Quarterly Journal of Nursing Management (IJNV) Original Article

Volume 9, Issue 3, Autumn 2020

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

Narenji Sani F[1*], Hejazi H[2], Asadi S[3], Mohathes MJ[4]

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 2912, 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 measuements in order to eliminate and empower them.

Keywords: Job Satisfaction, Nurses, Meta-analysis.

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-11]

فصلنامه مدیریت پرستاری
مقاله پژوهشی
دوره ۹، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۹

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

فاطمه نارنجی ثانی[1*]، سمانه حجازی[2]، سمیه اسدی[3]، محمدجواد محدث[4]

۱- 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 برنامه‌ریزی 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 ۰/۰۰۸ ± ۲/۸۳۳ 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 علارغم 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 واژه ها: رضایت شغلی، پرستاران، فرا تحلیل.

مقدمه

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 منابع انسانی یک سازمان به شمار می‌رود و بی‌توجهی به آن، در بلندمدت، سیستم اجتماعی سازمان را مختل نموده و موجب بروز عصیان، 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 کللند ، ۱۹۶۱؛ مک گرگور ، ۱۹۶۰؛ سیف و همکاران، ۲۰۱۲) و ۲. تئوری فرآیند (آدامز، ۱۹۶۳؛ دورانت و همکاران، ۲۰۰۶؛ هاکمن و اولدهام ، ۱۹۷۶؛ لاک ، ۱۹۶۹؛ پورتر و لاولر ، ۱۹۶۸؛ وروم ، ۱۹۶۴). نظریه‌های

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-11]

محتـوا بـر شناسـایی و اولویت‌بنـدی نیازهـای افـراد، انگیزه‌هـا و اهـداف تأکیـد دارنـد. وقتـی ایـن نیازهـا بـرآورده می‌شـوند، افـراد رضایـت را تجربـه می‌کننـد (۴). نظریه‌هـای فرآینـد رضایـت شـغلی بـر روی چگونگـی تحقـق انگیـزش، نیازهـا و اهـداف تأکیـد دارنـد (۵).

اصطـلاح رضایت شـغلی توسـط هاپـاک در سـال ۱۹۳۵ پیشـنهاد شـد او اظهـار می‌کـرد کـه رضایـت شـغلی بـه معنـی احساسـات کارکنـان، نگـرش و واکنش‌هـای ذهنـی کارکنـان نسـبت بـه شغلشـان اسـت (۶). در واقـع هاپـاک رضایـت شـغلی را مفهومـی چندبعـدی می‌دانـد کـه در نتیجـه آن صرفـاً وجـود یـک عامـل موجـب رضایـت شـغلی فـرد نخواهـد شـد، بلکـه وجـود ترکیبـی از عوامـل مختلـف موجـب خواهـد شـد کـه فـرد در لحظـه معینی از شـغل خـود احسـاس رضایـت کنـد (۷). از زمـان هرزبـرگ (۱۹۵۹)، مفهـوم رضایـت شـغلی بـه صـورت چشـمگیری مـورد چالـش و تجدیـد نظـر قـرار گرفتـه اسـت. بـا ایـن حـال بـه نظـر می‌رسـد ایـن مفهـوم مبهـم باقی‌مانـده اسـت. تعاریـف مرتبـط بـا رضایـت شـغلی نشـان می‌دهـد کـه ایـن مفهـوم، سـه سـازه مجـزا ولـی مرتبـط بـا هـم را در بـر می‌گیـرد کـه عبارت‌انـد از ارزشـیابی شـغل، بـاور داشـتن شـغل و تجربیـات عاطفـی در مـورد شـغل. کرانـی رضایـت شـغلی را بـه عنـوان یـک واکنـش عاطفـی (هیجانـی) یـک فـرد نسـبت بـه شـغل خـود تعریـف می‌کنـد. ایـن واکنـش عاطفـی ناشـی از مقایسـه پیامدهـای واقعـی یـا تمایـلات (انتظـارات، خواسـته‌های) کارمنـد می‌باشـد. لوکـه بیـان می‌کنـد رضایـت شـغلی یـک حالـت هیجانـی مثبـت یـا خوشـایند اسـت کـه ناشـی از ارزیابـی شـاغل از شـغل یـا تجربیـات شـغلی خـود می‌باشـد. بریـف نیـز معتقـد اسـت کـه رضایـت شـغلی متأثـر از احساسـات افـراد در مـورد شغلشـان می‌باشـد (۸).

رضایـت شـغلی یکـی از پیچیده‌تریـن موضوعـات پژوهـش رفتـار سـازمانی اسـت کـه علی‌رغـم مطالعـات و پژوهش‌هـای فـراوان در ایـن زمینـه، همچنـان مـورد بحـث و مناقشـه در بیـن صاحب‌نظـران می‌باشـد. دلیـل اصلـی ایـن اختلاف‌نظرهـا عمـق و دامنـه و دربرگیرندگـی رضایـت شـغلی می‌باشـد کـه گویـی بـا همـه ابعـاد و جوانـب فـردی، گروهـی، سـازمانی و فـرا سـازمانی مرتبـط اسـت. در یـک عبـارت کوتـاه، رضایـت شـغلی موضوعـی خـاص و پراهمیـت اسـت کـه بـا همـه ابعـاد زندگـی فـردی، اجتماعـی و سـازمانی رابطـه دارد و بایـد هـم چنـان روی آن کار کـرد. (۹)

در نظـام سـلامت، پرسـتاران اغلـب عمده‌تریـن بخـش نیـروی انسـانی را تشـکیل می‌دهنـد (۱۰) کـه نقـش بسـزایی در ارتقـای سـلامت جامعـه دارنـد و بـدون وجـود نیروهـای کارآمد پرسـتاری، نظـام سـلامت موفـق بـه دسـتیابی بـه اهـداف خـود نخواهد شـد (۱۱). امـروزه کمبـود شـدید ایـن نیروهـا و تـرک شـغل توسـط پرسـتاران بـه یـک چالـش مهـم در کشـورهای توسـعه یافتـه و در حـال توسـعه تبدیـل شـده اسـت (۱۲). مطالعـات نشـان داده‌انـد کـه کمبـود پرسـتاران لزومـاً کمبـود افـراد بـا شـرایط پرسـتاری نیسـت، بلکـه کمبـود پرسـتاران مایـل بـه کار در شـرایط فعلـی اسـت (۱۴ و ۱۳). رومـن در مقالـه خـود عنـوان می‌کنـد کـه تأثیـر کمبـود پرسـتار در سـال‌های ۲۰۱۵ تـا ۲۰۲۰ بـه بیشـترین حـد خـود خواهـد رسـید. ایـن کمبـود نیـرو موجـب بـاز مانـدن از دسـتیابی بـه اهـداف جهانـی نظام‌هـای بهداشـتی و نارضایتـی حرفـه‌ای پرسـتاران خواهـد شـد (۱۵). شـناخت دقیـق و روشـن رضایـت شـغلی پرسـتاران و مؤلفه‌هـای مؤثـر بـر آن می‌توانـد بـه توسـعه اسـتراتژی‌های مؤثـر در جهـت رفـع کمبـود پرسـتار و افزایـش کیفیـت مراقبـت از بیمـار کمـک کنـد (۱۶).

رضایتمنـدی شـغلی پرسـتاران توسـط چندیـن نویسـنده تعریـف شده‌اسـت. بیشـتر تعاریـف رضایـت شـغلی پرسـتاران مبتنـی بـر سلسـله‌مراتب نیازهـای مازلـو و تئـوری دو عاملـی هرزبـرگ اسـت. بـه عنـوان مثـال، اتـوود و هینشـو (۱۹۷۷) رضایـت شـغلی پرسـتاران را بـه عنـوان درک پرسـتار از احساسـات ذهنـی دربـاره شـغل و شـرایط کار خـود تعریـف می‌کننـد. اسـپکتور (۱۹۸۵)، رضایـت شـغلی پرسـتاران را بـه عنـوان یـک احسـاس یـا واکنش احساسـی پرسـتاران نسـبت بـه وضعیت شـغلی و محیـط کار آن‌ها تعریـف می‌کنـد. عـلاوه بـر ایـن، مولـر و مـک کلوزکـی (۱۹۹۰)، رضایـت شـغلی پرسـتاران را "درجـه گرایـش عاطفـی مثبـت بـه کار" تعریـف می‌کننـد (۱۷).

در بررسـی‌هایی کـه توسـط پژوهشـگران پژوهـش حاضـر صـورت گرفـت مشـاهده شـد مقولـه رضایـت شـغلی پرسـتاران در بیمارسـتان‌های کشـور در حیطه‌هـای مختلـف بـا حجـم نمونـه متفـاوت در مطالعـات گوناگونـی بررسی‌شـده‌اند. از جملـه اصفهانـی و حیـدری (۱۳۹۸)، در پژوهشـی فـرا تحلیـل، بـه بررسـی ارتبـاط بیـن رضایـت شـغلی و تعهـد سـازمانی در بیمارسـتان‌های ایـران تـا سـال ۹۶ پرداختنـد. نتایـج نشـان داد میانگیـن انـدازه اثـر رضایـت شـغلی بـر تعهـد سـازمانی در نمونـه مـورد مطالعـه برابـر ۰/۴۴۲ بـود کـه بـر مبنـای نظـام تفسـیری کوهـن ایـن میـزان تأثیـر در حـد متوسـط ارزیابـی شـد. عـلاوه بر ایـن، بـا در نظـر گرفتـن متغیرهایـی نظیـر گروه‌هـای نمونـه‌ای و مـکان مطالعـه بـه عنـوان متغیرهـای تعدیل‌کننـده، انـدازه اثـر در

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-11]

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 مسؤولیت پذیری، 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 کاردان‌های اتاق عمل و بیهوشی دارای رضایت کمتر از پرستاران و پزشکان و متخصصان و همچنین شغل‌های پاراکلینک دارای رضایت 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 جستجوهایی 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 پژوهش ها 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 واژه های 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

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-11]

پرستاران در داخل کشور را بررسی کرده باشند، و برای سوال دوم پژوهش، علاوه بر معیار قبل مطالعاتی وارد پژوهش می‌شوند که میانگین و انحراف معیار رضایت شغلی پرستاران (دامنه نمرات کمتر از ۱تا۵) را نیز تا پایان ۲۹اسفند ۱۳۹۸ بررسی کرده باشند. معیارهای خروج از مطالعه شامل مقالات منتشر شده قبل از سال ۱۳۸۹ و بعد از ۲۹اسفند ۱۳۹۸، مطالعات مروری و کتب، نبود متن کامل مقاله، پژوهش‌های کیفی، مطالعات فاقد میانگین و انحراف معیار رضایت شغلی بوده است.

جهت استخراج داده‌ها از یک فرم استخراج بر اساس هدف پژوهش استفاده شد. این فرم شامل بخش‌های 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. داده‌ها در سوال دوم پژوهش با استفاده از نرم افزار CMA و SPSS تحلیل شدند.

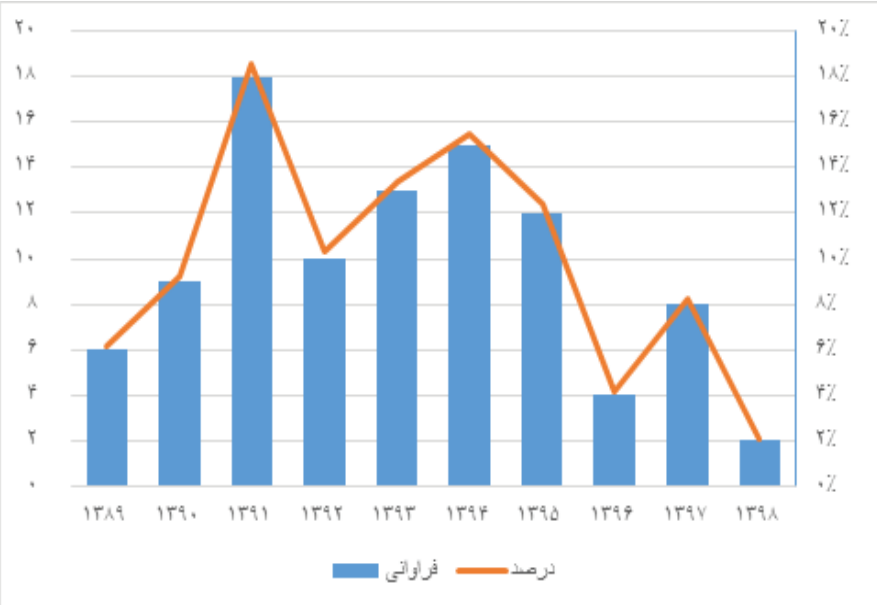
یافته‌ها

همان‌طور که در بخش قبل توضیح داده شد، این پژوهش با دو هدف بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی پرستاران و همچنین میزان رضایت شغلی پرستاران انجام شده اند که در ادامه به بررسی هر یک از اهداف پرداخته شده است:

سوال۱: 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 مجله‌های علمی و پژوهشی کشور طی ده سال گذشته (۱۳۹۸_۱۳۸۹) با موضوع رضایت شغلی پرستاران پرداخته شد که در بخش داده‌های توصیفی شاخص‌هایی نظیر بازه زمانی انجام پژوهش، مطالعه موردی و انضمامی، ابزار مورد استفاده جهت سنجش رضایت شغلی در پژوهش‌ها و در نهایت عوامل موثر بر رضایت شغلی مورد بررسی قرار گرفته که توضیحات آن در ادامه مطرح شده است.

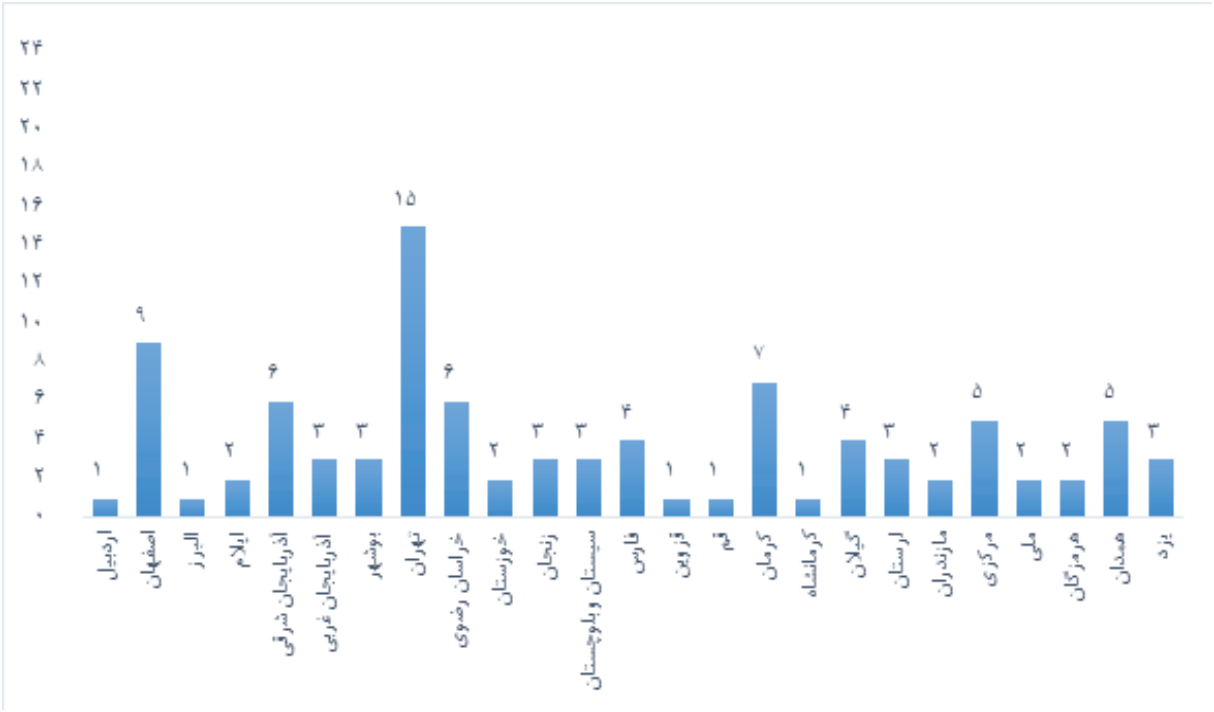
الف) بازه زمانی تحقیقات انجام شده در خصوص رضایت شغلی پرستاران: معیار بازه زمانی تاریخ انتشار (و نه تاریخ انجام پژوهش) بوده است. توزیع مقاله‌ها منتشر شده با مضمون رضایت شغلی پرستاران نشان می‌دهد در سالهای ۱۳۹۱، ۱۳۹۴ و ۱۳۹۷ رضایت شغلی پرستاران مورد توجه بیشتری برای پژوهشگران بوده و در سال ۱۳۹۸ پژوهش در این حوزه به کمترین مقدار خود رسیده است. (شکل۱).



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

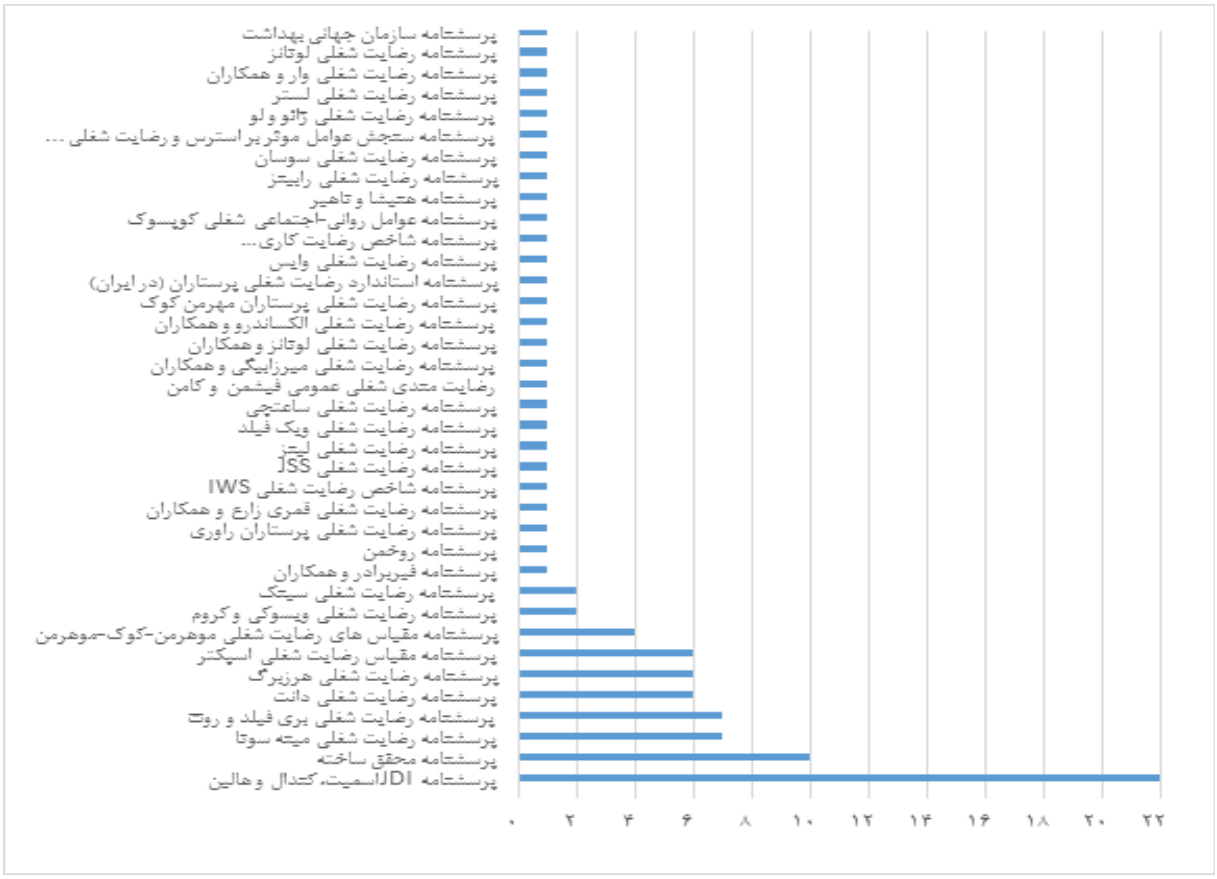
ج) مطالعه موردی و انضمامی: مطالعات و پژوهش‌های انجام شده در شهرهای مختلف ایران و برخی به صورت استانی انجام‌شده‌اند که به علت پراکندگی زیاد شهرها در نمودار زیر فراوانی مقالات در قالب استانی بیان‌شده که بیشترین فراوانی در استان تهران با تعداد ۱۵ مقاله بوده است (شکل۲).

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-11]



شکل ۲: نمودار فراوانی پژوهش‌های انجام شده ازنظر محل انجام پژوهش

د) ابـزار مـورد اسـتفاده جهـت سـنجش رضایـت شـغلی: بـر اسـاس ابـزار مـورد اسـتفاده در مطالعـات مـورد بررسـی، بیشـترین کاربـرد پرسشـنامه مربـوط بـه پرسشـنامه JDI بـا فراوانـی ۲۲ می‌باشـد (شـکل۳).

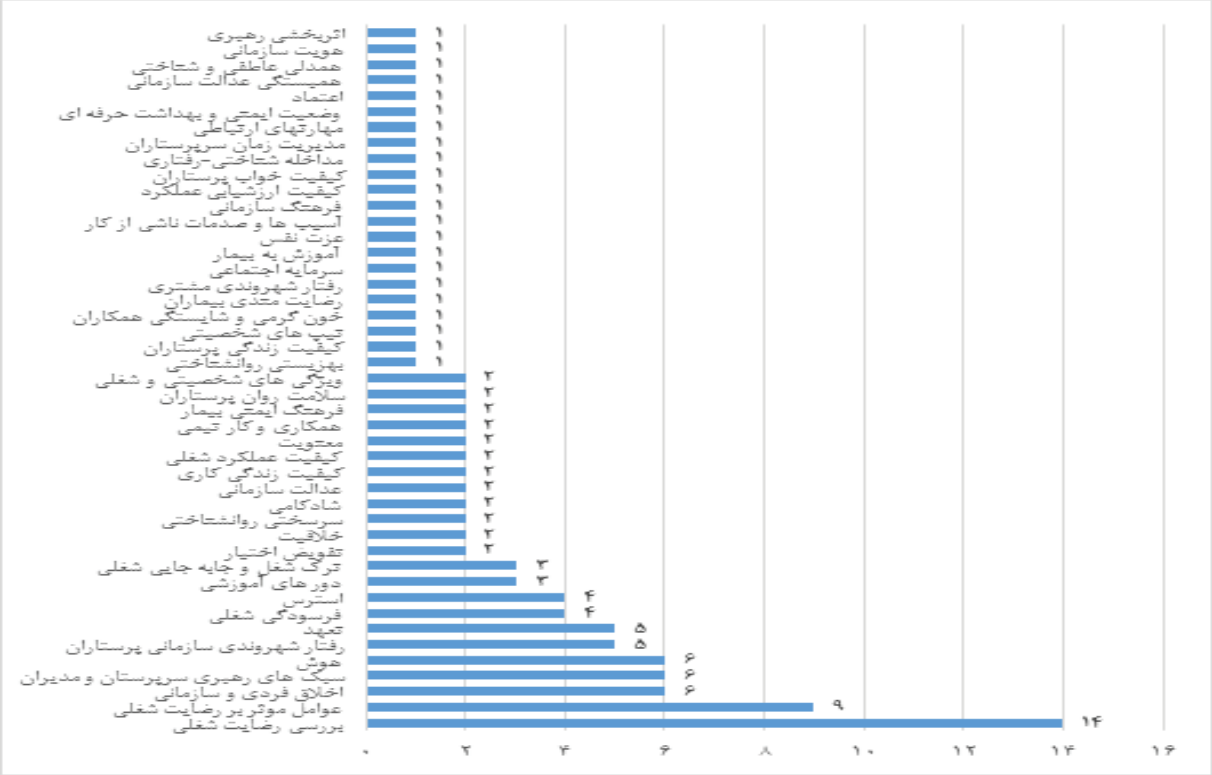


شکل ۳: نمودار فراوانی ابزار مورد استفاده جهت سنجش رضایت شغلی

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-11]

هـ) بررسـی موضوعـی: در ۹۷ مقالـه مـورد بررسـی، ۴۴ موضـوع مـورد بررسـی قرارگرفته‌انـد. بیشـترین مطالعـات در حـوزه رضایت شـغلی پرسـتاران در کشـور طـی ده سـال گذشـته بـا محوریـت بررسـی وضعیـت رضایـت شـغلی بـا فراوانـی ۱۴ مقالـه می‌باشـد.

بعـد از آن عوامـل مؤثـر بـر رضایـت شـغلی، اخـلاق فـردی و سـازمانی، سـبک‌های رهبـری سرپرسـتان و مدیـران و هـوش بـه ترتیـب چهـار موضـوع مـورد توجـه از لحـاظ فراوانـی پژوهش‌هـای انجـام شـده می‌باشـند (شـکل۴).



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

سـوال۲: در پژوهش‌هـای انجـام شـده طـی ده سـال گذشـته میـزان رضایـت شـغلی پرسـتاران چگونـه بـوده اسـت؟ در راسـتای هـدف دوم پژوهـش کـه بررسـی میـزان رضایـت شـغلی پرسـتاران در کشـور طـی ده سـاله گذشـته مـی باشـد، مطالعاتـی کـه بـا توجـه بـه معیـار ورود در ایـن بخـش بررسـی خواهنـد شـد در (جـدول ۱) آورده شـده انـد.

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	۰/۸
۵	مطهره فرامرزپور (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	زهره قمری زارع (۳۳)	۱۳۹۳	۲۰۲	–	–	۲/۷۹	۰/۳۹
۱۱	منیژه اسماعیلی (۳۴)	۱۳۹۳	۹۳	۲۹/۷۶	–	۲/۷۶	۰/۷۲

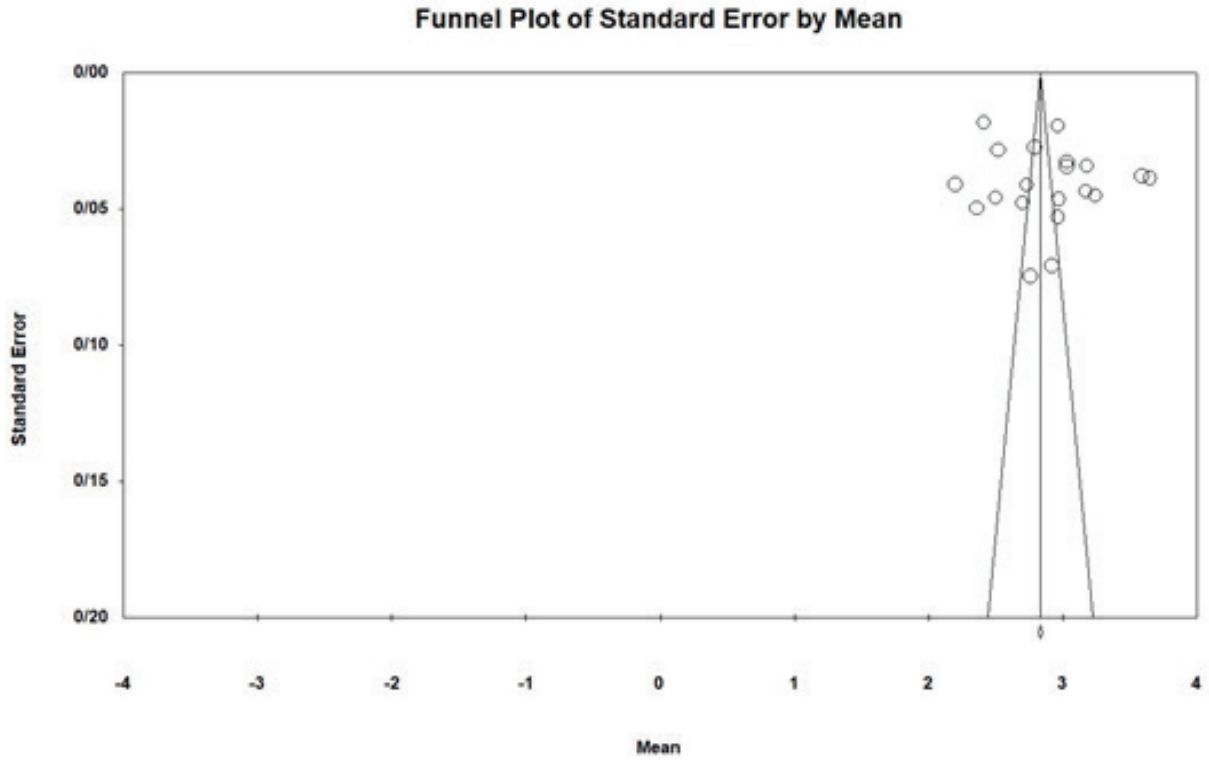
[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-11]

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

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 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 می‌شوند، خطای استاندارد آنها بالا می‌رود و سوگیری انتشارشان افزایش می‌یابد (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 می‌گذارد.



شکل ۵: نمودار قیفی

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-11]

(جدول۲) نتایج روش اصلاح و برازش دوال و توئیدی را نشان می‌دهد.

جدول۲: اصلاح و برازش دوال و توئیدی

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

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 در 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).

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

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

با توجه به داده های (جدول۳)، 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 در این مطالعه را نشان می‌دهد.

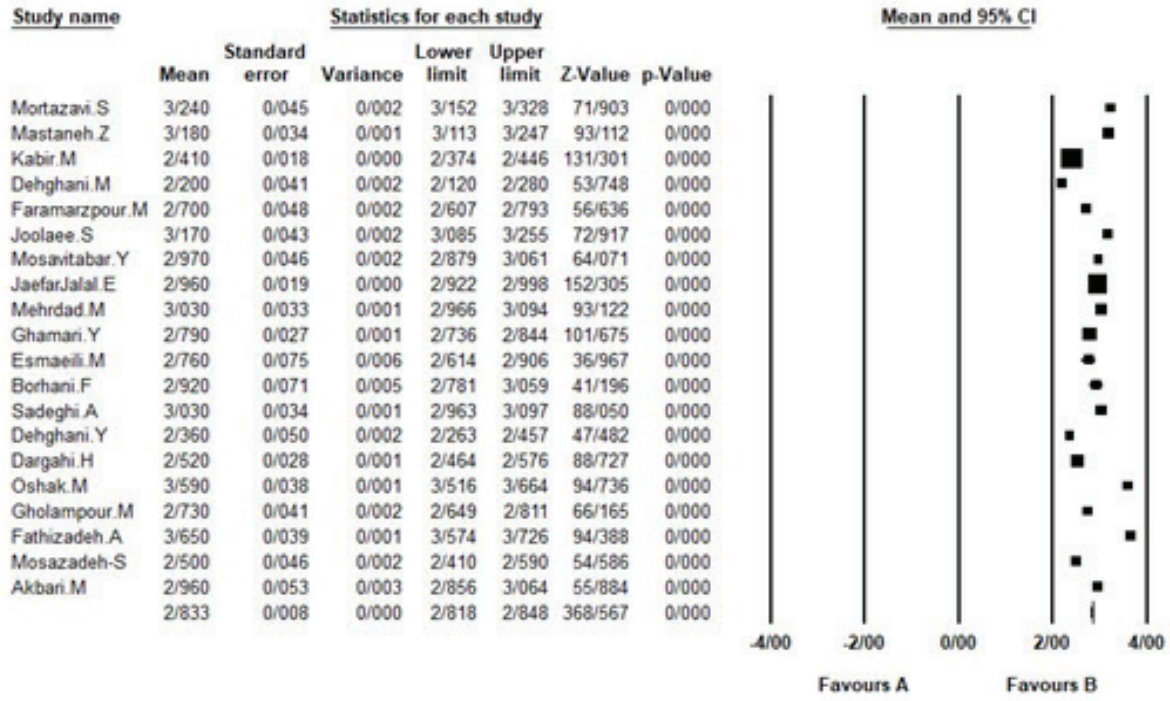
در ادامه پس از انجام آزمون همگنی بر اساس شاخص های I^2 (۹۹/۱۶۳) و همچنین مقدار سطح احتمال ($P<۰/۰۰۱$) مشخص شد که مطالعات از همگنی کافی برخوردار نبوده‌اند به طوری که میزان ناهمگنی به دست آمده ($Tau^2=۰/۱۴۶$) بوده است (جدول۴). لذا از روش مدل با اثرات تصادفی استفاده گردید.

جدول ۴: بررسی همگنی داده ها

Model	confidence interval Effect size and 95٪					Test of null (Tail-2)		Heterogeneity				squared-Tau			
Model	Number Studies	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								

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-11]

بـر اسـاس نتایـج بـه دسـت آمـده از (شـکل ۶) میانگیـن و انحـراف معیـار رضایـت شـغلی پرسـتاران در کشـور طـی ده سـال گذشـته بـر اسـاس مـدل اثـرات تصادفـی ۰/۰۰۸±۲/۸۳۳: فاصلـه اطمینـان ۹۵ درصـد) بـرآورد شـد.



شکل۶: متاآنالیز میانگین و انحراف معیار رضایت شغلی پرستاران در بیمارستانها بر اساس مدل تصادفی

ناهمگونـی یافته‌هـا (جـدول۴) نشـان از وجـود متغیـری تعدیـل کننـده دارد کـه نتایـج بررسـی روی متغیرهـای بـه دسـت آمـده را تحـت تأثیـر قـرار داده اسـت. در چنیـن شـرایطی فراتحلیل‌گـران متغیـر یـا متغیرهـای مداخله‌گـری را بررسـی می‌نماینـد کـه ممکـن اسـت ایـن ناهمگونـی بـه علـت تأثیـر احتمالـی آنهـا رخ داده باشـد. در پژوهـش حاضـر سـال انجـام پژوهـش، میانگیـن سـنی پرسـتاران و میانگیـن سـابقه خدمـت متغیرهـای مظنـون ایجـاد ناهمگونـی در پژوهـش در نظـر گرفتـه شـده‌اند.

جهـت بررسـی عوامـل ایجـاد کننـده ناهمگونـی، متغیرهـای مظنـون در متارگرسـیون وارد شـدند. نتایـج بررسـی در (جـدول۵) ارائه شده است.

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

بـر اسـاس نتایـج بـه دسـت آمـده در (جـدول ۵)، هـر یـک از متغیرهـای حجـم نمونـه، سـال انجـام پژوهـش، میانگین سـنی و میانگیـن سـابقه کار در عـدم تجانـس بیـن یافته‌هـای مطالعـات نقـش داشـته و منبـع ناهمگونـی بوده‌انـد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهـش حاضـر بـر آن اسـت تـا بـا فـرا تحلیلـی بـر پژوهش‌هـای انجـام شـده بـا موضـوع رضایـت شـغلی پرسـتاران، تصویـر روشـن و جامعـی از رونـد تحقیقـات صـورت گرفتـه در ایـن حـوزه مطالعاتـی در سـطح ملـی، فراهـم کنـد. بررسـی سـوال اول پژوهـش بـه شـیوه مـرور نظام‌منـد نشـان می‌دهـد کـه در سـال‌های ۱۳۹۱، ۱۳۹۴ و ۱۳۹۷ رضایـت شـغلی پرسـتاران مـورد توجـه بیشـتری بـرای پژوهشـگران بـوده و در سـال ۱۳۹۸ پژوهـش در ایـن حـوزه بـه کمتریـن مقـدار خـود

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-11]

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، سبک های 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 قرارگرفته‌اند.

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 تشکیل‌دهنده رضایت شغلی پرستاران و سنجش سطح رضایت شغلی آنان علاوه بر تعیین عواملی که سبب ایجاد رضایت شغلی در پرستاران می‌شود و درنتیجه 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 نارضایتی 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.

فراتحلیل 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 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 نارضایتی 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 داشته اند 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 نارضایتی 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 ۲سال 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

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-11]

کـه پرسـتاران بـالای ۴۰سـال از رضایـت شـغلی بیشـتری برخـوردار بوده‌انـد. آنهـا بـا اشـاره بـه منابـع مختلـف بیـان کردنـد کـه در سـال‌های اولیـه کار، رضایتمنـدی بـالا بـوده، سـپس کاهـش یافتـه و بعـد در سـال‌های پایانـی مجـددا افزایـش می‌یابـد. ایـن امـر ممکـن اسـت بـه علـت انطبـاق دیرتـر جوانـان بـا شـرایط محیـط کاری باشـد. امـا مسـتانه و همـکاران (۱۲) بیـان کرده‌انـد پرسـتاران جامعـه مـورد مطالعـه آنـان بـه دلیـل امکانـات کـم رفاهـی در محیـط کار، فرسـودگی شـغلی و تکـراری بـودن فعالیت‌هـا بـا گذشـت زمـان دچـار خسـتگی شـده و رضایـت آنهـا از شـغل کاهـش یافتـه اسـت.

نتایـج پژوهـش حاضـر نشـان داد علارغـم پژوهش‌هـای فراوانـی کـه در دهـه اخیـر در حـوزه رضایـت شـغلی پرسـتاران انجـام شـده اسـت، سیاسـت‌های مناسـبی جهـت افزایـش رضایـت شـغلی آنـان اتخـاذ نگردیـده اسـت. ایـن در حالـی اسـت کـه در عصـر حاضـر به علـت شـیوع بیمـاری کرونـا، حجـم کار و دغدغه پرسـتاران بیشـتر شـده اسـت. نتایـج پژوهـش حاضـر خبـر بـدی را بـرای مدیـران و مسـئولان درمانـی دارد کـه مـا بـا گذشـت زمـان شـاهد کاهـش رضایـت شـغلی پرسـتاران هسـتیم کـه ایـن امـر بـه خـودی خـود اثـرات نامطلـوب زیـادی را در پـی خواهـد داشـت. بـر ایـن اسـاس لازم اسـت مدیـران و مسـئولان ذیربط در ایـن حـوزه عوامـل اساسـی عـدم رضایـت شـغلی پرسـتاران مراکز خـود را شناسـایی کـرده و در راسـتای رفـع نیازهـا و توانمندسـازی بیشـتر پرسـتاران تدابیـر لازم را اتخـاذ نماینـد.

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. Haghighian M, Moradi G. The Role of Social 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 puplication. 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

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-11]

hospital nurses: A literature review. International journal of nursing studies.1-34;2019 .
17. Liu Y, Aungsuroch 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, Sarzehi 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. 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 haghighi 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. Joolaee S, Jalili H.R, Rafii F, Hajibabaee 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, Hajibabaee F, Farahaninia M, Joolaee 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

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-11]

psychiatric nurses in Shafa hospital in Rasht. Journal of Guilan Nursing and Midwifery Schools. 2007; 17(57): 34-43. [Persian]

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

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-11]