



Research Paper

Assessing Satisfaction With COVID-19 Emergency Support Packages in Employees of Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran



Ali Reza Yusefi¹, Shakiba Rohani Sarvestani², Peivand Bastani³, Mehrdad Sharifi⁴, Narjes Sadat Nasabi³, Rasoul Raesi^{5, 6}, *Salman Daneshi⁷

1. Department of Public Health, Faculty of Health, Jiroft University of Medical Sciences, Jiroft, Iran.
2. Department of Operating Room Technology, Dr Mir Hospital, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran.
3. Health Services Management Department, Health Human Resources Research Center, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran.
4. Department of Emergency Medicine, Faculty of Medicine, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran.
5. Department of Health Services Management, Mashhad University of Medical Sciences, Mashhad, Iran
6. Department of Medical-Surgical Nursing, Mashhad University of Medical Sciences, Mashhad, Iran
7. Department of Public Health, Faculty of Health, Jiroft University of Medical Sciences, Jiroft, Iran.



Citation: Yusefi AR, et al. [Assessing Satisfaction With COVID-19 Emergency Support Packages in Employees of Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran (Persian)]. *Journal of Modern Medical Information Sciences*. 2022; 8(1):74-85. <https://doi.org/10.32598/JMIS.8.1.8>

doi <https://doi.org/10.32598/JMIS.8.1.8>



Article Info:

Received: 03 Oct 2021

Accepted: 14 Apr 2022

Available Online: 01 Apr 2022

Key words:

Satisfaction,
Employee, COVID-19

ABSTRACT

Objective The COVID-19 disease has led to psychological challenges for health care providers. This study aims to investigate the satisfaction of employees working in the headquarter of Shiraz University of Medical Sciences (SUMS) with the COVID-19 emergency support packages.

Methods This descriptive cross-sectional study was performed on 311 employees of the SUMS headquarter who were selected using a stratified random sampling method in 2021. Data collection tool was a researcher-made questionnaire. Data were analyzed using descriptive and inferential statistics (Pearson correlation test, t-test, and ANOVA) in SPSS v. 23 software at a significance level of 0.05.

Results The mean total satisfaction level of employees was 118.57±19.83 (out of 200). Their mean satisfaction with the support packages at individual/family and organizational levels were 54.29±10.35 and 64.28±12.86 (out of 100), respectively. There was a statistically significant relationship between employees' satisfaction and their work experience (P=0.04), gender (P=0.03), and workplace (P= 0.01).

Conclusion The satisfaction of SUMS headquarter staff with the COVID-19 emergency support packages is at a moderate level. Planning is recommended to increase their satisfaction by developing and improving the support packages at individual, family and organizational levels.

Extended Abstract

Introduction

T

he covid-19 pandemic has brought many challenges for health system workers. Emerging diseases such as COVID-19 have always been associated with men-

tal pressure due to the lack of comprehensive information about them. In this situation, the main concerns of health managers are the maintenance, strengthening and improvement of the employees' moods and creating motivation and satisfaction among them. These are important factors in providing good quality services in this pandemic. Based on previous studies, job satisfaction is related to the high level of employee participation in

* Corresponding Author:

Salman Daneshi

Address: Department of Public Health, Faculty of Health, Jiroft University of Medical Sciences, Jiroft, Iran.

Tel: +98 (913) 7626693

E-mail: salman_epidemy@yahoo.com

achieving the organization's goals, customer satisfaction, employee commitment to the organization, productivity, and profitability of the organization. Job satisfaction increases self-confidence and leads to performing works better and with interest; on the other hand, it improves communication, reduces the psychological pressure of employees, and provides grounds for ensuring their physical, mental, and social health. Considering the provision of support packages by Shiraz University of Medical Sciences (SUMS) for its employees during the covid-19 pandemic, this study aims to investigate the satisfaction of employees working at the headquarters of SUMS with support packages (individual/family, and organizational services) during the COVID-19 pandemic.

Methods

This descriptive correlational study with a cross-sectional design conducted in 2021. The study population consists of all employees ($n=1633$) working in the central headquarters of SUMS in seven departments (Treatment, Health, Management & Resources Development, Student and Cultural, Food and Medicine, Research and Technology, and Education). With an error level of 5%, the sample size was estimated 311. Then, by dividing 311 by 1633 and multiplying the obtained number by the number of personnel of each department, the necessary sample size for each department was obtained. From each department, the employees were randomly selected based on their personnel code and the table of random numbers. The data collection tool was a two-part questionnaire. The first part surveys the demographic characteristics (age, gender, marital status, place of service, educational level, type of employment, work experience) and the second part was a researcher-made employee satisfaction scale with 40 items and two domains of individual and family support services (20 items) and organization support services (20 items). Data were analyzed using descriptive and inferential statistics (Pearson correlation test, t-test, and ANOVA) in SPSS v. 23 software at a significance level of 0.05.

Results

The mean total satisfaction level of employees with support packages was 118.57 ± 19.83 (out of 200). Their mean satisfaction with the support packages at individual/family level was 54.29 ± 10.35 (out of 100). In this package, the highest score was related to individual support services (disinfectant solution, mask and gloves) with a mean of 3.58 ± 1.46 (out of 5). Their mean satisfaction with the support packages at organizational level was 64.28 ± 12.86 (out of 100). In this package, the high-

est score was related to "remote work services" with a mean of 3.77 ± 1.62 (out of 5). There was a statistically significant relationship between employees' satisfaction and their work experience ($r=0.141$, $P=0.04$), gender ($t=1.724$, $P=0.03$), and workplace ($F=2.349$, $P=0.01$) such that the level of satisfaction was higher among employees with more work experience, female employees, and those working in the deputy of Management & Resource Development.

Discussion

During the COVID-19 pandemic, healthcare workers are at higher risk of infection. They are engaged in providing services to patients and clients for at least 8 hours of the day and night. The satisfaction level of the employees working at the headquarter of SUMS with the support packages for COVID-19 is at moderate level. There is a need to maintain or upgrade the support service packages. Increasing salaries and timely payment based on performance and benefits of hard work during the pandemic, taking examples from successful health and treatment systems in other countries, paying attention to the environmental and welfare factors are recommended to increase the level of satisfaction in the employees of SUMS.

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines

This study has ethical approval number IR.SUMS.REC.1399.596 of Shiraz University of Medical Sciences (SUMS).

Funding

This article is supported by the Research Vice-Chancellor of Shiraz University of Medical Sciences (SUMS) with No. 20596.

Authors' contributions

Conceptualization: Ali Reza Yusefi; Methodology: Ali Reza Yusefi, Shakiba Rohani Sarvestani, Narjes Sadat Nasbi; Investigation: Peivand Bastani, Mehrdad Sharifi; Writing-Original Draft: Ali Reza Yusefi, Salman Daneshi; Writing-Review & Editing: Peivand Bastani, Rasul Raesi; Funding Acquisition: Mehrdad Sharifi; Resources: Ali Reza Yusefi; Supervision: Ali Reza Yusefi, Salman Daneshi.



Conflicts of interest

The authors declare that there isn't conflict of interest in the present study.

Acknowledgements

The researchers would like gracefully to thank the Research Vice-Chancellor of [Shiraz University of Medical Sciences \(SUMS\)](#).



مقاله پژوهشی

بررسی رضایت کارکنان از بسته‌های خدمات حمایتی کووید-۱۹؛ یک مطالعه موردی در دانشگاه علوم پزشکی شیراز

علی‌رضا یوسفی^۱، شکیبا روحانی سروستانی^۲، پیوند باستانی^۳، مهرداد شریفی^۴، نرجس‌السادات نسبی^۵، رسول رئیسی^۶، سلمان دانشی^۷

۱. گروه بهداشت عمومی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی جیرفت، جیرفت، ایران.
۲. گروه تکنولوژی اتاق عمل، بیمارستان دکتر میر، دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران.
۳. گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، مرکز تحقیقات منابع انسانی سلامت، دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران.
۴. گروه طب اورژانس، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران.
۵. گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مشهد، ایران.
۶. گروه پرستاری داخلی جراحی، دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مشهد، ایران.
۷. گروه بهداشت عمومی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی جیرفت، جیرفت، ایران.

Use your device to scan and read the article online



Citation: Yusefi AR, et al. [Assessing Satisfaction With COVID-19 Emergency Support Packages in Employees of Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran (Persian)]. *Journal of Modern Medical Information Sciences*. 2022; 8(1):74-85. <https://doi.org/10.32598/JMIS.8.1.8>

doi <https://doi.org/10.32598/JMIS.8.1.8>

چکیده

هدف: بیماری کووید-۱۹ چالش‌های روحی‌روانی متعددی را برای کارکنان نظام‌های سلامت به همراه داشته است. این مطالعه با هدف بررسی رضایت کارکنان شاغل در ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی شیراز از بسته‌های خدمات حمایتی کووید-۱۹ انجام پذیرفت.

روش‌ها: این مطالعه توصیفی مقطعی با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی بر روی ۳۱۱ نفر از کارکنان شاغل در ستاد مرکز دانشگاه علوم پزشکی شیراز در سال ۱۳۹۹ انجام شد. ابزار جمع‌آوری داده، پرسش‌نامه‌های محقق‌ساخته بود. داده‌ها با استفاده از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی، ضریب همبستگی پیرسون و آزمون‌های تی‌تست و آنووا، به‌وسیله نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۳ در سطح معنی‌داری ۵ درصد تحلیل شدند.

یافته‌ها: میانگین رضایت کارکنان مورد مطالعه برابر با $118/57 \pm 19/83$ (از ۲۰۰) به دست آمد. میانگین رضایت کارکنان از بسته حمایتی خدمات فردی و خانوادگی و سازمانی به ترتیب برابر با $54/29 \pm 10/35$ و $64/28 \pm 12/86$ (از ۱۰۰) محاسبه شد. بین رضایت کارکنان از بسته‌های خدمات حمایتی با متغیرهای سابقه کار ($P=0/04$)، جنسیت ($P=0/03$)، و محل خدمت ($P=0/01$) ارتباط آماری معنی‌داری مشاهده شد.

نتیجه‌گیری: بر اساس نتایج پژوهش، رضایت کارکنان مورد مطالعه در سطح متوسط قرار داشت. برنامه‌ریزی به‌منظور ارتقای سطح رضایت کارکنان با توسعه و بهبود بسته‌های خدمات حمایتی در ابعاد فردی، خانوادگی و سازمانی پیشنهاد می‌شود.

اطلاعات مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۱ مهر ۱۴۰۰
تاریخ پذیرش: ۲۵ فروردین ۱۴۰۱
تاریخ انتشار: ۱۲ فروردین ۱۴۰۱

کلیدواژه‌ها:

رضایت، کارکنان، کووید-۱۹

* نویسنده مسئول:

سلمان دانشی

نشانی: جیرفت، دانشگاه علوم پزشکی جیرفت، دانشکده بهداشت، گروه بهداشت عمومی.

تلفن: ۷۶۲۶۶۹۳ (۹۱۳) +۹۸

پست الکترونیکی: salman_epidemy@yahoo.com

مقدمه

شده است. غلامی فشارکی و همکاران در پژوهشی نشان دادند که در مقایسه با پرستاران، کارکنان شاغل در اتاق عمل دارای رضایت کمتر، پزشکان، متخصصان و کارکنان شاغل در بخش‌های پاراکلینیک دارای رضایت بیشتر و ماماها دارای رضایت شغلی مشابه با پرستاران هستند [۱۷]. نتایج مطالعه فرامرزیپور و همکاران بیانگر آن بود که میانگین رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان در سطح متوسطی بوده است [۱۸]. همچنین صافی و همکاران در مطالعه خود گزارش کردند که میزان رضایت کارکنان مرکز بهداشت شمال تهران از امکانات مالی و رفاهی ۴۰ درصد، امکانات آموزشی و ارتقای شغلی ۴۳/۴ درصد، سیاست‌ها و خط‌مشی مدیریت ۵۳/۴ درصد، کیفیت روابط انسانی ۶۶/۶ درصد، امنیت شغلی ۵۴/۳ درصد و پایگاه اجتماعی ۵۷/۴ درصد بوده است [۱۹]. از سوی دیگر توجه نکردن به موضوع رضایت شغلی، در بلندمدت نظام سازمانی را مختل می‌کند و موجب کاهش حس مسئولیت، تشویق، کم‌کاری، غیبت، بازنشستگی زودرس، ناراحتی‌های جسمی و روحی و درنهایت ترک خدمت می‌شود [۲۰، ۲۱]. مطالعات نشان می‌دهد افراد ناراضی از شغل و یا با حداقل رضایت شغلی، در معرض حوادث متعددی قرار دارند [۲۲]. همچنین به دلیل اهمیت تأثیر رضایت کارکنان در کیفیت خدمات ارائه‌شده، بوما و همکاران سنجش رضایت را به‌منظور بررسی تغییرات آن حداقل هر ۶ سال یک بار توصیه می‌کنند [۲۴].

در شرایط همه‌گیری کرونا ویروس (کووید-۱۹)، کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه‌های علوم پزشکی به‌عنوان نیروهای پشتیبان کارکنان شاغل در مراکز آموزشی و درمانی، از جمله گروه‌هایی هستند که با فشار روحی‌روانی بسیار بالایی مواجه هستند و نیازمند توجه و حمایت بیش‌ازپیش‌اند. با توجه به این موضوع که یکی از مهم‌ترین فاکتورهای تأثیرگذار در بهبود کیفیت خدمات، عملکرد کارکنان در تمامی حرفه‌های شغلی است و از طرفی فشار روانی بالا می‌تواند تأثیرات نامطلوبی بر عملکرد آنان داشته باشد، و با عنایت به فراهم آوردن بسته‌های حمایتی از سوی دانشگاه علوم پزشکی شیراز جهت کارکنان واحدهای تابعه دانشگاه، این مطالعه با هدف بررسی رضایت کارکنان شاغل در ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی شیراز از بسته‌های حمایتی مادی و معنوی (فردی خانوادگی و سازمانی) طی بحران کرونا ویروس (کووید-۱۹) انجام شد.

مواد و روش‌ها

این مطالعه یک مطالعه توصیفی همبستگی و از نوع مقطعی بود که در سال ۱۳۹۹ انجام پذیرفت. جامعه این پژوهش را کارکنان شاغل در ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی شیراز در ۷ معاونت شامل معاونت‌های درمان، بهداشت، توسعه مدیریت و منابع، دانشجویی و فرهنگی، غذا و دارو، تحقیقات و فناوری

بیماری کووید-۱۹ ناشی از کروناویروس جدید چالش‌های زیادی را برای نظام سلامت جهانی به وجود آورده است [۱]. پس از ظهور اولین مورد کووید-۱۹ در استان ووهان چین در سال ۲۰۱۹، این بیماری در مدت‌زمان کوتاهی در سرتاسر جهان از جمله کشور ایران گسترش یافت [۲]. بر اساس آمار جهانی اعلام‌شده، نرخ مرگ‌ومیر کروناویروس جدید ۳/۴ درصد ثبت شده است [۳]. اپیدمی کروناویروس جدید در مقایسه با کروناویروس‌های قبلی شایع در انسان گسترده‌تر است که این موضوع بیانگر قدرت سرایت فوق‌العاده بالای این ویروس است [۴]. بنابراین این بیماری برای جامعه و نظام سلامت تبعات جبران‌ناپذیری را می‌تواند به دنبال داشته باشد [۵]. وضعیت همه‌گیری فعلی این بیماری در سرتاسر جهان همچنان شدید و نگران‌کننده است و کشورهای مختلف را با یک چالش اساسی در زمینه تأمین منابع جهت کنترل و درمان بیماری به‌ویژه در بیمارستان‌ها و مراکز درمانی مواجه کرده است [۶]. از طرفی بیماری‌های نوپدید (از جمله کووید-۱۹) به دلیل نبود اطلاعات جامع درباره آن، همواره با فشار روحی‌روانی همراه بوده است [۷]. در این شرایط یکی چالش‌های اساسی مدیران سلامت، حفظ، تقویت و ارتقای سطح روحیه کارکنان و ایجاد انگیزه و رضایت در میان آن‌هاست، چراکه بالا بودن روحیه کارکنان باعث کارایی و اثربخشی فرد در سازمان شده و موفقیت هر سازمان در گرو تلاش و رضایت کارکنان آن است [۸].

فراهم آوردن انگیزه لازم برای انجام کار و توجه به نیروهای انگیزشی نیروی انسانی و درنهایت رضایت شغلی آنان از جمله مهم‌ترین عوامل مؤثر در ارائه خدمات با کیفیت مطلوب است [۹]. رضایت شغلی به نوع نگرش فرد به شغل خویش (رضایت شغلی) و به مجموع تمایلات یا احساسات مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند گفته می‌شود [۱۰، ۱۱]. این مفهوم زاینده عواملی نظیر شرایط محیط کار، نظام سازمانی شغل، روابط حاکم بر محیط کار و عوامل اجتماعی و فرهنگی است [۱۲]. از منظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی منعکس‌کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که به جذب و ماندگاری کارکنان منجر می‌شود [۱۳]. رضایت شغلی با میزان مشارکت بالای کارکنان در دستیابی به اهداف سازمان، رضایت‌مندی مشتریان، افزایش تعهد کارکنان نسبت به سازمان، افزایش بهره‌وری و سوددهی سازمان رابطه دارد [۱۴]. همچنین رضایت شغلی موجب افزایش اعتمادبه‌نفس و انجام بهتر و با علاقه کارها و از سوی دیگر موجب بهبود ارتباطات شده، از فشار روانی کارکنان کاسته و زمینه تضمین سلامت جسمانی، روانی و اجتماعی آن‌ها را فراهم می‌کند [۱۵، ۱۶]. در زمینه رضایت شغلی کارکنان بخش سلامت، پژوهش‌های متعددی

الکترونیکی (به جهت حفظ اصول بهداشتی و پیشگیری از شیوع بیماری کروناویروس) از طریق سامانه رشد دانشگاه علوم پزشکی شیراز، بین کارکنان مورد مطالعه توزیع شد. پس از تکمیل، داده‌های مربوط وارد نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۳ شد و با استفاده از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی، ضریب همبستگی پیرسون و آزمون‌های تی‌تست و آن‌وا و در سطح معنی‌داری ۵ درصد تحلیل شد.

یافته‌ها

میانگین سنی شرکت‌کنندگان در مطالعه $35/8 \pm 7/21$ سال بود و اکثر آن‌ها (۷۸/۱۳ درصد) در گروه سنی ۳۱-۴۰ سال قرار داشتند. میانگین سابقه کاری کارکنان $7/21 \pm 5/38$ بود که بیشتر آن‌ها (۷۹/۱۰ درصد) در گروه ۵-۱۰ سال قرار داشتند. اکثر پاسخ‌دهندگان زن (۵۳/۶۹ درصد)، متأهل (۹۱/۹۶ درصد)، دارای تحصیلات لیسانس (۷۳/۳۱ درصد)، استخدام رسمی (۳۶/۶۶ درصد) و از معاونت توسعه مدیریت و منابع (۳۶/۳۳ درصد) بودند. **جدول شماره ۱** توزیع فراوانی کارکنان مورد مطالعه را نشان می‌دهد.

بر اساس نتایج، میانگین نمره رضایت کارکنان برابر با $118/57 \pm 19/83$ (از ۲۰۰) به دست آمد که بیانگر سطح متوسط رضایت آنان است. میانگین رضایت کارکنان از بسته حمایتی خدمات فردی و خانوادگی برابر با $54/29 \pm 10/35$ (از ۱۰۰) محاسبه شد. در این بسته، بیشترین میانگین مربوط به «خدمات حمایتی فردی (محلول ضد عفونی‌کننده، ماسک و دستکش) در محل خدمت» با میانگین $3/58 \pm 1/46$ (از ۵) بود. همچنین میانگین رضایت کارکنان از بسته حمایتی خدمات سازمانی برابر با $64/28 \pm 12/86$ (از ۱۰۰) برآورد شد. در میان انواع خدمات بسته حمایتی سازمانی، بیشترین میانگین مربوط به «خدمات دورکاری» با میانگین $3/77 \pm 1/62$ (از ۵) بود (**جدول شماره ۲**).

مطابق با **جدول شماره ۳**، بین رضایت کارکنان از بسته‌های خدمات حمایتی با متغیرهای سابقه کار ($P=0/04$ ، $r=0/141$)، جنسیت ($P=0/03$ ، $t=1/724$) و محل خدمت ($F=2/349$)، بدین ترتیب که سطح رضایت از بسته‌های خدمات حمایتی در کارکنان با سابقه کار بیشتر، کارکنان زن و کارکنان شاغل در معاونت توسعه مدیریت و منابع در مقایسه با سایر گروه‌ها بیشتر بود.

و آموزش تشکیل دادند. براساس جمعیت کارکنان که ۱۶۳۳ نفر بود، با سطح خطای ۵ درصد، حجم نمونه مورد بررسی ۳۱۱ نفر برآورد شد. سپس با تقسیم ۳۱۱ بر ۱۶۳۳ و ضرب عدد به دست آمده بر تعداد پرسنل هر معاونت حجم نمونه لازم در هر معاونت به دست آمد. همچنین در هر یک از معاونت‌ها، کارکنان به صورت تصادفی و بر اساس کد پرسنلی آن‌ها و جدول اعداد تصادفی انتخاب شدند.

معیار ورود به مطالعه شامل اشتغال کارکنان در ستاد مرکزی دانشگاه و تمایل به شرکت در مطالعه بود. همچنین آن دسته از کارکنانی که ردیف و پست سازمانی آن‌ها در ستاد مرکزی دانشگاه بود، اما محل خدمت آن‌ها در مکانی دیگر، از مطالعه حذف شدند و این از معیارهای خروج به شمار رفت. همچنین عدم تمایل به شرکت در پژوهش از دیگر معیار خروج از مطالعه بود.

ابزار جمع‌آوری داده‌ها شامل یک پرسش‌نامه دوقسمتی بود. بخش اول جهت اندازه‌گیری متغیرهای زمینه‌ای و جمعیت‌شناختی گروه هدف (سن، جنسیت، وضعیت تأهل، محل خدمت، سطح تحصیلات، نوع استخدامی، سابقه کار) و بخش دوم، پرسش‌نامه محقق ساخته رضایت کارکنان بود. بخش دوم پرسش‌نامه محقق ساخته شامل ۴۰ سؤال تخصصی در ۲ حیطه خدمات حمایتی فردی و خانوادگی (۲۰ سؤال) و خدمات حمایتی سازمانی (۲۰ سؤال) تدوین شده است. در این پرسش‌نامه برای پاسخ‌گویی از مقیاس درجه‌بندی ۵ گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است که پاسخ سؤالات بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای بسیار کم (امتیاز ۱)، کم (امتیاز ۲)، تا اندازه‌ای (امتیاز ۳)، زیاد (امتیاز ۴) و بسیار زیاد (امتیاز ۵) طبقه‌بندی و درجه‌بندی شد. با توجه به دامنه نمرات این پرسش‌نامه، سطح رضایت کارکنان به صورت نامطلوب (نمره ۸۰-۴۰)، متوسط (نمره ۱۲۱-۸۱)، خوب (نمره ۱۶۲-۱۲۲) و عالی (نمره ۱۶۲-۲۰۰) طبقه‌بندی خواهد شد. جهت سنجش اعتبار (روایی) پرسش‌نامه از نظرات ۵ نفر از اعضای هیئت‌علمی در رشته مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی و سیاست‌گذاری سلامت دانشگاه علوم پزشکی تهران و شیراز بهره گرفته شد و مورد تأیید قرار گرفت. همچنین جهت سنجش پایایی پرسش‌نامه، از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. بدین منظور یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسش‌نامه پیش‌آزمون شد و سپس با استفاده از داده‌های این پرسش‌نامه‌ها، میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ $0/87$ محاسبه و تأیید شد.

ورود افراد به مطالعه و پر کردن فرم‌های پرسش‌نامه کاملاً داوطلبانه و تنها در صورت تمایل فرد انجام گرفت. پس از اخذ مجوزهای لازم از دانشگاه و توجیه شرکت‌کنندگان نسبت به اهداف طرح، در مورد اصل محرمانه بودن پاسخ‌ها تأکید شد و رضایت شفاهی آن‌ها کسب شد. سپس پرسش‌نامه‌ها به صورت

جدول ۱. توزیع فراوانی شرکت کنندگان در مطالعه (n= ۳۱۱)

متغیر	طبقه	تعداد (درصد)
جنسیت	زن	۱۶۷ (۵۳/۶۹)
	مرد	۱۴۴ (۴۶/۳۱)
سن	۲۰-۳۰	۱۷ (۵/۴۷)
	۳۱-۴۰	۲۳۳ (۷۸/۱۳)
	۴۱-۵۰	۵۱ (۱۶/۴۰)
سطح تحصیلات	دیپلم	۱۴ (۴/۵۰)
	فوق دیپلم	۱۷ (۵/۴۷)
	لیسانس	۲۲۸ (۷۳/۳۱)
	فوق لیسانس و بالاتر	۵۲ (۱۶/۷۲)
سابقه کار	کمتر از ۵	۱۶ (۵/۱۴)
	۵-۱۰	۲۴۶ (۷۹/۱۰)
	بیشتر از ۱۰	۴۹ (۱۵/۷۶)
وضعیت تأهل	مجرد	۲۵ (۸/۰۴)
	متاهل	۲۸۶ (۹۱/۹۶)
محل خدمت	معاونت درمان	۴۴ (۱۴/۱۵)
	معاونت بهداشت	۳۷ (۱۱/۹۰)
	معاونت توسعه مدیریت و منابع	۱۱۳ (۳۶/۳۳)
	معاونت فرهنگی دانشجویی	۵۱ (۱۶/۴۰)
	معاونت غذا و دارو	۲۶ (۸/۳۶)
	معاونت تحقیقات و فناوری	۱۳ (۴/۱۸)
	معاونت آموزش	۲۷ (۸/۶۸)
نوع استخدام	رسمی	۱۱۴ (۳۶/۶۶)
	پیمانی	۳۴ (۱۰/۹۳)
	قراردادی	۹۸ (۳۱/۵۱)
	شرکتی	۲۴ (۷/۷۲)
	طرحی	۴۱ (۱۳/۱۸)



جدول ۲. میانگین و انحراف معیار رضایت کارکنان از بسته‌های خدمات حمایتی

میانگین \pm انحراف معیار	محدوده امکان پذیر	زیرمجموعه	حیطه‌های رضایت از خدمات حمایتی
۲/۲۶ \pm ۰/۹۲		بسته‌های غذایی مناسب حاوی میان‌وعده در محل خدمت	
۳/۵۸ \pm ۱/۴۶		بسته حمایتی فردی (محلول ضدعفونی کننده، ماسک و دستکش) در محل خدمت	
۲/۳۱ \pm ۰/۸۶		امکان استفاده از اقامتگاه ویژه کارکنان	
۳/۳۸ \pm ۱/۲۹		امکان استفاده از اقامتگاه قرنطینه مخصوص کارکنان مبتلا و یا با تست مثبت	
۳/۱۸ \pm ۱/۱۸		بسته‌های غذایی مناسب حاوی میان‌وعده در محل قرنطینه کارکنان با تست مثبت	
۳/۳۱ \pm ۱/۳۱		امکانات بهداشتی (امکانات شست‌وشو) در اختیار کارکنان با تست مثبت در محل قرنطینه	
۲/۹۹ \pm ۱/۲۲		محل استراحت با امکانات کافی (تخت مناسب، تلویزیون، یخچال و غیره) در محل قرنطینه	
۲/۲۷ \pm ۰/۹۸		بسته‌های فرهنگی در اختیار کارکنان با تست مثبت در محل قرنطینه	
۲/۳۸ \pm ۰/۹۶		دریافت خدمات مشاوره تغذیه جهت کارکنان با تست مثبت در محل قرنطینه	
۲/۳۳ \pm ۰/۸۸		دریافت خدمات مشاوره روان‌شناسی جهت کارکنان با تست مثبت در محل قرنطینه	
۲/۱۸ \pm ۱/۰۱		اقامت در منزل شخصی با در اختیار داشتن امکانات حفاظت فردی	فردی و خانوادگی
۳/۳۵ \pm ۱/۲۴		انجام رایگان خدمات غربالگری کووید - ۱۹، جهت کارکنان	
۲/۶۷ \pm ۱/۱۲		انجام رایگان خدمات غربالگری کووید - ۱۹، جهت خانواده کارکنان	
۲/۴۸ \pm ۱/۰۹		دریافت خدمات مشاوره‌ای تلفن جهت تشخیص و پیگیری آن	
۲/۳۲ \pm ۱/۱۳		دریافت خدمات مشاوره‌ای حضوری جهت تشخیص و پیگیری آن	
۲/۴۱ \pm ۱/۱۷		دریافت آموزش‌های حضوری در زمینه مراقبت‌های فردی جهت پیشگیری از کووید - ۱۹	
۲/۱۲ \pm ۰/۹۴		دریافت آموزش‌های غیرحضوری (الکترونیک) در زمینه بهداشت و مراقبت‌های فردی	
۳/۴۱ \pm ۱/۳۸		دسترسی به خرید آسان وسایل حفاظت فردی (ماسک، دستکش و مایع ضدعفونی کننده)	
۳/۰۵ \pm ۱/۲۸		دسترسی به بسته حمایتی (محلول ضدعفونی کننده و غیره) جهت خانواده کارکنان	
۲/۳۱ \pm ۱/۰۲	۱-۵	فراهم کردن بستر شرکت فرزندان کارکنان در چالش بازی‌های حرکتی در منزل	
۵۴/۲۹ \pm ۱۰/۳۵		مجموع	

میانگین \pm انحراف معیار	محدوده امکان پذیر	زیرمجموعه	حیطه‌های رضایت از خدمات حمایتی
۳/۴۶ \pm ۱/۱۴		کاهش ساعت کاری	
۳/۷۷ \pm ۱/۶۲		استفاده از دور کاری	
۳/۳۲ \pm ۱/۳۱		استفاده از شیفت بندی جهت حضور و عدم کسر ساعت کاری در شرایط عدم حضور	
۳/۴۳ \pm ۱/۳۶		استفاده از مأموریت ساعتی مطابق با شیفت کرونا جهت جبران کسر ساعت کاری	
۳/۱۸ \pm ۱/۲۵		استفاده از مرخصی استحقاقی بدون کسر از سقف مرخصی‌ها	
۳/۵۱ \pm ۱/۴۱		استفاده از مرخصی قرنطینه جهت کارکنان مبتلا به و یا تست مثبت کووید - ۱۹	
۳/۳۴ \pm ۱/۲۹		جابه‌جایی کارکنان گروه‌های پرخطر از محل خدمت و اعزام به محل ایمن‌تر	
۳/۰۹ \pm ۱/۲۳		ارتقای شغلی جهت کارکنان درگیر در کرونا مطابق با مصوبات کشوری و ابلاغی دانشگاه	
۳/۸۴ \pm ۱/۱۸		تقدیرنامه کتبی جهت کارکنان درگیر با کرونا و پروس	
۳/۹۱ \pm ۱/۲۲		بازدیدهای مسئولین ستادی به منظور ارزیابی نیازها و حمایت از کارکنان	
۳/۳۱ \pm ۱/۳۳		انجام آنلاین خودارزیابی و پایش سلامتی کارکنان و خانواده آن‌ها	سازمانی
۳/۶۳ \pm ۱/۳۹		اطلاع رسانی از طریق وبسایت دانشگاه و طرح پرسش و پاسخ‌های متداول	
۳/۴۶ \pm ۱/۳۶		تأمین نیروی انسانی موردنیاز با هدف کاهش بار کاری و افزایش کیفیت خدمات	
۳/۵۷ \pm ۱/۲۸		امکان ثبت تردد با کارت‌های شناسایی به جای ثبت اثر انگشت با هدف افزایش ایمنی	
۳/۶۷ \pm ۱/۱۶		امکان ثبت تردد با دستگاه‌های شناسایی چهره به جای ثبت اثر انگشت	
۳/۳۳ \pm ۱/۰۷		مشارکت مادی در مدیریت بحران کرونا توسط کلیه کارکنان و اساتید دانشگاه	
۳/۳۸ \pm ۱/۱۱		کمک‌های مادی و غیرمادی مردمی و خیرین به نظام سلامت	
۳/۶۴ \pm ۱/۳۲		فراهم بودن بستر اجرای مأموریت‌ها با حداقل نقرات	
۳/۱۶ \pm ۱/۲۴		فراهم بودن بستر ارائه و پیگیری خدمات به صورت تلفنی	
۳/۲۸ \pm ۱/۲۷		فراهم بودن بستر ارائه و پیگیری خدمات به صورت الکترونیک	
۶۴/۲۸ \pm ۱۲/۸۶		مجموع	
۱۱۸/۴۷ \pm ۱۹/۸۳		رضایت کل از بسته‌های حمایتی	

جدول ۳. ارتباط بین رضایت از بسته‌های خدمات حمایتی با مشخصات جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان در مطالعه

متغیرهای جمعیت‌شناختی		نوع آزمون و معناداری
ضریب همبستگی پیرسون (r)		
سن	۰/۱۱۲	P ۰/۰۹
سابقه کار	۰/۱۴۱	P ۰/۰۴
آزمون تی‌تست (مقدار T)		
جنسیت	۱/۲۲۴	P ۰/۰۳
وضعیت تأهل	۱/۱۲۷	P ۰/۱۱
آزمون آنووا (مقدار F)		
محل خدمت	۲/۳۴۹	P ۰/۰۱
سطح تحصیلات	۱/۰۸۴	P ۰/۲۱
نوع استخدام	۱/۲۲۴	P ۰/۱۶

بحث

کارکنان از بسته‌های خدمات حمایتی با متغیرهای سابقه کار، جنسیت و محل خدمت رابطه آماری معناداری وجود داشت. در توجیه یافته‌های پژوهش می‌توان این‌گونه بیان کرد که در سازمان‌های بهداشتی‌درمانی تسهیلات سازمانی با افزایش سابقه کار پرسنل افزایش می‌یابد (کم شدن ساعات کار موظفی، ارتقای رتبه، ارتقای پایه، ارتقای حقوق و مزایا و غیره) و این خود می‌تواند بر رضایت شغلی پرسنل با سابقه کار بالاتر بیفزاید. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت وجود بسته‌های خدمات حمایتی کووید-۱۹ برای این گروه از پرسنل (دورکاری، عدم به‌کارگیری مستقیم آنان در برنامه‌های مراقبتی از بیماران کرونا، جابه‌جایی کمتر آنان در واحدهای دانشگاه و غیره) می‌تواند رضایتمندی بیشتری را ایجاد کند.

تسهیلات سازمانی ویژه پرسنل زن (مرخصی‌های زایمان، پاس‌های شیردهی، بازنشستگی زودتر نسبت به مردان، تقلیل ساعات کاری و غیره) به‌خودی‌خود می‌تواند به افزایش رضایت شغلی این گروه از پرسنل منجر شود. در این بین وجود بسته‌های خدمات حمایتی کووید-۱۹ می‌تواند به افزایش بیشتر رضایت شغلی در این گروه از پرسنل منجر شود.

از محدودیت اصلی پژوهش حاضر، مقطعی بودن آن است. با توجه به اینکه این مطالعه در یک مقطع زمانی خاص انجام شده است، ممکن است نتایج مربوط به آن در مقاطع زمانی دیگر با نتایج حاضر تفاوت داشته باشد. بنابراین باید نسبت به تعمیم نتایج به سایر مناطق احتیاط‌های لازم رعایت شود.

نتیجه‌گیری

در این مطالعه بسته خدمات حمایتی کووید-۱۹ در حیطه‌های سازمانی و فردی اجتماعی بررسی شد. نتایج پژوهش حاضر نشان داد میانگین نمره رضایت کارکنان شاغل در ستاد مرکزی دانشگاه

مطالعه حاضر با هدف بررسی رضایت کارکنان شاغل در ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی شیراز از بسته‌های خدمات حمایتی کووید-۱۹ در سال ۱۳۹۹ انجام پذیرفت. نتایج مطالعه نشان داد میزان رضایت کارکنان از بسته‌های حمایتی فردی، خانوادگی و سازمانی در سطح متوسط قرار دارد. عوامل متعددی در رضایتمندی کارکنان از خدمات رفاهی و حمایتی مؤثرند که بعضی از آنان به ویژگی‌های شخصیتی کارکنان، برخی به نوع و ویژگی‌های شغلی و تعدادی به ویژگی‌های سازمانی اشاره دارند [۲۵]. در این راستا نتایج مطالعه‌ای که صافی در حوزه‌های ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام داد، نشان داد بین نیازهای رفاهی و حمایتی کارکنان و رضایتمندی آنان ارتباط معناداری وجود دارد که با نتایج مطالعه حاضر مطابقت دارد [۱۹]. شفیق و همکاران در پژوهش خود عنوان کردند یکی از علل بروز بی‌تفاوتی کارکنان بی‌توجهی به مسائل رفاهی و حمایتی آنان است [۲۶]. نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های مطالعات اوکر که و همکاران، پریرا و همکاران، راویچاندرا و همکاران نیز همسو است [۲۸، ۲۹]. با این حال، نصیری‌پور و همکاران در مطالعه‌ای که با هدف تعیین رابطه ارائه تسهیلات رفاهی و حمایتی با مسئولیت‌پذیری کارکنان انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بین این دو متغیر ارتباط وجود ندارد [۲۵]. مغایرت این یافته پژوهش با یافته‌های مطالعه حاضر می‌تواند به شرایط خاص و بحرانی همه‌گیری کووید-۱۹ و نیازهای حمایتی بیشتر کارکنان در این بحران باشد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که کارکنان بسته به شرایط محیطی، کاری و زندگی ترجیحات متفاوتی دارند که می‌تواند بر رضایتمندی آنان تأثیرگذار باشد.

یافته‌های مطالعه حاضر همچنین نشان داد بین رضایت

علوم پزشکی شیراز از بسته‌های خدمات حمایتی کووید-۱۹ در سطح متوسط است. طی بیماری همه‌گیر کووید-۱۹ کارکنان بهداشت و درمان در معرض خطر ابتلا به ویروس کرونا هستند. این کارکنان حداقل ۸ ساعت از شبانه‌روز را مستقیماً، و بسیاری از ساعات دیگر شبانه‌روز را به‌صورت غیرمستقیم، درگیر ارائه خدمت به بیماران و مراجعین هستند. بنابراین ضرورت نگاه‌داشت و ارتقای بسته‌های خدمات حمایتی کووید-۱۹ روزبه‌روز نمایان‌تر می‌شود. با توجه به اینکه میزان رضامندی کارکنان از بسته خدمات حمایتی کووید-۱۹ در حد متوسط است، افزایش حقوق و پرداخت به‌موقع کارانه بر مبنای عملکرد و مزایای سختی کار در شرایط همه‌گیری کووید-۱۹، الگوبرداری از نظام‌های بهداشت و درمان موفق در جهان، توجه به عوامل محیطی و رفاهی محیط کار کارکنان برای همسان‌سازی میزان رضایتمندی همه کارکنان با یکدیگر پیشنهاد می‌شود.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

این مطالعه دارای تأییدیه اخلاقی به شماره IR.SUMS.REC.1399.596 از دانشگاه علوم پزشکی شیراز است.

حامی مالی

این مقاله با حمایت مالی معاونت تحقیقات دانشگاه شیراز به شماره ۲۰۵۹۶ انجام شده است.

مشارکت نویسندگان

طراحی پژوهش و تهیه نسخه اولیه: علیرضا یوسفی؛ گردآوری داده‌ها: شکیبا روحانی سروستانی، نرجس السادات نسبی؛ مشارکت در تهیه نسخه اولیه مقاله: پیوند باستانی؛ مشارکت در تحلیل داده‌ها: مهرداد شریفی، مشارکت در تحلیل داده‌ها؛ مشارکت در تدوین بخش بحث و نتیجه‌گیری مقاله: رسول رئیسی؛ بررسی نسخه اولیه و نهایی‌سازی: سلمان دانشی.

تعارض منافع

نویسندگان تصریح می‌کنند که هیچ‌گونه تضاد منافی در مطالعه حاضر وجود ندارد.

تشکر و قدردانی

محققان بر خود لازم می‌دانند از معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی شیراز تشکر کنند.

References

- [1] Yusefi AR, Faryabi R, Bordbar S, Daneshi S, Nikmanesh P. Job burnout status and its relationship with resilience level of healthcare workers during Covid-19 pandemic: A case of southern Iran. *Iran J Health Sci*. 2021; 9(3):1-11. [DOI:10.18502/jhs.v9i3.7305]
- [2] Rezaeibegi-Davarani E, Bokaie S, Mashayekhi V, Sharifi L, Faryabi R, Alian Samakkhah S, et al. Epidemiological and clinical characteristics of COVID-19 patients studied by Jiroft University of Medical Sciences: Southeast of Iran. *J Adv Med Biomed Res*. 2021; 29(136):302-8. [DOI:10.30699/jams.29.136.302]
- [3] Farnoosh G, Alishiri G, Hosseini Zijoud S R, Dorostkar R, Jalali Farahani A. [Understanding the 2019-novel Coronavirus (2019-nCoV) and Coronavirus Disease (COVID-19) based on available evidence - a narrative review (Persian)]. *J Mil Med*. 2020; 22(1):1-11. [DOI:10.30491/JMM.22.1.1]
- [4] Mohammadzadeh A. [Effectiveness of electronic health care and drug monitoring program to prevent COVID-19 disease (SARS-CoV-2) and adherence to therapeutic regimen in patients with Chronic (Ischemic Heart) disease-case pilot (Persian)]. *J Mil Med*. 2020; 22(2):139-46. [DOI:10.30491/JMM.22.2.139]
- [5] Bai Y, Yao L, Wei T, Tian F, Jin DY, Chen L, et al. Presumed asymptomatic carrier transmission of COVID-19. *JAMA*. 2020; 323(14):1406-7. [DOI:10.1001/jama.2020.2565] [PMID] [PMCID]
- [6] Lopez Bernal J, Andrews N, Gower C, Gallagher E, Simmons R, Thelwall S, et al. Effectiveness of Covid-19 vaccines against the B. 1.617. 2 (Delta) variant. *N Engl J Med*. 2021; 385(7):585-94. [DOI:10.1056/NEJMoa2108891] [PMID] [PMCID]
- [7] Stutz WE, Blaustein AR, Briggs CJ, Hoverman JT, Rohr JR, Johnson PT. Using multi-response models to investigate pathogen coinfections across scales: Insights from emerging diseases of amphibians. *Methods Ecol Evol*. 2018; 9(4):1109-20. [DOI:10.1111/2041-210X.12938] [PMID] [PMCID]
- [8] Shigemura J, Ursano RJ, Morganstein JC, Kurosawa M, Benedek DM. Public responses to the novel 2019 coronavirus (2019-nCoV) in Japan: Mental health consequences and target populations. *Psychiatry Clin Neurosci*. 2020; 74(4):281-2. [DOI:10.1111/pcn.12988] [PMID] [PMCID]
- [9] Joyeau A, Le Gall S, Poilpot-Rocaboy G. [Part-time human resources functions: A matter of health for SME managers? (French)] *Manage Avenir*. 2018; 101(3):61-82. [DOI:10.3917/mav.101.0061]
- [10] Dashti S, Faradmal J, Piranvayse P, Salehiniya H. [Factors affecting job satisfaction among the staff of health care workers of Hamadan County in 2012 (Persian)]. *Pajouhan Sci J*. 2014; 12(4):28-34. [Link]
- [11] El Talla SA, FarajAllah A, Abu-Naser SS, Al Shobaki MJ. Intermediate role of the focus standard on human resources in the relationship between adopting the criterion of leadership and achieving job satisfaction in the Palestinian Universities. *Int J Acad Manag Sci Res*. 2019; 3(3):48-60. [Link]
- [12] Scanlan JN, Still M. Relationships between burnout, turnover intention, job satisfaction, job demands and job resources for mental health personnel in an Australian mental health service. *BMC Health Serv Res*. 2019; 19(1):62. [DOI:10.1186/s12913-018-3841-z] [PMID] [PMCID]
- [13] Ramli AH. Work environment, job satisfaction and employee performance in health services. *Bus Entrep Rev*. 2019; 19(1):29-42. [DOI:10.25105/ber.v19i1.5343]
- [14] Liu J, Zhu B, Wu J, Mao Y. Job satisfaction, work stress, and turnover intentions among rural health workers: A cross-sectional study in 11 western provinces of China. *BMC Fam Pract*. 2019; 20(1):9. [DOI:10.1186/s12875-019-0904-0] [PMID] [PMCID]
- [15] Choi SL, Goh CF, Adam MB, Tan OK. Transformational leadership, empowerment, and job satisfaction: the mediating role of employee empowerment. *Hum Resour Health*. 2016; 14(1):73. [DOI:10.1186/s12960-016-0171-2] [PMID] [PMCID]
- [16] Ivanović-Dukić M, Đorđević B, Lepojević V. Mediating effects of educational level on job related characteristics: Job satisfaction relationship. *Strateg Manag*. 2018; 23(2):13-21. [DOI:10.5937/StraMan18020131]
- [17] Gholami fesharaki M, Akbari H, Akbari H, Mohammadian M. [Nurse job satisfaction compared with healthcare personnel: A cause cross sectional study (Persian)]. *Health Res J*. 2016; 1(1):33-41. [DOI:10.20286/hrj-010125]
- [18] Faramarzpour M, Borhani F, Bagheri P. [Job satisfaction of nurses from clinical practice in Jiroft University Hospitals (Persian)]. *Iran J Nurs*. 2015; 28(97):77-86. [DOI:10.29252/ijn.28.97.77]
- [19] Safi MH, Torkaman-nejad SH, Arshi SH. [Job satisfaction and its influencing factors among Shomal Health Center of Tehran Personnel in 2014 (Persian)]. *Community Health* 2015; 2(1):64-71. [DOI:10.22037/ch.v2i1.9115]
- [20] Dilig-Ruiz A, MacDonald I, Varin MD, Vandyk A, Graham ID, Squires JE. Job satisfaction among critical care nurses: A systematic review. *Int J Nurs Stud*. 2018; 88:123-34. [DOI:10.1016/j.ijnurstu.2018.08.014] [PMID]
- [21] Soratto J, Pires DE, Trindade LL, Oliveira JS, Forte EC, Melo TP. Job dissatisfaction among health professionals working in the family health strategy. *Texto Contexto - Enferm*. 2017; 26(3):e2500016. [DOI:10.1590/0104-07072017002500016]
- [22] White EM, Aiken LH, McHugh MD. Registered nurse burnout, job dissatisfaction, and missed care in nursing homes. *J Am Geriatr Soc*. 2019; 67(10):2065-71. [DOI:10.1111/jgs.16051] [PMID] [PMCID]
- [23] Shin S, Oh SJ, Kim J, Lee I, Bae SH. Impact of nurse staffing on intent to leave, job satisfaction, and occupational injuries in Korean hospitals: A cross-sectional study. *Nurs Health Sci*. 2020; 22(3):658-66. [DOI:10.1111/nhs.12709] [PMID]
- [24] Boamah SA, Laschinger HK, Wong C, Clarke S. Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes. *Nurs Outlook*. 2018; 66(2):180-9. [DOI:10.1016/j.outlook.2017.10.004] [PMID]
- [25] Nasiripour A, Tabibi S, Habibi M. [Relationships between welfare facilities and staff's sense of responsibility in Noor district health centers (Persian)]. *J Health*. 2012; 3(3):28-37. [Link]
- [26] Shafique I, N Kalyar M, Ahmad B. The nexus of ethical leadership, job performance, and turnover intention: The mediating role of job satisfaction. *INDECS*. 2018; 16(1):71-87. [DOI:10.7906/indecs.16.1.5]
- [27] Okereke CI, Daniel A. Staff welfare and productivity in Patani local government council, Delta State Nigeria. *J Econ Int Finance*. 2010; 2(12):313-20. [Link]
- [28] Pereira VE, Fontinha R, Budhwar P, Arora B. Human resource management and performance at the Indian Railways. *J Organ Change Manag*. 2018; 31(1):47-61. [DOI:10.1108/JOCM-04-2017-0157]
- [29] Ravichandran M, Raja SD. An overview on employee welfare measures and its impact at national insurance company. Trichy Region. *IJSRST*. 2017; 3(4):261-9. [Link]