

ارتباط بین رضایت شغلی و کیفیت روابط زناشویی پرستاران شاغل در اتاق عمل مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی گلستان

سوگند خسروی*، علی اکبر آقایی نژاد**، دکتر سهیلا کلانتری***، نفیسه عابدیان****
دکتر نویسا سیدقاسمی****، محمد کلاته عربی*

چکیده:

زمینه و هدف: رضایت شغلی می‌تواند از عوامل مهم و تأثیرگذار بر کیفیت روابط زناشویی باشد. از طرفی کیفیت روابط زناشویی یکی از مهمترین عوامل اثرگذار بر عملکرد خانواده می‌باشد. لذا پژوهش حاضر با هدف تعیین ارتباط رضایت شغلی و کیفیت روابط زناشویی پرستاران شاغل در اتاق عمل در مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی گلستان انجام گرفت.

مواد و روش‌ها: این مطالعه توصیفی - تحلیلی از نوع همبستگی به روش سرشماری روی 79 نفر با مدرک کارشناس / کاردان یا بالاتر هوشبری و اتاق عمل مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی گلستان انجام گرفت. داده‌ها با استفاده از فرم مشخصات دموگرافیک، پرسشنامه رضایت شغلی Loutanz توسط لوتانز در سال (2007) و پرسشنامه کیفیت روابط زناشویی Enrich توسط السن در سال (1993) جمع‌آوری شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS نسخه 20 و آزمون آماری میانگین، انحراف معیار و ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده گردید.

یافته‌ها: تعداد 57 نفر (72/2 درصد) زن و 22 نفر (28/8 درصد) مرد در مطالعه شرکت کردند. میانگین و انحراف معیار کیفیت زناشویی $17/7 \pm 0/2$ و رضایت شغلی $18/2 \pm 2/6$ می‌باشد که در گروه مردان ارتباط خطی بین رضایت شغلی و کیفیت روابط زناشویی مشاهده نشد ($rs < 0/000$ ، $P > 0/05$) در حالیکه در زنان ارتباط خطی بین رضایت شغلی و کیفیت روابط زناشویی مشاهده شد که شدت این ارتباط نیز بسیار ضعیف با جهت معکوس بود ($rs = -0/054$ ، $P = 0/000$).

نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش حاضر نشان داد که جنسیت با رضایت شغلی و کیفیت روابط زناشویی ارتباط منفی معنادار وجود دارد که نیازمند بررسی مطالعات بیشتر با حجم نمونه بالایی می‌باشد. پیشنهاد می‌گردد؛ برای زنان شاغل متاهل کلاس‌هایی در قالب بازآموزی در جهت بهبود سلامت خانواده برگزار گردد.

واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی، کیفیت روابط زناشویی، پرستار، اتاق عمل

نویسنده پاسخگو: دکتر محمد کلاته عربی
تلفن: 01732430319

E-mail: sogandkhosravi99@gmail.com

* کارشناسی تکنولوژی اتاق عمل، دانشگاه علوم پزشکی گلستان

** مربی، مرکز تحقیقات علوم آزمایشگاهی، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی گلستان

*** استادیار، دکترای پرستاری، مرکز تحقیقات علوم آزمایشگاهی، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی گلستان

**** کارشناسی ارشد پرستاری مراقبت ویژه، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی گلستان

***** استادیار، دکترای آمار زیستی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی گلستان

تاریخ وصول: 1402/10/05

تاریخ پذیرش: 1403/02/10

زمینه و هدف

پرستاری یکی از پرتنش ترین شغل‌ها محسوب می‌شود. کمبود نیروی پرستاری و نرخ بالای ترک پرستاران از خدمت، یکی از نگرانی‌های عمده سیستم بهداشتی و درمانی می‌باشد که تأثیر منفی بر کارایی و اثربخشی سیستم بهداشتی و درمانی می‌گذارد.¹

استرس شغلی و نارضایتی شغلی یکی از مشکلات مشترک تمام پرستاران است.²⁻⁴ بطوریکه "رضایت شغلی" تحت تأثیر عوامل مختلفی از جمله؛ شرایط کار، نظام سازمانی شغل، روابط حاکم بر محیط کار و عوامل فرهنگی و "نارضایتی شغلی" تحت تأثیر عواملی از قبیل ایستادن‌های طولانی و کم‌درد، برخورد ناصحیح برخی از پرسنل، میزان حقوق، شیفت‌های سنگین، کمبود امکانات و حوادث شغلی می‌باشد.⁵ همچنین مطالعات متعددی نشان دادند؛ بین وضعیت تأهل و رضایت شغلی ارتباط وجود دارد به طوریکه پرستاران مجرد نسبت به پرستاران متأهل روند نارضایتی بیشتری از شغل نشان می‌دهند و ازدواج با رضایت شغلی همبستگی مثبت و معنادار دارد.⁶⁻⁷ از طرفی در برخی از مطالعات دیگر ارتباطی بین وضعیت تأهل و رضایت شغلی وجود نداشت.⁸ نارضایتی شغلی علت اصلی ترک خدمت، تعویض شغلی، افزایش اختلالات روانی و مهاجرت پرستاران می‌باشد.³⁻⁴ افزایش نارضایتی شغلی بر شغل و روابط زناشویی تأثیرگذار است.⁹⁻¹⁰ این مطالعات اهمیت درک تأثیر ازدواج بر رضایت شغلی پرستاران را برجسته نموده است.¹¹

کیفیت روابط زناشویی یکی از مهمترین عوامل اثرگذار بر عملکرد خانواده می‌باشد و از مهمترین شاخص‌های رضایت از زندگی است.¹² کیفیت روابط زناشویی با رضایت شغلی نیز مرتبط می‌باشد.¹³⁻¹⁵ افراد تمایل دارند از زندگی زناشویی خود لذت برده و احساس رضایت داشته باشند.¹¹ افزایش کیفیت این روابط، می‌تواند بر ارائه خدمات در اتاق عمل، تربیت فرزندان، وضعیت جسمانی و روانی و رضایت جنسی تأثیر داشته باشد.¹³ مطالعات قبلی ارتباط منفی بین تعارض خانواده - کار و رضایت شغلی را نشان دادند،¹⁵ که تضاد بین نقش‌های شغلی و خانوادگی می‌تواند تأثیر منفی بر زندگی و رضایت شغلی آنها بگذارد.¹⁶

از آنجایی که خانواده یکی از رکن‌های اصلی جامعه بشمار می‌رود و دستیابی به جامعه سالم در گرو سلامت خانواده و تحقق خانواده سالم مشروط بر برخورداری از سلامت روانی و داشتن رابطه‌های مطلوب با یکدیگر است و از طرف دیگر تعارض بین کار - خانواده بعنوان یکی از مهمترین مسائل در دنیای کسب و کار امروز به حساب می‌آید.¹⁷ پس ضروری به نظر می‌رسد که بین شغل و خانواده در تمامی زمینه‌ها تعادل ایجاد شود و به نیازهای متعدد و مؤثر در حیطه شغل و خانواده پرداخته شود.¹⁸ لذا مطالعه حاضر با هدف تعیین ارتباط بین رضایت شغلی و کیفیت روابط زناشویی در پرستاران شاغل در اتاق عمل مراکز آموزشی درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی گلستان در سال 1400 انجام شد.

مواد و روش‌ها

این مطالعه توصیفی - تحلیلی از نوع همبستگی روی پرستاران شاغل در اتاق عمل مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی گلستان به صورت سرشماری در سال 1400 انجام گرفت. در این نمونه‌گیری، 79 پرستار اتاق عمل، با در نظر گرفتن معیارهای ورود و خروج، انتخاب شدند که از تمامی شرکت‌کنندگان قبل از شرکت در پژوهش، رضایت نامه آگاهانه اخذ گردید.

معیار ورود شامل؛ شاغل بودن، داشتن حداقل یک سال سابقه کار در بخش، رضایت آگاهانه، تأهل بیش از دو سال، داشتن مدرک کاردانی اتاق عمل و یا هوشبری و بالاتر بود. معیار خروج تکمیل ناقص دو پرسشنامه اصلی (رضایت شغلی و کیفیت روابط زناشویی) به میزان 10 درصد از سوالات بود.

داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های اطلاعات دموگرافیک، پرسشنامه رضایت شغلی Loutanz که توسط لوتنز در سال (2007) و پرسشنامه کیفیت روابط زناشویی Enrich که توسط السن در سال (1993) ایجاد شد.

در مشخصات دموگرافیک مواردی چون سن، جنس، سابقه، درآمد ماهیانه، تحصیلات مورد بررسی قرار گرفت.

مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای متغیرهای کیفی از آمار توصیفی و متغیرهای کمی به صورت میانگین و انحراف معیار بیان گردید. نرمال بودن توزیع داده‌های مربوط به متغیرهای رضایت شغلی و کیفیت روابط زناشویی با استفاده از آزمون شاپیروویلک بررسی شد. با توجه به غیرنرمال بودن توزیع داده‌ها، از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده گردید و سطح معنی‌داری آزمون‌ها 0/05 در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

در پژوهش حاضر 79 پرستار اتاق عمل شرکت نمودند که 22 نفر مرد (27/8 درصد) و 57 نفر زن (72/2 درصد) بودند که مشخصات دموگرافیک آنها بر اساس سن، سابقه کار، تحصیلات، درآمد ماهیانه، مطابق جدول 1 سنجیده شد.

جدول 1- توزیع فراوانی نمونه‌ها بر اساس متغیرهای دموگرافیک

متغیر جمعیت شناختی	تعداد (درصد)
جنس	مذکر 22 (27/8)
	مؤنث 57 (72/2)
سن	30-20 سال 38 (48/1)
	40-31 سال 25 (31/6)
تحصیلات	50-41 سال 16 (20/3)
	کارشناسی 69 (87/3)
درآمد ماهیانه	کارشناسی ارشد 10 (12/7)
	بین 5 تا 8 میلیون 57 (72/1)
سابقه کار	بیشتر از 8 میلیون 22 (27/9)
	1-5 سال 30 (38)
سابقه کار	10-6 سال 21 (26/6)
	15-11 سال 10 (12/6)
سابقه کار	20-15 سال 9 (11/4)
	25-20 سال 9 (11/4)

برای سنجش رضایت شغلی از پرسشنامه رضایت شغلی Loutanz استفاده شد که دارای 65 گویه که نحوه نمره‌دهی آن در طیف 5 درجه‌ای لیکرت از "بسیار مهم" (4 نمره) تا "شامل نمی‌شود" (0 نمره) قرار داشت که در 11 حیطه می‌باشد که شامل حقوق و دستمزد، خط مشی حاکم بر محیط کار، ارتباط با سایر همکارانش، امنیت شغلی، شرایط محیط کار، نحوه نظارت و سرپرستی، شناخت و قدردانی از افراد و کار آنها، پیشرفت و توسعه شغلی، ماهیت کار مسئولیت‌پذیری و موفقیت شغلی بود. در مطالعه‌ای تحریر و همکارانش (1389) روایی ابزار با روش روایی محتوی تأیید شد و میزان پایایی آن با استفاده از روش آزمون، بازآزمون 0/94 محاسبه گردید.¹⁹

همچنین برای سنجش کیفیت روابط زناشویی از پرسشنامه Enrich استفاده شد. این پرسشنامه دارای 47 سوال که در طیف پنج درجه‌ای لیکرت از 1 (کاملاً مخالفم) تا 5 (کاملاً موافقم) قرار داشت که دامنه نمرات پرسشنامه به صورت: "نمره‌های کمتر از 30" نشانگر نارضایتی شدید همسران از روابط زناشویی، "نمره‌های بین 30 تا 40" نشانگر عدم رضایت از روابط زناشویی همسران، "نمره‌های بین 40 تا 60" نشانگر رضایت نسبی و متوسط از روابط زناشویی همسران، "نمره‌های بین 60 تا 70" نشانگر رضایت زیاد همسران از روابط زناشویی، "نمره‌های بالاتر از 70" نشانگر رضایت فوق العاده از روابط زناشویی بین همسران می‌باشد. پرسشنامه شامل 12 مقیاس که عبارتند از: پاسخ قراردادی، رضایت زناشویی، مسایل شخصیتی، ارتباط زناشویی، حل تعارض، نظارت مالی، فعالیت‌های مربوط به اوقات فراغت، روابط جنسی، ازدواج و فرزندان، بستگان و دوستان، نقش‌های مساوات طلبی و جهت‌گیری عقیدتی ساخته شده است. این پرسشنامه توسط سلیمان‌یان به فارسی ترجمه شده است که بعد از تأیید روایی محتوی، پایایی ابزار از طریق ضریب آلفای کرونباخ ($\alpha = 95/0$) تأیید شده است.¹⁹

برای جمع‌آوری داده‌ها پژوهشگر به صورت هفتگی و هفته‌ای سه بار در شیفت‌های صبح، عصر و شب به بخش اتاق عمل مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی گلستان مراجعه و اهداف مطالعه و نحوه تکمیل پرسشنامه برای شرکت کنندگان توضیح داده شد و نسبت به اخذ رضایت آگاهانه کتبی اقدام گردید.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS نسخه 20 استفاده شد. داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و تحلیلی

جدول 2- میانگین و انحراف معیار نمره کیفیت روابط زناشویی و رضایت شغلی پرستاران شاغل در اتاق عمل

جنسیت	تعداد	کیفیت روابط زناشویی	رضایت شغلی
		میانگین \pm انحراف معیار	میانگین \pm انحراف معیار
مرد	22	18/4 \pm 1/6	17/5 \pm 3/5
زن	57	17/5 \pm 1/2	18/4 \pm 1/5
کل	79	17/7 \pm 0/2	18/2 \pm 2/6

دارد. در حالیکه در مطالعه اکبری و همکارانش در ایران؛ رضایت شغلی پرستاران زن و مرد در سطح متوسط بود. همچنین میزان رضایت شغلی کلی در بین زنان پایین و میانگین نمره ابعاد رضایت شغلی آنها کمتر از همتایان مرد بود که با مطالعه حاضر همخوانی ندارد.²¹ همچنین در مطالعه عباسچیان و زیاپور میزان رضایت پرستاران مرد بیشتر از زنان بود²²⁻²³ که با مطالعه حاضر همخوانی نداشت. نتایج متناقصی در ارتباط با رضایت شغلی پرستاران وجود دارد که نشان دهنده لازمه بررسی رضایت شغلی پرستاران در هر مرکز به صورت مجزا و دوره‌ای می‌باشد. همچنین با بررسی و تطبیق حیطه‌های مختلف شغلی پرستاران در ایران با سایر کشورهایی که رضایت شغلی پرستاران بالا است؛ می‌تواند ابزاری جهت شناسایی فرصت‌ها و آموزش‌ها جهت بهبود رضایت شغلی پرستاران باشد.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد؛ میانگین کیفیت روابط زناشویی در زنان در مقایسه مردان پایین‌تر بود. Ouyang و همکارانش در چین نشان دادند؛ کیفیت روابط زناشویی در پرستاران چه مرد و چه زن نسبتاً پایین می‌باشد که رضایت زناشویی با سن، درآمد ماهانه و میانگین ساعت روزانه صرف شده با همسر ارتباط داشت.²⁴ Van Steenberg و همکارانش در مطالعه‌ای که انجام دادند؛ رضایت زناشویی بالایی را گزارش نمودند که در زنان و مردان یکسان بود.²⁵ از طرفی در مطالعه Wang و همکارانش سطح پایینی از کیفیت زناشویی را در پرستاران تایید نمودند که یافته‌های این مطالعات در راستای پژوهش حاضر نمی‌باشد و می‌تواند به دلیل ماهیت پیچیده کیفیت روابط زناشویی باشد.²⁶ پرستاران اغلب فشار روانی متعددی را تجربه می‌نمایند و به

حداقل نمره رضایت شغلی در مردان 53 و زنان 150 بود، در حالیکه حداکثر نمره رضایت شغلی 205 در دو گروه مشابه بود. نمره کیفیت روابط زناشویی در مردان و زنان به ترتیب حداقل 151 و 119 و حداکثر 208 در هر دو گروه مشاهده شد.

در جدول 2 میانگین و انحراف معیار نمره رضایت شغلی و کیفیت روابط زناشویی پرستاران شاغل در اتاق عمل نشان داده شد.

همانطور که مشاهده شد میانگین رضایت شغلی در خانم‌ها بیشتر از مردان بود در حالیکه کیفیت روابط زناشویی در مردان بیشتر بود. برای تعیین رابطه بین نمره رضایت شغلی و کیفیت روابط زناشویی پرستاران از همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن استفاده شد. بین نمره رضایت شغلی و کیفیت روابط زناشویی یک رابطه خطی بسیار ضعیف با جهت معکوس وجود داشت ($r_s = -0/010, P = 0/0001$) که در گروه مردان ارتباط خطی بین رضایت شغلی و کیفیت روابط زناشویی مشاهده نشد ($r_s < 0/0001, P > 0/05$) در حالیکه در زنان ارتباط خطی بین رضایت شغلی و کیفیت روابط زناشویی مشاهده شد که شدت این ارتباط نیز بسیار ضعیف با جهت معکوس بود ($r_s = -0/054, P = 0/0001$).

بحث

نتایج پژوهش حاضر نشان داد؛ میانگین رضایت شغلی پرستاران زن بالاتر از مردان بود. در مطالعه صادقی و همکارانش و مطالعه موسوی تبار و همکارانش اکثر پرستاران رضایت شغلی متوسطی داشتند و رضایت شغلی پرستاران زن بیشتر از مردان بود²¹⁻²⁰ که با مطالعه حاضر همخوانی

خانواده تأثیر منفی معناداری بر رضایت شغلی دارد، یعنی هر چه تعارض کار و خانواده بیشتر باشد، رضایت شغلی فردی کمتر است.³⁰

از محدودیت‌های این مطالعه می‌توان حجم نمونه پایین آن اشاره نمود که لازم است پژوهش تکمیلی جهت تأیید این مطالعه به انجام برسد، زیرا زنان نقش مهمی در سلامت خانواده بر عهده دارند.

نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که در زنان رضایت شغلی و کیفیت روابط زناشویی ارتباط منفی معنادار اما بسیار ضعیف دارد که نیازمند بررسی مطالعات بیشتر با حجم نمونه بالایی می‌باشد. پرستاران بخصوص پرستاران زن می‌توانند با بازنگری بر کار خود از ایجاد تعارض بین کار و خانواده جلوگیری نمایند.

همچنین نتایج این پژوهش می‌تواند به مدیران و مسئولین در جهت اتخاذ استراتژی‌های مناسب و سیاست‌های لازم برای ایجاد خانواده سالم کمک نماید. پیشنهاد می‌گردد کارگاه‌های آموزشی در خصوص توانمندی زنان و تأثیر آن بر رضایت شغلی و رضایت زناشویی مورد بررسی قرار گیرد.

سپاسگزاری

این مقاله حاصل پروپوزال تحقیقاتی با کد اخلاق IR.GOUMS.REC.1401.215 است. از معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی گلستان بابت حمایت مادی و مالی و از پرستاران عزیز و گرامی صمیمانه قدردانی می‌گردد.

تضاد منافع

تضاد منافع وجود ندارد.

دلیل استرس ناشی از کار، حفظ تعادل بین خانواده - کار و روابط زناشویی سخت می‌باشد. علاوه بر این، به دلیل شیفت کاری، زمان کمی برای پرستاران برای گذراندن با همسر و خانواده وجود دارد. توصیه می‌شود مدیران بیمارستان‌ها در شیفت‌های کاری پرستاران دقت نمایند تا پرستاران بتوانند تعادل مناسبی بین کار و زندگی خود تعادل برقرار نمایند.

همچنین یافته‌های این پژوهش نشان داد؛ بین نمره رضایت شغلی و کیفیت روابط زناشویی یک رابطه خطی بسیار ضعیف با جهت معکوس وجود دارد. بطوریکه در زنان ارتباط خطی بین رضایت شغلی و کیفیت روابط زناشویی مشاهده شد که شدت این ارتباط بسیار ضعیف با جهت معکوس بود. یافته‌های Van Steenbergه و همکارانش نشان داد رضایت شغلی بالا با سطح بالای رضایت زناشویی همراه بود، به طور متوسط زمانی که همسران رضایت شغلی بیشتری از کار خود داشتند، رضایت زناشویی بالاتری را نیز گزارش کردند که این مورد در مردان و زنان یکسان بود که با مطالعه حاضر همسو نبود.²⁵ Ouyang و همکارانش در چین نشان دادند؛ رابطه مثبتی بین کیفیت زناشویی و رضایت شغلی وجود داشت که با مطالعه حاضر همسو نبود.²⁷ تفاوت موجود ممکن است به دلیل وجود شرکت کنندگانی با تفاوت فرهنگی و شغلی باشد. اگرچه متغیرهایی از جمله خودمختاری، استرس شغلی و همکاری پرستار و پزشک با رضایت شغلی پرستاران همبستگی دارند.²⁸ در مطالعه صادقی و همکارانش نیز تفاوت معنی‌داری بین جنسیت و رضایت شغلی وجود داشت.²⁰ در مطالعه اکبری و همکارانش تفاوت معنی‌داری بین رضایت شغلی زنان و مردان وجود داشت.²¹ اما تأثیر رضایت شغلی بر خانواده و ازدواج به طور عمیق مورد مطالعه قرار نگرفته است. پرستارانی که بیش از حد کار می‌کنند خسته‌تر می‌شوند و وقتی تلاش‌های بیشتری انجام می‌شود، سخت‌تر می‌توانند با فشارها کنار بیایند. یک نظرسنجی در ایالات متحده نشان داد که پرستاران با تعارض‌های جدی کار و خانواده مواجه بودند.²⁹ تعارض کار و

Abstract:**Relationship between Job Satisfaction and Marital Satisfaction among Nurses Working in Operating Rooms of Hospitals Affiliated with Golestan University of Medical Sciences in 2021**

Khosravi S. BSC^{}, Aghaeinezhad A. A. MSC^{**}, Kalantari S. PhD^{***}, Abedian N. MSC^{****}
Seyed Ghasemi N. PhD^{*****}, Kalateh Arabi M. BSC^{*}*

(Received: 26 Dec 2023 Accepted: 29 April 2024)

Introduction & Objective: Job satisfaction can be a significant and influential factor in the marital satisfaction. On the other hand, marital satisfaction is one of the most important factors affecting family functioning. Therefore, the present study aimed to determine the relationship between job satisfaction and the marital satisfaction among nurses working in operating rooms of educational therapeutic centers affiliated with Golestan University of Medical Sciences.

Materials & Methods: This study employed a descriptive-analytical correlational design using a survey method. The participants included 79 nurses with a bachelor's degree or higher working in operating rooms of educational therapeutic centers affiliated with Golestan University of Medical Sciences. Data were collected using a demographic information form, the Loutanz Job Satisfaction Questionnaire (2007), and the Enrich Marital Satisfaction Questionnaire (1993). The collected data were analyzed using SPSS version 20 software, employing descriptive statistics, standard deviation, and Spearman correlation coefficient.

Results: 57 women (72.2%) and 22 men (8.8%) participated in the study. The standard and deviation of marital quality is 17.7 ± 0.2 and job satisfaction is 18.2 ± 2.6 , and no linear relationship between job satisfaction and marital relationship quality was observed in the group of men ($P < 0.05$, $r_s < 0.000$). While in women, a linear relationship was observed between job satisfaction and the Marital Satisfaction, with the intensity of this relationship being very weak and in the opposite direction ($P = 0.0001$, $r_s = -0.054$).

Conclusions: The results of the present study indicate that gender has a weak association with job satisfaction and the Marital Satisfaction, which requires further investigation with a larger sample size. It is suggested that married working women attend classes in the form of retraining to improve family well-being.

Key Words: Job Satisfaction, Marital Satisfaction, Nurse, Operating Room

^{*} Assistant Bachelor of Surgical Technology, Golestan University of Medical Sciences, Gorgan, Iran

^{**} Nursing Education, Laboratory Sciences Research Center, School of Paramedical Sciences, Golestan University of Medical Sciences, Gorgan, Iran

^{***} Assistant Professor, PhD of Nursing, Laboratory Sciences Research Center, School of Paramedical Sciences, Golestan University of Medical Sciences, Gorgan, Iran

^{****} Department of Critical Care Nursing, Nursing and Midwifery Faculty, Golestan University of Medical Sciences, Gorgan, Iran

^{*****} Ph.D in Biostatistics, Department of Biostatistics and Epidemiology, Faculty of Health, Golestan University of Medical Sciences, Golestan, Gorgan, Iran

References:

1. Ouyang Y-Q, Zhou W-B, Qu H. The impact of psychological empowerment and organisational commitment on Chinese nurses' job satisfaction. *Contemporary nurse*. 2015; 50(1): 80-91.
2. Hayes LJ, O'Brien-Pallas L, Duffield C, Shamian J, Buchan J, Hughes F, et al. Nurse turnover: a literature review. *International journal of nursing studies*. 2006; 43(2): 237-63.
3. Hebles M, Trincado-Munoz F, Ortega K. Stress and turnover intentions within healthcare teams: The mediating role of psychological safety, and the moderating effect of COVID-19 worry and supervisor support. *Frontiers in Psychology*. 2022; 12: 758438.
4. Hayes LJ, O'Brien-Pallas L, Duffield C, Shamian J, Buchan J, Hughes F, et al. Nurse turnover: a literature review—an update. *International journal of nursing studies*. 2012; 49(7): 887-905.
5. Kadivar M, Mardani-Hamooleh M, Kouhnavard M. Concept analysis of human dignity in patient care: Rodgers' evolutionary approach. *Journal of medical ethics and history of medicine*. 2018; 11.
6. Al-Enezi N, Chowdhury RI, Shah MA, Al-Otobi M. Job satisfaction of nurses with multicultural backgrounds: a questionnaire survey in Kuwait. *Applied Nursing Research*. 2009; 22(2): 94-100.
7. Chen X, Yao H, Ran L, Tan X. Job satisfaction and associated factors among health care staff in township health centers a cross-sectional survey in rural Central China. *Psychology, Health & Medicine*. 2022; 27(8): 1739-47.
8. Wali R, Aljohani H, Shakir M, Jaha A, Alhindi H. Job Satisfaction Among Nurses Working in King Abdul Aziz Medical City Primary Health Care Centers: A Cross-Sectional Study. *Cureus*. 2023; 15(1).
9. Gallagher A, Li S, Wainwright P, Jones IR, Lee D. Dignity in the care of older people—a review of the theoretical and empirical literature. *BMC nursing*. 2008; 7(1): 1-12.
10. Haddad LM, Geiger RA. Nursing ethical considerations. 2018.
11. Chen Z, Peng K, Liu X, Yang J, Long L, Liu Y, et al. Association between high burn-out and workplace violence among healthcare workers in China: a WeChat-based survey. *BMJ open*. 2022; 12(11): e064729.
12. Matiti MR, Trorey GM. Patients' expectations of the maintenance of their dignity. *Journal of clinical nursing*. 2008; 17(20): 2709-17.
13. Colón-de Martí LN, Acevedo LF, Céspedes-Gómez WR. Marital and job satisfaction among non-resident physicians at a Hispanic academic medical center, 2006-2007. *Boletín de la Asociación Médica de Puerto Rico*. 2009; 101(1): 36-41.
14. Lee H-H, Lung F-W, Lee P-R, Kao W-T, Lee Y-L. The relationship between sex life satisfaction and job stress of married nurses. *BMC research notes*. 2012; 5: 1-5.
15. Burhanudin B, Tjahjono H, Eq Z, Hartono A. Work-family enrichment as a mediator effect of supervisor support, self-esteem, and optimism on job satisfaction. *Management Science Letters*. 2020; 10(10): 2269-80.
16. Kuo FL, Yang PH, Hsu HT, Su CY, Chen CH, Yeh IJ, et al. Survey on perceived work stress and its influencing factors among hospital staff during the COVID-19 pandemic in Taiwan. *The Kaohsiung journal of medical sciences*. 2020; 36(11): 944-52.
17. Kinnear D, Victor C, Williams V. What facilitates the delivery of dignified care to older people? A survey of health care professionals. *BMC Research Notes*. 2015; 8(1): 1-10.
18. Zahran Z, Tauber M, Watson HH, Coghlan P, White S, Procter S, et al. Systematic review: what interventions improve dignity for older patients in hospital? *Journal of Clinical Nursing*. 2016; 25(3-4): 311-21.
19. Nehrir B., Ebadi ABAS, Toufighi Shahram, Karimi Zarchi A. A., Honarvar H. Relationship of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Hospital Nurses. *Journal of Military Medicine [Internet]*. 2010; 12, 1, (43): 23-26. Available from: <https://sid.ir/paper/61903/en>.
20. Sadeghi A, Goharloo Arkawaz A, Cheraghi F, Moghimbeigi A. Survey of nurses' job satisfaction in educational and therapeutic centers of Hamadan University of Medical Sciences. *Avicenna Journal of Nursing and Midwifery Care*. 2018; 26(1): 40-8.
21. Akbari M, Bagheri A, Fathollahi A, Darvish M. Job satisfaction among nurses in Iran: does gender matter? *Journal of multidisciplinary healthcare*. 2020; 71-8.
22. Abbaschian R, Avazeh A, Rabi Siahkali S. Job satisfaction and its related factors among nurses in the Public Hospitals of Zanjan University of Medical Sciences, 2010. *Preventive Care in Nursing & Midwifery Journal*. 2011; 1(1): 17-24.
23. Ziapour A. An investigation of the job satisfaction and related factors in nurses of Kermanshah hospitals. 2013.
24. Ouyang Y-Q, Zhou W-B, Xiong Z-F, Wang R, Redding SR. A web-based survey of marital quality and job satisfaction among Chinese nurses. *Asian nursing research*. 2019; 13(3): 216-20.
25. Van Steenberg EF, Kluwer ES, Karney BR. Workload and the trajectory of marital satisfaction in newlyweds: Job satisfaction, gender, and parental status as moderators. *Journal of Family Psychology*. 2011; 25(3): 345.
26. Wang L, Tao H, Ellenbecker C, Liu X. Predictors of hospital nurses' intent to stay: a

- cross-sectional questionnaire survey in Shanghai, China. *International Nursing Review*. 2012; 59(4): 547-54.
27. Redmond J, Harford J. "One man one job": the marriage ban and the employment of women teachers in Irish primary schools. *Paedagogica historica*. 2010; 46(5): 639-54.
28. Yamashita M, Takase M, Wakabayashi C, Kuroda K, Owatari N. Work satisfaction of Japanese public health nurses: assessing validity and reliability of a scale. *Nursing & health sciences*. 2009; 11(4): 417-21.
29. Lembrechts L, Dekocker V, Zanoni P, Pulignano V. A Study of the Determinants of Work-To-Family Conflict Among Hospital Nurses In Belgium. *Journal of Nursing Management*. 2015; 23(7): 898-909.
30. Wang M-L, Tsai L-J. Work-family conflict and job performance in nurses: The moderating effects of social support. *Journal of Nursing Research*. 2014; 22(3): 200-7.