

مقایسه میزان رضایت شغلی و عوامل مرتبط با آن در کارکنان هوشبری و اتاق عمل مراکز آموزشی، درمانی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه در سال ۱۳۹۱

چکیده

زمینه: رضایت شغلی به عنوان مهمترین نگرش، به طرز تلقی یا قضاوتی که کارکنان نسبت به شغل و سازمان خود دارند باز می گردد. هدف این مطالعه تعیین میزان رضایت شغلی و عوامل مرتبط با آن در کارکنان هوشبری و اتاق عمل مراکز آموزشی، درمانی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه در سال ۱۳۹۱ بود.

روش ها: مطالعه ایی است توصیفی- تحلیلی، نمونه پژوهش شامل کلیه کارکنان هوشبری و اتاق عمل مراکز آموزشی، درمانی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه (۳۰۹ نفر) در سال ۱۳۹۱ بود. پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون ($R = 0.76$) اندازه گیری شد و روایی محتوایی پرسشنامه به تایید ۱۰ نفر از افراد متخصص رسید. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. برای تحلیل داده ها از آزمون های t مستقل و تحلیل واریانس ANOVA استفاده شد و سپس داده های جمع آوری شده با استفاده از نرم افزار آماری SPSS نسخه ۱۶ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

یافته ها: رضایت شغلی کارکنان هوشبری از اتاق عمل بیشتر بود. میزان رضایت شغلی در بیمارستان امام خمینی (ره) از بقیه مراکز بیشتر و در بیمارستان معتضدی از بقیه مراکز کمتر بود. میزان رضایت شغلی کارکنان در مراکز آموزشی، درمانی مختلف در حد متوسط ارزیابی شد. رضایت شغلی با هیچ کدام از متغیرهای پژوهش رابطه معنا داری نداشت. در حیطه های بررسی شده بیشترین عامل نارضایتی شغلی در حیطه امنیت شغلی بود (۲۴/۶٪).

نتیجه گیری: بر اساس نتایج مطالعه مشخص گردید رضایت شغلی کارکنان در حد متوسط بود. افزایش و پرداخت به موقع کارانه و مزایا، ایجاد امکانات رفاهی، عدم وجود تبعیض در جهت افزایش رضایت شغلی این قشر ضروری می باشد.

کلید واژه ها: مقایسه، رضایت شغلی، کارکنان هوشبری، کارکنان اتاق عمل.

شکوه صادقی^۱، بیژن صبورا^۲، یاسر عزیزی^{۳*}، محمدرسول توحیدنیا^۱، شهریار معینیان کرمانشاهی^۴، جمال حسینی^۵

۱. گروه رادیولوژی، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه، کرمانشاه، ایران.

۲. گروه فوریت های پزشکی، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه، کرمانشاه، ایران.

۳. واحد کمیته تحقیقات دانشجویی، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه، کرمانشاه، ایران.

۴. گروه پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه، کرمانشاه، ایران.

۵. گروه آمار زیستی و اپیدمیولوژی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه، کرمانشاه، ایران.

***عهده دار مکاتبات:** کرمانشاه، بیمارستان طالقانی.

Email: y.azizi1822@yahoo.com

مقدمه:

منابع انسانی، سرمایه های بنیادین و منشا تحول و نوآوری در سازمان ها هستند. از مشخصات یک سازمان سالم آنست که سلامت جسمی و روانی کارکنان به همان اندازه تولید و بهره وری مورد توجه و علاقه مدیران آن باشد، چرا که افزایش بهره وری و کارایی کارکنان موجب افزایش بهره وری و کارایی کل سازمان خواهد شد. این موضوع موجب اهمیت یافتن راه کارهای موثر در افزایش رضایت شغلی و به تبع آن بهره وری را بیش از پیش روشن می سازد. رضایت شغلی یک عامل مجرد و تنها نیست،

بلکه در واقع زائیده عواملی نظیر شرایط و روابط حاکم بر محیط کار، نظام سازمانی شغل و عوامل اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی است^۱. میزان رضایت شغلی به طور عام معرف نگرش مثبت یا منفی فرد از شغل خود است و متاثر از عوامل متعددی است، از نظر سازمانی سطح بالای رضایت شغلی منعکس کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و ماندگاری کارکنان می شود. کشورهای مختلفی به بررسی وضعیت رضایت شغلی در نظام کاری خود پرداخته اند و از دیدگاه های مختلف رضایت شغلی را مورد بررسی قرار داده اند^۲. موفقیت هر سازمان

کارکنان در ارائه خدمات بهداشتی به بیماران این مطالعه با هدف مقایسه وضعیت رضایت شغلی و عوامل مرتبط با آن در کارکنان هوشبری و اتاق عمل مراکز آموزشی، درمانی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه در سال ۱۳۹۱ طراحی گردید.

مواد و روش ها :

این مطالعه از نوع توصیفی تحلیلی است که در سال ۱۳۹۱ انجام شده است. جامعه پژوهش شامل کلیه کارکنان اتاق عمل و هوشبری شاغل در مراکز آموزشی-درمانی امام رضا (ع)، امام علی (ع)، امام خمینی (ره)، آیت... طالبانی، معتضدی و دکتر محمد کرمانشاهی که در زمان انجام پژوهش ۳۰۹ نفر بودند. مطالعه به روش سرشماری انجام گرفت. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه ای شامل دو بخش بود. بخش اول با ۷ سوال به بررسی ویژگی های دموگرافیک نمونه ها (شامل: سن، جنس، وضعیت تاهل، سابقه کار، رتبه شغلی، نوع استخدام و محل کار) اختصاص داشت و بخش دوم پرسشنامه شامل ۲۵ سوال پنج قسمتی بود که شش قسمت داشت. سؤالات مربوط به حیطه حقوق و مزایا (۴ سوال)، نحوه سرپرستی (۵ سوال)، شرایط محیط کار (۵ سوال)، امکانات رفاهی (۴ سوال)، فرصت های ارتقاء (۴ سوال) و حیطه امنیت شغلی (۳ سوال) بود. روایی محتوایی پرسشنامه طرح توسط ۱۰ نفر از اعضای هیئت علمی صاحب نظر تایید شد. برای محاسبه پایایی آن از طریق توزیع پرسشنامه در بین ۳۰ نفر از کارکنان به صورت تصادفی و محاسبه ضریب همبستگی پیرسون ($R = 0.76$) اندازه گیری شد. نحوه امتیازدهی به این صورت بود که به گزینه (بسیار ناراضی ۱ امتیاز)، (ناراضی ۲ امتیاز)، (نظری ندارم ۳ امتیاز)، (راضی ۴ امتیاز) و (بسیار راضی ۵ امتیاز) تعلق گرفت. برای محاسبه میزان رضایتمندی از امتیاز ۱ تا ۴۲ میزان رضایت شغلی پایین، از امتیاز ۴۳ تا ۸۵ رضایت شغلی متوسط و از امتیاز ۸۶ تا ۱۲۵ میزان رضایت شغلی بالا در نظر گرفته شد. ملاحظات اخلاقی مطالعه شامل شرکت داوطلبانه نمونه ها در مطالعه بی نام بودن پرسشنامه ها و محرمانه ماندن کلیه اطلاعات مربوط به افراد تحت مطالعه و اینکه مطالعه پس از کسب مجوز از دانشگاه و مدیران ذیربط اجرا گردید. پس از تکمیل نمودن پرسشنامه ها توسط کلیه کارکنان، پرسشنامه هایی که کامل پاسخ داده شدند با توجه به اهداف مطالعه، داده ها به کمک نرم افزار آماری SPSS نسخه

بستگی به تلاش و رضایت شغلی کارکنان آن دارد^۳ متاسفانه در حال حاضر سیستم های ارائه خدمات بهداشتی-درمانی در کشور با چالش های فراوانی روبرو می باشد که یکی از مهمترین این چالش ها، کیفیت نامطلوب خدماتی است که ارائه می شود، در این راستا یکی از عوامل مهم در کیفیت نامطلوب، ارائه خدمات بهداشتی و مراقبت عوامل انسانی است که می تواند نقش به سزایی در تحول و پیشرفت امور مراقبت بهداشتی و درمانی داشته باشد. فراهم کردن انگیزه لازم برای انجام کار از جمله مهمترین و در عین حال پیچیده ترین وظایف یک مدیر است^۴. همچنین مطالعات مختلف نشان داده اند که صفات و ویژگی های کار، تنوع در کار، دستمزد و امنیت شغلی، شرایط فیزیکی کار، عوامل محیطی و الگوهای مدیریتی حاکم بر سازمان از مهمترین عوامل موثر در رضایت شغلی می باشند^۵ یکی از مهمترین ارکان پایداری و ثبات هر سازمان رضایت شغلی کارکنان آنست^۶. در تحقیقی که M.T.Kluger در نیوزلند انجام داد نتایج نشان داد که بیشترین ناراضیتهای مربوط به محدودیت حرفه هوشبری (۶۰٪) بود در مقابل بیشترین رضایتمندی مربوط به کار تیمی با همکاران بود^۷. در مطالعه ای که Rachel Cherian Koshy در هند انجام داد مشخص گردید که ۴۷٪ راضی و ۱۹٪ از عادلانه بودن حقوق در مقابل کاری که انجام می دهند بسیار راضی بودند^۸. در تحقیقی که Chung-Kuang Chen در چین انجام داد نتایج نشان داد که رضایت شغلی کارکنان هوشبری و اتاق عمل در حد متوسط بود^۹. در مطالعه ای که Debara A.Johnson در آمریکا انجام داد نتایج نشان داد که بیشترین عامل رضایتی کارکنان در حیطه حقوق و مزایا بود^{۱۰}. جهانی و همکاران در مطالعه خود به این نکته اشاره کردند که کارکنان قسمت مهمی از زندگی خود را در محیط کار و تحت شرایط متفاوتی می گذرانند بیشتر در معرض تنیدگی شغلی قرار دارند که این مساله اثر عمیقی را بر سلامت و کیفیت ارائه خدمات دارد^{۱۱}. در زمینه رضایت شغلی کارکنان اتاق عمل و هوشبری بیمارستان های کرمانشاه تا کنون تحقیقات خاصی صورت نگرفته است و از آنجا که افزایش رضایت شغلی کارکنان باعث افزایش و ارتقاء خدمات درمانی می شود، در نهایت رضایتمندی بیماران را از خدمات درمانی بهبود می بخشد و با توجه به نقش بسیار مهم

بررسی شد. میانگین سنی کارکنان $32 \pm 8/2$ سال بود. خصوصیات دموگرافیک نمونه ها در جدول ۱ نمایش داده شده است. نتایج مربوط به رضایت شغلی کارکنان نشان داد که در بین مراکز مورد پژوهش بیشترین رضایت شغلی مربوط به کارکنان محمد کرمانشاهی (۲۸/۵٪) و کمترین رضایت شغلی مربوط به کارکنان بیمارستان امام رضا (ع) (۲۱/۹٪) بدست آمد (جدول ۲).

۱۶ تجزیه و تحلیل شدند. برای تحلیل داده ها از آزمون های t و تحلیل واریانس ANOVA استفاده شد. سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

یافته ها:

در این مطالعه میزان رضایت شغلی در ۳۰۹ نفر از کارکنان هوشبری و اتاق عمل مراکز آموزشی و درمانی شهر کرمانشاه

جدول ۱. مشخصات دموگرافیک نمونه ها

متغیر	تعداد (درصد)
جنسیت	مونث (۵۲/۱)
	مذکر (۴۷/۹)
	مجرد (۳۶/۹)
وضعیت تاهل	متاهل (۶۳/۱)
	کاردان (۴۵/۶)
رتبه شغلی	کارشناس (۵۴/۴)
	رسمی (۳۳/۳)
	قراردادی (۲۸/۱)
نوع استخدام	پیمانی (۲۵/۳)
	سایر (۱۳/۳)

جدول ۲. سطح رضایت شغلی کارکنان تحت مطالعه بر حسب محل خدمت کارکنان

سطح رضایت شغلی

متغیر	گروه بندی	پایین (درصد)	متوسط (درصد)	بالا (درصد)
محل خدمت	امام رضا (ع)	۲۱/۵	۵۱/۹	۲۶/۶
	امام علی (ع)	۲۲/۹	۵۲/۱	۲۵
	طالقانی	۲۲/۶	۵۳/۲	۲۴/۲
	امام خمینی (ره)	۲۴/۲	۵۳/۲	۲۲/۶
	محمد کرمانشاهی	۱۹/۱	۵۲/۴	۲۸/۵
	معتضدی	۲۱/۶	۵۱/۳	۲۷/۱

هوشبری مراکز مختلف نشانگر آن است که در بین مراکز مختلف بیشترین رضایت شغلی در مرکز طالقانی (۳۳/۳٪) و در مرکز محمد کرمانشاهی کمترین رضایت شغلی کارکنان هوشبری (۱۶/۷٪) بدست آمد (جدول ۴).

همچنین رضایت شغلی کارکنان اتاق عمل نشان داد که بیشترین رضایت شغلی مربوط به کارکنان بیمارستان محمد کرمانشاهی (۳۳/۳٪) و کمترین رضایت شغلی کارکنان اتاق عمل در بیمارستان طالقانی (۲۰/۵٪) بدست آمد (جدول ۵).

نتایج مربوط به سوالات رضایت شغلی در ۶ حیطه بررسی شده نشانگر آن است که رضایت شغلی از حقوق و مزایا (۲۶/۹٪)، نحوه سرپرستی (۲۳/۳٪)، شرایط محیط کار (۲۳/۶٪)، امکانات رفاهی (۲۵/۶٪)، فرصت های ارتقاء و آموزشی شغل (۲۳/۳٪) و امنیت شغلی (۲۲/۹٪) بدست آمد (جدول ۳). میزان رضایت شغلی در میان کارکنان هوشبری و اتاق عمل (۳۰۹ نفر) در مراکز آموزشی، درمانی امام رضا (ع)، امام علی (ع)، طالقانی، امام خمینی (ره)، دکتر کرمانشاهی و معتضدی در حد متوسط (۵۲/۴٪) بود. نتایج مربوط به سوالات رضایت شغلی در کارکنان

جدول ۳. سطح رضایت شغلی کارکنان تحت مطالعه از حیطه های مختلف رضایت شغلی

نام حیطه	شماره سوال پرسشنامه	پایین (درصد)	متوسط (درصد)	بالا (درصد)
حقوق و مزایا	۱-۴	۲۳/۹	۴۹/۲	۲۶/۹
نحوه سرپرستی	۵-۹	۱۹/۸	۵۶/۹	۲۳/۳
شرایط محیط کار	۱۰-۱۴	۲۱/۱	۵۴/۳	۲۳/۶
امکانات رفاهی	۱۵-۱۸	۲۲/۶	۵۱/۸	۲۵/۶
فرصت های ارتقاء و آموزش	۱۹-۲۲	۲۲/۱	۵۲/۷	۲۵/۲
امنیت شغلی	۲۳-۲۵	۲۴/۶	۴۸/۵	۲۶/۹

جدول ۴. میزان رضایت شغلی در میان کارکنان هوشبری مراکز آموزشی، درمانی مختلف دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه

نام بیمارستان	سطح رضایت مندی			
	پایین تعداد (درصد)	متوسط تعداد (درصد)	بالا تعداد (درصد)	کل تعداد (درصد)
امام رضا (ع)	۶ (۲۱/۴)	۱۵ (۵۳/۶)	۷ (۲۵)	۲۸ (۱۰۰)
امام علی (ع)	۲ (۲۵)	۴ (۵۰)	۲ (۲۵)	۸ (۱۰۰)
طالقانی	۳ (۱۶/۷)	۹ (۵۰)	۶ (۳۳/۳)	۱۸ (۱۰۰)
امام خمینی (ره)	۴ (۲۳/۵)	۹ (۵۳)	۴ (۲۳/۵)	۱۷ (۱۰۰)
محمد کرمانشاهی	۱ (۱۶/۷)	۴ (۶۶/۶)	۱ (۱۶/۷)	۶ (۱۰۰)
معتضدی	۲ (۱۵/۴)	۷ (۵۳/۸)	۴ (۳۰/۸)	۱۳ (۱۰۰)
کل	۱۸ (۲۰)	۴۸ (۵۳/۳)	۲۴ (۲۶/۷)	۹۰ (۱۰۰)

جدول ۵. میزان رضایت شغلی در میان کارکنان اتاق عمل مراکز آموزشی، درمانی مختلف دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه

سطح رضایتمندی	پایین	متوسط	بالا	کل
نام بیمارستان	تعداد (درصد)	تعداد (درصد)	تعداد (درصد)	تعداد (درصد)
امام رضا	۱۱ (۲۱/۶)	۲۶ (۵۱)	۱۴ (۲۷/۴)	۵۱ (۱۰۰)
امام علی	۹ (۲۲/۵)	۲۱ (۵۲/۵)	۱۰ (۲۵)	۴۰ (۱۰۰)
طالقانی	۱۱ (۲۵)	۲۴ (۵۴/۵)	۹ (۲۰/۵)	۴۴ (۱۰۰)
امام خمینی	۱۱ (۲۴/۴)	۲۴ (۵۳/۴)	۱۰ (۲۲/۲)	۴۵ (۱۰۰)
محمد کرمانشاهی	۳ (۲۰)	۷ (۴۶/۷)	۵ (۳۳/۳)	۱۵ (۱۰۰)
معتضدی	۶ (۲۵)	۱۲ (۵۰)	۶ (۲۵)	۲۴ (۱۰۰)
کل	۵۱ (۲۳/۳)	۱۱۴ (۵۲/۱)	۵۴ (۲۴/۶)	۲۱۹ (۱۰۰)

بحث:

از آنجا که نیروهای انسانی نقش به سزایی در تحول و پیشرفت امور مراقبت و درمانی دارد محققین معتقدند که افزایش رضایت شغلی می تواند به ارتقای کیفیت مراقبت دریافتی توسط بیماران بینجامد و به تبع آن رضایتمندی بیماران از خدمات درمانی را بهبود بخشد.^۵ رضایت شغلی مثل بسیاری از متغیرهای دیگر پدیده ای است که در اثر عوامل گوناگون شکل می گیرد و خود نیز بر عوامل مختلف تاثیر دارد. از یک سو رضایت شغلی متغیر مستقل است که بر متغیرهای وابسته ای چون بازدهی، غیبت، جابجایی، ترک خدمت، رفتار فرد در جامعه و خانواده و تا حدودی بر نگرش فرد نسبت به محیط های اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و غیره تاثیر دارد.^{۱۷،۱۸،۱۹} همانگونه که نتایج نشان داد سطح رضایت شغلی کارکنان در حد متوسط بود که با نتایج مطالعات فروزانفر^۱، موسوی تبار^۲، حمیدی^۵، جهانی^{۱۱} و اصغری^{۱۴} همسو است. نتایج این مطالعه نشان داد که رضایت شغلی کارکنان هوشبری از کارکنان اتاق عمل بیشتر بود که با نتایج مطالعه Rachel^{۱۰}، koshy^۸ همخوانی داشت. در مطالعه ای که Debarra A^{۱۰} در آمریکا انجام داد نتایج نشان داد که رضایت شغلی کارکنان اتاق عمل بیشتر از کارکنان هوشبری بود که این مغایرت شاید ناشی از عواملی نظیر نوع بیمارستان، تعداد بیماران و شرایط استرس زای دیگر باشد که بر روی رضایت شغلی موثر است. نتایج مطالعه حاضر نشان داد که بیشترین رضایت شغلی کارکنان هوشبری در مرکز طالقانی و کمترین رضایت شغلی کارکنان

هوشبری در بیمارستان محمد کرمانشاهی بود. همچنین نتایج نشان داد که بیشترین و کمترین رضایت شغلی کارکنان اتاق عمل به ترتیب در مراکز محمد کرمانشاهی و طالقانی بدست آمد. به طور کلی رضایت شغلی کارکنان اتاق عمل و هوشبری در مرکز محمد کرمانشاهی بیشترین و در مرکز امام رضا (ع) کمترین رضایت شغلی کارکنان بدست آمد. عواملی چون تجهیزات موجود در محل کار، ساعات کار در هفته، ساعات اضافه کاری کارکنان، امکانات رفاهی در رضایت شغلی کارکنان موثر است. در مطالعه ای که M.T.Kluger در نیوزلند در مورد رضایت شغلی کارکنان هوشبری انجام داد بیشترین نارضایتی از محدودیت حرفه هوشبری (۶۰٪) بود.^۷ در مطالعه حاضر بیشترین حیطه نارضایتی کارکنان از امنیت شغلی (۲۴/۶٪) بود که با نتایج مطالعه جهانی^{۱۱} همسو است. در مطالعه ای که Rachel^{۱۰}، Cherian Koshy در هند در مورد رضایت شغلی کارکنان هوشبری انجام داد نشان داد که ۲۶/۱٪ کارکنان بر این باور بودند که در مقابل کار زیاد حقوق اندکی دریافت می کنند.^۸ این در حالی بود که در پژوهش حاضر ۴۲/۱٪ از عادلانه بودن حقوق و مزایا در برابر کاری که انجام می دادند رضایت نداشتند. در مطالعه ای که Chung-Kuang Chen در چین انجام داد میزان رضایت کلی ۵۹٪ بود^۹ که در مطالعه ما رضایت کلی در حد متوسط (۵۲/۴٪) بود. در مطالعه ای که Debara^{۱۰} در آمریکا^{۱۰} در مورد رضایت شغلی کارکنان اتاق عمل انجام داد نتایج نشان داد که بیشترین عامل رضایت شغلی در

عدم همکاری برخی پرسنل بیمارستان ها جهت شرکت در این مطالعه بخاطر نارضایتی از سیستم و شرایط کار از محدودیت های این طرح بود.

نتیجه گیری:

نتایج مطالعه نشان داد که سطح رضایت شغلی کارکنان هوشبری و اتاق عمل در مراکز مختلف در سطح متوسطی قرار دارد. شناسایی عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان سبب می شود تا مدیران مراکز بهداشتی- درمانی از طریق فراهم کردن محیط مناسب کاری توأم با امنیت شغلی در صدد پرورش نیروهای با انگیزه برآیند که هم و غم خود را صرف مراقبت از بیماران و تحقق اهداف سازمانی نمایند. در این راستا پیشنهادات ذیل جهت بهبود رضایت شغلی کارکنان ارائه می گردد:

۱- ایجاد استانداردهای شغلی متناسب جهت کاهش استرس شغلی و افزایش راندمان کاری، ۲- اعمال سیستم های تشویق و ترغیب مناسب، ۳- پرداخت به موقع کارانه و مزایا، ۴- برقراری جو دوستانه و پرهیز از رقابت های ناسالم.

تشکر و قدرانی:

این مقاله منتج از طرح پژوهشی مصوب در کمیته تحقیقات دانشجویی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه به شماره ۹۱۱۰۴ می باشد. در نهایت از تمام مدیران، مسئولین، کمیته تحقیقات دانشجویی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه و کارکنانی که ما را در رسیدن به تکمیل این مطالعه کمک کردند نهایت تشکر و قدردانی را داریم.

حیطه حقوق و مزایا بود که با نتایج مطالعه حاضر مغایرت دارد. در مطالعه ای که شاکرنیا در رشت انجام داد نتایج نشان داد. که بین سابقه کار و مدرک تحصیلی کارکنان با رضایت شغلی آنها رابطه معنی داری وجود دارد که با نتایج این مطالعه همخوانی ندارد^{۱۶}. از آنجا که کارکنان از حقوق و مزایای خود جهت رفع نیازهای ضروری راضی و از میزان سختی کار ناراضی بودند و با توجه به سختی شرایط محیط کار کارکنان هوشبری و اتاق عمل، بایستی در جهت افزایش رضایت شغلی کارکنان، ساعت کاری آنان کاسته گردد. نتایج مطالعه حاضر نشان داد که بین رضایت شغلی و عواملی چون سن، جنس، بیمارستان محل خدمت رابطه آماری معنی داری یافت نشد که با نتایج مطالعه فروزانفر^۱ و حمیدی^۵ هم راستا است. البته در مطالعاتی که موسوی تبار^۲ و جهانی^{۱۱} انجام دادند نتایج نشان داد که بین عوامل ذکر شده و رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد. در مطالعه حاضر همانند مطالعه Hayes نتایج حاکی از این بود که بین متغیرهای دموگرافیکی و رضایت شغلی رابطه معنی داری یافت نشد^{۱۵}. نتایج مطالعه حاضر با نتایج مطالعه اصغری^{۲۰} و غضنفری^{۲۱} که به متوسط بودن سطح رضایت شغلی پرسنل اشاره می کنند هم خوانی داشت. رضایت شغلی یک پدیده پیچیده و چند بعدی است به طوری که ارتباط بین کارکنان و دیگر افراد سیستم درمانی به افزایش میزان رضایت شغلی آنها منتج خواهد شد. همچنین مدیران با رفتارهای اثربخش خود و به کارگیری مدیریت مشارکتی می توانند سبب توانمندسازی پرسنل شوند و بر رضایت شغلی آنان و کیفیت ارائه خدمات تاثیر مثبت بگذارند در نهایت

References:

1. Forouzanfar M, Alitaleshi H, Hashemi B, Baratloo A, Motamedi M, Majidi A, Et al. Emergency job satisfaction and its determinants in the hospitals of Shahid Beheshti University of Medical Sciences. J Shahid Beheshti Univ Med Sci 2013; 23(80):10-14[Persian].
2. Moosavi tabar SY, Rohmani R, Sirati Nayyer M, Abbas Zadeh Z. Influence factors in job satisfaction of nurses in the selected military and civil hospitals in Tehran 2013. J Nurs Physician Within War 2013; 24(3):34-39[Persian].
3. Foroughi F, Kharrazi H, Iranfar S, Rezaei M. Job satisfaction and its affecting factors from the viewpoints of faculty members of Kermanshah University of Medical Sciences. Iran J Med Educ 2008; 7(2): 335-42 [Persian].
4. Mahmoudi H, Ebrahimian A, Solymani M, Ebadi A, Hafezi S, Fayzi F, et al. The Study of Job Motivation Factors in Critical Care Nurses. J Behav Sci 2007; 1(2): 171-178. [Persian].
5. Hamidi Y, Bashirian S, Jalilian F, Eivazi M, Nasirzadeh M. Factors Affecting Job Satisfaction among the Staff of Teaching Hospitals in Hamadan. J Health Syst Res 2012; 8(1):69-77[Persian].
6. Asgari M, Rafat A, Rashedi V. Survey the job satisfaction of operating room staffs in hospitals of Hamadan University of Medical Sciences. Pazhouhan 2012; 11(1):37-40[Persian].
7. Kluger M, Bryant J. Job satisfaction, stress and burnout in anesthetic technicians in New Zealand. Anaesth intensive care 2008; 36:214-221.
8. Koshy R, Ramesh B, Khan SH, Sivaramakrishnan A. Job satisfaction and stress levels among anesthesiologists of South India. Indian j anesth 2011; 55(5): 513-517.
9. Kuang Chen C, Lin C, Wang S, Hsu Hou T. A study of job stress, stress coping strategies, and job satisfaction for nurses working in middle level hospital operating room. J nurs res 2009; 17(3):199-211.
10. Debara A, Gordon J, Deyoung R, Linberg K. Job satisfaction in the operating room. UMI 2008; 13(2):1-109.
11. Jahani F, Farazi A, Rafeei M, Jadidi R, Anbari Z. Job satisfaction and its related factors among hospital staff in Arak in 2009. AMUJ 2010; 13(1):32-39[Persian].
12. Kaldi AR, Samavatiyan B. factors affecting job satisfaction of male and female employees of branches social security organization Tehran 2009. J Social Sci Res 2009; 2(2):74-89. [Persian].
13. Liu Jun, Wang Qi and X Lu Zu. Job satisfaction and its modeling among township health center employee s: A Qualitative study in poor rural China. BMC Health serv Res 2010; 10:115.
14. Asghari E, Khaleghdoust T, Asgari F. Effective factors on nurse's job satisfaction. J Nurs Midwifery fac Guilan Med Univ 2010; 64(20):1-8[Persian].
15. Hayes B. Factors contributing to nurse job satisfaction in the acute hospital setting. J Nurs Manang 2010; 18(7):804-814.
16. Shakernia I, Mohammadpour M. Relationship between job stress and resiliency with occupational burnout among nurses. J Kermanshah univ Med Sci 2010; 14(2):1-7.
17. Hazavtehi MM, Samadi A. Factors contributing in job satisfaction in Employees of Hamedan governmental organization. J Res BehavSci 2007; 5(1):47-53[Persian].
18. Esmaeili MR, Ansari Renani GH. Study of the occupational satisfaction of Lorestan company staff. Daneshvar 2007; 14(23):65-80[Persian].
19. Teymouri M, Tootoonchi M, Salehi M, Hasanzadeh A. Job satisfaction faculty members of Isfahan University of Medical Sciences. Iran J Med Educ 2007; 7(2):227-236[Persian].
20. Asghari E, Khaleghdoust T, Asgari F. Effective factors on nurse's job satisfaction. J Guilan Univ Med Sci 2010; 20(1):64-70[Persian].
21. Ghazanfari M, Salemi S, Sanjari M, Shirazi F, Maleki S. Job satisfaction among Iranian nurses. Hayat 2009; 25(1):86-92.

A Comparative Study of job Satisfaction and related factors in Anesthesia and Operating Room staffs of Kermanshah University of Medical Science (2012)

Shokooh Sadeghi¹, Bijan Sabour², Yasser Azizi^{*3},
Mohammad Rasool Tohidnia⁴,
Shahriar Moeenian
Kermanshahi⁴, Jamal Hoseini⁵

1. Department of Radiology, School of Paramedicine, Kermanshah University of Medical Sciences, Kermanshah, Iran.

2. Department of Emergency Medicine, School of Paramedicine, Kermanshah University of Medical Sciences, Kermanshah, Iran

3. Student Research Committee, School of Paramedicine, Kermanshah University of Medical Sciences, Kermanshah, Iran.

4. Department of Nursing, School of Nursing and Midwifery, Kermanshah University of Medical Sciences, Kermanshah, Iran.

5. Department of Biostatistics and Epidemiology, School of Health, Kermanshah University of Medical Sciences, Kermanshah, Iran.

***Corresponding Author:**
Kermanshah, Taleghani hospital.

Email: y.azizi1822@yahoo.com

Abstract:

Background: Job satisfaction, as the main attitude, refers to employees' judgment toward their job and organization. This research strives to determine the level of job satisfaction among Anesthesia and Operating room staffs of Kermanshah University of Medical Science.

Methods: This is a descriptive - analytical research. All staffs (n=309) working in Anesthesia and Operating room of Kermanshah University of Medical Science constitute the population of this study. Data are collected and analyzed using a self-made questionnaire and SPSS software (Version 16).

Results: the level of job satisfaction at different health and education centers were 52.4%. Job satisfaction had no significant relationship with any of the variables. The level of job satisfaction among anesthetics was more than operating room staffs.

Conclusions: Results obtained in this study indicate that employee were in average level of job satisfaction. Thus, authorities are recommended to increase job satisfaction by reducing the causes leading to employee dissatisfaction.

Keywords: Job Satisfaction, Anesthesia Employee, Operating room Employee.

How to cite this article

Sadeghi S, Sabour B, Azizi Y, Tohidnia MR, Moeenian Kermanshahi S, Hoseini J. A comparative Study of job Satisfaction and related factors in Anesthesia and Operating Room staffs of Kermanshah University of Medical Sciences (2012). J Clin Res Paramed Sci 2014; 3(2):114-121.