

February-March 2022, Volume 16, Issue 6

Survey of Job Satisfaction and Related Factors in Male Nurses in Ahvaz Hosseinabbasi N*

Corresponding author: Assistant Professor Islamic Azad University, Ahvaz Branch, Ahvaz, Iran.

Email: ahid.habbasi@gmail.com

Received: 11 July 2021

Accepted: 28 Aug 2021

Abstract

Introduction: Men's health is more dependent to social issues and job problems than women. Normative expectations of masculinity can also put men at greater risk for health. One of the threats to occupational health is the resulting stress and job dissatisfaction. Job satisfaction is one of the most important factors in job success that increases efficiency, creativity and improves health in people. Considering the need for male nurses in the field of health care all over the world, paying attention to all aspects of male nurses' health leads to staying in the workplace and providing safe and quality services by them to clients. It seems that male nurses do not pay much attention to their occupational health due to many professional concerns such as shift stress and longer presence in the workplace, which leads to reduced quality of working life, reduced job satisfaction, Stress and depression in them. Therefore, the present study was conducted to determine job satisfaction and related factors in male nurses.

Methods: The present study was a descriptive-analytical study and the study population included all male nurses working and studying in Ahvaz. Finally, 108 people were included in the study by convenience sampling method. Data were collected through a two-part questionnaire, demographic characteristics and Minnesota job satisfaction questionnaire and at two levels of descriptive (mean and standard deviation) and inferential (independent t-test, Pearson correlation coefficient and one-way analysis of variance) with Using SPSS software version 22 was analyzed.

Results: The highest age group was in the ages of 35 to 26 years (28.71 ± 6.68) and the lowest age group was over 45 years (3.7%). Job satisfaction score of male nurses (56.43) at the average level and the lowest score related to this area was opportunities for advancement (8.28) and the highest was the content of the job (13.04). There was a significant relationship between nurses' job satisfaction and body mass index ($p = 0.020$). The prevalence of exposure to occupational hazards in male nurses was: psychological (47.2%), ergonomic (21.7%), physical (20.8%) and physical (10.4%), respectively.

Conclusions: Implementation of strategies to create positive environmental changes such as satisfaction with pay compared to workload, balance between shifts and career advancement opportunities by nursing managers, leads to increased job satisfaction and reduced disability in male nurses. The workplace is a high-risk environment in which gender issues and organizational structures can affect occupational safety and health practices and expose men to significant health and damping risks (especially the Covid disease epidemic). Therefore, it is important for male nurses to pay attention to gender issues when formulating policies, designing and evaluating workplace health and safety.

Keywords: Job satisfaction, Occupational health, Nurses.

بررسی رضایت شغلی و عوامل مرتبط با آن در پرستاران مرد شهر اهواز

ناهید حسین عباسی*

نویسنده مسئول: ناهید حسین عباسی، استادیار گروه پرستاری و مامایی واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران.
ایمیل: nahid.habbasi@gmail.com

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۶/۶

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۴/۲۰

چکیده

مقدمه: سلامت مردان بیش از زنان تابع مسائل اجتماعی و مشکلات شغلی است. همچنین انتظارات هنجاری مربوط به مردانگی می تواند مردان را بیشتر در معرض خطر سلامتی قرار دهد. یکی از تهدیدکننده های سلامت شغلی، استرس و ناراضی شغلی متعاقب آن است. رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است که باعث افزایش کارایی، بروز خلاقیت و بهبود سلامت در افراد می گردد. با توجه به اینکه در سراسر دنیا نیاز به پرستاران مرد در زمینه مراقبت های بهداشتی و درمانی احساس می گردد، توجه به تمامی ابعاد سلامتی پرستاران مرد منجر به ماندگاری در محیط کار و ارائه خدمات ایمن و با کیفیت از سوی آنان به مددجویان می گردد. به نظر می رسد که پرستاران مرد به دلیل بسیاری از دغدغه های حرفه ای مانند تنش های نوبت کاری و حضور طولانی تر در محیط کار، توجه زیادی به سلامت شغلی خود نداشته باشند که این امر منجر به کاهش کیفیت زندگی کاری، کاهش رضایت شغلی، استرس و افسردگی در آنان می گردد. لذا مطالعه حاضر با هدف تعیین رضایت شغلی و عوامل مرتبط با آن در پرستاران مرد انجام گرفت.

روش کار: مطالعه حاضر از نوع توصیفی تحلیلی و جامعه پژوهش شامل تمامی پرستاران مرد مشغول به کار و تحصیل در شهر اهواز بود. در نهایت ۱۰۸ نفر از اردیبهشت ۱۳۹۸ تا شهریور ۱۳۹۸ به روش نمونه گیری در دسترس وارد مطالعه شدند. داده ها از طریق پرسشنامه ای متشکل از دو قسمت، مشخصات جمعیت شناختی و پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا جمع آوری و در دو سطح توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و استنباطی (آزمون t مستقل، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل واریانس یک طرفه) با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ تجزیه و تحلیل شد.

یافته ها: بیشترین گروه سنی در سنین ۳۵ تا ۲۶ سال (میانگین سن ۲۸/۷۱ با انحراف معیار ۶/۶۸) و کمترین گروه سنی بالای ۴۵ سال (۳/۷ درصد) بودند. نمره رضایت شغلی پرستاران مرد (۵۶/۴۳) در سطح متوسط و کمترین امتیاز مربوط به این حیطه، فرصت های پیشرفت (۸/۲۸) و بیشترین آن، محتوی شغل (۱۳/۰۴) بود. میان رضایت شغلی پرستاران و شاخص توده بدنی افراد ارتباط معناداری یافت شد ($p=0/020$). میزان شیوع تماس با مخاطرات شغلی در پرستاران مرد به ترتیب: روانی (۴۷/۲ درصد)، ارگونومیکی (۲۱/۷ درصد)، فیزیکی (۲۰/۸ درصد) و جسمی (۱۰/۴ درصد) بود.

بحث: اجرای راهکارهایی برای ایجاد تغییرات مثبت محیطی مانند رضایت از حقوق و دستمزد در مقایسه با حجم کار، تعادل بین نوبت کاری و فرصت های پیشرفت شغلی، از سوی مدیران پرستاری، منجر به افزایش رضایت شغلی و کاهش ناتوانی در پرستاران مرد می گردد. محل کار، محیط پر خطری است که در آن مسائل جنسیتی و ساختارهای سازمانی می تواند روی شیوه های ایمنی و بهداشت شغلی تأثیر بگذارد و مردان را در معرض خطرات قابل توجه سلامتی و میرایی (بویژه همه گیری بیماری کووید ۱۹) قرار دهد. بنابراین توجه به مسائل جنسیتی هنگام تدوین سیاست ها، طراحی و ارزیابی سلامت و ایمنی محل کار برای مردان پرستار پر اهمیت است.

کلید واژه ها: رضایت شغلی، سلامت شغلی، پرستاران.

مقدمه

بر طبق تعریف سازمان بهداشت جهانی، سلامتی عبارتست از یک آسودگی جسمی، روحی، روانی، اجتماعی، عاطفی و شغلی و نه تنها فقدان بیماری، که این تعریف در سالهای اخیر به صورت توانمندی و پویایی عملکرد اجتماعی و اقتصادی در افراد، مورد باز بینی قرار گرفته است. به عبارت دیگر، سلامتی یک وضعیت، نسبی، مطلوب و قابل دستیابی است که در آن فرد می تواند از نظر جسمی، روانی، اجتماعی، اقتصادی، روحی، عاطفی و شغلی، طیف گسترده ای از توانایی های منحصر به فرد خود را در تعامل با محیطی که در آن زندگی می کند به اجرا بگذارد (۱). دستیابی، حفظ و ارتقا سلامتی در افراد، خانواده و جامعه به عنوان یک ارزش همواره هدف اصلی سازمان بهداشت جهانی است (۲). خانواده با ترکیبی از مرد، زن و فرزندان، یکی از مهمترین نهادهای جامعه محسوب می شود و نقش خانواده در تمامی ابعاد سلامتی و شکل گیری شخصیت اعضای خانواده، محوری و پراهمیت می باشد بگونه ای که وضعیت سلامت افراد، بر سلامت خانواده و جامعه اثر می گذارد (۳). امروزه آشکار است که مزایای سلامت مردان، منجر به افزایش ظرفیت سلامت کودکان و زنان و در نهایت جامعه خواهد شد. از سوی دیگر تهدید سلامت مردان، آسیب سلامت زنان و کودکان را نیز بدنبال دارد. بنابراین سلامت مردان یکی از نشانگرهای محوری، توسعه پایدار و مطلوب بودن شاخص های اجتماعی، اقتصادی و سیاسی هر جامعه ای است. در واقع مردان به عنوان نیروی انسانی مولد و سالم، مهمترین سرمایه هر جامعه محسوب می گردند (۴).

تأمین سلامت شغلی در مردان در دوره های مختلف زندگی و پیشگیری از بیماریهای ناشی از کار، از اهداف سازمان بهداشت جهانی می باشد (۵). یکی از تهدید کننده های سلامت شغلی بویژه در پرستاران مرد استرس شغلی و بدنبال آن عدم رضایت شغلی است که دارای ابعاد و عوامل گوناگونی می باشد. رضایت شغلی، حالتی عاطفی و مثبت حاصل از ارزیابی شغل یا تجارب شغلی توسط افراد است. بر این اساس اگر افراد از شغلشان راضی باشند نه تنها منجر به افزایش مهارتها و ترقی و بهبود کیفیت زندگی کاری در آنها می شود، بلکه سطح سلامتی افراد نیز افزایش می یابد (۶). رضایت شغلی عنصری مهم در دیدگاه سازمانی است که منجر به افزایش تعهد سازمانی کارمندان گشته و تعهد منجر به موفقیت، پیشرفت و رشد سازمان می گردد (۷).

خشنودی از ترکیب عوامل گوناگون درونی مانند احساس لذت از انجام کار و بیرونی مانند حقوق و مزایا و روابط محیط کاری، منجر به افزایش سلامت شغلی کارکنان و بطور کلی بهزیستی آنها می شود (۸).

شواهد مبین آن است که استرس شغلی عامل تاثیرگذار بر بهداشت روان مردان بوده که منجر به کاهش توانایی های جسمی و روانی در آنان و تاثیر منفی آن بر خانواده های آنها می گردد. حرفه پرستاری بدلیل نیاز به مهارت و تمرکز بالادر انجام کار تیمی نیرومند و ارائه مراقبت با کیفیت به مددجویان، همواره رضایت شغلی زیادی را می طلبد. به بیان دیگر باید به تمامی ابعاد سلامتی بویژه سلامت شغلی و بدنبال آن رضایت شغلی پرستاران توجه نمود تا مراقبتی با کیفیت از سوی پرستاران به مددجویان ارائه گردد (۹). نتایج یافته ها در ایران نشان می دهد که بهبود حقوق و دستمزد، افزایش فرصت های پیشرفت و بهینه سازی شرایط محیط کار می تواند رضایت شغلی کارکنان را افزایش دهد (۱۰). Halcomb و همکاران (۲۰۱۶) در یک مطالعه مروری، احترام از جانب مددجویان و مدیران پرستاری، احساس تعلق داشتن به محیط کار، استقلال و کیفیت زندگی کاری را از عوامل اصلی رضایت شغلی در پرستاران برشمردند (۱۱). از سوی دیگر، عدم رضایت شغلی در افراد بروز مشکلات روانی را ایجاد می نماید، به گونه ای که بستر تجاربی مانند، خستگی عاطفی، افزایش سطوح اضطراب، استرس و افسردگی را برای افراد مهیا می سازد (۱۲).

در حالی که پرستاری از لحاظ تاریخی به عنوان یک حرفه زنانه شناخته شده است، واقعیت این است که گرایش به حرفه پرستاری به دلایلی چون، امنیت شغلی و پاداش کمک به مردم فقط به یک جنس محدود نمی شود و بسیاری پیش بینی می کنند که تقاضا برای تعداد بیشتر جنس مذکر در حرفه پرستاری همچنان در حال افزایش باشد. نتایج مطالعات نیز نشان می دهد که مردان و زنان ارزش های متفاوتی در رابطه با داده ها و ستاده هایشان به سازمان دارند. در حالی که مردان بیشتر بر چشم انداز ارتقا، حقوق و امنیت شغلی تأکید دارند، زنان، بیشتر به ایجاد روابط خوب با مدیران و همکاران و ساعات کار توجه دارند (۱۳). همچنین، تفاوت های موجود در کیفیت کار زنان و مردان، انتظارات و ارزش های متفاوت شغلی در رابطه با پاداش های شغلی باعث تفاوت رضایت شغلی

دلایل افت حجم نمونه در این مطالعه بود. روش گردآوری داده ها به صورت خودگزارش دهی و نوع ابزار، پرسشنامه بود. برای جمع آوری داده ها از دو پرسشنامه، مشخصات جمعیت شناختی و رضایت شغلی مینه سوتا استفاده شد. پرسشنامه مشخصات جمعیت شناختی، شامل: سن، وضعیت تاهل، بخش محل کار، سابقه کار، مدرک تحصیلی، مصرف سیگار، توجه به سلامت خانواده، تماس با آسیب های شغلی و اندازه گیری BMI بود.

برای سنجش وضعیت رضایت شغلی در پرستاران مرد از پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ) استفاده شد (۱۶).

این پرسش نامه از ۱۹ گویه و ۶ خرده مقیاس نظام پرداخت (۳ سوال، رضایت از عدالت در حقوق و امکانات رفاهی، نمره کل ۱۵)، محتوی شغل (۴ سوال، تناسب با شغل، احساس خشنودی و لذت از کار، احساس استقلال و آزادی در کار، نمره کل ۲۰)، فرصت های پیشرفت (۳ سوال، امکان پیشرفت و ترقی شغلی بر اساس لیاقت، فرصت پیشرفت برابر، نمره کل ۱۵)، جو سازمانی (۲ سوال، احساس روحیه تعاون و اعتماد و همکاری، نمره کل ۱۰)، سبک رهبری (۴ سوال، نوع ارتباط مدیر با کارمند، دخالت کارکنان در تصمیم گیری و همدلی و اعتماد میان مدیر و کارمند، نمره کل ۲۰) و شرایط فیزیکی (۳ سوال، مناسب بودن فضای فیزیکی، دکوراسیون و تجهیزات و سیستم گرمایش و سرمایش محل کار، نمره کل ۱۵) در مجموع با ۹۵ نمره تشکیل شده است. امتیازات بین ۱۹ تا ۳۸ نمایانگر رضایت شغلی ضعیف، ۳۸ تا ۵۷ متوسط و بالای ۵۷ بسیار خوب می باشد.

پاسخگو بعد از خواندن هر سوال بر اساس مقیاس لیکرت یکی از پنج گزینه کاملاً مخالفم ۱ امتیاز، مخالفم ۲ امتیاز، نظری ندارم (نه موافق و نه مخالف) ۳ امتیاز، موافقم ۴ امتیاز و کاملاً موافقم ۵ امتیاز را انتخاب می کند. Lakatamitou و همکاران روایی و پایایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا را (۸۱٪) برآورد کردند (۱۷). روایی و پایایی نسخه فارسی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا هم در کشور ایران در سطح بالایی گزارش شد (۱۸). در مطالعه حاضر نیز ضریب الفای کرونباخ پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا بر روی ۲۵ نفر از پرستاران مرد مورد بررسی قرار گرفت و ۸۵٪ محاسبه گردید.

در این مطالعه نیز روایی پرسشنامه اطلاعات جمعیت شناختی، به شیوه روایی محتوی و پایایی آن به شیوه

بین مردان و زنان می شود. به بیان دیگر زنان به دلیل کاهش انتظارات شغلی در مقایسه با مردان از رضایت شغلی بالاتری برخوردار می باشند. این در حالی است که بر اساس نتایج مطالعات، استرس شغلی، حقوق پایین و سبک رهبری مدیریت پرستاری از مهمترین دلایل نارضایتی شغلی در پرستاران مرد شناخته شده است (۱۴).

ایفای نقش پرستاری در زمینه مراقبت ایمن از مدجویان، با عواملی چون شایستگی، مهارت و رضایت شغلی پرستاران در هم تنیده است (۱۵). با این حال، به نظر می رسد که سطح رضایت شغلی و بدنبال آن سلامت شغلی در پرستاران به دلیل دغدغه های حرفه ای و تنش های کاری در حد مطلوبی نباشد (۱۳، ۱۲). با توجه به اینکه متغیر رضایت شغلی از مفاهیم مهم در سلامتی و حرفه پرستاری بوده و اثر متقابلی بر کیفیت خدمات پرستاری و سلامت افراد جامعه دارد، گمان می رود که با بررسی و شناسایی عوامل مرتبط با رضایت شغلی در پرستاران مرد بتوان از بروز مشکلات مربوط به تمامی ابعاد سلامتی از جمله سلامت شغلی این افراد پیشگیری نمود. لذا این مطالعه با هدف تعیین رضایت شغلی و عوامل مرتبط با آن در پرستاران مرد انجام گرفت.

روش کار

این پژوهش یک مطالعه توصیفی همبستگی می باشد که در آن رضایت شغلی و عوامل مرتبط با آن در پرستاران مرد را مورد بررسی قرار داده است. جامعه پژوهش حاضر را تمامی پرستاران مرد شاغل در مراکز بهداشت درمانی و دانشکده های شهر اهواز (دانشجویان پرستاری ترم ۵ به بالا) تشکیل دادند. بر این اساس کلیه بیمارستانهای دولتی و خصوصی و دانشکده های پرستاری شهر اهواز را در ۴ منطقه شمالی، جنوبی، غربی و شرقی انتخاب کرده و از میان مراکز فوق نمونه گیری به صورت در دسترس انجام گرفت. با توجه به حضور پژوهشگر در مراکز بهداشتی درمانی و آموزشی شهر اهواز و آگاهی از تعداد کم پرستاران مرد شاغل در مراکز فوق، سعی بر آن شد که تمامی افراد دارای واجد شرایط در مطالعه شرکت داده شوند. پس از جمع آوری پرسش نامه ها و حذف پرسش نامه های ناقص و تکمیل نشده، در مجموع ۱۰۸ پرسش نامه از اردیبهشت ۱۳۹۸ تا شهریور ۱۳۹۸ مورد تحلیل نهایی قرار گرفت. تعداد کم پرستاران مرد شاغل در مرکز بهداشتی درمانی شهر اهواز از

اطلاعات به صورت محرمانه و بدون نام خواهد بود. زمان پرسشنامه ها به ازای هر فرد مورد مطالعه بطور متوسط ۱۵ دقیقه بطول انجامید. پس از جمع آوری داده ها و کدگذاری پرسشنامه ها، داده ها وارد نرم افزار SPSS با نسخه ۲۲ گردید و سپس در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی تجزیه تحلیل شدند. برای توصیف رضایت شغلی، و مشخصات جمعیت شناختی از آمار توصیفی شامل توزیع فراوانی همچنین شاخص های پراکندگی از قبیل میانگین و انحراف معیار استفاده شد. برای بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و مشخصات جمعیت شناختی، ابتدا جهت برابری واریانس ها از آزمون لوین و سپس از تی دو نمونه ای استفاده شد. سطح معناداری برای آزمون های آماری کمتر از ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

یافته ها

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده های بدست آمده از قسمت پرسشنامه جمعیت شناختی پرستاران مرد شاغل در مراکز آموزشی، بهداشتی و درمانی شهر اهواز مطابق با (جدول ۱)، نشان داد که بیشتر پرستاران مرد مجرد (۵۵/۶ درصد)، با مدرک کارشناسی (۸۴/۲ درصد) و دارای سابقه کار ۱-۵ سال (۶۸/۵ درصد) بودند. بیشترین گروه سنی در سنین ۳۵ تا-۲۶ سال (۴۶/۲ درصد) سال (میانگین سن ۲۸/۷۱ با انحراف معیار ۶/۶۸) و کمترین گروه سنی بالای ۴۵ سال (۳/۷ درصد) بودند.

باز آزمایی اخذ شد. به منظور سنجش روایی محتوی پرسشنامه در اختیار ۷ نفر از اعضا متخصص و هیات علمی قرار داده شد و نظرات اصلاحیه ایشان در پرسشنامه اعمال شد. جهت سنجش پایایی، به شیوه باز آزمایی عمل گردید. به این منظور، پرسشنامه به فاصله ۱۰ روز و در دو نوبت در اختیار ۱۵ نفر از نمونه های پژوهش قرار گرفت و ضریب همبستگی اسپیرمن حاصل از دو بار آزمون محاسبه گردید (۰/۸۶٪). برای تعیین میزان نمایه توده بدنی، قد افراد در وضعیتی که نقاط پشت سر، کتف، باسن و پشت پا با دیوار تماس داشت، توسط متر نواری اندازه گیری شد. همچنین با استفاده از وزنه استاندارد، وزن آنان ثبت شد. در نهایت نمایه توده بدنی از تقسیم وزن به توان دوم قد محاسبه شد. در رابطه با رضایت آگاهانه، در ابتدا رضایت شفاهی از پرستاران مرد برای شرکت در پژوهش گرفته شد و چون این مطالعه بخشی از طرح پژوهشی بود، رضایت نامه کتبی نیز از پرستاران اخذ و ضمیمه طرح گردید. معیار ورود به مطالعه، داشتن حداقل ۱ سال سابقه حضور در بیمارستان و علاقمندی افراد مورد نظر برای شرکت در مطالعه بود.

به منظور رعایت اخلاق در پژوهش قبل از توزیع پرسشنامه، توضیحات لازم در باره چگونگی انجام مطالعه و نحوه پاسخگویی سوالات به نمونه ها داده و تاکید شد که از حق کناره گیری از انجام تحقیق و عدم پاسخدهی به سوالات برخوردار هستند. به تمامی افراد اطمینان داده شد که تمامی

جدول ۱: میانگین و انحراف معیار متغیر رضایت شغلی و حیطه هایش

حیطه های رضایت شغلی	نمرات	میانگین	SD	P
نظام پرداخت (۱۵ نمره)	۸/۹۴	۲/۹۸	۱/۷۴	۰/۸۰۰
نوع شغل (۲۰ نمره)	۱۳/۰۴	۳/۲۶	۲/۳۲	۰/۰۰۰
فرصت های پیشرفت (۱۵ نمره)	۸/۲۸	۲/۷۶	۲/۴۹	۰/۰۰۰
جو سازمانی (۱۰ نمره)	۶/۰۲	۳/۰۱	۱/۱۴	۰/۸۰۰
سبک رهبری (۲۰ نمره)	۱۱/۱۲	۲/۷۸	۲/۹۲	۰/۰۰۰
شرایط فیزیکی (۱۵ نمره)	۹/۲۱	۳/۰۷	۱/۸۹	۰/۲۴۰
رضایت شغلی کل (۹۵ نمره)	۵۶/۴۳	۲/۹۷	۷/۹۸	۰/۵۵۰

مطالعه میان حیطه های نوع شغل، فرصت های پیشرفت و سبک رهبری با متغیر رضایت شغلی در این مطالعه ارتباط معناداری وجود داشت (P=۰/۰۰۰).

بر اساس (جدول ۱) نمره رضایت شغلی پرستاران مرد ۵۶/۴۳ با میانگین (۲/۹۷) در سطح متوسط است. میانگین کمترین حیطه مربوط به فرصت های پیشرفت (۲/۷۶) و بیشترین در رابطه با نوع شغل (۳/۲۶) است. همچنین در این

جدول ۲: توزیع فراوانی مطلق و نسبی پرستاران مرد بر حسب رضایت شغلی و مشخصات جمعیت شناختی آنها

متغیر	طبقه بندی	تعداد	درصد	رضایت شغلی نتیجه آزمون
سن	۲۵-۱۸	۴۴	۴۰/۷	F=۱/۸۶ df=۹۵ P=۰/۱۴۰
	۳۵-۲۶	۵۰	۴۶/۲	
	۴۵-۳۶	۱۰	۹/۲۶	
	۴۵ به بالا	۴	۲/۷۰	
میانگین و انحراف معیار ۲۸/۷۱+ ۶/۸				
وضعیت تاهل	مجرد	۶۰	۵۵/۶	t= - ۰/۰۶۶ df=۹۳ P=۰/۹۴۰
	متاهل	۴۸	۴۴/۴	
تحصیلات	کارشناسی	۹۱	۸۴/۲	F=۲/۳۷ P=۰/۰۹۰
	کارشناسی ارشد	۱۴	۱۳	
	دکتری	۲	۲/۸	
سابقه کار	۱-۵	۷۴	۶۸/۵۲	F=۱/۹۹ df=۹۰ P=۰/۰۸۰
	۶-۱۰	۱۷	۱۵/۷۴	
	۱۱-۲۰	۱۲	۱۱/۱۱	
	بالای ۲۰	۵	۴/۶۳	
میانگین و انحراف معیار ۵ + ۱/۲				
توجه به سلامت خانواده	خوب	۵۶	۵۱/۳	F= ۱/۹۶ df=۹۱ P=۰/۸۲۰
	متوسط	۴۴	۴۲	
	کم	۵	۴/۷	
مصرف سیگار	بلی	۲۰	۱۸/۷	p=۰/۰۹۰
	خیر	۸۸	۸۱/۳	
شاخص توده بدنی	کاهش وزن	۲	۱/۸۵	r= - ۰/۲۳ P=۰/۰۲۰
	طبیعی	۸۱	۷۵	
	افزایش وزن	۲۵	۲۳/۱۵	
میانگین و انحراف معیار ۲۲/۹۰+ ۳/۴۶				

بود، بنابراین بین رضایت شغلی با متغیرهای فوق در بین پرستاران مرد ارتباطی وجود نداشت. این در حالی بود که مقدار p در بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و شاخص توده بدنی از $۰/۰۵۰$ کمتر شده در نتیجه بین رضایت شغلی و شاخص توده بدنی افراد ارتباط معنی داری یافت شد.

برای بررسی ارتباط میان رضایت شغلی و مشخصات جمعیت شناختی افراد از آزمون تحلیل واریانس یکطرفه استفاده شد. بر اساس (جدول ۲) بدلیل اینکه مقدار p در متغیرهای (سن، وضعیت تاهل، تحصیلات، سابقه کار، توجه به سلامت خانواده و مصرف سیگار) بیشتر از $۰/۰۵۰$

جدول ۳: بررسی ارتباط بین حیطه های مختلف رضایت شغلی با شاخص توده بدنی

شاخص توده بدنی	ضریب همبستگی	P
نظام پرداخت	۰,۰۷۵	۰,۰۰۰
نوع شغل	۰,۰۷۹	۰,۴۳۰
فرصت های پیشرفت	*۰,۲۰	۰,۰۳۰
جو سازمانی	-۰,۱۳	۰,۱۶۰
سبک رهبری	*۰,۲۶	۰,۰۰۰
شرایط فیزیکی	*۰,۲۱	۰,۰۲۰

همانطور که از جدول بالا مشخص است بین شاخص توده بدنی و برخی از حیطه های رضایت شغلی (فرصت های پیشرفت، سبک رهبری و شرایط فیزیکی) * ارتباط معناداری وجود دارد ($p < 0.05$). * (معنادار بودن ارتباط میان رضایت شغلی با شاخص توده بدنی افراد می باشد).

جدول ۴: فراوانی، میانگین سن و انحراف معیار تماس با مخاطرات شغلی در افراد

انواع مخاطرات شغلی	فراوانی و درصد	میانگین و انحراف استاندارد سن افراد
مخاطرات شغلی روانی	۵۱ (۴۷/۲)	۲۷/۹۰ ± ۴/۳۵
مخاطرات شغلی جسمی	۱۱ (۱۰/۴)	۳۱/۷۳ ± ۹/۴۱
مخاطرات شغلی ارگونومیکی	۲۴ (۲۱/۷)	۳۱/۵۷ ± ۹/۵۴
مخاطرات شغلی فیزیکی	۲۲ (۲۰/۸)	۲۶/۵۰ ± ۴/۷۹
کل	۱۰۸ (۱۰۰/۰)	۲۸/۸۰ ± ۶/۷۱

برای بررسی ارتباط بین سن و تماس با مخاطرات شغلی از آنالیز واریانس یکطرفه استفاده شده است. بر اساس جدول بالا در افراد جوان مخاطرات شغلی روانی (۴۷/۲٪) و در افراد سن بالاتر به ترتیب مخاطرات جسمی و ارگونومیکی (۱۰/۴٪) و (۲۱/۷٪) بیشتر دیده می شود.

جدول ۵: آزمون تعقیبی LSD برای تعیین تفاوت سنی و تماس با مخاطرات شغلی

گروه ۱	گروه ۲	تفاوت سن	P
مخاطرات جسمی	مخاطرات جسمی	-۳/۸۲	۰/۰۸۰
مخاطرات روانی	مخاطرات ارگونومیکی	*۳/۶۶	۰/۰۲۰
مخاطرات جسمی	مخاطرات فیزیکی	۱/۴	۰/۰۴۰
مخاطرات جسمی	مخاطرات روانی	۳/۸۲	۰/۰۸۰
مخاطرات جسمی	مخاطرات ارگونومیکی	۰/۱۶	۰/۹۴۰
مخاطرات جسمی	مخاطرات فیزیکی	*۵/۲۲	۰/۰۳۰
مخاطرات جسمی	مخاطرات روانی	*۳/۶۶	۰/۰۲۰
مخاطرات ارگونومیکی	مخاطرات جسمی	-۰/۱۶	۰/۹۲۰
مخاطرات جسمی	مخاطرات فیزیکی	*۵/۰۶	۰/۰۱۰
مخاطرات جسمی	مخاطرات روانی	-۱/۴	۰/۱۰
مخاطرات فیزیکی	مخاطرات جسمی	-*۵/۲۲	۰/۰۳۰
مخاطرات فیزیکی	مخاطرات ارگونومیکی	-*۵/۰۶	۰/۰۱۰

از افرادی بود که با مخاطرات فیزیکی تماس داشتند. * (معنادار بودن ارتباط میان مخاطرات شغلی با سن افراد می باشد).

برای بررسی ارتباط بین شرایط فیزیکی (یکی از ابعاد رضایت شغلی) و تماس با مخاطرات از آنالیز واریانس یکطرفه استفاده شد و با توجه به اینکه مقدار p از ۰/۰۵ کمتر بود ($p = 0.000$)، بین شرایط فیزیکی و تماس با مخاطرات شغلی ارتباط معنی داری وجود داشت. افرادی که در تماس با مخاطرات روانی بودند از شرایط فیزیکی کمتر رضایت داشتند و بیشترین رضایت از شرایط فیزیکی در گروه تماس با مخاطرات جسمی و ارگونومیکی دیده شد.

بر اساس جدول بالا سن افرادی که با مخاطرات شغلی روانی در تماس بودند، تقریباً ۳ سال (۳/۳،۸۲۸۲ سال) کمتر از سن افرادی بود که با مخاطرات شغلی جسمی تماس داشتند. اما این تفاوت سن معنی دار نبود ($p > 0.05$). همچنین سن افرادی که با مخاطرات شغلی روانی تماس داشتند، تقریباً ۳ سال (۳،۶۶ سال) کمتر از سن افرادی بود که با مخاطرات شغلی ارگونومیکی در تماس بودند. و این تفاوت سن معنی دار بود. در همین رابطه سن افرادی که با مخاطرات شغلی جسمی تماس داشتند، تقریباً ۵ سال (۵،۲۲ سال) بیشتر سن افرادی بود که با مخاطرات فیزیکی در تماس بودند. در نهایت سن افرادی که با مخاطرات ارگونومیکی در تماس بودند تقریباً ۵ سال (۵،۰۶ سال) بیشتر

بحث

نوع و ماهیت شغل متغیری است که در برگیرنده زیر گروه‌های، احساس رضایت از میزان حقوق با توجه به میزان کار، توزیع عادلانه امکانات رفاهی میان کارکنان، تناسب میان شغل و توانایی فردی، احساس خشنودی از نتایج کار توسط کارکنان، احساس لذت بیشتر از کار در مقایسه با اوقات فراغت و احساس استقلال و آزادی عمل در کارها می باشد. نتایج مطالعه Hee و همکاران (۲۰۱۹) نیز نشان داد که سیاست های سازمان، رهبری، شرایط کاری، حقوق، قدر دانی و رشد و موفقیت از عناصر مهم رضایت شغلی در کارکنان است (۲۲). بر اساس نتایج مطالعه حاضر، وضعیت خوب ماهیت شغل در پرستاران مرد می تواند نمایانگر این تفسیر باشد که وجود عوامل بهداشتی تئوری هرزبرگ مانند حقوق به تنهایی نمی تواند منجر به افزایش رضایت شغلی در پرستاران گردد. در همین راستا نتایج مطالعه ای نشان داد که نمود های اجتماعی شغل، ویژگی های شغل و محیط کار از مهمترین عوامل هستند که می توانند بطور مثبت بر ماهیت شغل و رضایت شغلی تاثیر بگذارند (۸). در همین راستا، یافته های مطالعه دیگری نشان داد که میان رضایت شغلی، عملکرد کارکنان و تعهد سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد (۲۳).

متغیر فرصت های پیشرفت در برگیرنده زیرگروه های (پیشرفت و ترقی شغلی براساس لیاقت و توانمندی فردی، امکان بروز توانمندی ها و استعدادها توسط افراد و ایجاد فرصت های برابر برای پیشرفت کارکنان توسط مدیران) می باشد که با وضعیت ضعیف در این مطالعه، با رضایت شغلی پرستاران مرد ارتباط معناداری داشت ($p=0/000$) در تبیین یافته فوق می توان اذعان داشت که نبود فرصت های شغلی و غنای شغلی برای پرستاران مرد این مطالعه، یکی از دلایل کاهش رضایت شغلی در این افراد است. میانگین جو سازمانی که شامل زیرگروه های (احساس روحیه تعاون و همکاری بین کارکنان و احساس رضایت از صداقت و اعتماد متقابل میان کارکنان) بود، در این مطالعه در حد متوسط برآورد شد. جو سازمانی به عنوان فضای اجتماعی حاکم بر آن واحد، می تواند بر موفقیت آن واحد در زمینه های مختلف تاثیر بگذارد. جو سازمانی به عنوان مجموعه ای از ادراک های توصیفی از ویژگی های سازمان مانند سبک رهبری، خط مشی های سازمانی، خصوصیات شغلی و وظیفه ای و غیره محسوب می شود. به بیان ساده تر درک کارکنان از محیطی است که در آن مشغول

پژوهش حاضر با هدف تعیین رضایت شغلی و عوامل مرتبط با آن در پرستاران مرد شهر اهواز انجام گردید. بر اساس (جدول ۱) نمره متغیر رضایت شغلی در پرستاران مرد این مطالعه ۵۶/۴۳ در سطح متوسط برآورد شد. همچنین سطوح میانگین حیطه های متغیر رضایت شغلی در افراد به ترتیب از بیشترین تا کمترین مقدار شامل نوع و ماهیت شغل ۳/۲۶ (خوب)، شرایط فیزیکی ۳/۰۷ (متوسط) جو سازمانی ۳/۰۱ (متوسط)، نظام پرداخت ۲/۹۸ (متوسط)، سبک رهبری ۲/۷۸ (ضعیف) و فرصت های پیشرفت ۲/۷۶ (ضعیف) بود. همسو با یافته فوق، نتایج مطالعه قلی پور و همکاران (۲۰۱۸) میانگین نمره رضایت شغلی در پرستاران را در حد متوسط گزارش کردند (۱۹). عوامل متعدد و مختلفی چون میزان حقوق، سبک رهبری، جو سازمانی، برخورداری از خدمات سالیانه، فاصله محل کار تا بیمارستان و فرصت های پیشرفت بر رضایت شغلی پرستاران موثر می باشد که در این میان سبک رهبری با اهمیت ترین و ارزشمندترین عاملی است که نقش بسزایی در تحقق رضایت شغلی افراد ایفا می نماید (۲۰). به نظر می رسد که نبود تعامل اثربخش مدیران پرستاری با پرستاران به عنوان وضعیت ضعیف سبک رهبری، نارضایتی از میزان حقوق و نبود فرصت های پیشرفت برای پرستاران توجیه کننده مناسبی برای کاهش رضایت شغلی در پرستاران مرد این مطالعه باشد. بنابراین با فراهم نمودن بستر سبک رهبری مشارکتی و فرصت های شغلی توسط مدیران پرستاری نه تنها مشارکت و رفاه پرستاران افزایش می یابد بلکه حس رضایت شغلی و ماندگاری در آنان نیز ایجاد می گردد.

یکی از مباحث مهم پیرامون موضوع مدیریت منابع انسانی بحث حقوق و دستمزد است. عدم وجود عدالت در زمینه پرداخت حقوق زمینه ساز دلسردی، ضعف انگیزه و کاهش رضایت شغلی در افراد می شود که تمامی اینها موجب افت شدید بهره وری نیروی کار می شود (۲۱). بر اساس نتایج مطالعه حاضر وضعیت نظام پرداخت حقوق پرستاران مرد در سطح متوسط ارزیابی شد که با رضایت شغلی نیز ارتباط داشت که همخوان با مطالعه Lee and Lin (۲۰۱۴) است. بدین صورت که میزان عدم رضایت شغلی، احساس خستگی، کاهش عملکرد و ترک شغل در افرادی که حقوق و دستمزدشان پایین تر از میانگین است، بیشتر دیده می شود (۲۱).

وزن و شرایط محیط کاری مانند نوبت کاری و سبک زندگی کارکنان پیدا کردند (۲۹).

بر اساس نتایج (جدول ۲)، بین سن ($p=0/140$) وضعیت تاهل ($p=0/940$) میزان تحصیلات ($p=0/090$) سابقه کاری ($p=0/080$)، توجه باسلامت خانواده ($p=0/920$) و مصرف سیگار ($p=0/310$) در افراد و رضایت شغلی ارتباط معناداری وجود نداشت. برخلاف نتایج مطالعه حاضر در مطالعه قلی پور و همکاران (۲۰۱۸) میان سن، جنس، نوع استخدام پرستاران و رضایت شغلی ارتباط وجود داشت (۱۹). همچنین در یافته های مطالعه جعفر جلال و همکاران (۱۳۹۴) بین متغیرهای سن، جنس، سمت، افزایش تعهد حرفه ای و بخش کاری با رضایت شغلی در پرستاران ارتباط معناداری مشاهده شد (۳۰). Kalisch و همکاران (۲۰۱۰) در مطالعه خود، نشان دادند که میزان رضایت شغلی در پرستاران با نوع پست سازمانی و کار تیمی آنان ارتباط داشت. هم چنین میان سن، وضعیت تحصیلات و عنوان شغل پرستاران و رضایت شغلی آنها ارتباط وجود داشت (۳۱).

میزان میانگین بالای رضایت شغلی در افراد با وزن بالا یافته قابل توجه در این مطالعه بود. همچنین، میانگین رضایت شغلی در افراد لاغر و افراد با وزن طبیعی از حد متوسط کمتر بود. شواهد حاکی از آن است که افراد چاق از طریق مهارت های ارتباطی مانند، مهربانی، گشودگی، همدلی و حمایت گری، بودن در دنیا را به اشتراک می گذارند. در واقع برقراری ارتباط اثربخش توسط افراد با وزن بالا با دیگران به عنوان ارزش مهمی برای آنان محسوب می شود. مرور بر یافته های موجود در این زمینه بیانگر آن است که ویژگی های افراد چاق شامل، شوخ طبع بودن، نوع دوستی و استمرار مهر ورزیدن در حفظ ارتباطات اثر بخش و ارائه خدمات بهتر به دیگران می باشد. به بیان دیگر افراد با وزن بالا همواره متعهد به انجام بهترین کارها برای خانواده و دوستان خود هستند (۳۲). در تبیین یافته فوق چنین می توان اظهار نمود که پرستاران مرد با وزن بالا سعی در برقراری ارتباط اثر بخش مناسب با تیم سلامت داشته که این امر منجر به احساس خشنودی و افزایش رضایت شغلی در آنان می گردد.

بر اساس (جدول ۴) میزان شیوع تماس با مخاطرات شغلی در پرستاران مرد به ترتیب: روانی (۲/۴۷ درصد)، ارگونومیک (۷/۲۱ درصد)، فیزیکی (۸/۲۰ درصد) و جسمی (۴/۱۰ درصد) بود. این در حالی است که آقاخان و همکاران

یکار هستند (۲۵-۲۴). به نظر می رسد الگوی زندگی کاری و کیفیت روابط بین تیم پرستاران مرد این مطالعه در حد مطلوبی نباشد. ایجاد رضایت شغلی، محیط کاری مناسب و حمایت حرفه ای از طرف مدیران پرستاری منجر به ارائه مراقبت با کیفیت به مددجویان می شود. لذا مدیران پرستاری باید در خلق و حمایت رفتارهای حرفه ای پرستاران، به پیشبرد جو سازمانی سالم توجه نمایند.

سبک رهبری از دیگر متغیرهای مربوط به رضایت شغلی با زیرگروه های (نوع ارتباط مدیران با کارکنان، دخالت کارکنان در تصمیم گیری، نوع تصمیم گیری توسط مدیران و وجود همدلی و اعتماد میان مدیران و کارکنان) بود که در این مطالعه در حد ضعیف برآورد شد. سبک رهبری عامل مهمی برای برانگیختن کارکنان و افزایش رضایت شغلی است. بر اساس نتایج Samia and Isaiah (۲۰۱۸) سبک رهبری تعامل گرا با ویژگی های خاص بیشترین اثر مثبت بر رضایت شغلی کارکنان دارد (۲۶). در واقع اثر بخشی سبک مدیریت پرستاری، تاثیر بسزایی بر رضایت شغلی کارکنان پرستاری دارد. مدیران پرستاری چنانچه خواهان توجه به نیازهای سازمانی و فردی کارکنان خود می باشند، بایستی به خلق رضایت شغلی عادلانه در محیط کاری از طریق اجرای سبک رهبری مناسب توجه نمایند (۲۷). به نظر می رسد که عدم تعامل مناسب مدیران پرستاری با پرستاران در این مطالعه به عنوان وضعیت سبک رهبری ضعیف، توجیه کننده مناسبی برای کاهش رضایت شغلی در پرستاران باشد.

تحقیقات و بررسی ها حاکی از آن است که شرایط فیزیکی محیط کار بر سلامت کارکنان سازمانها اثرات زیادی دارد و شرایط مناسب فیزیکی در محیط کار، سبب بهبود بهره وری و ارتقا کیفی عملکرد کارکنان می گردد (۲۸). میانگین شرایط فیزیکی که دارای زیرگروه های (فضای فیزیکی، دکوراسیون و تجهیزات اداری و میزان سرمایش و گرمایش محل کار) بود نیز در حد متوسط محاسبه گردید. به دلیل تغییرات تکنولوژی، امروزه کارکنان تجارب عظیمی از عدم امنیت شغلی و اثرات ناشی از شرایط محیط فیزیکی مانند صدا، میزان سرمایش و گرمایش و ساعات کار طولانی دارند. بر اساس نتایج مطالعه حاضر بین شرایط فیزیکی محیط کار و نمایه توده بدنی پرستاران مرد ارتباط معناداری وجود داشت ($p=0/020$). همخوان با نتایج مطالعه حاضر مجتهد زاده و همکاران (۲۰۱۷) ارتباط معناداری میان شیوع افزایش

متوسط رضایت شغلی در افراد مورد پژوهش، مدیران پرستاری بایستی فرصتی برای ایجاد جو سازمانی مناسب به منظور افزایش انگیزه و رضایت شغلی در پرستاران، فراهم نمایند. برخورداری از سیستم حمایتی و تشویقی (رضایت از حقوق دستمزد در مقایسه با حجم کار، تعادل بین نوبت کاری و زندگی، فرصت های ارتقا و پیشرفت شغلی) به عنوان بخشی از فعالیت های حرفه ای در سازمان ها، می تواند منجر به افزایش رضایت شغلی در کارکنان پرستاری گردد این مطالعه در مورد تعیین رضایت شغلی و عوامل مرتبط با آن در پرستاران مرد بود. با توجه به اینکه بیشتر شرکت کنندگان تازه استخدام و دارای مدرک تحصیلی کارشناسی بودند، بنابراین، چشم انداز پرستاران مرد با وضعیت تحصیلات و سابقه کار بالاتر و مطلقه مطالعه نشده است. مشکلاتی نیز در حال اجرای طرح برای پژوهشگران وجود داشت نظیر عدم تمایل به تکمیل پرسشنامه ها و اندازه گیری قد و وزن نمونه ها و شلوغی بخش و حجم کاری بالا که تلاش شد در هنگام وقت آزاد و استراحت افراد انجام گیرد. همچنین کم بودن تعداد پرستاران مرد در شهر اهواز، از محدودیت های دیگر این مطالعه بود. با این حال، یافته های این مطالعه می تواند پایه ارزشمندی برای سلامت شغلی پرستاران مرد باشد.

به منظور کاهش تأثیر منفی نارضایتی شغلی و بهبود وضعیت محیط کار پرستاران، تحقیقات بیشتری باید به بررسی روابط بین رضایت شغلی و مخاطرات شغلی در پرستاران بپردازد و اینکه چگونه بار ناشی از استرس شغلی بدنبال شیوع همه گیری بیماری کووید ۱۹، بر پرستاران جوان، در صورت عدم حمایت مدیران می تواند بر توانایی آنها در ارائه مراقبت ایمن و با کیفیت تأثیر منفی بگذارد، مورد توجه قرار گیرد. نتایج مطالعه حاضر، پیش از شیوع همه گیری بیماری کووید ۱۹ است. لذا ممکن است تأثیرات مخربی بر رضایت شغلی و سلامتی پرستاران در ایران و نیروی کار پرستاری داشته باشد.

سپاسگزاری

این مقاله از طرح پژوهشی درون دانشگاهی تحت عنوان "بررسی سبک زندگی ارتقا دهنده سلامت با رضایت شغلی در پرستاران مرد" استخراج شده و هزینه آن توسط دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز تامین گردیده است که بدین وسیله قدردانی می گردد. همچنین پژوهشگران سپاس و قدردانی از افراد مورد پژوهش را اعلام می دارند.

(۲۰۱۷) در مطالعه خود، شیوع مخاطرات شغلی در پرستاران را به ترتیب جسمی، شیمیایی، فیزیکی و ارگونومیک عنوان کردند (۳۳). مخاطرات شغلی منجر به از دست دادن کار، محدودیت کاری، خستگی و فرسودگی و یا تغییر شغل و نیز سبب تغییر در کیفیت زندگی افراد و خانواده آنها شوند و اثرات منفی جبران ناپذیری را بر جای گذارند. بطور کلی پرستاران به عنوان درصد فراوانی از نیروی کار ارائه دهنده خدمات سلامتی به دلیل ماهیت شغلی در معرض این آسیب ها قرار می گیرند (۳۴). بنابر نتایج مطالعه حاضر تماس با مخاطرات روانی مانند استرس توسط پرستاران بیشترین درصد را به خود اختصاص داد. استرس در پرستاران می تواند بر رفتارهای مراقبتی و کیفیت ارائه خدمات بهداشتی و درمانی به مددجویان تأثیر منفی بگذارد. بر اساس نتایج مطالعه ای استرس منجر به بروز خستگی در کارکنان پرستاری می گردد (۳۵). در مطالعه حاضر تماس با مخاطرات شغلی به میزان قابل توجهی با سن افراد ارتباط داشت ($p=0/021$). که همخوان با نتایج مطالعه Hsu (۲۰۱۹) است. بدین صورت که میزان شیوع استرس شغلی با توجه به سن در مردان متفاوت است و مردان جوان در سنین ۲۰ تا ۳۵ بیشتر در معرض خطر استرس شغلی هستند (۳۶). در تبیین یافته فوق می توان اذعان داشت که تاب آوری پرستاران جوان در برابر مخاطرات روانی کمتر از پرستاران مسن تر بود. همچنین پرستاران مسن تر به دلیل افزایش سن، بیشتر از مخاطرات جسمی و ارگونومیک رنج می بردند. بنابراین حمایت مدیران پرستاری در افراد جوان برای مداخله با مخاطرات روانی و افراد مسن برای مداخله با مخاطرات جسمی و ارگونومیک می تواند در سازمان بیمارستان سودمند باشد. مدیران پرستاری بایستی از چگونگی تأثیر مخاطرات شغلی بر کارکنان پرستاری و در نهایت بیماران آگاه بوده و راهبردهای رویارویی با این چالش ها بویژه مخاطرات روانی را به کارکنان آموزش دهند.

نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف تعیین رضایت شغلی و عوامل مرتبط با آن در پرستاران مرد شهر اهواز انجام گردید. بر اساس نتایج مطالعه حاضر، ارتباط معناداری میان برخی از حیطه های رضایت شغلی با مشخصات جمعیتی شناختی در پرستاران وجود داشت (شاخص توده بدنی، سن و مخاطرات شغلی). حدود ۲۵ درصد از پرستاران مرد در مطالعه حاضر دارای افزایش وزن و یا چاق بودند. با توجه به وضعیت

References

1. Svalastog AL, Donev D, Jahren Kristoffersen N, Gajovic S. Concepts and definitions of health and health-related values in the knowledge landscapes of the digital society. *Croatian medical journal*. 2017 Dec;58(6):431-435 <https://doi.org/10.3325/cmj.2017.58.431>
2. WHO. Building resilience: a key pillar of Health 2020 and the Sustainable Development Goals Examples from the WHO Small Countries Initiative. 2017. www.euro.who.int
3. Maurer FA and Smith CM. *Community/Public Health Nursing Practice*. 2013. 5th Edition. Saunders
4. Bardehle D, Dinges M, White A. What Is Men's Health? A Definition. *Journal of Men's Health*. 2017 sep; 13(2):40-52.
5. Baker P. Men's health: a global problem requiring global solutions. *Trend In Urology & Men's Health*. 2016;11-14. <https://doi.org/10.1002/tre.519>
6. Lee X, Li W, Boxu Y. The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: Taking early-career employees as an example. *Anales de Psicología*. 2017; 33(3):697. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.238551>
7. Dalkrani M, Dimitriadis E. The Effect of Job Satisfaction on Employee Commitment. *International Journal of Business and Economic Sciences Applied Research*. 2018; 11(3):16-23.
8. Liu Y, Aunguroch Y, Yunibhand J. Job Satisfaction in Nursing: A Concept Analysis Study. *International Nursing Review*. 2016; 63(1):84-91. <https://doi.org/10.1111/inr.12215>
9. Standards for Competence for registered Nurses. Nursing & Midwifery Council. 2015. <http://www.nmc.org>
10. Etemadinezhad S, esmaili naft chali N, yazdani charati J. Evaluation of Job Satisfaction and Related Factors among Employees of One of the Banks in Mazandaran Province. *Journal of Health Research Community*. 2018; 3 (4) :12-20 (in Persian).
11. Halcomb E, Smyth E, McInnes S. Job satisfaction and career intentions of registered nurses in primary health care: an integrative review. *International Nursing Review*. 2016; 63(1):84-91
12. Li ww, Xie e. Personality and job satisfaction among Chinese health practitioners: The mediating role of professional quality of life. *Health Psychology Open*. 2020: 1-15 <https://doi.org/10.1177/2055102920965053>
13. Miao Y, Li L and Bian Y. Gender differences in job quality and job satisfaction among doctors in rural western China. *BMC Health Services Research*. 2017 Dec; 17(848):1-9 <https://doi.org/10.1186/s12913-017-2786-y>
14. Senek M, Robertson S, Ryan T, King R, Wood E, Taylor B and Tod A. Determinants of nurse job dissatisfaction - findings from a cross-sectional survey analysis in the UK. *BMC Nursing*. 2020; 19(88):1-10 <https://doi.org/10.1186/s12912-020-00481-3>
15. Salmond SW, Echevarria M. Healthcare Transformation and Changing Roles for Nursing. *Orthopaedic Nursing*. 2018;36(1): 12-25. <https://doi.org/10.1097/NOR.0000000000000308>
16. Dehghan N, Omranifar A, Hosseini MR, Fathi S. Investigating the Relationship between Observance of Organizational Justice and Job Satisfaction of Employees (Case Study of a Military Organization). *Military Management Research Quarterly*. 2013;12(46):65-102
17. Lakatamitou I, Lambrinou E, Kyriakou M, Paikousis L & Middleton N. The Greek versions of the Team STEPPS teamwork perceptions questionnaire and Minnesota satisfaction questionnaire "short form". *BMC Health Services Research*. 2020; (20) 587:1-10 <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05451-8>
18. Azadi R, Eydi H. The Effects of Social Capital and Job Satisfaction on Employee Performance with Organizational Commitment Mediation Role (Case Study, Youth and Sports Ministry). *Organizational Behavior Management in Sport Studies*. 2015;2(8):11-24 (in Persian)
19. Golipoor Khanmiri S, Khodaei A, Shirazi M, Naziri K. Evaluation of Association between Nurses' Spiritual Well-Being and Job Satisfaction in Educational-Therapeutic center Shohadaye Tabriz. *Medical Ethics and History of Medicine*. 2018; 11 (1) :220-230 (in Persian)
20. Lalitha Thirupura Sundari MA, Kathiravan C. A Study on Job Satisfaction among Female Nurses. *International Journal of Engineering and Management Research*. 2016; 6 (6):103-108.
21. Lee, HW and Lin, MC. A study of salary satisfaction and job enthusiasm - mediating effects of psychological contract. *Applied Financial Economics*. 2014; 24: 1577-1583

- <https://doi.org/10.1080/09603107.2013.829197>
22. Hee , OC., Ong,SH., Ping, LL., Kowang,TO and Fei,GF. Factors Influencing Job Satisfaction in the Higher Learning Institutions in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*.2019;9(2):10-20
<https://doi.org/10.6007/IJARBS/v9-i2/5510>
 23. Cooper, I., Heinsen,Ch and Diacin, m.(2018). Determinants of job satisfaction and dissatisfaction among practitioners employed in inter collegiate sport organizations. *Butler Journal of Undergraduate Research*. 2018;4(4): 51-66
 24. Berberoglu A. Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals.*BMC Health Services Research*. 2018; 18(1):399.
<https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
 25. Mousavi1 SZ, Shah Hosseini M.The relationship between organizational climate and job satisfaction with mental health of Shiraz university staff in 2014. *Pajouhan Scientific Journal*.2016;14(2):17-23(in Persian)
 26. Samia,A& Isaiah , O. Leadership style and jobsatisfaction. *Market Forces* ,2018; 8(1): 1-13. College of management science
 27. Djukic, Maja; Jun, Jin; Kovner, Christine; Brewer, Carol; Fletcher, Jason. Determinants of job satisfaction for novice nurse managers employed in hospitals. *Health Care Management Review*.2017; 42(2): 172-183
<https://doi.org/10.1097/HMR.000000000000102>
 28. Sarafis P, Rousaki E, Tsounis A, Malliarou M, Lahana L, Bamidis P et al.The impact of occupational stress on nurses' caring behaviors and their health related quality of life. *BMC Nursing*.2016;15(56):2-9.
<https://doi.org/10.1186/s12912-016-0178-y>
 29. Modjtahedzadeh SM, Holakouie N, Nematollahi Sh, Mazarei AH. Prevalence of Overweight and Obesity in the Personnel of Abadan Oil Refinery and Factors Related to It. *Scientific Journal of School of Public Health and Institute of Public Health Research*.2017;15(1):35-46(in Persian)
 30. Jafar Jalal E, Joolae S , Hajibabae F, Bahrani N. Evaluating the relationship between nurse's occupational satisfaction and patient's satisfaction with nursing service, *Iranian Journal of Nursing Research*. 2015; 10(36): 25-34(in Persian)
 31. Kalisch BJ و Lee H and Rochman M. Nursing staff teamwork and job satisfaction.*Journal of nursing management*.2010; 18: 938-947.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01153.x>
 32. Tovar A, Must A, Metayer N, Metayer N, Gute MD, Pirie A et al. Immigrating to the US: What Brazilian, Latin American and Haitian Women Have to Say About Changes to Their Lifestyle That May be Associated with Obesity. *Journal of Immigrant and Minority Health*. 2013 ; 15(2): 357-364.
<https://doi.org/10.1007/s10903-012-9665-8>
 33. Aghakhani N, Cheraghi R, Alinejad V, Baghaei R. Prevalence and factors of occupational accidents in nurses of educational and treatment centers of Uremia university of medical sciences, Uremia. *Nursing And Midwifery Journal*.2017; 15 (4) :270-280(in Persian)
 34. Glisson C. The Role of Organizational Culture and Climate in Innovation and Effectiveness. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*.2016; 39(4): 245-250.
<https://doi.org/10.1080/23303131.2015.1087770>
 35. Suzanne, M and Waddil -Goud. Stress, Fatigue, and Burnout in Nursing. *Journal of Radiology Nursing*.2019; 38(1): 44-46
<https://doi.org/10.1016/j.jradnu.2018.10.005>
 36. Hsu Hui-Chuan. Age differences in work stress, exhaustion, well being and related factors from on ecological perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*.2019;16(50):2-15
<https://doi.org/10.3390/ijerph16010050>