Scientific Journal of Nursing, Midwifery and Paramedical Faculty, 2022; Vol 8(2), Fall, pp 92 - 100

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

Asra Amjadi[1], Reza Ghanei Gheshlagh[2], Jamil Abdolmohammadi[3], 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.

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-17]

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

اسری امجدی[1]، رضا قانعی قشلاق[2]، جمیل عبدالمحمدی[3]، فاضل دهون*[4]

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 دریافت: ۱۴۰۱/۰۷/۳۰ **تاریخ پذیرش:** ۱۴۰۱/۰۹/۱۵

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. نمونه گیری 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 جمع-آوری 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 ۱۲/۵۰±۸۲/۹۰ بود. بین نمره رضایت شغلی با دانش، نگرش و عملکرد همبستگی معنی‌داری وجود نداشت. بین میانگین نمره عملکرد با وضعیت تاهل(P=۰/۰۲)، تحصیلات(P۰/۰۰۲=) و وضعیت استخدامی(P۰/۰۰۹=) 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

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-17]

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 باتوجه 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 می تواند 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 ان 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 رضـایت 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

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-17]

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 زمینه‌ی 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 باتوجه به اینکه روزبه‌روز بر تعداد بیماران مراجعه‌کننده به بخش رادیولوژی افزوده می‌شود، حجم کاری پرتوکاران نیز بالا می رود 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 باتوجه به اهمیت و حساسیت این موضوع لازم است، حفظ و ارتقاء رضایت شغلی در این گروه از کارکنان بیمارستانی موردتوجه جدی قرار گیرد. با توجه به این موارد و اینکه مطالعات اندکی در این زمینه به ویژه در سنندج صورت گرفته است، این مطالعه با هدف تعیین میزان رضایت شغلی و عوامل مرتبط با آن در پرتوکاران شاغل در سنندج در سال ۱۳۹۷ 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 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، اضافه‌کاری) 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

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-17]

اساس طیف لیکرت ۵ قسمتی می‌باشد به‌طوریکه 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 مورداستفاده و پایایی آن بر اساس نتیجه آزمون آلفای کرونباخ 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 موردپژوهش بررسی‌شده 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 موردپژوهش برابر ۸/۰۷±۳۵/۰۳ بود. سایر مشخصات دموگرافیک واحدهای موردپژوهش در جدول شماره۱ گزارش شده است.

جدول شماره۱: فراوانی مطلق و نسبی واحدهای موردپژوهش بر حسب مشخصات دموگرافیک

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

نتایج مطالعه نشان داد که میانگین و انحراف معیار نمره رضایت شغلی برابر ۱۲/۵۰±۸۲/۹۰ بوده است که نشان‌دهنده بالا بودن میزان رضایت کارکنان می‌باشد. علاوه بر این، میانگین و انحراف معیار نمره دانش، نگرش و عملکرد واحدهای موردپژوهش نیز به ترتیب برابر ۱/۹۰±۱۶/۴۶، ۴/۰۴±۲۱/۶۱ و ۱۰/۱±۹۳/۲۹ بوده است (جدول شماره۲).

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-17]

جدول شماره۲: میانگین و انحراف معیار نمره رضایت شغلی، دانش، نگرش و عملکرد واحدهای موردپژوهش

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

نتایج همبستگی پیرسون نشان داد که بین نمره رضایتمندی شغلی با دانش (r=۰/۰۰۲ و p=۰/۹۸۸)، نگرش (r= -۰/۰۷۶ و p=۰/۵۵۵) و عملکرد (r=۰/۰۲ و p=۰/۸۷۹) همبستگی معنی‌داری وجود ندارد. همچنین بین میانگین نمره رضایت شغلی، دانش و نگرش با هیچ‌کدام از متغیرهای دموگرافیک ارتباطی وجود نداشت. اما بین میانگین نمره عملکرد با وضعیت تاهل، تحصیلات و وضعیت استخدامی ارتباط آماری معنی‌داری وجود داشت به طوری که وضعیت عملکرد در افراد مجرد بهتر از افراد متأهل (p=۰/۰۲)، در کارشناس‌ها بهتر از کاردان‌ها (p=۰/۰۰۲) و در نیروهای طرحی بهتر از نیروهای رسمی (p=۰/۰۰۹) بود.

جدول شماره۳: میانگین و انحراف معیار نمره رضایت شغلی، دانش، نگرش و عملکرد واحدهای موردپژوهش 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	
تأهل	مجرد	۸۳/۴۷ ± ۱۲/۸۰	۰/۸۰۲	۱۶/۹۰ ± ۲/۰۲	۰/۱۹۳	۲۱/۸۰ ± ۲/۷۸	۰/۷۶۰	۱۱/۵۷ ± ۱۱/۶۳	۰/۰۲
	متأهل	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	۰/۹۸۹	۱۷/۰۵ ± ۱/۷۱	۰/۱۲۳	۲۲/۱۱ ± ۳/۱۲	۰/۵۹۸	۱۱/۵۸ ± ۱/۷۳	۰/۰۰۹
	سایر	۸۳/۲۲ ± ۱۱/۶۳		۱۶/۷۲ ± ۰/۴۳		۲۲/۰۵ ± ۵/۲۴		۱۱/۱۱ ± ۱/۳۲	
	رسمی	۸۲/۸۹ ± ۱۳/۵۲		۱۵/۹۲ ± ۱/۹۸		۲۱/۰۳ ± ۳/۷۱		۱۰/۴۲ ± ۰/۶۳	

همچنین بین سن (r=-۰/۳۰۹ و p=۰/۰۱۴) و سابقه‌کار (r=-۰/۳۲۷ و p=۰/۰۰۹) با عملکرد همبستگی منفی و معنی-داری وجود داشت به طوری که با افزایش سن و سابقه کار، نمره عملکرد به‌طور معنی‌داری کاهش یافت. همچنین بین اضافه‌کاری با نمره عملکرد همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود داشت به طوری که با افزایش ساعات اضافه‌کاری، نمره عملکرد به‌طور معنی‌داری افزایش می‌یافت (r=۰/۴۰۱ و p=۰/۰۰۱).

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-17]

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 بهره-وری 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 مولفه های 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 باسابقه کار بالاتر نمره عملکرد پایین‌تری گزارش شده است. انتظار می‌رود افراد باسابقه کار بالاتر دارای وضعیت مطلوب‌تری از نظر عملکرد در رابطه با حفاظت پرتویی باشند، ولی می‌توان این نتیجه را به کاهش حساسیت و عادی انگاری بیشتر افراد با سابقه بالاتر در رابطه با حفاظت پرتویی در

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-17]

آنان نسبت داد و می‌توان گفت که افراد باسابقه کار کمتر با حساسیت بیشتری در مواجهه با اشعه برخورد می‌کنند. علاوه بر این، در پرتوکاران با سن بالاتر نیز نمره عملکرد پایین‌تری گزارش‌شده که این یافته نیز می‌تواند ناشی از کاهش حساسیت پرتوکاران با سن بالاتر در رابطه با مواجه با اشعه باشد. هر چند برای نتیجه‌گیری بهتر در این زمینه لازم است مطالعات با حجم نمونه بیشتر صورت بگیرد.

نتیجه‌گیری

به‌طورکلی نتایج مطالعه حاضر نشان‌دهنده وضعیت مطلوب رضایت شغلی پرتوکاران بود ولی با این وجود می‌توان 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 می‌رسد انجام پژوهش‌های بیشتر در این زمینه ضروری باشد چراکه به نظر میرسد به هراندازه میزان رضایتمندی افراد بالا باشد، می‌تواند 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 می‌باشد. نویسندگان بدین وسیله سپاسگزاری خود را از معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی کردستان و تمامی پرتوکاران شرکت‌کننده در این پژوهش اعلام می‌دارند.

تعارض منافع

نویسندگان این مقاله هیچ‌گونه تعارض منافعی را ذکر نمی‌کنند.

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, Badiee 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, Irangraphers. 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.

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-17]

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, Mostafaee 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;14191):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.

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-17]