

رضایت شغلی بهورزان شاغل در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان*

صدیقه انصاری پور^۱، اکبر حسن زاده^۲، محسن روحانی^۳، طاهره مقدس^۴

مقاله کوتاه

چکیده

مقدمه: به طور کلی موفقیت هر سازمان تا حدود زیادی وابسته به تلاش و کوشش کارکنان آن سازمان می‌باشد و این تلاش و کوشش زمانی به حد کمال خواهد رسید که کارکنان از شغل خود خشنود و راضی باشند. این تحقیق با هدف تعیین میزان رضایت شغلی بهورزان شاغل در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در اواخر سال ۱۳۹۰ انجام گرفت.

روش بررسی: این پژوهش از نوع مطالعات توصیفی-تحلیلی است. جامعه‌ی مورد پژوهش ۱۴۰۰ نفر بهورز شاغل در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۹۰ خورشیدی بودند که نمونه‌ها با روش نمونه‌گیری سیستماتیک ۳۵۰ نفر انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه‌ای مشتعل بر دو بخش بود که در بخش نخست آن مشخصات فردی و در بخش دوم آن سوالات رضایت شغلی در خصوص ماهیت کار، نحوه‌ی سرپرستی و ارتباطات، امنیت شغلی، فرصت‌های ارتقا، شرایط فیزیکی محیط کار، حقوق و مزایا مطرح شد. این پرسش‌نامه برگرفته از پرسش‌نامه‌ی استاندارد سنجش رضایت شغلی هرزبرگ (Herzberg) بود که روایی محتوای آن در مطالعات قبل سنجیده شد و ضریب پایایی کل آن ۸۸ درصد و جهت هریک از حیطه‌های آن از ۸۵ درصد تا ۹۱ درصد محاسبه شده است، تحلیل آماری یافته‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه‌ی ۱۸ انجام گرفت.

یافته‌ها: میانگین (انحراف معیار) نمره‌ی کل رضایت شغلی بهورزان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان (۱۲/۰۵) ۶۸/۶۶ و به تفکیک حیطه‌های مورد بررسی به ترتیب اولویت شامل ماهیت کار (۱۳/۰۸) ۸۴/۱۶، نحوه‌ی سرپرستی و ارتباطات (۱۲/۵۸) ۷۴/۳۳، امنیت شغلی (۱۷/۴۷) ۷۱/۷۶، فرصت‌های ارتقا (۲۱/۹۷) ۶۱/۶۴، شرایط فیزیکی محیط کار (۱۸/۰۷) ۵۶/۲۳ و حقوق و مزایا (۱۸/۵۱) ۵۱/۸ از حداکثر نمره‌ی ۱۰۰ بود. بین نمره‌ی کل رضایت شغلی بهورزان با سن، سابقه کار و تعداد فرزند رابطه‌ی معکوس وجود داشت. در حیطه‌ی حقوق و مزایا بین رضایت شغلی بهورزان رسمی و پیمانی و در حیطه‌ی فرصت شغلی بین رضایت شغلی و محل کار اختلاف معنی‌دار بود. ($pvalue < 0/05$) همچنین بین جنس، وضعیت تأهل، محل سکونت، شغل همسر و رضایت شغلی در حیطه‌های مختلف رابطه معنی‌دار نبود ($pvalue > 0/05$).

نتیجه‌گیری: بهورزان شاغل در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در کل از رضایت شغلی متوسط رو به بالا (خوب) برخوردار بودند، بیش‌ترین رضایت مربوط به حیطه‌ی ماهیت کار و کم‌ترین آن مربوط به حقوق و مزایا و شرایط فیزیکی محیط کار بود. می‌توان با افزایش حقوق و مزایا، امکانات رفاهی و فراهم آوردن فرصت‌های ارتقا از جمله تعدیل ساعت کار در خانه‌های بهداشت، رضایت این قشر را افزایش داد.

واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی؛ دانشگاه‌ها؛ کارکنان علوم پزشکی و وابسته

دریافت مقاله: ۹۱/۶/۱۴

اصلاح نهایی: ۹۲/۶/۵

پذیرش مقاله: ۹۲/۶/۱۲

ارجاع: انصاری پور صدیقه، حسن زاده اکبر، روحانی محسن، مقدس طاهره. رضایت شغلی بهورزان شاغل در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. مدیریت اطلاعات سلامت ۱۳۹۲؛ ۱۰(۷): ۱۱۰۵-۱۰۹۵.

* این مقاله حاصل طرح تحقیقاتی به شماره‌ی ۲۹۱۰۲۴ و با حمایت معاونت تحقیقات و فن‌آوری دانشگاه علوم پزشکی اصفهان می‌باشد.

۱- کارشناس ارشد، جمعیت‌شناسی، معاونت بهداشتی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران (نویسنده‌ی مسؤول)

Email: S_ansaripour@mail.mui.ac.ir

۲- مربی، آمار حیاتی، دانشکده‌ی بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

۳- کارشناس ارشد، انگل‌شناسی، معاونت بهداشتی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

۴- کارشناس، مامایی، معاونت بهداشتی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

مقدمه

به طور کلی موفقیت هر سازمان تا حدود زیادی وابسته به تلاش

و کوشش کارکنان آن سازمان می‌باشد و این تلاش و کوشش زمانی به حد کمال خواهد رسید که کارکنان از شغل خود خشنود و راضی باشند. رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است، عاملی که موجب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت در فرد می‌گردد (۱).

از تعریف رضایت شغلی، چنین برمی‌آید که این مفهوم بیان‌گر احساسات و نگرش‌های مثبتی است که شخص نسبت به شغلش دارد. وقتی گفته می‌شود که کسی از سطح رضایت بالایی برخوردار است، یعنی به‌طور کلی، شغلش را دوست می‌دارد، برای آن ارزش زیادی قایل است و به‌گونه‌ای مثبت به آن می‌نگرد و در یک کلام، از احساس خوب و مطلوبی نسبت به آن برخوردار است (۲).

رضایت شغلی، یک حس مثبت و مطبوع و پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه‌ی فرد است. این حالت کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می‌کند. از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی، منعکس‌کننده‌ی جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقای کارکنان می‌شود. Lock معتقد است رضایت‌مندی شغلی ناشی از ارزیابی شغل به‌عنوان امری است که رسیدن یا امکان رسیدن به ارزش‌های مهم شغلی را فراهم می‌آورد. بنابراین فرد زمانی به‌طور مؤثر سازمان را در جهت رسیدن به اهداف آن یاری می‌رساند که ابتدا از شغل و حرفه‌ی خود راضی و خشنود باشد و نیز به کاری بپردازد که به آن علاقه‌مند است (۳).

هر چه هدف‌های سازمان به خواسته‌ها و آرمان‌های کارکنان نزدیک‌تر باشد و مدیریت بتواند نگرش مثبت شغلی در افراد ایجاد کند و به‌عبارتی شرایط مناسبی را در راستای رضایت شغلی آنان فراهم کند، سریع‌تر و بهتر به نتایج مثبت و آرمانی خود دست می‌یابد (۴).

Robbins رضایت شغلی را متأثر از عوامل فردی از قبیل سن، جنس، وضعیت تأهل، سابقه‌ی خدمت و افراد تحت تکفل می‌داند (۵). Herzberg رضایت شغلی را دارای دو بعد جداگانه می‌داند. یکی از این ابعاد به عامل بهداشت معروف است که در برگیرنده‌ی ویژگی‌های محیطی شغل و جنبه‌های بیرونی مثل حقوق، سرپرستی، روابط بین فردی، شرایط و موقعیت‌های

کاری است. دومین بعد معروف به عوامل برانگیزاننده است که در واقع عوامل وابسته به وظایف و محتوای شغلی نظیر جنبه‌هایی مانند اهمیت دادن به پیشرفت، مسؤلیت و رشد را مطرح می‌کند. رضایت شغلی بر بسیاری از متغیرهای مثبت سازمانی نظیر افزایش بهره‌وری، دل‌سوزی کارکنان نسبت به سازمان، تعلق خاطر و دل‌بستگی آنان به محیط کار، افزایش کمیت و کیفیت کار، ارتباطات صحیح، بهبود روحیه و علاقه به کار تأثیر دارد (۴).

ارزیابی‌ها نشان می‌دهد که هرگاه کارکنان یک سازمان از شغل خود رضایت داشته باشند، سازمان آن‌ها نیز دارای اثرات مثبتی خواهد بود و به‌صورت یک سازمان اثر بخش و مفید در خواهد آمد (۶).

Chung و همکاران رضایت شغلی را مجموعه احساسات فرد نسبت به شغلش بیان می‌کنند (۷). Gillies معتقد است رضایت شغلی پاسخ مؤثر به شغل است (۸).

پوران رئیسی و همکاران در مطالعه‌ای رضایت شغلی بهورزان خانه‌های بهداشت را مورد بررسی قرار دادند. این بررسی نشان داد که اکثریت بهورزان از جنبه‌های اجتماعی، روانی و آموزشی شغل خود رضایت داشتند، اما از جنبه‌های محیط فیزیکی و امور رفاهی شغل خود ناراضی بودند و میزان رضایت آن‌ها در رابطه با جنبه‌های ساختار سازمانی و مدیریت و سرپرستی در سطح متوسط بود (۹).

سلیمان اکبری با تحقیق خود در آذربایجان غربی نشان داد که نگرش بهورزان نسبت به رشد و پیشرفت و امنیت شغلی از وضعیت بهتری نسبت به سایر ابعاد برخوردار می‌باشند و نگرش نسبت به حقوق و شرایط کاری نسبت به سایر اهداف پایین‌ترین رتبه را در خانه‌های بهداشت مورد پژوهش دارا بود (۱۰).

Dunbam Taylor با تحقیق خود در امریکا نشان داد که رضایت شغلی پرستاران همراه با ارتقای کیفیت مراقبت از بیماران و افزایش بهره‌وری آنان خواهد بود (۱۱).

در بررسی دیگر در سال ۲۰۰۶ میلادی نشان داده شد که رضایت شغلی با مدیریت سازمان نیز ارتباط معنی‌دار دارد (۱۲). هم‌چنین مطالعات قبلی نشان داده که رضایت شغلی نه تنها به

مشخصات فردی (سن، جنس، سابقه کار، مدرک تحصیلی، وضعیت استخدامی، محل کار، تعداد فرزند، وضعیت تأهل، محل سکونت، شغل همسر) و در بخش دوم آن سوالات رضایت شغلی در خصوص ماهیت کار ۶ گویه، نحوه سرپرستی و ارتباطات ۱۴ گویه، امنیت شغلی ۷ گویه، فرصت‌های ارتقا ۵ گویه، شرایط فیزیکی محیط کار ۶ گویه، حقوق و مزایا ۵ گویه مطرح گردید. این پرسش‌نامه با توجه به ویژگی‌های مورد استفاده برگرفته از پرسش‌نامه‌ی استاندارد سنجش رضایت شغلی هرزبرگ (Herzberg) بود که روایی محتوای آن در مطالعات قبل سنجیده شده و ضریب پایایی کل آن ۸۸ درصد و جهت هر یک از حیطه‌های آن از ۸۵ درصد تا ۹۱ درصد محاسبه شده بود (۱۸-۱۹). پرسش‌نامه‌ی فوق حاوی ۶ حیطه و ۴۳ سوال بود که تمامی سوالات در مقیاس لیکرت از طیف خیلی زیاد تا خیلی کم تنظیم گردید (حداکثر امتیاز به هر عامل رضایت، ۵ به معنای رضایت خیلی زیاد و حداقل امتیاز یک به معنای رضایت خیلی کم و امتیاز صفر به معنای عدم رضایت در نظر گرفته شد). امتیاز در کلیه حیطه‌ها جهت مقایسه‌پذیری با مطالعات انجام شده‌ی قبلی از ۱۰۰ نمره در نظر گرفته شد. پس از رعایت کلیه موازین اخلاق در پژوهش، پرسش‌نامه‌ها بین نمونه‌ها به صورت خود ایفا تکمیل گردید. سپس داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه‌ی ۱۸ و استفاده از روش‌های آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (آزمون‌های t مستقل، آنالیز واریانس، ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن) تجزیه و تحلیل گردید.

یافته‌ها

از مجموع ۳۵۰ پرسش‌نامه‌ی توزیع شده ۳۳۵ پرسش‌نامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل پرسش‌نامه‌های دریافتی نشان می‌دهد که میانگین سن به‌روزان مورد مطالعه $35/75 \pm 5/32$ سال با حداقل ۲۳ و حداکثر ۵۲ سال بود که ۸۰/۹ درصد آن‌ها به‌روزان زن و ۱۹/۱ درصد آن‌ها مرد و ۹۰/۷ درصد متأهل بودند. میانگین سابقه‌ی کار آن‌ها $14/62 \pm 5/93$ سال (بین دامنه‌ی یک تا ۲۸ سال) بوده است. محل کار ۷۵/۲ درصد به‌روزان خانه‌ی بهداشت و ۸۹/۲ درصد

ماهیت کار بلکه به انتظارات فرد در مورد آن کار هم بستگی دارد (۱۳).

بررسی‌های دیگر در این رابطه نشان داده که رضایت شغلی در کارکنان بهداشتی بر روی کیفیت کار، اثربخشی و بهره‌وری تأثیر دارد و در زمان مراقبت روی هزینه‌ی سلامت مؤثر است و در کل این امر برای بیماران و سیستم مراقبت‌های بهداشتی اهمیت دارد. هم‌چنین رضایت شغلی در کارکنان بهداشتی با غیبت از کار، روابط انسانی و کار در سازمان ارتباط دارد (۱۶-۱۴).

بنابراین با توجه به این که اولین رده‌ی نیروی انسانی در صف مقدم ارایه‌ی مراقبت‌های بهداشتی درمانی در روستاها به‌روزان هستند (۱۷) و محیط کار آنان به مثابه منزل دوم آن‌ها می‌باشد، پس رضایت شغلی آن‌ها به‌عنوان اولین ارایه‌دهندگان خدمات بهداشتی در جامعه‌ی روستایی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌باشد. جامعه‌ی روستایی به به‌روزان با انگیزه نیاز دارند تا آن‌ها بتوانند در آموزش مردم و ارتقای برنامه‌های سلامت جامعه‌ی خود مؤثر واقع شوند و بتوانند در پیشبرد اهداف سلامت جامعه و ایجاد بهره‌وری بیش‌تر نقش مهمی را ایفا نمایند. این تحقیق با هدف تعیین میزان رضایت شغلی به‌روزان شاغل در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۹۰ خورشیدی انجام گرفت.

روش بررسی

این پژوهش از نوع مطالعات توصیفی-تحلیلی است. جامعه‌ی مورد پژوهش در این مطالعه ۱۴۰۰ نفر به‌روز شاغل در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۹۰ خورشیدی بودند که تعداد حجم نمونه با توجه به رابطه‌ی $n = \frac{NZ^2 \cdot S^2}{Nd^2 + Z^2 S^2}$ و ۱۵ درصد ریزش با روش نمونه‌گیری سیستماتیک ۳۵۰ نفر انتخاب شدند. در این بررسی s برآوردی از انحراف معیار نمره‌ی رضایت‌مندی می‌باشد که تعداد نمونه‌ی کل با ضریب اطمینان ۹۵ درصد و خطای s ۰/۱ برآورد گردید.

معیار ورود به مطالعه، به‌روزان شاغل در خانه‌های بهداشت با بیش از یک‌سال سابقه‌ی کار بودند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه‌ی مشتمل بر دو بخش بود که در بخش نخست آن

دارای مدرک دیپلم و سیکل و ۸۰ درصد نوع استخدام آن‌ها رسمی بود.

یافته‌های پژوهش بیان‌گر آن بود که میانگین (انحراف معیار) نمره‌ی کل رضایت شغلی بهروزان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان (۱۲/۰۵) $68/66$ و به تفکیک حیطه‌های مورد بررسی به ترتیب اولویت شامل ماهیت کار (۱۳/۰۸) $84/16$ ، نحوه‌ی سرپرستی و ارتباطات (۱۲/۵۸) $74/33$ ، امنیت شغلی (۱۷/۴۷) $71/76$ ، فرصت‌های ارتقا (۲۱/۹۷) $61/64$ شرایط فیزیکی محیط کار (۱۸/۰۷) $56/23$ و حقوق و مزایا (۸/۵۱) $51/8$ از حداکثر ۱۰۰ نمره بود. بنابراین بیش‌ترین رضایت در حیطه‌ی ماهیت کار و کم‌ترین رضایت در حیطه‌ی رضایت از حقوق و مزایا عنوان شده است.

سایر یافته‌های پژوهش بیان‌گر آن بود که در حیطه‌ی ماهیت کار، بهروزان در برابر سلامت مردم و ارایه‌ی خدمت به آن‌ها احساس مسؤلیت کرده و از آن بیش‌ترین رضایت و از انجام فعالیت‌های محوله کم‌ترین رضایت را داشتند.

در حیطه‌ی نحوه‌ی سرپرستی و ارتباطات، بهروزان از وجود روابط دوستانه و محترمانه بین خود و دیگر همکاران بیش‌ترین رضایت و از نحوه‌ی قدردانی کم‌ترین رضایت را داشتند و در حیطه‌ی امنیت شغلی، بیش‌ترین رضایت مربوط به برخورداری از امکانات جانبی مانند (بیمه، استخدام، بازنشستگی) و کم‌ترین رضایت مربوط به نحوه‌ی ارزشیابی بوده است. هم‌چنین در حیطه‌ی فرصت‌های ارتقا بیش‌ترین رضایت مربوط به عامل برخورداری از کارگاه‌های آموزشی بدون هیچ معنی و کم‌ترین رضایت در عامل امکان ادامه تحصیل عنوان شده است.

در حیطه‌ی رضایت از شرایط فیزیکی محیط کار بیش‌ترین رضایت مربوط به عامل کار با همکاران و مدیران و کم‌ترین رضایت در عامل برخورداری از امکانات رفاهی دانشگاه عنوان شده است.

در حیطه‌ی رضایت از حقوق و مزایا، بهروزان از پرداخت به موقع حقوق و مزایا بالاترین رضایت و کم‌ترین رضایت خود را عدم برخورداری از انجام فعالیت‌های دیگر اعلام داشته‌اند.

در بررسی رضایت مندی کلی بهروزان برحسب جنسیت، زنان با

میانگین امتیاز $68/8$ و انحراف معیار $11/4$ در قیاس با مردان با میانگین امتیاز $68/1$ و انحراف معیار $14/7$ رضایت‌مندی بیش‌تری را نشان دادند. لیکن آزمون t مستقل تفاوت معنادار آماری بین دو گروه را نشان نداد ($Pvalue > 0/05$).

هم‌چنین نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین نمره‌ی کل رضایت شغلی بهروزان با سن، سابقه‌ی کار و تعداد فرزند رابطه‌ی معکوس وجود داشت ($Pvalue < 0/05$) و آزمون همبستگی اسپیرمن هم نشان داد که بین مدرک تحصیلی و رضایت شغلی کل، در بهروزان رابطه‌ی معنی‌دار وجود نداشت ($Pvalue > 0/05$) (جدول ۱).

در مورد رضایت شغلی در حیطه‌های مختلف بر حسب محل کار، آزمون آنالیز واریانس یک‌طرفه نشان داد که در حیطه‌ی فرصت شغلی میانگین نمره‌ی رضایت شغلی در محل کارهای مختلف یکسان نبود ($Pvalue < 0/05$).

همان‌طور که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود کم‌ترین رضایت را بهروزان خانه‌های بهداشت و بیش‌ترین رضایت را بهروزان پایگاه بهداشتی داشته‌اند اما در حیطه‌های دیگر بین رضایت شغلی و محل کار رابطه وجود نداشت (جدول ۲).

در بررسی وضعیت استخدامی همان‌گونه که در جدول ۳ دیده می‌شود، آزمون t مستقل نشان داد که میانگین نمره‌ی رضایت شغلی در حیطه‌ی حقوق و مزایا در بهروزان پیمانی از بهروزان رسمی بالاتر بود ($Pvalue < 0/05$)، اما در حیطه‌های دیگر، تفاوت معنی‌داری بین رضایت شغلی در بهروزان رسمی و پیمانی مشاهده نشد (جدول ۳).

نتایج نشان می‌دهد که رضایت‌مندی شغلی با هیچ‌یک از متغیرهای وضعیت تأهل، محل سکونت و شغل همسر ارتباط آماری معنی‌داری ندارد ($Pvalue > 0/05$).

هم‌چنین یافته‌های ناشی از سوال پژوهشگر در مورد رضایت از ساعت کاری نشان داد که میانگین (انحراف معیار) نمره‌ی رضایت از ساعت کاری (۳۳/۰۳) $36/86$ از حداکثر ۱۰۰ نمره بود. بین میانگین نمره‌ی رضایت از ساعت کاری بهروزان با سن، سابقه‌ی کار، محل سکونت، محل کار و شغل همسر بهروزان اختلاف معنی‌دار بود ($Pvalue < 0/05$).

جدول ۱: ضرایب همبستگی بین سن، سابقه‌ی کار، تعداد فرزند با نمره‌ی رضایت شغلی به‌روزان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در حیطه‌های مختلف

مدرک تحصیلی		تعداد فرزند		سابقه‌ی کار		سن		رضایت شغلی به‌روزان
Pvalue	r	Pvalue	r	Pvalue	r	Pvalue	r	
۰/۵۲	-۰/۰۳	۰/۰۰۸	-۰/۱۴۵	۰/۰۴۸	-۰/۱۱	۰/۰۲	-۰/۱۲۳	رضایت کلی
۰/۹۹۲	-۰/۰۰۱	۰/۱۱۷	-۰/۰۸۶	۰/۹۵۴	-۰/۰۰۳	۰/۵	-۰/۳۷	ماهیت کار
۰/۷۷۶	-۰/۰۱۶	۰/۰۰۷	-۰/۱۴۹	۰/۰۰۹	-۰/۱۴۳	۰/۰۰۱	-۰/۱۸۱	سرپرستی و ارتباطات
۰/۱۷۴	-۰/۰۷۴	۰/۱۱۲	-۰/۰۸۷	۰/۱۵۳	-۰/۰۷۸	۰/۱۶۸	-۰/۰۷۵	امنیت شغلی
۰/۲۰۴	-۰/۰۷	۰/۱۱۰	-۰/۰۸۸	۰/۹۹۵	۰/۰	۰/۸۴۸	-۰/۰۱۱	فرصت‌های ارتقا
۰/۷۵	-۰/۰۱۷	۰/۰۱۶	-۰/۱۳۲	۰/۲۱	-۰/۰۶۹	۰/۲۸۵	-۰/۰۵۹	شرایط فیزیکی محیط کار
۰/۵۴۱	-۰/۰۳۴	۰/۱۳	-۰/۰۸۳	۰/۰۱	-۰/۱۴۱	۰/۰۱۵	-۰/۱۳۳	حقوق و مزایا

جدول ۲: میانگین نمره‌ی رضایت شغلی به‌روزان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در حیطه‌های مختلف بر حسب محل کار

Pvalue	مرکز بهداشتی درمانی (۶۱)		پایگاه بهداشتی (۲۱)		خانه‌ی بهداشت (۲۵۲)		رضایت شغلی به‌روزان
	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
۰/۵۱	۱۲/۲	۶۹/۵	۱۳/۲	۷۱	۱۲	۶۸/۳	رضایت کلی
۰/۸۹	۱۱/۹	۸۴/۴	۱۵/۲	۸۲/۸	۱۳/۲	۸۴/۲	ماهیت کار
۰/۹۱۱	۱۱/۹	۷۳/۹	۱۵/۵	۷۵/۲	۱۲/۵	۷۴/۴	سرپرستی و ارتباطات
۰/۵۵۴	۱۷/۷	۷۳/۳	۱۷/۴	۷۴/۳	۱۷/۵	۷۱/۲	امنیت شغلی
۰/۰۴۹	۱۹/۶	۶۵/۲	۲۳/۰۳	۷۰/۰۹	۲۲/۳	۶۰/۰۵	فرصت‌های ارتقا
۰/۵۰۴	۱۹/۷	۵۷/۰۴	۱۷/۲	۶۰/۳	۱۷/۸	۵۵/۷	شرایط فیزیکی محیط کار
۰/۶۰۹	۲۰/۳	۵۳/۵	۱۹/۶	۵۳/۹	۱۸/۰۵	۵۱/۲	حقوق و مزایا

جدول ۳: میانگین نمره‌ی رضایت شغلی در به‌روزان رسمی و پیمانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

Pvalue	رسمی (۲۶۸)		پیمانی (۶۷)		رضایت شغلی به‌روزان
	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
۰/۰۸۸	۱۲	۶۸/۱	۱۲/۱	۷۰/۹	رضایت کلی
۰/۹۸۹	۱۳/۳۵	۸۴/۱۶	۱۲/۰۳	۸۴/۱	ماهیت کار
۰/۰۵۴	۱۲/۸۵	۷۳/۷	۱۱/۱	۷۷	سرپرستی و ارتباطات
۰/۳۷۱	۱۷/۱۴	۷۱/۳	۱۸/۸	۷۳/۵	امنیت شغلی
۰/۹۶۸	۲۱/۵۵	۶۱/۷	۲۳/۸	۶۱/۵	فرصت‌های ارتقا
۰/۰۹۲	۱۸/۳	۵۵/۴	۱۶/۹	۵۹/۶	شرایط فیزیکی محیط کار
۰/۰۰۵	۱۸/۵	۵۰/۴	۱۷/۵	۵۷/۵	حقوق و مزایا

بحث

نتایج بررسی‌ها نشان داد میزان رضایت شغلی بهورزان بیش از حد متوسط بوده است و همه‌ی بهورزان با وجود ناراضی‌تی از بعضی ابعاد به ویژه حیطه‌ی حقوق و مزایا و حیطه‌ی شرایط فیزیکی محیط کار در مجموع از شغل بهورزی رضایت داشتند. میانگین نمره‌ی کلی امتیاز رضایت شغلی بهورزان $68/66 \pm 12/05$ از ۱۰۰ امتیاز بود. که نمره‌ی نسبتاً خوبی را نشان می‌دهد.

با توجه به این که کارمندان راضی نقش حیاتی در موفقیت یک سازمان دارند، بنابراین مدیران باید از رضایت شغلی کارکنان در سازمان‌های مراقبت بهداشتی آگاه باشند و توصیه می‌شود مدیران بر سطح رضایت شغلی کارمندان نظارت داشته باشند (۲۰). بر اساس نتایج این تحقیق کم‌ترین رضایت بهورزان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در حیطه‌های حقوق و مزایا و شرایط فیزیکی محیط کار بوده است. به دلیل محدودیت مطالعه‌ی رضایت شغلی در بهورزان دیگر مناطق کشور، امکان مقایسه‌ی کمی با دیگر مطالعات وجود دارد، ولی در مطالعات انجام شده‌ی دیگر در ایران همانند مطالعه‌ی میر مولایی و منجمد نیز مهم‌ترین عامل ناراضی‌تی در استادان دانشگاه و پرستاران عامل حقوق و مزایا بوده است که با مطالعه‌ی حاضر دقیقاً هم‌خوانی دارد (۲۱-۲۲). همچنین نتایج حاصل از مطالعه‌ی Bodur در ترکیه نشان داد که رضایت شغلی به دلیل شرایط کاری و حقوق و دستمزد در کارکنان بهداشتی درمانی پایین می‌باشد (۲۳) و مطالعه‌ی دیگری در لندن نشان داد که با بهبود حقوق و مزایا می‌توان رضایت شغلی را افزایش داد (۲۴). مطالعات Lock نشان می‌دهد حقوق و دستمزد عامل تعیین کننده‌ی رضایت شغلی است به‌ویژه زمانی که از دیدگاه کارمند این پرداخت منصفانه و عادلانه باشد (۳).

در مطالعه‌ی حاضر بیش‌ترین رضایت از حیطه‌ی ماهیت کار با میانگین نمره‌ی $84/16$ درصد که در حد بالایی بوده است، می‌باشد که با پژوهش انجام شده توسط رفیعی و قرخلو هم‌خوانی دارد (۲۵، ۱۸). این موضوع نشان می‌دهد که بهورزان از مشاغل پر تحرک، بیش از کارهای عادی و معمولی لذت

می‌برند و مشخص کننده‌ی این است که ماهیت کار از جمله استقلال در ارایه‌ی خدمت برایش جالب و پذیرفتنی است. یک مطالعه در خارج مشخص کرد که هر چه استقلال پرستار برای ارایه‌ی خدمت به بیمار بیش‌تر باشد رضایت بیش‌تر است (۲۶).

حیطه‌ی نحوه‌ی سرپرستی و ارتباطات از نظر بهورزان با میانگین نمره‌ی $74/33$ درصد که در حد مطلوب و خوب بوده است، می‌باشد. این مطالعه با پژوهش مختار نیا و تذهیبی هم‌خوانی دارد (۲۷-۲۸). این موضوع مشخص می‌کند که هرچه ارتباط بین مسؤولین و همکاران بیش‌تر باشد و نحوه‌ی برخورد دوستانه و دور از استرس بین آن‌ها حاکم باشد، رضایت شغلی بیش‌تر خواهد بود. بنابراین کار در یک محیط دوستانه و بدون استرس، موجب آرامش و اطمینان خاطر می‌شود و سبب می‌شود که بهورزان با روحیه و انگیزه‌ی بهتری به ارایه‌ی خدمت بپردازند و همکاری و هماهنگی‌های لازم را در هر زمینه داشته باشند. از سوی دیگر برخورد خوب و دوستانه و انجام نظارت اصولی و بدور از مچ‌گیری و ارایه‌ی بازخورد دقیق و مستمر می‌تواند خشنودی شغلی را افزایش دهد. همچنین قدرشناسی از بهورزان باعث بهتر شدن ارایه‌ی خدمت به مردم می‌شود که در انتها به سلامت جامعه منتهی می‌شود. مطلوب بودن میانگین نمره‌ی بهورزان در این حیطه مشخص می‌کند که مسؤولین از جمله مدیر و مربیان مراکز آموزش بهورزی و مسؤولین مراکز بهداشتی و درمانی روستایی به این موضوع واقفند. بنابراین سرپرستان و مسؤولین سعی کنند با ایجاد شرایط کاری مطلوب آرامش فیزیکی و روانی بیش‌تری را برای بهورزان فراهم کنند تا خشنودی شغلی آن‌ها روز به روز افزایش یابد. امنیت شغلی یکی دیگر از عوامل مؤثر بر رضایت شغلی با میانگین $71/76$ درصد که نسبتاً در صد خوبی است، می‌باشد. ۴۰ درصد از نمونه‌ها از سوالات کار در محیط عدالت محور، حمایت مسؤولین در مواقع ضروری و روند ارزشیابی رضایت کامل داشتند که تقریباً با نتایج تیموری و ملکشاهی در یک راستا می‌باشد (۲۹، ۱۹).

شرایط فیزیکی محیط کار با میانگین $56/33$ درصد که در حد متوسط است با نتایج تحقیق Bodur و گل افروز هم‌خوانی داشت (۳۰، ۲۳). این موضوع می‌تواند ناشی از بودجه‌ی کم

رابطه‌ی میان رضایت شغلی و متغیر وضعیت تأهل به‌روزان نشان می‌دهد که رضایت شغلی متأهل‌ها تا حدودی بیش از مجردها می‌باشد، اما از نظر آماری معنادار نبود که با نتایج مطالعه‌ی اسماعیلی هم‌خوانی دارد (۳۹). هم‌چنین این مطالعه نشان داد هر چند به‌روزانی که در شهر زندگی می‌کنند، راضی‌ترند ولی بین محل سکونت و شغل همسر با رضایت شغلی از نظر آماری رابطه معنی‌دار نبود. بین متغیر مدرک تحصیلی و رضایت شغلی هم رابطه معنی‌دار نبود که با نتایج پژوهش علیخانی هم‌خوانی داشت ولی با نتایج تحقیق جهانی مغایرت داشت (۳۷، ۴۰).

در این تحقیق در حیطه‌ی حقوق و مزایا رضایت شغلی در به‌روزانی که وضعیت استخدامی آن‌ها پیمانی بود، بیش‌تر بوده است که با نتایج تحقیق صالحی هم‌خوانی دارد (۴۱). با این‌که میانگین نمره‌ی رضایت شغلی زنان بیش از مردان بود ولی اختلاف معنی‌دار نبود که با مطالعه‌ی ستوده هم‌خوانی داشت (۴۲). یافته‌های تحقیق حاضر نشان داد در حیطه‌ی فرصت‌های ارتقای رضایت شغلی در محل کارهای مختلف یکسان نبود، کم‌ترین رضایت را به‌روزان خانه‌های بهداشت و بیش‌ترین رضایت را به‌روزان پایگاه‌های بهداشتی داشتند. به نظر می‌رسد این نارضایتی به حجم کاری در خانه‌های بهداشت و ساعت کار بر می‌گردد که مسؤولین باید تصمیم جدی در این خصوص اتخاذ نمایند. در غیر این صورت از کیفیت ارایه‌ی خدمات کاسته خواهد شد.

هم‌چنین یافته‌های ناشی از سوال پژوهشگر در مورد رضایت از ساعت کاری نشان داد که میانگین (انحراف معیار) نمره‌ی رضایت از ساعت کاری به‌روزان (۲۳/۰۳) ۳۶/۸۶ از حداکثر ۱۰۰ نمره بود. بین میانگین نمره‌ی رضایت از ساعت کاری به‌روزان با سن، سابقه‌ی کار، محل سکونت، محل کار و شغل همسر به‌روزان اختلاف معنی‌دار بود ($P < 0.05$).

نتیجه‌گیری

به‌روزان شاغل در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در کل از رضایت شغلی متوسط رو به بالا برخوردار بودند. بیش‌ترین رضایت مربوط به حیطه‌ی ماهیت کار و کم‌ترین آن مربوط به حقوق و مزایا و شرایط فیزیکی محیط کار بود. می‌توان با افزایش حقوق و مزایا، فراهم آوردن امکانات رفاهی و فرصت‌های ارتقا و

بهداشت و درمان از بودجه‌ی ناخالص ملی باشد که وزارت بهداشت و درمان نمی‌تواند امکانات و شرایط را مطابق با استانداردها تدارک نماید. بنابراین فراهم کردن امکانات رفاهی جهت کارکنان بالاخص کارکنانی که در روستاها زندگی می‌کنند و از کم‌ترین امکانات رفاهی تفریحی برخوردار می‌باشند، ضروری به نظر می‌رسد. در بررسی‌های دیگر در خارج از کشور نشان می‌دهد که بهبود شرایط فیزیکی محیط کار و رفاه کارکنان نه تنها منجر به افزایش رضایت شغلی شده است بلکه رضایت بیمار و کیفیت درمان را هم بهبود بخشیده است (۳۳-۳۱). به نظر می‌رسد فراهم آوردن امکانات رفاهی و مادی با وسایل معیشتی به‌روزان از ضرورت‌هایی است که توجه ویژه‌ی مسؤولین مربوطه را طلب می‌کند. زیرا هر چه آن‌ها از امکانات رفاهی و تسهیلات آموزشی بهتری بهره‌مند شوند و زمینه‌ای فراهم شود که در محیطی آرام و بدون استرس کار کنند، به همان اندازه ارایه‌ی خدمت بهتری به مراجعین تحت پوشش خود خواهند داشت.

یکی دیگر از عوامل رضایت شغلی به‌روزان ارتقا و پیشرفت علمی آن‌هاست. در مطالعه‌ی حاضر به‌روزان در این حیطه تا حدی راضی بوده‌اند. تحقیقات انجام شده از جمله Shigli هم تا حدی داشتن امکانات جهت فرصت‌های ارتقا را در افزایش رضایت شغلی مؤثر دانسته‌اند (۳۶-۳۴). فراهم کردن فرصت ارتقا از جمله ادامه‌ی تحصیل به‌روزان در مقطع دانشگاهی با توجه به افزایش سواد در روستاها ضروری به نظر می‌رسد. با توجه به عوامل فرصت رشد باید امکانات تحصیل به‌روزان فراهم گردد تا آن‌ها ضمن رشد به احساس تعلق و امنیت بیش‌تری دست یابند و همواره از توانایی و خلاقیت‌های خود در راه ارتقای برنامه‌های سلامت گام بردارند. به نظر می‌رسد با ارتقای سطح تحصیلات شاغلان به‌روزانی بتوان میزان رضایت آن‌ها را افزایش داد.

این مطالعه نشان داد که به‌روزان با افزایش سن، سابقه‌ی کار و تعداد فرزندان رضایت شغلی کم‌تری دارند که با مطالعه‌ی علیخانی و حیاتی هم‌خوانی نداشت (۳۸-۳۷). به نظر می‌رسد با افزایش سن، نیازهای انسان تغییر می‌کند، چون به‌روزان مسن‌تر تعداد فرزندان بیش‌تری دارند که ممکن است دانشجو و یا در آستانه‌ی ازدواج باشند، این‌ها از رفاه نسبی کم‌تری برخوردارند برای همین رضایت آن‌ها کم‌تر است. نتایج این پژوهش درباره‌ی

بهورزان می‌توان به ارتقای رضایت شغلی آنان دست یافت و در نتیجه بهبود کیفیت ارائه‌ی خدمات را تحقق بخشید. علاوه بر موارد فوق، می‌توان به عوامل زیر به عنوان راه‌های افزایش انگیزش نیز اشاره نمود:

- تقسیم کار صحیح
- توانمندسازی بهورزان
- توجه به جنبه‌های روانی کار و کارکنان
- ایجاد زمینه‌های خلاقیت فکری و تقویت روحیه کارکنان
- توجه به نظم و انضباط در کار
- توجه کافی به محیط کار و رعایت اصل برابری
- تعدیل ساعت کار
- برقراری عدل و انصاف و عدم تبعیض بین آن‌ها

تشکر و قدردانی

بدین‌وسیله، پژوهشگران مراتب تشکر و قدردانی را از معاونت محترم پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و کلیه مدیران مراکز آموزش بهورزی و بهورزان شبکه‌های بهداشت و درمان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان که در اجرای این پژوهش صمیمانه همکاری نمودند، دارند.

تعدیل ساعت کار خانه‌های بهداشت و یکسان کردن آن در سراسر کشور رضایت شغلی این قشر را افزایش داد.

پیشنهادها

یکی از عوامل مؤثر بر رضایت شغلی بهورزان، شرایط کاری و محیط کار آنان است. با برنامه ریزی و اعمال مدیریت مشارکت‌جویانه، می‌توان شرایط کاری مطلوب‌تری را برای بهورزان فراهم کرد. ضمناً اصل رعایت شایسته سالاری، محیط مساعد کار را به وجود خواهد آورد. همچنین ایجاد محیط توأم با تفاهم و روحیه‌ی استقلال و قدرت تصمیم‌گیری و خلاقیت در کار و ایجاد شرایط فیزیکی مناسب در محیط کار از دیگر تدابیر افزایش سطح رضایت شغلی بهورزان است. بنابراین می‌توان با پرداخت بر اساس مهارت و شایستگی، بهورزان را تشویق کرد که مهارت‌های زیادی را فرا گیرند. همچنین می‌توان به هر بهورز فرصت داد تا با توجه به نیاز و شرایط یا وضعیتی که در آن قرار گرفته است، مجموعه‌ای خاص از مزایایی را که می‌خواهد از آن‌ها بهره مند شود را انتخاب نماید. از دیگر عوامل مؤثر بر رضایت شغلی بهورزان فراهم‌سازی زمینه‌ی ادامه تحصیل آنان است. با رفع موانع ادامه تحصیل

References

1. Shafiaabadi A. Vocational guidance and counseling. Tehran: Roshd; 1999: 123. [Book in Persian]
2. Shafiaabadi A. Educational and vocational guidance. Tehran: payamnoor; 1999: 279. [Book in Persian]
3. Forughi F, Kharrazi H, Iranfar S, Rezaei M. job satisfaction and its Affecting factors from the viewpoints of faculty members of Kermanshah University of Medica Sciences. IJME 2007; 7(2): 335-42. [In Persian]
4. Hooman HA. Preparation and standardization of the job satisfaction scale. Tehran: Governmental Management Instruction Center; 2002: 9. [Book in Persian]
5. Robbins S, Judge T. Organizational Behavior Management. Trans. Parsaiyan A, Arabi M. Tehran: Management Training Center; 2002: 124.
6. Mohammadzadeh A, Mahroojan A. Organizational Behavior: Contingency Approach. Tehran: Allameh Tabatabaee University; 1998: 282. [Book in Persian]
7. Ma CC, Samuels ME, Alexander JW. Factors that influence nurses' job satisfaction. J Nurs Adm 2003; 33(5): 293-9.
8. Gillies DA. Nursing management: a system approach. 3rd ed. Philadelphia: Saunders Co; 1994: 357.
9. Reisi P, Kebriyaei A. Investigation of job satisfaction of health workers in health centers. Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology, Thought and Behavior 2000; 5(4): 51-62. [In Persian]
10. Akbari S, Hosseini F, Barati A. A Survey on attitude of health workers of west Azarbaijan health centers based on Herzberg's motivation- hygiene theory 2006. Journal of Urmia Nursing and Midwifery Faculty 2010; 7(4): 203-9. [In Persian]
11. Dunham Taylor J. Nurse executive transformational leadership found in organization. J Nurs Adm 2003; 30(5): 241-50.

12. Bilimoria D, Perry S, Liang X, Stoller E, Higgins P, Taylor C. How Do Female and Male Faculty Members Construct Job Satisfaction? The Roles of Perceived Institutional Leadership and Mentoring and their Mediating Processes. *The Journal of Technology Transfer* 2006; 31(3): 355-65.
13. Nikic D, Arandjelovic M, Nikolic M, Stankovic A. Job satisfaction in health care workers. *Acta Medica Medianae* 2008; 47(4): 9-12.
14. McManus IC, Keeling A, Paice E. Stress, burnout and doctors' attitudes to work are determined by personality and learning style: a twelve year longitudinal study of UK medical graduates. *BMC Med* 2004; 2: 29-32.
15. Visser MR, Smets EM, Oort FJ, De Haes HC. Stress, satisfaction and burnout among Dutch medical specialists. *CMAJ* 2003; 168(3): 271-5.
16. Pousette A, Hanse JJ. Job characteristics as predictors of illhealth and sickness absenteeism in different occupational types – a multigroup structural equation modeling approach. *Work & Stress* 2002; 16(3): 229-50.
17. Peylahrodi S. *Healthcare Network in Iran*. Tehran: Ministry of Health, Treatment and Medical Education; 2007. [Book in Persian]
18. Rafiei M, Jahani FA, Moosavipoor S. Evaluation of Job satisfaction among faculty members of Arak University of Medical Sciences. *Arak University of Medical Sciences Journal* 2011; 14(54): 35-45. [In Persian]
19. Teymouri M, Tootoonchi M, Salehi M, Hassanzadeh A. Job Satisfaction among faculty members of Isfahan University of Medical Science. *IJME* 2007; 7(2): 327-37. [In Persian]
20. Lorber M, Skela Savic B. Job satisfaction of nurses and identifying factors of job satisfaction Hospitals. *Croat Med J* 2012; 53(3): 263-70.
21. Mirmolaei T, Dargahi H, Kazemnejad A, Mohajer Rahbari M. Investigation of Job Satisfaction in Midwives. *Hayat* 2004; 11(1-2): 87-95. [In Persian]
22. Moonjamed Z, Ghorbani T, Mostofian F, Oveissipour R, Nakhost pandi S, Mahmoudi M. A nationwide study of level of job satisfaction of nursing personnel in Iran. *Hayat* 2005; 10(4): 39-48. [In Persian]
23. Bodur S. Job satisfaction of health care staff employed at health centres in Turkey. *Occup Med* 2002; 52(6): 353-5.
24. Liu JA, Wang Q, Lu ZX. Job satisfaction and its modeling among township health quantitative study in poor rural china. *BMC Health Services Research* 2012; 10: 115-23.
25. Garkhlo M, Shabanifard M. Study of Job Satisfaction Employees Haj & Ziart Organization in Teharn Province and Relation with Cultural Tourism. *Journal of Geographical Landscape* 2008; 2(5): 73-94. [In Persian]
26. Ousins R, Donnell C. Nurse prescribing in general practice: a qualitative study of job satisfaction related stress. *Fam Pract* 2012; 29(2): 223-7.
27. Mokhtarnia M, Rezvanfar A, Pouratashi M. An Investigation of the Achievement Motivation of Faculty Members Based upon their Job Satisfaction Dimensions Case. *Iranian Journal of Agricultural Economics and Development* 2012; 42(4): 647-54. [In Persian]
28. Tazhibi M, Zardoei Golanbarys SH. Study of Job Satisfaction of Medical Records Staffs in Kermanshah Medical Educational Center. *Health Inf Manage* 2010; 7(Suppl): 649-57. [In Persian]
29. Malekshahi F, Farhadi A, Amini F. Study of job satisfaction among faculty members of Lorestan University of Medical Science. *Yafte* 2010; 12(1): 49-56. [In Persian]
30. Gool Afrooz M, Behname Vashani H. Study of the occupational Satisfaction of Health Aids in Sabzevar School of Medical Sciences. *Journal of Sabzevar School of Medical Sciences* 2001; 9(4): 50-6.
31. Chiboiwa1 MW, Chipunza C, Samuel MO. Evaluation of job satisfaction and organizational citizenship behavior: case study of selected organisations in Zimbabwe. *African Journal of Business Management* 2011; 5(7): 2910-18.
32. Tatsuse T, Sekine M. Explaining global job satisfaction by facets job satisfaction servants study. *Environmental Health And preventive Medicine* 2011; 16(2): 133-7.
33. Munir F, Nielsen K, garde AH, Albertsen K, Carneiro IG. Mediating the effects of work-life conflict between transform care workers job satisfaction and psychological wellbeing. *J Nurs Manag* 2011; 20(4): 512-21.
34. Mirzabeigi GH, Salemi S, Sanjari M, Shirazi F, Heidari Sh, Maleki S. Job Satisfaction among Iranian Nurses. *Hayat* 2009; 15(1): 49-59. [In Persain]
35. Wang Y. Job Satisfaction of nurses in hospital. *Chinese Journal of Nursing* 2002; 37(8): 593-4.
36. Shigli K, Hebbal M, Nair KC. Teaching, research and job satisfaction of prosthodontic Faculty members in Indian academic dental institutions. *J Dent Educ* 2012; 76(6): 783-91.
37. Alikhani F. Investigation of internal and external job satisfaction among faculty members of Abhar Islamic Azad University. *Journal of Behavioral Sciences* 2010; 1(2): 103-22. [In Persian]

38. Hayati Z. Investigation of job satisfaction among employee of University libraries in. *Jornal of Social Sciences and Humanities of Shiraz University* 2002; 19(1): 15-30. [In Persian]
39. Esmaeili M, Ansari G. A Study of Job Satisfaction among Water and Sewage Company. *Daneshvar Raftar* 2007; 14(23): 65-80. [In Persian]
40. Jahani F, Farazi A, Rafeei M, Jadidi R, Anbari Z. Job satisfaction and its related factors among hospital staff in Arak in 2009. *Arak Medical University Journal (AMUJ)* 2010; 13(1): 32-9. [In Persian]
41. Salehi L, Mokhtarnia M. A Study on Job Satisfaction of the Experts of Agriculture and Natural Resources, Tehran University. *Iranian Journal of Agricultural Economics and Development* 2010; 41(1): 79-87. [In Persian]
42. Sotodeh N, Ghorbani R, Haji Aghajani S, Rashidypour A. Job Satisfaction and its contributing factors among faculty members of Semnan University of Medical Sciences. *Koomesh* 2012; 14(2): 232-39. [In Persian].

Job Satisfaction of Behvarzan Working in Isfahan University of Medical Sciences*

Sedigheh Ansari-poor¹; Akbar Hasanzadeh²; Mohsen Rohani³; Tahereh Moghadas⁴

Communication Article

Abstract

Introduction: In general the success of any organization is connected to the struggle and effort of that organization employer in a high degree and these efforts reach to perfection when employers satisfy of their job. The purpose of this research in behvarzan and job satisfaction investigation who working in Isfahan University of Medical Sciences in 2011.

Methods: This research was an analytical-descriptive of sectional type. The research society was 1400 behvarzan working in Isfahan University of Medical Sciences who 350 samples was selected by systematic taking samples method. The gathering data instruments was a questionnaire consisting of two parts which in first part was personal information and in second part was proposed job satisfaction questions about work nature, connection and supervision style, job immunity, promotion opportunities, physical conditions, work environment, advantages and salaries. The questionnaire was from the Herzberg job satisfaction measurement standard questionnaire. Statistical data analyze was by using SPSS18.

Results: The average of (standard diversity) the total score of Isfahan University of Medical Sciences behvarzan 68/66 (12/05) and in separation the investigated domains in priority orders include job nature 84/16 (13/08), supervision style and connections 74/33 (12/58), job security 71/76 (17/47), promotion opportunities 61/64 (21/97), job environment physical conditions 56/23 (18/07) and advantages and salaries 51/8 (8/51) from the maximum 100. There was a reversed relation between the total score of behvarzan job satisfaction and age, job record, children number. The difference was very high in advantages and salaries domain between formal and informal behvarzan job satisfaction and in job opportunities domain between job satisfaction and workplace ($pvalue < 0/05$). Also there was no meaningful relation between sex, marital state, residence place and spouse job with job satisfaction in different domain ($pvalue > 0/05$).

Conclusion: Isfahan University of Medical Sciences behvarzan in general have medium to high job satisfaction, the more satisfaction is related to work nature domain and the less is related to advantages and salaries and it can increase the job satisfaction of this group by advantages and salaries increasing, providing welfare facilities and promotion opportunities and reducing work time of health houses if possible and equalize it in all country

Keywords: Job Satisfaction; Universities; Allied Health Personnel

Received: 5 Sep, 2012

Accepted: 3 Sep, 2013

Citation: Ansari-poor S, Hasanzadeh A, Rohani M, Moghadas T. **Job Satisfaction of Behvarzan Working in Isfahan University of Medical Sciences.** Health Inf Manage 2014; 10(7): 1105.

* This article was extracted from a research project (No. 291024) supported by Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran.

1- MSc, Demography, Vice Chancellery of Health, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran (Corresponding Author)
Email: s_ansari-pour@mail.mui.ac.ir

2- Lecturer, Vital Statistics, Faculty of Health, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran

3- MSc, Parasitology of Medical, Vice-chancellery of Health, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran

4- BSc, Midwifery, Vice-chancellery of Health, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran