجه قرار گیرد.

نتیجه‌گیری

می‌توان با تمرکز روی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی پرستاران و رفع کمبودها از طریق تقویت آزادی عمل در میان پرستاران، از میان بردن عوامل تنش‌زای حرفه‌ای در پرستاری، همکاری بین پزشک و پرستار و همچنین بهبود ارتباطات در میان خود پرستاران، فراهمی مراقبت بیمار با کیفیت بالا، سازمان‌دهی حرفه پرستاری و بهبود سیستم پرداخت و عادلانه کردن آن، رضایت شغلی پرستاران را بهبود بخشید.

تشکر و قدردانی

این مقاله نتیجه پایان‌نامه کارشناسی ارشد مصوب دانشکده بهداشت و تغذیه دانشگاه علوم پزشکی تبریز با شماره ثبت (۵/۵۳/۹۷۲۱) می‌باشد، بدین وسیله از معاونت پژوهشی و همچنین از راهنمایی‌های ارزنده اساتید محترم گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی و گروه آموزش بهداشت و ارتقای سلامت تشکر و قدردانی می‌شود.

References

- Zangaro GA, Soeken KL. A meta-analysis of studies of nurses' job satisfaction. *Res Nurs Health* 2007; 30(4): 445-58.
- Lu H, While AE, Barriball KL. Job satisfaction among nurses: a literature review. *Int J Nurs Stud* 2005; 42(2): 211-27.
- Hoshmand Bahabadi A, Seif H, Nikbakht Nasrabadi. The survey of nurses' turnover in a period of 10 years. *Teb & Tazkiyeh journal* 2004; 13(4): 10-16. (in Persian)
- Roman L. Nursing shortage: looking to the future. *RN* 2008; 71(3): 34-6, 38-41.
- Moghimi M. Organization and management research approach. Tehran: Terme; 2001: 383. (in Persian)
- Darvish H. The survey factors affecting job satisfaction of employees (research approach). *Management* 2007; 5(16): 117-40. (in Persian)
- Ingersoll GL, Olsan T, Drew-Cates J, DeVinney BC, Davies J. Nurses' job satisfaction, organizational commitment, and career intent. *J Nurs Adm* 2002; 32(5): 250- 63.
- Boyle DK, Miller PA, Gajewski BJ, Hart SE, Dunton N. Unit type differences in RN workgroup job satisfaction. *West J Nurs Res* 2006; 28(6): 622- 40.
- Adams A, Bond S. Hospital nurses' job satisfaction, Individual and organizational characteristics. *Jo Adv Nurs* 2000; 32(3): 536- 43.
- Utriainen K, Kyngäs H. Hospital nurses' job satisfaction: a literature review. *J Nurs Manag* 2009; 17(8): 1002- 10.
- Djukic M, Kovner C, Budin WC, Norman R. Physical work environment: testing an expended model in a sample of registered nurses. *Nurs res* 2010; 59(6): 441-51.
- Lu H, While AE, Barriball KL. A model of job satisfaction of nurses: a reflection of nurses' working lives in Mainland China. *J Adv Nurs* 2007; 58(5): 468- 79.
- Luddy N. (dissertation). Job satisfaction amongst employees at a public health institution in the Western Cape. Western Cape: University of the Western Cape; 2005:37-44.
- Donohue SM, Heywood JS. Job satisfaction and gender: An expanded specification from the NLSY. *Int J Manpow* 2005; 25(2): 211-34.
- Zarea k, Negarandeh R, Dehghan-Nayeri N, Rezaei-Adaryani M. Nursing staff shortages and job satisfaction in Iran: Issues and challenges. *Nurs Health Sci* 2009; 11(3): 326- 31.
- Metle M. The impact of education on attitudes of female government employees. *J Manag Develop* 2003; 22(7/8): 603-26.

- 17- Lu H, While AE, Barriball KL. Job satisfaction and its related factors: A questionnaire survey of hospital nurses in mainland china. *Int J Nurs stud* 2007; 44(4): 574-88.
- 18- Oshagbemi T. Personal correlates of job satisfaction: Empirical evidence from UK universities. *Int J Soc Econ* 2003; 30(11/12): 1210-32.
- 19- Cimete G, Gencalp NS, Keskin G. Quality of life and job satisfaction of nurses. *J nurse care Qual* 2003; 18(2): 151-8.
- 20- Stamps PL, Piedmont EB, Slavitt DB, Haase AM. Measurement of work satisfaction among health professionals. *Med care* 1978; 16(4): 337-52.
- 21- Iliopoulou KK, While AE. Professional autonomy and job satisfaction: survey of critical care nurses in mainland Greece. *J Adv Nurs* 2010; 66(11): 2520- 31.
- 22- Finn CP. Autonomy: an important component for nurses' job satisfaction. *Int J Nurs stud* 2001; 38(3): 349-57.
- 23- Curtis EA. Job satisfaction: a survey of nurses in the Republic of Ireland. *Int Nurs Rev* 2007; 54(1): 92- 9.
- 24- Best MF, Thurston NE. Canadian public health nurses' Job Satisfaction. *Public Health Nurs* 2006; 23(3): 250- 55.
- 25- Hayes B, Bonner A, Pryor J. Factors contributing to nurse job satisfaction in the acute hospital setting: a review of recent literature. *J Nurs Manag* 2010; 18(7): 804- 14.
- 26- Sengin KK. Work related attributes of RN job satisfaction in acute care hospitals. *J Nurs Adm* 2003; 33(6):317- 20.
- 27- AbuAlRub RF, Omari FH, AbuAlRub AF. The moderating effect of social support on the stress-satisfaction relationship among Jordanian hospital nurses. *J Nurs Manag* 2009; 17(7): 870- 8.
- 28- AbuAlRub RF, Omari FH, Al-Zaru IM. Support, satisfaction and retention among Jordanian nurses in private and public hospitals. *Int Nurs Rev* 2009; 56(3): 326- 32.
- 29- Seo A, Ko J, Price JL. The determinants of job satisfaction among hospital nurses: a model estimation in Korea. *Int J Nurs Stud* 2004; 41(4): 437- 46.
- 30- Blegen MA. Nurses' job satisfaction: a meta-analysis of related variables. *Nurs Res* 1993; 42(1): 36- 41.
- 31- Chang WY, Ma JC, Chiu HT, Lin KC, Lee PH. Job satisfaction and perceptions of quality of patient care, collaboration and teamwork in acute care hospitals. *J Adv Nurs* 2009; 65(9): 1946- 55.
- 32- Hwang JI, Lou F, Han SS, Cao F, Kim WO, Li P. Professionalism: the major factor influencing job satisfaction among Korean and Chinese nurses. *Int Nurs Rev* 2009; 56(3): 313- 8.
- 33- Willem A, Buelens M, De Jonghe L. Impact of organizational structure on nurses' job satisfaction: A questionnaire survey. *Int J Nurs Stud* 2007; 44(6):1011- 20.
- 34- Tervo-Heikkinen T, Partanen P, Aalto P, Vehviläinen-Julkunen k. Nurses' work environment and nursing outcomes: a survey study among Finnish university hospital registered nurses. *Int J Nurs Pract* 2008; 14(5): 357- 65.
- 35- Manokeian A, Razi SP, Monjamed Z, Faghieh-zade S. Comparison of nurses' job satisfaction in cancer and delivery wards. *Hayat Journal* 2007; 13(3): 49-55. (in Persian)
- 36- Baernholdt M, Mark BA. The nurse work environment, job satisfaction and turnover rates in rural and urban nursing units. *J Nurs Manag* 2009; 17(8): 994- 1001.
- 37- Mrayyan MT. Jordanian nurses' job satisfaction, patients' satisfaction and quality of nursing care. *Int Nurs Rev* 2006; 53(3): 224- 30.
- 38- Applebaum D, Fowler S, Fiedler N, Osinubi O, Robson M. The impact of environmental factors on nursing stress, job satisfaction, and turnover intention. *J Nurs Adm* 2010; 40 (7/8): 323-8.
- 39- Cortese CG. Job satisfaction of Italian nurses: an exploratory study. *J Nurs Manag* 2007; 15(3): 303- 12.
- 40- Ning S, Zhong H, Libo W, Qiujiel L. The impact of nurse empowerment on job satisfaction. *J Adv Nurs* 2009; 65(12): 2642- 8.
- 41- Chu CI, Hsu HM, Price JL, Lee JY. Job satisfaction of hospital nurses: an empirical test of a causal model in Taiwan. *Int Nurs Rev* 2003; 50(3): 176-82.
- 42- Li J, Lambert VA. Job satisfaction among intensive care nurses from the People's Republic of China. *Int Nurs Rev* 2008; 55(1): 34- 9.
- 43- Shaver KH, Lacey LM. Job and Career Satisfaction among Staff Nurses. *J Nurs Adm* 2003; 33(3):166-72.
- 44- Stordeur S, D'Hoore W. Next-Study Group. Organizational configuration of hospitals succeeding in attracting and retaining nurses. *J Adv Nurs* 2007; 57(1): 45- 58.
- 45- Smith HL, Hood JN, Waldman JD, Smith V. Creating a favorable practice environment for nurses. *J Nurs Adm* 2005; 35(12): 525-32.
- 46- Li J, Lambert VA. Workplace stressors, coping, demographics and job satisfaction in Chinese intensive care nurses. *Nurs Crit Care* 2008; 13 (1): 12-24.
- 47- Spence Laschinger HK, Leiter M, Day A, Gilin D. Workplace empowerment, incivility, and burnout: impact on staff nurse recruitment and retention outcomes. *J Nurs Manag* 2009; 17(3): 302- 311.
- 48- Lautizi M, Laschinger HK, Ravzolo S. Workplace empowerment, job satisfaction and job stress among Italian mental health nurses: an exploratory study. *J Nurs Manag* 2009; 17(4): 446- 52.
- 49- Cai C, Zhou Z. Structural empowerment, job satisfaction and turnover intention of Chinese clinical nurses. *Nurs Health Sci* 2009; 11(4): 397- 403.
- 50- Mirzabeigi Gh, Salemi S, Sanjari M, Shirazi F, Heidari SH, Malaki S. job satisfaction of Iranian nurses. *Hayat Journal* 2009; 15 (1): 49-59. (in Persian)
- 51- Kalageri Sh, Khodam H. The relationship between leadership practices and job satisfaction of nursing administrators. *Journal of Gorgan University of Medical Sciences* 2008; 9 (3): 65-68. (in Persian)
- 52- Shahbazi L, Salimi T. Job satisfaction of nurses in hospitals, Yazd Province. *Journal of Medical Sciences and Health Services Shahid Sadoughi - Yazd* 2002; 10(3): 70- 73. (in Persian)
- 53- Sodagar S. job satisfaction of nurses in hospitals of Hormozgan University of Medical Sciences in 2001. *Hormozgan Medical Journal* 2004; 8(4): 233-7. (in Persian)
- 54- Mogharab M, Madarshaheian F, Aliabadi N, Rezai N, Mohamadi A. job satisfaction of nurses in teaching hospitals of Birjand. *Birjand University of Medical Sciences Journal* 2004; 12 (3-4): 92- 99. (in Persian)
- 55- Jahangir F, Bazargadi M, Mahfozpor S, Akbarzade-baghban A. job satisfaction of nurses in surgical wards of hospitals affiliated to Shaheed Beheshti University of Medical Sciences. *Journal of nursing and midwifery of Shahid Beheshti University of Medical Sciences* 2006; 16 (55): 20-27. (in Persian)

Factors Affecting Nurses' Job Satisfaction: a Systematic Survey

Bagheri Sh^{1*} (MSc Student), Kousha A² (MD, MPH), Janati A³ (PhD)

¹ Students Research Committee, Department of Health Services Management, Health and Nutrition Faculty, Tabriz University of Medical Sciences, Tabriz, Iran

² Department of Health Education and Health Promotion, Health and Nutrition Faculty, Tabriz University of Medical Sciences, Tabriz, Iran

³ Department of Health Services Management, Health and Nutrition Faculty, Tabriz University of Medical Sciences, Tabriz, Iran

Received: 6 Apr 2011, Accepted: 29 Jun 2012

Abstract

Introduction: Nurses are of the most important staff in health systems. Nurses' job satisfaction is an important issue in the nursing management. Low job satisfaction can result in decreasing quality of care, early job leaving, and increasing absenteeism. Nursing staff shortage is a global problem. The aim of the present systematic review was to investigate factors affecting nurses' job satisfaction.

Methods: In this study, we conducted searches to find available articles through related databases (OVID, ScienceDirect, Interscience, and SID). The keywords for search were "nurses", and "job satisfaction" in English and Persian languages. The articles containing factors affecting nurses' job satisfaction were selected. At last, 61 articles, two article references, and one thesis were selected. Data were described using diagram and text.

Results: Several factors affect nurses' job satisfaction including autonomy, job stress, collaboration between physicians and nurses, interpersonal communications among nurses, quality of patient care processes, organizational factors, and income and salary.

Conclusion: Focusing on factors that affect nurses' job satisfaction can help to minimize nurses' job dissatisfaction.

Key words: job satisfaction, nurses, systematic review

Please cite this article as follows:

Bagheri Sh, Kousha A, Janati A. Factors Affecting Nurses' Job Satisfaction: a Systematic Survey. Hakim Research Journal 2012; 15(2): 130- 139.

*Corresponding Author: Tabriz, Golgasht Street, Attar Neishapori Street, Tabriz University of Medical Sciences, Faculty of Health and Nutrition, Department of Health Services Management. Tel: +98- 911- 9592686, E-mail: shokofe_bagheri@yahoo.com