

بررسی نظرات پرسنل اتاقهای عمل بیمارستانهای آموزشی شهر همدان در خصوص ارضای نیازهای اساسی

میترا زندیه*، علی حیدری*، ژبلا ساجدی**، فاطمه معصوم قنوتی*

دریافت: ۸۸/۳/۲۵، پذیرش: ۸۹/۴/۳

چکیده:

مقدمه و هدف: انسانها نیازها یا خواسته های درونی دارند که سبب فعالیت آنها می شود و تلاش می کنند نیازهایی را که در زمان خاصی برایشان اهمیت دارد برآورده سازند لذا توجه به نیازهای افراد در سازمان امری مهم و لازم می باشد. این پژوهش به منظور تعیین نظرات پرسنل اتاقهای عمل بیمارستانهای آموزشی شهر همدان در خصوص ارضای نیازهای اساسی انجام گرفته است. **روش کار:** این پژوهش یک مطالعه توصیفی مقطعی است. جامعه پژوهش کلیه پرسنل اتاق های عمل در بیمارستانهای آموزشی دانشگاه علوم پزشکی همدان بوده اند و واحدهای مورد پژوهش ۸۱ نفر از پرسنل اتاق عمل بودند که با روش نمونه گیری در دسترس انتخاب گردیدند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسش نامه مشتمل بر دو بخش بود قسمت اول سوالات مربوط به اطلاعات دموگرافیک واحدهای مورد پژوهش و بخش دوم سوالات مربوط به نیازهای اساسی بوده است.

نتایج: نتایج تحقیق نشان داد ارضای نیازهای روانی پرسنل بصورت ۷۶/۵ درصد کم، ۲۲/۲ درصد متوسط و ۱/۳ درصد زیاد بوده است و در رابطه با ارضای نیازهای اجتماعی پرسنل بصورت ۸۰/۲ درصد کم، ۱۴/۸ درصد متوسط و ۴/۹ درصد زیاد بوده است. نتایج پژوهش نشان داد که بین تعداد فرزندان و ساعت کار در هفته با ارضای نیازهای اساسی پرسنل رابطه معنی داری وجود داشته است. **نتیجه نهایی:** یافته های حاصل از پژوهش بیانگر این بود که ارضای نیازهای اساسی پرسنل اتاق عمل در حد کم بوده است، لیکن جای فعالیت برای افزایش ارضای نیازها وجود دارد.

کلید واژه ها: ارضاء نیازهای اساسی / پرسنل اتاق عمل

مقدمه:

انگیزه های خلاقه آدمی را که رضایت واقعی را در ذات کیفیت و نتیجه انجام کار جستجو می کنند بیدار کرد و بکار گرفت (۲).

خشنودی و رضایت شغلی مربوط به آن است که حرفه مورد نظر تا چه اندازه پاسخگوی نیازها و توانایی ها، رغبت ها و خصوصیات شخصیتی فرد می باشد و با توجه به خصوصیات و توانایی های ذهنی فرد، موقعیت اجتماعی، سطح اقتصادی، خانوادگی و یا امکانات و فرصت های محیطی میتوان رضایت بیشتری را در فرد بوجود آورد (۳). نیاز عبارت است از عدم وجود چیزی ضروری و مفید و مورد دلخواه برای سلامت جسم و روان انسان. نیاز جنبه درونی انسان را تعریف می کند.

در جهان امروز آنچه بیش از همه دارای اهمیت است نیروی انسانی است بطوری که اقتصاددانان معتقدند آنچه در نهایت خصوصیت روند توسعه اقتصادی و اجتماعی یک جامعه و سازمان را تعیین می کند منابع انسانی آن کشور است نه سرمایه یا منابع مادی دیگر. این منابع انسانی هستند که سرمایه ها را متراکم می سازند، از منابع طبیعی بهره برداری می کنند، سازمانهای اداری، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی را بوجود می آورند و توسعه را به پیش می برند (۱).

انسانها همواره تلاش خستگی ناپذیر و پویایی را در جهت ارضای نیازهای خویش دارند و به این طریق میتوان

* عضو هیأت علمی دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی همدان (zandyeh@umsha.ac.ir)

** عضو هیأت علمی دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی همدان

روش کار:

این پژوهش یک مطالعه توصیفی - مقطعی است که بمنظور تعیین نظرات پرسنل اتاقهای عمل بیمارستانهای آموزشی شهر همدان در خصوص ارضای نیازهای اساسی انجام گردیده است. جامعه مورد پژوهش کلیه پرسنل اتاق عمل اعم از تکنسین های بیهوشی، اتاق عمل، پرستاران، متخصصین بیهوشی، بهیاران، کمک بهیاران و کادر خدمات اتاق عمل بودند که بیشتر از دوسال سابقه کار در اتاق عمل داشته و بیشتر از ۲۰ ساعت در هفته کار می کردند (جهت حذف نمونه‌هایی که بطور موقت بصورت کار دانشجویی، طرحی و اضافه کاری در اتاق عمل مورد نظر مشغول به کار بودند). تعداد نمونه های این پژوهش ۸۱ نفر از پرسنل بودند که به روش نمونه گیری در دسترس انتخاب گردیدند.

ابزار گردآوری داده ها پرسش نامه‌ای، شامل دو بخش (الف- اطلاعات دموگرافیک و ب- نیازهای روانی، نیازهای اجتماعی) بود که با استفاده از منابع علمی تهیه و اعتبار علمی (Validity) آن از طریق اعتبار محتوی و توسط اعضای هیئت علمی صاحب نظر دانشگاه علوم پزشکی همدان تایید شد. در این بررسی حیطه مربوط به ارضای نیازهای روانی و اجتماعی بر اساس هرم نیازهای اساسی مازلو تعیین شد. برای تعیین اعتماد علمی (Reliability)، از روش آزمون مجدد بهره گیری شد. در این پژوهش برای تعیین امتیاز ارضای نیازها (روانی و اجتماعی)، از مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت استفاده شد. و برای سنجش متغیرهای مورد نظر (ارضای نیازهای روانی و اجتماعی که سئوالات هر بخش بطور مجزا در نظر گرفته شد)، پاسخ‌های پرسشنامه محاسبه و امتیازات بدست آمده در ۳ گروه به صورت: ۱- زیاد: مساوی یا بیشتر از ۷۵٪ کل امتیاز، ۲- متوسط: ۷۴٪-۴۵٪ کل امتیازات و ۳- کم: کمتر از ۴۵٪ کل امتیازات، دسته‌بندی شدند.

داده های این پژوهش با استفاده از جدول توزیع فراوانی مطلق و نسبی نشان داده شده است. بمنظور تعیین همبستگی بین ارضای نیازهای روانی اجتماعی و

عده ای نیازها را به دو دسته تقسیم می کنند: نیازهای جسمانی یا اولیه - نیازهای روحی یا ثانویه، که اغلب کارمندان ناراضی در سازمانها عدم رضایت خود را به عناصر قابل لمس از قبیل کمی دستمزد، نداشتن پست، شرایط کار سخت نسبت می دهند. ارضاء این نیازها سبب ایجاد انگیزه در کارمندان می شود. احراز تلقی و برداشت کارکنان درباره اداره امور و خط مشی سازمان ماهیت و میزان سرپرستی فنی، استقرار روابط متقابل و دوجانبه، سطح حقوق و دستمزد، امنیت کاری، زندگی شخصی، شرایط کاری باعث ابقاء کارمند در محیط کار می شود و در غیر اینصورت کارمند به آن درجه از نارضایتی می رسد که سازمان را ترک می کند (۱). توجه به نیازهای افراد در سازمان امری مهم و ضروری است. سازمان افراد را در کسب مهارت‌ها آموزش داده و ارشاد می نماید همچنین گذرگاه‌های ارتباطی را که در همه جهات کار می کنند فراهم می آورد و از راه مرتبه های سازمانی و با برقراری نظامهای اختیار و نفوذپذیر تصمیمها را به رده های پایین تر انتقال می دهد ضمناً با تقسیم کار میان اعضای خود و پدید آوردن هماهنگی و همکاری بین آنان اجازه خواهد داد تا افراد در حد معقول به عقلانیت نزدیک شوند (۴).

زمانیکه در محیط کاری حالتهایی از خوش بینی، روابط متقابل، وابستگی به همکاران، اعتماد دوجانبه، احترام وجود داشته باشد کارها به سهولت انجام می پذیرد و فرهنگ صحیح و والای مردم، سهمی در بازتاب عملکرد آنان نسبت به یک یک افراد دارد (۵).

مطالعات نشان داده اند که ایجاد انگیزش، محیط سالم، شرایط مناسب محیط کار و توجه به نیازهای کارکنان موجب بازدهی بیشتر و رضایت خاطر کارکنان را فراهم می کند. لذا بررسی فوق با هدف تعیین نیازهای اساسی پرسنل اتاقهای عمل بیمارستانها آموزشی شهر همدان انجام شد تا با شناخت عوامل فوق و ایجاد محیط مناسب کار بتوان جهت پیشبرد اهداف سازمان و کارکنان قدمهای موثری برداشت زیرا مدیران دربرآورده ساختن نیازهای بحق کارکنان و جذب بیشتر آنها در محیط کار نقش بسزایی دارند.

نیز رابطه معنی داری بوده است بطوری که تعداد فرزندان بیشتر باعث کاهش ارضای نیازهای اجتماعی شده است ($P=0/05$).

بین تعداد ساعات کار در هفته و واحدهای مورد پژوهش و ارضای نیازهای روانی نیز ارتباط معنی داری وجود دارد بطوری که هر چه ساعات کار در هفته افزایش یافته نیازهای روانی کمتر ارضاء شده است ($P<0/05$) همچنین بین ارضاء نیازهای اجتماعی با ساعات کار در هفته نیز رابطه معنی دار بوده است بطوریکه افزایش ساعات کار باعث کاهش ارضاء نیازهای اجتماعی شده است ($P=0/01$).

بحث:

خشنودی در رضایت شغلی مربوط به آن است که حرفه مورد نظر تا چه اندازه پاسخگوی نیازها و توانائیها، رغبتها و خصوصیات شخصیتی فرد می باشد و با توجه به خصوصیات و توانائیهای ذهنی فرد، موقعیت اجتماعی، سطح اقتصادی، خانوادگی و یا امکانات و فرصت های محیطی می توان رضایت بیشتری را در فرد بوجود آورد (۳). میزان رضات شغلی فرد با میزان ارضاء نیازمندیهای وی مرتبط است بنابراین شغلی که می تواند نیازهای فردی را برآورده سازد مورد رضایت فرد خواهد بود (۶).

نتایج بدست آمده حاکی از آن است که ارضاء نیازهای روانی پرسنل اتاق عمل ۷۶/۵ درصد کم بوده است در این رابطه مطالعه ای که توسط استرس و پورترا (Steers and Portra) در سال ۱۹۹۰ تحت عنوان عوامل مؤثر بر ارضاء نیازهای روانی کارکنان ادارات انجام شد نتایج نشان داد که نیازهای روانی اکثریت واحد های مورد پژوهش بطور کم ارضاء شده و عواملی مثل عدم عدالت در پرداخت حقوق و مزایا، عدم استفاده از امکانات رفاهی، عدم وجود امنیت شغلی، عدم استراحت کافی در نحوه ارضاء نیازهای روانی مؤثر بوده است (۷).

امیری به نقل از درپس (Drips) در زمینه مشکلات مالی می نویسد کارمندی که نمی تواند پیشرفت کند با مشکلات مالی مواجه است و در برخورد با بیماران و کارکنان دچار مشکل می شود یا گرفتار مشکلات خصوصی

متغیرهای موجود از آزمون آماری کای دو و فیشر استفاده شده است.

نتایج:

نتایج پژوهش نشان داد که از تعداد ۸۱ نفر افراد مورد مطالعه ۴۴/۴ درصد مذکر و ۵۵/۶ درصد مونث بودند. میانگین سنی افراد بین ۳۵-۲۰ سال بوده است. از بین این افراد ۳۴/۶ درصد تکنسین اتاق عمل، ۱۳/۶ درصد تکنسین بیهوشی، ۳۰/۶ درصد خدمه و ۲۰ درصد پرستار، ۱۱/۲ درصد متخصص بیهوشی بودند. میانگین سابقه کار افراد مورد مطالعه بین ۲۰-۱۰ سال بوده است و میانگین سابقه کار در اتاق عمل بین ۱۰-۲ سال بوده است. ۴۱/۶ درصد از افراد بیشتر از ۶۰ ساعت در هفته در اتاق عمل مشغول بکار بودند. در رابطه با ارضای نیازها اجتماعی پرسنل ۸۰/۳ درصد کم، ۱۴/۸ درصد متوسط و ۴/۹ درصد زیاد بوده است (جدول ۱).

جدول ۱: فراوانی مطلق و نسبی نیازهای اجتماعی پرسنل اتاق های عمل

نیازهای اجتماعی	تعداد	درصد
کم	۶۵	۸۰/۳
متوسط	۱۲	۱۴/۸
زیاد	۴	۴/۹
جمع	۸۱	۱۰۰

در رابطه با ارضای نیازهای روانی ۷۶/۵ درصد کم، ۲۲/۲ درصد متوسط و ۱/۳ درصد زیاد بوده است (جدول ۲).

جدول ۲: فراوانی مطلق و نسبی نیازهای روانی پرسنل اتاق های عمل

نیازهای روانی	تعداد	درصد
کم	۶۲	۷۶/۵
متوسط	۱۸	۲۲/۲
زیاد	۱	۱/۳
جمع	۸۱	۱۰۰

بین تعداد فرزندان نمونه های مورد پژوهش با ارضای نیازهای روانی ارتباط معنی داری وجود دارد بطوری که هرچه تعداد فرزندان بیشتر بود نیازهای روانی کمتر ارضاء گردیده است ($P=0/01$) و از نظر ارضای نیازهای اجتماعی

اجتماعی پرسنل رابطه معنی دار وجود داشته است بطوریکه هر چه تعداد فرزندان و ساعت کار در هفته بیشتر شده نیازهای روانی - اجتماعی پرسنل کمتر ارضاء می گردیده است. در این رابطه مطالعه ای که توسط کید (Kidd) در سال ۱۹۹۵ تحت عنوان ارضاء نیازها و ارزیابی آگاهی پرستاران اورژانس انجام شد نتایج نشان داد که خستگی ناشی از ساعت زیاد کار در هفته باعث ایجاد عدم ارضاء نیازهای آنان شده و باعث ایجاد ناراضیاتی شغلی گردیده است (۱۲).

نتیجه نهائی :

یافته های حاصل از پژوهش بیانگر این بود که ارضای نیازهای اساسی پرسنل اتاق عمل در حد کم بوده است ، لیکن جای فعالیت برای افزایش ارضای نیازها وجود دارد.

منابع :

1. Marinertoo A. [Guide to management in nursing]. Translate by Gabelgo M, Davachi A, Ebrahimi A. Tehran: Shahreab Press, 1992:83-91. (Persian)
2. Hosseini SM. [Essential of job guidance]. Tehran: center of scientific Azad Islamic university press, 1993:45-78. (Persian)
3. Zabiallah F. [Initiation and Provocation]. Tehran: Keradmand press, 1992:136-143. (Persian)
4. Rezaeian A. [Guidance manual of teacher]. Tehran: University organization of study & writing humanistic science books press, 1992:153-154. (Persian)
5. Simone HE. [Official behavior, assessment in official decision making]. Translate by Tossi MA. Tehran: Center of educational government management, 1992:24-27. (Persian)
6. Rezaeian A. [Management of behavioral organization: concepts, Theories & application]. Faculty management press of Tehran university, 1993:47-49. (Persian)
7. Steers A, Portra J. Behavior in organizations. understanding and Managing the human side of work. 3rd ed. Boston : Allyn and Bacon 1990:167-170.
8. Stack S. Suicide among social workers. A Research Note Arch Suicide Res, 2004:25-27.
9. Garbez R, Puntill K. Acute musculoskeletal pain in the emergency department a review of the Literature and implications for the advanced practice. Nurse , 2005:45-51.
10. Drips RD, Equnhof GE, Wendam LD. [Introduction to anesthesia]. Translated by Shamszade Amiri. Tehran: Asre Jadid ,1999:91-94. (Persian)
11. Instruction & develop official of eastern Azarbaijan province. [Necessary awareness of teacher needs and its effects on students educational development], 1994:28-33. (Persian).
12. Kidd P. Satisfaction needs and evaluating an emergency nursing orientation pathway. J Emerg Nurs 1995; 21 (16): 521-30.

است و یا در انتخاب شغل مردد است نیاز به مشورت پیدا می کند زیرا نیازهای روانی - اجتماعی (اساسی) او ارضاء نشده است (۱۰).

نتایج مطالعه دیگری که توسط اداره کل آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی در سال ۱۳۷۳ تحت عنوان ضرورت شناخت نیازهای معلمین و تاثیر آن در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان انجام شد نشان داد که اکثریت واحدهای مورد پژوهش از میزان حقوق و مزایای دریافتی ناراضی بوده و تاثیر رفع این نیاز را در علاقه مند شدن آنان به حرفه خود موثر می دانستند و معتقد بودند که رفع مشکلات و تنگناهای مادی در ارتقاء کیفیت تدریس موثر است (۱۱).

در رابطه با ارضاء نیازهای اجتماعی واحدهای مورد پژوهش نتایج حاکی از آن است که ارضاء نیازهای اجتماعی اکثریت واحدها (۸۰/۳ درصد) در حد کم بوده است مطالعه ای که توسط استیک (Stack) در سال ۲۰۰۴ تحت عنوان خودکشی در میان مددکاران اجتماعی انجام شد و نتایج نشان داد که عدم ارضاء نیازهای شغلی پرسنل یکی از عوامل مهم اقدام به خودکشی در آنها بوده است (۸).

در رابطه با ارضاء نیازهای اجتماعی واحدهای مورد پژوهش نتایج حاکی از آن است که ارضاء نیازهای روانی اکثریت واحدها (۷۶/۵ درصد) در حد کم بوده است. مطالعه ای که توسط گاربزوپانتیل (Garbez and Pantill) تحت عنوان بررسی دردهای عضلانی - اسکلتی پرستاران شاغل در بخش اورژانس در سال ۲۰۰۵ انجام شد نتایج حاکی از آن است که تنش ها و استرس های شغلی پرستاران شاغل در بخش های اورژانس وعدم پاسخگویی بموقع ومناسب به نیازهای روانی آنها سبب ایجاد درد وناراحتی (عضلانی - اسکلتی) در بین پرستاران شده و عدم استراحت کافی و تنیدگی زمینه ای برای ایجاد ناراضیاتی از شغل و محیط کار می گردد (۹).

نتایج پژوهش همچنین نشان داد که بین تعداد فرزندان و ساعت کار در هفته با ارضاء نیازهای روانی -