

## رابطه بین آسیب‌ها و صدمات ناشی از کار با رضایت، استرس و جابجایی شغلی با میانجی‌گری ادراک از جو ایمنی محیط کار در پرستاران و کارکنان مراکز آموزشی درمانی منتخب

دانشگاه علوم پزشکی زنجان، سال ۱۳۹۴

هما درودی<sup>۱</sup>، کورش امینی<sup>۲</sup>، مریم هاشمی<sup>۳</sup>

\*نویسنده‌ی مسئول: زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی mar.hashemi94@gmail.com

دریافت: ۹۴/۰۸/۰۴ پذیرش: ۹۵/۰۸/۲۳

### چکیده

**زمینه و هدف:** با توجه به اهمیت بالای خطرات شغلی بر عملکرد کارکنان بهداشتی و رضایت از حرفه، این مطالعه با هدف تعیین رابطه بین آسیب‌های ناشی از کار با رضایت، استرس و جابجایی شغلی با میانجی‌گری ادراک از جو ایمنی محیط کار پرستاران و کارکنان مراکز آموزشی درمانی منتخب دانشگاه علوم پزشکی زنجان انجام گرفت.

**روش بررسی:** این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری شامل کارکنان درمانی و اداری مراکز منتخب آموزشی-درمانی زنجان و نمونه آماری ۲۶۸ نفر بود که با استفاده از فرمول کوکران و به روش نمونه‌گیری در دسترس از بین کارکنان درمانی بیمارستان‌های موسوی و ولیعصر (عج) انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه استاندارد ترکیبی بود که روایی آن با استفاده از روش تحلیل عاملی و محتوا و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. در تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره در نرم افزار SPSS 22 استفاده شد.

**یافته‌ها:** نتایج پژوهش با استفاده از رگرسیون چند متغیره نشان داد که بین آسیب‌ها و صدمات ناشی از کار با رضایت، استرس و جابجایی شغلی رابطه معناداری وجود دارد ( $p < 0/05$ ). همچنین نقش واسطه‌ای متغیر ادراک از جو ایمنی، مورد تأیید قرار گرفت.

**نتیجه‌گیری:** بیمارستان‌ها جهت جلوگیری از نزول ادراک کارکنان از ایمنی محیط باید به پیشگیری از صدمات عنایت بیشتری نمایند تا ادراک کارکنان و به تبع آن رضایت، استرس و جابجایی شغلی کارکنان دچار تغییر نگردد.

**واژگان کلیدی:** صدمات محیط کار، رضایت شغلی، استرس شغلی، جابجایی شغلی

### مقدمه

کارکنان تأثیر گذار. حفظ سلامت کارکنان موضوعی است که مدیران باید بدان توجه نمایند تا هزینه‌های سازمان کاهش پیدا کند (۲).

صدمات شغلی به گروهی از بیماری‌ها گفته می‌شود که در نتیجه کار به وجود می‌آیند. یعنی چنانچه در محیط کار عوامل زیان‌آور مانند سر و صدای بیش از حد مجاز، گازها و بخارات، گرد و غبار، دود و مه، شرایط نامناسب بدنی و عوامل بیماری‌زا وجود داشته باشند کارکنان دچار صدمات ناشی از کار می‌گردند. آسیب شغلی از یک رویداد مربوط به

یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های هر سازمان موفق، داشتن نیروی انسانی کارآمد است که به واسطه آن می‌تواند به اهداف خود دست یابد (۱). از این رو آسیب دیدن و یا تحمل بیماری به خاطر کار می‌تواند منجر به فشارهای روحی و استرس کارکنان، نارضایتی شغلی و ترک کار شود. مشخصه‌های سازمانی همچون جو سازمان، فرهنگ سازمان می‌تواند بر عملکرد سازمانی کارکنان تأثیرگذار باشد. همچنین درک کارکنان در رابطه با محیط کار هم می‌تواند بر خروجی‌های

۱- استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران

۲- دکتری پرستاری، استادیار، مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی موثر بر سلامت، دانشگاه علوم پزشکی زنجان، ایران

۳- دانش آموخته، مدیریت بازرگانی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی زنجان، ایران

کار در یک لحظه بطور غیره منتظره و ناگهانی به وجود می‌آید و بیماری شغلی، ناشی از قرار گرفتن در معرض عوامل محیطی مربوط به اشتغال به وجود می‌آید که علل آن می‌تواند مواد شیمیایی، مواد فیزیکی، بیولوژیکی و روانی باشد (۳).

جو ایمن محل کار، به عنوان ساختاری درون جو سازمانی، به برداشت‌های کارکنان از میزان ایمنی درون محیط محل کارشان توجه دارد. طبق بررسی‌های انجام شده هم در سطح انفرادی و هم سازمانی، ایمنی محل کار کاملاً پایه‌ای بوده و دربردارنده عواملی مانند انگیزش، اطلاعات، سیاست‌ها و خط‌مشی‌ها و تمرین‌های ایمنی است (۴).

منظور از رضایت شغلی فرد، آن است که وی بطور کلی شغل خود را دوست داشته و برای آن ارزش قائل باشد و نگرش مثبتی نسبت به آن داشته باشد. رضایت شغلی یک حالت درونی است که به وسیله ارزیابی عاطفی و شناختی تجربه یک کارمند از شغل خویش تعریف می‌شود. این ارزیابی می‌تواند به درجاتی دلخواه یا غیر دلخواه باشد (۵).

همچنین استرس شغلی به الگوی پیچیده‌ای از حالات، وضعیت‌های احساسی، هیجانی، واکنش‌های فیزیکی و ذهنی مرتبط در پاسخ به تقاضاها و الزامات خارجی اطلاق می‌شود که با ایجاد استرس، اثرات خود را نشان می‌دهند و معمولاً با تغییراتی در عملکرد و رفتارهای شخصی همراه است (۶،۷). در نهایت موجب ترک خدمت، جابجایی شغلی و یا میل ارادی افراد برای پایان دادن به همکاری در یک سازمان است. با آنکه این نیت ممکن است هیچگاه عملی نشود، لیکن امکان دارد که این نیت تأثیر خود را در قالب‌هایی چون غیبت، اهمال، خرابکاری و مانند اینها نشان دهد (۸).

بررسی پیشینه مطالعات انجام گرفته نشان از تأثیر ایمنی بر عملکرد کارکنان دارد که از این مطالعات می‌توان به مطالعه بیرون (Biron) در سال ۲۰۱۰، مک کاگی (McCaughy) و همکاران در سال ۲۰۱۳، ابتسام (Ebtsam) و همکارش در

سال ۲۰۱۳، پترسون (Peterson) در سال ۲۰۰۹ و نیل (Neal) و همکاران در سال ۲۰۰۰ اشاره نمود. مک کاگی در مطالعه‌ای که بر روی ۲۱۸ نفر از کارکنان درمانی در یکی از بیمارستان‌های آمریکا انجام داد نشان داد که کارکنانی که قبلاً به علت آسیب و بیماری ناشی از کار غیبت کرده و یا بستری شده‌اند ادراک ضعیف‌تری نسبت به دیگر کارکنان دارند (۱۰،۹،۶،۳،۲).

در سال ۲۰۱۳ ابتسام طی مطالعه‌ای که در بیمارستانی در مصر انجام داد، نشان از رضایت پایین کارکنانی داشت که دچار آسیب شده بودند (۶). در مطالعه‌ای که ۴۰۷۶ نفر از ارائه‌دهندگان مراقبت‌های بهداشتی فنلاندی را در مورد رابطه سلامت کارکنان و ادراک از جو ایمنی مورد بررسی قرار داده بود، میزان نرخ جابجایی شغلی در افرادی که ادراک مثبتی از کار خود داشتند نسبت به افرادی که ادراک منفی از آن داشتند، کمتر بود. در سطح محیط کار فراهم آورندگان مراقبت‌های بهداشتی، میزان استرس و غیبت به خاطر آسیب و صدمات شغلی زیاد است؛ و در حال حاضر میزان هزینه ناشی از ترک کار در بین آنان هشدار دهنده است (۱۰).

انجمن پرستاران آمریکا گزارش داده است که درک فراهم آورندگان مراقبت‌های بهداشتی از جو ایمن محیط کار بسیار مهم است؛ چرا که آنها مسئول ایمنی بیماران هستند. به طور کلی تصور می‌شود ایجاد یک جو ایمن برای کارکنان بیمارستان (ادراک مثبت از جو ایمن محیط کار) شرط مهم در تضمین امنیت بیماران است (۱۱،۱۲،۱۳).

بررسی پیشینه مطالعات انجام گرفته در ایران نیز نشان داد که تاکنون مطالعه‌ای که بصورت همزمان رابطه متغیرهای یاد شده را بررسی نماید، انجام نگرفته است و تنها در یک مورد صلواتی (۱۳۹۲) در مطالعه‌ای بیان می‌کند که اساسی‌ترین موضوع برای بهبود بیمار، جو ایمنی بیمارستان‌ها می‌باشد. یک جو ایمن مثبت، رفتارهای ارائه‌دهندگان خدمات سلامت را

استان زنجان در سال ۱۳۹۴ می‌باشد، که برابر با آمار سازمان، تعداد ۸۸۵ نفر می‌باشد. که بیمارستان آیت‌الله موسوی بر طبق آمار ارائه داده در سال ۱۳۹۴ دارای ۳۵۴ پرستار، ۵۴ بهیار و ۸۰ پرسنل اداری می‌باشد. و در بیمارستان ولیعصر (عج) طبق آمار ارائه داده شده دارای ۲۳۹ پرستار، ۳۶ بهیار و ۶۹ پرسنل اداری می‌باشند (آمار مربوط به کارکنان بیمارستان‌های تابعه دانشگاه علوم پزشکی توسط قسمت کارگزینی و مسئول روابط عمومی در اختیار محقق قرار داده شده است). برای برآورد حجم نمونه با توجه به معلوم بودن حجم جامعه آماری از فرمول کوکران استفاده شد و نمونه‌ها با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب گردیدند.

ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه استاندارد ترکیبی که تنظیم بیشتر سؤال‌ها از پرسشنامه جابجایی شغلی مویلیو و دهلا (Moilo & Dehla)، استرس شغلی HSE، آسیب‌ها و صدمات محیط کار کورینکا (Kuorinka) و همکاران در سال ۱۹۸۷، رضایت شغلی پرسشنامه استاندارد هیولین و اسمیت (Hulin & Smith) و ادراک از جو ایمنی محیط کار سرسنگی و همکاران (۲۰۱۵) می‌باشد (۱۹-۱۵). محقق بنا به شرایط و جهت بومی سازی سؤال‌ها تغییراتی با نظر اساتید و متخصصین حوزه آمار و روش تحقیق در پرسشنامه‌ها ایجاد کرده است. در کل پرسشنامه‌ای در دو بخش طراحی شد که بخش اول شامل ویژگی‌های فردی پاسخ‌دهندگان شامل جنسیت، سن، وضعیت تأهل، تحصیلات، سمت و بخش کاری مورد نظر و بخش دوم شامل ۳۵ سؤال به منظور بررسی اهداف پژوهش بود. سؤال‌های پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت برای متغیرهای تحقیق از "کاملاً موافقم" تا "کاملاً مخالفم" مقیاس‌بندی شده بود؛ گزینه (یک) کاملاً مخالفم تا (پنج) کاملاً موافقم می‌باشد. گویه‌های یک تا هشت به منظور بررسی متغیر آسیب‌ها و صدمات محیط کار، گویه‌های ۹ تا ۱۵ برای بررسی متغیر ادراک از جو ایمنی محیط کار، گویه‌های ۱۶ تا ۲۳ به منظور بررسی متغیر رضایت

به نحوی هدایت می‌کند که با رضایت شغلی بالا، کنترل استرس شغلی و جابجایی شغلی پایین به دنبال ارائه خدمات و ایمنی به بیماران باشند (۱۴).

لذا با توجه به مطالب عنوان شده می‌توان گفت که ایمنی محل کار، در حال تبدیل شدن به مسئله‌ای بحرانی در بسیاری از سازمان‌های مراقبت‌های بهداشتی است که مرتباً در معرض مخاطراتی چون فشارهای روحی، بیماری، آسیب‌های اسکلتی و غیره قرار می‌گیرند، این خطرات امنیتی و بهداشتی نشان می‌دهند که محیط کار مراقبت‌های بهداشتی (بیمارستان) به‌طور بالقوه مکانی ناایمن است که تأثیرات منفی بر کارکنان مراقبت‌های بهداشتی دارد (۳).

از طرفی خدمات ارائه شده در بیمارستان‌ها از طرف کارکنان آن صورت می‌پذیرد لذا بررسی عوامل مرتبط با عملکرد کارکنان از ارزش والایی برخوردار است تا در این راستا بیماران نیز از مراقبت‌های بهتری برخوردار گردند و نیز باید به این مسئله توجه داشت که افراد ناراضی از شغل خود دچار تنیدگی شغلی بالا می‌شوند و تمایل به ترک سازمان را خواهند داشت. از این‌رو این مطالعه با هدف تعیین رابطه بین آسیب‌ها و صدمات ناشی از کار با رضایت، استرس و جابجایی شغلی با میانجی‌گری ادراک از جو ایمنی محیط کار در پرستاران و کارکنان مراکز آموزشی درمانی منتخب دانشگاه علوم پزشکی زنجان انجام گرفت.

### روش بررسی

مطالعه حاضر یک مطالعه توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. که به منظور تعیین رابطه بین آسیب‌ها و صدمات ناشی از کار با رضایت، استرس و جابجایی شغلی با میانجی‌گری ادراک از جو ایمنی انجام گردید. در پژوهش حاضر جامعه آماری شامل سه گروه از کارکنان (پرستاران، بهیاران و کارکنان اداری) شاغل در مراکز آموزشی و درمانی منتخب (بیمارستان آیت‌الله موسوی و بیمارستان ولیعصر (عج)) دانشگاه علوم پزشکی

شغلی، گویه‌های ۲۴ تا ۳۰ به منظور بررسی متغیر استرس شغلی، گویه‌های ۳۱ تا ۳۵ به منظور بررسی متغیر جابجایی شغلی بودند. برای تعیین روایی از روش‌های تعیین روایی صوری، محتوی و عاملی برای قضاوت در مورد محتوی ابزار استفاده شد. در این راستا از نظر متخصصین و روش تحلیل عاملی تأیید (Confirmatory Factor Analysis) استفاده گردید و تغییرات و اصلاحات نهایی در پرسشنامه لحاظ شد.

همانطور که عنوان شد برای ارزیابی روایی سازه، از روش تحلیل عاملی استفاده گردید و این روش نشان داد که این پرسشنامه اعتبار لازم برای استفاده در این مطالعه را دارا می‌باشد. جدول ۱ آماره کایزر (Kaiser Meyer Olkin) و نتایج آزمون کرویت بارتلت (Bartlett's test of sphericity) را برای اجزای پرسشنامه نشان می‌دهد.

جدول ۱: آماره KMO و نتایج آزمون کرویت بارتلت

| متغیر             | KMO   | کرویت بارتلت | df  | Sig   | درصد واریانس |
|-------------------|-------|--------------|-----|-------|--------------|
| آسیب‌های محیط کار | ۰/۷۱۲ | ۱۸۷/۲۶       | ۱۵  | ۰/۰۰۰ | ۷۱/۱۶        |
| ادراک از جو ایمنی | ۰/۷۰۵ | ۹۹/۸۴        | ۱۵  | ۰/۰۰۰ | ۷۷/۰۸        |
| رضایت شغلی        | ۰/۸۱۶ | ۲۸۹/۵۱       | ۱۵  | ۰/۰۰۰ | ۷۸/۱۷        |
| استرس شغلی        | ۰/۷۱۸ | ۱۲۵/۳۵       | ۱۰  | ۰/۰۰۰ | ۷۸/۳۴        |
| جابه‌جایی شغلی    | ۰/۷۰۲ | ۱۷۶/۲۵       | ۱۰  | ۰/۰۰۰ | ۷۵/۶۸        |
| کل مقیاس          | ۰/۸۰۹ | ۳۴۰۶/۰۹      | ۵۹۵ | ۰/۰۰۰ | ۶۳/۹۱        |

جهت تعیین پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید که مقادیر ۰/۹۱ برای متغیر آسیب‌های محیط کار، ۰/۸۶ برای ادراک از جو ایمنی، ۰/۹۴ برای رضایت شغلی، ۰/۹۲ برای استرس شغلی، ۰/۹۲ برای جابجایی شغلی و ۰/۸۲ برای آلفای کل بدست آمد.

جهت بررسی وضعیت متغیرهای تحقیق، میانگین نظری سه برای تمامی گویه‌ها در نظر گرفته شد و با توجه به میانگین تمامی گویه‌های یک متغیر و اینکه میانگین مورد نظر از میانگین نظری پایین‌تر و یا بالاتر بود بررسی مورد نظر از میانگین نظری پایین‌تر و یا بالاتر بود بررسی مورد نظر انجام گرفت. همچنین برای تعیین نقش میانجی متغیر ادراک از جو ایمنی، از روش چهار گامی توصیه شده توسط بارون و کنی (Baron & Kenny) در سال ۱۹۸۶ استفاده گردید (۲۰). به این صورت که ابتدا رابطه بین آسیب‌ها به عنوان متغیر پیش

بین با رضایت، استرس و جابجایی شغلی به عنوان متغیرهای ملاک در حضور متغیر ادراک از جو ایمنی، بررسی گردید در صورت معنادار بودن رابطه در مرحله اول، در مرحله بعد رابطه بین آسیب‌ها به عنوان متغیر پیش بین با متغیر ادراک از جو ایمنی به عنوان متغیر ملاک بررسی شده و در ادامه در صورت معنادار بودن مرحله قبل، برای تحقق شرط سوم بارون و کنی برای اثبات نقش میانجی یک متغیر، رابطه بین ادراک از ایمنی و متغیرهای رضایت، استرس و جابجایی شغلی بررسی شد از آنجایی که این روابط نیز حاکی از معنی‌داری بود در نهایت رابطه آسیب‌ها و صدمات ناشی از کار با متغیرهای سه گانه فوق، بدون حضور ادراک از جو ایمنی استخراج گردید. جهت اجراء ابتدا مجوزهای لازم از معاونت محترم پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی زنجان اخذ گردید و با هماهنگی مسئولین بیمارستان‌های مورد مطالعه،

پرسشنامه‌ها توزیع و پس از تکمیل جمع‌آوری شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی (آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره) در نرم افزار 22 SPSS استفاده شد.

## یافته‌ها

نتایج نشان داد که از مجموع ۲۶۵ نفر شرکت کننده در مطالعه که نوع جنسیت خود را مشخص نموده بودند، ۹۴ نفر معادل ۳۵/۵ درصد مرد و ۱۷۱ نفر ۶۴/۵ درصد زن بودند. از نظر

سنی نیز ۲۶۷ نفر از شرکت کنندگان به قسمت میزان سن پاسخ گفته بودند که از این تعداد ۴۳/۱ درصد در محدوده سنی ۲۰ تا ۳۰ سال و ۴/۴ درصد نیز در محدوده سنی ۳۱ تا ۴۰ سال قرار داشتند. در سایر متغیرهای جمعیت شناختی مطالعه نیز، تعدادی از شرکت کنندگان به قسمت‌های مربوطه پاسخ نداده بودند. در ادامه به نتایج مربوط به ویژگی‌های جمعیت شناختی شرکت کنندگان در جدول ۲ اشاره شده است.

جدول ۲: توزیع فراوانی کارکنان درمانی بیمارستان‌های آموزشی-درمانی شهرستان زنجان از نظر ویژگی‌های جمعیت شناختی

| متغیر         | فراوانی               | درصد فراوانی |
|---------------|-----------------------|--------------|
| جنسیت         | مرد                   | ۹۴           |
|               | زن                    | ۱۷۱          |
| وضعیت تأهل    | متأهل                 | ۱۶۸          |
|               | مجرد                  | ۷۵           |
| سن            | ۲۱ تا ۳۰ سال          | ۱۱۵          |
|               | ۳۱ تا ۴۰ سال          | ۱۲۴          |
|               | ۴۱ تا ۵۰ سال          | ۲۸           |
|               | کمتر از یک سال        | ۳۹           |
| سابقه کار     | یک تا پنج سال         | ۵۵           |
|               | شش تا ۱۰ سال          | ۷۷           |
|               | ۱۰ سال به بالا        | ۹۱           |
|               | دیپلم                 | ۲۰           |
| تحصیلات       | فوق دیپلم             | ۱۵           |
|               | کارشناسی              | ۲۱۴          |
|               | کارشناس ارشد و بالاتر | ۱۵           |
|               | رسمی                  | ۵۸           |
| وضعیت استخدام | رسمی آزمایشی          | ۷            |
|               | پیمانی                | ۵۵           |
|               | طرحی                  | ۴۲           |
|               | قراردادی              | ۱۰۲          |
| گروه شغلی     | پرستار                | ۱۹۶          |
|               | بهیار                 | ۲۷           |
|               | کارکنان اداری         | ۴۵           |
| نوبت کاری     | نوبت کاری             | ۲۳۱          |
|               | غیرنوبت کاری          | ۳۶           |

نتایج آن حکایت از نرمال بودن توزیع داده‌ها داشت ( $p=0/12$ ). جدول ۳ ماتریس همبستگی متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد همان‌گونه که مشاهده می‌شود. بین آسیب‌های ناشی از کار با ادراک از جو ایمنی ( $r=0/154$  و  $p=0/045$ ), رضایت شغلی ( $r=0/001$  و  $p=0/282$ ), استرس شغلی ( $r=0/001$  و  $p=0/363$ ) و جابجایی شغلی ( $p=0/002$ ) و ( $r=0/278$ ) ارتباط معناداری وجود دارد.

همان‌گونه که در بخش روش اشاره گردید برای بررسی متغیرهای مطالعه از میانگین نظری سه استفاده شد. بر همین منوال میانگین کل سؤالات متغیر آسیب‌ها و صدمات ناشی از کار ۲/۶، ادراک از جو ایمنی ۳/۴۱، رضایت شغلی ۳/۱۸، استرس شغلی ۳/۳۶ و در نهایت جابجایی شغلی ۳/۲۷ بود. در ادامه جهت تعیین روابط بین متغیرهای تحقیق و به عنوان پیش‌فرض آزمون همبستگی پیرسون نرمال بودن توزیع با آزمون کولموگروف اسمیرنوف مورد آزمون قرار گرفت که

جدول ۳: آزمون همبستگی پیرسون متغیرهای پژوهش

| متغیرها                     | آسیب‌ها و صدمات ناشی از کار | ادراک از جو ایمنی | رضایت شغلی    | استرس شغلی   | جابجایی شغلی |
|-----------------------------|-----------------------------|-------------------|---------------|--------------|--------------|
| آسیب‌ها و صدمات ناشی از کار | -                           |                   |               |              |              |
| ادراک از جو ایمنی           | $-0/154^*$                  | -                 |               |              |              |
| رضایت شغلی                  | $-0/282^{**}$               | $0/564^{**}$      | -             |              |              |
| استرس شغلی                  | $0/363^{**}$                | $-0/136^*$        | $-0/314^{**}$ | -            |              |
| جابجایی شغلی                | $0/278^{**}$                | $-0/246^{**}$     | $-0/295^{**}$ | $0/425^{**}$ | -            |

\* معنی‌داری در سطح: ۰/۰۵      \*\* معنی‌داری در سطح: ۰/۰۱

همانگونه که مشاهده می‌شود متغیر پیش بین آسیب‌ها و صدمات ناشی از کار پیش‌بینی کننده معنادار متغیرهای رضایت شغلی، استرس شغلی و جابجایی شغلی می‌باشد ( $P<0/001$ ). بطوریکه آسیب‌ها و صدمات ناشی از کار می‌تواند ۲۰ درصد از واریانس رضایت شغلی، ۲۳ درصد استرس شغلی و ۱۹/۵ درصد از واریانس جابجایی شغلی را در پرستاران و کارکنان اداری بیمارستان‌ها تبیین نماید.

جهت بررسی میزان تأثیر متغیر مستقل بر متغیرهای وابسته از رگرسیون چند متغیره استفاده شد، همچنین با استفاده از آزمون ام-باکس (Box's M) و آزمون لون به ترتیب شرط همگنی ماتریس واریانس-کوواریانس و همگنی واریانس‌ها مورد بررسی قرار گرفت که با توجه به سطح معناداری بدست آمده این شروط برقرار بود لذا جدول ۴ آزمون رگرسیون چندمتغیره را برای متغیرهای پیش بین و ملاک نشان می‌دهد.

جدول ۴: رگرسیون چندمتغیره برای متغیرهای پیش بین و ملاک

| متغیر پیش‌بین               | متغیرهای ملاک     | df | F     | مجذور اتا (میزان اثر) | P value |
|-----------------------------|-------------------|----|-------|-----------------------|---------|
| آسیب‌ها و صدمات ناشی از کار | ادراک از جو ایمنی | ۲۶ | ۱/۵۳۴ | ۰/۱۴۲                 | ۰/۰۵۲   |
|                             | رضایت شغلی        | ۲۶ | ۲/۲۶۸ | ۰/۱۹۷                 | ۰/۰۰۱   |
|                             | استرس شغلی        | ۲۶ | ۲/۷۲۲ | ۰/۲۲۷                 | ۰/۰۰۱   |
|                             | جابجایی شغلی      | ۲۶ | ۲/۲۲۹ | ۰/۱۹۴                 | ۰/۰۰۱   |

بررسی اثرات متغیر میانجی نیز حاکی از آن بود که ادراک از جو ایمنی نقش واسطه‌ای در رابطه بین آسیب‌ها و صدمات ناشی از کار با رضایت، استرس و جابجایی شغلی را دارد.

### بحث و نتیجه گیری

با توجه به اینکه هدف از این پژوهش، تبیین رابطه بین آسیب‌ها و صدمات ناشی از کار با میانجی‌گری ادراک از جو ایمنی محیط کار با رضایت، استرس و جابجایی شغلی کارکنان در بیمارستان‌های تابعه دانشگاه علوم پزشکی زنجان می‌باشد، نتایج نشان داد میانگین متغیر آسیب‌ها و صدمات ناشی از کار از میانگین نظری پایین‌تر می‌باشد و این نشان از میزان آسیب کمتر از متوسط دارد. همچنین میانگین متغیر ادراک از جو ایمنی از میانگین نظری بالاتر بود لذا ادراک کارکنان از سطح متوسط بالاتر بود، میانگین سه متغیر رضایت، استرس و جابجایی شغلی نیز از میانگین نظری بالاتر بود و این مسئله نشانگر سطح بالای رضایت، استرس و جابجایی شغلی از سطح متوسط بود. در ادامه نتایج مطالعه نشان داد بین آسیب‌ها و صدمات ناشی از محیط کار و ادراک از جو ایمنی کارکنان در بیمارستان‌های تابعه دانشگاه علوم پزشکی رابطه معنادار منفی وجود دارد به عبارتی صدمات و آسیب‌های ناشی از کار، ادراک از جو ایمنی کارکنان را بطور منفی و معکوس تحت تأثیر قرار می‌دهد. توضیح اینکه با بیشتر شدن صدمات و آسیب‌های محیط کار ادراک از جو ایمنی کارکنان کاهش می‌یابد نتایج حاصل از این پژوهش با پژوهش مک کاگی (۲۰۱۳)، ابتسام (۲۰۱۳) و بیرون (۲۰۱۰) هم‌راستا و مطابق است (۶،۳،۲). همچنین بین ادراک از جو ایمنی و رضایت شغلی کارکنان در بیمارستان‌های تابعه دانشگاه علوم پزشکی رابطه مثبت معناداری وجود داشت. این بدان معنی است که با افزایش ادراک از جو ایمنی، رضایت شغلی نیز افزایش می‌یابد. نتایج حاصل از این پژوهش با پژوهش مک کاگی (۲۰۱۳)، ابتسام (۲۰۱۳) و بیرون (۲۰۱۰)، ترشیزی

(۱۳۹۰) و تیموری (۱۳۸۸) هم‌راستا بوده و مطابقت دارد، بنابراین ادراک از جو ایمنی، رضایت شغلی را به‌طور مثبتی تحت تأثیر قرار می‌دهد (۲،۳،۶،۲۱،۲۲). از طرف دیگر بین ادراک از جو ایمنی و استرس شغلی کارکنان در بیمارستان‌های تابعه دانشگاه علوم پزشکی رابطه منفی معناداری وجود دارد. یعنی با افزایش ادراک از جو ایمنی محیط کار، میزان استرس شغلی در میان کارکنان کاهش می‌یابد. این نتایج با یافته‌های پژوهش مک کاگی (۲۰۱۳)، ابتسام (۲۰۱۳)، بیرون (۲۰۱۰)، نیل (۲۰۰۰) و پترسون (۲۰۰۹) هم‌راستا بوده و مطابقت دارد، یعنی ادراک از جو ایمنی محیط کار، استرس شغلی را به‌طور معکوس و منفی تحت تأثیر قرار می‌دهد (۲،۳،۶،۹،۱۰). در نهایت نتایج این مطالعه نشان داد که بین ادراک از جو ایمنی و جابجایی شغلی در بیمارستان‌های تابعه دانشگاه علوم پزشکی رابط منفی معناداری وجود دارد. بنابراین هرچه ادراک از جو ایمنی افزایش یابد جابجایی شغلی کمتر خواهد شد. نتایج حاصل از این مطالعه با پژوهش مک کاگی (۲۰۱۳)، ابتسام (۲۰۱۳)، بیرون (۲۰۱۱)، ادواردز و پسی (Edwards & Peccei) در سال ۲۰۱۰، میرنز و ریدر (Mearns & Reader) در سال ۲۰۰۸، حسنی (۱۳۹۱)، محفوظ پور (۱۳۹۰)، عدل (۱۳۹۰) و حیدری (۱۳۸۶) هم‌راستا بوده و مطابقت دارد، به‌طوری که ادراک از جو ایمنی، به‌طور منفی و معکوس جابجایی شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (۲،۳،۵،۶،۲۳،۲۴،۲۵،۲۶).

با توجه به اهمیت بالای نقش گروه هدف در افزایش سلامت و تندرستی و رضایت آحاد مردم از عملکرد سازمان و مدیران باید یادآوری نمود که تنها تبیین ارتباط بین عوامل نمی‌تواند راهگشای حل مسائل موجود در سازمان باشد و باید مدیران و برنامه ریزان در راستای بهره‌برداری از مطالعات و رفع موانع ایمنی در سازمان کوشا باشند. همچنین نتایج این مطالعه نشان از نقش میانجی‌گری متغیر ادراک از جو ایمنی دارد به این معنی که کارکنانی که بیشتر دچار آسیب و صدمه می‌شوند

نمایند تا ادراک کارکنان و به تبع آن رضایت، استرس و جابجایی شغلی کارکنان دچار تغییر نگردد.

### تشکر و قدردانی

این مقاله برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان می‌باشد. پژوهشگران بر خود لازم می‌دانند از معاونت محترم پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی زنجان و همچنین تمامی مسئولین و کارکنان محترم بیمارستان ولیعصر (عج) و آیت‌الله موسوی که امکان انجام این پژوهش را فراهم نمودند صمیمانه تشکر و قدردانی نمایند. ضمناً تضاد منافع در مورد این مقاله وجود ندارد.

ادراک ضعیفی از جو ایمنی محیط دارند و حتی اگر فاکتورهای ایمنی به مراتب افزایش یابد ادراک این افراد دچار تغییر چندانی نخواهد شد. از طرفی کارکنانی که استرس شغلی بالایی دارند و رضایت شغلی آنان پایین می‌باشد و در مواقعی اقدام به ترک خدمت و جابجایی می‌نمایند نیز، دارای درک ضعیفی از ایمنی دارند. این مطلب مؤید نقش میانجی ادراک از جو ایمنی دارد که متغیرهای میانجی با وجود ناشناخته بودن دارای اهمیت بالایی می‌باشند، زیرا بیشتر با نگرش و ادراک کارکنان سروکار داشته و تغییر این عوامل به مراتب دشوار می‌باشد لذا سازمان‌ها جهت جلوگیری از نزول ادراک کارکنان از امنیت و ایمنی محیط باید به پیشگیری بیشتر از درمان توجه نموده و از آسیب‌ها و صدمات جلوگیری

### منابع

- 1- Adl J, Jahangiri M, Rismanchian M, Mary Oriad H, Karimi A, Ghaderi M. Safety climate in a steel-manufacturing plant. J Sch Public Health Inst Public Health Res. 2011; 9(1): 23-34. [In Persian]
- 2- Biron M. Negative reciprocity and the association between perceived organizational ethical values and organizational. J Hum Resour. 2010; 63(6): 875-97.
- 3- McCaughey D, DelliFraine JL, McGhan G, Bruning NS. The negative effects of workplace injury and illness on workplace safety climate perceptions and health care worker outcomes. Safety Sci. 2013; 51(1): 138-47.
- 4- Rosa Isla D, Cabrera DD. Safety climate and attitude as evaluation measures of organizational safety. Accid Anal Prev. 1997; 29(5): 643-50.
- 5- Edwards MR, Peccei R. Perceived organizational support, organizational identification, and employee outcomes. Pers Psychol. 2010; 9(1): 17-26.
- 6- Ebtsam A, Gehan G. Nurses' Perceptions of Safety Climate and Barriers to Report Medication Errors. Life Sci J. 2013; 10(1): 2160-68.
- 7- Wiesenberger R, Huntington R, Hutchison S, Sowa D. Perceived organizational support. J Appl Psychol. 1986; 71(3): 500-507.
- 8- Kashyap N, Sinha S. Selection of Critical Stress Factors for Enhanced Productivity through Interpretive Structural Modeling (ISM) Approach. Res Manag Sci. 2008; 2(2): 123-37.



- 9- Peterson JZ. Job Stress, Job Satisfaction and Intention to Leave Among new Nurses. [dissertation]. Toronto: University of Toronto. 2009: 24.
- 10- Neal A, Griffin MA, Hart PM. The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *Safety Sci.* 2000; 34(1-3): 99-109.
- 11- Kuvaas B, Dysvik A. Exploring alternative relationships between perceived investments in employee development, perceived supervisor support and employee outcomes. *Hum Resour Manage.* 2010; 20(2): 138-56.
- 12- Laberge M, MacEachen E, Calvert B. Why are occupational health and safety training approaches not effective, Understanding young worker learning processes using an ergonomic lens. *Safety Sci.* 2014; 68: 250-57.
- 13- Lu H, Barriball KL, Zhang X, While AE. Job satisfaction among hospital nurses revisited: systematic review. *Int J Nurs Stud.* 2012; 49(8): 1017-38
- 14- Salvati S, Fanoosi T, Dehghan D, Tabesh H. Nurses' Perspectives on Patient Safety Culture. *Iran J Nurs.* 2013; 26(84): 24-33. [In Persian]
- 15- Yin-Fah BC, Sok Foon Y, Chee-Leong L, Osman S. An Exploratory Study on Turnover Intention among Private Sector Employees. *Int J Bus Manag.* 2010; 5(8).
- 16- zad marzabadi E, Gholami Fesharaki M. Reliability and Validity Assessment for the HSE Job Stress Questionnaire. *J Behav Sci.* 2011; 4(4): 11-12. [In Persian]
- 17- Kuorinka I, Jonson B, Kilbom A, et al. Standardized Nordic Questionnaires for the analysis of musculoskeletal symptoms. *Appl Ergon.* 1987; 18(3): 233-37.
- 18- Hulin CL, Smith PC. A linear model of job satisfaction. *J Appl Psychol.* 1965; 49(3): 209-16.
- 19- Sarsangi V. Development and Psychometrics of "Nurses Safety Climate Assessment Questionnaire". *J Sabzevar Univ Med Sci.* 2015; 22(1): 151-59. [In Persian]
- 20- Baron RM, Kenny DA. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *J Pers Soc Psychol.* 1986; 51(6): 1173-82.
- 21- Torshizi L, Ahmadi F. A Study on job stressors of clinical nurses' perspective. *Iran J Nurs.* 2011; 24(70): 49-60. [In Persian]
- 22- Teimuri F. stressors in nurses. *J Army Univ Med Sci I.R. Iran.* 2011; 11(1): 32-35. [In Persian].
- 23- Mearns KL, Reader T. Organizational support and safety outcomes: An un-investigated relationship?. *Safety Sci.* 2008; 46(3): 388-97.
- 24- Hasani M, JodatKordlar L. Relationship between perceived organizational justice and turnover intention, job satisfaction and behavior. *Urmia Nurs Midwifery Fac.* 2012; 10(3): 340-52. [In Persian]

- 25- Mahfoozpour S, Ainy E, Mobasheri F, Faramarzi A. Patients' safety culture status among educational hospitals of Shahid Beheshti University of Medical Sciences in 2011. Pajoohandeh. 2012; 17(3): 134-41. [In Persian]
- 26- Heidari MH, Farshad AA, Arghami SH. The relationship between a secure and safe behaviors in the foundry industry. Iran Occup Health. 2007; 4(3,4): 1-8. [In Persian]

***Relationship of job injuries mediated by the perception of work climate and job satisfaction, stress and turnover in staff of educational Hospitals at Zanjan University of Medical Sciences***

Doroodi H<sup>1</sup>, Amini K<sup>2</sup>, Hashemi M<sup>3\*</sup>

<sup>1</sup>PhD, Assistant Professor, Dept. of Business administration, Zanjan Branch, Islamic Azad University, Zanjan, Iran

<sup>2</sup>PhD, Assistant Professor, Zanjan Social Dept. of Health Research Center, Zanjan University of Medical Sciences, Zanjan, Iran

<sup>3</sup>MSc. Dept. of Business administration, Zanjan Branch, Islamic Azad University, Zanjan, Iran

**\*Corresponding Author:** Dept. of Business administration, Zanjan Branch, Islamic Azad University, Zanjan, Iran

**Email:** mar.hashemi94@gmail.com

**Received:** 26 Oct 2015      **Accepted:** 13 Nov 2016

**Background and Objectives:** Due to the importance of the effect of occupational hazards on the performance of health workers and professional satisfaction, this study was done to determine the relationship between the injuries caused by job with job satisfaction, stress and employee turnover mediated by perceptions of safety climate about health workers.

**Materials and Methods:** This was a descriptive-correlative study. The statistic population of this study included all medical and administrative staff of Zanjan's teaching hospitals. The sample was 268 people who were selected among the therapeutic staff of Ayatollah Mousavi and Valiasr hospitals by using Cochran method and accessible sampling. Data were collected by a local standard questionnaire. The validity of the questionnaire was confirmed by factor analysis (KMO=0.809) and its ostensible validity and reliability was confirmed by Cronbach's alpha coefficient (0.82) report. Data analysis was done using descriptive statistics, Pearson correlation and multiple regression by SPSS software, version 22.

**Results:** Multiple regression showed that there is a significant relation between the injuries caused by job and job satisfaction, job stress and turnover ( $p<0.05$ ). Also, the mediating role of perceptions of safety climate variable was confirmed.

**Conclusion:** Organizations should pay more attention to the prevention of injuries to prevent the decline in employees' perception of safety so that the attitude of staff and their job satisfaction do not change.

**Key words:** Workplace injuries and illnesses, Job satisfaction, Job stress, Job turnover

---

**Please cite this article as follows:**

---

Doroodi H, Amini K, Hashemi M. Relationship of job injuries mediated by the perception of work climate and job satisfaction, stress and turnover in staff of educational Hospitals at Zanjan University of Medical Sciences. Preventive Care in Nursing and Midwifery Journal (PCNM); 2016; 6(3): 71-81.

---