

Nurses' Job Satisfaction in the Last Ten Years with a Systematic Meta-analysis and Review Approach

Narenji Sani F^{1*}, Hejazi H², Asadi S³, Mohathes MJ⁴

1- Faculty Member, Educational Administration, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran, Iran (**Corresponding author**)

Email: fnarenji@ut.ac.ir

2- Masters, Educational Administration, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran, Iran.

3- Masters, Educational Administration, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran, Iran.

4- Masters Student, Management Of Technology, Faculty of Management Economy and Progress Engineering, Iran University of Science & Technology, Iran.

Abstract

Introduction: The present study is a meta-analytical study conducted in the area of job satisfaction of nurses in the country through ten years ago. In this research, a comprehensive picture of this area is presented at the national level, which can be viewed by the neglected sides, and help to develop the concept in country.

Methods: The research method is qualitative, a kind of meta-analysis. The statistical population includes 3950 articles that 3853 articles were removed in the process of reviewing and finally 97 articles were selected to study the first question of the research and 20 articles were selected as relevant sources as a statistical sample.

Results: The most researches in about job satisfaction of nurses were done in 2012, 2014 and 2018 in the region. The most commonly questionnaire used is the JDI questionnaire. Investigation and measurement of nurses' job satisfaction, factors affecting job satisfaction, individual and organizational ethics, leadership method of nurses and managers and intelligence have been paid more attention in researches. In the 20 articles reviewed, the mean and standard deviation of job satisfaction were obtained 2.833 ± 0.008 . A large heterogeneity was observed in the results of the studies, which after examining the suspected factors, it was found that job satisfaction is inversely related to the sample size, research year and average service history and is directly related to the average age.

Conclusions: The results of the present study showed that despite the many researches that have been done in the field of nursing job satisfaction in the last decade, appropriate policies have not been adopted to increase their job satisfaction. Therefore, it is necessary for managers and relevant officials in this field to identify the main reason of job dissatisfaction of nurses in their centers and take appropriate measurements in order to eliminate and empower them.

Keywords: Job Satisfaction, Nurses, Meta-analysis.

رضایت شغلی پرستاران در ده سال اخیر با رویکرد فرا تحلیل و مرور نظام‌مند

فاطمه نارنجی ثانی^{۱*}، سمانه حجازی^۲، سمیه اسدی^۳، محمدجواد محدث^۴۱- استادیار، گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران (نویسنده مسئول)
ایمیل: fnarenji@ut.ac.ir

۲- کارشناسی ارشد، مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

۳- کارشناسی ارشد، مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

۴- دانشجوی کارشناسی ارشد، مدیریت تکنولوژی، دانشکده مهندسی پیشرفت، دانشگاه علم و صنعت، تهران، ایران.

چکیده

مقدمه: مطالعه حاضر فراتحلیلی بر پژوهش‌های انجام شده در حوزه رضایت شغلی پرستاران در کشور طی ده سال گذشته می‌باشد. در این پژوهش تلاش شده، تصویر جامعی از مطالعات این حوزه در سطح ملی ارائه شود تا توجه پژوهشگران به حوزه‌های مغفول مانده جلب کرده و به توسعه این مفهوم در کشور کمک نماید.

روش کار: روش پژوهش، کیفی و از نوع فراتحلیل بوده است. جامعه آماری شامل ۳۹۵۰ مقاله بوده که در روند بررسی ۳۸۵۳ مقاله حذف و در نهایت ۹۷ مقاله جهت بررسی سوال اول پژوهش و ۲۰ مقاله به عنوان منابع مرتبط به عنوان نمونه آماری انتخاب شده است.

یافته‌ها: در سال‌های ۹۱، ۹۴ و ۹۷ بیشترین مطالعات در حوزه رضایت شغلی پرستاران انجام شده است. بیشترین کاربرد ابزار، پرسشنامه JDI می‌باشد. بیشترین فراوانی در انجام پژوهش مربوط به شهر تهران می‌باشد. بررسی و سنجش میزان رضایت شغلی پرستاران، عوامل مؤثر بر رضایت شغلی، اخلاق فردی و سازمانی، سبک‌های رهبری سرپرستاران و مدیران و هوش در پژوهش‌ها بیشتر مورد توجه بوده است. در ۲۰ مقاله مورد بررسی، میانگین و انحراف معیار رضایت شغلی $\pm 0/008$ تا $2/833$ به دست آمد. ناهمگونی زیادی در نتایج مطالعات مشاهده شد که پس از بررسی عوامل مظنون مشخص شد رضایت شغلی با حجم نمونه، سال انجام پژوهش و میانگین سابقه خدمت رابطه معکوس و با میانگین سنی رابطه مستقیم دارد.

نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش حاضر نشان داد علاوه بر پژوهش‌های فراوانی که در دهه اخیر در حوزه رضایت شغلی پرستاران انجام شده است، سیاست‌های مناسبی جهت افزایش رضایت شغلی آنان اتخاذ نگردیده است. بر این اساس لازم است مدیران و مسئولان ذیربط در این حوزه عوامل اساسی عدم رضایت شغلی پرستاران مراکز خود را شناسایی کرده و در راستای رفع نیازها و توانمندسازی بیشتر پرستاران تدابیر لازم را اتخاذ نمایند.

کلید واژه‌ها: رضایت شغلی، پرستاران، فرا تحلیل.

مقدمه

منابع انسانی یک سازمان به شمار می‌رود و بی‌توجهی به آن، در بلندمدت، سیستم اجتماعی سازمان را مختل نموده و موجب بروز عصبان، کاهش حس مسئولیت و در نهایت ترک خدمت می‌شود (۳).

دو رویکرد نظری برای مفهوم‌سازی رضایت شغلی وجود دارد: ۱. تئوری‌های محتوایی (هرزبرگ، ۱۹۵۹؛ هرزبرگ، ۱۹۶۶؛ مازلو، ۱۹۴۳؛ مک کلند، ۱۹۶۱؛ مک گرگور، ۱۹۶۰؛ سیف و همکاران، ۲۰۱۲) و ۲. تئوری فرآیند (آدامز، ۱۹۶۳؛ دورانت و همکاران، ۲۰۰۶؛ هاگمن و اولدهام، ۱۹۷۶؛ لاک، ۱۹۶۹؛ پورتر و لاولر، ۱۹۶۸؛ ورووم، ۱۹۶۴). نظریه‌های

نیروی انسانی به عنوان دارایی‌های مهم یک سازمان موفق در نظر گرفته می‌شوند (۱). از این رو به منظور افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان‌ها توجه به نیازهای کارکنان و تأمین سلامت روانی و جسمانی و جلب رضایت آن‌ها، اهمیت ویژه‌ای می‌یابد. رضایت شغلی یکی از چالش برانگیزترین مفاهیم سازمانی است که پایه بسیاری از سیاست‌ها و خط مشی‌های مدیریت برای افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان است (۲).

رضایت شغلی موضوع مهمی در مبحث حفظ و نگهداری

انسانی را تشکیل می‌دهند (۱۰) که نقش بسزایی در ارتقای سلامت جامعه دارند و بدون وجود نیروهای کارآمد پرستاری، نظام سلامت موفق به دستیابی به اهداف خود نخواهد شد (۱۱). امروزه کمبود شدید این نیروها و ترک شغل توسط پرستاران به یک چالش مهم در کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه تبدیل شده است (۱۲). مطالعات نشان داده‌اند که کمبود پرستاران لزوماً کمبود افراد با شرایط پرستاری نیست، بلکه کمبود پرستاران مایل به کار در شرایط فعلی است (۱۳ و ۱۴). رومن در مقاله خود عنوان می‌کند که تأثیر کمبود پرستار در سال‌های ۲۰۱۵ 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 (۱۵). شناخت دقیق و روشن رضایت شغلی پرستاران و مؤلفه‌های مؤثر بر آن می‌تواند به توسعه استراتژی‌های مؤثر در جهت رفع کمبود پرستار و افزایش کیفیت مراقبت از بیمار کمک کند (۱۶).

رضایتمندی شغلی پرستاران توسط چندین نویسنده تعریف شده‌است. بیشتر تعاریف رضایت شغلی پرستاران مبتنی بر سلسله‌مراتب نیازهای مازلو و تئوری دو عاملی هرزبرگ است. به عنوان مثال، اتوود و هینشو (۱۹۷۷) رضایت شغلی پرستاران را به عنوان درک پرستار از احساسات ذهنی درباره شغل و شرایط کار خود تعریف می‌کنند. اسپکتور (۱۹۸۵)، رضایت شغلی پرستاران را به عنوان یک احساس یا واکنش احساسی پرستاران نسبت به وضعیت شغلی و محیط کار آن‌ها تعریف می‌کند. علاوه بر این، مولر و مک کلوزکی (۱۹۹۰)، رضایت شغلی پرستاران را "درجه گرایش عاطفی مثبت به کار" تعریف می‌کنند (۱۷).

در بررسی‌هایی که توسط پژوهشگران پژوهش حاضر صورت گرفت مشاهده شد مقوله رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان‌های کشور در حیطه‌های مختلف با حجم نمونه متفاوت در مطالعات گوناگونی بررسی شده‌اند. از جمله اصفهانی و حیدری (۱۳۹۸)، در پژوهشی فرا تحلیلی، به بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بیمارستان‌های ایران تا سال ۹۶ پرداختند. نتایج نشان داد میانگین اندازه اثر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی در نمونه مورد مطالعه برابر ۰/۴۴۲ بود که بر مبنای نظام تفسیری کوهن این میزان تأثیر در حد متوسط ارزیابی شد. علاوه بر این، با در نظر گرفتن متغیرهایی نظیر گروه‌های نمونه‌ای و مکان مطالعه به عنوان متغیرهای تعدیل کننده، اندازه اثر در

محتوا بر شناسایی و اولویت‌بندی نیازهای افراد، انگیزه‌ها و اهداف تأکید دارند. وقتی این نیازها برآورده می‌شوند، افراد رضایت را تجربه می‌کنند (۴). نظریه‌های فرآیند رضایت شغلی بر روی چگونگی تحقق انگیزش، نیازها و اهداف تأکید دارند (۵).

اصطلاح رضایت شغلی توسط هاپاک در سال ۱۹۳۵ پیشنهاد شد او اظهار می‌کرد که رضایت شغلی به معنی احساسات کارکنان، نگرش و واکنش‌های ذهنی کارکنان نسبت به شغلشان است (۶). در واقع هاپاک رضایت شغلی را مفهومی چندبعدی می‌داند که در نتیجه آن صرفاً وجود یک عامل موجب رضایت شغلی فرد نخواهد شد، بلکه وجود ترکیبی از عوامل مختلف موجب خواهد شد که فرد در لحظه معینی از شغل خود احساس رضایت کند (۷). از زمان هرزبرگ (۱۹۵۹)، مفهوم رضایت شغلی به صورت چشمگیری مورد چالش و تجدید نظر قرار گرفته است. با این حال به نظر می‌رسد این مفهوم مبهم باقی مانده است. تعاریف مرتبط با رضایت شغلی نشان می‌دهد که این مفهوم، سه سازه مجزا ولی مرتبط با هم را در بر می‌گیرد که عبارت‌اند از ارزشیابی شغل، باور داشتن شغل و تجربیات عاطفی در مورد شغل. کرانی رضایت شغلی را به عنوان یک واکنش عاطفی (هیجانی) یک فرد نسبت به شغل خود تعریف می‌کند. این واکنش عاطفی ناشی از مقایسه پیامدهای واقعی یا تمایلات (انتظارات، خواسته‌های) کارمند می‌باشد. لوکه بیان می‌کند رضایت شغلی یک حالت هیجانی مثبت یا خوشایند است که ناشی از ارزیابی شاغل از شغل یا تجربیات شغلی خود می‌باشد. بریف نیز معتقد است که رضایت شغلی متأثر از احساسات افراد در مورد شغلشان می‌باشد (۸).

رضایت شغلی یکی از پیچیده‌ترین موضوعات پژوهش رفتار سازمانی است که علی‌رغم مطالعات و پژوهش‌های فراوان در این زمینه، همچنان مورد بحث و مناقشه در بین صاحب‌نظران می‌باشد. دلیل اصلی این اختلاف‌نظرها عمق و دامنه و دربرگیرندگی رضایت شغلی می‌باشد که گویی با همه ابعاد و جوانب فردی، گروهی، سازمانی و فرا سازمانی مرتبط است. در یک عبارت کوتاه، رضایت شغلی موضوعی خاص و پراهمیت است که با همه ابعاد زندگی فردی، اجتماعی و سازمانی رابطه دارد و باید هم چنان روی آن کار کرد. (۹)

در نظام سلامت، پرستاران اغلب عمده‌ترین بخش نیروی

بیشتر و ماماها، شغل‌های اداری و عملی دارای رضایت شغلی مشابه با پرستاران می‌باشند (۲۳).

میرفرهادی و همکاران (۱۳۹۲)، رضایت شغلی پرستاران را در حد متوسط دانسته و بیشترین میزان رضایت را مربوط به شرح وظایف و استقلال حرفه‌ای و کمترین میزان در رابطه با خرده مقیاس درآمد و تعامل معرفی کرده‌اند (۲۴).

با مطالعات و جستجوهای که در حوزه رضایت شغلی پرستاران صورت گرفت پژوهشگران این مطالعه دریافتند مقالات متعددی با حجم نمونه و جامعه متفاوت به بررسی رضایت شغلی پرستاران در کشور پرداختند که در صورتیکه به طور جامعه نگر به نتایج این پژوهش‌ها پرداخته شود اطلاعات ارزشمندی در جهت افزایش رضایت شغلی این قشر در اختیار طرح ریزان و مدیران قرار خواهد گرفت. این مطالعه بر آن است تصویر جامعی از پژوهش‌های داخلی با محوریت رضایت شغلی پرستاران در ایران ارائه دهد تا ضمن دسته‌بندی مناسبی از این مطالعات، به نکاتی که در این حوزه مطالعاتی کمتر توجه شده نیز، اشاره کرده و تغییرات رضایت شغلی در طی ده سال گذشته و همچنین عواملی که از دیدگاه پژوهشگران بر این مولفه اثرگذار هستند را شناسایی نماید. بر این اساس با کمک روش مرور نظام‌مند و فرا تحلیل، مطالعه حاضر به بررسی دو سوال زیر خواهد پرداخت:

۱. در پژوهش‌های انجام شده طی ده سال گذشته عوامل موثر بر رضایت شغلی پرستاران کدامند؟
۲. در پژوهش‌های انجام شده طی ده سال گذشته میزان رضایت شغلی پرستاران چگونه است؟

روش کار

این پژوهش با روش مرور نظام‌مند و فراتحلیل انجام شده است. تحقیق حاضر از جنبه‌ی هدف، در زمره‌ی تحقیقات توسعه‌ای و کاربردی قرار دارد و از لحاظ ماهیت و روش تحقیق، از نوع تحلیل همبستگی است. برای دستیابی به مقالات مرتبط با رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان‌های کشور از مقالات چاپ شده در پایگاه‌های داخلی نظیر SID، مگ ایران، نورمگز و موتورهای جستجوگر Google و Google Scholar استفاده شد. جستجوی مقالات با کلید واژه‌های رضایت شغلی، پرستار، بیمارستان انجام شد. معیار ورود مطالعات به این پژوهش در بررسی هر دو سوال عبارت بود از مقالات فارسی و انگلیسی که رضایت شغلی

بین کارکنان ۰/۵۱۱ و در گروه پرستاران ۰/۳۹۹ بوده است. از طرفی دیگر، اندازه اثر در تهران ۰/۵۱۳ و در سایر مراکز ۰/۳۹۸ محاسبه شد که در هر دو سطح ارتباط معنادار بود. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که با توجه به اینکه رضایت شغلی می‌تواند بر افزایش میزان تعهد سازمانی کارکنان تأثیر بگذارد، مدیران و سیاست‌گذاران سلامت باید توجه بیشتری به عوامل مؤثر بر رضایت شغلی نمایند (۱۸).

اصفهان‌ی و سرزهی (۱۳۹۸) با مرور نظام‌مند و متاآنالیز میزان رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان‌های ایران را مورد بررسی قرار دادند که نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد میانگین رضایت شغلی پرستاران در حد متوسط می‌باشد؛ بنابراین پیشنهاد آن‌ها بر این بود که سیاست‌گذاران و مدیران نظام سلامت باید اقدامات جدی به منظور افزایش رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان‌ها بکار گیرند (۱۹). حمیدی و همکاران (۱۳۹۸)، در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری پرستاران، ارتباط معنادار و مثبتی وجود دارد؛ بنابراین توجه سیاست‌گذاران، برنامه ریزان نظام سلامت و مدیران بیمارستان‌ها به نیازهای کلیدی پرستاران مانند افزایش حقوق و مزایا، امنیت شغلی، ترفیع و ارزشیابی عادلانه می‌تواند در افزایش رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری پرستاران نقشی بسیار مهم ایفا کند (۲۰).

بر اساس نتایج پژوهش صادقی و همکاران (۱۳۹۷)، هرچند رضایت شغلی پرستاران شاغل در مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی همدان در سطح متوسط بود ولی در جنبه‌های اقتصادی و رویه‌ها و مقررات از رضایت پایینی برخوردار بودند (۲۱).

صفوی و همکاران (۱۳۹۶)، در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین رضایت شغلی با عملکرد پرستاران و مؤلفه‌های مسؤلیت‌پذیری، تداوم در تبحر، کاربرد دانش و مهارت، اخلاقیات حرفه‌ای و کیفیت مراقبت رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (۲۲).

فشارکی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی به مقایسه رضایت شغلی پرستاران با رضایت شغلی کارکنان خدمات درمانی پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد با افزایش تحصیلات، سن و سابقه کار، رضایت شغلی افزایش می‌یابد. نتایج این مطالعه همچنین نشان داد که کارکنان‌های اتاق عمل و بیهوشی دارای رضایت کمتر از پرستاران و پزشکان و متخصصان و همچنین شغل‌های پاراکلینیک دارای رضایت

و همچنین میزان رضایت شغلی پرستاران انجام شده اند که در ادامه به بررسی هر یک از اهداف پرداخته شده است:

سوال ۱: در پژوهش های انجام شده طی ده سال گذشته عوامل موثر بر رضایت شغلی پرستاران کدامند؟

در پاسخ سوال اول به بررسی ۹۷ مقاله منتشر شده در مجله های علمی و پژوهشی کشور طی ده سال گذشته (۱۳۸۹_۱۳۹۸) با موضوع رضایت شغلی پرستاران پرداخته شد که در بخش داده های توصیفی شاخص هایی نظیر بازه زمانی انجام پژوهش، مطالعه موردی و انضمامی، ابزار مورد استفاده جهت سنجش رضایت شغلی در پژوهش ها و در نهایت عوامل موثر بر رضایت شغلی مورد بررسی قرار گرفته که توضیحات آن در ادامه مطرح شده است.

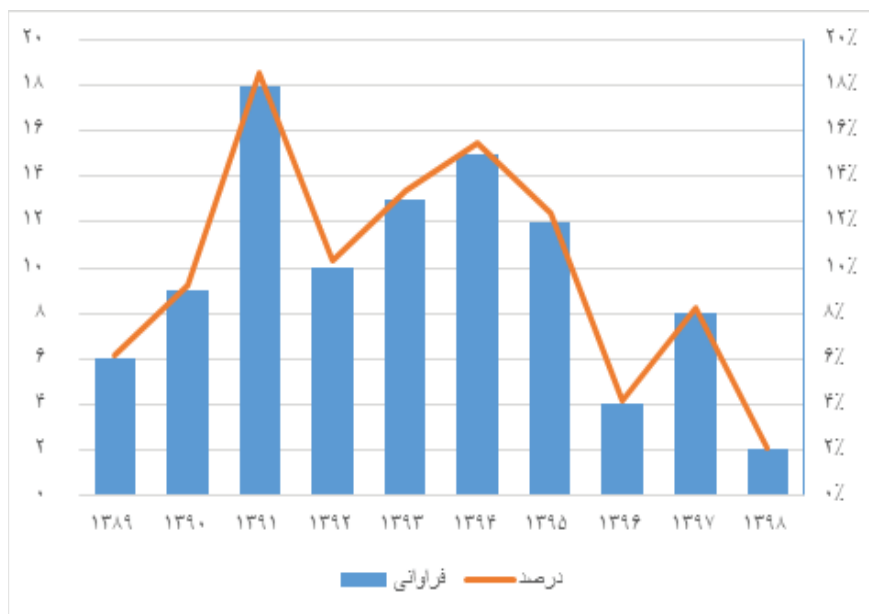
الف) بازه زمانی تحقیقات انجام شده در خصوص رضایت شغلی پرستاران: معیار بازه زمانی تاریخ انتشار (و نه تاریخ انجام پژوهش) بوده است. توزیع مقاله ها منتشر شده با مضمون رضایت شغلی پرستاران نشان می دهد در سالهای ۱۳۹۱، ۱۳۹۴ و ۱۳۹۷ رضایت شغلی پرستاران مورد توجه بیشتری برای پژوهشگران بوده و در سال ۱۳۹۸ پژوهش در این حوزه به کمترین مقدار خود رسیده است. (شکل ۱).

پرستاران در داخل کشور را بررسی کرده باشند، و برای سوال دوم پژوهش، علاوه بر معیار قبل مطالعاتی وارد پژوهش می شوند که میانگین و انحراف معیار رضایت شغلی پرستاران (دامنه نمرات کمتر از ۵ تا ۱) را نیز تا پایان ۱۳۹۸ اسفند بررسی کرده باشند. معیارهای خروج از مطالعه شامل مقالات منتشر شده قبل از سال ۱۳۸۹ و بعد از ۱۳۹۸ اسفند، مطالعات مروری و کتب، نبود متن کامل مقاله، پژوهش های کیفی، مطالعات فاقد میانگین و انحراف معیار رضایت شغلی بوده است.

جهت استخراج داده ها از یک فرم استخراج بر اساس هدف پژوهش استفاده شد. این فرم شامل بخش های نام نویسنده، عنوان مقاله، سال انجام، شهر مورد مطالعه در پژوهش، عوامل موثر بر رضایت شغلی، ابزار مورد استفاده، نام نشریه و میانگین و انحراف معیار رضایت شغلی پرستاران بود. داده ها در سوال دوم پژوهش با استفاده از نرم افزار CMA و SPSS تحلیل شدند.

یافته ها

همان طور که در بخش قبل توضیح داده شد، این پژوهش با دو هدف بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی پرستاران



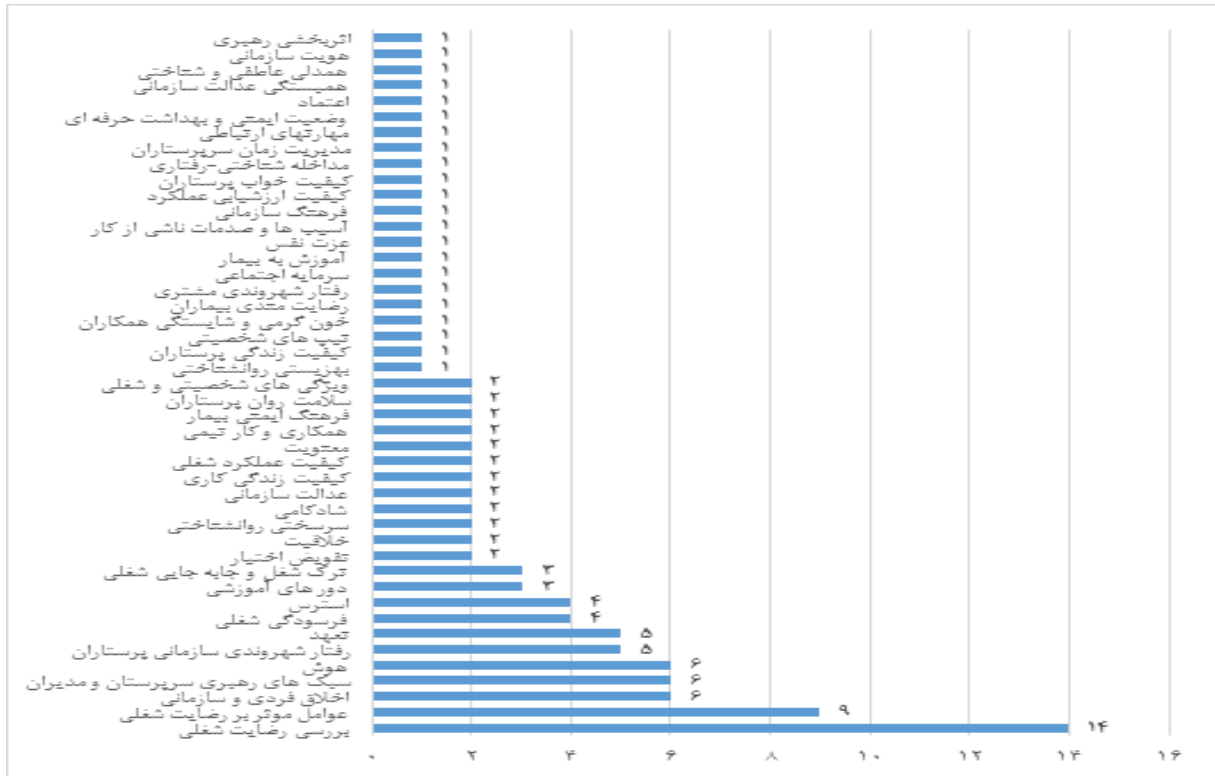
شکل ۱: نمودار خطی بازه زمانی انتشار مقاله های مرتبط با رضایت شغلی پرستاران

در نمودار زیر فراوانی مقالات در قالب استانی بیان شده که بیشترین فراوانی در استان تهران با تعداد ۱۵ مقاله بوده است (شکل ۲).

ج) مطالعه موردی و انضمامی: مطالعات و پژوهش های انجام شده در شهرهای مختلف ایران و برخی به صورت استانی انجام شده اند که به علت پراکندگی زیاد شهرها

بعد از آن عوامل مؤثر بر رضایت شغلی، اخلاق فردی و سازمانی، سبک‌های رهبری سرپرستان و مدیران و هوش به ترتیب چهار موضوع مورد توجه از لحاظ فراوانی پژوهش‌های انجام شده می‌باشند (شکل ۴).

هـ) بررسی موضوعی: در ۹۷ مقاله مورد بررسی، ۴۴ موضوع مورد بررسی قرار گرفته‌اند. بیشترین مطالعات در حوزه رضایت شغلی پرستاران در کشور طی ده سال گذشته با محوریت بررسی وضعیت رضایت شغلی با فراوانی ۱۴ مقاله می‌باشد.



شکل ۴: فراوانی موضوعی مقالات بررسی شده در فرا تحلیل در خصوص رضایت شغلی پرستاران در کشور

پرستاران در کشور طی ده سال گذشته می‌باشد، مطالعاتی که با توجه به معیار ورود در این بخش بررسی خواهند شد در (جدول ۱) آورده شده‌اند.

سوال ۲: در پژوهش‌های انجام شده طی ده سال گذشته میزان رضایت شغلی پرستاران چگونه بوده است؟ در راستای هدف دوم پژوهش که بررسی میزان رضایت شغلی

جدول ۱: خلاصه مطالعات مورد بررسی در پژوهش

ردیف	نویسنده	سال	حجم نمونه پرستاران	میانگین سنی پرستاران	میانگین سابقه خدمت پرستاران	میانگین رضایت شغلی پرستاران	انحراف معیار رضایت شغلی
۱	سعید مرتضوی (۲۵)	۱۳۸۹	۲۹۲	-	-	۳/۲۴	۰/۷۷
۲	زهرا مستانه (۱۲)	۱۳۹۱	۲۵۰	۳۲/۴	۸/۷۹	۳/۱۸	۰/۵۴
۳	محمدجواد کبیر (۲۶)	۱۳۹۱	۱۱۴۱	۳۷/۲۸	۱۷/۲۵	۲/۴۱	۰/۶۲
۴	محمد دهقانی (۲۷)	۱۳۹۲	۳۸۲	۳۲/۲	۹/۲	۲/۲۰	۰/۱۸
۵	مطهره فرامرزیور (۲۸)	۱۳۹۲	۱۱۰	۳۳	-	۲/۷	۰/۵
۶	یاسر موسوی تبار (۲۹)	۱۳۹۲	۱۶۲	۲۹/۱۸	-	۲/۹۷	۰/۵۹
۷	سودابه جولایی (۳۰)	۱۳۹۲	۲۱۰	۳۰/۸	-	۳/۱۷	۰/۶۳
۸	عزت جعفر جلال (۳۱)	۱۳۹۲	۶۱۰	-	-	۲/۹۶	۰/۴۸
۹	رامین مهرداد (۳۲)	۱۳۹۲	۴۲۴	۳۴/۰۱	۱۰/۲۵	۳/۰۳	۰/۶۷
۱۰	زهرا قمری زارع (۳۳)	۱۳۹۳	۲۰۲	-	-	۲/۷۹	۰/۳۹
۱۱	منیژه اسماعیلی (۳۴)	۱۳۹۳	۹۳	۲۹/۷۶	-	۲/۷۶	۰/۷۲

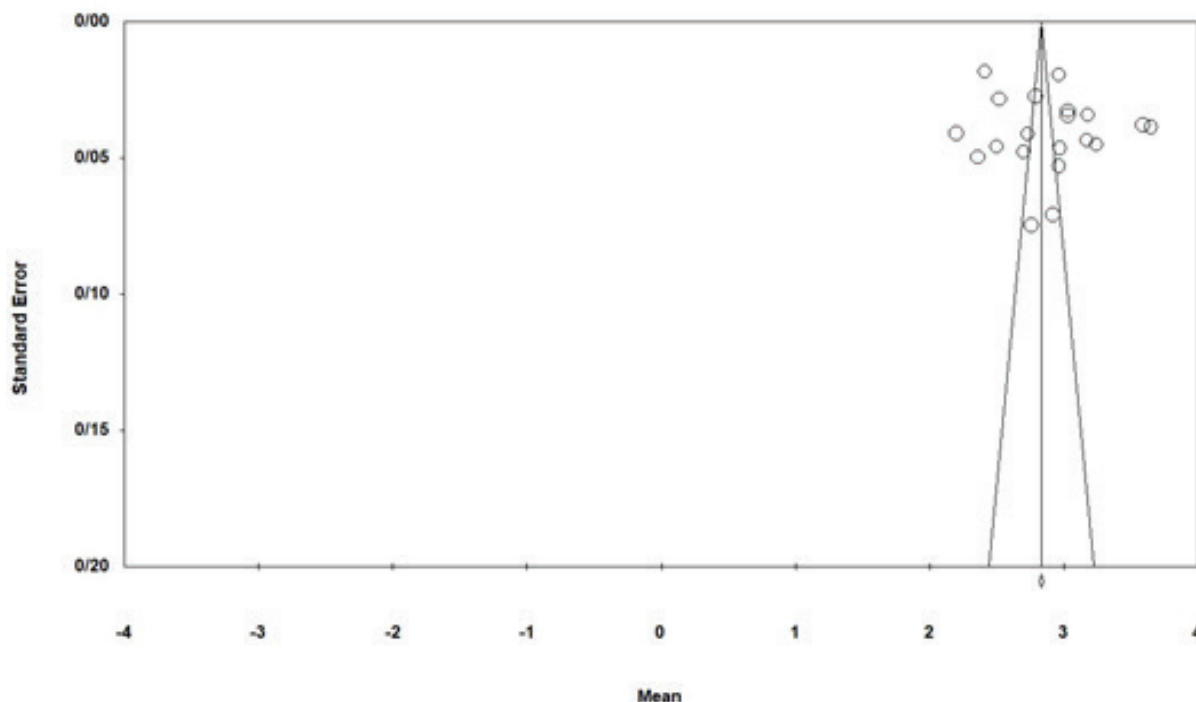
۰/۶۳	۲/۹۲	۱۱/۲	۳۵/۷	۷۹	۱۳۹۳	فربیا برهانی (۳۵)	۱۲
۰/۱۶	۳/۰۳	۷/۶۶	۳۱/۶	۳۰۴	۱۳۹۴	امیر صادقی (۲۱)	۱۳
۰/۷۷	۲/۳۶	-	-	۲۴۰	۱۳۹۴	یوسف دهقانی (۳۶)	۱۴
۰/۵۵	۲/۵۲	۸/۸۷	۳۲	۳۷۵	۱۳۹۴	حسین درگاهی (۳۷)	۱۵
۰/۶۸	۳/۵۹	-	-	۳۲۲	۱۳۹۵	مریم اوشک سرائی(۳۸)	۱۶
۰/۵۳	۲/۷۳	-	-	۱۶۵	۱۳۹۵	میثم غلامپور (۳۹)	۱۷
۰/۴۸	۲/۹۶	-	-	۱۹۵	۱۳۹۵	علیرضا فتحی زاده (۴۰)	۱۸
۰/۵۱	۲/۵	-	-	۱۲۴	۱۳۹۶	سمیه موسی زاده (۴۱)	۱۹
۰/۶۴	۲/۹۶	۹/۸۷	۳۸/۳۵	۱۴۶	۱۳۹۸	مرتضی اکبری (۴۲)	۲۰

نهایی حاصل از آن دارای تورش و خطا خواهد بود. پس لازم است سوگیری انتشار در گام‌های اولیه یک فراتحلیل شناسایی و تصحیح شود تا اعتبار نتایج افزایش یابد. از لحاظ تفسیری در نمودارهای فانل یا قیفی شکل، مطالعاتی که خطای استاندارد پایین دارند و در بالای قیف جمع می شوند، دارای سوگیری انتشار نیستند. اما هر چه مطالعات به سمت پایین قیف کشیده می شوند، خطای استاندارد آنها بالا می رود و سوگیری انتشارشان افزایش می یابد (۴۳). بنابراین با توجه به (شکل ۵) از آنجا که متغیرهای مطالعات در بالای نمودار جمع شده است بر عدم وجود سوگیری انتشار در مطالعه حاضر صحه می گذارد.

بر اساس (جدول ۱)، ۲۰ مقاله در زمینه رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان‌های کشور طی ده سال گذشته مورد بررسی قرار گرفت. بیشتر مطالعات در سال ۱۳۹۲ انجام شده است.

یکی از موضوعات مورد توجه در هر فراتحلیل، ارزیابی سوگیری انتشار است. منظور از سوگیری انتشار این است که یک فراتحلیل شامل تمام مطالعات انجام شده در مورد موضوع مورد بررسی نیست؛ ممکن است برخی از مطالعات به دلایل مختلف منتشر نشده باشد یا حداقل در مجلات نمایه سازی نشده باشد. زمانی که سوگیری انتشار وجود دارد، نتایج فراتحلیل تحت تأثیر قرار گرفته و برآوردهای

Funnel Plot of Standard Error by Mean



شکل ۵: نمودار قیفی

(جدول ۲) نتایج روش اصلاح و برازش دوال و تویییدی را نشان می‌دهد.

جدول ۲: اصلاح و برازش دوال و تویییدی

مقدار Q	اثر تصادفی			اثر ثابت			ارزش مشاهدات
	تعداد مطالعات مورد نیاز: ۵	حد بالا	حد پایین	تخمین نقطه ای	حد بالا	حد پایین	
۲۲۷۱/۰۱۴۴	۳/۰۵۱۹۶	۲/۷۱۵۳۲	۲/۸۸۳۶۴	۲/۸۴۸۳۰	۲/۸۱۸۱۶	۳/۸۳۳۲۳	ارزش مشاهدات
۴۱۳۷/۵۰۲۳	۲/۸۹۹۵۷	۲/۶۸۶۳۸	۲/۷۱۵۶۲	۲/۷۱۹۱۷	۲/۶۹۱۵۶	۲/۷۰۵۳۷	ارزش تعدیل شده

مدل اثرات تصادفی کاهش دهیم. آزمون N ایمن از خطای روزنتال تعداد تحقیقات گمشده (با اثر میانگین صفر) را محاسبه می‌کند که لازم است به تحلیل‌ها اضافه شود تا عدم معنی داری آماری اثر کلی به دست آید (۴۴).

طبق خروجی‌های به دست آمده از (جدول ۲)، می‌توان دریافت که تعداد ۵ مطالعه دیگر باید انجام گیرد تا این فراتحلیل به صورت کامل و عاری از نقص درآید. این ۵ مطالعه ما را قادر می‌سازد که ارزش مشاهده شده ۳/۸۳۳۲۳ را به ارزش تعدیل شده ۲/۷۰۵۳۷ در مدل اثر ثابت و ارزش مشاهده شده ۲/۸۸۳۶۴ را به ارزش تعدیل شده ۲/۷۱۵۶۲

جدول ۳: آزمون N ایمن از خطا (تعداد ناکامل بی خطر) کلاسیک

۳۴۸/۵۹۶۲۳	مقدار Z برای مطالعات مشاهده شده
۰/۰۰۰۰۰	مقدار P برای مطالعات مشاهده شده
۰/۰۵۰۰۰	آلفا
۲/۰۰۰۰۰	باقیمانده (دنباله)
۱/۹۵۹۹۶	Z برای آلفا
۲۰/۰۰۰۰۰	تعداد مطالعات مشاهده شده
۲۶۵۳/۰۰۰۰۰	تعداد مطالعات گم شده ای که مقدار P را به آلفا می‌رساند

آمده در این مطالعه را نشان می‌دهد. در ادامه پس از انجام آزمون همگنی بر اساس شاخص های I² (۹۹/۱۶۳) و همچنین مقدار سطح احتمال (P<۰/۰۰۱) مشخص شد که مطالعات از همگنی کافی برخوردار نبوده‌اند به طوری که میزان ناهمگنی به دست آمده (جدول ۴) بوده است. لذا از روش مدل با اثرات تصادفی استفاده گردید.

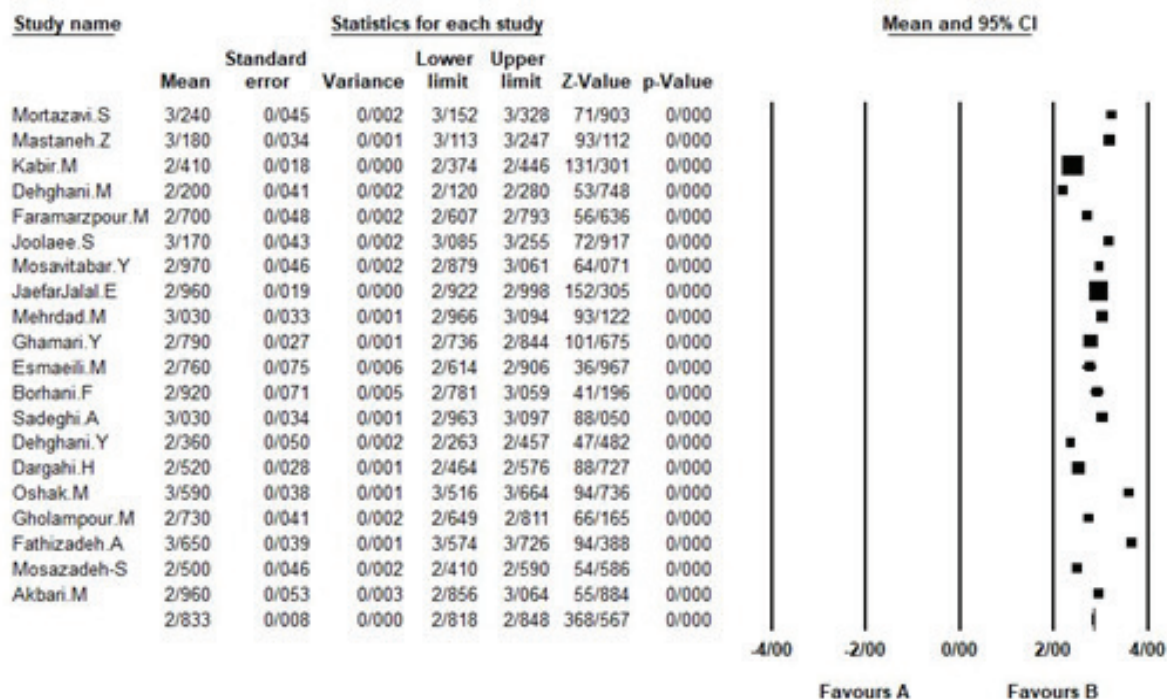
با توجه به داده های (جدول ۳)، باید تعداد ۲۶۵۳ مطالعه دیگر به مطالعات اضافه و بررسی شود تا مقدار P دو دامنه از ۰/۰۵ تجاوز نکند. این بدین معناست که باید ۲۶۵۳ مطالعه دیگر انجام گیرد تا در نتایج نهایی محاسبات و تحلیل‌ها خطایی رخ دهد و این نتیجه دقت و صحت بالای اطلاعات و نتایج به دست آمده (Tau²=۰/۱۴۶) بوده است (جدول ۴).

جدول ۴: بررسی همگنی داده ها

Model	confidence interval	Effect size and 95%					Test of null (Tail-2)		Heterogeneity			squared-Tau				
		Point estimate	Standard Error	Variance	Lower Limit	Upper Limit	value-Z	value-P	value-Q	(Q)Df	value-P	squared-I	Tau Squared	Standard Error	Variance	Tau
Fixed	20	2/833	0/008	0/000	2/818	2/848	368/567	0/000	2271/014	19	0/000	99/136	0/146	0/061	0/004	0/382
Random	20	2/884	0/086	0/007	2/715	3/052	33/579	0/000								

گذشته بر اساس مدل اثرات تصادفی $0.08 \pm 0.008/2$: فاصله اطمینان ۹۵ درصد) برآورد شد.

بر اساس نتایج به دست آمده از (شکل ۶) میانگین و انحراف معیار رضایت شغلی پرستاران در کشور طی ده سال



شکل ۶: متاآنالیز میانگین و انحراف معیار رضایت شغلی پرستاران در بیمارستانها بر اساس مدل تصادفی

سنی پرستاران و میانگین سابقه خدمت متغیرهای مضمون ایجاد ناهمگونی در پژوهش در نظر گرفته شده‌اند. جهت بررسی عوامل ایجاد کننده ناهمگونی، متغیرهای مضمون در متارگرسیون وارد شدند. نتایج بررسی در (جدول ۵) ارائه شده است.

ناهمگونی یافته‌ها (جدول ۴) نشان از وجود متغیری تعدیل کننده دارد که نتایج بررسی روی متغیرهای به دست آمده را تحت تأثیر قرار داده است. در چنین شرایطی فراتحلیل گران متغیر یا متغیرهای مداخله‌گری را بررسی می‌نمایند که ممکن است این ناهمگونی به علت تأثیر احتمالی آنها رخ داده باشد. در پژوهش حاضر سال انجام پژوهش، میانگین

value-P	t	SE	Coefficient	عوامل مضمون
۰/۶۷۷	-۰/۴۴۸	۰/۰۰۱	-۰/۲۸۱	حجم نمونه
۰/۴۲۵	-۰/۸۸۷	۰/۰۹۰	-۰/۴۹۰	سال انجام پژوهش
۰/۳۴۴	۱/۰۷۲	۰/۱۰۷	۰/۸۷۳	میانگین سنی
۰/۳۴۶	-۱/۰۶۸	۰/۰۹۱	-۱/۰۰۴	میانگین سابقه کار

پژوهش‌های انجام شده با موضوع رضایت شغلی پرستاران، تصویر روشن و جامعی از روند تحقیقات صورت گرفته در این حوزه مطالعاتی در سطح ملی، فراهم کند. بررسی سوال اول پژوهش به شیوه مرور نظام‌مند نشان می‌دهد که در سال‌های ۱۳۹۱، ۱۳۹۴ و ۱۳۹۷ رضایت شغلی پرستاران مورد توجه بیشتری برای پژوهشگران بوده و در سال ۱۳۹۸ پژوهش در این حوزه به کمترین مقدار خود

بر اساس نتایج به دست آمده در (جدول ۵)، هر یک از متغیرهای حجم نمونه، سال انجام پژوهش، میانگین سنی و میانگین سابقه کار در عدم تجانس بین یافته‌های مطالعات نقش داشته و منبع ناهمگونی بوده‌اند.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر بر آن است تا با فرا تحلیلی بر

این راستا نیاز است مدیران و سرپرستاران رضایت پرستاران را در اولویت‌های کاری خود قرار دهند و شرایط زمینه‌ای لازم را جهت افزایش حداکثری رضایت شغلی آنان فراهم کنند. آنچه از بررسی پژوهش‌های صورت گرفته در حوزه رضایت شغلی پرستاران در سطح ملی به دست آمد نشان داد در غالب پژوهش‌های صورت گرفته پرستاران از حقوق و مزایای کاری خود ناراضی هستند و این امر یکی از دلایل اصلی ناراضی‌تی شغلی آنان می‌باشد.

نتایج این پژوهش نشان داد با افزایش هر واحد اندازه نمونه، میزان رضایت شغلی پرستاران ۰/۲۸۱ درصد کاهش پیدا می‌کند. شاید این به این علت باشد که نمونه‌های بزرگتر معرف مناسب‌تری از جامعه هستند و همچنین شاید در نمونه‌های کوچک پرستاران جوان که شادابی و انگیزه بیشتری داشته‌اند شرکت کرده‌اند.

همچنین ملاحظه می‌شود با افزایش هر سال میزان رضایت شغلی پرستاران ۰/۴۹۰ درصد کاهش پیدا می‌کند. بر اساس آنچه پیشتر گفته شد بیشترین عاملی که سبب افزایش ناراضی‌تی پرستاران بوده، حقوق و مزایای کاری آنان می‌باشد. شاید علت این کاهش به ازای هر سال، افزایش شرایط بد اقتصادی با توجه به شرایط کشور و تحریم‌ها و کمبود بودجه کافی باشد.

نتایج نشان دهنده این است که به ازای هر یک سال افزایش در سابقه کاری رضایت شغلی به صورت چشمگیری (۱/۰۰۴ درصد) کاهش می‌یابد. این در حالی است که عباسچیان و همکاران (۱۱) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که پرستاران با سابقه کاری بیش از ۲۰ سال به طور معنا داری رضایت شغلی بالاتری دارند. اما مستانه و همکاران (۱۲) در نتایج پژوهش خود بیان کردند که با افزایش سنوات خدمت پرستاران میزان رضایت شغلی آنان کاهش یافته است. لودی (۴۵) علت این کاهش را در این دیده است که کارکنان تازه استخدام شده (کمتر از ۲ سال سابقه) برای ارتقا و با امید به برآورده شدن انتظارات انگیزه بیشتری دارند ولی با گذشت زمان که متوجه برآورده نشدن این انتظارات می‌شوند، به تدریج رضایتشان کاهش پیدا می‌کند.

نتایج نیز نشان داد به ازای هر سال افزایش سن پرستاران، رضایت شغلی ۰/۸۷۹ درصد افزایش می‌یابد. اصغری (۴۶) و عباسچیان (۱۱) نیز در پژوهش‌های خود به نتایج مشابه با پژوهش حاضر رسیدند. نادم و همکاران (۴۷) بیان داشته‌اند

رسیده است. در خصوص سنجش رضایت شغلی بیشترین کاربرد ابزار مربوط به پرسشنامه JDI (اسمیت، کندال و هیولین) می‌باشد که در شش جنبه کار، سرپرستی، ترفیع و ارتقا، حقوق، همکاران و شرایط محیط کار رضایت شغلی را مورد سنجش قرار می‌دهد. همچنین نتایج گویای آن است که بررسی و سنجش میزان رضایت شغلی پرستاران بیشتر مورد توجه پژوهشگران بوده و پس از آن عوامل مؤثر بر رضایت شغلی، اخلاق فردی و سازمانی، سبک‌های رهبری سرپرستان و مدیران و متغیرهای هوش (هوش هیجانی، هوش معنوی، هوش فرهنگی، هوش چندگانه)، از جمله عوامل مهمی هستند که در ارتباط با رضایت شغلی پرستاران در پژوهش‌ها مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

طبق یافته‌های پژوهش، در تحقیقات انجام شده طی ده سال اخیر در حوزه رضایت شغلی پرستاران، بیشترین تمرکز بر روی بررسی و سنجش رضایت شغلی پرستاران صورت گرفته است. بررسی عوامل تشکیل دهنده رضایت شغلی پرستاران و سنجش سطح رضایت شغلی آنان علاوه بر تعیین عواملی که سبب ایجاد رضایت شغلی در پرستاران می‌شود و در نتیجه ارتقا سطح کیفیت خدمات ارائه شده از طرف پرستاران، همچنین تصویری روشن از سطح موجود رضایت شغلی آنان ارائه می‌نماید. با نمایان شدن نقاط قوت و ضعف در این زمینه می‌توان اقدامات لازم جهت افزایش سطح رضایت شغلی پرستاران و رفع خلأهای موجود را برنامه‌ریزی و پیاده‌سازی کرد. با توجه به نقش حیاتی پرستاران در وصول اهداف نظام بهداشت و سلامت جامعه، عدم توجه به این حوزه از پژوهش سبب مغفول ماندن از سطح رضایت شغلی پرستاران شده و ناراضی‌تی شغلی آنان و در نتیجه تبعاتی همچون کاهش بهره‌وری، کاهش سطح مسئولیت‌پذیری، کاهش سطح کیفیت عملکرد آنان و ... را ممکن است به همراه داشته باشد.

فرا تحلیل حاضر نشان داد که میانگین کلی رضایتمندی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های ایران طی ده سال گذشته ۲/۸۳۳ و در حد متوسط گزارش شد. بر اساس آنچه گفته شد میزان رضایت شغلی به عوامل مختلفی بستگی دارد. پرستاران بخش قابل توجهی از زمان خود را در محیط درمانی و بیمارستان‌ها سپری می‌کنند و در صورتیکه رضایت شغلی آنان در حد مطلوب نباشد، در تمام ساعات کاری با بی‌میلی و عدم رغبت کار خواهند کرد که این خود تاثیرات منفی دیگری را به دنبال خواهد داشت. در

شده است، سیاست‌های مناسبی جهت افزایش رضایت شغلی آنان اتخاذ نگردیده است. این در حالی است که در عصر حاضر به علت شیوع بیماری کرونا، حجم کار و دغدغه پرستاران بیشتر شده است. نتایج پژوهش حاضر خبر بدی را برای مدیران و مسئولان درمانی دارد که ما با گذشت زمان شاهد کاهش رضایت شغلی پرستاران هستیم که این امر به خودی خود اثرات نامطلوب زیادی را در پی خواهد داشت. بر این اساس لازم است مدیران و مسئولان ذیربط در این حوزه عوامل اساسی عدم رضایت شغلی پرستاران مراکز خود را شناسایی کرده و در راستای رفع نیازها و توانمندسازی بیشتر پرستاران تدابیر لازم را اتخاذ نمایند.

References

1. Mokhtar N, Azman MF, Sauid MK, Ebrahim ZB, Mustakim N A. Factors Affecting Job Satisfaction of Nurses at a Private Healthcare Center in Malaysia. Proceedings of the Regional Conference on Science, Technology and Social Sciences. 2018;391-399.
2. Yaghoubi M, Yarmohammadian MH, Raeisi A, Javadi M, Saghaiannejad Isfahani S. The Relationship between the Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior among Medical Records Staffs of Selected Hospitals of Isfahan. Health Information Management. 2011;7: 506-515. [Persian].
3. Jafari N, Mirkamali SM, Sedghpour B. The effect of organizational climate on job satisfaction mediated by human capital. Journal of research in Human Resources Imam Hissein University. 2013;5(2):221-241. [Persian].
4. Saif S, Nawaz A, AliJan F, ImranKhan M. Synthesizing the Theories of Job-Satisfaction across the Cultural/Attitudinal Dementions. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research Business. 2012;3:1382-1396.
5. Durant RF, Kramer R, Perry JL, Mesch D, Paarlberg L. Motivating employees in a new governance era: The performance paradigm revisited. Public Adm Rev. 2006;66(4),505-514.
6. Ming-Chun T, Ching-Chan C, Ya-Yuan Ch. Drivers of hospitality industry employees' job satisfaction, organizational commitment and job performance, African Journal of Business Management. 2010;4(18):4118-4134.
7. Haghghian M, Moradi G. The Role of Social

که پرستاران بالای ۴۰ سال از رضایت شغلی بیشتری برخوردار بوده‌اند. آنها با اشاره به منابع مختلف بیان کردند که در سال‌های اولیه کار، رضایتمندی بالا بوده، سپس کاهش یافته و بعد در سال‌های پایانی مجدداً افزایش می‌یابد. این امر ممکن است به علت انطباق دیرتر جوانان با شرایط محیط کاری باشد. اما مستانه و همکاران (۱۲) بیان کرده‌اند پرستاران جامعه مورد مطالعه آنان به دلیل امکانات کم رفاهی در محیط کار، فرسودگی شغلی و تکراری بودن فعالیت‌ها با گذشت زمان دچار خستگی شده و رضایت آنها از شغل کاهش یافته است. نتایج پژوهش حاضر نشان داد علاوه بر پژوهش‌های فراوانی که در دهه اخیر در حوزه رضایت شغلی پرستاران انجام

Capital in Work Satisfaction (Case: The Staff of Cooperative Organization of Kermanshah Province). Journal of Applied Sociology. 2012;22(4):115-130. [Persian].

8. Ravari A, Mirzaei T, Vanaki Z. The nature of job satisfaction concept: an integrative review of literature. Journal of Nursing Management. 2013;1(4):61-71. [Persian].
9. Mirkakali SM. Behavior and relationships in organization and management. Yastoroon publication. 2014. [Persian].
10. Bagheri Sh, Kousha A, Janati A. Factors Affecting Nurses' Job Satisfaction: a Systematic Survey. Hakim research Journal. Journal 2012;15(2):130-139.[Persian].
11. Abbaschian R, Rabi Siahkali S. Job Satisfaction and its Related Factors among Nurses in the Public Hospitals of Zanjan. Preventive Care In Nursing and Midwifery Journal. 2010;1(1)17-24. [Persian].
12. Mastaneh Z, Mouseli L. Nurses' job satisfaction and the affecting demographic and job factors in teaching hospitals Affiliated to Hormozgan University of Medical Sciences. 2013;1(1):8-17. [Persian].
13. Buchan, J. Evidence of nursing shortages or a shortage of evidence? Journal of Advanced Nursing. 2006;56:457-458.
14. Buchan, J, Aiken, L. Solving nursing shortages: A common priority. Journal of Clinical Nursing. 2008;17,3262- 3268.
15. Roman L. Nursing shortage: looking to the future. RN ;1(3),34-45.
16. Lu H, Zhao Y, While A. Job satisfaction among

- hospital nurses: A literature review. International journal of nursing studies.1-34;2019 .
17. Liu Y, Aunguroch Y, Yunibhand J. Job satisfaction in nursing: a concept analysis study. International Nursing Review. 2015;63(1): 84–91.
 18. Isfahani P, Heydari A. The Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment in Hospitals of Iran: A Meta-analysis. psj. 2019;17(3):8-15. [Persian].
 19. Isfahani P, Sarzahi T. Job Satisfaction among Nurses in Hospitals of Iran: A Systematic Review and Meta-analysis. psj. 2019; 17(4) :1-8. [Persian].
 20. Hamidi Y, Vakilian M, Roshanaei G, Makvandi Z, Atogara M, Bayat F. Correlation of Nurses' Quality of Working Life and Job Satisfaction in Teaching Hospitals of Hamadan University of Medical Sciences. Avicenna Journal of Nursing and Midwifery Care. 2019;27(1):64-72. [Persian].
 21. 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 Avicenna Journal of Nursing and Midwifery Care. 2018; 26(1):40-48. [Persian].
 22. Safavi M, Abdollahi SM, Salmani mood M, Rahimh H, Nasirizade M. Relationship between nurses' quality performance and their job satisfaction. Journal of Nursing Management. 2017;6(1):64-72. [Persian].
 23. Gholami fesharaki M, Akbari H, Akbari H, Mohammadian M. Nurse Job Satisfaction Compared with Healthcare Personnel: A Cause Cross Sectional Study. Health Research Journal. 2016;1(1):33-41. [Persian].
 24. Mirfarhadi N, Moosavi S, Tabari R, Kazemnejad E. Predictive factors of job satisfaction among nurses in therapeutic-educational centers of Guilan University of Medical Science. J Neyshabur Univ Med Sci. 2014;2(4) :27-35. [Persian].
 25. Mortazavi S, Kargozar N. Study of the Relationship between Organizational Justice, Job Satisfaction, and Affective Commitment on Customer Oriented Behavior of Nurses of Imam Reza Hospital, Mashhad, Iran. J Adv Med Biomed Res. 2012; 20 (80) :84-97. [Persian]
 26. Kabir MJ, Heidari A, Etemad K, Gashti AB, Jafari N, Honarvar MR, Ariaee M, Lotfi M. Job burnout, job satisfaction, and related factors among health care workers in Golestan Province, Iran. Electronic physician. 2016 Sep;8(9):2924.
 27. Dehghani M, hayavi haghghi M H, kian pory S, sheibani B. Relationships between social capitals, organizational citizenship behavior and job satisfaction among nursing staff. Quarterly Journal of Nursing Management. 2014; 3(1): 35-44. [Persian]
 28. Faramarzpour M, Borhani F, Bagheri P. Job Satisfaction of Nurses from Clinical Practice in Jiroft University Hospitals. IJN. 2015; 28 (97):77-86. [Persian]
 29. Mosavi tabar Y, Rahmani R, Sirati naier M, Abbaszadeh Z. Influence factors in job satisfaction of nurses in the selected military and civil hospital in Tehran 2013. NPWJM. 2013; 23(-): 34-39. [Persian]
 30. Joolae S, Jalili H.R, Raffi F, Hajibabae F, Haghani H. The relationship between ethical climate at work and job satisfaction among nurses in Tehran. Indian journal of medical ethics. 2013 Oct;10(4).
 31. Jafar Jalal E, Hajibabae F, Farahaninia M, Joolae S, Hosseini F. Relationship between job satisfaction, absence from work and turnover among nurses. JNMS. 2014; 1 (1) :12-18
 32. Mehrdad R, Izadi N, Pouryaghoub Gh. Nurse Job Satisfaction: Is a Revised Conceptual Framework Needed?, International Journal of Hospital Research. 2013; 2(2):55-60.
 33. Ghamari zare Z, Sadegh alvaed H. The correlation between directional performance of head nurses and job satisfaction of nurses. J Educ Ethics Nurs. 2014; 3 (3) :15-22. [Persian]
 34. Esmaeili M, Hussein Zadegan F, Jasemi M, Dabaghi Ghalea I, Savari GH, Mahboby MR, et al. The Relationship between Job Satisfaction and the Quality of Life in Nurses of Shabestar Fatemiyye Hospital In 2015. J Educ Ethics Nurs. 2015; 4 (2) :25-32. [Persian]
 35. Borhani F, Atashzadeh Shoorideh F, Pour Hossein Gholi M A, Maani S. The Correlation between Ethical Climate and Job Satisfaction of the Nurses in Shahid Beheshti University of Medical Sciences. Journal of Medical Ethics. 2017; 10(38): 51-58. [Persian]
 36. Dehghani Y, Asghari F, Saeidpour F, Joukar E. Prediction of Occupational Burnout Based On

- Job Satisfaction, Personality Traits and Mental Health. *IJNR*. 2017; 12 (5) :61-70. [Persian]
37. Dargahi H, Morshedi Torbati M. The Relationship of Organizational Citizenship Behavior with Job Satisfaction and Organizational Commitment of Nurses among Public Hospitals of Tehran University of Medical Sciences. *Manage Strat Health Syst*. 2017; 2 (3) :234-246. [Persian]
38. Ooshaksaraie M, Azadehdel M R, Jabbari Sadowdi F. The relationship between nurses' job satisfaction and patient safety culture in the hospitals of Rasht city. *JHSW*. 2016; 6 (3) :91-102. [Persian]
39. Gholampour M, Pourshafei H. The Role of Organizational Justice in Job Satisfaction with Nursing Burnout Mediation. *JHC*. 2018; 20 (1):7-17.[Persian]
40. Fathiizadeh A, Zare R, Bahmani A. Getting involved with The Job among nurses and its effect on Organizational Citizenship Behavior: the Mediating Role of Job Satisfaction. *IJN*. 2018; 30 (110) :33-44
41. Mousazadeh S, Yektatalab S, Momennasab M, Parvizy S. Job satisfaction and related factors among Iranian intensive care unit nurses. *BMC research notes*. 2018 Dec 1;11(1):823.
42. Akbari, M., Bagheri, A., Fathollahi, A., & Darvish, M. (2020). Job satisfaction among nurses in Iran: does gender matter?. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 13, 71.
43. Seyyed Kalan M, Maleki Avarsin S, Najafi H. A Meta-Analysis of the Relationship between Emotional Intelligence and Academic Achievement in Persian Speakers Databases. *Journal of Instruction and Evaluation*. 2018; 10(40): 129-149.
44. Ghorbanizadeh V. Practical guidance of meta-analysis or CMA software. Tehran: Jame shenasan Publications.
45. Luddy N. Job satisfaction amongst employees at a public health institution in the Western Cape [PhD Thesis]. Cape Town, South Africa: Faculty of Economic and Management Science, University of the Western Cape. 2005.
46. Asghari E, Khaleghdoust T, Asgari F, Kazemnejad E. Effective factors on nurses' job satisfaction. *Journal of Holistic Nursing and Midwifery*. 2011; 20(64): 1-7. [Persian]
47. Nadem M, Khodadadi N, Shojaee Z, Ramezani. H, Moosavi. SM. Job satisfaction among psychiatric nurses in Shafa hospital in Rasht. *Journal of Guilan Nursing and Midwifery Schools*. 2007; 17(57): 34-43. [Persian]