

Investigating the Relationship between Job Content and Performance and Job Satisfaction of Pre-hospital Emergency Staff

Esmaeil Hani¹, Maryam Saeedi^{2*}

1- Master of Science in Medical-Surgical Nursing, Pre-hospital Emergency, Saveh University of Medical Sciences, Saveh, Iran.

2- Assistant Professor, Ph.D in Nursing, Department of Nursing, Saveh University of Medical Sciences, Saveh, Iran.

Corresponding Author: Maryam saeedi, Assistant Professor, Ph.D in Nursing, Department of Nursing, Saveh University of Medical Sciences, Saveh, Iran.

Email: maryamsaeedi2009@gmail.com

Abstract

Introduction: Job satisfaction among healthcare workers is a vital challenge for health care organizations. Pre-hospital emergency workers are one of the key and important careers in health care environments who are responsible for providing quality services to patients. Increasing job satisfaction of this spectrum can improve the quality of services received by patients and improve patient satisfaction with medical services. One of the variables that may be related to job satisfaction and performance is job content. The present study was designed with the aim of investigating the relationship between job content and job satisfaction and performance of pre-hospital emergency operatives in Saveh city.

Methods: This cross-sectional descriptive research was conducted on 77 pre-hospital emergency staff of Saveh Medical Emergency Management Center in 1402. The samples were included in the study based on the entry criteria and by census. The data collection tools included demographic information questionnaires and job content, job satisfaction and job performance questionnaires. SPSS software version 23 was used for statistical data analysis.

Results: The results of the research showed that the mean and standard deviation of job content, satisfaction and job performance scores in the research units were 93.58 ± 5.19 , 64.27 ± 5.7 and 66.9 ± 3.28 respectively. Also, the results of the research showed that there is no significant correlation between job content and job performance and job satisfaction, but there is a positive and significant correlation between job satisfaction and job performance, so that job performance increases with increasing job satisfaction.

Conclusions: According to the results of this research, there is a positive relationship between satisfaction and job performance. Therefore, to improve the job performance of pre-hospital emergency workers, measures should be taken to increase their job satisfaction. Increasing job satisfaction also increases the individual's creativity and productivity and increases work motivation and reduces absenteeism. Increasing job satisfaction can improve the quality of services received by patients and improve patient satisfaction with medical services.

Keywords: Job content, Job performance, Job satisfaction, Pre-hospital emergency staff.

بررسی ارتباط بین محتوای شغلی با عملکرد و رضایت شغلی کارکنان اورژانس پیش بیمارستانی

اسماعیل هانی^۱، مریم سعیدی^{۲*}

۱- کارشناسی ارشد پرستاری داخلی جراحی، اورژانس پیش بیمارستانی، دانشکده علوم پزشکی ساوه، ساوه، ایران.
۲- استادیار، گروه پرستاری، دانشکده علوم پزشکی ساوه، ساوه، ایران.

نویسنده مسئول: مریم سعیدی، استادیار، گروه پرستاری، دانشکده علوم پزشکی ساوه، ساوه، ایران.
ایمیل: maryamsaedi2009@gmail.com

چکیده

مقدمه: رضایت شغلی در میان کارکنان درمانی، چالشی حیاتی برای سازمانهای مراقبت سلامت است. کارکنان اورژانس پیش بیمارستانی از مشاغل کلیدی و مهم در محیط های بهداشتی درمانی بوده که ارائه خدمات با کیفیت مناسب به بیماران را بر عهده دارند. افزایش رضایت شغلی این طیف می تواند باعث ارتقای کیفیت خدمات دریافتی توسط بیماران شده و رضایتمندی بیمار از خدمات درمانی را بهبود بخشد. یکی از متغیرهایی که ممکن است با رضایت و عملکرد شغلی در ارتباط باشد محتوای شغلی است. پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط بین محتوای شغلی با رضایت و عملکرد شغلی کارکنان عملیاتی اورژانس پیش بیمارستانی شهرستان ساوه طراحی شده است.

روش کار: این پژوهش از نوع توصیفی مقطعی بود که بر روی ۷۷ نفر از کارکنان اورژانس پیش بیمارستانی مرکز مدیریت حوادث و فوریتهای پزشکی شهرستان ساوه در سال ۱۴۰۲ انجام گرفت. نمونه ها بر اساس معیارهای ورود و به صورت سرشماری وارد مطالعه شدند. ابزار گردآوری اطلاعات شامل پرسشنامه اطلاعات دموگرافیک و پرسشنامه های محتوای شغلی، رضایت شغلی و عملکرد شغلی بود. برای تحلیل داده های آماری از نرم افزار SPSS نسخه ۲۳ استفاده شد.

یافته ها: نتایج پژوهش نشان داد که میانگین و انحراف معیار نمرات محتوای شغلی، رضایت و عملکرد شغلی در واحدهای پژوهش به ترتیب $93/58 \pm 5/19$ ، $64/27 \pm 5/7$ و $66/9 \pm 3/28$ بود. همچنین نتایج پژوهش نشان داد که بین محتوای شغلی با عملکرد و رضایت شغلی همبستگی معنی دار وجود ندارد، اما همبستگی مثبت و معنی داری بین رضایت و عملکرد شغلی وجود دارد، به صورتی که با افزایش رضایت شغلی، عملکرد شغلی افزایش می یابد.

نتیجه گیری: با توجه به نتایج این پژوهش، ارتباط مثبتی بین رضایت و عملکرد شغلی وجود دارد. از این رو برای ارتقاء عملکرد شغلی کارکنان اورژانس پیش بیمارستانی باید اقداماتی برای بالا بردن رضایت شغلی آنها انجام داد. افزایش رضایت شغلی، خلاقیت و مولد بودن فرد را نیز افزایش داده و انگیزه های کاری را بیشتر و غیبت از کار را کاهش می دهد. افزایش رضایت شغلی می تواند باعث ارتقای کیفیت خدمات دریافتی توسط بیماران شده و رضایتمندی بیمار از خدمات درمانی را بهبود بخشد.

کلیدواژه ها: محتوای شغلی، عملکرد شغلی، رضایت شغلی، کارکنان اورژانس پیش بیمارستانی.

عملکرد شغلی فردی چند بعدی است، بیشتر بر رفتارها و اعمال افراد تمرکز دارد تا نتیجه عمل آن ها و تنها رفتارهایی را در بر می گیرد که مرتبط با اهداف سازمان هستند. لذا عملکرد شغلی را به عنوان مفهومی رفتاری، اپیزودیک، قابل ارزشیابی و چند بعدی در نظر گرفت (۸). در واقع حیاتی ترین مسئله در هر سازمانی عملکرد شغلی آن است. اهمیت عملکرد شغلی، پژوهشگران را به پژوهش هر چه بیشتر درباره آن واداشته است (۹).

یکی از مواردی که می تواند عملکرد شغلی را تحت تاثیر قرار دهد، محتوای شغلی است. محتوای شغلی نیز به معنای عملکردهای اصلی یا حوزه های عملکرد کلیدی پست سازمانی و جایگاه شغلی کارکنان است. به عبارتی محتوای شغلی الزامات یک شغل از نظر آموزش، مهارت، مسئولیت و شرایط کاری می باشد. در واقع محتوای شغلی بررسی ویژگی های روان شناختی و اجتماعی کارکنان در محیط های کاری می باشد (۱۰). محتوای شغلی می تواند بر میزان استرس و سلامت کارکنان تأثیر مثبت یا منفی داشته باشد (۱۱). در اورژانس پیش بیمارستانی یکسری عوامل در ارتقای محتوای شغلی می تواند تأثیرگذار باشد از جمله عوامل فیزیکی محیط کار مثل بلند کردن و جابجایی بیمار، حمل بیماران سنگین، کارهای فیزیکی تکراری و روزمره و عوامل روانی محیط کار مثل استرس و اضطراب، آزادی در تصمیم گیری های شغلی، عوامل سازمانی و مدیریتی و اجتماعی (۱۰). این فرض وجود دارد که عموماً در محل کار، کارکنانی که از محیط فیزیکی رضایت بیشتری دارند احتمال بیشتری دارد که نتایج کار بهتری تولید کنند. رضایت کارمند به عنوان یک عامل مهم در موفقیت یک سازمان شناخته شده و به عنوان یک شاخص کلیدی عملکرد در نظر گرفته می شود. مطالعات نشان می دهد که کارمندانی که با محیط کاری خود راحت (محتوای شغلی) هستند، تمایل به ایجاد کار بهتر (عملکرد شغلی) دارند. این به این دلیل است که محیط فیزیکی آنها بر ادراک شغلی، نگرش ها و رضایت شغلی آنها تأثیر مثبت می گذارد (۱۲).

مطالعات اندکی در زمینه محتوای شغلی و ارتباط آن با رضایت و عملکرد شغلی انجام شده است. ارتباط بین محتوای شغلی با رضایت و عملکرد شغلی در بین کارکنان عملیاتی اورژانس پیش بیمارستانی با توجه به عوامل استرس زایی که در ماهیت شغلی اورژانس وجود

کارکنان اورژانس پیش بیمارستانی از اصلی ترین ارکان ارائه خدمات درمانی محسوب می شوند و مهمترین هدف آنها، ارائه خدمات در کوتاه ترین زمان ممکن و همچنین کاهش مرگ و میر، نقص عضو و آسیب در بیماران، لحاظ کردن اصول اخلاقی و قانونی و جلب رضایت بیماران، ارتقاء و بهبود کیفیت خدمات می باشد (۱). انتظار می رود که کارکنان اورژانس پیش بیمارستانی صرف نظر از هر نوع موقعیت و یا نوع سازمانی که در آن کار می کنند، شغل خود را در شرایط سخت، غیر قابل پیش بینی و متغیر انجام دهند. آنها ممکن است ساعت های طولانی در شرایطی با محدودیت اطلاعات، کمک، نظارت و منابع جهت انجام مأموریت خود کار کنند. آنها در دوره کار خود ممکن است در معرض خطراتی مانند ارگانیسم های عفونی، استرس عاطفی، خستگی، خشونت فیزیکی، آسیب شغلی، تصادفات، اقدامات انضباطی و مسؤولیتی قرار گیرند که در رضایت شغلی دخالت دارند (۲). رضایت شغلی به لذت بردن از کار، انجام بهتر کار، اشتیاق و شادمانی در خصوص کار و پاداش مناسب گرفتن به خاطر تلاشهای فرد اشاره می کند (۳). رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در پیشرفت کار یک سازمان می باشد. بررسی ها در این زمینه نشان می دهد که افزایش رضایت شغلی، خلاقیت و مولد بودن فرد را نیز افزایش داده و انگیزه های کاری را بیشتر و غیبت از کار را کاهش می دهد (۴). طبق مطالعه تام و همکارانش افزایش رضایت شغلی می تواند باعث افزایش خلاقیت و انگیزه کاری شود (۵). افزایش رضایت شغلی می تواند باعث ارتقای کیفیت خدمات دریافتی توسط بیماران شده و رضایتمندی بیمار از خدمات درمانی را بهبود بخشد (۳). عدم رضایت شغلی یکی از عوامل مؤثر در ترک حرفه است (۲). در پژوهشی که در خصوص رضایت شغلی پرسنل اورژانس پیش بیمارستانی در کشور آلمان انجام گرفت، در مجموع ۵۴ درصد از پرسنل در فکر ترک سیستم فوریتهای پزشکی در سال بعد بودند، ۴۶ درصد از آنها از شغل خود ناراضی بودند (۶).

یکی از عواملی که می تواند متاثر از رضایت شغلی باشد، عملکرد شغلی است. تعاریف متعددی از عملکرد شغلی افراد ارائه شده است. بر اساس نظر کمبل عملکرد شغلی فردی عبارت است از «رفتارها یا اقدامات مرتبط با اهداف سازمان» (۷). این تعریف دربرگیرنده این مفاهیم است که

دارد و تفاوت استرس موجود در این قشر نسبت به سایر کارکنان وجود دارد و رابطه مستقیم با کیفیت خدمات و دنبال آن سلامت افراد جامعه دارد، انجام نشده است، لذا برنامه‌ریزی در خصوص یافتن نقاط ضعف و قوت و بهبود کیفیت سیستم فوریتهای پزشکی با بررسی مقایسه‌ای بین محتوای شغلی و رضایت و عملکرد شغلی در بین کارکنان عملیاتی اورژانس پیش بیمارستانی امری مهم و ارزشمند تلقی می‌شود تا نتایج طرح راهی برای شناسایی عوامل تاثیرگذار بر این اختلال شود و کمکی برای کاهش آن در این افراد شود (۲). هدف از انجام این پژوهش پاسخ به این سوال است که آیا ارتباطی بین محتوای شغلی و مولفه های آن از قبیل آموزش، مهارت های شغلی، آزادی در تصمیم گیری، نیازهای شغلی، استرس شغلی، حمایت همکاران، حمایت سرپرست، ناامنی شغلی، مسئولیت و شرایط کاری، فناوری و شیوه های مدیریت با رضایت و عملکرد شغلی کارکنان عملیاتی اورژانس پیش بیمارستانی وجود دارد (۱۳). با نگاهی به مطالعات انجام گرفته، مشخص گردید که مطالعات انجام پذیرفته کمتر به کارکنان اورژانس پیش بیمارستانی توجه کرده اند (۱۴). از طرفی در بیشتر مطالعات ارتباط بین متغیرهای رضایت شغلی و عملکرد شغلی بررسی شده است در حالی که به بررسی محتوای شغلی و ارتباط آن با رضایت و عملکرد شغلی بخصوص در کارکنان اورژانس پیش بیمارستانی کمتر پرداخته شده است (۱۵). با توجه به اهمیت ارتباط محتوای شغلی با رضایت و عملکرد شغلی کارکنان عملیاتی اورژانس پیش بیمارستانی و با توجه به این که محتوای شغلی می تواند متأثر از رضایت و عملکرد شغلی باشد، پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط بین محتوای شغلی با رضایت و عملکرد شغلی کارکنان عملیاتی اورژانس پیش بیمارستانی شهرستان ساوه طراحی شده است. آگاهی از نتایج این پژوهش می تواند با فراهم آوردن اطلاعات لازم، مورد توجه مسئولین قرار گیرد تا با برنامه ریزی لازم و فراهم آوردن تمهیدات مورد نیاز، زمینه را جهت افزایش رضایت و عملکرد شغلی کارکنان عملیاتی اورژانس پیش بیمارستانی فراهم نمایند. امید است با توجه به نتایج این پژوهش بتوانیم گامی در جهت افزایش رضایت و عملکرد شغلی کارکنان عملیاتی اورژانس پیش بیمارستانی برداریم.

روش کار

این پژوهش از نوع توصیفی مقطعی بود که بر روی ۷۷ نفر از کارکنان اورژانس پیش بیمارستانی مرکز مدیریت حوادث و فوریتهای پزشکی شهرستان ساوه در سال ۱۴۰۲ انجام گرفت. نمونه ها بر اساس معیارهای ورود و به صورت سرشماری وارد مطالعه شدند. پس از توضیح در مورد هدف مطالعه، رضایت نامه آگاهانه کتبی از نمونه ها گرفته شد و از آنها خواسته شد که پرسشنامه های پژوهش را تکمیل کنند. معیارهای ورود به مطالعه شامل، تمایل به شرکت در پژوهش و اشتغال به کار درمانی و مراقبتی در مرکز فوریت های پزشکی و پیش بیمارستانی بود. همچنین نمونه ها در صورتی از پژوهش خارج می شدند که پرسشنامه های پژوهش را به صورت کامل تکمیل نکرده باشند. ابزار گردآوری اطلاعات شامل پرسشنامه اطلاعات دموگرافیک و پرسشنامه های محتوای شغلی، رضایت شغلی و عملکرد شغلی بود. این پرسشنامه مشتمل بر دو قسمت بود، قسمت اول پرسشنامه مربوط به اطلاعات جمعیت شناختی شامل سن، جنس، رشته تحصیلی، سطح تحصیلات، وضعیت تاهل، وضعیت استخدام و سابقه خدمت بود و قسمت دوم پرسشنامه های محتوای شغلی، رضایت شغلی و عملکرد شغلی بود. پرسشنامه محتوای شغلی یک وسیله خود ارزیابی برای اندازه گیری ویژگی های روان شناختی و اجتماعی مشاغل می باشد. یکی از اهداف مهم از کاربرد این پرسشنامه جمع آوری داده های کاملاً عینی (Objective) در مورد محیط های شغلی برای بهبود و بهینه نمودن شرایط سایکولوژیکی و اجتماعی شغل می باشد. بهترین مقیاس ها برای اندازه گیری استرس شغلی با توجه به محتوای کار در این پرسشنامه گنجانده شده است. این پرسشنامه در نسخه های مختلفی وجود دارد که در این مطالعه از نسخه فارسی (۳۹ سوالی) آن استفاده شد که روایی و پایایی آن در مطالعات قبلی توسط چوپینه و همکاران در میان پرستاران بررسی شده و در حال حاضر توسط JCQ Center مورد تایید قرار گرفته است. مقیاس های مورد اندازه گیری در پرسشنامه محتوای شغلی عبارتند از مهارتهای شغلی، دامنه (آزادی) تصمیم گیری، نیازهای شغلی، استرس شغلی (سوالات نیازهای شغلی و دامنه تصمیم گیری)، حمایت همکاران، حمایت سرپرست و ناامنی شغلی. سوالات این پرسشنامه به صورت ۴ گزینه ای می باشند، که طیف پاسخ ها از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم می باشد (۱۶). پرسشنامه رضایت شغلی به

پاسخ دادند و داده های آنها مورد بررسی قرار گرفت. اکثریت واحدهای پژوهش، مرد (۸۷ درصد) و متاهل (۶۴/۹ درصد) بودند. از نظر مدرک و سطح تحصیلات، اکثریت واحدهای پژوهش دارای مدرک تحصیلی فوریت های پزشکی (۴۸/۱) و سطح تحصیلات کارشناسی (۶۴/۹ درصد) بودند. اکثریت واحدهای پژوهش از نظر وضعیت استخدام، رسمی (۳۷/۷ درصد) بودند. میانگین سنی واحدهای پژوهش، $33/5 \pm 77/57$ و سابقه کاری آنها $9/3 \pm 38/85$ بود. کمترین و بیشترین سن به ترتیب ۲۷ و ۴۷ سال بود. کمترین و بیشترین سابقه کاری به ترتیب ۵ و ۲۱ سال بود. اطلاعات دموگرافیک واحدهای پژوهش در جدول ۱ گزارش شده است. نتایج پژوهش نشان داد که میانگین و انحراف معیار نمرات محتوای شغلی، رضایت و عملکرد شغلی در واحدهای پژوهش به ترتیب $93/58 \pm 5/19$ ، $64/27 \pm 5/7$ و $66/9 \pm 3/28$ بود (جدول ۲). همچنین نتایج پژوهش نشان داد که بین محتوای شغلی با عملکرد و رضایت شغلی همبستگی معنی دار وجود ندارد، اما همبستگی مثبت و معنی داری بین رضایت و عملکرد شغلی وجود دارد، به صورتی که با افزایش رضایت شغلی، عملکرد شغلی افزایش می یابد ($r=0/26$ و $p=0/02$). نتایج بررسی همبستگی اطلاعات دموگرافیک واحدهای پژوهش با نمره محتوای شغلی، رضایت و عملکرد شغلی آنها نشان داد در بین متغیرهای دموگرافیک نمونه ها ارتباط معکوس و معنی داری بین سطح تحصیلات با نمره رضایت شغلی آنها وجود دارد. به این صورت که با افزایش سطح تحصیلات، میزان رضایت شغلی نمونه های پژوهش کاهش می یابد. بین نمرات محتوای شغلی و عملکرد شغلی با متغیرهای دموگرافیک نمونه ها ارتباط معنی داری به دست نیامد (جدول ۴). مقایسه نمرات محتوا، رضایت و عملکرد شغلی واحدهای پژوهش بر اساس جنسیت، وضعیت تاهل، رشته تحصیلی و وضعیت استخدامی نشان داد اختلاف معنی داری بین میانگین نمرات محتوا، رضایت و عملکرد شغلی نمونه های پژوهش بر اساس جنسیت، وضعیت تاهل، رشته تحصیلی و وضعیت استخدامی وجود ندارد.

منظور اندازه گیری میزان رضایت افراد از شغل خود توسط بری فیلد ورث (۱۹۵۱) ابداع شده است که حاوی ۱۹ سوال می باشد. این پرسشنامه برای تعیین کردن احساس افراد نسبت به شغلشان ساخته شده است و همچنین برای افرادی در نظر گرفته شده که از شغل خود راضی یا ناراضی می باشند. روایی و پایایی این پرسشنامه قبلا در مطالعات توسط عظیمی پور و همکاران بررسی شده است (۱۷). پرسشنامه عملکرد شغلی فردی ابزاری است که به سنجش عملکرد شغلی فردی افراد می پردازد. این پرسشنامه ۲۰ آیتمی در مطالعه عباسی و همکاران طراحی و اعتبارسنجی شد. بر اساس مدل معرفی شده در پژوهش حاضر، عملکرد شغلی فردی متشکل از ۴ بعد است که عبارتند از عملکرد وظیفه، عملکرد زمینه ای، رفتار کاری ضد تولید و عملکرد تطبیقی (انطباقی یا سازگاری). روایی و پایایی این پرسشنامه قبلا در مطالعات توسط عباسی و همکاران بررسی شده است (۱۸). جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی به صورت تعیین میانگین، انحراف معیار و فراوانی جهت گزارش متغیرهای دموگرافیک نمونه ها و از آمار استنباطی جهت تعیین ضریب همبستگی پیرسون، اسپیرمن و کای دو استفاده شد. همبستگی احتمالی بین متغیرهای دموگرافیک و شغلی مانند سن، سابقه خدمت، وضعیت استخدام، میانگین تعداد ماموریت ها در هفته و موقعیت جغرافیایی پایگاه اورژانس با استفاده از روش های آماری استنباطی مانند تعیین ضریب همبستگی پیرسون، اسپیرمن و کای دو بررسی و گزارش گردید. برای تحلیل داده های آماری از نرم افزار spss نسخه ۲۳ استفاده شد. این پژوهش در شورای پژوهشی و کمیته اخلاق دانشکده علوم پزشکی ساوه با کد اخلاق IR.SAVEHUMS.REC.1402.027 مورد تصویب قرار گرفت.

یافته ها

در این پژوهش، تعداد ۷۷ نفر از کارکنان عملیاتی اورژانس پیش بیمارستانی، پرسشنامه های مطالعه را به طور کامل

جدول ۱: اطلاعات دموگرافیک واحدهای پژوهش

متغیر	گروه	تعداد (درصد)
جنسیت	مرد	۶۷ (۸۷)
	زن	۱۰ (۱۳)
وضعیت تاهل	مجرد	۲۷ (۳۵/۱)
	متاهل	۵۰ (۶۴/۹)
سطح تحصیلات	کاردانی	۲۵ (۳۲/۵)
	کارشناسی	۵۰ (۶۴/۹)
	کارشناسی ارشد	۲ (۲/۶)
مدرک تحصیلی	فوریت پزشکی	۳۷ (۴۸/۱)
	پرستاری	۳۶ (۴۶/۸)
	هوشبری	۴ (۵/۲)
وضعیت استخدامی	طرح	۸ (۱۹/۴)
	قراردادی	۱۸ (۲۳/۴)
	پیمانی	۲۲ (۲۸/۶)
	رسمی	۲۹ (۳۷/۷)
سن (سال) ۳۳/۵±۷۷/۵۷		
سابقه کار (سال) ۹/۳±۳۸/۸۵		

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار نمرات محتوای شغلی، رضایت و عملکرد شغلی در واحدهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
محتوای شغلی	۹۳/۵۸	۵/۱۹	۸۶	۹۹
رضایت شغلی	۶۴/۲۷	۵/۷۰	۵۷	۷۴
عملکرد شغلی	۶۶/۹۰	۳/۲۸	۶۲	۷۲

* آزمون من ویتنی

جدول ۳: تعیین همبستگی بین محتوای شغلی، رضایت و عملکرد شغلی در واحدهای پژوهش

متغیرها	محتوای شغلی r*(P**)	رضایت شغلی r(P)	عملکرد شغلی r(P)
محتوای شغلی		-۰/۰۸ (۰/۴۸)	-۰/۱۸ (۰/۱)
رضایت شغلی	-۰/۵۸ (۰/۰۰۰)		۰/۲۶ (۰/۰۲)
عملکرد شغلی	-۰/۱۸ (۰/۱)	۰/۲۶ (۰/۰۲)	

* ضریب همبستگی اسپیرمن ** سطح معنی داری

جدول ۴: تعیین همبستگی اطلاعات دموگرافیک واحدهای پژوهش با محتوا، رضایت و عملکرد شغلی آنها

متغیرها	رضایت شغلی r*(P**)	عملکرد شغلی r(P)	محتوای شغلی r(P)
سن	-۰/۰۴ (۰/۷۲)	۰/۰۸ (۰/۴۵)	-۰/۰۵ (۰/۶۴)
سابقه کار	-۰/۰۲ (۰/۸)	۰/۱ (۰/۳۴)	-۰/۰۵ (۰/۶۴)
سطح تحصیلات	-۰/۳ (۰/۰۰۸)	-۰/۰۵ (۰/۶۳)	۰/۰۵ (۰/۶۵)

* ضریب همبستگی اسپیرمن ** سطح معنی داری

نیا و همکاران (۲) نیز بین رضایت شغلی و برخی ویژگیهای دموگرافیک مثل سن و سابقه کار ارتباط معنی داری وجود داشت که با مطالعه ما همخوانی ندارد. هر چند برخی مطالعات دیگر مثل مطالعه جهانی و همکاران (۲۴) نشان دادند که بین سن و رضایت شغلی ارتباط معنی داری وجود ندارد. مطالعه لو و همکاران (۲۵) نیز نشان داد در پرستاران، بین سن و رضایت شغلی ارتباطی وجود ندارد. در مطالعه عادل پور دهنوی و همکاران (۲۶) بین تحصیلات با رضایت شغلی و عملکرد شغلی رابطه معنی داری بدست آمد که نتیجه مربوطه به ارتباط رضایت با تحصیلات با مطالعه ما همخوانی دارد اما نتیجه مربوط به ارتباط عملکرد با تحصیلات با مطالعه ما همخوانی ندارد که دلیل آن می تواند این باشد که آنها طیف گسترده ای از پرسنل درمان در بیمارستانهای مختلف را بررسی کردند، اما مطالعه ما محدود به پرسنل فوریت های پزشکی بود. یافته های این تحقیق نشان داد که بین محتوای شغلی با عملکرد و رضایت شغلی همبستگی معنی دار وجود ندارد، اما همبستگی مثبت و معنی داری بین رضایت و عملکرد شغلی وجود دارد، به صورتی که با افزایش رضایت شغلی، عملکرد شغلی افزایش می یابد. مطالعه عادل پور دهنوی و همکاران (۲۶) نشان داد که بین عملکرد با رضایت شغلی ارتباط معنی داری وجود دارد که با مطالعه ما همسو است و نشان می دهد که هر چه رضایت شغلی بالاتر باشد، عملکرد نیز بالاتر می رود. مطالعه نصیری زاده و همکاران (۲۷) نشان داد که بین عملکرد شغلی با رضایت شغلی پرستاران ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد که همسو با یافته مطالعه ما است. همچنین مطالعه فیروماندا و همکاران (۲۸) نیز نشان داد بین عملکرد شغلی و رضایت شغلی کارکنان بیمارستان ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد که در راستای یافته مطالعه ما است.

نتیجه گیری

نتایج پژوهش نشان داد که بین محتوای شغلی با عملکرد و رضایت شغلی همبستگی معنی دار وجود ندارد، اما همبستگی مثبت و معنی داری بین رضایت و عملکرد شغلی وجود دارد، به صورتی که با افزایش رضایت شغلی، عملکرد شغلی افزایش می یابد. افزایش رضایت شغلی، خلاقیت و مولد بودن فرد را نیز افزایش داده و انگیزه های کاری را بیشتر و غیبت از کار را کاهش می دهد. افزایش رضایت شغلی می تواند

در این مطالعه توصیفی مقطعی به بررسی ارتباط بین محتوای شغلی با عملکرد و رضایت شغلی کارکنان اورژانس پیش بیمارستانی پرداخته شد. نتایج بررسی همبستگی اطلاعات دموگرافیک واحدهای پژوهش با نمره محتوای شغلی، رضایت و عملکرد شغلی آنها نشان داد در بین متغیرهای دموگرافیک نمونه ها، ارتباط معکوس و معنی داری بین سطح تحصیلات با نمره رضایت شغلی آنها وجود دارد. به این صورت که با افزایش سطح تحصیلات، میزان رضایت شغلی نمونه های پژوهش کاهش می یابد. همسو با این مطالعه سمعی و همکاران (۱۹) بیان نمودند در مورد ارتباط بین رضایت شغلی و تقاضای شغلی در پرستاران، ارتباط معکوس و معنی داری بین سطح تحصیلات با نمره رضایت شغلی آنها وجود دارد. بین نمرات محتوای شغلی و عملکرد شغلی با متغیرهای دموگرافیک نمونه ها ارتباط معنی داری به دست نیامد. در راستای یافته های حاصل از این مطالعه سانتوسو و همکاران (۲۰) نیز بیان کردند در مورد ارتباط رضایت و عملکرد شغلی، بین نمرات محتوای شغلی و عملکرد شغلی با متغیرهای جمعیت شناختی نمونه ها ارتباط معنی داری وجود ندارد. مقایسه نمرات محتوا، رضایت و عملکرد شغلی واحدهای پژوهش بر اساس جنسیت، وضعیت تاهل، رشته تحصیلی و وضعیت استخدامی نشان داد اختلاف معنی داری بین میانگین نمرات محتوا، رضایت و عملکرد شغلی نمونه های پژوهش بر اساس جنسیت، وضعیت تاهل، رشته تحصیلی و وضعیت استخدامی وجود ندارد. در مطالعه بخشی و همکاران (۲۱) بین عملکرد شغلی با جنسیت و سطح تحصیلات ارتباط معنی داری بدست آمد که با نتایج مطالعه ما همخوانی ندارد و یکی از دلایل آن می تواند جامعه متفاوت مورد پژوهش باشد. مطالعه حسین زاده و همکاران (۲۲) نیز نشان داد که بین رضایت شغلی پرسنل فوریت های پزشکی با برخی از ویژگی های فردی مثل سن و سابقه کاری رابطه معنی داری وجود دارد در حالیکه در مطالعه ما چنین ارتباط معنی داری یافت نشد. مطالعه صفر آبادی و همکاران (۲۳) در اراک نشان داد که عملکرد پرسنل اورژانس پیش بیمارستانی با مدرک تحصیلی آنها ارتباط معنی داری دارد که با مطالعه ما همخوانی ندارد و یکی از دلایل آن می تواند این باشد که در مطالعه آنها افراد مدارک تحصیلی غیر دانشگاهی نیز داشتند و در مطالعه ما شرکت کنندگان مدرک دانشگاهی داشتند. در مطالعه شارعی

اورژانس پیش بیمارستانی شهرستان ساوه که همکاری داشتند ابراز می دارد، همچنین از مسئولین اورژانس پیش بیمارستانی که امکان انجام تحقیق را فراهم نمودند کمال تشکر را دارد. منابع مالی این پژوهش توسط معاونت پژوهشی دانشکده علوم پزشکی ساوه تامین گردیده است.

تضاد منافع

بدین وسیله نویسندگان تصریح می نمایند که هیچ گونه تضاد منافی در خصوص پژوهش حاضر وجود ندارد.

باعث ارتقای کیفیت خدمات دریافتی توسط بیماران شده و رضایتمندی بیمار از خدمات درمانی را بهبود بخشد. آگاهی از نتایج این پژوهش می تواند با فراهم آوردن اطلاعات لازم، مورد توجه مسئولین قرار گیرد تا با برنامه ریزی لازم و فراهم آوردن تمهیدات مورد نیاز، زمینه را جهت افزایش رضایت و عملکرد شغلی کارکنان عملیاتی اورژانس پیش بیمارستانی فراهم نمایند. امید است با توجه به نتایج این پژوهش بتوانیم گامی در جهت افزایش رضایت و عملکرد شغلی کارکنان عملیاتی اورژانس پیش بیمارستانی برداریم.

سپاسگزاری

محقق سپاس و قدردانی خود را از کارکنان شاغل در مرکز

References

1. Mohammadi M, Firouzkouhi M, Abdollahimohammad A, Shivanpour M. The challenges of pre-hospital emergency personnel in Sistan area: a qualitative study. *Journal of Qualitative Research in Health Sciences*. 2020;8(3):221-32.
2. Shareinia H, Khalilian R, Bloochi Beydokhti T, Javadi H. Relationship between job satisfaction and burnout among prehospital emergency staff. *Quarterly Journal of Nursing Management*. 2017;6(2):9-19.
3. Ghanbari R. Job Satisfaction and its Related Factors in Pre-hospital and Hospital Emergency Nurses of Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences. *Iranian Journal of Nursing Research*. 2021;15(6):29-36.
4. Hilton SK, Madilo W, Awaah F, Arkorful H. Dimensions of transformational leadership and organizational performance: the mediating effect of job satisfaction. *Management Research Review*. 2023;46(1):1-19.
5. Spanjol J, Tam L, Tam V. Employer-employee congruence in environmental values: An exploration of effects on job satisfaction and creativity. *Journal of business ethics*. 2015;130:117-30.
6. Eiche C, Birkholz T, Konrad F, Golditz T, Keunecke JG, Prottengeier J. Job Satisfaction and Performance Orientation of Paramedics in German Emergency Medical Services—A Nationwide Survey. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2021;18(23):12459.
7. Campbell JP. Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. 1990.
8. Milad Abbasi MRM, Mansour Shamsipour, Hossein Arabalibeik. Individual Job Performance assessment Models: A Systematic Review Study. *Journal of Health and Safety at Work*. 2021;11(4):627-44.
9. Biglarian Akbar HAM, Abdi Kianoush, Esmaeelpour Sagheb M. The relationship between work ethics and the occupational performance of therapeutic administrative staff of the University of Welfare and Rehabilitation Sciences Subordinate centers in 2016. *Rehabilitation Archive Quarterly*. 2019;20(1):52-63.
10. Handel M. Measuring Job Content. *The Oxford Handbook of Skills and Training* Oxford, OUP. 2017:92-123.
11. Khakdal S, Kiani A, Ghamari H. Investigation of Relationship between Need for Drama and Work Context with Job Burnout in Nurses of Ardabil City in 2019. *Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine*. 2019;12(1):220-30.
12. Ikonne CN. Influence of workstation and work posture ergonomics on job satisfaction of librarians in the federal and state university libraries in Southern Nigeria. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science*. 2014;19(9):78-84.
13. Armenta-Hernandez OD, Maldonado-Macias AA, Ortiz Solís M, Serrano-Rosa MÁ, Baez-López YA, Hernández-Arellano JL. Effects of job content and physical activity on body mass

- index among obese managers of the mexican manufacturing industry. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2020;17(11):3969.
14. Mehri F, Babaei-Pouya A, Karimollahi M. Intensive care unit nurses in Iran: occupational cognitive failures and job content. *Frontiers in Public Health*. 2022;11:72.
 15. Stefurak T, Morgan R, Johnson RB. The relationship of public service motivation to job satisfaction and job performance of emergency medical services professionals. *Public Personnel Management*. 2020;49(4):590-616.
 16. Karasek R, Brisson C, Kawakami N, Houtman I, Bongers P, Amick B. The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of occupational health psychology*. 1998;3(4):322.
 17. Azimipour N, Pirkhaefi A. Compare attribution styles, job satisfaction, and death anxiety among the staff and operating personnel of Tehran Emergency Service. *International Journal of Medical Research & Health Sciences*. 2016;5(11):584-7.
 18. Abbasi M, Monazzam MR, Karanika-Murray M, Shamsipour M, Arabalibeik H. Development and validation of an individual job performance questionnaire (IJPQ). *Work*. 2022(Preprint):1-12.
 19. Abadi MBH, Taban E, Khanjani N, Konjin ZN, Khajehnasiri F, Samaei SE. Relationships between job satisfaction and job demand, job control, social support, and depression in Iranian nurses. *Journal of Nursing Research*. 2021;29(2):e143.
 20. Aung ZM, San Santoso D, Dodanwala TC. Effects of demotivational managerial practices on job satisfaction and job performance: Empirical evidence from Myanmar's construction industry. *Journal of Engineering and Technology Management*. 2023;67:101730.
 21. Bakhshi E, Kalantari R. Investigation of quality of work life and its relationship with job performance in health care workers. *Journal of Occupational Hygiene Engineering*. 2017;3(4):31-7.
 22. Mehran H, Hamed H, Narges R, Zohreh B. < 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. 2015.
 23. M S, B I, A J. The relationship between Spiritual intelligence and the quality of Emergency Medical Services personnel performance of Arak city-2015. *Journal of Education & Ethics in Nursing*. 2015;4(3).
 24. Jahani F, Farazi A, Rafiei M, Jadidi R, Anbari Z. Job satisfaction and its related factors among hospital staff in Arak in 2009. *Journal of Arak University of Medical Sciences*. 2010;13(1):32-9.
 25. Lu H, While AE, Barriball KL. Job satisfaction among nurses: a literature review. *International journal of nursing studies*. 2005; 42 (2):211-27.
 26. Dehnavi SA, Miresmaeel SS, Aryankhesal A. Investigating the relationship between performance-based payment and job satisfaction among staff working in teaching hospitals. *Hospital Journal*. 2022;21(2).
 27. Safavi M, Abdollahi SM, Rahimh H. Relationship between nurses' quality performance and their job satisfaction. *Quarterly Journal of Nursing Management*. 2017;6(1):53-61.
 28. Firmanda GI, Ahsan A, Leštari R. Impact Of Organizational Culture And Job Satisfaction On Nurse Performance In General Hospital: A Path Analysis. *Jurnal Aisyah: Jurnal Ilmu Kesehatan*. 2023;8(1):525-30.