Pajouhan Scientific Journal Volume 17, Issue 4, Summer 2019, Pages: 1-8

Review Article

doi: 10.52547/psj.17.4.1

Job Satisfaction among Nurses in Hospitals of Iran:A Systematic Review and Meta-analysis

Parvaneh Isfahani (PhD)[1], Tayyebeh Sarzehi (BSc Student)[2,*]

[1] *Assistant Professor of HealthS Management, School of Public Health, Zabol University of Medical Sciences, Zabol, Iran*
[2] *Student of Health Services Management, School of Public Health, Zabol University of Medical Sciences, Zabol, Iran*

**** Corresponding Author:*** *Tayyebeh Sarzehi, Student of Health Services Management, School of Public Health, Zabol University of Medical Sciences, Zabol, Iran. Email: tayyebehsarzehi1373@gmail.com*

Received: 30/07/2019
Accepted: 16/09/2019

How to Cite this Article:
Isfahani P, Sarzehi T. Job Satisfaction among Nurses in Hospitals of Iran:A Systematic Review and Meta-analysis. *Pajouhan Scientific Journal*. 2019; 17(4): 1-8. DOI: 10.52547/psj.17.4.1

Abstract

Background and Objectives: Lack of job satisfaction among nurses leads to decrease health care quality and the performance of hospitals. This study aimed to determine Job satisfaction among nurses in hospitals of Iran.

Materials and Methods: This study was conducted using a systematic review and meta-analysis approach. Eight electronic databases were searched and evaluated for original research papers published on job satisfaction among nurses. Finally, twelve empirical studies were reviewed using Comprehensive Meta-Analysis software.

Results: Based on random effects model, the mean and standard division nurses' job satisfaction was 2/89 ± 0/08(95% CI 2/72-3/05%). The highest mean and standard division job satisfaction was recorded in private and public hospitals in Rasht in 2013, 3/59 ± 0/03(95% CI 3/51-3/66%) and the lowest mean and standard division job satisfaction was found in an educational hospital in Amol in 2018, 2/50 ± 0/03(95% CI 2/43-2/57%). Significant statistical correlation was observed between job satisfaction mean and age, work experience and sample size ($p<0/05$).

Conclusions: The mean job motivation among nursing staff in Iran was medium; thus, managers and policymakers should take serious measures to increase job satisfaction among nurses.

Keywords: Job Satisfaction; Meta- analysis; Nurse; Systematic Review

[Downloaded from psj.umsha.ac.ir on 2026-11-07]

[DOI: 10.52547/psj.17.4.1]

Copyright © 2019 Pajouhan Scientific Journal. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (*http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/*) which permits copy and redistribute the material just in noncommercial usages, provided the original work is properly cite.

doi: 10.52547/psj.17.4.1

مقاله مروری

مرور نظام‌مند و متاآنالیز میزان رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان‌های ایران

پروانه اصفهانی[۱]، طیبه سرزهی[۲،*]

[۱] استادیار، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی زابل، زابل، ایران
[۲] دانشجو کارشناسی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی زابل، زابل، ایران

* **نویسنده مسئول:** طیبه سرزهی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی زابل، زابل، ایران. ایمیل: tayyebehsarzehi1373@gmail.com

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۰۵/۰۸
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۰۶/۲۵

تمامی حقوق نشر برای دانشگاه علوم پزشکی همدان محفوظ است.

چکیده

سابقه و هدف: فقدان رضایت شغلی در پرستاران منجر به کاهش کیفیت خدمات درمانی و در نتیجه کاهش عملکرد بیمارستان‌ها می‌شود. هدف این پژوهش تعیین میزان رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان‌های کشور بوده است.

مواد و روش‌ها: این پژوهش با روش مطالعه مروری منظم و فراتحلیل انجام شد. کلیه مقالات مرتبط با رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان‌های ایران منتشر شده در ۸ پایگاه داده‌ای جستجو، جمع آوری و ارزشیابی کیفیتی شدند. در نهایت، تعداد ۱۲ مقاله با استفاده از نرم افزار Comprehensive Meta-Analysis تحلیل شدند.

یافته‌ها: در ۱۲ مقاله مورد بررسی، میانگین و انحراف معیار رضایت شغلی پرستاران بر مبنای مدل اثرات تصادفی، ۰/۰۸ ± ۲/۸۹ (۲/۷۲ – ۳/۰۵ :حدود اطمینان ٪۹۵) به دست آمد. بیشترین میانگین و انحراف معیار رضایت شغلی در بیمارستان‌های دولتی و خصوصی در رشت در ۱۳۹۲ برابر با ۰/۰۳ ± ۳/۵۹ (۳/۵۱ – ۳/۶۶ : حدود اطمینان ٪۹۵) و کمترین میانگین و انحراف معیار رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان‌ها آموزشی در آمل در سال ۱۳۹۷ برابر با ۰/۰۳ ± ۲/۵۰ (۲/۴۳ – ۲/۵۷:حدود اطمینان ٪۹۵) بدست آمد. بین سال انجام مطالعات، میانگین سابقه کاری، میانگین سنی، حجم نمونه و میانگین رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود داشت (P=۰/۰۰۱).

نتیجه‌گیری: میانگین رضایت شغلی پرستاران در حد متوسط است. بنابراین، سیاستگذاران و مدیران نظام سلامت باید اقدامات جدی به منظور افزایش رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان‌ها بکار گیرند.

واژگان کلیدی: رضایت شغلی؛ پرستاران؛ متاآنالیز؛ مرور نظام مند

مقدمه

یکی از مهم‌ترین عناصر نظام سلامت بیمارستان است. بیمارستان حدود نیمی از مخارج نظام سلامت را به خود اختصاص می‌دهد. بیمارستان به عنوان یکی از سازمان‌های ارائه دهنده خدمات بهداشتی و درمانی نقش اساسی در ارتقای سطح سلامت جامعه دارد [۲-۱]. هدف بیمارستان ارائه خدمات تشخیصی، درمانی و بازتوانی با کیفیت به بیماران است. برای ارائه خدمات با کیفیت در بیمارستان به کارکنان دارای توانایی، دانش، مهارت و با انگیزه بالا نیازمند است. کارکنان با انگیزه، مشارکت بیشتری در سازمان داشته و نقش مهمی در بهبود عملکرد سازمان دارند. بنابراین، مدیران بیمارستان‌ها باید به رضایت شغلی کارکنان توجه بیشتری کنند [۴-۳].

بیشتر کارکنان بیمارستان‌ها را پرستاران تشکیل می‌دهند. پرستاران به عنوان بازوی توانمند بیمارستان نقش به سزایی در بهبود عملکرد بیمارستان دارند. پرستاران علاوه بر دارا بودن دانش کافی در مراقبت از بیمار، باید دارای مهارت‌های بالینی و شخصیتی خاص باشند و در عین حال رضایت شغلی بالایی داشته باشند تا بتوانند کار خود را به خوبی انجام دهند. پرستاران ۸۰ درصد از مراقبت مستقیم به بیمار را فراهم می کنند و ارتباط نزدیکی با بیماران دارند [۵]. با توجه به حساسیت و اهمیت حرفه پرستاری و نقش پرستاران در امر بهداشت، درمان و مراقبت از بیماران، رضایت شغلی در حرفه پرستاری یک امر حیاتی محسوب می شود [۶].

رضایت شغلی می‌تواند عامل مهمی در نحوه عملکرد و

[Downloaded from psj.umsha.ac.ir on 2026-11-07]

[DOI: 10.52547/psj.17.4.1]

کیفیت خدمات ارائه شده توسط پرستاران باشد. رضایت شغلی عبارت از احساسات و نگرش‌های مثبتی است که افراد نسبت به شغل خود دارند. رضایت شغلی یک حالت عاطفی مثبت یا خوشایندی است که حاصل ارزیابی فرد از شغل یا تجارب شغلی خود می باشد. اغلب مدل های سنتی که به رضایت شغلی می پردازند بر احساس فرد در مورد شغلش تمرکز دارند اما آنچه رضایت شغلی را شکل می‌دهد ماهیت آن حرفه نیست بلکه انتظاراتی است که فرد از آن شغل دارد [۷].

اثرات رضایت شغلی پرستاران بسیار گسترده و همه جانبه است. رضایت شغلی می‌تواند بر کیفیت زندگی پرستار، افزایش کیفیت مراقبت و رضایت مندی بیماران بستری می‌شود [۸-۱۰]. به عنوان مثال، مطالعه Farman در پاکستان در سال ۲۰۱۷ نشان داد که اگر پرستاران با رضایت شغلی بالا مراقبت بهتری ارائه می کنند و در نتیجه عملکرد بیمارستان بهبود پیدا خواهد کرد [۱۰]. با این وجود، رضایت شغلی پایین می‌تواند موجب افزایش مدت اقامت بیماران، ارائه خدمات ضعیف، غیبت، جابجایی و ترک پرستاران شود [۱۱،۹]. به عنوان مثال، نتایج مطالعه Pozoukidou و همکاران در یک بیمارستان دولتی در یونان در سال ۲۰۰۷ نشان داد که حدود نیمی از کارکنان پرستاری از کارشان به دلیل نامشخص بودن سهم شان در ارائه خدمات و شرایط کاری ناراضی بودند [۱۱]. انجمن استخدام ایالات متحده آمریکا میزان جابجایی کاری و ترک خدمت پرستاران را به ترتیب ۳۲ و ۴۰ درصد گزارش کرد. میانگین هزینه جابجایی برای یک پرستار حدود ۲/۴۳۷ دلار تخمین زده شده بود [۹].

در جستجوی الکترونیکی، پژوهشگران متوجه شدند که تعدادی مطالعه با حجم نمونه متفاوت به بررسی رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان‌های کشور پرداختند که اگر به نتایج این مقالات عمیقاً توجه شود، اطلاعات ارزشمندی استخراج خواهد شد. بنابراین، پژوهشگران برآن شدند تا با انجام یک مطالعه مرور نظام مند و متاآنالیز همه پژوهش‌های در دسترس و ترکیب آن‌ها، میزان رضایت شغلی پرستاران را در بیمارستان‌های ایران برآورد کنند تا بر اساس نتایج بدست آمده، اقدامات مناسب به منظور افزایش رضایت شغلی طرح ریزی شود. بنابراین، هدف این مرور نظام مند و متاانالیز تعیین میزان کلی رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان های کشور ایران انجام شده است.

مواد و روش‌ها

این مطالعه با روش مرور نظام مند و متاآنالیز (فرا تحلیل) در بازه زمانی آذر تا بهمن ماه ۱۳۹۷ انجام شد. برای دستیابی به مقالات مرتبط با رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان‌های کشور از مقالات چاپ شده در پایگاه‌های داخلی و خارجی نظیر SID، Web of Science، Pubmed، Elsevier، Magiran، Iranmedex، Scopus، Science Direct و موتورهای جستجوگر Google و Google Scholar استفاده شد. جستجوی مقالات با استفاده از جستجوی نظام مند با کلید واژه‌های فارسی و معادل لاتین آن‌ها با همه ترکیبات احتمالی کلمات مهم، اصلی و حساس انجام شد. از واژه‌های کلیدی رضایت شغلی، پرستار، بیمارستان و کشور ایران به زبان فارسی و Job satisfaction، Job happiness، nurse، hospital و Iran به زبان انگلیسی استفاده شد (جدول ۱). علاوه‌براین، لیست رفرنس‌های مقالات بدست آمده نیز مورد بررسی قرار گرفتند تا مقالاتی که با استفاده از روش‌های فوق بدست نیامدند، شناسایی شوند.

معیار ورود مطالعات در این پژوهش عبارت بود از مقالات فارسی و انگلیسی که میانگین و انحراف معیار رضایت شغلی پرستاران (دامنه نمرات کمتر از یک تا ۵) را تا پایان بیست و نهم اسفندماه سال ۱۳۹۷ بررسی کرده بودند. معیارهای خروج از مطالعه شامل مطالعات منتشر شده به زبان‌های مختلف به جز فارسی و انگلیسی، موارد منتشر شده بعد از پایان سال ۱۳۹۷، نداشتن متن کامل، مطالعات مروری و کتاب‌ها، مطالعات کیفی و مطالعات فاقد میانگین و انحراف معیار رضایت شغلی بود. در برخی از مقالات سال انجام مطالعه مشخص نبود. بنابراین، پژوهشگران از سال انتشار مقاله استفاده کردند.

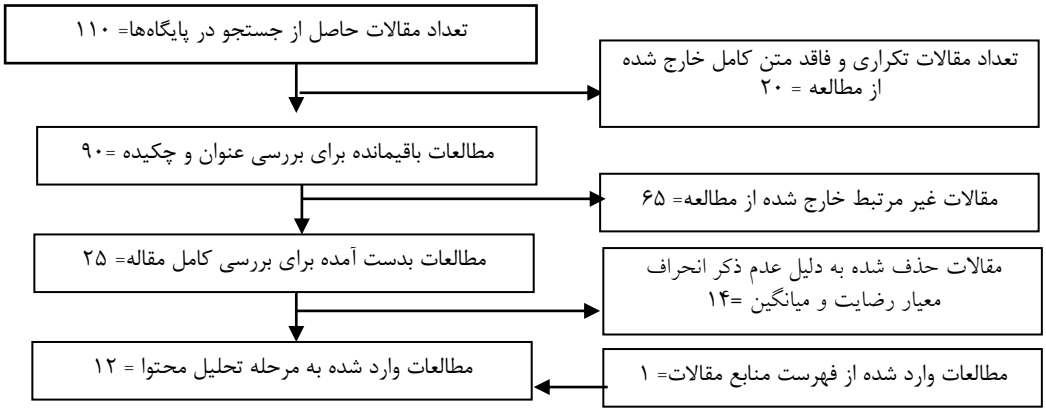
در جستجوی اولیه تعداد ۱۱۰ مقاله یافت شد. در مرحله‌ی اول با مطالعه‌ی عنوان و چکیده مقالات، تعداد ۲۰ مقاله به دلیل تکراری بودن و فقدان متن کامل حذف شد. در مرحله دوم، با مطالعه‌ی عنوان و چکیده مقالات، تعداد ۶۵ مقاله غیر مرتبط از مطالعه خارج شدند. در مرحله سوم، پس از مطالعه دقیق مقالات باقیمانده تعداد ۱۴ مقاله به دلیل عدم ذکر میانگین و انحراف معیار رضایت شغلی حذف شدند. یک مقاله هم با استفاده از منابع مقالات بدست آمد. برای ارزشیابی کیفیت مقالات مورد بررسی از چک لیست معتبر میتون استفاده شد [۱۲]. حداقل و حداکثر امتیاز قابل کسب ۱ و ۱۵ و امتیاز مورد قبول ۱۰ بود. در نهایت، تعداد ۱۲ مقاله پژوهشی که به بررسی رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان پرداختند، در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت (نمودار ۱).

جدول ۱: استراتژی جستجو در ISI/Web of Sciences

#1 TS=(job)
#2 TS=(satisfaction OR happiness)
#3 TS=(Nurses)
#4 TS=(Iran OR Iranian)
#5 #1 AND #2 AND #3 AND #4

[Downloaded from psj.umsha.ac.ir on 2026-11-07]

[DOI: 10.52547/psj.17.4.1]



نمودار ۱: روند بررسی پایگاه ها و یافتن مقالات

جدول ۲: خلاصه مطالعات مورد بررسی در مطالعه

ردیف	نویسنده اول	سال	مکان	نوع بیمارستان	ابزار	نمونه پرستاران	میانگین و انحراف معیار رضایت شغلی	میانگین سابقه خدمت	میانگین سنی	کیفیت مطالعه
۱	مستانه[۱۳]	۱۳۹۱	هرمزگان	آموزشی	پرسشنامه سازمان جهانی بهداشت	۲۵۰	۳/۱۸±۰/۵۴	۸/۷۹	۳۲/۴	۱۲
۲	فرامرزپور[۷]	۱۳۹۲	جیرفت	آموزشی	پرسشنامه Luthans	۱۱۰	۲/۷±۰/۵	-	۳۳	۱۱
۳	صادقی[۱۴]	۱۳۹۳	همدان	آموزشی	پرسشنامه اسپکتور	۳۰۴	۳/۰۳±۰/۶	۷/۶۶	۳۱/۶	۱۲
۴	اوشک سرائی [۱۵]	۱۳۹۲	رشت	دولتی و خصوصی	پرسشنامه ویک فیلد	۳۲۲	۳/۵۹±۰/۶	-	-	۱۰
۵	کمیلی[۱۶]	۱۳۹۵	تهران	آموزشی	پرسشنامه اسپکتور	۳۶۲	۲/۹۸±۰/۳	-	-	۱۰
۶	درگاهی[۱۷]	۱۳۹۳	تهران	آموزشی	پرسشنامه محقق ساخته	۳۷۵	۲/۵۲±۰/۵	۸/۸۷	۳۲	۱۳
۷	موسوی تبار [۱۸]	۱۳۹۲	تهران	دولتی و نظامی	پرسشنامه JDI	۱۶۲	۲/۹۷±۰/۵	-	۲۹/۱۸	۱۱
۸	برهانی [۱۹]	۱۳۹۳	تهران	آموزشی	پرسشنامه JDI	۷۹	۲/۹۲±۰/۶	۱۱/۲	۳۵/۷	۱۲
۹	غلام پور[۲۰]	۱۳۹۵	بیرجند	آموزشی	پرسشنامه مینوسوتا	۱۶۵	۲/۷۳±۰/۵	-	-	۱۱
۱۰	اسماعیلی [۲۱]	۱۳۹۳	شبستر	دولتی	پرسشنامه JDI	۹۳	۲/۷۶±۰/۷	-	۲۹/۷۶	۱۰
۱۱	عسگری[۲۲]	۱۳۹۰	همدان	آموزشی	پرسشنامه JDI	۱۰۴	۲/۸±۰/۴	۸/۶۲	۳۱/۳۴	۱۳
۱۲	موسی‌زاده [۲۳]	۱۳۹۷	آمل	آموزشی	پرسشنامه مینوسوتا	۱۲۴	۲/۵۰±۰/۴	-	-	۱۱

از یک فرم استخراج داده‌ها بر اساس هدف پژوهش برای استخراج داده‌ها استفاده شد. این فرم شامل بخش‌هایی نظیر مشخصات نویسندگان، سال انجام، محل مطالعه، نوع بیمارستان، ابزار، کیفیت مطالعه، میانگین سنی، میانگین سابقه خدمت و میانگین و انحراف معیار رضایت شغلی پرستاران بود (جدول شماره۲).

داده‌ها با استفاده از نرم افزار Comprehensive Meta-Analysis تحلیل شدند. ناهمگنی مطالعات با استفاده از آزمون I^2 بررسی شد که با توجه به نتایج حاصل از آن (I^2=۹۹/۶) و ناهمگنی مطالعات وارد شده در مطالعه از مدل اثرات تصادفی برای ترکیب نتایج مطالعات با هم استفاده شد. احتمال سوگیری در انتشار، توسط آزمون Egger محاسبه شد که نشان می‌دهد که احتمال وجود سوگیری انتشار از نظر آماری معنی‌دار نبوده است (P= 0/84). در نهایت، با استفاده از دستور متارگرسیون، اثر متغیرهای مظنون به ایجاد ناهمگونی در مطالعه مورد بررسی قرار گرفتند. برآورد نقطه‌ای میانگین

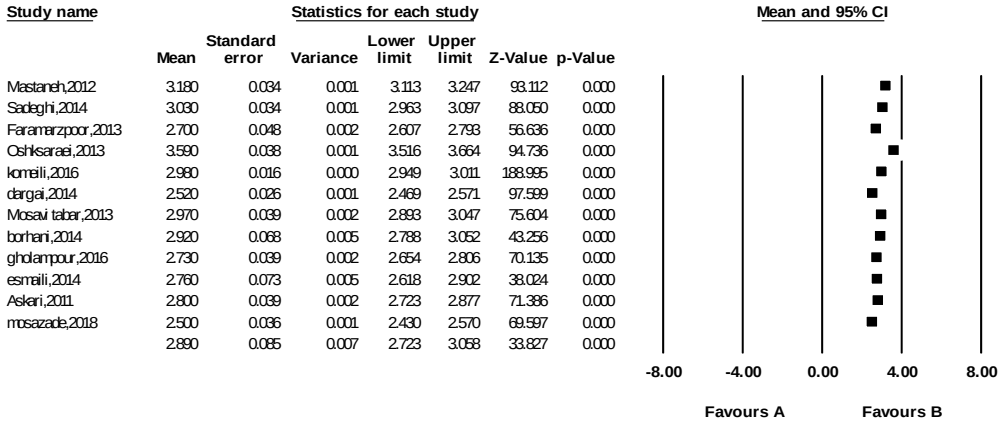
[Downloaded from psj.umsha.ac.ir on 2026-11-07]
[DOI: 10.52547/psj.17.4.1]

رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان با فاصله اطمینان ٪۹۵ در نمودار انباشت (Forest Plots) محاسبه شدند که در این نمودار اندازه مربع نشان دهنده وزن هر مطالعه و خطوط دو طرف آن فاصله اطمینان ٪۹۵ را نشان می‌دهد.

یافته‌ها

تعداد ۱۲ مقاله در زمینه رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان‌های کشور مورد بررسی قرار گرفت. مطالعات مورد بررسی در ۸ استان کشور (۴ مطالعه در تهران، ۲ مطالعه در همدان و ۱ مطالعه هر کدام در گیلان، مازندران، کرمان، هرمزگان، خراسان جنوبی، آذربایجان غربی) انجام شد. بیشتر مطالعات در سال‌های ۱۳۹۳ و ۱۳۹۲ انجام شده است. بیشتر مطالعات مورد بررسی در بیمارستان‌های آموزشی صورت گرفته است. در این مطالعه براساس مدل اثرات تصادفی، میانگین و انحراف معیار رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان‌های کشور ۰/۰۸ ± ۲/۸۹ (۲/۷۲ – ۳/۰۵ :حدود اطمینان ٪۹۵) به دست آمد. بیشترین میانگین و انحراف معیار رضایت شغلی در بیمارستان‌های دولتی و خصوصی در رشت در ۱۳۹۲ برابر با ۰/۰۳ ± ۳/۵۹ (۳/۵۱ – ۳/۶۶ :حدود اطمینان ٪۹۵) و کمترین میانگین و انحراف معیار رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان‌ها آموزشی در آمل در سال ۱۳۹۷ برابر با ۰/۰۳ ± ۲/۵۰ (۲/۴۳ – ۲/۵۷ :حدود اطمینان ٪۹۵) بدست آمد (نمودار ۲).

نتایج میانگین رضایت شغلی پرستاران بر اساس حجم نمونه، نوع بیمارستان و منطقه جغرافیایی نیز تفکیک شدند که در جدول شماره ۳ ذکر شده است. میانگین و انحراف معیار



نمودار ۲: متاآنالیز میانگین و انحراف معیار رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان‌ها بر اساس مدل تصادفی

جدول ۳: میانگین نمره رضایت شغلی پرستاران در کل زیر گروه های مورد مطالعه

متغیر ها		تعداد مطالعات	میانگین و انحراف معیار انگیزش شغلی پرستاران	فاصله اطمینان (٪۹۵)	میزان عدم تجانس	
					درصد	P
منطقه جغرافیایی	جنوب	۳	۲/۸۷± ۰/۱۶	۲/۵۴-۳/۱۹	۹۸/۰۶	≤0/001
	مرکز	۴	۲/۸۴ ± ۰/۱۳	۲/۵۸-۳/۱۰	۹۸/۷	≤0/001
	غرب	۲	۲/۹۱ ± ۰/۱۱	۲/۶۹-۳/۱۴	۹۴/۸۵	≤0/001
	شمال	۳	۲/۵۹ ± ۰/۳۸	۲/۱۸-۳/۷۱	۹۹/۵۵	≤0/001
نوع بیمارستان	آموزشی	۱۰	۲/۸۹ ± ۰/۰۹	۲/۷۰-۳/۰۸	۹۸/۹۰	≤0/001
	دولتی	۱	۲/۷۶ ± ۰/۰۷	۲/۶۱-۲/۹۰	-	-
	دولتی و خصوصی	۱	۲/۹۷ ± ۰/۰۷	۲/۸۹-۳/۰۴	-	-
ابزار مورد استفاده	پرسشنامهDJI	۴	۲/۸۶ ± ۰/۰۵	۲/۷۶-۲/۹۷	۷۵/۹۲	≤0/001
	پرسشنامه مینوسوتا	۲	۲/۶۱ ± ۰/۱۱	۲/۳۸-۲/۸۴	۹۴/۶۹	≤0/001
	پرسشنامه محقق ساخته	۱	۲/۵۲ ± ۰/۰۲	۲/۴۶-۲/۵۷	-	-
	پرسشنامه سازمان جهانی بهداشت	۱	۳/۱۸ ± ۰/۰۳	۳/۱۱-۳/۲۴	-	-
	پرسشنامه Luthans	۱	۲/۷۰ ± ۰/۰۴	۲/۶۰-۲/۷۹	-	-
	پرسشنامه اسپکتور	۲	۲/۹۹ ± ۰/۰۲	۲/۹۵-۳/۰۴	۴۲/۶۸	≤0/001
	پرسشنامه ویک فیلد	۱	۳/۵۹ ± ۰/۰۳	۳/۵۱-۳/۶۶	-	-

[Downloaded from psj.umsha.ac.ir on 2026-11-07]

[DOI: 10.52547/psj.17.4.1]

جدول۴: نتایج تعدیل شده عوامل موثر در ایجاد ناهمگونی (هتروژنیتی) بین مطالعات (مدل متارگرسیون)

عوامل مظنون	تعداد مطالعه	Coefficient	P.V
سال انجام مطالعه	۱۲	-۰/۰۴	≤0/001
حجم نمونه	۱۲	۰/۰۰۰۵	≤0/001
میانگین سنی	۸	-۰/۰۰۴	≤0/001
میانگین سابقه کار	۵	-۰/۰۱۳	≤0/001

رضایت شغلی پرستاران در استان های غربی ایران بیشتر از سایر مناطق ایران بود. میانگین و انحراف معیار رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان های دولتی و خصوصی بیشتر از سایر بیمارستان ها بود. از طرفی دیگر، میانگین رضایت شغلی پرستاران با پرسشنامه سازمان جهانی بهداشت بیشتر از سایر ابزارهای مورد استفاده بود.

نتایج ارزیابی ناهمگونی مطالعات نشان می‌دهد که ناهمگونی بین مطالعات زیاد است (Q= ۳۰۱۱/۲۴۶ p= ۰/۰۰۱). بنابراین، به منظور بررسی عوامل ایجاد کننده ناهمگونی، متغیرهای مظنون به ایجاد ناهمگونی در مدل متارگرسیون وارد شدند. بر اساس نتایج آنالیز که در جدول ۴ ارائه شده است، هریک از متغیرهای سال انجام مطالعه، میانگین سنی، میانگین سابقه کار و حجم نمونه در عدم تجانس بین یافته‌های مطالعات نقش داشته و منبع ناهمگونی مشخص شده است (P=۰/۰۰۱).

بحث

این مطالعه با هدف تعیین رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان‌های ایران انجام شد. میانگین کلی رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان‌های ایران حدود ۲/۸۹ و در حد متوسط گزارش شد. این بدین معنا است که حدود نیمی از پرستاران نیز از رضایت شغلی برخوردار نیستند. پژوهش‌های متعددی به سنجش میزان رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان‌های جهان پرداختند. به عنوان مثال، رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان‌های اسلوونی در در سال ۲۰۱۲ میلادی برابر با ۳/۴۹ [۲۴]، در بیمارستان‌های آموزشی در ترکیه در سال ۲۰۰۸ میلادی برابر با ۳/۴۶ [۲۵] گزارش شد. اگر به نیمه خالی لیوان بنگریم، این عدد بدین معنا است که حدود نیمی از پرستاران نیز از رضایت شغلی برخوردار نیستند. پرستاری یکی از مشاغلی است که از زمان تحصیل تا زمان بازنشستگی به دلیل مشکلات آن دارای فراز و نشیب فراوانی است. مسئولیت سنگین حرفه پرستاری به دلیل داشتن کار زیاد، استرس شغلی، اضافه کاری، شیفت‌های کاری طولانی، کار با بیماران بدحال و فشار زمان می‌تواند تأثیر منفی بر میزان رضایت شغلی آن‌ها داشته باشد. علاوه براین، آن‌ها بخش قابل توجهی از زمان خود را در محل کار سپری می کنند. در صورت عدم تامین رضایت‌شان، آن‌ها در تمام ساعات کاری با بی میلی و نارضایتی کار می‌کنند [۲۶].

به عنوان مثال، مطالعه‌ای در ترکیه در سال ۱۱ نشان داد که کارکنانی که در موسسات بهداشتی و درمانی، رضایت شغلی پایینی دارند، احساس خستگی نموده و میزان غیبت از کار بالایی دارند. علاوه بر این، خدمات با کیفیت پایین ارائه می نمایند که مدیران در بخش بهداشت و درمان به منظور افزایش رضایت شغلی کارکنان نیاز به توسعه استراتژی‌های موفق دارند [۲۷]. بنابراین، از مدیران و مسئولین بیمارستان‌ها انتظار می‌رود در کنار بهبود فرصت هایی برای جلب رضایت مشتریان و افزایش توان رقابتی سازمان باید به پرستاران به دلیل تماس بیشتر با بیماران توجه بیشتری داشته باشند تا بتوانند میزان رضایت شغلی آن‌ها را افزایش دهند.

در این پژوهش به ازای یک واحد افزایش در اندازه نمونه پژوهش، میانگین رضایت شغلی پرستاران ۰/۰۰۰۵ درصد افزایش می‌یابد. ممکن است مطالعات با حجم نمونه پایین به صورت ناخوداگاه دچار خطای نمونه گیری شوند. بنابراین، اطمینان از حجم نمونه معرف جامعه و استفاده از روش نمونه گیری مناسب سنجش رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان ضروری می باشد.

نتایج این مطالعه نشان داد که به ازای هریک سال افزایش در سال انجام مطالعه میانگین رضایت شغلی پرستاران حدود ۰/۰۴ درصد کاهش می‌یابد. به نظر می‌رسد کاهش رضایت شغلی پرستاران در مطالعات سال‌های اخیر ناشی از تورم اقتصادی و وضعیت امنیت شغلی پرستاران باشد.

این مطالعه نشان داد که به ازای هریک سال افزایش در سن پرستاران، میانگین رضایت شغلی پرستاران ۰/۰۰۴ درصد کاهش می‌یابد. این یافته با نتایج مطالعه مستانه و همکاران [۱۳] هم خوانی دارد. مطالعه ایرانیان نیز در سال ۱۳۸۴ نشان داد که میانگین رضایت شغلی کارکنان دارای سن کمتر از ۴۰ سال بیشتر بوده است [۲۸]. با این وجود، این یافته با نتایج مطالعات Luddy و همکاران [۲۹] و Drafke و همکاران [۳۰] در تضاد است. به نظر می‌رسد که پرستاران به دلیل کمبود امکانات رفاهی در محیط کاری، فرسودگی شغلی و تکراری بودن فعالیت‌ها با گذشت زمان دچار خستگی شده و رضایت آن‌ها کاهش می‌یابد. از طرفی دیگر، میانگین رضایت شغلی پرستاران در مناطق غربی ایران بیشتر از سایر مناطق بود. با توجه به اینکه فقط دو مطالعه در منطقه غربی کشور

[Downloaded from psj.umsha.ac.ir on 2026-11-07]

[DOI: 10.52547/psj.17.4.1]

انجام شده بود، نیاز است که این نتیجه با احتیاط تفسیر شود.

مطالعه حاضر نشان داد که به ازای هر یک سال افزایش در سابقه کاری پرستاران، میانگین رضایت شغلی پرستاران ۰/۰۱۳ درصد کاهش می‌یابد. به عبارتی دیگر، با افزایش میزان سنوات خدمت پرستاران، میزان رضایت شغلی آن‌ها کمتر می‌شود. این یافته با نتایج مطالعه مستانه و همکاران [۱۳] نیز همخوانی دارد. نتایج مطالعه Luddy و همکاران در سال ۲۰۰۵ نشان داد که کارکنان کمتر از دو سال سابقه کار، رضایت شغلی بالاتری داشتند [۲۹]. نتایج مطالعه مستانه در بیمارستان‌های آموزشی هرمزگان در سال ۱۳۹۲ نیز نشان داد که با گذشت سنوات کاری، میزان انرژی پرستاران دچار تحلیل شده و به دلیل عدم تزریق مکرر انرژی از طریق مکانیسم های مناسب مدیریتی نظیر انگیزه‌های مالی، متنوع ساری محیط کار میزان رضایت شغلی کاهش پیدا کرده بود [۱۳]. با این وجود، نتایج مطالعه Curtis و همکارش در سال ۲۰۱۴ نشان داد که پرستاران بیش از ۱۰ سال سابقه کار میزان رضایت شغلی بالاتری داشتند [۳۱].

میانگین رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان‌های دولتی و خصوصی بیشتر از سایر بیمارستان‌ها بود. با توجه به اینکه فقط یک مطالعه در بیمارستان‌های دولتی و خصوصی انجام شده بود، نیاز است که این نتیجه با احتیاط تفسیر شود. مطالعات برای تعیین میزان رضایت شغلی پرستاران از ابزارهای مختلفی استفاده کرده بودند. میانگین رضایت شغلی پرستاران با پرسشنامه سازمان جهانی بهداشت بیشتر از سایر ابزارهای مورد استفاده بود. با این وجود، فقط یک مطالعه با استفاده از پرسشنامه سازمان جهانی بهداشت انجام شده بود که نیاز است این نتیجه با احتیاط تفسیر شود.

مطالعات صورت گرفته در زمینه رضایت شغلی پرستاران در تعداد محدودی از استان‌های ایران انجام شدند و از نظر پوشش و تعمیم پذیری جامع نمی‌باشند. به دلیل تعداد محدود مطالعات سنجش میزان رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان‌های ایران نتایج این پژوهش باید با احتیاط تفسیر شود. پیشنهاد می‌شود که در این زمینه پژوهش‌های کمی دیگری در سایر استان‌های کشور صورت گیرد. علاوه براین، انجام پژوهش‌های کیفی برای تکمیل مطالعات کمی پیشنهاد می‌شود تا بتوان تصویر کامل تری از وضعیت رضایت شغلی پرستاران و علل موثر بر آن در بیمارستان‌های کشور به دست آورد.

نتیجه‌گیری

میانگین رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان‌های ایران در حد متوسط است. مدیران به ویژه سرپرستاران می‌توانند با رفتارهای اثربخش خود و به کارگیری مدیریت مشارکتی سبب توانمندسازی پرستاران شوند و بر میزان رضایت آن‌ها و کیفیت خدمات درمانی تاثیر مثبتی داشته باشند.

تشکر و قدردانی

نویسندگان از داوران محترمی که با انتقادات سازنده و بیان نظرات کارشناسی خود به ارتقای کیفیت این مقاله کمک کردند، تشکر می‌کنند.

تضاد منافع

این مطالعه برای نویسندگان هیچ‌گونه تضاد منافعی نداشته است.

ملاحظات اخلاقی

این پژوهش با رعایت موازین اخلاقی انجام شده است.

سهم نویسندگان

پروانه اصفهانی، طراحی پژوهش، مجری پژوهش، تحلیل داده‌ها، نگارش مقاله را انجام داده است.

طیبه سرزهی، همکار پژوهش،جمع آوری داده‌ها، تحلیل داده ها و نگارش مقاله را انجام داده است.

حمایت مالی

این تحقیق هیچ کمک مالی خاصی از سازمان‌های تـامین مالی در بخش‌های دولتی، تجاری یا غیرانتفای دریافت نکـرده است.

REFERENCES

1. Esfahani P, Mosadeghrad AM, Akbarisari A. The success of strategic planning in health care organizations of Iran. International journal of health care quality assurance. 2018 Jul 9;31(6):563-74. doi.org/10.1108/IJHCQA-08-2017-0145
2. Esfahani P, Nezamdust F. Patients' Satisfaction in Hospitals of Iran: A systematic Review and Meta-Analysis. Qom Univ Med Sci J. 2019; 13 (4) :58-72. (Persian)
3. Mosadeghrad AM, Ebneshahidi A, Abdolmohammadi A. The impact of strategic planning on job satisfaction among hospital staff: a case study. Health Based Research. 2017;3(2):240-50. (Persian)
4. 4-Isfahani P. The Prevalence of Burnout among Nurses in Hospitals of Iran: A Systematic Review and Meta-Analysis. Journal of Health. 2019 Jul 15;10(2):240-50. (Persian)
5. Esfahani P, Afshin M. Job Motivation among Iranian Nurses; a Systematic Review and Meta-Analysis Study . hrjbaq. 2019; 4 (1) :30-37. (Persian)
6. Esfahani P, Heydari A. The Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment in Hospitals of Iran: A Meta-analysis. Pajouhan Scientific Journal. 2019 Jun 10;17(3):8-15. (Persian)
7. Faramarz Poor M, Borhani F, Bagheri P. Job Satisfaction of Nurses Working in Educational Hospitals in Jaret. Nursing

[Downloaded from psj.umsha.ac.ir on 2026-11-07]

[DOI: 10.52547/psj.17.4.1]

Care Research Center, Iran University Of Medical Sciences (Iranian Journal Of Nursing), 2015; 28(97): 77-86. (Persian)
8. Tzeng HM, Ketefian S, Redman Rw. Relationship of nurses assessment of organizational culture, job satisfaction, and patient satisfaction with nursing care. International Journal of nursing studies. 2002; 39: 79- 84. doi.org/10.1016/S0020-7489(00)00121-8
9. Gillet N, Fouquereau E, Coillot H, Cougot B, Moret L, Dupont S, Bonnetain F, Colombat P. The effects of work factors on nurses' job satisfaction, quality of care and turnover intentions in oncology. Journal of advanced nursing. 2018 May;74(5):1208-19. doi.org/10.1111/jan.13524
10. Farman A. Impact of Job Satisfaction on Quality of Care among Nurses on the Public Hospital of Lahore, Pakistan. Saudi Journal of Medical and Pharmaceutical Sciences 2017; 3 (6):511-19. doi.org/10.21276/sjmps
11. Pozoukidou AB, Theodorou M, Kaitelidou D. Job satisfaction of nursing and paramedical staff in a public general hospital. Nosileytiki 2007 ; 46: 537-44.
12. Mitton C, Adair CE, McKenzie E, Patten SB & Waye Perry B. Knowledge transfer and exchange: Review and synthesis of the literature. Journal of Milbank Quarterly 2007; 85(4): 729-68. doi.org/10.1111/j.1468-0009.2007.00506.x
13. Mastaneh Z, Mouseli L. Nurses' job satisfaction and the affecting demographic and job factors in teaching hospitals Affiliated to Hormozgan University of Medical Sciences, Iran. J Manage Med Inform Sch 2013; 1(1): 8-17. (Persian)
14. Sadeghi A, Shadi M, Moghimbaeigi A. Relationship between nurses'job satisfaction and burnout. Scientific Journal of Hamadan nursing & midwifery faculty, 2016; 24 (4) :238-46. (Persian)
15. Ooshaksaraie M, Azadehdel MR, Jabbari Sadowdi F. The relationship between nurses' job satisfaction and patient safety culture in the hospitals of Rasht city. Health and Safety at Work. 2016 Sep 15;6(3):91-102. (Persian)
16. Komili R, Adhami mogadam F, Sahebzamani M. Comparative Study Desire to Quit Serving of Nurses, Exhaustion and Job Satisfaction in Nurses Working in Hospitals of Tehran University of Medical Sciences Before and After Implementation of the Health Care Reform Plan. Journal of health care management, 2018; 8 (4): 51-8. (Persian)
17. 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): 234-46. (Persian)
18. Moosavi TS, Rahmani R, Sirati NM, Abbas ZZ. Influence factors in job satisfaction of nurses in the selected military and civil hospital in Tehran, Journal of nurse and physician within war 2013;23-24(3):34-39. (Persian)
19. Borhani F, Shoorideh FA, Gholi MA, Maani S. The Correlation between Ethical Climate and Job Satisfaction of the Nurses in Shahid Beheshti University of Medical Sciences. Medical Ethics Journal. 2017 Jan 23;10(38):51-8. (Persian)
20. Gholampour M, Pourshafei H. The Role of Organizational Justice in Job Satisfaction with Nursing Burnout Mediation. JHC. 2018; 20 (1) :7-17. (Persian)
21. Esmaeili 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)
22. Asgari M, Rafat A, Rashedi V. Evaluation of job satisfaction of the operating room technicians in Hamadan University of Medical Science hospitals. psj. 2012; 11 (1) :37-40. (Persian)
23. Mousazadeh S, Yektatalab S, Momennasab M, Parvizy S. Job satisfaction and related factors among Iranian intensive care unit nurses. BMC research notes. 2018 Dec;11(1):823. doi: 10.1186/s13104-018-3913-5
24. Lorber M, Skela Savič B. Job satisfaction of nurses and identifying factors of job satisfaction in Slovenian Hospitals. Croatian medical journal. 2012 Jun 15;53(3):263-70. doi: 10.3325/cmj.2012.53.263
25. Golbasi Z, Kelleci M, Dogan S. Relationships between coping strategies, individual characteristics and job satisfaction in a sample of hospital nurses: cross-sectional questionnaire survey. International journal of nursing studies. 2008 Dec 1;45(12):1800-6. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2008
26. Eghtedari A. Organization and management. Tehran: Molavi Publication; 2001. p. 125
27. Anafarta N. The relationship between work-family conflict and job satisfaction: A structural equation modeling (SEM) approach. International journal of business and management. 2011;6(4):168-177. doi:10.5539/ijbm.v6n4p168
28. Iraniyan SJ, Bambei F. Orgainactional culture and job satisfaction. Journal of social work, 2005; 5 (3).
29. 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.
30. Drafke M, Kossen S. The human side of organizations. 8th ed. New Jersey, NJ: Prentice Hall; 2001.
31. Curtis EA, Glacken M. Job satisfaction among public health nurses: a national survey. J Nurs Manag. 2014;22(5):653–663. doi: 10.1111/jonm.12026.

[Downloaded from psj.umsha.ac.ir on 2026-11-07]

[DOI: 10.52547/psj.17.4.1]