



## Investigating the level of job satisfaction among nurses working in the corona and non-corona special care departments of Khorram Abad educational centers

Mostafa Nejatipour <sup>\*1</sup> ; Khadijeh Heidarizadeh <sup>2</sup>

1. Instructor, Critical Care Nursing Master's Student, Lorestan University of Medical Sciences. [messynejaty@gmail.com](mailto:messynejaty@gmail.com).

2. Assistant Professor, PhD in Nursing Education, Clinical Faculty Member, School of Nursing and Midwifery, Khorramabad

### Article Info

**Article type:**  
Research/ Original

**Article history:**  
Received 23 July 2025  
Received in revised form 30 October 2025  
Accepted 13 December 2025  
Available online 31 December 2025

**Keywords:**  
Job satisfaction,  
nurse,  
intensive care unit,  
Covid-19.

### Abstract

**Objective:** The most vital asset of any organization is a workforce that is genuinely committed to its work. Consequently, identifying and implementing strategies to enhance job satisfaction and boost efficiency rank among the fundamental priorities for various organizations. Nurses in intensive care units operate in environments where matters of life, death, and patient health are paramount; thus, job satisfaction can play a significant role in safeguarding both their own well-being and that of their patients. Given the importance of this issue, the present study was conducted to assess the level of job satisfaction among nurses working in COVID-19 and non-COVID-19 intensive care units at educational-medical centers in Khorramabad.

**Method:** This study is a descriptive-analytical cohort study. The study population consisted of all nurses working in COVID-19 and non-COVID-19 intensive care units at educational-medical centers in Khorramabad; a census sampling method was employed, resulting in a sample size of 102 individuals. The Minnesota Satisfaction Questionnaire was used as the research instrument. Descriptive and inferential statistical analyses were performed using SPSS software (version 25).

**Results:** The research findings indicated that 82.4% of the sample were female, the largest age group was 26–30 years old, and 83.3% held a bachelor's degree. Regarding marital status, 51.97% were single, 47.05% were married, and one individual was divorced. In terms of job satisfaction, nurses in both COVID-19 and non-COVID-19 intensive care units reported low satisfaction levels—47% and 49%, respectively; both groups exhibited low job satisfaction, and no statistically significant difference was found between the two groups in this regard ( $P = 0.17$ ).

**Conclusions:** Research findings indicated that job satisfaction among nurses working in intensive care units is low, and COVID-19 did not have a significant impact on this level of satisfaction.

**Cite this article:** Nejatipour M, Heidarizadeh Kh. Investigating the level of job satisfaction among nurses working in the corona and non-corona special care departments of Khorram Abad educational centers. *Caring Today*. 2025; 18 (2): 45-53.  
<http://doi.org/10.22087/ca.to.2025.499599.1028>.



**Publisher:** Lorestan University of Medical Sciences  
This is an open access article under the CC BY 4.0 license  
(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

---

**Extended Abstract**

---

**Introduction**

The most important element of any organization is its human resources who are interested in their work. Therefore, identifying ways to increase job satisfaction and improve efficiency is considered a major priority in various organizations. Job satisfaction, which is evaluated based on an individual's psychosocial characteristics and degree of adaptation to working conditions, is an indicator of job performance. Job satisfaction is affected by numerous factors. Given that nurses in intensive care units work in environments where life and death situations and ensuring patients' health are among the most important concerns, job satisfaction can contribute to the well-being of both nurses and their patients. COVID-19 pandemic has placed considerable pressure on healthcare system in most countries worldwide. The global healthcare landscape has been deeply affected by the COVID-19 pandemic. Nurses are on the front lines of the fight against COVID-19 and are at the highest risk of infection due to their prolonged and frequent exposure to the disease. As the largest and most important of the healthcare workforce, nurses have experienced considerable pressure. Given that nurses' job satisfaction and positive morale have a direct impact on the quality of their care, and on the other hand, in all crises and waves, intensive care units and nurses in these units have the most involvement with patients and nurses in these units bear the most workload due to the specialization of the type of care, and also due to the newness of the Covid-19 disease and the importance of the job satisfaction component and the impact of these components on personal and social life in the nursing community, this study was conducted with the aim of investigating the level of job satisfaction in nurses working in the COVID-19 and non-COVID-19 intensive care units of educational and medical centers in Khorramabad.

**Method**

This study is a descriptive-analytical cohort study. The study population consisted of all nurses working in the COVID-19 and non-COVID-19 intensive care units of educational and medical centers in Khorramabad, and census sampling was used. Of all the nurses working in the intensive care units of educational and medical centers in Khorramabad city, Lorestan province, 16 nurses were excluded from the study because they did not meet the inclusion criteria, 11 due to failure to complete the questionnaire, and some because they were unwilling to participant. Finally, the sample consisted of 102 nurses. Minnesota Job Satisfaction Scale was used as the research instrument, and the questionnaire link was sent electronically to the participants via WhatsApp. Each participant could complete the questionnaire only once. The questionnaire consisted of 19 items in 6 dimensions (payment system, type of job, advancement opportunities, organizational climate, leadership style, physical conditions). After obtaining informed consent, demographic information such as age, gender, employment, income, marital status, work experience, level of education, and other factors was collected. After receiving the questionnaires, data were collected and analyzed using SPSS 25 at a significance level of 0.05. Both types of descriptive and inferential statistics were used to analyze the data.

## **Results**

The results showed that 82.4% of the participants were female, the largest age group was 26-30 years, and 83.3% had a bachelor's degree. Among the participants, 51.97% were single, 47.05% were married, and 1 person was divorced. In terms of job satisfaction, 47% and 49% of nurses in the COVID-19 and non-COVID-19 intensive care units, respectively, reported low levels of job satisfaction. The "job type" item had the highest mean score ( $11.50 \pm 3.56$ ), and the "payment system" item had the lowest mean score ( $4.96 \pm 2.15$ ). In comparing the job satisfaction of nurses in COVID-19 and non-COVID-19 intensive care

units, the results showed that despite difference in satisfaction levels between the two groups, the difference was not statistically significant ( $P < 0.17$ ).

### **Conclusion**

The results of the study showed that job satisfaction among nurses working in intensive care units was at a low level and COVID-19 did not have a significant effect on job satisfaction. Xiaoyan et al. also conducted a cross-sectional study in China to examine factors related to job satisfaction among frontline medical staff fighting COVID-19. The results showed that the job satisfaction of frontline medical staff was at a "relatively appropriate" level. Recent studies have shown that job satisfaction in nurses is significantly reduced during the crisis due to heavy workload, long shifts, stress and strain from facing a crisis and illness, as well as being away from family and inadequate salaries and benefits. A recent systematic review has shown that ensuring adequate support and resources for nurses to maintain their job satisfaction and well-being during the COVID-19 pandemic is crucial. High job satisfaction is associated with improved patient care, reduced burnout and greater staff retention. The lack of a significant difference between the two groups could be due to the fact that job satisfaction is influenced by multiple individual, organizational and job-related factors. It is possible that nurses' prolonged experience of working under difficult conditions has enabled them to adapt to job pressures. These elements can help ensure that, despite the heavy workload and demands, nurses and health professionals can be satisfied with the work they do, which is a protective factor in the face of physical and psychological problems. Given the importance of the role of nurses in the intensive care unit, the difficulty of work, work stress and sensitivity in these units, and given the low satisfaction of these nurses, it seems that managers and officials should seek a solution to increase the satisfaction of nurses working in intensive care units, so that the motivation of nurses to

work increases and the quality of nursing care in these units improves. This is because the level of nurses' satisfaction is one of the factors affecting the health of nurses and the quality of patient care.

### **Funding**

This study has no financial support.

### **Author Contributions**

“Designing the research: M.N, Kh.H. Data collection: M.N, Kh.H. Data analysis: M.N, Kh.H. Data recording in the software: M.N. Analysis and interpretation of results and writing original draft preparation: M.N, Kh.H. writing review and editing: Kh.H. visualization and supervision: M.N, Kh.H. project administration and funding acquisition: M.N, Kh.H. All authors have read and agreed to the published version of the manuscript.”

All authors contributed equally to the conceptualization of the article and writing of the original and subsequent drafts.

### **Declaration of Generative AI and AI-assisted technologies in the writing process**

Not used

### **Conflict of Interest**

The authors declare no conflict of interest.

### **Ethical Considerations**

The authors avoided data fabrication, falsification, and plagiarism, and any form of misconduct. The study was approved by the Ethics Committee of Lorestan University of Medical Sciences (Ethical code: LUMS.REC.1400.095).

### **Data Availability Statement**

Data available on request from the authors.

### **AKnowledgements**

The authors express their gratitude and appreciation to all those who assisted in conducting this research.





## بررسی میزان رضایت شغلی در پرستاران شاغل در بخش‌های مراقبت ویژه کرونایی و غیر کرونایی مراکز آموزشی درمانی شهر خرم آباد

مصطفی نجاتی پور<sup>۱\*</sup>، فدیجه میدری زاده<sup>۲</sup>

۱. مربی، دانشجوی کارشناسی ارشد پرستاری مراقبت‌های ویژه دانشگاه علوم پزشکی لرستان. [messynejaty@gmail.com](mailto:messynejaty@gmail.com)

۲. استادیار، دکتری آموزش پرستاری، هیئت علمی بالینی دانشکده پرستاری مامایی خرم آباد.

| اطلاعات مقاله                                                                 | چکیده                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>نوع مقاله:</b><br>پژوهشی / اصیل                                            | <b>هدف:</b> مهم‌ترین عنصر هر سازمانی، نیروی انسانی علاقمند به شغل خود است. لذا بررسی و معرفی راه‌هایی برای ایجاد رضایت شغلی بیشتر و افزایش کارایی از اولویت‌های اساسی در سازمان‌های مختلف به حساب می‌آید. نظر به اینکه پرستاران بخش‌های مراقبت ویژه در محیط‌هایی کار می‌کنند که در آن مرگ و زندگی و تامین سلامتی بیماران از اهم مسائل می‌باشد. بنابراین رضایت شغلی می‌تواند در امر سلامتی خود و بیمارانشان کمک نماید. با توجه به اهمیت مسئله مذکور، این پژوهش با هدف بررسی میزان رضایت شغلی در پرستاران شاغل در بخش‌های مراقبت ویژه کرونایی و غیر کرونایی مراکز آموزشی درمانی شهر خرم‌آباد انجام شد. |
| <b>تاریخچه مقاله:</b><br><b>تاریخ دریافت:</b><br>۱۴۰۴/۰۵/۱                    | <b>روش پژوهش:</b> این مطالعه یک پژوهش توصیفی-تحلیلی از نوع همگروهی می‌باشد. جامعه مورد مطالعه، کلیه پرستاران شاغل در بخش‌های مراقب ویژه کرونایی و غیر کرونایی مراکز آموزشی درمانی شهر خرم‌آباد بوده و نمونه‌گیری به صورت تمام شماری و حجم نمونه ۱۰۲ نفر می‌باشد. ابزار پژوهش، مقیاس رضایت شغلی مینه‌سوتا استفاده شد. جهت تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۵ استفاده شد.                                                                                                                                                                                               |
| <b>تاریخ بازنگری:</b><br>۱۴۰۴/۰۸/۸                                            | <b>یافته‌ها:</b> نتایج پژوهش نشان داد که ۸۲/۴ درصد نمونه‌ها زن، بیشترین گروه سنی ۲۶-۳۰ سال، ۸۳/۳ درصد دارای تحصیلات کارشناسی می‌باشند. ۵۱/۹۷ درصد از این تعداد مجرد، ۴۷/۰۵ درصد متاهل و ۱ نفر طلاق گرفته می‌باشند. از نظر رضایت شغلی، پرستاران بخش‌های مراقبت‌های ویژه کرونایی و غیر کرونایی، میزان رضایت ضعیف و به ترتیب ۴۷ درصد و ۴۹ درصد بودند که هر دو گروه دارای رضایت شغلی در سطح ضعیف می‌باشند و بین دو گروه از این نظر تفاوت معنی‌دار آماری به‌دست نیامد ( $P=0/17$ ).                                                                                                                       |
| <b>تاریخ پذیرش:</b><br>۱۴۰۴/۰۹/۲۲                                             | <b>نتیجه‌گیری:</b> نتایج پژوهش نشان داد رضایت شغلی در پرستاران شاغل در بخش‌های مراقبت ویژه در سطح پایینی قرار دارد و کرونا در میزان این رضایت تأثیری معنی‌داری نداشته است.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>کلیدواژه‌ها:</b><br>رضایت شغلی،<br>پرستار،<br>بخش مراقبت ویژه،<br>کووید-۱۹ |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

**استناد:** نجاتی پور م، حیدری زاده خ. بررسی میزان رضایت شغلی در پرستاران شاغل در بخش‌های مراقبت ویژه کرونایی و غیر کرونایی مراکز آموزشی

درمانی شهر خرم‌آباد. *مراقبت امروز*، ۱۸ (۲)، ۴۵-۵۳.

<http://doi.org/10.22087/ca.to.2025.499599.102>

ناشر: دانشگاه علوم پزشکی لرستان



This is an open access article under the CC BY 4.0 license

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## مقدمه

یکی از موضوعات مهم سازمان‌ها در بخش مدیریت نیروی انسانی، تامین نیازها و ایجاد انگیزه برای بالا بردن کیفیت کاری نیروی انسانی آن سازمان است و توجه به این عامل باعث ایجاد رضایت شغلی در کارکنان سازمان خواهد شد. از آنجایی که کارایی نیروی انسانی در کادر درمان به ویژه پرستاران بسیار حائز اهمیت می‌باشد، لذا بررسی رضایت شغلی و عوامل مرتبط با آن از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (۱). پرستاری جز مهم‌ترین گروه‌های شغلی و از ارکان مهم سازمان‌های ارائه‌دهنده خدمات بهداشتی و درمانی به شمار می‌آید. امروزه بخش بهداشت و درمان به دلیل ارتباط مستقیم با سلامت انسان‌ها یکی از مهم‌ترین حوزه‌های توسعه پایدار در جوامع بشری به‌شمار می‌آید (۲).

رضایت شغلی به نگرش کلی فرد درباره شغلش گفته می‌شود. کسی که رضایت شغلی بالایی دارد، به کار خود نگرش مثبتی دارد. در مقابل کسی که رضایت شغلی پایینی دارد، نگرش وی به کارش منفی است (۳). به عبارت دیگر رضایت شغلی به مجموع تمایلات یا احساسات مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند اطلاق می‌گردد. رضایت شغلی متأثر از عوامل متعددی مانند: حقوق و دستمزد، ارتباطات، سیاست‌ها، رویه‌ها، ابعاد شغلی، نظم کار و ویژگی‌های کارکنان می‌باشد (۴). رضایت شغلی یکی از جنبه‌های با اهمیت شغل به حساب می‌آید و چالشی حیاتی برای سازمان‌ها است (۵، ۶). مطالعه رسمی رضایت شغلی با مطالعات هائورن در اوایل دهه ۱۹۳۰ شروع شد و از دهه ۱۹۳۰ رضایت شغلی به‌صورت گسترده مورد مطالعه و بررسی قرار گرفت (۷). مورمان (۱۹۷۳) رضایت شغلی را دارای دو بعد اصلی می‌داند. به نظر وی رضایت شغلی، ترکیبی از خرسندی شناختی و خرسندی احساسی فرد نسبت به شغل خود است. رضایت شناختی، رضایتی است که بیشتر بر ارزیابی منطقی و عقلانی شرایط کار استوار است. بنابراین، رضایت شناختی یک ارزیابی مبتنی بر مقایسه‌ها است که بر قضاوت‌های احساسی تکیه ندارد و ارزیابی شرایط، فرصت‌ها و درآمدها را در بر می‌گیرد. اما رضایت احساسی، ارزیابی کلی فرد به‌طور احساسی نسبت به شغلش است. این رضایت، خلق و خوی خوب فرد و احساس خوب و مثبت وی را هنگام کار کردن نسبت به کارش نشان می‌دهد (۸).

یکی از تازه‌ترین طبقه‌بندی‌های نظریه‌های رضایت شغلی متعلق به لاوسان و شن می‌باشد، که در سال ۱۹۹۸ مطرح گردید. آن‌ها نظریه‌ها را به دو طبقه ریز مدل و درشت مدل تقسیم نمودند که در نظریه ریز مدل اساساً بیش از هر چیز تأکید بر عوامل درونی و نیروهایی است که برآورده ساختن آن‌ها منجر به رضایت افراد می‌شود، در حالی که تأکید اصلی نظریه‌های درشت مدل، بر سازمان به‌ویژه فرایندهای سازمانی است (۸).

**الف-نظریه‌های ریز مدل:** در این‌گونه نظریه‌ها فرض بر آن است که هرچه ارضای نیازهای درونی و شناختی فرد بیشتر باشد وی راضی‌تر و مولدتر خواهد بود (۹).

۱. نظریه سلسله مراتب نیازهای مازلو

۲. نظریه سه وجهی آلدرفر یا نظریه ERG

۳. نظریه نیازهای سه گانه به نظر مک کلند (۹).

**ب- نظریه‌های درشت مدل:** تأکید این نظریه‌ها بر سازمان و به‌ویژه بر فرایندهای سازمانی قرار دارد، که برای تولید و ارائه خدمات ضروری هستند. در این خصوص می‌توان نظریه دو عاملی هرزبرگ (نظریه انگیزشی- بهداشتی هرزبرگ) و نظریه تعیین هدف را نام برد (۸).

رضایت شغلی یک متغیر مهم در بررسی وضعیت شغلی در پرستاران بوده که به دلیل محیط کاری پر از تنش به‌ویژه در بخش‌های مراقبت ویژه، نیاز به بررسی و تاملی ویژه در این راستا دارد.

پرستاران به عنوان خط مقدم درمان در مواجهه با بسیاری از آسیب‌های روحی و روانی بوده که در نهایت کیفیت کاری و رضایت شغلی را در آن‌ها تحت تاثیر قرار می‌دهد. بخش مراقبت‌های ویژه یکی از ارکان ضروری و حیاتی بیمارستان‌ها است که بیماران با وضعیت وخیم را که در معرض خطر مرگ قرار دارند در خود جای می‌دهد. این بخش با ارائه صحیح خدمات درمانی و استفاده بهینه از تجهیزات مدرن پزشکی و بهره‌گیری از کادر مجرب و واجد صلاحیت و تصمیم‌گیری گروهی تیم درمان در مورد بیمار می‌تواند در بازگرداندن سلامت به بیماران بدحال مؤثر باشد. در این بخش‌ها، پرستار از اعضای مؤثر تیم بهداشتی است که می‌تواند تأثیر مستقیم بر وضعیت سلامتی بیماران داشته باشد و این در صورتی امکان‌پذیر است که مهارت بالینی همراه با بینش مورد نیاز را نسبت به انجام مراقبت‌های لازم بخصوص در بخش‌های مراقبت‌های ویژه که از اهمیت خاصی برخوردارند، دارا باشد (۱۰). یکی از چالش‌های جهانی در مدیریت بیماری‌های عفونی، مقابله با ویروس کرونا می‌باشد (۱۱). بیماری کووید-۱۹ یا سندرم شدید حاد تنفسی ناشی از کرونا ویروس<sup>۱</sup> بیماری است که اولین بار در ماه دسامبر سال ۲۰۱۹ میلادی در افرادی که در شهر ووهان چین دچار عفونت ریوی شده بودند کشف گردید (۱۲). این بیماری دارای علائم مختلفی از جمله علائم تنفسی و گوارشی بوده و نشانه‌های بیماری می‌توانند از نشانه‌های خفیف محدود شوند تا پنومونی، تنگی نفس شدید، شوک سپتیک و حتی نقص در ارگان‌های مختلف بدن باشند (۱۳). فراگیر شدن بیماری کووید-۱۹ به‌عنوان یک معضل اساسی برای سلامت همگانی در سطح جهان مطرح می‌باشد. در ۱۱ مارس سال ۲۰۲۰ سازمان جهانی بهداشت، این بیماری را به‌عنوان یک بیماری عالم‌گیر (پاندمیک) معرفی نمود (۱۴).

براساس مطالعات انجام شده بیماری کووید-۱۹ به‌عنوان یک بیماری همه‌گیر، شوک شدیدی را به سیستم بهداشتی-درمانی اکثر کشورهای دنیا وارد آورده است و یکی از معضلات اساسی در مقابله مؤثر با این بیماری کمبود نیروهای متخصص و کادر پزشکی و مراقبتی به‌ویژه پرستاران می‌باشد، که منجر به ساعات کار اجباری طولانی و لغو بسیاری از برنامه‌های شخصی و تفریحی پرستاران شده است (۱۵، ۱۶).

اپیدمی این بیماری، فشار زیادی بر سیستم‌های بهداشت و درمان وارد کرده است، در این میان پرستاران به عنوان بیشترین و مهم‌ترین منبع انسانی این سازمان‌ها، بیشترین فشار را متحمل شده‌اند. پرستاران به دلیل این که بیشترین و طولانی‌ترین تماس را با این بیماری دارند، در خط مقدم مقابله با کووید-۱۹ بوده و در معرض خطر بیشتر ابتلا به این بیماری قرار دارند (۱۷) و به دلیل فشار کاری سخت، شیفت‌های طولانی، استرس و فشار عصبی ناشی از مواجهه با بحران و ابتلا به بیماری، همچنین دوری از خانواده و حقوق و مزایای نامتناسب، رضایت شغلی در پرستاران با کاهش چشمگیری همراه می‌باشد (۱۸، ۱۹).

این در حالی است که پژوهش‌های انجام شده در زمینه رضایت شغلی پرستاران در دوران کووید-۱۹ نشان داد پرستاران شاغل در جامعه رضایت شغلی بالاتری نسبت به افرادی که در بیمارستان‌ها کار می‌کردند، داشتند (۲۰). یو و همکاران (۲۰۲۰) نیز در طی پژوهشی به بررسی عوامل مرتبط با رضایت شغلی کارکنان پزشکی خط مقدم مقابله با کووید-۱۹ در یک مطالعه مقطعی در چین پرداختند که نتایج نشان داد رضایت شغلی کارکنان پزشکی خط مقدم در سطح "نسبتاً مناسب" بود (۲۱).

از آن‌جا که وضعیت بیماری کووید ناشناخته بوده و مدت ابتلای به این بیماری مشخص نیست و تاکنون ۵ موج این بیماری سپری شده و به نظر می‌رسد موج‌های بعدی بیماری نیز در راه باشند و از طرفی در تمام بحران‌ها و موج‌ها، بخش‌های مراقبت‌های ویژه و پرستاران این بخش‌ها بیشترین درگیری را با مبتلایان داشته و بیشترین تعداد شیفت به دلیل تخصصی بودن نوع مراقبت را پرستاران این بخش‌ها متحمل می‌شوند و با توجه به اینکه عدم رضایت کاری و روحیه مثبت پرستار بر کیفیت مراقبت آن‌ها تأثیر مستقیم دارد و به دلیل نوظهور بودن بیماری کووید-۱۹ و همچنین اهمیت مولفه رضایت شغلی و تأثیر این مولفه‌ها بر زندگی شخصی و اجتماعی در جامعه‌ی پرستاران، این پژوهش با هدف بررسی میزان رضایت شغلی در پرستاران شاغل در بخش‌های مراقبت ویژه کرونایی و غیر کرونایی مراکز آموزشی درمانی شهر خرم‌آباد انجام شد.

## روش پژوهش

<sup>1</sup> COVID-19

پژوهش حاضر بخشی از یک مطالعه توصیفی-تحلیلی از نوع همگروهی می‌باشد که بر روی کلیه پرستاران شاغل در بخش‌های مراقبت ویژه کرونا و غیر کرونای مراکز آموزشی درمانی شهر خرم‌آباد انجام شده‌است. نمونه‌گیری در این مطالعه به صورت تمام‌شماری بود. از کل پرستاران شاغل در بخش‌های مراقبت ویژه مراکز آموزشی درمانی شهر خرم‌آباد از استان لرستان، ۱۶ نفر بخاطر نداشتن معیار ورود و ۱۱ نفر به دلیل عدم تکمیل پرسشنامه و تعدادی به دلیل عدم تمایل، از مطالعه خارج شدند و در نهایت تعداد نمونه‌های مطالعه به ۱۰۲ نفر رسید. ابزار پژوهش پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا بود که لینک آن به صورت الکترونیکی و از طریق فضای مجازی واتس‌آپ برای نمونه‌ها ارسال گردید و هر پرسشنامه فقط امکان یکبار تکمیل توسط نمونه‌ها را داشت. این پرسشنامه دارای ۱۹ سوال در ۶ بعد می‌باشد، که در ابتدا رضایت آگاهانه و سپس اطلاعات جمعیت‌شناسی، مبتنی بر عواملی مانند سن، جنس، اشتغال، درآمد، تاهل، سابقه کاری، میزان تحصیلات و عوامل دیگر اخذ شد. پس از دریافت پرسشنامه‌ها، داده‌ها جمع‌آوری و با استفاده از نرم افزار SPSS ۲۵ و با در نظر گرفتن سطح معنی‌داری ۰/۰۵ درصد مورد تحلیل و بررسی قرار گرفت. برای تحلیل داده‌های این پژوهش از هر دو نوع آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد.

#### یافته‌ها

نتایج نشان داد که ۸۲/۴ درصد زن و ۱۷/۶ درصد مرد، ۲۱/۵۷ درصد در رده سنی ۲۰-۲۵ سال، ۳۳/۳۳ درصد در رده سنی ۲۶-۳۰ سال، ۲۳/۵۲ درصد در رده سنی ۳۱-۳۵ سال، ۱۳/۷۲ درصد در رده سنی ۴۰-۴۶ سال، ۵/۸۹ درصد در رده سنی ۴۱-۴۵ سال و ۱/۹۷ درصد در رده سنی ۴۶ سال به بالا بوده همچنین ۱۶/۷ درصد دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و ۸۳/۳ درصد دارای تحصیلات کارشناسی می‌باشند. ۵۱/۹۷ درصد از این تعداد مجرد، ۴۷/۰۵ درصد متاهل و ۰/۹۸ درصد طلاق گرفته می‌باشند. که از نظر مشخصات، پرستاران بخش‌های مراقبت‌های ویژه کرونا و غیرکرونا تفاوت معنی‌دار آماری وجود نداشت ( $P>0/05$ ).

از نظر میزان رضایت شغلی، پرستاران بخش‌های مراقبت ویژه کرونایی و غیرکرونایی از میزان رضایت ضعیفی برخوردار بودند که نتایج در جداول شماره ۱ و شماره ۲ ارائه شده است.

جدول شماره ۱: میانگین امتیاز طبقات پرسشنامه رضایت شغلی پرستاران شاغل در بخش‌های ویژه کرونایی مراکز آموزشی درمانی شهر خرم‌آباد

| گویم‌های پرسشنامه رضایت شغلی | میانگین | انحراف معیار | کمترین | بیشترین |
|------------------------------|---------|--------------|--------|---------|
| ۱-نظام پرداخت                | ۴/۸۶    | ۲/۰۷         | ۳      | ۱۱      |
| ۲-نوع شغل                    | ۱۲/۷۸   | ۳/۱۲         | ۴      | ۱۹      |
| ۳-فرصت‌های پیشرفت            | ۶/۷۶    | ۳/۰۰         | ۳      | ۱۴      |
| ۴-جو سازمانی                 | ۶/۶۴    | ۱/۶۸         | ۲      | ۱۰      |
| ۵-سبک رهبری                  | ۱۰/۴۰   | ۲/۷۳         | ۴      | ۱۶      |
| ۶-شرایط فیزیکی               | ۷/۸۸    | ۳/۳۶         | ۳      | ۱۳      |
| نمرات کلی                    | ۴۹/۳۲   | ۱۰/۹۲        | ۲۹     | ۷۲      |

<sup>2</sup> Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (MSQ)

نتایج نشان داد که میزان رضایت شغلی پرستاران شاغل در بخش‌های مراقبت ویژه کرونایی با میانگین و انحراف معیار  $10/92 \pm$   $49/32$  در سطح ضعیف می‌باشند. گویه نوع شغل در بررسی رضایت شغلی افراد با میانگین  $12/78$  و انحراف معیار  $3/12$  بالاترین و گویه نظام پرداخت با میانگین  $4/86$  و انحراف معیار  $2/07$  کمترین میانگین نمره را به خود اختصاص داد.

**جدول شماره ۲: میانگین امتیاز طبقات پرسشنامه رضایت شغلی پرستاران شاغل در بخش‌های ویژه غیرکرونایی مراکز آموزشی درمانی شهر خرم‌آباد**

| گویمه‌های پرسشنامه رضایت شغلی | میانگین | انحراف معیار | کمترین | بیشترین |
|-------------------------------|---------|--------------|--------|---------|
| ۱-نظام پرداخت                 | ۴/۹۶    | ۲/۱۵         | ۳      | ۱۱      |
| ۲-نوع شغل                     | ۱۱/۵۰   | ۳/۵۶         | ۴      | ۱۹      |
| ۳-فرصت‌های پیشرفت             | ۵/۵۷    | ۲/۹۴         | ۳      | ۱۲      |
| ۴-جو سازمانی                  | ۶/۳۰    | ۲/۰۸         | ۲      | ۱۰      |
| ۵-سبک رهبری                   | ۱۰/۴۰   | ۲/۸۲         | ۴      | ۱۵      |
| ۶-شرایط فیزیکی                | ۷/۴۸    | ۲/۹۸         | ۴      | ۱۵      |
| نمرات کلی                     | ۴۶/۲۳   | ۱۱/۷۹        | ۱۹     | ۶۷      |

نتایج نشان داد که میزان رضایت شغلی پرستاران بخش‌های مراقبت ویژه غیرکرونایی با میانگین و انحراف معیار  $11/79 \pm 46/23$  دارای رضایت شغلی در سطح ضعیف می‌باشند. گویه نوع شغل در بررسی رضایت شغلی افراد با میانگین  $11/50$  و انحراف معیار  $3/56$  بالاترین و گویه نظام پرداخت با میانگین  $4/96$  و انحراف معیار  $2/15$  کمترین میانگین نمره را به خود اختصاص داد. در مقایسه میزان رضایت شغلی پرستاران بخش‌های مراقبت ویژه کرونایی و غیرکرونایی، نتایج نشان داد که علی‌رغم تفاوت میزان رضایت پرستاران دو بخش، تفاوت از نظر آماری معنی‌دار نمی‌باشد. نتایج در جدول شماره ۳ نشان داده شده است.

**جدول شماره ۳: آزمون t مستقل جهت مقایسه تفاوت و معنادار بودن میانگین‌های به‌دست آمده رضایت شغلی در آزمودنی‌های شاغل در بخش‌های کرونایی و غیرکرونایی**

| رضایت شغلی                              | میانگین | انحراف استاندارد | P-value |
|-----------------------------------------|---------|------------------|---------|
| پرستاران بخش‌های مراقبت ویژه کرونایی    | ۲۳/۴۶   | ۹۷/۱۱            | ۰/۱۷    |
| پرستاران بخش‌های مراقبت ویژه غیرکرونایی | ۳۲/۴۹   | ۹۲/۱۰            |         |

همان‌گونه که در جدول شماره ۳ مشاهده می‌گردد، نتایج آزمون t ( $P\text{-Value} = 0/17$ ) نشان می‌دهد با توجه به اینکه سطح معناداری در این آزمون بیشتر از  $0/05$  بود، این افزایش از نظر آماری معنادار نمی‌باشد.

#### بحث

نتایج پژوهش نشان داد رضایت شغلی در پرستاران شاغل در بخش‌های مراقبت ویژه در سطح پایینی قرار دارد و کرونا در میزان این رضایت تأثیری معنی‌داری نداشته است. یو و همکاران نیز طی پژوهشی به بررسی عوامل مرتبط با رضایت شغلی کارکنان

پزشکی خط مقدم مقابله با کووید-۱۹ در یک مطالعه مقطعی در چین پرداختند که نتایج نشان داد رضایت شغلی کارکنان پزشکی خط مقدم در سطح "نسبتاً مناسب" بود (۲۱). در حالی که مطالعات اخیر نشان داد به دلیل فشار کاری سخت، شیفت‌های طولانی، استرس و فشار عصبی ناشی از مواجهه با بحران و ابتلا به بیماری، همچنین دوری از خانواده و حقوق و مزایای نامتناسب، رضایت شغلی در پرستاران با کاهش چشمگیری در طول بحران همراه می‌باشد. یک مطالعه سیستماتیک اخیر نشان داد در طول همه‌گیری کووید-۱۹، اطمینان از اینکه پرستاران از حمایت و منابع کافی برای حفظ رضایت شغلی و رفاه خود برخوردارند، بسیار مهم است. نتیجه رضایت شغلی بالا با بهبود مراقبت از بیمار، کاهش فرسودگی شغلی و حفظ بیشتر کارکنان مرتبط است. عدم مشاهده تفاوت معنادار بین دو گروه می‌تواند به علت آن باشد که رضایت شغلی تحت تأثیر عوامل متعدد فردی، سازمانی و شغلی است. ممکن است تجربه طولانی مدت پرستاران در مواجهه با شرایط دشوار کاری، موجب سازگاری آنان با فشارهای شغلی شده باشد. این عناصر می‌توانند در تضمین این امر که، علیرغم حجم کار سنگین و خواسته‌های ناشی از آن، پرستاران و متخصصان سلامت، به طور کلی، می‌توانند از کاری که انجام می‌دهند رضایت داشته باشند، که یک عامل محافظتی در مواجهه با مشکلات جسمی و روانی است (۲۳). با توجه به اهمیت نقش پرستاران در بخش مراقبت ویژه، سختی کار، استرس کاری و حساسیت در این بخش‌ها و با توجه به رضایت پایین این پرستاران، به نظر می‌رسد مدیران و مسئولین می‌بایست به دنبال راهکاری برای افزایش رضایت‌مندی پرستاران شاغل در بخش‌های مراقبت ویژه باشند، تا هم از یک سو انگیزه کاری در پرستاران افزایش یابد و هم از سوی دیگر کیفیت مراقبت پرستاری در این بخش‌ها ارتقا یابد. چرا که میزان رضایت پرستاران یکی از عوامل تاثیرگذار بر سلامت پرستاران و کیفیت مراقبت از بیمار می‌باشد.

### نتیجه‌گیری

با توجه به اهمیت نقش پرستاران در بخش مراقبت ویژه، سختی کار، استرس کاری و حساسیت در این بخش‌ها و با توجه به رضایت پایین این پرستاران، به نظر می‌رسد مدیران و مسئولین می‌بایست به دنبال راهکاری برای افزایش این رضایت‌مندی پرستاران شاغل در بخش‌های مراقبت ویژه باشند، تا هم از یک سو انگیزه کاری در پرستاران افزایش یابد و هم از سوی دیگر کیفیت مراقبت پرستاری در این بخش‌ها ارتقا یابد. چرا که میزان رضایت پرستاران یکی از عوامل تاثیرگذار بر سلامت پرستاران و کیفیت مراقبت از بیمار می‌باشد.

### ملاحظات اخلاقی

#### پیروی از اصول اخلاق پژوهش

نویسندگان اصول اخلاقی را در انجام و انتشار این پژوهش علمی رعایت نموده‌اند و این موضوع مورد تأیید همه آنهاست.

### مشارکت نویسندگان

طراحی پژوهش: نویسنده اول و دوم. جمع‌آوری داده‌ها: نویسنده اول و دوم. تجزیه و تحلیل داده‌ها: نویسنده اول و دوم. ثبت داده‌ها در نرم افزار: نویسنده اول. تجزیه، تحلیل و تفسیر نتایج و تهیه گزارش و نوشتن پیش نویس اصلی: نویسنده اول و دوم. بررسی و ویرایش نوشته: نویسنده دوم. مصور سازی و نظارت: نویسنده اول و دوم. نویسندگان نسخه‌ی منتشر شده‌ی مقاله را خوانده و با آن موافقت کردند. نویسندگان به‌طور یکسان در مفهوم‌سازی مقاله و نوشتن پیش‌نویس‌های اصلی و بعدی مشارکت داشته‌اند.

### **تعارض منافع**

بنا بر اظهار نویسندگان این مقاله تعارض منافع ندارد.

### **تشکر و قدردانی**

پژوهش حاضر بخشی از پایان نامه با کد اخلاق به شماره LUMS.REC.1400.095 می باشد. و حمایت مالی توسط هیچ مرکز از این پژوهش نشده است و از زحمات کلیه کسانی که ما را در انجام این پژوهش یاری داده اند تشکر و قدردانی می شود.

### **بیانیه دسترسی به داده ها**

داده های پژوهش حاضر از طریق درخواست از نویسندگان قابل دسترسی است.

## References

1. Gholizadeh MR, Fani AA, Ahmadvand AM. The effect of leadership styles on job satisfaction of police personnel. *Journal of Police Human Development* 2010; 28(7): 29-45. (Persian)
2. Magnavita N, Tripepi G, Di Prinzio RR. Symptoms in Health Care Workers during the COVID-19 Epidemic. A Cross-Sectional Survey. *Int J Environ Res Public Health*. 2020 Jul 20;17(14):5218. <https://doi.org/10.3390/ijerph17145218>. PMID: 32698320; PMCID: PMC7400440.
3. Nekoei Moghaddam M, Shokouhi I, Baneshi MR, Nakhaei N, Afshar Z. The relationship between leadership style and job satisfaction: A study on health care networks staff in Kerman University of medical sciences in 2011. *Health and Development Journal*. 2013 May 1;2(1):65-73.
4. Ziapour A. An investigation of the job satisfaction and related factors in nurses of Kermanshah hospitals. *Journal of paramedical science and rehabilitation (JPSR)*. 2013;2(2):27-34(Persian).
5. Lavasani m, Keivanzade M, Arjomand N. Spirituality, job stress, organizational commitment, and job satisfaction among nurses in Tehran. *Quarterly, contemporary psychology*. 2010;3(2):61-73
6. Ghasemi S, Rajabi GN, Reshadat S, Ahmadian M. The relationship between job satisfaction and health-related quality of life in the teachers at Gilan-e-Gharb city in 2013. 2014;13(1):13-26 (Persian).
7. Jahanfar F. The Impact of Job Satisfaction on Improving Organizational Citizenship Behavior, Qaen, 1395 (Persian).
8. Kheirandish M, Behfar S, Abbaspour J. A Meta-Analysis of Research on the Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment in Iranian Organizations. *Human Resources Studies*. 2015;5(2):1-22. (Persian).
9. Faghihi-Pour J, Hamed Golparvar J, Hesami H. Managing Job Satisfaction in the Organization: Darolfonoon; 1397. (Persian).
10. Karimyar Jahromi M. Assessing characteristics of the patients suffering from Acute Coronary Syndrome based on synergy model. *IJCCN*. 2013; 6 (2) :127-34.
11. Mohammadnahal L, Mirzaei A, Khezeli MJ. The effect of caring for covid 19 patients on nurses' productivity and burnout. *Nursing and Midwifery Journal*. 2021;18(11):859-72.
12. Stübinger J, Schneider L. Epidemiology of Coronavirus COVID-19: Forecasting the Future Incidence in Different Countries. *Healthcare (Basel)*. 2020 Apr 15;8(2):99. <https://doi.org/10.3390/healthcare8020099>.
13. Adhikari SP, Meng S, Wu YJ, Mao YP, Ye RX, Wang QZ, Sun C, Sylvia S, Rozelle S, Raat H, Zhou H. Epidemiology, causes, clinical manifestation and diagnosis, prevention and control of coronavirus disease (COVID-19) during the early outbreak period: a scoping review. *Infect Dis Poverty*. 2020 Mar 17;9(1):29. <https://doi.org/10.1186/s40249-020-00646-x>.
14. Bulut C, Kato Y. Epidemiology of COVID-19. *Turk J Med Sci*. 2020 Apr 21;50(SI-1):563-570. <https://doi.org/10.3906/sag-2004-172>.
15. Mascha EJ, Schober P, Schefold JC, Stueber F, Luedi MM. Staffing with disease-based epidemiologic indices may reduce shortage of intensive care unit staff during the COVID-19

pandemic. *Anesthesia and analgesia*. 2020;131(1):24.  
<https://doi.org/10.1213/ANE.00000000000004849>.

16.Shamsi V, Mahmoudi H, Sirati Nir M, Babatabar Darzi H. Effect of Job Specialization on the Hospital Stay and Job Satisfaction of ED Nurses. *Trauma Mon*. 2016 Feb 6;21(1):e25794.  
<https://doi.org/10.5812/traumamon.25794>

17.Organization WH. Mental health and psychosocial considerations during the COVID-19 outbreak, 18 March 2020 [Internet]. World Health Organization; 2020.

18.Wessells Jr DT, Kutscher A, Seeland IB, Selder FE, Cherico DJ, Clark EJ. Professional burnout in medicine and the helping professions. Routledge; 2013 Oct 31.

19.Peiami M. The survey of relationship of between job burnout of nurses and social support in critical care wards. *Journal of Zanjan of medical sciences*. 2000; 33:52-7.

20.Savitsky B, Radomislensky I, Hendel T. Nurses' occupational satisfaction during Covid-19 pandemic. *Appl Nurs Res*. 2021 Jun; 59:151416. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2021.151416>.

21.Yu X, Zhao Y, Li Y, Hu C, Xu H, Zhao X, Huang J. Factors Associated with Job Satisfaction of Frontline Medical Staff Fighting Against COVID-19: A Cross-Sectional Study in China. *Front Public Health*. 2020 Aug 4; 8:426. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.00426>

22.Alipour A, Agah Hheris M. Reliability and validity of the oxford Happiness Inventory among Iranians. *Developmental psychology*. *J Iran Psych*. 2007; 3(12): 287-298(Persian).

23. Sharifian P, Sharifian P. Intention to Leave the Service in Nurses During the COVID-19 Pandemic: A Systematic Review. *tkj* 2024; 16 (2) :72-80