

تأثیر آموزش تریاژ مبتنی بر مدل تثبیت موقعیت بر رضایت شغلی پرستاران اورژانس: یک مطالعه کار آزمایی بالینی

عزیزاله محمد علیزاده^۱، حسین محمودی^{۲*}، مرتضی خاقانی زاده^۲، مسعود سیرتی نیر^۲
^۱مرکز تحقیقات تروما، دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله، تهران، ایران؛ ^۲دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله، تهران، ایران.
تاریخ دریافت: ۹۳/۲/۸ تاریخ پذیرش: ۹۳/۴/۷

چکیده:

زمینه و هدف: تریاژ یکی از مهمترین عملکردهای بالینی پرستاران بخش اورژانس می باشد که تسلط یافتن به این عملکرد می تواند روند تثبیت موقعیت را در این بخش در پی داشته باشد. این مطالعه با هدف بررسی تأثیر آموزش تریاژ مبتنی بر مدل تثبیت موقعیت، بر رضایت شغلی پرستاران انجام شده است. روش بررسی: در این مطالعه کارآزمایی بالینی که به صورت نیمه تجربی در سال ۱۳۹۲ انجام شد، ۳۴ پرستار مرد بخش اورژانس بیمارستان نظامی منتخب که مسئول انجام تریاژ بودند، وارد مطالعه شدند و رضایت شغلی آنان قبل از مداخله ثبت گردید. سپس آموزش تریاژ با استفاده از وسایل کمک آموزشی (اسلاید و پمفلت) و همچنین به صورت آموزش چهره به چهره به مدت یک هفته، به پرستاران دخیل در تریاژ داده شد و تریاژ به شیوه علمی با حضور محقق طی یک هفته انجام شد. پس از یک هفته مجدداً رضایت شغلی شرکت کنندگان در مطالعه ثبت شد.

یافته ها: رضایت شغلی پرستاران شرکت کننده در مطالعه بعد از انجام مداخله آموزش تریاژ مبتنی بر مدل تثبیت موقعیت افزایش یافت. به طوری که قبل از مداخله میزان رضایت شغلی آنان $68/00 \pm 13/00$ بود که پس از مداخله به $71/44 \pm 11/80$ تغییر یافت و این اختلاف از نظر آماری معنی دار بود ($P < 0/01$). همچنین رضایت شغلی با سابقه کار پرستاری و وضعیت تأهل ارتباط معنی داری داشت ($P < 0/05$). نتیجه گیری: در این مطالعه آموزش تریاژ به عنوان یکی از عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی پرستاران معرفی گردید؛ لذا بر آموزش پرستاران در زمینه های تخصصی خصوصاً تریاژ تأکید می گردد.

واژه های کلیدی: اورژانس، پرستاران، تریاژ، رضایت شغلی، مدل تثبیت موقعیت.

مقدمه:

گردد (۲). در سال های اخیر رضایت شغلی به عنوان یک مفهوم کلیدی در تحقیقات پرستاری مورد توجه زیادی قرار گرفته است. این توجه ناشی از تأثیر گسترده و قابل ملاحظه رضایت شغلی روی پرستاران، بیماران، بیمارستان ها و حرفه پرستاری است (۳). تحقیقات نشان می دهند که رضایت شغلی یک پدیده پیچیده و چند عاملی است (۴). در همین خصوص رضایت شغلی را حالت عاطفی مثبت و خوشایندی می دانند که حاصل ارزیابی فرد از شغل یا تجارب شغلی اوست (۵). در واقع رضایت شغلی

رضایت شغلی نیروی انسانی از مهمترین عوامل موثر در کارآیی و بهره وری سازمان است (۱). در این بین یکی از اهداف متخصصان بهداشت شغلی، ارتقای رضایت شغلی کارکنان در سازمان می باشد. تحقق این هدف می تواند موجب کاهش شکایات کارکنان، کاهش غیبت از کار، کاهش نیاز به راهکارهای انضباطی، افزایش نگرش مثبت کارکنان، ارتقای روحیه و تعهد کاری و افزایش مشارکت آنان در برنامه های نظام پیشنهادها شود و در نهایت موجب دستیابی سازمان به اهداف خود

کاری، فرسودگی شغلی، ترک خدمت و قصد ترک شغل پرستاران است (۱۵). همچنین علت اصلی ترک خدمت، عدم رضایت کاری بر شمرده شده است که مشکل اساسی مدیران پرستاری را در کشورهای غربی تشکیل می دهد (۱۶). در همین راستا بررسی ها نشان می دهند عدم رضایت شغلی یکی از عوامل موثر در ترک حرفه پرستاری است؛ به طوری که یک سوم از پرستاران انگلستان و اسکاتلند و بیش از یک پنجم پرستاران آمریکا تمایل به ترک این حرفه داشته اند (۹). ولی نتایج مطالعه رضایت شغلی و عوامل وابسته بر روی پرستاران در چین نشان داده است که بیش از نیمی از پرستاران از شغل خود راضی بوده اند (۱۷). در کویت نیز اکثر پرستاران رضایت شغلی متوسطی را گزارش نموده اند (۱۸).

در بیماران اورژانسی فرآیند تثبیت موقعیت فرآیندی پویاست که از ورود بیمار به بخش اورژانس شروع شده و با طیفی از برخوردهای متفاوت پرستاران، بیماران و همراهان ادامه یافته و در نهایت به تثبیت موقعیت می انجامد. در این بین یکی از راهبردهای ارتقای تثبیت موقعیت، آموزش و توسعه می باشد که هدف آن تقویت روند تریاز اثربخش در بخش اورژانس و کاهش ازدحام و اتفاقات مهم (درگیری ها) در بخش اورژانس است. در بخش اورژانس توجه به آموزش و توسعه موجب توانمند سازی پرستاران، انجام تریاز واقعی، یادگیری مهارت های مدیریتی و افزایش هماهنگی و کاهش درگیری و به دنبال آن تسهیل روند تثبیت موقعیت می گردد و متعاقباً موجب افزایش رضایتمندی بیماران و همراهان، افزایش کیفیت مراقبت و افزایش سرعت و دقت پرستاران می شود. در واقع آموزش تریاز از تسهیل کننده های تثبیت موقعیت بوده که با راهبرد آموزش و توسعه حاکمیت بالینی می توان روند تثبیت موقعیت را در پرستاران تسهیل نمود (۲۱-۱۹). بنابراین با توجه به اهمیت بخش اورژانس در بیمارستان های نظامی و

یکی از مهم ترین جنبه های زندگی پرستاران است که می تواند روی کارآیی و توانایی پرستاران، کیفیت ارائه مراقبت و احساس تعلق به کار و حرفه آنان تأثیرگذار باشد؛ همچنین رضایت از شغل می تواند از ترک کار و جابجایی پرستاران جلوگیری کند (۶، ۷). در بیمارستان هایی که پرستاران شاغل در آن رضایت شغلی بالایی دارند مراقبت های پرستاری از کیفیت مطلوب تری برخوردار است. در مقابل نارضایتی شغلی به شدت در ارتباط با افزایش فشارکاری پرستاران بوده و فشارکاری بیش از حد نیز مرتبط با افزایش مرگ و میر بیماران می باشد (۸).

در طی دهه های اخیر رضایت شغلی پرستاران، مورد توجه محققین پرستاری قرار گرفته است (۹) و پژوهش های زیادی در مورد رضایت شغلی پرستاران صورت گرفته که همگی آن ها نشان می دهند که رضایت شغلی در پرستاری از اهمیت خاصی برخوردار است؛ از جمله در یکی از مطالعات انجام شده بر روی رضایت پرستاران در ایران، نتایج حاکی از آن بوده است که تنها یک سوم پرستاران (۳۴٪) از شغل خود راضی هستند (۱۰). همچنین در بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی پرستاران نیز میانگین رضایت شغلی پرستاران بیمارستان های رشت $10/54 \pm 54/43$ گزارش شده است (۱۱). همچنین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی پرستاران دانشگاه علوم پزشکی تهران کمتر از حد متوسط (۱۲) و میانگین نمره رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی زنجان نزدیک به متوسط ($51/2 \pm 1/87$) به دست آمده است (۱۳). با این حال نتایج بررسی ارتباط بین درماندگی اخلاقی و رضایت شغلی پرستاران نشان داده است که میانگین رضایت شغلی پرستاران ۳/۱۷ از ۵ بوده است (۱۴). پژوهش های منتشر شده از کشورهای مختلف نیز نشان می دهد که رضایت شغلی، پیش بینی کننده مهم در غیبت

استفاده از وسایل کمک آموزشی مانند پرژکتور و اسلایدهای آموزشی انجام شد و در پایان جلسه پمفلت های آموزش تریاژ در اختیار شرکت کنندگان قرار گرفت. همچنین محقق در روزها و شیفت های متعدد با حضور در اتاق تریاژ اورژانس به مدت یک هفته اقدام به آموزش تریاژ به صورت آموزش چهره به چهره به پرستار مسئول انجام تریاژ نموده و همزمان بر اجرای صحیح تریاژ بر اساس مدل تثبیت موقعیت نظارت داشت. بعد از یک هفته مجدداً پرسشنامه های رضایت شغلی در اختیار شرکت کنندگان در طرح قرار گرفت.

اطلاعات به دست آمده در نرم افزار آماری SPSS نسخه ۱۹ و توسط روش های آمار توصیفی و استنباطی از جمله آزمون تی زوجی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته ها:

میانگین سنی پرستاران شرکت کننده در مطالعه $35/8 \pm 9$ سال، سابقه کار پرستاری $10/5 \pm 6$ سال و سابقه کار در اورژانس 7 ± 5 سال بوده است. اکثریت پرستاران متأهل، دارای مدرک کارشناسی و به صورت رسمی استخدام شده بودند (جدول شماره ۱).

جدول شماره ۱: مشخصات دموگرافیک پرستاران

شرکت کننده در مطالعه

متغیرها	تعداد	درصد
وضعیت تأهل	متأهل	۲۹ / ۸۵/۳
	مجرد	۵ / ۱۴/۷
تحصیلات	فوق دیپلم	۳ / ۸/۸
	لیسانس	۳۱ / ۹۱/۲
عضویت	رسمی	۲۵ / ۷۳/۵
	قراردادی	۹ / ۲۶/۵

نتایج آزمون من ویتنی نشان داد که آموزش تریاژ مبتنی بر مدل تثبیت موقعیت، بر رضایت شغلی پرستاران موثر است و بین میانگین رضایت شغلی پرستاران قبل و بعد از مداخله اختلاف معنی داری وجود

لزم توجه به رضایت شغلی پرستاران که از پیامدهای مهم در تثبیت موقعیت بخش اورژانس می باشند، این مطالعه به منظور بررسی تأثیر آموزش تریاژ بر رضایتمندی پرستاران مبتنی بر مدل تثبیت موقعیت انجام شد.

روش بررسی:

در این مطالعه کارآزمایی بالینی که به صورت نیمه تجربی در سال ۱۳۹۲ انجام شد، تمامی پرستاران مسئول تریاژ (۳۴ نفر) بخش اورژانس بیمارستان نظامی منتخب به صورت سرشماری وارد مطالعه شدند؛ این افراد در یک گروه به صورت قبل و بعد مورد مطالعه قرار گرفتند. نمونه های مورد مطالعه دارای مدرک کاردانی و کارشناسی در رشته پرستاری و شاغل در بخش اورژانس بودند. معیارهای ورود به مطالعه شامل داشتن حداقل دو نوبت شیفت کاری در هفته و عدم شرکت در کارگاه تریاژ در شش ماه گذشته بود.

برای گردآوری داده ها از پرسشنامه اطلاعات دموگرافیک شامل: سن، تأهل، جنس، تحصیلات، عضویت، شیفت کاری، سابقه کار پرستاری، سابقه کار در اورژانس و همچنین از پرسشنامه استاندارد شده سنجش رضایت شغلی Mohrman-Cook-Mohrman استفاده شد (۹). پس از اخذ مجوزهای لازم از مسئولین مربوطه، قبل از شروع مطالعه در مورد هدف مطالعه، اختیاری بودن شرکت در مطالعه، محرمانه بودن اطلاعات آنان و حق انصراف از ادامه حضور در طرح، توضیحات لازم به شرکت کنندگان ارائه و فرم رضایت آگاهانه در اختیار آنان قرار داده شد. پس از تکمیل نمونه گیری اولیه، جهت انجام مداخله، پمفلت های آموزشی تریاژ طبق دستورالعمل های استاندارد وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (شرح وظایف پرستاران تریاژ) و با استفاده از منابع علمی تهیه گردید و با همکاری سرپرستار محترم اورژانس یک جلسه (۲ ساعته) آموزش تریاژ به صورت سخنرانی و با

است؛ ولی در مطالعه ما گروه مورد مطالعه یک گروه مستقل بوده و مداخله به صورت قبل و بعد بر روی یک گروه و در بخش اورژانس انجام شده است، تفاوت نتایج را می توان انتظار داشت.

در مطالعه حاضر اکثر پرستاران از شغل خود راضی بودند. در بررسی رابطه بین راهبردهای مقابله ای و ویژگی های فردی که در پرستاران ترکیه ای انجام گرفت نیز رضایت شغلی در حد متوسط گزارش شده است (۲۴). در مطالعه سوری و همکاران نیز ۱۳/۴ درصد از شرکت کنندگان رضایت شغلی کم، ۷۲/۶ درصد رضایت شغلی متوسط و ۱۴ درصد، رضایت شغلی زیاد داشتند (۶). همچنین نتایج بررسی رابطه تعهد حرفه ای و رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان های دولتی - آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی قزوین نشان داده است که در ۷۲/۴ درصد از پرستاران رضایت شغلی در حد متوسط بوده است؛ از سویی دیگر تعهد حرفه ای این پرستاران در ۷۰/۸ درصد موارد در حد متوسط گزارش شده است (۱). با این حال در دیگر مطالعه اغلب پرستاران مورد پژوهش از شغل خود ناراضی بوده اند (۲۵). همچنین نتایج مطالعه هزاوه ای و همکاران بر روی پرستاران بیمارستان های شهر همدان نشان داده است که ۵۱/۵٪ از پرستاران تنش متوسط و ۵/۹٪ تنش شدید داشته اند و حدود ۴۰٪ دارای استرس روانی بیشتر از حد متوسط بوده و ۷۵/۱ درصد آن ها از شغل خود ناراضی می باشند و بین استرس روانی و رضایت شغلی همبستگی معکوس وجود دارد (۲۶).

در مطالعه حاضر رضایت شغلی با سابقه کار پرستاری و وضعیت تأهل ارتباط معنی داری داشت. در مطالعه مرتضوی و همکارش اصلی ترین عامل ترک شغل در میان پرستاران، کاهش رضایت شغلی ذکر شده است و از آنجا که بین رضایت شغلی و رفتار هنجار شکنانه رابطه منفی وجود داشته، رفتار هنجار شکنانه با افزایش رضایت شغلی کاهش نشان داده است (۲۷). همچنین در برخی از مطالعات ارتباط مستقیم میان رضایت شغلی و بهره وری تأیید نشده است (۱۶)؛ در

دارد؛ به طوری که میانگین رضایت شغلی پرستاران قبل از مداخله 68 ± 13 بود که بعد از مداخله به $71/4 \pm 11/8$ افزایش یافت ($P < 0/002$).

آزمون من ویتنی نشان داد که در مطالعه حاضر رضایت شغلی با سابقه کار پرستاری و وضعیت تأهل ارتباط معنی داری داشت ($P < 0/05$). این آزمون همچنین نشان داد که رضایت شغلی با سن، جنس، سطح تحصیلات، وضعیت استخدامی و نوع شیفت رابطه معنی دار نداشت.

بحث:

این پژوهش در راستای افزایش رضایت شغلی پرستاران اورژانس و با به کارگیری آموزش تریاز مبتنی بر مدل تثبیت موقعیت در بخش اورژانس بیمارستان منتخب نظامی در سال ۱۳۹۲ انجام شد و یافته های پژوهش بیانگر آن بود که آموزش تریاز مبتنی بر مدل تثبیت موقعیت می تواند بر رضایت شغلی پرستاران تأثیر مثبت و معنی داری داشته باشد که این یافته با نتایج مطالعه حسینی و همکاران که در آن نیز میزان رضایت شغلی پرستاران با آموزش ارتقاء یافت (۲۲) و همچنین نتایج حاصل از مطالعه Forsgren و همکاران با عنوان کار کردن با مدل تریاز منچستر و رضایت شغلی پرستاران که در بخش اورژانس در غرب سوئد انجام شد و نتایج آن نشان داد که استفاده از مدل تریاز منچستر باعث افزایش رضایت شغلی پرستاران می شود، مطابقت دارد (۲۳). با این حال در مطالعه محمدی و همکاران رضایت شغلی پرستاران گروه مداخله پس از اجرای برنامه طراحی شده مبتنی بر "نظریه انتظار" نسبت به گروه کنترل تفاوت نکرد؛ البته فرمول رشد، میزان (۷ درصد) رشد در رضایت شغلی پرستاران گروه مداخله را نشان داد (۱۶). با توجه به اینکه در مطالعه مذکور دو گروه به صورت گروه مداخله و گروه کنترل به طور مستقل انتخاب شده اند و همچنین مطالعه بر روی پرستاران بخش های داخلی و جراحی صورت گرفته

مشخص و روشنی از دانش مهارت های انجام تریاژ برای پرستاران در سایر محیط ها فراهم نموده و با به کارگیری و اجرای آن موجب رضایتمندی پرستاران و ارتقاء کیفیت مراقبت در اورژانس گردد.

حالی که در برخی دیگر از مطالعات میان این دو مفهوم ارتباط تنگاتنگی گزارش شده است (۲۸). از محدودیت های مطالعه حاضر می توان به شلوغی بخش اورژانس و کمبود وقت پرستاران جهت دریافت آموزش اشاره نمود.

تشکر و قدردانی:

این مقاله حاصل طرح تحقیقاتی به شماره ۹۱-۱۰۲۲ است که پس از تصویب در کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله (عج)، با حمایت مالی معاونت تحقیقات و فناوری این دانشگاه انجام شده است که بدینوسیله از حمایت این معاونت و همچنین از مدیر محترم بیمارستان، مدیریت محترم خدمات پرستاری، مدیریت محترم و سرپرستار اورژانس و تمامی پرستاران زحمتکش و گرانقدر اورژانس که در این مطالعه شرکت داشته اند کمال تشکر و قدردانی می گردد.

نتیجه گیری:

نتایج مطالعه حاضر نشان داد که آموزش تریاژ مبتنی بر مدل تثبیت موقعیت بر رضایت شغلی پرستاران موثر است؛ لذا بر آموزش پرستاران در زمینه های تخصصی خصوصا تریاژ تأکید می گردد.

کاربرد یافته های پژوهش در بالین:

با وجود اینکه رضایت شغلی تحت تأثیر عوامل متعددی قرار دارد آشنایی و اجرای آموزش تریاژ مبتنی بر مدل تثبیت موقعیت می تواند چهارچوب و الگوی

منابع:

1. Moradi M, Zeiyghami R, Jahani H, Khatooni M. The relationship between professional commitment and job satisfaction in Qazvin Public Educational Hospital. *Medical Ethics*. 2013; 7(24):55-8.
2. Akbaritabar AA, Mokarami H, Nazifi M, Rahi A, Hosseinpouri M. Psychometric properties of Spectors job satisfaction survey in the Iranian population, *Koomesh*. 2013; 14(3):335-41.
3. Ravari A, Vanaki Z, Mirzaee T, Kazem nejad A. Spiritual approach to the job satisfaction of clinical nurses. *Payesh Journal*. 2011; 10(2): 231-41.
4. Hayes B, Bonner A, Pryor J. Factors contributing to nurse job satisfaction in the acute hospital setting: a review of recent literature. *Journal of Nursing Management*. 2010; 18(7):804-14.
5. Nehrir B, Ebadi A, Tofighi Sh, Karimi Zarchi AA, Honarvar H. Relationship of job satisfaction and organizational commitment in hospital nurses. *Journal of Military Medicine*. 2010; 12(1): 23-26.
6. Mahmoudi H, Soori laki A, Boulhasani M, Sepahvand M. The relationship between use of communication skills and job satisfaction of nurses. *Daneshvar Medicine*. 2012; 20 (101): 77-82.
7. Mirzaee M. Evaluation of professional prepared of military nurses in hospitals of Baqiyatallah University of Medical Sciences. [MSc thesis]. Tehran: Nursing Faculty Baqiatallah of Medical Sciences; 2007.
8. Best M, Thurston N. Canadian public health nurses' job satisfaction. *Public Health Nursing*. 2006; 23(3): 250-5.
9. Manokian A, Pedaramraze SH, Monjamed Z, Faghezadeh S. Comparison of nurses' job satisfaction in the delivery and cancer ward. *Hayat*. 2007; 13(3):50.
10. Mirzabaygee GH, Salemi S, Sanjare M, Shiraze F, Haydare SH, Maleke S. Job satisfaction of nurses. *Hayat*. 2009; 15(1):50.

11. Baghaie Lakeh M, Khalatbari J. Effective factors on nurses' job satisfaction. *Holistic Nursing and Midwifery Journal*. 2010; 20(2):1-7.
12. Abozar H, Enayate A, Hedayate A. The relationship between the quality of work life and job satisfaction among the nurses of medical sciences. *Faslnameh Dena*. 2011; 5(19-20): 1-37.
13. Abbaschian R, Avazeh A, Rabi Siahkali S. Job satisfaction and its related factors among nurses in the public hospitals of Zanjan University of Medical Sciences. *Nursing and Midwifery Care Journal*. 2010; 1(1):17-24.
14. Joolae, S., Jalili HR; Rafii F; Hajibabae F; Haghani H. Relationship between moral distress and job satisfaction among nurses of Tehran University of Medical Sciences Hospitals. *Hayat*. 2012. 18(1): 42-51.
15. Lu H, While AE, Louise Barriball K. Job satisfaction among nurses: a literature review. *International Journal of Nursing Studies*. 2005; 42(2): 211-27.
16. Mohammadi A, Vanaki Z, Memariam R. Effect of using designed program based on Expectancy Theory by head nurses on nurses' job satisfaction. *Journal of Health Promotion Management*. 2013; 2(3):24-35.
17. Lu H, While AE, Louise Barriball K. Job satisfaction among nurses: a literature review. *International Journal of Nursing Studies*. 2009; 42(2): 211-27.
18. Al-Enezi N, Chowdhury RI, Shah MA, Al-Otobi M. Job satisfaction of nurses with multicultural backgrounds: a questionnaire survey in Kuwait. *Applied Nursing Research*. 2009; 22(2): 94-100.
19. Mahmoudi H. Stabilizing Model. [PhD Thesis]. Tehran: Nursing Faculty Baqiatallah of Medical Sciences; 2011.
20. Mahmoudi H, Mohammadi E, Ebadi A. Nurses experience from management in emergency wards. *Critical Care Nursing Journal*. 2012; 5(1): 1-10.
21. Mahmoudi H, Mohammadi E, Ebadi A. Barriers to nursing care in emergency wards. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*. 2013; 18(2): 145-91.
22. Hoseni MA, Kakooyi H, Shah Zeidi SH, Dibaei M. Effect of continuous quality improvement of education on knowledge, attitudes and practices and nurses job satisfaction. *Iranian Journal of Nursing Research*. 2006; 1(1): 29-34.
23. Forsgren S, Forsman B, Carlstram ED. Working with Manchester triage -Job satisfaction in nursing. *International Emergency Nursing*. 2009; 17(4): 226-32.
24. Golbasi Z, Kelleci M, Dogan S. Relationships between coping strategies, individual characteristics and job satisfaction in a sample of hospital nurses: cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*. 2008; 45(12): 1800-6.
25. Mahmoudi H, Ebrahimian A, Solymani M, Ebadi A, Hafezi S, Fayzi F, et al. The study of job motivation factors in critical care nurses. *Journal of Research in Behavioral Sciences*. 2007; 1(2): 171-8.
26. Hazavehei M, hosseini Z, moeini B, Moghimbeigi A, Hamidi Y. Assessing stress level and stress management among hamadan hospital nurses based on PRECEDE model. *The Horizon of Medical Sciences* . 2012; 18(2):78-85.
27. Mortazavi S, Meybodi ARR. Effect of job satisfaction on turnover by organizational and personal norm breaking behaviors in nurses. *Qom University of Medical Sciences Journal*. 2013; 17(1):55-60.
28. Ansaree M, Dehganee F, Shabazee G. The relationship between motivational factors and job satisfaction and job dissatisfaction with using herzberg's theory. *Police Management Studies*. 2012; 7(2): 78-196.

The effect of triage training on based on stabilization model on nurse's satisfaction in emergency ward: a clinical trial

Mohammadalizadeh A¹, Mahmoudi H^{2*}, Khaghanizade M², Siratinir M²

¹Truma Research Center, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, I.R. Iran;

²Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, I.R. Iran.

Received: 28/April/2014 Accepted: 28/June/2014

Background and aims: Triage is the most important practice of emergency nurse. Success in this function establish nurses' situation in this ward. This study was an attempt to evaluate the effect of triage education based on stabilization model on nurses' satisfaction in emergency

Methods: In this clinical trial quasi experimental study, 34 male nurses who were responsible for triage in the emergency department of selected military hospital in 2013 entered in the study and their job satisfaction recorded before intervention. Triage training did by using teaching aids tools, such as slides and pamphlet, also face to face training with the Presence of the researcher for one week. Then, satisfaction of all nurses was evaluated after intervention.

Results: Nurses' job satisfaction increased after intervention based on stabilization model. Nurses' satisfaction before intervention was 68.00 ± 13.00 and after intervention, increased 71.44 ± 11.80 ($P \leq 0.05$). Significant difference was between satisfaction, marriage and work history.

Conclusion: Triage education considers as an effective factor on the nurses' job satisfaction. Therefore, triage education emphasizes for emergency nurses in their specific field.

Keywords: Emergency, Job satisfaction, Nurses, Stabilization model, Triage.

Cite this article as: Mohammadalizadeh A, Mahmoudi H, Khaghanizade M, Siratinir M. The effect of triage training on based on stabilization model on nurses' satisfaction in emergency ward: a clinical trial. Journal of Clinical Nursing and Midwifery. 2014; 3(3): 29-35.

*Corresponding author:

Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, I.R. Iran. Tel:00989123313719,
E-mail: h.mahmoudi@bmsu.ac.ir.