

میزان رضایت شغلی دستیاران تخصصی بیماری‌های پوست و عوامل مؤثر بر آن

دکتر ربابه عابدینی^۱
دکتر مریم نسیمی^۱
دکتر کوثر پاک‌سرشت^۲

۱. گروه پوست، دانشکده‌ی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران
۲. دانشکده‌ی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران

زمینه و هدف: در نظام آموزش پزشکی، دستیاران نیروی کار اصلی بیمارستان‌ها و متخصصین آینده‌ی کشور هستند، لذا توجه به رضایت‌مندی شغلی آنان یک ضرورت است. در این مطالعه هدف ما بررسی رضایت شغلی دستیاران پوست و عوامل مؤثر بر آن بود.

روش اجرا: از پرسش‌نامه‌ی کوتاه رضایت شغلی مینه‌سوتا (ترجمه‌ی استانداردشده‌ی فارسی) استفاده شد که در بیست سؤال، دو دسته‌ی عوامل درونی و بیرونی رضایت شغلی را می‌سنجد. اطلاعات دموگرافیک پاسخ‌دهندگان نیز جداگانه ثبت شد. جمع‌آوری داده‌ها به‌صورت اتفاقی (accidental) و جمع‌بندی و تحلیل داده‌ها با نرم‌افزار SPSS نسخه‌ی ۱۷ انجام شد.

یافته‌ها: ۶۲ داده از دستیاران پوست در سال‌های ۹۶ و ۹۷ جمع‌آوری شد که غالب آنان (۸۵/۵٪) از دانشگاه‌های شهر تهران بودند. به‌طور میانگین رضایت شغلی درونی ۷۹٪، رضایت بیرونی ۶۰٪ و درنهایت رضایت کلی ۷۱/۶٪ بود. در بررسی تحلیلی، ارتباط نحوه‌ی برخورد استادان ($P=0/005$)، میزان آموزش‌دهی استادان ($P<0/001$)، برخورد دستیاران سال بالا ($P=0/003$) و آموزش‌دهی دستیاران سال بالا ($P<0/001$) با رضایت شغلی، معنی‌دار و مثبت بود.

نتیجه‌گیری: در کل، رضایت شغلی دستیاران پوست، متوسط به بالا ارزیابی شد. کمترین سطح مربوط به دستمزد، محیط کاری، قوانین اجرایی، آموزش دستیاران سال بالا و استادان بود که بیشتر ناشی از عوامل بیرونی بودند. تغییرات مناسب در برنامه‌ی آموزشی دستیاران، افزایش کلاس‌های آموزشی و طرح و اجرای قوانین مناسب برای کلینیک‌های زیبایی افراد غیرمتخصص، می‌تواند سطح رضایت‌مندی را ارتقا دهد.

کلیدواژه‌ها: رضایت شغلی، دستیاران، پوست

دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۰۲/۱۷ پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۰۳/۱۸

پوست و زیبایی؛ بهار ۱۳۹۸، دوره‌ی ۱۰ (۱): ۱۷-۱۲

نویسنده‌ی مسئول:
دکتر کوثر پاک‌سرشت

تهران، خیابان وحدت اسلامی، بیمارستان رازی، گروه پوست
پست الکترونیک:
kosar.pakseresht@gmail.com

تعارض منافع: اعلام نشده است.

مقدمه

دستیاران وجود ندارد، اما با توجه به مقررات دست و پا گیر، به‌نظر می‌رسد این آمار بالا نباشد و دستیاران ناگزیر به ادامه‌ی تحصیل در رشته‌ی پذیرش‌شده‌ی خود، البته با کیفیتی پایین‌تر هستند^{۲-۴}.

دستیاران تخصصی، اگرچه در واقع دانشجویان در حال تحصیل محسوب می‌شوند، اما از آنجایی که ساز و کار آموزش دوره‌ی دستیار به‌صورت کارکردن و یادگیری حین کار است، ما در بررسی رضایت آن‌ها از رشته‌ی تحصیلی‌شان از معیارهای «رضایت شغلی»

علاقه‌مندی انسان به کاری که انجام می‌دهد، هم بر کیفیت انجام کار و هم بر سلامت روان وی مؤثر است. در رشته‌ی پزشکی و به‌ویژه در دوره‌ی دستیار، با توجه به اهمیت وظایف از یک سو و سنگینی و دشواری دوره‌ی آموزشی رزیدنتی از سوی دیگر، این علاقه‌مندی و رضایت شغلی بسیار مهم‌تر می‌نماید. آمارها نشان می‌دهد در آمریکا حدود ۱۰٪ دستیاران در طول تحصیل رشته‌ی تخصصی خود را تغییر می‌دهند^۱. در ایران آمار دقیقی از تغییر رشته‌ی

افراد غیرمتخصص و غیره بود. برای پاسخ‌ها، به‌جز در سؤالات دموگرافیک، از مقیاس امتیازی ۱ تا ۵ استفاده شد که امتیازات مینه‌سوتا به‌طور جداگانه به‌صورت ۲۰ سؤال ۱ تا ۵ امتیازی (حداقل ۲۰ و حداکثر ۱۰۰) محاسبه شد.

نحوهی جمع‌آوری داده‌ها به‌شیوهی اتفاقی (accidental) بود؛ به‌این‌صورت که داده‌ها از دستیارانی که در دسترس پژوهشگر بودند گردآوری شد. درمورد دستیاران تهرانی به بیمارستان‌های دانشگاهی تهران مراجعه شد و برای یافتن دستیاران شهرستانی به کنگره‌ها و گردهمایی‌های درماتولوژی مراجعه‌شد. مجموعاً داده‌ها در سال‌های ۹۶ و ۹۷ جمع‌آوری شدند و نهایتاً ۶۲ داده‌ی صحیح وارد مطالعه شد.

داده‌پردازی به‌وسیله‌ی نرم‌افزار آماری SPSS انجام شد. مقایسه‌ی بین گروه داده‌های کیفی با استفاده از مربع کای انجام شد. در آنالیزهای دو متغیره‌ی کمی - کیفی از t -test و در هر دوی این آزمون‌ها سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ در نظر گرفته شد. نهایتاً برای بررسی رابطه‌ی دو متغیر کمی از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی کمک گرفته شد. در مورد اطلاعات مندرج در پرسش‌نامه، جانب امانت‌داری رعایت شد و به شرکت‌کننده هم اطمینان داده شد که تلاشی در جهت شناسایی پاسخ‌دهندگان به هر پرسش‌نامه صورت نمی‌گیرد و نتایج داده‌ها نیز به‌طور تجمیعی ارائه خواهد شد. حین توزیع پرسش‌نامه حال جسمی و روانی دستیاران و میزان مشغله‌ی کاری آنان در نظر گرفته شد و حتی‌الامکان در زمان‌های فراغت بیش‌تر این پرسش‌نامه به آنان داده‌شد.

یافته‌ها

از ۶۲ دستیار پوست شرکت‌کننده در مطالعه، ۴۷ نفر (۷۵/۸٪) خانم و ۱۵ نفر (۲۴/۲٪) آقا بودند. میانگین سنی پاسخ‌دهندگان ۲۹/۷ سال بود که در

استفاده کردیم. به‌ویژه وقتی قرار است در باقی عمر خود نیز با چنین محیط کاری و شغلی سر و کار داشته باشند. «رضایت شغلی» مجموعه‌ای از احساسات و باورهاست که افراد در مورد مشاغل کنونی خود دارند.^۵ عوامل بیرونی و درونی مختلفی در رضایت شغلی مؤثرند که برخی از آن‌ها قابل تغییر و برخی غیر قابل تغییرند. طبیعی است اگر در مطالعه‌ای وجود یا عدم این رضایت و علل احتمالی مشخص شود، می‌توان دست‌کم بر آن گروه از عواملی که قابل تغییرند تمرکز کرد و تا حد توان و امکانات آن‌ها را بهبود بخشید. ضمن اینکه برخی موارد قابل پیشگیری هستند و می‌توان برای عدم رخداد آن‌ها برنامه‌ریزی‌های زیرساختی کرد.

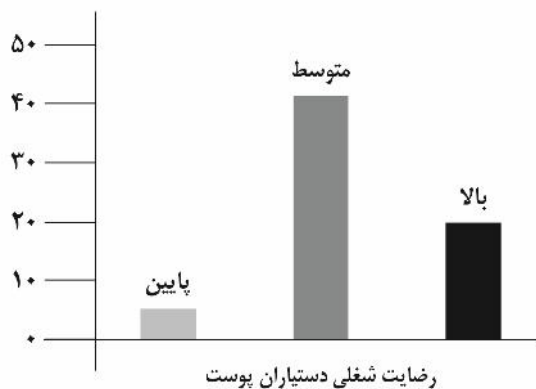
در جست‌وجوها، به‌نظر رسید کمتر محققینی به موضوع رضایت شغلی دستیاران پرداخته‌اند^{۶-۹} که این خود، نمایانگر این است که شاید توجه درخوری به این موضوع نشده است.

ما در این مطالعه بر آن بودیم که میزان رضایت شغلی دستیاران پوست دانشگاه‌های تهران و چند شهر دیگر و عوامل مؤثر بر آن را بسنجیم.

روش اجرا

این مطالعه به‌صورت توصیفی - تحلیلی و به روش مقطعی انجام شد. جمعیت مورد مطالعه دستیاران پوست بیمارستان‌های ایران بود.

داده‌ها از طریق پرسش‌نامه جمع‌آوری شدند. پرسش‌نامه حاوی دو بخش بود؛ یک بخش از آن ترجمه‌ی فارسی استانداردشده‌ی فرم کوتاه ۲۰ سؤالی رضایت شغلی مینه‌سوتا بود که پایایی و روایی و نحوهی محاسبه‌ی امتیازات آن در مطالعات قبلی بررسی شده‌است^{۱۰-۱۳}. بخش دیگر حاوی اطلاعات شخصی (دموگرافیک) و سؤال‌های مربوط به سایر متغیرها از جمله میزان رضایت از آموزش‌دهی و برخورد استادان، میزان نگرانی از گسترش کلینیک‌های زیبایی



شکل ۲: میزان رضایت شغلی دستیاران پوست

توانایی خود (۴/۲) و احساس ارزشمند بودن در جامعه (۴/۱۶) بود. کم‌ترین رضایت مربوط به میزان دستمزد (۲/۰۱)، مقررات و روش‌های اجرایی (۲/۷۵) و امکانات و شرایط فیزیکی محیط کار (۲/۹۱) بود. رضایت از آموزش‌دهی استادان ۳/۳۷ و رضایت از آموزش‌دهی دستیاران سال بالا نیز ۳/۱۴ بود. در پرسش‌نامه، از دستیاران پرسیده شد که اگر به گذشته بازگردند رشته‌ی پوست را انتخاب خواهند کرد یا خیر که ۸۰/۶٪ پاسخ مثبت دادند.

در بررسی‌های توزیعی و تحلیلی، میزان رضایت شغلی همبستگی معکوس و معنی‌داری با نگرانی دستیاران از گسترش کلینیک‌های زیبایی افراد غیرمتخصص داشت ($P=0.005$). همچنین در یافته‌ای جالب، رضایت شغلی درونی ($P=0.005$) و رضایت کلی ($P=0.007$) همبستگی مثبت معنی‌داری با علاقه به آموزش‌دهی به افراد سال پایین‌تر داشت.

در میان سؤالات، میزان رضایت از برخورد استادان، آموزش‌دهی استادان، برخورد دستیاران سال بالا و آموزش‌دهی سال بالا پرسیده شد که در آزمون‌ها، هر چهار عامل یادشده تأثیر معنی‌دار بر رضایت شغلی داشت که معنی‌داری آن‌ها به ترتیب $P=0.005$ ، $P<0.001$ ، $P=0.003$ و $P<0.001$ بود.

در نهایت، اگر $P<0.005$ را بپذیریم، رضایت کلی و

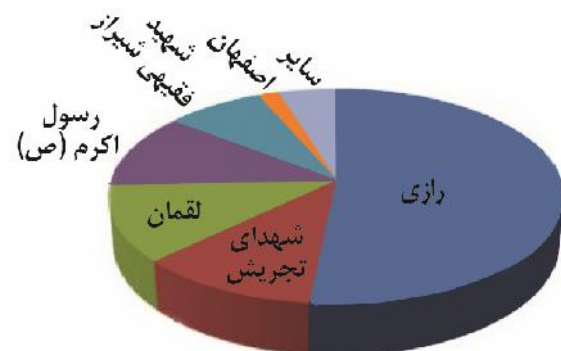
بازه‌ی سنی ۲۵ تا ۴۳ سال قرار داشتند. ۴۳/۵٪ شرکت‌کنندگان متأهل و ۹/۷٪ کل افراد دارای فرزند بودند. بیش از نیمی از دستیاران (۵۴/۸٪) غیربومی محل تحصیل بودند.

بیشتر شرکت‌کنندگان سال دوم (۳۵/۵٪) و سوم (۳۰/۶٪) بودند. در کل، ۷۱٪ افراد اظهار کردند رشته‌ی پوست انتخاب اول آنان بوده است. مطابق نمودار زیر، ملاحظه می‌کنید که ۸۵/۵٪ دستیاران مربوط به بیمارستان‌های شهر تهران بودند (شکل ۱).

میانگین نمرات دستیاری اعلام‌شده ۴۳۰ بود. ضمناً نمرات بازه‌ی بین ۳۴۷ تا ۴۸۷ داشت.

پرسش‌نامه‌ی کوتاه مینه‌سوتا حاوی ۲۰ سؤال است که سؤالات آن، دو دسته عوامل بیرونی و درونی رضایت شغلی را می‌سنجد. میانگین رضایت شغلی درونی دستیاران ۷۹٪ بود و میزان رضایت شغلی بیرونی ۶۰٪ و در نهایت، رضایت شغلی کلی، میانگین ۷۱/۶٪ کسب کرد. ضمناً طبق مطالعه‌ی افخمی‌عقدا و همکاران^{۱۲} می‌توان امتیازات مینه‌سوتا را به سه بازه‌ی کیفی رضایت شغلی کم، متوسط و زیاد تقسیم کرد که با این مقیاس، نتایج به‌صورت نمودار زیر درآمد که ملاحظه می‌شود ۹۶/۸٪ دستیاران رضایت شغلی متوسط و بالا داشتند (شکل ۲).

در میان تک به تک سؤالات رضایت شغلی، بیش‌ترین رضایت (از میان پنج امتیاز لیکرت)، مربوط به وجود فرصت خدمت به دیگران (۴/۲۲)، به‌کارگیری



شکل ۱: توزیع شرکت‌کنندگان بر اساس شهر (تهران، اصفهان و شیراز)

پیشنهاد بیشتر شدن آموزش‌های زیبایی و سطح‌بندی شدن کلاس‌های آموزشی تئوریک به تفکیک سال دستپاری، از دیگر پیشنهادات بود.

در کل، می‌توان گفت افزایش کمیت و کیفیت آموزش عملی و تئوری، خواسته‌ی بیشتر دستپاران است و می‌تواند رضایت شغلی را ارتقا دهد؛ هم‌چنین موضوع دستمزد رزیدنتی و تعداد زیاد بیماران که مانع از آموزش مناسب می‌شود. ضمناً وضع قوانین حمایتی برای متخصصان پوست در مورد تأسیس کلینیک‌های زیبایی، از جمله اقدامات مفید به نظر می‌رسد.

ضمناً همان‌گونه که اشاره شد، نتایج به‌دست‌آمده می‌تواند پایه‌ای برای مطالعات بعدی باشد، چه مطالعه‌ی رضایت شغلی دستپاران سایر رشته‌ها و مقایسه‌ی آن با رضایت شغلی دستپاران پوست و مو و چه مطالعات سال‌های آینده در مورد آموزش دستپاری پوست و مو در ایران.

تشکر و قدردانی

با سپاس فراوان از دستپاران محترم پوست شرکت‌کننده در مطالعه که با حوصله و پاسخ‌گویی خود، انجام این مطالعه را امکان‌پذیر کردند.

درونی به‌طور معنی‌داری (به‌ترتیب $P=0/02$ و $P=0/04$) در رزیدنت‌های آقا بیشتر از خانم‌ها بود.

بحث

در نگاه کلی، رضایت دستپاران پوست و مو، متوسط به بالا بود و این نتیجه، نتیجه‌ای مورد انتظار بود. نکته‌ی مهم در این باره، کمتر بودن واضح رضایت شغلی بیرونی نسبت به رضایت درونی بود. رضایت بیرونی هم مرتبط با عوامل متغیری چون دستمزد، آموزش و ... است بنابراین در کل، به این معناست که رضایت شغلی دستپاران، با توجه به اینکه رضایت شغلی دستپاران به‌طور کلی بیشتر متوسط ($67/7\%$) بود تا بالا (29%)، اگرچه کم نیست ولی می‌تواند بیش‌تر باشد، به‌ویژه اگر بر عوامل بیرونی متغیر تمرکز شود.

ضمناً، اعداد و ارقام دموگرافیک به‌دست‌آمده در قسمت یافته‌ها، می‌تواند جهت مقایسه با نمایه‌ی سال‌های آتی رزیدنت‌های پوست استفاده شود و دلیل تفاوت‌ها بررسی شود.

با توجه به اینکه پیشنهادات تشریحی نیز از دستپاران محترم خواسته‌شد - که بیش‌تر آنان از شلوغی درمانگاه‌ها (به‌ویژه در بیمارستان رازی)، کمبود آموزش عملی و به‌حق رفتن آموزش در سایه‌ی کارها و وظایف گلایه‌مند بودند - شایسته است تصمیم‌گیران محترم به این نکات نیز عنایت فرمایند. هم‌چنین

References

1. Zeldow P, Preston R, Daugherty S. The decision to enter a medical specialty: timing and stability. *Med Educ.* 1992; 26(4): 327-32.
2. Hadadgar A, Yousefi A, Sabouri M, Richard G. Psychometric properties of a persian version of the specialty indecision scale: A preliminary study. *Iranian Journal of Medical Education.* 2009; 8(2): 229-37.
3. Shakurnia A, Assarezadegan M A. Does the priorities choice specialty by medical residents in Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences match with the needs of society?. *J Med Educ Dev.* 2015; 8(19): 62-72.

4. Shakurnia A, Mozaffari A, Ghadiri A. Factors influencing choice of specialty by medical residents in Ahvaz, Iran. *Bangladesh Journal of Medical Sciences*. 2016; 15(1): 111.
5. George JM, Jones GR. *Organizational behavior understanding and managing*. 2nd ed. U.S.A., New York, Addison Wesley; 1999, P: 74.
6. Chung EK, Han ER, Woo YJ. Medical residents' Job satisfaction and its related factors. *Korean J Med Educ*. 2013; 25(1): 39-46.
7. Hutchinson-Colas J, Brug P, Patel NM. Job Satisfaction amongst OB/GYN and surgical residents at an academic center. *Obstetrics and Gynecology*. 2016; 128: 47S.
8. Zare MH, Ahmadi B, Sari AA, et al. Quality of working life on residents working in hospitals. *Iran J Public Health*. 2012; 41(9): 78-83.
9. Soleymanha M, Heidarzadeh A, Haghghi M, et al. Assessment of job-education satisfaction in residents of Guilan University of Medical Sciences. *Research in Medical Education* 2013; 5(1): 45-51(persian).
10. Martins H, Proença T. Minnesota satisfaction questionnaire–psychometric properties and validation in a population of portuguese hospital workers. University of Porto, Faculty of Economics. FEP Working Papers. 2012; 471.
11. Mirzamohammadi M, Zahedi Z. Assessing the relationship between supplying the Maslow's Hierarchy of needs and education managers job satisfaction. *Daneshvar Magazine* 2013; 13(21): 25-32 (Persian).
12. Afkhami aghda M, Yazdanianpoodeh Z, Kamalizarchi M. Assessing the relationship between Yazd Behzisti Organization employees' job satisfaction and their marriage satisfactory. *Tolu'e Behdasht magazine*, 2013; 12(1), 120-32 (Persian).
13. Etebarian A, Omidpanah A. Job satisfaction and emotional intelligence relationship. *Andishe Va Raftar magazine* 2008; 2(8), 55-66(Persian).

Job satisfaction among Iranian dermatology residents and its related factors

Robabeh Abedini, MD¹
Maryam Nasimi, MD¹
Kosar Pakseresht, MD²

1. Department of Dermatology, School of Medicine, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran
2. School of Medicine, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

Background and Aim: Medical residents play an important role in visiting the patients; also they're the future specialists of their country. Thus, their job satisfaction is of significant importance. In this study, we aimed to assess Iranian dermatology residents' job satisfaction and its related factors.

Methods: We used short Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ), in which, intrinsic and extrinsic job satisfaction factors are assessed with 20 questions. The data collection method was accidental sampling. Data analysis was performed by SPSS (version 17) program.

Results: Data were collected from 62 residents in years 2016-2017, majority of whom were studying in Tehran universities. Mean intrinsic and extrinsic satisfaction rates were 79% and 60% respectively. General satisfaction was 71.6%. In analytical assessment, attending attitude to residents ($P=0.005$), how much teaching performed by attendings ($P<0.001$), senior residents' attitude ($P=0.003$) and teaching skills by seniors ($P<0.001$) had a significant positive correlation with job satisfaction.

Conclusion: Generally, job satisfaction among Iranian dermatology residents was found as above average. The lowest satisfaction belonged to payments, job physical conditions, the hospital rules and education that all were extrinsic factors. It seems that change in educational program such as increasing training sessions, develop and implementation of rules halting non dermatologists practitioners working in dermatology fields can promote dermatology residents' job satisfaction.

Keywords: job satisfaction, residents, dermatology

Received: May 07, 2019 Accepted: Jun 08, 2019

Dermatology and Cosmetic 2019; 10 (1): 12-17

Corresponding Author:
Kosar Pakseresht, MD

Department of Dermatology, Razi Hospital, Vahdat-e-Eslami Street, Tehran, Iran
Email: kosar.pakseresht@gmail.com

Conflict of interest: None to declare