

رضایت شغلی پرسنل پرستاری شاغل در بیمارستان‌های شهر زاهدان

عبدالوهاب پورقاز^۱، ناصر ناستی زایی*^۲، مهدیه هزاره مقدم^۳

تاریخ دریافت ۸۹/۱/۲۶ تاریخ پذیرش ۸۹/۵/۵

چکیده

پیش زمینه و هدف: بی‌تردید مهم‌ترین عنصر هر سازمانی، نیروی انسانی علاقمند به شغل خود است. یکی از عواملی که باعث علاقه یا عدم علاقه‌ی فرد به شغل می‌شود بحث رضایت می‌باشد. مطالعه حاضر باهدف تعیین رضایت شغلی پرسنل پرستاری شاغل در سه بیمارستان شهر زاهدان انجام شد.

مواد و روش کار: مطالعه حاضر از نوع توصیفی-تحلیلی بوده که به شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای-تصادفی و حجم نمونه ۲۲۰ نفر از پرسنل پرستاری در نوبت‌های مختلف کاری بود که نهایتاً اطلاعات مربوط به ۳۷ نفر به علت عدم عودت یا نقص اطلاعات کناره گذاشته شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسش‌نامه رضایت شغلی ویسوکی و کروم می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمارهای توصیفی و آزمون T تک‌نمونه‌ای استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌های رضایت شغلی نشان داد که پرسنل پرستاری دارای رضایت شغلی نسبتاً مطلوب (میانگین ۳/۸۴۷) می‌باشند. نتایج حاصل از مؤلفه‌های پنجگانه رضایت شغلی نشان داد که میانگین تمام مؤلفه‌ها به‌جز مؤلفه شیوه پرداخت از وضعیت نسبتاً مطلوبی برخوردار بودند که به‌ترتیب بالاترین میانگین مؤلفه‌های متغیر رضایت شغلی عبارت بودند از: رضایت از سرپرست (۴/۱۳۱۱)، رضایت از کار (۴/۱۰۳۸)، رضایت از همکاران (۳/۹۸۹۱)، رضایت از سیستم ارتقاء (۳/۲۶۲۳) و رضایت از شیوه پرداخت (۲/۵۰۲۷).

بحث و نتیجه‌گیری: باتوجه به اهمیت شناسایی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی پرسنل پرستاری پیشنهادات ذیل ارائه می‌گردد: ۱- ارائه ترفیحات براساس لیاقت و شایستگی، ۲- برقراری جو دوستانه و صمیمانه و پرهیز از رقابت‌های ناسالم، ۳- گرایش به سوی مدیریت مشارکتی، ۴- ایجاد تنوع در شغل، ۵- رفع مشکلات اقتصادی ۶- تقدیر و تشکر از پرسنل خصوصاً در جمع.

کلید واژه‌ها: رضایت شغلی، مراکز بهداشتی-درمانی و پرسنل پرستاری

فصلنامه دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، دوره هشتم، شماره سوم، پاییز ۱۳۸۹، ص ۱۴۳-۱۳۸

آدرس مکاتبه: دانشگاه سیستان و بلوچستان تلفن: ۰۹۱۵۱۹۰۲۰۴۷ (+۹۸)

E-mail: n_nastiel354@yahoo.com

مقدمه

رضایت شغلی^۴ بیشتر و افزایش کارآیی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (۱). در سازمان‌های بهداشتی توجه به نیروی انسانی اهمیت دو چندان می‌یابد. در واقع با تلاش‌های سازمانهای بهداشتی - درمانی است که سلامت نیروی فعال و کارآمد سایر سازمان‌ها نیز تضمین می‌شود، لذا ایجاد رضایت در نیروی درون سازمانی سبب ایجاد رضایت در کل سازمان می‌شود که منجر به

عامل نیروی انسانی به‌عنوان مهم‌ترین عامل توسعه در هر کشور و سازمانی در نظر گرفته می‌شود. بنابراین توجه به روحیات و انگیزه‌های انسانی در هر سازمان از ضرورت و اولویت بالایی برخوردار است. از آنجا که بهره‌وری و کارآیی کارکنان یک سازمان در بهره‌وری و کارآیی کل سازمان بسیار تعیین کننده است به همین دلیل بررسی و معرفی راه‌هایی برای ایجاد

^۱ استادیار گروه مدیریت آموزشی دانشگاه سیستان و بلوچستان

^۲ دانشجوی دوره دکترای مدیریت آموزشی و مربی دانشگاه سیستان و بلوچستان (نویسنده مسئول)

^۳ کارشناس دانشجویی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان

^۴ Job satisfaction

(هر ساله به ازای هر ۱۰ پرستار، یک پرستار شغل خود را ترک می‌کند) است (۷). محیط‌های درمانی ایران نیز شاهد عدم تمایل پرستاران به ادامه کار، انجام شغل دوم غیر مرتبط با پرستاری، تمایل به ترک کار، ناراضی‌تی از مقررات اداری، گرفتن مرخصی‌های ساعتی مکرر، شکایت از حجم کار زیاد و کمبود نیروی انسانی هستند (۸). بنابراین پرستارانی که از رضایت شغلی مطلوبی برخوردارند، کارآیی بیشتری داشته و کم‌تر حاضر به ترک شغل خویش هستند (۹).

لذا موضوع رضایت شغلی کارکنان از مسائل بسیار مهم به‌خصوص در مراکز بهداشتی - درمانی است زیرا مطالعات نشان می‌دهد که جهت کسب بیشترین کارآیی و اثربخشی، پرستاران علاوه بر داشتن تخصص و مهارت باید با عشق و علاقه‌مندی به کار خود ادامه دهند (۱۰). بنابراین هدف اصلی این مطالعه برآورد میزان رضایت شغلی پرسنل پرستاری بر اساس نظرسنجی از آنان بوده است.

مواد و روش‌ها

با توجه به نوع تحلیل داده‌ها، مطالعه حاضر از نوع توصیفی - تحلیلی می‌باشد. جمعیت مورد مطالعه آن کلیه پرسنل پرستاری شاغل در سه بیمارستان خاتم الانبیا (ص)، بوعلی و امام علی (ع) شهر زاهدان بود. پرسنل پرستاری در این مطالعه شامل بهیار و پرستار بوده که به صورت رسمی یا قراردادی مشغول به انجام وظیفه بودند. پس از هماهنگی اداری با مدیریت بیمارستان‌های فوق، به شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای - تصادفی تعداد ۲۲۰ پرسش‌نامه بین پرسنل پرستاری در نوبت‌های مختلف کاری توزیع شد که در نهایت تعداد ۳۷ پرسش‌نامه به علت عدم

تسهیل دسترسی به هدف سازمان یعنی ارتقاء سطح سلامت جامعه می‌گردد. بخش مهمی از نیروی انسانی این سازمان‌ها را پرستاران تشکیل می‌دهند. اما متأسفانه پرستاران اغلب نادیده انگاشته شده و در صحنه مراقبت به حاشیه رانده می‌شوند و اغلب احساس می‌کنند در محیط کارشان ضعیف هستند (۲). رضایت شغلی حالتی عاطفی و مثبت حاصل از ارزیابی شغل یا تجارب شغلی است که دارای ابعاد و عوامل گوناگون است. اغلب مدل‌های سنتی که به رضایت شغلی می‌پردازند بر احساس فرد در مورد شغلش تمرکز دارند اما آن چه رضایت شغلی را شکل می‌دهد ماهیت آن حرفه نیست بلکه انتظاراتی است که فرد از آن شغل دارد (۳). اسمیت^۱، کندال^۲ و هالین^۳ پنج بعد شغل را که می‌توانند معرف خصوصیات برجسته رضایت شغلی باشند، بیان می‌کنند که عبارتند از: رضایت از کار^۴؛ (قلمرو وظایفی که فرد انجام می‌دهد جالب باشد و فرصت‌هایی برای آموزش و یادگیری فراهم کند)، رضایت از مافوق^۵ (توانایی‌های فنی و مدیریتی مدیران و ملاحظاتی که آنان برای علایق کارکنان از خود نشان می‌دهند)، رضایت از همکاران^۶ (میزان صلاحیت فنی و حمایتی که همکاران از خود نشان می‌دهند)، رضایت از ترفیع^۷؛ (دسترسی به فرصت‌های واقعی واقعی برای پیشرفت) و رضایت از حقوق^۸ (میزان حقوق دریافتی، برابری ادراکی در مورد حقوق و روش پرداختی به کارکنان) (۴).

ناراضی‌تی شغلی در بین پرسنل پرستاری سبب گسستگی عاطفی، احساس افسردگی، خشم، کناره‌گیری و بی‌کفایتی می‌شود (۵). ارتباط محکمی بین عدم رضایت شغلی و ترک خدمت وجود دارد (۶) به طوری که طبق گزارش انجمن استخدام آمریکا، میزان جابه‌جایی کار پرستاران ۳۲ درصد و میزان ترک خدمت ۴۰ درصد

¹ Smith

² Kendall

³ Hullin

⁴ satisfaction of work

⁵ Satisfaction of boss

⁶ Satisfaction of Co-workers

⁷ Satisfaction of promotion

⁸ Satisfaction of salary

بالاتر دارد. برای سنجش اعتبار پرسش‌نامه از ضریب آلفا کرونباخ استفاده شد که مقدار ضریب کل به دست آمده ۰/۷۶۷ بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون تی تک نمونه‌ای استفاده شد.

یافته‌ها

در مطالعه حاضر، ۱۸۳ نفر شرکت داشتند که ۷۶/۵ درصد زن، ۶۶/۷ درصد متاهل، ۳۶/۰۶ درصد دارای میانگین سنی بالای ۳۵ سال، ۷۲/۷ درصد دارای تحصیلات کارشناسی و ۴۱/۵ درصد دارای سنوات خدمت زیر ۵ سال بودند (جدول شماره ۱).

عودت یا نقص اطلاعات کنار گذاشته شدند. ابزار جمع آوری اطلاعات در این مطالعه ۲ پرسش‌نامه بود.

(۱) پرسش‌نامه اول به مطالعه مشخصات فردی (جنسیت، سن، تحصیلات، سنوات خدمت و وضعیت تأهل) پرسنل پرستاری می‌پرداخت.

(۲) پرسش‌نامه رضایت شغلی ویسوکي و کروم^۱ که ۵ بعد ماهیت کار، سرپرست، همکار، سیستم ارتقاء و پرداخت را بررسی می‌کرد. پرسش‌نامه دارای ۳۹ گویه و براساس مقیاس افتراق معنایی تنظیم شده بود که حداقل نمره فرد ۳۹ و حداکثر آن ۱۹۵ بود که هرچه نمره فرد بالاتر باشد نشان از رضایت شغلی

جدول شماره (۱): وضعیت دموگرافیکی

مشخصات	وضعیت	تعداد	درصد
جنسیت	زن	۱۴۰	۷۶/۵
	مرد	۴۳	۲۳/۵
تاهل	مجرد	۶۱	۳۳/۳
	متاهل	۱۲۲	۶۶/۷
سن	۲۰-۲۵ سال	۴۴	۲۴/۰۴
	۲۶-۳۰ سال	۳۷	۲۰/۲۲
	۳۱-۳۵ سال	۳۶	۱۹/۶۷
	بالاتر از ۳۵ سال	۶۶	۳۶/۰۶
سطح تحصیلات	دیپلم	۲۹	۱۵/۸
	فوق دیپلم	۱۹	۱۰/۴
	کارشناسی	۱۳۳	۷۲/۷
	کارشناسی ارشد	۲	۱/۱
سنوات خدمت	زیر ۵ سال	۷۶	۴۱/۵
	۵-۱۰ سال	۳۲	۱۷/۵
	۱۱-۱۵ سال	۴۸	۲۶/۲
	۱۶ سال به بالا	۲۷	۱۴/۸

¹ Wysocki and Kromm

در رابطه با بررسی وضعیت رضایت شغلی شرکت کنندگان، از آزمون تی استفاده شد که یافته‌های آن در جدول شماره ۲ گزارش شده است.

جدول شماره (۲): گزارش آزمون تی در رابطه با رضایت شغلی و ابعاد آن

مقوله	تعداد	میانگین (۱-۵)	Sd	T	df	p-value
رضایت از کار	۱۸۳	۴/۱۰۳۸	۰/۷۳	۷۶/۰۳۳	۱۸۲	۰/۰۰۰
رضایت از سرپرست	۱۸۳	۴/۱۳۱۱	۰/۸۴۷	۶۵/۹۰۸	۱۸۲	۰/۰۰۰
رضایت از همکاران	۱۸۳	۳/۹۸۹۱	۰/۷۷	۷۰/۰۶	۱۸۲	۰/۰۰۰
رضایت از سیستم ارتقاء	۱۸۳	۳/۲۶۲۳	۱/۱۶۱	۳۸/۰۰۵	۱۸۲	۰/۰۰۰
رضایت از شیوه پرداخت	۱۸۳	۲/۵۰۲۷	۱/۰۰۴	۳۳/۶۹۵	۱۸۲	۰/۰۰۰
رضایت کلی	۱۸۳	۳/۸۴۷	۰/۷۰۲	۷۴/۱۲۲	۱۸۲	۰/۰۰۰

مؤلفه‌ها به جز مؤلفه شیوه پرداخت از وضعیت نسبتاً مطلوبی برخوردار بودند که به ترتیب بالاترین میانگین مؤلفه‌های متغیر رضایت شغلی عبارتند از: رضایت از سرپرست (۴/۱۳۱۱)، رضایت از کار (۴/۱۰۳۸)، رضایت از همکاران (۳/۹۸۹۱)، رضایت از سیستم ارتقاء (۳/۲۶۲۳) و رضایت از شیوه پرداخت (۲/۵۰۲۷). مطالعات زاهدی و همکاران نیز نشان داد که بیشتر کارکنان در مقیاس سرپرستی، همکاران و ماهیت کار از رضایت شغلی مطلوبی برخوردار هستند اما در مقیاس‌های ترفیعات و حقوق ماهیانه نارضایتی شغلی در بیشتر کارکنان وجود داشت (۱۳).

بنابر نتایج حاصل از مطالعه، پرسنل پرستاری از عوامل رفاهی مربوط به شغل خود رضایت ندارند و معتقدند که از امکانات رفاهی و حقوقی مناسبی برخوردار نیستند. در این مطالعه مشخص شد که از بین ۵ متغیر رضایت شغلی، متغیر شیوه پرداخت بیشترین نارضایتی کارکنان را به دنبال داشته است. این یافته در بسیاری از مطالعات دیگر تأیید گردیده است به طوری که عسکری و عباس‌نژاد در تحقیق خود نتیجه گرفتند از بین عوامل اقتصادی نارضایتی شغلی، سطح پایین درآمدها (حقوق) به عنوان رتبه اول و عدم پرداخت بموقع حق الزحمه‌ها به عنوان رتبه دوم قرار دارد (۱۴).

یافته‌های جدول شماره ۲ نشان می‌دهد پرسنل پرستاری، دارای رضایت شغلی نسبتاً مطلوب (میانگین ۳/۸۴۷) می‌باشند و نتایج حاصل از مؤلفه‌های پنجگانه متغیر رضایت شغلی نیز نشان می‌دهد که میانگین تمام مؤلفه‌ها به جز مؤلفه شیوه پرداخت از وضعیت نسبتاً مطلوبی برخوردار است که به ترتیب بالاترین میانگین مقوله رضایت از سرپرست (۴/۱۳۱۱) و پایین‌ترین میانگین مقوله رضایت از شیوه پرداخت (۲/۵۰۲۷) می‌باشد.

بحث و نتیجه گیری

یافته‌های مربوط به رضایت شغلی نشان داد که پرسنل پرستاری دارای رضایت شغلی نسبتاً مطلوب (میانگین ۳/۸۴۷) می‌باشند. در مطالعه میرزا بیگی و همکاران (۱۱) ۳۴/۳ درصد پرستاران از وضعیت شغلی خود بسیار راضی و راضی و ۶۵/۶۹ درصد ناراضی و بسیار ناراضی بودند. در مطالعه مانوکویان و همکاران (۱۲) ۴۹/۳ درصد پرستاران دارای رضایت شغلی بالا و ۵۰/۷ درصد دارای رضایت شغلی پایین بودند. نتایج حاصل از مؤلفه‌های پنجگانه متغیر رضایت شغلی نشان داد که میانگین تمام

ملازم و همکاران نیز عامل درآمد را به عنوان عامل نارضایتی و تنش پرستاران ذکر کردند (۱۵).

در رابطه با متغیر رضایت از ماهیت کار یافته‌ها نشان داد که پرسنل از رضایت نسبتاً مطلوبی برخوردار هستند. در عوامل درونی تئوری هرزبرگ متغیر ماهیت کار جزء عوامل انگیزشی شغلی است که سبب رضایت شغلی فرد می‌شود. معمولاً کارکنان شاغل در کارهای پر تحرک نسبت به کارکنانی که در کارهای یکنواخت و تکراری مشغول به فعالیت هستند احساس رضایت شغلی بیشتری دارند و هنگامی که ماهیت کار برایشان مهم باشد بهتر فعالیت می‌کنند. مقرب و همکاران بیان می‌کنند که مشاغل تخصصی پس از مدتی باعث کسالت و دل‌زدگی می‌شود و انگیزه به کار را کاهش می‌دهد و عدم رضایت شغلی پرستاران نیز ریشه در این مسئله دارد؛ بنابراین می‌توان از طریق متنوع نمودن شغل، تغییر محل خدمت، تشکیل جلسات تبادل نظر به منظور بهبود روحیه موجبات ایجاد انگیزه و رضایت شغلی آنان را فراهم نمود (۱۶).

در رابطه با متغیر رضایت از همکاران یافته‌ها نشان داد که پرسنل از رضایت نسبتاً مطلوبی برخوردار هستند که بیانگر وجود جو دوستانه و صمیمانه و پرهیز از رقابت‌های ناسالم است. در مطالعه میرزا بیگی و همکاران میزان رضایت از همکاران ۴۰/۸۲ درصد گزارش شده است (۱۱).

مطالعه افشاری مقدم و گلچین (۱۷)، یاقوتی (۱۰) نشان داد که میزان رضایت از همکاران بیشترین امتیاز را در بین سایر عوامل رضایت شغلی کسب کرده است. به نظر می‌رسد در محیط‌های بیمارستانی بیشترین عاملی که باعث رضایت شغلی شده و محیط کار مناسبی را برای پرستاران فراهم می‌کند عوامل اجتماعی شغل است به طوری که وجود روابط صمیمانه بین همکاران مانع ترک شغل آنان شده است (۵).

در رابطه با متغیر رضایت از سرپرست یافته‌ها نشان داد که پرسنل از رضایت نسبتاً مطلوبی برخوردار هستند.

از عوامل مهم در رضایت شغلی سرپرستی مناسب توسط مسئول مستقیم است به طوری که می‌توان پذیرفت مدیریت و نظارت صحیح سرپرست یکی از مهم‌ترین عوامل موفقیت سازمان‌های بهداشتی - درمانی می‌باشد. این یافته با یافته‌های زاهدی و همکاران (۱۳۷۹) و مقرب و همکاران (۱۳۸۴) همخوانی دارد.

در رابطه با متغیر رضایت از سیستم ارتقاء، یافته‌ها نشان داد که پرسنل از رضایت بالاتر از متوسط برخوردار هستند. بررسی رضایت شغلی در مقیاس سیستم ترفیعات و ارتقاء در مطالعه زاهدی و همکاران (۱۳۷۹) نشان داد که اکثر پرسنل نارضایتی خود را ابراز داشته‌اند. به طور کلی اظهار رضایت از شیوه دادن ترفیع در حد پایینی قرار دارد. این عدم رضایت به خصوص در شاخص "دریافت ترفیعات بر اساس لیاقت و شایستگی" مشاهده گردید که فقط ۲۷/۸ درصد پرسنل به آن اعتقاد داشتند. همچنین در مطالعه میرزا بیگی و همکاران میزان عدم رضایت از نظام ارزشیابی و ترفیعات ۶۶/۶۷ درصد و در مطالعه رجبی یکتا ۳۷ درصد بوده است (۱۱). بنابراین بازنگری در دادن ترفیع به پرسنل، مد نظر قرار دان عملکرد و توانایی آن‌ها و عدم تبعیض می‌تواند در افزایش رضایت شغلی پرسنل پرستاری مؤثر باشد.

شناسایی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی پرسنل پرستاری سبب می‌شود تا مدیران مراکز بهداشتی - درمانی از طریق فراهم آوردن محیط مناسب کاری توأم با امنیت شغلی در صدد پرورش نیروهای مستعد و با انگیزه برآیند که هم و غم خود را صرف مراقبت از بیماران و تحقق اهداف سازمانی نمایند. در این راستا پیشنهادات ذیل جهت بهبود رضایت شغلی این پرسنل ارائه می‌گردد: ۱- ارائه ترفیعات بر اساس لیاقت و شایستگی، ۲- برقراری جو دوستانه و صمیمانه و پرهیز از رقابت‌های ناسالم، ۳- گرایش به سوی مدیریت مشارکتی، ۴- ایجاد تنوع در شغل، ۵- رفع مشکلات اقتصادی و ۶- تقدیر و تشکر از پرسنل خصوصاً در جمع.

تشکر و قدردانی

صیور و وظیفه شناس سه بیمارستان خاتم الانبیاء (ص)، بوعلی و

امام علی (ع) شهر زاهدان تشکر و قدردانی نماییم.

در پایان بر خود لازم می‌بینیم از زحمات کلیه کسانی که ما را

در انجام این مطالعه یاری رساندند خصوصاً مدیریت و پرستاران

References:

- Hoseyni M, Shahzaydi Sh. The effect of training continuous promotion of quality on job satisfaction of nurses in hospitals Tajrish and Taleghani of Tehran. Tehran: The first National Conference on Hospital Resource Management; 2003. (Persian)
- Haugo EB, Laaschinger HKS. Power and opportunity in public health nursing work environment. *Public Health Nurs* 1996; 12(1): 42-9.
- Mogimi SM. Organization and management: research approach. 2nd Ed. Tehran: Termeh; 2001. (Persian)
- Hoseynzade D, Saemyan A. Job satisfaction, paying attention to staff and quality of working life. *Management* 2002; 12(63,64):40-7. (Persian)
- Tajvar M, Arab M, Khodabakhsh Nejad V. Job satisfaction in Tehran Children Medical Center 2003. *Health Management* 2006; 9(23):25-30. (Persian)
- Mohsenpur L, Navipur H, Ahmadi F. The study effect cooperative management on based on the quality circles of job satisfaction of nurses from perspective Herzberg. *J Army Univ Med Sci Iran* 2005; 3 (4):694-8. (Persian)
- Cole A. Pressure point. *Nurs Training* 1992; 87(46): 13.
- Sheykhi MR, Sarichlo MA, Javadi A, Moradi M. Effect of nurse empowerment plan against job stress in educational – health centers of Gods and Bualisinay of Qazvin. *J Qazvin Univ Med Sci* 2008; 12(4):38-42. (Persian)
- Dimeglio K, Padula C, Piatek C, Korber S, Barrett A, Ducharme M.. Group cohesion and nurse satisfaction: examination of a team- building approach. *Nurs Admin* 2005; 35(3): 20-110.
- Yaguti A. Review job satisfaction of nurses and its effective factors and provide appropriate mechanisms in Imam Khomeini Hospital (Dissertation). Tehran: Tehran University of Medical Sciences; 2004. (Persian)
- Mirzabeygi Gh, Salemi S, Sanjari M, Shirazi F, Heydari Sh, Maleki S. Job satisfaction of Iranian nurses. *J Hayat* 2009; 15(1): 49-54. (Persian)
- Manokiyani A, Pedram Razi Sh, Monjamed Z, Fagihzade S. Compare the job satisfaction of nurses section of the cancer and birth. *J Hayat* 2007; 13(3): 49-55. (Persian)
- Zahedi M, Palahang H, Ghafari M. The study staff job satisfaction in Chahar Mahal and Bakhtiari province. *J Share Kord Univ Med Sci* 2000; 2(1):27-33. (Persian)
- Askari F, Abasnejad A. The study professional stress factors in Community Nursing and Midwifery of Gonabad. *Ofoge Danesh* 2006; 12(4):12-20. (Persian)
- Molazem Z, Mohammad Hoseyni S, Karimi Z, Bagherizade Gh. Some factors of stressing Job and degree of their stress in Kohgiluyeh and Boyer Ahmad hospitals. *Armagane Danesh* 2002; 10(39):95-103. (Persian)
- Mogareb M, Madarshahiyan F, Aliabadi N, Rezayi N, Mohamadi A. Job satisfaction of nurses in educational hospitals of Birjand. *J Birjand Univ Med Sci* 2005; (3-4):92-9. (Persian)
- Afsharimogadam F, Golchin M. The assessment of job satisfaction and related factors in the nurses of educational hospital (Dissertation). Zanjan: Nursing Faculty of Zanjan University of Medical Sciences; 1995. (Persian).