


The Mediating Role of Job Control in the Explaining the Relationship Between Job Satisfaction and Mental Workload in Nurses

Fatemeh Rostami¹ , Amin Babaei-Pouya², Azam Jahangirimehr³, Maryam Feiz Arefi^{4*}

1. MSc, Department of Occupational Health Engineering, School of Public Health, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran
2. Instructor, Department of Occupational Health Engineering, School of Health, Ardabil University of Medical Sciences, Ardabil, Iran
3. Instructor, Department of Health, Shoushtar faculty of Medical Sciences, Shoushtar, Iran
4. Instructor, Department of Occupational Health Engineering, School of Health, Shoushtar University of Medical Sciences, Shoushtar, Iran

Article Info

Received: 2020/04/07;
Accepted: 2020/07/05;
ePublished: 2020/10/15

 [10.30699/jergon.8.2.1](https://doi.org/10.30699/jergon.8.2.1)

Use your device to scan
and read the article online



Corresponding Author

Maryam Feiz Arefi
Instructor, Department of
Occupational Health
Engineering, School of Health,
Shoushtar University of Medical
Sciences, Shoushtar, Iran
Tel: 09374383218
Email:
f.arefi1390@gmail.com

ABSTRACT

Background and Objectives: Nurses are the main staff of the hospital. The large number of clients, the high volume of work and the shortage of staff increase the mental workload of nurses. On the other hand, reducing the control of the work process leads to mental stress. The purpose of this study was to investigate the mediating role of job control and explaining the relationship between job satisfaction and mental workload in nurses.

Methods: This descriptive-analytical study was performed on 188 nurses of educational hospitals in Shushtar and Ardabil cities, Iran, in 2019. Research tools included demographic information questionnaire, NASA-TLX questionnaire, Job description index (JDI) questionnaire, and job control questionnaire. For Data analysis the correlation coefficient and regression analysis with SPSS-18 and AMOS-18 software were used.

Results: Based on the results, the final model had good fitness (GFI=0.859, CFI=0.921, RMSEA=0.067). The results also showed that there is a significant relationship between mental workload and job satisfaction ($P<0.001$, $r=-0.33$) and this relationship has increased with the presence of job control ($P<0.001$, $r=-0.42$).

Conclusion: High levels of job control are associated with increased job satisfaction and reduced workload. As a result, in order to reduce the mental workload and increase job satisfaction, job control of nurses can be increased to improve working conditions.

Keywords: Job satisfaction, Job control, Mental workload, Nurse

Copyright © 2020, This is an original open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-noncommercial 4.0 International License which permits copy and redistribute of the material just in noncommercial usages with proper citation.

How to Cite This Article:

Rostami F, Feiz Arefi M, Babaei-Pouya A, ahangirimehr A. The Mediating Role of Job Control in the Explaining the Relationship Between Job Satisfaction and Mental Workload in Nurses. Iran J Ergon. 2020; 8 (2):1-7

مقاله پژوهشی

نقش میانجی‌گری کنترل شغلی در تبیین ارتباط بین رضایت شغلی و بار کار ذهنی در پرستاران

فاطمه رستمی^۱، امین بابایی پویا^۲، اعظم جهانگیری مهر^۳، مریم فیض عارفی^{۴*}

۱. کارشناس ارشد، گروه مهندسی بهداشت حرفه‌ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی همدان، ایران
۲. مربی، گروه مهندسی بهداشت حرفه‌ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی اردبیل، اردبیل، ایران
۳. مربی، گروه بهداشت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی شوشتر، شوشتر، ایران.
۴. مربی، گروه مهندسی بهداشت حرفه‌ای، دانشکده علوم پزشکی شوشتر، شوشتر، ایران

اطلاعات مقاله	خلاصه
دریافت: ۱۳۹۹/۰۱/۱۹ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۴/۱۵ انتشار آنلاین: ۱۳۹۹/۰۷/۴۲	
نویسنده مسئول: مریم فیض عارفی مربی، گروه مهندسی بهداشت حرفه‌ای، دانشکده علوم پزشکی شوشتر، شوشتر، ایران. تلفن: ۰۹۳۷۴۳۸۳۲۱۸ پست الکترونیک: f.arefi1390@gmail.com	
برای دانلود این مقاله، کد زیر را با موبایل خود اسکن کنید.	
	
	زمینه و هدف: پرستاران جزء کارکنان اصلی هر بیمارستانی هستند. تعداد مراجعین زیاد، حجم کار بالا و کمبود پرسنل باعث افزایش بار کار ذهنی در پرستاران می‌شود. از طرفی کاهش میزان کنترل فرایند کاری منجر به فشار روانی می‌شود. هدف از مطالعه حاضر بررسی نقش میانجی‌گری کنترل شغلی در تبیین ارتباط بین رضایت شغلی و بار کار ذهنی در پرستاران است.
	روش کار: مطالعه حاضر به صورت توصیفی-تحلیلی روی ۱۸۸ پرستار بیمارستان‌های آموزشی شهر شوشتر و اردبیل در سال ۱۳۹۸ انجام شد. ابزار پژوهش شامل پرسش‌نامه اطلاعات دموگرافیک، پرسش‌نامه NASA-TLX، پرسش‌نامه رضایت شغلی JDI و پرسش‌نامه کنترل شغلی بود. برای تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۸ و نرم‌افزار AMOS نسخه ۱۸ استفاده شد.
	یافته‌ها: براساس نتایج، مدل نهایی از برازش خوبی برخوردار بود ($GFI = ۰/۸۵۹$ ، $CFI = ۰/۹۲۱$ ، $RMSEA = ۰/۰۶۷$). همچنین نتایج نشان داد بین بار کار ذهنی و رضایت شغلی رابطه معنی‌دار وجود دارد ($F = -۰/۳۳$ ، $P < ۰/۰۰۱$) و این رابطه با حضور کنترل شغلی افزایش یافته است ($F = -۰/۴۲$ ، $P < ۰/۰۰۱$).
	نتیجه‌گیری: میزان بالای کنترل شغلی، با افزایش میزان رضایت شغلی و کاهش بار کار فکری همراه است. در نتیجه، برای کاهش بار کار فکری و افزایش رضایت شغلی می‌توان کنترل شغلی پرستاران را در بهبود شرایط کاری افزایش داد.
	کلیدواژه‌ها: رضایت شغلی، کنترل شغلی، بار کار ذهنی، پرستاران

مقدمه

سرمایه بنیادی هر سازمانی منابع انسانی آن است که سرمنشأ تحول و نوآوری محسوب می‌شود [۱]. نارضایتی شغلی باعث کاهش بهره‌وری، افزایش غیبت و جابه‌جایی سریع در پرستاران می‌شود [۲]. رضایت شغلی به‌عنوان یکی از عوامل مهم موفقیت که باعث کارایی فرد می‌شود هدف نهایی هر سازمانی است [۳]. مطالعات نشان داده‌اند درمورد پرستاران، رابطه مثبتی میان رضایت شغلی ایشان با رضایت بیمار و کیفیت مراقبت وجود دارد. رضایت شغلی بر سلامت جسمی، روانی و کیفیت زندگی تأثیر دارد و فقدان آن مانعی برای دستیابی به اهداف توسعه فردی و اجتماعی آنان باشد و منجر به کاهش علاقه فرد برای حضور در محل کار می‌گردد [۴، ۵]. مطالعات مختلف، وابستگی رضایت شغلی به جنبه‌های مختلف شرایط کار و ویژگی‌های فردی را نشان داده است. بنابراین، بهبود شرایط کاری جهت بهبود رضایت شغلی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است [۶]. از طرفی نارضایتی شغلی منجر به غیبت از کار و عملکرد ضعیف شده و کیفیت مراقبت از بیمار را تحت تأثیر قرار می‌دهد [۷]. فقدان رضایت شغلی و عدم تعادل بین بار کاری و توانایی و محدودیت‌های افراد ممکن است بر سلامتی عمومی تأثیرگذار باشد [۸].

سرمایه بنیادی هر سازمانی منابع انسانی آن است که سرمنشأ تحول و نوآوری محسوب می‌شود [۱]. نارضایتی شغلی باعث کاهش بهره‌وری، افزایش غیبت و جابه‌جایی سریع در پرستاران می‌شود [۲]. رضایت شغلی به‌عنوان یکی از عوامل مهم موفقیت که باعث کارایی فرد می‌شود هدف نهایی هر سازمانی است [۳]. مطالعات نشان داده‌اند درمورد پرستاران، رابطه مثبتی میان رضایت شغلی ایشان با رضایت بیمار و کیفیت مراقبت وجود دارد. رضایت شغلی بر سلامت جسمی، روانی و کیفیت زندگی تأثیر دارد و فقدان آن مانعی برای دستیابی به اهداف توسعه فردی و اجتماعی آنان باشد و منجر به کاهش علاقه فرد برای حضور در محل کار می‌گردد [۴، ۵]. مطالعات مختلف، وابستگی رضایت شغلی به جنبه‌های مختلف شرایط کار و ویژگی‌های فردی را نشان داده است. بنابراین، بهبود شرایط کاری جهت بهبود رضایت شغلی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است [۶]. از طرفی نارضایتی شغلی منجر به غیبت از کار و عملکرد ضعیف شده و کیفیت مراقبت از بیمار را تحت تأثیر قرار می‌دهد [۷]. فقدان رضایت شغلی و عدم تعادل بین بار کاری و توانایی و محدودیت‌های افراد ممکن است بر سلامتی عمومی تأثیرگذار باشد [۸].

این پنج سؤال میزان کنترل ادراک‌شده کارکنان بر امور کاری، روش‌های انجام کار، سیاست‌های انجام امور و خودمختاری ادراک‌شده هنگام کار را می‌سنجد. روایی صوری و محتوایی این پرسش‌نامه را براساس تناسب میان ظاهر و محتوای سؤالات با پدیده کنترل، دو تن از متخصصان بررسی کردند و سپس برای تطابق نهایی در اختیار متخصص دیگری قرار گرفت تا بررسی کند. روایی سازه پرسش‌نامه از طریق تحلیل عاملی اکتشافی و چرخش از نوع واریماکس، در دو مرحله یکی همراه با پرسش‌نامه‌های تقاضاهای شغلی، عملکرد وظیفه و ترک خدمت و یک‌بار هم به‌طور مستقل بررسی شد. نتایج حاصل از این تحلیل، ۵ سؤال این پرسش‌نامه را به شکل مستقل و قابل تمیز بر عاملی مستقل (با بارهای عاملی ۰/۵۷ تا ۰/۸۵) قرار داد. آلفای کرونباخ ۵ سؤال نیز در پایان ۰/۷ به دست آمد [۱۶].

پرسش‌نامه اطلاعات دموگرافیک شامل اطلاعاتی مانند سن، جنس، سابقه کار، میزان تحصیلات، شغل اصلی، شغل دوم، نوع استخدام بود. پرسش‌نامه استاندارد ارزیابی بار کار ذهنی - NASA TLX که در سال ۱۳۹۲ اعتبار و پایایی آن توسط Seraji و همکاران سنجیده شده است [۱۷]. این پرسش‌نامه یکی از روش‌های ارزیابی بار کاری است که توسط ناسا توسعه یافته و به‌طور گسترده‌ای به‌عنوان قوی‌ترین ابزار دردسترس برای ارزیابی جنبه‌های ادراکی بار کاری در نظر گرفته می‌شود.

موارد شش‌گانه پرسش‌نامه NASA-TLX عبارتند از نیاز ذهنی: به چه میزان فعالیت ذهنی برای انجام کار موردنظر نیاز است؟ معمولاً با مفهوم سیستم پردازش اطلاعات انسانی ارزیابی می‌شود. نیاز فیزیکی: برای انجام کار موردنظر چه مقدار فعالیت فیزیکی نیاز است؟ به عبارت دیگر تعیین واقعی نیازهای فیزیکی کار موردنظر. نیاز زمانی: در نتیجه انجام کار، چه مقدار فشار زمانی به فرد وارد می‌شود؟ در مفهوم وظیفه ساختار کلیدی نیاز زمانی، میزان و نرخ است که افراد برای انجام کار خود نیاز دارند. میزان سعی و تلاش: میزان تلاش نشان‌دهنده این است که فرد چقدر باید سخت کار انجام دهد (از نظر فیزیکی و ذهنی) تا بتواند به سطح عملکرد موردنظر خود برسد. عملکرد (کارایی): در سیستم‌های پیچیده، بار کاری می‌تواند بر روی عملکرد اثر گذار باشد، و به همین دلیل بار کاری مورد بررسی قرار می‌گیرد. در سیستم‌های پیچیده اگر عملکرد به‌طور قابل توجهی کاهش یابد اغلب با اثرات نامطلوب همراه است و هدف از دستیابی به بار کاری بهینه اطمینان از این است که عملکرد اپراتور حفظ شود و ثابت بماند [۱۸]. پرسش‌نامه رضایت شغلی JDI در مطالعات مختلف استفاده شده است [۱۹، ۶].

اگر تقاضای شغلی بالا باشد و فرد فرصت و توانایی کنترل کافی بر فرآیند انجام کار را نداشته باشد متحمل فشار روانی خواهد شد [۹]. از سویی کنترل شغلی به توانایی تصمیم‌گیری و فرصت اعمال کنترل روی کار به‌منظور به سرانجام رساندن آن بازمی‌گردد [۱۰]. براساس مطالعه Heidari و همکاران تمرکز بر نیازمندی‌های روانی و کنترل شغلی پرستاران یکی از برنامه‌های مداخله‌ای جهت افزایش بهره‌وری عملکرد کارکنان است [۱۱]. در مدل‌های ارائه‌شده در زمینه کنترل شغلی در دهه‌های گذشته بر نقش خنثی‌کنندگی کنترل شغلی در برابر اثرات منفی نیازمندی‌های شغلی بر سلامتی اشاره شده است [۹، ۱۲، ۱۳]. نتایج مطالعات نشان داده است نیازهای شغلی بالا و سطح پایین کنترل شغلی در محیط کار باعث افزایش استرس و فشار روانی و پیامدهای منفی آن می‌شود [۱۴]. کنترل شغلی برخلاف نیازمندی‌های شغلی که منبع استرس‌های شغلی به شمار می‌رود، به فرد در کاهش تنش در محیط کار و افزایش احساس شایستگی و رضایت شغلی کمک می‌کند [۱۵].

باتوجه به بالا بودن تنش و بار کار فکری در بین پرستاران و اهمیت رضایت و کنترل شغلی بر بهبود کیفیت ارائه مراقبت‌های پرستاری و معدود بودن مطالعات مربوط به تأثیر کنترل شغلی، مطالعه حاضر با هدف بررسی نقش میانجی‌گری کنترل شغلی در تبیین ارتباط بین رضایت شغلی و بار کار ذهنی در پرستاران انجام شد.

روش کار

پژوهش حاضر از نوع توصیفی-تحلیلی است که در سال ۱۳۹۸ و با در نظر گرفتن همه پرستاران بیمارستان‌های آموزشی شهر اردبیل و شوشتر به‌عنوان جامعه آماری تحقیق انجام شد. اطلاعات از ۱۸۸ پرستار به روش سرشماری جمع‌آوری شد. ابتدا هماهنگی‌های لازم با واحدهای مربوط در بیمارستان انجام شد. سپس باتوجه به توصیفی بودن مطالعه و عدم نیاز به مداخلات بالینی، پس از تشریح هدف مطالعه برای گروه هدف، داده‌ها از میان افرادی که تمایل به همکاری داشتند تکمیل گردید. در این تحقیق به‌منظور گردآوری اطلاعات از چهار ابزار شامل پرسش‌نامه اطلاعات دموگرافیک، پرسش‌نامه NASA-TLX، پرسش‌نامه رضایت شغلی JDI و برای ارزیابی کنترل شغلی از پرسش‌نامه محقق‌ساخته استفاده شد که توسط Adibi و همکاران طراحی شده است.

پرسش‌نامه کنترل شغلی محقق‌ساخته شامل پنج سؤال با مقیاس پاسخگویی پنج‌درجه‌ای (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) بود.

یافته‌ها

نتایج بررسی‌های اطلاعات دموگرافیک آزمودنی‌های پژوهش، از بین ۱۸۸ پرستار مورد مطالعه در جدول ۱ نشان داده شده است. همان‌گونه که در جدول مشخص است جمعیت مورد مطالعه با میانگین سنی نزدیک ۳۵ سال جامعه نسبتاً جوانی را تشکیل می‌دهد که میزان سابقه کاری این جمعیت به نسبت پایین و حدود ۹ سال است. حدود ۸۶ درصد پرستاران فوق لیسانس بوده که بیشترین درصد را به خود اختصاص داده‌اند. پس از آن، دکتری با ۹ درصد و سپس لیسانس با ۵/۳ درصد کمترین مقدار را داشتند. براساس نتایج جدول ۱ سن و بار کاری ذهنی رابطه آماری مثبت و معنی داری داشتند اما رابطه بین سن و رضایت شغلی معنادار و معکوس بود. بین متغیر زمینه‌ای سابقه کار و بار کاری ذهنی و نیز بین سابقه کار و رضایت شغلی رابطه معنی دار و مثبت وجود داشت. اما بین هیچ کدام از دو متغیر سن و سابقه کار با متغیر کنترل شغلی رابطه معنی داری یافت نشد. هرچه تحصیلات بالاتر، رضایت شغلی بیشتر شده است. اما بین سطوح تحصیلی و بار کار ذهنی و کنترل شغلی ارتباط معناداری یافت نشد.

این پرسش‌نامه در دانشگاه کرنل تهیه شده و روایی و پایایی آن برای اولین بار در دانشگاه چمران سنجیده شد و ضریب روایی و پایایی آن به ترتیب ۰/۹۶ و ۰/۹۴ به دست آمد. این پرسش‌نامه یکی از معتبرترین پرسش‌نامه‌ها در زمینه رضایت شغلی محسوب می‌شود و شامل ۵۴ سؤال است. مقیاس امتیازبندی آن، مقیاس پنج‌امتیازی لیکرت است. رضایت شغلی ناشی از جنبه‌های مختلف شغل همچون پرداخت، فرصت‌های ترفیع، سرپرست، همکاران و عوامل محیط کاری همچون سبک سرپرستاران، خطمشی‌ها تعلق گروه کاری، شرایط کاری و مزایای شغلی است. در این پرسش‌نامه هر سؤال با نمره ۱ تا ۵ نمره داده شده است که هر فرد باید یکی از پاسخ‌ها را انتخاب کند.

برای تجزیه و تحلیل داده‌های آماری گردآوری شده از آمار توصیفی، ضریب همبستگی استفاده شد. توزیع داده‌ها از فرض نرمال چندمتغیره پیروی می‌کند.

جهت تعیین ارتباط بین متغیرها از آزمون‌های همبستگی، تحلیل واریانس و ضرایب رگرسیونی در مدل معادلات ساختاری استفاده شد. سطح معناداری آزمون‌های فوق کوچک‌تر از ۰/۰۵ و ضریب اطمینان ۹۵ درصد در نظر گرفته شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۸ (SPSS Inc., Chicago, Ill., USA) و نرم‌افزار AMOS نسخه ۱۸ صورت گرفت.

جدول ۱. فراوانی و میانگین متغیرهای زمینه‌ای و ارتباط آنها با بار کاری، رضایت و کنترل شغلی

متغیر	تعداد (درصد)	بار کاری		رضایت شغلی		کنترل شغلی	
		انحراف معیار ±	سطح معناداری	انحراف معیار ±	سطح معناداری	انحراف معیار ±	سطح معناداری
کارشناسی	۱۰ (۵/۳)	۷۳/۵۵ ± ۸/۸۷		۱۳۴/۰۵ ± ۳۴/۲۹		۱۲/۵۵ ± ۶/۰۰	
کارشناسی ارشد	۱۶۱ (۸۵/۶)	۷۰/۸۱ ± ۱۵/۵۵	۰/۷۱۴	۱۹۵/۲۷ ± ۵۵/۸۳	**<۰/۰۰۱	۱۴/۷۱ ± ۵/۷۵	۰/۲۳۴
دکتری	۱۷ (۹)	۷۱/۴۵ ± ۱۳/۷۲		۲۰۵/۷۵ ± ۳۹/۶۳		۱۴/۹۷ ± ۵/۲۰	
متغیر	انحراف معیار ±	ضریب همبستگی	سطح معناداری	ضریب همبستگی	سطح معناداری	ضریب همبستگی	سطح معناداری
سن	۳۴/۸۴ ± ۶/۴۷	۰/۲۳۵	**<۰/۰۰۱	-۰/۸۹۴	**<۰/۰۰۱	-۰/۰۵۱	۰/۲۶۴
سابقه کار	۸/۸۷ ± ۷/۸۳	۰/۲۲۴	**<۰/۰۰۱	-۰/۶۸۳	**<۰/۰۰۱	-۰/۰۴۸	۰/۲۹۶

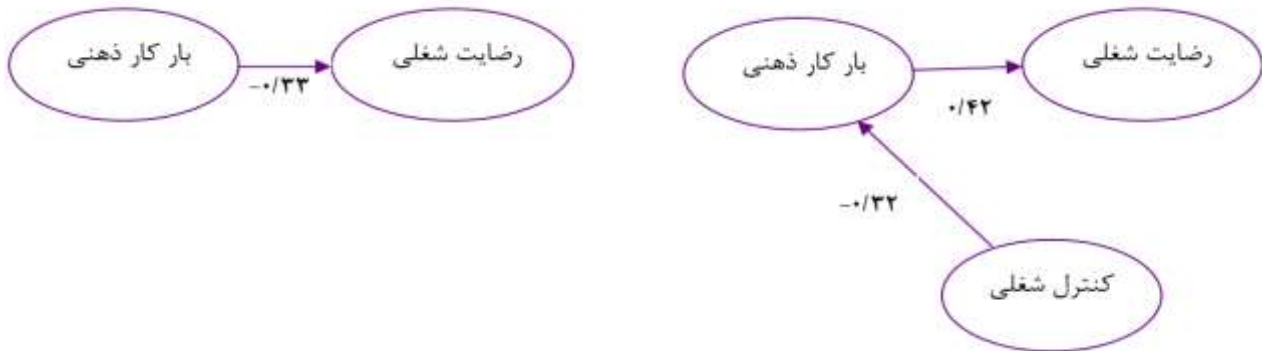
با استفاده از آزمون آنالیز واریانس (ANOVA) و ضریب همبستگی پیرسون، متغیرهای کیفی با تعداد (درصد) و متغیرهای کمی با انحراف معیار ± میانگین (معناداری در سطح $P = ۰/۰۵$ * در سطح $P = ۰/۰۰۱$ **)

شغلی پرستاران کاهش یافته است. سپس ارتباط بین دو متغیر بار کاری و رضایت شغلی با وجود متغیر میانجی کنترل شغلی رسم شد. ضرایب مسیر مدل نهایی پژوهش حاضر در شکل ۱ قابل مشاهده است. با دقت در مدل مشخص می‌شود که ضریب

طبق آزمون‌های آماری ارتباط بین دو متغیر بار کاری ذهنی و رضایت شغلی متغیر مورد بررسی قرار گرفت. براساس نتایج به دست آمده ارتباط بین دو متغیر بار کاری و رضایت شغلی ($P < ۰/۰۰۱$)، $r = -۰/۳۳$ معنادار و معکوس بود، یعنی با افزایش بار کاری، رضایت

برازش مدل نهایی با استفاده از بررسی شاخص‌های برازندگی در جدول ۲ نشان داده شده است. طبق اطلاعات جدول معیارهای نیکویی برازش مدل ترسیمی برای بررسی ارتباط بین بار کاری و رضایت شغلی با وجود متغیر کنترل شغلی نشان می‌دهند مدل ترسیمی از اعتبار مناسبی برخوردار است.

استاندارد بین دو متغیر بار کاری و رضایت شغلی ($P < 0.001$)، $r = -0.42$ و ضریب استاندارد متغیر کنترل شغلی بر متغیر بار کاری ($P < 0.001$)، $r = -0.32$ است. به بیانی دیگر با وجود متغیر کنترل شغلی، که ارتباط معنادار و معکوسی با متغیر بار کاری دارد، ارتباط دو متغیر بار کاری و رضایت شغلی مقداری افزایش یافته است.



شکل ۱. مدل ترسیمی ارتباط بین متغیرهای رضایت شغلی و بار کار ذهنی بدون وجود متغیر تعدیل‌کننده کنترل شغلی و با وجود آن

جدول ۲. معیارهای نیکویی برازش مدل ارتباط بین دو متغیر بار کاری و رضایت شغلی با وجود متغیر کنترل شغلی

شاخص‌های نیکویی برازش	CMIN/DF ¹	IFI ²	TLI ³	CFI ⁴	GFI ⁵	AGFI ⁶	RMR ⁷	RMSEA ⁸
مدل ارتباط بین دو متغیر بار کاری و رضایت شغلی و متغیر کنترل شغلی	۳/۴۸	۰/۹۲۳	۰/۹۰۲	۰/۹۲۱	۰/۸۵۹	۰/۸۱۲	۰/۸۹۵	۰/۰۶۷
سطح قابل پذیرش	کمتر از ۵	بیشتر از ۰/۰۸	بیشتر از ۰/۰۸	بیشتر از ۰/۰۸	بیشتر از ۰/۰۸	بیشتر از ۰/۰۸	بیشتر از ۰/۰۸	کمتر از ۰/۰۸
	1) Chi-square/DF 2) incremental fit index 3) Tucker-Lewis Index 4) Comparative Fit Index				5) goodness of fit index 6) adjusted goodness of fit index 7) root mean square residual 8) Root Mean Square Error of Approximation			

وظایف را داشته باشد نه فقط متحمل استرس و فشار نمی‌شود بلکه باعث یادگیری فعال فرد، اثربخشی، احساس شایستگی و موفق بودن می‌شود [۲۰]. Noori Kaabomeir نیز در مطالعه خود نشان داد افراد با کنترل شغلی بالا درمقایسه با افراد دارای کنترل شغلی پایین، در شرایط نابرابر و استرس‌زا واکنش سازگارانه‌تری از خود نشان می‌دهند و رضایت بیشتری از محیط کاری خود دارند [۲۱]. مطالعه Scanlan تأثیر مثبت کنترل شغلی بر افزایش سطح رضایت شغلی کارکنان مراقبت‌های بهداشتی را گزارش کرده است [۲۲]. Waddimba نیز تأثیر کنترل شغلی بر افزایش رضایت شغلی پزشکان را در مطالعه خود گزارش کرده است [۲۳].

بحث

در مطالعه حاضر رابطه میان بار کار ذهنی و رضایت شغلی با بررسی نقش میانجی‌گری متغیر کنترل شغلی در پرستاران مورد مطالعه قرار گرفت. نتایج مطالعه نشان داد کنترل شغلی می‌تواند به‌طور مناسبی ارتباط بین بار کار فکری و رضایت شغلی را تبیین کند. علاوه بر این، نتایج حاصل از تحلیل رگرسیونی نشان داد که کنترل شغلی توانسته است اثر منفی بار کار فکری بر رضایت شغلی را تا حدودی کاهش دهد. نتایج به‌دست‌آمده با مدل تقاضا - کنترل Karasek قابل توضیح است. براساس این مدل در صورتی که فرد فرصت و قدرت کافی تصمیم‌گیری جهت انجام

دلیل بالابودن میزان بار کار ذهنی و تنوع مسئولیت پرستاران باشد. برخی مطالعات نیز نشان داده است پرستاران در مقایسه با دیگر گروه‌های مورد بررسی در معرض مشکلات روانی و عوامل تنش‌زای مراقبتی بیشتری قرار دارند [۲۹، ۳۰].

یکی از مهم‌ترین کاستی‌های این پژوهش، بررسی صرف بار کار ذهنی و رضایت شغلی و نادیده گرفتن سایر متغیرهایی است که می‌توانند متأثر از کنترل شغلی باشد. بنابراین پیشنهاد می‌شود مطالعات دیگری هماهنگ با این موضوع با در نظر گرفتن متغیرهایی همچون فرسودگی شغلی، استرس شغلی در کارکنان علوم پزشکی انجام شود و تأثیر آن با سایر عوامل و گروه‌های شغلی مورد بررسی قرار گیرد.

یکی از کاستی‌های دیگر این پژوهش عدم تفکیک پرستاران باتوجه به نوع وظیفه ایشان بود. علاوه بر این، پژوهش حاضر تنها روی پرستاران بیمارستان‌های آموزشی شوشتر و اردبیل انجام شده و تعمیم نتایج باید با احتیاط صورت گیرد. همچنین پیشنهاد می‌شود چندین جامعه آماری برای نمونه‌گیری بررسی شود و از دیگر ابزار جمع‌آوری همچون مصاحبه نیز استفاده شود.

نتیجه‌گیری

نتایج مطالعه حاضر نشان داد میزان بالای کنترل شغلی، با افزایش میزان رضایت شغلی و کاهش بار کار فکری همراه است. سطح مطلوب کنترل شغلی باعث افزایش کیفیت مراقبت‌های پرستاری و عملکرد کارکنان می‌شود. مدیران می‌توانند از طریق راهکارهای مدیریتی، سطح قابل‌قبولی از کنترل شغلی را برای پرستاران فراهم کنند و از این طریق باعث کاهش فشار ذهنی و بار کار ذهنی افراد و افزایش بهره‌وری بیمارستان شوند.

تقدیر و تشکر

نویسندگان این مقاله مراتب تشکر و قدردانی خود را از دانشکده علوم پزشکی شوشتر جهت حمایت مالی از انجام این مطالعه ابراز می‌دارند.

تعارض منافع

بین نویسندگان هیچ‌گونه تعارضی در منافع وجود ندارد.

منابع مالی

منابع مالی این مطالعه توسط نویسندگان تامین شده است.

نتایج مطالعه حاضر نشان داد بین بار کار ذهنی و رضایت شغلی پرستاران رابطه معنی‌دار و معکوس وجود دارد. Redman نیز در مطالعه خود بیان کرد افزایش استرس و تقاضای شغلی باعث کاهش رضایت پرستاران در محیط کار و متعاقباً کاهش کیفیت مراقبت‌های پرستاری می‌شود [۲۴].

مدل ترسیمی بیانگر وجود ارتباط معنی‌دار و منفی بین دو متغیر بار کاری ذهنی و رضایت شغلی بوده است و با وجود متغیر کنترل شغلی ارتباط دو متغیر بار کاری و رضایت شغلی افزایش یافته است، زیرا با افزایش کنترل شغلی بار کاری ذهنی فرد تا حدی کاهش می‌یابد و به دنبال کاهش بار کاری ذهنی رضایت شغلی نیز بالا رود. در مطالعه Igor علاوه بر رابطه مثبت و معنی‌دار بین رابطه بار کاری و عدم رضایت شغلی، کنترل شغلی با کاهش عدم رضایت باعث کاهش عدم رضایت و فرسودگی شغلی شده و ارتباط آن را با بار کار فکری تقویت کرده است [۲۵]. مطالعه Adibi نیز نشان داد سطح بالای کنترل شغلی باعث کاهش تعارضات شغلی و بهبود رضایت و احساس شایستگی در محیط کار می‌شود [۲۶].

نتایج مطالعه حاضر نشان داد بین متغیرهای سن، سابقه کار و بار کار ذهنی رابطه معنی‌دار مستقیم وجود دارد و با افزایش سن و سابقه کار میزان بار کار ذهنی افزایش می‌یابد. اما رابطه بین سن، سابقه کار و رضایت شغلی منفی است. به این معنا که با افزایش سن و سابقه کار رضایت شغلی کاهش یافته است. تفاوت مشاهده شده می‌تواند به این علت باشد که فرد با افزایش سن و سابقه کار انتظار بیشتری از محیط کار داشته و از سویی هم‌زمان با افزایش سن و سابقه کار بار کار ذهنی افزایش می‌یابد و فرد در مواجهه با افزایش مسئولیت‌ها در کنار عدم افزایش رضایت‌مندی از محیط کار قرار گرفته و در نهایت باعث کاهش رضایت شغلی می‌شود. در مطالعه حاضر ارتباط معنی‌داری بین متغیرهای سن و سابقه کار با کنترل شغلی مشاهده نشد. زیرا کنترل شغلی ناشی از مهارت فرد در انجام کار بوده و می‌تواند مستقل از سن یا سابقه فرد باشد و هرچه فرد مهارت بیشتری داشته باشد کنترل شغلی بالاتری خواهد داشت. در مطالعه Mirmolaei بین رضایت شغلی ماماها و سن آنان ارتباط معنی‌داری وجود نداشت. اما بین سنوات خدمت و رضایت شغلی ارتباط معنی‌داری یافت شد [۲۷]. در مطالعه Asgari و همکاران نیز بین متغیرهای دموگرافیک و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری یافت نشد [۲۸].

بر اساس مدل ترسیمی، ارتباط بین متغیرهای بار کار ذهنی و رضایت شغلی در پرستاران قوی بوده است؛ این امر می‌تواند به

References

- Demir C, Özaltın H, Çelik Y. Determining the level of job satisfaction of nurses working at Turkish military forces hospitals. *Mil Med.* 2002; 167(5):402-5. [DOI:10.1093/miled.167.5.402] [PMID]
- Tomey AM. Guide to nursing management and leadership. *Aust Nurs Midwifery J.* 2008; 15(11):41.
- Lorber M, Skela Savič B. Job satisfaction of nurses and identifying factors of job satisfaction in Slovenian Hospitals. *Croat Med J.* 2012; 53(3):263-70. [DOI:10.3325/cmj.2012.53.263] [PMID] [PMCID]
- Mogharab M, Madarshahian F, Ali an, Rezaei N, Mohammadi A. Investigating job satisfaction among nurses in teaching hospitals of Birjand in 2004. *J Birjand Uni Med Sci.* 2006; 12(3):92-9.
- Khademol-hoseyni SM, Nouri JM, Khoshnevis MA, Ebadi A. Consequences of nursing procedures measurement on job satisfaction. *Iran J Nurs Midwifery Res.* 2013; 18(2):123.
- Boultinghouse OW, Hammack GG, Vo AH, Dittmar ML. Assessing physician job satisfaction and mental workload. *Telemed J Health.* 2007; 13(6):715-8. [DOI:10.1089/tmj.2007.0010] [PMID]
- Rafiee N, Hajimaghsoudi M, Bahrami Ma, Ghasemi N, Mazrooei M. Evaluation nurses' mental work load in Emergency Department: case study. *Quart J Nurse Manag.* 2015; 3(4):81-91.
- Beheshti M, Hajizadeh R, Khodaparast E, Shojaei R, Ranjbar E. The role of workload and job satisfaction in general health of industrial workers in Gonabad, Iran, in 2015. *J Occup Health Epid.* 2014; 3(1): 17-25. [DOI:10.18869/acadpub.johe.3.1.17]
- Karasek R. Demand/Control model: A social-emotional, and psychological approach to stress risk and active behavior development. In: Stellman JM, Editor. *Encyclopaedia of Occupational Health and Safety.* Geneva: International Labour Office; 1985.
- Demerouti E, Bakker AB, Nachreiner F, Schaufeli WB. The job demands-resources model of burnout. *J Appl Psych.* 2001; 86(3):499. [DOI:10.1037/0021-9010.86.3.499]
- Heidari Pahlavian A, Gholami T, Heidari Moghaddam R, Akbarzadeh M, Motamedzadeh M. Demand-Control model and its relationship with burnout syndrome in nurses. *J Fasa Uni Med Sci.* 2015; 5(1):23-35.
- Quick TL. Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life. *Nat Prod Review.* 1990; 9(4):475-9. [DOI:10.1002/npr.4040090411]
- Karasek Jr RA. Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Adm Sci.* 1979; 285-308. [DOI:10.2307/2392498]
- Johnson JV, Hall EM. Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *Am J Pub Health.* 1988; 78(10):1336-42. [DOI:10.2105/AJPH.78.10.1336] [PMID] [PMCID]
- Hessels J, Rietveld CA, van der Zwan P. Self-employment and work-related stress: The mediating role of job control and job demand. *J Bus Ventur.* 2017; 32(2):178-96. [DOI:10.1016/j.jbusvent.2016.10.007]
- Zahra Adibi MG, Mohammad Reza Mosahebi. The Moderating Role Of Job Control In Relations Between Overload, Ambiguity And Role Conflict With Positive And Negative Behavioral outcomes. *Knowledge Res App Psych.* 2011; 12(1):54-65.
- Mohammadi M, Mazlouni A, Nasl Seraji J, Zeraati H. Designing Questionnaire Of Assessing Mental Workload And Determine Its Validity And Reliability Among Icus Nurses In One Of The Tums's Hospitals. *J Sch Public Health Inst Public Health Res.* 2013; 11(2):87-96.
- Zakerian SA, Abbasinia M, Mohammadian F, Fathi A, Rahmani A, Ahmadnezhad I, et al. The Relationship between Workload and Quality of Life among Hospital Staffs. *J Ergon.* 2013; 1(1):43-56.
- Zamanian Z, Roshan Sarvestani M, Sedaghati M, Ghatmiri M, Kouhnavard B. Assessment of the Relation between Subjective Workload and Job Satisfaction in University Faculty and Staff. *J Ergon.* 2016; 3(4):1-10.
- Fischer FM, Oliveira DC, Nagai R, Teixeira LR, Lombardi Júnior M, Latorre MdR, et al. job control, job demands, social support at work and health among adolescent workers. *Revista Saúde Pública.* 2005; 39:245-53. [DOI:10.1590/S0034-89102005000200016] [PMID]
- Noori Kaabomeir AN. The Effect of Perceived Organizational Justice Organizational Loyalty and Job Well-being Moderating Role of Job Control in Employees of Ahwaz Golestan Hospital. *J Nurs Edu.* 2016; 5(3):55-63. [DOI:10.21859/jne-05038]
- Scanlan JN, Still M. Relationships between burnout, turnover intention, job satisfaction, job demands and job resources for mental health personnel in an australian mental health service. *BMC Health Serv Res.* 2019; 19(1):62. [DOI:10.1186/s12913-018-3841-z] [PMID] [PMCID]
- Waddimba AC, Mohr DC, Beckman HB, Mahoney TL, Young GJ. Job satisfaction and guideline adherence among physicians: moderating effects of perceived autonomy support and job control. *Soc Sci Med.* 2019; 233:208-17. [DOI:10.1016/j.socscimed.2019.04.045] [PMID]
- Redman BK, Fry ST. Nurses' ethical conflicts: what is really known about them? *Nurs Eth.* 2000; 7(4):360-6. [DOI:10.1177/096973300000700409] [PMID]
- Portoghese I, Galletta M, Coppola RC, Finco G, Campagna M. Burnout and workload among health care workers: the moderating role of job control. *Saf Health Work.* 2014; 5(3):152-7. [DOI:10.1016/j.shaw.2014.05.004] [PMID]
- Adibi Z, Golparvar M, Mosahebi MR. The moderating role of job control in relations between overload, ambiguity and role conflict with positive and negative behavioral outcomes. *Knowledge Res App Psych.* 2011; 12(1):54-65.
- Mirmolaei T, Dargahi H, Kazemnejad A, Mohajjerrahbari M. Job satisfaction of midwives. *Hayat.* 2005; 11(2):87-95.
- Asgari M, Rafat A, Rashedi V. Evaluation of job satisfaction of the operating room technicians in Hamadan University of Medical Science hospitals. *Pajouhan Sci J.* 2012; 11(1):37-40.
- Zakerian SA, Abbasinia M, Mohammadian F, Fathi A, Rahmani A, Ahmadnezhad I, et al. The relationship between workload and quality of life among hospital staffs. *Iran J Ergon.* 2013; 1(1):43-56.
- Askari F, Abbasnezhad A. The study of professional stressor factors in nursing and midwifery community. *Horiz Med Sci.* 2007; 12(4):12-8.