Nurses' Viewpoints on Job Satisfaction and its Factors in Hospital Imam Khomeini of Sarab city

Karimi johani R[1], Hosseinzade S [2] , Sakkaki R[3]

Abstract

Introduction and purpose: almost all over the country, nurses make up the largest part of human resources in the health system. Lack of nurses, busy schedules and high rates of dropping out in this profession is a global problem. Lack of job satisfaction is an effective factor in dropping out of the nursing profession. This research is carried out by the intention of determining nurses' job satisfaction and effective factors.

Materials and Methods: This cross-sectional research is carried out in spring 1398 in Sarab city. 100 employed nurses in different sections of Imam Khomeini educational-medical hospital in Sarab were selected randomly and studied. Standard research questionnaires were used to gather necessary information. SPSS application version 24 was used for analyzing data.

Findings: Nurses mentioned low side benefits (4.27), getting law rewards (4.25), law salary and payment method (4.24), high workload (4.20) and officials not appreciating them (3.36) as the main factors in job satisfaction. Job satisfaction was moderate and the major satisfaction was because of communication with colleagues and having a friendly relationship with colleagues.

Conclusion: Addressing the problems related to job satisfaction is of high value to increase the efficiency of the organization and it is necessary to establish plans to improve their job satisfaction.

Keywords*: Job satisfaction, effective factors, nurses*

Received: 2018/10/09 *Accepted: 2018/11/04*

Copyright © 2018 Quarterly Journal of Geriatric Nursing.This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution international 4.0 International License(http://creativecommons.org/licenses/by /4.0/*)* **which permits copy and redistribute the material, in any medium or format, provided the original work is properly cited.**

1 - Nursing Expert , Department of Nursing , Iran. (**Corresponding Author):E-mail:** k73reza@gmail.com
2 - Master of Nursing, Department of Nursing, Faculty of Medical Sciences, Islamic Azad University, Sarab Branch, Sarab, Iran.
3 - Bachelor of Science in Nursing, Islamic Azad University, Sarab Branch, Sarab, Iran.

[Downloaded from jgn.medilam.ac.ir on 2026-11-23]

بررسی دیدگاه پرستاران بر رضایت شغلی و عوامل موثر بر آن در بیمارستان امام خمینی(ره) شهرستان سراب

رضا کریمی جوهنی[1*]، سحر حسین زاده[2]، رسول شکاکی[3]

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۷/ ۷/۱۷
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/ ۸/۱۳

چکیده

مقدمه وهدف : تقریبا در تمام کشورها، عمده ترین بخش نیروی انسانی نظام بهداشتی را پرستاران تشکیل می دهند.کمبود پرستار و مشغله کاری زیاد و خروج بالای پرستاران از این حرفه ، یک معضل جهانی می باشد. عدم رضایت شغلی یکی از عوامل موثر در ترک حرفه پرستاری است. این پژوهش با هدف تعیین میزان رضایت شغلی پرستاران و عوامل موثربر آن انجام گرفته است .

مواد و روش ها : این پژوهش مقطعی در بهار ۱۳۹۸ در شهرستان سراب انجام گردید.۱۰۰ نفر از پرستاران شاغل در بخش های مختلف بیمارستان آموزشی درمانی امام خمینی سراب به صورت تصادفی انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند.به منظور جمع آوری اطلاعات لازم ،از پرسشنامه های استاندارد تحقیقاتی استفاده گردید. از نرم افزار SPSS نسخه ۲۴ برای تجزیه تحلیل داده ها استفاده شد .

یافته ها : پرستاران مزایای جانبی کم (۴/۲۷) ، دریافت پاداش کم (۴/۲۵) ، حقوق کم و نحوه پرداخت آن (۴/۲۴) ، حجم کاری زیاد (۴/۲۰) و قدردانی نکردن مسئولان از پرستاران (۳/۳۶) را به عنوان مهمترین عوامل در رضایت شغلی اعلام کردند. میزان رضایت مندی از شغل درحد متوسط بود و بیشترین رضایتمندی از ارتباط با همکاران و داشتن رابطه دوستی بین همکاران اعلام گردید .

نتیجه گیری : پرداختن به حل مسائل مربوط به رضایت شغلی از اهمیت بالایی جهت ارتقا کارآیی سازمان برخوردار می باشد و لازم است که در این رابطه برنامه ریزی هایی در جهت بهبود رضایت شغلی آنها تدوین نمایند .

کلید واژه ها: رضایت شغلی ، عوامل موثر ، پرستاران .

۱- کارشناس پرستاری ، گروه پرستاری ، ایران. (**نویسنده مسؤول**). **پست الکترونیکی:** k73reza@gmail.com
۲- کارشناس ارشد پرستاری ، گروه پرستاری ، دانشکده علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سراب ، سراب ، ایران.
۳- دانشجوی کارشناسی پرستاری ، گروه پرستاری ، دانشکده علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سراب، سراب، ایران.

[Downloaded from jgn.medilam.ac.ir on 2026-11-23]

مقدمه

بی تردید مهمترین عنصر هر سازمانی ، نیروی انسانی علاقه مند به شغل خود است (۱) . منابع انسانی ، سرمایه های بنیادین و منشا تحول و نوآوری در سازمان ها هستند . از مشخصات یک سازمان سالم آن است که سلامت جسمی و روانی کارکنان به همان اندازه تولید و بهره وری مورد توجه و علاقه مدیران آن باشد ، چرا که افزایش بهره وری وکارآیی کارکنان موجب ارتقا بهره وری و کارآیی کل سازمان خواهدشد (۲) .

رضایت شغلی ،تطابق بین ادراک افراد از نیاز و دریافتی های آنان از شغل تعریف می شود و یکی از مهمترین متغیرهای تحقیق در رفتار سازمانی و همچنین به عنوان متغیر محوری در تحقیقات وتئوری های سازمان قلمداد شده است (۳) .رضایت شغلی ، عامل مهمی برای حفظ کارکنان کارآزموده است . این مساله بخصوص در بیمارستان ها، بسیارحیاتی است (۴) . پرستاران ، بزرگترین گروه شاغل در نظام های بهداشتی تمام کشورهای جهان هستند و نقش چشمگیری در ارتقای سلامت جامعه دارند (۵) .

مساله رضایت شغلی همواره به عنوان یک مشکل در سازمان ها مطرح بوده و هست . به طوری که تا سال ۱۹۸۰ بیش از ۴ هزارمقاله پیرامون آن انتشار یافته است (۶) . مطالعات مربوط به به مدیریت پرستاری و مراقبت های بهداشتی نشان داده اند که اگر مدیران بیمارستان ها شرایط سازمانی که در رضایت پایین شغلی و در نتیجه ترک کار بالا سهیم هستند را شناسایی و جایگزین کنند، از دست دادن پرستاران شاغل کاهش خواهد یافت (۷). هرزبرگ اعتقاددارد رضایت شغلی دارای دو بعد است : یکی در برگیرنده ی ویژگی های محیطی و جنبه های بیرونی شغل بوده و شامل سرپرستی ، حقوق ، رابطه ی بین افراد و شرایط کاری است. بعد دوم به محتوای شغل و جنبه های درونی آن مربوط بوده و شامل عواملی مانند اهمیت دادن به پیشرفت ، مسئولیت و رشد است (۸) . شناسایی عوامل موثر بر رضایت شغلی می تواند در پیامد و بهره وری سازمان و زندگی شخصی فرد و کیفیت ارائه خدمات پرستاری اثرات مهمی بگذارد(۹). مطالعه میرزا بیگی و همکاران نشان داده است که که فقط حدود یک سوم پرستاران ایران از شغل خود راضی هستند(۱۰). مطالعه انجام شده در نروژ و آلمان نشان داد که پزشکان بیمارستان های نروژ رضایت شغلی بالاتری نسبت به پزشکان بیمارستان های آلمان داشتند،دلیل این تفاوت ساعات کاری مناسب و حقوق و مزایای کافی در نروژ اعلام شد(۱۱).

درمطالعه ای در مورد بررسی رضایت شغلی کارکنان بهداشتی – درمانی در بیمارستان های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی زاهدان انجام شده ، ۰.۷٪ کارکنان بهداشتی – درمانی شامل پرستار ، بهیار و کمک بهیار رضایت شغلی ندارند و ۹.۸٪ رضایت شغلی کم و ۵۷.۶٪ رضایت شغلی متوسط و ۲۹.۲٪ رضایت شغلی بالا و ۲.۷٪ رضایت شغلی بسیاربالا دارند(۱۲). لو وهمکارانش در مطالعه خود نشان دادند که سطح تحصیلات پرستار،نوبت کاری و شرح وظایف می تواند بررضایت شغلی کارکنان موثرباشد(۱۳). از آنجا که پرستاران اصلی ترین و مهم ترین نقش را در ارائه خدمات بهداشتی - درمانی در بیمارستان ها ایفا می کنند،عوامل مؤثر بر رضایت شغلی پرستاران تأثیر مستقیم بر کیفیت ارائه مراقبت ها دارند و به همین دلیل همواره موضوعی حیاتی و مهم برای بررسی بوده است(۱۴).

نتایج مطالعه میرزابیگی و همکاران نشان داد فقط حدود یک سوم پرستاران (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

[Downloaded from jgn.medilam.ac.ir on 2026-11-23]

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 پرستاران را به خود اختصاص دادند(۱۵).

در مطالعه باقری و همکاران در ارتباط با رضایت شغلی پرستاران و ابقای آنها، عواملی که به طور متناوب در متون پرستاری ذکر شده اند 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 می باشد(۱۶). بنابراین با توجه به نقش رضایت شغلی پرستاران در کیفیت خدمات و امکان ظهور کلیه پتانسیل های یک پرستار و نمایش یک نقش موثر در گستره خدمات و ایجاد تدابیری برای افزایش رضایت رضایت شغلی ضروری است. لذا این مطالعه با هدف بررسی میزان رضایت شغلی و عوامل موثر بر آن در مرکز آموزشی پژوهشی درمانی دانشکده علوم پزشکی سراب مورد بررسی قرار گرفت.

مواد و روش ها

این پژوهش یک مطالعه مقطعی است که در بهار۱۳۹۸در مرکز آموزش درمانی امام خمینی (ره) سراب انجام گرفته است و در تاریخ تیرماه ۱۳۹۸ اتمام یافت. جامعه ی آماری مورد بررسی شامل پرستاران شاغل در بخش های داخلی (مردان و زنان)، اطفال ، جراحی ، جنرال ، اورژانس ، بخش های ویژه (ICU – CCU) می باشند. روش نمونه گیری به صورت غیرتصادفی بوده و ۱۰۰ پرستار به صورت نمونه گیری اتفاقی از بین پرستاران شاغل در این مرکز انتخاب شدند. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه های استاندارد تحقیقاتی مادسیج که شامل دو بخش بود : بخش اول شامل اطلاعات فردی و شغلی بود و بخش دوم شامل ابزار سنجش رضایت شغلی که مشتمل بر۳۰ سؤال استفاده شد که در چهار بعد شغلی ، ارتباطی و همکاری ، حقوقی و مزایا و مدیریتی بودکه دیدگاه پرستاران را در خصوص میزان رضایت شغلی و عوامل موثر برآن می سنجید. دراین برای سنجش اعتبار ابزار اندازه گیری از اعتبار محتوایی استفاده شده است ، سعی بر این بوده که معرف های مورد نظر سازه های مورد بررسی را دحد قابل قبولی پوشش دهند. تمامی سوالات پرسشنامه در اختیار متخصصین قرار گرفت و براساس نظرات اصلاحی آن ها پرسشنامه نهایی تدوین گردید، تا اینکه تمامی سوال ها همان مفهومی را برساند که مطرح نظر محقق است. همچنین به منظور سنجش پایایی پرسشنامه با استفاده از روش پیش آزمون یا مطالعه مقدماتی ضریب آلفای کرونباخ در مورد گویه ها مورد بررسی قرار گرفت. بعداز کسب اجازه از معاونت آموزشی دانشکده ، پرسشنامه ها در تاریخ ۹۸/۱/۲۰ به بخش های بیمارستان تحویل داده شدند و بعد از تکمیل توسط پرستاران محترم ، در تاریخ ۹۸/۱/۲۷ تحویل گرفته شدند. بعداز تحویل گرفتن به تمامی پرسشنامه ها پاسخ داده شده بودند. روش نمره دهی پاسخ های پرسش نامه بر مبنای مقیاس ۵ گزینه ای لیکرت بود که بیشترین امتیاز (۵) به گزینه کاملا موافقم و کمترین امتیاز (۱) به گزینه کاملا مخالفم تعلق می گرفت. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع آوری شده با استفاده از پرسشنامه ها از نرم افزار آماری SPSS نسخه ۲۴ استفاده گردید.

یافته ها

براساس نتایج حاصل از جدول (۱) اکثر افراد شرکت کننده دراین پژوهش زن ۸۱ نفر(۸۱ درصد) و ۱۹ نفر (۱۹ درصد) مرد بودند. ازلحاظ محدوده سنی ۸ نفر (۸ درصد) کمتراز ۲۵ سال ، ۶۴ نفر (۶۴ درصد) بین ۳۰-۲۵ سال و ۲۸ نفر (۲۸ درصد) بالای ۳۰ سال داشتند.

[Downloaded from jgn.medilam.ac.ir on 2026-11-23]

ازلحاظ سابقه کار ۶۶ نفر (۶۶ درصد) از شرکت کنندگان کمتر از ۱۰ سال ، ۲۵ نفر (۲۵ درصد) از شرکت کنندگان بین ۲۰-۱۰ سال و ۹ نفر (۹ درصد) بالای ۲۰ سال سابقه کاری داشته و ۹۶ نفر (۹۶ درصد) از افراد شرکت کننده در این پژوهش دارای مدرک کارشناسی بودند.

یافته های این پژوهش براساس ۴ بعد در نظرگرفته شده در جدول شماره ۲ آورده شده اند که در بعد شغلی، نشان داد که مهمترین عامل حجم کاری زیاد بود و بعد از این مورد فعالیت های زیاد مربوط به شغل و داشتن شیفت های متعدد جز عوامل مهم بودند.در بعد ارتباطی و همکاری، علاقه به برقراری ارتباط با همکار و وجود رابطه دوستی بین همکاران جز رضایت مندی نسبت به کار خود بودند.در بعد حقوق و مزایا مهمترین عامل دریافت مزایای جانبی کم بود و درنظر گرفتن پاداش کم و حقوق کم با فاصله زمانی زیاد بین آن ها جز عوامل بعدی بودندو همچنین در بعد مدیریتی، از مهمترین زمینه ها، قدردانی نکردن از پرسنل بود.(جدول ۲).

جدول ۱ : اطلاعات جامعه پژوهشی پرستاران شاغل در بیمارستان امام خمینی سراب

متغیر			فراوانی	درصد
جنس		مرد	۱۹	۱۹
		زن	۸۱	۸۱
وضعیت تاهل		متاهل	۷۳	۷۳
		مجرد	۲۷	۲۷
مدرک تحصیلی		کارشناسی	۹۶	۹۶
		کارشناسی ارشد	۴	۴
سابقه کار		کمتر از ۱۰ سال	۶۶	۶۶
		۱۰ تا ۲۰ سال	۲۵	۲۵
		بالای ۲۰ سال	۹	۹
بخش	داخلی	مردان	۱۱	۱۱
		زنان	۱۳	۱۳
	اطفال		۱۰	۱۰
	جراحی		۱۲	۱۲
	جنرال		۱۳	۱۳
	اورژانس		۱۸	۱۸
	ویژه	ICU	۱۲	۱۲
		CCU	۱۱	۱۱
سن مشارکت کنندگان		کمتر از ۲۵ سال	۸	۸
		۲۵ تا ۳۰ سال	۶۴	۶۴
		بالای ۳۰ سال	۲۸	۲۸

[Downloaded from jgn.medilam.ac.ir on 2026-11-23]

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار ابعاد چهارگانه مورد بررسی در رضایت شغلی پرستاران

ابعاد	زمینه های مربوط به هریک از ابعاد	میانگین	انحراف معیار
شغلی	حجم کاری زیاد	۴/۲۰	۰/۸۶۵
	فعالیت های مربوط به شغل خود	۴/۰۵	۰/۸۳۳
	شیفت های متعدد و بازدارندگی از فعالیت های روزمره	۴/۰۰	۰/۹۵۳
	افتخارکردن نسبت به کار خویش	۳/۸۸	۱/۱۳۱
	ارتقای شغلی کم	۳/۶۲	۱/۲۴۵
ارتباطی و همکاری	علاقه مند به ارتباط با همکار خویش	۴/۰۱	۰/۸۳۵
	وجود رابطه دوستی بین همکاران	۳/۹۶	۰/۹۴۲
حقوقی و مزایا	مزایای جانبی کم	۴/۲۷	۰/۸۳۹
	در نظر گرفتن پاداش کم	۴/۲۵	۰/۹۳۶
	حقوق کم و زیاد بودن فاصله زمانی بین آنها	۴/۲۴	۱/۰۸۴
مدیریتی	قدردانی نکردن از پرسنل	۳/۳۶	۱/۳۷۵
	تبادل اطلاعات بین بخش های مختلف از طریق اطلاع رسانی	۳/۰۷	۱/۰۷۲
	روال های اداری باعث کاهش کیفیت کاری	۲/۶۸	۱/۰۶۲

بحث و نتیجه گیری

یافته های این پژوهش نشان داد که میزان رضایت مندی شغلی پرستاران درحد متوسط بوده و پرستاران بخش های مختلف مهمترین عامل نارضایتی از شغل خویش را به ترتیب ، دریافت مزایای جانبی کم ، پاداش کم ، حقوق کم و فاصله زمانی بین آن ها زیاد و مشغله کاری (حجم کاری فراوان) و قدردانی نکردن مسئولان اعلام کردند . در بعد ارتباطی و همکاری، بیشترین رضایتمندی از ارتباط با همکاران و داشتن رابطه دوستی بین همکاران اعلام گردید. داشتن فعالیت های زیاد و شیفت های متعدد و ارتقای شغلی کم که پرستاران بر این موارد هم تأکید داشتند.

پرداختن به حل مسائل مربوط به رضایت شغلی از اهمیت بالایی جهت ارتقا کارآیی سازمان برخوردار می باشد و لازم است که در این رابطه برنامه ریزی هایی در جهت بهبود رضایت شغلی آنها تدوین نمایند. براساس نتایج مطالعات Luddyو Oshagbemi ، زنان رضایت کمتری از مردان داشتند. Oshagbemi دلیل این امر را اختلاف در عواملی از قبیل پرداختی حقوق و مزایا، ارتقا و سطح شغلی بیان کرده است که با یافته های پژوهش حاضر تطابق دارد(۱۸/۱۷).

نتایج حاصله از این پژوهش با نتایج مطالعه فرامرزپور و همکارانش با داشتن رضایت شغلی متوسط هم خوانی دارند که با نتایج مطالعه Taego در پرستاران کره مطابقت داشت . زمانی که پرستاران از سوی تیم مدیریتی مورد تمجید قرار گرفته و فرصت و توان اجرای نقش های کلیدی در سازمان به آنان تفویض می شود ، راضی تر خواهند بود (۲۰/۱۹).

[Downloaded from jgn.medilam.ac.ir on 2026-11-23]

پرستاران کم ترین میزان رضایت را از حقوق و مزایا، شرایط کار و امنیت شغلی دارند، لذا مدیران پرستاری می توانند با ایجاد رضایت از حقوق و مزایا و فراهم کردن شرایط مناسب کاری و تامین امنیت شغلی، میزان نارضایتی کارکنان را کاهش داده و با حمایت از کارکنان و تشویق مناسب، میزان رضایت شغلی و در تیجه تعهد عاطفی وتکلیفی را در کارکنان پرستاری افزایش دهند.یافته های مطالعه جهانگیر و همکاران نشان داد که بیشترین رضایت از ارتباط با همکاران و جایگاه شغلی بوده است که در بعد ارتباطی و همکاری با مطالعه حاضرهم سو می باشد(۲۱).

یافته های مطالعه حاضربا نتایج مطالعه انجام شده در بین پرستاران نروژی که دستمزد را مهمترین بعد رضایت شغلی دانسته اند نیز مشابه می باشد(۲۲). در مقایسه کشورها با یکدیگر، پرستاران آلمانی (۶۱درصد) از فرصت برای ارتقا راضی بودند، در حالی که پرستاران ایالت متحده آمریکا (۵۷ درصد) و کانادا (۶۹ درصد) ، از حقوقشان بیشترین رضایت را داشتند. همچنین پرستاران انگلیسی نسبت به پرستاران استرالیایی احساس نارضایتی بیشتری داشتند. پرستاران انگلیسی احساس میکردند که جایگاه حرفه ای شان، نسبت به پرستاران استرالیایی پایین تر، روابطشان با مدیران بیمارستان ضعیفتر و شرایط کاریشان نامناسب تر است. پرستاران انگلیسی در ارتباط با نبود ارتباطات بین پرستاران و پزشکان نگران بودند و احترام کمی را از جانب مدیران بیمارستان و پزشکان گزارش کردند که با یافته های پژوهش مورد نظر هم خوانی دارد(۲۳).

مطالعات مرتبط با پرستاران ایرانی نشان داده است که شرایط کاری نامناسب (کمبود پرسنل، بار کاری زیاد، مشخص نبودن شرح شغل، کمبود تجهیزات، آزادی عمل بالینی محدود، تعارض با پزشکان، مسایل مدیریتی و فقدان شرایط کاری حمایت کننده) در میان پرستاران ایرانی منجر به نارضایتی شغلی می شود.عدم همکاری برخی از پرسنل که شاید به دلیل ترس اشتباه از عواقب احتمالی پاسخ واقعی به سوالات پرسشنامه و نیز عدم وجود رغبت و علاقه کافی به همکاری حین شیفت کاری از محدودیت های انجام این طرح بود .

مساله رضایت شغلی اهمیت بسیاری در ایجاد انگیزه، کارآیی ومسئولیت پذیری پرسنل هرسازمان دارد.واضح است که نمی توان از تاثیر میزان پرداخت حقوق برکیفیت کارکنان و رضایت شغلی ایشان چشم پوشی کرد.بنابراین به نظر می رسد که اگر حقوق پرستاران براساس طرح تحول سلامت و درراستای رعایت انصاف و عدالت تغییر کند ، می تواند به عنوان یک عامل رضایتمندی در سازمان تبدیل شود.با توجه به گسترده بودن عوامل موثر بررضایت شغلی پرستاران و اجرا شدن طرح های مختلف ، به دیگرپژوهشگران پیشنهاد می گردد که رضایت شغلی پرستاران را از زوایای دیگر هم مورد ارزیابی قرار دهند.

تشکر و قدردانی

از اساتید محترم پرستاری و همچنین از پرستاران زحمت کش بیمارستان آموزش و درمان امام خمینی (ره) سراب که در جمع آوری اطلاعات و پرسش نامه ها همکاری کردند، تقدیر و تشکر به عمل آورده و امیدوار به این که این پژوهش راه گشایی برای برطرف کردن عوامل رضایتمندی از شغل باشد.

[Downloaded from jgn.medilam.ac.ir on 2026-11-23]

References

1.Purgaz, A., N. Nastiezaie, and M. Hezare Mogadam, Job satisfication of nurses working in hospitals in zahedan[Persian). Bimonthly journal of urmia Nursing and midwifery Faculty, 2010. 8(3): p. 138-143.

2. Nehrir B, et al (2010) "Relationship of job satisfaction and organizational commitment in hospital". Nursing Journal of Military Medicine. 12 (1)23-26. (Persion)

3. Lu H, While A, Barriball L. Job satisfaction among nurses: A literature review. In J Nurs Stud. 2005;42(2):211-27.

4. Coomber B, Louise Barriball K .Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurses: a review of the research literature. Int J Nurs Stud. 2007;44(2):297-314.

5. Abbaschian R, Avazeh A, SiahkaliS SR. Job Satisfaction and its Related Factors among Nurses in the Public Hospitals of Zanjan University of Medical Sciences. Nursing & Midwifery Care Journal. 2010; 1(1):17-24.

6. Roman L. Nursing shortage: Looking to the future. RNJ. 2008;71(3):34-6.

7. Hart SE. Hospital ethical climates and registered nurses' turnover intentions. J Nurs Scholarsh. 2005;37(2):173-7

8. Manokian A, Pedram Razi SH, Monjamed Z, Faghihzadeh S. Comparison between oncology and labor delivery nurse's job satisfaction. HAYAT. 2007;13(3): 49-55

9. Lu K-Y, Chang L-C, Wu H-L. Relationships between professional commitment, job satisfaction, and work stress in public health nurses in Taiwan. J Prof Nurs. 2007;23(2):110-6.

10. Mirzabeygi G, Salemi S, Sanjari M, Shirazi F, Heydari S, Maleki S. [Job satisfaction of Iranian nurses]. J Hayat. 2009;15(1): 49-54. (Persian)

11. Rosta, J., M. Nylenna ,and O. Aasland, Job satisfaction among hospital doctors in Norway and Germany.A comparative study on national samples. Scand J Public Health, 2009. 37(5): p. 503-8.

12. Sheikh Veisi Z. The survey of job satisfaction in health and care personnel in hospitals under the Zahedan university of medical sciences in 2006 [dissertation]. Zahedan: Zahedan University; 2006. [Persian]

13. Tzeng H-M, Ketefian S, Redman RW. Relationship of nurses 'assessment of organizational culture, job satisfaction, and patient satisfaction with nursing care. Int J Nurs Stud. 2002;39(1):79-84.

[Downloaded from jgn.medilam.ac.ir on 2026-11-23]

14.Tallman R, Bruning NS. Hospital nurses' intentions to remain: exploring a northern

context. Health Care Manag 2005; 24: 32-43

15. Mirzabeigi* Gh - Salemi* S - Sanjari* M - Shirazi* F -Heidari* Sh - Maleki* S .Job Satisfaction among Iranian Nurses. 2009;49-59

16. Bagheri Sh.Kousha A .Janati A .Factors Affecting Nurses' Job Satisfaction: a Systematic Survey. 2012;130-139

17. 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.

18. Oshagbemi T. Gender differences in the job satisfaction of university teachers. Women in Management Review 2000; 15(7): 331-43.

19. Faramarzpour M. , et al. , Job Satisfaction of Nurses from Clinical Practice in Jiroft University Hospitals[Persian). 2015: 77-86.

20. Asghari E, Khaleghdoust T, Asgari F, Kazemnejad E. [Effective Factors on Nurses‟job Satisfaction]. Journal of Nursing and Midwifery Guilan. 2010;20(64):1-7. Persian.

21. Jahangir F, Pazargadi M, Mahfoz pour S, Akbarzada A. [The relationship between organizational commitment, job satisfaction and personal factors of nurses in surgical and medical wards of hospitals affiliated with the Shahid Beheshti University of Medical Sciences]. 2007; 5(4):407-16. Persian.

22. Willem A, Buelens M, De Jonghe I. Impact of organizational structure on nurses‟ job satisfaction: A questionnaire survey. Int J Nurs Stud. 2007;44(6):1011-20

23. Lu H, While AE, Barriball KL. Job satisfaction among nurses: a literature review. Int J Nurs Stud 2005; 42(2): 211-27.

[Downloaded from jgn.medilam.ac.ir on 2026-11-23]