مقاله پژوهشی
مجله دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان
دوره دوازدهم، مهر ۱۳۹۲، ۵۱۸-۵۰۵

بررسی رضایت‌مندی شغلی کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان ازنا در سال ۱۳۸۸

عباس دانش‌کهن[۱]، منصوره علی‌پور[۲]، ندا احمدی[۲]، فخری سجادی[۲]، محسن ساری[۳]

دریافت مقاله: ۹۱/۳/۳۰ ارسال مقاله به نویسنده جهت اصلاح: ۹۱/۵/۳۱ دریافت اصلاحیه از نویسنده: ۹۱/۷/۲۶ پذیرش مقاله: ۹۱/۸/۳

چکیده

زمینه و هدف: منابع انسانی به عنوان مهم‌ترین دارایی هر سازمان نحوه استفاده از سایر منابع را تعیین می‌کنند و موجب تحقق اهداف سازمان می‌شوند. رضایت‌مندی شغلی یک بخش مهم زندگی کارکنان است که بر سلامت جسمی و روحی آنان، رضایت‌مندی از زندگی، بهره‌وری و عملکرد آن‌ها، تعهدشان نسبت به سازمان و کیفیت خدماتی که ارائه می‌دهند تأثیر دارد. هدف این پژوهش بررسی رضایت‌مندی شغلی کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان ازنا بود.

مواد و روش‌ها: این پژوهش مقطعی با شرکت تمام کارکنان شبکه بهداشت و درمان ازنا انجام شد. از مجموع ۳۲۰ پرسش‌نامه توزیع شده در نهایت ۲۶۵ پرسش‌نامه قابل استفاده عودت داده شد. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه محقق ساخته بود که هشت حیطه از رضایت‌مندی شغلی را شامل می شد. داده‌ها با استفاده از آزمون‌های آماری توصیفی و تحلیلی (مجذور کای، من ویتنی و کروسکال والیس) مورد تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: میانگین کل نمره رضایت‌مندی کارکنان شبکه ۲/۹۰ از ۵ بود که سطح متوسطی از رضایت‌مندی شغلی را نشان می‌دهد. کمترین رضایت‌مندی مربوط به حیطه‌های عادلانه بودن حقوق و مزایا با میانگین ۱/۹۷ و آموزش و پیشرفت شغلی با میانگین ۲/۵۸ بود. ماهیت شغل با میانگین ۳/۷۳ و جو کاری با میانگین ۳/۵۸ حیطه‌های دارای بیشترین رضایت‌مندی بودند. رضایتمندی شغلی با متغیرهای جنس (p=۰/۰۲۳)، وضعیت تأهل (p=۰/۰۳۰) و سطح تحصیلات (p=۰/۰۰۶) ارتباط معنی‌دار داشت. به طوری که رضایت‌مندی شغلی مردان، متأهلین و کارکنان دارای تحصیلات پایین‌تر بیشتر بود.

نتیجه‌گیری: سیاست‌گذاران و مدیران منابع انسانی با شناخت هرچه بیشتر عوامل مؤثر بر رضایت‌مندی کارکنان می‌توانند استراتژی‌های مؤثری برای بهره‌وری بیشتر این منابع ارزشمند در جهت تحقق اهداف نظام سلامت و توسعه پایدار کشور طراحی و اجرا نمایند.

واژه های کلیدی: رضایت‌مندی شغلی،کارکنان، شبکه بهداشت و درمان شهرستان ازنا

۱- استادیار گروه آموزشی بهداشت عمومی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی،تهران، ایران
(نویسنده مسئول) تلفن: ۰۲۱-۲۲۴۳۲۰۴۰، دورنگار: ۰۲۱-۲۲۴۳۲۰۳۷، پست الکترونیکی: daneshkohan@sbmu.ac.ir
۲- کارشناس بهداشت عمومی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران
۳- کارشناس گسترش شبکه، دانشگاه علوم پزشکی لرستان، لرستان، ایران

[Downloaded from journal.rums.ac.ir on 2026-11-01]

[DOR: 20.1001.1.17353165.1392.12.7.3.9]

مقدمه

منابع انسانی به عنوان مهم‌ترین دارایی هر سازمان، نحوه استفاده از سایر منابع را تعیین می‌کنند و موجب تحقق اهداف سازمان می‌شوند. سازمان جهانی بهداشت تحقق اهداف نظام‌های سلامت در زمینه بهبود کیفیت، کارآیی، اثربخشی و دسترسی عادلانه مردم به مراقبت‌های سلامت را به عملکرد منابع انسانی مرتبط می‌نماید [۱]. علی‌رغم این اهمیت حیاتی، امروزه با یک غفلت و بی‌توجهی جهانی در زمینه مدیریت منابع انسانی در بخش بهداشت مواجه هستیم [۲].

هنگامی که سازمان‌ها سرمایه‌گذاری خود در زمینه منابع انسانی را به خوبی مدیریت کنند نتیجه آن برخورداری از یک نیروی کار راضی و با انگیزه است که با ارائه مراقبت‌های با کیفیت بالا نقش مهمی در توسعه و شکوفایی جامعه ایفاء می‌نماید [۲].

Dawes رضایت‌مندی شغلی را به عنوان یک سازه روان شناختی تعریف نمود که از دو جزء شناختی (ادراک این که نیازهای فرد تأمین می‌شود) و عاطفی (احساسی که با این شناخت همراه است) تشکیل می‌شود [۳]. به طور کلی رضایت‌مندی شغلی به عنوان چگونگی احساس افراد نسبت به شغل‌شان و اجزای آن شغل تعریف می‌شود. به عبارت دیگر به میزانی که کارکنان مشاغل خود را دوست دارند از رضایت‌مندی شغلی برخوردارند [۴].

رضایت‌مندی شغلی یک بخش مهم زندگی کارکنان است که بر سلامت جسمی و روحی آنان، رضایت‌مندی از زندگی، روابط آن‌ها با یکدیگر، بهره‌وری و عملکرد آن‌ها، تعهد نسبت به سازمان و حرفه مورد نظر و کیفیت خدماتی که ارائه می‌دهند، تأثیر دارد [۶-۵]. کارکنان راضی‌تر بهره‌ورتر، کارآمدتر و شادتر هستند، خدمات بهتری ارائه می‌دهند و مدت طولانی‌تری در کار فعلی خود باقی می‌مانند [۷]. در بخش بهداشت رضایت‌مندی شغلی به طور قوی با کیفیت و کارآیی خدمات، رضایت‌مندی بیماران و بهبودی آن‌ها و کاهش هزینه‌های پزشکی ارتباط دارد [۹-۸].

عدم رضایت‌مندی شغلی از طریق اختلال در سلامت جسمی، روانی و ایجاد استرس در کارکنان، افزایش تعارضات درون سازمانی و حوادث ناشی از کار و افزایش غیبت و جابه جایی کارکنان پیامدهای منفی از قبیل کاهش کارآیی و اثربخشی برای سازمان در بر دارد [۸، ۶]. این عوامل ظرفیت سازمان‌های مراقبت سلامت برای ارائه مراقبت‌های با کیفیت و تأمین نیازهای بیماران را تهدید می‌کند [۱۰]. رضایت‌مندی شغلی پایین که معمولاً بین کارکنان مراقبت‌های بهداشتی درمانی بیشتر از کارکنان سایر سازمان‌ها مشهود است یک علت اصلی جابه‌جایی و کمبود ارائه دهندگان مراقبت‌های سلامت در بسیاری از کشورهاست. چنین یافته‌هایی اخیراً علاقه‌مندی به مطالعه رضایت‌مندی بین کارکنان بهداشتی را افزایش داده است [۱۱]. با توجه به نقش مهم منابع انسانی در بهبود کارآیی، اثربخشی و پایداری نظام‌های مراقبت‌های سلامت و تأثیر رضایت‌مندی آنان بر تضمین کیفیت مراقبت‌ها، سازمان جهانی بهداشت، ارزیابی رضایت‌مندی شغلی و انگیزش کارکنان و عوامل مؤثر بر آن‌ها را به منظور طراحی نظام‌های مدیریتی مناسب ضروری می‌داند [۱۲، ۱۰]. شناسایی و تقویت ویژگی‌هایی از زندگی کاری که با رضایت‌مندی شغلی بالا در ارتباط است و برعکس شناسایی و به حداقل رساندن ویژگی‌هایی که با میزان‌های

[Downloaded from journal.rums.ac.ir on 2026-11-01]

[DOR: 20.1001.1.17353165.1392.12.7.3.9]

پایین این متغیر همراهند هم برای کارکنان و هم برای کارفرمایان سودمند است [۱۳].

بررسی انجام شده با شرکت ۵۴۸۶ نفر از کارکنان بهداشتی در انتاریو (Ontario) کانادا نشان داد که اعتقاد به تحقق رسالت سازمان، ارتباطات خوب، برخورداری از اختیار لازم برای تصمیم‌گیری، میزان حقوق دریافتی، به رسمیت شناختن تلاش‌های کارکنان توسط سازمان و کار گروهی خوب از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر رضایت‌مندی آن‌ها بوده است [۱۴]. نتایج پژوهش Yami و همکاران در مورد کارکنان بهداشتی اتیوپی نشان داد که ۴۶/۲٪ آن‌ها از شغل خود ناراضی هستند. فقدان انگیزش، حقوق پایین و فرصت‌های آموزشی ناکافی از مهم‌ترین دلایل نارضایتی آن‌ها بود [۱۵].

بر اساس نتایج پژوهش Monjamed و همکاران رضایت‌مندی شغلی پرستاران سراسر کشور در سطح متوسط بود. بیشترین رضایت‌مندی مربوط به دو متغیر شرایط محل کار و ارتباط با همکاران بود و کمترین آن نیز به امنیت شغلی و حقوق و مزایا مربوط می‌شد [۱۶]. میانگین نمره رضایت‌مندی شغلی کارکنان بهداشت و درمان آذربایجان شرقی بیشتر از متوسط بود. همچنین، بیشترین نارضایتی به عوامل محیطی و رفاهی موجود در سازمان و عوامل ساختاری و مدیریتی و بیشترین رضایت‌مندی به عوامل فردی و اجتماعی و و ماهیت شغل مربوط بود [۱۷]. پژوهش Zahedi و همکاران نشان داد که اکثریت کارکنان بهداشتی استان چهارمحال و بختیاری از سرپرستی، همکاران و ماهیت کار راضی و از ترفیعات و حقوق ماهیانه ناراضی هستند [۱۸].

هدف این پژوهش تعیین میزان رضایت‌مندی شغلی کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان ازنا و عوامل مؤثر بر آن می‌باشد. امید است نتایج آن بتواند به سیاست‌گذاران و مدیران کمک کند تا سیاست‌ها و برنامه‌هایی را برای افزایش رضایت‌مندی و در نتیجه بهبود انگیزش و عملکرد این بخش زحمت‌کش از کارکنان دولت و در نهایت ارتقاء سطح سلامت جامعه طراحی و اجرا نمایند.

مواد و روش‌ها

این پژوهش به صورت مقطعی در شبکه بهداشت و درمان شهرستان ازنا تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان لرستان در تابستان ۱۳۸۸ انجام شده است. جمعیت این شهرستان بر اساس نتایج سرشماری عمومی نفوس و مسکن ۱۳۹۰ برابر ۷۱۵۸۶ نفر است و بیش از ۸۰٪ مساحت آن را زمین‌های حاصل خیز تشکیل می‌دهد. تعداد کارکنان شبکه مذکور در زمان انجام پژوهش حدود ۳۲۰ نفر بود که تمام آن‌ها تحت بررسی قرار گرفتند. از این تعداد پرسش‌نامه توزیع شده ۲۸۰ پرسش‌نامه تکمیل شده عودت داده شد و میزان پاسخ ۸۷/۵٪ بود. پس از حذف پرسش‌نامه‌های ناقص تکمیل شده در نهایت داده‌های ۲۶۵ پرسش‌نامه (۸۲/۸٪ کل پرسش‌نامه‌های توزیع شده) با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۶ مورد تحلیل قرار گرفت.

پرسش‌نامه بررسی رضایتمندی کارکنان (Employee Satisfaction Survey) که توسط مرکز علوم مدیریتی سلامت MSH (Management Sciences for Health) تهیه شده است و نیز پرسش‌نامه بررسی رضایتمندی شغلی (Job Satisfaction Survey) که توسط [United States Agency for International Development (USAID)] در سال ۲۰۰۶ ارائه شده است به عنوان مبنای تهیه پرسش‌نامه مورد استفاده قرار گرفت [۲۰-۱۹].

[Downloaded from journal.rums.ac.ir on 2026-11-01]

[DOR: 20.1001.1.17353165.1392.12.7.3.9]

پرسش‌نامه اول شامل ده سؤال در پنج حیطه رفتار عادلانه، درک انتظارات شغلی، دریافت بازخورد کافی در مورد عمل کرد، ارزش قائل شدن سازمان برای کار کارکنان و وجود فرصت‌های توسعه توانمندی‌ها می‌باشد. در پرسش‌نامه دوم نیز رضایت‌مندی شغلی در هفت حیطه توسعه مهارت‌ها و فرصت‌های پیشرفت، سرپرست مستقیم، حمایت مدیریت، بارکاری، ایمنی و امنیت، حقوق و مزایا و احساس مهم بودن کار فرد برای سازمان با ۳۷ سؤال مورد بررسی قرار می گیرد. لازم به توضیح است که MSH بیش از ۳۰ سال است که به عنوان سازمانی بین‌المللی و غیرانتفاعی برای بهبود ارائه خدمات با سازمان‌ها و مدیران نظام سلامت در بیش از ۱۴۰ کشور جهان همکاری فنی و آموزشی دارد. یکی از ویژگی‌های مهم این دو پرسش‌نامه این است که به جای سؤال در مورد رضایت از میزان حقوق و مزایا از عادلانه بودن آن در مقابل کار انجام شده و در مقایسه با همکاران هم رده شغلی سؤال شده است. نتایج پژوهشی نشان می‌دهد میزان رضایت‌مندی شغلی کارکنان به ادراک آن‌ها از پنج جنبه مهم کارشان بستگی دارد که مهم‌ترین آن‌ها رفتار عادلانه به ویژه در مورد حقوق و مزایا می‌باشد [۱۹، ۲]. در پرسش‌نامه تهیه شده رضایت‌مندی کارکنان در هشت حیطه عادلانه بودن حقوق و مزایا، آموزش و پیشرفت شغلی، حمایت مدیریت، شرح شغل و بارکاری، نظارت و سرپرستی ایمنی در برابر بیماری‌ها، جوکاری و ماهیت شغل به وسیله ۲۳ سؤال مورد بررسی قرار می گیرد. همچنین در انتهای پرسش‌نامه یک سؤال باز مطرح شد تا کارکنان بتوانند سایر عوامل و مشکلاتی که موجب نارضایتی آنان می‌شود را بیان کنند.

پرسش‌نامه تهیه شده توسط ده نفر از اساتید و صاحب‌نظران مدیریت و کارشناسان مجرب عرصه بهداشت و درمان مورد مطالعه قرار گرفت و نظرات اصلاحی آنان اعمال گردید. برای تعیین پایایی پرسش‌نامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار آن ۰/۸۲ بود.

برای امتیازبندی پاسخ های پرسش‌نامه از مقیاس لیکرت استفاده شد و برای گزینه‌های کاملاً ناراضی، ناراضی، بدون نظر، راضی و کاملاً راضی به ترتیب نمرات ۱ تا ۵ منظور شد. به این ترتیب حداقل و حداکثر نمره ممکن هر پرسش‌نامه به ترتیب ۲۳ و ۱۱۵ می‌باشد. رضایت شغلی افراد در سه سطح پایین، متوسط و بالا تقسیم‌بندی شد. بدین ترتیب که میانگین کل نمرات بین ۱ تا ۲/۳۳ به عنوان رضایت پایین، ۲/۳۳ تا ۳/۶۶ به عنوان رضایت‌مندی متوسط و میانگین ۳/۶۶ تا ۵ به عنوان رضایت‌مندی بالا در نظر گرفته شد.

آزمون Kolmogorov-Smirnov نشان داد که متغیر رضایتمندی شغلی از توزیع نرمال برخوردار نیست و به همین دلیل در تحلیل رابطه رضایتمندی با متغیرهای مستقل از آزمون‌های نان پارامتریک استفاده شد. $p<0/05$ معنی‌دار در نظر گرفته شد.

نتایج

از مجموع ۲۶۵ نفر واحدهای پژوهش ۵۲/۸٪ (۱۴۰ نفر) زن و ۴۷/۲٪ (۱۲۵ نفر) مرد بودند. میانگین و انحراف معیار سن تمامی کارکنان به ترتیب ۳۴/۵۷ و ۸/۵۷ سال بود. میانگین و انحراف معیار سن در زنان ۳۱/۸۹ و ۶/۹۸ و در مردان ۳۷/۶ و ۹/۲۱ بود. گروه سنی ۳۹-۳۰ سال ۴۴/۲٪ (۱۱۷ نفر) از بیشترین فراوانی برخوردار بود. همچنین، ۳۵/۱٪ آنان دارای تحصیلات کارشناسی و بالاتر و ۷۵/۵٪ (۲۰۰ نفر) متأهل بودند. سابقه کار ۵۵/۵٪ (۱۴۷ نفر) آنان زیر ۱۰ سال بود. (جدول ۱)

[Downloaded from journal.rums.ac.ir on 2026-11-01]

[DOR: 20.1001.1.17353165.1392.12.7.3.9]

جدول ۱- توزیع فراوانی واحدهای پژوهش بر اساس مشخصات دموگرافیک و قصد ترک پست در سال ۱۳۸۸

متغیر		تعداد (درصد)
جنسیت	مرد	۱۲۵ (۴۷/۲)
	زن	۱۴۰ (۵۲/۸)
گروه‌های سنی	۲۰-۲۹	۷۴ (۲۷/۹)
	۳۰-۳۹	۱۱۷(۴۴/۲)
	≥۴۰	۶۷ (۲۵/۳)
	بدون پاسخ	۷ (۲/۶)
وضعیت تأهل	متأهل	۲۰۰ (۷۵/۵)
	مجرد	۶۵ (۲۴/۵)
تحصیلات	زیردیپلم	۴۴ (۱۶/۶)
	دیپلم	۶۳ (۲۳/۸)
	کاردانی	۶۵ (۲۴/۵)
	کارشناسی و بالاتر	۹۳ (۳۵/۱)
سابقه کار(سال)	<۱۰	۱۴۷ (۵۵/۵)
	۱۰-۱۹	۵۹ (۲۲/۳)
	≥ ۲۰	۴۳ (۱۶/۲)
	بدون پاسخ	۱۶ (۶)
محل خدمت	خانه بهداشت	۴۲ (۱۵/۸)
	مرکز بهداشتی درمانی	۸ (۳۰/۶)
	ستاد مرکز بهداشت شهرستان	۳۶ (۱۳/۶)
	بیمارستان	۱۰۶ (۴۰)
قصد ترک پست در پنج سال آینده	بلی	۸۵ (۳۲/۱)
	خیر	۱۷۰ (۶۴/۲)
	بدون پاسخ	۱۰ (۳/۷)

میانگین کل نمرات واحدهای پژوهش ۲/۹۰ با انحراف معیار ۰/۶۶ بوده است که سطح متوسطی از رضایت‌مندی شغلی را نشان می‌دهد. به طور کلی ۱۸۷ نفر (۷۰/۶٪) از واحدهای پژوهش رضایت‌مندی شغلی متوسط (۳/۶۶-

[Downloaded from journal.rums.ac.ir on 2026-11-01]

[DOR: 20.1001.1.17353165.1392.12.7.3.9]

۲/۳۳)، ۴۷ نفر (۱۷/۷٪) رضایت‌مندی پایین (۲/۳۳-۱) و ۳۱ نفر (۱۱/۷٪) رضایت‌مندی بالا (۵-۳/۶۶) داشتند.

میانگین نمرات ۲۳ متغیر مورد بررسی (در ۸ حیطه) نشان می‌دهد که بیشترین رضایت‌مندی مربوط به ارزش اجتماعی کار(۱/۱۷±۳/۹۷)، احترام متقابل بین هم کاران(۰/۹۸±۳/۹۵)، سالم بودن محیط کار از نظر اخلاقی (۱/۲۶±۳/۶۵) و لذت بردن از شغل(۱/۳۱±۳/۵) بوده است. کمترین میزان رضایت‌مندی نیز مربوط به عادلانه بودن میزان حقوق کارکنان با توجه به مسئولیت های آنان(۱/۰۲±۱/۹۴)، عادلانه بودن مزایای دریافتی (از قبیل اضافه کار، کارانه و...) با توجه به عملکرد در مقایسه با همکاران هم‌رده شغلی(۱/۰۸±۲)، منصفانه بودن ترفیعات شغلی (۱/۰۹±۲/۰۸) و فراهم بودن فرصت‌های پیشرفت شغلی(۱/۱۶±۲/۲۴) بوده است.به‌علاوه ۸۰٪ کارکنان از عادلانه بودن حقوق، ۷۷/۳ از عادلانه بودن مزایا و ۶۸/۷٪ از منصفانه بودن ترفیعات شغلی کاملاً ناراضی و ناراضی بوده‌اند. همچنین ۳۲/۱٪ کارکنان اظهار داشته‌اند که قصد دارند در ۵ سال آینده پست فعلی خود را ترک کنند. آزمون من‌ویتنی نشان داد که در تمام حیطه‌ها بین میانگین نمره رضایت‌مندی کسانی که تا ۵ سال آینده قصد ترک پست خود را دارند و کسانی که قصد این کار را ندارند تفاوت معنی‌دار آماری وجود دارد (p<۰/۰۰۱). بدین ترتیب که رضایت‌مندی شغلی کارکنانی که تا ۵ سال آینده قصد ترک پست خود را ندارند بیشتر از افرادی است که چنین قصدی دارند. جدول ۲ نشان می‌دهد که کمترین رضایت‌مندی در دو حیطه عادلانه بودن حقوق و مزایا و آموزش و پیشرفت شغلی و بیشترین رضایت‌مندی در حیطه‌های ماهیت شغل و جوکاری بوده است.

جدول ۲- میانگین نمره رضایت‌مندی به تفکیک حیطه‌ها و قصد ترک پست در سال ۱۳۸۸

حیطه مورد بررسی	تعداد سؤالات	انحراف معیار± میانگین	قصد ترک پست		p value
			بله	خیر	
عادلانه بودن حقوق و مزایا	۲	۱/۹۷±۰/۸۸	۱/۷۷±۰/۷۷	۲/۰۶±۰/۹۰	۰/۰۱۳
آموزش و پیشرفت شغلی	۶	۲/۵۸±۰/۷۹	۲/۳۰±۰/۸۰	۲/۷۱±۰/۷۵	۰/۰۰۱
حمایت مدیریت	۵	۲/۷۹±۰/۹۱	۲/۴۹±۰/۹۱	۲/۹۴±۰/۸۹	۰/۰۰۱
شرح شغل و بارکاری	۳	۲/۸۴±۰/۹۴	۲/۶۱±۰/۹۷	۲/۹۶±۰/۹۰	۰/۰۰۷
نظارت و سرپرستی	۲	۲/۹۷±۱/۱۵	۲/۶۲±۱/۲۱	۳/۱۳±۱/۱۰	۰/۰۰۱
ایمنی در برابر بیماری ها	۱	۳/۰۸±۱/۰۶	۲/۸۹±۱/۰۸	۳/۱۸±۱/۰۴	۰/۰۳۳
جو کاری	۲	۳/۵۸±۱/۰۶	۳/۱۵±۱/۱۳	۳/۷۸±۰/۹۶	۰/۰۰۱
ماهیت شغل	۲	۳/۷۳±۱/۰۰	۳/۳۹±۱/۰۴	۳/۹۱±۰/۹۳	۰/۰۰۱
جمع	۲۳	۲/۹۰±۰/۶۶	۲/۶۴±۰/۶۶	۳/۰۳±۰/۶۳	۰/۰۰۱

آزمون مورد استفاده من‌ویتنی می‌باشد

[Downloaded from journal.rums.ac.ir on 2026-11-01]

[DOR: 20.1001.1.17353165.1392.12.7.3.9]

نتایج آزمون‌های من‌ویتنی و کروسکال والیس نشان که بین جنس، وضعیت تأهل و تحصیلات کارکنان و رضایت‌مندی شغلی رابطه آماری معنی‌دار وجود دارد. به طوری که زنان، مجردین و کارکنان دارای تحصیلات بالاتر از رضایت‌مندی شغلی کمتری برخوردارند (جدول ۳).

جدول ۳- رضایت‌مندی شغلی کارکنان بهداشتی درمانی شهرستان ازنا برحسب جنسیت، گروه‌های سنی، وضعیت تأهل، تحصیلات، سابقه کار و محل خدمت در سال ۱۳۸۸

متغیر		انحراف معیار± میانگین	(چارک سوم – چارک اول) میانه	P-value
جنسیت	مرد	۲/۹۹±۰/۶۷	۳/۰۴(۲/۶۴-۳/۴۲)	۰/۰۲۳*
	زن	۲/۸۲±۰/۶۴	۲/۸۴(۲/۴۸-۳/۲۸)	
سن(سال)	۲۰-۲۹	۲/۸۴±۰/۷۰	۲/۸۸(۲/۳۸-۳/۳۴)	۰/۳۳۸
	۳۰-۳۹	۲/۸۸±۰/۶۵	۲/۹۶(۲/۴۶-۳/۳۶)	
	>۴۰	۳/۰۰±۰/۶۲	۳/۰۰(۲/۶۴-۳/۴۰)	
تأهل	مجرد	۲/۷۳±۰/۶۵	۲/۸۴(۲/۲۰-۳/۲۰)	۰/۰۳۰*
	متأهل	۲/۹۵±۰/۶۶	۳/۰۰(۲/۵۶-۳/۴۰)	
تحصیلات	زیردیپلم	۳/۱۳±۰/۵۴	۳/۱۸(۲/۸۰-۳/۵۶)	۰/۰۰۶*
	دیپلم	۳/۰۵±۰/۷۳	۳/۰۴(۲/۶۰-۳/۶۴)	
	کاردانی	۲/۷۴±۰/۷۰	۲/۸۴(۲/۲۴-۳/۳۲)	
	کارشناسی و بالاتر	۲/۸۰±۰/۵۹	۲/۸۸(۲/۳۸-۳/۲۴)	
سابقه کار	<۱۰	۲/۸۹±۰/۶۶	۳/۰۰(۲/۴۸-۳/۳۲)	۰/۸۶۰
	۱۰-۱۹	۲/۸۷±۰/۷۲	۲/۸۴(۲/۴۰-۳/۴۰)	
	≥۲۰	۲/۹۷±۰/۵۸	۳/۰۰(۲/۶۴-۳/۳۲)	
محل خدمت	خانه بهداشت	۳/۰۷±۰/۵۶	۲/۹۸(۲/۷۲-۳/۵۰)	۰/۳۰۵
	مرکز بهداشتی درمانی	۲/۸۲±۰/۶۲	۲/۸۴(۲/۴۲-۳/۲۴)	
	بیمارستان	۲/۹۰±۰/۷۲	۳/۰۰(۲/۴۰-۳/۴۴)	
	ستاد	۲/۸۷±۰/۶۷	۲/۹۸(۲/۴۰-۳/۳۵)	

****: تفاوت معنی‌دار است. در جدول فوق برای متغیرهای جنسیت و تأهل از آزمون من‌ویتنی و برای سایر متغیرها از آزمون کروسکال والیس استفاده شده است.***

[Downloaded from journal.rums.ac.ir on 2026-11-01]

[DOR: 20.1001.1.17353165.1392.12.7.3.9]

نتایج آزمون کروسکال والیس نشان داد که رابطه بین محل خدمت و میزان لذت بردن از شغل از نظر آماری معنی‌دار است به طوری که بهورزان بیشتر از کارکنان مراکز بهداشتی درمانی و کارکنان بیمارستان کمتر از کارکنان مراکز از کار خود لذت می‌برند. همچنین، بین محل خدمت و رضایت‌مندی از در اختیار داشتن منابع لازم برای انجام کار رابطه آماری معنی‌دار وجود دارد. به طوری که بیشترین رضایت‌مندی از این عامل در کارکنان ستاد، سپس کارکنان بیمارستان، مراکز بهداشتی درمانی و کمترین رضایت‌مندی هم در کارکنان خانه‌های بهداشت یعنی بهورزان وجود دارد.

آزمون مجذور کای نشان داد که از نظر قصد ترک پست بین گروه های مختلف تحصیلات تفاوت آماری معنی داری وجود دارد بدین ترتیب که با افزایش میزان تحصیلات قصد ترک پست افزایش می‌یابد. آزمون دقیق فیشر نیز نشان داد که مجردین بیشتر از متأهلین قصد ترک پست خود را دارند. آزمون کروسکال والیس نشان داد که رضایت‌مندی از آموزش مهارت‌های لازم در بهورزان به طور قابل توجهی بیشتر از سایر کارکنان می‌باشد ($p<0/001$). همچنین، بهورزان از توضیح دقیق شرح شغل راضی‌تر از سایر کارکنان بودند. آزمون همبستگی اسپیرمن نشان داد که سه متغیر همکاری سرپرست با کارکنان برای حل مشکلات، حمایت سرپرست از کارکنان و نگرانی مدیریت برای مشکلاتی که کارکنان با آن‌ها مواجه‌اند بیشترین همبستگی را با رضایت‌مندی کلی کارکنان دارند.

۸۰ نفر از کارکنان به سؤال باز پرسش‌نامه در مورد سایر عوامل و مشکلاتی که موجب نارضایتی و عملکرد ضعیف کارکنان می‌شود، پاسخ دادند.

عادلانه نبودن حقوق و مزایا و پرداخت با تأخیر، پرداخت ناقص یاعدم پرداخت اضافه کار و سختی کار، اجرای ترفیعات شغلی بدون توجه به مقررات، نداشتن تقسیم کار و کم‌توجهی مسئولین به واحد تحت سرپرستی، ساعت کاری زیاد و بار کاری بالا بدون توجه به سن کارکنان به ویژه در بخش بیمه روستایی، عدم حمایت مدیریت از کارکنان، برخورد نامناسب برخی از مراجعین و توقعات زیاد آن‌ها بیشترین مواردی بودند که در پاسخ به سؤال باز به عنوان عوامل نارضایتی ذکر شده‌اند.

بحث

با توجه به میانگین کل نمرات واحدهای پژوهش که ۲/۹۰ از ۵ بوده است به طور کلی رضایت‌مندی کارکنان در حد متوسط بوده است. نتیجه مطالعه Heidari و همکاران نشان داد که رضایت‌مندی شغلی کارکنان بیمارستان الزهرا (س) اصفهان بالاتر از حد متوسط بوده است [۲۱]. میانگین نمره رضایت‌مندی شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی گلستان نیز ۵۹ از ۹۶ بوده است که با توجه به حداقل نمره ۲۴ به طور کلی در حد متوسط بوده است [۲۲]. میانگین نمره رضایت‌مندی بهورزان شهرستان زاهدان نیز ۲/۸۴ از ۵ بوده که به نتایج پژوهش حاضر بسیار نزدیک است [۶]. نتایج پژوهشی که در اوگاندا با شرکت ۷۰۰ نفر از کارکنان بهداشتی در ۹ شهرستان انجام شد نشان داد که میانگین نمره رضایت‌مندی ۳/۲ از ۵ بوده است که سطح رضایت‌مندی بالاتری را نسبت به پژوهش حاضر نشان می‌دهد [۲۳]. کارکنان بهداشتی مناطق روستایی چین تا حدودی از شغل خود راضی بودند (۸۳/۳ از ۱۰۰) که از سطح

[Downloaded from journal.rums.ac.ir on 2026-11-01]

[DOR: 20.1001.1.17353165.1392.12.7.3.9]

متوسط بالاتر است [۹]. لازم به ذکر است کـه در مطالعـه Heidari و همکاران رضایت‌مندی از ۴ حیطه مورد بررسی در حد متوسط و از سه حیطه در حد بـالا بـوده اسـت. در مناطق روستایی چین نیز ۶ حیطه از رضایت‌منـدی بـالا و ۲ حیطه از رضایت‌مندی متوسط برخـوردار بودنـد امـا در پژوهش حاضر یک حیطه از رضایت‌مندی پایین، ۶ حیطـه از رضایت‌مندی متوسط و یک حیطه نیز از رضایت‌منـدی بالا برخوردار بودند. به طور کلی رضایت‌مندی شغلی بالاتر منجر به تقویت انگیزه‌ها شـده و بـا تـأثیر بـر فرآینـدهای شناختی، عاطفی و رفتاری موجب تحقق اهـداف شخصـی کارکنان و نیز اهداف سازمانی می‌شود [۲۴].

در پژوهش حاضر کمتـرین رضـایت‌منـدی مربـوط بـه حیطه عادلانه بودن حقوق و مزایا بـوده اسـت. همچنـین، پـس از حقـوق و مزایـا منصـفانه بـودن ترفیعـات شـغلی کمترین میزان رضایت‌منـدی را بـه خـود اختصـاص داده است. در پاسخ به سؤال باز پرسش‌نامه نیز این موضـوعات از بیشترین فراوانی برخوردار بودند. این نتایج بدین معنـی است که احساس عدالت در زمینه‌های فوق ضـعیف اسـت. در پژوهش Heidari و همکاران نیز کمترین رضایت‌منـدی مربوط به حیطه حقوق دریـافتی بـوده اسـت [۲۱]. نتـایج پژوهش Monjamed و همکاران در بررسی رضایت شـغلی پرستاران مراکز بهداشتی، آموزشی و درمانی سراسر کشور نشان داد که در حیطه حقـوق و مزایـا رضـایت شـغلی در سطح پـایین اسـت [۱۶]. در پرسـتاران بخـش دولتـی در آفریقای جنوبی [۱۰]، کارکنان بهداشتی سه شهرستان در مـالاوی [۲۵] و یـک نمونـه ۳۹۶۲ نفـری از پرسـتاران در انگلستان [۲۶] نیز کمترین رضایت‌مندی مربوط به حقوق و پرداخت‌هـا بـوده اسـت. در مـالاوی بیشـترین احسـاس بی‌عدالتی (۸۷٪) در مورد حقوق دریافتی بوده است [۲۵].

سازمان جهانی بهداشت در سال ۲۰۰۶ جبران خدمت بـه مقدار کافی و عادلانه را به عنـوان یکـی از اسـتراتژی‌هـای بهبود عملکرد کارکنان اعلام کرده است. بدین ترتیـب کـه کارکنان باید به ازای کاری که انجـام مـی‌دهنـد بـه طـور منطقی و به گونه‌ای که بتوانند زندگی خود را اداره کننـد (living wage) حقوق و مزایا دریافت کنند. در ایـن سـند تأکید شده است که کارکنان باید بـاور داشـته باشـند کـه دریافتی آن‌ها با مسئولیت هایشان متناسـب و در مقایسـه با همکارانشان در همان رده شغلی عادلانه است. پرداخـت کـم و احسـاس تفـاوت‌هـای ناعادلانـه مـانع بهـره‌وری و تضعیف‌کننده انگیزه و عملکـرد کارکنـان اسـت [۲۷]. بـه طور کلی رفتار عادلانه رضایت‌مندی شغلی، تعهد به کـار و اعتماد را افزایش می‌دهد و رفتـار حرفـه‌ای و بـین فـردی سالم و سازنده را تقویت می‌کند [۲۸]. همچنـین، عـدالت سازمانی با رفاه و سلامتی کارکنان نیز ارتبـاط دارد. نتـایج یک مطالعه کوهورت که در ده بیمارستان در فنلانـد [۲۹] و نیـز مطالعـه‌ای کـه بـا شـرکت ۱۵۱۹ نفـر از کارکنـان شرکت‌های مختلف در هلند [۳۰] انجام شد نشان داد کـه عادلانه نبودن رویه‌های تصمیم‌گیری با میزان‌هـای بـالای غیبت به علت بیماری مرتبط است.

در این پژوهش بیشترین رضایت‌منـدی مربـوط بـه دو حیطه ماهیت شغل و جو کـاری اسـت، بـدین معنـی کـه کارکنان از شغل خود لذت می‌برنـد، ارزش اجتمـاعی کـار خود را بالا می‌بینند، معتقدند بـین آن‌هـا احتـرام متقابـل وجود دارد و محیط کارشان از نظر اخلاقی سالم است. بـه طور کلـی محـیط کـاری سـالم و سـازمان‌هـا و همکـاران حمایـت‌کننـده هزینـه‌هـای اداری و انسـانی مربـوط بـه مشکلات جسمی و روانی کارکنان را کاهش مـی‌دهـد [۷]. این که احساس بی‌عـدالتی در حقـوق و مزایـا و ترفیعـات

[Downloaded from journal.rums.ac.ir on 2026-11-01]

[DOR: 20.1001.1.17353165.1392.12.7.3.9]

شغلی نتوانسته است بر نگرش کارکنان نسبت به ماهیت و ارزش کار و جو کاری تأثیر منفی به جای گذارد از یک طرف اهمیت توجه به عوامل درونی مؤثر بر رضایت‌مندی شغلی را آشکار و از طرف دیگر مسئولیت نهادهای تصمیم گیرنده را در زمینه طراحی نظام‌های عادلانه جبران خدمت متناسب با مسئولیت‌ها و وظایف کارکنان سنگین‌تر می‌سازد.

نتایج همچنین، نشان داد که همکاری سرپرستان با کارکنان برای حل مشکلات و نیز حمایت آن‌ها بیشترین همبستگی را با رضایت‌مندی کلی کارکنان دارد. با وجود این، حمایت مدیریت با میانگین ۲/۹۷ در زمره حیطه‌های دارای کمترین رضایت‌مندی است. ضمناً در پاسخ به سؤال باز نیز عدم حمایت مدیریت به عنوان یکی از مشکلات ذکر شده است. سازمان جهانی بهداشت نقش مدیر و سرپرست حمایت‌کننده در کاهش اثرات منفی شرایط نامناسب محیط کار، حل مشکلات کاری و افزایش رضایت‌مندی کارکنان را مورد تأکید قرار داده است [۲۷، ۱۲]. در کارکنان بهداشتی مالاوی [۲۵]، کانادا [۷] و پرستاران ایالات متحده [۳۱] نیز حمایت سرپرستان و تعامل آنان با کارکنان از عوامل مهم مؤثر بر رضایت‌مندی شغلی بوده است.

بر اساس نتایج این پژوهش ۳۲/۱٪ کارکنان در زمان انجام پژوهش قصد داشتند در ۵ سال آینده پست فعلی خود را ترک کنند و در پست دیگری به خدمت مشغول شوند. همچنین، رضایت‌مندی شغلی این افراد به طور معنی‌داری کمتر از افرادی بود که قصد این کار را نداشتند. در پرستاران آفریقایی جنوبی [۱۰]، پزشکان خانواده انگلستان [۳۲] و پرستاران لبنان [۳۳] نیز بین قصد ترک پست فعلی و رضایت‌مندی رابطه معنی‌دار وجود داشت.

به طور کلی عدم رضایت‌مندی شغلی به طور مکرر به عنوان دلیل اصلی ترک پست و جابه جایی زیاد کارکنان ذکر شده است [۱۰]. جابه جایی زیاد موجب تحمیل هزینه‌های اضافی به سازمان برای جایگزین کردن و آموزش کارکنان جدید می‌شود [۲۶].

بر اساس نتایج این پژوهش، زنان، مجردین و کارکنان دارای تحصیلات بالاتر از رضایت‌مندی شغلی کمتری برخوردارند. در پژوهش‌های Heidari و همکاران [۲۱] و Khombi bini و همکاران [۲۲] به ترتیب سطح تحصیلات و جنسیت با رضایت‌مندی شغلی ارتباط داشت. در پرستاران لبنان نیز مجردین و افراد دارای تحصیلات بالاتر از رضایت‌مندی شغلی کمتری برخوردار بودند [۳۳]. تحصیلات می‌تواند از طریق بالا بردن انتظارات فرد به نارضایتی کمک کند. ازطرف دیگر با افزایش سطح تحصیلات افراد احتمالاً گزینه‌های شغلی متنوع‌تری را پیش رو خواهند داشت و شاید به همین دلایل است که در این پژوهش، با افزایش سطح تحصیلات قصد ترک پست نیز افزایش پیدا کرد.

Shields و Ward در مطالعه خود در پرستاران انگلستان به این نتیجه رسیدند که ازدواج به طور مثبتی بر رضایت‌مندی شغلی تأثیر می‌گذارد [۳۴]. ناراضی‌تر بودن مجردین و احتمالاً نداشتن مسئولیت خانوادگی سبب شده است که قصد ترک پست در پژوهش حاضر در مجردین بیشتر از متأهلین باشد.

رضایت‌مندی بیشتر بهورزان از آموزش مهارت‌های لازم و نیز تبیین دقیق شرح شغل را می‌توان به آموزش‌های کامل و کاربردی آموزشگاه بهورزی نسبت داد که شامل

[Downloaded from journal.rums.ac.ir on 2026-11-01]

[DOR: 20.1001.1.17353165.1392.12.7.3.9]

دوره آموزش عملی در خانه بهداشت تحت نظر یک بهورز مجرب نیز می‌باشد.

با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود مدیران و سرپرستان برای افزایش رضایت‌مندی و نیز بهبود وضعیت انگیزشی کارکنان حداکثر تلاش خود را برای ایجاد احساس عدالت در کارکنان به عمل آورند. این مهم از طریق بازنگری در ساختار حقوق و مزایا بر اساس مسئولیت‌ها و وظایف کارکنان، اجرای یکسان مقررات و طراحی فرآیندهای شفاف و اطلاع‌رسانی در تمام جنبه‌های امور کارکنان به ویژه ارزشیابی و ارتقاء شغلی، دادن فرصت اظهار نظر به کارکنان در تصمیم‌گیری‌های مربوط به آن‌ها، استفاده از اطلاعات درست برای تصمیم‌گیری‌ها و پرهیز از هرگونه تعصب و تبعیض در رفتار با کارکنان محقق خواهد شد.

ممکن است افزایش حقوق کارکنان کاری دشوار باشد اما باید حداکثر تلاش به عمل آید تا پرسنل با توجه به مسئولیت‌ها، وظایف و عملکردشان حقوق و مزایای عادلانه‌ای دریافت کنند. همچنین، با توجه به نقش مهم حمایت مدیران و سرپرستان در افزایش رضایت‌مندی شغلی کارکنان، ایجاد روابط با کارکنان بر اساس احترام متقابل و قدردانی از عملکرد خوب آنان از اهمیت به سزایی برخوردار است. برگزاری جلسات منظم با کارکنان به مدیران کمک می‌کند تا به موقع از مهارت‌ها و منابع مورد نیاز کارکنان برای انجام وظایفشان مطلع شوند و آن‌ها را در رویارویی با چالش های شغلی یاری دهند. طراحی و اجرای بسته‌های تشویقی عادلانه و مرتبط با اهداف عملکردی مانند کیفیت مراقبت‌ها نیز در این زمینه مؤثر است. امید است نتایج این پژوهش و پژوهش‌های مشابه بتواند به سیاست‌گذاران و مدیران منابع انسانی در بخش بهداشت کمک نماید تا با شناخت هرچه بیشتر عوامل مؤثر بر رضایت‌مندی و انگیزش کارکنان، برنامه‌ها و استراتژی‌های مؤثری برای بهره‌وری هرچه بیشتر این منابع ارزشمند در جهت تحقق اهداف نظام سلامت و توسعه پایدار کشور طراحی و اجرا نمایند.

نتیجه‌گیری

به طور کلی رضایت‌مندی شغلی واحدهای پژوهش در حد متوسط بود. کمترین رضایت‌مندی به حیطه‌های عادلانه بودن حقوق و مزایا و آموزش و پیشرفت شغلی و بیشترین رضایت‌مندی نیز به ماهیت شغل و جو کاری مربوط بود. زنان، مجردین، کارکنان دارای تحصیلات بالاتر از رضایت‌مندی شغلی کمتری برخوردار بودند. با وجود آنکه همکاری و حمایت سرپرستان و مدیران بیشترین همبستگی را با رضایت‌مندی کلی کارکنان داشت، حمایت مدیریت، از حیطه‌های دارای رضایت‌مندی کم بود. توجه به این نتایج می تواند مدیران را در برنامه‌ریزی برای افزایش رضایت‌مندی کارکنان و بهبود عملکرد آنان یاری نماید.

تشکر و قدردانی

بدین وسیله از کلیه کسانی که ما را در انجام این پژوهش یاری کردند به ویژه از مسئولین محترم وقت شبکه بهداشت و درمان ازنا و نیز کارکنان زحمتکش این شبکه تشکر و قدردانی می نماییم.

References

[Downloaded from journal.rums.ac.ir on 2026-11-01]

[DOR: 20.1001.1.17353165.1392.12.7.3.9]

[1] World Health Organization. The World Health Report 2000; Improving performance, Geneva. 2000.

[2] Miller J, Bahamon C, Lorenz L and Atkinson K. Management strategies for improving health services. Boston. 2002; p: 467-506.

[3] Malik ME, Nawab S, Naeem B, Danish Q. Job satisfaction and organizational commitment of university teachers in public sector of Pakistan. *International J Business Management* 2010; 5 (6): 17-26.

[4] Gronroos E, Pajukari A. Job satisfaction of the radiological department's staff. *Europ J Radiograph* 2009; 1(4):133-38.

[5] Bowles C, Candela L. First job experiences of recent RN graduates. *J Nursing Administration* 2005; 35(3): 130-37

[6] Kebriaei A, Moteghedi MS. Job satisfaction among community health workers in Zahedan district, Islamic Republic of Iran. *Eastern Mediterranean Health J* 2009; 15(5): 1156-63.

[7] Zeytinoglu IU, Denton M. Satisfied workers; retained workers: effect of work and work environment on homecare workers' job satisfaction, stress, physical health, and retention. Canadian Health Service Research Foundation, Ontario. 2005.

[8] Cuixia Ge, Jialiang Fu, Ying Chang, lie Wang. Factors associated with job satisfaction among Chinese community health Workers: a cross – sectional study. *BMC Public Health* 2011; 11:884.

[9] Liu JA, Wang Q, Lu Z. Job satisfaction and it's modeling among township health center employees: a quantitative study in poor rural china. *BMC Health Service Res* 2010; 10: 115.

[10] Pillay R. Work satisfaction of professional nurses in South Africa: a comparative analysis of the public and private sector. *BMC Human Resource Health* 2009; 7: 15.

[11] Jovic-vranes A, Vensa B, Boris V, Natasa M. Job satisfaction in Serbian health care workers who work with disabled patients. *Central Euro J Med* 2008; 3(2): 221-24.

[12] World Health Organization. Improving health workers performance: in search of promising practices, Geneva. 2006.

[13] Liu CS, Pharm B, white L. Key determinants of hospital pharmacy staff's job satisfaction. *Res Soc Administrati Pharm*, 2011; 7(1): 51-63.

[14] Krueger P, Brazil K, Lohfeld L, Edward HG, Lewis D, Tjam E. Organization specific predictors of job satisfaction: Findings from a Canadian multi-site quality of work cross-sectional survey. *BMC Health Serv Res* 2002; 2(6).

[15] Yami A, Hamza L, Hassan A, Jira C, Sudhakar M. Job satisfaction and its determinants among health workers in JIMMA university specialized hospital, southwest Ethiopia. *Ethiopian J Health Sci* 2011; special issue: 19-27.

[16] Monjamed 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* 2004; 10(4): 39-48. [Farsi]

[17] Kousha A, Bagheri Sh, Janati A, Asghari Jafar Abadi M, Farahbakhsh M. Comparative study of job satisfaction among health and treatment sectors' staffs, East Azarbaijan. *Iranian J Military Med* 2012; 14(2): 105-12. [Farsi]

[Downloaded from journal.rums.ac.ir on 2026-11-01]

[DOR: 20.1001.1.17353165.1392.12.7.3.9]

[18] Zahedi MR, Palahang H, Ghafari M. Job satisfaction among health personnel In Chahar - Mahal & Bakhtiari Province, 1998-99 *Shahrecord Univ Med Sci J* 2000; 2(1): 27-33. [Farsi]

[19] Management Sciences for Health. Managing human resources, Employee satisfaction survey. Boston. 2010.

[20] United States Agency for International Development. Job satisfaction survey. 2006.

[21] Heidari S, Sabet B, Faghri J, Amini M. Job satisfaction among the staff in Al-Zahra training hospital. *Health Info Manag* 2005; 2(2): 33-7. [Farsi]

[22] Khombi bini Z, Khorsha H, Rostami M. Job satisfaction of Golestan University of Medical Sciences' staff engaged in Gorgan. *J of Gorgan Bouyeh Faculty Nurs Midwifery* 2006; 4(1): 47-52. [Farsi]

[23] U. S. Department f Health and Human Services. Uganda health workforce study: satisfaction and intent to stay among current health workers. Kampala 2007; pp: 1-11.

[24] Peters DH, Chakraborty S, Mahapatra P, Steinhardt L. Job satisfaction and motivation of health workers in public and private sector: Cross- Sectional analysis from two Indian States. *BMC Human Resource Health* 2010; 8: 27.

[25] Mc Auliffe E, Manafa o, Maseko F, Bawie C, white E. Understanding job satisfaction amongst mid-Level Cadres in Malawi: The contribution of organizational justice. *Reproductive Health Matters* 2009; 17(33): 80-90.

[26] Murrells T, Robinsons and Griffiths P. Job satisfaction trends during nurses' early career. *BMC Nursing* 2008; 7: 7

[27] World Health Organization. The World Health Report 2006: Working together for health, Geneva. 2006; pp: 75-7.

[28] Susanna Baldwin: Organizational justice. Institute for employment studies (UK), Brighton 2006.

[29] Kivimaki M, Elovainio M, Vahtera J, Ferrie J. Organizational justice and health of employees: prospective cohort study. *Occupat Environment Med* 2003; 60: 27-34.

[30] Ybema J, Vanden Bos K. Effects of organizational justice on depressive symptoms and sickness absence: A longitudinal perspective. *Soc Sci Med* 2010; 70(10): 1609-17.

[31] Kovner C, Brewer C, Wu Yw, cheng Y, Suzuki M. Factors associated with work satisfaction of registered nurses. *J Nursing Scholarship* 2006; 38 (1): 71-9.

[32] Hann M, Reeves D, Sibbald B. Relationship between job satisfaction, intentions to leave family practice and actually leaving among family physicians in England. *Euro J Public Health* 2010; 21(4): 499-503.

[33] 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: implication for policy and practice. *BMC Nursing* 2009; 8 (3).

[34] Shields MA, Ward M. Improving nurse retention in the National Health Service in England: the impact of job satisfaction on intentions to quit. *Journal of Health Economics* 2001; 20(5): 677-701.

[Downloaded from journal.rums.ac.ir on 2026-11-01]

[DOR: 20.1001.1.17353165.1392.12.7.3.9]

Job Satisfaction Among Employees of Azna District Health Network, 2009

A. Danesh kohan[1], M. Alipour[2], N. Ahmadi[2], F. Sajjadi[2], M. Sari[3]

Received: 19/06/2012 Sent for Revision: 21/08/2012 Received Revised Manuscript: 17/10/2012 Accepted: 24/10/2012

Background and Objectives: Human resources as the most important asset of each organization determine how other resources are used and cause organization's achievement. Job satisfaction is an important part of employees' life which affects their physical and mental health, satisfaction with life, their productivity and performance, commitment to work and quality of care they provide. The purpose of this study was to examine job satisfaction among employees of Azna district health network.

Materials and Methods: This is a cross-sectional survey conducted with participation of all workers of Azna district health network. Out of 320 distributed questionnaires 265 valid responses were returned. The data collection tool was a researcher-developed questionnaire that measured eight domains of job satisfaction. Data were analyzed with descriptive and analytical statistical tests (X^2, Mann-Whitney, Kruskal Wallis)

Results: The average of overall job satisfaction score was 2.90 on a scale from 1 (very dissatisfied) to 5 (very satisfied), that indicate a moderate level of job satisfaction. Respondents were least satisfied with fairness of pay and benefits (1.97) and training and career advancement (2.58) as compared with the nature of job (3.73) and work climate (3.58). Gender, martial status and educational level were significant factors in determining job satisfaction.

Conclusion: Identifying job satisfaction determinants can help policy makers and human resource managers to develop effective strategies for improving productivity of this valuable resource which matters in achieving health system goals and sustainable development of the country.

Key words: Job Satisfaction, Employees, District health network, Azna

Funding: This study had no source of funding**.**

Conflict of interest: Non declared**.**

Ethical approval: The Ethics Committee of Shahid Beheshti University of Medical Sciences approved the study.

How to cite this article: 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. [Farsi]

1- Assistant Prof.,Dept. of Public Health, Faculty of Health, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran (Corresponding Author) Tel: (021) 22432040, Fax: (021) 22432037, E- mail: daneshkohan@sbmu.ac.ir
2- BSc of Public Health, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran
3- Expert of Health Network Extnesion , Lorestan University of Medical Sciences, Lorestan, Iran

[Downloaded from journal.rums.ac.ir on 2026-11-01]

[DOR: 20.1001.1.17353165.1392.12.7.3.9]