

ارزیابی میزان رضایت شغلی کارکنان بخش های تصویربرداری مراکز آموزشی، درمانی کرمانشاه در سال ۱۳۹۱

چکیده

زمینه: پایش و توجه مداوم به رضایت شغلی کارکنان در مراکز تصویربرداری پزشکی به واسطه ضرورت عملکرد بهینه پرتونگاران در بکارگیری پرتوهای یونیزان و نقش مهارتی آنان در تولید تصاویر تشخیصی با کیفیت بالا، از اهمیت مضاعفی برخوردار است. این مطالعه با هدف تعیین میزان رضایت شغلی کارکنان در مراکز تصویر برداری مراکز آموزشی درمانی کرمانشاه در سال ۱۳۹۱ اجرا گردید.

روش ها: در این مطالعه توصیفی به روش سر شماری میزان رضایت شغلی ۱۰۵ نفر از کارکنان بخش های تصویربرداری مراکز آموزشی، درمانی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه در سال ۱۳۹۱ بررسی گردید. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه ی محقق ساخته بود که پس از تایید روایی محتوایی و صوری، پایایی آن با استفاده از روش آزمون مجدد با احتساب ضریب همبستگی $r=0/85$ ، تأیید شد. داده ها به کمک نرم افزار SPSS نسخه ۱۸ تجزیه و تحلیل یافته ها به کمک آمار توصیفی ارائه گردید.

یافته ها: نتایج نشان داد $58/1\%$ از کارکنان در مراکز از رضایت شغلی کلی بالایی برخوردار بودند. بالاترین میزان رضایت شغلی در حیطه رضایت از نحوه سرپرستی کارکنان با $56/2\%$ و بیشترین میزان نارضایتی شغلی مربوط به حیطه امنیت شغلی با $74/3\%$ بدست آمد.

نتیجه گیری: عمده ترین علت نارضایتی شغلی کارکنان مراکز تصویربرداری نداشتن امنیت شغلی، فراهم نبودن زمینه ارتقاء و آموزش حرفه ای و افزایش متناسب حقوق و مزایای کارکنان است که با اصلاح سیستم مدیریتی و نظارتی و حمایت های مالی می توان گام های موثری در جهت ارتقای سطح رضایت شغلی کارکنان برداشت.

کلید واژه ها: رضایت شغلی، کارکنان تصویربرداری، کرمانشاه.

محمد رسول توحیدنیا*^۱، ژاله دزفولی منش^۲، یاسر عزیزی^۱

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

۲. گروه علوم آزمایشگاهی، دانشکده

پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه، کرمانشاه، ایران.

***عهده دار مکاتبات:** کرمانشاه، دانشکده پیراپزشکی، گروه رادیولوژی.

Email: m.tohidnia@Kums.ac.ir

مقدمه:

حرفه ای است. در مقابل نارضایتی شغلی منجر به تشویش روحی، غیبت و تاخیر در محل کار، بی کفایتی، اعتراض و بازنشستگی زودرس کارکنان می شود. تحقیقات نشان می دهد هر ساله بسیاری از کارکنان مراکز تشخیصی و درمانی به علت نارضایتی شغلی کارشان را ترک می کنند که علاوه بر اتلاف هزینه های بالای آموزش، موجب از دست رفتن مهارت ها، تخصص ها و منابع انسانی ماهر نیز می شود^۲. بررسی ها نشان می دهد تنش های روحی حرفه ای، رضایت از وظایف شغلی محوله، موقعیت و شرایط محیط فیزیکی کاری، فرصت های آموزش و یادگیری حین کار، رضایت از مافوق و همکاران، ترفیع و ارتقا، رضایت از

مهمترین سرمایه و عامل توسعه در هر سازمان و هر کشوری نیروی انسانی آن است؛ لذا توجه به روابط و انگیزه های انسانی بایستی از ضروریات و اولویت بالای سازمانی باشد. رضایت شغلی کارکنان معرف نگرش، طرز تلقی و میزان علاقمندی کارکنان نسبت به شغل و سازمان خود است^۱. بهره وری، کارآیی و حفظ منابع انسانی هر سازمان وابسته به میزان انگیزش و رضایت شغلی کارکنان آن سازمان دارد. رضایت شغلی از مولفه های اصلی در سنجش سلامت سازمانی محسوب می شود و عاملی مهم در افزایش بهره وری، انگیزش، تعهد سازمانی، سلامت فیزیکی و روحی، رضایت از زندگی، سرعت یادگیری مهارت های جدید

حقوق و امنیت شغلی مهمترین عوامل تعیین کننده رضایت شغلی کارکنان را در هر سازمان تشکیل می دهند.^۳

در سازمان های بهداشتی و درمانی توجه به نیروی انسانی و مدیریت منابع انسانی به دلیل اهمیت و وظیفه ای که در زمینه پیش گیری، مراقبت، درمان و سلامت نیروی فعال و کار آمد آحاد جامعه دارند از اهمیت مضاعفی برخوردار است. لذا پایش و توجه مداوم به رضایت شغلی کارکنان توسط مدیران هر سازمان خصوصا در حوزه بهداشت و سلامت جامعه به منظور شناسایی علل نارضایتی و اقدام در جهت ارتقاء سطح رضایت مندی کارکنان کاملا ضروری است.^۴ بررسی ها نشان می دهد که اصلاح شرایط و روابط کاری کارکنان بهداشتی و درمانی از فرسودگی شغلی جلوگیری نموده و سبب افزایش رضایت شغلی آنان می شود.^۵ در مطالعات مختلف سطح رضایت کارکنان مراکز بهداشتی درمانی را از شرایط محل کار، ارتباط با همکاران، موقعیت شغلی، نظارت و سرپرستی در سطح متوسط و در حیطه های امنیت شغلی، حقوق و مزایا رضایت شغلی کارکنان را در سطح پایین گزارش کرده اند.^{۶،۷} با وصف انجام مطالعات بسیار در زمینه رضایت شغلی کارکنان مشاغل مختلف علوم پزشکی، بررسی در خصوص رضایت شغلی کارکنان شاغل در بخش های رادیولوژی و مراکز تصویربرداری پزشکی در سطح جهان بسیار اندک و در کشور در این خصوص مطالعه ای در دسترس نیست. این در حالی است که به واسطه مراجعات روز افزون بیماران حجم کاری بالا، کار با پرتوهای یونیزان و اهمیت حفاظت بیماران و کارکنان در برابر پرتوهای یونیزان، کار با تجهیزات پیچیده و گران قیمت، لزوم عملکرد حرفه ای بهینه و مطابق با بالاترین استاندارد های پرتونگاران و فن آوران تصویربرداری پزشکی از اهمیت و حساسیت ویژه ای برخوردار است. لذا حفظ رضایت شغلی در این گروه از مراقبین بهداشتی و درمانی در محیط کار پر تنش مراکز تصویر برداری بایستی مورد توجه جدی قرار گیرد. با توجه به اهمیت موضوع و در دسترس نبودن مطالعه ای در این خصوص در کشور این مطالعه با هدف بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان در مراکز تصویربرداری دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه در سال ۱۳۹۱ طراحی و اجرا گردید.

مواد و روش ها:

ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه ای محقق ساخته برگرفته از متون علمی در خصوص رضایت شغلی کارکنان و تحقیقات مشابه داخلی که به استاندار سازی پرسشنامه در زمینه رضایت شغلی کارکنان خدمات بهداشتی درمانی پرداخته بودند می باشد.^{۸-۱۵} با توجه به اهداف مطالعه پس از اصلاحات لازم رویی صورتی و محتوایی مجدد آن به تایید کارشناسان و اساتید مرتبط رسید. همچنین پایایی پرسشنامه به روش آزمون مجدد با احتساب ضریب همبستگی $r=0/85$ تایید شد. بخش اول پرسشنامه مربوط به اطلاعات دموگرافیک نمونه های هدف شامل سن، جنس، رتبه شغلی، سابقه کار، وضعیت تاهل، نوع استخدام و بیمارستان محل خدمت بود و قسمت دوم حاوی ۲۵ سوال بسته بود که سطح رضایت کارکنان را در ۶ حیطه حقوق و مزایا (۴ سوال)، نحوه سرپرستی و همکاران (۵ سوال)، شرایط محیط کار و امکانات رفاهی (۹ سوال)، فرصت های ارتقا (۴ سوال) و حیطه امنیت شغلی ۳ سوال بود. نحوه امتیازدهی به سئوالات بخش دوم پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت ۵ قسمتی بود بطوری که که به گزینه بسیار ناراضی امتیاز ۱، ناراضی امتیاز ۲، نظری ندارم امتیاز ۳، راضی امتیاز ۴ و بسیار راضی امتیاز ۵ تعلق گرفت سپس با توجه به تحقیقات مشابه^{۷،۹} گزینه های بسیار ناراضی و ناراضی و همچنین بسیار راضی و راضی در یکدیگر ادغام و رضایت شغلی در دو سطح راضی و ناراضی ارائه گردید. در پایان کسب امتیاز ۱ تا ۵۰ به عنوان سطح رضایت کلی پایین کارکنان، ۵۱ تا ۷۵ متوسط و ۷۶ تا ۱۲۵ به عنوان سطح رضایت بالا در نظر گرفته شد. جمع آوری داده ها با مراجعه حضوری پرسشگران همکار طرح در شیفت های کاری مختلف پس از تشریح اهداف پژوهش و تمایل کارکنان به شرکت در مطالعه مراکز هدف پرسشنامه توزیع و پس از تکمیل جمع آوری و مورد بررسی قرار گرفت. داده ها به کمک نرم افزار آماری SPSS نسخه ۱۸ و با روش های آمار توصیفی شامل میانگین و واریانس برای متغیر های کمی و فراوانی و درصد برای متغیر های کیفی ارائه شد.

یافته ها:

تجزیه و تحلیل داده های حاصل از ۱۰۵ پرسشنامه تکمیلی توسط کارکنان بخش های تصویر برداری پزشکی مراکز هدف نشان داد که میانگین سنی کارکنان 31 ± 7 سال، ۵۵ نفر (۵۲/۴٪) مرد،

بودند. بیشترین رضایت شغلی کارکنان مورد مطالعه از حیثه نحوه سرپرستی و همکاران با (۵۶/۲٪) ۵۹ نفر و همچنین بالاترین نارضایتی شغلی در حیثه امنیت شغلی با (۷۴/۳٪) ۷۸ نفر بدست آمد (جدول ۱).

۶۸ نفر (۶۴/۸٪) متاهل و میانگین سابقه کاری آنان $7/8 \pm 10$ سال بود.

نتایج حاصل از میزان رضایت شغلی کلی کارکنان در مراکز هدف نشان داد ۶۱ نفر (۵۸/۱٪) از رضایت شغلی بالا، ۴۳ متوسط (۴۱/۱٪)، و تنها ۱ نفر (۰/۹۵٪) از رضایت پایین برخوردار

جدول ۱. توزیع فراوانی رضایت شغلی کارکنان به تفکیک رضایت از حیثه های مختلف

حیطه های رضایت شغلی	میزان رضایت	بالا تعداد (درصد)	متوسط تعداد (درصد)	پایین تعداد (درصد)
حقوق و مزایا		۲۰ (۱۹/۰)	۴۱ (۳۹/۱)	۴۴ (۴۱/۹)
نحوه سرپرستی و همکاران		۵۹ (۵۶/۲)	۲۸ (۲۶/۷)	۱۸ (۱۷/۱)
شرایط محیط کار و امکانات رفاهی		۱۵ (۱۴/۳)	۵۳ (۵۰/۴)	۳۷ (۳۵/۳)
فرصت های ارتقا و آموزش		۵ (۴/۸)	۴۵ (۴۲/۹)	۵۵ (۵۲/۳)
امنیت شغلی		۴ (۳/۸)	۲۳ (۲۱/۹)	۷۸ (۷۴/۳)

تشویق و قدردانی توسط مسئولین (۳۷/۱٪) و امکان ابراز نظر، انتقاد و شکایات (۳۵/۲٪) و همچنین ۳/۳۴٪ کارکنان در این زیر مجموعه از توزیع عادلانه مسئولیت ها و تقسیم وظایف در شغل خود ناراضی بودند.

در حیثه شرایط محیط کاری و امکانات رفاهی بیشتر کارکنان رضایت شغلی در حد متوسط (۵۰/۴٪) داشتند. در این حیثه بیشترین میزان رضایت از محل کار خود شرایط فیزیکی و حجم کاری (۴۸/۶٪) و بیشترین نارضایتی از نامناسب بودن تجهیزات و وسایل مورد نیاز شغل خود (۶۴/۸٪) بود (جدول ۲). رابطه استخدامی (۸۲/۹٪) و منطقی و عادلانه بودن فرآیند استخدامی (۷۳/۳٪) بود. بالاترین سطح رضایت شغلی در پرتونگاران در محدوده سنی ۲۰ تا ۳۰ سال (۶۶/۷٪)، مونث (۶۰/۲٪) و متاهل (۶۰/۳٪) و همچنین کمترین سطح رضایت شغلی در پرتونگاران با سابقه خدمتی بالای ۲۰ سال (۷/۷٪)، با رتبه شغلی کارشناسی (۱/۸٪) و نوع استخدام رسمی (۲/۲٪) وجود داشت.

در خصوص رضایت از حیثه حقوق و مزایا نتایج نشان داد که بیشترین رضایت کارکنان از ساعت کار ماهانه در بخش تصویربرداری (۵۷/۲٪) و سپس عادلانه بودن حقوق و مزایا (۵۲/۴٪) و کمترین میزان رضایت به ترتیب از میزان افزایش حقوق و مزایا و پشتیبانی مالی (۴۸/۵٪) و پرداخت به موقع حقوق و کارانه (۳۴/۳٪) بود.

در حیثه رضایت از نحوه سرپرستی و همکاران در مراکز تصویربرداری بیشترین میزان رضایت کارکنان به ترتیب از همکاران خود (۸۶/۷٪)، رضایت از سرپرست بخش (۷۳/۳٪)، در زیر مجموعه رضایت از فرصت های ارتقاء آموزش شغلی نتایج نشان داد بیشترین میزان رضایت به ترتیب از وجود فرصت ارتقای شغلی (۲۱/۹٪)، امکان پژوهش های مرتبط با حرفه (۱۵/۲۵٪) و همچنین بیشترین نارضایتی به ترتیب از امکان ادامه تحصیل (۴۳/۸٪) و برگزاری سمینار، کنفرانس و دوره های باز آموزی (۴۱/۹٪) بدست آمد. بیشترین میزان رضایت شغلی کارکنان در حیثه امنیت شغلی، به ترتیب در خصوص پایداری

جدول ۲. توزیع فراوانی رضایت شغلی کارکنان از شرایط محیط کار و امکانات رفاهی در بخش های تصویربرداری

میزان رضایت	راضی تعداد (درصد)	نظری ندارم تعداد (درصد)	ناراضی تعداد (درصد)
شرایط فیزیکی (نور، وسعت فضا، تهویه...)	۵۱ (۴۸/۶)	۱۸ (۱۷/۱)	۳۶ (۳۴/۳)
تجهیزات و وسایل مورد نیاز	۴۷ (۴۴/۸)	۲۱ (۲۰/۰)	۳۷ (۳۵/۲)
حجم کاری	۵۰ (۴۷/۶)	۲۷ (۲۵/۸)	۲۸ (۲۶/۷)
امکان استفاده اختیاری و راحت از مرخصی	۴۶ (۴۳/۷)	۲۸ (۲۶/۷)	۳۱ (۲۹/۶)
حضور و فعالیت دانشجویان	۴۵ (۴۲/۸)	۳۰ (۲۸/۶)	۳۰ (۲۸/۶)
مزایای بازنشستگی	۲ (۱/۹)	۷۲ (۶۸/۶)	۳۱ (۲۹/۵)
ایاب و ذهاب، ورزشی، زیارتی و سیاحتی	۲۷ (۲۵/۸)	۵۰ (۴۷/۶)	۲۸ (۲۶/۷)
صندوق قرض الحسنه و تعاونی مسکن	۱۶ (۱۵/۲)	۵۴ (۵۱/۴)	۳۵ (۳۳/۳)
امکانات رفاهی بخش	۳۵ (۳۳/۴)	۳۸ (۳۶/۲)	۳۲ (۳۰/۱)

بحث:

بصورت قراردادهای کوتاه مدت و غیرمستقیم شرکتی بدون وجود روند منطقی استخدامی امنیت شغلی کارکنان را همواره مورد تهدید قرار داده و سبب دلسردی آنان نسبت به کار و کاهش انگیزه شغلی آنان می شود.

رتبه دوم نارضایتی کارکنان در بررسی جاری در حیطه فرصت ارتقاء و آموزش شغلی کارکنان (۳/۵۲٪) بود. در این حیطه بیشترین نارضایتی از عدم حمایت سازمان از امکان ادامه تحصیل کارکنان اعلام شد. میرزا بیگی نیز در مطالعه خود عدم رضایت کارکنان را در این حیطه ۷/۶۶٪ گزارش نمود^۹. نظر به اهمیت نقش ترقی و ترفیع حرفه ای در رضایت شغلی کارکنان بایستی از سوی مسئولین تمهیدات و تسهیلاتی برای توسعه فردی و ادامه تحصیل کارکنان مراکز تصویربرداری فراهم شود. بی شک ادامه تحصیل کارکنان در رشته تحصیلی مرتبط با حرفه ی خود، ارتقای دانش و مهارت آنان را فراهم و منجر به ارتقای کیفیت خدمات ارائه شده به بیماران از یک سو و فراهم شدن رضایت بیشتر شغلی کارکنان می شود.

میزان نارضایتی کارکنان از حیطه حقوق و مزایا ۹/۴۱٪ در رتبه سوم قرار گرفت. کارکنان مهمترین عامل نارضایتی را در این حیطه عدم تناسب میزان افزایش حقوق و مزایا و پشتیبانی مالی با توجه به افزایش هزینه ها عنوان کردند. Zafar میزان نارضایتی از درآمد را در کارکنان رادیولوژی ۵/۴۴٪ و Graham این

نتایج این مطالعه نشان داد که بیش از نیمی از کارکنان (۱/۵۸٪) بخش های تصویربرداری مراکز آموزشی، درمانی هدف از رضایت شغلی بالایی برخوردار بودند. این یافته با نتایج مطالعات Crewson و Buddeberg که رضایت شغلی کارکنان مراکز تصویربرداری مورد بررسی خود را به ترتیب ۲/۵۳٪ و ۳/۵۳٪ گزارش نمودند همخوانی دارد^{۱۱،۱۲}. همچنین در حالی که جهانی و همکارانش رضایت کلی کارکنان مراکز درمانی مورد مطالعه خود را در حد متوسط گزارش نمودند^۶ حیدری و همکارانش این میزان را ۸/۶۹٪ بیان داشتند^۲. گرچه در این مطالعه رضایت کلی کارکنان بالاتر از حد متوسط بود ولی این نتیجه نمی تواند نشانگر برآورده شدن نیازها، توانایی ها و رغبت های کارکنان باشد لذا کارکنان با وصف رضایت شغلی به دلیل عدم دریافت پاداش مناسب یا شغل جایگزین دلخواه ممکن است سعی چندانی برای بهره وری بیشتر ننمایند.

بالاترین میزان نارضایتی کارکنان در مراکز مورد بررسی در این مطالعه در حیطه امنیت شغلی (۳/۷۴٪) بدست آمد. این در حالی است که Graham در مطالعه خود میزان نارضایتی کارکنان را از امنیت شغلی ۵/۵۷٪ و میرزاییگی ۵/۵۵٪ گزارش نمودند^{۹،۱۳}. مهمترین عامل نارضایتی در این حیطه از سوی کارکنان عادلانه و منطقی نبودن فرآیند جذب و روند استخدام کارکنان عنوان شد. استخدام و بکارگیری نیروهای تخصصی

در اجرای نقش حرفه ای خود توجه به این مقوله نیز ضروریست و بایستی توسط مسئولین جدی تلقی شود.

بالاترین سطح نارضایتی کارکنان در حیطه شرایط محیط کار (۳۵/۲٪) در مراکز هدف عدم رضایت از تناسب و عملکرد تجهیزات و فراهم نبودن وسایل مورد نیاز کارکنان بود. از آنجا که تنظیم، تعمیر و نگهداری دوره ای تجهیزات و همچنین فراهم بودن مواد مصرفی با کیفیت و به حد کافی در تصویر برداری پزشکی اثر مستقیمی بر کیفیت تصاویر تولیدی و بهره وری پرتونگاران دارد توجه جدی مسئولان به این حیطه ضمن ارتقای رضایت بیماران از مراکز تصویربرداری رضایت کارکنان را نیز به دنبال دارد.

در این بررسی تنها بین سابقه خدمتی کارکنان و میزان رضایت شغلی آنان ارتباط آماری معنی دار ثبت شد. بطوری که با افزایش سابقه خدمتی کارکنان میزان رضایت شغلی آنان کاهش می یافت به نظر می رسد تنش بالای حرفه ای به واسطه ماهیت کار در مراکز تصویربرداری پزشکی و افزایش روزافزون حجم کاری و نبود مشوق های انگیزشی متناسب با افزایش سابقه خدمتی کارکنان از مهمترین علل این موضوع باشد.

نتیجه گیری:

با توجه به نتایج این مطالعه، توجه بیشتر مسئولین به حوزه های امنیت شغلی، ارتقا و آموزش شغلی و افزایش متناسب حقوق و مزایای کارکنان می تواند انگیزش، بهره وری و در نهایت رضایت شغلی آنها را به دنبال داشته باشد را بهبود بخشد.

تشکر و قدرانی:

نویسندگان بر خود لازم می دانند از تمام مدیران، مسئولین و کارکنان بخش های تصویربرداری مراکز آموزشی، درمانی کرمانشاه که ما را در انجام این مطالعه یاری نمودند نهایت تشکر و قدردانی بنمایند.

میزان را برای شاغلین مراکز تصویر برداری مورد بررسی خود ۸۰٪ گزارش نمود^{۱۴}. نظر به اینکه پرداخت های مالی و افزایش متناسب حقوق یکی از مهمترین عوامل اثر گذار بر رضایت شغلی کارکنان است مسئولین بایستی با برنامه ریزی های دقیق میزان افزایش حقوق و دریافت های کارکنان را متناسب با ارتقاء شغلی و افزایش هزینه های جاری آنان فراهم تا منجر به آرامش روحی و ارتقای سطح رضایت شغلی آنان شود.

در حیطه رضایت از نحوه سرپرستی و همکاران میزان رضایت کارکنان ۸۰٪ بود که با نتایج مطالعات غلامی و حیدری در این خصوص همخوانی دارد^{۱۵}. Price مهمترین عامل رضایت شغلی را نحوه ارتباط کارکنان با همکاران و مدیران می داند^۱. چنانچه کارکنان مورد پذیرش و حمایت سرپرست خود قرار گیرند از اعتماد به نفس و احساس توانمندی بیشتری برخوردار و تنش کاری کمتری در روابط کاری فی مابین خواهند داشت. کارکنان مراکز هدف بیشترین نارضایتی در این حیطه را در خصوص توزیع ناعادلانه مسئولیت های شغلی در بین کارکنان بیان کردند. لذا توجه سرپرستان مراکز تصویربرداری به توزیع عادلانه تر مسئولیت حرفه ای بین کارکنان متناسب با شایستگی های لازم می تواند در ارتقاء سطح رضایت کلی بسیار اثر گذار باشد.

در حیطه امکانات رفاهی موجود در مراکز تصویر برداری بالاترین نارضایتی کارکنان (۵۲/۳٪) از نبود تسهیلات صندوق قرض الحسنه صنفی و تعاونی مسکن بدست آمد. فقدان برنامه های حمایت مالی از کارکنان و دغدغه مسکن از عوامل مهم اثر گذار بر رضایت شغلی تمام کارکنان بهداشتی درمانی است و نظر به اهمیت آرامش روحی شاغلین مراکز تصویربرداری

References:

1. Asili GR. Ways to establish trust between managers and employees. J management 1996; 5(20): 13-16 [Persian].
2. Heydari S, Sabet B, Fagri J, Amini J. Job satisfaction among employees Al-Zahra Hospital. Health Inf Manage 2005; 2(2): 33-37 [Persian].

3. Syed-javadein R. Staff affairs and human resources management. 1th ed, Tehran, Negahe Danesh Publication 2004; 10-20.

4. Pourvaghaz A, Nastiezaie N, Hezare-Mogadam M. Job satisfaction of nurses working in hospitals in Zahedan. J Urmia Nurs Midwifery Fac 2010; 8(3): 138-143 [Persian].

5. Kanaipak M, Aiken LH, Sloane DM, Poghosyan I. Poor work environments and nurse

inexperience are associated with burnout, Job satisfaction and quality deficits in Japanese hospitals. *J Clin Nurs* 2008; 17(24): 3324-9.

6. 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].

7. Monjamed Z, ghorbani T, Mostofian F, Ovysipoor R, nakhostpandi S, mahmodi M. Study of Job satisfaction of nursing across the country. *Hayat* 2004; 10(4):39-48 [Persian].

8. Hooman HA. Development and Standardization of Job Satisfaction Scale. 1st ed. Tehran: state Management Trainin center 2002.

9. MirzaBeigi Gh, Salemi S, Sanjari M, Shirazi F, Heydari S, Maleki F. Iranian nurses Job satisfaction. *Hayat* 2009; 15(1):49-59 [Persian].

10. Price M. Job satisfaction of nurses working in an acute hospital. *Br J Nurs*. 1995; 11(4):275-80.

11. Buddeberg B, Christen S, Weishaupt D, Hoffmann A, Rahel A, Huchk. Professional satisfaction of radiologists in Switzerland. *Swiss Med Wkly* 2011; 141: 1-9.

12. Crewson P E, Sunshine J H. Professional satisfaction of U.S radiologists during a period of uncertainty. *Health policy and practice. Radiology* 1999; 213(2): 589-597.

13. Graham J, Ramirez A J, Field S, Richards MA. Job stress and satisfaction among clinical radiologists. *Clin Radiology* 2000; 55: 182-185.

14. Zafar HM, Lewis RS, Sunshine JH. Satisfaction of radiologists in the United States: A comparison between 2003 and 1995. *Radiology* 2007; 244: 223- 231.

15. Gholami Fesharaki M, Talebiyan D, Aghamiri Z, Mohammad Z. Survey of reliability and validity of Najmiye job satisfaction questionnaire. *AMUJ* 2010; 14(5): 64-69 [Persian].

Archive of SID

Evaluation of staff's job satisfaction of imaging departments of Kermanshah hospitals 2012

Mohammad Rasoul
Tohidnia*¹, Jaleh
Dezfollimanesh², Yaser
Azizi¹

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

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

***Corresponding Author:**
Kermanshah, Paramedicine
School, Department of
Radiology.
Email: m.tohidnia@Kums.ac.ir

Abstract:

Introduction: Continuous attention to monitoring employees' job satisfaction through medical imaging centers need to optimize the performance of radiographers role in the application of ionizing radiation to produce images of diagnostic quality skills, is of even greater importance. The aim of this study was to evaluate employees' job satisfaction in imaging centers in the hospitals of Kermanshah University of Medical Sciences in 2012.

Methods: In this cross-sectional descriptive study job satisfaction of all radiographers of target centers were studied. The data collection instrument was the researcher made questionnaire that was used after validity and reliability was confirmed.

Results: Results showed that Overall job satisfaction of employees was in the target centers of 58.1 percent. The highest levels of job satisfaction, in dimension of job satisfaction was Satisfaction with supervision staff within 56.2% and Maximum rate of job dissatisfaction related to job security with 74.3%, respectively.

Conclusion: With regard to the finding the main reason for job dissatisfaction in imaging centers with the lack of job security for employees, vocational training and promotion was a proportional increase salaries of employees and their advantages is that we can reform the management and supervision of financial support to promote the job satisfaction of employees take steps.

Key words: Job satisfaction, staff imaging, Kermanshah.

How to cite this article

Tohidnia M, Dezfollimanesh J, Azizi Y. Evaluation of staff's job satisfaction of imaging departments of Kermanshah hospitals 2012. J Clin Res Paramed Sci 2014; 3(1): 25-31