Scientific Journal of Nursing, Midwifery and Paramedical Faculty, 2025; Vol 10(4), spring, pp 439 - 453

The Relationship between Demographic Characteristics, Job Interest, and Job Performance of Nurses in Educational and Medical Centers of Hamadan University of Medical Sciences: A Descriptive–Cross Sectional Study

Amir Sadeghi[11], Keivan Behdokht [2]*, Mehrdad Maleki Jamasbi[1], Lili Topak[3]

1- Department of Nursing Management, Faculty of Nursing and Midwifery, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran
2- Master's degree student in Nursing Management, Department of Nursing, Hamedan University of Medical Sciences, Hamedan, Iran (Corresponding author)
3- Department of Biostatistics, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran

***Corresponding author:** keivan behdokht **Email:** behdokht76@gmail.com

Received: 2025/05/19 **Accepted: 2025/06/21**

Abstract

Background: Nurses, as key members of the healthcare system, are influenced by various individual and organizational factors that may affect their job performance. Among these factors, demographic characteristics and job interest play important roles. The present study aimed to investigate the relationship between demographic characteristics, job interest, and job performance of nurses working in educational and medical centers affiliated with Hamadan University of Medical Sciences.

Methods: This descriptive cross-sectional study was conducted in 2024 on 265 nurses selected through proportional stratified random sampling. Inclusion criteria were employment in the educational and medical centers (official or contractual), at least one year of work experience, and willingness to participate. The exclusion criterion was incomplete questionnaires. Data were collected using a demographic information form and the standardized Patterson Job Performance Questionnaire. Statistical analysis was performed using SPSS version 26, applying independent t-test, Pearson correlation, and one-way ANOVA. The significance level was set at $P<0.05$.

Results: The mean age of participants was 32.66±6.8 years, and the mean work experience was 9.23±6.1 years. Significant associations were found between job performance and job interest, employment status, work shift, age, and work experience ($P<0.05$). However, gender, marital status, and educational level showed no significant relationship with job performance.

Conclusion: Job interest, type of work shift, employment status, age, and work experience were identified as the most important predictors of nurses' job performance. Hospital managers are advised to design educational programs and motivational policies tailored to these key factors to improve nurses' job performance

Keywords: Demographic Characteristics, Job Interest, Job Performance, Nurses

How to cite this article: Sadeghi A, Behdokht K, Maleki Jamasbi M, Tapak L. The Relationship between Demographic Characteristics, Job Interest, and Job Performance of Nurses in Educational and Medical Centers of Hamadan University of Medical Sciences: A Descriptive–Cross Sectional Study. Scientific Journal of Nursing, Midwifery and Paramedical Faculty, 2025; 10 (4) :439-453 https://sjnmp.muk.ac.ir/article-1-673-fa.html

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-17]

بررسی ارتباط ویژگی‌های دموگرافیک و علاقه‌مندی به شغل با عملکرد شغلی پرستاران در مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی همدان: یک مطالعه توصیفی ــ مقطعی

امیر صادقی[۲]،کیوان بهدخت*[۲]، مهرداد ملکی[۱]، لیلی تاپاک[۳]

۱- گروه مدیریت پرستاری، دانشکده ی پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت پرستاری، گروه پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران (نویسنده مسئول)

۳- استادیار گروه آمار زیستی، دانشکدۀ بهداشت و مرکز تحقیقات مدلسازی بیماریهای غیرواگیر، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران

* **نویسنده مسئول** :کیوان بهدخت **ایمیل:** behdokht76@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۲/۲۹ **تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۳/۳۱**

چکیده

هدف :پرستاران به‌عنوان عناصر کلیدی نظام سلامت تحت تأثیر عوامل فردی و سازمانی متعددی قرار دارند که می‌توانند بر عملکرد شغلی آنان اثرگذار باشند. ویژگی‌های دموگرافیک و علاقه‌مندی به شغل از جمله عواملی هستند که نقش مهمی در این زمینه دارند. این مطالعه با هدف بررسی ارتباط ویژگی‌های دموگرافیک ، علاقه‌مندی به شغل و عملکرد شغلی پرستاران مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی همدان انجام شد.

روش‌ها :در این مطالعه مقطعی که در سال ۱۴۰۳ انجام گرفت، ۲۶۵ پرستار با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی انتخاب شدند. معیارهای ورود شامل اشتغال رسمی یا قراردادی در مراکز آموزشی درمانی، داشتن حداقل یک سال سابقه کار و تمایل به شرکت در مطالعه بود. معیار خروج، عدم تکمیل پرسشنامه‌ها به‌طور کامل بود. ابزار جمع‌آوری داده‌ها شامل پرسشنامه اطلاعات جمعیت‌شناختی و پرسشنامه استاندارد عملکرد شغلی پاترسون بود. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ و آزمون‌های تی مستقل، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل واریانس یک‌طرفه تحلیل شدند. سطح معنی‌داری $P<0.05$ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها :میانگین سنی مشارکت‌کنندگان ۶٫۸±۳۲٫۶۶ سال و میانگین سابقه خدمت ۶٫۱±۹٫۲۳ سال بود. نتایج نشان داد بین علاقه به شغل، وضعیت استخدامی، نوع شیفت کاری، سن و سابقه خدمت با عملکرد شغلی رابطه آماری معنی‌دار وجود داشت .($P<0.05$) در مقابل، جنسیت، وضعیت تأهل و سطح تحصیلات ارتباط معناداری با عملکرد شغلی نشان ندادند.

نتیجه‌گیری :یافته‌های این مطالعه نشان داد که علاقه به شغل، نوع شیفت کاری، وضعیت استخدامی، سن و سابقه خدمت از مهم‌ترین ویژگی‌های دموگرافیکی مرتبط با عملکرد شغلی پرستاران هستند. بنابراین، مدیران بیمارستان‌ها می‌توانند با تمرکز بر این عوامل و تدوین برنامه‌های آموزشی و سیاست‌های انگیزشی هدفمند، زمینه ارتقای عملکرد شغلی پرستاران را فراهم کنند.

واژگان کلیدی: ویژگی های دموگرافیک، علاقه به شغل ،عملکرد شغلی، پرستاران

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-17]

مقدمه

در دنیای پرشتاب و بحران‌زده امروز، نقش پرستاران به‌عنوان یکی از ارکان اصلی نظام‌های سلامت، روزبه‌روز برجسته‌تر می‌شود. پرستاری نه تنها به‌عنوان یک حرفه، بلکه به‌عنوان یک وظیفه انسانی و اخلاقی، نقشی بنیادی در تأمین سلامت فرد و جامعه ایفا می‌کند. پرستاران با حضور مداوم خود در بیمارستان‌ها و مراکز درمانی، به‌طور مستقیم با بیماران و خانواده‌های آنان در تماس هستند و به‌صورت پیوسته در فرآیند درمان مشارکت دارند. بنابراین، عملکرد شغلی این گروه از کارکنان نه‌تنها بر روند درمان بیماران تأثیرگذار است، بلکه در ارتقاء کیفیت کلی خدمات سلامت، از جمله ایمنی بیماران، رضایت‌مندی مراجعان و کارآمدی نظام سلامت و درمان نیز نقش مهمی ایفا می‌کند(۱).

عملکرد حرفه‌ای پرستاران به معنای مهارت و کیفیتی است که با آن وظایف مختلف خود را انجام می‌دهند، از جمله مراقبت‌های درمانی، آموزش بیماران و خانواده‌ها، ارتقاء بهداشت عمومی و مدیریت بحران. این نقش‌های پیچیده و متنوع نیازمند سطح بالایی از دانش، مهارت و تعهد هستند(۲). همچنین، پرستاران باید در برابر فشارهای مختلفی مانند شیفت‌های طولانی، کمبود منابع و شرایط اضطراری تاب‌آور باشند. با توجه به این شرایط، بررسی عواملی که موجب بهبود عملکرد شغلی پرستاران می‌شود، اهمیت ویژه‌ای دارد. این عوامل را می‌توان نه‌تنها از دیدگاه حرفه‌ای، بلکه از منظر جمعیت شناختی مورد بررسی قرار داد (۳).

عملکرد شغلی مطلوب پرستار، متضمن کیفیت خدمات درمانی ارائه شده به بیماران و کسب رضایت آنان خواهد بود (۴).همچنین طبق یک مطالعه، پرستاران نقش کلیدی در بیمارستان‌ها داشته و افزایش کیفیت عملکرد شغلی ایشان، عامل مهمی در تسریع روند درمان و بهبودی بیماران می باشد(۵).از طرف دیگر،عملکرد ضعیف پرستاران، سبب بروز خطا در روند بهبود بیمار،افزایش مدت بستری بیماران و نیز افزایش هزینه‌ها می گردد که ممکن است منجر به آسیب شدید و یا حتی مرگ بیمار شود (۶). بنابراین، عملکرد شغلی پرستاران، اثر قابل توجهی بر کیفیت مراقبت های بهداشتی و درمانی دارد(۷) .

یکی از مهم‌ترین عواملی که به‌طور مستقیم بر عملکرد شغلی پرستاران تأثیر می‌گذارد، متغیرهای دموگرافیک آنان است(۸). طبق مطالعات صورت گرفته، عوامل متعددی بر عملکرد شغلی پرستاران اثرگذارند(۹). در کنار عوامل روانی اجتماعی، سازمانی و محیطی، عوامل جمعیت شناختی هم بر عملکرد شغلی پرستاران تأثیر دارند(۱۰). درویش و همکاران

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-17]

در مطالعهٔ خود نشان دادند که عملکرد شغلی پرستاران، تحت تأثیر پارامترهایی مانند جنسیت و سطح تحصیلات می‌باشد(۱۱). در مطالعه ای دیگر، پس از بررسی وظایف گروهی از سرپرستان و گروهی از افراد بدون سابقهٔ سرپرستی نشان داده شد که جنسیت بر عملکرد شغلی تأثیری نداشته است (۱۲). همچنین نتایج بعضی از مطالعات دیگر نشا ن دادند که بین سن و ابعاد مختلفی از عملکرد شغلی ارتباط وجود دارد(۱۳). در مطالعه ای که توسط آولیو و همکاران با هدف بررسی تأثیر سن و سابقهٔ کاری افراد بر عملکرد شغلی انجام شد، سابقهٔ کار عامل پیش بینی کنندهٔ قویتری نسبت به سن معرفی گردید (۱۴). نتایج مطالعات دیگر نیز نشان داده است که سابقهٔ کار، بهترین پیش بینی کنندهٔ مهارت پرستاران در وظایف بحرانی محسوب می‌گردد (۱۵). نتایج حاصل از بررسی مک کلاسکی نشان داد عملکرد ضعیف، متوسط و خوب پرستاران با توجه به سطح تحصیلات آنها قابل پیش بینی می باشد(۱۶). باتوجه به نتایج متناقض در مطالعات مختلف که انجام شده و تفاوت فرهنگی در جوامع متفاوت محقق تصمیم گرفت است که این مطالعه با هدف بررسی تأثیر عوامل جمعیت شناختی وعلاقه به شغل بر عملکرد شغلی پرستاران بیمارستان های منتخب دانشگاه علوم پزشکی شهر همدان انجام شود.

مواد و روش‌ها

طرح مطالعه

این مطالعه مقطعی، توصیفی- تحلیلی که در سال ۱۴۰۳ بر روی پرستاران شاغل در مراکز آموزشی درمانی شهر همدان انجام گرفت.

محیط نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری این مطالعه شامل کلیه پرستاران شاغل در بخش‌های مختلف مراکز آموزشی و درمانی دانشگاه علوم پزشکی شهر همدان بود. به طور کلی، تعداد پرستاران در بیمارستان‌های تحت پوشش عبارت بودند از: بیمارستان بعثت ۴۷۸ نفر، شهید بهشتی ۱۴۸ نفر، فاطمیه ۳۷ نفر، سینا ۲۷۰ نفر و قلب فرشچیان ۲۳۰ نفر که مجموعاً ۱۱۶۳ نفر را شامل می‌شد.که در نهایت ۲۶۵ نفر به عنوان حجم نمونه تعیین شد. .برای محاسبه حجم نمونه برای مطالعات همبستگی از فرمول زیر استفاده شد (۱۷).

$$C = 0.5 * \ln [(1+r)/ (1-r)]$$

$$N = \left[\left(z_{\alpha} + z_{\beta} \right) / C \right]^2 + 3$$

با در نظر گرفتن ضریب همبستگی ۰/۱۸ و توان ۸۰٪ و خطای برآورد ۰۰۵٪ و همچنین لحاظ کردن ۱۰ درصد ریزش احتمالی، حجم نمونه برابر ۲۶۵ نفر برآورد گردید.

نمونه‌گیری به صورت تصادفی طبقه‌ای انجام شد. معیارهای ورود به مطالعه شامل: (الف) داشتن مدرک کارشناسی یا

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-17]

بالاتر در پرستاری، (ب) داشتن حداقل یک سال سابقه کار در مراکز آموزشی و درمانی همدان، (ج) نداشتن تجربه بحران در ۶ ماه گذشته و (د) تمایل به شرکت در پژوهش بود. در مجموع، ۲۶۵ پرسشنامه بین پرستاران توزیع شد که تمامی پرسشنامه‌ها به طور کامل و دقیق پاسخ داده شدند.

ابزار گردآوری اطلاعات

الف- **پرسشنامه اطلاعات دموگرافیک** :توسط پژوهشگر طراحی شده و شامل اطلاعات فردی (سن، جنس، وضعیت تأهل، تحصیلات) و شغلی (سابقه کار، وضعیت استخدام، علاقه به شغل، نوع شیفت کاری) است. روایی پرسشنامه توسط ۱۰ نفر از اعضای هیئت علمی دانشکده پرستاری و مامایی مورد تایید قرار گرفت.

ب- **پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون**: این ابزار توسط پاترسون در سال ۱۹۷۰ طراحی شده و شامل ۱۵ سؤال است. امتیازدهی براساس مقیاس چهار درجه‌ای از "به‌ندرت = ۰" تا "همیشه = ۳" انجام می‌شود. مجموع امتیازات نشان‌دهنده عملکرد شغلی است؛ به‌طوری‌که نمره صفر تا ۱۵ عملکرد ضعیف، ۱۵ تا ۲۲ عملکرد متوسط و بالای ۲۲ عملکرد قوی محسوب می‌شود. نسخه فارسی این پرسشنامه در مطالعات داخلی مورد استفاده قرار گرفته و روایی محتوایی آن توسط هیئت متخصصان تائید شده است. در مطالعه حاضر، پایایی ابزار از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت که مقدار آن ۰/۹۳ به‌دست آمد. این مقدار نشان‌دهنده پایایی مناسب ابزار در جمعیت مورد مطالعه است.

فرآیند جمع‌آوری داده‌ها

در این مطالعه از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی استفاده شد. ابتدا تعداد مورد نیاز نمونه برای هر بیمارستان تعیین شد، سپس نسبت هر بخش مشخص شد و براساس لیست کارکنان هر بخش و روش تصادفی ساده، نمونه‌ها انتخاب شدند. پس از اخذ مجوزهای لازم و هماهنگی با سرپرست بخش یا سوپروایزر هر شیفت، توضیحات لازم درباره هدف مطالعه به صورت حضوری ارائه و رضایت‌نامه آگاهانه از شرکت‌کنندگان اخذ شد. پرسشنامه‌ها به صورت ناشناس و در پاکت به آنان تحویل داده شد تا در شیفت یا زمان آزاد خود تکمیل کرده و مجدد تحویل دهند. جمع‌آوری داده‌ها در تمامی شیفت‌ها (صبح، عصر، شب) انجام شد.

ملاحظات اخلاقی

کد اخلاق IR.UMSHA.REC.1402.514 از کمیته اخلاق معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی همدان اخذ شد. رضایت‌نامه کتبی از شرکت‌کنندگان پیش از شروع مطالعه اخذ شد و شرکت در پژوهش کاملاً داوطلبانه و قابل انصراف در هر مرحله بود. پرسشنامه‌ها بدون نام بودند و

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-17]

محرمانگی اطلاعات تضمین شد. در صورت انصراف فرد، نمونه بعدی جایگزین می‌شد.

روش تحلیل داده‌ها

داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ و آزمون t مستقل، آنالیز تحلیل واریانس(ANOVA) ، ضریب همبستگی پیرسون تحلیل شدند.

یافته ها

یافته ها بیانگر این بود که ۲۶۵ نفر در این مطالعه شرکت کردند و بیشتر آن‌ها زن بودند(۶۴/۹درصد). همچنین، اکثر شرکت‌کنندگان متأهل(۵۵/۸درصد) و عمدتاً در شیفت‌های گردشی کار می‌کردند(۸۴/۲درصد). بیشتر شرکت‌کنندگان دارای مدرک کارشناسی (۸۷/۹ درصد) و بیشترین درصد از لحاظ وضعیت استخدامی، کارمند رسمی بودند (۴۳/۰ درصد) و اکثر پرستاران میزان علاقه متوسط به شغل را داشتند(۴۹/۱ درصد).(جدول ۱)

جدول ۱ :توزیع فراوانی نسبی و مطلق پرستاران مورد مطالعه برحسب متغیرهای جمعیت شناختی و علاقه به شغل(**n=265**)

متغیر	آماره	فراوانی	درصد	p-value
جنسیت	زن	۱۷۲	۶۴/۹	
	مرد	۹۳	۳۵/۱	۰/۹۱۱
وضعیت تاهل	متاهل	۱۴۸	۵۵/۸	
	مجرد	۱۱۷	۴۴/۲	۰/۷۲۴
تحصیلات	کارشناسی	۲۳۳	۸۷/۹	۰/۳۹۷
	کارشناسی ارشد	۳۲	۱۲/۱	
میزان علاقه به شغل	خیلی زیاد	۱۴	۵/۳	
	زیاد	۶۵	۲۴/۵	۰/۰۰۱
	متوسط	۱۳۰	۴۹/۱	
	کم	۲۶	۹/۸	
	خیلی کم	۳۰	۱۱/۳	
	رسمی	۱۱۴	۴۳/۰	
	پیمانی	۴۰	۱۵/۱	

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-17]

وضعیت استخدام	قراردادی	۱۱	۴/۲	۰/۰۴۱
	شرکتی	۲۳	۸/۷	
	طرحی	۷۷	۲۹/۰	
نوبت کاری	ثابت	۴۲	۱۵/۸	<۰/۰۰۱
	در گردش	۲۲۳	۸۴/۲	
سن	**کمینه**	**بیشینه**	**میانگین**	
	۲۳	۵۴	۳۲/۶۶	۰/۰۰۴
سابقه کار	۱	۳۰	۹/۲۳	۰/۰۰۱

یافته ها بیانگر این بود میانگین سنی شرکت‌کنندگان در پژوهش حاضر ۳۲/۶۶ سال با انحراف معیار ۶/۹۳ است. میانگین سابقه کار شرکت‌کنندگان در پژوهش حاضر ۹/۲۳ سال با انحراف معیار۶/۶۵ است.(جدول ۱)

یافته ها بیانگر این بود بین عملکرد شغلی با سابقه کار و سن پرستاران با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون رابطه مثبت و معنادار از نظر آماری وجود داشت($p<0.05$).(جدول۱)

یافته ها بیانگر این بود بین عملکرد شغلی و نوبت کاری با استفاده از آزمون تی مستقل تفاوت معنی‌داری از نظر آماری وجود داشت($p<0.05$).و همچنین بین عملکرد شغلی و جنسیت، وضعیت تاهل وسطح تحصیلات تفاوت معنی‌داری از نظر آماری وجود نداشت($p>0.05$).(جدول ۱)

یافته ها بیانگر این بود بین عملکرد شغلی با **وضعیت استخدامی ومیزان علاقه به شغل** با استفاده از آنالیز واریانس یکطرفه تفاوت معنی‌داری از نظر آماری وجود داشت($p<0.05$).(جدول۱)

بحث

نتایج این مطالعه نشان داد که پرستاران شاغل در مراکز آموزشی و درمانی دانشگاه علوم پزشکی شهر همدان، عملکرد شغلی خود را در سطح بالا ارزیابی کردند. این نتیجه با یافته‌های مطالعات مشابه هم‌راستا است. به‌عنوان نمونه، چراغی و همکاران (۱۸) و اناری و همکاران (۱۹) نیز عملکرد شغلی بالایی را در میان پرستاران ایرانی گزارش کرده‌اند. در چین، Shen و همکاران (۲۰) و در اتیوپی، Daba و همکاران (۲۱) نیز عملکرد شغلی بالا در پرستاران را نشان داده‌اند.

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-17]

همچنین، در اردن، Al-Harazneh و همکاران (۲۲) و در عربستان سعودی، Al-Dossary و همکاران (۲۳) نتایج مشابهی را گزارش کرده‌اند .عملکرد شغلی بالای پرستاران می‌تواند تحت تأثیر عواملی مانند سابقه کار، تعهد حرفه‌ای، محیط کاری ساختارمند، وجود سیستم‌های نظارتی و آموزشی، و حمایت سازمانی باشد. در بیمارستان‌های آموزشی، که معمولاً نظارت بیشتر، آموزش‌های ضمن خدمت و فرصت‌های ارتقاء وجود دارد، پرستاران ممکن است انگیزه بیشتری برای ارائه خدمات با کیفیت داشته باشند. از سوی دیگر، فرهنگ سازمانی حاکم بر بیمارستان‌های دانشگاهی که معمولاً بر یادگیری مستمر، پاسخ‌گویی و ارزیابی فردی تأکید دارد، می‌تواند نقش مهمی در درک مثبت پرستاران از عملکرد شغلی‌شان ایفا کند(۲۴).و همچنین در مطالعه حاضر مشخص شد که با افزایش میزان علاقه پرستاران، عملکرد شغلی نیز در آنها افزایش می‌یابد این یافته با نتایج مطالعه عسکری و همکاران که وجود رابطه بین میزان علاقه به شغل و عملکرد شغلی را نشان داد مطابقت داشت(۲۵). و همچنین با یافته های مطالعه زارعی نودئی و همکاران که بین میزان علاقه به شغل و رشته وافزایش میانگین عملکرد شغلی همسو بود(۲۶) و با نتایج مطالعه صابری و همکاران که با افزایش اشتیاق شغلی در پرستاران میزان عملکرد شغلی افزایش می‌یابد مطابقت داشت (۲۷). در مطالعه Hosgor و Yaman در ترکیه بین میانگین نمرات به‌دست‌آمده از مقیاس عملکرد شغلی توسط شرکت‌کنندگان پرستار و اینکه آیا کار خود را با میل وعلاقه انجام می دهند تفاوت آماری معنی‌داری وجود نداشت که با نتایج مطالعه حاضر ناهمسو بود(۲۸).

در مطالعه حاضر عملکرد شغلی در وضعیت های مختلف استخدامی تفاوت معناداری وجود داشت به این صورت که پرستاران رسمی بالاترین میانگین عملکرد شغلی را داشتند اما همانند سایر متغیرهای جمعیت شناختی نتایج هم راستا و متناقض در سایر مطالعات به دست آمده است. برای نمونه علینژاد و همکاران تفاوت معنادار را در عملکرد شغلی در وضعیت‌های استخدامی مختلف گزارش کرده است که همسو بود (۲۹).و همچنین با نتایج مطالعه مسافرچی و همکاران که ارتباط معنادار آماری بین عملکرد شغلی و وضعیت های استخدامی را نشان می دهد همسو بود(۳۰). و با نتایج مطالعه Al Badi و همکاران(۳۱) و رفیعی و همکاران (۳۲) و بخشی و همکاران (۳۳) غیر همسو بود.

در مطالعه حاضر مشخص شد که بین سن پرستاران و عملکرد شغلی در آنها رابطه معنا دار وجود دارد. یافته مطالعه حاضربا نتایج مطالعات عسکری و همکاران(۲۵) و Alkorbi و همکاران که نمرات بالاتر عملکرد شغلی در میان، پرستاران در

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-17]

محدوده سنی بین ۴۰-۵۰ سال دیده شد(۳۴). با نتایج مطالعه Dyrbyeو همکاران که در پرستاران آمریکا انجام شد و نشان داد بین عملکرد شغلی و سن پرستاران ارتباط وجود ندارد مطابقت نداشت (۳۵) و با نتایج مطالعه صفوی و همکاران (۳۶) و Al-Hamdan و همکاران (۳۷) غیرهمسو بود.

مطالعه حاضر نشان داد که بین سابقه خدمتی پرستاران و عملکرد شغلی آنها رابطه معنادار وجود دارد. چراغی و همکاران (۱۸) و عسکری و همکاران(۲۵) تفاوت معنادار را در عملکرد شغلی با سابقه خدمتی مختلف گزارش کرده است که همسو بود. و همچنین نتایج مطالعه Alkorbi و همکاران در کشورعربستان نشان داد پرستاران با سابقه خدمتی بالای ۱۵ سال عملکرد شغلی بالاتری دارند که با نتایج مطالعه حاضر همسو می باشد(۳۴) اما مطالعه رفیعی و همکاران نشان داد که بین عملکرد شغلی پرستاران با سابقه خدمتی آنها ارتباط معنادار آماری وجود نداشت که با نتایج مطالعه حاضر غیر همسو بود (۳۲).

یافته‌های مطالعه حاضر نشان داد که بین علاقه‌مندی به شغل و عملکرد شغلی پرستاران ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. این نتیجه قابل انتظار است، زیرا علاقه به شغل یکی از عوامل کلیدی در ایجاد انگیزه، افزایش رضایت شغلی و بهبود کیفیت خدمات پرستاری محسوب می‌شود. پرستارانی که به شغل خود علاقه‌مند هستند، با انرژی و تعهد بیشتری وظایف خود را انجام داده و در نتیجه عملکرد بالاتری از خود نشان می‌دهند. این یافته با نتایج مطالعات مشابه در داخل و خارج کشور همسو است (۳۸, ۳۹). بنابراین، توجه مدیران پرستاری به ایجاد و تقویت علاقه‌مندی شغلی از طریق بهبود شرایط کاری، فراهم کردن فرصت‌های ارتقاء، و طراحی برنامه‌های انگیزشی می‌تواند به ارتقاء عملکرد شغلی پرستاران کمک کند.

در رابطه با نوع شیفت کاری پرستاران نیز پژوهش حاضر همسو با مطالعات پورتیمور و همکاران (۴۰) و Al Marashi وAl Zghool (۴۱)در عربستان نشان داد بین عملکرد شغلی پرستاران شیفت ثابت و گردشی تفاوت معنادار وجود دارد اما برخی مطالعات نظیر پژوهش مسافرچی و همکاران (۴۲) و Al Badi و همکاران(۳۱) و مطالعه Al-Hamdan و همکاران در کشور اردن عملکرد شغلی پرستاران با نوع شیفت کاری آنها ارتباط معنادار آماری نداشت(۳۷).

در مطالعه حاضر مشخص شد که عملکرد شغلی در پرستاران با جنسیت آنها ارتباط معنادار آماری نداشت. این یافته با نتایج مطالعات Alkorbi و همکاران(۳۴) و سیدی کزنق و همکاران (۴۳) و رفیعی و همکاران (۳۲) و Dyrbye و همکاران (۳۵) حمایت شد.از سویی مطالعاتی نیز وجود دارند

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-17]

که یافته آنها عکس پژوهش حاضر است و ارتباط معنادار آماری بین عملکرد شغلی در پرستاران با جنسیت را نشان داده و عملکرد شغلی را در خانم‌ها بیشتر از آقایان گزارش نمودند(۲۵و۱۸) و نتایج برخی مطالعات دیگر تفاوت معناداری در عملکرد شغلی بین دو جنس پیدا کردند و عملکرد شغلی را در آقایان بیشتر ازخانم‌ها گزارش نمودند(۲۲).

در خصوص وضعیت تاهل مشخص شد که پژوهش حاضر همسو با برخی مطالعات(۴۲و۳۱) تفاوتی بین عملکرد شغلی در متاهلین و مجردها مورد تایید قرار نداده است.وهمچنین با نتایج مطالعه الهرازنه و همکاران در سال ۲۰۲۴ همسو بود (۲۲). با این وجود، در برخی مطالعات عملکرد شغلی در متاهلین بیشتر از مجرد ها (۴۳) و برخی دیگر در مجردها بیشتر از متاهل‌ها گزارش کردند(۱۸, ۳۷).

مطالعه حاضر همسو با مطالعات Al Badi و همکاران(۳۱) و عسکری و همکاران (۲۵) و Dyrbye و همکاران (۳۵) نشان داد که بین عملکرد شغلی در سطوح مختلف سطح تحصیلات تفاوت معناداری وجود ندارد اما مطالعاتی وجود دارند که عملکرد شغلی را در سطح تحصیلات بالاتر بیشتر از سطح پایین تحصیلات گزارش نمودند (۳۴) و یافته مطالعه Al-Hamdan و همکاران در کشور اردن ارتباط بین عملکرد شغلی و سطوح مختلف سطح تحصیلات را نشان داد(۳۷).

همخوانی و عدم همخوانی یافته‌های پژوهش حاضر با مطالعات دیگر در زمینه متغیرهای جمعیت‌شناختی می‌تواند به عوامل مختلفی بستگی داشته باشد. یکی از دلایل همسویی برخی یافته‌ها با مطالعات پیشین، تأثیرات مشابه شرایط کاری و ماهیت حرفه پرستاری در کشورهای مختلف است. به‌عنوان مثال، تأثیر سن و سابقه کاری بر عملکرد شغلی پرستاران می‌تواند ناشی از تجربه بیشتر، مهارت‌های حرفه‌ای بالاتر و توانایی بهتر در مدیریت شرایط استرس‌زا باشد که این روند در بسیاری از محیط‌های درمانی مشابه است. همچنین، علاقه به شغل به‌عنوان یک عامل انگیزشی قوی، نقشی کلیدی در بهبود عملکرد شغلی ایفا می‌کند و در بسیاری از پژوهش‌ها به رابطه مثبت آن با عملکرد شغلی اشاره شده است(۴۴).

از سوی دیگر، دلایل عدم همخوانی برخی یافته‌ها را می‌توان در تفاوت‌های فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی بین جوامع مختلف جستجو کرد. به‌عنوان مثال، در برخی کشورها، امنیت شغلی و حمایت‌های سازمانی برای پرستاران رسمی بیشتر از پرستاران قراردادی یا پیمانی است که می‌تواند بر عملکرد شغلی آن‌ها تأثیر بگذارد، درحالی‌که در برخی نظام‌های سلامت دیگر، چنین تفاوتی کمتر مشاهده می‌شود. همچنین، نوع شیفت کاری در کشورهای مختلف ممکن است تأثیرات متفاوتی بر عملکرد پرستاران داشته باشد، زیرا شرایط

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-17]

استراحت، حمایت‌های روانی و برنامه‌های جبرانی برای شیفت‌های شبانه یا گردشی در همه کشورها یکسان نیست. تفاوت در سطح تحصیلات نیز می‌تواند به نوع نظام آموزشی، دوره‌های آموزش ضمن خدمت و فرصت‌های ارتقای شغلی مرتبط باشد که در برخی کشورها عملکرد شغلی پرستاران را تحت تأثیر قرار می‌دهد، اما در برخی دیگر چنین تأثیری مشاهده نمی‌شود(۲۴) در مجموع، این تفاوت‌ها و تناقض‌ها میان یافته‌های مطالعات مختلف، نشان‌دهنده لزوم تحقیقات بیشتر برای بررسی دقیق‌تر تأثیر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و علاقه به شغل بر عملکرد شغلی پرستاران در زمینه‌های فرهنگی، زمانی و محیطی متفاوت است.

محدودیت‌ها

مطالعه حاضر تنها پرستاران بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی همدان را شامل شد و بنابراین تعمیم نتایج به سایر گروه‌ها یا مراکز محدود است. همچنین استفاده از پرسشنامه‌های خودگزارشی ممکن است با واقعیت پاسخ‌ها تفاوت داشته باشد؛ برای کاهش این اثر، محرمانگی پاسخ‌ها تضمین و آموزش‌های لازم برای تکمیل دقیق پرسشنامه ارائه شد. علاوه بر این، ماهیت مقطعی مطالعه مانع از اثبات روابط علی بین متغیرها شد و مطالعات طولی برای بررسی دقیق‌تر توصیه می‌شوند.

نتیجه‌گیری

یافته‌های مطالعه حاضر نشان داد که عملکرد شغلی پرستاران با سن، سابقه کار، نوع شیفت کاری، وضعیت استخدامی و میزان علاقه به شغل رابطه مثبت و معنادار دارد .(P<0.05) این نتایج تأکید می‌کنند که این متغیرها می‌توانند به‌عنوان پیش‌بین‌کننده‌های مهم عملکرد شغلی پرستاران در نظر گرفته شوند. بنابراین، مدیران بیمارستان‌ها می‌توانند با طراحی برنامه‌های آموزشی متناسب با تجربه و سن پرستاران، تنظیم شیفت‌های کاری انعطاف‌پذیر و ارتقای علاقه و انگیزه شغلی، عملکرد شغلی پرستاران را بهبود بخشند. مطالعات آینده می‌توانند به بررسی تعامل این متغیرهای دموگرافیک با عوامل سازمانی مانند فرهنگ محیط کار و سیاست‌های انگیزشی بپردازند.

تقدیر و تشکر

نویسندگان از تمامی پرستارانی که در این پژوهش شرکت کردند، تشکر و قدردانی می‌کنند. این مطالعه برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد در دانشگاه علوم پزشکی همدان است.

تأمین مالی

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-17]

این مطالعه بخشی از پایان‌نامه کارشناسی ارشد نویسنده اول در دانشگاه علوم پزشکی همدان است.

تضاد منافع

در نگارش این مقاله تضاد منافع وجود ندارد.

References

1. Powell N, Dalton H, Lawrence-Bourne J, Perkins D. Co-creating community wellbeing initiatives: what is the evidence and how do they work? International Journal of Mental Health Systems. ۲۰۲٤;۱۸(۱):.۲۸

2. Duffy JR. Quality caring in nursing and health systems: Implications for clinicians, educators, and leaders: Springer Publishing Company; .۲۰۲۲

3. Cooper AL, Brown JA, Rees CS, Leslie GD. Nurse resilience: A concept analysis. International journal of mental health nursing. ۲۰۲۰;۲۹(٤):.۷۵-۵۵۳

4. Karimyar Jahromi M. Nurses' quality of performance in intensive care units based on synergy model. Iran Journal of Nursing. ۲۰۱۳;۲٦(۸۲):.۸۳-۷٤

5. Esteki R, Attafar A. QUALITY OF NURSING SERVICES (CONTEMPORARY LEVEL OF REALITY AND LEVEL OF EXPECTATION) FROM NURSES'VIEWPOINT ON THE BASIS OF SERVQUAL MODEL IN AL-ZAHRA HOSPITAL IN ISFAHAN (۲۰۱۰). .۲۰۱۲

6. Saki K, Khezri_Azar J, Mohebbi I. Nursing errors and its relationship with fatigue among nurses of the emergency ward. Nursing and Midwifery Journal. ۲۰۱٦;۱۳(۱۰):.٤۲-۸۳۵

7. Khoeiniha F, Sheikhi M, SHOKATI AAM, MOHAMMADPOUR AA. NURSES'CLINICAL PERFORMANCE ASSESSMENT IN CRITICAL CARE UNITS IN TEACHING AND NON-TEACHING HOSPITALS IN QAZVIN CITY: BASED ON SYNERGY MODEL. .۲۰۱٦

8. Allahyari Bouzanjani A, Bahadori P, Nikoonam P. Nurses' empathetic behaviors: The direct and indirect effect of their spiritual orientation. Journal of religion and health. ۲۰۲۱;٦۰(۱):-۱۳٤ .۵۲

9. Hamid N, Dehghanizadeh Z. The relationship between spirituality, organizational commitment and general health with job performance of clinical nurses. Quarterly Journal of nursing management. ۲۰۱۲;۱(۲):.۸-۲۰

10. Nasiripour A, Raeisi P, Delpasand M. The effect of job rotation on nurses performance in Tehran social security hospitals. .۲۰۰۹

11. Darvish H, Farahani M, Khalili M, Shabani F. Relationship between nurses' cultural intelligence and job performance. Journal of Nursing and Midwifery of Shahid beheshti university. ۲۰۱۳;۲۳(۸۲):.۵۱-٤۰

12. Lee DM, Alvares KM. Effects of sex on descriptions and evaluations of supervisory behavior in a simulated industrial setting. Journal of Applied Psychology. ۱۹۷۷;٦۲(٤):.٤۰۵

13. Ng TW, Feldman DC. The relationship of age to ten dimensions of job performance. Journal of applied psychology. ۲۰۰۸;۹۳(۲):.۳۹۲

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-17]

14. Avolio BJ, Waldman DA, McDaniel MA. Age and work performance in nonmanagerial jobs: The effects of experience and occupational type. Academy of management journal. ۱۹۹۰;۳۳(۲):.۲۲-۴۰۷
15. McDaniel MA, Schmidt FL, Hunter JE. Job experience correlates of job performance. Journal of applied psychology. ۱۹۸۸;۷۳(۲):.۳۲۷
16. McCloskey JC, McCain B. Variables related to nurse performance. Image: the Journal of Nursing Scholarship. ۱۹۸۸;۲۰(٤):.۷-۲۰۳
17. Hulley SB CS, Browner WS, Grady D, Newman TB Designing clinical research : an epidemiologic approach. ٤ed. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins; .۲۰۱۳
18. Cheraghi R, Almasi L, Alinejad V, Aghakhani N, Jasemi M, Eghtedar S. The relationship between emotional intelligence with job performance and occupational stress in nurses working in educational and medical centers in urmia in ۲۰۲۲. Nursing And Midwifery Journal. ۲۰۲۳;۲۱(۷):.۸۸-۵۷۵
19. Anari M, Salehi S, Shahriari M. A comparative study on nurses' job performance based on nursing ethics in intensive care and general care units in Isfahan in ۲۰۱۹. Education and Ethics In Nursing ISSN: ۵۳۰۰-۲۳۲۲. ۲۰۲۱;۱۰(۲-۱):.٦۲-۵٤
20. Shen Z-M, Wang Y-Y, Cai Y-M, Li A-Q, Zhang Y-X, Chen H-J, et al. Thriving at work as a mediator of the relationship between psychological resilience and the work performance of clinical nurses. BMC nursing. ۲۰۲٤;۲۳(۱):.۱۹٤
21. Daba L, Beza L, Kefyalew M, Teshager T, Wondimneh F, Bidiru A, et al. Job performance and associated factors among nurses working in adult emergency departments at selected public hospitals in Ethiopia: a facility-based cross-sectional study. BMC nursing. ۲۰۲٤;۲۳(۱):.۳۱۲
22. Al-Harazneh R, Al-Oweidat IA, Nashwan AJ. The influence of job security on job performance among Jordanian nurses. International Journal of Africa Nursing Sciences. ۲۰۲٤;.۲۰:۱۰۰٦۸۱
23. Al-Dossary RN. The relationship between Nurses' quality of work-life on organizational loyalty and job performance in Saudi Arabian hospitals: a Cross-sectional study. Frontiers in public health. ۲۰۲۲;.۱۰:۹۱۸٤۹۲
24. Al-Hasnawi AA, Aljebory MKA. Relationship between nurses' performance and their demographic characteristics. Journal Port Science Research. ۲۰۲۳;٦(۱):.۵-۱۱
25. Askari R, Shamsaddin F, Dehghani Tafti A, Jafari H. Investigating the Relationship between Professional Ethics and Job Performance of Employees in Selected Educational Hospitals of Yazd in ۲۰۲۱. Journal of health research in community. ۲۰۲۲;۸(۲):.٤۹-۳۹
26. Zarei Nodee Y, Sheikhi MR, HosseinKhani Z, Soleimani MA. The predictive factors of job performance in nurses' moral distress. Avicenna Journal of Nursing and Midwifery Care. ۲۰۲۱;۲۹(۱):.۷۱-٦۱
27. Saberi E MY, Khorakian A. The Impact of Goal Orientation and Personal Perception of Employability on Job Performance in Hospital Employees with the Mediating Role of Job Engagement. J Organ Behav Stud ۲۰۲۱;۸(۳):.٦۳-۵۷

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-17]

28. Hoşgör H, Yaman M. Investigation of the relationship between psychological resilience and job performance in Turkish nurses during the Covid- ۱۹pandemic in terms of descriptive characteristics .Journal of Nursing Management. ۲۰۲۲;۳۰(۱):.۵۲-٤٤
29. Alinejad V, Parizad N, Almasi L, Cheraghi R, Piran M. Evaluation of occupational stress and job performance in Iranian nurses: the mediating effect of moral and emotional intelligence. BMC psychiatry..۷٦۹:(۱)۲۳;۲۰۲۳
30. SEPIDARKISH M, NASIRI Z, ZAKERIAN S, YASERI M. Role of Effective Individual Factors in Nurses' Job Performance. A Case Study of Selected Hospitals in Tehran. .۲۰۱۸
31. Al Badi FM, Cherian J, Farouk S, Al Nahyan M. Work engagement and job performance among nurses in the public healthcare sector in the United Arab Emirates. Journal of Asia Business Studies. ۲۰۲۳;۱۷(۵):.٤۱-۱۰۱۹
32. Rafiei S, Kiaei M, Sadeghi P, Makhtoomi V, Asghari D. Assessing the moderating role of job burnout on the relationship between quality of working life and job performance among nursing staff of teaching hospitals affiliated to Qazvin University of Medical Sciences. .۲۰۱۹
33. Bakhshi E, Kalantari R, Salimi N. Assessment of job performance and its determinants in healthcare workers in islamabad-e gharb city based on achive model in ۲۰۱٦. J Arak Uni Med Sci. ۲۰۱۷;۲۰(۲):.۹-۱
34. Alkorbi SA, Almutairi DR, Alghabbashi MT, Aly SMM, Alsulami SA. The effect of work environment on the job performance among nurses at Makkah City, Saudi Arabia.
35. Dyrbye LN, Shanafelt TD, Johnson PO, Johnson LA, Satele D, West CP. A cross-sectional study exploring the relationship between burnout, absenteeism, and job performance among American nurses. BMC nursing. ۲۰۱۹;.۸-۱۸:۱
36. Safavi M, Abdollahi SM, Rahimh H. Relationship between nurses' quality performance and their job satisfaction. Quarterly Journal of Nursing Management. ۲۰۱۷;٦(۱):.٦۱-۵۳
37. Al-Hamdan Z, Oweidat IA, Al-Faouri I, Codier E, editors. Correlating Emotional intelligence and job performance among jordanian hospitals' registered nurses. Nursing forum; ۲۰۱۷: Wiley Online Library.
38. Shdaifat E, Shudayfat T, Al-Shdayfat N, Alshowkan A. Understanding the mediating effects of commitment and performance on the relationship between job satisfaction and engagement among nurses. The Open Nursing Journal. ۲۰۲۳;۱۷(.(۱
39.Cho H-K, Kim B, editors. Effect of nurses' grit on nursing job performance and the double mediating effect of job satisfaction and organizational commitment. Healthcare; ۲۰۲۲: MDPI.
40. Pourteimour S, Yaghmaei S, Babamohamadi H. The relationship between mental workload and job performance among Iranian nurses providing care to COVID- ۱۹patients: A cross-sectional study. Journal of Nursing Management. ۲۰۲۱;.۳۲-۱۷۲۳:(٦)۲۹
41. Al-Marashi TM, Al-Zghool MM. Factors influencing job performance among nurses who are working in Saudi mental health hospitals. American Journal of Nursing Research. ۲۰۱۸;٦(۲):-٦۷ .۸۱
42. Mosaferchi S, Sepidarkish M, Mortezapour Soufiani A, Momenian S, Nasiri Z, Zakerian S. Role of effective individual factors in nurses' job performance. A case study of selected hospitals in Tehran. Occup Med Quart J. ۲۰۱۸;۱۰(۱):.٦۱-۵٤

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-17]

43. Seyedi T, Habibi H, Pishgooie SAH, Rajai N. Evaluation of Nurses' Job Performance Based on Ethical Sensitivity and Dysfunctional Professional thoughts in Tehran Selected Military Hospitals. Military Caring Sciences. ۲۰۲۳;۱۰(۱):.۵۷-٤٦
44. Qtait MMT, Sayej S. Demographic variable (Age, Gender, Marital Status, and Educational Qualifications, in Come) and Afeecte in nurses' performance in hebron hospitals. Journal of Health, Medicine and Nursing. ۲۰۱٦;۲٤(۱):.۹٥-۸۹

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-17]