Scientific Journal of Nursing, Midwifery and Paramedical Faculty, 2021; Vol 7(2), Autumn, pp 34-46

Relationship between organizational climate, job stress and job satisfaction in nurses of Covid-19 ward of Imam Khomeini Esfarayen hospital

Sara Abedikooshki *[1], ShabanAli Roohafzaei[2], Hossein Shahdousti [3]
1. PhD Student of Educational Administration, Education Expert, Esfarayen Faculty of Medical Sciences, Esfarayen, Iran
2.Nursing student, Dept. of Nursing, Esfarayen Faculty of Medical Sciences, Esfarayen, Iran
3. PhD Student, Dept. of Nursing, Islamic Azad University, Tehran, Iran

***Corresponding Author:** Sara AbediKooshki. **Tel:** 05831550614**, E-mail:** sara.abedi.kooshki@gmail.com

Received: 7 June 2021 Accepted: 11 September 2021

Abstract

Background & Aim: Nurses are always faced with a lot of stress in difficult and critical situations, such as the Covid-19 Epidemic, which can affect their job satisfaction. Therefore, this study was conducted to investigate the relationship between organizational climate, job stress and job satisfaction of nurses working in the Covid-19 ward of Imam Khomeini Esfarayen Hospital.

Material & Methods: This research is a descriptive-analytical study that was performed in the first quarter of 1399 on 31 nurses working in the Covid-19 ward of Imam Khomeini Hospital in Esfarayen. The sampling method was census. For data collection, three questionnaires of organizational atmosphere, Halpin and Kraft, Stephen Robbins job satisfaction and HSE job stress were used. Descriptive statistics and Pearson correlation test in SPSS 26 software were used to analyze the data.

Results: Job satisfaction was assessed among nurses in low Covid-19 ward, high job stress and moderate organizational climate. Dimensions of interest, co-worker and change had the greatest impact on organizational climate, job satisfaction and job stress, respectively. There was a significant inverse relationship between job satisfaction with organizational climate and job stress ($p \leq 0.05$) but no significant relationship was found between organizational climate and job stress ($P = 0.407$).

Conclusion: The organizational atmosphere created by the care of Covid-19 patients reduces job satisfaction and increases nurses' job stress. Therefore, it is necessary for managers to take the necessary support, encouragement and training measures.

Keywords: Covid-19, Organizational climate, Job satisfaction, Job stress, Nurses

How to cite this article: Abedikooshki S, Roohafzaei SH, Shahdousti H. Relationship between organizational climate, job stress and job satisfaction in nurses of Covid-19 ward of Imam Khomeini Esfarayen hospital. Scientific Journal of Nursing, Midwifery and Paramedical Faculty, 2021; Vol 7(2): 34-46. https://sjnmp.muk.ac.ir/article-1-413-fa.html.

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-08]

بررسی ارتباط جوسازمانی، استرس شغلی و رضایت شغلی پرستاران بخش کرونا بیمارستان امام خمینی(ره) شهرستان اسفراین

سارا عابدی کوشکی*[1]، شعبانعلی روح افزائی[2]، حسین شاهدوستی[3]

1. دانشجوی دکترا مدیریت آموزشی ،کارشناس آموزش، دانشکده علوم پزشکی اسفراین، اسفراین، ایران
2. دانشجوی کارشناسی، گروه پرستاری، دانشکده علوم پزشکی اسفراین، اسفراین، ایران
3. دانشجوی دکتری، گروه پرستاری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران، تهران، ایران

* **نویسنده مسئول:** سارا عابدی کوشکی، **تلفن:** 05831550614، **ایمیل:** sara.abedi.kooshki@gmail.com

تاریخ دریافت: 1400/03/17 **تاریخ پذیرش:**1400/06/20

چکیده

زمینه و هدف: همواره در شرایط سخت و بحرانی از جمله اپیدمی کرونا پرستاران با استرس فراوانی مواجه هستند که می‌تواند بر رضایت شغلی آن‌ها تأثیر بگذارد. لذا این مطالعه با هدف بررسی ارتباط بین جو سازمانی، استرس شغلی و رضایت شغلی پرستاران شاغل در بخش کرونا بیمارستان امام خمینی اسفراین انجام شده است.

مواد و روش‌ها: این پژوهش یک مطالعه‌ی توصیفی_تحلیلی بوده که در سه ماهه اول سال 1399 بر روی 31 نفر از پرستاران شاغل در بخش کرونا بیمارستان امام خمینی(ره) شهرستان اسفراین انجام گردید. روش نمونه‌گیری سرشماری بود. جهت جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسشنامه جو سازمانی هالپین و کرافت، رضایت شغلی استفن رابینز و استرس شغلی HSE استفاده شد. برای بررسی نرمال بودن داده‌های پژوهش از آزمون کولموگروف ـ اسمیرنوف استفاده شد که اعداد معنادار حاصل از تست، بیشتر از ۰/۰۵ بودند، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آزمون همبستگی پیرسون در نرم‌افزار SPSS-26 استفاده شده است.

یافته‌ها: رضایت شغلی میان پرستاران بخش کرونا پایین، استرس شغلی بالا و جو سازمانی متوسط ارزیابی شد. ابعاد علاقمندی، همکار و تغییرات به ترتیب بیشترین میانگین را در جو سازمانی، رضایت شغلی و استرس شغلی داشتند. بین رضایت شغلی با جو سازمانی و استرس شغلی رابطه معکوس و معنادار مشاهده شد ($p\leq0/05$) ولی بین جو سازمانی و استرس شغلی ارتباط معناداری یافت نشد($P=0/407$).

نتیجه‌گیری: جو سازمانی ایجادشده ناشی از مراقبت از بیماران کووید 19 موجب کاهش رضایت شغلی و افزایش استرس شغلی پرستاران می‌شود. لذا لازم است مدیران تدابیر حمایتی، تشویقی و آموزشی لازم را، در بحران سلامت اتخاذ نمایند.

واژه‌های کلیدی: کرونا، جو سازمانی، رضایت شغلی، استرس شغلی، پرستاران

مقدمه

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-08]

در دسامبر 2019 برای اولین بار در شهر ووهان چین، پس از اینکه مردم بدون علت مشخصی دچار سینه‌پهلو (pneumonia) شدند و واکسن‌ها و درمان‌های موجود مؤثر نبودند، نوع جدیدی از کروناویروس (coronavirus) با همه‌گیری در انسان شناسایی شد(1). Chan و همکاران(2020) تأییدکردند که کرونا ویروس نوین-2019 یک کرونا ویروس جدید بوده که با کرونا ویروس سارس خفاش بسیار مرتبط است(2). اپیدمی بیماری‌های عفونی نوظهور همانند سایر مخاطرات نیازمند تدبیری است که به دلیل کم بودن دانش علمی در مورد کنترل بیماری چالش مدیریتی مهمی را به وجود آورده است(3). یافته‌های پژوهشی Alrabiaa و همکاران(2019) نشان داد که فشار روانی ادراک شده ناشی از بیماری‌های مختلف، احساسات و افکار بیماران، پرستاران و درمان گران را تحت تأثیر قرار می‌دهد. این ادراک می‌تواند به دو صورت مثبت (فرد به توانایی خود در مقابله مؤثر با عوامل فشار روانی اطمینان دارد) و منفی (فرد احساس می‌کند نمی‌تواند از عهده مشکلات و چالش‌های موجود برآید) صورت گیرد(4). درک منفی محیطی می‌تواند سبب ایجاد فشار مضاعف بر روی پرستاران و همچنین سبب جو سازمانی سنگینی شود. به همین جهت مطالعه Huang و Rong (2020) نشان داد که راهبردهای مقابله‌ای با فشار روانی در افراد مبتلا به بیماری کووید- 19 (Covid-19) و پرستاران، تعیین کننده اساسی برای درمان است(5). برای کاهش آسیب به بیماران باید میزان اشتباهات پرستاران را به حداقل رساند. میزان اشتباهات پرستاران به طور قابل‌توجهی به جو کاری آنان بستگی دارد(6).

مفهوم جو در اواخر دهه 1950 بیان شد و در واقع جو سازمان به تصورات، احساسات و ارزش‌های کارمندان نسبت به محیط کاری‌شان اطلاق می‌شود(7). ویژگی‌های درونی که یک سازمان را از سازمان دیگر متمایز می‌سازد را جو سازمانی می‌نامند (8). تحقیقات نشان داده است که جو سالم سازمانی به طور مثبت روی کارکنان تأثیرات عمیقی دارد و برعکس، جوهای بسته، سبب بی‌اعتمادی و دوری افراد از هم می‌شود. بنابراین، جو مثبت و باز، بهداشت روانی افراد را تأمین می‌کند(9). نتایج مطالعه‌ی سهرابیان و همکاران(2018) نشان داد که بین جو سازمانی و رضایت شغلی رابطه مستقیمی وجود دارد(10).

رضایت شغلی در سازمان‌های بهداشتی، موضوعی بسیار مهم است زیرا بر عملکرد کارکنان و در نتیجه کیفیت خدمات بیمارستان‌ها و مراقبت‌های بهداشتی تأثیر می‌گذارد(11). Bull رضایت شغلی را واکنش احساسی می‌داند که فرد نسبت به شغل خود نشان می‌دهد(12). رضایت زمانی در حد مطلوب است که انتظارات سازمان با نیازها و تمایلات شخص، توافق و همخوانی داشته باشد(13). طبق مطالعه‌ی اکیچی و همکاران(2017) در ترکیه، مشخص شد که 32درصد پرستاران رضایت شغلی نداشتند، 52درصد رضایت شغلی متوسط و فقط 16درصد رضایت شغلی خوبی داشتند. همچنین نتایج نشان داد، پرستارانی که به دلیل فشار زیاد کار در هماهنگی نقش‌های خانوادگی و مسئولیت‌هایشان مشکل دارند، مشاغل کنونی خود را برای کار در سازمان‌هایی با شرایط کاری بهتر، بارکاری پایین تر و حمایت مدیریتی بیشتر، ترک می‌کنند(14). از آنجا که پرستاران اصلی‌ترین و مهم‌ترین نقش را در ارائه خدمات بهداشتی درمانی در بیمارستان‌ها ایفا می‌کنند، عوامل موثر بر رضایت شغلی پرستاران تاثیر مستقیم بر کیفیت ارائه مراقبت‌ها دارند و پرستارانی که از شغلشان راضی هستند باعث می‌شود که نسبت به شغل‌شان متعهد و مسئولیت‌پذیر باشند(16,15). یافته‌های عابدی کوشکی و همکاران نشان داد که برداشت‌ها و نگرش‌های حرفه‌ای کارکنان در رابطه با عوامل مختلف سازمانی قرار دارد(17). اگر فرهنگ‌سازمانی در راستای ارتقای

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-08]

رضایت شغلی کارکنان باشد، افراد با انگیزه و اشتیاق بیشتری به انجام وظایف شغلی می‌پردازند(18, 19).

میزان بالای سرایت پذیری کرونا، تجهیزات کم مراقبتی در ابتدای همه‌گیری، افزایش تعداد بستری‌ها در برخی از برهه‌های زمانی، افزایش تعداد مرگ‌ومیر، تغییر رفتار ویروس، افزایش سرایت آن به جوانان و همچنین ابتلای دوباره بیماران در مراحل بعدی موجب نوعی استرس ادامه‌دار در پرستارانی که در تماس مستقیم با این ویروس بودند گردید. استرس عبارت است از یک موقعیت هیجانی و عاطفی ناخوشایندی که فرد تجربه می‌کند. زمانی که یک کارمند فشارهای شغلی را مدیریت کند و بتواند وظایف کاری خود را به انجام رساند، استرس به عنوان عاملی برانگیزاننده ایفای نقش کرده است. استرس باعث بر هم خوردن تعادل روان‌شناختی شده و پیامدهای مختلفی دارد که پیامدهای استرس شغلی منجر به نارضایتی شغلی و رها کردن شغل می‌شود. بنابراین استرس شغلی و رضایت شغلی و عوامل موثر بر آن‌ها از جمله مهم‌ترین موضوعات اجتماعی است(20). نتایج تحقیق Joniour و Batram نشان داد بین استرس شغلی و رضایت شغلی ارتباط معنی‌داری وجود دارد به طوری که بعضی از ابعاد شغلی از قبیل بی‌کفایتی، ناسازگای نقش و ابهام نقش با رضایت شغلی ارتباط منفی دارد و با افزایش شدت این متغیرها رضایت شغلی کاهش می‌یابد(21). از سوی دیگر در شرایط عادی استرس شغلی و جو سازمانی نیز بر یکدیگر تاثیر دارند. مطالعه حسنی و همکاران نشان می‌دهد که بین جو سازمانی و استرس شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد(22).

پرستاران به عنوان خط مقدم مبارزه با بیماری کرونا درگیر مواردی همچون درمان و مراقبت از بیماران مبتلا به این بیماری هستند و لذا فشار کاری زیاد و مواجهه با خطرات ناشی از ابتلا به این بیماری برای خود و خانواده‌شان نیز بار روانی مضاعفی به همراه داشته است. مسائل دیگری همچون کمبود وسایل حفاظت فردی در بسیاری از مراکز مراقبتی که البته در شروع بیماری بیشتر مشخص بود و فقدان دارو مشخص برای کنترل و پیشگیری از بیماری، فشار رسانه‌ها و جوسازی‌های روانی و احساس عدم دریافت حمایت و پشتیبانی لازم از سوی مراجع ذیربط، همگی از جمله مواردی است که می‌تواند عملکرد کادر بهداشتی درمانی و به ویژه پرستاران را تحت الشعاع قرار داده و دقت و مهارت آن‌ها را در ارائه خدمات مراقبتی موثر و همچنین حفاظت از خودشان در مقابل بیماری را تحت تأثیر قرار دهد(23-25). همین امر جو سازمانی بسیار بالایی را بر پرستاران تحمیل می‌کند که به تبع آن رضایت شغلی آنان را کاهش داده و بر استرس شغلی می‌افزاید. با توجه به ارتباط میان جو سازمانی، استرس شغلی و رضایت شغلی در کیفیت زندگی پرستاران و تأثیر شرایط پرستار در کیفیت مراقبت از بیماران و همچنین باتوجه به اینکه این تحقیق در شرایط سخت بیماری کرونا صورت می‌گیرد، جدید بوده و می‌تواند در جهت افزایش آگاهی مسئولین از شرایط سخت کاری پرستاران به کار گرفته شود تا مدیران و متصدیان نظام سلامت، برنامه ریزی‌های مناسب در جهت حمایت از پرستاران انجام دهند و سبب رضایتمندی پرستاران و به تبع کاهش استرس شغلی آنان شوند. لذا این مطالعه باهدف تعیین ارتباط بین جو سازمانی، استرس شغلی و رضایت شغلی پرستاران بخش کرونا بیمارستان امام خمینی اسفراین انجام شد.

مواد و روش‌ها

این پژوهش یک مطالعه‌ی توصیفی_تحلیلی است که به بررسی ارتباط بین جو سازمانی، استرس شغلی و رضایت شغلی در پرستاران بخش کرونا بیمارستان امام خمینی اسفراین در سه ماه اول سال 1399 می‌پردازد. جامعه آماری این پژوهش همه پرستاران با مدرک کارشناسی و کارشناسی ارشد شاغل در بیمارستان با حداقل شش ماه سابقه کار بودند. نمونه مورد مطالعه، شامل تمامی پرستاران شاغل در بخش کرونا بیمارستان امام خمینی(ره) اسفراین بود. روش نمونه‌گیری سرشماری است

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-08]

که تا زمان پایان جمع‌آوری داده‌ها تعداد کل پرستاران شاغل در بخش کرونا اسفراین 31 نفر بود. معیارهای ورود به پژوهش تمایل برای شرکت در مطالعه، حداقل 6 ماه سابقه کاری در پرستاری و حداقل 20 شیفت کاری در بخش کرونا بود. ملاک خروج از پژوهش، عدم تمایل پرستاران به شرکت در مطالعه، سابقه کمتر از شش ماه، سابقه دریافت داروهای روان‌گردان در یک سال گذشته و داشتن پست مدیریتی بود. پرسشنامه‌های بی‌نام پس از بیان توضیحات ضروری توسط پژوهشگر درباره هدف از مطالعه، اختیاری بودن شرکت در پژوهش، چگونگی همکاری و اخذ رضایت مکتوب از پرستاران برای شرکت در این مطالعه، در اختیار آنان قرار گرفت و از شرکت‌کننده‌ها درخواست گردید که اگر در خصوص پاسخ‌دهی به سؤالات با مشکلی مواجه شدند از پژوهشگر بخواهند که توضیحات لازم را به آنان بدهد. در روند توزیع و جمع‌آوری داده‌های پژوهش بر ضرورت محرمانه ماندن اطلاعات افراد تأکید شد. جهت جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسشنامه جو سازمانی هالپین و کرافت، رضایت شغلی استفن رابینز و استرس شغلی HSE استفاده شد.

پرسشنامه توصیف جو سازمانی هالپین و کرافت(2000) شامل 32 سوال 5 گزینه‌ای می‌باشد. این پرسشنامه جو سازمانی را در 8 بعد روحیه‌ی گروهی، مزاحمت، صمیمیت، علاقمندی، ملاحظه گری، فاصله‌گیری، نفوذ و پویایی و تاکید بر تولید می سنجد. نمره‌گذاری پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت پنج درجه‌ای می‌باشد. در این روش، نمره‌های به دست آمده را جمع کرده و اگر میانگین نمرات در بازه 32-74/6 باشد، نشان‌دهنده جو سازمانی ضعیف، اگر میانگین نمرات بین 74/6-121/2 باشد، نشان‌دهنده جو سازمانی متوسط و اگر میانگین نمرات بیش از 121/2 باشد، جو سازمانی، سنگین است.پایایی ابعاد روحیه گروهی (0/75)، مزاحمت (0/68)، صمیمیت (0/60)، علاقمندی (0/49)، ملاحظه گری (0/59)، فاصله‌گیری (0/66)، نفوذ و پویایی (0/84)، و تاکید بر تولید (0/73) محاسبه شد. روایی این پرسشنامه طی مطالعه فتاح (1386)، 0/82 گزارش شده است(10).

جهت سنجش رضایت شغلی از پرسشنامه رابینز(1994) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای 39 سوال 5 گزینه‌ای بر اساس طیف لیکرت است. در این روش، نمره‌های به دست آمده را جمع کرده و اگر میانگین نمرات در بازه 39-91 باشد، نشان‌دهنده رضایت شغلی پایین، اگر میانگین نمرات بین 91-143 باشد، نشان‌دهنده رضایت شغلی، متوسط و اگر میانگین نمرات بیش از 143 باشد، رضایت شغلی، بالا می‌باشد. این پرسشنامه رضایت شاغلین را در پنج بعد رضایت از کار، رضایت از سرپرست، رضایت از همکار، ارتقا و پرداخت می سنجد. در این پژوهش ضریب پایایی این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که برای رضایت شغلی کلی ، بعد کار ، سرپرست ، همکار ، ارتقاء و پرداخت به ترتیب 0/89، 0/81 ، 0/86، 0/80، 0/89، 0/60 به دست آمده است و روایی پرسشنامه با استفاده از اعتبار محتوا و آزمون مجدد تعیین شد.

پرسشنامه استرس شغلی HSE دارای 35 گویه با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت می‌باشد. برای نمره‌گذاری این پرسشنامه ابتدا در هر عبارت باید به ترتیب هرگز، به ندرت، بعضی اوقات، اغلب و همواره از 1 تا 5 نمره‌گذاری شود. نمره بالا در این پرسشنامه نشان‌دهنده استرس و فشار شغلی پایین، نمره پایین نشانه سطح بالای استرس است. این پرسشنامه دارای ابعاد نقش، ارتباط، حمایت مسئولین، حمایت همکاران، کنترل، تقاضا و تغییرات می‌باشد(22). برای تعیین میزان استرس پرستاران، نمره‌های به دست آمده را جمع کرده و بر حجم نمونه تقسیم می‌کنیم و اگر میانگین نمرات در بازه 35-82 باشد، نشان‌دهنده استرس بالای کارکنان، اگر میانگین نمرات در بازه 82-129 باشد، نشان از استرس متوسط و اگر میانگین نمرات در بازه

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-08]

129-175 باشد، نشان از استرس پایین کارکنان دارد. پایایی ابعاد نقش (0/92)، ارتباط (0/73) حمایت مسئولین (0/78)، حمایت همکاران (0/65)، کنترل (0/78)، تقاضا (0/85) و تغییرات (0/45) محاسبه شد. پایایی کل این پرسشنامه را بر اساس آلفای کرونباخ 0/729 محاسبه کردیم و روایی سازه این پرسشنامه مطلوب گزارش شده است.

همچنین برای بررسی نرمال بودن داده‌های پژوهش از آزمون کولموگروف ـ اسمیرنوف استفاده شد و مقدار این تست برای جو سازمانی (۰/۰۶۶) و در مورد رضایت شغلی (۰/۰۷۲) و در مورد استرس شغلی (۰/۰۷5) به دست آمد که اعداد معنادار حاصل از تست، بیشتر از ۰/۰۵ بودند و این آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها را نشان داد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS نسخه 26 و آزمون‌های آماری توصیفی و تحلیلی و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. سطح معنی‌داری در این مطالعه کمتر از 05/. در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

اطلاعات گردآوری‌شده در این مطالعه مربوط به پرستاران شاغل در بخش کرونا بیمارستان امام خمینی(ره) در سه ماهه اول سال 1399بوده است. در این پژوهش در مجموع 31 پرستار شرکت کردند و هیچ‌گونه ریزشی در تعداد افراد وجود نداشت. در این میان 21 نفر زن و 10 نفر مرد بودند. طبق نتایج مطالعه، اکثر پرستاران شاغل در بخش کرونا خانم‌های(67/8 درصد) طرحی(51/8 درصد) بودند. بیشتر پرستاران شاغل در این بخش سابقه کاری کمتر از پنج سال(70/9 درصد) داشتند. میانگین سنی پرستاران بخش کرونا حدود 30 سال بود. جدول شماره 1 مشخصات دموگرافیک پرستاران شرکت‌کننده در این مطالعه را نمایش می‌دهد.

جدول 1: توزیع فراوانی مطلق و نسبی پرستاران شاغل در بخش کرونا بر حسب اطلاعات دموگرافیک

	نام متغیر	فراوانی	درصد فراوانی نسبی
جنسیت	زن	21	67/8
	مرد	10	32/2
نوع استخدام	رسمی	7	22/5
	پیمانی	7	22/5
	قراردادی	1	3/2
	طرحی	16	51/8
تأهل	متأهل	20	64/5
	مجرد	11	35/5
تحصیلات	کارشناسی	31	100
سابقه کاری	0-5	22	70/9
	6-10	3	9/7
	11-15	0	0
	16-20	2	6/5
	21-25	3	9/7
	26-30	1	3/2

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-08]

طبق جدول 2 که به بررسی آماره‌های توصیفی متغیرهای اصلی پژوهش می‌پردازد، می‌توان دریافت که جو سازمانی موجود میان پرستاران شاغل در بخش کرونا با میانگین نمره 75/09 متوسط، رضایت شغلی پرستاران شاغل در بخش کرونا با میانگین نمره 81/45 پایین و میزان استرس شغلی پرستاران شاغل در بخش کرونا با میانگین نمره 74/6 بالا می‌باشد. علاوه بر آن مطابق جدول شماره 2 می‌توان دریافت که بعد علاقمندی با نمره 10 بیش‌ترین میانگین را در میان ابعاد جو سازمانی دارد و بعد همکار با نمره 11/32 بیش‌ترین میانگین را در میان ابعاد رضایت شغلی و بعد تغییرات با نمره 7/5806 بیش‌ترین میانگین را در میان ابعاد استرس شغلی دارد.

جدول 2: میانگین و انحراف معیار پرستاران شاغل در بخش کرونا بر حسب متغیرهای اصلی پژوهش

متغیر		تعداد	بیشینه	کمینه	میانگین	انحراف معیار
متغیر اصلی	رضایت	31	108	59	81/4516	12/68553
	جو	31	100	62	75/0968	8/87451
	استرس	31	85	66	74/6452	4/98363
ابعاد رضایت شغلی	پرداخت	31	28	8	16/3226	4/98924
	ارتقا	31	20	5	11/6452	3/80831
	همکار	31	28	11	11/3226	4/91519
	سرپرست	31	25	9	16/4839	3/88047
	کار	31	24	13	17/6774	2/90272
ابعاد جو سازمانی	تاکید بر تولید	31	14	7	9/6774	1/97294
	نفوذ و پویایی	31	14	4	9/4839	2/18893
	فاصله‌گیری	31	14	6	9/4839	2/21917
	ملاحظه گری	31	13	5	9/3548	2/25903
	علاقمندی	31	16	6	10	2/65832
	صمیمیت	31	17	6	9/8710	2/56570
	ملاحظه گروهی	31	14	5	8/4516	2/07908
	مزاحمت	31	13	5	8/7097	2/06871
ابعاد استرس شغلی	نقش	31	20	9	14/1935	2/32980
	حمایت مسئولین	31	18	8	13/5161	2/70642
	ارتباط	31	19	5	10/5484	3/07505
	حمایت همکاران	31	15	6	10/6452	2/55014
	کنترل	31	24	8	15/9677	3/61924
	تقاضا	31	29	17	22/5806	3/41345
	تغییرات	31	12	4	7/5806	2/33487

به منظور بررسی رابطه جو سازمانی، استرس شغلی و رضایت شغلی در میان پرستاران بخش کرونای بیمارستان امام خمینی اسفراین (ره) از آزمون آماری پیرسون استفاده شد. نتایج جدول شماره 3 نشان می‌دهد که بین جو سازمانی و رضایت شغلی

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-08]

همبستگی منفی (0/104-) وجود دارد بدین معنا که با افزایش جو سازمانی، رضایت شغلی کاهش می‌یابد. با توجه به نتایج، بین استرس شغلی و رضایت شغلی (0/154-) رابطه معکوس وجود دارد بنابراین با افزایش استرس شغلی، رضایت شغلی کاهش می‌یابد و هر دو مورد در سطح معناداری 0/05 معنادار می‌باشند($P\leq 0/05$). اما رابطه بین جو سازمانی با استرس شغلی معنی‌دار نشد($P=0/407$).

جدول 3: تحلیل همبستگی پیرسون بین جو سازمانی، استرس شغلی و رضایت شغلی

		جو سازمانی	استرس شغلی	رضایت شغلی
جو سازمانی	همبستگی پیرسون	1	-0/359	-0/104
	سطح معناداری		0/407	0/039
	تعداد	31	31	31
استرس شغلی	همبستگی پیرسون	-0/359	1	-0/154
	سطح معناداری	0/407		0/047
	تعداد	31	31	31
رضایت شغلی	همبستگی پیرسون	-0/104	-0/154	1
	سطح معناداری	0/039	0/047	
	تعداد	31	31	31

بحث

هدف از این مطالعه بررسی ارتباط بین جو سازمانی، استرس شغلی و رضایت شغلی در پرستاران بخش کرونا بیمارستان امام خمینی اسفراین در سه ماه اول سال 1399 بود. بر اساس نتایج تحقیق حاضر، ارتباط معناداری بین جو سازمانی و استرس شغلی پرستاران شاغل در بخش کرونا یافت نشد که با نتایج مطالعه‌ی سهرابیان و همکاران (2018) غیر همراستا بود(10). با توجه به این نکته که مطالعه موجود در شرایط پر تنش و جدیدی به نام دوران کرونا انجام‌گرفته و تنها چند ماه از آغاز به کار این بخش گذشته بود و پرستاران آشنایی زیادی با شرایط کاری جدید و اطلاعات کافی در زمینه کرونا نداشتند، جو سازمانی موجود رابطه معنی‌داری را با استرس شغلی نشان نداد. پس با توجه به مطالب گفته‌شده و توجه به این نکته که سایر مطالعات انجام شده در این زمینه در شرایط غیرکرونایی بوده است، لذا تا حدودی عدم همسویی یافته‌های حاصل از این مطالعه با مطالعات گذشته قابل تبیین می‌باشد.

بر اساس نتایج تحقیق حاضر بین استرس شغلی و رضایت شغلی ارتباط معکوس و معناداری مشاهده شد که با مطالعه حسینی و همکاران (2017)، جوانبخت و قندی (2016)، همراستا بود(27,26). فشار کاری بالا و استرس وارد شده به پرستاران سبب کاهش رضایت شغلی شده است. بر اساس نتایج به دست آمده از این مطالعه، بین جو سازمانی و رضایت شغلی ارتباط معکوس و معناداری مشاهده شد که با نتایج مطالعه Kyrillidou و همکاران(2009) همراستا و با نتایج مطالعات Camarul و همکاران(2017) و Castro و همکاران(2010) غیرهمراستا بود(30,29,28). جمع‌آوری داده‌های مطالعه حاضر در اوایل شیوع بیماری کرونا صورت گرفته و به همین دلیل معکوس بودن رابطه بین جو سازمانی و رضایت شغلی در مطالعه حاضر را می‌توان به عدم آشنایی کافی

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-08]

پرستاران با کووید19، عدم درمان قطعی برای آن، شرایط خاص به وجود آمده مانند استفاده بیش از پیش از وسایل حفاظت فردی، استرس‌های شغلی مانند احتمال ابتلا به بیماری و انتقال آن به خانواده، ابتلا همکاران به بیماری، تغذیه نامناسب ناشی از شرایط کاری و... نسبت داد که سبب ایجاد جوی سنگین بر پرستاران شده و به تبع آن رضایت شغلی را کاهش داده است.

از دیگر نتایج مطالعه موجود بررسی میزان رضایت شغلی در میان پرستاران شاغل در بخش کرونا می‌باشد. در ارزیابی انجام شده میزان رضایت شغلی پرستاران شاغل در بخش کرونا پایین ارزیابی شد. طبق مطالعه‌ی هزاوه ای و همکاران(2012) مشخص شد که 75 درصد از پرستاران از شغل خود رضایت نداشتند که نتایج فوق با مطالعه ما همسو می‌باشد(31). با توجه به شرایط همه‌گیری بیماری کرونا، اگر به پرستاران بخش کرونا فرصت مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها داده شود و محیطی آرام برای آنان به وجود آورده شود، رضایت شغلی پرستاران افزایش‌یافته و در نتیجه کیفیت خدمات پرستاری نیز ارتقا می‌یابد. علاوه بر آن برگزاری دوره‌ای کلاس‌های آموزشی در زمینه فعالیت شغلی و استرس شغلی، به‌کارگیری روند چرخشی در شیفت‌ها، کاهش زمان انجام کار، ارائه خدمات ایمنی و بهداشتی بروز و تأمین محیطی که پرستاران در آن احساس امنیت کنند از جمله عواملی است که می‌تواند سبب کاهش استرس شغلی و افزایش رضایت شغلی شود.

از دیگر نتایج این مطالعه بررسی میزان استرس شغلی در میان پرستاران شاغل در بخش کرونا بود که میزان استرس شغلی در مطالعه بالا ارزیابی شد که با نتایج مطالعات هزاوه ای و همکاران(2012) و روح افزائی و همکاران(2021) همسو بود(31,32). حدود 70درصد پرستاران سابقه کاری کمتر از 5 سال داشتند که این موضوع در عدم کنترل استرس و بالا بودن میزان استرس در میان پرستاران تأثیرگذار بود و با به‌کارگیری پرستاران باتجربه‌تر می‌توان میزان استرس شغلی را کاهش داد.

به نظر می‌رسد که با افزایش تعداد پرستاران و کاهش بار کاری موجود در زمان همه‌گیری کرونا و همچنین افزایش امکانات موجود در بخش که باعث کاهش احتمال ابتلا به بیماری می‌شود، بسیاری از تنش‌های روانی ایجاد شده بر روی پرستاران شاغل در بخش کرونا کاسته شده و پرستار با احساس امنیت و آرامش بیشتری به شغل خود مشغول شده و کیفیت خدمات پرستاری به بیماران را افزایش دهند. مدیران نیز می‌توانند با ایجاد بستری مناسب جهت ارتباط مستقیم با پرستاران و صحبت رودررو با آنان از بسیاری از مشکلات پرستاران شاغل در بخش کرونا آگاه شده و با تلاش در جهت رفع آن، آرامش روانی مورد نیاز پرستاران را ایجاد کنند.

از دیگر نتایج مطالعه حاضر، بررسی ابعاد موثر در مؤلفه‌های موجود بود. بعد تغییرات کمترین میانگین(بیش‌ترین تأثیر در افزایش استرس شغلی) را در میان ابعاد استرس شغلی پرستاران شاغل در بخش کرونا داشت. نتایج مطالعه نصیری زرین و همکاران(2016) نشان داد که ابعاد کنترل، ارتباط، حمایت مسئولین، تغییرات، تقاضا، حمایت همکاران و نقش به ترتیب بیش‌ترین تأثیر را در افزایش استرس شغلی پرستاران داشتند(33). ایجاد محیط جدید کاری، ورود به فضای شغلی متفاوت، عدم تطابق پرستاران با شرایط بخش کرونا، استفاده از پوشش حفاظتی خاصی که پیش از بیماری کرونا کمتر استفاده می‌شد را می‌توان از دلایلی نام برد که بعد تغییرات تأثیر بسیار زیادی را بر میزان استرس پرستاران شاغل در بخش کرونا گذاشته است.

نتایج مطالعه در خصوص ابعاد رضایت شغلی نشان داد که بعد همکار کمترین میانگین را در میزان رضایت شغلی داشت. این در حالی است که نتایج مطالعه کیوانلو و همکاران(2019) نشان داد که پرداخت، ارتقا، سرپرست، کار و همکار به ترتیب بیش‌ترین تأثیر را در کاهش رضایت شغلی داشتند(34). ذکر این مطلب مهم است که مطالعه حاضر در شرایط بیماری کرونا

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-08]

و در میان پرستاران شاغل در بخش کرونا صورت گرفته، درحالی‌که دیگر پژوهش‌ها در شرایط پایدارتری انجام شده و از آنجایی که زمان زیادی از تأسیس بخش کرونا نگذشته و پرستاران از بخش‌های دیگر دور هم جمع شده بودند، طبیعی است که با همکاران خود آشنایی کامل نداشتند و به نوعی احساس معذب بودن داشتند. پس عدم شناخت کامل پرستاران دیگر و ورود به بخشی جدید تأثیر زیادی بر رضایت کاری پرستاران داشته است که این امر طبیعی بوده و نتیجه حاصل قابل تبیین می‌باشد.

جو سازمانی در میان پرستاران شاغل در بخش کرونا متوسط ارزیابی شد اما با این وجود، بعد علاقمندی بیش‌ترین میانگین را در میان ابعاد جو سازمانی داشت. این امر نشان‌دهنده آن بودکه پرستاران شاغل در این بخش، به دلیل شرایط سخت کاری موجود در بخش کرونا، احتمال بالای ابتلا به بیماری و محیط کاری جدید علاقه چندانی به کار در بخش کرونا نداشته و با میل و رضایت خود در این بخش مشغول به کار نشده‌اند که همین امر می‌تواند بر جو سازمانی ایجاد شده تاثیرگذار باشد.

مطالعه حاضر دارای محدودیت‌هایی می‌باشد. از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به جمع‌آوری اطلاعات با استفاده از پرسشنامه و به صورت خود گزارش دهی اشاره کرد که ممکن است برخی از پاسخ‌دهندگان به طور صادقانه پرسشنامه‌ها را تکمیل نکرده باشند و نیز با توجه به محدودیت جامعه آماری این پژوهش، تعمیم نتایج به پرستاران شاغل در سایر بیمارستان‌ها و همچنین کارکنان سایر سازمان‌ها بایستی با احتیاط صورت گیرد. از سوی دیگر حدود 70درصد پرستاران سابقه کاری کمتر از 5 سال داشتند که این موضوع در عدم کنترل استرس و بالا بودن میزان استرس در میان پرستاران تأثیرگذار بود.

نتیجه‌گیری

یافته‌های این مطالعه نشان داد که میان رضایت شغلی با جو سازمانی و استرس شغلی ارتباط معکوسی وجود دارد و با افزایش جو سازمانی و استرس شغلی از رضایت شغلی کاسته شده لذا با توجه به نتایج این پژوهش و اهمیت جو سازمانی در رضایتمندی پرستاران و همچنین تأثیر استرس شغلی بر رضایت شغلی می‌توان پیشنهاد نمود که برنامه‌هایی جهت افزایش میزان رضایت کارکنان و بهبود جو سازمانی و کاهش استرس شغلی تهیه و اجرا گردد. در این راستا مواردی مانند برگزاری کلاس‌های آموزشی در ارتباط با آشنایی هر چه بیشتر پرستاران شاغل در بخش کرونا نسبت به این بیماری، اختصاص امکانات و تجهیزات حفاظت شخصی مناسب، افزایش آگاهی مردم نسبت به این بیماری، آموزش همگانی در مورد راه‌های پیشگیری از این بیماری، جلوگیری از سرایت بالای این بیماری که همگی سبب کاهش تعداد موارد مراجعه و بستری و به تبع کاهش فشار کاری پرستاران می‌شود، پیشنهاد می‌شود. علاوه بر آن تخصیص پاداش‌های شغلی مناسب، افزایش حقوق و مزایا، کاهش ساعات کاری، افزایش و بهبود مزایای جانبی کارکنان شاغل در این بخش مانند امکانات رفاهی و گردشگری، استفاده از مزایای نقدی و غیرنقدی، ایمن‌سازی بخش‌ها، ضد عفونی مناسب بخش کرونا، فراهم‌سازی امکانات حفاظت شخصی مناسب و تسهیل در روند ادامه تحصیل پرستاران این بخش سبب افزایش انگیزه پرستاران و افزایش رضایت شغلی آنان می‌شود.

تشکر و قدردانی

از معاونت آموزش و پژوهش دانشکده علوم پزشکی اسفراین که از این طرح تحقیقاتی حمایت مالی نمودند، صمیمانه تشکر و قدردانی می‌گردد. این طرح پژوهشی با کد اخلاق (IR.ESFARAYENUMS.REC.1398.022)مورد تصویب قرار گرفت. با تشکر از تمامی پرستاران شاغل در بخش کرونا بیمارستان امام خمینی (ره) اسفراین که ما را در انجام این پژوهش یاری کردند.

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-08]

تضاد منافع نویسندگان این مقاله متعهد می‌شوند که هیچ‌گونه تعارض منافعی وجود ندارد.

References

1. Casanova LM, Jeon S, Rutala WA, Weber DJ, Sobsey MD. Effects of air temperature and relative humidity on coronavirus survival on surfaces. Appl. Environ. Microbiol. 2010; 76(9): 2712-17.
2. Chan JF, Kok KH, Zhu Z, Chu H, To KK, Yuan S, Yuen KY. Genomic characterization of the 2019 novel human-pathogenic coronavirus isolated from a patient with atypical pneumonia after visiting Wuhan. Emerging Microbes & Infections. 2020; 9(1): 221-36.
3. Farnoosh G, Alishiri G, Hosseini Zijoud S R, Dorostkar R, Jalali Farahani A. Understanding the Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2 (SARS-CoV-2) and Coronavirus Disease (COVID19) Based on Available Evidence - A Narrative Review. J Mil Med. 2020; 22(1): 1-11. [Persian]
4. Alsubaie S, Temsah MH, Al-Eyadhy AA, Gossady I, Hasan GM, Al-rabiaah A, et al. Middle East Respiratory Syndrome Coronavirus epidemic impact on healthcare workers' risk perceptions, work and personal lives. JIDC. 2019; 13(10): 920-926.
5. Huang L, Rong Liu H. Emotional responses and coping strategies of nurses and nursing college students during COVID-19 outbreak. J Med Rxiv. 2020; 1(2): 4-9.
6. Nicpeyma N, Gholamnejad H. Influencing factors on hospital nurses' perspectives about different dimensions of organizational climate. J Hayat. 2010; 16(4): 72-85. [Persian]
7. Mardani HM, Shahraki VA. Relationship between hospital personnel's personality characteristics and organizational climate, Najafabad, Iran. J of Health Admi. 2010; 12(3): 23-30. [Persian]
8. TavangarMarvasti Z, MohammadiFar MA, Aminbeidokhti AA. Designing a structural model of organizational justice, determining antecedents (organizational climate, emotional intelligence, organizational ethical values) and outcomes (organizational entrepreneurship). Journal of Psychological Science. 2020; 19(86): 171-81.
9. Ziapour A. An investigation of the job satisfaction and related factors in nurses of Kermanshah hospitals. J of Paramed Sci & Reh. 2013; 2(2): 27-34. [Persian]
10. Sohrabian A , Modaresi .S , Yousefi .F , The Relationship between Organizational Climate and Job Satisfaction among Occupied Nurses in Psychiatric Hospitals of Qods, Tohid and Besat. Shenakht J of Psycho and Psychi. 2018; 4(3): 34-43. [Persian]
11. Chien WT, Yick SY. An Investigation of Nurses' Job Satisfaction in a Private Hospital and Its Correlates. J Open Nurs J. 2016; 10(1): 99-112.
12. Emadi A, Hasanzadeh H, Bigdeli Pashaie M. Studying the factors affecting job satisfaction of employees of Semnan health centers. J of Para med Sci. 2015; 6(3): 87-91. [Persian]
13. Abadi koshki, S., Zinabadi, H., Nave Ebrahim, A. Investigating the role of organizational virtuousness in organizational citizenship behavior teachers: The findings of a quantitative study in secondary schools of Karaj city. Journal of New Approaches in Educational Administration, 2017; 8(29): 195-208. [Persian]

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-08]

14. Ekici D, Cerit K, Mert T. Factors That Influence Nurses' Work-Family Conflict, Job Satisfaction, and Intention to Leave in a Private Hospital in Turkey. Hosp Practices Res. 2017; 2(1): 102-18.
15. Semachew A, Belachew T, Tesfaye T, Adinew YM. Predictors of Job Jatisfaction among Nurses Working in Ethiopian Public Hospitals, Institution-Based Cross-Sectional Study. Human Resources for Health. 2017; 15(1): 1-8.
16. Atefi N, Lim Abdullah K, Wong LP, Mazlom R. Factors Influencing Job Satisfaction among Registered Nurses: a Questionnaire Survey in Mashhad, Iran. Journal of Nursing Management. 2015; 23(1): 448-58.
17. Zeinabadi H, Abedi Kooshki S. School virtuous and citizen teacher: Testing a model through the mediating role of teachers, job attitudes in Karaj high schools. Educational Innovations. 2017; 16(2): 43-56. [Persian]
18. Abedikooshki S, Zeinabadi H. Organizational Virtuousness in Schools: A Review of Factor Structure of a Tool in Secondary Schools. Journal of Administrative Management, Education and Training. 2016; 12(2): 60-69.
19. Abedi Kooshki S, Eidy F, Hadi M. Investigating the Relationship between Organizational Culture and Job Satisfaction among Employee of Esfarayne Faculty of Medical Sciences in 2017. SJNMP. 2020; 6 (2):22-30 .[Persian]
20. Ghaforian H, Ghasemi I, Ebrahimi M. The Effect of job stress on job satisfaction in Iranian schools. J of New Thoughts in Edu Sci. 2011; 6(4): 33-48. [Persian]
21. Rajaei M, Haghighi H, Dadipoor S, Fallaghi S, Salimi M, Sareghi M, Naderizadeh M. Relationship between occupational stress, job satisfaction among Iranian obstetricians. J Hormozgan Univ Med Sci. 2013; 17(3): 249-55. [Persian]
22. Hassani M, Sedaqat R, KazemzadehBeytali M. Correlation between the Ethical Climate, Job Stress and Job Satisfaction in Nurses. Journal of Medical Ethical. 2017; 11(40): 63-71. [Persian]
23. Nogee D, Tomassoni A. Concise Communication: Covid-19 and the N95 Respirator Shortage: Closing the Gap. Infection control and hospital epidemiology. 2020: 17(2): 1-4.
24. Shrestha GS. COVID-19 Pandemic: Shortage of Personal Protective Equipment, Use of Improvised Surrogates, and the Safety of Health Care Workers. J of Nepal health research council. 2020; 18(1): 150-61.
25. Moayed MS, Mahmoudi H, Ebadi A, Salary MM, Danial Z. Effect of Education on Stress of Exposure to Sharps Among Nurses in Emergency and Trauma Care Wards. J Trauma monthly. 2015; 20(2): 23-34. [Persian]
26. Hosseini A, Javadian S, Farahmand M. The relationship between Organizational climate and Job performance in Social workers in the city of Tehran, Quarterly. J of social work. 2017; 7(2); 37-45. [Persian]
27. Javanbakht T, Ghandi S. Determining the Role of Job Stress on Job Satisfaction of Gonabad University of Medical Sciences Staff. 2016. [Persian]
28. Kyrillidou M, Lowry C, Hanges P, Aiken J, Justh K. Climate QUAL™: Organizational climate and diversity assessment. C&RL News. 2009; 70(3): 154-57.
29. Castro M, Martins N. The relationship between organisational climate and employee satisfaction in a South African information and technology organization. SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde. 2010; 36(1): 15-24.

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-08]

30. Kamarul Z, Jasimuddin M, Wang L, organizational climate and job satisfaction: do employees' personalities matter? Journal of Management Decision. 2017; 56(2): 421-40.
31. Hazavehei M, Hosseini Z, Moeini B, Moghimbeigi A, Hamidi Y. Assessing Stress Level and Stress Management Among Hamadan Hospital Nurses Based on PRECEDE Model. J of Gonabad Uni of Med Sci. 2012; 18(3): 78-86. [Persian]
32. Roohafzaei S, AbediKooshki S, Gholami Moghadam A. The Role of Job Stress on the Productivity of Nurses Working in the Corona Ward of Imam Khomeini Esfarayen Hospital. Quarterly Journal of Nursing Management. 2021; 10(2): 1-10. [Persian]
33. Nasiri Zarin Ghabaei D, Talebpour Amiri F, Hosseini Velshkolaei MR, Rajabzadeh R. Quality of Life and Relationship with Job stress among Nursing Staff in Hospital of Sari. J of Nurs Edu. 2016; 5(2): 40-48. [Persian]
34. Keyvanlo Z, Ghorbani A, Tireh H, Tazegol A. A Survey of Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment in Employees. J of Sabzevar Uni of Med Scie. 2017. 2019; 26(5): 619-626. [Persian]

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-08]