

عوامل پیش‌بینی‌کننده سلامت عمومی مبتنی بر رضایت شغلی کارکنان

پژوهشگران: فریده کمالی دهکردی^۱، شاهرخ مقصودی^{۲*}، عبدالحسین امامی سیگارودی^۳،

احسان کاظم نژاد لیلی^۴

(۱) آموزش پرستاری، مرکز آموزشی درمانی هاجر شهر کرد، شهر کرد، ایران

(۲) آموزش پرستاری، مربی، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مشهد، ایران

(۳) گروه پرستاری، استادیار، مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت، دانشکده پرستاری و مامایی شهید بهشتی رشت، دانشگاه علوم پزشکی گیلان، رشت، ایران

(۴) آمار حیاتی، دانشیار، مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت، دانشکده پرستاری و مامایی شهید بهشتی رشت، دانشگاه علوم پزشکی گیلان، رشت، ایران

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۵/۲۶

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۲/۷/۲۹

چکیده

مقدمه: نیروی انسانی ارائه‌کننده خدمات بهداشتی و درمانی سهم بسزایی در سلامت جامعه دارد، از این رو حفظ و ارتقاء سلامت آنان می‌تواند نقش کمک‌کننده‌ای در سلامت جامعه داشته باشد. یکی از جنبه‌های تأثیرگذار بر سلامتی این افراد شغل و رضایت شغلی آنان می‌باشد. **هدف:** پژوهش حاضر با هدف تعیین عوامل پیش‌بینی‌کننده سلامت عمومی مبتنی بر رضایت شغلی کارکنان مراکز بهداشتی-درمانی طراحی گردیده است.

روش کار: این پژوهش، مطالعه‌ای مقطعی از نوع توصیفی-تحلیلی است که در سال ۹۲-۱۳۹۱ انجام گرفته است. در این مطالعه از روش سرشماری برای نمونه‌گیری استفاده گردید. ۲۵۲ نفر از کارکنان مراکز بهداشتی در این مطالعه شرکت کردند و ابزار گردآوری اطلاعات شامل دو پرسشنامه رضایت شغلی (Job Description Index) و سلامت عمومی (General Health Questionnaire) به همراه پرسشنامه ویژگیهای دموگرافیک بود که پس از بررسی روایی و پایایی بکار گرفته شد. داده‌ها با آزمون‌های آماری توصیفی و استنباطی (من ویتنی و کروسکال والیس) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

نتایج: یافته‌ها نشان داد تنها ۴۷/۶ درصد کارکنان از سلامت عمومی مطلوب برخوردار بودند. حدود ۶۳/۱۶ درصد از کارکنان از شغل خود راضی بودند و بیشترین میزان رضایت در حیطه همکار (۷۶/۸۳٪) و کمترین میزان رضایت در حیطه حقوق و مزایا (۴۱/۵ درصد) بود. نتایج حاکی از آن بود که از میان حیطه‌های مورد مطالعه، تنها حیطه‌های مرتبط و پیش‌بینی‌کننده سلامت عمومی، حیطه همکار ($p < 0/049$) و شرایط محیط کار ($p < 0/043$) می‌باشند، به طوریکه با افزایش میزان رضایت از همکار و همچنین شرایط محیط کار شانس سلامت عمومی افزایش می‌یابد. از میان ویژگیهای دموگرافیک، میزان تحصیلات ($p < 0/043$) و داشتن پست مدیریتی ($p < 0/035$) به عنوان پیش‌بینی‌کننده سلامت عمومی شناخته شدند.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج بدست آمده می‌توان گفت، ارتباط بین کار و سلامتی یک رابطه دو جانبه است که در جهت بهبود هر دو مقوله برنامه‌ریزی و مداخلات مناسب لازم می‌باشد. انجام این امر منجر به افزایش رضایت از شغل و سلامت جسمی و روانی کارکنان می‌گردد.

کلیدواژه: بهداشت و تندرستی، رضایت شغلی، مراکز بهداشتی درمانی

مقدمه

نیروی انسانی مبین اهمیت سرمایه‌ی انسانی شاغل در آن سازمانهاست (۱). لذا از میان پدیده‌ها و عوامل مختلفی که بر بازده شغلی و سطح کارایی فرد در سازمان تأثیر گذار است، سلامت جسمی-روانی کارکنان می‌باشد و یکی از عوامل مؤثر بر آن یعنی رضایت شغلی، اهمیت و حساسیت خاصی دارد چرا که اگر در سازمان، انسان و خشنودی و رضایت شغلی او مقدم بر هدفهای دیگر نباشد، آن سازمان

یکی از مسئولیت‌های هر نهاد اجتماعی، نیل به اهدافی است که علت وجودی آن نهاد را شکل می‌دهند. تحقق اهداف سازمان در گرو همکاری و هماهنگی تمامی عواملی است که تعامل نظام‌مند آنها با یکدیگر وجود سازمان را معنا می‌بخشد. نیروی انسانی به عنوان مهمترین عامل توسعه در هر کشور و سازمان در نظر گرفته می‌شود. تجارب ارزنده سازمانهای موفق و پیشرو درباره ارزش

محکوم به فروپاشی است (۲). فشار روانی که در نتیجه نارضایتی به فرد وارد می شود وی را مستعد و پذیرای بیماریهای جسمی و روانی میکند (۳ و ۴). فشار روانی شغلی، پاسخی سازش پذیر به موقعیت بیرونی است که به ناهنجاریهای جسمی، روانی و رفتاری کارکنان سازمان ها منجر می شود (۵ و ۶). در صورت رضایت افراد از کار خود و در نتیجه کمک به تامین نیازها و سلامت روحی و جسمی کارکنان، سازمان نیز قادر خواهد بود با پویایی، حرکتی مداوم را به سوی رشد و کمال و رسیدن به سطوح بالاتر از بهره‌وری که در جهت اهداف اساسی و وجودی سازمان است، قدم بردارد (۷).

با توجه به اینکه، هر محیط شغلی دارای ارزشمندی، وضعیت فیزیکی و روانی، توانایی و علاقمندی خاص خود است، افراد باید در محیطی مشغول به کار شوند که با آن محیط سازگاری داشته باشند. خروجی این فرایند، افزایش رضایت شغلی و به دنبال آن سلامت نیروی انسانی، کاهش استرس های سازمانی و افزایش بهره‌وری خواهد بود (۸ و ۹). بدیهی است توسعه و رفاه اجتماعی هدف اصلی باز سازی اقتصادی است و بدون توجه به بهداشت و تامین اجتماعی میسر نخواهد شد (۱۰). وسعت دامنه فعالیت های بهداشتی و درمانی از یک طرف و پیوستگی این فعالیت های اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی باعث شده که بخش بهداشت به عنوان جزء لاینفک توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی به حساب آید (۱۱). از آنجایی که نیروی انسانی در سیستم بهداشت و درمان به عنوان بازوی ارائه کننده خدمات می باشد و سهم مهمی در سلامت جامعه دارد، کیفیت ارائه خدمات مستلزم حفظ و ارتقاء سلامت ارائه دهندگان خدمات می باشد (۱۲ و ۱۳). باید این نکته را در نظر داشته باشیم اگر یکی از کارکنان مراکز بهداشتی نمی تواند به درستی خدمات رسانی کند صدها نفر نمی توانند خدمات بهداشتی را دریافت کنند و در بلند مدت، اختلال در این خدمات می تواند جلوی پیشرفت و توسعه یک کشور را بگیرد (۱۳). از این رو امروزه تاکید بر آن است که مدیران، در کنار انجام سایر نقش ها و وظایف سازمانی برای رضایت و سلامت نیروی انسانی، اهمیت بسیار قایل شده و

زمان بیشتری را به آن اختصاص دهند (۱۴ و ۱۵). با توجه به مطالب ذکر شده، ضرورت دارد در مطالعه‌ای عوامل پیش‌بینی کننده سلامت عمومی مبتنی بر رضایت شغلی بررسی گردد. لذا پژوهش حاضر با این هدف در بین کارکنان مراکز بهداشتی - درمانی شهر رشت در سال ۱۳۹۱ انجام شده است. به نظر می‌رسد نتایج حاصل از این پژوهش بتواند با درک جنبه های مختلف رضایت شغلی و ایجاد زمینه‌های آن در کارکنان مراکز بهداشتی- درمانی با افزایش بهره وری و بازدهی و کارآمدی آنها در محیط کار همراه شود و از سوئی دیگر باعث رشد و تعالی افراد و تامین سلامت جسمی و روانی در کارکنان و افرادی که بطور مستقیم با این حرفه در تعامل هستند، گردد.

روش کار:

این پژوهش مطالعه‌ای مقطعی از نوع توصیفی- تحلیلی می باشد که پژوهشگر در آن به تعیین عوامل پیش بینی کننده سلامت عمومی مبتنی بر رضایت شغلی کارکنان مراکز بهداشتی- درمانی شهر رشت پرداخته است. جامعه پژوهش این مطالعه را کارکنان مراکز بهداشتی- درمانی شهر رشت (کلیه ارائه دهندگان خدمات بهداشتی از دیپلم تا دکترا) تشکیل می دهند. به علت کوچک بودن جامعه آماری، جمع آوری داده‌ها با استفاده از شیوه سرشماری انجام شده است. معیارهای ورود به تحقیق شامل خدمت به عنوان ارائه دهنده خدمات بهداشتی با حداقل یکسال سابقه کار و نداشتن مشکل شناخته شده سلامتی طبق اظهار خودشان بوده است. در نهایت ۲۵۲ نفر از ۳۱۸ نفر کل کارکنان، دارای معیارهای ورود به تحقیق بوده و تمایل به شرکت در تحقیق داشتند به عنوان نمونه وارد تحقیق شدند. جمع آوری اطلاعات از اسفند ماه ۱۳۹۱ تا اردیبهشت ۱۳۹۲ به طول انجامید. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش، شامل پرسشنامه General Health Questionnaire (GHQ) (فرم ۲۸ سوالی) در ارتباط با سلامت عمومی، و رضایت شغلی Job Description Index (JDI) و مشخصات فردی بود. مشخصات فردی، شامل سن، جنس، وضعیت تاهل،

سطح رضایت شغلی و همچنین سطح سلامت عمومی واحد های مورد پژوهش با استفاده از فاصله اعتماد ۹۵ درصد میانگین نمره ها استفاده شد. جهت بررسی میزان رضایت شغلی به تفکیک حیطه ها بر حسب متغیر های دموگرافیک ابتدا از آزمون KS (Kolmogorov-Smirnov) جهت بررسی نرمالیت توزیع این متغیر استفاده شد. نتیجه آزمون نشان داد که توزیع این متغیرها از توزیع نرمال پیروی نمی کند. لذا، جهت مقایسه بر حسب متغیر دموگرافیک از آزمونهای غیر پارامتری استفاده گردید. جهت مقایسه متغیرهای کمی از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده گردید. جهت بررسی عوامل مرتبط با این متغیر نیز از مدل رگرسیون لجستیک چندگانه به روش Back Ward LR استفاده شد.

نتایج

اکثر نمونه های مورد پژوهش ۷۹/۸ درصد (۲۰۱) زن و میانگین سنی شرکت کنندگان $42/06 \pm 7/9$ بود که اکثر نمونه ها (۶۳/۵٪) دارای سابقه کار بالای ۱۶ سال بودند. بعلاوه بالغ بر ۸۵/۳ درصد آنها متأهل بودند. نمونه های مورد پژوهش دارای سطح تحصیلات به ترتیب ۱۰/۳ درصد دیپلم، ۴۰/۵ درصد کاردان، ۳۸/۵ درصد کارشناس و ۱۰/۷ درصد دارای مدرک دکترا بودند. از لحاظ واحد محل اشتغال اکثریت نمونه ها به ترتیب از واحد بهداشت خانواده ۴۰/۵ درصد، مامایی ۱۶/۷ درصد، بهداشت محیط ۱۳/۵ درصد، مبارزه با بیماریها ۷/۹ درصد، پزشک ۷/۹ درصد، بهداشت حرفه ای ۶/۷ درصد، پاراکلینیک (آزمایشگاه) ۴ درصد، دندانپزشکی ۲/۸ درصد بودند. از لحاظ پست مدیریتی، ۱۶/۳ درصد (۴۱ نفر) دارای پست مدیریتی بودند. براساس نتایج بدست آمده، بیشترین میزان رضایت شغلی در حیطه همکار (۷۶/۸۳٪) و کمترین میزان رضایت در حیطه حقوق (۴۱/۵٪) بود. رضایت در حیطه های دیگر به ترتیب پس از حیطه همکار، حیطه مسئول (۷۶/۰۴٪)، ماهیت شغل (۶۴/۲۳٪)، شرایط محیط (۵۴٪) و ارتقاء (۵۰/۱۷٪) و حیطه حقوق و مزایا بودند. در کل میزان رضایت شغلی کارکنان (۶۳/۱۶٪) بدست آمد. در بررسی سلامت عمومی کارکنان، تنها، ۴۷/۶ درصد

سطح تحصیلات، سابقه کار و واحد محل اشتغال در نظر گرفته شد. پرسشنامه رضایت شغلی (JDI) دارای شش حیطه شامل موارد زیر بود: ماهیت کار، سرپرستی، همکاران، ترفیعات، حقوق و شرایط محیط کار را مورد ارزیابی قرار می دهد. این پرسشنامه نخستین بار توسط اسمیت (Smith) و هیولین (Hiulin) ساخته شده است. نمره گذاری آن نیز به این صورت است که به پاسخ های داده شده به هر عبارت در طیف لیکرت نمره ای بین ۱ تا ۵ داده می شود (۱۶). در این پژوهش جهت تعیین اعتبار علمی پرسشنامه رضایت شغلی از اعتبار محتوایی استفاده شد. جهت تعیین اعتماد علمی- پایایی ابزار رضایت شغلی از روش آزمون مجدد استفاده شد. گردآوری اطلاعات نشان داد که ابزار در بعد CVR دارای روایی محتوایی در تمامی عبارات می باشد. از طرفی در بعد CVI امتیازات کسب شده بین ۰/۸ تا ۱ برای این ابزار بود که مناسب بودن عبارات را در ابعاد سادگی، مربوط بودن و وضوح نشان داد. ضرایب اعتبار با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه شده است و حاکی از اعتبار بالای این پرسشنامه است. بطوریکه ضریب اعتماد برای ماهیت شغل با ۰/۹۵، سرپرست ۰/۹۷، حقوق و مزایا ۰/۹۴، ترفیعات ۰/۸۵، همکاران ۰/۹۷، شرایط محیط ۰/۹۱ و شاخص کل ۰/۹۸ محاسبه گردید.

۲- پرسشنامه سلامت عمومی گلدبرگ (GHQ): فرم ۲۸ سوالی توسط گلدبرگ (Goldberg) و هیلیر (Hilier) در سال ۱۹۷۹ تدوین گردیده است. این پرسشنامه به صورت ۴ گزینه ای می باشد و دارای حیطه های علائم جسمانی، اضطراب و بی خوابی، اختلال در کارکرد اجتماعی و افسردگی می باشد. در ایران نیز، نور بالا و همکاران طی مطالعه ای نشان دادند که بهترین نمره به روش لیکرت برای افراد مورد مطالعه ۲۳ است. با این روش نمره گذاری، کسانی که نمره ۲۳ و کمتر به دست آوردند به عنوان فرد سالم و کسانی که نمره ۲۴ و بالاتر گرفته اند مشکوک به اختلال هستند (۱۸، ۱۷).

پس از جمع آوری داده ها، اطلاعات پرسشنامه ها وارد نرم افزار SPSS نسخه ۱۶ گردیده و جهت تعیین

شرکت کنندگان از سلامت عمومی برخوردار بودند. بطوریکه بیشترین میزان سلامت در بعد اختلال کارکرد اجتماعی (۰/۴۵/۲۲) و کمترین میزان اختلال در سلامت در بعد اضطراب و بی‌خوابی (۰/۷/۴۲) می‌باشد.

جهت بررسی ارتباط سلامت عمومی با رضایت شغلی به تفکیک ابعاد، از مدل رگرسیون لجستیک چند-گانه استفاده گردید. جهت رسیدن به ارتباط ابعاد رضایت شغلی با سلامت عمومی، ابتدا بدون کنترل متغیرهای فردی و اجتماعی و در مدل دوم با کنترل متغیرهای فردی و اجتماعی، این ارتباط سنجی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که از بین حیطه‌های رضایت شغلی، تنها حیطه همکار ($P < 0/049$) و شرایط محیط کار ($P < 0/043$) از حیطه‌های پیش‌بینی‌کننده سطح سلامت عمومی براساس مدل رگرسیونی لجستیک محسوب گردیدند. به طوریکه با افزایش نمرات این حیطه‌ها، سطح سلامت عمومی نیز افزایش پیدا می‌کند. بدین صورت که با افزایش یک نمره در رضایت از همکار به طور متوسط شانس سلامت عمومی ۱/۰۲۹ بار در فاصله اطمینان ۱-۱/۰۵۹ افزایش پیدا می‌کند. همچنین با افزایش یک نمره در رضایت از محیط کار، سطح سلامت عمومی بطور متوسط ۱/۰۵۶ بار افزایش پیدا می‌کند. بعلاوه از بین عوامل فردی و اجتماعی مورد بررسی، سطح تحصیلات ($P < 0/043$) و داشتن پست مدیریتی ($P < 0/035$)، به عنوان پیش بینی کننده سلامت عمومی تلقی گردیدند. به طوریکه نسبت شانس افراد دارای مدرک لیسانس به دکترا از لحاظ آماری معنی دار ($P < 0/013$) و برابر ۳/۴۵ بوده است. همچنین در افرادی که دارای پست مدیریتی بودند، نسبت به افراد فاقد پست مدیریتی شانس سلامت عمومی ۲/۳۶ برابر بوده است (جدول شماره ۱).

بحث و نتیجه گیری

یافته‌های این تحقیق موید آن بود که اختلاف رضایت شغلی در سنین مختلف، جنس، سابقه کار، وضعیت تاهل بسیار کم می‌باشد و بین عوامل ذکر شده و رضایت شغلی و همچنین سلامت عمومی تفاوت معنادار آماری مشاهده نمی‌گردد. این نتایج همراستا با نتایج

مطالعه بهروزیان است که به نتایج مشابهی در بررسی ارتباط متغیرهای فردی و اجتماعی با پنج حیطه رضایت شغلی شامل ماهیت کار، سرپرستی، همکاری، حقوق و ترفیعات پرداخته بود(۹). همچنین در مطالعه ایوانس (Evans) که به بررسی ارتباط سلامت عمومی و فرسودگی و رضایت شغلی در کارکنان مراقبت سلامت پرداخته بود، ارتباط معنی دار آماری بین مشخصات دموگرافیک و رضایت شغلی مشاهده نشد(۱۹). در حالیکه آلیو (Aliu) و همکاران در بررسی رضایت شغلی کارکنان مراکز بهداشت نشان دادند که بین رضایت شغلی و سن، جنس و مدرک تحصیلی رابطه معنی‌دار وجود دارد(۲۰). علت این اختلاف‌ها، می‌تواند تفاوت در محیط‌های مختلف مورد پژوهش و حجم نمونه‌های مورد بررسی باشد. نتایج نشان می‌دهد که بین میزان تحصیلات و رضایت شغلی تفاوت معنادار آماری مشاهده نمی‌گردد. ولی اختلاف معنادار آماری بین سلامت عمومی در سطوح مختلف تحصیلی مشاهده شد. به طوریکه نمره سلامت عمومی در افراد دارای تحصیلات دیپلم و دکترا، کمترین نمره کسب شده در بین گروه‌های مورد بررسی می‌باشد. یک علت آن می‌تواند به تعداد متفاوت گروه‌های با سطوح مختلف تحصیلی مربوط باشد و علت دیگر ممکن است در ارتباط با مسئولیت سنگین‌تر و توقعات بیشتر در افراد دارای مدرک دکترا و نداشتن تحصیلات دانشگاهی در کارکنان با مدرک دیپلم باشد. زاهدی در مطالعه خود در کارکنان بهداشتی شاغل در شبکه بهداشت نشان داد افرادی که مدرک تحصیلی پایین‌تر داشتند از رضایت بالاتری برخوردار بودند(۲۱). واحد محل اشتغال عامل موثری در سلامت عمومی و رضایت شغلی می‌باشد به طوری که بین رضایت شغلی در واحدهای مختلف و همچنین بین واحدهای مختلف و سلامت عمومی اختلاف معنادار وجود دارد. به گونه‌ای که بیشترین میزان رضایت شغلی در کارکنان واحد آزمایشگاه و کمترین نمره رضایت از شغل در کارکنان واحد مامایی بود. در بررسی میزان سلامت عمومی کارکنان مشاهده گردید که کمترین میزان اختلال سلامت در کارکنان واحد مبارزه با بیماریها و سپس

است، باعث می‌شود کارکنان با انگیزه، اشتیاق و علاقه بیشتری به کار پرداخته و از کار خود لذت ببرند در ضمن از بروز تعارضات در محیط کار جلوگیری گردد (۲۴، ۲۵). این مساله موجب خواهد شد که سلامت جسمی و روانی کارکنان نیز افزایش یابد و با روحیه‌ای بالاتر به پیشبرد اهداف کمک کنند. برگزاری کارگاه‌های مهارت‌های ارتباطی جهت ارتقاء بخشیدن به ارتباط همکاران می‌تواند در بهبود رضایت شغلی و در نتیجه سلامت عمومی کارکنان و کیفیت خدمات آنان موثر باشد (۲۳، ۲۴). همچنین، بهبود تسهیلات و شرایط محیط کار و هموار کردن مسیر ارتقاء از عوامل موثر دیگر در افزایش رضایت از کار و در نتیجه بهبود سلامت جسمی و روانی کارکنان است (۲۱، ۲۲).

با توجه به نتایج بدست آمده می‌توان گفت، ارتباط بین کار و سلامتی یک رابطه دو جانبه است. به گونه‌ای که سلامت روانی و جسمی پایین، شانس مشکلات اشتغال را افزایش داده و می‌تواند به بهره‌وری سازمان آسیب برساند و برعکس نارضایتی از شغل باعث اختلال در سلامت جسمی و روانی کارکنان و به دنبال آن، اختلال در ارائه خدمات می‌گردد. برخی هیجانات درونی و وضعیت روحی نمونه‌ها در هنگام تکمیل پرسشنامه که قابل کنترل پژوهشگر نبودمکن است بر نحوه پاسخگویی به سؤالات پرسشنامه تأثیر گذار بوده باشد که کنترل آن خارج از اختیار پژوهشگر بود. همچنین مرخصی طولانی مدت تعدادی از واحدهای مورد پژوهش از دیگر محدودیت‌های پژوهش بود که امکان دستیابی به نظرات آنان به این علت مهیا نگردید.

تشکر و قدردانی

این مقاله نتیجه طرح تحقیقاتی مصوب در مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی موثر بر سلامت دانشگاه علوم پزشکی گیلان می‌باشد بدینوسیله از همکاری صمیمانه و شایسته معاونت تحقیقات و فناوری و معاونت بهداشتی دانشگاه علوم پزشکی گیلان و کارکنان مراکز بهداشتی-درمانی شهر رشت و بویژه از مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی موثر بر سلامت که ما را در اجرای این تحقیق یاری نموده اند تشکر و قدردانی می‌گردد.

پزشکان و بیشترین میزان در کارکنان آزمایشگاه دیده شد. شرایط کاری متفاوت در واحدهای مختلف، حجم متفاوت کارکنان در این واحدها، تنوع کاری و تخصصی بودن کار واحدهای مختلف می‌تواند عامل تأثیر گذار در میزان رضایت و سلامت عمومی کارکنان باشد. در این مطالعه همانطور که گفته شد، بیشترین میزان رضایت در حیطه همکار و کمترین میزان رضایت در حیطه حقوق و مزایا بود، این در حالی است که در مطالعه بهروزیان بیشترین رضایت به ترتیب در حیطه ماهیت شغل، سرپرستی و همکار بود (۹).

شرایط متفاوت محیط‌های مورد پژوهش می‌تواند یکی از علل بدست آمدن این نتایج باشد. این یافته با نتایج مطالعه حبیب که در بین کارکنان بیمارستان انجام گرفته بود همراستا بود (۲۲) و در کل یافته‌های تحقیق حاضر ارتباط مستقیم سطح سلامت با رضایت شغلی را نشان داد. نتایج حاصل از پژوهش نشان می‌دهد که با بهبود وضعیت حقوق و مزایا و شرایط محیط کار همچنین هموار کردن مسیر ادامه تحصیل کارکنان می‌توان رضایت شغلی کارکنان را افزایش داد. حفظ سلامتی جسمی و روانی کارکنان مراکز بهداشتی-درمانی و به دنبال آن کاهش استرس‌های سازمانی برای رسیدن به هدف افزایش بهره‌وری ضروری است. با توجه به نتایج حاصل از این پژوهش، بین سلامت عمومی و رضایت از شغل ارتباط مستقیم وجود دارد و سلامت جسمی و روانی می‌تواند بوسیله عوامل شغلی تحت تأثیر قرار گیرد. به طوریکه با افزایش نمرات ابعاد رضایت شغلی، سطح سلامت عمومی نیز افزایش پیدا می‌کند. بنابراین پیشنهاد می‌شود در جهت افزایش سلامت کارکنان، اقداماتی در جهت افزایش رضایت شغلی از جمله ایجاد تسهیلات در زمینه‌های گوناگون کاری برای آنها، بهبود وضعیت و شرایط محیط کار، توجه به وظایف و مسئولیت‌های آنان و رعایت جایگاه و احترام به آنها صورت گیرد تا بدین وسیله سلامت جسمی و روانی کارکنان تامین گردد. وجود ارتباط مناسب همکاران در محیط کار و داشتن روحیه همکاری در چنین محیط‌هایی که کار گروهی از اهمیت بیشتری برخوردار

جدول شماره (۱): برآورد ضرایب رگرسیونی ابعاد رضایت شغلی مرتبط با سلامت عمومی با تعدیل اثرات متغیرهای فردی- اجتماعی و مداخله گر

فاصله اعتماد ۹۵٪		شانس نسبی	سطح معنی داری	خطای معیار	ضریب رگرسیونی	نام متغیر
حد بالا	حد پایین					
۱/۰۵۹	۱/۰۰۰	۱/۰۲۹	۰/۰۴۹	۰/۰۱۵	۰/۰۲۹	حیطه رضایت همکار
۱/۱۰۳	۱/۰۱۱	۱/۰۵۶	۰/۰۱۴	۰/۰۲۲	۰/۰۵۵	حیطه رضایت شرایط محیط کار
			۰/۰۴۳			تحصیلات
۵/۹۶۹	۰/۵۰۱	۱/۷۲۹	۰/۳۸۶	۰/۶۳۲	۰/۵۴۸	تحصیلات (دیپلم)
۵/۳۹۷	۰/۷۴۴	۲/۰۰۳	۰/۱۶۹	۰/۵۰۶	۰/۶۹۵	تحصیلات (فوق دیپلم)
۹/۱۶۵	۱/۳۰۰	۳/۴۵۲	۰/۰۱۳	۰/۴۹۸	۱/۲۳۹	تحصیلات (لیسانس)
گروه مرجع						تحصیلات (دکترا)
۵/۲۴۱	۱/۰۶۳	۲/۳۶۰	۰/۰۳۵	۰/۴۰۷	۰/۸۵۹	دارای پست مدیریتی
		۰/۰۳۷	۰/۰۰۱	۰/۸۹۰	-۳/۳۰۳	مقدار ثابت اثر عوامل شناخته شده

References

- 1-Nasrabadi H, Rajaie S, Salimi GH, Taherpur F, Partoie M. The Relationship between The Natural of Job and Job Satisfaction. *Journal of Management*.2010 .9(1).p.57-76. Persian.
- 2-Jahani F, Farazi A, Rafeaei M. Job satisfaction and its related factors among hospital staff in Arak. *Journal of Arak university of Medical Sciences*. 2010.13(1).p.32-39. Persian.
- 3-Mirzabeigi GH, Salemi S, Sanjari M, Shirazi F, Heydari SH, Maleki S. Job Satisfaction of Iranian Nurses. *Hayat* . 2010 .15(1).p.49-59. Persian.
- 4-Asghari E, Khaleghdust T, Asgari F, Kazemnejad E. Effective Factors on Nurses'job Satisfaction. *Holistic Nursing and midwifery Journal*.2010.20(64):1-7. Persian.
- 5-Yazdi M, Jafari S. Interactive Effect Between Job Stress and Job Satisfaction of Manager..*Quarterly journal of Psychological Studies*.2010.6(2): 91-111. Persian.
- 6-Lambriu P, Kontodimpoulos N, Niakas D. Motivation and Job Satisfaction among Medical and Nursing Staff in a Cyprus Public General Hospital. *Hum Resour Health*. 2010 Nov 16;8:26. doi: 10.1186/1478-4491-8-26.
- 7-Elen Bich. Total Quality Management. Translated by: Lamei A. Tehran: Ministry of Health and Medical Education;2007 .p.51-67. Persian.
- 8- Shafiabadi A, Khalaj Asadi SH. Relationship between Job Satisfaction and Mental Health of The University Staff. *Journal of Modern Industrial & organization Psychology*. 2010.1(2):27-33. Persian.
- 9- Behruzian F, Khajeddin N, Zamani N. The Relationship of Job Satisfaction and Coping Mechanism With General Health among Private Industrial's Staff. *Journal of Jundishapur University of Medical Sciences*. 2009.8(3):345-353. Persian.
- 10- Bigdeli A, Karimzade S. Effects of Stressor on Mental Health Nurses in Semnan. *Journal of Semnan University of Medical Sciences*.2007; 8(2):20-26. Persian.
- 11- MirKamali M, Nastizae N. The Relationship between Psychological Empowerment and Job Satisfaction of Nurses. *Orumieh Nursing and Midwifery Quarterly Journal*. 2011.8(2):104-113. Persian.
- 12- Harris MF, Proudfoot JG, Jayasinghe UW, Holton CH, Powell Davies GP, Amoroso CL, et al. Job Satisfaction of Staff and the Team Environment in Australian General Practice. *MJA*. 2008.186(11):570-573.
- 13-Asefzadeh S. *Hospitaly Management and Research*. Tehran: Hadith;2006.p.34-35. Persian.
- 14-Purghaz A, Nastizae N, Hezareemoghadam M. Job Satisfaction of Nursing Staff in Zahedan Hospital . *Nursing Quartery Journal of Orumieh University of medical sciences*.2011.8(3):139-143. Persian.
- 15- Ify D. Job Satisfaction Management System :Approach on Information Technology Professionals . *World Applied Programming*. ; 1 (4): 232-236 .
- 16-Smith P, Kendal LM, Hulin CL. *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago: Rand McNally;2009.
- 17-Malakuti K. Factor Analysis of The Reliability and Validity of The General Health Scale of 28 Question in The Iranian Eldery. *Journal of Aging*. 2007;1(1):11-22. Persian.
- 18.Noorbala A, Bagheri SH, Mohammad K. The Validation of General Health Questionnaire -28 as a Psychiatric Screening Tool. *Hakim*; 2009.11(4):47-53. Persian.
- 19- Evans S, Huxley P, Gately C, Webber M, Mears A, Pajak S, et al. Mental Health burnout and Job Satisfaction among Mental Health Social Workers in England and Wales. *Br J Psychiatry*. 2006 Jan;188:75-80.
- 20- Aliu J, Wang Q, Zuxlu. Job Satisfaction and Its Modeling among Township Health Center Employees: A Quantitative Study in Poor Rural China. *BMC Health Services Research*. 2010;10(115):1-9.
- 21- Zahedi M, Palahang H, Ghaffari M. Study of job satisfaction among health workers in Chahar Mahal and Bakhtiari. *Journal of Shahrekord University of Medical Sciences*. 2007; 2(1): 33-27. Persian.
- 22- Habib S, Shirazi M. Job Satisfaction and General Health in Staffs'general Hospital. *Journal of Iranian Psychiatry and clinical Psychology*. 2009; 8(4):64-73. Persian.
- 23-Peters DH, Chakraborty S, Mahapatra P, Steinhart L. Job Satisfaction and Motivation of Health Workers in Public and Private Sectors. *Hum Resour Health*. 2010 Nov 25;8:27. doi: 10.1186/1478-4491-8-27.
- 24-Mostafaie F, Roshan R. The Relationship between Personality Traits and Job Satisfaction in Rahvar Police Officers In Tehran. *Journal of Police Science*. 2011;11(4):183-206. Persian.
- 25- Monjamed Z, Ghorbani T, Mostofian F. Job satisfaction of nursing staff of education and health care centers across the Iran country. *Hayat*; 2006.10(3):39-48. Persian.

Study of Predictive factors of public health based on job satisfaction in employees of Rasht city Health Service Centers

By: Kamali Dehkordi F¹, Maghsoudi SH^{2*}, Emami Sigaroudi A³, Kazemnejad Leili E⁴

1- Nursing Education, Shahr-e Kord Hajar Hospital Medical Educational Center, Shahr-e Kord, Iran

2- Nursing Education, Instructor, School of Nursing and Midwifery, Mashhad University of Medical Sciences, Mashhad, Iran

3- Nursing Education, Assistant Professor, School of Nursing and Midwifery, Guilan University of Medical Sciences, Rasht, Iran

4- Bio-statistics, Associate professor, School of Nursing and Midwifery, Guilan University of Medical Sciences, Rasht, Iran

Received: 2013/08/17

Accepted: 2013/10/21

Abstract

Introduction: Manpower providing health and treatment care has a crucial contribution to public health, therefore maintaining and improving the quality of health care providers is required for quality of providing service. An aspect that has impact on their health is occupation and job satisfaction.

Objective: Present study is designed to examine predictive factors of public health based on job satisfaction of health service centers' employees.

Methods: This study is a cross sectional descriptive-analytic study conducted in 2012. In this study, census method was used for sampling. 252 personnel of health centers participated in this study and data collection tool included three questionnaires of Job Description Index (JDI), General Health Questionnaire (GHQ) and demographic characteristic questionnaire which were used after establishment of its validity and reliability. Data was analyzed using descriptive and analytical tests (Mann Whitney- Kruskal Wallis).

Results: Findings showed that only 47.6% of staff had good general health. About 63.16% of employees were satisfied most level of satisfaction was in colleague domain (76.83%) and least level of satisfaction was in salary domain (41.5%). Results indicated that from domain studied, only related and predicted areas of public health were colleague domain ($p < 0.049$) and work environment condition ($p < 0.043$) therefore the chance of general health increased by increasing level of satisfaction with colleague and work condition. Among the demographic characteristics, education ($p < 0.043$) and management position ($p < 0.035$) were identified as predictors of public health.

Conclusion: In attention to obtained results, it can be said that the relationship between work and health is mutual and for improving the two concepts, planning and appropriate interventions are needed. And this intervention can lead to increased job satisfaction and staff physical and mental health.

Keywords: Health, Job satisfaction, Community Health Center

*Corresponding Author: Shahrokh Maghsoudi, Mashhad, School of Nursing and Midwifery

Email: sh.maghsoudi@gmail.com