

عوامل مؤثر بر رضایت شغلی پرستاران

مهدی کریمی بابوکانی^۱، مجتبی کینخا^۲، حسین میزایی^۳، حمید صالحی نیا^۴

^۱ کارشناس ارشد MBA، مرکز آموزشی درمانی کودکان امام حسین(ع)، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

^۲ کارشناس ارشد اپیدمیولوژی، پژوهشگر، مرکز تحقیقات رشد و نمو کودکان، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

^۳ دانشجوی کارشناسی ارشد اپیدمیولوژی، گروه اپیدمیولوژی و آمار زیستی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران

^۴ دانشجوی دکترای اپیدمیولوژی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، گروه اپیدمیولوژی و آمار زیستی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران.

نشانی نویسنده مسؤول: اصفهان، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، مرکز تحقیقات رشد و نمو کودکان، حمید صالحی نیا

E-mail: alesaleh70@yahoo.com

وصول: ۹۳/۴/۱۴، اصلاح: ۹۳/۵/۱۹، پذیرش: ۹۳/۶/۲۱

چکیده

زمینه و هدف: شناسایی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی، می‌تواند در پیامد و بهره‌وری سازمان و زندگی شخصی فرد و کیفیت ارائه‌ی خدمات پرستاری اثرات مهمی بگذارد. لذا این مطالعه با هدف بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های شهر اصفهان صورت گرفت.

مواد و روش‌ها: مطالعه‌ی حاضر، توصیفی-تحلیلی بوده که در سال ۱۳۹۱ در ۱۰۰ نفر از پرستاران بیمارستان‌های خصوصی و دولتی شهر اصفهان که به‌روش نمونه‌گیری چندمرحله‌ای انتخاب شده بودند، انجام گرفت. برای جمع‌آوری اطلاعات از یک پرسش‌نامه‌ی دو بخشی استفاده شد. بخش اول مربوط به اطلاعات دموگرافیکی و بخش دوم، مربوط به رضایت شغلی بود. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه‌ی ۱۱ و آزمون‌های آماری آنالیز واریانس و تی در سطح معناداری ۵ درصد مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: در این مطالعه، تنها ۳۵٪ از پرستاران از شغل فعلی خود کاملاً راضی بودند. رضایت شغلی پرستاران به‌طور معناداری با پست شغلی ($p=0/001$)، نوع استخدام ($p=0/02$) و بخش ($p=0/001$) رابطه داشت.

نتیجه‌گیری: ضروری است که مدیران پرستاری بیمارستان‌ها، جهت بهبود رضایت شغلی کارکنان خود عوامل پست شغلی، نوع استخدام و بخش را مورد توجه قرار داده و از این طریق، برنامه‌ریزی‌هایی در جهت بهبود رضایت شغلی آنها تدوین نمایند.

واژه‌های کلیدی: عوامل مؤثر، رضایت شغلی، پرستاران.

مقدمه

رضایت شغلی دارای دو بعد است: یکی دربرگیرنده‌ی ویژگی‌های محیطی و جنبه‌های بیرونی شغل بوده و شامل سرپرستی، حقوق، رابطه‌ی بین افراد و شرایط کاری است. بعد دوم به محتوای شغل و جنبه‌های درونی آن مربوط بوده و شامل عواملی مانند اهمیت دادن به پیشرفت،

رضایت شغلی، بیانگر میزان نگرش مثبت یک کارمند نسبت به شغل خود است (۱). فردلوتانز، رضایت شغلی را حالت عاطفی مثبت و خوشایندی می‌داند که حاصل ارزیابی فرد از شغل اوست (۲). هرزبرگ اعتقاد دارد

مسئولیت و رشد است(۳).

منابع انسانی، مهمترین عامل در اثربخشی و کارایی هر سازمان است. بدون تلاش و تعهدات کارکنان هیچ سازمانی نمی‌تواند موفق باشد(۴). رضایت شغلی، عامل مهمی برای حفظ کارکنان کارآموده است. این مسأله، به‌خصوص در بیمارستان‌ها، بسیار حیاتی است (۵). پرستاران، بزرگترین گروه شاغل در نظام‌های بهداشتی تمام کشورهای جهان هستند و نقش چشمگیری در ارتقای سلامت جامعه دارند(۴). پرستاران زمان زیادی را با بیماران سپری می‌کنند و پاسخ آن‌ها به درمان را در طول ساعات کاری پیگیری می‌کنند. همچنین آن‌ها نقش مهمی در روند درمان بیماران ایفا می‌کنند. بنابراین رضایت شغلی آن‌ها، کیفیت زندگی پرستار، فرسودگی شغلی، استرس کاری، کیفیت و کمیت ارائه‌ی مراقبت‌های پرستاری، رضایت‌مندی بیماران(۶)، میزان ترک شغل و غیبت از کار و در نتیجه میزان موفقیت سازمان را تحت تاثیر قرار می‌دهد (۷).

شناسایی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی می‌تواند در پیامد و بهره‌وری سازمان و زندگی شخصی فرد و کیفیت ارائه‌ی خدمات پرستاری اثرات مهمی بگذارد (۶-۸). لو و همکارانش در مطالعه‌ی خود نشان دادند سطح تحصیلات پرستار، نوبت کاری و شرح وظایف می‌تواند بر رضایت شغلی کارکنان مؤثر باشد(۶). در مطالعه‌ی عباسچیان و همکارانش که در بیمارستان‌های زنجان انجام گرفت، امکانات رفاهی، رضایت از محیط کار و بهبود حقوق و مزایا از مهمترین عوامل مؤثر بر رضایت شغلی در پرستاران بودند(۴). حیدری رفعت در مطالعه‌ی خود نشان داد که متغیرهای توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی، وابستگی اجتماعی، پرداخت منصفانه، محیط ایمن و بهداشتی و قانون‌گذاری در سازمان، بهترین پیش‌بینی‌کننده‌ی میزان رضایت شغلی پرستاران است(۹). در مطالعه‌ی اسکید و همکارانش تجربه‌ی کار کارکنان، سن، نوع موسسات، جنسیت و واحد کار پرستاران به‌طور

معناداری با رضایت شغلی آنها ارتباط داشت(۱۰). هدف از این مطالعه، تعیین عوامل مؤثر بر رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان است. نتایج حاصل از این مطالعه، می‌تواند مدیران پرستاری و بیمارستان‌ها را در ایجاد شرایط کاری مناسب برای افزایش رضایت شغلی کمک‌کند. نتایج این مطالعه، برای برنامه‌ریزی و اجرای سیاست‌های مؤثر در سلامت مفید است.

مواد و روش‌ها

مطالعه‌ی حاضر، یک مطالعه‌ی توصیفی-تحلیلی بوده که در سال ۱۳۹۱ بر روی پرستاران بیمارستان‌های خصوصی و دولتی شهر اصفهان انجام گرفت. روش انتخاب نمونه به صورت چندمرحله‌ای بوده است. به‌گونه‌ای که در مرحله‌ی اول از بین ۱۲ بیمارستان شهر اصفهان، ۵ بیمارستان شامل بیمارستان‌های: امین، الزهرا، فارابی، سینا و امید به‌صورت تصادفی انتخاب شد در مرحله‌ی دوم از هر یک از بیمارستان‌های انتخابی، لیستی از پرستاران تهیه و به‌روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۱۰۰ نفر از پرستاران شاغل در بیمارستان‌های فوق به‌صورت نمونه‌گیری طبقه‌بندی شده انتخاب شدند. بدین صورت که ابتدا هر بیمارستان به‌عنوان یک طبقه، انتخاب و نسبت تعداد پرستاران شاغل در هر بیمارستان، نسبت به کل بیمارستان‌ها، محاسبه گردید و به همان نسبت در نمونه‌ی مورد مطالعه وارد شدند. تعداد نمونه در هر طبقه با توجه به نسبت جنسی همان طبقه انتخاب گردید.

برای جمع‌آوری اطلاعات از یک پرسش‌نامه‌ی دو بخشی استفاده شد: بخش (A) این بخش حاوی اطلاعات دموگرافیک در مورد پرستاران از جمله سن، جنسیت، وضعیت تأهل، سوابق تحصیلی، سابقه‌ی کار، موقعیت شغلی، حقوق و دستمزد و نوع بیمارستان است. بخش (B) پرسش‌نامه از ۳۲ سوال و ۵ بعد تشکیل شده که شامل: شرایط کار، جو واحد، جو بیمارستان، حجم کار و استقلال، رضایت از جایگاه شغلی و قصد ادامه‌ی کار

دریافتی از آنالیز واریانس یک طرفه (ANOVA) و متغیرهای جنس، نوع استخدام و نوع بیمارستان (خصوصی یا دولتی) از آزمون تی مستقل (T-TEST) در سطح معناداری ۵٪ استفاده شد.

یافته‌ها

براساس یافته‌های پژوهش، ۸۰ درصد (۸۰ نفر) از پرستاران شرکت‌کننده در این مطالعه زن و ۱۵ درصد (۱۵ نفر) مرد بودند و ۵ نفر دیگر جنسیت خود را بیان نکرده بودند. بیشترین گروه سنی، ۲۰-۳۰ سال (۴۴ درصد) و بیشترین وضعیت تاهل مربوط به متاهلین (۶۴ درصد) بود. بیشتر پرستاران در بخش سرطان (۲۱ درصد) و اورژانس (۲۰ درصد) فعالیت می‌کردند، اکثریت شرکت‌کنندگان (۸۸ درصد)، لیسانسیه بودند. بیشترین سابقه‌ی کاری، ۵ - ۱۰ سال بود (۳۳ درصد افراد).

در این مطالعه، تنها ۳۵٪ از پرستاران از شغل فعلی خود کاملاً راضی بودند، درحالی که ۴۵٪ از آنها راضی نبودند. ۱۴٪، نه راضی و نه ناراضی بودند و ۶٪ نظریه‌های خود را در این مورد گزارش نکردند. بنابراین، به‌طور کلی رضایت شغلی پرستاران در حد متوسط بود.

جدول شماره ۱: میانگین و انحراف معیار رضایت شغلی را در ابعاد مختلف آن نشان می‌دهد. بین رضایت شغلی پرستاران و سن ($P=0/05$)، جنسیت ($p=0/06$)، سابقه‌ی کاری ($P=0/05$)، بیمارستان ($P=0/08$)، حقوق ($P=0/65$)، تحصیلات ($P=0/28$) و وضعیت تاهل ($P=0/6$) رابطه‌ی معنادار آماری وجود ندارد. در این مطالعه، رضایت شغلی در میان مدیران پرستاری در مقایسه با سایر پست-

جدول ۱: میانگین و انحراف معیار رضایت شغلی در ابعاد مختلف آن

انحراف معیار \pm میانگین	ابعاد رضایت شغلی
۲۵/۰۱ \pm ۳/۸۴	شرایط کار
۳/۶۴ \pm ۳۳/۶۱	جو بخش
۴/۶۹ \pm ۱۷/۰۸	جو بیمارستان
۱۱/۵۶ \pm ۳/۳۱	حجم کار و استقلال
۱۴/۸۸ \pm ۴/۶۲	رضایت از جایگاه شغلی
۱۰/۳۲ \pm ۹۲/۱۲	جمع ابعاد

است. این پرسش‌نامه در سال ۱۳۷۵ توسط شفائیان طراحی شده است (۱۱). در مطالعه‌ی حاضر در این پرسش‌نامه تغییراتی داده و از آن استفاده شده است. در این پرسش‌نامه، هر گویه در مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت امتیازبندی شده است: کاملاً مخالف=۱، مخالف=۲، نظری ندارم=۳، موافق=۴ و کاملاً موافق=۵. طیف نمره‌ی حاصل از رضایت شغلی پرسش‌نامه از ۳۲ تا ۱۶۰ است.

برای تعیین اعتبار محتوا، پرسش‌نامه‌ی حاضر در اختیار ۸ نفر از استادان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان قرار گرفت و براساس نظریه‌های آنان تغییرات لازم جهت اصلاح پرسش‌نامه‌ها داده شد. برای تعیین پایایی پرسش‌نامه از روش ارزیابی مجدد استفاده شد. به این صورت که تعداد ۳۰ نفر از پرستاران، انتخاب شده که پرستاران منتخب، به فاصله‌ی ۲ هفته پرسش‌نامه‌ها را تکمیل کردند. ضریب آلفای کرونباخ پایایی پرسش‌نامه، رضایت شغلی را ۰/۹۲۱ نشان داد.

برای جمع‌آوری اطلاعات پس از اخذ معرفی‌نامه از معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و هماهنگی با ریاست بیمارستان، به بیمارستان‌های مورد نظر، مراجعه و اهداف مطالعه برای مدیران پرستاری بیمارستان توضیح داده شد. بعد از کسب موافقت آنها به بخش‌های مختلف بیمارستان‌ها، مراجعه شد و تکمیل پرسش‌نامه توسط پرستارانی که مایل به تکمیل آن بودند و با آگاهی از اهداف مطالعه و رضایت کامل، صورت‌گرفت. معیار ورود به مطالعه، داشتن حداقل یک سال سابقه-ی کار و معیارهای خروج از مطالعه سابقه‌ی کار کمتر از یک سال و نیز عدم تمایل به شرکت در مطالعه بود.

تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه‌ی ۱۱ انجام شد. برای نشان دادن نحوه‌ی توزیع ویژگی‌های دموگرافیک و ویژگی‌های مربوط به کار از آمار توصیفی استفاده شد. برای بررسی تاثیر متغیرهای بیمارستان محل خدمت، سن، تحصیلات، بخش بیمارستان، پست شغلی، سابقه‌ی کار و میزان حقوق

های شغلی به‌طور معناداری بالاتر بود ($P=0/001$)، همچنین میزان رضایت شغلی در پرستارانی که به‌صورت رسمی استخدام شده‌بودند، نسبت به پرستارانی که به‌صورت قراردادی فعالیت می‌کردند، بالاتر بود ($P=0/002$). رضایت شغلی به‌ترتیب در میان پرستاران بخش NICU، داخلی و دیالیز نسبت به سایر بخش‌ها به‌طور معناداری بالاتر بود ($P=0/001$)

بحث

باتوجه به یافته‌های این مطالعه، فقط ۳۵ درصد پرستاران مورد مطالعه از شغل خود کاملاً راضی بودند، درحالی‌که ۴۵٪ از آنها راضی نبودند. ۱۴٪، نه راضی و نه ناراضی بودند و ۶٪ نظریه‌های خود را در این مورد گزارش نکردند. درکل، میزان رضایت شغلی پرستاران، کم است. میرزاییگی و همکارانش در مطالعه‌ی خود، به نتیجه‌ی مشابهی دست یافتند. به‌طوری‌که در مطالعه‌ی آنها، ۴۳/۳ درصد پرستاران از شغل خود کاملاً راضی بودند (۱۲). این درحالی‌است که در مطالعه‌ی پریس و همکارانش، ۵۰ درصد پرستاران از شغل خود راضی بودند (۱۳). همچنین در مطالعه‌ی آرپی مانوکیان، ۶۶ درصد پرستاران شاغل در بخش‌های سرطان و زایمان از شغل خود راضی بودند (۳). باتوجه به تاثیرگذاری ابعاد مختلف شغلی بر میزان رضایت شغلی پرستاران و این‌که این ابعاد در کشورها، شهرها و بیمارستان‌های مختلف متفاوتند، لذا تفاوت در نمره‌ی رضایت شغلی نیز قابل انتظار و توجیه‌پذیر است.

نتایج این مطالعه نشان‌داد که بین رضایت شغلی پرستاران و متغیرهای دموگرافیکی از قبیل: سن، جنس، تحصیلات و وضعیت تاهل رابطه‌ی معنادار آماری وجود ندارد. در مطالعه‌ی میرزاییگی و همکارانش و نیز در مطالعه‌ای که توسط فروزان‌فر و همکارانش منتشر گردید، نیز نتایج مشابهی به‌دست‌آمد و رضایت شغلی با هیچ‌کدام از متغیرهای دموگرافیکی رابطه نداشت (۱۲، ۱۴)، ولی در

مطالعه‌ی اصغری و همکارانش، با افزایش سن رضایت شغلی افزایش می‌یافت. نیز رضایت شغلی در پرستاران متأهل بیشتر بود و در مردان بالاتر از زنان بود (۱۵). لودی و همکارانش نیز ارتباط معناداری بین رضایت شغلی و متغیرهای دموگرافیک از قبیل: سن، جنس، وضعیت تاهل و سطح تحصیلات گزارش کردند (۱۶). در مطالعه‌ی عباسچیان و همکارانش رضایت شغلی با افزایش سن افزایش می‌یافت و در مردان بالاتر از زنان و نیز در افراد متأهل بالاتر بود، ولی رابطه‌ی رضایت شغلی و سطح تحصیلات معنادار نبود (۴). تفاوت در تاثیر متفاوت عوامل دموگرافیکی بر رضایت شغلی در مطالعات مختلف را می‌توان به علت تفاوت‌های فرهنگی، اقتصادی-اجتماعی و شرایط جوامع مورد مطالعه دانست.

در این مطالعه، بین رضایت شغلی و بیمارستان محل خدمت رابطه‌ی معناداری مشاهده‌نشد که با یافته‌های مطالعه‌ی عباسچیان (۴) همخوانی دارد. این امر نشان می‌دهد که میزان رضایت شغلی در بیمارستان‌های مختلف شهر اصفهان تقریباً مشابه است. همچنین این امر را می‌توان به شباهت‌های فرهنگی و اجتماعی پرستاران شاغل در یک شهر و نیز اداره‌ی آنها توسط یک دانشگاه علوم پزشکی نسبت داد. در مطالعه‌ی حاضر بین رضایت شغلی و حقوق دریافتی رابطه‌ی معنادار آماری مشاهده‌نشد. در مطالعه‌ی عباسچیان و همکارانش نیز ارتباط بین رضایت شغلی و بیمارستان محل خدمت و حقوق دریافتی معنادار نبود (۴) این بدین معناست که افراد با حقوق بالا و پایین، رضایت شغلی یکسانی دارند که در وضعیت کنونی چندان منطقی به نظر نمی‌رسد. با این حال، قانع‌بودن پرستاران نسبت به حقوق خود می‌تواند توجیه‌کننده‌ی این یافته باشد. این درحالی‌است که مطالعات نشان داده‌اند که حقوق و مزایا، مهمترین عامل تعیین‌کننده در رضایت شغلی پرستاران است (۱۷-۱۹). در مطالعه‌ی حاضر، بین رضایت شغلی و سابقه‌ی کاری رابطه‌ی معناداری مشاهده نگردید. دلیل این امر، را می‌توان در تعامل، همکاری و

صمیمیت در بین افراد با سابقه‌ی کاری متفاوت نسبت داد که این امر، موجب انتقال تجربه‌های کاری و ایجاد حس یکسان نسبت به شغل در بین افراد می‌گردد. این درحالی است که یافته‌های مطالعه‌ی عباسچیان و همکارانش نشان داد که افراد با سابقه‌ی کاری بیش از ۲۰ سال به طور معناداری رضایت شغلی بالاتری داشتند (۴). بعضی از مطالعات بین رضایت شغلی و سابقه‌ی کاری ارتباط مثبتی را ذکر کرده‌اند (۲۰).

در این مطالعه، رضایت شغلی در میان مدیران پرستاری در مقایسه با سایر پست‌های شغلی به طور معناداری بالاتر بود که با یافته‌های مطالعه لوربر و همکارانش همخوانی دارد (۲۱). دلیل رضایت شغلی بیشتر در میان مدیران پرستاری را می‌توان به امکان مشارکت آنها در فرایندهای مدیریتی و تصمیم‌گیری و در نتیجه توانایی آنها در ایجاد شرایط مناسب برای خود در محیط کار دانست. ولی در مطالعه‌ی عباسچیان و همکارانش رابطه‌ی معناداری بین رضایت شغلی و پست شغلی دیده‌نشده (۴). در این مطالعه، رضایت شغلی به ترتیب در میان پرستاران بخش NICU، داخلی و دیالیز نسبت به سایر بخش‌ها به طور معناداری بالاتر بود. اصغری و همکارانش نیز نشان دادند که پرستاران اتاق عمل نسبت به پرستاران شاغل در سایر بخش‌ها رضایت بیشتری داشتند (۱۵). دلیل این امر را می‌توان در ارائه‌ی خدمات حیاتی‌تر و احساس ارزشمند بودن دانست. این درحالی است که مطالعه‌ی بویل و همکارانش نشان داد که پرستاران بخش کودکان، بالاترین رضایت شغلی و پرستاران بخش جراحی و اورژانس پایین‌ترین رضایت شغلی را داشته‌اند (۲۲). همچنین در این مطالعه، میزان رضایت شغلی در پرستارانی که به صورت رسمی استخدام شده‌بودند، نسبت به پرستارانی که به صورت قراردادی فعالیت می‌کردند، بالاتر بود که با

یافته‌های مطالعه‌ی عباسچیان و همکارانش مطابقت دارد (۴). این یافته را می‌توان به امنیت شغلی بیشتر در پرستارانی که استخدام رسمی هستند نسبت داد. این درحالی است که در مطالعه‌ی فدر و همکارانش بین نوع استخدام و رضایت شغلی هیچگونه رابطه‌ای دیده‌نشده (۲۳) و در مطالعه‌ی اصغری و همکارانش پرستارانی که به صورت قراردادی فعالیت می‌کردند، نسبت به پرستارانی که به صورت پیمانی و طرحی فعالیت داشتند، رضایت شغلی بیشتری داشتند (۱۵). دلیل تفاوت‌های موجود در عوامل مؤثر بر نمره‌ی رضایت شغلی در مطالعات مختلف را می‌توان به تفاوت در شرایط کاری و سیاست‌های مدیریتی در شهرها و بیمارستان‌های مختلف نسبت داد.

مدیران پرستاری لازم است توجه ویژه‌ای به رضایت شغلی کارکنان خود نمایند. پژوهش حاضر نشان داد که در میان کلیه‌ی متغیرهای مورد پژوهش در این مطالعه، پست شغلی، نوع استخدام و بخش بر رضایت شغلی پرستاران مؤثر است. لذا مدیران پرستاری بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، بایسته‌است جهت بهبود رضایت شغلی کارکنان خود و عملکرد آنها و نیز بهبود کیفیت ارائه‌ی خدمات توسط پرستاران، عوامل فیدشده را مورد توجه قرار داده و برنامه‌ریزی‌هایی را در جهت بهبود رضایت شغلی آنها تدوین نمایند.

میزان رضایت شغلی پرستاران در کشورها، بیمارستان‌ها و بخش‌ها متفاوت است. بنابر این ضروری است میزان رضایت شغلی پرستاران و عوامل مؤثر بر آن در تمام بیمارستان‌ها به صورت دوره‌ای و هر چند سال یکبار بررسی و با توجه به نتایج آن‌ها اقدامات اصلاحی انجام گردد.

References

1. Suzuki E, Itomine I, Kanoya Y, Katsuki T, Horii S, Sato C. Factors affecting rapid turnover of novice nurses in university hospitals. *Journal of Occupational Health*. 2006;48(1):49-61.
2. Nehrir B, Ebadi A, Tofighi Sh, Karimi Zarchi A, Honarvar H. Relationship of job satisfaction and

- organizational commitment in hospital nurses. *J Mil Med*. 2010;12(1):23-6.
3. 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.
 4. 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.
 5. 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.
 6. 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.
 7. Kacel B, Miller M, Norris D. Measurement of nurse practitioner job satisfaction in a Midwestern state. *J Am Acad Nurse Pract*. 2005;17(1):27-32.
 8. 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.
 9. Hesar Koushki M, Mollanovruzi A, Hamedinia M. The Prevalence of Obesity and its Related Factors in 30-50 Year Old Women of Neyshabur with an Emphasis on Physical Activity. *Iranian Journal of Endocrinology & Metabolism (IJEM)*. 2012;14(5): 472-8. [Persian]
 10. Asegid A, Belachew T, Yimam E. Factors Influencing Job Satisfaction and Anticipated Turnover among Nurses in Sidama Zone Public Health Facilities, South Ethiopia. *Nurs Res Pract*. 2014; 2014: 909768. doi:10.1155/2014/909768
 11. Shafaiyan M. Examining the relationship between job satisfaction and performance of nursing personnel training in Semnan 1996. Nursing master's thesis, Tehran: School of Nursing and Midwifery, University. shahid Beheshti University of Medical Sciences, 1996. [Persian]
 12. Mirzabeigi Gh, Salemi S, Sanjari M, Shirazi F, HeidarSh, Maleki S. Job Satisfaction among Iranian Nurses. *HAYAT*. 2009;15(1):49-59. [Persian]
 13. Price M. Job satisfaction of registered nurses working in an acute hospital. *Brit J Nurs*. 2002;11:275-80.
 14. Forouzanfar MM, *Alitaleshi* H, Hashemi B, Baratloo A, Motamedi M, Majidi A, et al. Emergency nurses' job satisfaction and its determinants. *Journal of Shahid Beheshti School of Nursing and Midwifery*. 2013; 23(80): 10-4. [Persian]
 15. Asghari E, Khaleghdoust T, Asgari F, Kazemnejad E. Effective factors on nurses' job satisfaction. *Journal of Guilan University of Medical Sciences*. 2011; 20(64): 1-7. [Persian]
 16. Luddy N. Job satisfaction amongst employees at a public health institution in the Western Cape. *University of the Western Cape*; 2005.
 17. Ghorbani M, Jahangir F, Taghi Badeleh M, RezaPour A, Soleimani MA, Mansoorian M, et al. Substance Abuse and Correlation between of Route of Administration and Age Factors in Substance Abuser. *Pejouhandeh Quarterly Research Journal*. 2007;12(59):407-16. [Persian]
 18. Lu H, While AE, Louise Barriball K. Job satisfaction among nurses: a literature review. *Int J Nurs Stud*. 2005;42(2): 211-27.
 19. Best MF, Thurston NE. Canadian public health nurses' job satisfaction. *Public Health Nursing*. 2006;23(3):250-5.
 20. Bagheri Sh, Kousha A, Janati A. Factors Affecting Nurses' Job Satisfaction: a Systematic Survey. *Hakim Research Journal*. 2012;15(2):130-9. [Persian]
 21. Lorber M, Skela SB. Job satisfaction of nurses and identifying factors of job satisfaction in Slovenian Hospitals. *Croat Med J* 2012; 53(3): 263-70.
 22. 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.
 23. Feather NT, Rauter KA. Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *J Occup Organ Psych*. 2004; 77(1): 81-94.

Factors influencing job satisfaction of nurses

Mehdi Karimi Baboukani.,

Master of business administration (MBA), Imam Hussein education and treatment center, Isfahan university of medical sciences, Isfahan, Iran.

Mojtaba Keikha.,

MSc in epidemiology, researcher, child growth and development research center, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran.

Hossein Mirzaei.,

MSc student of student of epidemiology, Department of Epidemiology and Biostatistics, School of Public Health, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

Hamid Salehiniya.,

Ph.D. student of epidemiology, Department of Epidemiology and Biostatistics, School of Public Health, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

Received:05/07/2014, Revised:10/08/2014, Accepted:12/09/2014

Corresponding author:

Hamid Salehiniya,
Tehran University of Medical
Sciences, Tehran, Iran.
E-mail: alesaleh70@yahoo.com

Abstract

Background: Identification of factors that influence job satisfaction can impact the efficiency and quality of nursing services and personal life. Therefore, this study was aimed to investigate factors affecting job satisfaction of nurses in Isfahan hospitals

Materials & Methods: this study is cross – sectional and was conducted in 2013 on 100 nurses in private and public hospitals of Isfahan, which were selected by multistage sampling method. A two-part questionnaire was used to collect data: the first part was comprised from the demographic information and the second part was related to job satisfaction. Data analyzed by spss version 11, ANOVA and t-test at The significance level of 5% .

Results: In this study, only 35% of nurses were satisfied with their current job. Job satisfaction was significantly related with job position ($p=0.001$), type of employment ($p=0.02$) and sector of hospital ($p=0.001$).

Conclusion: It is essential for nurses managers to consider job position, type of employment and sector of hospital for improving the job satisfaction of their staff and, in this way, they can develop some plans to improve job satisfaction.

Keywords: Risk factors, Job satisfaction, Nurse