



ارتباط بین رضایت شغلی با استرس شغلی و عوامل مرتبط با آن در پرسنل فوریت پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مازندران در سال ۱۳۹۳

مهران حسین زاده^۱، حامد حسین زاده^{۲*}، نرگس رازقی^۳، زهره برزگر^۲

- ۱- کارشناسی پرستاری، شبکه بهداشت آمل، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، آمل، ایران.
۲- کارشناسی ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی، بیمارستان آیت ا... روحانی، دانشگاه علوم پزشکی بابل، بابل، ایران.
۳- کارشناسی پرستاری، بیمارستان آیت ا... روحانی، دانشگاه علوم پزشکی بابل، بابل، ایران.

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۲/۰۸

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۱۱/۲۱

چکیده

زمینه و هدف

پژوهش حاضر به منظور تعیین رابطه رضایت شغلی با استرس شغلی و عوامل مرتبط با آن در پرسنل فوریت پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مازندران انجام شده است.

مواد و روش‌ها

مطالعه حاضر از نوع توصیفی تحلیلی بوده، که نمونه‌ها متشکل از ۱۵۰ نفر پرسنل فوریت پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مازندران بودند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه رضایت شغلی محقق ساخته و پرسشنامه استاندارد استرس شغلی HSE بود. روایی محتوی پرسشنامه با مشاوره صاحب‌نظران تأیید شد و ضریب پایایی آن با روش آزمون مجدد در مورد ۱۰ درصد تعداد کل نمونه (۱۵ نفر) به فاصله دو هفته محاسبه گردید. ضریب آلفا کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۸۵ و برای بعدها از حداقل ۰/۸ تا حداکثر ۰/۹۱ بدست آمد. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS v.21 و از روش‌های آماری توصیفی (میانگین، انحراف معیار و ضریب همبستگی) و استنباطی (تحلیل واریانس، آزمون‌های دقیق فشر و ضریب همبستگی پیرسون) استفاده، و $P < 0/05$ معنی‌دار در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

بیشترین میزان رضایت شغلی مربوط به بعد شرایط محیط کار و کمترین میزان آن مربوط به بعد ارتباط کار با زندگی شخص و امنیت شغلی بود. تحلیل واریانس نشان داد بین رضایت شغلی با استرس شغلی و عوامل مرتبط با آن، ارتباط معنی‌داری وجود دارد ($P < 0/05$). همچنین بین رضایت شغلی پرسنل فوریت با برخی از ویژگی‌های فردی نظیر سن و سابقه کاری رابطه معنی‌داری وجود دارد ($P < 0/05$).

نتیجه‌گیری

رضایت شغلی پرسنل فوریت پزشکی در سیستم ایمنی و بهداشت اهمیت حیاتی دارد و به ارتقاء عملکرد و کیفیت مراقبت، کاهش هزینه‌های مراقبت بهداشتی و رضایتمندی بیماران کمک بهینه‌ای می‌نماید.

کلیدواژه‌ها

استرس شغلی، رضایت شغلی، اورژانس



■ مقدمه

مادامی که توان افراد در راه ایجاد روابط سالم، پربار، خلاق و سازنده بکار گرفته شود، وجود استرس‌های شغلی و ناراحتی‌های روانی و جسمی مداوم یا شدید، عوارض زیانباری برای پرسنل فوریت پزشکی در بر خواهد داشت که ممکن است به طرق مختلف از قبیل ترس، اضطراب، افسردگی، بی‌صبری و بی‌حوصلگی، اشکال در تصمیم‌گیری و دردهای مختلف جسمانی-روانی بروز کند و به دنبال آن زمینه غیبت، تأخیر، بی‌علاقگی به شغل، کاهش هوشیاری و سهل‌انگاری ایجاد خواهد شد. اهمیت نیروی انسانی در سازمان ایجاب می‌نماید که در عوامل استرس‌زای شغلی، کنکاش-هایی صورت پذیرد تا از این رهگذر، نه تنها شبکه مذکور بهتر به اهداف خود دست یابد بلکه کارکنان نیز به عنوان یک انسان کارآمد در انجام وظایف شغلی خود در کانون توجه قرار گیرند (۱). اضطراب محیط کار، باعث بروز فشار خون، بیماری‌های قلبی، آسم، افسردگی و سردرد در انسان می‌گردد بطوریکه کسالت‌های ناشی از اضطراب و استرس‌های شغلی سالانه میلیاردها دلار هزینه برای دولت‌ها در برداشته است (۱).

چنانچه کارکنان، عصبی، مغموم، ناراضی از شغل، پرخاشگر و بدبین بوده و یا همواره در انتظار فرصتی باشند تا ناراحتی‌های روانی خویش را با کم‌کاری، شایعه‌پراکنی و ... نشان دهند، قطعاً مدیریت فوریت پزشکی در دستیابی به اهداف خویش موفق نخواهد شد. نیروی انسانی انگیزه‌یافته شده برای انجام وظایف شغلی، خود مهم‌ترین عامل بهره‌وری است که ایجاد رضایت شغلی و سلامت روحی و جسمی در فراهم آوردن آن مؤثر است. برای نیل به این هدف و در نتیجه کاهش استرس در کارکنان فوریت پزشکی ضروری‌ست است به برآوردن نیازهای شغلی ایشان در محیط کار توجه شود و تنها مدیرانی در این زمینه موفقند که فضای روانی مناسبی درون سازمان بوجود آورده باشند. از مشخصات یک سازمان سالم آن است که سلامت روانی کارکنان به اندازه تولید و بهره‌وری مورد تأکید قرار گیرد (۲).

در مطالعه‌ای که توسط LeSergent و Haney به منظور بررسی عوامل استرس‌زا در پرستاران و راهبردهای مقابله با آن انجام شد مشخص گردید که بین ساعات اضافه‌کاری و استرس ارتباط معنی‌داری وجود دارد. روشن است که وضعیت اقتصادی و اجتماعی پایین، اجبار به کار زیاد را پیش می‌آورد و کار خیلی زیاد روی عزت نفس تأثیر منفی می‌گذارد (۳).

در مطالعه دیگری بین جنس زن و نمرات بالاتر استرس شغلی، ارتباط معنی‌دار وجود داشت (۴). Vang و همکاران، بالاترین منبع استرس را بار کاری، فقدان حمایت، آمادگی ناکافی و تعارض با دیگر پرستاران و پزشکان و کمترین استرس را در زمینه عدم اطمینان کافی در مورد درمان و مرگ‌ومیر معرفی نمودند (۵).

داشتن مدرک کارشناسی ارشد در مطالعه Cavalheiro از عوامل مثبت احتمالی در حرفه پرستاری معرفی شد. زیرا افراد با این شرایط به جستجوی پروژه‌های جدید، افزایش عزت نفس و احترام و سهیم شدن در عملکرد بهتر و ایمنی در مواجهه با عوامل استرس علاقمند می‌باشند (۶). Hsu و همکاران در تحقیقی ارتباط معنی‌دار بین استرس کلی و فقدان آموزش قبل از شغل را اثبات کردند (۷). نتایج بررسی میزان استرس در کارکنان شاغل در فوریت پزشکی استان اردبیل نشان داد اکثر واحدهای مورد پژوهش، میانگین نمره استرس بین ۱۵۰ تا ۲۵۰ داشتند، که حاکی از وجود استرس شدید بین کارکنان بود.

بین استرس شغلی و خشنودی شغلی در کارکنان شرکت ملی حفاری در مطالعه عسگری و همکاران رابطه مثبت معنی‌داری یافت شد (۸). همچنین بین استرس ناشی از کار و رضایت از مسئول در کارکنان یک واحد نظامی ارتباط معنی‌داری وجود داشت (۹). در بررسی کارکنان شرکت حفاری نفت فلات قاره ایران، بین متغیر استرس شغلی و متغیرهای رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری گزارش شد (۱۰). مطالعه مدیران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان نیز نشان داد بین تعهد و سابقه کار ارتباط معنی‌داری وجود دارد، اما این رابطه بین استرس شغلی و تعهد سازمانی مشاهده نشد (۱۱).

آنچه که حائز اهمیت است این است که با شناخت عوامل استرس‌زا، علاوه بر حفظ سلامت روانی افراد، می‌توان به فراهم نمودن زمینه یا افزایش سطح عملکرد و رضایتمندی مدیران کمک نمود. در همین راستا شناخت عوامل استرس‌زای شغلی کارکنان فوریت پزشکی استان مازندران برای هدایت و تأمین تمهیدات به جهت جلوگیری از آن لازم و ضروری به نظر می‌رسد، لذا هدف از این پژوهش، تعیین رابطه رضایت شغلی با استرس شغلی و عوامل مرتبط با آن در پرسنل فوریت پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مازندران در سال ۱۳۹۳ می‌باشد.

■ مواد و روش‌ها

ابزار گردآوری اطلاعات پژوهش توصیفی-تحلیلی حاضر پرسشنامه ۳۵ سؤالی استرس شغلی HSE و پرسشنامه ۴۰ سؤالی رضایت شغلی محقق ساخته است. پرسشنامه استاندارد استرس شغلی مربوط به موسسه^۱ HSE انگلستان (مجری سلامت و ایمنی) است، که شامل ۳۵ سؤال با ۷ زیرمقیاس تقاضا، کنترل، حمایت مسئولین، حمایت همکار، روابط بین همکاران، نقش و تغییر و همچنین شامل طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای (هرگز، به ندرت، بعضی اوقات، اغلب، همواره) می‌باشد. ترجمه و بررسی روایی و پایایی پرسشنامه در مطالعات قبلی محاسبه گردید. در این رابطه روایی محتوا مورد تأیید اساتید صاحب‌نظر قرار گرفت. همچنین پایایی آن با استفاده از محاسبه ضریب آلفا کرونباخ نیز، ۰/۸۸ بدست آمد (۵). در این پرسشنامه هر کدام از مقیاس‌ها از ۱ تا ۵ نمره‌دهی می‌شوند. میانگین نمرات عبارات در هر زیرمقیاس بیانگر مقدار اندازه‌گیری شده و دارای دامنه تغییرات ۱ تا ۵ بوده که در آن نمره ۱ حالت مطلوب و نمره ۵ حالت پراسترس و نامطلوب است.

همچنین پرسشنامه رضایت شغلی محقق ساخته شامل ۴۰ گویه و ۸ بعد از قبیل شرایط محیط کار (۶ سؤال)، امنیت شغلی (۴ سؤال)، حقوق و دستمزد (۵ سؤال)، ارتباط با همکاران (۳ سؤال)، موقعیت شغلی (۴ سؤال)، نظارت و سرپرستی (۶ سؤال)، سیاستگذاری مدیریتی (۶ سؤال) و ارتباط زندگی شخصی (۶ سؤال) می‌باشد. پرسشنامه رضایت شغلی محقق ساخته، بر اساس مقیاس لیکرت از بسیار ناراضی [۱] تا بسیار راضی [۵] طبقه‌بندی می‌شد (۶). روائی محتوی پرسشنامه با مشاوره صاحب‌نظران تأیید شد و ضریب پایایی آن با روش آزمون مجدد روی ۱۰ درصد تعداد کل نمونه‌ها (۱۵ نفر) به فاصله ۲ هفته محاسبه گردید. ضریب آلفا کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۸۵ و برای بعدها از حداقل ۰/۸ تا حداکثر ۰/۹۱ بدست آمد.

جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان فوریت پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مازندران می‌باشد. حجم نمونه ۱۵۰ نفری مطالعه با استفاده از فرمول کوکران تعیین شد. این حجم با توجه به تعداد جامعه آماری، با حجم نمونه‌ای که ری و پارکر در سال ۱۹۹۲ میلادی برای جامعه آماری کوچک با ۹۵ درصد اطمینان پیشنهاد نمودند، مطابقت دارد (۱۲). در این پژوهش، از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شده است.

^۱ Health and Safety Executive

■ یافته‌ها

کلیه شرکت‌کنندگان در پژوهش مرد بودند و تحصیلات در سطح کارشناسی داشتند. میانگین سنی پرسنل فوریت پزشکی ۳۰/۸۷ ± ۵/۷۱ سال و میانگین سابقه کاری ۵/۳۶ ± ۶/۲۰ سال بود (جدول شماره ۱).

جدول شماره ۱- مشخصات دموگرافیک نمونه‌های پژوهش

مشخصات دموگرافیک	فراوانی (درصد)
سن	۲۰-۳۰ (۴۰) ۶۰
۳۱-۴۰ (۵۸/۷) ۸۸	
>۴۰ (۱/۳) ۲	
سابقه	<۵ (۹/۳) ۱۴
۵-۱۰ (۵۴/۷) ۸۲	
۱۱-۱۵ (۱۸) ۲۷	
>۱۵ (۱۸) ۲۷	
تأهل	مجرد (۱۳/۳) ۲۰
متأهل (۸۶/۷) ۱۳۰	
نوع استخدامی	رسمی (۹۴/۷) ۱۴۲
پیمانی (۵/۳) ۸	

فراوانی افراد در سطوح مختلف استرس در حیطه‌های مورد مطالعه در جدول شماره ۲ لیست شده است. با توجه به جدول شماره ۲، بیشترین و کمترین میزان استرس شغلی در پرسنل فوریت پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مازندران به ترتیب مربوط به حیطه نقش و سپس حیطه تقاضا بود.

جدول شماره ۲- فراوانی (درصد) افراد در سطوح مختلف استرس در حیطه‌های مورد مطالعه

خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	بدون استرس	حیطه استرس
۳۳ (۲۲)	۳۷ (۲۴/۷)	۳۳ (۲۲)	۲۷ (۱۸)	۲۰ (۱۳/۳)	تقاضا
۴۳ (۲۸/۷)	۳۹ (۲۶)	۳۲ (۲۱)	۲۱ (۱۴)	۱۵ (۱۰)	کنترل
۴۲ (۲۸)	۴۵ (۳۰)	۲۸ (۱۸/۷)	۱۷ (۱۱/۳)	۱۸ (۱۲)	حمایت مسئولین
۳۹ (۲۶)	۳۱ (۲۰/۷)	۳۵ (۲۳/۳)	۲۴ (۱۶)	۲۱ (۱۴)	حمایت همکاران
۴۰ (۲۶/۷)	۴۴ (۲۹/۳)	۲۴ (۱۶)	۲۳ (۱۵/۳)	۱۹ (۱۲/۷)	ارتباط
۴۴ (۲۹/۳)	۳۹ (۲۶)	۳۴ (۲۲/۷)	۱۶ (۱۰/۷)	۱۷ (۱۱/۳)	نقش
۴۲ (۲۸)	۶۰ (۴۰)	۱۳ (۸/۷)	۱۷ (۱۱/۳)	۱۸ (۱۲)	تغییرات
۴۶ (۳۰/۷)	۵۰ (۳۳/۳)	۲۴ (۱۶)	۲۰ (۱۳/۳)	۱۰ (۶/۷)	استرس شغلی HSE

(تقریباً ۳۲ درصد بسیار راضی و راضی بودند) و کمترین میزان مربوط به بعد ارتباط کار با زندگی شخصی و بعد امنیت شغلی (۲۸ درصد) می‌باشد.

توزیع فراوانی مطلق و نسبی رضایت شغلی پرسنل فوریت پزشکی به تفکیک ابعاد رضایت در جدول شماره ۳ نشان داده شده است. بیشترین میزان رضایت شغلی در ارتباط با بعد شرایط محیط کار

جدول شماره ۳- توزیع فراوانی (درصد) مطلق و نسبی رضایت شغلی پرسنل فوریت پزشکی به تفکیک ابعاد رضایت

بسیار ناراضی	ناراضی	بی تفاوت	راضی	بسیار راضی	ابعاد رضایت شغلی
۳۹ (۲۶)	۳۱ (۲۰/۷)	۳۲ (۲۱/۳)	۲۷ (۱۸)	۲۱ (۱۴)	شرایط محیط کار
۳۸ (۲۵/۳)	۳۱ (۲۰/۷)	۳۵ (۲۳/۳)	۲۷ (۱۸)	۱۹ (۱۲/۷)	ارتباط با همکاران
۳۸ (۲۵/۳)	۳۱ (۲۰/۷)	۳۴ (۲۲/۷)	۲۷ (۱۸)	۲۰ (۱۳/۳)	حقوق و دستمزد
۳۸ (۲۵/۳)	۳۲ (۲۱/۳)	۳۵ (۲۳/۳)	۲۶ (۱۷/۳)	۱۹ (۱۲/۷)	موقعیت شغلی
۳۹ (۲۶)	۳۳ (۲۲)	۳۵ (۲۳/۳)	۲۵ (۱۶/۷)	۱۸ (۱۲)	امنیت شغلی
۳۸ (۲۵/۳)	۳۲ (۲۱/۳)	۳۵ (۲۳/۳)	۲۸ (۱۸/۷)	۱۷ (۱۱/۳)	نظارت و سرپرستی
۳۹ (۲۶)	۳۲ (۲۱/۳)	۳۵ (۲۳/۳)	۲۶ (۱۷/۳)	۱۸ (۱۲)	سیاستگذاری مدیریتی
۳۹ (۲۶)	۳۳ (۲۲)	۳۵ (۲۳/۳)	۲۸ (۱۸/۷)	۱۵ (۱۰)	ارتباط با زندگی شخصی
۳۸ (۲۵/۳)	۳۲ (۲۱/۳)	۳۵ (۲۳/۳)	۲۷ (۱۸)	۱۸ (۱۲)	رضایتمندی

همکاران، حقوق و دستمزد، موقعیت شغلی، امنیت شغلی، نظارت و سرپرستی، سیاستگذاری مدیریتی و ارتباط با زندگی شخصی، تفاوت واقعی وجود دارد که نمی‌توان آن را ناشی از شانس دانست (جدول شماره ۴).

تحلیل واریانس نشان داد بین همه عوامل رضایت شغلی با استرس شغلی، با سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰۱، رابطه معنی‌داری وجود دارد و همچنین آزمون شفه تفاوت بین همه عوامل مورد نظر را مشخص نمود. به عبارت دیگر بین عوامل رضایت شغلی از نظر میزان استرس و رضایت در زمینه‌های شرایط محیط کار، ارتباط با



جدول شماره ۴- تحلیل واریانس بین رضایت شغلی با استرس شغلی و عوامل مرتبط با آن

عوامل	مجموع مجذورات	df	M	F	Sig
شرایط محیط کار	۱۴۵/۲۱۴	۴ و ۱۴۹	۳۶/۳۰۳	۳۷/۸۶۳	۰/۰۰۰۱
ارتباط با همکاران	۱۵۲/۴۳۸	۴ و ۱۴۹	۳۸/۱۱۰	۴۵/۳۶۸	۰/۰۰۰۱
حقوق و دستمزد	۱۴۴/۷۷۶	۴ و ۱۴۹	۳۶/۱۹۴	۳۹/۰۰۳	۰/۰۰۰۱
موقعیت شغلی	۱۴۸/۵۳۵	۴ و ۱۴۹	۳۷/۱۳۴	۴۳/۲۲۸	۰/۰۰۰۱
امنیت شغلی	۱۵۳/۷۶۳	۴ و ۱۴۹	۳۸/۴۴۱	۴۸/۲۳۰	۰/۰۰۰۱
نظارت و سرپرستی	۱۳۴/۷۲۵	۴ و ۱۴۹	۳۳/۶۸۱	۳۷/۲۳۳	۰/۰۰۰۱
سیاستگذاری مدیریتی	۱۶۲/۹۵۳	۴ و ۱۴۹	۴۰/۷۳۸	۵۴/۸۵۴	۰/۰۰۰۱
ارتباط با زندگی شخصی	۱۲۶/۷۹۷	۴ و ۱۴۹	۳۱/۶۹۹	۳۴/۹۶۰	۰/۰۰۰۱

رضایت شغلی پرستاران نشان دادند که فقط رضایت ۳/۲ درصد ایشان در سطح زیاد بود. رضایت شغلی تقریباً ۴۰ درصد افراد متوسط و ۶۰ درصد در حد کم بود (۱۴). نتایج مطالعاتی نیز سطوح متوسط رضایت شغلی را در میان پرستاران ترکیه، هنگ کنگ و سایر کشورها گزارش نمود (۱۵). یافته‌های مطالعه کلاگری و همکاران نشان داد که رضایت شغلی اکثر کارکنان پرستاری در حد کم و متوسط بود (۱۶).

۴۵/۹ درصد پرسنل فوریت از وضعیت حقوق و دستمزد خود کاملاً ناراضی و ناراضی بودند. Wang نیز خاطرنشان کرد که پرستاران چین عمدتاً از وضعیت حقوق و ارتقای شغلی خود ناراضی بودند (۱۷). چنگیزی نظام پاداش و تنبیه موجود را در افزایش رضایت شغلی کارشناسان دانشگاه از حقوق و مزایای خود مؤثر نمی‌داند و در مطالعه وی کارشناسان از میزان دریافت حقوق و مزایای خود به شدت ناراضی هستند (۱۸).

نتایج تحقیقی که اخیراً در استرالیا انجام شده نشان می‌دهد عدم رضایت پرستاران از وضعیت حرفه‌ای، استقلال و دستمزد از موارد مهم نگرانی ایشان است و موجب شده تعداد افرادی که شغل خود را ترک می‌کنند افزایش یابد (۸).

در مطالعه حاضر هم "حقوق و دستمزد" و "پاداش‌های درونی در بعد شرایط محیط کار" به عنوان عوامل مؤثر بر رضایت شغلی شناسایی شدند. بیشترین میزان رضایت مربوط به بعد "شرایط محیط کار" بود. میانگین رضایت شغلی پرسنل فوریت در بعد شرایط محیط کار، بالاتر از بعد حقوق و دستمزد گزارش شد، درحالی‌که Darboe

همچنین آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد، بین رضایت شغلی و استرس کاری، با ضریب پیرسون ۰/۶۰۷ در سطح ۰/۰۰۰۱، رابطه معنی‌داری وجود دارد. در پژوهش حاضر، بین رضایت شغلی پرسنل فوریت پزشکی با ویژگی‌های فردی (جنس، وضعیت تأهل، وضعیت استخدامی)، با استفاده از آزمون دقیق فیشر تفاوت معنی‌داری وجود نداشت ($P > ۰/۰۵$). اما بین رضایت شغلی پرسنل فوریت پزشکی و برخی دیگر از ویژگی‌های فردی مانند، سن ($F = ۸/۷۹۲$)، سابقه کاری ($F = ۷/۵۷۹$)، رابطه معنی‌داری وجود داشت ($P < ۰/۰۵$).

بحث

بیشترین میزان رضایت شغلی در بعد شرایط محیط کار (تقریباً ۳۲ درصد راضی و بسیار راضی بودند) و کمترین میزان مربوط به بعد ارتباط کار با زندگی شخصی و بعد امنیت شغلی بود. ۴۸ درصد پرسنل فوریت پزشکی از شغل خود ناراضی و بسیار ناراضی بودند. نتایج تحقیق Price نشان داد بیش از نیمی از پرستاران از شغل خود راضی بودند (۱۳). در مطالعه دیگری نیز بیش از ۳۰ درصد پرستاران از وضعیت شغلی خود راضی و کاملاً راضی و حدود ۶۰ درصد ناراضی و بسیار ناراضی بودند (۱۲).

در مطالعه حاضر حدود نیمی از پرسنل فوریت پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مازندران از نظر میزان رضایت در سطح کاملاً ناراضی و ناراضی قرار گرفتند. در مجموع ۳۰ درصد از شغل خود راضی و کاملاً راضی و بقیه بی‌تفاوت بودند. مقرب و همکارانش در بررسی



اضافه کاری رابطه معنی داری وجود نداشت (۱۴). درحالیکه از نظر Liu وضعیت تأهل بر رضایت شغلی تأثیر معنی داری ندارد، بویژه کمک پرستاران متأهل به دلیل داشتن نقش‌های متعدد، رضایت شغلی کمتری داشتند (۲۵). این یافته‌ها با نتایج مطالعه حاضر در تضاد می‌باشد.

در آزمون فرضیات نیز، نتایج حاکی از آن است که رضایت شغلی، رابطه‌ای بسیار قوی با استرس کاری دارد. به عبارتی، هر چه میزان رضایت شغلی بیشتر باشد، از استرس کاری فرد کاسته می‌شود. با میزان همبستگی بدست آمده (۰/۶۰۷) و سطح معنی داری ۰/۰۰۱، بین این دو متغیر رابطه معنی داری دیده شد. نتایج آزمون با تحقیقات عسگری و همکاران و آزاد مرزآبادی و همکاران دارای همخوانی است.

تحلیل واریانس نشان داد بین همه عوامل رضایت شغلی با استرس شغلی، رابطه معنی داری وجود دارد. آزمون شفه تفاوت بین همه عوامل مورد نظر را مشخص نمود. ارتباط معنی دار بین استرس و رضایت شغلی در ابعاد مختلف در کشور نیز در مطالعات متعددی مورد تأیید قرار گرفته است.

■ نتیجه‌گیری

از یافته‌های این مطالعه می‌توان چنین نتیجه گرفت که رضایت شغلی پرسنل فوریت پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مازندران در سیستم ایمنی و بهداشت اهمیت حیاتی دارد. رضایت بالای ایشان به ارتقاء عملکرد، بهبود کیفیت مراقبت، کاهش هزینه‌های مراقبت بهداشتی و رضایتمندی بیماران کمک بهینه‌ای می‌نماید.

با توجه به یافته‌ها مدیران فوریت پزشکی بایستی به عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان‌شان توجه نمایند. اگر چه پرسنل این بخش ممکن است به جهت برخورداری از پاداش‌های معنوی و درونی و ابراز رضایت بیماران به حرفه خود پایبند باشند، اما این موضوع از لزوم توجه مدیران نسبت به سایر عوامل مؤثر بر رضایت شغلی نمی‌کاهد.

از محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به امکان تحریف پاسخ برخی سؤالات از سوی پاسخ‌دهندگان، تعداد زیاد سؤالات و عدم دقت در پاسخگویی به پرسشنامه، محدود بودن نمونه پژوهش به گروه مردان و کم بودن حجم نمونه اشاره کرد.

گزارش کرد حقوق و درآمد تعیین‌کننده رضایت شغلی نیست و شرکت‌کنندگان در این مطالعه برای پاداش‌های درونی از قبیل فرصت استفاده از مهارت‌ها و توانایی‌ها، بیشتر از پاداش‌های بیرونی (مثل حقوق یا درآمد) اهمیت قائل بودند (۱۹). Tyson و همکاران خاطرنشان کردند که رضایت شغلی درونی در پرستاران بالاتر بود (۲۰). در مطالعه گلباسی نیز رضایت شغلی بیرونی در زمینه‌هایی چون محیط کار، مدیریت، ارتباط با مدیران، دوستان کاری، شرایط کار و دستمزد از رضایت شغلی درونی پایین‌تر گزارش شدند (۲۱). در مطالعه حاضر، کمترین میزان رضایت شغلی مربوط به زیر مجموعه "ارتباط کار با زندگی و امنیت شغلی" بود، بطوریکه ۴۸ درصد پرسنل فوریت در این زیر مجموعه از شغل خود ناراضی و کاملاً ناراضی بودند. یافته‌های میرزابیگی و همکاران نیز بیانگر آن است که ۶۴ درصد پرستاران از ارتباط حرفه پرستاری با زندگی شخصی و ۳۳/۹ درصد به خاطر تأثیر آن بر زندگی زناشویی ناراضی بودند. فقط ۲۹/۱ درصد پرستاران از تطابق نوبت کاری خود با شرایط زندگی‌شان رضایت داشتند (۱۲).

در پژوهش حاضر، بین تمام مؤلفه‌های رضایت شغلی (شرایط محیط کار، ارتباط با همکاران، حقوق و دستمزد، موقعیت شغلی، امنیت شغلی، نظارت و سرپرستی، سیاستگذاری مدیریتی، ارتباط با زندگی شخصی) با استرس شغلی رابطه معنی داری وجود داشت. Adamson و همکاران نیز در مقایسه پرستاران انگلیسی و استرالیایی دریافتند پرستاران انگلیسی وضعیت حرفه خود را پایین درک کرده، ارتباط ضعیف‌تری با مدیران بیمارستان داشته، از سازمان خود رضایت کمتری داشتند، از ارتباط ضعیف میان پرستاران و پزشکان شاکی بودند و در مجموع شرایط کاری نامناسب‌تری داشتند (۲۲).

طبق نظر Pisanti و همکاران رضایت شغلی پرستاران با تعداد کافی نیروی انسانی و پاداش مادی مستقیماً در ارتباط است. این یافته‌ها همچنین در سایر مطالعات نیز تأیید و با مدل عدم تعادل تلاش-پاداش Siegrist مطابق است (۲۳). همچنین در این مطالعه پاداش‌های مادی در زیر مجموعه‌های "حقوق و دستمزد و سازمان" و تعداد کافی نیروی انسانی در زیر مجموعه "امکانات" به عنوان عوامل مؤثر بر رضایت شغلی شناخته شدند.

مشابه با نتایج مطالعه حاضر، وقار سیدین نیز ارتباط معنی داری بین خصوصیات فردی و نمره رضایت کلی پرستاران مشاهده نکرد (۲۴). مقرب نیز گزارش کرد که بین رضایت شغلی و متغیرهای نوبت کاری، سابقه کار، وضعیت تأهل، محل سکونت، جنس، شیفت

■ تشکر و قدردانی

این پژوهش، حاصل طرح تصویب شده (به شماره ۹۳-۱۰، مورخ ۱۳۹۳/۹/۳) مرکز پژوهش دانشگاه علوم پزشکی مازندران است.

بدینوسیله از تمام مسئولین و شاغلین پایگاههای فوریت پزشکی (۱۱۵) استان مازندران که همکاری لازم را در جهت انجام این پژوهش به عمل آوردند تشکر و قدردانی می‌گردد.

■ References

1. Mukherjee S, Beresford B, Glaser A, Sloper P. Burnout, psychiatric morbidity, and work-related sources of stress in paediatric oncology staff: A review of the literature. *Psychooncology*, 2009;18(10):1019-28.
2. Kelly D1, Ross S, Gray B, Smith P. Death, dying and emotional labour: problematic dimensions of the bone marrow transplant nursing role?. *J Adv Nurs*. 2000;32(4):952-60.
3. LeSergent CM, Haney CJ. Rural hospital nurse's stressors and coping strategies: a survey. *Int J Nurs Stud*. 2005;42(3):315-24.
4. Letvak S, Buck R. Factors influencing work productivity and intent to stay in nursing. *Nurs Econ*. 2008;26(3):159-65.
5. Wang W, Kong A-W, Chair SY. Relationship between job stress level and coping strategies used by Hong Kong nurses working in an acute surgical unit. *Appl Nurs Res*. 2011;24(4):238-43.
6. Cavalheiro AM, Moura Junior DF, Lopes AC. Stress in nurses working in intensive care units. *Rev Lat Am Enfermagem*. 2008;16(1):29-35.
7. Hsu HC, Kung YW, Huang HC, Ho PY, Lin YY, Chen WS. Work stress among nursing home care attendants in Taiwan: A questionnaire survey. *Int J Nurs Stud*. 2007;44(5):736-46.
8. Asgari P, Naklzadeh M. [The relationship between job stress, social support and job satisfaction among employees of the National Drilling Company]. *New Findings in Psychology*, 2010;14:35-50. [Persian]
9. Azad-marzabadi E, Tarkhorani H. The relation between job stress and job satisfaction in a group of personnel. *J Res Behav Sci*. 2006;1(2):121-9. [Persian]
10. Ansari ME, MirAhmadi MR, Zabihzadeh K. [Exploring the relationship between job stress, job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behavior]. *Journal of Human Resources Management in the Oil Industry*, 2010;4(13):153-66. [Persian]
11. Yaghoubi M, Yarmohammadian MH, Javadi M. Organizational commitment and job stress at Isfahan University of Medical Sciences teaching hospitals managers. *J Health Adm*. 2008;11(33):63-8. [Persian]
12. Mirzabeigy Gh, Salemi S, Sanjari M, Shirazi F, Heidari Sh, Maleki S. Job satisfaction among Iranian nurses. *Hayat*, 2009;15(1):49-59. [Persian]
13. Price M. Job satisfaction of registered nurses working in an acute hospital. *Br J Nurs*. 2002;11(4):275-80.
14. Santamaria N, O'Sullivan S. Stress in perioperative nursing: sources, frequency and correlations to personality factors. *Collegian*. 1998;5(3):10-5.
15. Pelosi P, Caironi P, Vecchione A, Trudu G, Malacrida R, Tomamichel M. Anxiety and stress in the nursing staff. A comparative study between intensive care and general wards. *Minerva Anesthesiol*. 1999;65:108-15.
16. Kolagary Sh, Khoddami H. Relation between nursing managers' leadership styles and rate of nursing employees' job satisfaction. *J Gorgan Uni Med Sci*. 2007;9(3):66-8. [Persian]
17. Wang W, Kong A-W, Chair SY. Relationship between job stress level and coping strategies used by Hong Kong nurses working in an acute surgical unit. *Appl Nurs Res*. 2011;24(4):238-43.



18. Changizi A. Effects of reward and punishment system on job satisfaction of Tarbiat Modares University experts [dissertation]. Tehran: Tarbiat Modares University; 2001. [Persian]
19. Darboe KA. Emprical study of the social correlattes of job satisfaction among plant science graduates of a midwestern university: A test of Victor H .Vrooms (1964) Expectancy Theory. University Press of America; 2003.
20. Tyson PD, Pongruengphant R. Five-year follow-up study of stress among nurses in public and private hospitals in Thailand. *Int J Nurs Stud*. 2004;41(3):247-54.
21. 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;45(12):1800-6.
22. Adamson BJ1, Kenny DT, Wilson-Barnett J. The impact of perceived medical dominance on the workplace satisfaction of Australian and British nurses. *J Adv Nurs*. 1995;21(1):172-83.
23. Pisanti R, Van der Doef M, Maes S, Lazzari D, Bertini M. Job characteristics, organizational conditions, and distress/ well-being among Italian and Dutch nurses: A cross-national comparison. *Int J Nurs Stud*. 2011;48(7):829-37.
24. Vaghar Seyyedini A, Portaghali P, Farokhfal Kh. Job satisfaction survey among nurses working in hospitals of Birjand University of Medical Sciences. *Modern Care Journal*, 2006;2(8):16-21. [Persian]
25. Liu LF. Job satisfaction of certified nursing assistants and its influence on the general satisfaction of nursing home residents: An exploratory study in Southern Taiwan. *Geriatr Nurs*. 2007;28(1):54-62.

The Relationship between Job Satisfaction and Job Stress and Its Related Factors among Emergency Medical Services Personnel of Mazandaran University of Medical Sciences in 2013

Mehran Hosseinzadeh¹, Hamed Hosseinzadeh^{*2}, Narges Razeghi³, Zohreh Barzegar³

1- BSc of Nursing, Amol Health Network, Mazandaran University of Medical Sciences, Amol, Iran.

2- MSc of Information Science and Knowledge Studies, Ayatollah Ruhani Hospital, Babol University of Medical Sciences, Babol, Iran.

3- BSc of Nursing, Hospital Ayatollah Rouhani, Babol University of Medical Sciences, Babol, Iran.

Received Date: 10/02/2015

Accepted Date: 28/04/2015

Abstract

Introduction and Aims

This study aimed to determine the relationship between job satisfaction and job stress and its associated factors associated in EMS personnel of Mazandaran University of Medical Sciences.

Materials and Methods

Cross-sectional study was that a total of 150 emergency personnel affiliated to Mazandaran University of Medical Sciences, 150 questionnaires were completed and returned. Data collection questionnaires were researcher made job satisfaction and HSE job stress. Content validity was confirmed by expert consultant and the reliability coefficient were calculated by the test-retest method in %10 of cases (N = 15) at 2-wk intervals. Total cronbach's alpha coefficient was 0.85 and for dimensions it was 0.8 to 0.91. In data analysis SPSS v.21 software and descriptive statistics (mean, standard deviation and correlation coefficient) and inferential statistics (ANOVA, Fisher's exact test and Pearson's correlation coefficient) were used in significant level of ($P < 0.05$).

Results

According to the results the most level of job satisfaction was related to workplace conditions and the lowest was in the relationship with one's life and job security. Analysis of variance showed significant differences between job satisfaction and job stress and its related factors, there is meaningful relationship ($P < 0.05$). Also there was a significant relationship between job satisfaction among emergency personnel and some individual characteristics such as age and working experience ($P < 0.05$).

Conclusion

Job satisfaction of EMS personnel is a vital factor in health and immune system that causes to improvement of performance, quality of healthcare and patient satisfaction and reduction of costs.

Keywords

Job Stress, Job Satisfaction, Emergencies

* Corresponding Author: Babol University of Medical Sciences, Ayatollah Ruhani Hospital.

E-mail: Hamedhamedya@yahoo.com