

An Investigation of the Relationship between Job Characteristics of Emergency Medical Technicians and Scene Time in Traumatic Injuries of Mashhad

Received: 9 January 2013

Accepted: 29 January 2013

ABSTRACT

Pouran Raeissi¹
Amirashkan Nasiripour²
Saeedreza Lotfi³
Afsaneh Abrisham³
Mehrdad Akbarzade^{4*}

¹School of Management and
Medical information Services,
Iran University of Medical
Science, Tehran, Iran

²Science and Research branch,
Islamic Azad University,
Tehran, Iran

³Samen-al Aemeh (A) Hospital,
Mashhad, Iran

⁴Mashad University of Medical
Sciences, Mashhad, Iran

Background: Scene time is one of the performance indices in pre-hospital emergency system. This research has been done with aim to improve the performance indices of emergency medical technicians with using motivating potential score in the Job characteristic model. The main purpose of this investigation is to answer to this question: what relationship does exist between Job characteristic and scene time of emergency medical technicians?

Materials and Methods: This research is a correlation study. Data has been gathered from 45 emergency medical technicians and has been analyzed by SPSS software in term of descriptive statistic, Pearson's coefficient and U test.

Results: The results show that significant relation exists between Job characteristic and scene time of emergency medical technicians ($r = -0.28$). In fact, only skill variety, task significance and feedback with negative correlation coefficients (-0.34, -0.37, -0.44) have a significant relation with average of scene time. There is not any meaningful relation between demographic variable and average of scene time ($p > 0.05$). The results also indicate that all variables of Job characteristic exclude skill variety have less average than global average.

Conclusion: Regarding to the results of this investigation, emergency management must pay peculiar attention to the Job characteristics of emergency medical technicians and improve the performance indices through increasing the Job characteristic.

Keywords: Job characteristics, Scene time, Emergency Medical technicians

*Corresponding Author:

M.A. in Health Services,
Email: abrisham2009@yahoo.com

بررسی رابطه ویژگی های شغلی تکنسین های فوریت پزشکی با زمان صحنه در مصدومین ترومایی شهر مشهد

تاریخ دریافت: ۱۹ دی ۱۳۹۱

تاریخ پذیرش: ۹ بهمن ۱۳۹۱

چکیده

پوران رئیسی^۱
امیر اشکان نصیری پور^۲
سعیدرضا لطفی^۳
افسانه ابریشم^{۳*}
مهرداد اکبرزاده^۴

^۱ دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی،
دانشگاه علوم پزشکی ایران، ایران
^۲ دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و
تحقیقات، تهران، ایران
^۳ بیمارستان ثامن الائمه (ع) - مشهد -
ایران
^۴ معاونت آموزشی دانشگاه علوم
پزشکی مشهد - ایران

*نویسنده مسئول:

کارشناس ارشد مدیریت خدمات بهداشتی درمانی،
پست الکترونیک: abrisham2009@yahoo.com

کلید واژه‌ها: ویژگی های شغلی، زمان صحنه، تکنسین های فوریت پزشکی

مقدمه

زمان، عامل بسیار مهم در زنده ماندن بیماران ترومایی شدیداً آسیب دیده است. تحقیقات نشان می دهد هر چه زمان حادثه تا آغاز جراحی کوتاه تر شود، شانس زنده ماندن بیمار هم به نحو بارزی افزایش می یابد [۱]. هدف فعلی برای فاصله زمانی حادثه تا جراحی، یک ساعت است که غالباً به عنوان ساعت طلایی^۱ از آن یاد می شود.

«زمان صحنه» یکی از شاخص های عملکرد سیستم اورژانس پیش بیمارستانی است که طبق پروتکل های جهانی از زمان حضور تکنسین فوریت در صحنه تا زمان ترک صحنه تعریف شده و استانداردهای جهانی این زمان را ۱۰ دقیقه عنوان نموده اند [۲]. عدم بهبود شاخص زمانی باعث افزایش مرگ و میر، عوارض،

¹Golden hour

مقدمه: «زمان صحنه» از شاخص های عملکرد سیستم اورژانس پیش بیمارستانی است. این تحقیق با هدف بهبود شاخص های عملکردی تکنسین های فوریت پزشکی با استفاده از افزایش توان انگیزشی و در قالب مدل ویژگی های شغلی انجام می شود و به دنبال پاسخ به این سؤال است که بین ویژگی های شغلی با زمان صحنه تکنسین های فوریت پزشکی در مصدومین ترومایی مشهد چه رابطه ای وجود دارد؟

مواد و روش ها: این پژوهش از نوع همبستگی می باشد. داده های حاصل از ۴۳ نفر از تکنسین های فوریت پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مشهد با استفاده از نرم افزار SPSS و در قالب آمار توصیفی، ضریب همبستگی پیرسون و آزمون من ویتنی، در سطح معناداری ۰/۰۵ مورد تحلیل قرار گرفتند.

یافته ها: یافته ها نشان داد که ارتباط معنادار بین ویژگی های شغلی و زمان صحنه تکنسین ها وجود دارد ($r^2 = -0/28$) تنها سه متغیر تنوع مهارت، اهمیت شغل و بازخورد با ضرایب همبستگی $-0/34$ ، $-0/37$ و $-0/44$ ، با میانگین زمان صحنه ارتباط معناداری داشتند که البته این همبستگی از نوع منفی بود. بین متغیرهای جمعیت شناختی و میانگین زمان صحنه نیز ارتباط معناداری ملاحظه نشد ($p < 0/05$). همچنین نتایج نشان داد که از میان ابعاد ویژگی های شغلی، همه متغیرها به جز متغیر تنوع مهارت، میانگینی کمتر از میانگین استاندارد جهانی دارند.

نتیجه گیری: با توجه به یافته های این پژوهش، مدیریت اورژانس ۱۱۵ باید توجه ویژه ای به ویژگی های شغلی تکنسین های فوریت پزشکی داشته و شاخص های عملکردی را از طریق ارتقاء ابعاد این ویژگی ها تا حد قابل توجهی افزایش دهد.

آسیب ها [۳] و تحمیل هزینه های جبران ناپذیر روانی، اجتماعی و اقتصادی بر خانوار بر اثر فوت یا معلولیت سرپرست خانوار (احمدی آملی و همکاران، ۱۳۸۶) و نیز عدم رضایت مردم از خدمات اورژانس می شود. بنابراین بهبود شاخص های زمانی یکی از اولویت های سیستم بهداشت و درمان می باشد. بررسی ها نشان می دهد که امداد رسانی سریع و با کیفیت استاندارد می تواند تا حدود ۳۰ درصد از مرگ و میر ناشی از تصادفات بکاهد [۴]. در این راستا، سیستم های اورژانس پیش بیمارستانی نقش عمده ای در کاهش مرگ و میر و معلولیت مصدومین دارند که در ایفای این نقش، شاخص های زمانی و نیروی انسانی اهمیت خاصی دارد [۳]. در نجات مصدومین حاصل از یک تصادف یا بحران، ساعات اولیه بعد از حادثه بسیار مهم و حیاتی است لذا حضور سریع و ارائه مراقبت های فوری توسط تکنسین فوریت پزشکی، از اهمیت

$$\text{بازخورد} \times \text{استقلال کار} = \left(\frac{\text{اهمیت کار} + \text{هویت کار} + \text{تنوع مهارت}}{3} \right) \times \text{امتیاز بالقوه انگیزش (MPS)}$$

شکل ۱

«گردش شغلی^۲»، «غنی سازی شغل^۳» و یک نظریه اقتضایی به نام «الگوی ویژگی های شغلی^۴» می باشد [۹]. دو محقق رفتار سازمانی به نام های «ریچارد هاگمن» و «گری اولدمن^۵»، نقش مهمی را در گسترش رویکردهای ویژگی های شغلی ایفا کرده اند. این محققان درصدد برآمدند تا این موضوع را روشن کنند که چگونه می توان یک کار را ساختاردهی کرد، آن هم به نحوی که کارکنان را از درون برانگیزاند؟ براساس این رویکرد، هر شغل را می توان برحسب پنج بعد اساسی به شرح زیر تشریح کرد:

«تنوع مهارت». میزان نیاز شغل به فعالیت های مختلف و گوناگون تا فرد بتواند از مهارت ها و استعداد خود بهره گیرد.

«هویت کار». میزانی که یک شغل نیاز دارد تا فرد قسمت عمده ای از یک کار یا تمام کار را انجام دهد.

«اهمیت کار». میزان درجه ای که یک شغل بر زندگی سایر افراد چه در درون یا خارج از سازمان اثر می گذارد.

«استقلال». میزان آزادی و احتیاط در برنامه ریزی ها و تعیین روندهای اجرایی که یک فرد نیاز دارد.

«بازخور». میزانی که در آن فرد اطلاعات شفاف و مستقیمی را از نحوه انجام مؤثر شغل خود کسب می کند.

عناصر اساسی شغل را می توان با هم ترکیب کرده و به صورت یک شاخص قابل پیش بینی واحد به نام «امتیاز بالقوه انگیزش^۶» نشان داد که روش محاسبه آن به شرح شکل ۱ می باشد.

سه بعد اولی (تنوع شغلی، هویت شغلی، اهمیت شغلی) برای ایجاد کار معنادار و بالارزش با هم ترکیب می شوند. اگر فرد در شغلی باشد که از استقلال و اختیار برخوردار است این امر به وی احساس مسئولیت شخصی در قبال نتایج عملکرد خود می دهد و اگر در شغلی بازخورد نسبت به نتایج و عملکرد فرد ارائه شود، کارکنان خواهند توانست که چگونه شغل خود را به صورت اثربخش انجام دهند. از نقطه نظر انگیزشی، این مدل مطرح می کند که پاداش های درونی وقتی حاصل می شوند که فردی یاد می گیرد (دانش نتایج) خودش شخصاً (مسئولیت پذیرفته) کارش را انجام دهد (ارزش دار بودن کارش را تجربه می کند). هر چه این وضعیت های سه گانه بیشتر موجود باشند، انگیزش، عملکرد و رضایت بیشتر شده و غیبت در کار و احتمال ترک خدمت نیز کمتر خواهد شد. ارتباط میان ابعاد اصلی شغل و نتایج، از طریق میزان نیاز فرد به رشد، تعدیل می شود، که رشد فرد را می توان در احترام به خویشتن و خودشکوفایی ملاحظه کرد. این بدین معناست که افرادی که در آنها نیاز به رشد زیاد است، نسبت به آنانی که این نیاز در آنها پایین است، موقعی که شغل آنها از این ابعاد پنج گانه برخوردار است، احتمالاً بیشتر حالات روانی را تجربه می کنند و نسبت به

ویژه ای برخوردار است. ثابت شده است که در نجات یک مصدوم، ۹۰٪ عملیات نجات را اقدامات اولیه تشکیل می دهد. بنابراین این افراد نه تنها نیاز به کسب دانش و مهارت در برخورد با حادثه را دارند بلکه بایستی قادر به قضاوت در موقعیت های خطیر بالینی، تصمیم گیری، حل مشکل، تفکر، مدیریت و توانایی بالا در مواجهه با حوادث باشند [۵]، که این امر میسر نیست مگر با شناخت نیازهای واقعی افراد، جستجوی عوامل انگیزشی آنها و ایجاد توان انگیزشی در سازمان و مشاغل. درک صحیح از انگیزش می تواند بعنوان یک ابزار با ارزش، به منظور شناخت علل رفتار در سازمان ها و هدایت رفتارها جهت تأمین اهداف فردی و سازمانی بکار آید [۶]. میل یا اراده انجام کار و انگیزش، عامل اساسی در ایجاد تلاش ها، فعالیت ها و عملکرد افراد باشد. این در حالی است که نیروی انسانی بعنوان یکی از مهمترین ورودی های نظام سلامت تأثیر بسزایی در شاخص های عملکردی می تواند داشته باشد [۷]. انسان عامل بنیادی حرکت و تحول در سازمان و جامعه محسوب می شود و مدیریت سازمان باید از این منبع ارزشمند و منحصر به فرد در جهت اهداف سازمان بهره جوید که این امر از طریق ایجاد انگیزه لازم در کارکنان مقدور است [۸]. انگیزه ها، چراهای رفتار هستند و مدیر باید بداند چرا عده ای خوب کار می کنند و اما عده ای ناراضی دارند؟ علت علاقه و یا بی علاقه ای آنان به شغل چیست؟ و سؤالاتی از این قبیل.

احمدی با انجام مطالعات متعدد پیرامون طراحی شغل، معتقد است که یکی از روش های تقویت انگیزش، طراحی شغل است [۹]. هدف از طراحی شغل، کاهش فشارهای عصبی ناشی از کار، افزایش انگیزش، رضایت شغلی کارکنان و افزایش بهره وری است تا سازمان بتواند به نحو مؤثری در بازار رقابت جهانی دوام آورد [۱۰]. باید اشاره کرد که رویکردهای مکانیکی، زیستی، ادراکی - انگیزشی و رویکرد انگیزشی از جمله روش های تقویت انگیزش در طراحی شغل می باشد که می تواند مورد توجه مدیران قرار گیرد. همچنین مشارکت کارکنان هم یکی از روش های دیگر در بالا بردن انگیزش افراد می باشد.

در رویکرد مکانیکی طراحی شغل به همراه تخصصی شدن و استاندارد شدن آن مد نظر است که این امر دو پیامد دارد؛ از طرفی بهره وری و کارایی کارکنان افزایش می یابد و از طرف دیگر، مشاغل تکراری و ساده به عدم رضایت شغلی و کاهش احساس موفقیت و رشد فردی منجر می شود. در رویکرد زیستی بر طراحی محیط کار جهت کاهش فشار فیزیکی، تلاش، خستگی و انتقادات از امور بهداشتی تأکید می شود. در رویکرد ادراکی - انگیزشی، بر اعتبار و پایداری نتایج کار در مورد امکانات و تجهیزات به واسطه ی پرآورد میزان خطا، اتفاقات و بازخورد کارکنان تأکید دارد. و نهایتاً در رویکرد انگیزشی، طراحی شغل در صدد بهبود اثربخشی و تعامل نگرشی کارکنان از قبیل رضایت شغلی، انگیزه درونی و مجموعه ای از پیامدهای رفتاری همچون غیبت، جابجایی و عملکرد می باشد. این رویکرد شامل ۴ روش «توسعه شغلی^۱»،

¹Job enlargement, ²Job rotation, ³Job enrichment, ⁴Job characteristic model (JCM), ⁵Richard Hackman and Grey Oldman,

⁶Motivation potential score (MPS)

شاخص‌های آماری					متغیر
انحراف معیار	بیشترین	کمترین	میانگین	تعداد	
۰/۸	۵	۱/۳۳	۲/۸	۴۵	تنوع مهارت
۱/۰۳	۴/۶۸	۱	۲/۷	۴۵	هویت کار
۰/۹۱	۵	۱	۲/۶۵	۴۵	اهمیت
۰/۹۰۲	۵	۱	۳/۰۵	۴۵	استقلال
۰/۸۱	۴/۶۷	۱/۳۳	۳/۰۳	۴۵	بازخور
۲۱/۸۲	۹۳/۳۳	۴/۸۹	۲۹/۱۸	۴۵	توان بالقوه انگیزشی
۴/۱۷	۲۸/۴۳	۵/۶۴	۱۱/۹۳	۴۵	زمان صحنه

جدول ۲: شاخص‌های آماری بر روی ابعاد پنج‌گانه پرسشنامه ویژگی‌های شغلی واکنر و توان بالقوه انگیزشی

نفر جهت مطالعه انتخاب شدند که بعد از توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، تعداد ۴۵ پرسشنامه تکمیل و قابل استفاده بود. نمونه‌ها به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. در این پژوهش از دو نوع ابزار استفاده شد. در ابتدا برای سنجش ویژگی‌های شغلی در تکنسین‌های فوریت پزشکی اورژانس ۱۱۵ از پرسشنامه شناخت شغل جان واکنر (۱۹۸۰) استفاده شد. پرسشنامه شامل دو بخش بود: قسمت اول در برگیرنده سؤالاتی در رابطه با ویژگی‌های فردی پاسخگویان بود و قسمت دوم سؤالات ویژگی‌های شغلی واکنر را پوشش می‌داد. این قسمت دارای پنج بعد و هر بعد دارای سه سؤال بوده (جمعاً ۱۵ سؤال) که بوسیله مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت، (نادرست=۱) و (کاملادرست=۵) نمره‌دهی شد.

ابزار دوم، فرم جمع‌آوری اطلاعات زمان صحنه بود که برای تعیین زمان صحنه تکنسین‌های فوریت پزشکی استفاده گردید. این فرم شامل سه ستون می‌باشد که عبارتند از: کد تکنسین، زمان صحنه و میانگین زمان صحنه. برای نمره‌دهی به این متغیر، برای هر تکنسین سه زمان صحنه به طور تصادفی از میان زمان صحنه‌ها انتخاب شد و میانگین آنها محاسبه گردید (متوسط زمان صحنه). اعتبار این پرسشنامه در مطالعه فرجی و همکاران [۱۲] مورد تأیید قرار گرفته بود. به منظور تعیین ثبات پرسشنامه شناخت شغلی جان واکنر، در این مطالعه تعداد ۲۰ عدد از پرسشنامه‌ها در بین تکنسین‌های فوریت پزشکی توزیع و پس از جمع‌آوری، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که در این مطالعه این ضریب برای کل پرسشنامه و ابعاد آن به قرار زیر بود:

کل پرسشنامه = ۰/۷۶، هویت کار = ۰/۶۹، تنوع مهارت = ۰/۸۰، اهمیت = ۰/۷۳، استقلال = ۰/۸۲، بازخور = ۰/۷۸

متغیر		فراوانی	درصد
وضعیت تاهل	متاهل	۳۴	۷۵/۶
	مجرد	۱۱	۲۴/۴
بخش کاری	دولتی	۱۷	۳۷/۸
	خصوصی	۲۷	۶۰
	نامشخص	۱	۲/۲
نوع استخدام	رسمی	۲	۴/۴
	پیمانی	۱۲	۲۶/۷
	قراردادی	۵	۱۱/۱
	شرکتی	۲۶	۵۷/۸
	طرحی	۰	۰

جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی تکنسین‌های فوریت پزشکی

آنها پاسخ خواهند داد.

مشاغلی که از قدرت انگیزشی بالا برخوردارند باید حداقل در یکی از عوامل سه‌گانه‌ای که منجر به ارزشمند بودن شغل می‌شود و همچنین از لحاظ استقلال و اختیار در کار و بازخورد در کار، در سطح بالایی قرار داشته باشند. اگر امتیاز قدرت انگیزشی (MPS) بالا است، مدل پیش‌بینی می‌کند که انگیزش، عملکرد و رضایتمندی به طور مثبت تحت تأثیر قرار خواهند گرفت و احتمال غیبت و ترک خدمت کاهش داده خواهد شد [۱۱].

هدف کلی این مقاله تعیین رابطه ویژگی‌های شغلی با زمان صحنه تکنسین‌های فوریت پزشکی در مصدومین ترومایی شهر مشهد بود.

روش تحقیق

این پژوهش از نوع مطالعات همبستگی و کاربردی بود. جامعه مورد مطالعه را در این پژوهش، تکنسین‌های فوریت پزشکی اورژانس ۱۱۵ دانشگاه علوم پزشکی مشهد تشکیل می‌داد ($N=140$). حداقل نمونه بر اساس پیش‌آزمون انجام شده، بصورتی که در شکل ۲ ذکر شده است برآورد شده است.

در فرمول بالا N نشان‌دهنده حجم جامعه، ε دقت برآورد، σ^2 واریانس نمونه و n حجم نمونه می‌باشد. با توجه به فرمول بالا میزان نمونه مساوی ۴۳ نفر برآورد گردید. در عمل تعداد ۵۵

$$N=140$$

$$\varepsilon=0.06$$

$$\sigma^2=0.05$$

$$n \geq \frac{N \times Z_{\alpha/2}^2 \times \sigma^2}{(N-1) \times \varepsilon^2 - Z_{\alpha/2}^2 \times \sigma^2}$$

$$n \geq 43$$

شکل ۲

متوسط زمان صحنه	تنوع مهارت	هویت کار	اهمیت کار	استقلال	بازخورد	توان بالقوه انگیزشی
-۰/۳۴	-۰/۰۴۵	-۰/۳۷۲	۰/۱۲۶	-۰/۴۴۲	-۰/۲۸	
p-value	۰/۰۱۹	۰/۷۷	۰/۰۱۶	۰/۴۱	۰/۰۲۵	۰/۰۱۸

جدول ۳: ضریب همبستگی بین متوسط زمان صحنه با هر یک از ابعاد پرسشنامه ویژگی‌های شغلی و توان بالقوه انگیزشی

یافته‌ها

در این بررسی مشخص شد که متوسط سن پاسخ‌دهندگان ۲۸ سال با انحراف معیار ۳/۹۵ سال می‌باشد. جوان‌ترین تکنسین اورژانس ۲۲ ساله و مسن‌ترین آنها ۴۲ سال سن داشتند. در رابطه با سابقه کار، از تعداد ۴۵ شرکت‌کننده در پژوهش، ۳۵ نفر به این آیت پاسخ گفته‌اند که میانگین سابقه کار آنها ۴ سال با انحراف معیار ۲/۰۵ سال، حداقل سابقه کار ۱ و حداکثر ۸ سال بود (جدول ۱).

برای بررسی ویژگی‌های شغلی تکنسین‌های اورژانس از بخش دوم پرسشنامه که شامل ۱۵ سؤال با مقیاس اندازه‌گیری ۵ امتیازی لیکرت بود استفاده گردید. جدول (۲)، میانگین و انحراف معیار هر یک از ابعاد مدل ویژگی‌های شغلی، توان بالقوه انگیزشی و زمان صحنه را در این مطالعه نشان می‌دهد.

بر اساس نتایج جدول فوق می‌توان ملاحظه نمود که نمره هر یک از ابعاد ویژگی‌های شغلی بالاتر از میانگین می‌باشد. ضمن آنکه این نمرات از پراکندگی بالایی برخوردار نمی‌باشد.

در بررسی ارتباط بین توان انگیزشی تکنسین‌های فوریت پزشکی و ابعاد ویژگی‌های شغل با زمان صحنه.

با توجه مقدار ضریب همبستگی و P-value ارائه شده در جدول (۳) می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که بین تنوع مهارت، اهمیت کار، بازخورد و توان انگیزشی با متوسط زمان صحنه تکنسین‌ها، ارتباط مستقیم و منفی وجود دارد. این بدان معنا است که هر چقدر تنوع مهارت در تکنسین‌های مختلف، اهمیت کار آنها، بازخورد و نهایتاً توان بالقوه انگیزشی تکنسین‌ها افزایش یابد، میانگین زمان صحنه آنان نیز کمتر خواهد شد. همچنین نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که بین هویت کار و میانگین زمان صحنه ارتباط معناداری یافت نشد. این نتیجه بیانگر این است که افزایش و یا کاهش هویت تأثیری بر متوسط زمان صحنه ندارد. این نتیجه در مورد استقلال کاری نیز صدق می‌کند. ارتباط بین سن و سابقه کار تکنسین‌های فوریت پزشکی با زمان صحنه. ارتباط ویژگی‌های فردی (سن و سابقه کار) با زمان صحنه از طریق آزمون آماری پیرسون مورد سنجش قرار گرفت و یافته‌ها رابطه معناداری را بین متغیر سن با زمان صحنه ($r = -0.05$, $p = 0.71$) و سابقه کار با زمان صحنه ($r = -0.01$, $p = 0.55$) نشان داد.

ارتباط بین تأهل تکنسین‌های فوریت پزشکی با زمان صحنه

به منظور بررسی اثر تأهل بر زمان صحنه از آزمون من ویتنی استفاده گردید. چون تعداد مجردها کمتر از ۳۰ است بنابراین امکان استفاده از آزمون‌های پارامتری وجود ندارد بدین منظور از آزمون‌های ناپارامتریک برای آزمون برابری میانگین در دو جامعه مستقل استفاده گردید. آزمون

متغیر	وضعیت تأهل	تعداد	رتبه میانگین	مجموع رتبه‌ها
میانگین زمان صحنه	متأهل	۳۴	۲۳/۰۷	۷۸۴/۵
	مجرد	۱۱	۲۲/۷۷	۲۵۰/۵

جدول ۴: میانگین رتبه‌ها بر حسب وضعیت تأهل تکنسین‌های فوریت پزشکی

شاخص‌ها	میانگین زمان صحنه
U من ویتنی	۱۸۴/۵
آماره آزمون	۰/۰۶۶
P-value	۰/۹۴

جدول ۵: آزمون برابری میانگین

متغیر	بخش کاری	تعداد	رتبه میانگین	مجموع رتبه‌ها
میانگین زمان صحنه	دولتی	۱۷	۲۵/۵۶	۴۰۹
	خصوصی	۲۷	۱۹/۸۹	۵۳۷

جدول ۶: بررسی وضعیت رتبه‌های تکنسین‌های فوریت پزشکی دولتی و خصوصی

شاخص‌ها	میانگین زمان صحنه
U من ویتنی	۱۵۹
آماره آزمون	۱/۴۳۳
P-value	۰/۱۵۲

جدول ۷: آزمون برابری میانگین

مخصوص برای برآورد هدف محقق آزمون من ویتنی می‌باشد. جدول (۴)، میانگین رتبه‌ها را به تفکیک وضعیت تأهل نشان می‌دهد همانگونه که ملاحظه می‌گردد گروه متأهلین دارای رتبه بالاتری هستند.

ویژگی های شغلی	میانگین	نمره استاندارد	T	p-value	اختلاف میانگین
تنوع مهارت	۲/۸	۳/۱	-۱/۸۲	۰/۰۷۵	-۰/۲۱
هویت شغلی	۲/۷	۳/۶	-۵/۵۴	۰/۰۰	-۰/۸۶
اهمیت شغلی	۲/۶۵	۳/۹	-۹/۰۶	۰/۰۰	-۱/۲۴
استقلال شغلی	۳/۰۵	۳/۵	-۳/۳۳	۰/۰۰۲	-۰/۴۴
بازخورد شغلی	۳/۰۳	۳/۷	-۵/۴۴	۰/۰۰	-۰/۶۶
توان بالقوه انگیزشی	۲۹/۱۸	۴۵/۵	-۵/۰۰	۰/۰۰	-۱۶/۳۱

جدول ۸: نتایج حاصل از مقایسه میانگین ابعاد ویژگی های شغلی هاکنم و توان بالقوه انگیزشی با استاندارد جهانی

جدول (۵)، نتایج آزمون من ویتنی را نشان می دهد. با توجه به مقدار p ، وضعیت تأهل تأثیری بر زمان صحنه ندارد و استقلال زمان صحنه از وضعیت تأهل را نشان می دهد.

در بررسی ارتباط بین بخش کاری (دولتی/خصوصی) تکنسین های فوریت پزشکی با زمان صحنه.

به منظور بررسی اثر بخش کاری (دولتی و خصوصی) بر زمان صحنه از آزمون میانگین استفاده گردید. چون تعداد دولتی ها کمتر از ۳۰ است از آزمون ناپارامتری استفاده شد. جدول (۶)، میانگین رتبه های دو گروه و مجموع رتبه ها را نشان می دهد. همانگونه که ملاحظه می گردد گروه دولتی دارای رتبه بالاتری هستند.

جدول (۷) نتایج آزمون من ویتنی به منظور برابری میانگین دو گروه را در بخش های دولتی و خصوصی نشان می دهد. با توجه به مقدار p ، رابطه معناداری بین بخش کاری و زمان صحنه وجود ندارد.

نتایج مقایسه میانگین ابعاد ویژگی های شغلی هاکنم و توان بالقوه انگیزشی با میانگین استاندارد جهانی در ادامه به منظور مقایسه میانگین های حاصله متغیرهای مدل ویژگی های شغلی هاکنم و توان بالقوه انگیزشی با استانداردهای جهانی از آزمون t استفاده شد و نتایج حاصله در جدول (۸) ارائه گردیده است.

یافته های جدول فوق نشان می دهد به جز متغیر تنوع مهارت، بقیه متغیرها دارای میانگینی غیر از نمرات استاندارد می باشند. اما با توجه به مقدار اختلاف میانگین می توان نتیجه گرفت که همه متغیرها به جز متغیر تنوع مهارت میانگینی کمتر از میانگین استاندارد جهانی دارند.

بحث

هدف اصلی این تحقیق، بررسی رابطه بین ویژگی های شغلی با زمان صحنه تکنسین های فوریت پزشکی در مصدومین ترومایی شهر مشهد بود. یافته های این مطالعه رابطه معنی داری را بین توان انگیزشی شغل و میانگین زمان صحنه نشان داد ($r = -0.28$). این نتایج، مدل ویژگی های شغلی اولدهام و هاکنم را تأیید می کند. اگر زمان را نیز به عنوان یک معیار عملکردی محسوب کنیم، در این صورت هر شغلی که ویژگی های بهتری از نظر مدل اولدهام و هاکنم داشته باشد، باعث ارتقاء عملکرد فرد و افزایش رضایت شغلی وی خواهد شد. یافته های پژوهش حاضر در مورد «هویت شغل» نشان داد که

میانگین این متغیر (۲/۷) از میانگین استاندارد جهانی پایین تر است. خلیلی در مطالعه خود [۱۳] چنین نتیجه می گیرد که به غیر از گروه های شغلی ارتباطات و خدمات کامپیوتری، سایر مشاغل از هویت برخوردار نمی باشند. با توجه به اینکه مطالعه خلیلی نیز در بیمارستان انجام شده بود، می توان گفت که یافته های پژوهش حاضر با نتایج پژوهش نامبرده مطابقت دارد. ضمن آنکه در این پژوهش بین «هویت شغل» و «زمان صحنه» تکنسین های فوریت پزشکی مشهد ارتباط معناداری مشاهده نشد ($p < 0.05$). اگر زمان را یک شاخص بهره وری به حساب بیاوریم این نتیجه با نتایج فرجی و همکارانش [۱۲] همخوانی دارد.

در بخش دیگر تحقیق، نتایج نشان می دهد که میانگین تنوع مهارت تکنسین های فوریت پزشکی شهر مشهد (۲/۸) تقریباً با میانگین تنوع مهارت جهانی (۳/۱) برابری می کند. لذا می توان گفت که طراحی مشاغل به گونه ای بوده است که امکان استفاده از تمامی مهارت ها و استعداد های کارکنان را فراهم می کند. در همین زمینه مجیدی [۱۴] در شغل کارمندی و شغل مدیریتی دفتر مرکزی وزارت جهاد سازندگی به یافته ای مشابه دست یافت. همچنین با توجه به نتایج این مطالعه می توان ادعا کرد بین تنوع مهارت و زمان صحنه تکنسین های فوریت پزشکی مشهد ارتباط معناداری وجود دارد ($p < 0.05$).

یافته های پژوهش حاضر در مورد «اهمیت شغل» تکنسین های فوریت پزشکی نشان داد که میانگین این متغیر از میانگین وضعیت جهانی پایین تر است. در واقع مطابق با این نتیجه، تکنسین ها معتقدند که شغل آنها از تأثیر متوسطی بر زندگی سایرین برخوردار است. این نتایج با نتیجه مطالعه امیراسماعیلی [۱۵] که بر روی پرستاران انجام شده است، همخوانی ندارد. همچنین با توجه به نتایج مطالعه حاضر می توان ادعا کرد بین اهمیت کار و زمان صحنه تکنسین های فوریت پزشکی مشهد ارتباط معناداری وجود دارد ($p < 0.05$). بدین معنا که هر چقدر فرد چنین تصور کند که شغل وی می تواند بر زندگی سایرین تأثیر بسزایی بگذارد، می تواند عملکرد بهتری از نظر زمان صحنه داشته باشد. یافته های پژوهش حاضر در مورد «آزادی عمل» تکنسین های فوریت پزشکی شهر مشهد و «بازخورد» نشان داد که میانگین این دو متغیر به ترتیب (۳/۰۵) و (۳/۰۳) بوده که از میانگین استاندارد جهانی پایین تر می باشند. یعنی مشاغل مورد بررسی دارای استقلال و بازخورد نمی باشند. این نتیجه گیری در مورد متغیر استقلال با نتایج مطالعه

ندارند که این امر می‌تواند بر عملکرد آنها بخصوص شاخص زمان صحنه، تأثیر نامطلوبی بگذارد. ضمن آنکه میانگین نمرات متغیرهای مربوط به ویژگی‌های شغلی نیز نسبت به استاندارد جهانی پایین‌تر بوده که این نکته لزوم توجه مدیران اورژانس ۱۱۵ مشهد را جهت ارتقاء این شاخص‌ها می‌رساند.

خلیلی [۱۳] و امیراسماعیلی [۱۵] مطابقت دارد. نتایج این تحقیق در مورد «بازخورد» نیز با تعدادی از مطالعات مطابقت دارد. به عنوان مثال خلیلی [۱۳] این گونه نتیجه‌گیری نمود که شاغلین هیچ یک از گروه‌های شغلی از فعالیت‌های خود بازخورد دریافت نمی‌کنند. در مطالعه امیراسماعیلی [۱۵] در گروه شغلی پرستاری نیز نتایج نشان می‌دهد، بازخورد در مشاغل وجود ندارد که با نتایج این تحقیق همخوان است.

با توجه به یافته‌های مطالعه حاضر می‌توان ادعا کرد بین آزادی عمل (استقلال) و زمان صحنه تکنسین‌های فوریت پزشکی مشهود ارتباط معناداری وجود ندارد ($P < 0.05$). این نتیجه با توجه به حساس بودن مشاغل تکنسین‌ها نتیجه‌ای قابل قبول است زیرا آنها حق ندارند دست به هر کاری بزنند و نظرات کاملاً شخصی خویش را وارد حیطه کاری نمایند. همچنین مشخص شد که بین بازخورد و زمان صحنه تکنسین‌ها ارتباط معناداری وجود دارد ($p < 0.05$). بدین معنا که هر چقدر بازخورد داده شده به تکنسین‌ها افزایش یابد میانگین زمان صحنه آنان کاهش می‌یابد.

در رابطه با متغیر «زمان صحنه»، میانگین این متغیر ۱۱/۹۳ بود که در مقایسه با استانداردهای جهانی نمره قابل قبولی می‌باشد. نمره استاندارد جهانی و میانگین جهانی ۱۰ دقیقه برآورد شده است که تقریباً با عدد ۱۱/۹۳ فاصله خیلی زیادی ندارد. با توجه به اینکه در کشور ما متغیرهای مداخله‌گر زیادی وجود دارد این نتیجه، نتیجه مثبتی است. درمان‌های خودسرانه بیماران در هنگام مصدومیت، حلقه‌های مردمی که حول حوادث تشکیل می‌گردد، دخالت احساسات زیاد در برخورد با حوادث و عدم مدیریت بحران صحیح از طرف صاحبان حادثه و عاملان آن، مداخلاتی هستند که احتمالاً میانگین زمانی را افزایش می‌دهند. بنابراین با وجود این همه متغیر مداخله‌گر، میانگین تقریبی ۱۲ نمره مناسبی است.

نکته مهم در مورد ویژگی‌های جمعیت‌شناختی در ارتباط با نحوه همکاری پرسنل با اورژانس می‌باشد. مطابق با نتایج بدست آمده، تنها ۴/۴ درصد از شاغلین به طور رسمی در این سازمان استخدام شده‌اند. این عدد در مقایسه با ۵۷/۸ درصد از افراد که به صورت شرکتی مشغول به فعالیت هستند، بسیار ناچیز بوده و نشان‌دهنده امنیت شغلی بسیار پائین است.

نتایج آزمون من ویتنی در این مطالعه نشان داد که بین سن و سابقه کار تکنسین‌ها با زمان صحنه هیچ ارتباط معناداری وجود ندارد. برای بررسی اثر تأهل و نیز بخش کاری (دولتی/خصوصی) بر زمان صحنه نیز از آزمون من ویتنی استفاده شد. نتایج این آزمون نیز نشان داد که نه تأهل و نه بخش کاری (دولتی/خصوصی) هیچ تأثیری بر میانگین زمان صحنه ندارد ($p < 0.05$).

نتیجه گیری

کاهش زمان صحنه یکی از شاخص‌های کلیدی عملکرد سیستم اورژانس پیش‌بیمارستانی به شمار می‌رود. یکی از عوامل مؤثر بر این شاخص، ارتقاء انگیزه افراد از طریق توجه به ویژگی‌های شغلی آنهاست. نتایج این تحقیق نشان داد که تکنسین‌های مورد بررسی در این پژوهش، نسبت به شغل خود احساس هویت مطلوب و ایده آلی

منابع

- Altintas KH, Bilir N. Ambulance time of Ankara emergency aid and rescue services ambulance system. *Eur J emerg med* 2001; 8: 43-50
- Bledso BE. Intermediate emergency care: Principles and practice. Translator: Abuzari M. Ministry of health and medical education. Simin Dokht Publish 2006; Vol 1. (Persian)
- Pelege KO, Pliskin JO. A Geographic Information system Simulation Model of EMS: Reducing ambulance response time. *Ame J Emerg Med* 2004; 22: 164-170
- Ahmadi-Amoli H, Tavakkoli H, Khashayar P, Panahi F, Alavi-Moghaddam M, Ahmadi-Amoli M. The Efficacy of pre-hospital care in traumatic patients referred to emergency word of "Sia Hospital" between September 2003 and September 2004. *Pa-joohandeh J* 2008; 13: 269-278. (Persian)
- Nikravan M, Atashzadeh F, Zahri-Anbuhi S. Management of trauma victims: Including acute care within 72 hours. Noordanesh Publish 2006. (Persian)
- Moshabaki A, Rohani M. Management and organizational behavior. Tehran: Eghbal Publish 2008. (Persian)
- Ahmadvand A. The World health report. Tehran: Avicenna's major cultural institutions 2000. (Persian)
- Gholipour A. Management and organizational behavior. Tehran: Samt Publish 2006. (Persian)
- Ahmadi. Management and organizational behavior. Tehran: Koohsar Publish 2006. (Persian)
- Brumand Z. Management and Organizational behavior. Tehran: University of payamnoor 2005. (Persian)
- Robinz A. Management and organizational behavior. Translator Omidvaran F. Tehran: Mehraban ketab Publish 2004. (Persian)
- Faraji O, Pourreza A, Hosseini M, Arab M, Akbari F. Job characteristics Model (JCM) of job satisfaction. *J Sch Public Health Inst Public Health Res* 2008; 6: 31-38. (Persian)
- Khalili J. The survey of motivating potential score in formatics center of Tehran University [M.A. Thesis]. University of Tehran 2000. (Persian)
- Majidi M. The survey of motivation status of jobs exists in the central office of jahad sazanegi ministry [M.A. Thesis]. University of Tehran 1998. (Persian)
- Amiresmailli M. The survey of determining motivating potential score of jobs exist in educational hospitals of kerman University of Medical sciences in second half of 2004 [M.Sc.Thesis]. 2005; Tehran: Iran University of Medical Sciences 2005. (Persian)