

# Relationship between occupational stress and job satisfaction among Iranian obstetricians

M. Rajaei, MD<sup>1</sup>      H. Haghighi, MSc<sup>2</sup>      S. Dadipoor, MSc Student<sup>3</sup>      S. Fallaghi, PhD Student<sup>4</sup>  
M. Salimi, BSc Student<sup>5</sup>      M. Sareghi Brojeni, BSc Student<sup>6</sup>      M. Naderi zadeh, BSc Student<sup>6</sup>  
S.A. Alavi, Medical Student<sup>7</sup>      A.A. Hesam, MSc Student<sup>8</sup>      M. Salimi, BSc Student<sup>9</sup>      S. Fahhahi, MSC<sup>10</sup>  
M. Zamani, BSc<sup>11</sup>

Associate Professor Department of Obsterics and Gynecology<sup>1</sup>, MSc Student of Educational Health<sup>3</sup>, PhD Student of Molecular Medicine<sup>4</sup>, Research Center for Reproductive Health and Infertility, Hormozgan University of Medical Sciences, Bandar Abbas, Iran. BSc Student of Nursing<sup>5</sup>, BSc Student of Operating Room<sup>6</sup>, Medical Student<sup>7</sup>, MSc of Psychiatric Nursing<sup>10</sup>, Student Research Committee, Hormozgan University of Medical Sciences, Bandar Abbas, Iran. MSc of Family Counseling<sup>2</sup>, BSc Student of Management Executive<sup>9</sup>, Hormozgan University, Bandar Abbas, Iran. MSc Student of Cliniucal Psychology<sup>8</sup>, Islamic Azad University, Bandar Abbas :Branch, Iran.

(Received 17 Nov, 2012    Accepted 17 Apr, 2013)

## ABSTRACT

**Introduction:** Positive consequences of job satisfaction promote prosperity, physical and mental health and increase rate of training and qualifications. The present study intends to evaluate relationship between occupational stress and job satisfaction among obstetrician.

**Methods:** The assessed populations in this descriptive study consist of obstetrician. 130 samples, using convenience sampling, were selected. HSS-35 (Hospital Stress Scale) and Smith Job satisfaction questionnaires were used for evaluation of obstetricians' stress. The collected data was analyzed by SPSS statistical software.

**Results:** Findings indicated that components and criteria of occupational stress could significantly predict job satisfaction and determine 79% of job satisfaction variations. Friedman test showed that in the opinion of participations, of components of job satisfaction, occupational features are in first stage, salaries in the second, occupational condition in the third and professional stands in the fourth stage. The finding also clarified that 40 years old and younger obstetrician had more job satisfaction in comparison with 41 to 50 and 51 to 60 years old obstetrician.

**Conclusion:** Occupational stress obviously is one of the negative factors which can affect job satisfaction.

**Key words:** Occupational Stress – Job Satisfaction – Obstetrician

*Correspondence:*

M. Salimi, BSc Student,  
Student Research Committee,  
Hormozgan University of  
Medical Sciences,  
Bandar Abbas, Iran  
Tel: +98 935 228 4925  
Email:  
aria.salimi@yahoo.com

## بررسی رابطه بین استرس شغلی و رضایت شغلی در میان پزشکان متخصص زنان

دکتر مینو رجایی<sup>۱</sup> حمید حقیقی<sup>۲</sup> سکینه دادی‌پور<sup>۳</sup> صغری فلاحی<sup>۴</sup> مرتضی سلیمی<sup>۵</sup> مسعود شارق‌بیروجنی<sup>۶</sup> محمد نادری‌زاده<sup>۶</sup> سیدعلی علوی<sup>۷</sup> علی‌اکبر حسام<sup>۸</sup> مجتبی سلیمی<sup>۹</sup> سکینه فلاحی<sup>۱۰</sup> مهناز زمانی<sup>۱۱</sup>

<sup>۱</sup> دانشیار گروه زنان و زایمان، <sup>۲</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد آموزش بهداشت، <sup>۳</sup> دانشجوی دکتری تخصصی طب مولکولی، مرکز تحقیقات بهداشت باروری و ناباروری، <sup>۴</sup> دانشجوی کارشناسی پرستاری، <sup>۵</sup> دانشجوی کارشناسی اتاق عمل، <sup>۶</sup> دانشجوی پزشکی، <sup>۷</sup> کارشناس ارشد روانپرستاری، کمیته تحقیقات دانشجویی، دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان <sup>۸</sup> کارشناس ارشد مشاوره خانواده، <sup>۹</sup> دانشجوی کارشناسی مدیریت اجرایی، دانشگاه هرمزگان <sup>۱۰</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس

مجله پزشکی هرمزگان سال هفدهم شماره سوم مرداد و شهریور ۹۲ صفحات ۲۲۹-۲۳۳

### چکیده

**مقدمه:** پیامدهای مثبت رضایت شغلی منجر به افزایش بهره‌وری، تضمین سلامت فیزیکی و روانی، و افزایش سرعت آموزش‌های مهارت‌های شغلی جدید می‌شود. بنابراین هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه استرس شغلی با رضایت شغلی می‌باشد.

**روش کار:** جامعه آماری در این مطالعه توصیفی کلیه پزشکان متخصص زنان می‌باشند. با روش نمونه‌گیری در دسترس، ۱۳۰ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده شامل پرسشنامه ۳۵ سوالی استرس بیمارستانی شامل پنج مولفه استرس شغلی (عوامل آرگونومیک، ابهام، نوبت کاری، عوامل شیمیایی و کم باری نقش) و پرسشنامه ۴۵ سوالی رضایت شغلی اسمیت و هیولین بود. داده‌ها پس از جمع‌آوری با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

**نتایج:** یافته‌ها مشخص کرد که پنج مؤلفه‌های استرس شغلی، می‌تواند به طور معنی‌داری رضایت شغلی را پیش‌بینی کنند که در مجموع ۱۷٪ از واریانس متغیر رضایت شغلی را تبیین می‌نمایند. نتایج آزمون فریدمن نشان داد که از دیدگاه شرکت‌کنندگان مؤلفه‌های رضایت شغلی به ترتیب ویژگی شغل دارای رتبه اول، حقوق و مزایا رتبه دوم، شرایط کار رتبه سوم و ارتقاء شغلی در رتبه چهارم قرار دارند. متخصصان زیر ۴۰ سال از رضایت شغلی بالاتری نسبت به گروه‌های سنی ۴۱ تا ۵۰ سال و ۵۱ تا ۶۰ سال برخوردار بودند.

**نتیجه‌گیری:** به نظر می‌رسد استرس شغلی یکی از عوامل تأثیرگذار منفی در رضایت شغلی در بین پزشکان متخصص زنان می‌باشد.

**کلیدواژه‌ها:** استرس شغلی - رضایت شغلی - پزشکان زنان

نویسنده مسئول:  
مرتضی سلیمی  
کمیته تحقیقات دانشجویی دانشگاه  
علوم پزشکی هرمزگان  
بندرعباس - ایران  
تلفن: ۴۹۲۵ ۲۲۸ ۹۲۵+۹۸  
پست الکترونیکی:  
aria.salimi@yahoo.com

دریافت مقاله: ۹۱/۸/۲۷ اصلاح نهایی: ۹۱/۱۲/۱۰ پذیرش مقاله: ۹۲/۱/۲۸

### مقدمه:

ناشی از شغل، استرسی است که فرد معین بر سر شغل معینی به آن دچار می‌شود (۹-۴).

استرس شغلی دارای ابعاد متفاوتی است از جمله می‌توان به مواردی همچون عوامل آرگونومیک، گرانباری نقش، بی‌کفایتی (کم باری)، ناساگاری نقش، ابهام نقش، روابط با مافوق، روابط با همکار، نوبت کاری، عوامل فیزیکی، عوامل شیمیایی و عوامل بیولوژیکی اشاره نمود (۱۰، ۱۱).

پژوهش‌ها درباره استرس و رضایت شغلی در کادر درمان مشخص کرده که بین استرس و رضایت شغلی در این افراد رابطه معنی‌داری وجود دارد (۵). نتایج پژوهش‌ها همچنین نشان داده بین متغیرهای سن، سمت شغلی، سطح تحصیلات، سابقه

رضایت شغلی در قلمرو خدمات پزشکی و بیمارستانی، همواره مورد توجه پژوهشگران بوده است، زیرا نیروی انسانی شاغل در این حوزه، سلامت جامعه را تضمین می‌کند (۱).

رضایت شغلی عبارت است از نگرش عمومی و کلی هر فرد نسبت به شغل خود و بنابراین کسی که رضایت شغلی او در حد بالایی قرار دارد، نسبت به حرفه خود نگرش مثبتی دارد (۳-۱). عوامل زیادی با رضایت شغلی ارتباط دارند. یکی از این موارد استرس شغلی می‌باشد. استرس شغلی را می‌توان روی هم جمع شدن عامل‌های استرس‌زا و مرتبط با شغل دانست که بیشتر افراد در فشارزا بودن آن اتفاق نظر دارند. به بیان دیگر استرس

کنند و به شرکت‌کنندگان در پژوهش اطمینان داده شد که از نظرات آنان صرفاً برای مقاصد پژوهشی استفاده خواهد شد. ابزارهای مورد استفاده شامل پرسشنامه دموگرافیک (شامل: سن، وضعیت تأهل، رتبه علمی، محل و سابقه خدمت)، پرسشنامه استرس شغلی بیمارستانی ۳۵ سوالی و پرسشنامه رضایت شغلی می‌باشد. روایی و پایایی پرسشنامه استرس شغلی بیمارستانی در سال ۱۳۸۷ در ایران مورد بررسی قرار گرفت که ضریب همسانی درونی آن با استفاده از آلفا کرونباخ ۰/۸۴ بدست آمد. پرسشنامه رضایت شغلی نیز در سال ۱۳۷۹ روایی و پایایی مورد مطالعه قرار گرفت و آلفا کرونباخ آن ۰/۸۹ گزارش شد (۱۷). از نرم‌افزار SPSS 19 و از آمار توصیفی و استنباطی برای تجزیه و تحلیل اطلاعات استفاده شد.

همانگونه که توضیح داده شد یکی از تفاوت‌های عمده آزمونهای استدلال بالینی با سایر آزمونها، نحوه تصحیح آنهاست. این تفاوت باعث شد حداکثر نمره‌ای که می‌توان از آزمون نکات کلیدی بدست آورد ۴۴ باشد؛ در حالی که حداکثر نمره در آزمون چهارجوابی پایان بخش داخلی ۲۰ است. برای صحیح بودن مقایسه نمره حاصله از آزمون نکات کلیدی را بر ۲/۲ تقسیم کردیم. در انتها برای تحلیل آزمون نکات کلیدی از آزمون‌های توصیفی (میانگین، انحراف معیار و میانه) و آزمون تحلیلی (t-test) استفاده شد. همبستگی آزمون نکات کلیدی با آزمون چهارگزینه‌ای محاسبه شد. پایایی آزمون نکات کلیدی با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد. ضریب دشواری سوالات با روش ویتی و سایرین تعیین شد و ضریب همبستگی هر سوال با کل آزمون به عنوان شاخص ضریب تمیز، مورد بررسی قرار گرفت.

### نتایج:

یافته‌های توصیفی نشان داد ۷۶/۲ درصد از نمونه پژوهش را پزشکانی تشکیل می‌دادند که در کلان شهرها کار می‌کردند و ۲۳/۸ درصد از آنان در شهرهای کوچک کار می‌کردند. همچنین ۲۳/۸ درصد از شرکت‌کنندگان پژوهش استادیار، ۱۳/۸ درصد دانشیار، ۱/۵ استاد و ۶۰/۸ نیز پزشکان متخصص غیرهئیت علمی بودند.

کار، انجام اضافه کاری، نوع اضافه کاری، نوع مسکن و شرکت در دوره‌های بازآموزی با رضایت شغلی ارتباط معنی‌داری را نشان داد (۶/۷). بنابراین استرس شغلی و رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آنها از جمله مهم‌ترین موضوعات اجتماعی است که در دو دهه گذشته مورد توجه بسیاری از محققان و روان‌شناسان قرار گرفته است (۱۲-۱۰). مراقبت‌های پزشکی از حرفه‌های بسیار پر استرس محسوب می‌شود. این استرس در بین متخصص زنان به دلیل ساعات طولانی کار، محیط آشفته کار و شکایت‌های قضایی ناشی از معالجه غلط بسیار حساس‌تر است (۱۵-۱۳). پژوهش‌های زیادی نشان داده است که مشاغلی که با سلامت مردم سروکار دارند، از مشاغل پر استرس محسوب می‌شوند (۸،۹،۱۴،۱۵،۱۶). پژوهش‌های مذکور تنها به بررسی رضایت یا استرس شغلی پرداخته‌اند و این دو متغیر یکجا و آن هم در بین گروه متخصصین زنان کمتر مورد بررسی قرار گرفته‌اند. بنابراین پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین استرس شغلی و رضایت شغلی در بین پزشکان متخصص زنان می‌پردازد. به همین جهت پژوهشگران مطالعه حاضر برآنند تا با بررسی ارتباط بین استرس شغلی و رضایتمندی شغلی در میان پزشکان متخصص زنان زمینه را برای اقدامات بعدی جهت ارتقا سیستم درمانی فراهم آوریم.

### روش کار:

این پژوهش از نوع تحقیقات توصیفی است. از آنجایی که برآورد دقیقی از جامعه آماری پزشکان متخصص زنان کشور میسر نبود، لذا استفاده از روشهای نمونه‌گیری احتمالی مقدور نبود. بنابراین از روش نمونه‌گیری غیرتصادفی (نمونه‌گیری در دسترس) استفاده شد. برخی از صاحب‌نظران معتقدند که حداقل حجم نمونه در پژوهش‌های همبستگی ۳۰ نفر است. برای تحقیقات پیمایشی در هر یک از زیرگروه‌های اصلی که پاسخ آنها مورد تجزیه و تحلیل قرار خواهد گرفت، ۱۰۰ نفر و برای هر یک از زیرگروه‌های فرعی ۲۰ تا ۵۰ نفر می‌باشد (۱۰). بنابراین در پژوهش حاضر ۱۳۰ نفر به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شده است.

نمونه پژوهش حاضر از بین پزشکان متخصص زنان که در سمینارهای علمی که در سال ۹۱-۹۰ شرکت کرده بودند، انتخاب شدند. جنس کلیه شرکت‌کنندگان در پژوهش زن بود. محقق به همراه دو همکار دیگر با رجوع به هر پزشک متخصص زنان از آنان خواست در صورت تمایل پرسشنامه پژوهشی را تکمیل

## جدول شماره ۱- مقادیر ضرایب رگرسیونی و همبستگی چندگانه بین مؤلفه‌های استرس شغلی و رضایت شغلی

کامها	متغیرها	$\beta$	T	P-value	R	$R^2$
مدل اول	عوامل ارگونومیکی	۰/۷۶	۱۰/۳۹	۰/۰۱	۰/۷۶	۰/۵۹
مدل دوم	عوامل ارگونومیکی	۰/۵۴	۹/۸۱	۰/۰۱	۰/۸۴	۰/۷۱
	ابهام نقش	۰/۴۱	۷/۴۵	۰/۰۱		
مدل سوم	عوامل ارگونومیکی	۰/۳۹	۶/۷۴	۰/۰۱	۰/۸۷	۰/۷۷
	ابهام نقش	۰/۳۹	۷/۶۹	۰/۰۱		
	نوبت کاری	۰/۲۸	۵/۴۱	۰/۰۱		
مدل چهارم	عوامل ارگونومیکی	۰/۳۸	۶/۸۲	۰/۰۱	۰/۸۸	۰/۷۸
	ابهام نقش	۰/۳۲	۵/۷۷	۰/۰۱		
	نوبت کاری	۰/۳۰	۵/۸۹	۰/۰۱		
	عوامل شیمیایی	۰/۱۳	۲/۷۵	۰/۰۱		
مدل پنجم	عوامل ارگونومیکی	۰/۳۲	۵/۴۰	۰/۰۱	۰/۸۹	۰/۷۹
	ابهام نقش	۰/۱۹	۲/۹۳	۰/۰۱		
	نوبت کاری	۰/۳۰	۵/۹۰	۰/۰۱		
	عوامل شیمیایی	۰/۱۴	۳/۰۱	۰/۰۱		
	بی‌کفایتی	۰/۲۰	۲/۹۶	۰/۰۱		

دارای رتبه اول، حقوق و مزیا دارای رتبه دوم، شرایط کار دارای رتبه سوم و ارتقاء شغلی در پایین‌ترین مرتبه قرار دارد که این رتبه‌بندی از نظر آماری معنی‌دار می‌باشد ( $P=0/01$ ).

برای بررسی تفاوت رضایت شغلی برحسب سن در میان پزشکان متخصص زنان، از آزمون تحلیل واریانس یک راهه استفاده شد. نتایج نشان داد که تفاوت معنی‌داری در رضایت شغلی گروه‌های مختلف سنی وجود دارد ( $P < 0/01$ ) و آزمون تعقیبی شفه نشان می‌دهد که پزشکان متخصص زنان زیر ۴۰ سال از رضایت شغلی بالاتری نسبت به پزشکان متخصص زنان ۴۱ تا ۵۰ سال و ۵۱ تا ۶۰ سال برخوردارند.

## بحث و نتیجه‌گیری:

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین استرس شغلی با رضایت شغلی در بین پزشکان متخصص زنان انجام شد. نمونه پژوهش حاضر را ۱۳۰ نفر زن تشکیل می‌داد. تحلیل رگرسیونی رابطه معنی‌داری بین مؤلفه‌های استرس شغلی با رضایت شغلی نشان داد که از میان ده مؤلفه استرس شغلی (عوامل ارگونومیکی، گرانباری نقش، بی‌کفایتی، نازسازگاری نقش، ابهام نقش، روابط با همکار، روابط با مافوق، نوبت کاری، عوامل فیزیکی و عوامل شیمیایی) در مجموع پنج مؤلفه عوامل ارگونومیکی، ابهام نقش، نوبت کاری، عوامل شیمیایی و

تجزیه و تحلیل ارتباط بین مؤلفه‌های استرس شغلی با مؤلفه‌های رضایت شغلی به کمک آزمون رگرسیون نشان داد که پنج مؤلفه عوامل ارگونومیکی، ابهام نقش، نوبت کاری، عوامل شیمیایی و بی‌کفایتی، متغیرهای هستند که پیش‌بینی‌کننده معنی‌داری برای رضایت شغلی محسوب می‌شوند. این پنج مؤلفه ۷۹ درصد از تغییرات متغیر رضایت شغلی را تبیین می‌نمایند و از خورده مقیاس‌هایی می‌باشند که هر یک به تنهایی یکی از جنبه‌های استرس را نشان می‌دهد.

## جدول شماره ۲- میانگین وزنی و رتبه مؤلفه‌های رضایت

## شغلی

ردیف	مؤلفه‌های رضایت شغلی	میانگین وزنی	میانگین رتبه
۱	ویژگی شغلی	۳	۲/۸۱
۲	ارتقا شغلی	۲/۶۷	۲/۲۵
۳	حقوق و مزایا	۲/۸۰	۲/۵۱
۴	شرایط کار	۲/۹۲	۲/۴۳

برای تجزیه و تحلیل اهمیت ویژگی‌های رضایت شغلی در نظر پزشکان متخصص زنان، از آزمون فریدمن استفاده شد. این آزمون زمانی به کار می‌رود که چندین عامل مختلف در مورد تک تک افراد نمونه به کار رفته باشند و قصد داشته باشیم تفاوت مشاهده شده در پاسخ آنها به موقعیت‌های مختلف را آزمون کنیم. نتایج نشان داد که از دیدگاه پزشکان متخصص زنان ویژگی شغل

نقش رابطه منفی با رضایت شغلی دارند. به نحوی که با افزایش شدت این متغیرها رضایت شغلی کاهش می‌یابد.

بررسی ترتیب اهمیت مؤلفه‌های رضایت شغلی در بین پزشکان متخصص زنان نشان داد که از دیدگاه پزشکان متخصص زنان ویژگی شغل دارای رتبه اول، حقوق و مزایا دارای رتبه دوم، شرایط کار دارای رتبه سوم و ارتقاء شغلی در پایین ترین مرتبه قرار دارد. این یافته را براساس تئوری کینزبرگ و همکاران می‌توان تبیین نمود که تئوری کینزبرگ به دو عامل درونی و بیرونی در رضایت شغلی اشاره می‌کند. رضایت درونی فرد که از شغلش حاصل می‌شود شامل مواردی همچون اشتغال به کار و فعالیت و مشاهده پیشرفت و ترقی و ظهور بروز توانایی‌های خود می‌شود. رضایت بیرونی از قبیل شرایط محیط کار، میزان دستمزد و پاداش، نوع کار و روابط بین همکاران را می‌توان نام برد. به عقیده کینزبرگ و همکاران رضایت کلی نتیجه تعامل بین رضایت درونی و بیرونی است که نتایج پژوهش حاضر نیز مؤید همین مطلب است.

نتایج بررسی نشان داد که با افزایش سن رضایت شغلی کاهش می‌یابد و متخصصان با سنین پایین‌تر (زیر ۴۰ سال) رضایت شغلی بیشتری را نسبت به متخصصان سنین بالاتر (در دامنه ۴۱ تا ۵۰ سال و ۵۱ تا ۶۰ سال) گزارش نمودند. این یافته با یافته‌های عبادی و همکاران که به بررسی رضایت شغلی در بین پزشکان عمومی دارای مطب شهر تهران پرداختند، هم‌خوان نیست (۷). چرا که در پژوهش عبادی و همکاران مشخص گردید پزشکان عمومی مسن‌تر به علت دارا بودن موقعیت شغلی مناسب‌تر و رفاه نسبی بالاتر، از شغل خود رضایت بیشتری دارند. نکته‌ای که در خصوص این عدم هم‌خوانی یافته پژوهش باید ذکر کرد این است که پژوهش حاضر متمرکز بر گروه زنان بود ولی پژوهش عبادی و همکاران متمرکز بر پزشکان عمومی بود. بنابراین به نظر می‌رسد دو عامل جنسیت و سطح تحصیلات افراد موجب عدم تطابق این یافته پژوهشی شده است. از سوی دیگر می‌توان گفت یافته‌های این پژوهش با یافته‌های منجمد و همکاران و روث و همکاران همسو است چرا که آنان در پژوهش خود نشان دادند که سن یکی از عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی است (۶، ۱۵).

با توجه به پیش‌بینی‌کنندگی مؤلفه‌های استرس شغلی (عوامل آرگونومیکی، ابهام، نوبت کاری، عوامل شیمیایی و کم باری نقش)، توجه به این مؤلفه‌های استرس‌زا برای ارتقاء رضایت شغلی پزشکان متخصص زنان ضرورت دارد. چرا ارتقای

بی‌کفایتی، ۷۹ درصد از تغییرات ملاک رضایت شغلی را تبیین می‌کنند. از یافته‌های مهم این پژوهش این بود که عوامل آرگونومیکی بیشترین سهم را در پیش‌بینی رضایت شغلی داشتند. در تبیین یافته پژوهش می‌توان گفت که عواملی آرگونومیکی همچون تطبیق شرایط روانی و جسمانی با محیط کار، قابلیت‌های فرد و الزامات شغلی، صدمات اسکلتی عضلانی مرتبط با کار و آنالیز وضعیت‌های بدنی به دلیل اینکه با آسیب‌های شغلی مرتبط هستند، از نظر پزشکان متخصص زن بیشترین رابطه را با رضایت شغلی در حرفه آنان دارد.

در مرتبه دوم متغیر ابهام نقش از مؤلفه‌های استرس شغلی، پیش‌بینی‌کننده معنی‌داری برای رضایت شغلی محسوب می‌شود. در خصوص این یافته پژوهش می‌توان گفت که پزشکان متخصص زنان به وضعیتی اشاره می‌کنند که در آن پاره‌ای از اطلاعات لازم برای انجام شغل نارسا یا گمراه‌کننده‌اند، در نتیجه فرد نمی‌داند که چه انتظاری از وی برای انجام شغلش دارند. به همین دلیل می‌توان آن را به عنوان منبعی برای استرس شغلی مرتبط با رضایت شغلی دانست. در مرتبه سوم متغیر نوبت کاری از مؤلفه‌های استرس شغلی است که پیش‌بینی‌کننده معنی‌داری برای رضایت شغلی است. عوامل شیمیایی به عنوان چهارمین عامل پیش‌بینی‌کننده در مدل رگرسیونی برای رضایت شغلی شناخته شد. می‌توان گفت که در معرض قرار گرفتن مواد شیمیایی، که در محیط کار از آن استفاده می‌شود از علل بالقوه ایجاد استرس هستند (۱۷).

بی‌کفایتی، متغیر دیگری است که در مرتبه پنجم در مدل رگرسیونی پیش‌بینی‌کننده معنی‌داری برای رضایت شغلی است. در این متغیر پزشکان متخصص زنان معتقدند که از مهارت‌های آنان به طور تمام و کمال استفاده نمی‌شود. به نظر می‌رسد پس از سالها تحصیل و داشتن تخصص در حوزه‌های پزشکی انتظار فرد از استفاده از مهارت‌هایش در جامعه بالا می‌رود. بنابراین هر گونه مشکل جدی که باعث عدم استفاده از مهارت فرد در حوزه کاری‌اش شود، به منبعی برای استرس شغلی و عدم رضایت شغلی محسوب می‌گردد.

یافته‌های این پژوهش با یافته‌های غفوریان، قاسمی و ابراهیمی، جونیور و باترام، عابدی و همکاران و مرائی و همکاران همسو است (۴، ۵، ۷، ۱۲). به طور مثال جونیور و باترام در پژوهش خود دریافته‌اند که بین استرس و رضایت شغلی در پرستاران رابطه معنی‌داری وجود دارد. به نحوی که بعضی از ابعاد استرس شغلی از قبیل بی‌کفایتی، ناسازگاری نقش و ابهام

پژوهش، امکان تحریف پاسخ برخی سوالات از سوی پاسخ‌دهندگان و عدم دقت در پاسخگویی به پرسش‌های پرسشنامه، محدود بودن نمونه پژوهش به گروه زنان و کم بودن حجم نمونه (۱۳۰ نفر) و عدم بررسی سایر متغیرهای استرس‌زا (شرایط خانوادگی، دور بودن از والدین، و اجبار به گذارندن تعهدات قانونی) و تأثیرگذار بر رضایت شغلی نام برد.

#### سیاسگزاری:

بدینوسیله از معاونت محترم پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی بندرعباس که با نهایت همکاری بستر این پژوهش را فراهم نمودند، سپاسگزاری می‌شود. همچنین از پزشکان متخصص زنان که در پژوهش حاضر شرکت داشتند تشکر و قدردانی می‌شود.

رضایت شغلی موجبات افزایش بهره‌وری، تعهد سازمانی، تضمین سلامت فیزیکی و روانی، افزایش رضایت از زندگی و افزایش و سرعت آموزش‌های مهارت‌های شغلی جدید را فراهم می‌آورد. از سوی دیگر به نظر می‌رسد توجه به استرس‌های شغلی و شناسایی آن می‌تواند از پیامدهای مخرب آن نظیر اضطراب، بی‌خوابی، تحریک پذیری، ناتوانی در تمرکز، مشکلات جسمی از قبیل اختلالات قلبی و عروقی و مشکلات معده و غیره را در میان نیروهای متخصص پیشگیری نمود. افزایش حمایت‌های شغلی از پزشکان متخصص زنان و فراهم آوردن خدمات مشاوره‌ای و روان‌شناختی در این زمینه نیز می‌تواند کمک مؤثری برای کاهش استرس‌های شغلی شود. بنابراین برای مطالعات آتی پیشنهاد می‌شود مطالعات پیچیده‌تری مثلاً با روش مدل‌یابی معادلات ساختاری برای بررسی متغیرهای اثرگذار رضایت شغلی انجام شود.

این پژوهش نیز از محدودیت‌های خاصی برخوردار بود. از محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به غیرتصادفی بودن نمونه

## References

## منابع

- Habib S, Shirazi MA. Job satisfaction and mental health among the employees of a general hospital. *Iranian journal of psychiatry and Clinical psychology*. 2003;8:64-73. [Persian]
- Robbins SP. *Essentials of organizational behavior*. London: Prentice Hall Press; 2005.
- Abedi K, Zare M, Barkhordari A, Halvani GH. The investigation of job stress and job satisfaction among workers and its relation to indivisual factors and non fatal injuries. *Journal of Jahrom Medical School*. 2007;2:10-20. [Persian]
- Marai M. Job satisfaction among culture unit personnel of Esfahan. Department of management and planing. 1999 [Persian]
- Bartram T, Joiner TA, Stanton P. Factors affecting the job stress and job satisfaction of Australian nurses: implications for recruitment and retention. *Contemp Nurse*. 2004;17:293-304.
- Monjamed Z, Ghorbani T, Mostofian F, Oveysipour R, Nakhostpandi S, Mahmmodi M. A nationwide study of level of job satisfaction of nursing personal in Iran. *The Journal of Faculty of Nursing and Midwifery*. 2005;10:39-48. [Persian]
- Ebadi M, Montazeri A, Azin SA, Shahid Zade A, Harirchi AM, Baradaran Moghadam HR, et al. Job satisfaction among general practitioners in private clinics in Tehran, Iran. *Payesh Journal*. 2005;4:189-195. [Persian]
- Shakir S, Ghazali A, Shah IA, Zaidi SA, Tahir M. It job satisfaction among doctors working at teaching hospital of Bahawalpur, Pakistan. *J Ayub Med Coll Abbottabad*. 2007;19:42-45.
- Dasgupta H, Kumar S. Role stress among doctors working in a government hospital in Shimla. *European Journal of Social Sciences*. 2009;9:56-70.
- Shahriari M. *psychology of human factors*. Tehran: Zarbaf Asll Press; 2008. [Persian]

11. Khanifar H. Occupational stress and professional situations. *Rahbord Journal*. 2007;2:21-38. [Persian]
12. Ghafourian H, Ghasemi I, Ebrahimi M. Impact of occupational stress on job satisfaction. *Andishe Journal*. 2011;4:33-48. [Persian]
13. Caplan RP. Stress, anxiety, and depression in hospital consultants, general practitioners, and senior health service managers. *BMJ*. 1994;309:1261-1263.
14. Alves SL. A study of occupational stress, scope of practice, and collaboration in nurse anesthetists practicing in anesthesia care team settings. *AANA Journal*. 2005;73:443-452.
15. Roth SF, Heo G, Varnhagen C, Glover KE, Major PW. Occupational stress among Canadian orthodontists. *Angle Orthodontist*. 2003;73:43-50.
16. Smith PC. The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes. 1969.
17. Badaghi, Mazaher Hospital Occupational stress questionnaire, Azmoonyar poya institute. Iran, Tehran; 2012:11.