

## چکیده

**مقدمه:** فرسودگی شغلی یکی از مهم‌ترین عواملی است که در هر سازمانی دارای اهمیت بالایی است. پرستاران از مهم‌ترین منابع انسانی هستند که در معرض فرسودگی شغلی قرار دارند. مهم‌ترین عوامل فرسودگی شغلی در پرستاران را می‌توان ناشی از نیروی انسانی ناکافی، حجم کار بالا، شیفت‌های در گردش، ساعات کاری زیاد دانست. فرسودگی شغلی می‌تواند بر میزان رضایت و بهره‌وری شغلی پرستاران تأثیری مستقیم داشته باشد. با توجه به اهمیت موضوع، مطالعه حاضر با هدف بررسی ارتباط فرسودگی شغلی با میزان رضایت و بهره‌وری پرستاران بیمارستان‌های عمومی منتخب دانشگاه علوم پزشکی ایران در دوره همه‌گیری کرونا انجام گرفت.

**مواد و روش‌ها:** پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی-تحلیلی، کاربردی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های عمومی تحت پوشش علوم پزشکی ایران در شهر تهران در سال ۱۴۰۱ بود. تعداد ۴۰۰ نفر از پرستاران شاغل از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی وارد مطالعه شدند. در این مطالعه از سه پرسشنامه استاندارد فرسودگی شغلی ماسلاچ، رضایت شغلی JDI و پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی گلداسمیت و هرسی استفاده شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون تی تست مستقل، آنووا، همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی از طریق نرم افزار SPSS-26 انجام گرفت.

**نتایج:** میانگین نمره کل فرسودگی پرستاران برابر با  $3/10 \pm 0/43$  از ۶ بود. بیشترین و کمترین میانگین نمره فرسودگی شغلی به ترتیب مربوط به ابعاد عاطفی ( $3/26 \pm 0/82$ ) و مسخ شخصیت ( $2/79 \pm 0/82$ ) بود. همچنین میانگین نمره کل رضایت شغلی برابر با  $2/89 \pm 0/28$  از ۵ شد. بیشترین و کمترین میانگین نمره رضایت شغلی به ترتیب مربوط به ابعاد ماهیت کار ( $3 \pm 0/43$ ) و ارتقاء ( $2/77 \pm 0/42$ ) بود. در نهایت میانگین نمره بهره‌وری برابر با  $2/92 \pm 0/52$  از ۵ بود. بیشترین و کمترین میانگین نمره بهره‌وری به ترتیب مربوط به ابعاد سازگاری ( $3/38 \pm 0/83$ ) و انگیزش ( $2/39 \pm 0/72$ ) بود. نتایج آزمون همبستگی نشان داد که فرسودگی شغلی با رضایت ( $r = -0/278, P < 0/001$ ) و بهره‌وری شغلی ( $r = -0/529, P < 0/001$ ) ارتباط معنی‌دار منفی دارد. از بین کل مشخصات دموگرافیک فقط سابقه کار در بخش کرونا (ماه) با میانگین نمره کل فرسودگی شغلی ارتباط معنی‌داری ( $P = 0/001$ ) وجود داشت. در بررسی بیشتر بین متغیرهای سابقه کار (سال) ( $P = 0/004$ ) و سابقه کار در بخش کرونا (ماه) ( $P = 0/036$ ) با بعد عاطفی رابطه معنی‌داری وجود داشت. بین بخش محل خدمت ( $P = 0/003$ ) و سابقه کار در بخش کرونا (ماه) ( $P = 0/004$ ) با بعد مسخ شخصیت نیز ارتباط معنی‌داری وجود داشت.

**نتیجه‌گیری:** بین متغیرهای فرسودگی، رضایت و بهره‌وری شغلی در بین پرستاران بیمارستان‌های جنرال دانشگاه علوم پزشکی ایران در دوره همه‌گیری کرونا ارتباط معنی‌داری وجود داشت. سیاست‌گذاران و مدیران سلامت می‌توانند با برنامه‌ریزی‌ها و اتخاذ سیاست‌های درست میزان فرسودگی در بین پرستاران را کاهش داده و به تبع میزان رضایت شغلی و بهره‌وری شغلی را در بین پرستاران افزایش دهند.

**کلیدواژه‌ها:** فرسودگی شغلی، رضایت شغلی، بهره‌وری شغلی، پرستاران