Original Article

Paramedical Sciences and Military Health

Volume 17, Number 4, 2023

Examining the Relationship between the Productivity and Job Satisfaction of Operating Room Staff in Maragheh Medical Training Centers

Vahid Rahmani[1], Fatemeh Poorjamal[2], Esmaeil Teymoori[3], Ebrahim AliAfsari[4], Nasrin Aghazade[5,6*]

[1] *Department of Operating Room, Maragheh University of Medical Sciences, Maragheh, Iran*

[2] *Student Research Committee, Maragheh University of Medical Sciences, Maragheh, Iran*

[3] *Department of Operating Room, Faculty of Paramedicine, AJA University of Medical Sciences, Tehran, Iran*

[4] *Department of Nursing, Maragheh University of Medical Sciences, Maragheh, Iran*

[5] *Student Research Committee, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran*

[6] *Department of Midwifery, Maragheh University of Medical Sciences, Maragheh, Iran*

Abstract

Introduction: Productivity is recognized as an essential factor in the growth of the organization. Identifying factors that can boost productivity is consistent with the primary objectives of any organization. The purpose of this study was to determine the relationship between the productivity of operating room specialists and their job satisfaction in educational and therapeutic hospitals affiliated with the Maragheh University of Medical Sciences.

Methods and Materials: A descriptive and analytic study was conducted on 58 operating room technologists employed by the Maragheh educational hospital in 2022. This study has been performed through census sampling method. Data were collected through three demographic profile questionnaires, the Minnesota Job Satisfaction Standard Questionnaire (MS), and the Hersey and Goldsmith Productivity Standard Questionnaire. The data were analyzed using descriptive and inferential methods including Pearson's test. SPSS software version 26 was used to analyze the gathered data. P-values below 0.05 were considered statistically significant.

Results: The average age of the participants was 33.01±7.04 in the study. Most of them were women (82.8%), and they had bachelor degree in operating room (50%). The level of job satisfaction was average and the level of productivity was low. The mean and standard deviation for productivity and job satisfaction were 71.55±15.25 and 71.77±13.54, respectively. There is a statistically significant and direct relationship between job satisfaction and the productivity of the operating room staff of Maragheh Medical University Hospitals ($P<0.001$, $R=0.680$).

Discussion and Conclusion: The importance of productivity to the success of the organization should be considered by the administration. Considering the relationship between high productivity and employee job satisfaction, particularly among operating room technologists, managers can place greater emphasis on motivating personnel to increase their job satisfaction in order to achieve high productivity in the operating room which is the heart of the hospital.

Keywords: Productivity, job satisfaction, operating room, Iran

***(Corresponding Author) Nasrin Aghazade**, Student research Committee, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.
Email: Nasrin.Aghazade7@gmail.com

مجله علوم پیراپزشکی و بهداشت نظامی
سال هفدهم، شماره چهارم، ۱۴۰۱

مقاله تحقیقاتی

بررسی ارتباط بین بهره وری و رضایت شغلی پرسنل اتاق عمل در مراکز آموزشی و درمانی مراغه

وحید رحمانی[۱]، فاطمه پورجمال[۲]، اسماعیل تیموری[۳]، ابراهیم علی‌افسری‌ممقانی[۴]، نسرین آقازاده[۵،۶]*

[۱] گروه اتاق عمل، دانشکده علوم پزشکی مراغه، مراغه، ایران
[۲] کمیته تحقیقات دانشجویی، دانشکده علوم پزشکی مراغه، مراغه، ایران
[۳] گروه اتاق عمل،دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی آجا، تهران، ایران
[۴] گروه پرستاری، دانشکده علوم پزشکی مراغه، مراغه، ایران
[۵] کمیته تحقیقات دانشجویی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران
[۶] گروه مامایی، دانشکده علوم پزشکی مراغه، مراغه، ایران

چکیده

مقدمه: بهره وری به عنوان عامل مهمی در توسعه سازمان شناخته می‌شود. شناسایی عواملی که می‌تواند باعث بالا بردن بهره وری شود در راستای اهداف اصلی هر سازمانی می‌باشد. این مطالعه با هدف تعیین ارتباط بین بهره وری پرسنل اتاق عمل و ارتباط آن با رضایت شغلی در مراکز آموزشی و درمانی دانشکده علوم پزشکی مراغه انجام گرفت.

مواد و روش ها: مطالعه توصیفی – تحلیلی موجود در سال ۱۴۰۰ بر روی ۵۸ نفر از پرسنل اتاق عمل شاغل در مراکز آموزشی درمانی مراغه انجام گرفت. روش نمونه‌گیری در این پژوهش سرشماری بود. ابزار جمع‌آوری داده‌ها شامل: سه پرسشنامه مشخصات دموگرافیک، پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی مینه سوتا (MS) و پرسشنامه استاندارد بهره وری هرسی و گلد اسمیت بود. برای تحلیل داده‌ها از آنالیزهای توصیفی و استنباطی شامل آزمون پیرسون استفاده گردید. داده‌های جمع آوری شده به وسیله نرم افزار SPSS نسخه ۲۶ تجزیه و تحلیل شدند.

P-value کمتر از ۰/۰۵ از لحاظ آماری معنی دار در نظر گرفته شد.

یافته‌ها: میانگین سنی افراد شرکت‌کننده در مطالعه ۷/۰۴±۳۳/۰۱ بود که بیشتر آن ها را زنان تشکیل دادند. (۸۲/۲٪). بیشتر افراد دارای مدرک کارشناسی اتاق عمل بودند(۵۰٪). میزان رضایت شغلی متوسط و میزان بهره وری پایین بود. میانگین و انحراف معیار برای بهره وری و رضایت شغلی به ترتیب۲۵/ ۱۵± ۷۱/۵۵ و ۷۷/ ۷۱± ۱۳/۵۴ به دست آمد. بین رضایت شغلی و میزان بهره وری کارکنان اتاق عمل بیمارستان‌های دانشکده پزشکی مراغه ارتباط معنادار آماری و مستقیم وجود دارد (p <۰/۰۰۱، R =۰/۶۸۰).

بحث و نتیجه گیری: بهره وری به عنوان جزء مهم موفقیت سازمان بایستی مورد توجه مسئولین قرار گیرد. با توجه به ارتباط بالای بهره‌وری و ارتباط آن با رضایت شغلی کارکنان به خصوص در پرسنل اتاق عمل، مدیران می‌توانند برای رسیدن به بهره‌وری بالا در اتاق عمل به عنوان قلب بیمارستان به ایجاد انگیزه در پرسنل جهت بالا بردن رضایت شغلی آن‌ها بیشتر اهمیت دهند.

کلمات کلیدی: بهره‌وری، رضایت شغلی، اتاق عمل، ایران

مقدمه

با توجه به نقش اساسی اتاق عمل در خدمات مؤثر به بیماران بستری در بیمارستان (۱، ۲) و اهمیتی که این بخش از بیمارستان به عنوان قلب تپنده آن ایفا می کند، مهم‌ترین نقش را در بهبود کیفیت و کارآیی بیمارستان می تواند داشته باشد (۳). اتاق عمل حدود یک سوم کل هزینه های بهداشتی را پوشش می‌دهد و استراتژی‌های زیادی برای این واحد در حال توسعه است (۴).

در زمینه گسترش فعالیت‌های مراقبتی بهداشتی بیمارستان، روندهای پیچیده تصمیم‌گیری به شدت سازمان و محیط اتاق عمل را تحت تاثیر قرار می‌دهد (۵). بنابراین مدیران بیمارستان باید با افزایش کیفیت خدمات و حداکثر استفاده از منابع، بهره‌وری در اتاق عمل را افزایش دهند؛ عوامل متعددی از

*(نویسنده مسئول) **نسرین آقازاده**، دانشجوی کارشناسی ارشد، کمیته تحقیقات دانشجویی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران.
آدرس الکترونیکی: Nasrin.Aghazade7@gmail.com

جمله: زیرساخت‌های ضعیف، کمبود نیرو، انگیزه و رضایت کم کارکنان، عدم هماهنگی مناسب بین جراحان و کارکنان پشتیبانی در برنامه‌ریزی، فرایندهای ضعیف طراحی شده، کمبود فناوری و اطلاعات، خرابی تجهیزات و غیره، در عدم کارآیی بهینه اتاق عمل نقش دارند، همچنین در طرف مقابل، عواملی مانند کارکنان با انگیزه کافی، هماهنگی بین بخش‌های بیمارستانی، آماده سازی بـــه موقع بیمار و غیره کارآیی اتاق عمل را افزایش می‌دهند (۱). مطالعـــات متعددی، عوامل مربوط به فضای فیزیکی ســـازمان و محیط هـــای کاری را از اولویت‌های مؤثر بـــر بهره‌وری نیروی انسانی ذکر می‌کنند (۸-٦).

نکته قابل توجه که بایســـتی بیشـــتر به آن پرداخته شـــود، تاثیر رضایت از شـــغل کارکنان بر افزایش بهره وری سیستم می باشد (۹) زندگی شـــغلی از مهم‌ترین جنبه‌های زندگی افراد و جوامع محسوب می‌شود، تا حدی که موفقیت و رضایت از شغل می‌تواند بیان‌گر پیشـــرفت و هدفمند بودن جامعه باشد (۱۰). با تایید از طریـــق مطالعات متعدد می‌توان با قاطعیت بـــه منظور بالا بردن بهره وری قدم برداشـــت. با توجه به این‌که نیروی انســـانی همه سیستم‌ها به خصوص سیســـتم های بهداشتی درمانی مهم‌ترین منابع آن به شمار می‌روند، هر سازمانی که به دنبال حفظ فضای کسب و کار است باید توجه لازم را به نیروی انسانی داشته باشد و بتواند رضایت از شغل را در آن‌ها ایجاد نماید (۹).

از آنجـــا که کارکنان اتاق عمل از مهم‌ترین گروه‌های ارائه دهنده مراقبت هســـتند، بنابر این توجه به رضایت شـــغلی آن‌ها نه تنها مراقبـــت ایمن را به همراه خواهد داشـــت بلکه در صورت بالا بـــردن بهره‌وری انگیـــزه مدیران را برای دسترســـی به این مهم دوچندان خواهد کرد (۳). بســـیاری از مطالعات نشان داده‌اند که بین رضایت و عملکرد کارکنان رابطه وجود دارد (۱۱). رضایت شغلی به عنوان احساسات فرد نسبت به شغل تعریف می‌شود و عدم رضایت از کار می‌تواند عملکرد شـــغلی ضعیف، بهره‌وری فـــردی پایین‌تر، جابه‌جایی کارکنـــان و افزایش هزینه‌ها را برای سازمان ایجاد کند (۱۲). به عبارتی رضایت شغلی بخشی اساسی از زندگی کارکنان اتاق عمل است که بر ایمنی بیمار، بهره‌وری، عملکرد، کیفیت مراقبت وغیره تأثیر می‌گذارد (۱۳). برای کسانی که در اتـــاق عمل کار می‌کنند، کاهش رضایت شـــغلی به طور مســـتقیم با میزان فرسودگی شغلی، استرس، خطاهای پزشکی و کاهـــش رضایت بیمار ارتباط دارد (۱۴،۱۵) و در مقابل رضایت و عملکرد تیم جراحی تأثیر مســـتقیمی بر کارآیی اتاق عمل دارد (٤).

با توجه به آنچه گفته شد؛ هرگونه مداخله در این بخش می‌تواند نقش اســـتراتژیکی را در بالا بردن بهره وری در بیمارســـتان‌ها داشـــته باشـــد (٤). افزایش بهره وری اتاق عمل، منجر به بهبود عملکرد مالی بیمارستان شـــده و به طور قابل توجهی بهره‌وری بیمارســـتان را افزایش می‌دهد. بنابراین مدیران بیمارســـتان در سطوح مختلف باید با افزایش کیفیت خدمات و حداکثر استفاده از منابع، بهره‌وری در اتاق عمل را افزایش دهند (١٦). از طرفی رضایت کارکنان یکی از عوامـــل تاثیرگذار بر کارآیی بهینه اتاق عمل می‌باشـــد (۱) و بررسی رضایت شغلی پرسنل اتاق عمل و تاثیـــر آن بر افزایش بهره وری با توجه قابلیت بالای دسترســـی آن نســـبت به سایر مولفه های افزایش دهنده بهره‌وری، ضروری به نظر می‌رســـد. با توجه به اهیمت بالای بهره‌وری در سیســـتم سلامت و به منظور بررســـی ارتباط رضایت شغلی پرسنل اتاق عمل که به عنوان قلب بیمارســـتان شناخته می شود، بر آن شدیم تـــا مطالعه حاضر را با هدف تعیین ارتباط بین رضایت شـــغلی و میزان بهره‌وری پرســـنل اتاق عمل در مراکز آموزشی درمانی مراغه انجام دهیم.

مواد و روش‌ها

روش مطالعه در این پژوهش، از نوع توصیفی- همبستگی بود که در آن جمع آوری داده‌ها در ســـال ۲۰۲۲ از پرسنل اتاق عمل و بیهوشی شاغل در بیمارستان‌های دانشکده پزشکی مراغه صورت گرفت. تمام پرسنل اتاق عمل به صورت سرشماری وارد مطالعه شـــدند و پرسنلی که دارای مدرک تحصیلی کاردانی، کارشناسی و یا کارشناســـی ارشد اتاق عمل، هوشـــبری یا پرستاری بوده و اشـــتغال به کار به صورت تمام وقت در یکی از اتاق عمل‌های بیمارســـتان‌های دانشکده پزشکی مراغه را حداقل به مدت شش ماه داشتند، در صورت تمایل وارد مطالعه می شدند. از این میان پرسشنامه‌هایی که ناکامل بودند در تجزیه و تحلیل وارد نشدند و در نهایت ۵۸ نفر از پرسنل در این مطالعه شرکت کردند. قبل از تکمیل پرسشنامه، شرکت کنندگان از اهداف مطالعه آگاه شدند و رضایت‌نامه کتبی آگاهانه از هر شرکت کننده اخذ شد. داده‌های

جمع آوری شده به وسیله نرم افزار SPSS نسخه ۲۶ تجزیه و تحلیل شدند. P-value کمتر از ۰/۰۵ از لحاظ آماری معنی دار در نظر گرفته شد.

داده‌ها با استفاده از سه پرسشنامه جمع آوری شد که شامل پرسشنامه مشخصات دموگرافیک، پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی مینه سوتا (MS)، پرسشنامه استاندارد بهره‌وری هرسی و گلد اسمیت بود. در قسمت اول از پرسشنامه اطلاعات دموگرافیک استفاده شد که شامل: سن، جنسیت، میزان تحصیلات، داشتن یا نداشتن فرزند، نوع بیمارستان، نوع شیفت و درآمد غیربیمارستانی بود. قسمت دوم پرسشنامه کوتاه شده رضایت شغلی مینه سوتا (۱۹۶۷) که شامل ۲۰ سؤال با دامنه لیکرت ۵ گزینه‌ای به‌صورت (خیلی ناراضی‌ام =۱ تا خیلی راضی‌ام=۵) بود. امتیاز پرسشنامه در محدود بین ۱۰۰-۲۰ می‌باشد و کسب نمره بین ۴۷-۲۰ رضایت شغلی پایین، محدوده بین ۷۶-۴۸ رضایت شغلی متوسط و محدوده بین ۱۰۰-۷۷ معرف رضایت شغلی بالا می‌باشد (۱۷). این پرسشنامه در ایران روان‌سنجی شده و ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۸۰ گزارش شده است (۱۸). قسمت سوم پرسشنامه استاندارد بهره وری هرسی و گلد اسمیت بود که دارای ۲۶ سوال با دامنه لیکرت ۵ نمره‌ای به‌صورت (به طور کامل مخالفم=۱ تا به طور کامل موافقم=۵) بود. پرسش‌ها شامل ۷ بعد توانایی، درک و شناخت، حمایت سازمانی، انگیزش، بازخورد، اعتبار، سازگاری) بود. دامنه نمرات این پرسشنامه در محدوده بین ۱۳۰-۲۶ می باشد. این پرسشنامه در ایران استفاده شده و آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه در پژوهش‌های مختلف بین ۰/۸۸ تا ۰/۹۱ محاسبه گردیده است (۱۹, ۲۰). در مطالعه حاضر از آنالیزهای توصیفی شامل فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار استفاده شد. همچنین ارتباط بین متغیرها با استفاده از آزمون پیرسون مورد بررسی قرار گرفت. نرمالیتی تمامی متغیرهای کمی با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف بررسی شد.

مجوز این پژوهش توسط کمیته اخلاق دانشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی مراغه بررسی و با کد اخلاق (IR.MARAGHEHPHC.REC.۱۴۰۰.۰۱۰) تایید و به ثبت رسیده است. تمام اطلاعات به دست آمده از شرکت کنندگان در مطالعه محرمانه نگه داشته شد و نام شرکت کننده با کد جایگزین شد.

یافته‌ها

اکثر شرکت کنندگان در این مطالعه خانم ۴۸ نفر(۸۲/۸٪) بوده و مدرک کارشناسی اتاق عمل داشتند. ۴۱ نفر (۷۰/۷٪) شرکت کنندگان از مرکز آموزشی و درمانی سینا بودند و بیشتر آن‌ها شیفت در گردش ۴۵ نفر(۷۷/۶٪) داشته و درآمدی به غیر از بیمارستان ۵۴ نفر (۹۳/۱٪) نداشتند. (جدول ۱)

جدول ۱- مشخصات دموگرافیکی کار کنان اتاق عمل در مراکز آموزشی درمانی مراغه

متغیر		فراوانی	درصد
جنس	خانم	۴۸	٪۲۸/۸
	آقا	۱۰	٪۱۷/۲
میزان تحصیلات	کاردانی	۱۲	٪۲۰/۷
	کارشناسی اتاق عمل	۲۹	٪۵۰
	هوشبری	۱۱	٪۱۹
	پرستار	۶	٪۱۰,۳
فرزند	دارد	۲۶	٪۴۴,۸
	ندارد	۳۲	٪۵۵/۲
بیمارستان	شهید بهشتی	۱۷	٪۲۹/۳
	بوعلی سینا	۴۱	٪۷۰/۷
شیفت	صبح ثابت	۱۳	٪۲۲/۴
	در گردش	۴۵	٪۷۷/۶
درآمد غیربیمارستانی	دارد	۲	٪۶/۹
	ندارد	۵۴	٪۹۳/۱
سن	۲۳-۵۰ سال	۳۳/۱	۳۳/۱± ۷/۰۴

با توجه به جدول ۲ در سطح بندی رضایت شغلی، رضایت کلی بین ۲۰ تا ۹۷ بود و به صورت میانگین ۱۳/۵۴±۷۷/ ۷۱ به دست آمد که ۳ نفر رضایت شغلی پایین، ۳۴ نفر متوسط و ۲۱ نفر رضایت شغلی بالایی را ابراز کرده بودند. که از دیدگاه اکثریت پرسنل، اتاق عمل‌های مراکز آموزشی و درمانی دانشکده علوم پزشکی مراغه دارای سطح رضایت شغلی متوسط هستند.

از نظر بهره‌وری نمرات به دست آمده بین ۱۱۶-۲۶ بود که میانگین۲۵/ ۱۵± ۷۱/۵۵ به دست آمد. نتیجه مطالعه حاضر نشان داد که بین رضایت شغلی و میزان بهره وری کارکنان اتاق عمل مراکز آموزشی و درمانی دانشکده پزشکی مراغه ارتباط معنادار

آماری و مستقیم وجود دارد(P< ۰/۰۰۱، R=۰/۶۸۰).

جدول ۲- سطح بندی میزان رضایت شغلی کارکنان اتاق عمل بیمارستان‌های دانشکده پزشکی مراغه

رضایت شغلی	فراوانی	درصد
پایین	۳	۵/۲
متوسط	۳۴	۵۸/۶
بالا	۲۱	۳۶/۲
کل	۵۸	۱۰۰

همچنین بین جنس، سن، داشتن فرزند و بیمارستان و رضایت ارتباط معنی داری وجود داشت به گونه ای که رضایت شغلی در بین خانم‌ها و افراد دارای فرزند و افراد شاغل در مرکز آموزشی و درمانی شهید بهشتی بالا بود و با افزایش سن رضایت بالاتر نشان داد. ولی ارتباطی بین میزان بهره وری و مشخصات دموگرافیکی وجود نداشت و تنها ارتباط بهره وری با بیمارستان معنی دار بود به گونه ای که در مرکز آموزشی و درمانی شهید بهشتی میانگین بیشتر بود. (جدول ۳)

جدول ۳- ارتباط مشخصات دموگرافیکی با رضایت شغلی و بهره وری در مراکز آموزشی درمانی مراغه

مشخصات دموگرافیکی	بهره وری	رضایت شغلی
جنسیت	P= ۰/۳۴۹ df = ۵۶	P= ۰/۰۰۸ df = ۵۶
سن	P=۰/۷۴۰ R =۰/۰۴۵	P= ۰/۰۱ R= ۰/۳۳۴
بیمارستان	p< ۰/۰۰۱ df = ۵۶	P< ۰/۰۰۱ df= ۵۶
فرزند	P= ۰/۸۹۰ df= ۴۹/۳۵	P= ۰/۰۲۵ df= ۵۶
تحصیلات	P= ۰/۳۹۴ F= ۱/۰۱۳	P= ۰,۳۰۷ F=۱,۲۳۲
نوبت کاری	P= ۰/۶۸۱ F= ۱/۱۷۱	P= ۰,۷۳۲ F=۰,۱۱۸
منبع درآمد غیر بیمارستانی	P= ۰/۸۷۲ df= ۵۶	P=۰,۷۳۷ df=۵۶

بحث و نتیجه گیری

این مطالعه با هدف تعیین میزان بهره‌وری پرسنل اتاق عمل و ارتباط آن با رضایت شغلی انجام شد. اهمیت بهره‌وری بالا با توجه به نقش بی بدیل اتاق عمل در سیستم بهداشتی درمانی برای رسیدن به هزینه اثر بخشی مثبت موضوعی نیست که به‌توان آن را نادیده گرفت (۲۱) (۱) (۳).

مطابق با یافته‌های پژوهش حاضر میانگین و انحراف معیار رضایت شغلی کارکنان اتاق عمل مراکز آموزشی و درمانی دانشکده علوم پزشکی مراغه در سال ۱۴۰۱-۱۴۰۰ از دیدگاه پرسنل، ۱۳,۵۴± ۷۱/۷۷به دست آمد که با توجه به این‌که میانه نمره ابزار ۷۶-۴۸ است، بنابراین نمره رضایت شغلی در پژوهش حاضر در سطح متوسط بوده که در مطالعه نصیری و همکاران که در ایران انجام شده بود نتایج مشابهی داشت (۱۹). مطالعات دیگری که بر روی بهره‌وری پرستاران در ایران انجام شده بود نیز بهره‌وری پایین بود (۲۲) اما در مطالعه فارسی و همکاران بهره‌وری پرستاران بالا به دست آمده بود (۲۳).

در مطالعه فروغی و همکاران (۲۴) نیز که بر روی همه تکنولوژیست‌های شاغل در شهر سنندج انجام گرفت، رضایت شغلی کمتر از حد متوسط ارزیابی شد. همچنین در مطالعه شیردل زندی و همکاران (۲۵) که بر روی ۱۷۵ نفر از پرستاران و کارکنان اتاق عمل و هوشبری انجام شده است، مشخص شد که رضایت شغلی در بین کارکنان اتاق عمل پایین بوده است. برعکس، در مطالعه فضلی و همکاران (۲۶) که بر روی کارکنان یکی از بیمارستان‌های ایلام انجام گرفته نشان می‌دهد که رضایت شغلی در سطح بالای خود قرار دارد. در مطالعه سامان صابر و همکاران (۲۷) و همچنین در مطالعه منیژه نصیری زاده و همکاران (۲۸) که بر روی پرستاران انجام شده است، نشان می‌دهد که رضایت شغلی در سطح متوسط و همسو با مطالعه پژوهش حاضر است که می تواند تاثیر محیط و جو سازمانی بر میزان رضایت شغلی پرسنل را تبیین نماید. در پژوهشی که به رضایت‌مندی پرستاران بررسی شده بود، مدیران گزارش کردند که کمبود تعداد پرستار، منجر به کاهش رضایت شغلی می‌گردد. کمبود پرسنل باعث می‌شود که افراد وظایف متعددی را به عهده بگیرند و منجر به خستگی جسمی و روحی پرسنل و فرسودگی شغلی آن‌ها می‌گردد. (۲۹). رضایت شغلی بخشی اساسی از زندگی کارکنان اتاق عمل است که بر ایمنی بیمار، بهره‌وری، عملکرد، کیفیت مراقبت وغیره تأثیر می‌گذارد. از آنجا که کارکنان اتاق عمل از مهم‌ترین گروه‌های ارائه دهنده مراقبت هستند، تلاش آن‌ها برای ارائه مراقبت‌های ایمن و با کیفیت بالا

نقش اساسی در ارتقاء سلامت دارد؛ از این رو، توجه به رضایت شغلی آن‌ها همیشه مورد توجه مدیران بیمارستان می‌باشد.

بـــا توجه به وجـــود ارتباط بین رضایت شـــغلی و بهره وری در اتاق عمل در مطالعه حاضر، شاید بتوان اذعان کرد که یکی از راه کارهای رسیدن به بهره وری بالا می‌تواند بالا بردن رضایت شغلی کارکنان باشـــد. هر چند ارتباط بین رضایت شـــغلی و بهره‌وری علاوه بر مطالعات انجام شـــده در ایـــران در مطالعات موجود در سایر کشورها نیز نشان داده شده است (۳۰) (۳۱) (۳۲).

مطابـــق با یافته‌هـــای پژوهش حاضر میانگیـــن و انحراف معیار بهـــره‌وری کارکنان اتاق عمل بیمارســـتان‌های مراغه در ســـال ۱۴۰۱-۱۴۰۰ از دیدگاه پرسنل،

۱۵/۲۵± ۵۵/ ۷۱ به دســـت آمد بـــه طور کلی مطابق با پژوهش نصیـــری زیبا و همکاران (۱۹) میـــزان بهره‌وری پژوهش حاضر پاییـــن(۷۱/۵۵ از ۱۳۰) می باشـــد. در مطالعه نصیـــری زیبا و همکاران که بر روی ۱۲۷ نفر از کارکنان تکنولوژیست‌های اتاق عمل بیمارســـتان‌های آموزشی علوم پزشـــکی ایران انجام شده است، مشخص شدکه میزان بهره‌وری کارکنان پایین است (۱۹). همچنین مطالعه‌ای که ســـامان صابر و همکاران روی پرستاران تحت بررســـی (۲۷)، و نیـــز مطالعه‌ای که مهـــدی فرزاد مهر و همکاران بر روی پرستاران شـــاغل در بیمارستان شهر کردکوی داشـــتند (۲۲)، بهره وری پایین ارزیابی شده است که با پژوهش حاضر هم خوانی دارد.

در مطالعه زهرا فارسی (۲۳) نیز که بر روی پرستاران انجام داده اســـت، نمره بهره وری واحدهای مورد پژوهش بالا نشـــان داده شده اســـت که با نتایج مطالعه حاضر هم خوانی ندارد. هر چند با توجه بـــه محدودیت مطالعات قضـــاوت در مورد بهره وری پرسنل اتاق عمل یا پرستاران در ایران ممکن نیست ولی می‌توان بـــا توجه به نتایج مطالعات موجود به پایین بودن بهره‌وری آن‌ها توجه بیشـــتری کرد. هر چند نبایستی نقش محیط سازمانی را در بهره‌وری نادیده گرفت (۸-۶) به طور کلی در مورد نیاز به تلاش مسئولین برای بالا بردن بهره وری نمی‌توان شک کرد.

بهره‌وری به عنوان جزء مهم موفقیت سازمان بایستی مورد توجه مســـئولین قرار گیرد. با توجه به ارتباط بالای بهره‌وری و ارتباط آن با رضایت شـــغلی کارکنان به خصوص در پرسنل اتاق عمل، مدیران می توانند برای رســـیدن به بهره‌وری بالا در اتاق عمل به عنوان قلب بیمارستان به ایجاد انگیزه در پرسنل جهت بالا بردن رضایت شغلی آن‌ها بیشتر اهمیت دهند.

References

1. Mosadeghrad AM, Afshari M. Quality management effects on operating theater's productivity: a participatory action research. The TQM Journal. 2020 Oct 20;33(4):882-95.
2. Rudi M, Rahmani V, ALIAFSARI ME, Ebrahimi Z, Zareh H, Mohammadi S, et al. A SURVEY OF COMPLIANCE WITH HAND SCRUB TECHNIQUES WITH A SOLUTION (POVIDONE IODINE 10%) IN THE OPERATING ROOMS OF HOSPITALS OF TABRIZ UNIVERSITY OF MEDICAL SCIENCES IN 2015. 2016.
3. Ramezanpoor E, Amiri F, Rashidi N. Relationship between leadership style of operating room head nurses and Job self-efficacy of operating room technologists. Journal of Health Promotion Management. 2020 Feb 10;9(1):51-8.
4. Gür Ş, Eren T. Evaluation of Factors Effective On the Performance of Surgical Teams in Operating Rooms. Proceedings Book. 2019 Jun 26:165.
5. Guido R, Conforti D. A hybrid genetic approach for solving an integrated multi-objective operating room planning and scheduling problem. Computers & Operations Research. 2017;87:270-82.
6. Kim SY, Kim E-K, Lim HM, Lee MY, Park K-O, Lee KA. Structural equation modeling on nursing productivity of nurses in Korea. Journal of Korean Academy of Nursing. 2013;43(1):20-9.
7. Allahverdi M, Farahabadi E, Sajadi HS. Prioritizing factors effecting on human resources productivity: Viewing of middle class managers in Isfahan University of Medical Sciences-2009. Hospital Journal. 2011 Oct 1;9.
8. Nouri A, Hosseini M, Dalvandi A. The effect of workplace organizing technique (5S) on nurses' productivity in Isfahan hospitals' operating rooms. Journal of Health Promotion Management. 2014;3(3):27-36.
9. Akinwale OE, George OJ. Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria. Rajagiri Management Journal. 2020 May 4;14(1):71-92.
10. Khabiri M, Khabiri R, Jafari M. The Relationship between Emotional Intelligence, Resiliency and Burnout in Staff of the Headquarter of Tehran University of Medical Sciences and Health Services. Depiction of Health. 2020;10(4):259-69.
11. Supriadi S, Minarti SMS, Paminto APA, Hidayati THT, Palutturi SPS. Factors related to Nurses' Job Satisfaction and Performance at Private Hospitals in Samarinda City, Indonesia. Journal of Arts and Humanities. 2020;9(6):42-52.
12. Yanriatuti I, Fibriola TN, Beni KN. Work Environment, Spiritual, and Motivational Factors Affecting Job Satisfaction among Hospital Nurses: A Systematic Review. Jurnal Ners.

2019;14(3):227-30.

13. Olajide AO, Sowunmi CO, Adeleke BO. Intrinsic and Extrinsic Factors Influencing Job Satisfaction among Nurses Working in two Selected Government Owned Hospital in Lagos. Nigeria. journal of medical science and clinical research. 2020;8.
14. James-Scotter M, Walker C, Jacobs S. An interprofessional perspective on job satisfaction in the operating room: a review of the literature. Journal of Interprofessional Care. 2019;33(6):782-94.
15. Hannani S, Khachian. A, Haghani H, Rahmani V. Identification of Medical Errors Reporting Barriers from the Viewpoints of Operating Room Technologists in Educational and Therapeutic Centers Affiliated to Iran University of Medical Sciences Military Caring Sciences. 2020;7(1):53-62.
16. Mosadeghrad AM, Afshari M. Quality management effects on operating theater's productivity: a participatory action research. The TQM Journal. 2020;33(4):882-95.
17. Weiss DJ, Dawis RV, England GW. Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire. Minnesota studies in vocational rehabilitation. 1967.
18. Afkhami Aqda M, Yazdanian pude Z, Kamali Zarch M, Rastegar K, Falahti M, Dehgan Z, et al. Relationship Between Job Satisfaction and Marital Satisfaction in. Tolooebehdasht. 2013;12(1):119-32.
19. nasiri ziba f, beirami a, hannani s. Assessing the Proficiency of Surgical Technologists in the Iran University of Medical Sciences Hospitals. Paramedical Sciences and Military Health. 2017;12(2):29-35.
20. Kouhnavard B, Mihanpour H, Barkhordari A, Roshanaei A, Parvin S. The Relationship between Ergonomic Conditions and Productivity of Librarians Working in Shahid Sadoughi University of Medical Sciences and Affiliated Educational-Research Centers, Yazd in 2014. occupational hygine and health promotion journal. 2017;1(1):62-71.
21. Kohr LM, Hickey PA, Curley MA. Building a nursing productivity measure based on the synergy model: First steps. American Journal of Critical Care. 2012;21(6):420-31.
22. HOSSEINI MA, FARZADMEHR M, NOORABADI Z, ALAMDARLOO A. Relationship between happiness and productivity among nurses. 2016.
23. Farsi Z, Rajaei N, Habibi H. The relationship between burnout and quality of working life in nurses of AJA hospitals in Tehran. Military Caring Sciences Journal. 2015 Mar 10;1(2):63-72.
24. Rezagholi P, Foroughi P, Foroughi A, Shahsawari S. The Association of Emotional Intelligence and Job Satisfaction in Operating Room Technologists. Iran Journal of Nursing. 2019;32(121):82-93.
25. Rahmani R, Ebrazeh A, Zandi F, Rouhi R, Zandi S. Comparison of job satisfaction and job stress among nurses, operating room and anesthesia staff. Iranian Journal of Ergonomics| ISSN. 2021;2345:5365.
26. Kouhnavard B, Malakimogadam H, Malekifar A, Fazli Z. Relationships between job satisfaction, productivity and burnout among hospital staffs case study: one of the Ilam hospitals. Journal of Health. 2017;8(4):445-53.
27. Navidian A, Saber S, Kianian T. Correlation of job satisfaction and productivity of nurses working in hospitals in Kerman University of Medical Sciences. Journal of Health Promotion Management. 2015;4(1):1-8.
28. Safavi M, Abdollahi SM, Rahimh H. Relationship between nurses' quality performance and their job satisfaction. Quarterly Journal of Nursing Management. 2017;6(1):53-61.
29. Morton D, Topper K, Bowers C, Jardien-Baboo S, Nyangeni T, Mabitja M. Job satisfaction of nurses working in public hospitals: perceptions of nurse unit managers in South Africa. British Journal of Nursing. 2020;29(17):1024-9.
30. Faiq Z, Taher MT, Sediqi KZ. RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND PRODUCTIVITY AMONG LECTURERS OF SEYYED JAMALUDDIN TEACHER TRAINING INSTITUTE. Sprin Journal of Arts, Humanities and Social Sciences. 2022:24-30.
31. Halkos G, Bousinakis D. The effect of stress and satisfaction on productivity. International Journal of Productivity and Performance Management. 2010;59(5):415-31.
32. Arnold AE, Coffeng JK, Boot CR, Van Der Beek AJ, Van Tulder MW, Nieboer D, et al. The Relationship Between Job Satisfaction and Productivity-Related Costs. Journal of Occupational and Environmental Medicine. 2016;58(9):874-9.