Development Strategies in Medical Education

Winter 2026. Vol 12. Issue 4

Downloaded from dsme.hums.ac.ir at 14:42 +0330 on Saturday September 12th 2026

## Research Article

# Design and validation of job satisfaction questionnaire of Emergency Medicine Specialist in Mashhad at 2022

**Masoud Shahabian[1], Salehe Mehrafarid[2], Mohsen Ebrahimi[3], Seyed Mohammad Ebadirad[4], Ayoub Tavakolian[3], * Mahdi Foroughian[3]**

1. Department of Emergency Medicine, AJA University of Medical Sciences, Tehran, Iran.
2. Student Research Committee, Mashhad University of Medical Sciences, Mashhad, Iran.
3. Department of Emergency Medicine, Faculty of Medicine, Mashhad University of Medical Sciences, Mashhad, Iran.
4. Department of Psychology, Kharazmi University, Karaj, Iran.

Use your device to scan and read the article online

**Citation:** Shahabian M, Mehrafarid S, Ebrahimi M, Ebadirad SM, Tavakolian A, Foroughian M. Design and validation of job satisfaction questionnaire of Emergency Medicine Specialist in Mashhad at 2022. Development Strategies in Medical Education. 2026; 12(4):419-434. [In Persian]

10.48312/DSME.12.4.577.4

**Article Info:**
Received: 20 Aug 2025
Accepted: 18 Jan 2026
Available Online: 20 Mar 2026

**Key Words:**
**Specialists, Job Satisfaction, Emergency Medicine.**

## ABSTRACT

**Introduction:** One of the useful and preliminary tools for examining the job satisfaction of doctors is a questionnaire, and designing a questionnaire suitable to the surrounding cultural and social conditions of doctors can help in this matter. Therefore, the purpose of the present study is to design and validate a questionnaire to check the level of job satisfaction of emergency medicine specialists in Mashhad in 2022.

**Methods:** The present study was conducted in two stages in 2022. The first stage was conducted as a qualitative study with the content analysis approach, during which the factors related to the job satisfaction of doctors were measured. In order to ensure the completeness and correctness of the questionnaire, the questionnaire was read and reviewed several times by the research team, and if necessary, the opinions of medical experts were used to reduce the items. In the second stage, face validity, content and construct validity were conducted in a cross-sectional descriptive study with exploratory factor analysis method with the participation of 56 emergency medicine specialists.

**Results:** This study was conducted on 56 participants. 75 items were extracted from qualitative content analysis and the use of related scientific texts. After performing face and content validity (qualitative and quantitative), 7 items were modified. The construct validity of the questionnaire through exploratory factor analysis led to the creation of 5 factors including salary, working conditions and environment, promotions, colleagues and the role of the supervisor.

**Discussion:** The job satisfaction questionnaire of emergency medicine specialists has features such as reliability and validity; Simple scoring and easy application by doctors is suitable and its use is recommended.

*** Corresponding Author:**
Dr Mahdi Foroughian
Address: Mashhad University of Medical Sciences, Mashhad, Iran.
E-mail: foroughianmh@mums.ac.ir

Copyright © 2025 The Author[s];
This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License [CC-By-NC: https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode.en], which permits use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited and is not used for commercial purposes.

[ DOI: 10.48312/DSME.12.4.577.4 ]

Downloaded from dsme.hums.ac.ir at 14:42 +0330 on Saturday September 12th 2026

## Extended Abstract

### Introduction:

Job satisfaction is a major indicator of organizational health and may influence motivation, professional commitment, performance, workforce retention, and psychological well-being. Physician satisfaction is particularly important in healthcare organizations because persistent dissatisfaction may contribute to reduced quality of care, burnout, decreased organizational commitment, intention to leave practice, and mental health difficulties.

Emergency medicine specialists work in environments characterized by high patient volume, rotating and prolonged shifts, uncertainty, rapid decision-making, repeated exposure to critical events, and potential conflict between professional and family responsibilities. Reliable measurement of their job satisfaction is necessary for identifying organizational problems and designing appropriate interventions. Generic instruments may not fully represent the employment conditions, teamwork, supervisory relationships, workload, cultural expectations, and professional experiences of Iranian emergency physicians. This study therefore aimed to develop and validate a job satisfaction questionnaire for emergency medicine specialists in Mashhad.

### Methods:

The study was conducted in qualitative and quantitative stages during 2022–2023. In the first stage, purposive sampling continued until conceptual saturation was achieved. Factors related to physicians' job satisfaction were identified through qualitative content analysis, review of relevant articles and books, and group discussions. The findings were combined to create a comprehensive item pool. The research team repeatedly reviewed the items for completeness, clarity, wording, duplication, and relevance. Healthcare professionals and subject-matter experts contributed to item reduction and refinement.

The preliminary questionnaire was administered to 20 participants. Face and content validity were assessed by 20 emergency medicine specialists, who evaluated the relevance of each item to job satisfaction and the simplicity and comprehensibility of the wording. Content Validity Ratio and Content Validity Index values were calculated. A CVR threshold of 0.62 and a CVI threshold above 0.75 were applied. Items below the thresholds were revised or reconsidered.

Following revision, the questionnaire was administered to 56 emergency medicine specialists selected through nonrandom purposive or convenience sampling. Exploratory factor analysis was performed to examine construct validity. Internal consistency was assessed using Cronbach's alpha. Data were analyzed using SPSS version 21.

### Results:

Fifty-six emergency medicine specialists participated in the psychometric phase. Their mean age was 42.4±6.5 years. Thirty-five participants (62.5%) were men and 21 (37.5%) were women. Most participants were married (82.1%), while 14.3% were unmarried and 3.6% were divorced. The mean duration of daily sleep was 7.1±1.3 hours. Participants worked a mean of 12.5±3.6 shifts per month and 146.5±38.2 shift hours per month. Their mean professional experience was 12.8±6.9 years. Twenty-one specialists (37.5%) held permanent employment, whereas 35 (62.5%) had temporary employment.

The initial instrument contained 75 items rated on a five-point Likert scale from strongly disagree to strongly agree. Items 11, 12, 29, 36, and 41 required revision according to CVR results. Items 11, 29, 36, 47, and 54 required reconsideration based on CVI values. Seven distinct items were revised and re-evaluated, after which their face and content validity were confirmed. The modified item-level CVI values ranged from 0.80 to 1.00. All 75 items were retained in the final version.

Exploratory factor analysis produced five factors: colleagues, supervisor, income and benefits, personal growth and development, and working conditions and environment. The colleagues factor contained 17 items and had a Cronbach's alpha of 0.961. The supervisor factor consisted of 18 items and had an alpha of 0.936. Income and benefits included 16 items and had an alpha of 0.898.

[ DOI: 10.48312/DSME.12.4.577.4 ]
Downloaded from dsme.hums.ac.ir at 14:42 +0330 on Saturday September 12th 2026

Personal growth and development contained 14 items and had an alpha of 0.918. Working conditions and environment included 10 items and had an alpha of 0.894. The Cronbach's alpha coefficient for the full 75-item questionnaire was 0.965, demonstrating excellent internal consistency.

The colleagues factor addressed teamwork, cooperation, access to assistance, responsibility, encouragement, friendliness, and interpersonal support. The supervisor factor reflected clarity of expectations, managerial competence, commitment to quality, recognition, communication, organizational training, and professional support. Income and benefits included salary adequacy, overtime payments, employment security, and financial rewards. Personal growth and development reflected meaningfulness, achievement, autonomy, professional pride, opportunities to develop skills, and work–family balance. Working conditions and environment covered scheduling flexibility, rest opportunities, equipment, ventilation, lighting, hygiene, and working hours.

## Conclusion:

The five-factor structure demonstrates that job satisfaction among emergency medicine specialists is multidimensional. Financial compensation alone cannot adequately represent physicians' occupational experience. Relationships with colleagues, supervisory quality, opportunities for professional development, and organizational and physical conditions also make distinct contributions.

The development process combined qualitative evidence, published literature, and expert judgment, improving contextual relevance. Use of qualitative and quantitative face and content validity assessments and exploratory factor analysis provided multiple forms of validity evidence. The high internal consistency coefficients indicate strong relationships among items within each factor.

The questionnaire may support more targeted organizational action. A low score in income and benefits requires a different response from a low score in supervision, working conditions, or relationships with colleagues. Domain-specific scores may therefore be more useful for managers than an overall score alone. They can help prioritize interventions, monitor change, and evaluate initiatives intended to improve physician well-being and retention.

The psychometric findings were obtained from a relatively small sample in one geographic setting. Further testing in larger, multicenter samples is needed to confirm the factor structure and generalizability. Test–retest reliability, confirmatory factor analysis, criterion-related validity, and responsiveness to organizational change should also be examined.

The developed 75-item questionnaire demonstrated a five-factor structure and excellent internal consistency. Its domains—colleagues, supervisor, income and benefits, personal growth and development, and working conditions and environment—capture multiple determinants of emergency physicians' job satisfaction. The instrument may be used for research, organizational needs assessment, and evaluation of workplace interventions, although further multicenter psychometric evaluation is recommended.

مجله راهبردهای توسعه در آموزش پزشکی

[ DOI: 10.48312/DSME.12.4.577.4 ]

Downloaded from dsme.hums.ac.ir at 14:42 +0330 on Saturday September 12th 2026

## مقاله پژوهشی

# طراحی و اعتبار سنجی پرسشنامه رضایت شغلی متخصصان طب اورژانس مشهد در سال ۱۴۰۱

مسعود شهابیان[۱]، صالحه مهرآفرید[۲]، محسن ابراهیمی[۳]، سیدمحمد عبادی‌راد[٤]، ایوب توکلیان[۳]، * مهدی فروغیان[۳]

۱. گروه طب اورژانس، دانشگاه علوم پزشکی اجا، تهران، ایران.
۲. کمیته تحقیقات دانشجویی، دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مشهد، ایران.
۳. گروه طب اورژانس، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مشهد، ایران.
٤. گروه مشاوره، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

Use your device to scan and read the article online

**Citation:** Shahabian M, Mehrafarid S, Ebrahimi M, Ebadirad SM, Tavakolian A, Foroughian M. Design and validation of job satisfaction questionnaire of Emergency Medicine Specialist in Mashhad at 2022. Development Strategies in Medical Education. 2026; 12(4):419-434. [In Persian]

10.48312/DSME.12.4.577.4

اطلاعات مقاله:

تاریخ دریافت: ۲۸ مرداد ۱۴۰۴

تاریخ پذیرش: ۲۸ دی ۱۴۰۴

تاریخ انتشار: ۲۹ اسفند ۱۴۰۴

## چکیده

**هدف:** یکی از ابزارهای مفید و در عین حال مقدماتی برای بررسی رضایت شغلی پزشکان، پرسشنامه است و طراحی یک پرسشنامه متناسب با شرایط پیرامونی فرهنگی و اجتماعی پزشکان می‌تواند کمک شایانی به این مهم کند. از همین رو مطالعه حاضر با هدف طراحی و اعتباریابی پرسشنامه ای جهت بررسی میزان رضایت شغلی متخصصان طب اورژانس مشهد انجام شد.

**روش‌ها:** مطالعه مقطعی در سال ۱۴۰۱ در بخش جراحی بیمارستان قائم علوم پزشکی مشهد انجام شد. مطالعه حاضر در دو مرحله انجام شد. مرحله اول به صورت مطالعه کیفی با رویکرد تحلیل محتوا اجرا شد که طی آن عوامل مرتبط با رضایت شغلی پزشکان مورد سنجش قرار گرفت. جهت اطمینان از کامل بودن و صحیت فن نگارش پرسشنامه چندین بار توسط تیم تحقیق مورد مطالعه و مرور قرار گرفت و در صورت لزوم جهت تقلیل گویه‌ها از نظرات صاحب نظران کادر درمانی استفاده شد. در مرحله دوم در یک مطالعه توصیفی-مقطعی روایی صوری، محتوا و روایی سازه با روش تحلیل عاملی اکتشافی با مشارکت ۵۶ نفر از متخصصان طب اورژانس انجام شد.

**یافته‌ها:** این مطالعه بر روی ۵۶ نفر از متخصصان طب اورژانس انجام شد. از تحلیل محتوای کیفی و استفاده از متون علمی مرتبط تعداد ۷۵ گویه استخراج گردید. پس از انجام روایی صوری و محتوا )کیفی و کمی) ۷ گویه اصلاح شد. روایی سازه پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی اکتشافی منجر به ایجاد ۵ عامل شامل حقوق دریافتی، شرایط و محیط کار، رشد و تعالی فردی، همکاران و نقش سرپرست شد. پایایی ابزار با آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۶ بود.

**نتیجه‌گیری:** پرسشنامه رضایت شغلی متخصصین طب اورژانس با وجود ویژگی‌هایی نظیر پایایی و روایی مناسب؛ نمره گذاری ساده و قابلیت بکارگیری آسان توسط پزشکان مناسب بوده و استفاده از آن توصیه می‌شود.

کلیدواژه‌ها:

متخصصان، رضایت شغلی، طب اورژانس.

*نویسنده مسئول:
دکتر مهدی فروغیان
نشانی: دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مشهد، ایران.
پست الکترونیک: foroughianmh@mums.ac.ir

Copyright © 2025 The Author[s];
This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License [CC-By-NC: https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legal-code.en], which permits use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited and is not used for commercial purposes.

[ DOI: 10.48312/DSME.12.4.577.4 ]
Downloaded from dsme.hums.ac.ir at 14:42 +0330 on Saturday September 12th 2026

## مقدمه:

منابع انسانی سرمنشا تحول و پیشبرد اهداف هر سازمانی به شمار می‌رود [۱]. در واقع شرط تداوم حیات هر سازمانی را می‌توان وابسته به نیروی انسانی آن سازمان دانست [۲]. نیروی انسانی با انگیزه مهمترین عامل موفقیت هر سازمانی به شمار می‌رود، و افزایش انگیزه منابع انسانی و کارکنان سازمان‌ها از طریق افزایش سطح روحی و رضایتمندی شغلی آن‌ها امکان پذیر است [۳]. این مسئله رضایت شغلی را به یکی از مهمترین سازهای هر سازمانی تبدیل می‌کند. در این میان بیمارستان‌ها به عنوان یکی از مهم‌ترین نهادهای ارائه‌دهنده خدمات بهداشتی درمانی در ارتقای سطح سلامت جامعه نقش اساسی ایفا می‌کنند [۴]. امروزه چالش‌های جدید پیش روی سازمان‌های بهداشتی درمانی، برآوردن نیازها و انتظارات بیماران را روز به روز مشکل تر کرده و تلاش بیشتر کارکنان بخش درمان را نیاز دارد [۵].

از طرفی دیگر ارائه خدمات بهداشتی درمانی اثربخش متناسب با نیازها جدید تا حدی زیادی وابسته به رضایتمندی کارکنان از شغل خود است [۶]. در این میان رضایت شغلی پزشکان به عنوان مهمترین گروه تاثیرگذار در نحوه ارائه خدمات بهداشتی درمانی نقش مهم و بسزایی در کارایی و عملکرد سازمان‌های بهداشتی درمانی و در واقع بیمارستان‌ها دارد [۷]. رضایت شغلی عبارت از نگرش فرد نسبت به شغل و جنبه‌های گوناگون شغل خود است [۸]. رضایت شغلی در واقع یک واکنش احساسی عاطفی به کار و شرایط فیزیکی و اجتماعی محیط کار است که باعث می‌شود فرد ابراز کند که آیا از شغل خود رضایت دارد یا ندارد و این نشان دهنده نگرش کلی فرد به شغل خود است [۹].

گینزبرگ و همکارانش، رضایت شغلی را به دو منبع رضایت درونی و رضایت بیرونی تقسیم کرده اند؛ رضایت درونی خود از دو منبع احساس لذت ناشی از اشتغال به کار و فعالیت و لذتی که بر اثر مشاهده ی پیشرفت و یا انجام برخی مسئولیت‌های اجتماعی و به ظهور رساندن توانایی‌ها و رغبت‌های فردی به انسان دست می‌دهد، تشکیل می‌شود. رضایت بیرونی با شرایط اشتغال و محیط کار ارتباط دارد و هر لحظه در حال تغییر و تحول است [۱۰]. در مطالعات مختلف بر اهمیت رضایت شغلی پزشکان در عملکرد آنان به نحوی که بر روی کیفیت ارائه خدمات سلامت تاثیرگذار باشد، تاکید شده است. این مطالعات و مطالعات مشابه دیگری تاکید کرده اند که نارضایتی شغلی پزشکان می‌تواند منجر به کاهش عملکرد شغلی آنان شده و تعهد پزشکان را نسبت به انجام وظایف محول شده کاهش دهد و همچنین نارضایتی شغلی به عنوان یکی از عوامل افزایش دهنده احتمال تجویز داروهای پرخطر و یا رها کردن کار توسط پزشکان شناخته شده است [۱۱]. این مطالعات همچنین بیان می‌کنند که تداوم نارضایتی شغلی پزشکان می‌تواند سلامت روانی آنان را تحت تاثیر قرار داده و احتمال خودکشی را در بین آن‌ها افزایش دهد؛ علاوه بر این تداوم نارضایتی می‌تواند با افزایش پروسیجرهای سرپایی و ارجاعات، هزینه‌های نظام سلامت را افزایش دهد [۱۲].

افزایش کیفیت خدمات سلامت و پاسخ گویی درست و به موقع به چالش‌های پیش روی مراکز درمانی، کاهش هزینه‌های اضافی نظام سلامت و مهمتر از همه تامین سلامت روحی و روانی پزشکان که عامل زیربنایی دستیابی به مواردی قبلی است، مستلزم آگاهی صحیح از رضایت شغلی و مداخله به موقع و صحیح در پی این آگاهی برای بهبود رضایت شغلی پزشکان است. با اینحال در اکثر مواقع فقدان یک ابزار کارآمد منجر به کاهش عملکرد مراکز درمانی و عدم رشد دانش و توانمندی کارکنان این مراکز خواهد شد؛ در نتیجه استفاده از ابزاری جهت بررسی میزان رضایت شغلی پزشکان برای رفع این مشکلات از اهمیت ویژه ای برخوردار است [۱۳].

یکی از ابزارهای مفید و در عین حال مقدماتی برای بررسی رضایت شغلی پزشکان، پرسشنامه است و طراحی یک پرسشنامه متناسب با شرایط پیرامونی فرهنگی و اجتماعی پزشکان می‌تواند کمک شایانی به این مهم کند [۱۳]. در واقع می‌توان گفت که یک پرسشنامه با هدف بررسی و تایید روایی محتوایی مناسب و کافی مقیاس‌ها و

[ DOI: 10.48312/DSME.12.4.577.4 ]
Downloaded from dsme.hums.ac.ir at 14:42 +0330 on Saturday September 12th 2026

آیتم‌های پرسشنامه طراحی شده و پس از بررسی روایی و پایایی آن برای مقاصد مطالعاتی مورد استفاده قرار می‌گردد [۱۴،۱۵]. از همین رو هدف مطالعه حاضر طراحی و اعتباریابی پرسشنامه ای جهت بررسی میزان رضایت شغلی متخصصان طب اورژانس مشهد در سال ۱۴۰۱ می‌باشد.

## مواد و روش‌ها:

پژوهش این مطالعه مقطعی در بخش جراحی بیمارستان قائم (عج) مشهد در سال ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۲ انجام شد. این مطالعه در دو مرحله انجام شد. مرحله اول پژوهش حاضر به روش کیفی اجرا شد و نمونه مورد نظر در این مرحله به روش نمونه گیری هدفمند تا زمان اشباع گویه‌های مرتبط با رضایت شغلی ادامه داشت و از همین رو حجم نمونه دقیقی برای آن نمی توان در نظر گرفت. در مرحله دوم از آنجا که مطالعه حاضر صرفا یک مطالعه مقدماتی است، پرسشنامه اولیه بر روی تعداد ۲۰ نفر نمونه اجرا شد و پس از تکمیل پرسشنامه و نهایی شدن گویه‌های آن جهت محاسبه روایی و پایایی نمونه ای به تعداد ۵۶ نفر از طریق روش نمونه گیری غیرتصادفی هدفمند اجرا شد. فرآیند اجرای پژوهش حاضر از دو مرحله مجزا تشکیل می‌شد:

مرحله اول: مرحله اول به صورت مطالعه کیفی با رویکرد تحلیل محتوا اجرا شد که طی آن عوامل مرتبط با رضایت شغلی پزشکان مورد سنجش قرار گرفت. در این مرحله جهت ایجاد گویه‌ها ابتدا از طریق مراجعه به منابع اعم از مقالات و کتب مرتبط لیست اولیه ای از گویه‌ها تنظیم گردید سپس با استفاده از روش بحث گروهی لیست گویه‌ها تکمیل شد. در نهایت و پس از اشباع آیتم‌ها بانک جامع اطلاعاتی تهیه شده و تکمیل و آنگاه سوالات اولیه پرسشنامه مبتنی بر گویه‌های بانک اطلاعاتی جمع آوری شده طراحی شد (پیوست ه). در ادامه جهت اطمینان از کامل بودن و صحیت فن نگارش پرسشنامه چندین بار توسط تیم تحقیق مورد مطالعه و مرور قرار گرفت و در صورت لزوم جهت تقلیل گویه‌ها از نظرات صاحب نظران کادر درمانی استفاده شد.

مرحله دوم: در مرحله دوم این پژوهش، با استفاده از یک مطالعه مقطعی با مشارکت متخصصان طب اورژانس بیمارستان‌ها جهت سنجش روایی و پایایی، پرسشنامه اولیه به اجرا در آمد. جهت بررسی اعتبار صوری و محتوایی، پرسشنامه به ۲۰ نفر از متخصصان طب اورژانس مشهد ارسال شد تا هر گویه از نظر ارتباط سوال با رضایت شغلی پرسنل بیمارستان‌ها و همچنین میزان سادگی و مفهوم بودن سوالات نظرات خود را در مقیاس لیکرت بیان کنند. در ادامه و پس از جمع آوری داده‌ها شاخص CVI مورد سنجش قرار گرفت و سوالاتی که نمره ۷۵ و یا کمتر کسب کردند اصلاح یا حذف شده و سایر پرسش‌ها در پرسشنامه باقی ماندند. پس از اصلاح پرسشنامه اولیه با استفاده از شاخص‌های ذکر شده، پرسشنامه اصلاح شده مجددا برای پرسنل درمانی بیمارستان ارسال شده تا ضمن محاسبه مجدد شاخص‌های فوق نتایج این مرحله در ویرایش نهایی لحاظ شود. در این مرحله جهت محاسبه پایایی، پرسشنامه اصلاح شده نهایی در اختیار ۵۶ نفر از متخصصان طب اورژانس مشهد که به صورت نمونه گیری غیرتصادفی و در دسترس انتخاب شده اند قرار گرفت و پس از جمع آوری پرسشنامه‌ها داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۱ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند تا ضمن تعیین ضریب آلفای کرونباخ اعتبار سنجی پرسشنامه تکمیل گردد.

## یافته‌ها:

این مطالعه بر روی ۵۶ نفر از متخصصان طب اورژانس انجام شد. میانگین سن افراد ۶/۵±۴۲/۴سال بود. ۳۵ نفر (۶۲/۵ درصد) افراد شرکت کننده مرد و سایرین خانم بودند. میانگین ساعت خواب افراد ۱/۳±۷/۱ساعت، میانگین تعداد شیفت در ماه ۳/۶±۱۲/۵ عدد و میانگین ساعات شیفت ماهانه ۳۸/۲±۱۴۶/۵ ساعت بود (جدول ۲-۱).

**جدول ۱: میانگین سن و پارامترهای شغلی متخصصین طب اورژانس**

| متغیرهای دموگرافیک | میانگین± انحراف معیار |
|---|---|
| سن (سال) | ۶/۵±۴۲/۴ |

[ DOI: 10.48312/DSME.12.4.577.4 ]
Downloaded from dsme.hums.ac.ir at 14:42 +0330 on Saturday September 12th 2026

جدول ۱: میانگین سن و پارامترهای شغلی متخصصین طب اورژانس

| متغیرهای دموگرافیک | میانگین± انحراف معیار |
|---|---|
| ساعات خواب روزانه (ساعت) | ۷/۱±۱/۳ |
| تعداد شیفت در ماه | ۱۲/۵±۳/۶ |
| ساعات شیفت ماهانه | ۱۴۶/۵±۳۸/۲ |
| سابقه کار (سال) | ۱۲/۸±۶/۹ |

جدول ۲: فراوانی متغیرهای زمینه ای متخصصین طب اورژانس

| متغیرهای دموگرافیک | | فراوانی | درصد |
|---|---|---|---|
| جنسیت | مرد | ۳۵ | ۶۲/۵ |
| | زن | ۲۱ | ۳۷/۵ |
| وضعیت تاهل | مجرد | ۸ | ۱۴/۳ |
| | متاهل | ۴۶ | ۸۲/۱ |
| | مطلقه | ۲ | ۳/۶ |
| فرزند | ۰ | ۱۷ | ۳۰/۴ |
| | ۱ | ۲۱ | ۳۷/۵ |
| | ۲ | ۱۴ | ۲۵/۰ |
| | ۳ | ۴ | ۷/۱ |
| وضعیت استخدام | دائمی | ۲۱ | ۳۷/۵ |
| | موقتی | ۳۵ | ۶۲/۵ |

در ابتدا عوامل مرتبط با رضایت شغلی پزشکان مورد سنجش قرار گرفت. در این مرحله جهت ایجاد گویه‌ها ابتدا از طریق مراجعه به منابع اعم از مقالات و کتب مرتبط لیست اولیه ای از گویه‌ها تنظیم گردید سپس با استفاده از روش بحث گروهی لیست گویه‌ها تکمیل شد. در نهایت و پس از اشباع آیتم‌ها بانک جامع اطلاعاتی تهیه شده و تکمیل و آنگاه سوالات اولیه پرسشنامه مبتنی بر گویه‌های بانک اطلاعاتی جمع آوری شده طراحی شد.

در مجموع ۷۵ گویه طراحی شد و هر گویه شامل ۵ گزینه در مقیاس لیکرت از جمله کاملا موافقم (۵)، موافقم (۴)، نظری ندارد (۳)، مخالفم (۲) و کاملا مخالفم (۱) بود.

در ادامه جهت اطمینان از کامل بودن و صحت فن نگارش پرسشنامه چندین بار توسط تیم تحقیق مورد مطالعه و مرور قرار گرفت و در صورت لزوم جهت تقلیل گویه‌ها از نظرات صاحب نظران کادر درمانی استفاده شد.

جهت بررسی روایی صوری CVR جدول ۰/۶۲ گزارش شده و سوالاتی که کمتر از این نمره راکسب نمودند مورد بازنگری و اصلاح قرار گرفتند که شامل گویه‌های ۱۱، ۱۲، ۲۹، ۳۶ و ۴۱ بود. جهت ارزیابی روایی محتوایی گویه‌هایی که نمره CVI کمتر از ۰/۷۵ داشتند مورد بازنگری قرار گرفتند که شامل گویه‌های ۱۱، ۲۹، ۳۶، ۴۷ و ۵۴ بود (جدول ۳).

جدول ۳: محاسبه روایی صوری و محتوایی

| شماره | گویه | متخصصین پنل | CVR جدول | CVR بدست آمده | CVI بدست آمده | نتیجه |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ۱. | من احساس می‌کنم بخشی از یک تیم در تلاش برای اهداف مشترک هستم | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۱ | ۰/۸ | مورد تایید و مناسب |

[ DOI: 10.48312/DSME.12.4.577.4 ]
Downloaded from dsme.hums.ac.ir at 14:42 +0330 on Saturday September 12th 2026

**جدول ۳: محاسبه روایی صوری و محتوایی**

| شماره | گویه | متخصصین پنل | CVR جدول | CVR بدست آمده | CVI بدست آمده | نتیجه |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ۲. | من روحیه همکاری را در این سازمان تجربه می‌کنم | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۰/۸ | ۰/۹ | مورد تایید و مناسب |
| ۳. | در صورت لزوم از همکاران کمک دریافت می‌کنم | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۰/۸ | ۰/۸ | مورد تایید و مناسب |
| ۴. | سرپرست/ مدیر / ارشد من به وضوح تعهد خود به کیفیت را نشان می‌دهد | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۱ | ۰/۹ | مورد تایید و مناسب |
| ۵. | برای من واضح است که سرپرست من در رابطه با عملکرد شغلی من چه انتظاری از من دارد. | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۰/۸ | ۱ | مورد تایید و مناسب |
| ۶. | من از برنامه بازنشستگی ام راضی هستم | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۰/۸ | ۰/۹ | مورد تایید و مناسب |
| ۷. | سرپرست من مهارت‌های مدیریتی قوی دارد | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۱ | ۰/۸ | مورد تایید و مناسب |
| ۸. | برای کارهایی که به خوبی انجام شده است، مقدار مناسبی از تقدیر یا تمجید دریافت کردم | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۱ | ۱ | مورد تایید و مناسب |
| ۹. | افزایش سالانه حقوق من معقول است | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۱ | ۰/۹ | مورد تایید و مناسب |
| ۱۰. | من چشم انداز سازمانم را درک می‌کنم | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۰/۸ | ۰/۸ | مورد تایید و مناسب |
| ۱۱. | ماموریت و هدف سازمانم باعث می‌شود احساس کنم شغلم مهم است | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۴ | ۰/۶ | عدم تایید، نامناسب |
| ۱۲. | شغل من به خوبی از مهارت‌ها و توانایی‌هایم استفاده می‌کند | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۰/۶ | ۰/۹ | عدم تایید، نامناسب |
| ۱۳. | من از مشارکت خود در تصمیماتی که بر کارم تأثیر می‌گذارد راضی هستم | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۱ | ۰/۸ | مورد تایید و مناسب |
| ۱۴. | آموزش اولیه من که توسط بیمارستان ارائه شد کافی بود | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۰/۸ | ۰/۸ | مورد تایید و مناسب |
| ۱۵. | به همان اندازه که به آموزش مداوم نیاز دارم توسط بیمارستان ارائه می‌شود | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۰/۸ | ۰/۹ | مورد تایید و مناسب |
| ۱۶. | آموزش‌های ارائه شده توسط سازمان به من کمک می‌کند تا در کارم موثر و کارآمد باشم | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۱ | ۰/۹ | مورد تایید و مناسب |
| ۱۷. | این سازمان ادامه تحصیل و رشد حرفه ای را تشویق می‌کند | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۱ | ۰/۸ | مورد تایید و مناسب |
| ۱۸. | من در محل کار فرصت‌هایی برای یادگیری و رشد دارم | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۱ | ۰/۸ | مورد تایید و مناسب |
| ۱۹. | برنامه ریزی ساعات کاری من انعطاف پذیر است | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۰/۸ | ۰/۹ | مورد تایید و مناسب |
| ۲۰. | من امکان مدیریت و برنامه ریزی علایق کاری و غیر کاری خود را دارم به عنوان مثال. مسئولیت‌های شخصی، مطالعه، علایق ورزشی و غیره | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۰/۸ | ۰/۸ | مورد تایید و مناسب |
| ۲۱. | این سازمان به خوبی کارمندان را در مورد مسائلی که ما را تحت تأثیر قرار می‌دهد آگاه می‌کند | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۱ | ۰/۹ | مورد تایید و مناسب |
| ۲۲. | مدیریت به وضوح دلایل تصمیم گیری در مورد مسائل کلیدی را توضیح می‌دهد. | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۰/۸ | ۱ | مورد تایید و مناسب |
| ۲۳. | سرپرست من به وضوح انتظارات خود را از عملکرد شغلی من بیان می‌کند. | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۰/۸ | ۰/۸ | مورد تایید و مناسب |
| ۲۴. | من ابزارها و منابعی را دارم که برای انجام درست کارم نیاز دارم. | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۰/۸ | ۰/۹ | مورد تایید و مناسب |
| ۲۵. | میزان کاری که از من انتظار میرود معقول است | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۱ | ۱ | مورد تایید و مناسب |
| ۲۶. | پیچیدگی شغل شما | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۱ | ۰/۹ | مورد تایید و مناسب |
| ۲۷. | میزان غیر تکراری و نیاز مند خلاقیت بودن شغل شما | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۰/۸ | ۰/۸ | مورد تایید و مناسب |
| ۲۸. | وظیفه کاملا مشخص و واضح | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۰/۸ | ۰/۸ | مورد تایید و مناسب |
| ۲۹. | متناسب بودن شغل شما برای تان | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۰/۶ | ۷ | عدم تایید، نامناسب |
| ۳۰. | میزان برخورد محترمانه با شما | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۰/۸ | ۰/۹ | مورد تایید و مناسب |
| ۳۱. | میزان رضایت بخش بودن شغل شما | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۰/۸ | ۰/۹ | مورد تایید و مناسب |

[ DOI: 10.48312/DSME.12.4.577.4 ]
Downloaded from dsme.hums.ac.ir at 14:42 +0330 on Saturday September 12th 2026

جدول ۳: محاسبه روایی صوری و محتوایی

| شماره | گویه | متخصصین پنل | CVR جدول | CVR بدست آمده | CVI بدست آمده | نتیجه |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ۳۲. | احساس مفید و ارزشمند بودن | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۱ | ۰/۸ | مورد تایید و مناسب |
| ۳۳. | نشاط آور بودن شغل شما | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۱ | ۰/۹ | مورد تایید و مناسب |
| ۳۴. | راحت و آسان بودن شغل شما | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۱ | ۰/۹ | مورد تایید و مناسب |
| ۳۵. | احساس موفقیت و دستیابی به اهداف | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۱ | ۱ | مورد تایید و مناسب |
| ۳۶. | بدون مخاطره بودن | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۰/۶ | ۰/۷ | عدم تایید، نامناسب |
| ۳۷. | وجود وسایل و ابزار کار لازم به میزان کافی و در دسترس | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۰/۸ | ۰/۸ | مورد تایید و مناسب |
| ۳۸. | میزان وقت استراحت کافی در حین کار | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۱ | ۱ | مورد تایید و مناسب |
| ۳۹. | زمان استراحت کافی بعد از کار | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۰/۸ | ۱ | مورد تایید و مناسب |
| ۴۰. | میزان امنیت شغلی | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۱ | ۰/۹ | مورد تایید و مناسب |
| ۴۱. | وجود استقلال کاری | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۰/۶ | ۰/۹ | عدم تایید، نامناسب |
| ۴۲. | بالا بودن اهمیت شغل | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۰/۸ | ۰/۸ | مورد تایید و مناسب |
| ۴۳. | میزان غرور و افتخار شغلی | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۰/۸ | ۰/۸ | مورد تایید و مناسب |
| ۴۴. | افزایش مهارت‌های شغلی | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۱ | ۱ | مورد تایید و مناسب |
| ۴۵. | میزان افزایش رشد شخصیتی و مهارتی | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۱ | ۰/۹ | مورد تایید و مناسب |
| ۴۶. | ایجاد تعادل بین تقاضاهای کاری و خانوادگی | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۰/۸ | ۰/۸ | مورد تایید و مناسب |
| ۴۷. | همکارانم متعهد و وفادار هستند | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۰/۸ | ۰/۷ | مورد تایید، نامناسب |
| ۴۸. | همکارانم تشویق کننده هستند | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۰/۸ | ۰/۹ | مورد تایید و مناسب |
| ۴۹. | همکارانم سریع عمل میکنند | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۰/۸ | ۰/۸ | مورد تایید و مناسب |
| ۵۰. | همکارانم احساس مسئولیت می‌کنند | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۱ | ۰/۸ | مورد تایید و مناسب |
| ۵۱. | همکارانم باهوش و زیرک هستند | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۰/۸ | ۰/۹ | مورد تایید و مناسب |
| ۵۲. | همکارانم فعال هستند | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۱ | ۰/۹ | مورد تایید و مناسب |
| ۵۳. | همکارانم رعایت حال من را میکنند | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۰/۸ | ۰/۸ | مورد تایید و مناسب |
| ۵۴. | همکارانم خوش برخورد هستند | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۰/۸ | ۰/۷ | مورد تایید، نامناسب |
| ۵۵. | همکارانم دوستانه و صمیمی هستند | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۰/۸ | ۰/۸ | مورد تایید و مناسب |
| ۵۶. | همکارانم پر جاذبه هستند | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۰/۸ | ۰/۹ | مورد تایید و مناسب |
| ۵۷. | همکارانم پر تعاون و همکاری‌کننده هستند | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۱ | ۰/۹ | مورد تایید و مناسب |
| ۵۸. | ارتقا شغلی من عادلانه است | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۱ | ۰/۸ | مورد تایید و مناسب |
| ۵۹. | مسیر ارتقا شغلی من مشخص است | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۱ | ۰/۸ | مورد تایید و مناسب |
| ۶۰. | ارتقا شغلی در کار من براساس توانایی‌های فرد است | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۱ | ۰/۹ | مورد تایید و مناسب |
| ۶۱. | میزان حقوق من | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۱ | ۰/۹ | مورد تایید و مناسب |
| ۶۲. | حقوق من برای مخارج ام کافی است | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۱ | ۰/۸ | مورد تایید و مناسب |
| ۶۳. | حقوق من برابر استحقاق من است | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۰/۸ | ۰/۸ | مورد تایید و مناسب |
| ۶۴. | اضافه کاری پرداخت می‌شود | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۱ | ۱ | مورد تایید و مناسب |
| ۶۵. | میزان اضافه کاری هر ساعت مناسب است | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۱ | ۰/۹ | مورد تایید و مناسب |

[ DOI: 10.48312/DSME.12.4.577.4 ]
Downloaded from dsme.hums.ac.ir at 14:42 +0330 on Saturday September 12th 2026

جدول ۳: محاسبه روایی صوری و محتوایی

| شماره | گویه | متخصصین پنل | CVR جدول | CVR بدست آمده | CVI بدست آمده | نتیجه |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ۶۶. | حق مدیریت پرداخت می‌شود | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۰/۸ | ۰/۸ | مورد تایید و مناسب |
| ۶۷. | با حقوقم توانایی خرید کالاهای تحملی را دارم | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۱ | ۰/۹ | مورد تایید و مناسب |
| ۶۸. | حق مدیریت بسیار زیاد است | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۰/۸ | ۰/۸ | مورد تایید و مناسب |
| ۶۹. | تهویه مناسب در محیط کار وجود دارد | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۱ | ۰/۸ | مورد تایید و مناسب |
| ۷۰. | تجهیزات مناسب وجود دارد | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۱ | ۰/۹ | مورد تایید و مناسب |
| ۷۱. | نور کافی در محل کار وجود دارد | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۱ | ۰/۹ | مورد تایید و مناسب |
| ۷۲. | محیط کار کاملا بهداشتی است | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۱ | ۰/۸ | مورد تایید و مناسب |
| ۷۳. | تجهیزات به خوبی استقرار یافته‌اند و به خوبی نگهداری می‌شوند | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۱ | ۱ | مورد تایید و مناسب |
| ۷۴. | تعداد روزهای کاری مناسب است | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۱ | ۰/۹ | مورد تایید و مناسب |
| ۷۵. | تعداد ساعات کاری رضایت بخش است | ۱۰ | ۰/۶۲ | ۱ | ۰/۸ | مورد تایید و مناسب |

۷ گویه ای که روایی صوری و محتوایی آن‌ها مورد تایید قرار نگرفت اصلاح شده و مجددا از نظر روایی صوری و محتوایی مورد ارزیابی قرار گرفتند، که در این مرحله روایی صوری و محتوایی گویه‌ها مورد تایید بود. جهت ارزیابی روایی سازه از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد. با استفاده از بار عاملی به دست آمده برای هر گویه زیر مقیاسی که آن گویه به آن تعلق داشت به دست آمد. بر این اساس مشخص شد که این پرسشنامه شامل ۵ زیر مقیاس می‌باشد. جهت ارزیابی پایایی هر عامل از ازمون الفا کرانباخ استفاده شد. بر این اساس تمام زیر مقیاس‌ها از پایایی عالی برخوردار بودند. زیر مقیاس‌ها شامل شرایط و محیط کار، رشد و تعالی فردی، سرپرستی، حقوق و همکاران بود (جدول ۴).

جدول ۴: سوالات مربوط به هر عامل، تعداد سوالات و آلفای کرانباخ هر عامل

| عوامل | سوالات | تعداد سوال | آلفای کرانباخ |
|---|---|---|---|
| همکاران | ۱-۲-۳-۴۷-۴۸-۴۹-۵۰-۵۱-۵۲-۵۳-۵۴-۵۵-۵۶-۵۷-۵۸-۵۹-۶۰ | ۱۷ | ۰/۹۶۱ |
| سرپرست | ۴-۵-۶-۷-۸-۹-۱۰-۱۱-۱۴-۱۵-۱۶-۱۷-۱۸-۲۱-۲۲-۲۳-۲۴-۲۵- | ۱۸ | ۰/۹۳۶ |
| درآمد و مزایا | ۲۷-۳۰-۳۴-۳۶-۳۷-۳۸-۴۰-۴۱-۶۱-۶۲-۶۳-۶۴-۶۵-۶۶-۶۷-۶۸ | ۱۶ | ۰/۸۹۸ |
| رشد و تعالی فردی | ۱۲-۱۳-۲۶-۲۸-۲۹-۳۱-۳۲-۳۳-۳۵-۴۲-۴۳-۴۴-۴۵-۴۶- | ۱۴ | ۰/۹۱۸ |
| شرایط و محیط کار | ۱۹-۲۰-۳۹-۶۹-۷۰-۷۱-۷۲-۷۳-۷۴-۷۵ | ۱۰ | ۰/۸۹۴ |
| نمره کل | | ۷۵ | ۰/۹۶۵ |

## بحث و نتیجه‌گیری:

افت در این مطالعه از تحلیل محتوای کیفی و استفاده از متون علمی مرتبط تعداد ۷۵ گویه استخراج گردید. پس از انجام روایی صوری و محتوا )کیفی و کمی) ۷ گویه اصلاح شد. روایی سازه پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی اکتشافی منجر به ایجاد ۵ عامل شامل حقوق دریافتی، شرایط و محیط کار، رشد و تعالی فردی، همکاران و نقش سرپرست شد. پایایی ابزار با آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۶ بود.

آزمون‌ها و سایر وسایل اندازه گیری مورد استفاده به هر منظوری که تهیه شوند باید ویژگی‌هایی را دارا باشند تا

[ DOI: 10.48312/DSME.12.4.577.4 ]
Downloaded from dsme.hums.ac.ir at 14:42 +0330 on Saturday September 12th 2026

برای هدفی که طراحی شده اند، مفید واقع گردند. نوربک پیشنهاد می‌کند که حداقل چهار استاندارد ضروری برای ارزشیابی یک ابزار برای استفاده در پژوهش وجود دارد. این استانداردها شامل ۱- حداقل یک نوع از اعتبار محتوا ۲- یک نوع از اعتبار سازه۳- دو نوع از بررسی ثبات همچون همسانی درونی و آزمون- بازآزمون می‌باشد [۱۶]. بنابراین بررسی روایی و پایایی از مهمترین ویژگی‌هایی است که قابلیت به کارگیری یک ابزار را بیان می‌کند.

در این مطالعه تعیین روایی صوری و محتوا براساس قضاوت افراد متخصص و دارای دانش و تجربه در حیطه‌های مختلف طراحی ابزار و دیگر متخصصان مرتبط صورت پذیرفت. برای تعیین روایی محتوا از جدول ویلسون برگرفته از جدول لاوشه و شاخص روایی محتوای "والتس و باسل" استفاده شد [۱۷]. در پایان این مرحله از تعیین روایی صوری و محتوا به روش کمی و کیفی۷ سوال که در بخش بررسی کیفی از نظر مشارکت‌کنندگان وضوح کافی را نداشتند، با نظر تیم تحقیق مورد بازبینی قرار گرفت و تا حد امکان از نظر روان بودن و قابل فهم ویرایش گردید. ایندکس روایی محتوا اصلاح شده (CVI) کل گویه از ۰/۸ تا ۱ گزارش گردید که همه گویه‌ها در سطح عالی بوده و حفظ شدند. پرسشنامه نهایی در این مرحله مشتمل بر ۷۵ گویه آماده گردید.

روایی سازه به کفایت ابزار برای اندازه گیری سازه‌های موجود می‌پردازد [۱۸]. روایی سازه همیشه با این سؤال در ارتباط است که این ابزار "واقعا" چه سازه ای را اندازه گیری می‌کند؟ به عبارت دقیق تر اعتبار سازهای این سوال را مطرح می‌کند که تا چه حد یک وسیله اندازه گیری منعکس کننده قضایای تئوریک است هر چقدر این انعکاس بالاتر باشد از اعتبار سازه ای بالاتری برخوردار خواهد بود [۱۹]. در پژوهش حاضر به منظور بررسی تعیین روایی سازه از روش تحلیل عاملی استفاده گردید. روایی سازه پرسشنامه رضایت شغلی متخصصین طب اورژانس از طریق تحلیل عاملی بر روی ۷۵ گویه بررسی شد. گویه‌ها براساس اینکه هر عبارت دارای بیشترین بار عاملی روی کدامیک از ۵ عامل باشد به عنوان عبارات مربوط به آن عامل در نظر گرفته شد. در انتها پس از استخراج عوامل، هریک از آن‌ها براساس متغیرهای هر عامل نامگذاری گردید.

بعد اول پرسشنامه شامل همکاران فرد در محیط کار بود. از مجله این گویه‌ها می‌توان به "من احساس می‌کنم بخشی از یک تیم در تلاش برای اهداف مشترک هستم"، "من روحیه همکاری را در این سازمان تجربه می‌کنم" و "در صورت لزوم از همکاران کمک دریافت می‌کنم" اشاره نمود.

یکی از عوامل مهم در ایجاد و افزایش رضایت شغلی، ارتباط با همکاران است. ارتباطات اجتماعی مثبت بین همکاران، مدیران و کارکنان می‌تواند به افزایش احساس تعلق و موفقیت مشترک در سازمان منجر شود. حضور یک فضای کاری محبت آمیز و پذیرش جو، احساس اعتماد و ارتباط قوی بین اعضای یک تیم را تقویت کرده و در نتیجه، رضایت شغلی را ارتقا می‌دهد. عامل دیگری که می‌تواند بر رضایت شغلی تأثیرگذار باشد، تعاملات مثبت بین همکاران است. روابط سالم و محترمانه بین همکاران، فضایی امن و معطر برای انجام وظایف کاری ایجاد می‌کند و باعث افزایش رضایت شغلی و افزایش کارایی کارکنان می‌شود. این تعاملات می‌توانند بر میزان استرس و خستگی کاهش و برای حل مسائل و موانع کاری کمک کنند.

بعد دوم پرسشنامه به نقش سرپرست و مدیرمجموعه بر رضایت شغلی می‌پردازد که بیشترین گویه‌ها را به خود اختصاص داده است. از جمله گویه‌های این زیر مقیاس می‌توان به "سرپرست/ مدیر/ ارشد من به وضوح تعهد خود به کیفیت را نشان می‌دهد"، "برای من واضح است که سرپرست من در رابطه با عملکرد شغلی من چه انتظاری از من دارد" و "سرپرست من مهارت‌های مدیریتی قوی دارد" اشاره کرد. از جمله عواملی که می‌تواند بر رضایت شغلی تأثیرگذار باشد، رهبری اثربخش است. رهبران سازمان باید بتوانند با روش‌های رهبری موثر، اعتماد و انگیزه کارکنان را افزایش دهند و زمینه ساز بهبود رضایت شغلی شوند. رهبران قادر به الهام بخشیدن، ایجاد بلوغ و انگیزه در کارکنان و ایجاد فضای اعتماد و تعامل میان همکاران

[ DOI: 10.48312/DSME.12.4.577.4 ]
Downloaded from dsme.hums.ac.ir at 14:42 +0330 on Saturday September 12th 2026

هستند که همگی از عوامل مؤثر بر رضایت شغلی محسوب می‌شوند. همچنین، ارزش‌ها و اعتقادات فرهنگی سازمان نیز می‌تواند تأثیرگذار بر رضایت شغلی باشد. ایجاد فرهنگی که احترام، تلاش برای بهبود مستمر، اعتماد و همکاری را ترویج می‌دهد، می‌تواند به افزایش رضایت شغلی افراد و ایجاد محیطی پویا و سازنده منجر شود.

سومین بعد پرسشنامه میزان درآمد و مزایا فرد بود. درآمد، به عنوان یکی از نیازهای اساسی انسان، می‌تواند تأثیر مستقیمی بر رضایت شغلی داشته باشد. افرادی که درآمد بالاتری دارند، معمولاً احساس رضایت بیشتری از شغل خود دارند. این به این دلیل است که درآمد بالا می‌تواند به تأمین نیازهای مالی، بهبود کیفیت زندگی و کاهش استرس‌های مالی کمک کند [۲۰]. علاوه بر این، تحقیقات نشان می‌دهند که رضایت شغلی و درآمد به صورت دوطرفه بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند. به عبارت دیگر، افرادی که از شغل خود راضی هستند، معمولاً عملکرد بهتری دارند و این می‌تواند منجر به افزایش درآمد آن‌ها شود [۲۱]. همچنین، سازمان‌ها نیز با بهبود شرایط کاری و افزایش درآمد کارکنان می‌توانند به رضایت شغلی آن‌ها افزوده و در نتیجه بهره‌وری را افزایش دهند. در نهایت، می‌توان گفت که ارتباط بین رضایت شغلی و درآمد یک رابطه پیچیده و متقابل است که نیاز به توجه بیشتری از سوی محققان و مدیران دارد. بهبود شرایط کاری و افزایش درآمد می‌تواند به بهبود رضایت شغلی و در نتیجه بهبود عملکرد سازمان‌ها منجر شود.

زیر مقیاس شرایط و محیط کار از دیگر عواملی بود که در طراحی پرسشنامه به آن اشاره شده است. مطالعات اخیر نشان می‌دهد که محیط کار نقش عمده ای در رضایت شغلی کارکنان دارد [۲۲]. کارمندان به یک محیط کاری منعطف نیاز دارند که به آن‌ها اجازه دهد آزادانه و بدون مشکل کار کنند [۲۳]. یک محیط کار سالم با شرایط، رویه‌ها، ساختارها، روابط و سیاست‌های فیزیکی و روانی مشخص می‌شود که بر رضایت، انگیزه و عملکرد کارکنان در محیط کار تأثیر مثبت می‌گذارد [۲۴]. شرایط فیزیکی کار نیز معمولاً تأثیر مهمی بر رضایت شغلی در سازمان دارد [۲۵]. با این حال، مطالعات بسیار کمی به طور خاص ماهیت رابطه بین عوامل محیطی کار روانشناختی و رضایت شغلی کارکنان را مدل‌سازی و آزمایش کرده‌اند [۲۶،۲۷]. سویفان و همکاران در مطالعه ای که در سال ۲۰۱۹ انجام به بررسی ارتباط بین عوامل محیطی کار و رضایت شغلی پرداختند [۲۸]. داده‌ها از طریق پرسشنامه ای که برای مدیران میانی و عالی بانک‌های تجاری اردن اجرا شد، جمع آوری شد. مشخص شد که عوامل محیطی کار بر رضایت شغلی تاثر مستقیمی دارد.

فرم طولانی MSQ[۱] شامل ۱۰۰ سوال (مقیاس پنج درجه ای لیکرت) است که ۲۰ خرده مقیاس را تشکیل می‌دهد که رضایت کارگران را از استفاده از توانایی، موفقیت، فعالیت، پیشرفت، اختیار، سیاست‌ها و شیوه‌های شرکت، پاداش، همکاران، خلاقیت، استقلال، ارزش‌های اخلاقی، شناخت، مسئولیت، امنیت، خدمات اجتماعی، موقعیت اجتماعی، نظارت-روابط انسانی، نظارت-فنی، تنوع و شرایط کاری را اندازه گیری می‌کند.. ۷ مقادیر ضریب آلفا برای MSQ ۲۰- آیتمی از ۰/۸۵ تا ۰/۹۱ متغیر است، در حالی که مقیاس فعلی که ۷۵ آیتم است (مقیاس لیکرت پنج نقطه ای) به ۵ جزء به دست آمده از اندازه گیری تحلیل عاملی تقسیم می‌شود [۲۹،۳۰]. مقیاس حاضر همچنین فرهنگ ایران و شرایط کاری سیستم مراقبت بهداشتی را در نظر می‌گیرد. هفت عامل مهم برای بافت ایرانی عبارتند از: روابط و همکاری بین فردی، محیط کار، حقوق، رشد و تعالی فردی و سرپرستی. مقدار آلفای‌کرونباخ در مقیاس فعلی ۰/۹۶ بودکه مشابه مقیاس‌های قدیمی MSQ است که در کشورهای غربی توسعه‌یافته بود.

JDS[۲] توسعه‌یافته توسط‌هاکمن و اولدهام، رضایت شغلی کلی را بر حسب سه بعد شامل رضایت عمومی (پنج مورد)، انگیزه کاری درونی (شش ماده) و رضایت از رشد (چهار مورد) اندازه گیری می‌کند. پایایی مقیاس بین ۰،۵۵ و ۰/۹۲ است که در مقایسه با پایایی به دست آمده در مطالعه ما کمتر می‌باشد [۳۰،۳۱]. مقیاس JDS رضایت از

۱ Minnesota Satisfaction
۲ Job Diagnostic Survey

[ DOI: 10.48312/DSME.12.4.577.4 ]
Downloaded from dsme.hums.ac.ir at 14:42 +0330 on Saturday September 12th 2026

نظر مسائل منابع انسانی و ترقیعات مرتبط با شغل را درنظر نمی گیرددر حالی که مقیاس ما این جنبه‌های رضایت شغلی را با قابلیت اطمینان قابل قبولی در نظر گرفته است.

کانکلین و همکاران از ۱۵ گویه (۷ امتیاز لیکرت) برای توصیف رضایت شغلی کلی توسعه‌یافته در بریتانیا استفاده کردند [۳۲]. این ابزار دارای دو خرده مقیاس است که رضایت را با توجه به جنبه‌های بیرونی (هشت ماده) و درونی (هفت ماده) یک شغل ارزیابی می‌کند. پایایی نمره آلفای کرونباخ مقیاس ترکیبی محاسبه شده در کشورهای غربی ۰/۸- ۰/۹ است، که در مقایسه با این مطالعه در سطح پایین تری قرار دارد. مقیاس توسعه‌یافته توسط وار و همکاران با توجه به شرایط کار غربی توسعه‌یافته است [۳۳،۳۴]. در عین حال مقیاس ما دارای پایایی بالایی است (آلفای کرونباخ ۰/۹۶) که بر جنبه‌های مختلف رضایت شغلی در بخش بهداشت در ایران تأثیر می‌گذارد. مقیاس توسعه‌یافته توسط وار و همکاران فاقد مسائل مربوط به منابع انسانی و امتیازات مرتبط با شغل است. تمامی مقیاس‌های استاندارد شده رضایت شغلی کشورهای غربی فاقد جنبه‌های جدید رضایت شغلی هستند که در تحلیل عاملی مقیاس حاضر آشکار شد و ممکن است نقش مهمی در رضایت شغلی و انگیزه نیروی کار در بخش سلامت ایفا کند.

مطالعه ای دیگر در سال ۲۰۱۴ توسط کومار و همکاران انجام شد [۳۵]. این مطالعه به اعتبارسنجی پرسشنامه رضایت شغلی پرسنل کادر درمان پرداخت. پایایی این پرسشنامه ۰/۹۰بود که قابل مقایسه با مطالعه ما بود. پرسشنامه آن‌ها ۴۹ گویه در ۷ زیر مجموعه داشت. کومار و همکاران در مطالعه خود علاوه بر جنبه‌های رضایت شغلی که در مطالعه ما نیز به آن‌ها پرداخته شده بود، رابطه پزشک و بیمار را نیز به عنوان عاملی در رضایت شغلی در نظر گرفته بودند که این زیر مقایس در مطالعه ما مغفول مانده است.

وجود پایایی برای ابزار اگر چه یک شرط لازم است اما کافی نیست، اما با این وجود یکی از مهمترین معیارهایی است که کیفیت ابزار را نشان می‌دهد [۳۶]. لذا برای ابزارهایی که دارای چندین بعد و زیر مقیاس است محقق باید اطمینان حاصل نماید که عبارات موجود در یک زیر مقیاس دارای همسانی درونی است و خصوصیات مشابهی را می‌سنجد [۳۷]. برای اندازه گیری این نوع پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شد. مطالعات مختلف ضریب آلفا بالای ۷۰ درصد را قابل قبول، بالای ۸۰ درصد را به صورت خوب و ۹۰ درصد به بالا را عالی در نظر می‌گیرند. لذا هرچه نمره به یک نزدیکتر باشد پایایی بیشتر است [۳۸]. در این پژوهش ضرایب آلفای کرونباخ پرسشنامه طراحی شده، نشان دهنده همسانی بالای ابزار است که پایایی پرسشنامه مذکور را تایید می‌کند. روش آزمون بازآزمون یا آزمون مجدد که در زمان‌های مختلف و تحت شرایط یکسان در مورد افراد معین انجام می‌شود، برای ارزیابی ثبات ابزار اندازه گیری به کار میرود و ضریب الفا کرانباخ ۰/۹۶، نشان از پایایی مناسب پرسشنامه رضایت شغلی متخصصین طب اورژانس است.

## نتیجه‌گیری:

نتایج مطالعه حاضر نشان داد که پرسشنامه بررسی رضایت شغلی متخصصین طب اورژانس با ۷۵ گویه با وجود ویژگی‌هایی نظیر طراحی ابزار بر اساس درک مفهوم رضایت شغلی، با بررسی تجربیات زنده متخصصین طب اورژانس از طریق پژوهش عمیق و کیفی، پایایی و روایی مطلوب، نمره گذاری ساده؛ و قابلیت بکار گیری آسان توسط پزشکان، ابزاری مناسب جهت ارزیابی رضایت شغلی در این جامعه می‌باشد.

## ملاحظات اخلاقی:

### پیروی از اصول اخلاق در پژوهش

این مطالعه مصوب کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی مشهد با کد اخلاق IR.MUMS.MEDICAL. REC.1401.461 می‌باشد.

### حامی مالی

این مقاله با حمایت‌های مالی معاونت تحقیقات و فناوری

[ DOI: 10.48312/DSME.12.4.577.4 ]
Downloaded from dsme.hums.ac.ir at 14:42 +0330 on Saturday September 12th 2026

دانشگاه علوم پزشکی مشهد انجام پذیرفته است.

## تعارض منافع

هیچ گونه تعارض منافعی در پژوهش حاضر وجود ندارد.

## سهم نویسندگان

مسعود شهابیان: طراحی مطالعه؛ صالحه مهرآفرید و سیدمحمد ابراهیمی‌راد: گردآوری اطلاعات؛ محسن ابراهیمی: نگارش پیش‌نویس؛ مهدی فروغیان: تجزیه و تحلیل داده‌ها، تمامی نویسندگان در تاییدیه نهایی این مطالعه نقش و همکاری داشتند.

## تشکر و قدردانی

بدینوسیله از واحد توسعه تحقیقات بالینی بیمارستان امام رضا (ع) مشهد بابت کمک به اصلاح این مقاله قدردانی می‌گردد.

[ DOI: 10.48312/DSME.12.4.577.4 ]
Downloaded from dsme.hums.ac.ir at 14:42 +0330 on Saturday September 12th 2026

## References


1. Demir C, Ozaltin H, Celik Y. Determining the level of job satisfaction of nurses working at Turkish military forces hospitals. Mil Med. 2002; 167(5):402-5. PMID: 12053849
2. Rabinz S. Organization theory: Organizational structure & project. Trans: Alvani M, Danaeifar H. Tehran: Safar Publication. 2000:76-82. Link
3. Jahani F, Farazi A, Rafiei M, Jadidi R, Anbari Z. Job satisfaction and its related factors among hospital staff in Arak in 2009. J Arak Univ Med Sci. 2010; 13(1):32-9. [In Persian] Link
4. Mousavi SM, Dargahi H, Asgari M, Sharifiyan R, Shaham G, Mokhtari Z. Investigation of staff's job satisfaction and related factors in TUMS teaching hospital. Payavard Salamat. 2016; 10(2):133-44. [In Persian] Link
5. Steinhardt MA, Dolbier CL, Gottlieb NH, McCalister KT. The relationship between hardiness, supervisor support, group cohesion, and job stress as predictors of job satisfaction. Am J Health Promot. 2003; 17(6):382-9. DOI: 10.4278/0890-1171-17.6.382 PMID: 12858618
6. Leveck ML, Jones CB. The nursing practice environment, staff retention, and quality of care. Res Nurs Health. 1996; 19(4):331-43. DOI: 10.1002/(SICI)1098-240X(199608)19:4<331::AID-NUR7>3.0.CO;2-J PMID: 8773556
7. Mosadegh Rad A. The relationship between job satisfaction of employees and management style in Isfahan University of medical sciences hospitals. Soc Hum Sci Bull. 2005; 4(19):143-76. [In Persian] Link
8. Darvish H. Study of effective factors of employee's job satisfaction (researchanalytical approach). Organizational culture management. 2008; 5(16):117-40. [In Persian] Link
9. Esmaeili MR, Seidzadeh H. The survey of job satisfaction eeffect on performance with mediating role of organizational loyalty. JMSD. 2017; 25(83):51-68. [In Persian] DOI: 10.22054/jmsd.2017.7478
10. Herma JL, Ginsburg SW, Axelrad S. Occupational Choice: An approach to a general theory. 1951. Link
11. Williams ES, Skinner AC. Outcomes of physician job satisfaction: a narrative review, implications, and directions for future research. Health Care Manage Rev. 2003; 28(2):119-39. DOI: 10.1097/00004010-200304000-00004 PMID: 12744449
12. Freeborn DK. Satisfaction, commitment, and psychological well-being among HMO physicians. West J Med. 2001; 174(1):13-8. DOI: 10.1136/ewjm.174.1.13 PMID: 11154654
13. Fallah Madvari RF, Farhang Dehghan S, Laal F, Abassi Balouchkhaneh F, A Fallah Madvari. Designing and validating a questionnaire for the assessment of staff satisfaction with occupational health, safety, and environmental management system status. JOHE. 2020; 7(1):31-40. [In Persian] DOI: 10.52547/johe.7.1.31
14. Zeng SX, Lou GX, Tam VW. Integration of management systems: The views of contractors. Archit Sci Rev. 2006; 49(3):229-35. DOI: 10.3763/asre.2006.4931
15. DCTA U. Criteria for performance excellence. Gaithersburg, Maryland: Malcolm Baldridge National Quality Award. 1999. Link
16. Skinner V, Agho K, Lee-White T, Harris J. The development of a tool to assess levels of stress and burnout. Aust J Adv Nurs. 2007; 24(4):8-13. PMID: 17682407
17. Wilson FR, Pan W, Schumsky DA. Recalculation of the critical values for Lawshe's content validity ratio. Measurement and evaluation in counseling and development. 2012; 45(3):197-210. DOI: 10.1177/0748175612440286
18. Kaplan RM, Bush JW, Berry CC. Health status: Types of validity and the index of well-being. Health Serv Res. 1976; 11(4):478-507. PMID: 1030700
19. Straub D, Boudreau MC, Gefen D. Validation guidelines for IS positivist research. CAIS. 2004; 13(1):24. Link
20. Judge TA, Piccolo RF, Podsakoff NP, Shaw JC, Rich BL. The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature. Journal of Vocational Behavior. 2010; 77(2):157-67. Link
21. Judge TA, Bono JE. Relationship of core self-evaluations traits--self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability--with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. J Appl Psychol. 2001; 86(1):80-92. DOI: 10.1037/0021-9010.86.1.80 PMID: 11302235
22. Agbozo GK, Owusu IS, Hoedoafia MA, Atakorah YB. The effect of work environment on job satisfaction: Evidence from the banking sector in Ghana. J Hum Resour Manag. 2017; 5(1):12-8. DOI: 10.11648/j.jhrm.20170501.12
23. Raziq A, Maulabakhsh R. Impact of working environment on job satisfaction. Procedia economics and finance. 2015; 23:717-25. DOI: 10.1016/S2212-5671(15)00524-9
24. Singh S, Sharma GD, Sharma R. Effect of employee involvement in business organisation. Available at SSRN 1852018. 2011. DOI: 10.2139/ssrn.1852018
25. Bojadjiev M, Petkovska MS, Misoska AT, Stojanovska J.

[ DOI: 10.48312/DSME.12.4.577.4 ]

Downloaded from dsme.hums.ac.ir at 14:42 +0330 on Saturday September 12th 2026

Perceived work environment and job satisfaction among public administration employees. The European Journal of Applied Economics. 2015; 12(1). DOI: 10.5937/EJAE12-8154

26. Arsalani N, Fallahi-Khoshknab M, Ghaffari M, Josephson M, Lagerstrom M. Adaptation of questionnaire measuring working conditions and health problems among Iranian nursing personnel. Asian Nurs Res (Korean Soc Nurs Sci). 2011; 5(3):177-82. DOI: 10.1016/j.anr.2011.09.004 PMID: 25030367

27. Bjorner JB, Pejtersen JH. Evaluating construct validity of the second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire through analysis of differential item functioning and differential item effect. Scand J Public Health. 2010; 38(3 Suppl):90-105. DOI: 10.1177/1403494809352533 PMID: 21172775

28. Suifan TS. The effects of work environmental factors on job satisfaction: The mediating role of work motivation. Verslas: Teorija Ir Praktika/Business: Theory and Practice. 2019; 20:456-66. Link

29. Hart PM. Predicting employee life satisfaction: A coherent model of personality, work, and nonwork experiences, and domain satisfactions. J Appl Psychol. 1999; 84(4):564. DOI: 10.1037/0021-9010.84.4.564

30. Huber VL, Seybolt PM, Venemon K. The relationship between individual inputs, perceptions, and multidimensional pay satisfaction. J Appl Psychol. 1992; 22(17):1356-73. DOI: 10.1111/j.1559-1816.1992.tb00954.x

31. Rothausen TJ. Job satisfaction and the parent worker: The role of flexibility and rewards. J Vocat Behav. 1994; 44(3):317-36. DOI: 10.1006/jvbe.1994.1021

32. Conklin MH. An examination of pharmacy faculty quality of work life: Work satisfaction, turnover intentions, and self-efficacy. 2008. Link

33. Norman P, Collins S, Conner M, Martin R, Rance J. Attributions, cognitions, and coping styles: Teleworkers' reactions to work-related problems 1. J Appl Psychol. 1995; 25(2):117-28. Link

34. Abraham JD, Hansson RO. Gender differences in the usefulness of goal-directed coping for middle-aged and older workers. J Appl Psychol. 1996; 26(8):657-69. DOI: 10.1111/j.1559-1816.1996.tb02737.x

35. Kumar P, Khan AM. Development of job satisfaction scale for health care providers. Indian J Public Health. 2014; 58(4):249-55. DOI: 10.4103/0019-557X.146283 PMID: 25491516

36. Cook DA, Beckman TJ. Current concepts in validity and reliability for psychometric instruments: Theory and application. Am J Med. 2006; 119(2):166.e7-16. DOI: 10.1016/j.amjmed.2005.10.036 PMID: 16443422

37. Kosaka S, Tanaka M, Sakai T, Tomikawa S, Yoshida K, Chikaraishi T, et al. Development of self-management scale for kidney transplant recipients, including management of post-transplantation chronic kidney disease. International Scholarly Research Notices. 2013; 2013(1):619754. DOI: 10.5402/2013/619754

38. Martinez MC, Latorre Mdo R, Fischer FM. Validity and reliability of the Brazilian version of the Work Ability Index questionnaire. Rev Saude Publica. 2009; 43(3):525-32. English, Portuguese. PMID: 19347177