بررسی رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان های منتخب نظامی شهر تهران در سال ۱۳۹۳

سعیده سادات موسوی[۱]، سعید موحدی راد[۲]

۱-کارشناس پرستاری و کارشناس ارشد برنامه ریزی درسی، اداره بهداشت، امداد و درمان نزاجا، تهران، ایران ۲- کارشناس ارشد پرستاری، اداره بهداشت، امداد و درمان نزاجا، تهران، ایران. نویسنده مسئول

اطلاعات مقاله

نوع مقاله
مقاله پژوهشی

تاریخچه مقاله
تاریخ ارسال: ۱/۶/۹۳
پذیرش نهایی:۷/۱۲/۹۳

کلید واژگان :
رضایت شغلی
عوامل انگیزشی
عوامل بهداشتی
پرستار نظامی

نویسنده مسئول :
EMAIL:
s.movahedirad@gmail.com

چکیده

مقدمه: رضایت شغلی یکی از عوامل مهم و تاثیر گذار بر افزایش میزان بهره وری سازمان ها است. این مطالعه با هدف تعیین میزان رضایت شـغلی و عوامل موثر بر آن در پرسـتاران شاغل در بیمارستان های منتخب نظامی شهر تهران انجام شد.

روش کار: مطالعه حاضر از نوع توصیفی-تحلیلی بوده و به صورت مقطعی روی پرستاران شاغل در بیمارستان های منتخب نظامی شهر تهران انجام شده است. انتخاب این بیمارستان ها به روش غیر تصادفی و روش نمونه گیری بصورت تصادفی ساده بوده که مجموعا ۱۰۰ نفر مورد مطالعه قرار گرفته اند. ابزار گرد آوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه اطلاعات دموگرافیک و پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی دانت بود.

یافته ها: یافته های این مطالعه نشان داد که در مجموع رضایت شغلی پرستاران با میانگین ۱۵۴/۱۹در حد خوب قرار دارد. میانگین عوامل انگیزشی ۷۸/۵۵ و میانگین عوامل بهداشتی ۷۵/۶۴ می باشد. همچنین بیشترین رضایتمندی از احساس مسئولیت در کار و کمترین رضایتمندی مر بوط به حقوق و دستمزد ها بود.

بحث و نتیجه گیری: در مجموع رضایت شغلی افراد در حد خوب بود. افزایش و پرداخت به موقع کارانه ها و مزایای سختی کار و ایجاد امکانات رفاهی می تواند در بهبود عملکرد کارکنان موثر باشد.

مقدمه

منابع انسانی، مهمترین عامل برای اثربخشی و کارآمدی در سازمان ها هستند. رضایت شـغلی کارکنان و تعهد نسبت به سازمانشان به عنوان تعیین کننده های عمده اثر بخشـی در سازمان ها می باشند. رضایت شغلی، بر بسیاری از متغیرهای سازمانی، تاثیر می گذارد. مطالعات متعدد نشان داده است، رضایت شـغلی از عوامل مهم افزایش بهره وری، دلسوزی کارکنان نسبت به سازمان، تعلّق و دلبسـتگی آنان به محیط کار و افزایش کمیّت و کیفیّت کار، برقراری روابط خوب و انسـانی در محل کار، ایجاد ارتباطات صحیح، بالا بردن روحیه، عشـق و علاقه به کار اسـت (۲و۱). در زمینه عوامل موثر بر رضایت شغلی و انگیـزش افراد تئوری های مختلفی وجود دارد کـه در دو گروه کلی قرار می گیرند. تئوری محتوایی که به محتوای رضایت شـغلی و انگیزش می پردازد؛ مثل تئوری مازلو[۱] و هرزبرگ[۲] و تئوری فرایندی که فرایند رضایت را مورد نظر قرار می دهد؛ مثل تئوری آدامز[۳] و ویکتور[۴](۴و۳). رایج ترین و کاربردی ترین تئوری مورد استناد در بررسی رضایت شغلی تئوری هرزبرگ است. بر اساس این تئوری رضایت شغلی دارای دو بعد می باشد؛ عوامل بهداشتی که شامل ویژگی های محیطی شغل و جنبه های بیرونی مثل حقوق، سرپرستی، روابط بین فردی، شـرایط و موقعیت های کاری است و عوامل انگیزشی که وابسته به وظایف و محتوای شـغلی نظیراهمیت دادن به پیشرفت، مسئولیت و رشد می باشد (۵).

سـازمان های بهداشـتی و درمانی به علت اهمیت وظیفـه ای که در زمینه پیشگیری مراقبت و درمان بر عهده دارند از جایگاه ویژه ای در جامعه برخوردار می باشند و نارضایتی شغلی کارکنان مراکز درمانی موجب پایین آمدن کیفیت خدمات ارایه شده و در نهایت نارضایتی بیماران خواهد شد و توجه به نظرات و خواسـته های آنان در واقع توجه به بهداشـت و سلامت است (۶). از طرفی بزرگترین گروه کارکنان تیم بهداشتی و درمانی را پرستاران تشکیل می دهند .نگاهی به وضعیت بهداشـت و درمان جهان، گویای آن است که حداقل ۵۰٪ خدمات سـلامتی به عهده پرستاران است .حتی در برخی کشورها ۸۰٪ امور بهداشتی و درمانی توسط پرستاران انجام می شود. بنابراین کیفیت مراقبتهای بهداشتی به میزان زیادی بستگی به نحوه ارایه خدمات پرستاران خواهد داشت (۷).

رضایت شـغلی پرسـتاران در مطالعات مختلفی بررسی شده است. منجمد و همکاران در بررسـی خود ساعات کار زیاد، شرایط نامساعد محیط کار، ضعف شیوه ارزشیابی و ضعف در شیوه تشویق و تنبیه را علت نارضایتی پرستاران ذکر نمود (۸). کوهستانی و همکاران در مطالعه خود به این نکته اشاره نمودند که با توجه به این که پرستاران قسمت مهمی از زندگی خود را در محیط کار و تحت شرایط متفاوتی می گذرانند بیشتر در معرض تنیدگی شغلی می باشند و این مسئله اثر عمیقی بر سلامتی و کیفیت ارائه مراقبت های پرستاری دارد (۹).

1-Abraham Harold Maslow .

2-Frederick Herzberg .

3-John Adams .

4-Victor .

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-09]

با عنایت به اینکه در بیمارستانهای نظامی پرستاران در مراکز درمانی تهران و سایر شهرستان های تابعه، مطابق با آیین نامه نقل و انتقالات نیرو های مسلح در حال جابجایی، ماموریت و نقل و انتقال هستنند و از طرفی با توجه به اجرایی نشدن قانون ارتقاء بهره وری، عدم پرداخت کارانه و سختی کار به نظر می رسد که نیازمند است که رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان های نظامی در مقاطع مختلف زمانی مورد ارزیابی قرار گیرد.

چرا که افزایش رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان ها باعث افزایش و ارتقاء خدمات درمانی می گردد و در نهایت رضایت بیماران را از خدمات درمانی بهبود می بخشد. از طرفی در پژوهش های مختلفی که در زمینه انگیزش کارکنان بیمارستان انجام شده است، کمتر از پرسشنامه رضایت شغلی دانت استفاده شده است، این مطالعه با هدف تعیین میزان رضایت شغلی و عوامل موثر بر آن در پرستاران شاغل در بیمارستان های منتخب نظامی شهر تهران اجرا شد.

روش کار

پژوهش حاضر از نوع توصیفی- تحلیلی می باشد و به صورت مقطعی در سال ۱۳۹۳ بر روی ۱۰۰ نفر از پرستاران شاغل در بیمارستان های نزاجا در شهر تهران صورت گرفت. روش نمونه گیری بصورت تصادفی ساده بود. از معیارهای ورود به مطالعه اشتغال به کار بیش از یک سال بود و نیروهای طرحی و قراردادی از مطالعه خارج شدند. کلیه قوانین اخلاق در پژوهش رعایت گردید و به واحدهای پژوهش اعلام گردید که کلیه اطلاعات محرمانه خواهد ماند و شرکت در این تحقیق کاملاً آگاهانه و اختیاری است. پرسشنامه ها در شیفت های مختلف کاری و در محل کار پرسنل بیمارستان ها توزیع و جمع آوری شد.

ابزار گردآوری داده ها شامل پرسشنامه اطلاعات دموگرافیک افراد شامل سن، جنس، میزان تحصیلات و سابقه کار و پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی دانت بود. روایی و پایایی پرسشنامه در تحقیقات قبلی انجام شده به اثبات رسیده بود (۱۰).

در این پژوهش نیز اعتبار این پرسشنامه ۹۵٪ بدست آمد. پرسشنامه رضایت شغلی دانت در غالب تئوری دو عاملی هرزبرگ تهیه شده است و شامل ۳۶ عبارت است. که دربرگیرنده دو گروه از عوامل انگیزشی (عوامل درونی) و عوامل بهداشتی (عوامل بیرونی) می باشد. عبارات ۱ تا ۱۷ مربوط به عوامل انگیزشی است که ایجاد رضایت شغلی می کند و عوامل ۱۸ تا ۳۶ مربوط به عوامل بهداشتی است که از نارضایتی شغلی جلوگیری می کند.

بیشترین نمره کسب شده در این مقیاس ۲۵۲ و کمترین نمره ۳۶ می باشد. امتیاز دهی به این صورت بود که تمامی سوالات در مقیاس لیکرت در نظر گرفته شد و نمرات از ۱ تا ۷ تقسیم بندی شده (درجه ۱ کمترین موافقت، درجه ۷ بیشترین موافقت). در مجموع داده ها در ۴ سطح رضایت پایین (۶۳ – ۳۶)، رضایت متوسط (۱۲۶ – ۶۳)،رضایت خوب (۱۸۹ – ۱۲۶)، رضایت بالا (۲۵۲ – ۱۸۹) طبقه بندی شد و سپس داده ها برای تجزیه و تحلیل آماری وارد نرم افزار spss۱۸ گردید.

یافته ها

یافته های حاصل از پژوهش نشان می دهد که اکثر نمونه های مورد پژوهش(۶۷٪) زن بودند. بیشتر افراد مورد مطالعه (۵۰٪) در گروه سنی ۳۹ – ۳۰ سال قرار داشتند. از نظر سابق کاری بیشترین کارکنان مورد مطالعه (۳۴٪) سابقه کاری کمتر از ۱۰ سال داشتند. ۲۸٪ پرستاران دارای مدرک تحصیلی لیسانس و مابقی دارای دیپلم بهیاری و فوق دیپلم اتاق عمل و بیهوشی بودند(جدول شماره ۱).

جدول شماره ۱: مشخصات دموگرافیک

نوع متغیر		فراوانی مطلق	فراوانی نسبی
جنس	زن	۶۷	٪۶۷
	مرد	۳۳	٪۳۳
سن	۲۰ - ۲۹	۲۷	٪۲۷
	۳۰ - ۳۹	۵۰	٪۵۰
	۴۰ - ۴۵	۲۳	٪۲۳
تحصیلات	لیسانس	۲۸	٪۲۸
	فوق دیپلم	۶۸	٪۶۸
	دیپلم	۴	٪۴
سابقه کاری	کمتر از ۱۰	۳۴	٪۳۴
	۱۰ - ۱۵	۱۸	٪۱۸
	۱۵ - ۲۰	۲۷	٪۲۷
	۲۰ به بالا	۲۱	٪۲۱

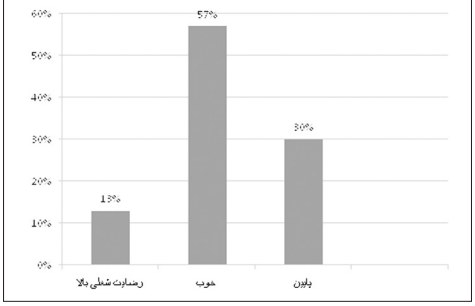
میانگین رضایت شغلی در پرستاران بیمارستان های نظامی در حد خوب بود (۴۱/۰۰ ± ۱۵۴/۱۹). میانگین عوامل انگیزشی ۷۸/۵۵ و میانگین عوامل بهداشتی ۷۵/۶۴ بود (جدول شماره ۲)

جدول شماره ۲: میانگین رضایت شغلی، عوامل انگیزشی و عوامل بهداشتی

	میانگین	انحراف معیار
رضایت شغلی	۱۵۴/۱۹	۴۱/۰۰
عوامل انگیزشی	۷۸/۵۵	۱۵/۵۱
عوامل بهداشتی	۷۵/۶۴	۲/۷۶

در جدول ۳ تصویری از وضعیت عوامل بهداشتی موثر بر عملکرد کارکنان مورد مطالعه ارائه شده است. برای کارکنان مورد مطالعه دو عامل حقوق و دستمزد مناسب و فراهم بودن مزایای جانبی، جزء با اهمیت ترین عوامل بهداشتی موثر بر عملکرد و رضایت شغلی بودند. همچنین یافته ها در جدول ۴ نشان داد که دو عامل احساس مسئولیت در کار و مورد علاقه بودن کار جزء با اهمیت ترین عوامل انگیزشی موثر بر عملکرد بودند. از نظر کیفی نیز ۱۳٪ از پرستاران رضایت شغلی بالا، ۵۷٪ رضایت شغلی خوب و ۳۰٪ رضایت شغلی پایین داشتند. (نمودار شماره ۱)

نمودار ۱ – میزان رضایت مندی از شغل



[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-09]

جدول شماره ۳: میانگین و رتبه هر یک از عوامل بهداشتی		
عوامل بهداشتی	میانگین نمرات	رتبه
به همکارانم علاقه مند می باشم	۵/۶۳	۱
همکارانم با من همکاری قابل ملاحظه ای دارند	۵/۰۸	۲
مدیرم خود را فردی شایسته نشان می دهد	۵/۰۲	۳
مدیر من فوق العاده است	۴/۷۲	۴
مدیرم مدیر خوبی است	۴/۶۲	۵
مدیرم با علاقه به پیشنهاداتم گوش می دهد	۴/۶۲	۶
احساس می کنم من و مدیرم با هم تفاهم داریم	۴/۴۸	۷
خوب است در این سازمان افراد را به طور دائم استخدام می کند	۴/۳۱	۸
مدیرم از من حمایت می کند	۴/۲۲	۹
در محیط کار خط مشی های اداری به خوبی تفهیم می شوند	۴/۱۰	۱۰
خط مشی های پرسنلی این سازمان روشن است	۴/۰۵	۱۱
مقررات و روند امور پرسنلی سازمان خوب است	۳/۹۹	۱۲
محیط فیزیکی کارم خیلی دلپذیر است	۳/۵۵	۱۳
در شغلم همواره احساس امنیت می کنم	۳/۴۰	۱۴
از شرایط فیزیکی محیط کاری ام راضی هستم	۳/۴۰	۱۵
شرایط کاری شغلم در مقابل مشاغل دیگر رضایت بخش است	۳/۳۱	۱۶
از حقوقم راضی هستم	۲/۵۴	۱۷
حقوقم خوب است	۲/۴۴	۱۸
مدیرم از من حمایت می کند	۲/۱۵	۱۹

• محدوده نمرات از ۱ تا ۷ بوده و تمامی میانگین ها از حداکثر ۷ ذکر شده است

جدول شماره ۴: میانگین و رتبه هر یک از عوامل انگیزشی		
عوامل انگیزشی	میانگین نمرات	رتبه
در قبال کار و تلاش خود مسئولم	۶/۷۰	۱
از این که کارم را به خوبی انجام می دهم راضی هستم	۶/۳۱	۲
در قبال شغل خود مسئولیت زیادی بر عهده دارم	۵/۸۷	۳
از احساس مسئولیت در برابر شغلم لذت می برم	۵/۷۰	۴
همکارانم می گویند کارم را خوب انجام می دهم	۵/۶۳	۵
احساس می کنم کارم را با موفقیت انجام می دهم	۵/۴۳	۶
وظایف مشکل را با موفقیت انجام می دهم	۵/۳۹	۷
وظایفم طوری است که مرا به تلاش برمی انگیزد	۵/۳۰	۸
از نوع کارم لذت می برم	۴/۸۸	۹
در کارم از قدرت تصمیم گیری قابل ملاحظه‌ای برخوردار هستم	۴/۴۸	۱۰
شغلم بسیار جالب و جذاب است	۴/۳۹	۱۱
در کارم احساس موفقیت و پیشرفت می کنم	۴/۱۶	۱۲
در شغلم فرصت ترقی بسیار است	۳/۳۵	۱۳
احساس می کنم که در این سازمان پیشرفت می کنم	۳/۱۳	۱۴
پیشرفتم از لحاظ ترفیع رضایت بخش است	۲/۹۸	۱۵
در قبال انجان دادن مطلوب کار تشویق می شوم	۲/۶۴	۱۶
در کارم از من قدردانی می شود	۲/۲۱	۱۷

• محدوده نمرات از ۱ تا ۷ بوده و تمامی میانگین ها از حداکثر ۷ ذکر شده است

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-09]

نتایج حاصل از بررسی همبستگی پیرسون نشان داد که بین سن و سابقه کاری با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود ندارد p>۰/۰۵. همچنین بین عوامل انگیزشی و رضایت شغلی کارکنان یک رابطه معنا دار و مستقیم وجود دارد(P ۰/۰۰۱>و r =۰/۸۷) که در این بین عامل احساس مسئولیت در کار بیشترین ارتباط را با رضایت شغلی دارد.

بین عوامل بهداشتی و نارضایتی کارکنان ارتباط معنادار وجود دارد (P ۰/۰۰۱> و r=-۰/۹۶). از طرفی چون این رابطه به صورت معکوس (منفی) می‌باشد، به این معنی است که با بالا رفتن سطح عوامل بهداشتی نارضایتی کارکنان کاهش می یابد. در این بین عامل حقوق و دستمزد بیشترین ارتباط را با نارضایتی شغلی دارد.

بحث ونتیجه‌گیری

یافته های این مطالعه نشان داد که در مجموع رضایت شغلی پرستاران در حد خوب می باشد که علت آن می تواند وجود امنیت شغلی مناسب و عدم ترس از دست دادن شغل نسبت به پرستاران شاغل در بیمارستان های خصوصی و دیگر سازمان‌ها باشد. این یافته ها با نتایج تحقیق عسکری در سال ۱۳۹۰ همخوانی دارد (۱۱). یافته های این پژوهش با یافته های پژوهش موسوی تبار که در سال ۱۳۹۲ انجام شد همسو نمی باشد که علت آن می تواند متفاوت بودن ابزار سنجش رضایت شغلی پژوهش باشد (۱۲). در این مطالعه دو عامل حمایت مدیران و مسئولین و حقوق و دستمزد مهمترین عوامل بهداشتی موثر بر نارضایتی شغلی و دو عامل احساس مسئولیت در کار و احساس رضایت و موفقیت در کار مهمترین عوامل انگیزشی موثر بر رضایت شغلی بودند. روش های حمایتی مدیران بویژه سرپرستاران و رو شهای تشویق و پاداش دهی آنان میتواند منجر به افزایش انگیزش و رضایت شغلی شود (۱۳). رشد دادن افراد، ارزش نهادن به افراد، اجتماع سازی، نمایش اعتماد و اعتبار، فراهم کردن رهبری و شریک ساختن افراد در فرایند رهبری، همگی ویژگی هایی هستند که بستر بسیار مناسبی برای رضایت شغلی کارکنان فراهم می کند. آرچ[1] و گریتز[2] معتقدند چنانچه کارکنان مورد حمایت مدیر قرار گیرند کار خود را با تنیدگی کمتری انجام می دهند و موجب بهبود روابط کاری و رضایت شغلی شده و هم چنین موجب افزایش اعتماد به نفس و کیفیت کار خواهد شد (۱۴). نتایج سوالات حیطه حقوق و مزایا نشان گر آن است که کارکنان از حقوق و مزایای خود ناراضی بودند. رنجبر در تحقیقات خود به عوامل بیرونی نظیرحقوق و دستمزد و شرایط محیط کار به عنوان موثرترین عوامل بر رضایت شغلی اشاره نمود (۱۵) .شادپور و جمشید بیگی در مطالعه خود بیشترین نارضایتی کارکنان پرستاری را به ترتیب از حقوق دریافتی، ساعات کار و حجم کار بیان نمودند (۱۶).

نتایج بسیاری از مطالعات داخل و خارج از کشور در زمینه انگیزه های شغلی در سازمان ها تا حدودی همسو با نتایج این پژوهش است. به عنوان نمونه، یافته های حاصل از پژوهش یزدان پناه در سال ۱۳۸۴ نشان داد که پرداخت حقوق و دستمزد، تامین امکانات رفاهی، تفویض اختیار، تامین امنیت شغلی در افزایش کارایی موثر است (۱۷). در مطالعه دیگری که توسط بخشی علی آباد، نوروزی و حسینی انجام شد، عامل حقوق و دستمزد در بین عوامل بیرونی و درونی به عنوان مهم ترین عامل در ایجاد انگیزش شغلی معرفی شده است (۱۸). مطالعه رئیسی و محبی فر در سال ۱۳۸۶ در قزوین سه عامل حقوق و مزایای کافی، امنیت شغلی و شرایط مناسب برای کار کردن را از عوامل بسیار مهم در انگیزش کارکنان گزارش کرد (۱۹). همچنین در مطالعه‌ای در نروژ توسط ویلم[3] انجام شد، عامل دستمزد را به عنوان مهم‌ترین بعد در رضایت شغلی پرستاران عنوان کرده است (۲۰). همچنین در این پژوهش ارتباط معناداری بین متغیرهای دموگرافیکی چون سن، جنسیت، میزان تحصیلات و سابق کاری با میزان رضایت شغلی مشاهده نشد (P >۰/۵۰).

در نهایت این مطالعه دارای محدودیت‌هایی بود که عبارت است از محافظه کاری برخی از پاسخ دهندگان جهت ارائه اطلاعات، متفاوت بودن توجه، دقت و حوصله کارکنان مورد مطالعه در پاسخ به سوالات و کم توجهی به پژوهش و اثرات آن بر عملکرد کارکنان توسط مدیران بیمارستان ها. با توجه به اینکه در این مطالعه دو عامل حمایت مدیران و مسئولین و حقوق و مزایا مهمترین عوامل بهداشتی موثر بر نارضایتی شغلی در پرستاران بودند. مسئولین بایستی عواملی که باعث افزایش رضایت شغلی کارکنان می شوند را بیشتر مورد توجه قرار دهند. تا در نهایت به ارتقاء خدمات مراقبت از بیماران منجر شود. در همین راستا پرداخت کارانه و سختی کار، مزایای ناشی از اجرای قانون ارتقاء بهره وری، حق کارشناسی پرستاری، ایجاد استانداردهای شغلی مناسب، اعمال سیستم های مناسب تشویق و تنبیه، ایجاد امکانات و تسهیلات رفاهی برای کارکنان می تواند منجر به افزایش رضایت شغلی و بهبود عملکرد آن ها شود.

تشکر و قدردانی

بدین وسیله از حمایت های رئیس محترم دایره پرستاری اداره بهداشت، امداد و درمان نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران و سایر همکاران در این دایره، همچنین از همکاری سوپروایزران آموزشی و سایر همکاران که در تکمیل فرم ها ما را یاری کردند سپاسگزاری می شود.

1-Arch .

2-Greatz .

3-Willem

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-09]

Referencess

1)Nasiripour AA, et al. Effective Factors On Staffs' Job Satisfaction Based On Herzberg Theory In Qazvin Teaching Hospitals. Journal of payavard salamat 2014; 7(4):354-365.

2)ForouzanfarMM, et al. Emergency nurses job satisfaction and its determinants in the Hospitals of Shahid Beheshti University of Medical Sciences. Journal of shahid beheshti faculty of nursing and midwifery 2013; 23(8): 10-14.

3)Wild P, Parsons V, Dietz E. Nurse practitioner's characteristics and job satisfaction. J Am Acad Nurse Pract 2006; 18(11): 544-9.

4)Cain JM, Schulkin J,Parisi V, Power ML, Holzman GB, Williams S. Effects of perceptions and mentorship on pursuing a career in academic medicine in obstetrics and gynecology. Acad Med 2001; 76(6): 628-34.

5)Rabins EP. Organization behavior, concepts, theories and applications.Translated By: Parsaian A, Erabi M. Vol 1.Tehran:Cultural and Research Office Publications;1998

6)Schiestel C. Job satisfaction among Arizona adult nurse practitioners. J Am Acad Nurse Pract 2007; 19(1): 30-4.

7)Heydari A, Mazloum SR, Moonaghi HK, Mojalli M, Shahidi LH, AreshtanabHN. Educational challenges ahead of nursing from the perspective of faculty members of Mashhad University of Medical Sciences. Journal of Advances in Medical Education & Professionalism 25-8 :(4)1 ;2013. [Persian].

8)Monjamed Z, Ghorbani T, Mostofian,Oveysipoor R, NakhostPandi S, Mahmody M.[Evaluation of job satisfaction in nursing groupin Educational and cure centers in whole countery]. Hayat 48-39 :(23)10 ;2003.[Article in Persian].

9)Kohestani HR, Baghchechi N, AbedSaeediJh, Chezelbash A, AlaviMajd. [Determiningthe association between low back pain and occupational stress in nurses. Journal of Arak University of Medical Sciences (Rahavard-e-Danesh) 81-73 :(3)9 ;2006. [Article in Persian].

10)Rasoli Z, Eslamy R. Survey of relationship between job satisfaction and personality type with mental health in army ground Personnel. J Army Univ Med Sci. 2013 July; 11 (2): 96-101. [Article in Persian].

11)Asgari M, Rafat A, Rashedi V. Influence factors in job satisfaction of operation room technician in the Hospitals of Hamedan University of Medical Sciences; Pajouhan scientific Journal 40-37 :(1)11 ;2012.[Article in Persian].

12)Moosavitabar SY, Rahmani R, SiratiNayyer M, Abbas Zadeh Z. Influence factors in job satisfaction of nurses in the selected military and civil hospital in Tehran; Journal of nurse and physician within war40-34 :(23,24)3 ;2013..[Article in Persian].

13)Mohsen PL, Navipour H, Ahmadi F. The effect of participative management based on quality circles on nurse's job satisfaction in the point of Herzberg. Journal of army university of medical sciences of the iran193-185 :(2)3 ;2005.[Article in Persian].

14)Arch M, Greatz B. Work satisfaction unionism and militancy amongst nurses. Community Health Student 1989, 13(2):177-85.

15)Ranjbar M, VahidShahi K. [Effective Factors on Faculty Members' Job Satisfaction in Mazandaran University of Medical Sciences, School of Medicin, 2006]. Strides in Development of Medical Education 9-92:(2)4 ;2007.[Article in Persian].

16)Shadpoor k, Jamshibeigi A. A method for determination of job satisfaction among staff. Procecding of 1st National Research in Health Khorasan Medical Siences University 1997; Mashhd, Iran.

17)Yazdanpanah B, Pourdanesh F, Safari M, Rezaee M, Afshun E, Ostvar R, et al. Factors affecting themotivations of the staff of Yasuj University of Medical Sciences from the point of view of the managersand the staff. Armaghane Danesh :(31)8 ;2004 20-1. [Article in Persian].

18)Bakhshi Ali Abad H, Noruzi D &Hosseini ZS.Effective factors on job motivation in Academic members of Rafsanjan medical university. Iranian Journal of Medical Education 41-33 :(2)4 ;2004. [Articlein Persian].

19)Raeesi R &Mohebbifar R. Job motivation from the employees and manager`s point of view in teaching hospitals affiliated to Qazvin university of medical science. The Journal of Qazvin University of Medical Science and Health Services 8-101 :(1)10 ;2006. [Article in Persian].

20)Willem A, et al. Impact of organizational structure on nurses' job satisfaction: A questionnaire survey". International Journal of Nursing studies 2007; 44 (6): 1011-1020.

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-09]

The study of job satisfaction among nurses in Tehran military hospitals in 2014

Saeideh Sadat Mousavi (MSc), Saeid Movahedi Rad (MSc)*

Abstract

Introduction: Job satisfaction and its effective factors is an important issue in productivity organization. The main purpose of this study is evaluation of Job satisfaction and its effective factors In Tehran selected military hospitals.

Methods: This study was cross sectional, and nurses in selected hospitals of Tehran's military. The hospitals are selected by non-random and sampling method was simple random. The total of100 patients were studied. In this study, Dunnett job satisfaction and demographic questionnaire was used to evaluate.

Results: The findings showed that overall job satisfaction of nurses with an average of 154/ 19 is good. Motivational factors mean78/55 and hygiene factors mean was 75/64.The greatest level of satisfaction was responsibility in work with relationship with co-workers and the lowest level of satisfaction was related to salary.

Conclusion: Overall, Job satisfaction was good. Increasing salaries, job difficulty benefits, on time payment and providing welfare facilities can be effective in improving employee performance.

Keywords: Job satisfaction, Motivationalfactors, Hygienefactors, Military nurse

---

* Corresponding author: Department of nursing, Military health and medicine organization of NEZAJA, Tehran, Iran. Email: s.movahedirad@gmail.com

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-09]