*Journal of Police Medicine*
Fall 2012; Vol. 1, No. 2: 97-103
Original Article

# Relationship between shift work and job satisfaction among military healthcare personnel

**Received:** 25 June 2012 **Revised:** 7 July 2012 **Accepted:** 31 July 2012

## ABSTRACT

Mohamad Gholami Fesharaki[1]*
Masoume Mohamadian[2]
Zohre Aghamiri[2]
Mehdi Habibi[3]
Somaye-Sadat Anvari[2]

[1]*Department of Biostatistics, Faculty of Medical Sciences, Tarbiat Modares University,*
[2]*Najmiye Hospital, Baghiyatallah University,*
[3]*Iran Helal Institute of Applied Science & Technology, Tehran, Iran*

***Background:*** The aim of the present study was to consider the relationship between Shift Work (SW) and Job Satisfaction (JS) among military healthcare personnel.

***Materials and Methods:*** This cross-sectional study was conducted on 301 workers from one of the military subspeciality hospitals in 2010, who were selected with stratified random sampling method. The tools used ifor data collection were standardize JSS job satisfaction questioner with 7 subscale included: "Pay and Benefit", "Supervision", "Nature of Work", "Communication", "Promotion", "Operating Procedures", "Coworker" and also a questioner including demographical variable. In this study we used descriptive statistics (mean, percent) and inferential statistics (ANOVA, Duncan Post hoc test) and for analysis of data we used SPSS programmer version 16.

***Results:*** Our sample consist of 301 subjects including 122 (40.5%) day Shift Workers (SWO), 65(21.6%) morning and afternoon SWO, 43 (14.3%) routine SWO and 71(23.6%) night SWO. Among all subscales of JS just JS (P=0.021) and two subscale "Pay and Benefit" (P=0.005) and "Operating Procedures" (P=0.009) show significant relationship with SW while others subscale did not. Day worker and morning and afternoon Shift Workers showed the highest JS rather than routine and night ones.

***Conclusion:*** Because night work and rotation work are known as the most important factor in dissatisfaction, modify these two factors should be considered in official guidelines.

***Keywords:*** Job satisfaction, Healthcare personnel, Military, Shift work.

*Corresponding Author:
Assistant Professor,
Department of Biostatistics,
Tel: (+98) 912 895 8088
Email: mohammad.gholami@modares.ac.ir

مجله طب انتظامی
پاییز ۱۳۹۱ – شماره ۱ – مسسلسل ۲– صفحات ۱۰۳-۹۷
مقاله تحقیقی

# رابطه بین نوبت کاری و رضایت شغلی در کارکنان خدمات درمانی نظامی

**تاریخ دریافت:** ۵ تیر ۱۳۹۱ **تاریخ اصلاح:** ۱۷ تیر ۱۳۹۱ **تاریخ پذیرش:** ۱۰ مرداد ۱۳۹۱

## چکیده

**مقدمه:** در این مقاله قصد داریم تا به مطالعه رابطه نوبت کاری و رضایت شغلی در کارکنان خدمات درمانی نظامی بپردازیم

**مواد و روشها:** این مطالعه بر روی ۳۰۱ نفر از کارکنان یک بیماران فوق تخصصی نظامی بصورت مقطعی در زمستان سال ۱۳۸۹ و با استفاده از نمونه گیری تصادفی طبقه ای انجام پذیرفته است. ابزار استفاده شده در این مطالعه عبارت از پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی JSS با ۷ زیر حیطه " حقوق و مزایا" ، " مدیریت" ، " طبیعت کار" ، " ارتباطات" ، " ارتقاء مقام" ، " ضوابط و شرایط کار"، " همکاران" و فرم اطلاعات دموگرافیک بود.در این تحقیق از روشهای آمار توصیفی (میانگین، نسبت) و استنباطی (تحلیل واریانس، آزمون تعقیبی دانکن) و برای تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS نسخه ۱۶ استفاده گردید.

**یافته‌ها:** جمعیت نمونه مورد مطالعه متشکل از ۳۰۱ نفر که ۱۲۲ نفر(۴۰/۵٪) روزکار کار، ۶۵ نفر(۲۱/۶٪) صبح و عصر کار، ۴۳ نفر (۱۴/۳٪) نوبتکار گردشی و ۷۱ نفر(۲۳/۶٪) شب کار بودند. نتایج این مطالعه بیانگر ارتباط مثبت معنی‌دار میان نوبت کاری با رضایت شغلی(p=۰/۰۲۱) ، و دو حیطه " حقوق و مزایا" (p=۰/۰۰۵) و " ضوابط و شرایط کار" (p=۰/۰۰۹) بوده است. ۵ حیطه دیگر با نوبت کاری رابطه معنی دار آماری نشان ندادند. روزکاران و صبح و عصرکاران بیشترین میزان رضایت را نسبت نوبت کار گردشی و شب کاران نشان دادند.

**نتیجه گیری:** با توجه به اینکه شب کاری و نوع چرخش مهمترین عامل در عدم رضایت نوبت کاران شناخته شده، اصلاح شیوه کار جهت تعدیل این دو عامل باید در دستورالعمل مسئولان قرار گیرد.

**محمد غلامی فشارکی**[۱*]
**معصومه محمدیان**[۲]
**زهره آقامیری**[۲]
**مهدی حبیبی**[۳]
**سمیه سادات انوری**[۲]

[۱] گروه آمار زیستی، دانشکده علوم پزشکی، دانشگاه تربیت مدرس،
[۲] بیمارستان فوق تخصصی نجمیه، دانشگاه علوم پزشکی بقیة الله (عج)،
[۳] موسسه آموزش عالی و معاونت آموزش و پژوهش جمعیت هلال احمر تهران، ایران

**[*]نویسنده مسئول:**
استاد یار آمار زیستی،
پست الکترونیک: mohammad.gholami@modares.ac.ir

**کلید واژه‌ها:** رضایت شغلی، کارکنان خدمات درمانی، نظامی ، نوبت کاری.

## مقدمه

سازمانهای بهداشتی درمانی به علت اهمیت وظیفه ای که در زمینه پیشگیری، مراقبت و درمان بر عهده دارند از جایگاه ویژه ای در جامعه برخوردار بوده و نارضایتی شغلی کارکنان این مراکز موجب پایین آمدن کیفیت خدمات ارائه شده و نارضایتی بیماران استفاده کننده از این خدمات آنان می‌شود [۱]. از طرف دیگر حرفه هایی مانند پرستاری، پزشکی، تاسیسات بیمارستانی و .. که به نوعی با کار در بیمارستان سر و کار دارند از جمله مشاغلی هستند که به سبب ماهیت خاص، دارای چرخش و تنوع در زمان کار می باشند. افراد شاغل در این گونه کارها ممکن است در طول روزهای هفته و درساعات مختلف از شبانه روز به کار بپردازند و یا این که مدت زمان طولانی را در بیمارستان یا محل کار خود به سر ببرند. وجود این نوبتهای کاری مختلف مانند شب‌کاری و اضافه کاری می‌تواند منجر به نارضایتی شغلی این افراد گردد [۲]. تحقیقات نشان داده است که کار در نوبتهای شبانه علاوه بر آثار فیزیولوژیکی، عوارض ذهنی و روانی نیز به دنبال خواهد داشت [۳, ۴]. همچنین افرادی که بطور مرتب در ساعات نامتعارف کار می کنند (نوبت کاران) نسبت به کسانی که در ساعات کاری متعارف کار می‌کنند بیشتر در معرض ابتلا به بیماریهای جسمی و روانی قرار می‌گیرند [۵]. از طرف دیگر تاثیر نوبت کاری بر رضایت شغلی در افراد شاغل در حیطه‌های نظامی که همواره در معرض خطر های بالا و غیر منتظره و همچنین استرس هستند، دو چندان می گردد [۶]. لازم به ذکر است، علی‌رغم اثرات منفی نوبت کاری و به خصوص نوبت کاری شب اینگونه کارها همچنان وجود داشته زیرا جوامع برای بقاء و پیشرفت خود به آنها نیاز دارند [۷].

**Journal of Police Medicine**
Fall 2012; Vol. 1, No. 2: 97-103

پژوهشها نشان داده اند که چرخشی بودن نوبت کاری بر سلامت جسمی–روانی، عدم تمرکز حواس، رضایت از شغل، غیبت از کار، میل ماندن در شغل و کارآیی حرفه ای تأثیر گزار می باشد [۷, ۸]، علاوه بر این کار چرخشی منبع بزرگی برای ایجاد و تعارض شغلی و خانوادگی است [۹] نتایج یک مطالعه بر روی ۴۱۹ پرستار نشان داد که ۵۳٪ از آنان معتقد بودند که مشاغلشان در خانواده اختلال ایجاد می‌کند [۱۰].

اما نوبت کاری چیست؟ در ابتدا باید گفت در زمینه نوبت کاری تعریف واحد و یکسانی وجود ندارد و طیف وسیعی از تعاریف در این زمینه موجود می باشد. به عبارتی، نوبت کاری یک الگوی غیر معمول کاری در مقایسه با روز کارها می‌باشد که انواع آن شامل نوبت کار دائمی، گردشی، گردشی رو به جلو و عقب و ... می شود [۱۱]. نتایج حاصل از مطالعات انجام شده بر روی ارتباط میان رضایت شغلی و نوبت کاری قطعی نبوده و گاه متناقض است. در مطالعه ای که بر روی ۵۵ نفر روزکار و ۵۷ نفر نوبت کار بصورت طولی انجام پذیرفت، نوبت کاری یکی از عوامل مهم در میزان رضایت شغلی افراد به شمار می‌رفت [۱۲]. این در حالیست که در مطالعه ای دیگر که بر روی ۳۴۸ نفر پرستار (روزکار، چرخشی روز و عصر، چرخشی روز، عصر و شب) انجام شد، بین نوبت کاری و رضایت شغلی رابطه معنی داری مشاهده نگردید [۱۳]. همچنین در مطالعه ای دیگر مشخص گردید که کار در نوبت کاری باعث کاهش عملکرد کاری، رضایت شغلی و کیفیت خدمات ارائه شده از سوی کادر درمانی می‌شود [۱۴].

برخی از مطالعات، مهمترین دلایل ترک خدمت پرستاران را نوع نوبت کاری،پایین بودن میزان رضایت شغلی، ساعات کار طولانی، شرایط نامساعد محیط کار و ضعف شیوه ارزشیابی ذکر نموده اند [۱۵، ۱۶]. نارضایتی شغلی در بین پرسنل پرستاری سبب گسستگی عاطفی، احساس افسردگی، خشم، کناره گیری و بی کفایتی می شود [۱۷]. بر اساس مطالعات انجام شده، بهبود و اصلاح شرایط و روابط کاری پرستاران از کاهش رضایت شغلی آنان جلوگیری کرده و سبب افزایش میزان آن می‌گردد [۱۸].

در مطالعه ای دیگر که بر روی کارکنان پلیس انجام پذیرفت مشخص گردید که چرخش نوبت کاری و زمان این چرخش از جمله مهمترین عوامل در افزایش نارضایتی این افراد می‌باشد [۸].

با توجه به آنکه نوبت کاری و نظامی بودن دو عامل افزایش دهنده نارضایتی و ایجاد عوارض سوء جسمانی، فیزیولوژیک و روانی حاد و مزمن در پرسنل می گردد و از آنجا که این کاهش رضایت باعث کاهش کیفیت خدمات کارکنان مراقبتهای بهداشتی و به دنبال آن سلامت و رضایت بیماران می‌شود، لذا تلاش برای بالا بردن سطح رضایت شغلی کارکنان این مراکز باید همواره مورد توجه مسئولان قرار گیرد. با توجه به اهمیت موضوع، مطالعه حاضر بر آن است تا بتواند در یک مطالعه مقطعی به بررسی ارتباط میان نوبت کاری و رضایت شغلی کارکنان خدمات درمانی بپردازد.

## مواد و روشها

این پژوهش از نوع مطالعات تحلیلی–مقطعی است. جامعه مورد مطالعه شامل کلیه پرسنل خدمات درمانی می‌باشد که با ملاکهای استخدام رسمی یا پیمانی، داشتن حداقل ۱ سال سابقه کار و عدم بازنشستگی، به مطالعه وارد و با ملاکهای عدم تمایل فرد برای حضور در مطالعه، وجود بیماری جسمی آشکار و یا روانی خاص از مطالعه خارج شدند. این مطالعه در سال ۱۳۸۹ و در یک بیمارستان فوق تخصصی نظامی انجام شد. حجم نمونه مورد مطالعه ۳۰۱ نفر بود که به روش طبقه‌ای از واحدهای بیمارستانی انتخاب شدند و جهت اندازه گیری رضایت شغلی از پرسشنامه رضایت شغلی JSS استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۳۶ سئوال و ۹ خرده مقیاس ۴ سئوالی می‌باشد که عبارتند از: "حقوق"، "ارتقاء مقام"، "مدیریت"، "مزایا"، "پاداش"، "ضوابط و شرایط کار"، "همکاران"، "طبیعت کار" و "ارتباطات (آگاهی از جریان امور)" [۱۹]. پاسخ های این پرسشنامه با یک مقیاس ۶ گزینه ای (خیلی مخالفم، مخالفم، کمی مخالفم، کمی موافقم، موافقم، خیلی موافقم) اندازه گیری می‌شود. مطالعات گذشته ضریب پایایی حیطه‌های این پرسشنامه را از ۰/۶۰ تا ۰/۹۱ گزارش نموده اند [۲۰]. غلامی و همکاران فرم ۸ حیطه‌ای این پرسشنامه (همه حیطه‌ها بجز حیطه پاداش) را در جامعه ایرانی استاندارد نموده و پس انجام تحلیل عاملی، آن را در قالب ۷ خرده مقیاس با عناوین " حقوق و مزایا" ، " مدیریت" ، " طبیعت کار" ، " ارتباطات"، " ارتقاء مقام" ، " ضوابط و شرایط کار" و " همکاران" ارائه کردند. ایشان همچنین پایایی این پرسشنامه را توسط روش آلفای کرونباخ مورد بررسی و ضرایب ۰/۵۷ تا ۰/۸۶را برای تک تک زیر حیطه ها و ضریب ۰/۸۶ را جهت پایایی کلی پرسشنامه گزارش نمودند و روایی این پرسشنامه با روشهای پیشگو و ساختار تایید کردند [۲۱]. در مطالعه حاضر علاوه بر پرسشنامه رضایت شغلی، از یک پرسشنامه محقق ساخته جهت جمع‌آوری اطلاعات جمعیت شناختی مانند سن، جنس، وضعیت تأهل، نوع عضویت، میزان تحصیلات، نوبت کاری، سمت و سابقه کاری استفاده شد.

در مطالعه حاضر پاسخ دهندگان بدون اجبار و با آرامش خاطر به سئوالات پرسشنامه که بدون نام بود پاسخ داده و در نهایت داده

| متغیرهای پیوسته | | نوبت کاری | | | | | | | | سطح معنی داری |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | گردشی | | شب کار | | صبح و عصر کار | | روزکار | | |
| | | میانگین | انحراف معیار | میانگین | انحراف معیار | میانگین | انحراف معیار | میانگین | انحراف معیار | |
| سن(سال) | | ۳۵/۰۵ | ۷/۴۷ | ۳۵/۱۶ | ۶/۸۰ | ۳۷/۱۶ | ۷/۲۵ | ۳۷/۴۴ | ۶/۶۰ | ۰/۰۶۳ |
| سابقه(سال) | | ۹/۳۴ | ۶/۴۲ | ۱۰/۳۱ | ۶/۹۰ | ۱۰/۹۹ | ۶/۶۰ | ۱۳/۴۴ | ۶/۶۰ | ۰/۰۰۱ |
| **متغیرهای گسسته** | | تعداد | درصد | تعداد | درصد | تعداد | درصد | تعداد | درصد | سطح معنی داری |
| جنسیت | مرد | ۱۲ | ۲۷/۹ | ۱۳ | ۱۸/۳ | ۱۶ | ۲۴/۶ | ۱۴ | ۱۱/۵ | ۰/۰۴۲ |
| | زن | ۳۱ | ۷۲/۱ | ۵۸ | ۸۱/۷ | ۴۹ | ۷۵/۴ | ۱۰۸ | ۸۸/۵ | |
| تحصیلات | زیر دیپلم تا دیپلم | ۱۰ | ۲۳/۳ | ۱۶ | ۲۲/۵ | ۱۵ | ۲۳/۱ | ۲۰ | ۱۶/۴ | ۰/۰۷۱ |
| | فوق دیپلم | ۸ | ۱۸/۶ | ۱۴ | ۱۹/۷ | ۱۲ | ۱۸/۵ | ۲۵ | ۲۰/۵ | |
| | لیسانس | ۲۰ | ۴۶/۵ | ۳۳ | ۴۶/۵ | ۱۷ | ۲۶/۲ | ۵۴ | ۴۴/۳ | |
| | فوق لیسانس و بالاتر | ۵ | ۱۱/۶ | ۸ | ۱۱/۳ | ۲۱ | ۳۲/۳ | ۲۳ | ۱۸/۹ | |
| نوع شغل | کاردان اتاق عمل و بیهوشی | ۶ | ۱۴ | ۸ | ۱۱/۳ | ۶ | ۹/۴ | ۸ | ۶/۶ | ۰/۰۰۸ |
| | پرستار | ۷ | ۱۶/۳ | ۳۰ | ۴۲/۳ | ۱۱ | ۱۷/۲ | ۳۹ | ۳۲ | |
| | ماما | ۶ | ۱۴ | ۲ | ۲/۸ | ۵ | ۷/۸ | ۵ | ۴/۱ | |
| | سایر | ۲۴ | | ۳۱ | ۴۳/۷ | ۴۲ | ۶۵/۶ | ۷۰ | ۵۷/۴ | |

**جدول ۱:** خلاصه اطلاعات توصیفی متغیر های مورد بررسی در مطالعه به تفکیک نوبت کاری.

های جمع آوری شده بصورت جمعی و نه فردی تحلیل گشت. داده‌ها با استفاده از روشهای آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار) و استنباطی (تحلیل واریانس، آزمون تعقیبی دانکن) در نرم افزار SPSS نسخه ۱۶ تجزیه و تحلیل شدند.

متغیر نوبت کاری در این مطالعه در چهار سطح روزکار، صبح کار و عصرکار، شب کار و گردشی تعریف گردید. روزکارها: از ۷ صبح تا ۲ بعد از ظهر و هر روز هفته، صبح کار و عصرکارها: از ۷ صبح تا ۷ شب و یک روز در میان، شب کارها : از ۲ بعداز ظهر تا ۷ صبح و دو روز در میان و گردش کارها: با توجه به نیاز به فرم روزکارها، صبح کار و عصرکارها و یا شب کارها فعالیت می نمایند.

## نتایج

نمونه مورد مطالعه متشکل از ۳۰۱ نفر بود که، ۲۴۶ نفر(۸۱/۷٪) زن و ۵۵ نفر(۱۸/۳٪) مرد بودند. از بین افراد شرکت کننده ۵۴ نفر (۱۷/۹٪) مجرد و ۲۴۷ نفر(۸۲۱/۱٪) متاهل بودند. از نظر متغیر سن ۱۴ (۴/۷٪) نفر زیر ۲۵ سال، ۱۹۱ (۶۳/۵٪) نفر بین ۲۶ تا ۴۰ سال و ۹۶ (۳۱/۹٪) نفر بالای ۴۰ سال سن داشتند. از نظر وضعیت سابقه کاری ۷۱ (۲۳/۶٪) نفر زیر ۵ سال، ۵۷ (۱۸/۹٪) نفر ۵ تا ۱۰ سال، ۸۱ ( ۲۶/۹٪) نفر بین ۱۱ تا ۱۵ سال و ۲۹ (۳۰/۶٪) نفر بیش از ۱۵ سال سابقه کار داشتند. ۶۱ نفر (۲۰/۳٪) زیر دیپلم تا دیپلم، ۵۹ نفر (۱۹/۶٪) فوق دیپلم، ۱۲۴ نفر (۴۱/۲٪) لیسانس و ۵۷ نفر (۱۸/۹٪) دارای تحصیلات فوق لیسانس به بالا بودند. از نظر نوع شغل، ۲۸ نفر(۹/۴٪) کاردان اتاق عمل و بیهوشی، ۸۷ نفر (۲۹/۱٪) پرستار، ۱۸ نفر (۶٪) ماما، ۴۸ نفر (۱۶/۱٪) پزشک عمومی و متخصص و ۱۱۸ نفر (۳۹/۵٪) را سایر گروههای کاری تشکیل می داد. از نظر متغیر نوبت کاری، ۱۲۲ نفر (۴۰/۵٪) روزکار، ۶۵ نفر (۲۱/۶٪) صبح و عصر کار، ۴۳ نفر (۱۴/۳٪) نوبت کار گردشی و بالاخره ۷۱ نفر(۲۳/۶٪) شب کار بودند. خلاصه‌ای از اطلاعات جمعیت شناختی اعضای نمونه به تفکیک نوع نوبت کاری در جدول ۱ آمده است. همانگونه که در این جدول مشخص شده، میان سه متغیر سابقه، جنسیت و نوع شغل با نوبت کاری رابطه معنادار وجود دارد. در جدول ۲ نیز رابطه بین نوبت کاری و رضایت شغلی نمایش داده شده است. همانگونه که اطلاعات این جدول نشان

**Journal of Police Medicine**
Fall 2012; Vol. 1, No. 2: 97-103

| | نوبت کاری | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | گردشی | | شب کار | | صبح و عصر کار | | روزکار | | کل | | |
| **حیطه ها** | میانگین | انحراف معیار | میانگین | انحراف معیار | میانگین | انحراف معیار | میانگین | انحراف معیار | میانگین | انحراف معیار | سطح معنی داری |
| مزایا و پرداخت | ۸/۳۴ | ۳/۵۷ | ۸/۲۹ | ۳/۱۵ | ۹/۸۲ | ۳/۱۲ | ۹/۶۶ | ۳/۳۶ | ۹/۱۸ | ۳/۳۴ | ۰/۰۰۵ |
| ارتقاء مقام | ۱۰/۸۵ | ۳/۲۸ | ۱۰/۱۳ | ۳/۰۸ | ۱۰/۲۵ | ۳/۵۹ | ۱۰/۴۵ | ۳/۰۰ | ۱۰/۴۴ | ۳/۱۹ | ۰/۷۰ |
| **مدیریت** | ۱۳/۵۹ | ۳/۹۰ | ۱۴/۸۳ | ۳/۹۰ | ۱۴/۷۲ | ۳/۷۲ | ۱۵/۶ | ۳/۱۱ | ۱۴/۷۲ | ۳/۵۷ | ۰/۱۳۷ |
| ضوابط و شرایط کار | ۸/۰۶ | ۳/۲۴ | ۸/۰۸ | ۲/۷۲ | ۹/۳۰ | ۲/۷۱ | ۹/۲۶ | ۳/۰۶ | ۸/۸۲ | ۲/۹۸ | ۰/۰۰۹ |
| همکاران | ۱۳/۷۹ | ۲/۱۸ | ۱۳/۸۷ | ۲/۴۴ | ۱۴/۱۸ | ۲/۶۰ | ۱۴/۷۵ | ۲/۵۱ | ۱۴/۲۸ | ۲/۴۹ | ۰/۰۴۴ |
| طبیعت کار | ۱۴/۶۴ | ۳/۹۹ | ۱۴/۳۹ | ۳/۵۷ | ۱۵/۱۴ | ۴/۰۳ | ۱۵/۰۴ | ۳/۳۲ | ۱۴/۸۵ | ۳/۶۳ | ۰/۰۵۷۱ |
| ارتباطات | ۱۱/۱۹ | ۳/۶۰ | ۱۱/۱۹ | ۳/۳۵ | ۱۱/۹۷ | ۳/۵۵ | ۱۲/۱۴ | ۲/۷۶ | ۱۱/۷۴ | ۳/۲۲ | ۰/۱۴۱ |
| رضایت شغلی کلی | ۹۰/۷۵ | ۱۷/۰۸ | ۹۱/۱۴ | ۱۴/۴۷ | ۹۶/۴۰ | ۱۶/۶۵ | ۱۳/۷۷ | ۱۳/۷۷ | ۹۴/۴۸ | ۱۵/۲۵ | ۰/۰۲۱ |

**جدول ۲:** رابطه نوبت کاری با رضایت شغلی و خرده مقیاسهای آن.

می‌دهد هر چند نوبت کاران صبح و عصرکار، دارای رضایت بیشتر در حیطه های " مزایا و پرداخت" و حیطه "ضوابط و شرایط کار" بودند اما در حیطه "همکاران" و همچنین رضایت کلی روزکاران دارای رضایت شغلی بیشتر بودند. نتایج آزمونهای تعیینی دانکن نشان داد که روزکاران و صبح و عصرکاران از نظر میزان رضایت و شب کاران و گردش کاران نیز از نظر میزان رضایت با یکدیگر مشابه بودند.

## بحث

نوبت کاری از جمله پدیده های اجتماعی است، که از گذشته وجود داشته و امروزه نیز به دلایل اقتصادی و فناوری های نوین بیشتر شده‌است. پدیده نوبت کاری در بسیاری از فعالیت های صنعتی، اقتصادی و خدماتی جز لاینفک ارائه خدمات است. الگوی نوبت کاری در موسسات خدماتی و تولیدی متفاوت بوده و باعث بر هم خوردن نظم در چرخه‌های طبیعی بدن می‌شوند. تنش ناشی از کار در شرایط نامناسب و شب کاری موجب مختل شدن خواب، استرس و کاهش کارایی می گردد [۲۲]. یکی از مراکزی که نوبت کاری جز لاینفک آن می باشد کار در حیطه‌های خدمات درمانی می‌باشد که میزان رضایت شغلی در کارکنان آنها تاثیر چشمگیر بر کیفیت ارائه خدمات می‌گذارد. از این رو مطالعه حاضر به بررسی چگونگی تاثیر گذاری نوبت کاری بر رضایت شغلی در کارکنان خدمات درمانی نظامی می‌پردازد.

در این مطالعه نوبت کاران صبح و عصرکار دارای رضایت بیشتر در حیطه های " مزایا و پرداخت" و حیطه "ضوابط و شرایط کار" بودند اما در حیطه "همکاران" و همچنین رضایت کلی روزکاران دارای رضایت شغلی بیشتر بودند. نتایج همچنین نشان دادند که روزکاران و صبح و عصرکاران از نظر میزان رضایت مشابه یکدیگر و شب کاران و گردش کاران نیز از نظر میزان رضایت با یکدیگر مشابه بودند که این نتایج با برخی از مطالعات هم‌خوانی دارد [۱۲, ۱۴] و با برخی دیگر متناقض است [۱۳]. مهمترین علل در مشاهده چنین رابطه ای را می‌توان بخاطر وجود شب کاری دانست. شب کارها و گردش کارها، در طول شب مشغول به فعالیت می‌باشند. همانگونه که مطالعات نشان می‌دهند، این نوع برنامه کاری علاوه بر آثار فیزیولوژیکی، عوارض ذهنی و روانی هم بدنبال دارد [۲۳, ۲۴]. نتایج بیشتر در این مطالعه نشان داد که نوبت کاران گردشی بعد از شب کاران بیشترین عدم رضایت را دارا می باشند که می‌توان علت آن را نوع چرخش دانست. مطالعات همچنین نشان داده‌اند که خستگی ناشی از کار در نوبت ثابت کمتر از نوبت چرخشی است [۲۵]. البته سرعت چرخش نوبت کار عامل مهمی است بطوری که با تغییر نوبت چرخش از ۷ روز به ۳ روز تقلیل خواب و بروز مسائل تغذیه در کارکنان مشاهده می‌شود [۲۵]. در این مطالعه مشخص شد که روزکارها از نظر تحصیلات، زمان کار و درآمد دارای شرایط بهتری نسبت به نوبت کاران بوده که این

خود دلیلی دیگر برای توجیه بیشتر بودن میزان رضایت شغلی روزکاران نسبت به نوبت کاران می باشد.
در پایان می توان به نقاط قوت این مطالعه اشاره کرد که عبارتند از: حجم مناسب نمونه، نحوه دقیق جمع آوری اطلاعات، بررسی رضایت شغلی کلیه کارکنان اعم از کادر اداری، کادر درمانی و پزشکان با استفاده از پرسشنامه JSS و کنترل متغیرهای مخدوشگر (سابقه و جنسیت) که با استفاده از آنالیز کواریانس محقق شد.

## نتیجه گیری

با توجه به اینکه شب کاری و نوع چرخش مهمترین عامل در عدم رضایت نوبت کاران شناخته شده، اصلاح شیوه کار جهت تعدیل این دو عامل باید در دستورالعمل مسئولان قرار گیرد.

## منابع

1. Ranai-Eshkini F. Study of directors, managers and head nurses job satisfaction and related factors in Rasht hospitals, in Medical School. 2000. A MA thesis. Tehran Medical Sciences University: Tehran.

2. Nazarpour S, Mehrabizadeh-Honarmand M, Enayeti S. Comparison of mental health of shift working nurses. Jundishapur Scientific Medical Journal 2007; 6: 431-438. (Persian)

3. Colligan MJ, Smith MJ, Hurrell JJ. Shiftwork: A record study approach. Behav Rese Meth Instrumen 1979; 11: 5-8.

4. Culebras A. Sleep disorders and neurological disease. New York. Delacorte Press 2007.

5. Folkard S, Harington B. A study of health care workers. Handbook of occupational health psychology. Baltimore. MPI United Book Press 2000.

6. Azad-Marzabadi E, Gholami-Fesharaki M. Effective factors on job stress in military personnel. Iranian Journal of Military Medicine 2011; 13: 1-6. (Persian)

7. Monk T, Folkard S. Making Shift work Tolerable. 2nd ed. London.Taylor and Francice 1992.

8. Demeroutie E, Geurts S, Bakker A. The impact of shiftwork on work-home conflict, job attitudes and health. Ergonomics 2004; 47: 987-1002.

9. Totterdel P, Spelten F, Smith L. Recovery from working shift, how long it take. J Appl Psychol 1995; 80: 43-59.

10. Hydari M, Hosseinpour S. The effect of shift work on nurses job satisfaction. Family research journal 2006; 2: 341-354. (Persian)

11. Steenland K. Shift work, long hours, and cardiovascular disease : a rewiew. Occupational Medicine: State of the Art Reviews 2000; 15: 349-353.

12. Takahashi M, Nakata A, Haratani T. Psychosocial work characteristics predicting daytime sleepiness in day and shift workers. Chronobiol Int 2006; 23: 1409-22.

13. Sveinsdóttir H. Self-assessed quality of sleep, occupational health, working environment, illness experience and job satisfaction of female nurses working different combination of shifts. Scand J Caring Sci 2006; 20: 229-237.

14. Efinger J, Nelson L, Starr J. Understanding circadian rhythms: a holistic approach to nurses and shift work. J Holist Nurs 1995; 13: 306-322.

15. Flinkman M, Laine M, Leino-Kilpi H. Explaining young registered Finnish nurses' intention to leave the profession: a questionnaire survey. Int J Nurs Stud 2008; 45: 727-739.

16. Monjamed Z, Ghorbani T, Mostofian A. Evaluation of job satisfaction in nursing group in Educational and cure centers in whole countery. Hayat 2003; 10: 39-48. (Persian)

17. Tajvar M, Arab M, Khodabakhsh-Nejad V. Job satisfaction in Tehran Children Medical Center 2003. Health Management 2006; 9: 25-30. (Persian)

18. Kanai-Pak M, Aiken L, Sloane D. Poor work environments and nurse inexperience are associated with burnout, job satisfaction and quality deficits in Japanese hospitals. J Clin Nurs 2008; 17: 3324-3329.

19. Spector PE. Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. Am J Community Psychol 1985; 13: 693-713.

20. Spector PE. Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. CA: Sage. Thousand Oaks 1997.

21. Gholami-Fesharaki M, Talebiyan D, Aghamiri Z. Reliability and validity of "Job Satisfaction Survey" questionnaire in military health care workers. Iranian Journal of Military Medicine 2012; 13: 241-246.

22. Jamie K, Lillie L. Shift work and circadian rhythm disorders. Sleep Psychiatr 2004; 54: 97-104.

23. Willamson AM, Sanderson JW. Changing the speed of shift rotation: A field study. Ergonomics 1986; 29: 1085-1095.

24. Michael JC, Michael JS, Joseph JH, Donald LT. Shiftwork: A record study approach. Behav Rese Meth Instrumen, 1979; 11: 5-8.

25. Jamal M, Jamal SM. Work and nowork experiences of employees on fixed and rotating shifts: An empirical experiment. J Vocati Behav 1982; 20: 282-293.