

## مقایسه رضایت شغلی پرستاران بخش‌های سرطان و زایمان

آرپی مانوکیان\* شادان پدram رازی\*\* زهرا منجمد\*\* دکتر سقراط فقیه‌زاده\*\*\*

### چکیده

**زمینه و هدف:** رضایت شغلی عبارت است از نوع نگرش فرد نسبت به شغل خویش. افزایش رضایت شغلی پرستاران منجر به ارتقای کیفیت مراقبت‌های پرستاری شده و همچنین سبب کاهش تعداد پرستارانی می‌شود که حرفه خود را ترک می‌کنند. شرایط بخش‌های مختلف بیمارستان می‌تواند بر رضایت شغلی پرستاران مؤثر باشد. هدف از این مطالعه مقایسه رضایت شغلی پرستاران شاغل بخش‌های سرطان و زایمان است.

**روش بررسی:** این مطالعه توصیفی، مقطعی از نوع مقایسه‌ای می‌باشد. تعداد ۱۴۴ پرستار شاغل در بخش‌های سرطان (۹۴ نفر) و زایمان (۵۰ نفر) بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران در تابستان ۱۳۸۵ به صورت سرشماری مورد مطالعه قرار گرفتند. اطلاعات جمع‌آوری شده به وسیله پرسشنامه با استفاده از نرم‌افزار SPSS و آمار توصیفی و استنباطی تجزیه و تحلیل گردید.

**یافته‌ها:** مقایسه رضایت شغلی کلی و رضایت شغلی درونی پرستاران شاغل در بخش‌های سرطان با بخش‌های زایمان نشان داد که از این لحاظ بین دو بخش ارتباط آماری معنادار وجود ندارد (به ترتیب  $p=0/127$  و  $p=0/966$ ). اما بین رضایت شغلی بیرونی پرستاران شاغل در بخش‌های یاد شده ارتباط آماری معنادار مشاهده شد ( $p=0/039$ ). به عبارت دقیق‌تر رضایت شغلی بیرونی بیشترین درصد پرستاران بخش‌های زایمان (۵۴٪) در سطح بالا و بخش‌های سرطان (۶۳/۸٪) در سطح پایین بود.

**نتیجه‌گیری:** با توجه به این که رضایت شغلی بیرونی اکثریت پرستاران بخش‌های سرطان در سطح پایین قرار دارد، بازنگری لازم در زمینه شرایط خاص بخش‌های سرطان و نیز انجام اقداماتی جهت ارتقای رضایت شغلی بیرونی پرستاران امری ضروری است.

**واژه‌های کلیدی:** رضایت شغلی، بخش سرطان، بخش زایمان، پرستاری

نویسنده مسئول: آرپی مانوکیان؛ مرکز تحقیقات هماتولوژی - انکولوژی و پیوند مغز استخوان بیمارستان شریعتی  
e-mail: manookianarpi@yahoo.com

- دریافت مقاله: بهمن ماه ۱۳۸۵ - پذیرش مقاله: مهر ماه ۱۳۸۶

### مقدمه

امروزه منابع انسانی، سرمایه‌های بنیادی سازمان‌ها و منشأ هر گونه تحول و نوآوری در سازمان محسوب می‌شوند (۱) نظریه‌های جدید مدیریت بر این باورند که دو هدف اصلی مدیریت، افزایش کفایت خدمات و تأمین رضایت شاغلین می‌باشد رضایت شغلی شامل احساس یک کارمند

مبنی بر رضایت یا عدم رضایت در زمینه شغل خود می‌باشد (۲). هومن به نقل از Herzberg می‌نویسد: رضایت شغلی دارای دو بعد جداگانه است. یکی از این ابعاد که به عامل بهداشت معروف است در برگیرنده ویژگی‌های محیطی شغل و جنبه‌های بیرونی مانند سرپرستی، حقوق، روابط بین فردی، شرایط و موقعیت‌های کاری است. دومین بعد معروف به عوامل برانگیزنده است که در واقع عوامل وابسته به وظایف، محتوای شغل و جنبه‌های درونی آن بوده و در

\* کارشناس ارشد پرستاری، مرکز تحقیقات هماتولوژی - انکولوژی و پیوند مغز استخوان بیمارستان شریعتی دانشگاه علوم پزشکی تهران  
\*\* مربی گروه آموزش پرستاری داخلی جراحی دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران  
\*\*\* استاد گروه آموزشی آمار زیستی دانشگاه تربیت مدرس

برگیرنده جنبه‌هایی مانند اهمیت دادن به پیشرفت، مسؤولیت و رشد است (۳).

در طی دهه‌های اخیر رضایت شغلی پرستاران، مورد توجه محققین پرستاری قرار گرفته است (۴). از عوامل مؤثر بر رضایت شغلی پرستاران می‌توان به استقلال کاری، شرایط و محیط کاری و حمایت‌های سازمانی اشاره نمود (۵). Ruggiero عقیده دارد رضایت شغلی پرستاران می‌تواند تحت تأثیر فشار کاری، برنامه نوبت‌های کاری پرستاران، افسردگی و استرس قرار گیرد (۶). در مورد پرستاران کشور ما هروآبادی و مرباغی بر این باورند که علت اصلی ترک خدمت و غیبت پرستاران، عدم رضایت کاری است که مشکل اساسی مدیران خدمات پرستاری می‌باشد (۷).

از طرفی در رابطه با بُعد درونی رضایت شغلی نیکبخت نصرآبادی و همکاران در پژوهش خود تحت عنوان تجربه پرستاری در ایران می‌نویسند: برای اکثر افرادی که در حرفه پرستاری شاغل هستند عشق و علاقه، کمک به افراد و مسایل غیر مادی مهم‌تر از محرک‌های خارجی از جمله مقام، سمت و حقوق بالا می‌باشد (۸). منجمد و همکاران در نتایج مطالعه خود تحت عنوان بررسی میزان رضایت شغلی کادر پرستاری مراکز بهداشتی، درمانی و آموزشی سراسر کشور در سال ۱۳۸۰، نشان دادند که ۷۸/۲٪ از پرستاران از رضایت شغلی متوسط برخوردار بوده‌اند، ۲۰/۶٪ آنان رضایت شغلی پایین و تنها ۱/۲٪ رضایت شغلی بالا داشته‌اند (۹). بین فشارهای شغلی با رضایت شغلی رابطه خطی منفی و معناداری وجود دارد (۱۰). در بررسی رضایت شغلی بایستی به

تفاوت بخش‌های بیمارستان توجه نمود. شرایط و محیط هر بخش تأثیر به‌سزایی بر نگرش پرستاران نسبت به محیط کاری و نحوه رفتار سرپرستاران دارد (۱۱). کار با افراد سرطانی به عنوان کاری دشوار و استرس‌آفرین قلمداد می‌شود. شواهد حاکی از آن است که با افزایش مرگ و میر در بخش سرطان، میزان استرس پرستاران افزایش می‌یابد (۱۲). در مقابل مطالعات نشان می‌دهد که سهم بودن در اتفاقات مهم زندگی از جمله تولد نوزاد، یکی از عوامل رضایت بخش حرفه پرستاری می‌باشد (۱۳).

در بیمارستان‌هایی که پرستاران شاغل در آن رضایت شغلی بالایی دارند، مراقبت‌های پرستاری از کیفیت مطلوب‌تری برخوردار است. در مقابل نارضایتی شغلی به شدت در ارتباط با افزایش فشار کاری پرستاران بوده و فشارکاری بیش از حد نیز مرتبط با افزایش مرگ و میر بیماران می‌باشد (۴). Tomey پیامدهای نارضایتی شغلی پرستاران را کاهش بهره‌وری، افزایش غیبت و جابه‌جایی سریع پرستاران می‌داند (۱۴). با توجه به اهمیت رضایت شغلی پرستاران، همچنین تفاوت شرایط محیط کاری بخش‌های سرطان و زایمان، این مطالعه با هدف مقایسه رضایت شغلی پرستاران شاغل در بخش‌های سرطان و زایمان انجام گرفت.

### روش بررسی

این مطالعه توصیفی، مقطعی از نوع مقایسه‌ای می‌باشد. در این مطالعه، کلیه پرستاران شاغل بخش‌های سرطان و زایمان بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران که واجد معیارهای

ورود به مطالعه بودند، در مقطع زمانی تابستان ۱۳۸۵ شرکت نمودند. به این ترتیب تعداد ۱۴۴ نفر (۹۴ پرستار شاغل بخش‌های سرطان و ۵۰ پرستار شاغل بخش‌های زایمان) به صورت سرشماری مورد مطالعه قرار گرفتند. معیارهای ورود به مطالعه عبارت بود از: ۱- اشتغال در بخش‌های سرطان یا زایمان بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران در سمت سرپرستار، جانشین سرپرستار و پرستار بخش ۲- داشتن مدرک کارشناسی پرستاری ۳- جنسیت زن در بخش‌های سرطان (برای حفظ یک پارچگی جامعه مورد مطالعه) ۴- داشتن حداقل یک سال سابقه کار در بخش مربوط (جهت رعایت تجربه مواجهه با جنبه‌های خوشایند و ناخوشایند بخش‌ها). ابزار گردآوری داده‌ها در این مطالعه پرسشنامه‌ای است متشکل از دو بخش: بخش اول شامل ۱۶ سؤال در زمینه مشخصات فردی پرستاران (سن، میزان تحصیلات، وضعیت تأهل، سمت شغلی، وضعیت استخدام، سابقه کاری، کل حقوق دریافتی و ...)، بخش دوم شامل ۲۱ سؤال در زمینه رضایت شغلی پرستاران که خود از دو بخش رضایت شغلی درونی (۷ سؤال) و رضایت شغلی بیرونی (۱۴ سؤال) تشکیل شده است. رضایت شغلی درونی در برگیرنده مواردی است همچون عزت نفس، ارتقای فردی، لذت از شغل، موفقیت، انطباق با وضعیت موجود، لذت از پیشرفت و سازگاری با کار. رضایت شغلی بیرونی در برگیرنده مواردی همچون استرس و فشار کاری، استقلال کاری، روابط بین فردی، محیط کاری، میزان نظارت، احترام، آگاهی از فعالیت‌ها (بازخورد)، مشارکت در تعیین رویه‌ها، حقوق، ایمنی شغلی، رضایت از کار با بیمار،

امکانات و تجهیزات و نوبت کاری می‌باشد. پرسشنامه یاد شده بر پایه پرسشنامه رضایت شغلی Mohrman-Cooke-Mohrman job satisfaction scales (۱۵) تدوین گردیده است و به علت افزودن چند سؤال به پرسشنامه اصلی روایی ابزار مجدداً سنجیده شد. تعیین روایی ابزار از طریق اعتبار محتوا صورت گرفت و جهت سنجش اعتماد علمی، از آزمون مجدد (با فاصله زمانی ۲ هفته) استفاده شد. ضریب پایایی بالای ۰/۸ به دست آمد. پاسخگویی بر اساس مقیاس لیکرت (۶-۱) می‌باشد که عدد ۱ نشان‌دهنده پایین‌ترین میزان رضایت و عدد ۶ نشان‌دهنده بالاترین میزان رضایت است. جهت تجزیه تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS و آمار توصیفی (فراوانی مطلق و نسبی) و استنباطی (آزمون مجذور کای) استفاده شد. رضایت شغلی درونی، بیرونی و کل رضایت شغلی با استفاده از میانگین به دو سطح بالا و پایین تقسیم گردید. میانگین امتیاز در مورد رضایت شغلی درونی ۲۴، رضایت شغلی بیرونی ۴۹ و رضایت شغلی کلی ۷۴ محاسبه گردید و سطوح بالا و پایین با توجه به اعداد یاد شده مشخص شد.

### یافته‌ها

بر اساس یافته‌های این مطالعه حدود نیمی از پرستاران بخش‌های سرطان (۴۶/۸٪) و زایمان (۵۲٪) در گروه سنی ۳۰-۴۰ سال قرار داشتند. بیشترین درصد پرستاران بخش‌های سرطان (۶۹/۱٪) و زایمان (۶۰٪) وضعیت استخدامی رسمی قطعاً داشتند. همچنین سابقه کاری بیش از نیمی از پرستاران بخش سرطان (۵۶/۴٪) و ۶۰٪ پرستاران بخش زایمان زیر ۱۰ سال بود.

حدود نیمی از پرستاران بخش سرطان (۴۸/۹٪) و بیش از نیمی از پرستاران بخش زایمان (۵۸٪) حقوق ماهیانه ۲۵۰-۳۵۰ هزار تومان دریافت می‌نمودند. نتایج نشان داد ارتباط معنادار آماری بین مشخصات فردی پرستاران بخش‌های سرطان و زایمان وجود ندارد ( $p > 0/05$ )، و دو گروه همگن می‌باشند. همچنین نتایج مطالعه نشان داد پرستاران شاغل بخش‌های سرطان و زایمان به یک نسبت (۶۶٪) از رضایت شغلی درونی بالا برخوردار هستند و ارتباط معناداری بین دو متغیر رضایت شغلی درونی و نوع بخش دیده نشد ( $p = 0/996$ ). در مقابل بیشترین درصد پرستاران شاغل در بخش‌های سرطان (۶۳/۸٪)

رضایت شغلی بیرونی پایین و بیشترین درصد پرستاران شاغل در بخش‌های زایمان (۵۴٪) رضایت شغلی بیرونی بالا داشتند. همچنین ارتباط معناداری بین دو متغیر رضایت شغلی بیرونی و نوع بخش دیده شد ( $p = 0/039$ ) (جدول شماره ۱). همچنین مطابق با یافته‌های مطالعه ارتباط معناداری بین دو متغیر رضایت شغلی کلی و نوع بخش نشان داده نشد ( $p = 0/637$ )، (جدول شماره ۲). در میان مشخصات فردی تنها بین کل حقوق دریافتی و رضایت شغلی ارتباط معنادار آماری مشاهده شد ( $p = 0/026$ ) به این معنی که با افزایش کل حقوق دریافتی، سطح رضایت شغلی افزایش می‌یابد.

**جدول ۱:** مقایسه ابعاد رضایت شغلی پرستاران شاغل بخش‌های سرطان و زایمان و مامایی بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران در سال ۱۳۸۵

نتیجه آزمون	جمع		زایمان و مامایی		سرطان		بخش	
	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	فراوانی	ابعاد رضایت شغلی
$\chi^2 = 0/000$ df=۱ $p = 0/996$	۳۴	۴۹	۳۴	۱۷	۳۴	۳۲	پایین	رضایت شغلی درونی
	۶۶	۹۵	۶۶	۳۳	۶۶	۶۲	بالا	
	۱۰۰	۱۴۴	۱۰۰	۵۰	۱۰۰	۹۴	جمع	
$\chi^2 = 4/25$ df=۱ $p = 0/039$	۵۷/۶	۸۳	۴۶	۲۳	۶۳/۸	۶۰	پایین	رضایت شغلی بیرونی
	۴۲/۴	۶۱	۵۴	۲۷	۳۶/۲	۳۴	بالا	
	۱۰۰	۱۴۴	۱۰۰	۵۰	۱۰۰	۹۴	جمع	

**جدول ۲:** مقایسه رضایت شغلی کلی پرستاران شاغل بخش‌های سرطان و زایمان و مامایی بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران در سال ۱۳۸۵

نتیجه آزمون	جمع		زایمان و مامایی		سرطان		بخش	
	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	فراوانی	سطح رضایت شغلی
$\chi^2 = 0/222$ df=۱ $p = 0/637$	۵۰/۷	۷۳	۴۸	۲۴	۵۲/۱	۴۹	پایین	سطح رضایت شغلی
	۴۹/۳	۷۱	۵۲	۲۶	۴۷/۹	۴۵	بالا	
	۱۰۰	۱۴۴	۱۰۰	۵۰	۱۰۰	۹۴	جمع	

## بحث

همان‌طور که نتایج مطالعه نشان داد سطح رضایت شغلی بیرونی پرستاران بخش زایمان از پرستاران بخش سرطان بالاتر است، ولی در مقایسه رضایت شغلی درونی و کل رضایت شغلی پرستاران شاغل در دو بخش زایمان و سرطان تفاوت آماری معناداری مشاهده نشد.

عواملی همچون کمبود نیروی انسانی، فشار کاری، استرس، نوبت کاری در گردش منجر به کاهش سطح رضایت شغلی پرستاران گردیده است. با تأمل در موارد اشاره شده می‌توان دریافت، اکثر عوامل مذکور جزو مواردی هستند که بر رضایت شغلی بیرونی تأثیر می‌گذارند. شرایط خاص بخش سرطان همچون فشار کاری بالا و مواجهه با عوارض سمی شیمی درمانی، منجر به کاهش سطح رضایت شغلی بیرونی پرستاران مذکور گردیده است. Cohen و Sarter در مطالعه خود که به منظور توصیف یک روز کاری پرستاران بخش‌های سرطان انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که پرستاران مذکور روزانه وظایف چندگانه و پیچیده‌ای همانند تجویز شیمی درمانی را انجام داده و مکرراً با مشکلات و واکنش‌های روانی بیماران نسبت به سرطان مواجه می‌شوند. همچنین نتایج حاکی از آن بود که پرستاران مذکور در مورد شغل خود از رضایت کمتری برخوردار هستند (۱۶). در مقابل شرایط بخش زایمان (از جمله مواجهه با وقایع خوشایند زندگی همچون تولد نوزاد و حیات) به رضایت شغلی بیرونی بالاتر می‌انجامد. از طرفی کار پرستاری و مراقبت، با توجه به ماهیت معنوی آن می‌تواند احساس عمیق رضایت درونی را در

فرد ایجاد نماید که خود می‌تواند یکی از دلایل بالا بودن رضایت شغلی درونی در پرستاران هر دو گروه قلمداد گردد. بر اساس نتایج مطالعه Collins رضایت شغلی پرستار - ماماهاایی که در امر زایمان مشارکت داشتند، بیشتر از سایر پرستار - ماماهاایی بود که در بخش‌های دیگر بیمارستان شاغل بودند (۱۷). James و همکاران در تحقیق خود درباره نگرش پرستاران بخش زایمان نتیجه گرفتند که پرستاران بخش یاد شده از نقش حمایتی خود در حین زایمان و نیز مراقبت‌های زایمانی بسیار خوشنود بوده و رضایت بالایی نسبت به نقش خود در بخش زایمان دارند (۱۸).

نتایج تحقیق Cimete و همکاران تحت عنوان «بررسی رضایت شغلی و کیفیت زندگی پرستاران» نشان داد که میانگین رضایت شغلی درونی واحدهای مورد پژوهش (۳/۹) از میانگین رضایت شغلی بیرونی آنان (۲/۹۵) بیشتر است (۱۹). در مقابل نتایج پژوهش صانعی که با هدف تعیین ارتباط بین سبک‌های رهبری سرپرستاران با رضایت شغلی پرستاران شاغل بخش‌های داخلی و جراحی بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام گرفت، نشان داد رضایت شغلی درونی بیشترین درصد پرستاران یاد شده (۵۸/۷٪) در سطح پایین و رضایت شغلی بیرونی بیشترین درصد آنان (۵۵٪) در سطح بالا قرار دارد. همچنین آزمون آماری  $\chi^2$  بین رضایت شغلی کلی و نوع بخش ارتباط معناداری را نشان داد ( $p=0/002$ ) (۲۰).

نتایج مطالعه منجمد و همکاران بیانگر آن بود که رضایت شغلی اکثریت کادر پرستاری کل کشور (۷۸/۲٪) در حد متوسط قرار دارد و

تنها ۱/۲٪ آن‌ها از رضایت شغلی بالا برخوردار هستند (۹).

آگاهی از رضایت شغلی پرستاران می‌تواند اطلاعات مهمی برای مسئولین و مدیران پرستاری فراهم آورد تا با تعیین برنامه‌های مدیریتی، ترک حرفه پرستاری را کاهش و بهره‌وری شغلی را افزایش دهند.

مطالعه حاضر پیشنهاد می‌شود عوامل مؤثر بر رضایت شغلی درونی و بیرونی پرستاران بخش‌های مذکور مورد بررسی قرار گیرد. همچنین مسئولین و سیاست‌گذاران می‌توانند از نتایج این مطالعه جهت ارتقای رضایت شغلی بیرونی پرستاران (همچون حقوق و مزایا، ساعات کاری و ...) استفاده نمایند.

### نتیجه‌گیری

مطابق با نتایج این مطالعه بین رضایت شغلی بیرونی پرستاران بخش‌های سرطان و زایمان، ارتباط معنادار وجود دارد ولی بین رضایت شغلی درونی پرستاران بخش‌های یاد شده و همچنین بین رضایت شغلی کلی آنان ارتباط معناداری وجود ندارد. با توجه به نتایج

### شکر و قدردانی

قدردانی و سپاس خود را از معاونت محترم پژوهشی دانشگاه، ریاست و معاونت محترم پژوهشی دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران و تمام افرادی که به نحوی در انجام این پژوهش ما را یاری رساندند اعلام می‌نماییم.

### منابع

- ۱ - میرسپاسی ناصر. مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار با نگرشی به روند جهانی شدن، چاپ بیست و چهارم، تهران: انتشارات میر، ۱۳۸۴.
- 2 - Demir C, Ozaltin H, Celik Y. Determining the level of job satisfaction of nurses working at Turkish military forces hospitals. *Mil Med.* 2002 May; 167(5): 402-5.
- ۳ - هومن حیدرعلی. تهیه و استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی، چاپ اول، تهران: انتشارات مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی، ۱۳۸۱.
- 4 - Best MF, Thurston NE. Canadian public health nurses' job satisfaction. *Public Health Nurs.* 2006 May-Jun; 23(3): 250-5.
- 5 - Mrayyan MT. Nurse job satisfaction and retention: comparing public to private hospitals in Jordan. *J Nurs Manag.* 2005 Jan; 13(1): 40-50.
- 6 - Ruggiero JS. Health, work variables, and job satisfaction among nurses. *J Nurs Adm.* 2005 May; 35(5): 254-63.
- ۷ - هروآبادی شفیقه، مرباغی اکرم. مدیریت پرستاری و مامایی، چاپ اول، تهران: انتشارات دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی - درمانی ایران، ۱۳۷۵.
- 8 - Nasrabadi AN, Emami A, Yekta ZP. Nursing experience in Iran. *Int J Nurs Pract.* 2003 Apr; 9(2): 78-85.
- ۹ - منجمد زهرا، قربانی طاهره، مستوفیان فرناز، اویسی‌پور رکسانا، نخست‌پندی صغری، محمودی محمود. بررسی میزان رضایت شغلی گروه پرستاری مراکز بهداشتی، درمانی و آموزشی سراسر کشور. «حیات» مجله دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران. ۱۳۸۳؛ ۱۰(۲۳): ۳۹-۴۸.
- ۱۰ - بهنودی زهرا. بهداشت و استرس شغلی، چاپ اول، تهران: انتشارات نشر و تبلیغ بشری، ۱۳۸۴.
- 11 - Adams A, Bond S. Hospital nurses' job satisfaction, individual and organizational characteristics. *J Adv Nurs.* 2000 Sep; 32(3): 536-43.

- 12 - Corner J. Nurses' experiences of cancer. *European Journal of Cancer Care*. 2002; 11(3): 193-199.
- 13 - McNeese-Smith DK. A content analysis of staff nurse descriptions of job satisfaction and dissatisfaction. *J Adv Nurs*. 1999 Jun; 29(6): 1332-41.
- 14 - Tomey AM. *Guide to nursing management and leadership*. St. Louis: Mosby; 2000.
- 15 - Stumpf MN. The relationship of perceived leadership styles of North Carolina county extension directors' to job satisfaction of county extension professionals. Available from: <http://www.ncsu.edu>. Accessed at: 2003.
- 16 - Cohen MZ, Sarter B. Love and work: oncology nurses' view of the meaning of their work. *Oncol Nurs Forum*. 1992 Nov-Dec; 19(10): 1481-6.
- 17 - Collins C. Job satisfaction of CNMs. Luxury or necessity?. *J Nurse Midwifery*. 1990 Jul-Aug; 35(4): 237-44.
- 18 - James DC, Simpson KR, Knox GE. How do expert labor nurses view their role? *J Obstet Gynecol Neonatal Nurs*. 2003 Nov-Dec; 32(6): 814-23.
- 19 - Cimete G, Gencalp NS, Keskin G. Quality of life and job satisfaction of nurses. *J Nurs Care Qual*. 2003 Apr-Jun; 18(2): 151-8.
- ۲۰ - صانعی قاسم. بررسی ارتباط بین سبک‌های رهبری سرپرستاران با رضایت شغلی پرستاران شاغل در بخش‌های داخلی و جراحی بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی تهران سال ۱۳۸۲. پایان‌نامه کارشناسی ارشد پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، ۱۳۸۳.

