Quarterly Journal of Nursing Management (IJNV) Orginal Article

Volume 12, Issue 4, Winter 2024

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

Esmaeil Hani[1], 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.

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-11-02]

فصلنامه مدیریت پرستاری
مقاله پژوهشی
دوره ۱۲، شماره ٤، زمستان ۱٤۰۲

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: maryamsaeedi2009@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 ارایه 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 متغیر هایی 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.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد که میانگین و انحراف معیار نمرات محتوای شغلی، رضایت و عملکرد شغلی در واحدهای پژوهش به ترتیب ۵/۱۹±۹۳/۵۸ ، ۵/۷±۶۴/۲۷ و ۳/۲۸±۶۶/۹ 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.

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-11-02]

مقدمه

کارکنـان اورژانـس پیـش بیمارسـتانی از اصلـی تریـن ارکان ارایـه خدمـات درمانـی محسـوب مـی شـوند و مهمتریـن هـدف آنهـا، ارایـه خدمـات در کوتـاه تریـن زمـان ممکـن و همچنیـن کاهـش مـرگ و میـر، نقـص عضـو و آسـیب در بیمـاران، لحـاظ کـردن اصـول اخلاقـی و قانونـی و جلـب رضایـت بیمـاران، ارتقـاء و بهبـود کیفیـت خدمـات مـی باشـد (۱). انتظـار مـی رود کـه کارکنـان اورژانـس پیـش بیمارسـتانی صـرف نظـر از هـر نـوع موقعیـت و یـا نـوع سـازمانی کـه در آن کار می‌کننـد، شـغل خـود را در شـرایط سـخت، غیـر قابـل پیـش بینـی و متغیـر انجام دهنـد. آنهـا ممکـن اسـت سـاعتهای طولانـی در شـرایطی بـا محدودیـت اطلاعـات، کمـک، نظـارت و منابـع جهـت انجـام مأموریـت خـود کار کننـد. آنهـا در دوره کار خـود ممکـن اسـت در معـرض خطراتـی ماننـد ارگانیسـم هـای عفونـی، اسـترس عاطفـی، خسـتگی، خشـونت فیزیکـی، آسـیب شـغلی، تصادفـات، اقدامـات انضباطـی و مسـؤولیتی قـرار گیرنـد کـه در رضایـت شـغلی دخالـت دارنـد (۲). رضایـت شـغلی بـه لـذت بـردن از کار، انجـام بهتـر کار، اشـتیاق و شـادمانی در خصـوص کار و پـاداش مناسـب گرفتـن بـه خاطـر تلاشـهای فـرد اشـاره مـی کنـد (۳). رضایـت شـغلی یکـی از عوامـل بسـیار مهـم در پیشـرفت کار یـک سـازمان مـی باشـد. بررسـی هـا در ایـن زمینـه نشـان مـی دهـد کـه افزایـش رضایـت شـغلی، خلاقیـت و مولـد بـودن فـرد را نیـز افزایـش داده و انگیـزه هـای کاری را بیشـتر و غیبـت از کار را کاهـش مـی دهـد (۴). طبـق مطالعـه تـام و همکارانـش افزایـش رضایـت شـغلی مـی توانـد باعـث افزایـش خلاقیـت و انگیـزه کاری شـود (۵). افزایـش رضایـت شـغلی مـی توانـد باعـث ارتقـای کیفیـت خدمـات دریافتـی توسـط بیمـاران شـده و رضایتمنـدی بیمـار از خدمـات درمانـی را بهبـود بخشـد (۳). عـدم رضایـت شـغلی یکـی از عوامـل مؤثـر در تـرک حرفـه اسـت (۲). در پژوهشـی کـه در خصـوص رضایـت شـغلی پرسـنل اورژانـس پیـش بیمارسـتانی در کشـور آلمـان انجـام گرفـت، در مجمـوع ۵۴ درصـد از پرسـنل در فکـر تـرک سیسـتم فوریتهـای پزشـکی در سـال بعـد بودنـد، ۴۶ درصـد از آنهـا از شـغل خـود ناراضـی بودنـد (۶).

یکـی از عواملـی کـه مـی توانـد متاثـر از رضایـت شـغلی باشـد، عملکـرد شـغلی اسـت. تعاریـف متعـددی از عملکـرد شـغلی افـراد ارائـه شـده اسـت. بـر اسـاس نظـر کمبـل عملکرد شـغلی فـردی عبـارت اسـت از «رفتارهـا یـا اقدامـات مرتبـط بـا اهـداف سـازمان» (۷). ایـن تعریـف دربرگیرنـده ایـن مفاهیـم اسـت کـه عملکـرد شـغلی فـردی چنـد بعـدی اسـت، بیشـتر بـر رفتارهـا و اعمـال افـراد تمرکـز دارد تـا نتیجـه عمـل آن هـا و تنهـا رفتارهایـی را در بـر مـی گیـرد کـه مرتبـط بـا اهـداف سـازمان هسـتند. لـذا عملکـرد شـغلی را بـه عنـوان مفهومـی رفتـاری، اپیزودیکـی، قابـل ارزشـیابی و چنـد بعـدی در نظـر گرفـت (۸). در واقـع حیاتـی تریـن مسـئله در هـر سـازمانی عملکـرد شـغلی آن اسـت. اهمیـت عملکـرد شـغلی، پژوهشـگران را بـه پژوهـش هـر چـه بیشـتر دربـاره آن واداشـته اسـت (۹).

یکـی از مـواردی کـه مـی توانـد عملکـرد شـغلی را تحـت تاثیـر قـرار هـد، محتـوای شـغلی اسـت. محتـوای شـغلی نیـز بـه معنـای عملکـرد هـای اصلـی یـا حـوزه هـای عملکـرد کلیـدی پسـت سـازمانی و جایـگاه شـغلی کارکنـان اسـت. بـه عبارتـی محتـوای شـغلی الزامـات یـک شـغل از نظـر آمـوزش، مهـارت، مسـئولیت و شـرایط کاری مـی باشـد. در واقـع محتـوای شـغلی بررسـی ویژگـی هـای روان شـناختی و اجتماعـی کارکنـان در محیـط هـای کاری مـی باشـد (۱۰). محتـوای شـغلی مـی توانـد بـر میـزان اسـترس و سـلامت کارکنـان تأثیـر مثبـت یـا منفـی داشـته باشـد (۱۱). در اورژانـس پیـش بیمارسـتانی یکسـری عوامـل در ارتقـای محتـوای شـغلی مـی توانـد تاثیرگـذار باشـد از جملـه عوامـل فیزیکـی محیـط کار مثـل بلنـد کـردن و جابجایـی بیمـار، حمـل بیمـاران سـنگین، کارهـای فیزیکـی تکـراری و روزمـره و عوامـل روانـی محیـط کار مثـل اسـترس و اضطـراب، آزادی در تصمیـم گیـری هـای شـغلی، عوامـل سـازمانی و مدیریتـی و اجتماعـی (۱۰). ایـن فـرض وجـود دارد کـه عمومـاً در محـل کار، کارکنانـی کـه از محیـط فیزیکـی رضایـت بیشـتری دارنـد احتمـال بیشـتری دارد کـه نتایـج کار بهتـری تولیـد کننـد. رضایـت کارمنـد بـه عنـوان یـک عامـل مهـم در موفقیـت یـک سـازمان شـناخته شـده و بـه عنـوان یک شـاخص کلیـدی عملکـرد در نظـر گرفتـه مـی شـود. مطالعـات نشـان مـی دهـد کـه کارمندانـی کـه بـا محیـط کاری خـود راحـت (محتـوای شـغلی) هسـتند، تمایـل بـه ایجـاد کار بهتـر (عملکـرد شـغلی) دارنـد. ایـن بـه ایـن دلیـل اسـت کـه محیـط فیزیکـی آنهـا بـر ادراک شـغلی، نگـرش هـا و رضایـت شـغلی آنهـا تأثیـر مثبـت مـی گـذارد (۱۲).

مطالعـات اندکـی در زمینـه محتـوای شـغلی و ارتبـاط آن بـا رضایـت و عملکـرد شـغلی انجـام شـده اسـت. ارتبـاط بیـن محتـوای شـغلی بـا رضایـت و عملکـرد شـغلی در بیـن کارکنـان عملیاتـی اورژانـس پیـش بیمارسـتانی بـا توجـه بـه عوامـل اسـترس زایـی کـه در ماهیـت شـغلی اورژانـس وجـود

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-11-02]

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 کاملا 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 چوبینه 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 کاملا مخالفم تا کاملا موافقم می باشد (۱۶). پرسشنامه رضایت شغلی به

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-11-02]

منظـور انـدازه گیـری میـزان رضایـت افـراد از شـغل خود توسـط بـری فیلـد ورث (۱۹۵۱) ابـداع شـده اسـت کـه حاوی ۱۹ سـوال مـی باشـد. ایـن پرسشـنامه بـرای تعییـن کـردن احسـاس افـراد نسـبت بـه شغلشـان سـاخته شـده اسـت و همچنیـن بـرای افـرادی در نظـر گرفتـه شـده کـه از شـغل خـود راضـی یـا ناراضـی مـی باشـند. روایـی و پایایـی ایـن پرسشـنامه قبـلا در مطالعـات توسـط عظیمـی پـور و همـکاران بررسـی شـده اسـت (۱۷). پرسشـنامه عملکـرد شـغلی فـردی ابـزاری اسـت کـه بـه سـنجش عملکـرد شـغلی فـردی افـراد مـی پـردازد. ایـن پرسشـنامه ۲۰ آیتمـی در مطالعـه عباسـی و همـکاران طراحـی و اعتبارسـنجی شـد. بـر اسـاس مـدل معرفـی شـده در پژوهـش حاضـر، عملکـرد شـغلی فـردی متشـکل از ۴ بعـد اسـت کـه عبارتنـد از عملکـرد وظیفـه، عملکـرد زمینـه ای، رفتـار کاری ضـد تولیـد و عملکـرد تطبیقـی (انطباقـی یـا سـازگاری). روایـی و پایایـی ایـن پرسشـنامه قبـلا در مطالعـات توسـط عباسـی و همـکاران بررسـی شـده اسـت (۱۸). جهـت تجزیـه و تحلیـل داده هـا از آمـار توصیفـی بـه صـورت تعییـن میانگیـن، انحـراف معیـار و فراوانـی جهـت گـزارش متغیرهـای دموگرافیـک نمونـه هـا و از آمـار اسـتنباطی جهـت تعییـن ضریب همبسـتگی پیرسـون، اسـپیرمن و کای دو اسـتفاده شـد. همبسـتگی احتمالـی بیـن متغیرهـای دموگرافیـک و شـغلی ماننـد سـن، سـابقه خدمـت، وضعیـت اسـتخدام، میانگیـن تعـداد ماموریـت هـا در هفتـه و موقعیـت جغرافیایـی پایـگاه اورژانـس بـا اسـتفاده از روش هـای آمـاری اسـتنباطی ماننـد تعییـن ضریـب همبسـتگی پیرسـون، اسـپیرمن و کای دو بررسـی و گـزارش گردیـد. بـرای تحلیـل داده هـای آمـاری از نـرم افـزار spss نسـخه ۲۳ اسـتفاده شـد. ایـن پژوهـش در شـورای پژوهشـی و کمیتـه اخـلاق دانشـکده علـوم پزشـکی سـاوه بـا کـد اخـلاق IR.SAVEHUMS.REC.1402.027 مـورد تصویـب قـرار گرفـت.

یافته ها

در ایـن پژوهـش، تعـداد ۷۷ نفـر از کارکنـان عملیاتـی اورژانـس پیـش بیمارسـتانی، پرسشـنامه هـای مطالعـه را بـه طـور کامـل پاسـخ دادنـد و داده هـای آنهـا مـورد بررسـی قـرار گرفـت. اکثریـت واحدهـای پژوهـش، مـرد (۸۷ درصـد) و متاهـل (۶۴/۹ درصـد) بودنـد. از نظـر مـدرک و سـطح تحصیـلات، اکثریـت واحدهـای پژوهـش دارای مـدرک تحصیلـی فوریـت هـای پزشـکی (۴۸/۱) و سـطح تحصیـلات کارشناسـی (۶۴/۹ درصـد) بودنـد. اکثریـت واحدهـای پژوهـش از نظـر وضعیـت اسـتخدام، رسـمی (۳۷/۷ درصـد) بودنـد. میانگیـن سـنی واحدهـای پژوهـش، ۷۷/۵۷±۳۳/۵ و سـابقه کاری آنهـا ۳۸/۸۵±۹/۳ بـود. کمتریـن و بیشـترین سـن بـه ترتیـب ۲۷ و ۴۷ سـال بـود. کمتریـن و بیشـترین سـابقه کاری بـه ترتیـب ۵ و ۲۱ سـال بـود. اطلاعـات دموگرافیـک واحدهـای پژوهـش در جـدول ۱ گـزارش شـده اسـت. نتایـج پژوهـش نشـان داد کـه میانگیـن و انحـراف معیـار نمـرات محتـوای شـغلی، رضایـت و عملکـرد شـغلی در واحدهـای پژوهـش بـه ترتیـب ۵/۱۹±۹۳/۵۸ ، ۵/۷±۶۴/۲۷ و ۳/۲۸±۶۶/۹ بـود (جـدول ۲). همچنیـن نتایـج پژوهـش نشـان داد کـه بیـن محتـوای شـغلی بـا عملکـرد و رضایـت شـغلی همبسـتگی معنـی دار وجـود نـدارد، امـا همبسـتگی مثبـت و معنـی داری بیـن رضایـت و عملکـرد شـغلی وجـود دارد، بـه صورتـی کـه بـا افزایـش رضایـت شـغلی، عملکـرد شـغلی افزایـش مـی یابـد (r=۰/۲۶ و p=۰/۰۲). نتایـج بررسـی همبسـتگی اطلاعـات دموگرافیـک واحدهـای پژوهـش بـا نمـره محتـوای شـغلی، رضایـت و عملکـرد شـغلی آنهـا نشـان داد در بیـن متغیرهـای دموگرافیـک نمونـه هـا ارتبـاط معکـوس و معنی داری بیـن سـطح تحصیـلات بـا نمـره رضایـت شـغلی آنهـا وجـود دارد. بـه ایـن صـورت کـه بـا افزایـش سـطح تحصیـلات، میـزان رضایـت شـغلی نمونـه هـای پژوهـش کاهـش مـی یابـد. بیـن نمـرات محتـوای شـغلی و عملکـرد شـغلی بـا متغیرهـای دموگرافیـک نمونـه هـا ارتبـاط معنـی داری بـه دسـت نیامـد (جـدول ۴). مقایسـه نمـرات محتـوا، رضایـت و عملکـرد شـغلی واحدهـای پژوهـش بـر اسـاس جنسـیت، وضعیـت تاهـل، رشـته تحصیلـی و وضعیـت اسـتخدامی نشـان داد اختـلاف معنـی داری بیـن میانگیـن نمـرات محتـوا، رضایـت و عملکـرد شـغلی نمونـه هـای پژوهـش بـر اسـاس جنسـیت، وضعیـت تاهـل، رشـته تحصیلـی و وضعیـت اسـتخدامی وجـود نـدارد.

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-11-02]

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	رضایت شغلی	عملکرد شغلی
	r *(P**)	r (P)	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 ٤: تعیین همبستگی اطلاعات دموگرافیک واحدهای پژوهش با محتوا، رضایت و عملکرد شغلی آنها

متغیرها	رضایت شغلی	عملکرد شغلی	محتوای شغلی
	r *(P**)	r (P)	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

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-11-02]

بحث

در ایـن مطالعـه توصیفـی مقطعـی بـه بررسـی ارتبـاط بیـن محتـوای شـغلی بـا عملکـرد و رضایـت شـغلی کارکنـان اورژانـس پیـش بیمارسـتانی پرداختـه شـد. نتایـج بررسـی همبسـتگی اطلاعـات دموگرافیـک واحدهـای پژوهـش بـا نمـره محتـوای شـغلی، رضایـت و عملکـرد شـغلی آنهـا نشـان داد در بیـن متغیرهـای دموگرافیـک نمونـه هـا، ارتبـاط معکـوس و معنـی داری بیـن سـطح تحصیـلات بـا نمـره رضایـت شـغلی آنهـا وجود دارد. بـه ایـن صـورت کـه بـا افزایـش سـطح تحصیـلات، میـزان رضایـت شـغلی نمونـه هـای پژوهـش کاهـش مـی یابـد. همسـو بـا ایـن مطالعـه سـماعی و همـکاران (۱۹) بیـان نمودنـد در مـورد ارتبـاط بیـن رضایـت شـغلی و تقاضـای شـغلی در پرسـتاران، ارتبـاط معکـوس و معنـی داری بیـن سـطح تحصیـلات بـا نمـره رضایـت شـغلی آنهـا وجـود دارد. بیـن نمـرات محتـوای شـغلی و عملکـرد شـغلی بـا متغیرهـای دموگرافیـک نمونـه هـا ارتبـاط معنـی داری بـه دسـت نیامـد. در راسـتای یافتـه هـای حاصـل از ایـن مطالعـه سانتوسـو و همـکاران (۲۰) نیـز بیـان کردنـد در مورد ارتبـاط رضایـت و عملکـرد شـغلی، بیـن نمـرات محتوای شـغلی و عملکـرد شـغلی بـا متغیرهـای جمعیـت شـناختی نمونه هـا ارتباط معنـی داری وجـود نـدارد. مقایسـه نمـرات محتـوا، رضایـت و عملکـرد شـغلی واحدهـای پژوهـش بـر اسـاس جنسـیت، وضعیت تاهـل، رشـته تحصیلـی و وضعیـت اسـتخدامی نشـان داد اختلاف معنـی داری بیـن میانگیـن نمـرات محتـوا، رضایـت و عملکـرد شـغلی نمونـه هـای پژوهـش بر اسـاس جنسـیت، وضعیـت تاهل، رشـته تحصیلـی و وضعیـت اسـتخدامی وجـود نـدارد. در مطالعـه بخشـی و همـکاران (۲۱) بیـن عملکـرد شـغلی بـا جنسـیت و سـطح تحصیـلات ارتبـاط معنـی داری بدسـت آمـد کـه بـا نتایـج مطالعـه مـا همخوانـی نـدارد و یکـی از دلایـل آن مـی توانـد جامعـه متفـاوت مـورد پژوهـش باشـد. مطالعـه حسـین زاده و همـکاران (۲۲) نیـز نشـان داد کـه بیـن رضایـت شـغلی پرسـنل فوریـت هـای پزشـکی بـا برخـی از ویژگـی هـای فـردی مثـل سـن و سـابقه کاری رابطـه معنـی داری وجـود دارد در حالیکـه در مطالعـه مـا چنیـن ارتبـاط معنـی داری یافـت نشـد. مطالعـه صفـر آبـادی و همـکاران (۲۳) در اراک نشـان داد کـه عملکـرد پرسـنل اورژانـس پیـش بیمارسـتانی بـا مـدرک تحصیلـی آنهـا ارتبـاط معنـی داری دارد کـه بـا مطالعـه مـا همخوانـی نـدارد و یکـی از دلایـل آن مـی توانـد ایـن باشـد کـه در مطالعـه آنهـا افـراد مـدارک تحصیلـی غیـر دانشـگاهی نیـز داشـتند و در مطالعـه مـا شـرکت کننـدگان مـدرک دانشـگاهی داشـتند. در مطالعه شـارعی نیـا و همـکاران (۲) نیـز بیـن رضایـت شـغلی و برخـی ویژگیهـای دموگرافیـک مثـل سـن و سـابقه کار ارتبـاط معنـی داری وجـود داشـت کـه بـا مطالعـه مـا همخوانـی نـدارد. هـر چنـد برخـی مطالعـات دیگـر مثـل مطالعـه جهانـی و همـکاران (۲۴) نشـان دادنـد کـه بیـن سـن و رضایـت شـغلی ارتبـاط معنـی داری وجـود نـدارد. مطالعـه لـو و همـکاران (۲۵) نیـز نشـان داد در پرسـتاران، بیـن سـن و رضایـت شـغلی ارتباطـی وجـود نـدارد. در مطالعـه عـادل پـور دهنـوی و همـکاران (۲۶) بیـن تحصیـلات بـا رضایت شـغلی و عملکـرد شـغلی رابطـه معنـی داری بدسـت آمـد کـه نتیجـه مربوطـه بـه ارتبـاط رضایـت بـا تحصیـلات بـا مطالعـه مـا همخوانـی دارد امـا نتیجـه مربـوط بـه ارتبـاط عملکـرد بـا تحصیـلات بـا مطالعـه مـا همخوانـی نـدارد کـه دلیـل آن مـی توانـد ایـن باشـد کـه آنهـا طیـف گسـترده ای از پرسـنل درمـان در بیمارسـتانهای مختلـف را بررسـی کردنـد، امـا مطالعـه مـا محـدود بـه پرسـنل فوریـت هـای پزشـکی بـود. یافتـه هـای ایـن تحقیـق نشـان داد کـه بیـن محتـوای شـغلی بـا عملکـرد و رضایـت شـغلی همبسـتگی معنـی دار وجود نـدارد، اما همبسـتگی مثبـت و معنـی داری بیـن رضایـت و عملکـرد شـغلی وجـود دارد، بـه صورتـی کـه بـا افزایـش رضایـت شـغلی، عملکـرد شـغلی افزایـش مـی یابـد. مطالعـه عـادل پـور دهنـوی و همـکاران (۲۶) نشـان داد کـه بیـن عملکـرد بـا رضایـت شـغلی ارتبـاط معنـی داری وجـود دارد کـه بـا مطالعـه مـا همسـو اسـت و نشـان مـی دهـد کـه هـر چـه رضایـت شـغلی بالاتـر باشـد، عملکـرد نیـز بالاتـر مـی رود. مطالعـه نصیـری زاده و همـکاران (۲۷) نشـان داد کـه بیـن عملکـرد شـغلی بـا رضایـت شـغلی پرسـتاران ارتباط مثبـت و معنـی داری وجـود دارد کـه همسـو بـا یافتـه مطالعـه مـا اسـت. همچنیـن مطالعـه فیرمانـدا و همـکاران (۲۸) نیـز نشـان داد بیـن عملکـرد شـغلی و رضایـت شـغلی کارکنـان بیمارسـتان ارتبـاط مثبـت و معنـی داری وجـود دارد کـه در راسـتای یافتـه مطالعـه مـا اسـت.

نتیجه گیری

نتایـج پژوهـش نشـان داد کـه بیـن محتـوای شـغلی بـا عملکرد و رضایـت شـغلی همبسـتگی معنـی دار وجود نـدارد، اما همبسـتگی مثبـت و معنـی داری بیـن رضایت و عملکرد شـغلی وجـود دارد، به صورتـی کـه بـا افزایـش رضایـت شـغلی، عملکـرد شـغلی افزایش مـی یابـد. افزایـش رضایـت شـغلی، خلاقیـت و مولـد بـودن فـرد را نیـز افزایـش داده و انگیـزه هـای کاری را بیشـتر و غیبـت از کار را کاهـش مـی دهـد. افزایـش رضایـت شـغلی مـی توانـد

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-11-02]

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 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 منافعی در خصوص پژوهش حاضر وجود ندارد.

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 SciencesSubordinate 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

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-11-02]

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. 2022:1172.
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 teachinghospitals. 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, Lestari 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.

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-11-02]