

به نام خدا

بررسی رضایت و سازگاری شغلی کارکنان
آزمایشگاه های تشخیص طبی شیراز در سال
1397

دکتر ریتا عرب سلغار
PhD بیوشیمی بالینی
استادیار گروه علوم آزمایشگاهی

مقدمه



▶ **تعریف رضایت شغلی :** به واکنش‌های شناختی، عاطفی و سنجشی افراد، نسبت به شغلشان اطلاق می‌گردد و در معنای وسیع تر خود به معنای دیدگاه، رفتار، رضایت و اعتماد به نفس کلی نیروها در محیط کاری است.

- ▶ **عوامل مهم در رضایت شغلی**
- عوامل سازمانی
 - عوامل شخصیتی

مقدمه

- ▶ با در نظر گرفتن **منابع انسانی**، به عنوان مهم ترین سرمایه در اختیار هر سازمان ، اهمیت ایجاد رضایت و بررسی میزان نارضایتی و علل آن ارزش بسیار زیادی دارد.



مقدمه

- ▶ کارکنان برخی سازمان ها و مراکز اشتغال نسبت به کار خود احساس دلسردگی ، فرسودگی ، عدم امنیت و نارضایتی شغلی دارند
- ▶ در برخی سازمان ها کارکنان رشد یافته تری وجود دارد این سازمان ها با ایجاد محیط های کاری مساعد و پرورش خلاقیت و استعداد های کارکنان گام های مثبتی در راستای بالندگی بر می دارند



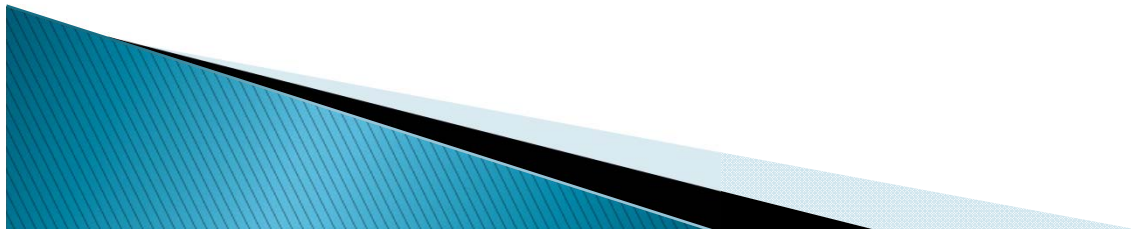
مقدمه

▶ بخش بهداشت و درمان به خصوص آزمایشگاه های تشخیص طبی با توجه به نقش و ساختار مهمی که دارند و به عنوان مراکز مهم بالینی که نقش زیادی را در تصمیم گیری مهم پزشکی و سلامت افراد و جامعه بازی می کنند در این میان بسیار حساس و مهم جلوه می کنند



مقدمه

▶ امروزه اکثر اقدامات و عملکردهای پزشکی بر مبنای تشخیص های صحیح و با کیفیت آزمایشگاهی بوده و آزمایشگاههای طبی و تشخیصی در حوزه بهداشت و درمان اهمیت ویژه ای داشته و رضایت مندی و سازگاری شغلی نقش موثر در افزایش کیفیت این امر و نارضایتی و فرسودگی شغلی از عوامل مخرب و کاهنده در کیفیت کار آزمایشگاه محسوب خواهد شد



مقدمه

► شرایط خاصی که زمینه را برای نارضایتی شغلی و فرسودگی کاری کارکنان آزمایشگاه بیشتر فراهم می نماید شامل :

- ساعات کاری متمادی
- ریسک بالای آلودگی محیطی به خصوص خطر ابتلا به عفونتهای مختلف ویروسی ، میکروبی و قارچی
- وجود بخارات مواد شیمیایی کارسینوژن و تراژن
- تعداد زیاد مراجعین
- شیفتهای متعدد کاری ، وجود شب کاریهای متعدد
- مواجهه مداوم با نمونه های آزمایشگاهی



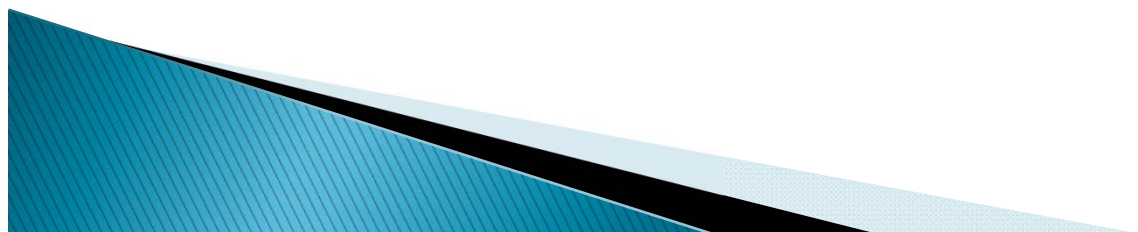
مروری بر پژوهش های گذشته

بررسی فرسودگی شغلی کارکنان شاغل در آزمایشگاه های تشخیص طبی

دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد در سال ۱۳۹۲

هادی اسلامی^۱، علی امینی^۲، رضا بابائیان^۲، محمد پویه^۲، سید مجتبی دهقان^۳، محمد نصیری^۳

نتیجه گیری: با توجه به نتایج به دست آمده، در بعد خستگی هیجانی و کفایت شخصی وضعیت مطلوبی وجود ندارد؛ بنابراین می بایست جهت مدیریت و کاهش فرسودگی و استرس های شغلی و بالا بردن سطح کیفیت کاری پرسنل، از یک سری برنامه های مدیریتی از قبیل حمایت های مادی و معنوی از پرسنل و افزایش حقوق و مزایا استفاده کرد.

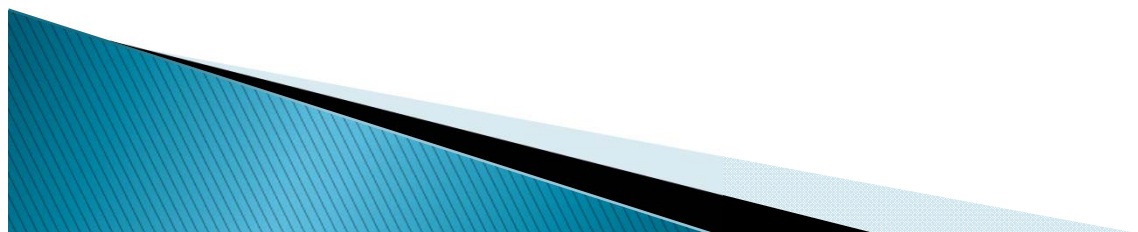


مروري بر پژوهش هاي گذشته

Job Burnout and Its Associated Factors among The Staff of medical Laboratories in Yasuj City (Iran)

Davood Khazcinasab¹, Mahin Roozitalab^{2}, Sajad Borzoie Sileh³, Razieh Kholghifar⁴*

Conclusion: Based on the results of this study, job burnout among the staffs of medical laboratories in Yasuj city was low and there was a significant relationship between different dimensions of job burnout. Therefore, identifying the predisposing and exacerbating factors of the authorities can be effective in the reduction of job burnout.

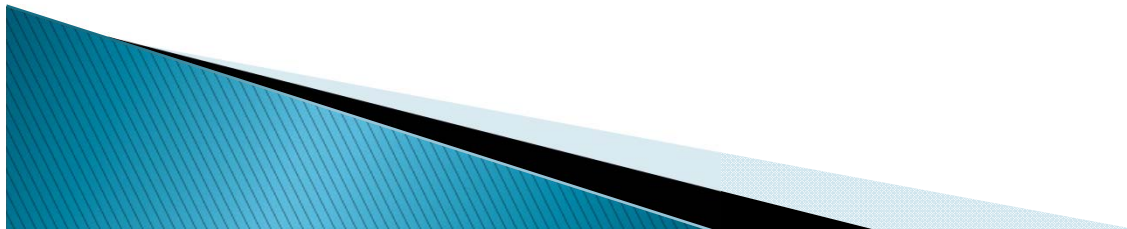


مروري بر پژوهش هاي گذشته

Factors affecting job satisfaction among medical laboratory technologists in University Hospital, Oman: An exploratory study

Samira Alrawahi^{1,2}  | Stina Fransson Sellgren¹ | Nasar Alwahaibi³ | Salem Altouby^{4,5,6} | Mats Brommels¹

Conclusions: These findings call for a reevaluation of the promotion system, improved health and safety within the laboratories, appraisal that relates to the technologists careers within their laboratories, and improved professional training programmes for career enhancement.

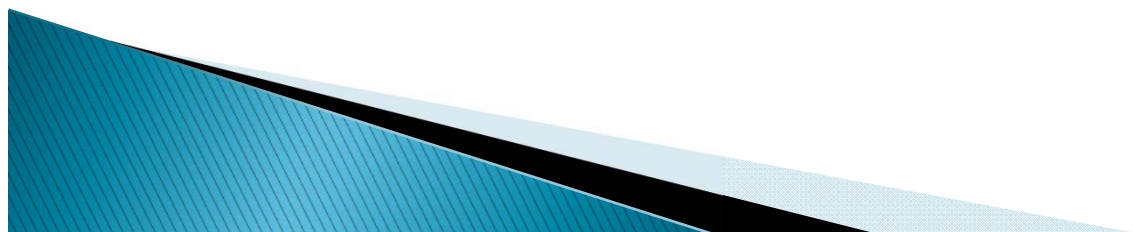


مروري بر پژوهش هاي گذشته

Relationship Between Mental Health and Job Satisfaction Among Employees in a Medical Center Department of Laboratory Medicine

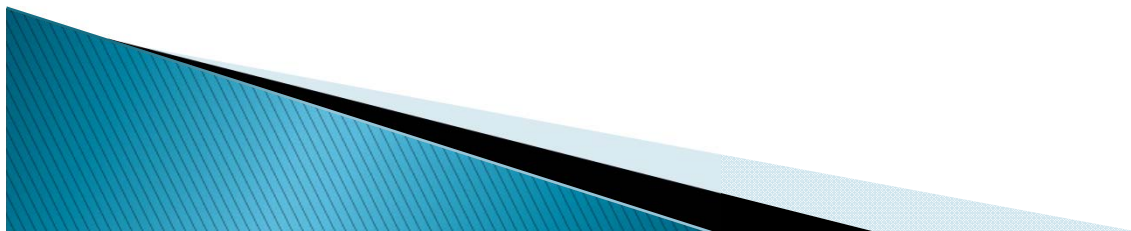
Mo Siu-Mei Lee,¹ Ming-Been Lee,^{2*} Shih-Cheng Liao,² Fu-Tien Chiang¹

Conclusion: The prevalence of psychiatric morbidity in the workplace is high. The severity of psychological distress is negatively associated with job satisfaction. Early detection of psychiatric morbidity through self-administered screening questionnaires, as well as implementation of organizational mental-health promotion programs, is recommended to improve employees' mental health and job satisfaction. [*J Formos Med Assoc* 2009;108(2):146-154]



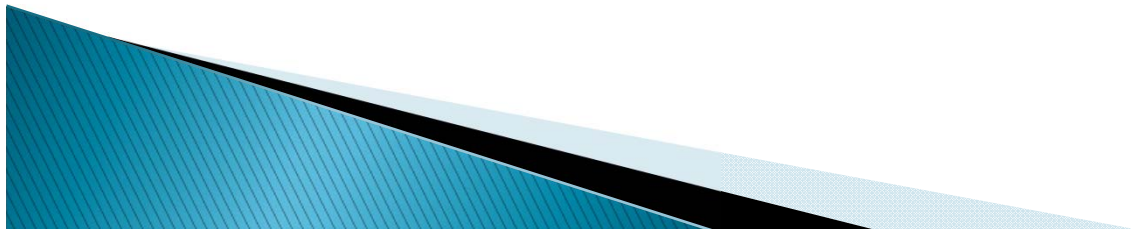
روش کار

- ▶ این مطالعه بصورت مقطعی (توصیفی - تحلیلی) انجام گرفت و تعداد 133 نفر پرسنل از 4 آزمایشگاه دولتی و 3 آزمایشگاه خصوصی شهر شیراز در این مطالعه شرکت نمودند .
- ▶ در این مطالعه از ابزار پرسش نامه استفاده شد
- ▶ پرسش نامه استاندارد رضایت شغلی Dawis & Lofquist



روش کار

- ▶ اطلاعات اولیه از پرسنل آزمایشگاهها به شرح زیر درخواست شد :
- ▶ سن ، جنسیت ، نوع استخدام ، مدت اشتغال ، تحصیلات و وضعیت تاهل
- ▶ معیارهای خروج از مطالعه
 - مدت اشتغال کمتر از يك سال
 - تحصیلات غیر مرتبط با رشته علوم آزمایشگاهی
 - نیروهای غیر فنی (پذیرش و دفتری)



روش کار

جنسیت:	نوع استخدام:	وضعیت تاهل:
مدت اشتغال:	تحصیلات:	سن:

ردیف	سوالات	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
۱	آیا در شغلان دوست دارید همیشه مشغول باشید؟					
۲	دوست دارید شغلان در شما احساس پیشرفت ایجاد کند؟					
۳	آیا دوست دارید در شغلان به طور مستقل کار کنید؟					
۴	آیا از اینکه در شغلان هر روز کارهای مختلفی انجام دهید لذت می برید؟					
۵	از حقوقی که دریافت میکنید راضی هستید؟					
۶	آیا شغل شما، امنیت شغلی خوبی دارد؟					
۷	آیا شرایط کاری، در شغل فعلیتان، خوب است؟					
۸	در شغل فعلیتان، فرصتهای ترقی و پیشرفت وجود دارد؟					
۹	آیا در شغلان این احساس را دارید که ب رای خودتان کسی هستید؟					
۱۰	آیا با همکارانتان رابطه خوبی دارید؟					
۱۱	آیا در شغلان، به دیگران خدماتی ارائه میدهید؟					
۱۲	آیا رئیس یا مدیرتان، همیشه منصفانه با شما رفتار میکند؟					

روش کار

				آیا در شغل فعلیتان مجبورید با اشخاص ویژه ای کار کنید که از آنها متنفرید؟	۱۳
				آیا در شغل فعلیتان ، به اندازه کافی درآمد دارید تا از عهده تعهدات مالی خود بر بیایید؟	۱۴
				آیا فکر می کنید حقوق منصفانه ای دریافت میکنید؟	۱۵
				آیا رئیس یا مدیر شما از آن افرادی است که احساس می کنید همیشه می توان به او اعتماد کرد؟	۱۶
				آیا احساس می کنید که در شغل فعلیتان فرصت های کافی برای اظهار عقیده خود دارید؟	۱۷
				آیا از شغلتان دلسرد می شوید؟	۱۸

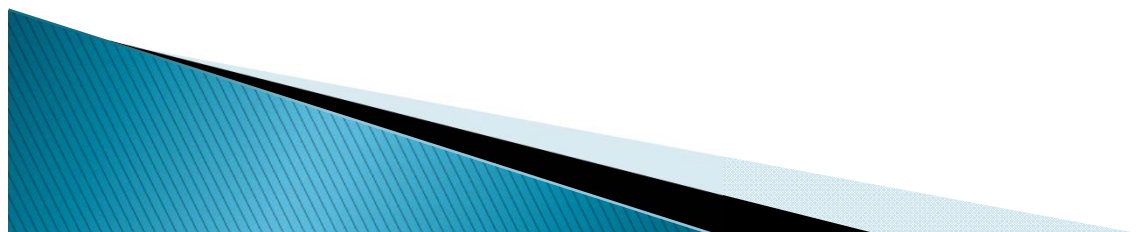


روش کار

ردیف	سوالات	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
۱۹	آیا گاهی احساس می کنید که مافوق شما از کارهایی که خارج از وظیفه تان انجام داده اید، قدردانی واقعی نکرده است؟					
۲۰	آیا تاکنون به این فکر کرده اید که در انتخاب شغل اشتباه کرده اید؟					
۲۱	اگر با مافوقی نامطلوب روبرو شوید آیا سعی می کنید با مافوق مقابله کنید و سعی در حل معضل داشته باشید؟					
۲۲	آیا از اینکه در شغلتان با تغییر و چالش روبرو شوید لذت می برید؟					
۲۳	اگر در محیط کاریتان مسائلی وجود داشته باشد که شما دوست نداشته باشید، آیا سعی می کنید در محیط تغییر ایجاد کنید؟					
۲۴	آیا فکر می کنید در شغل فعلی تان کارهایی انجام می دهید که از توانایی هایتان استفاده می شود؟					
۲۵	آیا فکر میکنید در شغلتان از اقتدار کافی برخوردارید؟					
۲۶	اگر در شغلتان نیاز به آموزش داشته باشید، آیا مافوق شما شرایط را برای آموزش شما به نحو احسن ایجاد میکنند؟					
۲۷	آیا در وظایف شغلیتان، این احساس را دارید که خودتان تصمیم گیرنده هستید؟					
۲۸	آیا در شغلتان از توانایی هایتان استفاده می شود؟					

روش کار

					آیا دوست دارید در شغلتان کارهای مختلفی انجام دهید؟	۲۹
					آیا از این که سرکار ساعاتی را به بطلالت بگذرانید ناراحت می شوید؟	۳۰
					آیا این احساس را دارید که در شغلتان استقلال کافی دارید؟	۳۱
					آیا شغل شما در نظر مردم و جامعه از جایگاه خوبی برخوردار است؟	۳۲
					آیا همکارانتان را به عنوان دوست قبول دارید؟	۳۳
					یا از خدماتی که در شغلتان به مردم و اجتماع می دهید راضی هستید؟	۳۴
					آیا هیچگاه از خط مشی های ریاستان ناراحت شده اید؟	۳۵
					آیا در شغلتان این احساس را دارید بیش از حد توان شما از شما کار میکشند؟	۳۶



نتایج

▶ از حقوقی که دریافت میکنید راضی هستید؟

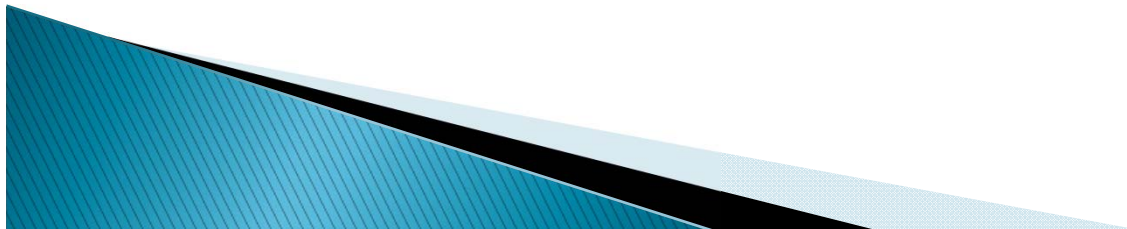
▶ خیلی زیاد 3%

▶ زیاد 3%

▶ متوسط 49%

▶ کم 22%

▶ خیلی کم 24%



نتایج

▶ آیا شغل شما، امنیت شغلي خوبی دارد؟

▶ خیلی زیاد 0%

▶ زیاد 3%

▶ متوسط 46%

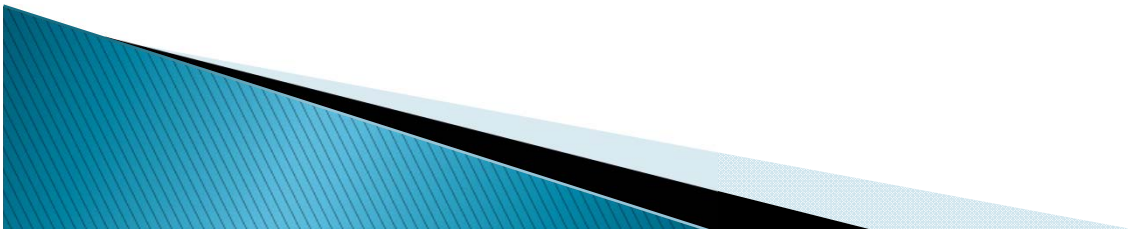
▶ کم 41%

▶ خیلی کم 10%



نتایج

- ▶ آیا شرایط کاری، در شغل فعلیتان، خوب است؟
- ▶ خیلی زیاد 0%
- ▶ زیاد 10%
- ▶ متوسط 46%
- ▶ کم 36%
- ▶ خیلی کم 8%



نتایج

▶ در شغل فعلیتان، فرصتهای ترقی و پیشرفت وجود دارد؟

▶ خیلی زیاد 5%

▶ زیاد 10%

▶ متوسط 46%

▶ کم 26%

▶ خیلی کم 13%



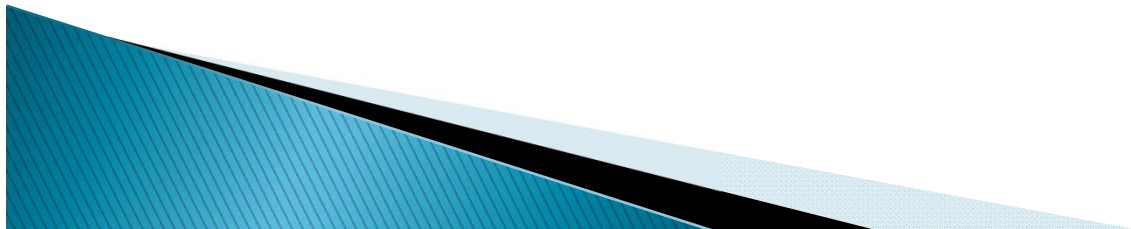
نتایج

- ▶ آیا رئیس یا مدیرتان، همیشه منصفانه با شما رفتار میکند؟
- ▶ خیلی زیاد 5%
- ▶ زیاد 31%
- ▶ متوسط 46%
- ▶ کم 15%
- ▶ خیلی کم 3%



نتایج

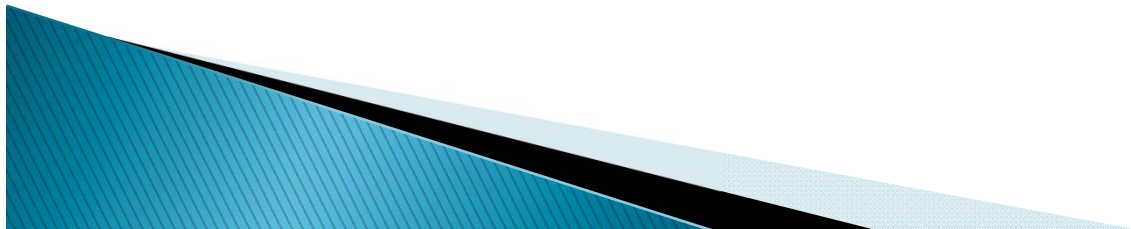
- ▶ آیا شغل شما در نظر مردم و جامعه، از جایگاه خوبی برخوردار است؟
- ▶ خیلی زیاد 5%
- ▶ زیاد 31%
- ▶ متوسط 49%
- ▶ کم 8%
- ▶ خیلی کم 8%



نتایج

▶ آیا در شغلتان این احساس را دارید که بیش از حد توانتان از شما کار می خواهند؟

- ▶ خیلی زیاد 5%
- ▶ زیاد 28%
- ▶ متوسط 38%
- ▶ کم 15%
- ▶ خیلی کم 13%



بحث و نتیجه گیری

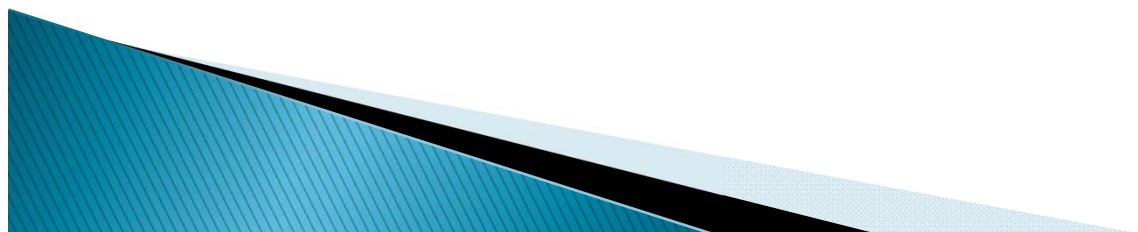
▶ با توجه به اینکه میزان رضایت از شغل و امید به پیشرفت و

ارتقاء شغلی و وجود امنیت شغلی از عوامل مهم در افزایش کارایی

پرسنل آزمایشگاه و افزایش کیفیت و دقت و صحت نتایج آزمایشگاهی

است ما در فاز اولیه این مطالعه از میان 36 پرسش ذکر شده این

موارد را برای بررسی بیشتر انتخاب کردیم



بحث و نتیجه گیری

▶ رضایت از حقوق و مزایای دریافتی

- این بررسی نشان می دهد که متأسفانه اکثریت پرسنل از میزان حقوق و مزایای دریافتی و شرایط کاری خود ناراضی بوده

▶ برخورداری از فرصتهای پیشرفت و ترقی

- تنها 15% از شرکت کنندگان در این مطالعه برای خود پیشرفت شغلی در آینده متصور هستند و بقیه معتقدند فرصت چندان برای پیشرفت شغلی ندارند.



بحث و نتیجه گیری

▶ برخورداری از امنیت شغلی

- در این مطالعه تنها 3% امنیت شغلی خوبی را اعلام داشته و بقیه افراد امنیت شغلی را متوسط و پایین تر از حد متوسط اعلام کردند

▶ شرایط کاری

- در این مطالعه تنها 10% شرایط کاری خود را خوب اعلام داشته و بقیه افراد این مورد را متوسط و پایین تر از حد متوسط اعلام کردند

▶ مدیریت منصفانه

- در این مطالعه تنها 36% اعتقاد داشتند که مدیریت با ایشان منصفانه برخورد میکند و بقیه افراد این مورد را متوسط و پایین تر از حد متوسط اعلام کردند



بحث و نتیجه گیری

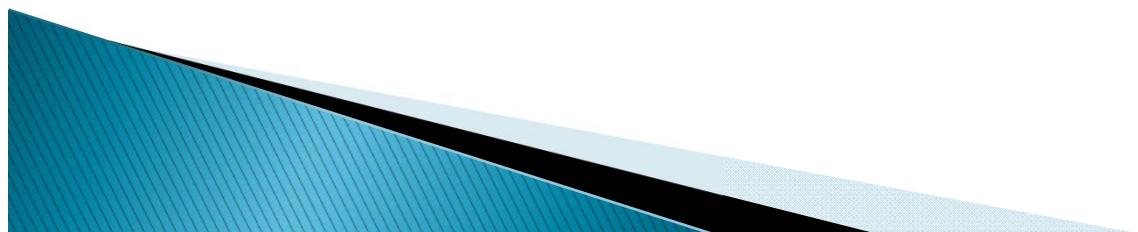
▶ با توجه به نتایج حاصل در مجموع برای رسیدن به حد مطلوب شرایط

کاری بررسی جزئیات هر 36 آئتم این پرسش نامه به تفکیک پرسنل

مراکز خصوصی و دولتی و پرداختن به حل این معضلات و پیدا

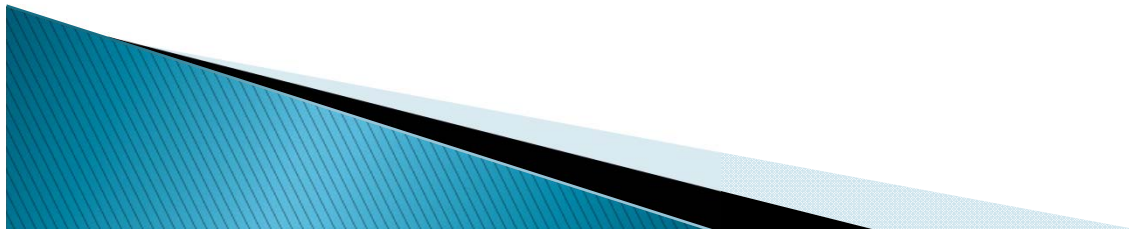
کردن راهکار هایی برای کاهش این مشکلات بسیار ضروری به نظر

می رسد



منابع

- ▶ Kouhpayezade J, Aghilinejad M, Kabir Mokamelkhah E, Golabadi M. Professional Burnout and related factors in employees of Ex-Iran University of Medical Sciences faculties in 2010
- ▶ Razi J Med Sci 2011; 18(90): 27–36. [2] Soltaniyan MA, Aminbeidokhti AA. The role of sport on job burnout of employees. Koomesh 2009; 10(4): 281–6
- ▶ Elovainio M, Leino–Arjas P, Vahtera J, Kivimäki M. Justice at work and cardiovascular mortality: a prospective cohort study. J Psychosomatic Res 2006; 61(2): 271–4.
- ▶ Melamed S, Shirom A, Toker S, Berliner S, Shapira I. Burnout and risk of cardiovascular disease: evidence, possible causal paths, and promising research directions. Psychol Bulletin 2006; 132(3): 327–53.
- ▶ Awa WL, Plaumann M, Walter U. Burnout prevention: a review of intervention programs. Patient Edu Counseling 2010; 78(2): 184–90.
- ▶ Garrosa E, Rainho C, Moreno–Jiménez B, Monteiro MJ. The relationship between job stressors, hardy personality, coping resources and burnout in a sample of nurses: A correlational study at two time points. Int J Nurs Studies 2010; 47(2):205–15.
- ▶ Maslach C, Leiter MP. Early predictors of job burnout and engagement. J Applied Psychology 2008; 93(3): 498–512.



▶ با تشکر و سپاس فراوان از

- ریاست دانشکده پیراپزشکی شیراز
- اساتید گروه علوم آزمایشگاهی شیراز
- دانشجویان ورودی **96** گروه علوم آزمایشگاهی شیراز
- کمیته تحقیقات دانشجویان دانشکده پیراپزشکی شیراز
- پرسنل محترم آزمایشگاه هایی که در تکمیل پرسش نامه همکاری نمودند

