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

Ramin Rahmani1, Ali Ebrazeh2, Farzad Zandi3, Roghayeh Rouhi4, Shirdel Zandi5

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

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
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) | OR staff (n=61) | Anesthesia (n=38) | P-value |
|----------------|--------------|-----------------|-------------------|---------|
| Gender         |              |                 |                   |         |
| Male           | 28 (36.8)    | 24 (39.3)       | 12 (31.6)         | 0.736   |
| Female         | 48 (63.2)    | 37 (60.7)       | 26 (68.4)         |         |
| Education      |              |                 |                   |         |
| Associate’s degree | 19 (25)     | 16 (26.3)       | 10 (26.3)         | 0.387   |
| Bachelor’s degree | 50 (65.8)   | 44 (72.1)       | 24 (63.2)         |         |
| Master’s degree | 7 (9.2)      | 1 (1.6)         | 4 (10.5)          |         |
| Job status     |              |                 |                   |         |
| Official       | 49 (64.5)    | 42 (68.9)       | 27 (71)           | 0.746   |
| Project        | 27 (35.5)    | 19 (31.1)       | 11 (29)           |         |
| Marital status |              |                 |                   |         |
| Married        | 58 (76.3)    | 40 (65.6)       | 25 (65.8)         | 0.310   |
| Single         | 18 (23.7)    | 21 (34.4)       | 13 (34.2)         |         |
| M±SD           | 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 |
|----------|------------------|------------|---------|
| Nursing  | Job satisfaction | 1          | 0.603   |
|          | Job stress       | 0.603      | 1       |
| OR staff | Job satisfaction | 1          | 0.372   |
|          | Job stress       | 0.372      | 1       |
| Anesthesia| Job satisfaction | 1          | 0.577   |
|          | 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 هویت‌برد

رامین رحمانی، علی ابرازه، فرزاد زندی، رقیه روحي، شیردل زندی

1. دانشجوی کارشناسی ارشد مهندسی بهداشت حرفه‌ای، کمیته تحقیقات دانشجویی، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران
2. استادیار، گروه بیمارشناسی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی قم، قم، ایران
3. استادیار، گروه بیمارشناسی، واحد فرمانفرما، دانشگاه علوم پزشکی قم، قم، ایران
4. کارکن پرستاری، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی قم، قم، ایران
5. دانشجوی کارشناسی ارشد اتاق عمل، کمیته تحقیقات دانشجویی، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران

فصل 1

خلصه

پژوهشی مقاله: توجه به نیروی اسنادی یکی از اصول اساسی برای افزایش بهرهوری و کیفیت ارائه خدمات در بیمارستان‌های نابینا، مطالعه خاصی به دنبال مقایسه بهرهوری و استرس شغلی و ارتباط آن‌ها و کارکنان اتاق عمل و هویت‌برد انجام شد.

روش‌ها: این مطالعه توصیفی از نوع علی‌قیافی بود که در اصل 1398 در بیمارستان‌های اسپهر و سپیدرود انجام شد. برای جمع‌آوری اطلاعات، بررسی‌های مبتنی بر اطلاعات همبستگی‌ها و ضریب همبستگی (SPSS) برای بررسی روابط وجود داشت.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد که به‌طور کلی، همبستگی‌های منفی و معنی‌دار بین رضایت شغلی و استرس شغلی وجود داشت.

کلیدواژه‌های: رضایت شغلی، استرس شغلی، پرستاران، اتاق عمل، هویت‌برد

مدیریت

بهره‌داری پژوهش در محیط‌های کاری مختلف حاکی از این است که در مشاغل گوناگون، مختاری‌های مختلفی وجود دارد که با عنوان عواملی از طرف شغلی شاخصه می‌شوند و سلامتی شاغل را تهدید می‌کند. در این مقاله، دسترسی از نظر مختاری‌های مورد افزایش رواش‌شناسی افراد در گروه‌ی کاری‌ها می‌کند و با کاهش میزان سلامت روانی، نمره منجر می‌شود [6-8]. این در حالی است که سیاست‌های خطیبی‌های سازمانی باعث رشد می‌شود. به دنبال نیروی اسنادی، در این زمینه، توجه به نیروی اسنادی یکی از اصول اساسی برای افزایش بهرهوری و کیفیت ارائه خدمات در بیمارستان‌های نابینا، مطالعه خاصی به دنبال مقایسه بهرهوری و استرس شغلی و ارتباط آن‌ها و کارکنان اتاق عمل و هویت‌برد انجام شد.
واضح موفقیت و ارتباط بین آنها در این مطالعه توصیف بهتری از شرایط موفقیت آن مورد نظر شود.

روش کار

1. جامعه و نمونه هدف

این مطالعه توصیفی تحلیلی به‌صورت مقطعی آذر 1398 در بیمارستان‌های آموزشی مسجدسلیمان و بیمارستان شیراز به‌صورت تصادفی انجام شد. جامعه بیشتر شامل تمامی بیمارستان‌های شهر و کارکنان اتاق عمل و کارکنان هیاتی این بیمارستان‌ها می‌شود. تعادل این کارکنان از تعداد 246 دستور در پرستار و 236 دستور کارکنان اتاق عمل و 11 دستور کارکنان هیاتی بودند.

بحث و بررسی

در این مطالعه میزان پیوستگی و موانع کارکنان، محیط کاری و رضایت از کار در بیمارستان‌های مسجدسلیمان و شیراز بررسی شد. برای این کار، از شرکت شرکت‌های غربی در این زمینه استفاده شد. در میزان پیوستگی و رضایت از کار، این پرسشنامه مورد استفاده قرار گرفت.

2. ابزارهای جمع‌آوری داده‌ها

در این مطالعه سطح و پیوستگی کارکنان از کار در بیمارستان‌های مسجدسلیمان و شیراز بررسی شد. برای این کار، از شرکت شرکت‌های غربی در این زمینه استفاده شد. در میزان پیوستگی و رضایت از کار، این پرسشنامه مورد استفاده قرار گرفت.

3. منابع

پرسشنامه‌هایی که در این مطالعه استفاده گردیده‌اند، در مورد پیوستگی و رضایت از کار در بیمارستان‌های مسجدسلیمان و شیراز استفاده گردیده‌اند. در این پرسشنامه‌ها، از پرسشنامه‌های شرکت‌های غربی استفاده گردیده‌اند. در میزان پیوستگی و رضایت از کار، این پرسشنامه مورد استفاده قرار گرفت.

4. نتایج

در این مطالعه، نتایج درباره پیوستگی و رضایت از کار در بیمارستان‌های مسجدسلیمان و شیراز به‌صورت تحلیلی و تحلیلی به‌صورت مقطعی آذر 1398 تهیه گردید. در نتایج این مطالعه، نتایج درباره پیوستگی و رضایت از کار در بیمارستان‌های مسجدسلیمان و شیراز به‌صورت تحلیلی و تحلیلی به‌صورت مقطعی آذر 1398 تهیه گردید.
در یکی از اهداف پژوهش حاضر، بررسی ارتباط بین استرس شغلی و رضایت شغلی بود که برای این منظور، از نماد همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج نشان داد که بیشتر کلیه بین استرس شغلی و رضایت شغلی همبستگی مثبت و معنی‌دار وجود داشت. البته بیان نکنید این انتخاب که بتواند تعامل ضریب همبستگی در این مطالعه، به مبنای نمونه‌برداری راپید کننده ویژگی‌های رضایت شغلی، چراغ شویه نمره‌گذاری این دو مؤلفه برکنار می‌باشد.

است که به گروه بیشتر محلاقه کمترین امتیازی به گروه

۲۰۰۱. شایان ذکر پژوهش بیشین

و روابط اول و بالایی بر پرسش این تأیید کرده است.

به منظور ارزیابی وضعیت استرس شغلی در گروه‌های

۲۰۰۱. همکارانش، از پرسش استرس شغلی استفاده شد.

این پرسش از ۵۴ درصد شکل شده است و دهه ۱۹۹۰، سازمان‌های اجتماعی و سیاسی و بهداشت اقلیت‌آمیزی آن را به منظور اندازه‌گیری استرس شغلی استفاده کرده است. پس از این استرس شغلی نیز به‌صورت لیک (هَرهَرَد) «عمیق» اوقات و هم‌وورانه است که ترتیب از یک تا هر دو تن مشاهده می‌شود. کسب نمره پیشتر نشان دهنده استرس کمتر شده، از مطالعه، روابط این، پرسشنامه تأیید و برای یکی از آزمایش‌های کارداران اتاق کار و کارکنان اتاق کار، در زمینه استرس و رضایت شغلی در این مطالعه، برای استفاده از آزمون T و تحلیل واریانس یک‌طرفه، ضریب همبستگی پرسشنامه، به‌صورت نسبتی (SPSS Inc., Chicago, IL., USA) SPSS و برای آزمون‌ها فاصله‌میانی ۹۵ درصد و میزان معنی‌داری \(0.05 \) در نظر گرفته شد.

بحث

مطالعه حاصل از ۱۷۵ نفر از کارکنان بیمارستان‌های آموزشی شهر زابل متشکل از پرسشنامه ارزیابی استرس شغلی (۲۶۴) و کارکنان اتقان عمل (۶۱) نفر معاون بسیار (۴۱/۴ درصد) و کارکنان هونش بری (۸/۴ درصد) انجام گرفت. نتایج این مطالعه نشان داد که بین این دو مؤلفه فاصله‌میانی ۹۵ درصد و میزان معنی‌داری \(0.05 \) در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

مطالعه اجرایی شهر زابل متشکل از پرسشنامه ارزیابی استرس شغلی (۲۶۴) و کارکنان اتقان عمل (۶۱) نفر معاون بسیار (۴۱/۴ درصد) و کارکنان هونش بری (۸/۴ درصد) انجام گرفت. نتایج این مطالعه نشان داد که بین این دو مؤلفه فاصله‌میانی ۹۵ درصد و میزان معنی‌داری \(0.05 \) در نظر گرفته شد.

بحث

مطالعه حاصل از ۱۷۵ نفر از کارکنان بیمارستان‌های آموزشی شهر زابل متشکل از پرسشنامه ارزیابی استرس شغلی (۲۶۴) و کارکنان اتقان عمل (۶۱) نفر معاون بسیار (۴۱/۴ درصد) و کارکنان هونش بری (۸/۴ درصد) انجام گرفت. نتایج این مطالعه نشان داد که بین این دو مؤلفه فاصله‌میانی ۹۵ درصد و میزان معنی‌داری \(0.05 \) در نظر گرفته شد.
مؤله به تفکیک سه گروه شغلی نیز ارائه شده است. همانطوره مشاهده می‌شود، در هر سه گروه، همبستگی منفی (بدون توجه به علامت) و معناداری بین رضایت شغلی و استرس شغلی وجود دارد. برای پوشش باشید، رضایت شغلی اش بیشتر خواهد بود.

جدول 1: اطلاعات جمعیت‌شناسی و شغلی در گروه‌های مطالعه‌شده

| متغیر                      | جنسیت | تحصیلات | وضعیت استخدام | وضعیت تاهل |
|----------------------------|--------|----------|----------------|--------------|
|                          | مرد    | زن       | کارگری         | رسمی         |
| ۱. اسکوولار            | ۶۱     | ۳۸       | ۴۲۲/۲۱۴       | ۲۷/۸         |
| ۲. رضایت شغلی          | ۶۱     | ۳۸       | ۳۴۳/۱۲۱۴      | ۲۱/۸۸        |
| ۳. استرس شغلی          | ۶۱     | ۳۸       | ۵۷۴/۲۴۲۱۹     | ۲۱/۸۸۰       |
| ۴. میانگین سن            | ۲۱/۸۸۰ | ۲۱/۸۸۰   | ۵۷۴/۲۴۲۱۹     | ۵۷۴/۲۴۲۱۹   |
| ۵. میانگین سیاست‌گذاری | ۲۱/۸۸۰ | ۲۱/۸۸۰   | ۵۷۴/۲۴۲۱۹     | ۵۷۴/۲۴۲۱۹   |
| ۶. میانگین رضایت شغلی    | ۲۱/۸۸۰ | ۲۱/۸۸۰   | ۵۷۴/۲۴۲۱۹     | ۵۷۴/۲۴۲۱۹   |
| ۷. استرس شغلی          | ۲۱/۸۸۰ | ۲۱/۸۸۰   | ۵۷۴/۲۴۲۱۹     | ۵۷۴/۲۴۲۱۹   |
| ۸. میانگین سیاست‌گذاری | ۲۱/۸۸۰ | ۲۱/۸۸۰   | ۵۷۴/۲۴۲۱۹     | ۵۷۴/۲۴۲۱۹   |
| ۹. میانگین رضایت شغلی    | ۲۱/۸۸۰ | ۲۱/۸۸۰   | ۵۷۴/۲۴۲۱۹     | ۵۷۴/۲۴۲۱۹   |
111

۱. کروه-متغیر

۲. رضایت شغلی

۳. استرس شغلی

۴. رضایت شغلی

۵. استرس شغلی

۶. رضایت شغلی

۷. استرس شغلی

۸. رضایت شغلی

۹. استرس شغلی

۱۰. رضایت شغلی

۱۱. استرس شغلی

۱۲. رضایت شغلی

۱۳. استرس شغلی

۱۴. رضایت شغلی

۱۵. استرس شغلی

۱۶. رضایت شغلی

۱۷. استرس شغلی

۱۸. رضایت شغلی

۱۹. استرس شغلی

۲۰. رضایت شغلی

۲۱. استرس شغلی

۲۲. رضایت شغلی

۲۳. استرس شغلی

۲۴. رضایت شغلی

۲۵. استرس شغلی

۲۶. رضایت شغلی

۲۷. استرس شغلی

۲۸. رضایت شغلی

۲۹. استرس شغلی

۳۰. رضایت شغلی

۳۱. استرس شغلی

۳۲. رضایت شغلی

۳۳. استرس شغلی

۳۴. رضایت شغلی

۳۵. استرس شغلی

۳۶. رضایت شغلی

۳۷. استرس شغلی

۳۸. رضایت شغلی

۳۹. استرس شغلی

۴۰. رضایت شغلی

۴۱. استرس شغلی

۴۲. رضایت شغلی

۴۳. استرس شغلی

۴۴. رضایت شغلی

۴۵. استرس شغلی

۴۶. رضایت شغلی

۴۷. استرس شغلی

۴۸. رضایت شغلی

۴۹. استرس شغلی

۵۰. رضایت شغلی

۵۱. استرس شغلی

۵۲. رضایت شغلی

۵۳. استرس شغلی

۵۴. رضایت شغلی

۵۵. استرس شغلی

۵۶. رضایت شغلی

۵۷. استرس شغلی

۵۸. رضایت شغلی

۵۹. استرس شغلی

۶۰. رضایت شغلی

۶۱. استرس شغلی

۶۲. رضایت شغلی

۶۳. استرس شغلی

۶۴. رضایت شغلی

۶۵. استرس شغلی

۶۶. رضایت شغلی

۶۷. استرس شغلی

۶۸. رضایت شغلی

۶۹. استرس شغلی

۷۰. رضایت شغلی

۷۱. استرس شغلی

۷۲. رضایت شغلی

۷۳. استرس شغلی

۷۴. رضایت شغلی

۷۵. استرس شغلی

۷۶. رضایت شغلی

۷۷. استرس شغلی

۷۸. رضایت شغلی

۷۹. استرس شغلی

۸۰. رضایت شغلی

۸۱. استرس شغلی

۸۲. رضایت شغلی

۸۳. استرس شغلی

۸۴. رضایت شغلی

۸۵. استرس شغلی

۸۶. رضایت شغلی

۸۷. استرس شغلی

۸۸. رضایت شغلی

۸۹. استرس شغلی

۹۰. رضایت شغلی

۹۱. استرس شغلی

۹۲. رضایت شغلی

۹۳. استرس شغلی

۹۴. رضایت شغلی

۹۵. استرس شغلی

۹۶. رضایت شغلی

۹۷. استرس شغلی

۹۸. رضایت شغلی

۹۹. استرس شغلی

۱۰۰. رضایت شغلی

۱۰۱. استرس شغلی

۱۰۲. رضایت شغلی

۱۰۳. استرس شغلی

۱۰۴. رضایت شغلی

۱۰۵. استرس شغلی

۱۰۶. رضایت شغلی

۱۰۷. استرس شغلی

۱۰۸. رضایت شغلی

۱۰۹. استرس شغلی

۱۱۰. رضایت شغلی

۱۱۱. استرس شغلی

۱۱۲. رضایت شغلی

۱۱۳. استرس شغلی

۱۱۴. رضایت شغلی

۱۱۵. استرس شغلی

۱۱۶. رضایت شغلی

۱۱۷. استرس شغلی

۱۱۸. رضایت شغلی

۱۱۹. استرس شغلی

۱۲۰. رضایت شغلی

۱۲۱. استرس شغلی

۱۲۲. رضایت شغلی

۱۲۳. استرس شغلی

۱۲۴. رضایت شغلی

۱۲۵. استرس شغلی

۱۲۶. رضایت شغلی

۱۲۷. استرس شغلی

۱۲۸. رضایت شغلی

۱۲۹. استرس شغلی

۱۳۰. رضایت شغلی

۱۳۱. استرس شغلی

۱۳۲. رضایت شغلی

۱۳۳. استرس شغلی

۱۳۴. رضایت شغلی

۱۳۵. استرس شغلی

۱۳۶. رضایت شغلی

۱۳۷. استرس شغلی

۱۳۸. رضایت شغلی

۱۳۹. استرس شغلی

۱۴۰. رضایت شغلی

۱۴۱. استرس شغلی

۱۴۲. رضایت شغلی

۱۴۳. استرس شغلی

۱۴۴. رضایت شغلی

۱۴۵. استرس شغلی
پرسنل سازمان در بخش ICU مشاهده نشده‌اند. این نتایج ممکن است ناشی از تفاوت در وضعیت کاری و عوامل مؤثر بر رضایت شغلی از قبل قرار گرفته و میزان و پایداری کارکنان باندین [7].

براساس بدعت، برای اجرای این مطالعه، از ادغام رسوایی در وضعیت کاری و مطالعه‌ای واقعی از این نتایج بهره‌برداری کنده. در این زمینه این نتایج به‌طور کلی با دیدگاه استشرافی کارکنان متعاقب این نتایج به‌طور پایدار و مستحکم باشد. همچنین باید به عوامل مؤثر بر رضایت شغلی توجه داشته باشیم، که باعث افزایش رضایت کارکنان می‌گردد و به‌طور کلی به بهبود وضعیت کاری کمک می‌کند.

نتیجه‌گیری
براساس نتایج این مطالعه، در پرسشنامه‌های شغلی ۱۳ نفر شامل کمیته‌ی اجرایی و ۳ نفر شامل کمیته‌ی اجتماعی، این بررسی به‌طور کلی با دیدگاه استشرافی کارکنان متعاقب این نتایج به‌طور پایدار و مستحکم باشد. همچنین باید به عوامل مؤثر بر رضایت شغلی توجه داشته باشیم، که باعث افزایش رضایت کارکنان می‌گردد و به‌طور کلی به بهبود وضعیت کاری کمک می‌کند.

متأسفانه، کرایه‌ای که در این زمینه انجام شده نشان می‌دهد که این مطالعه جفت‌گیری یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر رضایت شغلی در بخش ICU نیز می‌باشد.

مطالعه حاضر طرح تحقیقاتی دانشجویی است که در کمیته‌ی اجتماعی علم پزشکی همدان با شناسه IRUMSHA.REC.1398.641 تصویب شده و موافقت شده و معاونت تحقيقات و فناوری این دانشگاه از حمایت کرده است.

برای اینکه این مطالعه سازمان‌دهی یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر رضایت شغلی در بخش ICU نیز می‌باشد. همچنین باید به عوامل مؤثر بر رضایت شغلی توجه داشته باشیم، که باعث افزایش رضایت کارکنان می‌گردد و به‌طور کلی به بهبود وضعیت کاری کمک می‌کند.
تعارض منافع

بين نویستگان هیچ‌گونه تعارضی در منافع وجود ندارد.

منابع مالی

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, Shahnazavi 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:10.5114/ait.2019.85804] [PMID] [PMCID]

6. Almasi Z, Hashemi Habib-abad 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(3):141-52. [DOI:10.1111/jnu.12502] [PMID] [PMCID]

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 Rafa'anjan. 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. Anesthesiol Intensive Ther. 2019;51(2):102-6. [DOI:10.5114/ait.2019.85804] [PMID]
114

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/ijhpdm.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, Tohidian 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, Kadkhodaee 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:10.1191/096037705ht565oa] [PMID]

30. Yoossefian Miandoab N, Charkhat Gorgich E, Rezvani Amin M, Shahrakipoor M. Occupational stress in operating room and anesthesia technicians of Zahedan Ali ebneAbitalib 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/contn.17.3.293] [PMID]