

تبیین ماهیت مفهوم رضایت شغلی: مطالعه مروری

علی راوری، طیبه میرزایی، زهره ونکی

چکیده

مقدمه: محققان تلاش می‌کنند مؤلفه‌های مختلف رضایت شغلی را شناسایی کرده تا مؤلفه‌های نسبتاً مهم را اندازه‌گیری نمایند. لازمه این اقدام، تبیین مفهوم رضایت شغلی به درستی و به صورت شفاف است. متأسفانه در بسیاری از موارد بدون وجود تعریف واضحی از این مفهوم، ابزار رضایت‌سنجی طراحی می‌شود.

هدف: هدف از این مطالعه، شفاف‌سازی ماهیت مفهوم رضایت شغلی در متون بوده است.

مواد و روش‌ها: این مطالعه، یک مطالعه مروری از نوع یکپارچه است که با جستجوی گسترده متون با استفاده از واژگان کلیدی آنالیز مفهوم، رضایت شغلی و نارضایتی شغلی و بدون محدود کردن آن‌ها به رشته پرستاری یا بهداشت در پایگاه‌های اطلاعاتی Medline, CINAHL, SID, ERIC, and PsychInfo انجام شده است. معیارهای ورود شامل فارسی یا انگلیسی بودن زبان منبع، درج واژه‌های رضایت یا نارضایتی شغلی در عنوان یا کلمات کلیدی مقالات و چاپ آن‌ها در مجلات معتبر داخلی و خارجی بود. مطالعات پیشنهادی یا نامه‌های سردبیر از مطالعه خارج شدند. بدین ترتیب ۳۸ مقاله که بین سال‌های ۱۹۸۶ تا ۲۰۱۲ چاپ شده بودند از نظر موضوع، تعریف رضایت شغلی، زمینه تئوریک جهت سنجش رضایت شغلی، ابعاد، پیامدها و پیش‌آیندهای رضایت شغلی بر اساس فرآیند تحلیل محتوا بررسی شدند.

یافته‌ها: در نهایت هفت تم از مقالات استخراج گردید: رضایت شغلی به عنوان یک احساس خوشایند، یک نگرش مثبت به شغل، یک قضاوت، یک ارزش، یک سازه چند بعدی، یک متغیر مستقل (پیشایند) و گاه به عنوان یک متغیر وابسته (پیامد).

نتیجه‌گیری: مفهوم رضایت شغلی دارای ماهیتی پویا، پیچیده و چند عاملی است؛ بنابراین برای طراحی ابزارهای جدید رضایت شغلی، باید حتماً با توجه به رویکردهای تئوریک آن، جنبه‌های انتزاعی این مفهوم را به صورت عینی و قابل اندازه‌گیری تعریف کرد.

کلمات کلیدی: ابزارهای رضایت شغلی، پرستاران بالینی، مفهوم رضایت شغلی، مطالعه مروری

علی راوری

استادیار گروه پرستاری، دانشکده علوم پزشکی، رفسنجان

طیبه میرزایی

استادیار گروه پرستاری، دانشکده علوم پزشکی، رفسنجان

■ مؤلف مسؤول: زهره ونکی

دانشیار گروه پرستاری، دانشکده علوم پزشکی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران

آدرس: vanaki_z@modares.ac.ir

فصلنامه
مدیریت پرستاری

سال اول، دوره اول، شماره چهارم
زمستان ۱۳۹۱

■ مقدمه

مروری بر متون نشان می‌دهد که رضایت شغلی به صورت گسترده‌ای در رشته‌های متعدد از جمله پرستاری، تجارت، روانشناسی و جامعه‌شناسی مورد مطالعه قرار گرفته است [۱]. مطالعه در مورد رضایت شغلی دارای سابقه طولانی است. اولین کار مهم در زمینه رضایت شغلی پرستاران، به وسیله ناهم در سال ۱۹۴۰ انجام گرفت. مطالعات بعدی که در دهه ۱۹۷۰ انجام گرفت عمدتاً بر روی فیلدهای نظری، روانشناسی و مدیریت استوار بودند و اساس کار این مطالعات نظریه‌های هرزبرگ، مازلو و وروم بود. بعدها در اواخر دهه ۱۹۷۰ و اوایل ۱۹۸۰ پرستاران شروع به ارائه نظریه‌های مهمی در مورد عوامل پیشگویی کننده رضایت شغلی کردند [۲].

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 [۳]. تعاریف مرتبط با رضایت شغلی نشان می‌دهد که این مفهوم، سه سازه مجزا ولی مرتبط با هم را در بر می‌گیرد که عبارتند از ارزشیابی شغل، باور داشتن شغل و تجربیات عاطفی در مورد شغل [۴]. کرانی رضایت شغلی را به عنوان یک واکنش عاطفی (یا هیجانی) یک فرد نسبت به شغل خود تعریف می‌کند. این واکنش عاطفی ناشی از مقایسه پیامدهای واقعی با تمایلات (انتظارات، خواسته‌های) کارمند می‌باشد [۵]. لوکه بیان می‌کند رضایت شغلی یک حالت هیجانی مثبت یا خوشایند است که ناشی از ارزیابی شاغل از شغل یا تجربیات شغلی خود می‌باشد [۴]. بریف نیز معتقد است که رضایت شغلی یک نگرش نسبت به شغل می‌باشد [۶].

در مدل‌های سنتی، رضایت شغلی متأثر از احساسات افراد در مورد شغلشان می‌باشد. در این مدل‌ها رضایت یا عدم رضایت از شغل به ماهیت شغل محدود نمی‌شود، بلکه انتظاراتی که افراد از شغل خود دارند نیز روی رضایت تأثیر گذار می‌باشد. بر اساس تئوری مازلو، رضایت شغلی از دیدگاه جوابگویی به نیازها مورد توجه قرار گرفته است؛ اما این دیدگاه بیشتر بر روی نیازهای زمینه‌ای تأکید دارد تا فرآیندهای شناختی [۷]. در مطالعات اولیه رضایت شغلی، مفاهیمی چون نگرش شغلی و رضایت شغلی به جای یکدیگر به کار گرفته شده که این خود باعث سردرگمی می‌شده است؛ زیرا بعضی از محققین آن‌ها را معادل هم و بعضی دیگر منفک از هم می‌دانستند. وروم بیان می‌کند که رضایت شغلی و نگرش شغلی را می‌توان به جای یکدیگر به کار گرفت؛ زیرا هر دو به جهت‌دهی عاطفی فرد به سمت کار و نقشی

که اشغال کرده است، معطوف هستند. همچنین نگرش مثبت معادل رضایت و نگرش منفی معادل نارضایتی در نظر گرفته شده‌اند [۸]. در متون به نظر می‌رسد که بیشتر محققان بین این دو تعریف از رضایت شغلی، یعنی رضایت به عنوان عاطفه و رضایت به عنوان نگرش، تناقضی نمی‌بینند. بعضی از محققین جهت توسعه ابزار خود از جمله ابزار شاخص توصیف شغل، احساسات یا واکنش‌های عاطفی را به عنوان مبنایی جهت تعریف رضایت شغلی انتخاب کرده‌اند. ابزارهایی که بر اساس عاطفه مبنای توسعه یافته‌اند با مشکلاتی مواجه بوده‌اند از جمله این که نمی‌توانستند نگرش افراد را مورد اندازه‌گیری قرار دهند. جهت رفع این مشکل سعی شد که جزء عاطفه با نگرش به عنوان دو جزء مکمل در ابزارها گنجانده شود. در مدل‌های رضایت شغلی که بعد نگرش اضافه گردید، واکنش‌های عاطفی، اعتقادات در مورد اهداف و رفتار جهت رسیدن به اهداف نیز اضافه شد. همچنین رضایت شغلی می‌تواند به عنوان یک احساس کلی در مورد شغل مورد اندازه‌گیری قرار گیرد یا این که اجزاء و عناصر سازنده آن مورد سنجش قرار گیرند. در این رویکرد علاوه بر رضایت کلی، می‌توان میزان رضایت از هر جزء شغل را اندازه‌گیری کرد [۹].

مرور بر متون نشان می‌دهد که هیچ چارچوب مفهومی واحدی برای رضایت شغلی پرستاران موجود نمی‌باشد. تئوری‌های اولیه عواملی چون انگیزش را به عنوان مؤلفه اصلی رضایت از کار ذکر کرده‌اند؛ در حالی که در تئوری‌های بعدی رضایت شغلی روی فرآیند تعامل، ویژگی‌ها و خصوصیات کارمند با شغل خود تأکید دارد [۱۰]. مطالب فوق نشان می‌دهد که دلیل عدم ارائه یک چارچوب مفهومی واحد، اجماعی نیز در خصوص عوامل مرتبط با رضایت شغلی و چگونگی اندازه‌گیری آن وجود ندارد [۱۱]. این در حالی است که محققان تلاش می‌کنند مؤلفه‌های مختلف رضایت شغلی را شناسایی کرده تا مؤلفه‌های نسبتاً مهم را اندازه‌گیری نمایند و تأثیر هر یک از مؤلفه‌ها را بر روی بهره‌وری کارمندان مورد آزمون قرار دهند [۱۲]. لازمه این اقدام آن است که اطلاعات دقیق و قابل اعتماد درباره ماهیت رضایت شغلی حاصل شده باشد [۱۳].

در داخل کشور نیز تحقیقات متعددی در خصوص میزان رضایت شغلی پرستاران انجام گرفته است [۱۴-۱۷]. ابزارهای مورد استفاده در این مطالعات از روایی و پایایی مناسبی برخوردار نبوده، اغلب پژوهشگر ساخته و یا بر اساس پرسشنامه مبتنی بر تئوری هرزبرگ می‌باشد. با توجه به اهمیت مفهوم رضایت شغلی و اثرات ناشی از آن بر روی تمامی جنبه‌های شغلی و فردی، بایستی که این مفهوم در

مقالات بیشتر به توصیف، تبیین، پیشگویی و کنترل الگوهای مرتبط با رضایت شغلی کارکنان پرداخته بودند.

■ یافته‌ها

پس از بررسی و تحلیل متون، تم‌های زیر که در برگزیده مفهوم رضایت شغلی بود، استخراج گردید. رضایت شغلی به عنوان یک احساس خوشایند، یک نگرش مثبت به شغل، یک قضاوت، یک ارزش، یک سازه چند بعدی، یک متغیر مستقل (پیشایند) و گاه به عنوان یک متغیر وابسته (پیامد) در متون شناسایی شده است (جدول ۱).

رضایت شغلی به عنوان یک احساس خوشایند: تعاریف اولیه رضایت شغلی بیشتر بر روی عواطف و احساسات نسبت به شغل متمرکز بوده است. نمونه آن را می‌توان در مکتب نئوکلاسیک پیدا کرد که رضایت شغلی را به عنوان یک حالت عاطفی مثبت یا خوشایند ناشی از ارزیابی شغل یا تجربیات شغلی تعریف کرده بودند. در یک مطالعه متا آنالیز نیز که توسط کونلی (۲۰۰۰) انجام گرفت نیز از این تعریف رضایت شغلی استفاده شده است. نویسندگان دریافتند که رضایت شغلی با واکنش‌های مثبت و منفی در ارتباط بوده است [۱۸]. کرانی بیان می‌کند که در تعریف رضایت شغلی اجماع بر این است که آن را به عنوان یک واکنش عاطفی (یا هیجانی) یک فرد نسبت به شغل خود تعریف می‌کنند [۵]. لوکه نیز بیان می‌کند که رضایت شغلی یک حالت هیجانی مثبت یا خوشایند می‌باشد که ناشی از ارزیابی شغل خود یا تجربیات شغلی خود می‌باشد [۴]. نتیجه تحقیقات نشان داده که واکنش‌های عاطفی مثبت و منفی می‌تواند روی رضایت شغلی موثر باشد [۱۹]. انرژي بالا، اشتیاق کاری، و مشغولیت خوشایند کاری، نمونه‌هایی از واکنش‌های عاطفی مثبت [۲۰] و دیسترس، مشغولیت‌های ناخوشایند و مشکلات عصبی کاری می‌تواند نمونه‌هایی از واکنش‌های عاطفی منفی باشند [۲۱].

رضایت شغلی به عنوان یک نگرش مثبت به شغل: صرف نظر از جنبه‌های عاطفی رضایت شغلی، بریف رضایت شغلی را به عنوان یک حالت درونی می‌داند که به وسیله ارزیابی عاطفی و شناختی تجربه یک کارمند از شغل خویش توصیف می‌شود. این ارزیابی می‌تواند به درجاتی دلخواه یا غیر دلخواه باشد. این تعریف در واقع می‌خواهد تلفیقی از ابعاد عاطفی و شناختی رضایت شغلی را ارائه کند. این تلفیق، در حقیقت مفهوم سومی از این سازه را ارائه می‌کند که همان رضایت شغلی به عنوان یک نگرش می‌باشد [۶]. نگرش به عنوان یک الگوی رفتاری، مجموعه‌ای از تمایلات و انتظارات، زمینه ساز

طراحی و ساخت ابزارهای استاندارد مورد توجه قرار گیرد. متأسفانه در تحقیقات داخل کشور اصلاً به مفهوم سازی در این زمینه بر اساس زمینه‌های فرهنگی، فردی و سازمانی خاص کشور توجهی نشده است. در این مقاله سعی شده است بر اساس مرور متون معتبر، ماهیت مفهوم رضایت شغلی تبیین گردد.

■ مواد و روش‌ها

مطالعه حاضر یک مطالعه مروری است که به منظور تبیین مفهوم رضایت شغلی انجام شده است. بدین منظور بر اساس فرآیند تحلیل محتوا، متون مرتبط مورد بررسی قرار گرفت. در این فرآیند سعی شد تعاریف متعددی که از این مفهوم در متون پرستاری و غیر پرستاری وجود دارد، مورد توجه قرار گیرد. بنابراین جستجوی گسترده‌ای در متون با استفاده از واژگان کلیدی آنالیز مفهوم، رضایت شغلی و ناراضیتی شغلی و معادل آن‌ها به زبان لاتین صورت گرفت. کلیه متون بدون محدود کردن آن‌ها به رشته پرستاری یا بهداشت جستجو شدند. پایگاه‌های اطلاعاتی مورد استفاده شامل، Medline, CINAHL, SID (Scientific Information Database), ERIC, and PsychInfo بود. بعضی مقالات نیز به صورت گلوله برفی از منابع مقالات به دست آمده جمع آوری گردید. معیارهای ورود به مطالعه شامل فارسی یا انگلیسی بودن زبان مقاله، درج بودن واژه‌هایی چون رضایت یا ناراضیتی شغلی در عنوان و یا واژگان کلیدی مقاله و چاپ مقاله در مجلات معتبر داخلی و خارجی بود. مطالعات پیشنهادی یک صفحه‌ای و نامه‌های سر دبیر از معیارهای خروج از مطالعه بودند. لازم به ذکر است بنا به محدودیت‌های موجود، امکان دریافت برخی مقالات به شکل کامل وجود نداشت که این مورد می‌تواند از محدودیت‌های این مطالعه محسوب شود. در مجموع با توجه به معیارهای ورود، تعداد ۳۸ مقاله مورد بررسی قرار گرفت که بین سال‌های ۱۹۸۶ تا ۲۰۱۲ به چاپ رسیده و اکثراً به شکل کمی انجام شده بودند. هر مقاله از نظر موضوع، تعریف رضایت شغلی، زمینه تئوریک جهت سنجش رضایت شغلی، ابعاد، پیامدها و پیش‌آیندهای رضایت شغلی با استفاده از آنالیز محتوا از نوع قراردادی مورد بررسی قرار گرفته و سعی شده به سؤالات زیر پاسخ داده شود که رضایت شغلی چه مفهومی دارد و چگونه تعریف شده است؟ رضایت شغلی دارای چه ابعادی است؟ چگونه مورد سنجش قرار گرفته است؟ پس از مرور و تحلیل متون مشخص گردید که هیچ مطالعه‌ای به صورت خاص بر روی مفهوم رضایت شغلی انجام نشده است و بیشتر مقالات با استفاده از پارادایم اثبات گرایی و به شکل کمی انجام شده بود. این

جدول ۱. تعاریف مفهوم رضایت شغلی بر اساس تحلیل محتوای متون

مفهوم رضایت شغلی	نویسنده (گان) و سال	تعریف مفهوم رضایت شغلی
یک احساس خوشایند	- Willem A, Buelens M, Jonghe ID (2007)	یک حالت عاطفی مثبت یا خوشایند ناشی از ارزیابی حاصل از شغل یا تجربیات شغلی
	- Lu H, While A.E, Barriball K.L (2007)	
	- Yang FH, Chang CC (2008)	
یک نگرش مثبت به شغل	- Weiss HM (2002)	یک قضاوت ارزیابی کننده مثبت یا منفی نسبت به شغل یا یک موقعیت شغلی
	- Lunderen S, Nordholm L, Segesten KM (2005)	
	- Azoury NBR, Doumit M.A. A (2003)	
قضاوت کردن در مورد شغل	- Jiang N (2008)	یک نوع ارزشیابی نسبت به خصوصیات و جلوه‌های شغلی، قضاوت مثبت یا منفی یک فرد در مورد شغل یا موقعیت شغلی خود
	- Liu LF (2007)	
	- Daehlen M (2008)	
ارزش گذاری در مورد شغل	- Hegney D, Plank A, Parker V (2006)	متناسب بودن عملکرد فرد با ارزش‌ها و اهداف وی. احترام به این ارزش‌ها و اهداف موجب رضایت می‌شود.
	- White C (2006)	
	- Verplanken B (2004)	
رضایت یک سازه چند بعدی	- Ruggiero JS (2005)	اغلب در عوامل خارجی (حقوق، مزایای کاری، پاداش‌ها و مزایای مادی) و ارزش‌ها یا پاداش‌های درونی ریشه دارد.
	- Finn CP (2001)	
	- Lu KY, Chang LC, Wu HL (2007)	
رضایت به عنوان متغیر مستقل (پیشایند)	- Lu KY, Chang LC, and Wu HL (2007)	رضایت شغلی به عنوان یک مفهوم مستقل، پیامدهای مختلف ناشی از کار را پیشگویی می‌کند.
	- Griffeth RW, Hom PW, and Gaertner S (2000)	
	- Salehi, M. and A. Gholtash (2011)	
رضایت به عنوان یک متغیر وابسته (پيامد)	- Aydin, A., S. Uysal, and Y. Sarier (2012)	به عنوان یک متغیر وابسته رضایت شغلی می‌تواند معلول عواملی چون خصوصیات فردی، سازمانی و مکانیک شغل قرار گیرد.
	- Manojlovich M, Laschinger S, and Heather K (2002)	

است که آن را به عنوان یک واکنش عاطفی تعریف می‌کنند، تعریف رضایت شغلی به عنوان یک نگرش نسبت به شغل نیز شایع می‌باشد؛ به عنوان مثال ماینر بیان می‌کند: به نظر می‌رسد که رضایت شغلی را معادل نگرش شغلی تعریف کنیم و بریف نیز می‌گوید که رضایت شغلی یک نگرش نسبت به شغل می‌باشد [۶]. بنابراین می‌توان گفت که رضایت شغلی یک نگرش است و به عنوان یک نگرش، رضایت

قضاوت خاص در مورد موقعیت‌ها و انتصابات می‌باشد. به بیان ساده تر می‌توان گفت که نگرش یک واکنش شرطی به محرک می‌باشد [۲۲]. با گذشت زمان تئوری‌های نگرشی تعریف سه بعدی از نگرش را ارائه کردند. آن‌ها برای نگرش سه عنصر عاطفه، شناخت و رفتار را معرفی کردند [۲۳]. درحالی که کرانی اذعان می‌کند در مورد رضایت شغلی اجماع بر آن

[۲۷]. تئوری انگیزشی هرزبرگ بر روی نگرش به عنوان یک عامل قوی و تعیین کننده جهت ارتقاء رضایت شغلی تأکید داشت. لوکه با اضافه کردن ارزش و اهمیت، نقش آن جهت دستیابی به اهداف تئوری هرزبرگ را کامل کرده است. با وجود این که نگرش به عنوان یک خط پایه برای رفتار عمل می کند اما ارزش ها یا جهان بینی می تواند پایه و اساسی جهت توسعه نگرش افراد باشد [۲۷]. با توجه به ارزش های کاری می توان ارزش های کار درونی و بیرونی را منفک کرد. ارزش های درونی به جنبه های غیر مادی از شغل برمی گردد. در مطالعات راوری و همکاران نیز یکی از ابعاد سازنده مفهوم رضایت شغلی بعد معنوی و اعتقادی کار بوده است [۲۸، ۲۹] ارزش های بیرونی کار به جنبه های مادی و انتفاعی کار بر می گردد؛ از جمله حقوق، فرصت های ارتقاء که در این بعد اهمیت پیدا می کنند [۳۰]. یکی از عوامل شخصی که باید در تناسب بین شغل و شاغل مورد مطالعه قرار گیرد ارزش های کار می باشند. این ارزش ها به عنوان اعتقادات پایدار تعریف می شوند که فرد را راهنمایی می کنند که چه چیزی را ترجیح دهد یا با چه چیز مقابله کند. بنابراین ارزش های کار راهنمای نگرش ها، قضاوت ها و رفتارهای فرد خواهند بود [۳۰]. ارزش ها بر خلاف نگرش، از پایداری نسبتاً بیشتری برخوردار می باشند و در موقعیت ها و شرایط مختلف پایداری بیشتری نسبت به نگرش دارند [۳۱]. ارزش های شخصی می توانند بر روی نگرش ها [۳۲]، هنجارهای شخصی [۳۳]، ترجیحات، انتخاب ها و رفتارها [۳۴] تأثیر گذار باشند. نقش ارزش ها و اثرات آن ها بر روی رضایت شغلی به اندازه سایر ابعاد مورد توجه قرار نگرفته است. اهمیت نقش ارزش ها به حدی است که بعضی از محققین ادعان می دارند که باید متغیرهای مؤثر بر رضایت شغلی پرستاران را مجدداً تنظیم کرد و آن ها را به ارزش های درونی (یعنی رضایت از کار پرستاری و توانایی انجام درست وظیفه در طول ساعات کاری) و بیرونی (حقوق و پیشرفت حرفه ای) طبقه بندی مجدد کرد [۳۵].

رضایت شغلی به عنوان یک سازه چند بعدی: بیشتر محققان به مفهوم رضایت شغلی به صورت کاربردی توجه کرده و آن را به عنوان یک سازه چند بعدی تعریف کرده اند [۳۶]. رضایت شغلی اغلب در عوامل خارجی (حقوق، مزایای کاری، پاداش ها و مزایای مادی) و ارزش ها یا پاداش های درونی ریشه دارد [۳۷]. این عوامل داخلی و خارجی اغلب اساس ابزارهای سنجش سازه چند بعدی رضایت شغلی را تشکیل می دهند [۳۸]. فین به نقل از استامپ و پیدمنت گزارش می دهد که نامبردگان بعد از تحلیل چندین تئوری انگیزشی و رضایت شغلی، شش بعد را جهت رضایت شغلی پرستاران ضروری دانستند که عبارت

شغلی یک قضاوت ارزیابی کننده مثبت یا منفی نسبت به شغل یا یک موقعیت شغلی می باشد [۴].

رضایت شغلی به عنوان یک قضاوت: بر خلاف دیدگاه عاطفه مبنا که بر خصوصیات شخصیتی پرسنل تکیه داشت، محققین دیگری جهت اندازه گیری رضایت شغلی بر روی دیدگاه قضاوت مبنا و شناختی تأکید کرده اند. آن ها رضایت شغلی را عموماً یک نوع ارزشیابی نسبت به خصوصیات و جلوه های شغلی ارزیابی کرده و تا اندازه ای نقش عاطفه را به عنوان زمینه ساز ارزشیابی شغل مورد بی اعتنایی قرار داده اند [۲۴]. این خط فکری تا امروز نیز ادامه داشته و مؤلفان اصرار دارند که رضایت شغلی اساساً بر اساس شناخت افراد استوار است تا یک نوع واکنش عاطفی. در صورتی که این تعریف از رضایت شغلی پذیرفته نشود بایستی جهت آنالیز آن نگرش های روانی اجتماعی را نیز مورد بررسی قرار داد. اخیراً محققین تعریف نگرشی از رضایت شغلی را مورد تجدید نظر قرار دادند تا بتوانند از آن به عنوان یک عنصر ارزیابی کننده استفاده کنند؛ به عنوان مثال متویدلو (۱۹۹۶) رضایت شغلی را به عنوان یک قضاوت در مورد دلخواه بودن محیط کار تعریف کرده است و ویز (۲۰۰۲) قضاوت مثبت یا منفی یک فرد در مورد شغل یا موقعیت شغلی خودش را به عنوان یک تعریفی از رضایت شغلی ارائه کرده است [۴]. به تازگی نیز یک جزء مهم به مدل تئوریک نگرش شغلی اضافه شده است که همان بعد ارزیابی کننده یا مقایسه کننده می باشد که توسط کارمند جهت بیان میزان سطح رضایت شغلی خودش مورد استفاده قرار می گیرد [۲۴]. همچنین ادعان شده است که وقتی عنصر ارزیابی شغلی به عناصر عاطفه، شناخت یا عاطفه-شناخت اضافه گردد، مدل رضایت شغلی از تناسب بهتری برخوردار می شود [۲۵]. به هر حال، اضافه شدن بعد ارزیابی کننده رضایت شغلی (در مقابل دیدگاه عاطفی شناختی) مجدداً باعث شده که این سازه دچار یک بی ثباتی شود؛ زیرا به این سازه بعد خلق را اضافه کرده اند که می تواند موجب بی ثباتی و نوسان این سازه گردد؛ حتی می تواند نوسانات رضایت شغلی را خیلی کوتاه در حد تغییرات ساعتی در طول روز گرداند [۲۶].

رضایت شغلی به عنوان یک ارزش: بعضی از محققین رضایت شغلی را حاصل اختلاف بین عملکرد واقعی و عملکرد مورد انتظار می دانند. میزان این اختلاف سطح رضایت فرد را مشخص می کند. اگر عملکرد فرد با ارزش هایش متناسب تر باشد، رضایت بیشتر خواهد بود. در صورتی که دستیابی کارمندان به اهداف خویش تسهیل شود و به ارزش های آن ها احترام گذاشته شود رضایت آن ها تأمین خواهد شد

بودند از: دریافت حقوق مکفی، وضعیت حرفه‌ای، احترام اجتماعی، وظایف غیر پرستاری، خط مشی‌های سازمانی و استقلال کاری. بر اساس تئوری Z مشارکت داشتن در تصمیم‌گیری‌ها و اعتماد داشتن به پرسنل، رضایت شغلی را افزایش می‌دهد [۳۹]. ابزار شاخص توصیف شغل، پنج حیطه مشخص از رضایت شغلی را ارائه کرده است که عبارتند از نظارت، خود کار، درآمد، ارتقاء و همکاران [۴۰]. موتوکو و میچیکو پنج عامل را در رضایت شغلی مهم دانسته‌اند که عبارتند از (۱) علاقه به شغل (۲) انتظارات (۳) حجم کاری (۴) مزایای رفاهی و بهداشت کار و (۵) توسعه شغلی [۴۱]. کانگاز (۱۹۹۹) متغیرهای مؤثر بر رضایت شغلی پرستاران را از ۳۸ مطالعه قبلی انجام گرفته استخراج کرد. نتایج پژوهش وی نشان داد که رضایت شغلی پرستاران با شأن یا پرستیژ شغلی، استقلال در تصمیم‌گیری، کنترل بر عملکرد و حمایت درک شده اجتماعی در ارتباط می‌باشند [۴۲]. لو در یک مطالعه مروری وسیع مشخص کرد که رضایت شغلی با متغیرهایی چون شرایط کار، روابط درون محیط کار، خود کار، قدردانی و احترام، حقوق، رشد حرفه‌ای و ارتقاء، مسوولیت پذیری و امنیت شغلی و همچنین سبک‌های رهبری و خط مشی سازمانی در ارتباط بوده است [۷]. اخیراً محققین به دنبال منابعی از رضایت شغلی هستند که از ثبات بیشتری برخوردار باشند. ثبات رضایت شغلی در پرسنلی که کارهای مشابه انجام می‌دهند به صورت معناداری نسبت به افرادی که کارهای متنوع و متفاوتی انجام می‌دهند بیشتر است [۴۳]. ثبات رضایت شغلی به هر حال در مواجهه با تغییرات موقعیتی کاهش می‌یابد؛ اما رضایت شغلی قبلی می‌تواند به عنوان یک عامل پیشگویی کننده قوی جهت رضایت بعدی در شرایط متغیر شغلی باشد [۲۱]. رضایت شغلی به عنوان یک متغیر مستقل (پیشایند): رضایت شغلی به عنوان یک مفهوم مستقل از پیچیدگی زیادی برخوردار است؛ به جهت آن که متغیرهای متعددی را در بر دارد [۴۴]. با وجود این که از سال‌های گذشته محققین به اهمیت این سازه مهم اشاره کرده‌اند، اما هنوز محدودیت‌هایی وجود دارد؛ از جمله این که آیا رضایت شغلی می‌تواند به عنوان یک شاخص، پیامدهای مختلف ناشی از کار را پیشگویی کند [۴۵]. عموماً ارتباط بین رضایت شغلی و پیامدهای کار پایین گزارش شده است. به عنوان مثال در یک مطالعه متاآنالیز، ارتباط بین رضایت شغلی و گردش پرسنل ۱۹٪- گزارش شده است [۴۶]. در مطالعه دیگری، ارتباط بین رضایت شغلی و ارتباط بین کار با خانواده و خانواده با کار به ترتیب ۱۴٪- و ۱۸٪- گزارش شده است [۴۷]. در یک مطالعه متاآنالیز دیگر ارتباط بین رضایت شغلی و

عملکرد نیز ضعیف گزارش شد (۱۷٪) ($r=0.17$) [۴۸]. در حالی که مطالعات مروری اخیر ارتباط بالاتری ($r=0.30$) بین رضایت شغلی و عملکرد گزارش کرده‌اند [۴۹]. اکثر مطالعات انجام گرفته در خصوص این سازه بر روی ارتباط آن با پیامدهای سازمان متمرکز بوده است [۵۰]. نتیجه این مطالعات نشان داده است که رضایت شغلی با پیامدهای سازمانی چون عملکرد شغلی کارکنان [۵۱] و رفتار سازمانی پرسنل [۵۲] در ارتباط بوده است.

رضایت شغلی به عنوان یک متغیر وابسته (پیامد): به عنوان یک متغیر وابسته، رضایت شغلی می‌تواند معلول عواملی چون خصوصیات فردی، سازمانی و مکانیک شغل باشد [۲]. به عبارت دیگر متغیرهایی که روی رضایت شغلی تأثیر گذار می‌باشند، عبارتند از متغیرهای دموگرافیک (سن، جنس، تیز هوشی، آموزش، تجربه کاری، جایگاه در سلسله مراتب اداری)، ویژگی‌های شغل (جایگاه، استقلال، تکراری بودن کارها، وظایف، پیامدهای کاری، و حقوق)، عوامل محیط سازمانی (نوع بخش، مدل ارائه مراقبت به بیمار، درجه حرفه‌ای بودن، جو سازمان، نظارت و روابط بین فردی) [۵۳، ۵۴].

■ بحث

نگاهی به یافته‌ها نشان می‌دهد رضایت شغلی یک مفهوم واحد و غیر قابل تجزیه می‌باشد که در عین حال می‌تواند ابعاد متعددی را در بر داشته باشد. ممکن است یک فرد از یک بعد راضی و از بعد دیگر ناراضی باشد. افراد می‌توانند دیدگاه خود را به صورت کلی بر اساس تعادل بین ابعاد راضی و ناراضی بیان کنند و بگویند که در کل از کار خود رضایت دارند یا خیر. اما از نظر مفهومی ارائه یک تعریف دقیق و جامع که مورد توافق همه تئوریسین‌ها باشد کار بسیار مشکلی است و این مبهم باقی ماندن مفهوم رضایت شغلی یک مشکل اساسی در طراحی و ساخت ابزارهای سنجش رضایت شغلی ایجاد می‌کند و همانطور که یافته‌ها نشان داد، دیدگاه‌های متفاوتی در این زمینه وجود دارد. هرزبرگ، مازلو و وروم رضایت شغلی را به عنوان دیدگاه خوشایند کارمند نسبت به نقش کاری خود در شغلی که اشغال کرده تعریف کرده و آن را یک پدیده پیچیده با مؤلفه‌های متعدد معرفی می‌کنند. از دیدگاه آن‌ها، رضایت شغلی یک نگرش شخصی است که به چگونگی انتظارات شخصی از پیامدهای ناشی از کار مرتبط می‌باشد؛ بنابراین ارزیابی فرد از میزان دستیابی به ارزش‌های شغلی خود می‌تواند یک حالت عاطفی مثبت ایجاد کند که باعث رضایت وی شود [۹]. در حالی که برخی محققین نگرش متفاوتی نسبت به این مفهوم داشته و آن را به عنوان ارزشیابی از شغل توسط خود فرد

تعریف کرده‌اند. ارزشیابی این که آیا فرد به اهداف شخصی خود نایل شده است یا خیر [۸]؛ اما در واقع رضایت شغلی حاصل عملکرد عناصر درون محیط کار به علاوه نگرش و رفتار می‌باشد که ویژگی‌های یک فرد را شکل می‌دهد. روانشناسان اجتماعی اذعان می‌کنند که ویژگی‌های شخصیتی و ساختاری، یک اثر تعاملی روی رفتار کاری دارد. افراد با ویژگی‌های شخصیتی متفاوت، به ارزش‌های متفاوتی ممکن است معتقد باشند. همه افراد تمایلی جهت چالش کاری، یادگیری مهارت‌های جدید یا دستیابی به یک شغل بهتر ندارند. پس در یک چارچوب رضایت شغلی باید عناصر ساختاری و ویژگی‌های شخصیتی هم وجود داشته باشند. مدل‌هایی که بر روی یکی از این دو بعد تأکید بیشتری داشته‌اند و از توجه به بعد دیگر غفلت ورزیده‌اند، مورد انتقاد خواهند بود. بنابراین لازم است که در مدل‌های ساختاری که بیشتر بر روی نقش سازمان تأکید دارند، ویژگی‌های شخصیتی پرسنل نیز مورد توجه قرار گیرد [۵۵].

تعریف کرده‌اند. ارزشیابی این که آیا فرد به اهداف شخصی خود نایل شده است یا خیر [۸]؛ اما در واقع رضایت شغلی حاصل عملکرد عناصر درون محیط کار به علاوه نگرش و رفتار می‌باشد که ویژگی‌های یک فرد را شکل می‌دهد. روانشناسان اجتماعی اذعان می‌کنند که ویژگی‌های شخصیتی و ساختاری، یک اثر تعاملی روی رفتار کاری دارد. افراد با ویژگی‌های شخصیتی متفاوت، به ارزش‌های متفاوتی ممکن است معتقد باشند. همه افراد تمایلی جهت چالش کاری، یادگیری مهارت‌های جدید یا دستیابی به یک شغل بهتر ندارند. پس در یک چارچوب رضایت شغلی باید عناصر ساختاری و ویژگی‌های شخصیتی هم وجود داشته باشند. مدل‌هایی که بر روی یکی از این دو بعد تأکید بیشتری داشته‌اند و از توجه به بعد دیگر غفلت ورزیده‌اند، مورد انتقاد خواهند بود. بنابراین لازم است که در مدل‌های ساختاری که بیشتر بر روی نقش سازمان تأکید دارند، ویژگی‌های شخصیتی پرسنل نیز مورد توجه قرار گیرد [۵۵].

مرور بر متون نشان می‌دهد که هیچ چارچوب مفهومی واحدی برای رضایت شغلی موجود نمی‌باشد. تئوری‌های متعددی در خصوص مفهوم پردازی رضایت شغلی وجود دارد که می‌تواند تحت تئوری محتوا یا فرآیند طبقه‌بندی شود. تئوری انگیزش-بهداشت هرزبرگ و سلسله نیازهای مازلو مثال‌هایی از تئوری محتوا می‌باشند و تلاش می‌کنند نیازها یا ارزش‌هایی را شناسایی کنند تا بر آن اساس بتوانند افراد را راضی کنند. در حالی که تئوری‌های فرآیندی رضایت شغلی، بر فرآیند تعامل ویژگی‌ها و خصوصیات کارمند با شغل خود تأکید دارد [۱۰]. از جمله تئوری‌های تعاملی که بر روی خصوصیات شغل تأکید دارد، تئوری ویژگی‌های شغل هاگمن و الدهام ۱۹۷۶ را می‌توان نام برد که مطرح می‌سازد تنوع مهارت‌ها، نوع وظیفه، اهمیت وظیفه،

استقلال کاری و فیدبک شغل از جمله ویژگی‌های اصلی مرتبط با رضایت شغلی می‌باشند [۵۶]. هاگمن و اولدهام ادعا کرده‌اند که رضایت شغلی می‌تواند به عنوان میزان خوشحالی کارمند از شغل خود به صورت کلی اندازه‌گیری شود. آن‌ها بر چگونگی رضایت فرد از ویژگی‌های شغل خود تأکید داشته‌اند. آن‌ها این ویژگی‌ها را به عنوان امنیت شغلی، حقوق، استقلال کاری، روتین بودن کار و داشتن فرصت جهت رشد شخصی توصیف کرده‌اند [۵۷].

■ نتیجه‌گیری

با وجود این که تحقیقات زیادی بر روی رضایت شغلی انجام گرفته است، با این حال هیچ اجماعی در مورد مفهوم رضایت، ابعاد و عناصر تأثیر گذار و چارچوب مفهومی آن وجود ندارد و در نتیجه سؤالات مفهومی و متدولوژیک زیادی بدون پاسخ مانده‌اند. یکی از دلایلی که اجماعی در مورد متغیرهای اصلی و مهم رضایت شغلی وجود ندارد، می‌تواند بی‌ثبات بودن و متغیر بودن منابع رضایت یا ناراضیاتی باشد که توسط پرسنل در طول زمان تجربه می‌شود [۵۸]. مروری بر متون نشان داد که رضایت شغلی دارای یک ماهیت پویا می‌باشد؛ به دلیل همین پویایی، تئوری‌های مختلفی در مورد این مفهوم در طول زمان معرفی شده است. همچنین منابع رضایت شغلی نیز در حال تغییر می‌باشند. که این خود بیانگر آن است که باید سیستم‌های مدیریتی نوین و تکنولوژی‌های مدرنی در محیط کاری ایجاد شود که بتواند متناسب با ماهیت پویای این مفهوم، آن را مدیریت و ساماندهی نماید.

■ تشکر و قدرانی

از کلیه همکارانی که در این پژوهش ما را یاری نمودند، صمیمانه سپاسگزاری می‌شود.

■ References

1. Wild P, Parsons V, Dietz E. Nurse practitioner's characteristics and job satisfaction. Journal of the American Academy of Nurse Practitioners. , 2006. 18(11): 544-549.
2. Ma CC, Samuels ME, Alexander JW. Factors That Influence Nurses Job Satisfaction. Journal of Nursing Administration., 2003. 33(5): 293-299.
3. Lacy FJ and Sheehan BA. Job satisfaction among academic staff: An international perspective. Higher Education., 1997. 34: 305-322.
4. Weiss HM. Deconstructing job satisfaction separating evaluations, beliefs and affective experiences. Human Resource Management Review., 2002. 12(2): 173-194.
5. Cranny CJ, Smith CP, and Stone EF. Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance 1992: New York: Lexington Books.

6. Brief AP, Attitudes in and around organizations. 1998: Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
7. Lu H, While A.E, and Barriball K.L. Job satisfaction among nurses: a literature review. *International Journal of Nursing Studies*. 2005; 42(2): 211-227.
8. Jiang N. Measurement of Job Satisfaction Reconsidered: A Structural Equation Modeling Perspective. 2008-11-22. [Internet]. [Cited ???2004]. Available from: http://www.allacademic.com/meta/p110354_index.html.
9. Coomber B and Barriball KL. Impact of job satisfactions on intent to leave and turnover for hospital based nurses: a review of the research literature. *Internatinal Journal Of Nursing Studies*., 2007. 44(2): 297-314.
10. Ward M and Cowman S, Job satisfaction in psychiatric nursing. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*., 2007. 14(5): 454-461.
11. Lunderen S, Nordholm L, and Segesten KM, Job satisfaction in relation to change to all-RN staffing. *Journal of Nursing Management*., 2005. 13(4): 322-328.
12. Burnard P, Morrison P, and Phillips C, Job satisfaction amongst nurses in an interim secure forensic unit in Wales Australian and NewZealand *Journal of Mental Health Nursing*, 1999. 8: 9-18.
13. Maureen BF and Thurston NE, Measuring Nurse Job Satisfaction. *Journal of Nursing Administration*., 2004. 34(6): 283-290.
14. Monjamed Z, Ghorbani T, Mostofian F, Oveissipour R, Nakhost PS, Mahmoudi M. A nationwide study of level of job satisfaction of nursing personnel in Iran. *Hayat* 2004; 10: 39-48 [Persian]
15. Soodagar S. Job satisfaction of nurses in hospitals in Hormozgan University of Medical Sciences. *Hormozgan Medical Journal*, 2004. 8(4): 14-19. [persian]
16. Akhtari shojaei I, Nazari A A, and Rzaqly V, Leadership style and its relationship with job satisfaction of nursing staff working in educational hospitals affiliated to Tabriz University of Medical Sciences *Tabriz University of Medical Sciences Journal*, 2007. 7(4): 20-23. [persian]
17. Shahbazi L. , Solomon T. Job satisfaction of nurses in hospitals in Yazd Yazd University of Medical Sciences and Health Services. 2004. 70-76. [persian]
18. Connolly, J.J. and C. Viswesvaran, The role of affectivity in job satisfaction: A metaanalysis. *Personality and Individual Differences*. 2000. 29(2): 265-281.
19. Lent, R.W., et al., Predicting the job and life satisfaction of Italian teachers: Test of a social cognitive model. *Journal of Vocational Behavior*. 2011. 79(1): 91-97.
20. Çekmecelioglu, H.G., A. Günsel, and T. Ulutaş, Effects of Emotional Intelligence on Job Satisfaction: An Empirical Study on Call Center Employees. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 2012. 5(8) : 363-369.
21. Judge TA and Larsen RJ, Dispositional Affect and Job Satisfaction: A Review and Theoretical Extension. *Organizational Behavior and Human Decision Processess*., 2001. 86(1): 67-98.
22. Rutherford, B., et al., The role of the seven dimensions of job satisfaction in salesperson's attitudes and behaviors. *Journal of Business Research*, 2009. 62(11): 1146-1151.
23. Fazio R H, Powell M C, and W. CJ., The role of attitude accessibility in the attitude to behavior process. . *Journal of Consumer Research*, 1989. 16(3): 280-288.
24. Hulin CL and Judge TA, Job attitudes., in *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*. 2003, New York: John Wiley & Sons, Inc.
25. Huff J.W, Tekell J, and Yeoh T, Measuring job satisfaction: Are all measures created equal? , in Poster presented at the annual conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Los Angeles, CA. 2005.
26. Fisher CD, Mood and emotions while working: missing pieces of job satisfaction? *Journal of Organizational Behavior*, 2000. 21: 185-202.
27. Tietjen MA and Myers RM, Motivation and job satisfaction. *Management Decision*., 1998 36(4): 226-231
28. Ravari A, Vanaki Z., Spiritual Job Satisfaction in an Iranian Nursing Context. *Nursing Ethics*. 2009; 16(19): 19-30.



29. Ravari A, Vanaki Z., spiritual approach to the job satisfaction of clinical nurses: a qualitative study. *Payesh Journal*, 2011. 1(2): 365-381. [persian]
30. Taris R and Feij FA. Longitudinal examination of the relationship between supplies-values fit and work outcomes. *Applied Psychology*, 2001. 50: 52-81.
31. Daehlen, M. Job satisfaction and job values among beginning nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 2008. 45(12): 1789-1799.
32. Maio G.R. Olson J.M. Value-attitude-behavior relations: the moderating role of attitude functions. *British Journal of Social Psychology*, 1994. 33(3): 301-312.
33. Thorgersen J. Spillover processes in the development of a sustainable consumption pattern. *Journal of Economic Psychology*, 1999. 20(1): 53-81.
34. Verplanken B and Holland RW. Motivated decision making: Effects of activation and self-centrality of values on choices and behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2002. 82(3): 447-434.
35. Hegney D, Plank A., Parker V. Extrinsic and intrinsic work values: their impact on job satisfaction in nursing. *Journal of Nursing Management*, 2006. 14(4): 271-281.
36. Georgellis, Y., T. Lange, V. Tabvuma. The impact of life eventson job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 2012. 80(2): 464-473.
37. Spagnoli, P., A. Caetano, S.C. Santos. Satisfaction with job aspects: Do patterns change over time? *Journal of Business Research*, 2012. 65(5): 609-616.
38. Cowin LS, et al., Causal modeling of self-concept, job satisfaction, and retention of nurses. *International Journal of Nursing Studies*, 2008. 45: 1449-1459.
39. Finn CP, Autonomy: an important component for nurses' job satisfaction. *International Journal of Nursing Studies*, 2001. 38(3): 349-357
40. Pincus JD, Communication satisfaction, job satisfaction, and job performance. *Human Communication Research*, 1986. 12(3): 395-419.
41. Motoko HH and Michiko H. Job satisfaction of Japanese career women and its influence on turnover intention.. *Asian Journal of Social Psychology*, 2001. 4: 23-38.
42. Kangas S, Kee CC, McKee-Waddle R. Organizational factors, nurses' job satisfaction, and patient satisfaction with nursing care. *Journal of nursing adminstration*, 1999. 29(1): 32-42.
43. Head, B., J. Myers, A. Cambon. Differences in Certified and Non-Certified Hospice and Palliative Nursing Assistants Related to Job Satisfaction and Career Outlook (318-B). *Journal of Pain and Symptom Management*, 2012; 43(2): 351.
44. Lu KY, Chang LC, Wu HL. Relationships Between Professional Commitment Job Satisfaction and Work Stress in Public Health Nurses in Taiwan. *Journal of Professional Nursing*, 2007. 23(2): 110-116.
45. Lu, H., et al., Job satisfaction among hospital nurses revisited: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 2012. 49(8): 1017-1038.
46. Griffeth RW, Hom PW, Gaertner S. A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*. 2000. 26(3): 463-488.
47. Mesmer-Magnus J and Viswesvaran C, Convergence between measures of work-tofamily and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 2005. 67: 215-232.
48. Iaffaldano MT and Muchinsky PM. Job satisfaction and job performance: A metaanalysis. *Psychological Bulletin*, 1985. 97(2): 251-273.
49. Judge TA., et al., The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 2001. 127(3): 376-407.
50. Salehi, M. A. Gholtash, The relationship between job satisfaction, job burnout and organizational commitment with the organizational citizenship behavior among members of faculty in the Islamic Azad University –first district branches, in order



to provide the appropriate model. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2011. 15(8): 306-310.

51. Judge, T.A., et al., The job satisfaction-jobperformance relationship: A qualitative and quantitative review *Psychological Bulletin*, 2001. 127(3): 376-407.

52. Wagner SL Rush MC, Altruistic organizational citizenship behavior: Context, disposition, and age. *Journal of Social Psychology*, 2000; 140(3): 379-391.

53. Mrarran MT, Jordanian nurses' job satisfaction, patients' satisfaction and quality of nursing care. *International Nursing Review*, 2006. 53(3): 224-230.

54. Aydin, A., S. Uysal, Y. Sarier. The Effect of Gender on Job Satisfaction of Teachers: A Meta-Analysis Study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2012. 46(0): 356-362.

55. Manojlovich M, Laschinger S, Heather K. The Relationship of Empowerment and Selected Personality Characteristics to Nursing Job Satisfaction. *Journal of nursing administration*, 2002. 32(11): 586-595.

56. Siu Ol. Predictors of job satisfaction and absenteeism in two samples of Hong Kong nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 2002. 40(2): 218-229.

57. Seo Y, Ko J, Price JL. The determinants of job satisfaction among hospital nurses: a model estimation in Korea. *International Journal of Nursing Studies*, 2004. 41(4): 437-446.

58. Tovey EJ , Adams AE. The changing nature of nurses' job satisfaction: an exploration of sources of satisfaction in the 1990s. *Journal of Advanced Nursing*, 1999. 30(1): 150-158.

The nature of job satisfaction concept: an integrative review of literature

Ali Ravari, Tayebeh Mirzaei, Zohreh Vanaki[■]

Ravari A.

PhD. Assistant professor of Nursing,
School of Nursing & midwifery,
Occupational Environment Research
Center, Rafsanjan University of
Medical Sciences, Rafsanjan, Iran

Mirzaei T.

PhD. Assistant professor of Nursing,
School of Nursing & midwifery,
Rafsanjan University of Medical
Sciences, Rafsanjan, Iran.

■ Corresponding author:

Vanaki Z.

PhD. Associate professor, Nursing
department, Faculty of medical
Sciences, Tarbiat Modares
University, Tehran, Iran

Address: vanaki_z@modares.ac.ir

Introduction: Researchers are trying to identify the different components of job satisfaction to measured relatively important components. It is essential that the concept of job satisfaction is explained properly and transparently. Unfortunately, many tools on the job satisfaction, the concept have not been defined in clear form.

Aim: In this study, we tried to explain the nature of job satisfaction concept in literatures.

Method: An integrative review of literature conducted to clarify the nature of job satisfaction concept. We used key words job satisfaction / dis-satisfaction in key words, text and title in nursing and health allied articles, by using electronic databases Medline, CINAHL, SID, ERIC, and PsychInfo. At last 38 articles found that were printed from 1986 to 2012. Their entrance criteria were Persian / English language had key words in text or title and keywords. Commentary or editor letters were excluding. Each article was examined according to subjects; definition of job satisfaction, theoretical aspects, outcomes and antecedents of job satisfaction. For analyzing, controversial content analyses was used.

Results: In order to answer the research questions, the seven themes were extracted from the review of articles. These themes were: Job satisfaction as a pleasant feeling, a positive attitude to job satisfaction, job satisfaction as a judgment and as a value. These themes were identified from existing theory. Job satisfaction as a multidimensional construct, job satisfaction as a dependent and an independent variable, job satisfaction as antecedents and consequences were derived from review of literature.

Conclusion: This study showed that job satisfaction has a dynamic, complex and multi-dimensional nature. Some components of this concept are abstract and are rooted in existing theories. In order to design valid and reliable tools for measuring job satisfaction it must be defined these abstractions aspects quantitatively and objectively.

Key words: complementary medicine, pain relief, nursing

**Nursing
Management**

Quarterly Journal of Nursing Management

First Year, Vol 1, No 4, Winter 2013