



انجمن علمی پرستاری ایران

# فصلنامه پرستاری داخلی و جراحی



دوره ۵، شماره ۱، بهار ۱۳۹۵

آدرس سایت مجله: <http://www.ijmsn.ir>

صاحب امتیاز: دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی زاهدان، دانشکده پرستاری و مامایی

دارای رتبه علمی پژوهشی از یکصد و دهمین جلسه کمیسیون نشریات علوم پزشکی کشور به شماره ۱۰۰/۵۰۷ مورخ ۹۲/۳/۲۷

شماره استاندارد بین المللی نشریه: ۲۳۲۲-۱۷۸۸  
شماره شاپا الکترونیکی: ۲۳۲۲-۴۱۶۹  
شماره مجوز ارشاد اسلامی: ۹۰/۷/۲۴، ۱۹۹۱/۹۰  
مدیر مسئول و سردبیر: دکتر علی نویدیان  
مدیر اجرایی: فتیحه کرمان ساروی  
ویراستار علمی و ادبی: فرشته نجفی  
ویراستار انگلیسی: دکتر فریبا یعقوبی نیا  
کارشناس مجله: تکتیم کیانیان  
کارشناس اجرایی و مدیر پایگاه: مهدیه رضایی

## اسامی هیئت تحریریه (به ترتیب حروف الفبا)

دکتر فضل الله احمدی: استاد پرستاری دانشگاه تربیت مدرس تهران  
دکتر حسین انصاری: استادیار اپیدمیولوژی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان  
دکتر مریم رسولی: دانشیار پرستاری دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی تهران  
دکتر علی زرغام: دانشیار پرستاری دانشگاه علوم پزشکی اصفهان  
دکتر عباس عبادی: دانشیار پرستاری دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله تهران  
دکتر عباس عباس زاده: استاد پرستاری دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی تهران  
دکتر مسعود فلاحي خشکناپ: دانشیار پرستاری دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی تهران  
دکتر کرمان ساروی: استادیار پرستاری دانشگاه علوم پزشکی زاهدان  
دکتر نگین مسعودی علوی: استاد پرستاری دانشگاه علوم پزشکی کاشان  
دکتر زهرا مودی: استادیار مامایی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان  
دکتر رضا نگارنده: استاد پرستاری دانشگاه علوم پزشکی تهران  
دکتر علی نویدیان: دانشیار مشاوره خانواده دانشگاه علوم پزشکی زاهدان  
دکتر فریبا یعقوبی نیا: استادیار پرستاری دانشگاه علوم پزشکی زاهدان  
دکتر فریده یغمایی: دانشیار پرستاری دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان

## اسامی داوران این شماره (به ترتیب حروف الفبا)

دکتر حسین انصاری، حمیدرضا بهنام وشانی، مهلقا دهقان، دکتر مریم رسولی، دکتر نسرين رضائی، دکتر مژگان رهنما، دکتر سکینه سبزواری، محمدرضا شیخی، دکتر رضا ضیغمی، دکتر فرشته قلجایی، ناصر کاظمی، تکتیم کیانیان، محدثه محسن پور، سولماز موسوی، دکتر فریبا یعقوبی نیا

حیطه تخصصی: پرستاری

حمایت علمی و تامین اعتبارات مالی مجله: معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی زاهدان، با همکاری انجمن علمی پرستاری ایران  
استفاده از مطالب نشریه با ذکر منابع بلامانع می باشد.

این مجله در پایگاه های اینترنتی زیر نمایه می گردد:

CINAHL, ISC, Iran Medex, Magiran, SID, Google Scholar

آدرس: زاهدان، میدان مشاهیر، دانشکده پرستاری و مامایی زاهدان، کدپستی: ۹۸۱۶۹۱۳۳۹۶

Email: [ijmsn@zaums.ac.ir](mailto:ijmsn@zaums.ac.ir)

نمبر: ۰۵۴-۳۳۴۴۲۴۸۱

تلفن: ۰۵۴-۳۳۴۳۸۴۷۳

## تأثیر اجرای تکنیک ساماندهی محیط کار بر رضایت شغلی پرستاران

محمد علی حسینی<sup>۱</sup>، حانیه اسدی نژاد<sup>۲</sup>، اصغر دالوندی<sup>۳</sup>

۱. دانشیار، گروه مدیریت توانبخشی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد پرستاری، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران

۳. استادیار، گروه پرستاری، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران

## مقاله پژوهشی

فصلنامه پرستاری داخلی - جراحی، سال پنجم، شماره ۱، بهار ۱۳۹۵، صفحات ۶۳-۵۷

## چکیده

زمینه و هدف: ویژگی‌های فیزیکی محیط کار از عواملی هستند که رضایت شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهند. پرستاران در محیط‌هایی شلوغ و دارای درهم ریختگی‌های متعدد مشغول به کار هستند. مطالعه حاضر با هدف تعیین تأثیر اجرای تکنیک ساماندهی محیط کار بر رضایت شغلی پرستاران انجام شد.

مواد و روش‌ها: در مطالعه نیمه تجربی حاضر، ۷۰ پرستار از بخش‌های داخلی و جراحی دو مرکز آموزشی درمانی گرگان، در سال ۱۳۹۴ به روش سرشماری انتخاب و در دو گروه ۳۵ نفره مداخله و کنترل قرار گرفتند. گروه مداخله به مدت ۶ هفته از محیط کار ساماندهی شده بهره بردند. چک لیست ممیزی دیداری محیط کار به منظور ارزیابی نیاز بخش‌های محیط پژوهش جهت ساماندهی محیط کار قبل از مداخله و یک ماه بعد از مداخله مورد استفاده قرار گرفت. رضایت شغلی پرستاران با استفاده از پرسشنامه Kohli و Jaworski در مراحل قبل و بعد از مداخله در دو گروه اندازه‌گیری شد. داده‌ها با استفاده از آزمون‌های دقیق فیشر، کای دو، تی مستقل و تی زوج، تحت نرم‌افزار spss ۲۰ تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: در گروه مداخله میانگین نمرات رضایت شغلی پرستاران پس از مداخله از  $14/94 \pm 2/66$  به  $18/48 \pm 2/03$  ( $P < 0/001$ ) و در گروه کنترل از  $15/31 \pm 1/54$  به  $14/80 \pm 1/47$  تغییر یافت. این اختلاف پس از اجرای مداخله بین گروه‌ها معنی‌دار بود. ( $P < 0/001$ )

نتیجه‌گیری: یافته‌های این مطالعه نشان داد اجرای تکنیک ساماندهی محیط کار سبب بهبود رضایت شغلی پرستاران می‌شود. با توجه به سادگی اجرای این روش، مدیران پرستاری می‌توانند از آن به عنوان یک روش موثر برای بهبود رضایت شغلی کارکنان در سایر بخش‌ها استفاده نمایند.

کلیدواژه‌ها: ساماندهی، محیط کار، پرستاری، رضایت شغلی

نویسنده مسوول:

حانیه اسدی نژاد

دانشگاه علوم بهزیستی و

توانبخشی

پست الکترونیک:

asadinejad.h.18@gmail.com

تاریخ دریافت: ۹۴/۱۱/۰۷

تاریخ پذیرش: ۹۵/۰۲/۰۴

## مقدمه

زمینه ارتباط عوامل فیزیکی در محیط کار با رضایت شغلی پرستاران محدود بوده<sup>۱،۱۱</sup> و تنها به برخی متغیرهای عینی محیط فیزیکی کار از قبیل صدا، نور، جریان هوا<sup>۱۱،۱۲</sup> و میزان فضای اطراف بر حسب تعداد کارکنان پرداخته‌اند.<sup>۱۳</sup>

اغلب محیط‌های کاری در بخش‌های بیمارستان، شلوغ و دارای درهم ریختگی‌های متعدد می‌باشند و در بسیاری از اوقات سبب می‌شوند تا پرستاران زمان قابل ملاحظه‌ای را صرف جستجوی وسایل کنند.<sup>۱۴</sup> این عوامل می‌توانند با افزایش زمان انجام کارها و اتلاف انرژی افراد، خستگی و در نهایت کاهش رضایتمندی را به دنبال داشته باشند.<sup>۱۵</sup> این درحالی است که با ایجاد ساماندهی در ساختار فیزیکی محیط کار می‌توان سبب کاهش زمان انجام کارها، افزایش دقت، بهبود ایمنی محیط، احساس کنترل بر محیط کار، افزایش بهره‌وری و کاهش خستگی پرستاران شد. این امر به صورت

رضایت شغلی مجموع احساسات مثبت افراد نسبت به شغل می‌باشد و در همه سازمان‌ها و همچنین در سیستم‌های ارائه دهنده خدمات سلامت به عنوان یک متغیر مهم تلقی می‌شود؛<sup>۱</sup> زیرا با کلیدی‌ترین عامل در تحقق اهداف سازمان، یعنی نیروی انسانی در ارتباط است.<sup>۲</sup> پرستاران نیز جز مهم‌ترین نیروهای انسانی و از اجزای مهم سازمان‌های ارائه دهنده خدمات بهداشتی درمانی محسوب می‌شوند.<sup>۱</sup> و کاهش رضایت شغلی آن‌ها، می‌تواند از میزان تعهدشان کاسته و با کاهش کیفیت مراقبت‌های پرستاری، سبب افزایش میزان نارضایتی بیماران شود.<sup>۳،۴</sup> این امر مهم علاوه بر این که سبب کاهش کیفیت کار و وارد شدن صدمه به بیماران می‌شود، سبب گسستگی عاطفی و احساس افسردگی، بی‌کفایتی و نهایتاً ترک خدمت پرستاران می‌شود.<sup>۵،۶</sup>

بر اساس شواهد موجود، عوامل متعدد فردی، سازمانی و اقتصادی با میزان رضایت شغلی پرستاران در ارتباط‌اند؛<sup>۷-۹</sup> اما مطالعات صورت گرفته در

مطالعه بودند. معیارهای خروج از مطالعه نیز شامل جابه‌جایی بخش محل کار پرستار در طول مدت اجرای مطالعه و عدم تکمیل پس‌آزمون بود.

جهت جمع‌آوری اطلاعات از فرم جمع‌آوری ویژگی‌های فردی، پرسشنامه رضایت شغلی Jaworski و Kohli و چک‌لیست ممیزی 5S استفاده شد.

فرم جمع‌آوری ویژگی‌های فردی شامل سولاتی نظیر سن، جنس، تحصیلات، سابقه کاری، وضعیت تاهل، وضعیت استخدامی و داشتن یا نداشتن اضافه‌کاری بود.

برای سنجش پرسشنامه رضایت شغلی در این مطالعه از مقیاس (Job Satisfaction Questionnaire) طراحی شده توسط Jaworski و Kohli (۱۹۹۳) استفاده شد. این مقیاس خودگزارشی، دارای پنج عبارت است که رضایت شغلی مستخدمین را در یک سازمان می‌سنجد و فرد پاسخگو نظر خود را در مورد هر عبارت بر روی یک مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای از کاملاً نادرست (نمره یک) تا کاملاً درست (نمره پنج) مشخص می‌کند. دامنه تغییرات نمرات در این پرسشنامه بین ۵ تا ۲۵ متغیر است و نمره بیشتر نشان‌دهنده رضایت شغلی بالاتر می‌باشد.<sup>۲۰</sup> حسام (۲۰۱۰) در مطالعه‌ای که در بین پرستاران و کارکنان ستادی انجام شده است، روایی این مقیاس را تایید نموده و ضریب آلفای کرونباخ را برای کل ابزار ۰/۷۱ گزارش کرده است.<sup>۲۱</sup> در مطالعه حاضر نیز پایایی ابزار با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ (۰/۷۶) مورد تایید قرار گرفت.

چک‌لیست ممیزی دیداری محیط کار، جهت بررسی دیداری محیط کار مورد استفاده قرار می‌گیرد که توسط نوری در سال ۱۳۹۱ براساس دستورالعمل اجرای نظام آراستگی محیط کار طراحی شده است.<sup>۱۶</sup> این چک‌لیست از پنج آیتم تشکیل شده و هر کدام مربوط به یک قسمت از اجزای 5S می‌باشد که بر اساس مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای (۵-۰) طراحی شده است و دارای حداقل نمره صفر و حداکثر ۲۵ می‌باشد. در مطالعه نوری و همکاران، شاخص روایی محتوا برای چک‌لیست ممیزی ۷۹٪ تعیین گردیده است. همچنین در این مطالعه ضریب کاپا برای پایایی این چک‌لیست ۰/۶۸ محاسبه شده است. به‌منظور ارزیابی نیاز بخش‌های محیط پژوهش برای اجرای روش ساماندهی محیط کار، این چک‌لیست توسط پژوهشگر قبل از شروع اجرای مداخله تکمیل شد.

پژوهشگر پس از انجام هماهنگی‌های لازم با بخش‌های مربوطه و انتخاب مشارکت‌کنندگان ضمن معرفی خود به پرستاران، اهداف پژوهش را شرح داد و با اخذ رضایت آگاهانه از مشارکت‌کنندگان به آنان اطمینان داد که اطلاعاتشان کاملاً محرمانه است و هرگاه تمایل داشته باشند، می‌توانند از مطالعه خارج شوند. سپس پرسشنامه‌های مذکور به‌صورت فردی، جهت تکمیل در اختیار پرستاران در هر دو گروه مداخله و کنترل قرار گرفت و به سوالات و ابهامات آن‌ها نیز پاسخ داده شد. سپس گروه مداخله به مدت ۴ ساعت طی ۴ جلسه در کارگاه آموزشی آشنایی با اصول تکنیک ساماندهی محیط کار واقع در مرکز آموزشی منتخب

غیرمستقیم کیفیت ارائه خدمات به مشتریان سیستم‌های درمانی را ارتقاء داده و سبب افزایش رضایت بیماران خواهد شد.<sup>۱۷-۱۵</sup> اما شواهد موجود در این زمینه بسیار محدود است و نیازمند اجرای مطالعات متعدد جهت بررسی اثرات به‌کارگیری روش‌های مختلف مداخله در محیط فیزیکی می‌باشد.<sup>۱۸</sup>

یکی از روش‌های ارتقای کیفیت محیط فیزیکی کار، روش ساماندهی محیط کار به روش 5S می‌باشد. در این روش استانداردهایی برای محیط کار در بیمارستان‌ها ایجاد می‌شود که از طریق آن می‌توان فرآیندها را بهبود بخشید.<sup>۱۵</sup> در این روش ژاپنی، پنج اصل تفکیک (Seiri)، تشخیص و جداکردن وسایل ضروری از غیرضروری و تصمیم‌گیری برای رهایی از وسایل غیرضروری، ترتیب (Seiton)، قرارگرفتن اشیاء در مکان‌های مناسب و مرتب، پاکیزه‌سازی (Siso)، دور ریختن زوائد و پاکیزه کردن اشیاء از آلودگی‌ها، استانداردسازی (Seiketsu)، کنترل و اصلاح سه مرحله قبل و تداوم (Shitsuke)، آموزش عادات و توانایی‌ها جهت پیروی از مراحل قبل، به‌کار گرفته می‌شوند.<sup>۱۸</sup> هدف اصلی از اجرای این روش ساماندهی، فراهم نمودن بهترین مراقبت از بیمار با مؤثرترین روش ممکن است.<sup>۱۶</sup>

در مطالعات مختلف به ارزیابی اثرات اجرای تکنیک ساماندهی محیط کار به روش 5S پرداخته شده است. نتایج این مطالعات نشان می‌دهند که در صورت اجرای موفق این روش، میزان بهره‌وری<sup>۱۶</sup> و کارایی خدمات درمانی افزایش یافته<sup>۱۵</sup> و زمان صرف شده برای انجام کارها کاهش می‌یابد. این روش در طولانی مدت بر کاهش هزینه‌ها نیز مؤثر شناخته شده است.<sup>۱۹، ۱۵</sup> در بررسی‌های انجام شده مطالعه‌ای که به بررسی اثر مداخلات محیط فیزیکی به‌صورت اجرای تکنیک ساماندهی محیط کار و تاثیر آن بر رضایت شغلی پرستاران پرداخته باشد، یافت نشد. مطالعه حاضر با هدف تعیین تاثیر اجرای تکنیک ساماندهی محیط کار بر رضایت شغلی پرستاران انجام شد.

## مواد و روش‌ها

مطالعه حاضر یک مطالعه نیمه‌تجربی با طرح دو گروهی پیش‌آزمون - پس‌آزمون بود. جامعه پژوهش را پرستاران شاغل در بخش‌های داخلی و جراحی دو مرکز آموزشی درمانی گرگان در سال ۱۳۹۴ تشکیل دادند. حجم نمونه بر اساس مطالعه نوری و همکاران (۱۳۹۳)<sup>۱۶</sup>  $(\alpha=0/05, \beta=0/8, \mu_1=19/79, \mu_2=24/04, \delta_1=4/26, \delta_2=3/45)$  ۳۲ نفر برای هر گروه محاسبه شد. با توجه به احتمال ریزش نمونه، تعداد ۳۵ پرستار برای هر گروه در نظر گرفته شد. ۷۰ پرستار به روش سرشماری انتخاب و به‌صورت غیرتصادفی در دو گروه مداخله و کنترل تقسیم شدند. به این صورت که یک مرکز به‌عنوان گروه کنترل و مرکز دیگر به‌عنوان گروه مداخله در نظر گرفته شد.

معیارهای ورود به مطالعه شامل دارا بودن مدرک کاردانی و بالاتر در رشته پرستاری، حداقل یک‌سال سابقه کار در حرفه پرستاری و اشتغال تمام‌وقت در بخش محیط پژوهش در طی دو ماه اخیر و در طول مدت انجام

مشکلات احتمالی اجرای ساماندهی محیط کار رفع گردد. پس از کسب نمره قابل قبول (بیش از ۱۵) از چک لیست ممیزی SS، پس آزمون با استفاده از پرسشنامه رضایت شغلی با مراجعه حضوری به پرستاران در دو گروه انجام شد.

پس از اتمام اجرای مداخله و انجام پس آزمون، کارگاه آموزشی آشنایی با اصول تکنیک ساماندهی محیط کار برای گروه کنترل اجرا شد و پیاده‌سازی این تکنیک به مدیران بخش‌ها واگذار گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون‌های کای دو (جهت بررسی تفاوت ویژگی‌های فردی در گروه‌های مداخله و کنترل)، تی زوج (جهت مقایسه اختلاف میانگین نمرات رضایت شغلی قبل و بعد از مداخله) و تی مستقل (جهت بررسی تفاوت بین دو گروه از نظر میانگین نمرات رضایت شغلی) تحت نرم‌افزار SPSS ۲۰ انجام شد.

### یافته‌ها

اطلاعات مربوط به ویژگی‌های فردی شرکت‌کنندگان در جدول ۱ نشان داده شده است. بر اساس این جدول قبل از مداخله، تفاوت آماری معنی‌داری بین ویژگی‌های فردی شرکت‌کنندگان در دو گروه مداخله و کنترل مشاهده نشد.

در گروه مداخله میانگین نمرات رضایت شغلی پرستاران، پس از مداخله از  $2/66 \pm 14/94$  به  $2/03 \pm 18/48$  ( $P < 0/001$ ) و در گروه کنترل از  $1/54 \pm 15/31$  به  $1/47 \pm 14/80$  تغییر یافت. نتیجه آزمون تی زوج نشان داد، پس از اجرای مداخله رضایت شغلی پرستاران افزایش پیدا کرد که این اختلاف بین دو گروه معنی‌دار بود (جدول ۲).

شرکت کردند. در این کارگاه اصول اولیه SS، هدف و مراحل اجرای آن در هر مرحله به کارکنان پرستاری گروه مداخله آموزش داده شد. کارگاه به روش سخنرانی توسط محقق (کارشناس ارشد مدیریت پرستاری) برای کل پرستاران گروه مداخله اجرا شد. سپس پژوهشگر با همکاری پرستاران بخش طی ۶ هفته به اجرای تکنیک ساماندهی محیط کار در بخش گروه مداخله پرداختند.

جهت اجرای تکنیک SS در مرحله تفکیک، با روش بر چسب قرمز اقلام ضروری از غیر ضروری جدا گردید. در مرحله ترتیب و تنظیم، با استفاده از علامت‌گذاری تمامی وسایل شامل قفسه داروها، ترالی و وسایل استوک علامت‌گذاری شدند یا بر چسب‌های آن‌ها با خط خوانا تایپ گردید و تعویض شد. در مرحله پاکیزه‌سازی، تمامی آلودگی‌ها و آلاینده‌ها از محیط حذف شدند. گرد و غبار و آلودگی‌ها از سطوح شایع لمس شونده مثل کامپیوتر، میز، صندلی، درها، پنجره‌ها و دیوارها پاک گردید. پاکیزگی روزانه شامل پاکیزگی قبل از شروع شیفت، در هنگام انجام کار، و بعد از پایان شیفت انجام شد. پاکیزه‌سازی بعد از هر پروسیجر و در پنج دقیقه انتهایی هر شیفت صورت گرفت. در مرحله استانداردسازی، روش‌هایی برای نگهداری سه مرحله اول صورت گرفت. برای اجرای استاندارد، از تکنیک بسته‌بندی لوازم و تکنیک حذف استفاده شد. در مرحله تداوم، شکل دادن و ایجاد عادات صحیح به‌جای عادات نادرست صورت گرفت. این کار از طریق آموزش دادن شیوه‌های درست و کارهای لازم به افراد و تمرین دادن انجام شد. زمینه‌سازی جهت نهادینه شدن این فرهنگ انجام صورت گرفت و پوسترهایی مرتبط با این تکنیک در بخش قرار داده شدند.

یک ماه بعد از اجرای تکنیک ساماندهی محیط کار به مدت شش هفته، ممیزی محیط کار از نظر ادامه موفق تکنیک SS کنترل شد تا در صورت

جدول ۱: ویژگی‌های فردی مشارکت‌کنندگان

P	گروه		متغیر
	کنترل	مداخله	
	تعداد (درصد)	تعداد (درصد)	
	۲ (۳۰/۰)	۴ (۲۲/۵)	مرد
*،/۳۳	۳۳ (۲۰/۰)	۳۱ (۲۷/۵)	زن
	۳۱ (۴۴/۳)	۳۳ (۴۸/۶)	کاردانی و کارشناسی
*،/۳۲	۴ (۵/۷)	۱ (۱/۴)	کارشناسی ارشد
	۹ (۱۲/۹)	۱۱ (۱۵/۷)	مجرد
*،/۳۹	۲۶ (۳۷/۱)	۲۴ (۳۴/۳)	متاهل
	۱۳ (۱۸/۶)	۱۱ (۱۵/۷)	رسمی
**،/۲۱	۱۱ (۱۵/۷)	۴ (۵/۷)	پیمانی
	۱۱ (۱۵/۶)	۲۰ (۲۸/۸)	سایر
	۳۳ (۴۷/۱)	۳۱ (۴۴/۳)	دارد
*،/۳۳	۲ (۲/۹)	۴ (۵/۷)	ندارد
***،/۲۹	$31/05 \pm 6/43$	$29/53 \pm 5/61$	سن (سال) میانگین $\pm$ انحراف معیار
***،/۳۷	$6/17 \pm 5/37$	$5/07 \pm 4/74$	سابقه کاری (سال) میانگین $\pm$ انحراف معیار

\*آزمون دقیق فیشر؛ \*\*آزمون کای دو؛ \*\*\*آزمون تی مستقل

جدول ۲: مقایسه میانگین نمرات رضایت شغلی پرستاران قبل و بعد از مداخله در دو گروه

متغیر	گروه	قبل از مداخله		بعد از مداخله	
		میانگین ± انحراف معیار	میانگین ± انحراف معیار	میانگین ± انحراف معیار	میانگین ± انحراف معیار
رضایت شغلی	مداخله	۱۴/۹۴ ± ۲/۶۶	۱۸/۴۸ ± ۲/۰۳	<۰/۰۰۱	*P
	کنترل	۱۵/۳۱ ± ۱/۵۴	۱۴/۸۰ ± ۱/۴۷	۰/۴۷	
	**P	۰/۱۳	<۰/۰۰۱		

\*آزمون تی/زوج؛ \*\*آزمون تی مستقل

## بحث

نتایج مطالعه نشان داد اجرای تکنیک ساماندهی محیط کار بر میزان رضایت شغلی پرسنل پرستاری تاثیر مثبت داشته است. اساس روش ساماندهی محیط کار بر پاکیزگی، نظم، زیبایی و پرهیز از درهم ریختگی محیط کار، استوار است که در نهایت با اجرای آن در یک سازمان، نگرش افراد نسبت به محیط کار تغییر یافته و با درگیر نمودن کلیه کارکنان در گروه‌های کاری، محیط کار به نحو مطلوبی بهبود می‌یابد.<sup>۲۲، ۲۳</sup> در این راستا مطالعاتی نیز انجام شده است که به تاثیر وجود نظم و آراستگی در محیط فیزیکی بر میزان رضایت شغلی پرداخته‌اند. کرمی و همکاران (۱۳۸۹) در مطالعه‌ای بر روی تاثیر تکنیک ساماندهی محیط کار بر خدمات بیمارستانی نشان دادند که اجرای این تکنیک به مدت دو ماه، میزان رضایت شغلی کارکنان را افزایش داد.<sup>۲۳</sup> شاید دلیل این امر در این باشد که اغلب در بیمارستان‌ها به علت شلوغی محیط فیزیکی کار، افراد زمان زیادی را برای جستجوی وسایل مختلف صرف می‌کنند و به همین دلیل ممکن است ملزومات مورد نیاز با تأخیر تأمین شوند<sup>۱۴</sup> که این عوامل می‌تواند با افزایش زمان انجام کارها و اتلاف انرژی افراد، سبب خستگی و در نهایت کاهش رضایتمندی آن‌ها شود.<sup>۱۹</sup>

Berry و همکاران (۲۰۰۸) نشان دادند که شلوغ بودن محیط کاری و کمبود فضای فیزیکی کافی در پیرامون کار می‌تواند بر میزان رضایت شغلی کارکنان تاثیر داشته باشد.<sup>۲۴</sup> Parish و همکاران (۲۰۰۸) اثرات برخی پارامترهای محیط کار مانند وجود فضای کافی، دکور مطلوب و نظم در چیدمان محیط کاری بر رضایت شغلی را مورد تایید قرار دادند.<sup>۲۵</sup> از سوی دیگر مطالعاتی نیز وجود دارند که به ارزیابی ادراک کلی پرستاران از محیط فیزیکی کار پرداخته‌اند. Djukić و همکاران (۲۰۱۴) و (۲۰۱۰) در مطالعاتی وسیع در بین پرستاران نشان دادند که محیط فیزیکی به طور مستقیم و غیرمستقیم با میزان رضایت شغلی ارتباط دارد.<sup>۲۶، ۲۷</sup> علاوه بر این، اجرای روش ساماندهی محیط کار می‌تواند از طریق بهبود فرآیندهای کاری، کاهش زمان انجام فعالیت‌ها، استفاده بهتر از محیط کار، افزایش ایمنی، کاهش آلودگی‌های محیط کاری، کاهش خطاها و بهبود روابط بین فردی، سبب بهبود سازمان شود.<sup>۲۸</sup> منجمد و همکاران (۱۳۸۴) نیز شرایط نامساعد محیط کار را یکی از علل نارضایتی شغلی پرستاران ذکر نموده‌اند.<sup>۲۹</sup> بر اساس نتایج این مطالعات چنین برمی‌آید که مدیریت و بهبود محیط فیزیکی می‌تواند بر

بهبود شاخص‌های مربوط به نیروی انسانی موثر باشد بنابراین یافته‌های مطالعه حاضر در راستای بهبود رضایت شغلی پرستاران پس از اجرای تکنیک ساماندهی محیط کار در بخش‌های داخلی و جراحی بیمارستان مورد تایید قرار می‌گیرند.

عوامل موثر بر رضایت شغلی بسیار متنوع هستند و اجرای تکنیک ساماندهی محیط کار می‌تواند به روش‌های مختلف بر رضایت شغلی تاثیر داشته باشند. Dhindsa Singh (۲۰۰۹) در مطالعه‌ای نشان داد که به کارگیری روش ساماندهی محیط کار، سبب کاهش میزان بارکاری عضلانی اسکلتی می‌شود.<sup>۳۰</sup> با توجه به اینکه خستگی جسمی ناشی از فعالیت در محیط کار از عوامل موثر بر رضایت شغلی است، لذا کاهش فعالیت‌های جسمی به دنبال ایجاد نظم در محیط کار می‌تواند از طریق کاهش میزان خستگی بر رضایت شغلی تاثیر مثبت داشته باشد.

مطالعات مختلف به این امر اشاره دارند که ساماندهی محیط کار به‌ویژه در محیط کار پرستاران در بیمارستان‌ها، از اهمیت بالایی برخوردار است؛ زیرا وجود این ویژگی در ساختار فیزیکی سبب کاهش زمان کارها، افزایش دقت، بهبود ایمنی محیط، احساس کنترل بر محیط کار، افزایش بهره‌وری و کاهش خستگی پرستاران شده و کیفیت ارائه خدمات به مشتریان سیستم‌های درمانی افزایش می‌یابد.<sup>۳۱-۳۳</sup> Withanachchi و همکاران (۲۰۰۴) در مطالعه اثربخشی نظام 5S در بیمارستان‌های عمومی نشان دادند که به کارگیری این روش سبب افزایش کیفیت خدمات و افزایش حس همکاری و مشارکت کارکنان شده است.<sup>۳۳</sup> این امر می‌تواند در افزایش رضایت شغلی موثر باشد.<sup>۳۱</sup> Bjork و همکاران (۲۰۰۷) نیز در این راستا عنوان کردند، افزایش مشارکت در برنامه‌ها و تغییرات محیط کار سبب افزایش تمایل به ماندن در حرفه پرستاری و رضایت شغلی می‌شود.<sup>۳۴</sup>

از جمله محدودیت‌های مطالعه حاضر می‌توان به عدم امکان تخصیص تصادفی مشارکت‌کنندگان به دو گروه مداخله و کنترل به علت ماهیت مطالعه اشاره نمود. علاوه بر این با توجه به حجم نمونه و مکان اجرای پژوهش، تعمیم‌پذیری یافته‌ها باید با احتیاط بیشتری صورت گیرد.

## نتیجه‌گیری

بر اساس یافته‌های مطالعه، تکنیک ساماندهی محیط کار بر رضایت شغلی پرستاران تاثیر مثبت داشته است. لذا با توجه به اهمیت رضایت شغلی

حانیه اسدی نژاد: اجرای پژوهش، مشارکت در تدوین مقاله، جمع‌آوری

داده‌ها

اصغر دالوندی: تجزیه و تحلیل داده‌ها، مشارکت در تدوین مقاله

### سپاسگزاری

این مقاله بخشی از پایان‌نامه کارشناسی ارشد پرستاری در دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی با کد ۱۳۹۴/۲۳۳ می‌باشد که در تاریخ ۱۳۹۴/۴/۱۶ به تصویب رسیده است. نویسندگان از مسئولین محترم مراکز آموزش درمانی منتخب و همچنین از همکاری پرستاران در اجرای مطالعه تقدیر و تشکر می‌نمایند.

نیروی کار پرستاری در سازمان‌های ارائه‌دهنده خدمات مراقبتی، تلاش مدیریت برای بهبود و سازمان‌دهی محیط کار می‌تواند بخشی از این رضایت را تامین نماید و در کنار بهبود سایر متغیرهای موثر بر رضایت شغلی، سبب ارتقاء وضعیت نیروی انسانی سازمان شود. بر این اساس، اجرای مطالعات مشابه در میان سایر کارکنان ارایه‌دهنده خدمات بهداشتی-درمانی پیشنهاد می‌گردد.

### تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع از سوی نویسندگان بیان نشده است.

### سهم نویسندگان

محمد علی حسینی: نظارت بر اجرای پژوهش، طراحی مقاله، تدوین و

ویراستاری مقاله

### References

- Habib S, Shirazi MA. Job satisfaction and general health among a general hospital staff. *Iranian Journal of Psychiatry and Clinical psychology* 2003; 8(4): 64-73. [Persian]
- Nehrir B, Ebadi A, Tofighi SH, Karimi Zarchi A, Honarvar H. Relationship of job satisfaction and organizational commitment in hospital nurses. *Journal of Military Medicine* 2010; 12(1): 23-6. [Persian]
- Brewer CS, Kovner CT, Greene W, Tukov-Shuser M, Djukic M. Predictors of actual turnover in a national sample of newly licensed registered nurses employed in hospitals. *Journal of Advanced Nursing* 2012; 68(3): 521-38.
- Masum AK, Azad MA, Hoque KE, Beh LS, Wanke P, Arslan Ö. Job satisfaction and intention to quit: an empirical analysis of nurses in Turkey. *Peer-Reviewed Journal* 2016; 26(4):1896.
- McHugh MD, Kutney-Lee A, Cimiotti JP, Sloane DM, Aiken LH. Nurses' widespread job dissatisfaction, burnout, and frustration with health benefits signal problems for patient care. *Health Affairs* 2011; 30(2): 202-10.
- Hesam M, Asayesh H, Roohi G, Shariati A, Nasiry H. Assessing the relationship between nurses' quality of work life and their intention to leave the nursing profession. *Journal of Nursing Management* 2012; 1(3): 28-36. [Persian]
- Hayes AF. Beyond Baron and Kenny: statistical mediation analysis in the new millennium. *Communication Monographs* 2009; 76(4): 408-20.
- Kovner CT, Brewer CS, Greene W, Fairchild S. Understanding new registered nurses' intent to stay at their jobs. *Nursing Economics* 2009; 27(2): 81-98.
- Lu H, Barriball L, Zhang X, While AE. Job satisfaction among hospital nurses revisited: a systematic review. *International Journal of Nursing Studies* 2012; 49(8): 1017-38.
- Alimoglu MK, Donmez L. Daylight exposure and other predictors of burnout among nurses in a university hospital. *International Journal of Nursing Studies* 2005; 42(5): 549-55.
- Mroczek J, Mikitarian G, Vieira EK, Rotarius T. Hospital design and staff perceptions: an exploratory analysis. *The Health Care Manager* 2005; 24(3): 233-44.
- Folkins C, O'Reilly C, Roberts K, Miller S. Physical environment and job satisfaction in a community mental health center. *Community Mental Health Journal* 1977; 13(1): 24-30.
- May DR, Oldham GR, Rathert C. Employee affective and behavioral reactions to the spatial density of physical work environments. *Human Resource Management* 2005; 44(1): 21-33.
- Ben-tovim DI, Bassham JE, Bennett DM, Dougherty ML, Martin MA. Redesigning care at the flinders medical centers: clinical process redesign using "lean thinking". *Medical Journal of Australia* 2008; 188(6): 27-31.
- Mason SE, Nicolay CR, Darzi A. The use of lean and six sigma methodologies in surgery: a systematic review. *Surgeon* 2015; 13(2): 91-100
- Nouri A, Hosseini MA, Dalvandi A. The effect of workplace organizing technique (5S) on nurses' productivity in Isfahan hospitals' operating rooms. *Journal of Health Promotion Management* 2014; 3(11): 26-36. [Persian]
- Amiresmaeili M, Moosazadeh M. Determining job satisfaction of nurses working in hospitals of Iran: a systematic review and meta-analysis. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research* 2013; 18(5): 343-48.
- Warner CJ, Walsh DB, Horvath AJ, Walsh TR, Herrick DP, Prentiss SJ, et al. Lean principles optimize on-time vascular surgery operating room starts and decrease resident work hours. *Journal of Vascular Surgery* 2013; 58(5): 1417-22.
- Srinivasan S. The impact of 5S on the safety climate of manufacturing workers. [MSc thesis]. Louisiana State: Faculty of the Louisiana State University and Agricultural and Mechanical College, 2010.
- Jaworski BJ, Kohli AK. Market orientation: Antecedents and consequences. *Journal of Marketing* 1993; 57(1): 53-70.
- Hesam M. The investigation of quality of working life with job satisfaction and organizational commitment among Golestan University of Medical Sciences

- personals. [Research final report]. Gorgan, Iran: Golestan University of Medical Sciences, 2010.
22. Li LM, Johnson S. Lean thinking to mind the gap in healthcare management. *Arquivos de Neuro-Psiquiatria* 2015; 73(11): 979.
  23. Karami-Matin B, Ahmadi SM, Babapour H, Miri E, Aram-Khalesi M, Karami-Matin A. The effects of 5S model on hospital services in Imam Reza hospital, Kermanshah, Iran. *Health Information Management* 2012; 8(8): 1242. [Persian]
  24. Berry LL, Parish JT. The impact of facility improvements on hospital nurses. *Health Environments Research & Design Journal* 2008; 1(2): 5-13.
  25. Parish JT, Berry LL, Lam SY. The effect of the servicescape on service workers. *Journal of Service Research* 2008; 10(3):220-38.
  26. Djukic M, Kovner CT, Brewer CS, Fatehi F, Greene WH. Exploring direct and indirect influences of physical work environment on job satisfaction for early-career registered nurses employed in hospitals. *Research in Nursing & Health* 2014; 37(4): 312-25.
  27. Djukic M, Kovner CK, Budin W, Norma R. Physical work environment: testing an expanded model of job satisfaction in a sample of hospital staff registered nurses. *Nursing Research* 2010; 59(6): 441-51.
  28. Michalska J, Szewieczek D. The 5S methodology as a tool for improving the organization. *Journal of Achievements in Materials and Manufacturing Engineering* 2007; 24(2): 211-4.
  29. Monjamed Z, Qorbani T, Mostofian F, Oveisipour R, Nokhostpandi S, Mahmodi M. The investigation of nurses job satisfaction through all health care centers in Iran. *Journal of Tehran School of Nursing & Midwifery (Haiat)* 2005; 10(23): 39-48. [Persian]
  30. Singh-Dhindsa J. The effects of lean intervention (5S) on perceived musculoskeletal workload and perceived hazardous working conditions in a health center pharmacy. *Health Promotion Management* 2014; 3(11): 26-36.
  31. Crema M, Verbano C. Investigating the connections between health lean management and clinical risk management. *International Journal of Health Care Quality Assurance* 2015; 28(8): 791-811.
  32. Mazzocato P, Savage C, Brommels M, Aronsson H, Thor J. Lean thinking in healthcare: a realist review of the literature. *Quality of Saf Health Care* 2010; 19(5): 376-82.
  33. Withanachchi N, Karandagoda W, Handa Y. A performance improvement programme at a public hospital in Sri Lanka: an introduction. *Journal of Health Organization Management* 2004; 18(4-5): 361-9.
  34. Bjork IT, Samdal GB, Hansen BS, Torstad S, Hamilton GA. Job satisfaction in a Norwegian population of nurses: a questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies* 2007; 44(5): 747-57.

Archive of SID

# The Effect of Implementing Workplace Organization Technique on Nurses' Job Satisfaction

Mohammad Ali Hoseini<sup>1</sup>, Hanieh Asadi Nejad<sup>2</sup>, Asghar Dalvandi<sup>3</sup>

1. Associate Professor, Department of Rehabilitation Management, University of Social Welfare & Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran.
2. MSc student in Nursing, University of Social Welfare & Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran
3. Assistant Professor, Department of Nursing, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran

Original Article

Medical - Surgical Nursing Journal, 2016; 5(1): 57-63.

## ABSTRACT

**Background and Objective:** Physical characteristics of the workplace are among the factors affecting nurses' job satisfaction. Nurses are employed in crowded environments. The purpose of this study was to examine the effect of implementing 5S workplace organization technique on nurses' job satisfaction.

**Materials and Method:** In this semi-experimental study, 70 nurses from medical and surgical wards of two therapeutic-education centers in Gorgan in 2015 were studied. Nurses were selected through census and then were assigned into intervention and control groups (each group 35 persons). The intervention group took advantage from organized working environment for 6 weeks. Visual workplace audit checklist was used in order to assess the need for organizing the workplace before and one month after the intervention. Nurses' job satisfaction was measured through the questionnaire by Kohli and Jaworski before and after the intervention in both groups. Data were analyzed by Fisher's exact test, chi-square test, independent t-test and paired t-test in SPSS 20.

**Results:** The mean score of job satisfaction of nurses was changed after the intervention from  $14.94 \pm 2.66$  to  $18.48 \pm 2.03$  in intervention group ( $p < 0.001$ ) and from  $15.31 \pm 1.54$  to  $14.80 \pm 1.47$  in control group. This difference was significant between the groups after the intervention ( $p < 0.001$ ).

**Conclusion:** Results showed that the implementing of workplace organization technique could improve nurses' Job satisfaction. According to simplicity of this technique, nursing managers can use it as an effective way to improve nurses' job satisfaction.

**Keywords:** Organization, workplace, nursing, job satisfaction

### Correspondence:

Hanieh Asadi Nejad  
University of Social Welfare  
& Rehabilitation  
Sciences

### Email:

asadinejad.h.18@gmail.com

Received: 27/01/2016

Accepted: 23/04/2016

**Please cite this article as:** Hoseini MA, Asadi Nejad H, Dalvandi A. The Effect of Implementing Workplace Organization Technique on Nurses' Job Satisfaction. Medical - Surgical Nursing Journal 2016; 5(1): 57-63.





# Medical & Surgical Nursing Journal

Vol. 5, No. 1, 2016



Iranian Nursing Association

Owned and Published by: Zahedan University of Medical Sciences and Health Services, Nursing and Midwifery school

ISSN: 2322-178X

Online ISSN: 2322-4169

Islamic Guidance License No: 19191/90,  
90.7.24

Director in Charge: Ali Navidian

Editor-in-Chief : Ali Navidian

Executive Manager: Fatiheh Kermansaravi

Scientific & Literature Editor: Fereshteh Najafi

English Editor: Fariba Yaghoobinia

Journal Expert: Toktam Kianian

Executive Expert & Site Manager: Mahdiye  
Rezaei

## Editorial Board

**Fazlollah Ahmadi.** Professor of Nursing, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran

**Abbas Abbaszadeh.** Professor of Nursing, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran

**Hosein Ansari.** Assistant Professor of Epidemiology, Zahedan University of Medical Sciences, Zahedan, Iran

**Abbas Ebadi.** Associate Professor of Nursing, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran

**Masoud Fallahi Khoshknab.** Associate Professor of Nursing, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran

**Fatiheh Kermansaravi.** Assistant Professor of Nursing, Zahedan University of Medical Sciences, Zahedan, Iran

**Negin Masudi Alavi.** Professor of Nursing, Kashan University of Medical Sciences, Kashan, Iran

**Zahra Moodi.** Assistant Professor of Midwifery, Zahedan University of Medical Sciences, Zahedan, Iran

**Reza Negarandeh.** Professor of Nursing, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

**Ali Navidian.** Associate Professor of Councilor Family, Zahedan University of Medical Sciences, Zahedan, Iran

**Maryam Rassouli.** Associate Professor of Nursing, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran

**Farideh Yaghmaei.** Associate Professor of Nursing, Islamic Azad University of Zanjan, Zanjan, Iran

**Fariba Yaghoobinia.** Assistant Professor of Nursing, Zahedan University of Medical Sciences, Zahedan, Iran

**Ali Zargham.** Associate Professor of Nursing, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran

## The referee of this issue

Ansari H. (PhD), Behnam Vashani HR. (MSc), Dehghan M. (PhD Student), Ghaljaei F. (PhD), Kazemi N. (MSc), Kianian T. (MSc), Mohsen Pour M. (PhD Student), Mousavi S. (PhD Student), Rasouli M. (PhD), Rezaei N. (PhD), Rahnama M. (PhD), Sabzevari S. (PhD), Sheikhi MR. (PhD Student), Yaghoobinia F. (PhD), Zeighami R. (PhD)

**Journal Scope:** Nursing

**Funded By:** Zahedan University of Medical Sciences, Deputy Minister for Research and Technology with cooperation by Iranian Nursing Scientific Association

Reprinting of this publication is subject to citing the references, and all rights reserved.

**This Journal is Indexed & Abstracted in:**

**CINAHL, ISC, Iran Medex, Magiran, SID, Google Scholar**

**Address:** Medical & Surgical Nursing Journal, Mashahir Square, Zahedan Nursing and Midwifery School. P.O. Box: 98169-13396.

Tel: +98 54 33438473 fax: +98 54 33442481, email: ijmsn@zaums.ac.ir