

Relationship between Job Satisfaction and Radiation Protection Knowledge, Attitude and Practice in radiation workers

Asra Amjadi¹, Reza Ghanei Gheshlagh², Jamil Abdolmohammadi³, Fazel Dehvan^{4*}

1. Bachelor of Radiology, Kowsar Hospital, Kurdistan University of Medical Sciences, Sanandaj, Iran

2. Spiritual Health Research Center, Research Institute for Health Development, Kurdistan University of Medical Sciences, Sanandaj, Iran

3. Department of Radiology, Faculty of Paramedical Sciences, Kurdistan University of Medical Sciences, Sanandaj, Iran

4. Clinical Care Research Center, Research Institute for Health Development, Kurdistan University of Medical Sciences, Sanandaj, Iran.

*Corresponding author: Fazel Dehvan, Email: F.Dehvan@yahoo.com, Tel: 09189755395

Received: 7 October 2022

Accepted: 6 December 2022

Abstract

Background & Aim: Risks and complications caused by long-term exposure to ionizing radiation can reduce job satisfaction in radiologists. Improving the level of knowledge, attitude and performance can be effective in increasing their job satisfaction. The present study was conducted with the aim of determining the job satisfaction of radiographers and its relationship with knowledge, attitude and performance towards the principles of radiation protection among radiographers in Sanandaj, 2018.

Material & Method: The present study was an analytical cross-sectional study that was conducted on 63 radiologists working in the radiology departments of Sanandaj city. Sampling was done by census. The data was collected by using a demographic characteristics questionnaire, a job satisfaction questionnaire, and a questionnaire to measure the knowledge, attitude and performance of radiographers about the principles of radiation protection in radiographers. Data analysis was done using SPSS-16 software at a significance level of 0.05.

Results: The mean and standard deviation of the job satisfaction score was 82.90 ± 12.50 . There was no significant relationship between job satisfaction score with knowledge, attitude and practice. There was a statistically significant relationship between the average practice score and marital status ($P=0.02$), education ($P=0.002$) and employment status ($P=0.009$).

Conclusion: Despite the fact that the job satisfaction of radiation workers is desirable, it is necessary to take steps to maintain and improve the job satisfaction of radiation workers by paying more attention and facilitating the environmental and organizational factors of the workplace. It seems that in order to investigate the relationship between job satisfaction and knowledge, attitude and performance parameters, more research with a larger sample size is needed.

Keywords: Radiation Protection, Knowledge, Attitude, Practice, Radiation Workers, Job Satisfaction

How to cite this article: Amjadi A, Ghanei Gheshlagh R, Abdolmohammadi J, Dehvan F. Relationship between Job Satisfaction and Radiation Protection Knowledge, Attitude and Practice in radiation workers. Scientific Journal of Nursing, Midwifery and Paramedical Faculty, 2022; Vol 8(2), Autumn, pp 92 – 100. <https://sjnmp.muk.ac.ir/article-1-514-fa.html>.

ارتباط رضایت شغلی با دانش، نگرش و عملکرد نسبت به اصول حفاظت پرتویی در پرتوکاران

اسری امجدی^۱، رضا قانع قشلاق^۲، جمیل عبدالحمیدی^۳، فاضل دهون^{۴*}

۱. لیسانس رادیولوژی، بیمارستان کوثر، دانشگاه علوم پزشکی کردستان، سنندج، ایران

۲. مرکز تحقیقات سلامت معنوی، پژوهشکده توسعه سلامت، دانشگاه علوم پزشکی کردستان، سنندج، ایران

۳. گروه رادیولوژی، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی کردستان، سنندج، ایران

۴. مرکز تحقیقات مراقبت‌های بالینی، پژوهشکده توسعه سلامت، دانشگاه علوم پزشکی کردستان، سنندج، ایران

*نویسنده مسئول: فاضل دهون، ایمیل: F.Dehvan@yahoo.com، تلفن: ۰۹۱۸۹۷۵۵۳۹۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۱۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۷/۳۰

چکیده

زمینه و هدف: خطرات و عوارض ناشی از کارکردن طولانی مدت و مواجهه احتمالی با پرتوهای یونیزان می‌تواند از عوامل تهدیدی کننده رضایت شغلی در پرتوکاران باشد. ارتقاء سطح دانش، نگرش و عملکرد می‌تواند در جهت افزایش رضایت شغلی آنان موثر باشد. مطالعه حاضر با هدف تعیین رضایت شغلی پرتوکاران و ارتباط آن با دانش، نگرش و عملکرد نسبت به اصول حفاظت پرتویی در پرتوکاران شهر سنندج انجام شد.

مواد و روش‌ها: مطالعه حاضر یک پژوهش مقطعی از نوع تحلیلی بود که بر روی ۶۳ نفر از پرتوکاران شاغل در بخش‌های رادیولوژی شهر سنندج انجام شد. نمونه‌گیری به صورت سرشماری انجام شد. داده‌های مطالعه با استفاده از پرسشنامه مشخصات دموگرافیک، پرسشنامه سنجش رضایت شغلی و پرسشنامه سنجش آگاهی، نگرش و عملکرد پرتوکاران از اصول حفاظت پرتویی در پرتوکاران جمع‌آوری شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS-16 در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ صورت گرفت.

یافته‌ها: میانگین و انحراف معیار نمره رضایت شغلی برابر $82/90 \pm 12/50$ بود. بین نمره رضایت شغلی با دانش، نگرش و عملکرد همبستگی معنی‌داری وجود نداشت. بین میانگین نمره عملکرد با وضعیت تاهل ($P=0/02$)، تحصیلات ($P=0/002$) و وضعیت استخدامی ($P=0/009$) ارتباط آماری معنی‌داری وجود داشت.

نتیجه‌گیری: علی‌رغم مطلوب بودن رضایت شغلی پرتوکاران، می‌توان با توجه بیشتر و تسهیل عوامل محیطی و سازمانی محل کار، در جهت حفظ و ارتقاء رضایت شغلی پرتوکاران قدم برداشت. به نظر می‌رسد برای بررسی دقیق‌تر ارتباط رضایتمندی شغلی با مؤلفه‌های دانش، نگرش و عملکرد نیاز به انجام پژوهش‌های بیشتری با حجم نمونه بالاتری می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: حفاظت پرتویی، دانش، نگرش، عملکرد، پرتوکاران، رضایت شغلی

مقدمه

استفاده از پرتوهای یونیزان به ویژه پرتو ایکس از زمان کشف آن در پزشکی، نقش بزرگی جهت حفظ سلامت انسان‌ها ایفا کرده است به طوری که امروزه بیش از ۸۰ درصد از تصمیم‌گیری‌های پزشکی جهت تشخیص و درمان بسیاری از بیماری‌ها به کمک نتایج حاصل از آزمون‌های رادیولوژی امکان‌پذیر است (۱). امروزه با توجه به ظهور دستگاه‌های تصویربرداری با استفاده از پرتوهای یونیزان و افزایش روزافزون کاربرد آن در پزشکی، باعث افزایش پرتوگیری افراد، به ویژه پرتوکاران شاغل در بخش‌های رادیولوژی شده است (۲). در صورتی که پرتوگیری بیش از حد مجاز باشد می‌تواند سبب بروز آسیب‌های جدی و برگشت‌ناپذیری روی دستگاه‌های بیولوژیکی پرتوکاران و یا افرادی شود که جهت تشخیص مراجعه می‌کنند (۲، ۳).

با توجه به خطرات و عوارض ناشی از کارکردن طولانی مدت و مواجهه احتمالی با پرتوهای یونیزان، یکی از راه‌های حفظ کارکنان بخش‌های رادیولوژی، ایجاد رضایت شغلی در کارکنان است (۴، ۵). رضایت شغلی به صورت نگرش و احساس فرد نسبت به خصوصیات شغلی و محیط کار خود تعریف می‌شود (۶). با توجه به اینکه پرتوکاران به طور مستقیم با

پرتوهای یونیزان کار می‌کنند و مسئول حفاظت از خود و بیمار در برابر پرتوها هستند، عدم رضایت شغلی می‌تواند رغبت آن‌ها به کار را کاهش داده و علاوه بر تاثیر منفی بر پرتوکاران و کاهش کیفیت عملکردی آنان، سبب اختلال در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه نیز می‌شود (۷، ۸). تحقیقات نشان می‌دهد که هر ساله بسیاری از کارکنان مراکز تصویربرداری به دلیل نارضایتی شغلی کارشان را ترک می‌کنند که این عامل موجب از دست رفتن منابع انسانی متخصص و ماهر در حرفه‌ی تصویربرداری می‌شود. با توجه به مطالعاتی که در این زمینه در گروه‌های مختلف صورت گرفته است، به نظر می‌رسد رضایت شغلی می‌تواند از سطح دانش، نگرش و عملکرد فرد، تاثیرپذیر باشد (۷، ۹).

با ارتقاء سطح دانش پرتوکاران نسبت به عوارض و خطرات ناشی از مواجهه با پرتوهای یونیزان و تغییر نگرش آنان نسبت به رعایت اصول حفاظتی و تشویق به رعایت دستورالعمل‌های عملکردی مواجهه با پرتوهای یونیزان، می‌توان موجب کاهش دوز دریافتی و به دنبال آن کاهش عوارض ناشی از آن در پرتوکاران شد (۱۰). حسینی و همکاران (۱۳۸۶) در مطالعه خود اظهار می‌کنند که سطح دانش رابطه مثبتی با رضایت شغلی داشته و میزان رضایت شغلی پرستاران با آموزش ارتقاء مستمر کیفیت بالا رفته است (۹). آگاهی پرتوکاران از دستورالعمل‌های کاهنده دوز و داشتن نگرش و عملکرد مناسب در این زمینه با

مطالعه حاضر یک پژوهش مقطعی از نوع تحلیلی بود که بر روی ۶۳ نفر از پرتوکاران شاغل در بخش‌های رادیولوژی شهر سنج در سال ۱۳۹۷ انجام شد. با توجه به تعداد کم پرتوکاران نمونه گیری به صورت سرشماری انجام شد. معیارهای ورود به مطالعه شامل: رضایت به شرکت در مطالعه، داشتن مدرک کاردانی و بالاتر، حداقل ۳ ماه سابقه کار در بخشهای رادیولوژی بود. پرسشنامه‌هایی که به طور ناقص تکمیل شده بودند از مطالعه خارج می‌شدند. به منظور انجام پژوهش پس از کسب مجوز لازم از کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی کردستان (IR.MUK.REC.1397.281) و توضیحات لازم در مورد اهداف مطالعه، از واحدهای مورد پژوهش رضایت‌نامه کتبی اخذ شد. جمع‌آوری اطلاعات مطالعه با استفاده از پرسشنامه سه قسمتی صورت گرفت. قسمت اول در ارتباط با مشخصات دموگرافیک (سن، جنس، وضعیت تاهل، تحصیلات، وضعیت استخدام، سابقه کار، شیفت کاری، وضعیت شیفت کاری، اضافه کاری) واحدهای مورد پژوهش بود. در بخش دوم پرسشنامه جهت بررسی میزان رضایت شغلی پرتوکاران از پرسشنامه رضایت شغلی پرتوکاران استفاده شد. این پرسشنامه توسط توحید نیا و همکاران (۱۳۹۳) ساخته و با توجه به متون علمی و مطالعات مشابه استانداردسازی و روایی آن بررسی شده است. پرسشنامه حاوی ۲۵ سوال بسته می‌باشد که سطح رضایت پرتوکاران را بررسی می‌کند. نحوه امتیازدهی به سئوال‌ات بر

کاهش استرس شغلی پرتوکاران و احساس امنیت شغلی بیشتری همراه بوده و می‌تواند در افزایش رضایت شغلی آنان تاثیر بسزایی داشته باشد (۶).

با وصف مطالعات زیادی که در زمینه رضایت شغلی کارکنان شاغل در حیطه‌های مختلف علوم پزشکی انجام شده است، مطالعات اندکی در خصوص رضایت شغلی و تاثیر عواملی از جمله دانش، نگرش و عملکرد کارکنان شاغل در بخش رادیولوژی صورت گرفته است. این در حالی است که با توجه به اینکه روزبه‌روز بر تعداد بیماران مراجعه‌کننده به بخش رادیولوژی افزوده می‌شود، حجم کاری پرتوکاران نیز بالا می‌رود و بیشتر در معرض تابش پرتوهای یونیزان قرار می‌گیرند که در صورت عدم حفاظت صحیح هم خود پرتوکاران و هم بیماران می‌توانند در معرض بروز آسیب‌های جدی و برگشت‌ناپذیر قرار بگیرند. لذا با توجه به اهمیت و حساسیت این موضوع لازم است، حفظ و ارتقاء رضایت شغلی در این گروه از کارکنان بیمارستانی مورد توجه جدی قرار گیرد. با توجه به این موارد و اینکه مطالعات اندکی در این زمینه به ویژه در سنج صورت گرفته است، این مطالعه با هدف تعیین میزان رضایت شغلی و عوامل مرتبط با آن در پرتوکاران شاغل در سنج در سال ۱۳۹۷ انجام شد.

مواد و روش‌ها

برابر ۰/۷۶ گزارش شده است (۱۱). در مطالعه حاضر نیز پایایی ابزارهای رضایت شغلی و سنجش دانش، نگرش و عملکرد پرتوکاران بر روی واحدهای مورد پژوهش بررسی شده و به ترتیب برابر ۷۷/۰ و ۷۹/۰ به دست آمد. سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ در نظر گرفته شده است.

یافته‌ها

با توجه به نتایج مطالعه، میانگین و انحراف معیار سن واحدهای مورد پژوهش برابر $35/03 \pm 8/07$ بود. سایر مشخصات دموگرافیک واحدهای مورد پژوهش در جدول شماره ۱ گزارش شده است.

اساس طیف لیکرت ۵ قسمتی می‌باشد به طوری که به گزینه بسیار ناراضی: امتیاز ۱، ناراضی: امتیاز ۲، نظری ندارم: امتیاز ۳، راضی: امتیاز ۴ و بسیار راضی: امتیاز ۵ تعلق می‌گیرد. کسب نمره بالاتر به منزله رضایتمندی شغلی بیشتر می‌باشد (۶). همچنین بخش سوم پرسشنامه مربوط به بررسی آگاهی پرتوکاران از اصول حفاظت پرتویی و از پرسشنامه سنجش آگاهی، نگرش و عملکرد پرتوکاران از اصول حفاظت پرتویی استفاده خواهد شد. این پرسشنامه دارای ۳۰ سوال مربوط به سه حیطه آگاهی (۱۰ سوال)، نگرش (۱۰ سوال) و عملکرد (۱۰ سوال) می‌باشد. پرسشنامه حاضر در مطالعه کرمی و همکاران در سال ۱۳۹۶ مورد استفاده و پایایی آن بر اساس نتیجه آزمون آلفای کرونباخ

جدول شماره ۱: فراوانی مطلق و نسبی واحدهای مورد پژوهش بر حسب مشخصات دموگرافیک

متغیر	فراوانی	درصد
جنس		
مرد	۲۹	۴۶
زن	۳۴	۵۴
وضعیت		
مجرد	۲۱	۳۳/۳
تاهل	۴۲	۶۶/۷
سطح		
کاردانی	۲۱	۳۳/۳
تحصیلات	کارشناسی و بالاتر	۴۲
نوع		
گردشی	۵۴	۸۵/۷
شیفت		
ثابت	۹	۱۴/۳
وضعیت		
طرحی	۱۷	۲۷
استخدامی		
رسمی	۲۸	۴۴/۴
سایر	۱۸	۲۸/۶

انحراف معیار نمره دانش، نگرش و عملکرد واحدهای مورد پژوهش نیز به ترتیب برابر $16/46 \pm 1/90$ ، $21/61 \pm 4/04$ و $10/1 \pm 93/29$ بوده است (جدول شماره ۲).

نتایج مطالعه نشان داد که میانگین و انحراف معیار نمره رضایت شغلی برابر $82/90 \pm 12/50$ بوده است که نشان‌دهنده بالا بودن میزان رضایت کارکنان می‌باشد. علاوه بر این، میانگین و

جدول شماره ۲: میانگین و انحراف معیار نمره رضایت شغلی، دانش، نگرش و عملکرد واحدهای مورد پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
رضایت شغلی	۸۲/۹۰	۱۲/۵۰	۶۰	۱۱۳
دانش	۱۶/۴۶	۱/۹۰	۱۳	۲۱
نگرش	۲۱/۶۱	۴/۰۴	۱۶	۳۴
عملکرد	۱۰/۹۳	۱/۲۹	۱۰	۱۵

ارتباطی وجود نداشت. اما بین میانگین نمره عملکرد با وضعیت تاهل، تحصیلات و وضعیت استخدامی ارتباط آماری معنی داری وجود داشت به طوری که وضعیت عملکرد در افراد مجرد بهتر از افراد متأهل ($p=0/02$)، در کارشناسها بهتر از کاردانها ($p=0/002$) و در نیروهای طرحی بهتر از نیروهای رسمی ($p=0/009$) بود.

نتایج همبستگی پیرسون نشان داد که بین نمره رضایتمندی شغلی با دانش ($r=0/002$ و $p=0/988$)، نگرش ($r=-0/076$) و عملکرد ($r=0/02$ و $p=0/879$) همبستگی معنی داری وجود ندارد. همچنین بین میانگین نمره رضایت شغلی، دانش و نگرش با هیچ کدام از متغیرهای دموگرافیک

جدول شماره ۳: میانگین و انحراف معیار نمره رضایت شغلی، دانش، نگرش و عملکرد واحدهای مورد پژوهش بر حسب مشخصات دموگرافیک

متغیر	رضایتمندی	p	دانش	p	نگرش	p	عملکرد	p	
جنس	زن	۸۳/۸۵ ± ۱۲/۲۸	۰/۵۲۱	۱۶/۵۸ ± ۲/۱۶	۰/۵۶۹	۲۱/۱۱ ± ۳/۶۲	۰/۲۹۹	۱۰/۹۴ ± ۱/۴۳	۰/۹۷۵
	مرد	۸۱/۷۹ ± ۱۲/۸۷		۱۶/۳۱ ± ۱/۵۸		۲۲/۲۰ ± ۴/۴۷		۱۰/۹۳ ± ۱/۱۳	
تاهل	مجرد	۸۳/۴۷ ± ۱۲/۸۰	۰/۸۰۲	۱۶/۹۰ ± ۲/۰۲	۰/۱۹۳	۲۱/۸۰ ± ۲/۷۸	۰/۷۶۰	۱۱/۵۷ ± ۱/۶۳	۰/۰۲
	متاهل	۸۲/۶۱ ± ۱۲/۴۹		۱۶/۲۳ ± ۱/۸۳		۲۱/۵۲ ± ۴/۵۷		۱۰/۶۱ ± ۰/۹۶	
تحصیلات	کاردانی	۸۱/۲۳ ± ۱۰/۷۹	۰/۴۵۹	۱۶/۰۹ ± ۱/۹۹	۰/۲۸۸	۲۱/۱۴ ± ۴/۶۲	۰/۵۱۳	۱۰/۳۸ ± ۰/۵۸	۰/۰۰۲
	کارشناسی	۸۳/۷۳ ± ۱۳/۳۱		۱۶/۶۴ ± ۱/۸۵		۲۱/۸۵ ± ۳/۷۵		۱۱/۲۱ ± ۱/۴۵	
نوع شیفت	گردشی	۸۳/۳۵ ± ۱۱/۸۰	۰/۴۹۱	۱۶/۶۴ ± ۱/۷۸	۰/۰۵۵	۲۱/۷۴ ± ۴/۱۹	۰/۵۶۳	۱۱/۰۳ ± ۱/۳۵	۰/۱۳۲
	ثابت	۸۰/۲۲ ± ۱۶/۷۰		۱۵/۳۳ ± ۲/۳۴		۲۰/۸۸ ± ۳/۰۵		۱۰/۳۳ ± ۰/۵	
استخدامی	طرحی	۸۵/۵۸ ± ۱۲/۳۶		۱۷/۰۵ ± ۱/۷۱		۲۲/۱۱ ± ۳/۱۲		۱۱/۵۸ ± ۱/۷۳	
	سایر	۸۳/۲۲ ± ۱۱/۶۳	۰/۹۸۹	۱۶/۷۲ ± ۰/۴۳	۰/۱۲۳	۲۲/۰۵ ± ۵/۲۴	۰/۵۹۸	۱۱/۱۱ ± ۱/۳۲	۰/۰۰۹
	رسمی	۸۲/۸۹ ± ۱۳/۵۲		۱۵/۹۲ ± ۱/۹۸		۲۱/۰۳ ± ۳/۷۱		۱۰/۴۲ ± ۰/۶۳	

نمره عملکرد به طور معنی داری کاهش یافت. همچنین بین اضافه کاری با نمره عملکرد همبستگی مثبت و معنی داری وجود داشت به طوری که با افزایش ساعات اضافه کاری، نمره عملکرد به طور معنی داری افزایش می یافت ($r=0/401$ و $p=0/001$).

همچنین بین سن ($r=-0/309$ و $p=0/014$) و سابقه کار ($r=-0/327$ و $p=0/009$) با عملکرد همبستگی منفی و معنی داری وجود داشت به طوری که با افزایش سن و سابقه کار،

بحث

مطالعه حاضر با هدف تعیین میزان رضایت شغلی در پرتوکاران و ارتباط آن با دانش، نگرش و عملکرد آنان نسبت به اصول حفاظت پرتویی انجام شد. نتایج مطالعه نشان داد که میزان رضایت شغلی پرتوکاران در سطح خوب و قابل قبولی می‌باشد. مطالعه توحید نیا و همکاران (۱۳۹۳) نیز همسو با مطالعه ما، نشان داد که اکثر کارکنان بخش‌های تصویربرداری از رضایت شغلی بالایی برخوردار بودند (۶). Buddeberg نیز در مطالعه خود گزارش می‌کند که میزان رضایت شغلی پرتوکاران سوئیس در سطح بالایی قرار دارد (۱۲). مطالعه Akyurt و همکاران (۲۰۲۱) میزان رضایت شغلی پرتوکاران کمتر از رضایت پرتوکاران در مطالعه ما و در سطح متوسطی گزارش شده است (۱۳). با توجه به اینکه در سازمان‌های بهداشتی درمانی، مهم‌ترین مولفه در ارائه خدمات با کیفیت نیروی انسانی می‌باشد، لذا داشتن رضایت شغلی بالا دارای اهمیت زیادی خواهد بود. رضایت‌شغلی بالا می‌تواند موجب تقویت سلامت ذهنی و جسمی فرد شده و با افزایش تعهدسازمانی در فرد، میزان بهره‌وری فرد و در نهایت سازمان را بالا ببرد.

با توجه به نتایج مطالعه میزان رضایت شغلی با مولفه‌های دانش، نگرش و عملکرد پرتوکاران ارتباط معنی‌داری نداشت. از بین مولفه‌های دانش، نگرش و عملکرد نیز تنها عملکرد پرتوکاران با وضعیت تاهل، سطح تحصیلات و نوع استخدامی رابطه

معنی‌داری داشته است به طوری که وضعیت عملکرد در پرتوکاران مجرد، دارای مدرک کارشناسی و طرحی وضعیت مطلوب‌تری داشته است. علاوه بر این، وضعیت عملکرد پرتوکاران با افزایش سن و سابقه کار بدتر بوده و با افزایش ساعات اضافه‌کاری وضعیت مطلوب‌تری نشان داده است. در مطالعه Khani و همکاران (۲۰۱۷) که به بررسی وضعیت دانش، نگرش و عملکرد پرتوکاران بخش‌های رادیوگرافی دندان پرداخته است، همسو با نتایج مطالعه ما، نتایج نشان می‌دهد که بین نمرات دانش، نگرش و عملکرد با اکثر مشخصات دموگرافیک پرتوکاران رابطه معنی‌داری مشاهده نشده است (۱۴). در مطالعه کرمی و همکاران (۱۳۹۶) نیز بین دانش، نگرش و عملکرد پرتوکاران با متغیرهایی مانند سن، تحصیلات و سابقه کار ارتباط معنی‌داری گزارش نشده است (۱۱). در مطالعه علی‌پور و همکاران (۱۳۹۵) نیز همسو با نتایج مطالعه ما بین جنس و مولفه‌های دانش، نگرش و عملکرد ارتباطی مشاهده نشده است ولی نمره عملکرد با سن و سابقه کار پرتوکاران ارتباط آماری معنی‌داری داشته است (۱۰).

در مطالعه ما در افراد با سابقه کار بالاتر نمره عملکرد پایین‌تری گزارش شده است. انتظار می‌رود افراد با سابقه کار بالاتر دارای وضعیت مطلوب‌تری از نظر عملکرد در رابطه با حفاظت پرتویی باشند، ولی می‌توان این نتیجه را به کاهش حساسیت و عادی‌انگاری بیشتر افراد با سابقه بالاتر در رابطه با حفاظت پرتویی در

میرسد به هراندازه میزان رضایتمندی افراد بالا باشد، می تواند بر ارتقاء دانش، نگرش و بهبود عملکرد آنان تأثیر بهتری داشته باشد.

تشکر و قدردانی

این مطالعه حاصل یک طرح تحقیقاتی دانشجویی مصوب دانشگاه علوم پزشکی کردستان با شماره IR.MUK.REC.1397.281 می باشد. نویسندگان بدین وسیله سپاسگزاری خود را از معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی کردستان و تمامی پرتوکاران شرکت کننده در این پژوهش اعلام می دارند.

تعارض منافع

نویسندگان این مقاله هیچ گونه تعارض منافی را ذکر نمی کنند.

آنان نسبت داد و می توان گفت که افراد با سابقه کار کمتر با حساسیت بیشتری در مواجهه با اشعه برخورد می کنند. علاوه بر این، در پرتوکاران با سن بالاتر نیز نمره عملکرد پایین تری گزارش شده که این یافته نیز می تواند ناشی از کاهش حساسیت پرتوکاران با سن بالاتر در رابطه با مواجهه با اشعه باشد. هر چند برای نتیجه گیری بهتر در این زمینه لازم است مطالعات با حجم نمونه بیشتر صورت بگیرد.

نتیجه گیری

به طور کلی نتایج مطالعه حاضر نشان دهنده وضعیت مطلوب رضایت شغلی پرتوکاران بود ولی با این وجود می توان با توجه بیشتر و تسهیل عوامل محیطی و سازمانی محل کار، در جهت حفظ و ارتقاء رضایت شغلی پرتوکاران قدم برداشت. از سوی دیگر با توجه به عدم ارتباط مولفه های دانش، نگرش و عملکرد با رضایتمندی شغلی پرتوکاران، به نظر می رسد انجام پژوهش های بیشتر در این زمینه ضروری باشد چراکه به نظر

References

1. Masoumbeigi M, Mohseni M, Akbari H, Ali Asgharzadeh A. Knowledge of Medical Interns and Radiology Residents, Students, and Staff about the Radiation Dose Received by Patients in Different Imaging Methods. Journal of Mazandaran University of Medical Sciences. 2017;26(144):230-39. [Persian]
2. Davoudian Talab A, Badiie Nejad A, Beit Abdollah M, Mahmoudi F, Barafrashtehpour M, Akbari G. Assessment of Awareness, Performance, and Attitudes of Radiographers Toward Radiological Protective Principles in Khuzestan, Irangrappers. Journal of health research in community. 2015;1(3):16-24. [Persian]
3. Akram S, Chowdhury YS. Radiation Exposure Of Medical Imaging. StatPearls [Internet]: StatPearls Publishing; 2020.
4. Grönroos E, Pajukari A. Job satisfaction of the radiological departments' staff. European Journal of Radiography. 2009;1(4):133-38.

5. Aljondi R, Alghamdi SS, Alyanbawi S, Alghamdi A, Alshomrani B, Awan Z, et al. Job belonging among healthcare workers in radiology departments in Saudi Arabia. *Journal of Radiation Research and Applied Sciences*. 2022;15(3):103-108.
6. Tohidnia MR, Dezfolimanesh Z, Azizi Y. Evaluation Of Staff's Job Satisfaction Of Imaging Departments Of Kermanshah Hospitals 2012. *Journal Of Clinical Research In Paramedical Sciences*. 2014;3(1):25-31. [Persian]
7. Shubayr N, Faraj H, Hurbush M, Khormi M, Alyami A, Majrashi N, et al. Assessment of job satisfaction, lifestyle behaviors, and occupational burnout symptoms during the COVID-19 pandemic among radiologic technologists in Saudi Arabia. *Radiography (London, England : 1995)*. 2022;28(4):1087-92.
8. Alavi SS, Dabbagh ST, Abbasi M, Mehrdad R. Job satisfaction and its relationship to Radiation Protection Knowledge, Attitude and Practice (RPKAP) of Iranian radiation workers. *Eastern Mediterranean health journal*. 2017;22(10):727-34.
9. Hossaini M, Kakooyee H, SHAH ZS, Dibaei M. Determining the effect of training the continuous quality improvement on knowledge, attitude, performance and the level of occupational satisfaction of the nurses. *Iranian Journal of Nursing Research (IJNR)*. 2006;1(1):29-34. [Persian]
10. Alipoor R, Mousavian G, Abbasnezhad A, Mousavi SF, Haddadi G. Knowledge, Attitude, and Performance of Radiographers about the Principles of Radiation Protection and Following Protective Standards in Medical Imaging Centers of Hospitals in Fasa in 2015. *Journal of Fasa University of Medical Sciences*. 2016;5(4):564-70. [Persian]
11. Karami A, Ghaderi S, Moradiyan S, Mostafae S, Gharibi F, Elahimanesh F. Evaluation of level of knowledge, attitude and performance of Radiologists in Sanandaj city regarding radiation protection in 2014. *Journal of Nursing, Midwifery and pramedical*. 2017;2(4):24-32. [Persian]
12. Buddeberg-Fischer B, Christen S, Weishaupt D, Hoffmann A, Kubik-Huch RA. Professional satisfaction of radiologists in Switzerland. *Swiss medical weekly*. 2011;141(91):w13271.
13. Akyurt N. Job satisfaction and perceived stress among radiology technicians: a questionnaire survey in relation to sociodemographic and occupational risk factors. *International Archives of Occupational and Environmental Health*. 2021;94(7):1617-26.
14. Khani T, Hasanzadeh H, Bitarafan-Rajabi A, Emadi A, Bokharaeian M, Ziari A, et al. Assessment Radiation Protection Knowledge, Attitude and Practice in Dental Radiography Staf. *Frontiers in Biomedical Technologies*. 2017;4(3-4):84-89.