بررسی رضایت شغلی تکنسین های اتاق عمل بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی شهر همدان، ۱۳۹۰

محمد عسگری[۱]، علی رفعت[۱]، *وحید راشدی[۲]

[۱] کمیته تحقیقات دانشجویی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی همدان
[۲] گروه آموزشی کاردرمانی، دانشکده علوم توانبخشی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی همدان

*نویسنده پاسخگو: همدان، رو به روی پارک مردم، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی همدان، دانشکده علوم توانبخشی، گروه آموزشی کاردرمانی.
ایمیل: vahidrashedi@yahoo.com

مقاله پژوهشی

چکیده

مقدمه و هدف: یکی از مهمترین ارکان پایداری و ثبات هر سازمان رضایت شغلی کارکنان آن است. پژوهش حاضر با هدف بررسی رضایت شغلی و عوامل دموگرافیک موثر بر آن در تکنسین های اتاق عمل بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی همدان در سال ۱۳۹۰ انجام شده است.

مواد و روش ها: این مطالعه از نوع توصیفی- تحلیلی بوده و به شیوه مقطعی انجام پذیرفته است. جامعه آماری شامل کلیه تکنسین های اتاق عمل بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی شهر همدان و حجم نمونه محاسبه شده برابر ۱۰۴ نفر و روش نمونه گیری تصادفی ساده بود. در این مطالعه به منظور گردآوری داده ها علاوه بر پرسشنامه اطلاعات دموگرافیک از پرسشنامه رضایت شغلی استفاده شد. رضایت آگاهانه کلیه افراد جهت شرکت در پژوهش اخذ گردید و به منظور تجزیه تحلیل یافته ها از نرم افزار SPSS استفاده گردید.

یافته ها: با توجه به نتایج، میزان رضایت شغلی در تکنسین های اتاق عمل بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی شهر همدان در حد متوسط رو به کم بوده و یافته ها نشانگر آن است که بین رضایت شغلی و عوامل دموگرافیک مورد مطالعه شامل (سن، سابقه کار، جنسیت، وضعیت تأهّل، شیفت کاری) رابطه معناداری وجود ندارد.

بحث و نتیجه گیری: با توجه به پایین بودن رضایت شغلی در جامعه مورد مطالعه، نتایج حاصل از یافته ها به مدیران و مسئولین ذیربط گزارش داده شده، تا آن را در برنامه ریزی های آتی آن را مدنظر داشته باشند، زیرا افزایش رضایت شغلی موجب ارتقای سطح کیفی خدمات گردیده و این امر نیز به نوبه خود موجبات توسعه سلامت در کشور را فراهم می کند.

واژه های کلیدی: رضایت شغلی، تکنسین اتاق عمل

[Downloaded from psj.umsha.ac.ir on 2026-09-07]

مقدمه

برخی از افراد دوست دارند تمام اوقات فراغت خود را کار کنند، به طوری که بعضاً حتی از ضروریات زندگی خود نیز صرف نظر کرده تا کار خاصی را به پایان برسانند (۱). مشاغلی که از شدت انگیزشی بالا برخوردارند باید در یکی از عوامل سه گانه ی که منجر به ارزشمند بودن شغل می شود؛ یعنی تنوع وظیفه، معنی دار بودن وظیفه و مهم بودن وظیفه، همچنین از لحاظ استقلال و اختیار در کار و بازخورد در کار در سطح بالایی قرار داشته باشند. اگر میزان قدرت انگیزشی بالا باشد، عملکرد و رضایتمندی شغلی به طور مؤثر و مثبت تحت تأثیر قرار خواهد گرفت و احتمال غیبت و ترک خدمت کاهش پیدا می کند (۲).

هر روز رابطه میان رضایت شغلی و رضایت از زندگی از لحاظ روندهای جمعیت شناسی مهم تر می شود و نتایج مطالعات نشان می دهد هنگامی که زندگی شخص و کاری افراد با هم سازگار باشد، آن ها شادتر و راضی تر خواهند بود. بنابراین تعامل به وسیله بیان رضایت شغلی و رضایت از زندگی بر کیفیت کلی زندگی فرد و در نتیجه بر سلامت جسمی و روانی وی تأثیر دارد (۱). رضایت شغلی را می توان حدی از احساسات و نگرش های مثبت دانست که افراد نسبت به شغل خود دارند (۳). در کشورهای پیشرفته، مدیریت با توجه به نیازهای اساسی کارکنان استوار است و رضایت شغلی کارکنان علاوه بر این که توجه به کرامت انسان هاست، در افزایش بهره وری نیز مورد توجه قرار می گیرد (۴). پرستاری اتاق عمل از مشاغل کلیدی و مهم در محیط های بهداشتی درمانی بوده که ارایه خدمات با کیفیت مناسب به مددجویان را بر عهده دارد. افزایش رضایت شغلی این طیف می تواند باعث ارتقای کیفیت دریافتی توسط بیماران شده و رضایتمندی بیمار از خدمات درمانی را بهبود بخشد (۵).

در مطالعه Al-Enezi و همکارانش که در کویت انجام شده است، اکثر پرستاران رضایت شغلی متوسط داشتند. در این مطالعه رابطه رضایت شغلی با ملیت، سطح تحصیلات و وضعیت تاهل معنی دار بوده، ولی با جنسیت، سن، سابقه کار و حقوق ارتباط معنا داری نداشته است (۶). یکی از عوارض زیان بار نارضایتی شغلی ترک خدمت است، Hellrigel و همکارانش ترک خدمت پرستاران را بین ۶۰ تا ۷۰ درصد تخمین زده اند. آن ها معتقدند که علت اصلی ترک خدمت عدم رضایت کاری است، که مشکل اساسی مدیران پرستاری را تشکیل می دهد (۷).

در مورد ارتباط بین رضایت شغلی و بخش، بیشترین رضایت شغلی (۳۹/۴ درصد) در پرستاران بخش اتاق عمل و کمترین آن (۱۱/۳ درصد) در پرستاران بخش داخلی دیده می شود. شاید بتوان این یافته را به ارتباط پزشک – پرستار نسبت داد، زیرا به نظر می رسد در بخش های داخلی بیمارستان آموزشی، ارتباط پزشک – پرستار تا حد زیادی به خواندن نوشته های یکدیگر از روی پرونده محدود شده ولی در اتاق های عمل ارتباط بین همکاران صمیمی تر و دوستانه تر از سایر بخش ها، خصوصاً بخش داخلی است، و شاید همین ارتباط باعث احساس راحتی در فرد شده و زمینه های رضایت شغلی وی را فراهم می آورد (۳).

لذا با توجه به موارد ذکر شده و کمبود مطالعات انجام شده با موضوع رضایت شغلی در تکنسین های اتاق عمل، پژوهش حاضر با هدف بررسی رضایت شغلی و عوامل دموگرافیک مؤثر بر آن در تکنسین های اتاق عمل بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی شهر همدان در سال ۱۳۹۰ انجام پذیرفت، تا ضمن توسعه ی دامنه دانش در این زمینه، یافته های حاصل را جهت برنامه ریزی و مداخلات مناسب به مسئولین ذیربط ارائه نموده و با ایجاد محیطی مناسب ، موجبات ارتقای سطح کیفی خدمات ارائه شده و توسعه سلامت در کشور فراهم آید.

مواد و روش ها

این پژوهش از نوع توصیفی- تحلیلی (همبستگی) بوده و تعداد نمونه مورد نظر در این پژوهش با توجّه به تمام شماری افراد جامعه مورد پژوهش، ۱۰۴ نفر بود. جامعه پژوهش را کلیه تکنسین های اتاق عمل تشکیل می دادند، که دارای حداقل مدرک تحصیلی فوق دیپلم بوده و دو سال سابقه ی کاری در یکی از بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی همدان داشتند.

در این پژوهش جهت جمع آوری اطّلاعات علاوه بر پرسشنامه متغیرهای جمعیت شناختی از پرسشنامه سنجش رضایت شغلی (توصیف شغل) استفاده شد. این پرسشنامه توسّط اسمیت،کندال و هالین در ۱۹۶۹ ساخته شده است و یکی از رایج ترین و دقیق ترین ابزارهای سنجش رضایت شغلی می باشد (۴). در این پرسشنامه پنج عامل عمده به عنوان ابعاد رضایت شغلی مطرحند، که عبارتند از:

۱. پرداخت: میزان حقوق دریافتی و انصاف و برابری در پرداخت.

۲. شغل: حدی که وظایف شغلی فرصت را برای آموزش و پذیرش مسئولیت فراهم می آورد.

۳. فرصت های ارتقاء: قابلیت دسترسی به فرصت ها برای پیشرفت.

۴. سرپرست: توانایی سرپرست برای نشان دادن علاقه و توجه به کارکنان.

۵. همکاران: حدی که همکاران دوستانه، شایسته و حمایتی هستند.

همسانی درونی این پرسشنامه توسّط کندال و هالین از ۰/۸۹ تا ۰/۹۲ و برای خرده مقیاس ها از ۰/۵۹ تا ۰/۹۲ گزارش شده است. کندال و هالین اظهار داشته اند که نتایج این پرسشنامه با سایر ابزارهای اندازه گیری رضایت شغلی همبستگی معنادار و مثبت دارد (۸). در ایران فرم اصلی پرسشنامه توسط شکرشکن ترجمه، اعتبار و پایایی آن مورد تأیید واقع شده است. این پرسشنامه مجدداً توسط براهنی ترجمه گردید و پایایی کل پرسشنامه به روش تصنیف ۰/۸۶، به روش بازآزمایی ۰/۸۷ و ضریب اعتبار ۰/۷۵ به دست آمده است (۹). ارشدی و همکاران همسانی درونی کل را ۰/۷۵ و برای خرده مقیاس ها ۰/۷۳ تا ۰/۸۵ گزارش کرده اند (۸). کوزه چیان و همکاران نیز با استفاده از آلفای کرونباخ ضریب پرسشنامه رضایت شغلی را ۰/۹۲ به دست آوردند (۱۰). در این مطالعه مجدداً ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد، که برای کل پرسشنامه ۰/۸۹ برای هر یک از خرده مقیاس ها به شرح زیر به دست آمد: شغل: ۰/۸۸ =α، سرپرست: ۰/۸۶ = α، همکاران فرصت های ارتقاء: ۰/۸۱ = α، فرصت های ارتقاء: ۰/۸۷ = α، پرداخت: ۰/۸۵ = α.

به منظور تجزیه و تحلیل یافته ها از نرم افزار آماری SPSS – ۱۶ و آزمون های ضریب همبستگی پیرسون، تی مستقل و آنالیز واریانس یک طرفه استفاده شد.

[Downloaded from psj.umsha.ac.ir on 2026-09-07]

یافته ها

۱۰۴ نفر در مطالعه شرکت داشتند که دامنه سن آن ها ۲۲ تا ۵۲ سال با میانگین ۳۱/۳۴ بود. حداقل سابقه کار افراد شرکت کننده در پژوهش ۲ سال و حداکثر ۲۹ سال با میانگین ۸/۶۲ سال بود. از افراد مورد مطالعه ۶۸/۳ درصد زن و ۵۷/۷ درصد متاهل بودند. ۶۱/۵ درصد واحدهای پژوهش در شیفت کاری صبح ۲۱/۲ درصد در شیفت کاری عصر و ۱۷/۳ درصد در شیفت کاری شب مشغول به فعالیت بودند.

میانگین رضایت شغلی در تکنسین های اتاق عمل بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی شهر همدان ۲/۸، با انحراف از معیار ۰/۴۷ بود. میانگین خرده مقیاس های رضایت شغلی نیز به شرح زیر می باشد: رضایت از شغل ۰/۷۳ ± ۳/۳، رضایت از سرپرست ۰/۷۲ ± ۲۹/۳، رضایت از همکار ۰/۵۹ ± ۳/۱۲، رضایت از فرصت های ارتقاء ۰/۸۱±۲/۲۸، رضایت از پرداخت ۰/۷ ± ۲/۰۰.

بحث و نتیجه گیری

با توجه به دستورالعمل امتیازدهی پرسشنامه، رضایت شغلی در تکنسین های اتاق عمل بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی شهر همدان به این شرح می باشد: رضایت از شغل متوسط رو به زیاد (۳/۳۳)؛ که علت آن می تواند وجود امنیت شغلی مناسب و عدم ترس ازدست دادن شغل نسبت به مشاغل موجود در سایر حرفه ها باشد. رضایت از سرپرست متوسط رو به زیاد (۳/۲۹)؛ در توجیه آن می توان انتخاب سرپرستان از میان خود پرستاران و آشنایی با مشکلات موجود در این حرفه را در بالا بودن میزان رضایت شغلی موثر دانست. رضایت از همکاران متوسط رو به زیاد (۳/۱۲)؛ کمک کردن همکاران به یکدیگر در انجام کارها و داشتن نظرات مشترک نسبت به مشکلات موجود را می توان به عنوان عامل بالا بودن میزان رضایت، موثر دانست. رضایت از فرصت های ارتقا کم رو به متوسط (۲/۲۹)؛ در توجیه این یافته می توان کم بودن امکانات برای ارتقا و وجود موانع زیاد در سر راه ادامه تحصیل از جمله تاهل و سایر مشکلات وابسته به آن را در پایین بودن میزان رضایت از فرصت های ارتقا موثر دانست. کم بودن رضایت از پرداخت (۲/۰۰)؛ کم بودن میزان حقوق نسبت به حجم کاری می تواند در پایین بودن میزان رضایت از پرداخت موثر باشد.

با توجه به نتایج به دست آمده بین سن و رضایت شغلی تکنسین های اتاق عمل بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی همدان ارتباط معناداری وجود نداشت (P=۰/۶۳۴). این یافته پژوهش با یافته های سوداگر و همکاران (۱۱) که بر روی ۲۰۰ نفر از پرستاران بیمارستان های استان هرمزگان در سال ۱۳۸۱ انجام شده همسو نمی باشد، که می تواند علت آن متفاوت بودن محل پژوهش از پرستاران بخش های داخلی – جراحی به پرستاران اتاق عمل بوده و همچنین متفاوت بودن سن افراد مورد مطالعه می تواند از دیگر عوامل موثر در همسو نبودن یافته ها باشد.

با توجه به یافته ها بین سابقه کار و رضایت شغلی تکنسین های اتاق عمل بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی همدان ارتباط معناداری یافت نشد (P=۰/۵۱۰)، که یافته های این قسمت از پژوهش با یافته اصغری و همکارانش (۳) در رابطه با بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی پرستاران همسو می باشد. در توجیح این یافته می توان نزدیک بودن سن افراد مورد مطالعه (اکثر افراد سن زیر ۳۰ سال) و پایین بودن میزان سابقه در جامعه مورد مطالعه را موثر دانست.

با توجه به نتایج بین جنسیت و رضایت شغلی تکنسین های اتاق عمل بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی همدان ارتباط معناداری وجود نداشت (P=۰/۶۳۴). این یافته پژوهش همسو با یافته های زاهدی و همکارانش (۱۲) در رابطه با بررسی رضایت شغلی کارکنان بهداشتی در استان چهارمحال و بختیاری می باشد. همچنین این یافته با یافته های پژوهش شهبازی و همکارانش (۵) نیز در رابطه با بررسی رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان های استان یزد همسو است.

با توجه به نتایج، بین وضعیت تاهل و رضایت شغلی تکنسین های اتاق عمل بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی همدان ارتباط معناداری وجود نداشت (P=۰/۴۳۳). این یافته پژوهش با یافته های پژوهش مقرب و همکارانش (۱۳) که در مورد رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان های آموزشی شهر بیرجند انجام شده، همسو می باشد، که در توجیه آن می توان این گونه ذکر کرد که بیشتر افراد شرکت کننده در دو پژوهش متاهل بوده و افراد متاهل به دلیل وجود مشکلات بیشتر در زندگی مشترک کمتر به مقوله رضایت شغلی می پردازند. بنابراین این مساله باعث شده تا بین رضایت شغلی و وضعیت تاهل ارتبط معناداری یافت نشود.

براساس یافته ها بین شیفت کاری و رضایت شغلی تکنسین های اتاق عمل بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی همدان ارتباط معناداری وجود نداشت (P=۰/۲۲۶). این یافته پژوهش با یافته های پژوهش شهبازی و همکارانش (۵) در رابطه با میزان رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان های استان یزد همسو بوده، که علت آن می تواند این باشد که اکثر افراد مورد مطالعه دارای شیفت کاری چرخشی می باشند و چون اکثراً در سه شیفت صبح و عصر و شب مشغول به کار بوده و در یک نوبت به صورت ثابت کار نمی کنند. به همین دلیل شیفت کاری نمی تواند عامل تاثیرگزاری در میزان رضایت شغلی افراد باشد. همچنین در مطالعه ای که چوبینه و همکارانش (۱۴) بر روی بررسی مشکلات نوبت کاری تکنسین های اتاق عمل شیراز انجام دادند به این نتیجه رسیدند که چرخش منظم برنامه ی شیفت کاری باعث افزایش رضایت شغلی تکنسین ها می شود که این نتیجه نیز با نتایج تحقیق حاضر ناهمسو می باشد و علت آن می تواند این باشد که تکنسین ها اکثراً دارای شیفت چرخشی یا انتخابی بوده و عدم رضایت به دلیل شیفت های اجباری در آن ها وجود نداشته است.

سپاسگزاری

این مقاله حاصل طرح تحقیقاتی با عنوان "بررسی رضایت شغلی و عوامل دموگرافیک مؤثر بر آن در تکنسین های اتاق عمل بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی همدان – ۱۳۹۰" می باشد که در معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی همدان با شماره ۹۰۱۰۱۳۳۶۷۰ به ثبت رسیده است. پژوهشگران از تمامی مدیران، سرپرستان و تکنسین های اتاق عمل بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی شهر همدان که کمال همکاری را انجام این پژوهش داشتند، تشکر و سپاسگزاری می نمایند.

[Downloaded from psj.umsha.ac.ir on 2026-09-07]

Reference

1. Rezaeian A. Management of Organizational Behavior. Tehran: Management Publication. 2007.
2. Alvani M. Danaeifar H. Organizational Theory. Tehran: Tala Publication; 2000.
3. Asghari E. Khaleghdoust T. Asgari F. Kazemnejad E. Effective factors on nurses' job satisfaction. Holistic Nursing and Midwifery. ;2010 7-1 :(24) 20.
4. Moghimi M. Organization and Management: Research approach. Tehran: Termeh Publication; 2006.
5. Shahbaiz L. Salimi T. Job satisfaction among nurses working in hospitals in Yazd. Journal of Shahid Sadoughi University of Medical Sciences. 73-70 :(3)10 ;2002.
6. Al-Enezi N. Chowdhury RI. Shah MA. Al-Otabi M. Job satisfaction of nurses with multicultural backgrounds: a questionnaire survey in Kuwait. Applied Nursing Research. 100–94 :(2)22 ;2009.
7. Hellrigel D. Solcum JW. Woodman RW. Organizational Behavior. 6th ed. St. Paul: MN West Publishing Company; 1999.
8. Gharebaghi H. Relationship between personality traits and job satisfaction of employees Tractor Factory. Ms. c Thesis. Tabriz University: School of Education and Psychology; 2003.
9. Hooman H. Prepared and standardized of job satisfaction measure. Tehran: State Management Training Center Publication; 2002.
10. Kozechian H. Zarei J. Talebpour D. Relationship between organizational commitment and job satisfaction of administrators and physical educators institutes Khorasan province. Olympic. 52-43 :(2 ,1) 11 ;2003.
11. Sodagar S. Job satisfaction among nurses working in hospitals of Hormozgan University of Medical Sciences, 2002. Hormozgan Medical Journal. 237-233 .(4)8 ;2002.
12. Zahedi MR. Palahang H. Ghafari M. Job satisfaction of health workers in the province of Chahar Mahal and Bakhtiari. Journal of Shahrekord University of Medical Sciences. 33-27 :(1)2 ;2000.
13. Mogharab M. Madarshahian F. Aliabadi N. Rezaei N. Mohammadi A. Job satisfaction among nurses in teaching hospitals of Birjand. Journal of Birjand University of Medical Sciences. ,3)12 ;2005 15-9 .(4.
14. Choobineh A. Shahcheragh B. Keshavarzi S. Rahnama K. Shift work-related problems among operation room technicians of Shiraz University of Medical Sciences hospitals, 2007-2006. Iran Occupational Health Journal. 52-48 :(1) 4 ;2007.

[Downloaded from psj.umsha.ac.ir on 2026-09-07]