

Effects of Socio-Cultural Status, Demographics, Economic Status and Quality of Life Level on Job Satisfaction of the Staffs from Sarem Women's Hospital, Tehran, Iran

ARTICLE INFO

Article Type

Original research

Authors

Samadi S.* BSc,
Pooladi A.¹ MD, PhD,
Karimi MansoorAbad E. ¹ MSc

How to cite this article

Samadi S, Pooladi A, Karimi MansoorAbad E. Effects of Socio-Cultural Status, Demographics, Economic Status and Quality of Life Level on Job Satisfaction of the Staffs from Sarem Women's Hospital, Tehran, Iran. Sarem Journal of Reproductive Medicine. 2018;2(3):105-110.

*Sarem Women's Hospital, Tehran, Iran

¹"Sarem Fertility & Infertility Research Center (SAFIR)" and "Sarem Cell Research Center (SCRC)", Sarem Women's Hospital, Tehran, Iran

Correspondence

Address: Sarem Women's Hospital, Basij Square, Phase 3, Ekbatan Town, Tehran, Iran. Postal Code: 1396956111

Phone: +98 (21) 44670888

Fax: +98 (21) 44670432
masome.samadi@yahoo.com

Article History

Received: March 10, 2017

Accepted: June 14, 2017

ePublished: August 15, 2018

ABSTRACT

Aims Job satisfaction among staffs has considerable effects on personnel functions in any organization, overall organizational performance, satisfaction of clients, and improving the quality of organizational processes. The objective of this study was to investigate the effects of socio-cultural status, demographics, economical-livelihood and quality of life of staffs on their job satisfaction in Sarem women's hospital, Tehran, Iran.

Materials & Methods This descriptive-analytical study was conducted on staffs from Sarem women's hospital in 2014. The information of the staffs (n=200) was obtained by census method and reviewing their documents. A standard job satisfaction questionnaire was used to collect the information. Data were analyzed using SPSS 22 software by Pearson correlation coefficient.

Findings There were no significant correlations between age, the level of education, academic major, family guardianship, number of employed persons, residential status and monthly income with overall satisfaction ($p>0.05$); however, significant correlations were found between marital status and number of supported persons with overall satisfaction ($p<0.05$). There were significant correlations between the overall scores of the socio-cultural factors and demographics with job satisfaction ($p<0.05$), while no significant correlations were found between the overall score of the economic-livelihood status and quality of life of the personnel with their job satisfaction ($p>0.05$).

Conclusion The socio-cultural status and demographics have the greatest effects on the overall satisfaction of the staffs in Sarem women's hospital, while the economic-livelihood status and quality of life have no effects on their overall satisfaction.

Keywords Job Satisfaction; Hospital Personnel; Social Class; Quality of Life; Demographics

CITATION LINKS

[1] The study of the relationship between personality and job performance category of mainstream featuresn Police ... [2] NDAJA employees' job satisfaction and its role in the development of Makran coast. First national Conference of the Makran coast and the maritime authority of the Islamic republic ... [3] Mental health in the workplace: Situation ... [4] Job satisfaction and mental ... [5] Mental health and job satisfaction in employees of Behesht Zahra ... [6] Study stress rate and job burnout members board of scientific Esfahan University and relationship that by ... [7] The role of general health in job satisfaction: A case study ... [8] Factors affecting job satisfaction among the staff of health care workers of ... [9] Investigating the effects of job involvement on job satisfaction and turnover ... [10] Why so unhappy? The effects of unionization ... [11] Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based ... [12] Survey of the share of female graduates in physical education from the General Administration of Sport ... [13] Factors influencing career choices of adolescents and young ... [14] Factors affecting career choice among full-time students in a college ... [15] Tips and career counseling and Professional and career choice ... [16] Service with a smile: Do emotional intelligence, gender, and autonomy moderate the emotional ... [17] Evaluation of job satisfaction in teachers of primary education in ... [18] The causal relationship between job satisfaction and organizational ... [19] Employee job satisfaction understanding the factors that make work ... [20] Job Satisfaction and Mental Health ... [21] A study on the relationship between marital satisfaction and job satisfaction ... [22] Viability of the job characteristics model in a team environment ... [23] Understanding and managing ... [24] Psychology of ... [25] The role of individual differences and personality characteristics of employees ... [26] Job satisfaction and turnover among ... [27] The relationship between social capital and ... [28] Job satisfaction and its related factors on hospital ...

تأثیر وضعیت اجتماعی-فرهنگی، فردی، اقتصادی-معیشتی و سطح کیفیت زندگی پرسنل بیمارستان فوق تخصصی صارم بر میزان رضایت شغلی آنان

معصومه صمدی* BSc

بیمارستان فوق تخصصی صارم، تهران، ایران

آرش پولادی MD, PhD

"مرکز تحقیقات باروری و ناباروری صارم" و "پژوهشکده سلولی-مولکولی و سلول‌های بنیادی صارم"، بیمارستان فوق تخصصی صارم، تهران، ایران

اله‌ام کریمی منصورآبادی MSc

"مرکز تحقیقات باروری و ناباروری صارم" و "پژوهشکده سلولی-مولکولی و سلول‌های بنیادی صارم"، بیمارستان فوق تخصصی صارم، تهران، ایران

چکیده

اهداف: رضایت‌مندی شغلی کارکنان هر سازمان، تأثیر بسزایی بر عملکردهای فردی، عملکرد کلی سازمان، رضایت‌مندی مراجعه‌کنندگان و بهبود کیفیت فرآیندهای سازمانی دارد. هدف این مطالعه، بررسی تأثیر وضعیت اجتماعی-فرهنگی، ویژگی‌های فردی، وضعیت اقتصادی-معیشتی و سطح کیفیت زندگی بر میزان رضایت‌مندی شغلی کارکنان بیمارستان فوق تخصصی صارم شهر تهران بود.

مواد و روش‌ها: این مطالعه توصیفی-تحلیلی در سال ۱۳۹۳ روی ۲۰۰ نفر از کارکنان بیمارستان فوق تخصصی صارم شهر تهران انجام شد. برای دستیابی به اطلاعات از روش سرشماری و مطالعه اسناد و مدارک استفاده شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه استاندارد رضایت شغلی بود. داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون در نرم‌افزار SPSS 22 تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: بین سن، میزان تحصیلات، رشته تحصیلی، سرپرستی خانواده، تعداد افراد شاغل، وضعیت منزل مسکونی و میزان درآمد ماهیانه با رضایت‌مندی کلی همبستگی معنی‌داری وجود نداشت ($p > 0.05$)، در حالی که بین وضعیت تاهل و تعداد افراد تحت تکفل با رضایت‌مندی کلی همبستگی معنی‌داری مشاهده شد ($p < 0.05$). بین نمرات کلی عامل پایگاه اجتماعی-فرهنگی با رضایت‌مندی شغلی و همچنین بین نمرات کلی متغیرهای ویژگی‌های فردی با رضایت‌مندی شغلی همبستگی معنی‌داری وجود داشت ($p < 0.05$)، در حالی که بین نمرات کلی وضعیت اقتصادی-معیشتی فرد و همچنین نمرات کلی کیفیت زندگی با رضایت شغلی همبستگی معنی‌داری مشاهده نشد ($p > 0.05$).

نتیجه‌گیری: دو عامل پایگاه اجتماعی-فرهنگی و ویژگی‌های فردی بیشترین تأثیر را روی رضایت‌مندی کلی کارکنان بیمارستان فوق تخصصی صارم شهر تهران دارند، در حالی که وضعیت اقتصادی-معیشتی و کیفیت زندگی روی رضایت‌مندی کلی آنها تأثیری ندارند.

کلیدواژه‌ها: رضایت‌مندی شغلی، کارکنان بیمارستان، وضعیت اجتماعی-فرهنگی، کیفیت زندگی، ویژگی‌های فردی، وضعیت اقتصادی-معیشتی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۱۱/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۳/۲۵

*نویسنده مسئول: masome.samadi@yahoo.com

مقدمه

پیامدهای رضایت شغلی فقط به درون سازمان محدود نمی‌شود، بلکه بر مراجعه‌کنندگان نیز تأثیر می‌گذارد. از جمله عواملی که موجب افزایش عملکرد سازمانی می‌شود شخصیت افراد است. سازش و هماهنگی بین نوع شخصیت و نوع محیط موجب سازگاری بیشتر با شغل و حرفه شده که به نوبه خود منجر به عملکرد سازمانی مثبت می‌شود^[1]. کارکنان شاد، موجب شادی مراجعه‌کنندگان می‌شوند. در کل، در بیمارستان‌هایی که پزشکان، پرستاران و کارکنان راضی و خشنود باشند، بیماران نیز شاد هستند. رضایت شغلی، موجب ایجاد احساسات و خلیقات مثبت در فرد شده، بنابراین، در تعامل با مراجعه‌کننده، دوستانه و با ابراز احساسات مثبت برخورد می‌کنند و این امر احساسات مثبت در

مراجعه‌کننده بوجود می‌آورد. به‌طور کلی وقتی مراجعین با کارمند شاد و خوش‌برخورد مواجه می‌شوند، به سازمان وفادار می‌مانند. برخی از عوامل در ارتباط با رضایت‌مندی شغلی به شرح زیر هستند^[2]:

۱- کارکرد: کارکرد با رضایت شغلی رابطه مستقیم دارد، چراکه رضایت شغلی به‌طور کلی نشان‌دهنده چگونگی احساس افراد نسبت به شغل‌شان و جنبه‌های متفاوت آن است و به دلیل رابطه آن با دیگر پیامدهای سازمانی مانند غیبت، تعهد سازمانی، جابه‌جایی شغل و عملکرد فرد، اهمیت دارد.

۲- بهداشت روانی: بهداشت روانی با رضایت شغلی رابطه مستقیم دارد. توجه به سلامت روان در تمام عرصه‌های زندگی از جمله زندگی فردی، اجتماعی و شغلی حایز اهمیت است^[3]. بنابراین، رضایت کلی از شغل، درآمد، محیط فرهنگی شغلی و روابط با همکاران در محیط کار، بر سلامت روان افراد موثر هستند^[4]. در پژوهشی نشان داده شد که بین استرس شغلی و خشنودی شغلی ارتباط منفی و معنی‌داری وجود دارد به‌طوری که با افزایش استرس شغلی، سطح رضایت‌مندی از کار پایین می‌آید^[5]

۳- سلامت جسمی: یک مطالعه تداومی نشان داد رضایت‌مندی بهترین پیشگویی‌کننده طول عمر است، هر فرد دست کم یک سوم از زندگی و اوقات شبانه‌روز خود را در محیط کار می‌گذراند^[6]. محیط کاری شامل عوامل فیزیکی، اجتماعی و روانی است که هر کدام در وضعیت سلامتی نقش مهمی دارند و می‌تواند دیگر حیطه‌های زندگی را تحت تأثیر قرار دهد^[7,8].

۴- ترک خدمت: ترک خدمت با رضایت شغلی رابطه عکس دارد، کارکنانی که از شغل خود راضی هستند، تمایلی به ترک خدمت و سازمان خود ندارند و سعی می‌کنند تمام تلاش خود را در دستیابی به اهداف سازمان به‌کار گیرند. این امر، منجر به کاهش هزینه‌های کارمندیابی، استخدام و آموزش نیروی انسانی خواهد شد. کارمندی که عجزین شدن شغلی بالایی داشته باشد، از کار خود انرژی می‌گیرد، خود را وقف کار می‌کند و به‌طور کامل جذب کار می‌شود. بنابراین، عجزین شدن با شغل کارکنان می‌تواند منجر به بروز نتایج مثبت فردی و سازمانی شود^[9].

۵- فعالیت اتحادیه: فعالیت اتحادیه با رضایت شغلی رابطه عکس دارد، مطالعات نشان می‌دهد که کارکنان با رضایت شغلی بالا، تمایلی به عضویت در اتحادیه ندارند و آن را به‌عنوان یک ضرورت در نظر نمی‌گیرند^[10].

۶- بازنشستگی زودرس: با رضایت شغلی رابطه عکس دارد، کومبر و باریال بیان کرده‌اند که عدم رضایت شغلی موجب کاهش روحیه کارکنان، بازنشستگی زودرس و ناراحتی‌های جسمی و روحی افراد می‌شود^[11].

جامعه برای تداوم حیات خود به کار نیاز دارد، این نیاز از قرن‌ها پیش وجود داشته و در آینده هم وجود خواهد داشت. قسمت عمده اوقات زندگی هر فرد به کار اختصاص دارد. حتی در جامعه بدوی نیز هر فردی مجبور به انجام کاری بوده است و باید قسمتی از وظایف محوله در جامعه خود را به‌عهده می‌گرفت. انسان برای ادامه حیات و همچنین ارضای نیازهایش باید کار کند. هر انسانی سرانجام باید عهده‌دار شغلی باشد و بدین‌وسیله زندگی خویش را اداره و به جامعه خدمت کند. دوام جامعه به‌میزان کار افراد بستگی دارد. جوامعی پیشرفت می‌کنند که افراد آن اشتغال کارآمدتری داشته باشند^[12]. هر فردی سعی دارد شغلی انتخاب کند که علاوه بر تأمین نیازهای مادی، از نظر روانی نیز او را راضی کند. بنابراین، برای نیل به این هدف یعنی گماردن افراد در مشاغل مناسب،

تأثیر وضعیت اجتماعی-فرهنگی، فردی، اقتصادی-معیشتی و سطح کیفیت زندگی پرسنل بیمارستان فوق تخصصی صام بر میزان رضایت شغلی آنان ۱۰۷

مطالعه فردی و بررسی خصوصیات، افکار و عقاید افراد شاغل در مورد شغلشان و ثبت علت رضایت یا عدم رضایت آنها نسبت به شغل خود ضروری است. داشتن اطلاعاتی در این زمینه برای به حرکت درآوردن چرخ اقتصادی و اجتماعی بسیار حایز اهمیت است. برخی از عوامل موثر در انتخاب شغل شامل موارد زیر هستند: [13]

۱- خصوصیات روانی مانند هوش، علایق، شخصیت، استعداد و نیازهای مختلف روانی

۲- خصوصیات جسمانی مانند قد و وزن، سلامت و نارسایی‌های بدنی و غیره

۳- تجارب شخص مانند نحوه تربیت و تجارب فرد از جنبه‌های مختلف تحصیلی و شغلی [14]

جدول ۱) میانگین نمرات هر یک از عوامل اثرگذار بر رضایت‌مندی شغلی و اجزای آن برای کارکنان بیمارستان صام شهر تهران (۲۰۰ نفر)

| نمرات | سئوالات و عوامل اثرگذار بر رضایت‌مندی |
|-----------|--|
| | پایگاه اجتماعی- فرهنگی و رضایت شغلی |
| ۳/۸۴±۰/۴۰ | ۱. آیا شما به مسایل دینی اعتقاد دارید؟ |
| ۲/۴۵±۱/۲۰ | ۲. آیا برای رفع نیازهای خود پول کافی دارید؟ |
| ۳/۲۸±۱/۱۸ | ۳. تا چه میزان بر توانایی‌های خود واقف هستید (میزان توانایی‌های جسمی و ذهنی خود را می‌شناسید)؟ |
| ۲/۱۷±۰/۹۸ | ۴. تا چه میزان در انجام امور روزمره زندگی و کاری اعتماد به نفس دارید؟ |
| ۲/۱۸±۱/۱۲ | ۵. آیا هنگام انجام کار بر احساسات خود (شادی، غرور، خشم و غیره) تسلط دارید؟ |
| ۲/۲۶±۱/۰۵ | ۶. آیا در محیط خانواده در مورد تصمیم‌گیری‌های مهم خانوادگی نظر شما هم پرسیده می‌شود؟ |
| ۱/۷۰±۰/۷۳ | ۷. آیا در محیط کار در مورد برخی تصمیم‌های کاری نظر شما هم پرسیده می‌شود؟ |
| ۳/۱۰±۱/۴۱ | ۸. چقدر از روابط اجتماعی‌تان با دیگران رضایت دارید؟ |
| ۲/۳۳±۰/۸۹ | ۹. چه میزان دچار حالاتی مانند یاس و ناامیدی و اضطراب و غیره می‌شوید؟ |
| ۳/۲۹±۱/۲۳ | ۱۰. زمان اوقات فراغت خود را دوست دارید با چه کسانی بگذرانید؟ |
| ۲/۵۰±۱/۹۰ | |
| | ویژگی‌های فردی افراد و رضایت شغلی |
| ۴/۰۱±۰/۴۲ | ۱۱. آیا شما ماشین شخصی دارید؟ |
| ۱/۵۹±۰/۷۲ | ۱۲. آیا در محیط کار شما انسان مسئولیت‌پذیری هستید؟ |
| ۱/۶۴±۱/۱۱ | ۱۳. در ایجاد ارتباط دوستانه آیا شما پیش قدم هستید؟ |
| ۲/۲۳±۱/۱۰ | ۱۴. آیا به راحتی می‌توانید با افراد (با اعتقادات و علایق متفاوت) ارتباط برقرار کنید؟ |
| ۲/۱۳±۱/۰۸ | ۱۵. آیا شما مشکل جسمانی، نقص عضو، یا بیماری خاصی دارید؟ |
| ۴/۷۲±۰/۸۸ | ۱۶. آیا این مشکل جسمانی، نقص یا بیماری در انجام کار شما تأثیر می‌گذارد؟ |
| ۵/۵۷±۲/۰۵ | ۱۷. آیا در محیطی که زندگی می‌کنید احساس امنیت می‌کنید؟ |
| ۲/۱۴±۱/۴۹ | ۱۸. آیا در محیط اشتغال خود امنیت دارید؟ |
| ۲/۶۹±۱/۴۵ | ۱۹. تا چه میزان احساس تعلق اجتماعی دارید؟ |
| ۲/۱۸±۱/۵۱ | ۲۰. آیا در محیط خانوادگی شما برابری جنسیتی وجود دارد؟ |
| ۲/۱۰±۱/۰۵ | ۲۱. تا چه میزان احساس استقلال در انجام امور می‌کنید؟ |
| ۲/۱۱±۱/۱۳ | ۲۲. در زندگی روزمره خود چقدر احساس شادی و لذت می‌کنید؟ |
| ۲/۶۶±۱/۲۷ | ۲۳. چقدر از روابط اجتماعی‌تان با دیگران رضایت دارید؟ |
| ۲/۳۳±۰/۸۹ | ۲۴. چه میزان دچار حالاتی مانند یاس و ناامیدی و اضطراب و غیره می‌شوید؟ |
| ۳/۲۹±۱/۲۳ | |
| | وضعیت اقتصادی- معیشتی فرد و رضایت شغلی |
| ۶/۰۱±۲/۸۰ | ۲۵. آیا منبع درآمدی دیگری به جز حقوق ماهیانه خود دارید؟ |
| ۱/۹۴±۰/۷۹ | ۲۶. آیا شما دارای سهام یا اوراق بهادار هستید؟ |
| ۱/۹۵±۰/۵۷ | ۲۷. آیا شما ماشین شخصی دارید؟ |
| ۱/۵۹±۰/۷۲ | ۲۸. آیا تا به حال در انجمن دولتی و غیردولتی از قبیل خیریه‌ها عضو بوده‌اید؟ |
| ۱/۹۶±۱/۲۰ | ۲۹. آیا در شبکه‌های مجازی (اینترنتی) عضویت دارید؟ |
| ۱/۴۸±۱/۰۵ | ۳۰. آیا شما دارای بیمه عمر و بیمه‌های تکمیلی هستید؟ |
| ۱/۴۹±۰/۹۰ | ۳۱. آیا خانواده، دوستان و آشنایان به شخص شما احترام می‌گذارند؟ |
| ۱/۷۸±۰/۹۰ | ۳۲. آیا همکاران و رئیس‌تان به شخص شما احترام می‌گذارند؟ |
| ۲/۴۴±۱/۲۰ | ۳۳. تا چه میزان از حمایت خانوادگی برخوردار هستید؟ |
| ۱/۹۴±۱/۲۶ | ۳۴. آیا در محیط خانواده شما انسان مسئولیت‌پذیری هستید؟ |
| ۱/۵۶±۰/۹۶ | |
| | کیفیت زندگی فرد و رضایت شغلی |
| ۸/۳۲±۲/۳۴ | ۳۵. فکر می‌کنید چند سال عمر می‌کنید؟ |
| ۳/۱۸±۲/۰۳ | ۳۶. آیا بیمه عمر و بیمه تکمیلی دارید؟ |
| ۱/۵۰±۰/۹۰ | ۳۷. آیا به نظر کارفرما در محیط کار شما انسان مقیدی هستید؟ |
| ۲/۶۶±۲/۰۵ | ۳۸. آیا به نظر کارفرما در محیط کار انسان قابل اعتمادی هستید؟ |
| ۲/۶۴±۲/۲۷ | ۳۹. تا چه میزان احساس تعلق اجتماعی دارید؟ |
| ۲/۸۵±۱/۵۱ | ۴۰. آیا در محیط کاری خود احساس امنیت دارید؟ |
| ۲/۶۹±۱/۴۵ | ۴۱. آیا در محیطی که زندگی می‌کنید احساس امنیت می‌کنید؟ |
| ۲/۱۴±۱/۴۹ | ۴۲. آیا مشکل جسمانی، نقص عضو، یا بیماری خاصی دارید؟ |
| ۴/۷۲±۰/۸۸ | ۴۳. آیا مشکل جسمانی، نقص عضو، یا بیماری در انجام کار شما تأثیر می‌گذارد؟ |
| ۵/۵۷±۲/۰۵ | ۴۴. چه میزان احساس استقلال در انجام امور دارید؟ |
| ۲/۱۱±۱/۱۳ | ۴۵. آیا در محیط کار تمایل به انجام کار گروهی و تیمی دارید؟ |
| ۲/۱۵±۱/۵۳ | ۴۶. آیا به خدمات رفاهی عمومی دسترسی آسان دارید؟ |
| ۲/۴۷±۱/۳۷ | ۴۷. آیا در محیط کار برابری جنسیتی وجود دارد؟ |
| ۲/۶۳±۱/۷۳ | ۴۸. آیا در محیط خانواده برابری جنسیتی وجود دارد؟ |
| ۲/۱۰±۱/۳۵ | ۴۹. در زندگی روزمره خود چقدر احساس شادی و لذت می‌کنید؟ |
| ۲/۶۶±۱/۲۷ | |

۴- والدین: در سال‌های اولیه زندگی کودک در طرز تفکر کودک نقش موثری دارند.

۵- امکانات فردی- اجتماعی: نظیر شخصیت فرد، واقع‌نگری، امکانات محیطی، وضع اجتماعی و نیازهای جامعه

۶- عواملی نظیر وضعیت اقتصادی، تغییرات صنعتی، دوستان، موقعیت جغرافیایی، فرهنگ، دین و جنسیت

به‌طور کلی اگر فردی در انتخاب شغل به واقعیات فردی و محیطی توجه نداشته باشد در شغل خود موفق نخواهد بود و در مقابل، با یاس، شکست و نارضایتی شغلی مواجه خواهد شد^[15]. منظور از رضایت شغلی حالت یا احساس خوش‌آیندی است که در هنگام انجام امور و در پایان آن به فرد دست داده و موجب رضایت خاطر وی می‌شود^[4].

هدف این مطالعه، بررسی تاثیر وضعیت اجتماعی- فرهنگی، ویژگی‌های فردی، وضعیت اقتصادی- معیشتی و سطح کیفیت زندگی بر میزان رضایت‌مندی شغلی کارکنان بیمارستان فوق تخصصی صرم شهر تهران بود.

مواد و روش‌ها

این مطالعه توصیفی- تحلیلی در سال ۱۳۹۳ روی ۲۰۰ نفر از کارکنان بیمارستان فوق تخصصی صرم شهر تهران انجام شد. برای دستیابی به اطلاعات از روش سرشماری و مطالعه اسناد و مدارک استفاده شد.

ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه استاندارد رضایت شغلی بود که رضایت‌مندی شغلی را در ۴ حیطه وضعیت اجتماعی- فرهنگی، ویژگی‌های فردی، اقتصادی- معیشتی و سطح کیفیت زندگی بررسی می‌کند. تایید و بررسی اولیه پرسش‌نامه بین ۲۰ نفر نمونه پایلوت انجام شد. مقدار آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه ۰/۸۵۵ بود که پایایی بالایی داشت.

داده‌ها با روش‌های آمار توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم‌افزار SPSS 22 تجزیه و تحلیل شدند. برای بررسی ارتباط بین متغیرها و

رضایت‌مندی شغلی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

یافته‌ها

افراد پاسخ‌دهنده از نظر جنسیت شامل ۱۹۱ نفر (۹۵/۵٪) زن و ۹ نفر (۴/۵٪) مرد بودند و در دامنه سنی ۲۰ تا ۵۷ سال قرار داشتند. در جامعه مورد پژوهش، ۱۲۴ نفر (۶۲/۰٪) متأهل، ۶۶ نفر (۳۳/۰٪) مجرد و ۱۰ نفر (۵/۰٪) نیز طلاق گرفته یا همسرانشان فوت شده بود. تحصیلات ۱۲۰ نفر (۶۰/۰٪) لیسانس، ۵۵ نفر (۲۷/۵٪) زیر لیسانس و ۲۵ نفر (۱۲/۵٪) بالای لیسانس بودند.

رشته‌های مامایی و پرستاری دارای بیشترین فراوانی (۸۰ نفر) از نظر رشته دانشگاهی بودند. رشته تحصیلی ۱۳۷ نفر (۷۲/۵٪) با کار محوله هم‌خوانی داشت و ۵۲ نفر (۲۷/۵٪) بین رشته تحصیلی و کار محوله آنها ارتباطی وجود نداشت. ۱۳۳ نفر از افراد علاقه‌مند به اشتغال در واحد دیگر نبودند و ۶۰ نفر علاقه‌مند بودند محل کارشان به واحد دیگری تغییر کند.

میانگین آماری نمرات تاثیر پایگاه اجتماعی- فرهنگی بر رضایت شغلی ۳/۸۴±۰/۴۰، ویژگی‌های فردی ۴/۰۱±۰/۴۲، وضعیت اقتصادی- معیشتی فرد ۶/۰۱±۰/۸۰ و کیفیت زندگی فرد ۸/۳۲±۰/۳۴ (جدول ۱).

بین سن، وضعیت تاهل، میزان تحصیلات، رشته تحصیلی، سرپرستی خانواده، تعداد افراد شاغل، وضعیت منزل مسکونی و میزان درآمد ماهیانه با رضایت‌مندی کلی همبستگی معنی‌داری وجود نداشت (p>۰/۰۵). بین وضعیت تاهل و تعداد افراد تحت تکفل با رضایت‌مندی کلی همبستگی معنی‌داری مشاهده شد (p<۰/۰۵). بین عامل پایگاه اجتماعی- فرهنگی با رضایت‌مندی شغلی و همچنین بین نمرات کلی متغیرهای ویژگی‌های فردی با رضایت‌مندی شغلی همبستگی معنی‌داری وجود داشت (p<۰/۰۵). با این وجود، بین نمرات کلی وضعیت اقتصادی- معیشتی فرد با رضایت‌مندی شغلی همبستگی معنی‌داری وجود نداشت (p>۰/۰۵). همچنین، بین نمرات کلی کیفیت زندگی شغلی همبستگی معنی‌داری مشاهده نشد (p>۰/۰۵؛ جدول ۲).

جدول ۲) میزان همبستگی عوامل موثر بر رضایت‌مندی شغلی کلی کارکنان بیمارستان صرم شهر تهران (اعداد داخل پرانتز شاخص p هستند)

| متغیرها | رضایت‌مندی کلی پایگاه اجتماعی- فرهنگی | ویژگی‌های فردی | وضعیت اقتصادی- معیشتی | کیفیت زندگی |
|------------------------|---------------------------------------|----------------|-----------------------|----------------|
| سن | ۰/۱۱۰- (۰/۱۳۹) | ۰/۰۵۰- (۰/۵۰۱) | ۰/۱۹۵- (۰/۳۲۹) | ۰/۱۱- (۰/۸۸) |
| وضعیت تاهل | ۰/۰۱۹- (۰/۷۸۷) | ۰/۱۱۸- (۰/۰۹۵) | ۰/۱۸۳- (۰/۳۵۱) | ۰/۱۰- (۰/۸۹۲) |
| میزان تحصیلات | ۰/۰۸۶- (۰/۲۲۶) | ۰/۰۴۲- (۰/۵۶) | ۰/۰۳۳- (۰/۱۲۴) | ۰/۰۸- (۰/۱۲۹) |
| رشته تحصیلی | ۰/۰۴۶- (۰/۵۲۹) | ۰/۰۶- (۰/۴۱۳) | ۰/۱۴۹- (۰/۴۶۹) | ۰/۰۹- (۰/۹۰۳) |
| سرپرستی خانواده | ۰/۰۴۳- (۰/۵۴۴) | ۰/۰۸۲- (۰/۲۵۴) | ۰/۰۲۷- (۰/۸۹) | ۰/۰۵- (۰/۴۸۴) |
| تعداد افراد تحت تکفل | ۰/۳۷۹- (۰/۰۴۷) | ۰/۳۸- (۰/۰۴۶) | ۰/۱۵- (۰/۴۴۵) | ۰/۵۶- (۰/۷۷۹) |
| تعداد افراد شاغل | ۰/۰۸۲- (۰/۲۴۶) | ۰/۰۶۷- (۰/۳۴۹) | ۰/۵۱۲- (۰/۰۰۵) | ۰/۱۷۷- (۰/۰۱۲) |
| وضعیت منزل مسکونی | ۰/۰۸۲- (۰/۲۴۶) | ۰/۰۴۲- (۰/۵۵۹) | ۰/۲۳۴- (۰/۲۳۱) | ۰/۳۱- (۰/۶۶۱) |
| میزان درآمد ماهانه | ۰/۰۳۰- (۰/۶۷۰) | ۰/۰۸۳- (۰/۲۴۲) | ۰/۴۱۲- (۰/۰۲۹) | ۰/۰۶- (۰/۱۳۶) |
| میزان عمر | ۰/۰۲۷- (۰/۷۰۴) | ۰/۰۷۹- (۰/۲۶۵) | ۰/۰۱۲- (۰/۶۰۵) | ۰/۹۱۲- (۰/۰۰۱) |
| پایگاه اجتماعی- فرهنگی | ۰/۸۱۶- (۰/۰۰۱) | - | - | - |
| ویژگی‌های فردی | ۰/۸۳۰- (۰/۰۰۱) | - | - | - |
| وضعیت اقتصادی- معیشتی | ۰/۰۴- (۰/۸۳۹) | - | - | - |
| کیفیت زندگی | ۰/۰۷۳- (۰/۳۰۳) | - | - | - |

بحث

عملی، از طراحی شغل تا سرپرستی را به خود اختصاص داده است، تا جایی‌که به‌عنوان متغیر مرکزی در بسیاری از مطالعات محسوب می‌شود. افزون بر این، هر ساله بیش از ۳۰۰ پژوهش در مورد این موضوع انجام می‌شود. این ارقام نشان‌دهنده آن است که هیچ موضوعی در روان‌شناسی صنعتی- سازمانی به اندازه رضایت شغلی از سابقه پژوهشی برخوردار نیست. رضایت شغلی یکی از عوامل

در این مطالعه تاثیر وضعیت اجتماعی- فرهنگی، فردی، اقتصادی- معیشتی و سطح کیفیت زندگی بر میزان رضایت‌مندی شغلی کارکنان بیمارستان فوق تخصصی صرم بررسی شد.

امروزه رضایت شغلی نگرش غالبی است که بیشترین مطالعات رفتار سازمانی را، هم در پژوهش‌های نظری و هم در پژوهش‌های

به طور کلی براساس مطالعات متعدد پیشین، در زمینه رضایت شغلی کارکنان مشخص شده است که روابط و مناسبت‌های بین همکاران و تحسین از سوی همکاران از جمله عوامل مهم خشنودی شغلی کارکنان است که می‌تواند یک پاداش برای کارکنان باشد و به بهبود عملکرد سازمانی و موفقیت شغلی و در نهایت رضایت شغلی منجر شود [27]. جهانی و همکاران [28] برخی عوامل مرتبط با رضایت شغلی در بیمارستان‌های شهر اراک را بررسی کرده‌اند.

با توجه به تحقیقات پیشین تعدادی از عوامل مرتبط با رضایت شغلی بررسی شدند، که در این مطالعه چهار عامل پایگاه اجتماعی-فرهنگی، ویژگی‌های فردی، وضعیت اقتصادی-معیشتی فرد و کیفیت زندگی در سئوال‌ها پرسش‌نامه گنجانده شد و رابطه آنها با رضایت‌مندی کلی کارکنان بیمارستان صارم بررسی شد. در این مطالعه با توجه به رضایت‌مندی کلی کارکنان، عواملی که باعث افزایش رضایت شغلی می‌شوند باید توسط مدیران و مسئولان مورد توجه قرار گرفته تا در نهایت منجر به ارتقا خدمات به مراجعه‌کنندگان شود.

نتیجه‌گیری

دو عامل پایگاه اجتماعی-فرهنگی و ویژگی‌های فردی بیشترین تأثیر را روی رضایت‌مندی کلی کارکنان بیمارستان فوق تخصصی صارم شهر تهران دارند، در حالی که وضعیت اقتصادی-معیشتی و کیفیت زندگی روی رضایت‌مندی کلی کارکنان تأثیر ندارند.

تشکر و قدردانی: نویسندگان از تمامی همکاران بیمارستان فوق تخصصی صارم شرکت‌کننده در طرح تشکر به عمل می‌آورند.

تأییدیه اخلاقی: موردی توسط نویسنده گزارش نشده است.

تعارض منافع: موردی توسط نویسنده گزارش نشده است.

منابع مالی: مرکز تحقیقات باروری و ناباروری صارم منابع مالی این پژوهش را تأمین کرده است.

سهم نویسندگان: معصومه صمدی (نویسنده اول)، نگارنده مقاله / پژوهشگر اصلی / نگارنده بحث (۴۰٪): آرش پولادی (نویسنده دوم)، نگارنده مقاله / روش‌شناس / پژوهشگر کمکی / تحلیل‌گر آماری (۴۰٪): الهام کریمی منصورآبادی (نویسنده سوم)، نگارنده مقاله / پژوهشگر کمکی / نگارنده بحث (۲۰٪)

منابع

- 1- Babaian A, Samani Y, Karami Z. The study of the relationship between personality and job performance category of mainstream featuresn Police mission. NAJA Hum Resour. 2014;9(27):9-28. [Persian]
- 2- PoorKalhor M, Taghipoor E, Roknipoor G. NDAJA employees' job satisfaction and its role in the development of Makran coast. First national Conference of the Makran coast and the maritime authority of the Islamic republic of Iran 16-18 February Chabahar. Tehran: Sailor and marine sciences University; 2013.
- 3- Gabriel P. Mental health in the workplace: Situation analysis (Preliminary report). Geneva: International Labour Office Geneva; 2000.
- 4- Kaheh D, Heivadi T. Job satisfaction and mental health. J Med Sci Res. 2012;11(3):391-7. [Persian]
- 5- Hagh Shenan H, Rezaian M, Sonee B, Hoshmand A. Mental health and job satisfaction in employees of Behesht Zahra, a mortuary service institute. Congress on Traumatic Stress. Tehran: Tehran University; 1995. [Persian]

بسیار مهم در موفقیت شغلی است [16]. رضایت شغلی عاملی است که موجب افزایش کارایی و احساس رضایت فردی می‌شود. محققان رضایت شغلی را از دیدگاه‌های گوناگون تعریف کرده‌اند و معتقدند اگر شغل، لذت مطلوب را برای فرد تأمین کند، در این حالت فرد از شغلش راضی است. ترکیب معینی از عوامل گوناگون چه درونی مانند احساس لذت از انجام کار و چه بیرونی مانند حقوق و مزایا و روابط محیط کاری موجب رضایت فرد از شغل خود می‌شود [17]. طبق تحقیقات کمی و کیفی انجام شده بیشتر صاحب‌نظران عوامل زیر را به‌عنوان عوامل اصلی خشنودی شغلی معرفی کرده‌اند: ۱- شرایط کاری، ۲- تعامل با همکاران، مدیران و زیردستان، ۳- خود شغل، ۴- حقوق و مزایا، ۵- پیشرفت و ارتقا، ۶- تحسین و قدردانی، ۷- کنترل و پاسخ‌گویی، ۸- امنیت شغلی، ۹- سبک رهبری و ۱۰- خطمشی سازمان. به‌طور خلاصه، پیشینه تحقیقات انجام شده به این موضوع اشاره دارد که بین کیفیت زندگی کاری و خشنودی شغلی و بین سلامت سازمانی با خشنودی شغلی و همچنین بین کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی رابطه‌ای مثبت و قوی وجود دارد [18].

در پژوهشی با هدف بررسی تأثیر رکود اقتصادی ایالات متحده بر رضایت شغلی، بیش از ۲۰ جنبه از رضایت شغلی از نظر کارمندان سنجیده شد. میزان رضایت کارمندان از شرایط کلی کارشان ۸۶٪ بود، به طوری که ۴۱٪ رضایت بسیار زیاد گزارش کردند. اکثریت آنها (۵۸٪) گزارش دادند که اوضاع اقتصادی کنونی تفاوتی را در سطح رضایت شغلی آنها ایجاد نکرده است [19]. حبیب و شیوازی [20] پژوهشی روی رضایت‌مندی شغلی و سلامت روانی در کارکنان و پرستاران یک بیمارستان انجام دادند، در مجموع ۶۱٪ کارکنان از شغل خود راضی و ۳۹٪ ناراضی بودند. رضایت شغلی با تحصیلات نسبت معکوس داشت، میان رضایت شغلی و متغیرهای سن، جنس، وضعیت تاهل و سابقه کاری همبستگی معنی‌داری به‌دست نیامد. براساس یافته‌های آنها پایین‌آمدن رضایت شغلی با اختلافات روانی و فردی ارتباط داشت.

زندگی‌پور و مومنی‌جاوید [21] در پژوهشی رابطه رضایت زناشویی و رضایت شغلی در کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان تهران را بررسی کردند. هانتتر [22] بیان کرد که میان ساختارهای مختلف شخصیت، صداقت و رضایت از همکاران و رضایت شغلی همبستگی کلی وجود دارد. به‌طور کلی نتایج تحقیقات مختلف در دنیا نیز نشان می‌دهد که کارکنان با رضایت شغلی بالاتر از نظر فیزیکی بدنی و توان ذهنی در وضعیت خوبی به‌سر می‌برند [23]. شفیع‌آبادی [15] نیز رضایت شغلی را به‌عنوان عاملی که موجب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌شود، معرفی می‌کند.

رضایت شغلی در محیط کار موجب نوآوری، خلاقیت در کار، افزایش خدمت‌رسانی، کاهش ترک خدمت کارکنان، افزایش سلامت روانی کارکنان و به‌دنبال آن افزایش سلامت جسمی کارکنان می‌شود. خشنودی شغلی، بخشی از خشنودی زندگی است، محیط کار اطراف بر احساسات انسان در کار اثر می‌گذارد، بر همین منوال چون شغل بخش عمده‌ای از زندگی است، پس خشنودی شغلی در خشنودی کلی انسان در زندگی تأثیر دارد [24]. نکویی‌مقدم و پیرمردادی‌بزنجان [25] نقش تفاوت‌های فردی و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان در رفتار سازمانی آنها را بررسی کردند. تاجیک [26] در مطالعه‌ای رضایت شغلی و ترک خدمت در بین کارکنان را مطرح و بررسی کرد.

- teachers of primary education in Tehran. *J Psychol Educ.* 2003;33(1):103-20. [Persian]
- 18- Huang TC, Hsiao WJ. The causal relationship between job satisfaction and organizational commitment. *Soc Behav Pers Int J.* 2007;35(9):1265-76.
- 19- Virginia A. Employee job satisfaction understanding the factors that make work gratifying 2009 [Internet]. California: Society for Human Resource Management; 2012 [cited 2013 aug 20]. Available from: <http://www.shrm.org/about/careers>.
- 20- Habib S, Shirazi MA. Job Satisfaction and Mental Health among the Employees of a General Hospital. *Iran J Psychiatr Clin Psychol.* 2003;8(4):64-73. [Persian]
- 21- Zandipour T, Momeni Javid M. A study on the relationship between marital satisfaction and job satisfaction among employees of sewage water company in Tehran. *J Career Organ Couns.* 2011;3(7):113-29. [Persian]
- 22- Hunter EP. Viability of the job characteristics model in a team environment: Prediction of job satisfaction and potential moderators [Dissertation]. North Texas: University of North Texas; 2006.
- 23- George JM, Jones GR. Understanding and managing organizational behavior. 6th edition. London: Pearson Prentice Hall; 2011.
- 24- Saatchi M. Psychology of Productivity. Tehran: Viraesh; 2007. pp. 446. [Persian]
- 25- Nekooee Moghadam M, Pirmooradi Bezanjani N. The role of individual differences and personality characteristics of employees in organizational behavior. *J Pub Administration.* 2009;0(1):105-22. [Persian]
- 26- Tajik M. Job satisfaction and turnover among employees [Internet]. Tehran: Parsiblog; 2012 [cited 2017 March 4]. Available from: <http://system.parsiblog.com/Posts>. [Persian]
- 27- Ershadi F. The relationship between social capital and job satisfaction of woman's teachers of Shabestar high school in 2010. Tehran: Tehran University; 2010. [Persian]
- 28- Jahani F, Farazi A, Rafie M, Jadidi R, Anbari Z. Job satisfaction and its related factors on hospital staff in Arak in 2010. *J Med Univ Arak.* 2010;13(1):32-9. [Persian]
- 6- Ahmadi S, Abedi M. Study stress rate and job burnout members board of scientific Esfahan University and relationship that by demography characteristics. *J Res Esfahan Univ.* 2007;25(4):237-52. [Persian]
- 7- Mehrabian F, Falaki H, Syed Fazli S. The role of general health in job satisfaction: A case study in a chipboard factory. *J Health.* 2014;4(4):330-8. [Persian]
- 8- Dashti S, Faradmal J, Pianvayse P, Salehiniya H. Factors affecting job satisfaction among the staff of health care workers of hamadan county in 2012. *Pajouhan Sci J.* 2014;12(4):28-34. [Persian]
- 9- Rastgar AA, Moosavi Davoodi SM, Fartash K. Investigating the effects of job involvement on job satisfaction and turnover intentions. *Sci J Manag Syst.* 2013;1(4):93-114. [Persian]
- 10- Bryson A, Cappellari L, Lucifora C. Why so unhappy? The effects of unionization on job satisfaction. *Oxford Bull Econ Stat.* 2010;72(3):357-80.
- 11- 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.
- 12- Kheiri S, Jami Alahmadi A, Askarian F, Abbasi S. Survey of the share of female graduates in physical education from the General Administration of Sport and Youth Employment Tabriz. The third national conference on sports science students Shahid Beheshti University. Tehran: Shahid Beheshti University; 2014. pp. 384-6. [Persian]
- 13- Ferry NM. Factors influencing career choices of adolescents and young adults in rural Pennsylvania. *J Ext.* 2006;44(3): 3RIB7.
- 14- Swinhoe K. Factors affecting career choice among full-time students in a college of commerce. *Vocational Asp Second Furth Educ.* 1967;19(43):139-54.
- 15- Shafiabady A. Tips and career counseling and Professional and career choice theories. Tehran: Roshd; 2011. p. 340. [Persian]
- 16- Johnson HA, Spector PE. Service with a smile: Do emotional intelligence, gender, and autonomy moderate the emotional labor process?. *J Occup Health Psychol.* 2007;12(4):319-33.
- 17- Kaldi A, Asgari G. Evaluation of job satisfaction in