"بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان شبکه بهداشتی درمانی خمینی شهر در سال ۱۳۸۹"

سیده شهربانو دانیالی[۱]، حسین شهنازی[۲]، نیره کثیری دولت‌آبادی[۳]، اکبر حسن‌زاده[۴]، غلامرضا شریفی‌راد[۵]، لیلی ربیعی[۱]

چکیده

مقدمه: سازمان‌های بهداشتی به علت اهمیت وظیفه‌ای که در زمینه پیش‌گیری و مراقبت به عهده دارند، از جایگاه ویژه‌ای برخوردارند. نارضایتی شغلی در بین پرسنل این سازمان‌ها منجر به گسستگی عاطفی، بی‌تفاوتی و کاهش کیفیت خدمات ارایه شده می‌شود، که این امر نتایج جدی را در برخواهد داشت. از این رو این مطالعه با هدف بررسی رضایت شغلی در پرسنل بهداشتی انجام شد.

روش‌ها: این مطالعه توصیفی- تحلیلی از نوع مقطعی بود که کارکنان بهداشتی تحت پوشش شبکه بهداشت و درمان خمینی‌شهر (مراکز، پایگاه‌ها، خانه‌ها و شبکه) در صورت داشتن حداقل ۶ ماه سابقه کار، وارد مطالعه شدند. تعداد افراد مورد مطالعه ۱۹۷ نفر بودند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه دو قسمتی شامل ویژگی‌های فردی به همراه پرسش‌نامه استاندارد توصیف شغلی Smith (JDI) بود که این پرسش‌نامه دارای ۶ حیطه می‌باشد. پایایی برای هر حیطه به دست آمد و روایی پرسش‌نامه نیز ۰/۹۳گزارش شده است. پس از جمع‌آوری داده‌ها، اطلاعات از طریق نرم‌افزار SPSS وارد کامپیوتر شده، با استفاده از آزمون‌های آماری همبستگی Pearson، همبستگی Spreaman، آنالیز واریانس و t مستقل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و نتایج اعلام شد.

یافته‌ها: میانگین نمره رضایت شغلی کلی ۱۲/۸ ± ۴۳/۵۵ (از ۱۰۰) به دست آمد. اگر چه نمره رضایت شغلی بین دو جنس تفاوت معنی‌داری نداشت. در حیطه نگرش به شغل فعلی (ماهیت شغل)، رضایت مردان بیشتر از زنان بود (P = ۰/۰۰۱). بیشترین نمره رضایت شغلی در حیطه روابط با همکاران و کمترین نمره رضایت شغلی در حیطه حقوق و مزایا و ارتقای شغلی به دست آمد. بین نمره رضایت شغلی در حیطه سرپرست با سابقه کار رابطه معکوس و بین نگرش به شغل فعلی با درآمد رابطه مستقیم به دست آمد (P = ۰/۰۱). ارتباط معنی‌دار معکوسی بین سطح تحصیلات فرد و رضایت در حیطه ارتقای شغلی (P = ۰/۰۱، r = -۰/۱۷) و حقوق و مزایا (P = ۰/۰۱، r = -۰/۲۲) وجود داشت. به عبارتی افراد با تحصیلات بالاتر از میزان حقوق و شرایط ارتقای خود رضایت کمتری داشتند.

نتیجه‌گیری: به دلیل آن که رضایت شغلی، بر تعهد کارکنان و میزان جابه‌جایی و غیبت آنان تأثیر به سزایی دارد، بر مدیران لازم است که ضمن توجه به ابعاد رضایت شغلی به حل و فصل مشکلات پرداخته، تا رضایت شغلی و در نتیجه کیفیت کار افزایش یابد.

واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی، کارکنان بهداشتی، شبکه بهداشتی.

نوع مقاله: *تحقیقی*

دریافت مقاله: ۹۰/۰۴/۲۰ *پذیرش مقاله: ۹۰/۰۶/۲۵*

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد، کمیته تحقیقات دانشجویی، گروه آموزش بهداشت و ارتقای سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران.

۲- دانشجوی دکتری، کمیته تحقیقات دانشجویی، گروه آموزش بهداشت و ارتقای سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران.

۳- کارشناس ارشد، گروه آموزش بهداشت و ارتقای سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران. (نویسنده مسؤول)

Email: nkasirie@yahoo.com

۴- مربی، مرکز تحقیقات امنیت غذایی، گروه آمار و اپیدمیولوژی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران.

۵- استاد، دانشکده بهداشت، گروه آموزش بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران.

مقدمه

کارکنان در قالب ثروت هر سازمانی محسوب می‌شوند. کارایی و اثر بخشی سازمان‌ها به کارایی و اثربخشی نیروی انسانی آن سازمان بستگی دارد. یکی از مسایل مهم در هر سازمانی، رضایت شغلی کارکنان است. بالا بودن روحیه فرد باعث کارایی و اثربخشی فرد در سازمان می‌شود (۱). رضایت شغلی در ساده‌ترین بیان، عبارت از احساس عاطفی مفید و مثبتی است که پس از انجام کار در فرد حاصل می‌شود. البته رضایت شغلی یک عامل مجرد و تنها نیست، بلکه ارتباط بینابین و پیچیده‌ای از وظایف شغلی، مسؤولیت‌پذیری، کنش‌ها و واکنش‌ها، انگیزه‌ها، تشویق‌ها و دلگرمی‌ها است (۲). به اعتقاد Nagy برای اندازه‌گیری رضایت شغلی دو راه ابتدایی وجود دارد: یک نوع روش ساده اندازه‌گیری یک‌سره یا رضایت شغلی کلی است. در بسیاری از مواقع این اندازه‌گیری کلی تنها با یک پرسش به دست می‌آید، مانند این که "به طور کلی چقدر از شغل خود رضایت دارید؟" روش دیگر اندازه‌گیری رضایت شغلی از طریق مقیاس‌های چند وجهی است که برای اندازه‌گیری زمینه‌ای اختصاصی و جداگانه یک شغل مانند سرپرستی، دست‌مزد و مانند آن‌ها به کار می‌رود (۳). ارضای شغل یک مفهوم واحد نیست و باید آن را مجموعه‌ای از وظایف، نقش‌ها، ارتباطات و پاداش‌های در هم آمیخته دانست که همه با یکدیگر ارتباط متقابل دارند (۴). زمانی که می‌گوییم یک فرد رضایت شغلی بالایی دارد، در حقیقت منظور ما این است که او به میزان زیادی شغل خود را دوست داشته، احساسات مثبتی نسبت به آن دارد و از طریق آن توانسته نیازهای خود را ارضاء کند (۵). رضایت شغلی از یک سو موجب افزایش اعتماد به نفس و انجام بهتر و با علاقه کارها و از سوی دیگر موجب بهبود ارتباطات می‌شود و همچنین از فشار روانی کارکنان کاسته (۶)، زمینه تضمین سلامت جسمانی، روانی و اجتماعی آن‌ها را فراهم می‌کند (۷). فقدان رضایت شغلی نیز روحیه کارکنان را کاهش می‌دهد، شاخص‌های روحیه پایین عبارت از تشویش، غیبت کاری، تأخیر در کار، ترک خدمت و بازنشستگی زودرس است. این امر در سازمان بسیار نامطلوب است (۸). مطالعات نشان می‌دهد که افراد ناراضی از شغل، بیشتر در معرض وقوع حوادث هستند (۱۰، ۹). طبق تحقیق حبیب و همکاران در مطالعه‌ای با عنوان "رضایت شغلی و سلامت روانی در کارکنان یک بیمارستان عمومی"، ارتباط معنی‌دار معکوسی بین رضایت شغلی و سلامت عمومی گزارش شده است (۱۱). تحقیق مسعود اصل و همکاران نیز نشان داد که بیشترین عامل رضایت شغلی مربوط به احساس مسؤولیت در کار، وجود شرایط مناسب محیط کار و امنیت شغلی می‌باشد (۱۲). تحقیقات، نتایج متفاوتی را از تأثیر مشخصات فردی بر رضایت شغلی متذکر شده‌اند. تحقیق جهانی و همکاران در بررسی رضایت شغلی در کارکنان بیمارستانی اراک نشان داد سن، سابقه کار و تعداد اعضای خانواده تأثیری بر رضایت شغلی ندارد. اما بین رضایت‌مندی و متغیرهای جنس، سطح تحصیلات و نوع استخدام ارتباط معنی‌داری وجود دارد (۱۳). از آن جا که رضایت شغلی از ارکان ضروری و ارزشمند ارتقای سلامت است و سازمان‌های بهداشتی درمانی به علت اهمیت وظیفه‌ای که در زمینه پیش‌گیری، مراقبت و درمان به عهده دارند، از جایگاه ویژه‌ای در جامعه برخوردار هستند. نارضایتی شغلی در بین پرسنل آن نتایج بسیار جدی را در بر خواهد داشت. این امر نه تنها از نظر کمی باعث اختلال در کار رسیدگی به بیماران می‌شود، بلکه از نظر کیفی نیز باعث تضعیف روحیه کارکنان و بیماران شده، در نتیجه کیفیت مراقبت‌های بهداشتی و درمانی را تحت‌الشعاع خود قرار می‌دهد. از این رو این پژوهش با هدف "بررسی میزان رضایت شغلی در کارکنان بهداشتی درمانی شهرستان خمینی‌شهر در سال ۱۳۸۹" انجام گردیده است.

روش‌ها

مطالعه حاضر مطالعه‌ای توصیفی- تحلیلی از نوع مقطعی بود. روش نمونه‌گیری به شکل سرشماری بود. مجموع کارکنان بهداشتی ۲۲۶ نفر بود که از این تعداد ۱۹۷ نفر از کارکنان بهداشتی اعم از کارکنان شبکه بهداشت شهرستان (ستادی)،

www.mui.ac.ir

مراکز بهداشتی، خانه‌های بهداشت، پایگاه‌های بهداشت خمینی‌شهر که حداقل به مدت شش ماه مشغول خدمت بوده، تمایل به تکمیل پرسش‌نامه نیز داشتند، در مطالعه شرکت کردند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات در پژوهش حاضر، پرسش‌نامه دو قسمتی شامل دو بخش الف) مشخصات فردی شامل سن، جنس، وضعیت تأهل، وضعیت استخدامی، تحصیلات، میزان درآمد و ب) پرسش‌نامه توصیف شغلی Smith (JDI) بود. این پرسش‌نامه یکی از ابزارهای معتبر برای سنجش رضایت شغلی می‌باشد، که توسط Smith، kandal و Halin در ۵۴ سؤال و ۶ حیطه تدوین شده است. ۱۱ سؤال در حیطه ماهیت شغل (نگرش به شغل)، ۱۳ سؤال در حیطه فرصت‌های ترفیع، ۶ سؤال در حیطه سرپرستی، ۱۰ سؤال در حیطه همکار، ۷ سؤال در حیطه حقوق و مزایا، ۷ سؤال در حیطه شرایط محیط کار. مقیاس امتیازبندی این سؤالات مانند مقیاس ۴ امتیازی لیکرت از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق بوده است و تحلیل نتایج با استفاده از راهنمای Smith صورت گرفته است. رضایت شغلی ناشی از جنبه‌های مختلف شغل همچون پرداخت، فرصت‌های ترفیع، سرپرست، همکاران و عوامل محیط کاری همچون سبک سرپرستان، شرایط کاری و مزایای شغلی است. اعتبار درونی شاخص توصیف شغل با روش Cronbach's alpha برای ماهیت کار ۰/۸۰، سرپرست ۰/۸۹، همکاران ۰/۸۷، ترفیعات ۰/۹۰، حقوق و مزایا ۰/۹۰، محیط کار ۰/۸۰ و روایی پرسش‌نامه JDI نیز ۰/۹۳ به دست آمد (۱۴). پرسش‌نامه توصیف شغلی Smith برای نخستین بار در دانشگاه شهید چمران اهواز استاندارد گردیده است. فرم اصلی توسط شکرشکن ترجمه و پایایی و روایی آن ۰/۹۴ و ۰/۹۶ محاسبه شده است (۱۵). مقاله حاضر نتیجه طرح تحقیقاتی مصوب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۸۹بوده است. پرسش‌نامه‌ها پس از هماهنگی با ریاست شبکه و مسؤولین مربوطه در اختیار کارکنان قرار داده شد. اهداف پژوهش برای آن‌ها شرح داده شد و پس از جلب رضایت ایشان، به صورت داوطلبانه در طرح شرکت کردند. پس از جمع‌آوری داده‌ها، اطلاعات از طریق نرم‌افزار SPSS وارد کامپیوتر شده، با استفاده از آزمون‌های آماری همبستگی Pearson، همبستگی Spreaman، آنالیز واریانس و t مستقل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

در این مطالعه ۷۱/۶ درصد از افراد را زنان و ۲۸/۴ درصد را مردان تشکیل می‌دادند. از نظر وضعیت تأهل ۱۳/۷ درصد مجرد، ۸۴/۸ درصد متأهل و ۱/۵ درصد مطلقه یا بیوه بودند. میانگین انحراف سنی افراد تحت مطالعه ۶/۷ ± ۳۷/۳ بود. حداقل سن افراد ۲۲ و حداکثر سن ۵۶ سال بود. در این مطالعه ۶۱ نفر از پرسنل ستادی (برخی از پرسنل ستادی همزمان در مراکز یا پایگاه‌ها مشغول خدمت بودند)، ۱۳۶ نفر از پرسنل غیر ستادی (منظور کارکنان شاغل در مراکز، پایگاه‌ها و خانه‌های بهداشت) بودند. از نظر وضعیت تحصیلات ۵۰/۸ درصد از افراد تحت مطالعه مدرک لیسانس و بالاتر داشتند. از نظر وضعیت استخدام، ۷۳/۶ درصد از افراد تحت مطالعه رسمی و بقیه قراردادی یا طرحی بودند. حداقل سابقه کار در پرسنل مرکز بهداشت استان ۶ ماه و حداکثر ۲۹ سال بود. میانگین و انحراف معیار سابقه کار در افراد تحت مطالعه ۷/۱۳ ± ۱۳/۵۸ بود. میانگین تعداد فرزند، ۰/۹ ± ۱/۶ به دست آمد (جدول ۱). رضایت شغلی کلی ۱۲/۸ ± ۴۳/۵۵ (از ۱۰۰) به دست آمد. بیشترین رضایت مربوط به حیطه همکاران و کمترین رضایت مربوط به حقوق و مزایا بود. آزمون t مستقل نشان داد که رضایت شغلی کلی در زنان و مردان تفاوت معنی‌داری نداشت. اما در حیطه ماهیت کار، رضایت شغلی مردان بیشتر از زنان بود (P = ۰/۰۰۱). آزمون همبستگی Pearson نشان داد که بین رضایت شغلی و متغیرهای سن، سابقه کاری، درآمد و تعداد فرزند رابطه معنی‌دار وجود نداشت. نتایج نشان داد که هر چه تحصیلات بالاتر باشد، رضایت از میزان حقوق و شرایط ارتقاء کمتر بود. همچنین بین وضعیت تأهل و نمره رضایت شغلی کلی و حیطه‌های آن رابطه معنی‌داری وجود نداشت. رضایت شغلی

جدول ۱: میانگین نمره رضایت شغلی کلی بر حسب متغیرهای مختلف

متغیر		درصد	میانگین نمره کلی رضایت شغلی	انحراف معیار	P
جنس	زن	۷۱/۶	۵۹/۳۲	۱۵/۲۳	۰/۸
	مرد	۲۸/۴	۵۹/۹۴	۱۴/۵۳	
وضعیت تأهل	مجرد	۱۳/۷	۴۴/۴۲	۱۲/۷۶	۰/۳
	متأهل	۸۴/۸	۴۴/۶۹	۱۳/۱۸	
	سایر	۱/۵	۳۴/۱۵	۱۳/۷۲	
محل کار	ستادی	۳۱	۴۲/۸۴	۱۴/۲۴	۰/۱
	غیر ستادی	۶۹	۴۵/۲۳	۱۲/۵۹	
وضعیت تحصیلات	زیر دیپلم	۱۲/۷	۴۳/۶۷	۱۳/۰۳	۰/۱
	دیپلم	۱۸/۸	۴۸/۷۱	۱۳/۹۵	
	فوق دیپلم	۱۷/۷	۴۲/۲۹	۱۱/۱۶	
	لیسانس	۳۹/۱	۴۳/۸۵	۱۲/۸۰	
	فوق لیسانس و بالاتر	۱/۷	۴۱/۹۴	۱۵/۴۰	
نوع استخدام	طرحی	۹/۶	۴۵/۶۷	۱۲/۹۷	۰/۸
	رسمی	۱۶/۸	۴۵/۳۹	۱۱/۴۷	
	قراردادی	۷۳/۶	۴۴/۱۳	۱۳/۵۶	

به تفکیک حیطه‌های مورد بررسی میانگین نمره رضایت به ترتیب اولویت روابط همکاران ۲۲/۴۳ ± ۷۸/۵۹، سرپرستی ۱۷/۶۵ ± ۴۱/۲۲، فرصت‌های ارتقاء ۲۵/۱۷ ± ۴۰/۲۱، ماهیت کار ۱۷/۹ ± ۳۶/۲۵، شرایط فیزیکی و محیط کار ۲۰/۲۴ ± ۳۵/۷۲ و حقوق و مزایا ۲۲/۸۴ ± ۲۷/۴۳ به دست آمد. بیشترین رضایت مربوط به حیطه همکاران و کمترین رضایت مربوط به حقوق و مزایا می‌باشد (جدول ۲).

بحث

هدف از این پژوهش "بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان شبکه بهداشت درمانی خمینی‌شهر در سال ۱۳۸۹" بود. سازمان‌های بهداشتی به علت اهمیت وظیفه‌ای که در زمینه پیش‌گیری و مراقبت به عهده دارند، از جایگاه ویژه‌ای برخوردارند. نارضایتی شغلی در بین پرسنل این سازمان‌ها منجر به گسستگی عاطفی، بی‌تفاوتی و کاهش کیفیت خدمات ارایه شده می‌شود که این امر نتایج جدی را در بر خواهد داشت.

جدول ۲: میانگین نمره رضایت شغلی کلی و حیطه‌ها از 100

حیطه	میانگین	انحراف معیار	مینیمم نمره	ماکزیمم نمره
رضایت شغلی کلی	۴۳/۵۵	۱۲/۸۷	۸/۴۴	۷۱/۸۱
روابط همکاران	۷۸/۵۹	۲۲/۴۳	۰	۱۰۰
سرپرست	۴۱/۲۲	۱۷/۶۵	۲/۵۶	۶۹/۲۳
ارتقای شغلی	۴۰/۰۱	۲۷/۹۶	۰	۱۰۰
ماهیت کار	۳۶/۲۵	۱۷/۹۵	۰	۶۶/۶۷
شرایط محیط کار	۳۵/۷۲	۲۰/۲۴	۰	۷۱/۴۳
حقوق و مزایا	۲۷/۴۳	۲۲/۸۴	۰	۹۰/۴۸

www.mui.ac.ir

در پژوهش حاضر میانگین نمره رضایت شغلی ۱۲/۸ ± ۴۳/۵۵ به دست آمد. در مطالعه صافی میانگین و انحراف معیار نمره کلی رضایت شغلی اعضای هیأت علمی۱۶/۹۱ ± ۷۲/۶ بود (۱۶). در مطالعه رفیعی و همکاران میانگین و انحراف معیار رضایت شغلی ۱۱/۵۱ ± ۶۰/۷۲ گزارش شده است (۱۷). میانگین رضایت شغلی بالاتر ممکن است مربوط به گروه شغلی متفاوت (اعضای هیأت علمی) و محل جغرافیایی متفاوت مطالعه باشد. در مطالعه لواسانی که روی پرستاران انجام شده بود، میانگین نمره رضایت شغلی ۹/۲۳ ± ۴۲/۶۱ به دست آمد، که به میانگین مطالعه ما نزدیک است (۱۸). در مطالعه حاضر بین وضعیت تأهل و نمره رضایت شغلی کلی و حیطه‌های آن رابطه معنی‌داری به دست نیامد. نتایج مطالعه جهانی با مطالعه ما همسو می‌باشد (۱۳). اما در مطالعه میرزایی و همکاران بین وضعیت تأهل و رضایت شغلی ارتباط معنی‌داری به دست آمد؛ به طوری که افراد متأهل دارای رضایت شغلی بالاتری بودند (۱۹). در پژوهش حاضر بین میزان رضایت شغلی و سن و جنس رابطه معنی‌داری به دست نیامد. اما در حیطه ماهیت کار، رضایت شغلی مردان بیشتر از زنان بود (P = ۰/۰۰۱). نتایج این مطالعه با نتایج مطالعه حبیب و شیرازی (۱۱) و حاج بابایی (۲۰) مشابه می‌باشد، که می‌توان آن را به کار در مراکز غیر ستادی نسبت داد. در مطالعه ما ۸۰ درصد از زنان مورد مطالعه در مراکز، پایگاه‌ها و خانه‌های بهداشت و ۲۰ درصد در ستاد مشغول کار بودند وکارکنان غیر ستادی نگرش به شغل را با عباراتی نظیر تکراری، خسته‌کننده، غیر متنوع و غیر جذاب ارزیابی کردند که نشان‌گر نگرش شغلی پایین کارکنان غیر ستادی نسبت به کارکنان ستادی می‌باشد.

در مطالعه مهرابیان و همکاران (۲۱) سن و جنس و در مطالعه Taha-Dawal (۲۲) سن را به طور برجسته‌ای بر روی رضایت شغلی مؤثر نشان دادند. نتایج مطالعه نریمانی و همکاران با نتایج مطالعه ما همسو می‌باشد، در مطالعه ایشان از نظر رضایت شغلی بین دو جنس تفاوت معنی‌داری به دست نیامد (۲۳). در مطالعه Beikleik رضایت شغلی مردان به طور کلی از زنان بیشتر بود (۲۴). در مطالعه تذهیبی و زردویی گل‌انباری زنان بیشتر از مردان از شغل خود راضی بودند (۲۵). در مطالعه تذهیبی و زردویی گل‌انباری (۲۵) و رئیسی و کبریایی (۲۶) رضایت شغلی زنان بیشتر از مردان و مجردها بیشتر از متأهلین بوده است. در مطالعه ما رضایت شغلی با تحصیلات رابطه معکوس داشت. افراد با تحصیلات بالاتر در مراکز بهداشتی درمانی گاهی نسبت به همکار خود با تحصیلات کمتر، حقوق و مزایای کمتری دریافت می‌کنند. این نتیجه بر اساس نظریه انتظار ارزش قابل توجیه است. مطابق با این نظریه وقتی فرد بین نهاده‌ها و نتایج احساس برابری کند، انگیزه رضایت در او ایجاد می‌گردد و بر عکس. افراد با تحصیلات بالاتر از این نظر احساس نابرابری کرده، از این رو مشکل‌تر به رضایت شغلی دست پیدا می‌کنند. این نتیجه با نتیجه مطالعه حبیب و شیرازی (۱۱) و تذهیبی زردویی گل‌انباری (۲۵) همسو بود. اما با نتایج مطالعه مهرابیان و همکاران (۲۱) و نریمانی و همکاران (۲۳) همچنین مطالعه ناهمسو است. در پژوهش حاضر بیشترین رضایت مربوط به حیطه همکاران و کمترین رضایت مربوط به حقوق و مزایا می‌باشد (چنان چه در اکثر قریب به اتفاق مطالعات دیده می‌شود)، که با نتایج مطالعه حبیب و شیرازی (۱۱)، میر کمالی و نستیزایی (۲۷)، حیدری و همکاران (۲۸) بخشی و همکاران (۲۹) همسو است. رابطه صمیمانه با همکاران باعث همبستگی عاطفی شده، نقش حفاظتی در برابر عوامل ایجاد نارضایتی شغلی بازی می‌کند. در مطالعه حاضر بین رضایت شغلی با درآمد و سابقه کار رابطه‌ای به دست نیامد. مطالعه حبیب و شیرازی نتایج مطالعه ما را تأیید می‌کند (۱۱).

در پژوهش حاضر بین رضایت شغلی و سابقه کار رابطه معنی‌داری به دست نیامد، اما بین حیطه رضایت از سرپرست و سابقه کار رابطه معکوس و معنی‌داری وجود داشت. نتایج این مطالعه با نتایج مطالعه تذهیبی و زردویی گل‌انباری همسو است. در مطالعه ایشان هر چه سابقه کار بیشتر می‌شد، نارضایتی از شغل افزایش پیدا می‌کرد (۲۵). به نظر می‌رسد

www.mui.ac.ir

که با افزایش سابقه کار، توقع افراد از سرپرست بیشتر می‌شود، به گونه‌ای که آنان انتظار دارند از نظراتشان در تصمیم‌گیری‌ها استفاده شده، نیز از انجام وظیفه آنان قدردانی شود، ولی گاهی با توجه به سلسله مراتب اداری امکان برآورده شدن این انتظارات وجود ندارد.

در اکثر مطالعات موجود رضایت شغلی کارکنان بهداشتی درمانی، به بررسی رضایت شغلی در بین کارکنان درمانی پرداخته‌اند و به نظر می‌رسد که کارکنان بهداشتی که در خط مقدم پیش‌گیری هستند و نقش عمده‌ای در ارایه خدمات آموزشی و پیش‌گیرانه در جهت ارتقای سلامت دارند، از نظر دور مانده‌اند. نقطه قوت این پژوهش، بررسی رضایت شغلی کلیه کارکنان بهداشتی شاغل در شبکه بهداشت می‌باشد. از جمله نقاط ضعف این مطالعه، عدم بررسی ارتباط رضایت شغلی با مسایلی چون استرس، تعهد کاری، تشویش، غیبت کاری، ترک خدمت و بازنشستگی زودرس، می‌باشد.

پیشنهادات پژوهشی ما برای تحقیقات آینده، شامل انجام این پژوهش در سطحی وسیع‌تر، بررسی رابطه و یژگی‌های شغلی با تعهد سازمانی، بررسی رابطه ویژگی‌های شغلی با استرس شغلی می‌باشد. پیشنهادات ما برای ارتقای رضایت کارکنان این است که در طراحی شغل سعی شود تا وظایف به قدر کافی چالش‌انگیز باشد، تا فرد احساس رضایت کند و نیز نسبت به بهبود وضعیت معیشتی آن‌ها تدابیری اندیشیده شود تا شاهد ارتقای سطح بهره‌وری و خدمات‌رسانی در حیطه سلامتی باشیم.

تشکر و قدردانی

محقق بر خود لازم می‌داند از معاونت پژوهشی و کلیه مسؤولین و همکاران شاغل در شبکه بهداشت و درمان خمینی‌شهر که در انجام این پژوهش همکاری نمودند، تشکر و قدردانی نماید.

References

1. Jenkins M, Thomlinson RP. Organisational Commitment and Job Satisfaction as Predictors of Employee Turnover Intentions. Management Research News 1992; 15(10): 18-22.
2. Tabatabaei S, Mokhber N, Latifian B. Evaluation of job satisfaction among dentists in mashhad. The quarterly journal of fundamentals of mental health . The Quarterly Journal of Fundamentals of Mental Health 2004; 6 (23-24): 99-104. [In Persian].
3. Hooman HA. Preparation and make standard the scale value job satisfaction. Tehran: Publishing Training Centre for Public Administration; 2002. [In Persian].
4. Dehbashi N, Rajaee Pour S, Salimi G. The managers decision-making strategies and the staffs job satisfaction in Isfahan hospitals. Health Information Management 2005; 2(2): 39-46. [In Persian].
5. Appleton K, House A, Dowell A. A survey of job satisfaction, sources of stress and psychological symptoms among general practitioners in Leeds. Br J Gen Pract 1998; 48(428): 1059-63.
6. Kaldenberg DO, Becker BW, Zvonkovic A. Work and Commitment among Young Professionals: A Study of Male and Female Dentists. Human Relations 1995; 48(11): 1355-77.
7. Xu YL, Li ZX, Liu X. [Behavior theory and skill of outpatient department nursing administration]. Zhonghua Hu Li Za Zhi 1996; 31(3): 131-3.
8. Coomber B, Barriball KL. Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurses: a review of the research literature. Int J Nurs Stud 2007; 44(2): 297-314.
9. Trimpop R, Kirkcaldy B, Athanasou J, Cooper C. Individual differences in working hours, work perceptions and accident rates in veterinary surgeries. Work and Stress 2000; 14(2): 181-8.
10. Dembe AE, Erickson JB, Delbos R. Predictors of work-related injuries and illnesses: national survey findings. J Occup Environ Hyg 2004; 1(8): 542-50.
11. Habib S, Shirazi M. Job satisfaction and mental health among employees of a public hospital. Iranian Psychiatry and Clinical Psychology 2003; 8(4): 64-74. [In Persian].

12. Masoudasl I, Behbahani Akhavan A, Nosrati Nejad F, Reza Nejad A. The relationship between job satisfaction and Hertzberg's motivative - hygienic factors in staffs of Yasouj hospitals. Medical Science Journal of Islamic Azad Univesity Tehran Medical Branch 2010; 20(1): 52-7. [In Persian].
13. Jahani F, Rafiee M, Jadidi R, Ghanbari Z. Employee job satisfaction and related factors in 1,388 hospitals in the city of Arak. Arak Medical University Journal 2010; 13(1): 32-9. [In Persian].
14. Marasi M. Evaluation of job satisfaction of workers in the cultural sector. Tehran: Publications Management and Planning Organization; 2000. [In Persian].
15. Zahedi M, Palahng H, Ghaffari M. Job satisfaction of health workers in the province of Chahar Mahal and Bakhtiari. Journal of Shahrekord University of Medical Sciences 2000; 2(1): 27-33. [In Persian].
16. Safi MH, Falahi Khoshknab M, Russell M, Rahgozar M. Job Satisfaction among Faculty Members of University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences. Iranian Journal of Medical Education 2010; 10(4): 323-32. [In Persian].
17. Rafiei M, Jahani F, Mosavipour S. Evaluation of job satisfaction among faculty members of Arak University of Medical Sciences in 2010. Arak Medical University Journal 2011; 14(1): 35-45.
18. Gholamali Lavasani M, Keyvan zadeh M, Arjomand N. Spirituality, job stress, organizational commitment and job satisfaction of nurses in Tehran. Contemporary Psychology 2006; 3(2): 61-73. [In Persian].
19. Mirzraie G, Fathi Ashtiani A, Mehrabi H, Ahmadi K. Factors affecting job satisfaction in a military unit officers. Journal of Military Medicine 2006; 8(1): 69-77. [In Persian].
20. Haji Babaei E. Job satisfactions in women compared with men in terms of evaluation, physical conditions, job security and facilities. Social Welfare Quarterly 2003; 50(2): 16-7.
21. Mehrabian F, Nasiripour A, Keshavarz Mohammadian S. Supervisors in Different units of Guilan Governmental Hospitals In 2005. Journal of Guilan University of Medical Sciences 2007; 16(61): 65-73. [In Persian].
22. Dawal SZ, Taha Z. The effect of job and environmental factors on job satisfaction in automotive industries. Int J Occup Saf Ergon 2006; 12(3): 267-80.
23. Narimani M, Khan Babazadeh M, Farzaneh S. The Study of Relationship between Personality and Job Satisfaction in Ardabil Universities' Staff. Journal of Ardabil University of Medical Sciences 2007; 7(23): 77-83. [In Persian].
24. Beikleik S. Survey of comparison job satisfaction in Ministry of Housing and Urban Development male and female personnel [MSc Thesis]. Tehran: University of Social Welfare and Rehabilitation; 2009.
25. Tazhibi M, Zardoei Golanbary S. Study of Job Satisfaction of Medical Records Staffs in Kermanshah Medical Educational Center. Health Information Management 2010; 7(4): 649-57. [In Persian].
26. Raesi P, Kebriaei A. Job satisfaction among the primary health workers in the health centers. Iranian Psychiatry and Clinical Psychology 2000; 5(4): 51-61. [In Persian].
27. Mirkamli M, Nastiezaie N. The relationship between Psychological Empowerment and job satisfaction of nursing personnel. Journal of Urmia Nursing and Midwifery Faculty 2010; 8(2): 104-13. [In Persian].
28. Heydari P, Sabet B, Faghri J, Amini M. Job satisfaction among employees of educational curable institutions Alzahra the second period . Health Information Management 2005; 2(2): 33-8. [In Persian].
29. Bakhshi Ali Abadi H, Norouzi D, Hosseini Z. Effective Factors on Job Motivation in Academic Members of Rafsanjan Medical University. Iranian Journal of Medical Education 2004; 4(2): 33-41. [In Persian].

Job Satisfaction among Health Workers, Khomeinishahr, Iran

Sayedeh Shahrbanoo Daniali[1], Shahnazi Hassan[2], Nayereh Kasiri Dowlatabadi[3], Hasanzade Akbar[4], Gholamreza Sharifirad[5], Leili Rabiie [1]

Abstract

Background: Health care organizations are of high importance due to their significant responsibility in prevention and care. Job dissatisfaction among health care staff would result in emotional disconnection, indifference, and decreased quality of health services. The present study thus aimed to evaluate job satisfaction among health workers.

Methods: This study was a cross-sectional analysis of the health care staff in Khomeinishahr. Staff members with at least 6 months of work experience were included. Therefore, 197 individuals entered the study. Data was collected by a two-part questionnaire covering demographic characteristics and Smith's job description inventory (JDI). JDI consists of 6 domains. Reliability of each domain was assessed and the overall validity of the questionnaire was calculated as 0.93. Pearson's and Spearman's correlation coefficients, independent t-test, and analysis of variance (ANOVA) were used to analyze data in SPSS.

Findings: The results showed the mean overall satisfaction score of 43.55 ± 12.8 (from100). Job satisfaction score was not significantly different between the sexes. However, men scored higher than women in the domain of attitude toward the current job (P = 0.001). The highest score was obtained in the domain of relationships with colleagues. On the other hand, 2 domains of income and job promotion scored the least. Higher numbers of worked years were associated with less job satisfaction. Attitude toward the current job had a direct relationship with income (P = 0.01). There was a significant inverse relationship between level of education and job satisfaction in domains of promotion, and income (P = 0.01).

Conclusion: Managers should focus on increasing job satisfaction to improve the quality of work

Key words: Job Satisfaction, Health Services Administration, Health Care Providers.

1- MSc Student, Student Research Committee, Department of Health Education, School of Health, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran.
2- PhD Candidate, Student Research Committee, Department of Health Education, School of Health, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran.
3- MSc, Department of Health Education, School of Health, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran. (Corresponding Author) Email: nkasirie@yahoo.com
4- . Lecture, Food Security Research Center, Department of Biostatistics and Epidemiology, School of Health, Isfahan, University of Medical Sciences, Isfahan, Iran.
5- Professor, Department of Health Education, School of Health, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran.