

بررسی دانش، نگرش و عملکرد پزشکان شاغل در نهادهای دولتی

Evaluation of Knowledge, Attitude and Practice of Physicians Working in Governmental Institutions

Maliheh Mirshahpanah,
Abbas Zavar,
Reza Afshari

دکتر ملیحه میرشهپناه، دکتر عباس زavar، دکتر رضا افشاری^{۱,۲}

^۱ جراح و متخصص زنان و زایمان

^۲ مرکز تحقیقات اعیاد، بیمارستان امام رضا (ع)، دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مشهد، ایران

Reza Afshari, MD, PhD, MPH.
E-mail: afsharir@mums.ac.ir

نویسنده مسئول:

دکتر رضا افشاری

دانشیار سمت‌شناسی بالینی، رئیس مرکز تحقیقات اعیاد، بیمارستان امام رضا (ع).

دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مشهد، ایران

سردبیر مجله و عضو هیأت مدیره سازمان نظام پزشکی مشهد، مشهد، ایران



ABSTRACT

Background: Physicians working in governmental institutions play an important role in providing affordable and efficient healthcare in the health system of Iran. In this study, knowledge, attitude and practice of government-related physician toward their respective organizations is evaluated.

Methods: In this cross - sectional study in 2014, a categorized questionnaire containing questions in three areas of (1) "knowledge" about the rules and regulations of the organization, (2) "attitude" toward the working atmosphere of the organization, colleagues and higher rate managers and (3) level of "practice" in defined duties was given to physicians working in organizations and government related hospitals in the city of Mashhad.

Results: In this study that was performed on 120 physicians working in subsets of 3 government organizations, 74 subjects responded to the questionnaire (response rate: 61.6%) which 45 of them were men (60.8%). The mean age of respondents was 45.4 ± 6.1 years and their mean working history was 15.9 ± 5.7 years. The highest level of knowledge was found in the "five main objectives of the organization" (54.2%). The highest positive attitude of respondents was to a question about "being effective in their respective institution" (75.6%). The respondents mentioned their best practice in dealing with superiors, colleagues and clients (94.6%). Comparing the responses of men and women, more men than women were informed about the rules of promotion in the organization ($P = 0.04$). On the other hand, more women than men believed that the organization has responded positively to their efforts and creativity ($P = 0.001$). Physicians who had administrative history were significantly more aware of the details of promotion rules in their organization ($P = 0.026$) and know the 5 main objectives of the organization ($P = 0.019$) compared to those who did not have such history.

Conclusion: It seems necessary that at the beginning of the employment of physicians in the government related organizations, their positive attitude toward the organization be considered and their knowledge about their duties and objectives of the organization be increased by group brainstorming sessions and training classes.

Keywords: Attitudes; Knowledge; Practice; Government Agencies

چکیده

پیش‌زمینه: پزشکان شاغل در نهادهای دولتی نقش مهمی در ارائه خدمات درمانی ارزان و کارا در نظام سلامت کشور ایفا می‌کنند. در این مطالعه دانش، نگرش و عملکرد پزشکان دولتی نسبت به سازمان‌های متبعوشن مورد بررسی قرار گرفته است.

روش‌ها: در این مطالعه توصیفی - مقطوعی در سال ۱۳۹۳، یک پرسشنامه بخش‌بندی شده حاوی سؤالاتی در سه حیطه (۱) آگاهی (دانش) افراد از قوانین و آیینهای سازمان، (۲) نگرش افراد نسبت به جو حاکم بر سازمان، همکاران و مدیران رده بالا و (۳) عملکرد افراد در حیطه وظایف تعریف شده در اختیار پزشکان شاغل در نهادها و بیمارستان‌های وابسته به سازمان‌های دولتی در شهر مشهد قرار گرفت.

یافته‌ها: در این مطالعه که بر روی ۱۲۰ نفر از پزشکان شاغل در زیرمجموعه‌های ۳ نهاد و سازمان دولتی انجام گرفت، ۷۴ نفر به پرسشنامه پاسخ گفتند (درصد پاسخ: ۶۱/۶)، که نفر $45/0/8$ از آنها مرد بودند. میانگین سن پاسخ‌دهندگان $45/4 \pm 6/1$ سال و میانگین سنتات خدمتی آنها $15/9 \pm 5/7$ سال بود. در افراد مرد پژوهش، بیشترین میزان آگاهی $54/2$ در مورد "پنج هدف اصلی سازمان متبع" بود. بیشترین نگرش مثبت پاسخ‌دهندگان به سؤالی در مورد "مؤثر بودن در نهاد متبع" بود ($75/6$). افراد بهترین عملکرد خود را در رفتار با موفق، همکار و ارباب رجوع ذکر کردند ($94/6$). با مقایسه پاسخ‌های مردان و زنان مشخص شد، مردان بیش از قوانین ارتقای شغلی در سازمان اطلاع دارند ($P = 0/0/4$). از سوی دیگر خانم‌ها بیش از آقایان معتقد بودند که سازمان به تلاش‌ها و خلاقیت‌هایشان پاسخ مثبت داده است ($0/0/1$). $P = 0$. پزشکانی که سوابق مدیریتی داشتند به طور معنی‌داری بیش از سایرین از قوانین ارتقای شغلی در سازمان اطلاع داشتند ($P = 0/0/26$) و ۵ هدف اصلی سازمان را می‌شناختند ($P = 0/19$).

نتیجه‌گیری: لازم به نظر می‌رسد، در ابتدای بکارگیری همکاران، نگرش مشبک آنها به سازمان نیز مبنای انتخاب قرار گیرد و دانش و آگاهی افراد نسبت به وظایف و اهداف سازمان از طریق برگزاری جلسات هماندیشی و کلاس‌ها افزایش یابد.

کلیدواژه‌ها: دانش؛ نگرش؛ عملکرد؛ نهادهای دولتی

مقدمه

پایانی پرسشنامه، احساس پرسش‌شوندگان نسبت به همکاران، مدیران مافوق و کارمندان سایر بخش‌های سازمان متبع (پاسخ به صورت امتیازی از ۰ تا ۱۰۰) و همچنین میزان رعایت نظم و نظافت، حفظ وسائل و اصول صرفه جویی در محل کار (پاسخ به صورت امتیازی از ۰ تا ۱۰۰) مورد بررسی قرار گرفت.

جمعیت مورد مطالعه به صورت اتفاقی و از چند زیرمجموعه مرتبط با دانشگاه، سازمان انتقال خون و سازمان تأمین اجتماعی انتخاب شدند. پرسشنامه‌ها در اختیار پرسش‌شوندگان قرار گرفت و با رعایت محترمانه بودن پاسخ‌ها و اطلاعات شخصی افراد، در نرم افزار آماری SPSS (نسخه ۱۵) وارد گردید. نتایج مطالعه به صورت فروانی و در صد گزارش شد. در آزمون‌های آماری سطح معنیداری ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

خصوصیات فردی جمعیت مورد مطالعه

در این مطالعه که بر روی ۱۲۰ نفر از پزشکان شاغل در زیرمجموعه‌های ۳ نهاد و سازمان دولتی انجام گرفت، ۷۴ نفر به پرسشنامه‌ها پاسخ گفتند (درصد پاسخ: ۶۱/۶)، که ۴۵ نفر (۶۰/۸) از آنها مرد بودند. میانگین سن پاسخ‌دهندگان ۱۵/۹ ± ۵/۷ سال و میانگین سنوات خدمتی آنها ۴۵/۴ ± ۴/۹ سال بود. در جمعیت مورد مطالعه، ۴۹ نفر (۶۲/۶%) پزشک عمومی، ۲۲ نفر (۲۹/۷%) پزشک متخصص و ۳ نفر (۱۱/۴%) دارای دکترای تخصصی بودند. جایگاه شغلی افراد مورد مطالعه در سازمان‌های مربوطه، در اکثر موارد "درمانی" (۶۲/۰%) بود که پس از آن به ترتیب شاغلین در جایگاه‌های "ستادی" (۲۹/۶)، "بهداشتی" (۵/۶)، "محیطی" (۱/۴) و "پژوهشی" (۱/۴) قرار داشتند. نوع استخدام اکثر پاسخ‌دهندگان "رسمی" (۸۲/۲%) بود که پس از آن به ترتیب "پیمانی" (۸/۲)، "آزمایشی" (۶/۸) و "قراردادی" (۲/۷) قرار می‌گرفت.

میزان آگاهی (دانش) از قوانین و امکانات سازمان
جزئیات سوالات و میزان پاسخ مثبت به هر کدام از سوالات مرتبط با آگاهی در جدول ۱ نمایش داده شده است. ۶۴/۴٪ پزشکان مورد بررسی، آموزش لازم برای انجام وظایف خود را دیده بودند. در افراد مورد پژوهش، بیشترین میزان آگاهی "پیمانی" (۵۴/۲٪) در مورد "پنج هدف اصلی سازمان متبع" و کمترین میزان آگاهی آنها از " برنامه ارزشیابی پزشکان" (۲۳/۰٪) بود.

میزان نگرش به سازمان
جزئیات سوالات و میزان پاسخ مثبت به هر کدام از سوالات مرتبط با نگرش در جدول ۲ نمایش داده شده است. همانطور که مشاهده می‌شود، بیشترین پاسخ مثبت به سوالی در مورد "مؤثر بودن در نهاد متبع" داده شده است (۷۵/۶٪). از طرف دیگر کمترین پاسخ مثبت به سوالی در مورد "پاسخ مناسب سازمان به تلاش‌ها و خلاقیت‌های شاغلین" داده شده است (۲۷/۰٪).

میزان عملکرد در سازمان
جزئیات سوالات و میزان پاسخ مثبت به هر کدام از سوالات مرتبط

پزشکان شاغل در نهادهای دولتی نقش مهمی در ارائه خدمات درمانی ارزان و کارا در نظام سلامت کشور ایفا میکنند.^۱ عمدۀ مراجعت سربایی در درمانگاه‌های دولتی سطح شهر توسعه این پزشکان مدیریت می‌شود. به علاوه بسیاری از عملکردهای اجرایی و ارزشیابی در دانشگاه‌ها، و ارتقای بهداشت عمومی توسعه پزشکان شاغل در دانشگاه‌ها و سازمان‌های دولتی مرتبط با سلامت انجام می‌شود. با این وجود طبق بررسی‌های میدانی، بیان شده است که این پزشکان با مشکلات مختلف از جمله یکسان نبودن پرداخت‌ها در سازمانهای مختلف، عدم امکان ارتقای علمی (نظیر اعضای هیأت علمی دانشگاه) به دلیل استغلال در پست اجرایی، اجرایی نشدن نظام پرداخت هماهنگ مصوب دولت، دریافت حق محرومیت از مطب ناچیز، شناور نبودن حق‌الرحمه دریافتی بر اساس ساعت کار و عدم آشنایی با دستور عمل‌ها و تسهیلات سازمانی خود مواجه هستند.^۱ این در حالی است که بار اصلی فعالیتهای اجرایی و درمانی در بخش دولتی بر دوش همکاران بهداشتی - درمانی (همکاران غیر هیات علمی) است. به علاوه، در استقرار طرح ملی پزشک خانواده و به تبع آن ارتقای سلامت جامعه، این پزشکان مهمترین نقش را ایفا میکنند.^{۱,۲} از این رو لازم است، حقوق و توقعات پزشکان دولتی مورد توجه قرار گیرد، قدر و منزلت و زحمات آنها ارج نهاده شود و در جهت کاهش تبعیضات موجود گام برداشته شود.

در سال ۱۳۹۲ با همت جمعی از اعضای سازمان نظام پزشکی مشهد و مدیران دانشگاه علوم پزشکی مشهد، انجمن "پزشکان واپسیت به سازمان‌های دولتی" تأسیس گردید و در حال حاضر بیش از ۲۰۰ عضو دارد.^۳ از جمله اهداف این انجمن، شناخت و بررسی مشکلات پزشکان مرتبط با سازمان‌های دولتی و تلاش در جهت رفع آنها، تلاش در جهت اعتلای جایگاه پزشکان در سطح جامعه، دانشگاه و سازمانهای دولتی، پیگیری احقة حقوق قانونی پزشکان مرتبط با سازمان‌های دولتی از مراجع ذیصلاح، تعامل و همکاری با مراجع ذیصلاح در زمینه بازنگری و ارزشیابی سطح علمی دانش‌آموختگان مقاطع مختلف علوم پزشکی و آگاه‌سازی پزشکان دولتی نسبت به حقوق و مزایایشان است.^۳ در این مطالعه که با هدف تبیین مشکلات پزشکان شاغل در بخش دولتی طراحی شده است، دانش، نگرش و عملکرد پزشکان دولتی نسبت به سازمان‌های متبع‌شان مورد بررسی قرار گرفته است.

روش‌ها

در این مطالعه توصیفی - مقطعی در سال ۱۳۹۳، دانش (Knowledge)، نگرش (Attitude) و عملکرد (Practice) پزشکان شاغل در نهادها و بیمارستانهای واپسیت به سازمانهای دولتی در شهر مشهد نسبت به موقعیت شغلی و سازمان متبع مورد بررسی و پرسشنامه متشکل و بخش‌بندی شده حاوی سوالاتی در مورد خصوصیات فردی پرسش‌شوندگان و همچنین سوالاتی در سه حیطه (۱) آگاهی (دانش) آنها از قوانین و آیندهای سازمان، (۲) نگرش آنها نسبت به حاکم بر سازمان، همکاران و مدیران رده بالا و (۳) عملکرد آنها در حیطه وظایف تعریف شده بود. پاسخ به سوالات این سه حیطه به صورت بلی یا خیر بود. در قسمت

جدول ۱. میزان آگاهی از قوانین و امکانات سازمان متبع

پاسخ مثبت، فراوانی (درصد)	سؤال
(۶۴/۴) ۴۷	آیا شما آموزش لازم و مورد نیاز برای انجام وظایف خود را دیده‌اید؟
(۵۴/۲) ۳۹	آیا پنجم هدف اصلی سازمان خود را می‌دانید؟
(۴۰/۵) ۳۰	آیا از قوانین موجود در مورد حقوق و مزايا اطلاع دارید؟
(۳۴/۷) ۲۵	آیا شما ابزار و امکانات لازم برای انجام انتظارات خواسته‌شده از خود را دارید؟
(۳۱/۱) ۲۳	آیا از امکان ارتقای شغلی در سازمان اطلاع دارید؟
(۲۳/۰) ۱۷	آیا از برنامه ارزشیابی پزشکان و شرایط دقیق آن مطلع هستید؟

جدول ۲. میزان نگرش پزشکان شاغل به سازمان متبع

پاسخ مثبت، فراوانی (درصد)	سؤال
(۷۵/۶) ۵۶	آیا باور دارید که عضو مؤثری از سازمان هستید؟
(۷۴/۳) ۵۵	آیا انتظارات شما از سازمان منطقی است؟
(۶۸/۹) ۵۱	آیا وظیفه سپرده شده به شما مطابق با تمایلات شما است؟
(۶۷/۶) ۵۰	آیا دوست دارید زودتر بازنیسته شوید؟
(۶۶/۲) ۴۹	آیا انگیزه شما برای انجام وظایف سازمانی بالاست؟
(۶۳/۵) ۴۷	آیا فعالیت در سازمان به شما احساس خوبی می‌دهد؟
(۶۳/۵) ۴۷	آیا احساس می‌کنید که سازمان از شما سوءاستفاده می‌کند؟
(۶۲/۲) ۴۶	آیا بطور کلی شما از شغل خود در سازمان رضایت دارید؟
(۵۸/۱) ۴۳	آیا اهداف شخصی شما با اهداف سازمان همسو است؟
(۵۴/۰) ۴۰	آیا وابستگی شما به سازمان فقط بخاطر نیاز مالی است؟
(۵۰/۰) ۳۷	آیا انتظارات سازمان از شما منطقی است؟
(۴۵/۹) ۳۴	از سیاست‌های جاری سازمان رضایت دارید؟
(۴۳/۲) ۳۲	آیا ارزشیابی کارکنان سازمان منصفانه است؟
(۴۳/۲) ۳۲	آیا از حفظ احترام و کرامت پزشکان در سازمان خود رضایت دارید؟
(۳۷/۸) ۲۸	از تناسب مزایای پرداختی مرتبه با مسؤولیت اداری سپرده شده رضایت دارید؟
(۳۵/۱) ۲۶	از حمایت سازمان برای ادامه تحصیل رضایت دارید؟
(۳۳/۸) ۲۵	از تناسب مزایای دریافتی خود با حجم کاری مازاد خود رضایت دارید؟
(۳۱/۸) ۲۳	از تناسب حقوق دریافتی با حجم کاری خود رضایت دارید؟
(۲۷/۰) ۲۰	در سال گذشته سازمان به تلاش‌ها و خلاقیت‌های شما پاسخ مثبت داده است؟

درصد پاسخ مثبت به سؤالات مطرح شده بود (نمودار ۱).

احساس پاسخ‌دهندگان نسبت به افراد شاغل در سازمان میزان احساس دوستی پاسخ‌دهندگان نسبت به افراد شاغل در سازمان متبع‌شان در نمودار ۲ نشان داده شده است. میزان میانگین کلی علاقه پزشکان شاغل به سازمان متبع خود داشت. $52/9 \pm 21/6$ امتیاز بود. همانطور که مشاهده می‌شود بیشترین حس دوستی به همکاران هم‌رتبه $25/2 \pm 65/6$ و کمترین علاقه به کارکنان امور مالی $52/2 \pm 29/4$ در سازمان وجود داشت.

با عملکرد پزشکان شاغل در سازمان متبع در جدول ۳ نمایش داده شده است. همانطور که مشاهده می‌شود، افراد مورد بررسی عقیده داشتند که بهترین عملکرد را در رفتار با مأفوقة، همکار و ارباب رجوع داشته‌اند (۹۴/۶٪). از سوی دیگر بیان داشتند که اشتغال در سازمان متبع‌شان را به دیگران توصیه نکرده‌اند (۵۱/۳٪).

بررسی کلی دانش، نگرش و عملکرد در جمعیت مورد مطالعه در جمعیت مورد مطالعه، میانگین میزان دانش $41/3\%$ (دامنه: $22/0 - 64/4$)، میانگین میزان نگرش $52/7\%$ (دامنه: $27/0 - 75/6$) و میانگین میزان عملکرد $82/7\%$ ($51/3 - 94/6$) بر اساس

جدول ۳. میزان عملکرد پزشکان شاغل در سازمان متبع

پاسخ مثبت، فراوانی (درصد)	سؤال
(۹۴/۶) ۷۰	در سال گذشته با مافوق، همکار، ارباب رجوع رفتار مناسب داشته‌اید؟
(۹۳/۲) ۶۹	در سال گذشته رابطه بین شما و همکاران تان مناسب بوده است؟
(۹۰/۵) ۶۷	در سال گذشته تمام تلاش خود را برای انجام مناسب شرح وظایف محوله انجام داده‌اید؟
(۸۹/۳) ۲۸ از ۲۵	در سال گذشته در صورت داشتن مسؤولیت، رابطه بین شما و کارکنان تان مناسب بوده است؟
(۸۷/۸) ۶۵	در سال گذشته سعی کرده اید عضو موثری از سازمان باشید؟
(۸۲/۴) ۶۱	در سال گذشته رابطه بین شما و مافوق تان مناسب بوده است؟
(۸۸/۹) ۵۱	در سال گذشته تلاش کرده اید که در کار خود خلاقیت داشته باشید؟
(۸۸/۹) ۵۱	در سال گذشته برای بهتر بودن در سازمان تلاش و رقابت کرده‌اید؟
(۵۱/۳) ۳۸	آیا اشتغال در سازمان خود را به دیگران توصیه کرده‌اید؟
* درصد اعتباری	

جدول ۴. مقایسه عملکرد در سازمان و همچنین پاسخ به برخی از سوالات بین مردان و زنان

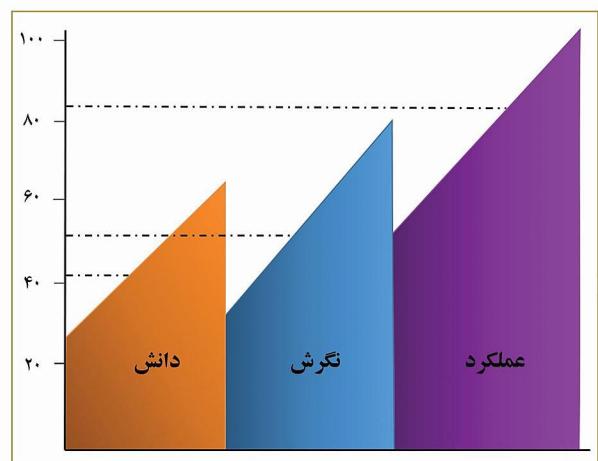
P value	زن	مرد	متغیر
۰/۰۱۰	۸۸/۲ ± ۴/۱۴	۷۷/۰ ± ۰/۱۹	رعایت نظم و نظافت در اداره
۰/۲۳۷	۹۲/۵ ± ۲/۱۳	۸۸/۱ ± ۳/۱۶	حفظ وسایل سازمان
۰/۴۴۲	۹۲/۸ ± ۴/۱۱	۹۰/۶ ± ۷/۱۱	رعایت اصول صرفه جویی در سازمان
۰/۰۴	(۱۷/۲) ۵	(۴۰/۰) ۱۸	اطلاع از قوانین ارتقای شغلی در سازمان
۰/۰۰۱	(۵۲/۴) ۱۱	(۱۲/۵) ۵	پاسخ مثبت سازمان به تلاش‌ها و خلاقیت‌های پزشکان شاغل

از منابع، پاسخ‌دهندگان عقیده داشتند که به ترتیب به میزان ۱۸/۱، ۸/۱۵ ± ۱/۵ و ۸/۹۹ ± ۱/۵ موفق بوده‌اند.

بررسی ارتباط بین متغیرها

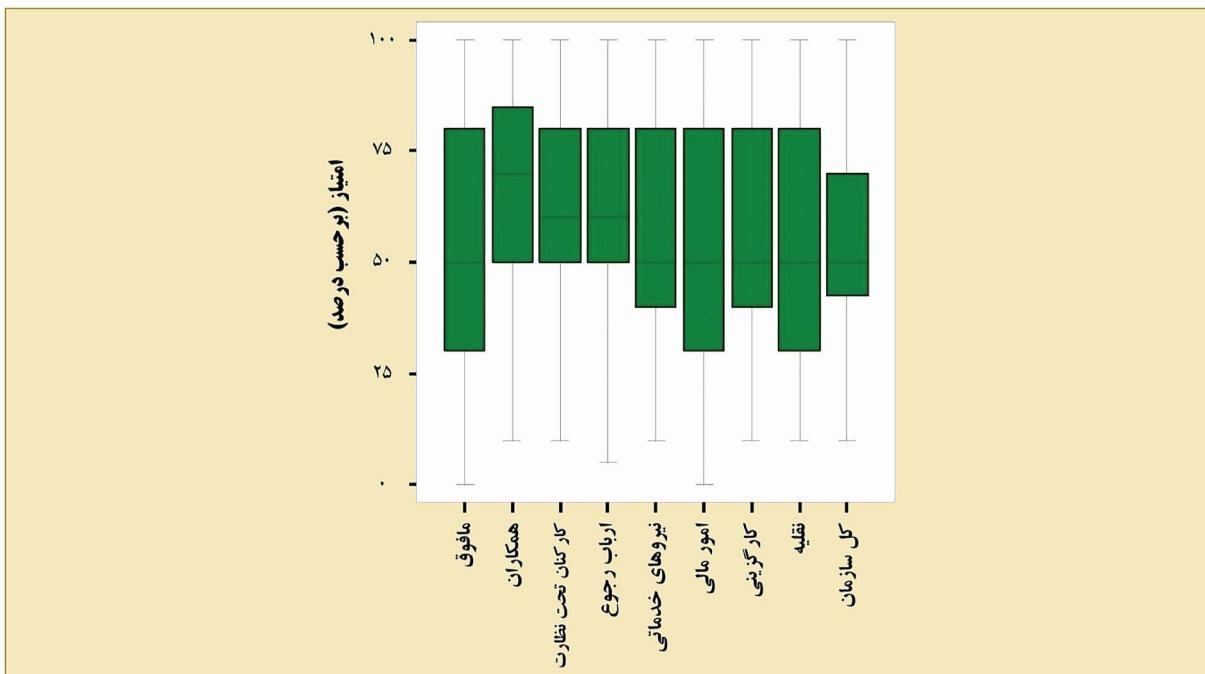
پس از آنالیز داده‌ها مشخص شد بین سن و احساس افراد به کارکنان بخش امور مالی ارتباط معنی‌دار مستقیمی وجود دارد ($P = ۰/۰۱۱$ ، $P = ۰/۳۴۸$ ، $r = ۰/۳۴۸$ ، بدین معنی که افراد با سن بیشتر به رابطه خود با کارکنان بخش امور مالی امتیاز بیشتری داده بودند. از لحاظ جنسیت، با مقایسه پاسخ‌های مردان و زنان مشخص شد، مردان بیش از زنان از قوانین ارتقای شغلی در سازمان اطلاع دارند ($P = ۰/۰۰۱$). از لحاظ رعایت نظم و نظافت مطالعه در سازمان دادند ($P = ۰/۰۴$) (جدول ۴). از سوی دیگر خانم‌ها بیش از آقایان معتقد بودند که سازمان به تلاش‌ها و خلاقیت‌هایشان پاسخ مثبت داده است ($P = ۰/۰۰۱$). از لحاظ جنسیت اختلاف معنی‌داری وجود نداشت.

در مطالعه حاضر، ۲۸ نفر از پاسخ‌دهندگان (۰/۳۷/۸) سابقه مدیریت در سازمان متبع خود را داشتند. با در نظر گرفتن این خصوصیت، مشخص شد که پزشکانی که سوابق مدیریتی داشتند به طور معنی‌داری بیش از سایرین از قوانین ارتقای شغلی در سازمان



نمودار ۱. نمای کلی دانش، نگرش و عملکرد در جمعیت مورد مطالعه (خطوط مقطع میانگین امتیاز هر حیله را نشان می‌دهد)

عملکرد پاسخ‌دهندگان درمورد نظم و نظافت، حفظ وسایل و اصول صرفه جویی در مورد رعایت نظم و نظافت، حفظ وسایل و در مورد رعایت نظم و نظافت، مراقبت از وسایل محیط کار و صرفه جویی



نمودار ۲. میزان احساس دوستی پزشکان شاغل نسبت به کارکنان سازمان متبع

جدول ۵. مقایسه دانش و نگرش در پزشکان دارای سوابق مدیریتی و بدون آن

P value	بدون سوابق مدیریتی (۴۶ نفر)	دارای سوابق مدیریتی (۲۸ نفر)	پاسخ	متغیر
۰/۰۲۶	(۲۱/۷) ۱۰	(۴۶/۴) ۱۳	بلی	اطلاع داشتن از امکان ارتقای شغلی
	(۷۸/۳) ۳۶	(۵۳/۶) ۱۵	خیر	
۰/۰۱۹	(۴۳/۵) ۲۰	(۷۱/۴) ۲۰	بلی	شناحت پنج هدف اصلی سازمان
	(۵۶/۵) ۲۶	(۲۸/۶) ۸	خیر	
< ۰/۰۰۱	(۵۴/۴) ۲۵	(۱۴/۳) ۴	بلی	وابستگی به سازمان فقط به سبب نیاز مالی
	(۴۵/۶) ۲۱	(۸۵/۷) ۲۴	خیر	
۰/۰۱۹	(۴۳/۵) ۲۰	(۷۱/۴) ۲۰	بلی	انتظار منطقی از سازمان
	(۵۶/۵) ۲۶	(۲۸/۶) ۸	خیر	

پزشکان شاغل در مرکز دولتی مورد ارزیابی قرار گرفت، مشخص شد که به طور کلی آگاهی پزشکان شاغل نسبت به قوانین و اهداف سازمان در حد کمتر از متوسط و نگرش آنها نسبت به سازمانها در حد متوسط قرار دارد. اما پزشکان شاغل، امتیاز بالایی را نسبت به عملکرد خود در سازمان میدانند. این یافته‌ها به نوعی بیانگر رضایت شغلی متوسط پزشکان حاضر در مطالعه حاضر است که مشابه یافته‌های مطالعه‌ای است که میزان رضایت شغلی پزشکان شاغل در بیمارستانهای دولتی در مشهد را متوسط ارزیابی کرده است.^۳

کار گروهی مؤثر و روابط دوستانه در محیط کار مورد توجه صاحب نظران و مدیران سازمان‌ها است. مدیران همواره به دنبال راهکار مؤثر برای بهبود کارایی و تحکیم روابط بین کارکنان

اطلاع داشتنند (۴۶/۴٪ در مقابل ۲۱/۷٪، $P = 0/026$)، ۵ هدف اصلی سازمان را می‌شناختند (۷۱/۴٪ در مقابل ۴۳/۵٪، $P = 0/019$) و انتظار منطقی از سازمان خود داشتنند (۷۱/۴٪ در مقابل ۴۳/۵٪، $P = 0/019$). از سوی دیگر، درصد کمتری از پزشکانی که سابقه مدیریتی داشتند اظهار کردند که وابستگی شان به سازمان فقط به سبب نیاز مالی بوده است (۱۴/۳٪ در مقابل ۵۴/۴٪، $P = 0/019$) (جدول ۵). بین سایر متغیرهای موجود در مطالعه از لحاظ داشتن سابقه مدیریتی اختلاف معنی‌داری وجود نداشت.

بحث و نتیجه گیری

در این مطالعه که برای اولین بار در ایران دانش، نگرش و عملکرد

فرهنگ‌سازی قرار گیرد. پیشنهاد می‌شود: ۱. در ابتدای بکارگیری همکاران، نگرش مثبت آنها به سازمان نیز مبنای انتخاب قرار گیرد. ۲. دانش و آگاهی افراد نسبت به وظایف و اهداف سازمان از طریق برگزاری جلسات هماندیشی و کلاس‌ها افزایش یابد.^۳ سیاست‌های کلی افزایش رضایتمندی کارکنان (سیاست‌های تشویقی و امتیازدهی) مدنظر قرار گیرد و ۴. عملکرد افراد به طور منظم سنجش شود.

سپاسگزاری

از جناب آقای دکتر علی غلامپور و دکتر محمد اسماعیل خیامی که ما را در انجام این پژوهش یاری فرمودند، سپاسگزاری می‌گردد.

تضاد منافع: ندارد

مجموعه تحت مدیریت خود هستند. Daus و Ashkanasy نشان دادند که این مهم متأثر از میزان هوش هیجانی و نگرش کارکنان به کار و محیط کار است.^۵ آنها نشان دادند نگرش ضعیف یک فرد شاغل بدون شک نگرش و عملکرد سایر کارکنان و مخصوصاً همکاران هم‌ارز را تخریب و به شدت تضعیف می‌کند.^۶

به طور کلی اعتقاد بر این است که دانش افراد از یک فرآیند به میزان کمتری به نگرش تبدیل می‌شود (آنها که اطلاع دارند اما باور ندارند) و متعاقباً نگرش مثبت کمتر عملکرد مفید افراد در یک فرآیند را در پی دارد (آنها که باور دارند اما عملکرد مناسب ندارند).^۷ با این وجود، در مطالعه حاضر امتیاز عملکرد بیش از نگرش بدست آمده است که احتمالاً ناشی از نگرش منفی غیرعادی و یا زیادانگاری عملکرد شخصی باشد. حقیقتی که بایستی اصلاح آن مد نظر برنامه ریزان و مدیران ارشد از طریق

لطفاً به این مقاله از ۱ تا ۲۰ امتیاز دهید.

کد این مقاله: ۶۵۰۱

شماره پیامک مجله: ۳۰۰۷۸۳۸

References:

- Scientific Association of Government-related Physicians. Assembly Meeting Minute of Scientific Association of Government-related Physicians. Mashhad, Iran: Mashhad Medical Council; 2014. (In Persian)
- Norouzi H. Background of Disappointment of Physicians with Government [Internet]. Sepid Magazine. 2012 [updated 2012 Dec 18; cited 2014 Jun 10]. (In Persian). Available from: <http://www.salamatiran.com/NSite/FullStory/?Id=56467&type=3>
- Scientific Association of Government-related Physicians. Constitution of Scientific Association of Government-related Physicians. Mashhad, Iran: Mashhad Medical Council; 2014. (In Persian) Available from:
- <http://snpm.ir/images/anjoman/dolati/asas.pdf>
- Saeidi M, Talaei A, Derakhshan A, Khodaei GH. The Relationship between Job Satisfaction and Levels of Burnout in Clinical Staff Working at Hospitals in Mashhad. J Mashhad Med Counc. 2013;1:6-9.
- Ashkanasy NM, Daus CS. Emotion in the workplace: The new challenge for managers. Acad Manage Perspect. 2002;16:76-86.
- Plaza V, Bolívar I, Giner J, Llauger MA, López-Viña A, Quintano JA, et al. Knowledge of and attitudes and adherence to the Spanish Guidelines for Asthma Management (GEMA) among Spanish health care professionals: the GEMA test Project. Arch Bronconeumol. 2008;44:245-51.