

Study of Job Satisfaction and its Relationship with Demographic Variables in Health Workers in Chaharmahal and Bakhtiari Province, Iran, in 2020

Gholamreza Karimzadeh-Sooreshjani¹, Hossein Shahnazi², Soleiman Kheiri³,
Ghasem Yadegarfar⁴

Original Article

Abstract

Background: Every organization is created with human resources and without it, no organization will be able to survive. Due to the important role of human resources in health care systems and their satisfaction in ensuring the quality of care, the present study was conducted to determine the level of job satisfaction and its relationship with demographic variables in health workers working in Chaharmahal and Bakhtiari Province, Iran.

Methods: This descriptive-analytical cross-sectional study was conducted on 164 health workers in Farsan and Koohrang counties of Chaharmahal and Bakhtiari Province, in 2020. In this study, a standardized questionnaire was used to collect data. The scores of job satisfaction domains were described with mean, standard deviation (SD), and 95% confidence interval (CI) and were analyzed using independent t-test and one-way analysis of variance (ANOVA) via SPSS software.

Findings: The mean scores obtained from the job satisfaction evaluation included 1.97 ± 0.88 for the payment system, 3.28 ± 0.92 for the type of job, 2.69 ± 0.98 for the advancement opportunities, 1.97 ± 0.69 for the health reform plan, 3.10 ± 1.13 for the organizational climate, 3.03 ± 0.85 for the leadership style, 3.09 ± 1.09 for the physical condition, and 2.26 ± 0.29 for the correct implementation of job packages. Statistically, a significant relationship was observed between the payment system and the level of education of health workers ($P < 0.001$), the advancement opportunities and gender ($P = 0.020$), health workers' job satisfaction regarding the health reform plan and the amount of service records ($P = 0.002$), the organizational climate and the place of service of health workers ($P = 0.025$), the leadership style and the level of education ($P = 0.004$), and the implementation of service packages of health workers and the residence of health workers ($P = 0.004$).

Conclusion: The highest and lowest levels of satisfaction of health workers were related to the type of job and payment system, respectively. In general, the job satisfaction of health workers working in Farsan and Koohrang cities was moderate and the need for comprehensive planning to improve the job quality and quantity of health care workers is essential.

Keywords: Health personnel; Job satisfaction; Healthcare system; Organizations; Iran

Citation: Karimzadeh-Sooreshjani G, Shahnazi H, Kheiri S, Yadegarfar G. Study of Job Satisfaction and its Relationship with Demographic Variables in Health Workers in Chaharmahal and Bakhtiari Province, Iran, in 2020. J Health Syst Res 2021; 17(3): 190-8.

1- MSc Student, Department of Health Education, School of Public Health, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran

2- Associate Professor, Department of Health Education, School of Public Health, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran

3- Professor, Department of Biostatistics and Epidemiology, School of Public Health, Shahrekord University of Medical Sciences, Shahrekord, Iran

4- Associate Professor, Department of Epidemiology and Biostatistics, School of Public Health, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran

Corresponding Author: Ghasem Yadegarfar; Associate Professor, Department of Epidemiology and Biostatistics, School of Public Health, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran; Email: yadegarfar@gmail.com

بررسی میزان رضایتمندی شغلی بهروزان شاغل در استان چهارمحال و بختیاری و ارتباط آن با متغیرهای زمینه‌ای در سال ۱۳۹۹

غلامرضا کریمزاده سورشجانی^۱، حسین شهنازی^۲، سلیمان خیری^۳، قاسم یادگارفر^۴

مقاله پژوهشی

چکیده

مقدمه: هر سازمانی با نیروی انسانی ایجاد می‌شود و بدون آن قادر به ادامه حیات نخواهد بود. با توجه به نقش مهم منابع انسانی در نظام مراقبت‌های سلامت و رضایتمندی آنان بر تضمین کیفیت مراقبت‌ها، پژوهش حاضر با هدف تعیین میزان رضایتمندی شغلی و ارتباط آن با متغیرهای زمینه‌ای در بهروزان شاغل در استان چهارمحال و بختیاری انجام شد.

روش‌ها: این مطالعه توصیفی-تحلیلی از نوع مقطعی بود که در سال ۱۳۹۹ بر روی ۱۶۴ بهروز شاغل در شهرستان‌های فارس و کوهرنگ استان چهارمحال و بختیاری با استفاده از یک پرسش‌نامه استاندارد انجام شد. نمره حیطه‌های رضایت شغلی با میانگین، انحراف معیار و حدود اطمینان ۹۵ درصد توصیف و با استفاده از آزمون‌های Independent t و One-way ANOVA در نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: میانگین نمرات حاصل از حیطه‌های سنجش رضایت شغلی شامل ۱/۹۷ ± ۰/۸۸ برای نظام پرداخت، ۳/۲۸ ± ۰/۹۲ برای نوع شغل، ۲/۶۹ ± ۰/۹۸ برای فرصت‌های پیشرفت، ۱/۹۷ ± ۰/۶۹ برای طرح تحول نظام سلامت، ۳/۱۰ ± ۱/۱۳ برای جو سازمانی، ۳/۰۳ ± ۰/۸۵ برای سبک رهبری، ۳/۰۹ ± ۱/۰۹ برای شرایط فیزیکی و ۲/۲۶ ± ۰/۲۹ برای اجرای صحیح بسته‌های شغلی بود. ارتباط معنی‌داری بین نظام پرداخت با سطح تحصیلات بهروزان ($P < ۰/۰۰۱$)، بین فرصت پیشرفت با جنسیت ($P = ۰/۰۲۰$)، بین رضایت شغلی از طرح تحول سلامت بهروزان با میزان سوابق خدمت ($P = ۰/۰۰۲$)، بین جو سازمانی با محل خدمت بهروزان ($P = ۰/۰۲۵$)، بین سبک رهبری با سطح تحصیلات ($P = ۰/۰۰۴$) و بین اجرای بسته‌های خدماتی بهروزان با محل سکونت آنان ($P = ۰/۰۰۴$) مشاهده گردید.

نتیجه‌گیری: بالاترین و پایین‌ترین میزان رضایتمندی بهروزان به ترتیب در خصوص نوع شغل و نظام پرداخت می‌باشد. در مجموع، رضایت شغلی بهروزان شاغل در شهرستان‌های فارس و کوهرنگ در حد متوسط بود و نیاز به برنامه‌ریزی جامعی جهت ارتقای سطح کمی و کیفی شغلی بهروزان ضروری به نظر می‌رسد.

واژه‌های کلیدی: کارکنان سلامت؛ رضایت شغلی؛ نظام سلامت؛ سازمان‌ها؛ ایران

ارجاع: کریمزاده سورشجانی غلامرضا، شهنازی حسین، خیری سلیمان، یادگارفر قاسم. بررسی میزان رضایتمندی شغلی بهروزان شاغل در استان چهارمحال و بختیاری و ارتباط آن با متغیرهای زمینه‌ای در سال ۱۳۹۹. مجله تحقیقات نظام سلامت ۱۷: ۱۴۰۰-۱۴۰۳ (۳) ۱۹۸-۱۹۰

تاریخ چاپ: ۱۴۰۰/۷/۱۵

پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۳/۲۹

دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۱۱/۴

تشکیل می‌شود (۳). به طور کلی رضایتمندی شغلی به عنوان چگونگی احساس افراد نسبت به شغلشان و اجزای آن شغل تعریف می‌گردد (۴). همچنین، افراد شاغلی که راضی‌تر هستند، بهره‌ورتر، کارآمدتر و شادتر هستند و خدمات بهتری ارائه می‌دهند و مدت طولانی‌تری در شغل فعلی خود باقی می‌مانند (۵). در بخش بهداشت، رضایتمندی شغلی به طور قوی با کیفیت و کارایی خدمات، رضایتمندی بیماران و بهبودی آن‌ها و کاهش هزینه‌های پزشکی مرتبط است (۶).

در سازمان‌هایی از جمله مراکز بهداشتی-درمانی و بیمارستان که بیشتر کارها بر عهده افراد است و در بخش‌های خدماتی فعالیت دارند، مسأله توجه به نیروی انسانی و مدیریت منابع انسانی از نمود بیشتری نسبت به سازمان‌هایی که عمده کارهای آن‌ها با ابزار و ماشین انجام می‌شود، برخوردار است (۷). سازمان

مقدمه

هر سازمانی با نیروی انسانی ایجاد می‌شود و بدون آن هیچ سازمانی قادر به ادامه حیات نخواهد بود. درک عوامل انگیزشی کارکنان و به دنبال آن بهبود عملکرد آنان، از جمله مهم‌ترین دغدغه‌های مدیران منابع انسانی می‌باشد (۱). رضایت شغلی (Job satisfaction)، یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است که باعث افزایش کارایی و بازدهی افراد و احساس رضایت فرد می‌شود (۲). رضایت شغلی یک احساسی مثبت، خوشایند و پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است که امکان رسیدن به ارزش‌های مهم را فراهم می‌کند. رضایتمندی شغلی به عنوان یک سازه روان‌شناختی، از دو جزء شناختی (ادراک این که نیازهای فرد تأمین می‌شود) و عاطفی (احساسی که با این شناخت همراه است)

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه آموزش بهداشت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

۲- دانشیار، گروه آموزش بهداشت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

۳- استاد، گروه آمار زیستی و اپیدمیولوژی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد، شهرکرد، ایران

۴- دانشیار، گروه اپیدمیولوژی و آمار زیستی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

نویسنده مسؤول: قاسم یادگارفر، دانشیار، گروه اپیدمیولوژی و آمار زیستی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

Email: yadegarfar@gmail.com

روش‌ها

این مطالعه از نوع توصیفی-تحلیلی-مقطعی بود که در سال ۱۳۹۹ بر روی ۱۶۴ بهروز شاعلی در شهرستان‌های فارس و کوهرنگ استان چهارمحال و بختیاری انجام گرفت. بدین ترتیب، تمامی بهروزان مورد بررسی قرار گرفتند و پرسش‌نامه رضایتمندی شغلی را تکمیل کردند. برای جمع‌آوری داده‌ها و اندازه‌گیری رضایتمندی شغلی بهروزان، از پرسش‌نامه استاندارد رضایتمندی شغلی Minnesota (Minnesota job satisfaction questionnaire یا MSQ) که توسط محمدی بازنگری و در جامعه ایرانیان استانداردسازی شده است (۱۴)، استفاده گردید. در بخش اول پرسش‌نامه به بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان پرداخته شد و در بخش دوم سؤالات اختصاصی پیرامون سنجش رضایتمندی شغلی ارائه گردید. جهت سنجش روایی MSQ، از روایی محتوایی استفاده شد و مورد تأیید قرار گرفت. همچنین، پایایی مقیاس با استفاده از ضریب Cronbach's alpha، ۰/۸۶ به دست آمد و تأیید گردید. پرسش‌نامه استاندارد مذکور شامل ۲۸ گویه و دارای ۵ طیف لیکرت (۱ = کاملاً مخالفم، ۲ = مخالفم، ۳ = نظری ندارم، ۴ = موافقم و ۵ = کاملاً موافقم) می‌باشد. حیطه‌ها و تعداد سؤالات مربوط به هر حیطه سنجش رضایتمندی شغلی در پرسش‌نامه MSQ شامل ۸ حیطه و ۲۸ سؤال: نظام پرداخت (۳ سؤال)، نوع شغل (۴ سؤال)، فرصت‌های پیشرفت (۳ سؤال)، طرح تحول نظام سلامت (۴ سؤال)، جو سازمانی (۲ سؤال)، سبک رهبری (۴ سؤال)، شرایط فیزیکی (۳ سؤال) و اجرای صحیح بسته‌های شغلی (۵ سؤال) بود. نمره حیطه‌های رضایتمندی شغلی با میانگین و حدود اطمینان ۹۵ درصد توصیف گردید و با استفاده از آزمون‌های One-way ANOVA و Independent t در نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۳ (IBM Corporation, Armonk, NY) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

هدف از انجام تحقیق حاضر، تعیین میانگین رضایتمندی شغلی بهروزان در ۸ حیطه «نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت‌های پیشرفت، طرح تحول نظام سلامت، جو سازمانی، سبک رهبری و شرایط فیزیکی و نظرات بهروزان در خصوص اجرای صحیح بسته‌های شغلی» بود. میانگین نمره رضایتمندی شغلی بهروزان در حیطه‌های مورد بررسی و شاخص‌های توصیفی آن در جدول ۱ ارائه شده است. ارتباط میانگین رضایتمندی شغلی در حیطه‌های متفاوت بر حسب متغیرهای گوناگون در جدول ۲-۶ آمده است.

جهانی بهداشت (World Health Organization یا WHO)، تحقق اهداف نظام‌های سلامت در زمینه بهبود کیفیت و دسترسی عادلانه مردم به مراقبت‌های سلامت را با منابع انسانی مرتبط می‌داند. با وجود این اهمیت حیاتی، امروز با یک غفلت و بی‌توجهی جهانی در زمینه مدیریت منابع انسانی در بخش بهداشت مواجه هستیم (۸).

در نظام بهداشت و درمان کشور ایران، اولین رده نیروی انسانی در صف مقدم ارائه مراقبت‌های بهداشتی-درمانی، بهروزان بهداشت هستند که مسؤولیت آموزشی و ارائه خدمات بهداشتی در روستاها را بر عهده دارند (۹، ۱۰). رضایتمندی شغلی پایین که اغلب بین افراد شاغل مرتبط با مراقبت‌های بهداشتی-درمانی بیشتر از کارکنان سایر سازمان‌ها مشهود است، علت اصلی جابه‌جایی و کمبود ارائه دهندگان مراقبت‌های سلامت در بسیاری از کشورها می‌باشد. چنین یافته‌هایی به تازگی علاقمندی به مطالعه رضایتمندی بین افراد شاغل شبکه بهداشت و درمان را افزایش داده است (۱۱).

باتوجه به نقش مهم منابع انسانی در نظام‌های مراقبت سلامت و رضایتمندی آنان بر تضمین کیفیت مراقبت‌ها، WHO ارزیابی رضایتمندی شغلی و انگیزش کارکنان و نقش آن‌ها به منظور طراحی نظام‌های مدیریتی مناسب را ضروری می‌داند (۱۲). توجه نکردن به عوامل انگیزشی در بهروزان، می‌تواند منجر به رضایت و انگیزه شغلی اندک، کاهش خدمات، کند شدن فرایند بهبود بیماری و در نهایت، عدم رضایت استفاده‌کنندگان از خدمات بهداشتی-درمانی شود.

Swoboda و همکاران در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که بهبود و افزایش شایستگی‌های روانی افراد و افزایش تخصصی عمومی آن‌ها در زمینه شغلی خود، می‌تواند به عنوان عامل حمایت‌کننده‌ای در مقابل فرسودگی شغلی باشد. بنابراین، موجب افزایش رضایتمندی شغلی می‌شود. آن‌ها گزارش کردند که عدم حمایت روانی از کارکنان، عدم امکانات ارتقای شغلی، عدم افزایش حقوق و مزایا و... منجر به عدم رضایت شغلی می‌شود (۱۳).

مهم‌ترین ضامن اجرای تحول نظام سلامت، توجه به مشتریان داخلی، یعنی ارائه دهندگان خدمات سلامت است. بررسی میزان رضایتمندی به عنوان یکی از عوامل مؤثر بر بررسی کارآمدی این طرح، می‌تواند به طراحان و عوامل اجرایی آن کمک کند تا نقاط قوت و ضعف آن را بهتر بشناسند و به بهبود آن اهتمام ورزند (۱۰). بنابراین، پژوهش حاضر با هدف تعیین رضایتمندی شغلی بهروزان و طرح تحول سلامت در شهرستان فارس و کوهرنگ با توجه به اجرای بسته‌های خدماتی انجام شد.

جدول ۱. نتایج توصیفی به دست آمده از ارزیابی میانگین نمرات حیطه‌های مختلف رضایتمندی شغلی بهروزان

حیطه مورد بررسی	نمرات رضایتمندی شغلی بهروزان (میانگین \pm انحراف معیار)	خطای استاندارد	فاصله اطمینان ۹۵ درصد
نظام پرداخت	۱/۹۷ \pm ۰/۸۸	۰/۰۶۸	۱/۸۲-۲۰/۱۱
شغل	۳/۲۸ \pm ۰/۹۲	۰/۰۷۲	۳/۱۴-۳۰/۴۲
فرصت‌های پیشرفت	۲/۶۹ \pm ۰/۹۸	۰/۰۷۷	۲/۵۳-۲/۶۹
طرح تحول نظام سلامت	۳/۰۸ \pm ۰/۶۹	۰/۰۵۴	۲/۹۷-۳۰/۱۹
جو سازمانی	۳/۱۰ \pm ۱/۱۲	۰/۰۸۸	۲/۹۲-۳۰/۲۷
سبک رهبری	۲/۰۳ \pm ۰/۸۵	۰/۰۶۶	۲/۹۰-۳۰/۱۶
شرایط فیزیکی	۳/۰۹ \pm ۱/۰۹	۰/۰۸۵	۲/۹۲-۳۰/۲۵
اجرای صحیح بسته‌های شغلی	۲/۲۶ \pm ۰/۲۹	۰/۰۲۲	۲/۳۱-۲۰/۴۰

جدول ۲. ارتباط بین میانگین رضایت شغلی در حیطه‌های متفاوت رضایت شغلی بر حسب جنسیت

حیطه‌ها	رضایت شغلی بر حسب جنسیت (میانگین \pm انحراف معیار)		رضایت شغلی در کل مردان و زنان (میانگین \pm انحراف معیار)		مقدار P (اختلاف میانگین بین زن و مرد)
	مرد	زن	فاصله اطمینان ۹۵ درصد	مقدار P (اختلاف میانگین بین زن و مرد)	
نظام پرداخت	۲/۰۲ \pm ۰/۸۶	۱/۹۲ \pm ۰/۸۹	۱/۹۷ \pm ۰/۸۸	۱/۸۳-۲/۱۱	۰/۴۸۶
شغل	۳/۳۶ \pm ۰/۸۶	۳/۲۲ \pm ۰/۹۶	۳/۲۸ \pm ۰/۹۲	۳/۱۴-۳/۴۲	۰/۳۸۴
فرصت‌های پیشرفت	۲/۹۲ \pm ۰/۸۵	۲/۵۵ \pm ۱/۰۳	۲/۶۹ \pm ۰/۹۸	۲/۵۳-۲/۸۴	۰/۰۲۰
طرح تحول نظام سلامت	۳/۰۷ \pm ۰/۰۶	۳/۰۸ \pm ۰/۷۴	۳/۰۸ \pm ۰/۶۹	۲/۹۷-۳/۱۹	۰/۹۳۳
جو سازمانی	۳/۲۱ \pm ۰/۹۸	۳/۴۱ \pm ۱/۲۱	۳/۱۰ \pm ۱/۱۳	۲/۹۲-۳/۲۷	۰/۳۸۱
سبک رهبری	۳/۲۷ \pm ۰/۷۱	۲/۸۹ \pm ۰/۸۹	۳/۰۳ \pm ۰/۸۵	۲/۹۰-۳/۱۶	۰/۰۰۵
شرایط فیزیکی	۳/۲۴ \pm ۰/۹۷	۳/۰۱ \pm ۱/۱۵	۳/۰۹ \pm ۱/۰۹	۲/۹۲-۳/۲۵	۰/۱۸۰
اجرای صحیح بسته‌های شغلی	۲/۳۷ \pm ۰/۲۶	۲/۳۵ \pm ۰/۳۱	۲/۲۶ \pm ۰/۲۹	۲/۳۱-۲/۴۰	۰/۷۶۰

گردید (جدول ۴).

ارزیابی بین میانگین رضایت شغلی در حیطه‌های متفاوت رضایت شغلی بر حسب سطح تحصیلات در سه حیطه نظام پرداخت ($P = ۰/۰۰۹$)، نوع شغل ($P = ۰/۰۰۸$)، سبک رهبری ($P = ۰/۰۰۴$) بین سطوح متفاوت تحصیلات به طور معنی‌داری متفاوت بود. نتایج آزمون تعقیبی حاکی از آن بود که اختلاف معنی‌داری در میانگین رضایت شغلی به‌روزان از نظام پرداخت بین دو گروه زیر دیپلم و کاردانی ($P = ۰/۰۴۳$)، تحصیلات زیر دیپلم و تحصیلات کارشناسی و بالاتر ($P = ۰/۰۰۸$) و گروه با تحصیلات زیر دیپلم و افراد با تحصیلات کاردانی ($P = ۰/۰۱۶$) وجود داشت. همچنین، اختلاف میانگین رضایت شغلی به‌روزان از شغل بین دو گروه زیر دیپلم و کارشناسی و بالاتر ($P = ۰/۰۱۶$) معنی‌دار بود. اختلاف میانگین رضایت شغلی به‌روزان از سبک رهبری بین دو گروه زیر دیپلم و کارشناسی و بالاتر معنادار برآورد شد ($P = ۰/۰۳۸$) (جدول ۵).

جدول ۶ ارتباط بین میانگین رضایت شغلی در حیطه‌های متفاوت رضایت شغلی بر حسب محل خدمت را نشان داد. میانگین نمره رضایت شغلی در سه حیطه جو سازمانی ($P = ۰/۰۲۵$)، شرایط فیزیکی ($P = ۰/۰۴۸$) و سبک رهبری ($P = ۰/۰۰۴$) و اجرای صحیح بسته‌های شغلی ($P = ۰/۰۰۴$) بین دو سطح متفاوت محل خدمت به طور معنی‌داری متفاوت گزارش گردید (جدول ۵). ارتباط بین میانگین رضایت شغلی در حیطه‌های متفاوت رضایت شغلی و محل خدمت نشان داد که میانگین نمره رضایت شغلی در دو حیطه جو سازمانی ($P = ۰/۰۲۵$) و اجرای صحیح بسته‌های شغلی ($P = ۰/۰۰۴$) بین دو سطح متفاوت محل خدمت به طور معنی‌داری متفاوت بود (جدول ۶).

بحث

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که پایین‌ترین رضایت به نظام پرداخت و بالاترین رضایت به رضایت از شغل و جو سازمانی اختصاص داشت. در مطالعه دانش کهن و همکاران که با هدف بررسی رضایتمندی شغلی کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان ازنا انجام شد، بیشترین رضایت مربوط به دو حیطه شغل و جو سازمانی بود (۱۵) که با نتایج تحقیق حاضر همخوانی داشت. به طور کلی، رضایتمندی از شغل، منجر به تقویت انگیزه‌ها می‌شود و با تأثیر بر فرآیندهای شناختی، عاطفی و رفتاری، موجب تحقق اهداف شخصی کارکنان و اهداف سازمانی می‌گردد (۱۶).

از مجموع ۱۶۴ شرکت‌کننده در پژوهش، ۶۱ نفر (۳۷/۲ درصد) را مردان و ۱۰۳ نفر (۶۲/۸ درصد) را زنان تشکیل دادند. از نظر سنی بیشتر آن‌ها در گروه سنی ۴۱ تا ۵۰ سال (۳۷/۲ درصد) و کمترین آن‌ها در طیف سنی ۵۰ سال به بالا (۰/۶ درصد) قرار داشتند. از نظر سابقه خدمت، ۵۹ نفر بیشترین سابقه (بالای ۲۰ سال) را داشتند (۳۶/۰ درصد). اغلب افراد مورد بررسی سطح تحصیلات دیپلم (۵۲/۰ درصد)، ۳۷ نفر (۲۲/۶ درصد) تحصیلات کارشناسی و ۱۷ نفر تحصیلات کمتر از دیپلم داشتند (۱۰/۴ درصد). بیشتر شرکت‌کنندگان از شهرستان کوهرنگ (۵۱/۸ درصد) و کمترین آن‌ها از شهرستان فارسان بودند (۴۸/۲ درصد).

شاخص‌های توصیفی نمرات حیطه‌های مختلف رضایت شغلی به‌روزان نشان داد که کمترین میانگین نمره رضایت، ۱/۹۷ برای حیطه نظام پرداخت و سپس ۲/۲۶ برای اجرای صحیح بسته‌های شغلی بود. بیشترین نمره رضایت به حیطه شغل، ۳/۲۸ گزارش گردید (جدول ۱). ارتباط بین میانگین رضایت شغلی در حیطه‌های متفاوت رضایت شغلی بر حسب جنسیت افراد مورد بررسی حاکی از آن بود که بین میانگین نمره رضایت شغلی در دو حیطه فرصت‌های پیشرفت ($P = ۰/۰۲۰$) و سبک رهبری ($P = ۰/۰۰۵$) زنان و مردان تفاوت وجود داشت (جدول ۲). ارتباط بین میانگین نمره رضایت شغلی در حیطه‌های متفاوت در گروه‌های سنی مورد ارزیابی قرار گرفت و مشخص گردید که بین میانگین نمره رضایت شغلی تنها در حیطه نظام پرداخت ($P = ۰/۰۱۰$) بین گروه‌های سنی متفاوت بود.

ارتباط بین میانگین رضایت شغلی در حیطه‌های متفاوت رضایت شغلی بر حسب سابقه کار به سال نشان داد که تفاوت معنی‌داری بین میانگین نمره رضایت شغلی در سه حیطه نظام پرداخت ($P = ۰/۰۰۱$)، فرصت‌های پیشرفت ($P = ۰/۰۱۷$) و طرح تحول نظام سلامت ($P = ۰/۰۰۲$) میان گروه‌های متفاوت سابقه شغلی وجود داشت. نتایج آزمون تعقیبی نشان داد که اختلاف میانگین رضایت شغلی به‌روزان از نظام پرداخت با سابقه کمتر از ۵ سال، ۰/۶۶ بیشتر از افراد با سابقه ۵ تا ۱۰ سال ($P = ۰/۰۱۳$) بود. همچنین، میانگین رضایت شغلی به‌روزان از نظام پرداخت با سابقه بیش از ۲۰ سال، به طور معنی‌داری ۰/۹۵ بیشتر از سوابق کمتر از ۵ سال ($P = ۰/۰۰۱$) مشاهده شد. همچنین، بر اساس نتایج آزمون تعقیبی، میانگین رضایت شغلی به‌روزان از فرصت پیشرفت بین دو گروه با سابقه ۱۱ تا ۱۵ سال و کمتر از ۵ سال معنی‌دار ($P = ۰/۰۱۴$) بود. اختلاف میانگین رضایت شغلی به‌روزان از طرح تحول نظام سلامت بین دو گروه از سوابق ۱۰ تا ۱۵ سال و ۱۶ تا ۲۰ سال معنی‌دار ($P = ۰/۰۱۰$) برآورد

جدول ۳. ارتباط بین میانگین رضایت شغلی در حیطه‌های متفاوت رضایت شغلی بر حسب سن

مقدار P (اختلاف میانگین بین گروه‌های سنی)	فاصله اطمینان ۹۵ درصد	رضایت شغلی در تمام سنین (میانگین \pm انحراف معیار)	رضایت شغلی بهورزان در سنین مختلف (سال)				حیطه‌ها
			(میانگین \pm انحراف معیار)				
			> ۵۰	۴۱-۵۰	۳۱-۴۰	۲۰-۳۰	
۰/۰۱۰	۱/۸۳-۲/۱۱	۱/۹۷ \pm ۰/۸۸	۱/۶۶ \pm ۰/۱۰	۱/۹۹ \pm ۰/۶۶	۱/۰۶ \pm ۰/۹۱	۲/۲۴ \pm ۱/۰۱	نظام پرداخت
۰/۰۲۴	۲/۱۴-۳/۴۲	۲/۲۸ \pm ۰/۹۲	۰/۲۰ \pm ۰/۱۰	۱/۸۳۰ \pm ۰/۹۸	۲/۳۱ \pm ۰/۸۱	۲/۴۱ \pm ۰/۹۸	شغل
۰/۴۲۷	۲/۵۳-۲/۸۴	۲/۶۹ \pm ۰/۹۸	۲/۱۰ \pm ۰/۰۱	۲/۶۵ \pm ۱/۰۷	۰/۲۰ \pm ۰/۹۷	۸۷/۲۰ \pm ۰/۸۸	فرصت‌های پیشرفت
۰/۰۲۱	۲/۹۷-۳/۱۹	۲/۰۸ \pm ۰/۶۹	۱/۷۵ \pm ۰/۱۰	۱/۲۳ \pm ۰/۶۷	۲/۰۸ \pm ۰/۷۷	۲/۹۰ \pm ۰/۵۵	طرح تحول نظام سلامت
۰/۶۸۰	۲/۹۲-۳/۲۷	۲/۱۰ \pm ۱/۱۳	۲/۰۰ \pm ۰/۰۱	۳/۱۷ \pm ۱/۱۴	۲/۰۱ \pm ۱/۱۲	۲/۱۳ \pm ۱/۱۵	جو سازمانی
۰/۷۰۴	۲/۹۰-۳/۱۶	۲/۰۳ \pm ۰/۸۵	۲/۰۰ \pm ۰/۱۰	۲/۰۷ \pm ۰/۶۹	۲/۹۲ \pm ۰/۹۰	۲/۱۱ \pm ۰/۹۸	سبک رهبری
۰/۸۰۳	۲/۹۲-۳/۲۵	۲/۰۹ \pm ۱/۰۹	۴/۰۰ \pm ۰/۱۰	۳/۰۴ \pm ۱/۰۱	۲/۱۵ \pm ۱/۱۰	۲/۰۶ \pm ۱/۱۸	شرایط فیزیکی
۰/۷۴۱	۲/۳۱-۲/۴۰	۲/۲۶ \pm ۰/۲۹	۲/۴۰ \pm ۰/۱۰	۲/۲۹ \pm ۰/۳۳	۲/۳۱ \pm ۰/۲۷	۲/۳۵ \pm ۰/۲۵	اجرای صحیح بسته‌های شغلی

جدول ۴. ارتباط بین میانگین رضایت شغلی در حیطه‌های متفاوت رضایت شغلی بر حسب سابقه کار

مقدار P (اختلاف میانگین بین رضایت شغلی بر حسب سوابق خدمتی)	رضایت شغلی در تمام سوابق خدمتی (میانگین \pm انحراف معیار)	رضایت شغلی بهورزان در سوابق خدمتی مختلف (سال)					حیطه‌ها
		> ۲۰	۲۰-۱۶	۱۵-۱۱	۱۰-۵	< ۵	
۰/۰۰۱	۱/۹۷ \pm ۰/۸۸	۱/۹۱ \pm ۰/۶۶	۱/۹۱ \pm ۱/۰۴	۲/۱۵ \pm ۰/۷۸	۱/۷۸ \pm ۰/۹۰	۱/۴۵ \pm ۰/۹۶	نظام پرداخت
۰/۳۹۹	۲/۲۸ \pm ۰/۹۲	۲/۱۱ \pm ۱/۰۲	۲/۴۵ \pm ۰/۴۸	۲/۳۶ \pm ۰/۹۳	۲/۳۵ \pm ۰/۷۴	۲/۴۵ \pm ۰/۹۹	شغل
۰/۰۱۷	۲/۶۹ \pm ۰/۹۸	۲/۵۹ \pm ۱/۰۹	۲/۵۰ \pm ۰/۹۸	۲/۲۶ \pm ۰/۹۰	۲/۷۶ \pm ۰/۹۵	۲/۰۸ \pm ۰/۷۵	فرصت‌های پیشرفت
۰/۰۰۲	۲/۰۸ \pm ۰/۶۹	۲/۱۹ \pm ۰/۷۱	۲/۶۰ \pm ۰/۵۹	۲/۸۱ \pm ۰/۸۶	۲/۱۵ \pm ۰/۵۲	۲/۷۶ \pm ۰/۵۷	طرح تحول نظام سلامت
۰/۹۲۶	۲/۱۰ \pm ۱/۱۳	۲/۱۱ \pm ۱/۱۶	۲/۱۶ \pm ۱/۰۵	۲/۹۱ \pm ۱/۲۹	۲/۲۰ \pm ۱/۷۰	۲/۱۱ \pm ۱/۱	جو سازمانی
۰/۴۵۷	۲/۰۳ \pm ۰/۸۵	۲/۰۳ \pm ۰/۷۱	۲/۰۱ \pm ۰/۸۸	۲/۷۵ \pm ۱/۰۸	۲/۱۵ \pm ۰/۶۰	۲/۱۳ \pm ۱/۲۰	سبک رهبری
۰/۸۳۹	۲/۰۹ \pm ۱/۰۹	۲/۰۱ \pm ۱/۰۳	۲/۴۱ \pm ۱/۴۲	۲/۱۱ \pm ۱/۱۳	۲/۰۸ \pm ۱/۰۵	۲/۱۰ \pm ۱/۱۰	شرایط فیزیکی
۰/۳۶۰	۲/۲۶ \pm ۰/۲۹	۲/۲۹ \pm ۰/۳۴	۲/۱۷ \pm ۰/۲۴	۲/۲۷ \pm ۰/۲۴	۲/۲۶ \pm ۰/۲۸	۲/۳۶ \pm ۰/۲۵	اجرای صحیح بسته‌های شغلی

جدول ۵. ارتباط بین میانگین رضایت شغلی در حیطه‌های متفاوت رضایت شغلی بر حسب سطح تحصیلات

حیطه‌ها	رضایت شغلی به‌روزان در مقاطع تحصیلی مختلف (میانگین \pm انحراف معیار)				مقدار P (اختلاف میانگین رضایت شغلی بر حسب تحصیلات)
	زیر دیپلم	دیپلم	کاردانی	کارشناسی و بالاتر	
نظام پرداخت	۱/۴۱ \pm ۰/۴۱	۱/۹۲ \pm ۰/۹۱	۲/۱۵ \pm ۰/۷۹	۲/۲۳ \pm ۰/۹۲	۰/۰۰۹
شغل	۲/۷۱ \pm ۰/۹۴	۲/۵۹ \pm ۱/۰۳	۳/۱۰ \pm ۱/۰۷	۲/۸۳ \pm ۰/۷۴	۰/۰۰۸
فرصت‌های پیشرفت	۲/۸۰ \pm ۰/۸۱	۳/۱۴ \pm ۰/۷۱	۲/۱۱ \pm ۰/۶۹	۳/۰۳ \pm ۰/۵۶	۰/۳۹۸
طرح تحول نظام سلامت	۲/۹۰ \pm ۰/۵۵	۳/۰۸ \pm ۰/۷۷	۱/۲۳ \pm ۰/۶۷	۱/۷۵ \pm ۰/۱۰	۰/۳۰۱
جو سازمانی	۳/۱۳ \pm ۱/۱۵	۲/۹۵ \pm ۱/۱۶	۳/۴۷ \pm ۱/۱۰	۳/۳۵ \pm ۰/۹۹	۰/۰۷۲
سبک رهبری	۲/۷۶ \pm ۰/۹۷	۲/۹۲ \pm ۰/۸۹	۳/۱۷ \pm ۰/۶۸	۳/۴۳ \pm ۰/۶۱	۰/۰۰۴
شرایط فیزیکی	۲/۶۰ \pm ۱/۰۵	۳/۰۷ \pm ۱/۰۷	۲/۱۴ \pm ۱/۲۷	۳/۲۹ \pm ۱/۰۱	۰/۱۸۳
اجرای صحیح بسته‌های شغلی	۲/۲۴ \pm ۰/۳۳	۲/۴۱ \pm ۰/۲۹	۲/۲۶ \pm ۰/۳۱	۲/۳۹ \pm ۰/۲۴	۰/۳۷۴

گلستان نیز ۵۹ از ۹۶ به دست آمد که با توجه به حداقل نمره، به طور کلی در حد متوسط بود (۱۹). میانگین رضایتمندی به‌روزان شهرستان زاهدان نیز ۲/۸۴ از ۵ بود (۲۲) که این میزان در بررسی حاضر، ۲/۲۸ از ۵ بود که از تحقیق حیدری و همکاران (۲۱) و پژوهش شهرستان زاهدان بالاتر می‌باشد. نتایج مطالعه‌ای که در اوگاندا با شرکت ۷۰۰ نفر از کارکنان بهداشتی در ۹ شهرستان انجام شد، نشان داد که میانگین رضایتمندی ۳/۲ از ۵ بوده است (۲۳) که به یافته‌های تحقیق حاضر بسیار نزدیک است. در پژوهش رئیسی و کبریایی، ۵۹/۴ درصد از محیط فیزیکی شغل خود راضی نبودند و ۳۲/۴ درصد از محیط فیزیکی راضی بودند و بقیه رضایت متوسط داشتند (۱۸). نتایج مطالعه گل‌افروز و بهنام و شانی نشان داد که میزان رضایت از محیط فیزیکی، ۱۲/۵ درصد می‌باشد (۲۴)، اما در تحقیق حاضر، ۲۳/۲ درصد کمترین رضایت، ۳۶/۵ درصد رضایت و بقیه در سطح متوسط رضایت داشتند. رضایت شغلی نمونه‌ها از محیط فیزیکی در پژوهش رئیسی و همکاران (۱۸)، پایین‌تر از بررسی حاضر بود. شاید علت این باشد که از نظر جغرافیایی با منطقه مطالعه حاضر تفاوت دارد و یا مدیران ما با توجه به طرح تحول سلامت، بهتر توانسته‌اند بودجه مربوطه را برای درست کردن محیط فیزیکی جذب کنند. در تحقیق بهزادفر و صائبی، رضایت به‌روزان از رهبری و برقراری ارتباط با سرپرستی و مدیریت، ۳۰/۲ درصد گزارش گردید (۲۵). همچنین، نتایج پژوهش صادقی و همکاران نشان داد که کمترین رضایت شغلی کارکنان مربوط به حیطه مدیریتی و سرپرستی (۴۹/۱۷ درصد) بود (۱۷).

در پژوهش صادقی و همکاران، رضایتمندی از ۴ حیطه مورد بررسی در حد متوسط و از ۳ حیطه در حد بالا بود (۱۷)، اما در بررسی حاضر، یک حیطه از رضایتمندی پایین، ۲ حیطه از رضایتمندی متوسط رو به بالا و ۵ حیطه از رضایت متوسطی برخوردار بود. در مطالعه رضایت شغلی به‌روزان خانه‌های بهداشت شهرستان کاشان که رئیسی و کبریایی در ۷ حیطه (محیط فیزیکی، اجتماعی، روانی، ساختار سازمانی، آموزش، مدیریت و سرپرستی و جنبه‌های رفاهی شغل) بررسی نمودند، به طور کلی، رضایتمندی از شغل منجر به تقویت انگیزه‌ها می‌شود و با تأثیر بر فرایندهای شناختی، عاطفی و رفتاری، موجب تحقق اهداف شخصی کارکنان و نیز اهداف سازمانی می‌گردد (۱۸). میانگین رضایت شغلی به‌روزان در مورد شغل در سطوح تحصیلی پایین‌تر، کمتر از سطوح تحصیلی بالاتر است و این اختلاف معنی‌دار و محسوس بود ($F = 4/109, P = 0/008$). نتایج مطالعات صادقی و همکاران (۱۷) و Khombi Bini و همکاران (۱۹) و در پرستاران لبنان (۲۰) نشان داد که افراد دارای سطح تحصیلات بالاتر، رضایت کمتری از شغل خود را دارند که با یافته‌های تحقیق حاضر همسو بود.

نتایج پژوهش دانش کهن و همکاران نشان داد که با توجه به میانگین کل نمرات واحدهای پژوهش که ۲/۹۰ از ۵ بوده است، به طور کلی رضایتمندی کارکنان در حد متوسط برآورد گردید (۱۵). بر اساس یافته‌های مطالعه حیدری و همکاران، رضایتمندی شغلی کارکنان بیمارستان الزهرا (س) اصفهان بالاتر از حد متوسط بود (۲۱). میانگین رضایتمندی شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی

جدول ۶. ارتباط بین میانگین رضایت شغلی در حیطه‌های متفاوت رضایت شغلی بر حسب محل خدمت

حیطه‌ها	رضایت شغلی بر حسب محل خدمت (میانگین \pm انحراف معیار)		مقدار P (اختلاف میانگین رضایت شغلی بر حسب محل خدمت)
	فارسان	کوهرنگ	
نظام پرداخت	۲/۰۷ \pm ۰/۸۶	۱/۸۸ \pm ۰/۸۹	۰/۱۶۱
شغل	۳/۱۸ \pm ۱/۰۱	۳/۳۷ \pm ۰/۸۴	۰/۱۸۵
فرصت‌های پیشرفت	۲/۶۷ \pm ۰/۹۲	۲/۷۰ \pm ۱/۰۵	۰/۸۸۴
طرح تحول نظام سلامت	۳/۱۱ \pm ۰/۶۵	۳/۰۵ \pm ۰/۷۳	۰/۶۳۵
جو سازمانی	۲/۸۹ \pm ۱/۲۰	۳/۲۹ \pm ۱/۰۳	۰/۰۲۵
سبک رهبری	۲/۹۷ \pm ۰/۸۷	۳/۰۹ \pm ۰/۸۲	۰/۴۴۸
شرایط فیزیکی	۳/۲۶ \pm ۱/۱۰	۲/۹۱ \pm ۱/۰۵	۰/۴۸۰
اجرای صحیح بسته‌های شغلی	۲/۴۳ \pm ۰/۲۹	۲/۳۰ \pm ۰/۲۷	۰/۰۰۴

در مطالعه حاضر، ۱۴/۸ درصد از بهروزان کمترین رضایت را از سبک رهبری داشتند. ۱۳/۳ درصد رضایت داشتند و بقیه در حد متوسط رضایت بودند. در تحقیق رئیسی و کبریایی که در زمینه فرصت پیشرفت و ارتقای شغلی انجام شد، ۵۱/۲۵ درصد ناراضی و ۱۵/۰۰ درصد راضی بودند و بقیه رضایت متوسط داشتند (۱۸). در پژوهش بهزادفر و صائبی، رضایت بهروزان از امکانات پیشرفت و فرصت پیشرفت، ۲۳/۴ درصد بود (۲۵)، اما در مطالعه حاضر، ۳۲/۴ درصد کمترین رضایت را از فرصت پیشرفت داشتند و ۱۹/۴ درصد رضایت کامل داشتند و بقیه در سطح متوسط رضایت بودند. در مقایسه با نتایج تحقیق دانش کهن و همکاران، نتیجه گرفته شد که در هر دو پژوهش، رضایت بهروزان از شغل و جو سازمانی بالاترین رضایت و کمترین رضایت از نظام پرداخت بوده است. نتایج پژوهش رئیسی و کبریایی نشان داد که بیشترین رضایت از نظام پرداخت، ۸۲ درصد بوده است (۱۸). بین رضایت شغلی و نظام پرداخت بهروزان در گروه‌های سنی تفاوت وجود دارد؛ به گونه‌ای که میانگین رضایت شغلی بهروزان در مورد نظام پرداخت در گروه سنی جوان‌تر، بالاتر از گروه‌های سنی پیرتر و بزرگ‌تر بوده است. شاید این نتیجه دلیلی بر بهبود پیدا کردن نظام پرداختی بهروزان در سال‌های اخیر باشد؛ به عبارت دیگر، بهروزانی که جدید استخدام شده‌اند، اظهار رضایت بیشتری از نظام پرداختی داشتند. یکی از دلایل دیگر می‌تواند یکپارچه‌سازی حقوق بهروزان در سال‌های اخیر باشد. همچنین، نظام پرداختی در سال‌های اخیر احتمالاً با عدالت بیشتری بین کارکنان علوم پزشکی همراه بوده است؛ به گونه‌ای که میانگین رضایت شغلی بهروزان در مورد طرح تحول سلامت در گروه سنی جوان‌تر، بالاتر از گروه‌های سنی پیرتر مشاهده شد. این نتیجه می‌تواند دل بر این موضوع باشد که بهروزان جوان‌تر رضایت بیشتری از بسته‌های اجرایی طرح تحول نظام سلامت دارند، اما کارمندان با تجربه‌تر و قدیمی‌تری که پیش‌تر طرح‌های دیگری را نیز مشاهده و اجرا نموده‌اند، رضایت زیادی از طرح تحول نظام سلامت نداشتند و این موضوع برای مدیران و مسؤولان سیستم بهداشتی ایران می‌تواند بسیار مهم باشد تا با نگاهی به گذشته و اخذ نظرات کارکنان با سابقه، درصد رفح نواقص برنامه مذکور برآیند.

ارتباط بین سابقه خدمت بهروزان با فرصت پیشرفت، نظام پرداخت و طرح تحول نظام سلامت، معنی‌دار گزارش شد. تفاوت معنی‌داری بین رضایت شغلی از فرصت پیشرفت بهروزان در سابقه‌های مختلف وجود داشت؛ به طرزیکه میانگین رضایت شغلی بهروزان در مورد فرصت پیشرفت در سوابق خدمتی پایین‌تر، بالاتر از سوابق خدمتی بالاتر بود. نتایج نشان داد که بهروزان با سابقه خدمت پایین‌تر و جوان‌تر، به شغل بهروزانی با دید پیشرفت نگاه می‌کنند و این شغل برای آنان توانسته است فرصت‌های پیشرفت بیشتری نسبت به بهروزان با سابقه خدمت بالاتر ایجاد نماید. این نتیجه می‌تواند گویای پیشرفت در چارچوب کلی شغلی بهروزانی در سال‌های اخیر از جمله فراهم نمودن امکانات رفاهی، شرایط مناسب پرداختی و یا کاهش بار ارایه خدمات بر دوش بهروزان جوان با جذب نیروهای بیشتر و تقسیم کار بین نیروها باشد؛ به گونه‌ای که بهروزان با مدرک کارشناسی و بالاتر، بیشترین رضایتمندی را از لحاظ نظام پرداختی گزارش کردند، اما در مقابل بهروزان با مدرک دیپلم و پایین‌تر، کمترین رضایتمندی را از نظام پرداختی داشتند. این نتیجه دل بر این موضوع است که نظام پرداختی بهروزان با مدرک پایین‌تر از دیپلم که اغلب همان بهروزان قدیمی‌تر، باتجربه‌تر، مسن‌تر و با سابقه خدمت بالاتر هستند، در شرایط مناسبی نیست و خیلی رضایتی از نوع و مقدار پرداختی‌های خود ندارند. باید توجه کرد

که این نتیجه در مطالعات پیشین نیز به دست آمده بود و در اینجا نیز تأیید گردید، اما بهروزان با مدرک دانشگاهی رضایت بیشتری از نظام پرداختی داشتند. سیستم آموزش بهروزانی و سیستم بهداشتی - درمانی باید این فاصله بین نظام پرداختی ایجاد شده را حذف و از بین ببرد؛ چرا که قسمت زیادی از ارایه خدمات بهداشتی و مراقبت‌های اولیه به دوش بهروزان با مدرک دیپلم است و با راضی نگه داشتن این دسته از بهروزان، کیفیت ارایه خدمات ارتقا خواهد یافت.

ارتباط بین رضایت شغلی از شغل بهروزان با سطح تحصیلات بهروزان مورد بررسی قرار گرفت و نتایج نشان داد که اختلاف معنی‌داری بین رضایت شغلی از شغل بهروزان در سطوح تحصیلات مختلف وجود دارد؛ به طوری که میانگین رضایت شغلی بهروزان در مورد شغل در سطوح تحصیلی پایین‌تر، کمتر از سطوح تحصیلی بالاتر بوده است و این اختلاف از نظر آماری هم معنی‌دار و محسوس بود. در این قسمت نیز شاهد اختلاف معنی‌داری بین سطوح تحصیلی مختلف هستیم. می‌توان اظهار نمود که بهروزان با سطح تحصیلات پایین‌تر، خیلی راضی از شغل بهروزانی نیستند و این مورد می‌تواند بر کاهش کیفیت ارایه خدمات از سوی آن‌ها تأثیر داشته باشد و به نوعی دلیل آن باشد، اما با نگاهی به نتایج متوجه می‌شویم که با افزایش سطح تحصیلات، رضایتمندی از نوع شغل بهروزانی نیز افزایش محسوس داشته است.

ارتباط بین فرصت پیشرفت با سطح تحصیلات بهروزان نیز نشان داد که اختلاف معنی‌داری بین رضایت شغلی از فرصت پیشرفت بهروزان در سطوح مختلف وجود دارد. در حیطه فرصت‌های پیشرفت باز هم نتایج تحقیقات قبلی مورد تأکید و تأیید قرار گرفت؛ به طوری که میانگین رضایت شغلی بهروزان در مورد فرصت پیشرفت در بهروزان با مدرک کارشناسی و بالاتر، بالاترین و در بهروزان با مدرک دیپلم پایین‌ترین مقدار گزارش گردید. در این باره می‌توان گفت که فرصت پیشرفت بیشتری برای بهروزان دارای مدرک دانشگاهی در سیستم بهداشتی - درمانی به وجود آمده است، اما سایر بهروزان با مدرک تحصیلی پایین‌تر در این باره نادیده گرفته شده‌اند و فرصت پیشرفتی برایشان حاصل نشده است. مسؤولان محترم باید با تکیه بر نتایج و پژوهش‌های به دست آمده، علت عدم وجود فرصت پیشرفت برای بهروزان با مدرک پایین‌تر را بررسی و فرصت پیشرفت بیشتری برای آن‌ها فراهم نمایند. از نقاط قوت مطالعه حاضر می‌توان به مشارکت تمامی بهروزان منطقه و تکمیل پرسش‌نامه استاندارد اشاره کرد. از نقاط ضعف آن نیز نوع تحقیق مقطعی بود که نمی‌توان عوامل مؤثر بر رضایت شغلی را مشخص و بر اساس آن‌ها برای افزایش رضایت، سیاست‌های مداخله‌ای را تعیین نمود. توصیه می‌شود مطالعه‌ای مشابه اما با طراحی هم‌گروهی و پیگیری بهروزان انجام گردد.

نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج به دست آمده، مشخص شد که بالاترین میزان رضایتمندی بهروزان به ترتیب در خصوص نوع شغل، جو سازمانی، طرح تحول نظام سلامت و سبک رهبری می‌باشد. از سوی دیگر، پایین‌ترین سطح رضایتمندی به ترتیب در حیطه‌های نظام پرداخت، اجرای صحیح بسته‌های شغلی، فرصت‌های پیشرفت و شرایط فیزیکی عنوان گردید. در مجموع، رضایت شغلی بهروزان شاغل در شهرستان‌های فارس و کوهرنگ در حد متوسط بود و نیاز به برنامه‌ریزی جامع جهت ارتقای سطح کمی و کیفی شغلی بهروزان به ویژه در حیطه‌های نظام پرداخت، اجرای صحیح بسته‌های شغلی، فرصت‌های پیشرفت و شرایط فیزیکی، ضروری به نظر می‌رسد.

کد اخلاق IR.MUI.RESEARCH.REC.1398.404. مصوب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان می‌باشد. بدین وسیله از تمامی بهورزان شاغل در استان چهارمحال و بختیاری که در این تحقیق شرکت نمودند و همچنین، از تمام مسؤولان و همکارانی که ما را در رسیدن به اهداف پژوهش یاری کردند، تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

در پژوهش حاضر، با توجه به این که کمترین رضایت مربوط به حقوق و مزایای بهورزان بود، نتایج رضایت متوسط بهورزان حاصل از این حیطه‌ها همبستگی و حمایت مدیران و سرپرستان را برای ارتقای انگیزه بهورزان می‌طلبد.

تشکر و قدردانی

مطالعه حاضر برگرفته از پایان‌نامه مقطع کارشناسی ارشد به شماره ۳۹۸۳۱۷ و

References

1. Mauno S, Kinnunen U, Ruokolainen M. Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *J Vocat Behav* 2007; 70(1): 149-71.
2. Norris SL, Chowdhury FM, Van LK, Horsley T, Brownstein JN, Zhang X, et al. Effectiveness of community health workers in the care of persons with diabetes. *Diabet Med* 2006; 23(5): 544-56.
3. Motaghi M, Rajabi Z, Akbarzade A. Comparison of distance education regarding primary health care effect on knowledge of Behvarz and other health team members. *J Holist Nurs Midwifery* 2016; 26(1): 64-71.
4. Borman WC, Motowidlo SJ. Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Hum Perform* 1997; 10(2): 99-109.
5. Bowles C, Candela L. First job experiences of recent RN graduates: Improving the work environment. *J Nurs Adm* 2005; 35(3): 130-7.
6. Yamani N, Shakour M, Ehsanpour S. Educational needs of reproductive health students: A Delphi study. *Medical Education and Development* 2013; 8(2): 65-76. [In Persian].
7. Gronroos E, Pajukari A. Job satisfaction of the radiological departments' staff. *European Journal of Radiography* 2009; 1(4): 133-8.
8. Hosseini SM, Hosseini SS, Maher A. The relationship between servant leadership and spirituality in the workplace and perceived organizational support among nurses of medical and educational centers in Kermanshah. *Int J Med Sci* 2016; 5(9s): 94-9.
9. Tehrani H, Taghdisi MH. Community action: A strategy for health promotion. *Iran J Health Educ Health Promot* 2015; 2(4): 255-9. [In Persian].
10. Asgari M, Rafat A, Rashedi V. Evaluation of job satisfaction of the operating room technicians in Hamadan University of Medical Science hospitals. *Pajouhan Scientific Journal* 2012; 11(1): 37-40. [In Persian].
11. Pellegrini M, Ciampi F, Marzi G, Orlando B. The relationship between knowledge management and leadership: Mapping the field and providing future research avenues. *Journal of Knowledge Management* 2020; 24(6): 1445-92.
12. Gaardboe R. The relationship between system user's tasks and business intelligence (BI) success in a public healthcare setting. *The Electronic Journal of e-Government* 2018; 16(2): 87-97.
13. Swoboda H, Sibitz I, Fruhwald S, Klug G, Bauer B, Priebe S. Job satisfaction and burnout in professionals in austrian mental health services. *Psychiatr Prax* 2005; 32(8): 386-92. [In German].
14. Mohammadi S. Analysis of the relationship between organizational identity, job satisfaction and organizational commitment among high school teachers in Sanandaj city [MA Thesis]. University of Tehran, Faculty of Psychology and Educational Sciences; 2011. p 63-4. [In Persian].
15. Danesh Kohan A, Alipour M, Ahmadi N, Sajjadi F, Sari M. Job satisfaction among employees of Azna District Health Network, 2009. *J Rafsanjan Univ Med Sci* 2013; 12(7): 505-18. [In Persian].
16. Pillay R. Work satisfaction of professional nurses in South Africa: A comparative analysis of the public and private sectors. *Hum Resour Health* 2009; 7: 15.
17. Sadeghi A, Jafari H, Rouhani H, Zhianifard A, Siavashi M. Job satisfaction and its related factors in health care providers and health workers in Esfarayen, Iran. *Evidence Based Health Policy, Management and Economics* 2019; 3(2): 131-8.
18. Raeisi P, Kebriaii A. Job satisfaction among the primary health workers' in the health centers. *Iran J Psychiatry Clin Psychol* 2000; 5(4): 51-62. [In Persian].
19. Khombi Bini Z, Khorsha H, Rostami M. Job satisfaction of Golestan University of Medical Sciences' staff engaged in Gorgan in 2006. *Journal of Research Development in Nursing and Midwifery* 2006; 4(1): 47-52. [In Persian].

20. El-Jardali F, Dimassi H, Dumit N, Jamal D, Mouro G. A national cross-sectional study on nurses' intent to leave and job satisfaction in Lebanon: implications for policy and practice. *BMC Nurs* 2009; 8: 3.
21. Heidari S, Sabet B, Faghri J, Amini M. Job satisfaction among the staff in Al-Zahra training hospital. *Health Inf Manage* 2005; 2(2): 33-8. [In Persian].
22. Kebriaei A, Moteghedhi MS. Job satisfaction among community health workers in Zahedan District, Islamic Republic of Iran. *East Mediterr Health J* 2009; 15(5): 1156-163.
23. Ministry of Health. Uganda Health Workforce Study: Satisfaction and intent to stay among current health workers. Washington, DC: USAID; 2007.
24. Golafrouz M, Behnam Vashani HR. study of occupational satisfaction of health aids in Sabzevar School of Medical Sciences. *J Sabzevar Univ Med Sci* 2003; 9(4): 50-6. [In Persian].
25. Behzadfar M, Saebi M. Major effective factors in professional satisfaction of social workers. *J Qazvin Univ Med Sci* 2001; 4(4): 65-70. [In Persian].