

Comparison of Job Satisfaction and Job Stress Among Nurses, Operating Room and Anesthesia Staff

Ramin Rahmani¹ , Ali Ebrazeh², Farzad Zandi³, Roghayeh Rouhi⁴, Shirdel Zandi^{5*} 

1. MSc Student, Department of Occupational Hygiene Engineering, Student Research Committee, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran
2. Assistant Professor, Department of Public Health, Faculty of Health, Qom University of Medical Sciences, Qom, Iran
3. Assistant Professor, Department of Psychology, Qorveh Branch, Islamic Azad University, Qorveh, Iran
4. Bachelor of Nursing, School of Medicine, Zabol University of Medical Sciences, Zabol, Iran
5. MSc Student, Student Research Committee, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran

Article Info

Received: 2020/11/14;

Accepted: 2020/12/28;

ePublished: 2020/12/28

 10.30699/jergon.8.4.103

Use your device to scan
and read the article online



Corresponding Author

Shirdel Zandi

MSc Student, Student Research
Committee, Hamadan University of
Medical Sciences, Hamadan, Iran

Email:

shirdel.zandi1994@yahoo.com

ABSTRACT

Background and Objectives: Paying attention to human resources is one of the basic principles for increasing productivity and quality of services in hospitals. Therefore, the present study was designed to compare the level of job satisfaction and job stress, and the association between these two components in nurses, operating room, and anesthesia staff.

Methods: This is a descriptive causal-comparative study, performed in December 2019 in Zabol hospitals with the participation of 175 nurses, operating room, and anesthesia staff. A three-part questionnaire consisting of demographic information, job satisfaction, and job stress was used to collect data. Then analysis of data was performed using SPSS 20 and the Pearson correlation coefficient, independent t-test, and ANOVA.

Results: In this study, it was found that nursing group had the highest job satisfaction and anesthesia and operating room staff had the lower job satisfaction. Also, the highest and lowest levels of job stress were related to anesthesiologists and nurses, respectively, and the differences in both variables were significant between the three groups. Moreover, the results showed that there was a significant negative correlation between job satisfaction and job stress, totally.

Conclusion: Due to that anesthesia staff was in a more unfavorable situation than others. We recommend that management planning and policies in hospitals be done by occupational groups and design and carry out the studies to assess the needs for each group.

Keywords: Job satisfaction, Job stress, Nursing group, Operating room, Anesthesia

Copyright © 2021, This is an original open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-noncommercial 4.0 International License which permits copy and redistribute of the material just in noncommercial usages with proper citation.

How to Cite This Article:

Rahmani R, Ebrazeh A, Zandi F, Rouhi R, Zandi SH. Comparison of Job Satisfaction and Job Stress Among Nurses, Operating Room and Anesthesia Staff. Iran J Ergon. 2020; 8 (4) :103-114.

Extended Abstract

Introduction

Paying attention to human resources is one of the basic principles for increasing productivity and quality of services in hospitals. Therefore, the present study was designed to compare the level of job satisfaction and job stress, and the association between these two components in nurses, operating room, and anesthesia staff.

Methods

This is a descriptive causal-comparative study, performed in December 2019 in Zabol hospitals with the participation of 175 nurses, operating room, and anesthesia staff. A three-part questionnaire consisting of demographic information, job satisfaction, and job stress was used to collect data.

The analysis of the study data consisted of two parts: the first part, a descriptive of the results using descriptive statistical techniques (tables and

figures and central indexes and scattering including mean and standard deviation). The second part was inferential analysis using t-test and one-way analysis of variance and Pearson correlation coefficient. All these analyses were performed using SPSS 20 (SPSS Inc., Chicago, IL., USA) and the significance rate was considered 0.05.

Results

In this study, it was found that nursing group had the highest job satisfaction and anesthesia and operating room staff had the lower job satisfaction. Also, the highest and lowest levels of job stress were related to anesthesiologists and nurses, respectively, and the differences in both variables were significant between the three groups. Moreover, the results showed that there was a significant negative correlation between job satisfaction and job stress, totally.

Table 1. Demographic and occupational information in the studied population

Variable	Nurse (n=76) N (%)	OR staff (n=61) N (%)	Anesthesia (n=38) N (%)	P-value
Gender	Male	28 (36.8)	24 (39.3)	0.736
	Female	48 (63.2)	37 (60.7)	
Education	Associate's degree	19 (25)	16 (26.3)	0.387
	Bachelor's degree	50 (65.8)	44 (72.1)	
	Master's degree	7 (9.2)	1 (1.6)	
Job status	Official	49 (64.5)	42 (68.9)	0.746
	Project	27 (35.5)	19 (31.1)	
Marital status	Married	58 (76.3)	40 (65.6)	0.310
	Single	18 (23.7)	21 (34.4)	
	M±SD	M±SD	M±SD	
Age	4.57±33.78	7.09±33.80	5.20±30.80	0.099
Work history	4.33±8.82	6.66±8.58	5.05±6.95	0.391

Table 2. Results of one-way analysis of variance test to compare job stress and job satisfaction in the studied groups

Variable	Change sources	Total squares	Freedom degrees	Mean squares	f	P-value
Job satisfaction	Intragroup	2141.422	2	1070.711	3.311	0.039
	Intergroup	55623.610	172	323.393		
	Total	57765.032	174			
Job stress	Intragroup	2428.686	2	1214.343	3.911	0.022
	Intergroup	53398.207	172	310.455		
	Total	55826.894	174			

Table 3. Pearson correlation values between job satisfaction and job stress by study groups

Variable		Job satisfaction	Job stress	P-value
Group				
Nursing	Job satisfaction	1	0.603	0.001<
	Job stress	0.603	1	
OR staff	Job satisfaction	1	0.372	0.003
	Job stress	0.372	1	
Anesthesia	Job satisfaction	1	0.577	0.001<
	Job stress	0.577	1	

Discussion

Based on the findings of this study, in the field of job satisfaction, it was found that nurses had the highest level of job satisfaction and operating room staff compared to anesthesia staff. The results of a study by Debara *et al.* [26] showed that the job satisfaction of operating room staff was higher than that of anesthesia staff and was consistent with the findings of the present study. However, based on studies by Sadeghi *et al.* [27] and Koshy *et al.* [28], it was found that the job satisfaction of anesthesia staff is higher than that of operating room staff. Also, based on the findings of the study of Borys *et al.*, there was no significant difference between job satisfaction of operating room staff and nurses working in the ICU [9]. These discrepancies may be due to differences in employment status and factors affecting job satisfaction such as salaries, benefits, workload and employee relations [27].

According to many researchers, including Stewart [21], various factors are effective in employee job satisfaction, some of which are personal characteristics as internal factors and others such as organizational structure and culture, individual perception of workplace status and job security, relationships between co-workers and the relationship with the supervisor or superior are among the external factors affecting job satisfaction.

Another key finding of the present study was the comparison of job stress levels in the studied groups. In this regard, the results showed that the lowest and highest levels of job stress were related to nurses and anesthesia staff, respectively. One of the main reasons that anesthesia staff experience more stress compared to other study subjects may be the sensitivity of the work situation associated with anesthetizing

patients and the risks of anesthesia for patients with certain conditions.

Another important finding of this study was to investigate the relationship between job stress and job satisfaction. In this regard, the results of Pearson correlation coefficient showed that there was a negative and moderate correlation between these two organizational components in terms of intensity, which was also statistically significant ($P < 0.01$). This result is quite consistent with studies conducted by Angermayer *et al.* [31] and Ghaseminezhad *et al.* [32]. Better yet, the more job satisfaction people have, the less job stress they will experience, or it can be inferred that people with less job stress will be more satisfied with their job. Also, based on the study of Batram *et al.* [33], it was found that there is an inverse and significant relationship between some dimensions of job stress and job satisfaction in nurses.

Conclusion

Due to that anesthesia staff was in a more unfavorable situation than others. We recommend that management planning and policies in hospitals be done by occupational groups and design and carry out the studies to assess the needs for each group.

Acknowledgement

The present study is the result of a student research project that has been approved by the ethics committee of Hamadan University of Medical Sciences with the code: ID IR.UMSHA.REC.1398.641 and has been supported by the Vice Chancellor for Research and Technology of this university. The authors of this article consider it necessary to thank the Vice Chancellor for Research of the University, especially Mr. Morteza Shamsizadeh, the honorable head of the Student Research Committee, and Dr. Mohammad Babamiri for their useful guidance.

Conflict of Interest

The authors declared no conflict of interest.

مقاله پژوهشی

مقایسه رضایت شغلی و استرس شغلی در پرستاران و کارکنان اتاق عمل و هوش‌بری

رامین رحمانی^۱، علی ابرازیه^۲، فرزاد زندی^۳، رقیه روحی^۴، شیردل زندی^۵*

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مهندسی بهداشت حرفه‌ای، کمیته تحقیقات دانشجویی، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران
۲. استادیار، گروه بهداشت عمومی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی قم، قم، ایران
۳. استادیار، گروه روانشناسی، واحد قروه، دانشگاه آزاد اسلامی، قروه، ایران
۴. کارشناس پرستاری، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی زابل، زابل، ایران
۵. دانشجوی کارشناسی ارشد اتاق عمل، کمیته تحقیقات دانشجویی، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران

اطلاعات مقاله	خلاصه
<p>دریافت: ۱۳۹۹/۰۸/۲۴</p> <p>پذیرش: ۱۳۹۹/۱۰/۰۸</p> <p>انتشار آنلاین: ۱۳۹۹/۱۰/۰۸</p>	<p>زمینه و هدف: توجه به نیروی انسانی یکی از اصول اساسی برای افزایش بهره‌وری و کیفیت ارائه خدمات در بیمارستان‌هاست؛ بنابراین، مطالعه حاضر با هدف مقایسه میزان رضایت شغلی و استرس شغلی و ارتباط این دو مؤلفه در پرستاران و کارکنان اتاق عمل و هوش‌بری انجام شد.</p> <p>روش کار: این مطالعه توصیفی از نوع علی‌مقایسه‌ای بود که آذر ۱۳۹۸ در بیمارستان‌های آموزشی زابل با شرکت ۱۷۵ نفر از پرستاران و کارکنان اتاق عمل و هوش‌بری انجام شد. برای جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه سه‌بخشی (اطلاعات جمعیت‌شناختی و رضایت شغلی و استرس شغلی) به کار رفت. ناگفته نماند اطلاعات با استفاده از نسخه ۲۰ نرم‌افزار SPSS، ضریب همبستگی پیرسون، آزمون‌های T مستقل و تحلیل واریانس یک‌طرفه تجزیه و تحلیل شد.</p> <p>یافته‌ها: در این مطالعه، مشخص شد پرستاران بیشترین رضایت شغلی و کارکنان هوش‌بری و اتاق عمل کمترین رضایت شغلی را داشتند. همچنین، بیشترین و کمترین میزان استرس شغلی به ترتیب به کارکنان هوش‌بری و پرستاران مربوط و تفاوت در هر دو مؤلفه در بین سه گروه معنادار بود. بررسی‌های بیشتر در این زمینه نشان داد که به‌طور کلی همبستگی منفی و معناداری بین رضایت شغلی و استرس شغلی وجود داشت.</p> <p>نتیجه‌گیری: باتوجه‌به اینکه کارکنان هوش‌بری درمقایسه با دو گروه دیگر وضعیت نامطلوب‌تری داشتند، توصیه می‌شود برنامه‌ریزی‌های کاری و مدیریتی در بیمارستان‌ها به‌تفکیک گروه‌های شغلی و برای هر گروه جداگانه مطالعاتی به‌منظور نیازسنجی انجام شود.</p> <p>کلیدواژه‌ها: رضایت شغلی، استرس شغلی، پرستار، اتاق عمل، هوش‌بری</p>
<p>نویسنده مسئول: شیردل زندی دانشجوی کارشناسی ارشد اتاق عمل، کمیته تحقیقات دانشجویی، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران</p> <p>پست الکترونیک: shirdel.zandi1994@yahoo.com</p>	
<p>برای دانلود این مقاله، کد زیر را با موبایل خود اسکن کنید.</p> 	

مقدمه

بررسی‌های پژوهشگران در محیط‌های کاری مختلف حاکی از این است که در مشاغل گوناگون، مخاطرات شغلی متفاوتی وجود دارد که با عنوان عوامل زیان‌آور شغلی شناخته می‌شوند و سلامتی شاغلان را تهدید می‌کند [۱ تا ۵]. در این میان، دسته‌ای از این مخاطرات بعد روان‌شناختی افراد را درگیر می‌کند و به کاهش میزان سلامت روانی آنان منجر می‌شود [۶-۸]. این در حالی است که سیاست و خط‌مشی هر سازمان باید رسیدن به بیشترین میزان بهره‌وری باشد. در این زمینه، توجه

به سلامتی نیروی کاری به‌عنوان یکی از رکن‌های اساسی هر سازمان اهمیت دارد. از جمله مؤلفه‌های سازمانی بسیار مهم توجه به رضایت شغلی افراد است. در واقع، رضایت شغلی بیانگر تمایلات و احساس و نگرش مثبت افراد به شغلشان است [۹]. موضوع رضایت شغلی در سازمان‌ها را از دو منظر می‌توان بررسی کرد: یکی به‌خاطر احترام به انسان و تمایلاتش و دیگری باتوجه‌به نقش این مؤلفه در رسیدن به بهره‌وری بیشتر [۱۰].

مؤلفه و ارتباط بین آن‌ها در این افراد، توصیف بهتری از شرایط شغلی آنان مهیا شود.

روش کار

۱. جامعه و نمونه هدف

این مطالعه توصیفی تحلیلی به صورت مقطعی آذر ۱۳۹۸ در بیمارستان‌های آموزشی سطح شهر زابل انجام شد. جامعه پژوهش شامل تمامی پرستاران بخش و کارکنان اتاق عمل و کارکنان هوش‌بری این بیمارستان‌ها می‌شد. تعداد این کارکنان ۳۲۰ نفر بود که از این تعداد ۴۴ درصد پرستاران و ۳۵ درصد کارکنان اتاق عمل و ۲۱ درصد کارکنان هوش‌بری بودند. با توجه به حجم جامعه و براساس جدول مورگان، تعداد نمونه‌ها ۱۷۵ نفر در نظر گرفته و نمونه‌گیری به روش طبقه‌ای سهمیه‌ای به نسبت پرستاران و کارکنان اتاق عمل و کارکنان هوش‌بری انجام شد. قبل از شروع مراحل کار، از افراد رضایت‌نامه آگاهانه شفاهی شرکت در مطالعه گرفته شد. معیارهای ورود به مطالعه عبارت بودند از: داشتن حداقل یک سال سابقه کار بالینی و نداشتن اختلالات روان‌شناختی (براساس پرسشنامه GHQ) و مصرف نکردن داروهای آرام‌بخش. ناگفته نماند تنها معیار خروج از پژوهش نیز تمایل نداشتن به همکاری بود.

۲. ابزارهای جمع‌آوری داده‌ها

در این مطالعه، داده‌هایی شامل اطلاعات جمعیت‌شناختی و شغلی (جنسیت، سن، سابقه کار، میزان تحصیلات و...) و وضعیت رضایت شغلی و استرس به صورت پرسشنامه‌ای و خودگزارشی جمع‌آوری شد. برای این منظور، از پرسشنامه‌ای سه‌قسمتی استفاده شد. در قسمت اول این پرسشنامه، پرسش‌هایی درباره ویژگی‌های فردی و شغلی و در قسمت دوم، سؤالات پرسشنامه استرس شغلی HSE و در قسمت سوم، سؤالات پرسشنامه رضایت شغلی بریفیلد و روث در نظر گرفته شد. ناگفته نماند پرسشنامه‌ها اینترنتی ساخته شد و در اختیار شرکت‌کنندگان قرار گرفت.

برای بررسی وضعیت رضایت شغلی، پرسشنامه رضایت شغلی بریفیلد و روث به کار گرفته شد. این پرسشنامه ۱۹ عبارت را دربر می‌گیرد و از پاسخ‌دهندگان خواسته می‌شود تا احساس و نگرششان را درباره شغل روی مقیاس چندگزینه‌ای («به شدت مخالفم»، «مخالفم»، «نه موافق و نه مخالف»، «موافقم» و «به شدت موافقم») مشخص کنند. نمره‌گذاری نیز بدین ترتیب

این مؤلفه از عوامل مختلفی تأثیر می‌پذیرد که از همه مهم‌تر به وضعیت کاری و عوامل سازمانی مربوط است.

براساس نتایج پژوهش‌ها، یکی از مؤلفه‌های بسیار تأثیرگذار بر رضایت کارکنان در سازمان‌ها استرس شغلی است [۱۰ تا ۱۳]. استرس پایه اغلب بیماری‌های روانی و مشکلات جسمانی شناخته شده است [۱۴]. در واقع، این عارضه پاسخ سیستم ایمنی انسان به شرایط و محرک‌های خارجی است [۱۵]. چنانچه بین نیازهای شغلی و تقاضای افراد تناسب وجود نداشته باشد یا افراد در محیط کاری‌شان با مشکلاتی مثل ابهام در نقش مواجه باشند، دچار استرس شغلی خواهند شد [۱۶]. براساس شواهد، در کشورهای توسعه‌یافته ۳۰ درصد نیروی کاری به استرس مبتلا هستند و این میزان در کشورهای در حال توسعه حتی بیشتر است [۱۵]

همان‌گونه که گفته شد، سازمان‌ها باید توجه خود را روی کارکنانشان معطوف کنند. در این میان، بیمارستان به‌عنوان یکی از سازمان‌های حیاتی توجه بیشتری می‌طلبد؛ چراکه به‌طور مستقیم با سلامتی جامعه در ارتباط است. مدیران بیمارستان با شناسایی ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و عوامل سازمانی مؤثر بر این دو مؤلفه، یعنی رضایت شغلی و استرس شغلی، انگیزش کارکنان را باید حفظ کنند. همچنین ضمن توجه به روحیه کارکنان، بایستی از عوامل استرس‌زای محیط کار بکاهد تا افراد در بهترین حالت ممکن خدمات و وظایفشان را انجام دهند [۱۷]؛ زیرا نامطلوب بودن وضعیت رضایت شغلی با عواملی همچون غیبت از کار و کاهش کیفیت کاری کارکنان در ارتباط است [۱۰].

براساس مطالعات پیشین، استرس و رضایت شغلی هرکدام با عوارضی همچون فرسودگی شغلی مرتبط هستند و یکی از دلایل ترک شغل و غیبت‌های ناشی از کار نیز قلمداد می‌شوند که به‌خودی‌خود هزینه زیادی بر دوش جامعه خواهند گذاشت [۱۸ و ۱۹]. با وجود مطالعات بسیار زیادی که این دو مؤلفه را در کارکنان بیمارستانی بررسی کرده‌اند، نتایج بسیار محدودی وجود دارد که سطوح این مؤلفه‌ها را در بین گروه‌های شغلی بیمارستان‌ها مقایسه کرده باشند؛ به‌طوری‌که براساس جست‌وجوی محققان، تاکنون مطالعه‌ای در داخل کشور در این زمینه منتشر نشده است. بنابراین با در نظر گرفتن اهمیت موضوع در مشاغل بهداشتی درمانی، در پژوهش حاضر رضایت شغلی و استرس شغلی در پرستاران و کارکنان اتاق عمل و هوش‌بری مقایسه شد تا با ارائه مستندات درباره سطوح این دو

است که به گزینه «به شدت مخالفم» کمترین امتیاز و به گزینه «به شدت موافقم» بیشترین امتیاز تعلق می‌گیرد. البته به این نکته نیز باید توجه کرد که بعضی از پرسش‌ها معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. حداقل و حداکثر امتیازی که از این پرسشنامه می‌توان کسب کرد، ۱۹ و ۹۵ است و هرچه نمره کسب‌شده از این پرسشنامه بیشتر باشد، نشان‌دهنده رضایت شغلی بیشتر است [۲۰]. شایان ذکر است پژوهش‌های پیشین رویایی و پایایی این پرسشنامه را تأیید کرده‌اند [۲۱].

به منظور ارزیابی وضعیت استرس شغلی در گروه‌های مطالعه‌شده، از پرسشنامه استرس شغلی HSE استفاده شد. این پرسشنامه از ۳۵ پرسش تشکیل شده است و دهه ۱۹۹۰، سازمان اجرایی ایمنی و بهداشت انگلستان آن را به منظور اندازه‌گیری استرس شغلی طراحی کرد. پاسخ‌های این پرسشنامه نیز به صورت لیکرت («هرگز»، «به ندرت»، «بعضی اوقات»، «اغلب» و «همواره») است که به ترتیب از یک تا پنج نمره‌دهی می‌شوند. کسب نمره بیشتر نشان‌دهنده استرس شغلی کمتر است. در مطالعه Azad Marzabadi، رویایی این پرسشنامه تأیید و برای پایایی آن ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۸ گزارش شد [۲۲].

۳. تجزیه و تحلیل داده‌ها

تجزیه و تحلیل داده‌های مطالعه شامل دو بخش بود: بخش اول، توصیفی از نتایج با بهره‌گیری از تکنیک‌های آمار توصیفی (جدول و شکل‌ها و شاخص‌های مرکزی و پراکندگی شامل میانگین و انحراف معیار)؛ بخش دوم، تحلیل‌های استنباطی با استفاده از آزمون‌های T و تحلیل واریانس یک‌طرفه و ضریب همبستگی پیرسون. همه این تجزیه و تحلیل‌ها به کمک نسخه ۲۰ نرم‌افزار SPSS (SPSS Inc., Chicago, IL., USA) انجام و برای آزمون‌ها فاصله اطمینان ۹۵ درصد و میزان معناداری ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

مطالعه حاضر با شرکت ۱۷۵ نفر از کارکنان بیمارستان‌های آموزشی شهر زابل متشکل از پرستاران (۷۶ نفر معادل ۴۳/۴ درصد) و کارکنان اتاق عمل (۶۱ نفر معادل ۳۴/۹ درصد) و کارکنان هوش‌بری (۳۸ نفر معادل ۲۱/۷ درصد) انجام گرفت. اطلاعات جمعیت‌شناختی و شغلی افراد در جدول ۱ خلاصه شده است. همان‌گونه که مشخص است، در این زمینه تفاوت معناداری بین سه گروه یافت نشد ($P > 0.05$).

در شکل ۱، توصیفی از وضعیت رضایت شغلی و استرس شغلی در سه گروه ارائه شده است. درباره رضایت شغلی باید اشاره کرد که کسب نمره بیشتر به منزله بیشتر بودن میزان رضایت شغلی است. براین اساس، مشخص شد که پرستاران بیشترین رضایت شغلی و کارکنان هوش‌بری و اتاق عمل کمترین رضایت شغلی را داشتند. همچنین، باتوجه به اینکه کسب نمره بیشتر در استرس شغلی بیانگر کمتر بودن میزان استرس افراد است، می‌توان دید پرستاران کمترین استرس شغلی و کارکنان اتاق عمل و هوش‌بری بیشترین استرس شغلی را تجربه می‌کردند.

به منظور مقایسه رضایت شغلی و استرس شغلی در سه گروه، از تحلیل واریانس یک‌طرفه استفاده شد. نتایج نشان داد که بین هر دو مقدار در سه گروه تفاوت معناداری وجود داشت. خلاصه این آزمون‌ها در جدول ۲ آمده است. برای مقایسه دوبه‌دو میانگین‌ها، از آزمون تعقیبی Scheffe بهره برده شد. در زمینه استرس شغلی، نتایج نشان داد که بین پرستاران و کارکنان اتاق عمل ($P = 0.018$) و پرستاران و کارکنان هوش‌بری این مقدار از لحاظ آماری تفاوت داشت ($P = 0.032$) و تفاوت موجود در میزان استرس شغلی بین کارکنان اتاق عمل و هوش‌بری معنادار نبود ($P = 0.061$). علاوه بر این، نتایج آزمون Scheffe درباره رضایت شغلی نشان داد که در مقایسه دوبه‌دو گروه‌ها، تفاوت معناداری در مقدار این مؤلفه یافت نشد ($P > 0.05$).

یکی از اهداف پژوهش حاضر، بررسی ارتباط بین استرس شغلی و رضایت شغلی بود که برای این منظور، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج نشان داد که به‌طور کلی بین استرس شغلی و رضایت شغلی همبستگی مثبت و متوسطی وجود داشت ($r = 0.512$). البته به این نکته نیز باید توجه کرد که مثبت بودن علامت ضریب همبستگی در این مطالعه، به معنی منفی بودن رابطه واقعی بین استرس شغلی و رضایت شغلی بود؛ چراکه شیوه نمره‌گذاری این دو مؤلفه برعکس هم است.

همان‌گونه که قبلاً نیز گفته شد، کسب نمره بیشتر در استرس شغلی بیانگر کم بودن میزان استرس شغلی و کسب نمره بیشتر در رضایت شغلی به منزله بیشتر بودن میزان رضایت شغلی است. بنابراین براساس نتایج، می‌توان گفت که بین استرس شغلی و رضایت شغلی از لحاظ شدت، همبستگی منفی و متوسط مشاهده شد و از نظر آماری نیز، این همبستگی معنادار بود ($P < 0.01$). در جدول ۳، همبستگی بین این دو

مؤلفه به‌تفکیک سه گروه شغلی نیز ارائه شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، در هر سه گروه، همبستگی منفی (بدون توجه به علامت) و معناداری بین رضایت شغلی و استرس شغلی وجود دارد. به‌بیان‌بہتر، هرچه میزان استرس شغلی در فرد کمتر باشد، رضایت شغلی‌اش بیشتر خواهد بود.

جدول ۱. اطلاعات جمعیت‌شناختی و شغلی در جمعیت مطالعه‌شده

متغیر	پرستار (n=۷۶) (درصد) تعداد	اتاق عمل (n=۶۱) (درصد) تعداد	هوش‌بر (n=۳۸) (درصد) تعداد	P-value
جنسیت	مرد	۲۸(۳۶/۸)	۱۲(۳۱/۶)	۰/۷۳۶
	زن	۴۸(۶۳/۲)	۲۶(۶۸/۴)	
تحصیلات	کاردانی	۱۹(۲۵)	۱۰(۲۶/۳)	۰/۳۸۷
	کارشناسی	۵۰(۶۵/۸)	۲۴(۶۳/۲)	
	ارشد	۷(۹/۲)	۴(۱۰/۵)	
وضعیت استخدام	رسمی	۴۹(۶۴/۵)	۲۷(۷۱)	۰/۷۴۶
	قراردادی	۲۷(۳۵/۵)	۱۱(۲۹)	
وضعیت تاهل	متاهل	۵۸(۷۶/۳)	۲۵(۶۵/۸)	۰/۳۱۰
	مجرد	۱۸(۲۳/۷)	۱۳(۳۴/۲)	
	انحراف معیار ± میانگین	انحراف معیار ± میانگین	انحراف معیار ± میانگین	
سن	۳۳/۴ ± ۷۸/۵۷	۳۳/۷ ± ۸۰/۰۹	۳۰/۵ ± ۸۰/۲۰	۰/۰۹۹
سابقه کار	۸/۴ ± ۸۲/۳۳	۸/۶ ± ۵۸/۶۶	۶/۵ ± ۹۵/۰۵	۰/۳۹۱

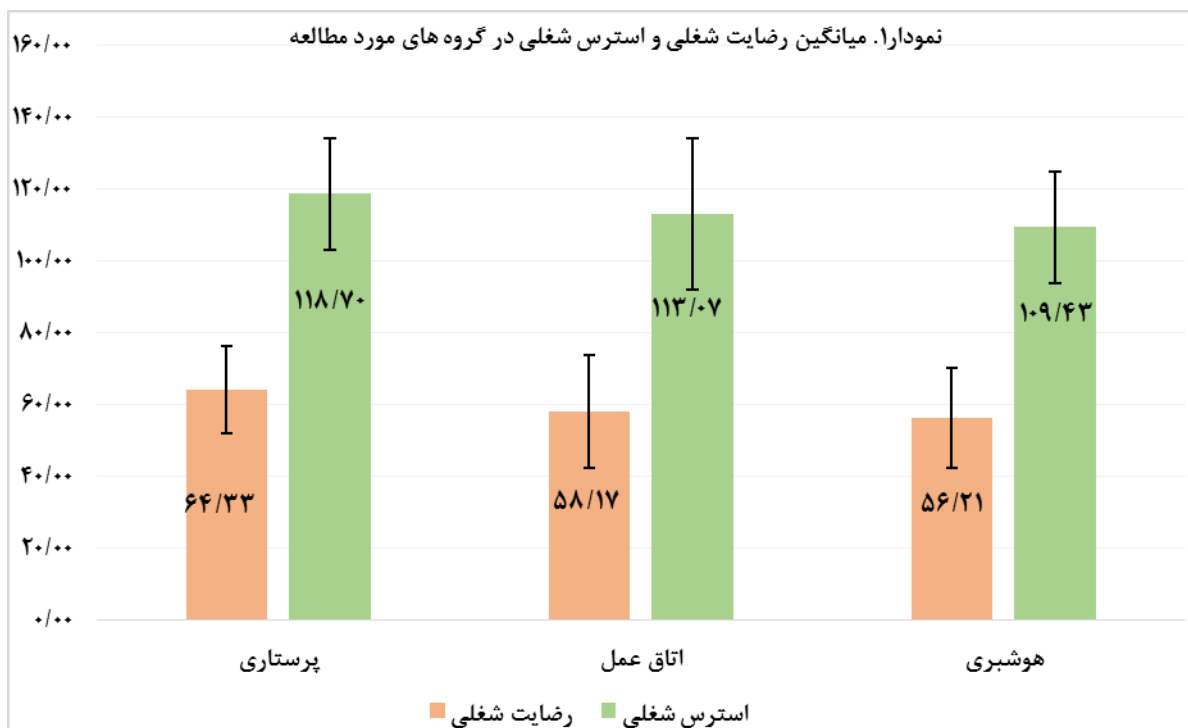
جدول ۲. نتایج آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه برای مقایسه استرس شغلی و رضایت شغلی در گروه‌های مطالعه‌شده

متغیر	منابع تغییر	مجموع مجذورات	درجات آزادی	میانگین مجذورات	مقدار f	p-value
رضایت شغلی	بین گروهی	۲۱۴۱/۴۲۲	۲	۱۰۷۰/۷۱۱	۳/۳۱۱	۰/۰۳۹
	درون گروهی	۵۵۶۲۳/۶۱۰	۱۷۲	۳۲۳/۳۹۳		
	کل	۵۷۷۶۵/۰۳۲	۱۷۴			
استرس شغلی	بین گروهی	۲۴۲۸/۶۸۶	۲	۱۲۱۴/۳۴۳	۳/۹۱۱	۰/۰۲۲
	درون گروهی	۵۳۳۹۸/۲۰۷	۱۷۲	۳۱۰/۴۵۵		
	کل	۵۵۸۲۶/۸۹۴	۱۷۴			

جدول ۳. مقادیر همبستگی پیرسون بین رضایت شغلی و استرس شغلی به‌تفکیک گروه‌های مطالعه‌شده

۱. گروه - متغیر	۲. رضایت شغلی	۳. استرس شغلی	۴. P-value
۶. رضایت شغلی	۰/۷۱	۰/۶۰۳	۰/۰۰۱ <
۵. پرستاری	۰/۶۰۳	۰/۱۲	
۱۰. استرس شغلی	۰/۶۰۳	۰/۱۲	۰/۰۰۱ <

۱. گروه- متغیر	۲. رضایت شغلی	۳. استرس شغلی	۴. P- value
۱۳. اتاق عمل	۱۴. رضایت شغلی	۱۵. ۱	۰/۰۰۳ .۱۷
	۱۸. استرس شغلی	۱۹. ۰/۳۷۲	
۲۱. هوش‌بری	۲۲. رضایت شغلی	۲۳. ۱	<۰/۰۰۱ .۲۵
	۲۶. استرس شغلی	۲۷. ۰/۵۷۷	



شکل ۱. میانگین رضایت شغلی و استرس شغلی در گروه‌های مطالعه‌شده

بحث

براساس یافته‌های این مطالعه، در زمینه رضایت شغلی مشخص شد که پرستاران بیشترین میزان رضایت شغلی و کارکنان اتاق عمل در مقایسه با کارکنان هوش‌بری وضعیت مطلوب‌تری داشتند (شکل ۱). نتایج مطالعه Debra و همکاران [۲۶] نشان داد که رضایت شغلی کارکنان اتاق عمل بیشتر از کارکنان هوش‌بری بوده و با یافته‌های پژوهش حاضر هم‌سوست. این در حالی است که براساس مطالعات Sadeghi و همکاران [۲۷] و Koshy و همکاران [۲۸] مشخص شد که رضایت شغلی کارکنان هوش‌بری از کارکنان اتاق عمل بیشتر است. همچنین براساس یافته‌های مطالعه Borys و همکاران، تفاوت معناداری بین رضایت شغلی کارکنان اتاق عمل و

نیروی انسانی در محیط کار رکنی اصلی است و توجه به سلامتی‌اش اهمیت دارد [۹]. سازمان‌های مختلف برای افزایش بهره‌وری‌شان توجه به برخی از مؤلفه‌های سازمانی مرتبط با نیروی انسانی از قبیل رضایت شغلی را باید در اولویت قرار دهند [۲۳]. با توجه به اینکه مطالعات مختلف از اهمیت استرس شغلی و تأثیر نامطلوب آن بر فرد و سازمان گفته‌اند [۱۱، ۱۳، ۱۸، ۱۹، ۲۴ و ۲۵]. تحقیق حاضر با هدف بررسی میزان رضایت شغلی و استرس شغلی در پرستاران و کارکنان اتاق عمل و کارکنان هوش‌بری انجام و روابط موجود بین این دو مؤلفه بررسی شد.

مؤثر مانند میزان درآمد و بُعد خانوار و مؤلفه‌هایی مثل حمایت اجتماعی اشاره کرد. بنابراین، شایسته است مطالعات جامع‌تری در این زمینه انجام شود تا با ارزیابی این عوامل و سایر عوامل مهم، نتایج دقیق‌تری حاصل شود. همچنین باتوجه به مقطعی بودن این مطالعه، محققان توصیه می‌کنند نتایج با احتیاط تعمیم داده و به عوامل مداخله‌گر ذکر شده در این بند و نیز سایر مداخله‌گرها توجه شود.

نتیجه‌گیری

براساس نتایج این مطالعه، در پرسشنامه رضایت شغلی اکثر شرکت‌کنندگان نمره‌ای نزدیک به میانگین کسب کردند. با این حال باتوجه به نقش این مؤلفه در بهره‌وری و افزایش کیفیت ارائه خدمات کارکنان خدمات بهداشتی درمانی، شایسته است میزان رضایت شغلی افراد ارتقا یابد. همچنین باتوجه به اینکه کارکنان هوش‌بری در مقایسه با دو گروه دیگر وضعیت نامطلوب‌تری داشتند، توصیه می‌شود برنامه‌ریزی‌های کاری و مدیریتی در بیمارستان‌ها به تفکیک گروه‌های شغلی انجام شود. بر این اساس، لازم است مطالعاتی جداگانه به منظور نیازسنجی برای هر گروه انجام شود. روی هم‌رفته می‌توان گفت باتوجه به رابطه معکوس بین رضایت شغلی و استرس شغلی، با شناسایی عوامل استرس‌زای شغلی می‌توان در زمینه کاهش میزان استرس شغلی و به تبع آن افزایش میزان رضایت شغلی اقدامات مؤثری انجام داد. بدیهی است توجه به توانمندی‌های فرد و برنامه‌ریزی مدیریتی مانند کاهش فشار کاری و تنظیم چرخه‌های کار-استراحت همراه با افزایش حمایت اجتماعی می‌تواند در این زمینه مؤثر واقع شود.

تقدیر و تشکر

مطالعه حاضر حاصل طرح تحقیقاتی دانشجویی است که در کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی همدان با شناسه IR.UMSHA.REC.1398.641 تصویب شده و معاونت تحقیقات و فناوری این دانشگاه از آن حمایت کرده است. نویسندگان این مقاله بر خود لازم می‌دانند از معاونت تحقیقات دانشگاه، به‌ویژه جناب آقای مرتضی شمسی‌زاده، سرپرست محترم کمیته تحقیقات دانشجویی و جناب آقای دکتر محمد بابامیری، بابت راهنمایی‌های مفیدشان تقدیر و تشکر کنند.

پرستاران شاغل در بخش ICU مشاهده نشد [۹]. این تناقض‌ها ممکن است ناشی از تفاوت در وضعیت کاری و عوامل مؤثر بر رضایت شغلی از قبیل حقوق و مزایا و بار کاری و روابط بین کارکنان باشد [۲۷].

براساس عقاید بسیاری از محققان، از جمله Stewart [۲۱]، عوامل مختلفی در رضایت شغلی کارکنان مؤثر هستند که برخی از آن‌ها همچون ویژگی‌های فردی جزو عوامل درونی و برخی دیگر از قبیل ساختار و فرهنگ سازمانی، ادراک فرد از وضعیت محیط کار و امنیت شغلی، روابط بین همکاران و رابطه با سرپرست یا مافوق جزو عوامل بیرونی مؤثر بر رضایت شغلی محسوب می‌شوند.

یکی دیگر از یافته‌های اساسی پژوهش حاضر مقایسه میزان استرس شغلی در گروه‌های مطالعه شده بود. در این زمینه، نتایج حاکی از آن بود که کمترین و بیشترین میزان استرس شغلی به ترتیب به پرستاران و کارکنان هوش‌بری مربوط بود (شکل ۱). یکی از علل اصلی مبنی بر اینکه کارکنان هوش‌بری در مقایسه با دیگر افراد مطالعه استرس بیشتری تجربه می‌کنند، ممکن است حساس بودن وضعیت کاری مرتبط با بیهوش کردن بیماران و خطرهای بیهوشی برای بیماران با شرایط خاص باشد. همچنین براساس مطالعه Malekirad و همکاران، مواجهه با گازهای بیهوشی ممکن است یکی از دلایل بیشتر بودن میزان استرس در کارکنان هوش‌بری و کارکنان اتاق عمل باشد [۲۹]. نتایج پژوهش Yoosefian Miandoab و همکاران نیز نشان داد که کارکنان هوش‌بری بیشتر از کارکنان اتاق عمل در معرض استرس شغلی قرار دارند [۳۰].

یکی دیگر از یافته‌های مهم این مطالعه، بررسی ارتباط بین استرس شغلی و رضایت شغلی بود. در این زمینه، نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین این دو مؤلفه سازمانی از لحاظ شدت، همبستگی منفی و متوسط وجود داشت که از نظر آماری نیز، این همبستگی معنادار بود ($P < 0/01$). نتیجه مذکور کاملاً همسو با مطالعاتی است که Angermayer و همکاران [۳۱] و Ghaseminezhad و همکاران [۳۲] در این زمینه انجام داده‌اند. به بیان بهتر، هرچه افراد رضایت شغلی بیشتری داشته باشند، استرس شغلی کمتری نیز تجربه خواهند کرد یا می‌توان این‌گونه استنباط کرد که افراد با استرس شغلی کمتر از شغلشان راضی‌تر خواهند بود. همچنین براساس مطالعه Batram و همکاران [۳۳]، مشخص شد که بین برخی از ابعاد استرس شغلی و رضایت شغلی در پرستاران ارتباط معکوس و معنی‌داری وجود دارد.

ناگفته نماند مطالعه حاضر با محدودیت‌هایی نیز روبه‌رو بوده است که از میان آن‌ها می‌توان به در نظر نگرفتن برخی از متغیرهای

این مطالعه حاصل طرح تحقیقاتی دانشجویی به شماره ۹۸۰۸۲۸۶۳۳۷ بوده و معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی همدان منابع مالی آن را تأمین کرده است.

بین نویسندگان هیچ گونه تعارضی در منافع وجود ندارد.

References

1. Hashemi Habybabady R, Ghaderi N, Rahmani R, Mohammadi M. Estimation of maximum aerobic capacity and its related factors using treadmill test in firefighters of Zahedan. *J North Khorasan Uni Med Sci*. 2018;10(1):1-8. eng.
2. Rahmani R, Shahnavazi S, Fazli B, Ghasemi F. Ergonomic risk assessment of musculoskeletal disorders in a cement factory workers using QEC technique. *Pajouhan Sci J*. 2020;18(2):64-72.
3. Ghasemi F, Gholamizadeh K, Doosti-Irani A, Rahmani R. Comparison of Strain Index (SI) and ACGIH-HAL in assessing the risk of upper extremities disorders and prediction of carpal tunnel syndrome in butchers. *Iran J Ergon*. 2019;6(4):1-8. [DOI:10.30699/jergon.6.4.1]
4. Ghasemi F, Samavat P, Soleimani F. The links among workload, sleep quality, and fatigue in nurses: A structural equation modeling approach. *Fatigue*. 2019;7(3):141-52. [DOI:10.1080/21641846.2019.1652422]
5. Akbari H, Ghasemi F, Akbari H, Adibzadeh A. Predicting needlestick and sharps injuries and determining preventive strategies using a Bayesian network approach in Tehran, Iran. *Epidemiol Health*. 2018;40:e2018042 [DOI:10.4178/epih.e2018042] [PMID] [PMCID]
6. Almasi Z, Hashemi Habib-abadi R, Rahmani R. The study of mental health status and its effective factors among Zahedan city's welders. *Pajouhan Sci J*. 2019;18(2):1-7.
7. De Cieri H, Shea T, Cooper B, Oldenburg B. Effects of work-related stressors and mindfulness on mental and physical health among Australian nurses and healthcare workers. *J Nurs Scholarsh*. 2019;51(5):580-89. [DOI:10.1111/jnu.12502] [PMID]
8. Noorian C, Parvin N, Mehrabi T. Evaluation of the relationship between occupational stress and general health condition in nurses working in Isfahan university hospitals. *J Nurs Midwifery Rafsanjan*. 2005;5(1, 2):45-52.
9. Borys M, Wiech M, Zyzak K, Majchrzak A, Kosztyla A, Michalak A, et al. Job satisfaction among anesthetic and intensive care nurses-multicenter, observational study. *Anaesthesiol Intensive Ther*. 2019;51(2):102-6. [DOI:10.5114/ait.2019.85804] [PMID]
10. Yousefi S, Nayebzadeh S, Eslami H. The effects of job stress on accountants job satisfaction. *Iran Occup Health*. 2015;12(3):46-53.
11. Yaacob M, Long CS. Role of occupational stress on job satisfaction. *Mediterranean J Soc Sci*. 2015;6(2 S1):81-87. [DOI:10.5901/mjss.2015.v6n2s1p81]
12. Rajaei M, Haghighi H, Dadipoor S, Fallaghi S, Salimi M, SareghiBrojeni M, et al. Relationship between occupational stress and job satisfaction among Iranian obstetricians. *Reposit Res Invest Inform*. 2013;17(3):249-55.
13. Ghafourian H, Ghasemi I, Ebrahimi M. The impact of job stress on job satisfaction among school administrators. *J Modern Thoughts Edu*. 2011;6(4):33-48.
14. Khamisa N, Oldenburg B, Peltzer K, Ilic D. Work related stress, burnout, job satisfaction and general health of nurses. *Int J Environ Res Public Health*. 2015;12(1):652-66. [DOI:10.3390/ijerph120100652] [PMID] [PMCID]
15. Ansari H, Fazli B, Zare H, Hami Mahkoyeh S, Fazli F. Job stress and its relationship with the musculoskeletal disorders among office workers of Zahedan university of medical sciences, Iran. *Iran J Health Sci*. 2016;4(1):10-19. [DOI:10.18869/acadpub.jhs.4.1.10]
16. Babamiri M, Zahiri A, Neissi A, Arshadi N, Shahroee S. Job Stressors as predictors of psychosomatic symptoms. *J Ilam Uni Med Sci*. 2015;23(1):45-55.
17. Sadeghi A, Goharloo Arkawaz A, Cheraghi F, Moghimbeigi A. Relationship between head nurses' servant leadership style and nurses' job satisfaction. *Q J Nurs Manag*. 2015;4(1):28-38.
18. Mohammadi SZ, Haghighi SA. Relation between job stress and burnout among nursing staff. *Avicenna J Nurs Midwifery Care*. 2011;19(2):42-52.
19. Biganeh J, Abolghasemi J, Alimohammadi I, Ebrahimi H, Torabi Z, Ashtarinezhad A. Survey of occupational stress effects on burnout among nurses. *J Knowl Health*. 2018;13(1):10-18.
20. Brayfield AH, Rothe HF. An index of job satisfaction. *J Appl Psychol*. 1951;35(5):307. [DOI:10.1037/h0055617]
21. Hassani M, Sedaqat R, Kazemzadehbeytali M. Correlation between the Ethical climate, Job stress

- and Job Satisfaction in Nurses. *Med Ethics J*. 2017;11(40):63-71. [DOI:10.21859/mej-114063]
22. Azad Marzabadi E, Gholami FM. Reliability and validity assessment for the HSE job stress questionnaire. *Int J Behav Sci*. 2011;4(4):291-97.
 23. Mosadeghrad AM. Occupational stress and turnover intention: implications for nursing management. *Int J Health Policy Manag*. 2013;1(2):169. [DOI:10.15171/ijhpm.2013.30] [PMID] [PMCID]
 24. Caulfield N, Chang D, Dollard MF, Elshaug C. A Review of Occupational Stress Interventions in Australia. *International Journal of Stress Manag*. 2004;11(2):149-166. [DOI:10.1037/1072-5245.11.2.149]
 25. Daniali S. Job satisfaction and job stress among staff of health center. 2014.
 26. A D, J G, R D, K L. Job satisfaction in the operating room. *UMI* 2008;13(2):1-109.
 27. Sadeghi S, Sabour B, Azizi Y, Tohidnia MR, Moeenian KS, Hoseini J. A comparative study of job satisfaction and related factors in anesthesia and operating room staffs of Kermanshah university of medical science (2012). 2014.
 28. Koshy RC, Ramesh B, Khan S, Sivaramakrishnan A. Job satisfaction and stress levels among anaesthesiologists of south India. *Indian J Anaesth*. 2011;55(5):513-17. [DOI:10.4103/0019-5049.89891] [PMID] [PMCID]
 29. Malekirad AA, Ranjbar A, Rahzani K, Kadkhodae M, Rezaie A, Taghavi B, et al. Oxidative stress in operating room personnel: Occupational exposure to anesthetic gases. *Hum Exp Toxicol*. 2005;24(11):597-601. [DOI:10.1191/0960327105ht565oa] [PMID]
 30. Yoosefian Miandoab N, Charkhat Gorgich E, Rezvani Amin M, Shahrakipoor M. Occupational stress in operating room and anesthesia technicians of Zahedan Ali ebneAbitaleb Hospital. *Beyhagh*. 2015;20(2):33-41.
 31. Angermeyer MC, Bull N, Bernert S, Dietrich S, Kopf A. Burnout of caregivers: A comparison between partners of psychiatric patients and nurses. *Arch Psychiatr Nurs*. 2006;20(4):158-65. [DOI:10.1016/j.apnu.2005.12.004] [PMID]
 32. Ghaseminezhad A, Siadat SA, Nouri A. A study of the relationship between organizational climate and teachers' job stress and job satisfaction. 2005.
 33. Bartram T, Joiner TA, Stanton P. Factors affecting the job stress and job satisfaction of Australian nurses: Implications for recruitment and retention. *Contemp Nurse*. 2004;17(3):293-304. [DOI:10.5172/conu.17.3.293] [PMID]