

بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان مراکز بهداشتی-درمانی شهرستان همدان در سال ۱۳۹۱

سعید دشتی^۱، جواد فردمال^{۲*}، پیمان پیران ویسه^۳، حمید صالحی نیا^۴

۱. دانشجوی دکتری آموزش بهداشت و ارتقای سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد، یزد، ایران
۲. استادیار آمار زیستی، عضو مرکز تحقیقات مدل سازی بیماری های غیر واگیر، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران
۳. دانشجوی کارشناسی ارشد ارگونومی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران
۴. دانشجوی دکتری اپیدمیولوژی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران.

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۳/۰۴/۳۰

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۰۹/۲۹

چکیده

مقدمه: از آنجایی که مهمترین سرمایه هر سازمانی، نیروی انسانی آن سازمان است و نیل به اهداف هر سازمان در گرو کارایی افرادی است که در آن سازمان کار می کنند، نقش رضایت شغلی که یک عامل مهم در ایجاد انگیزش است امری بدیهی است. از این رو این مطالعه با هدف بررسی رضایت شغلی کارکنان مراکز بهداشتی-درمانی شهرستان همدان صورت گرفت.

روش کار: این مطالعه از نوع مقطعی-تحلیلی است که بر روی ۲۷۸ نفر از کارکنان مراکز بهداشتی-درمانی شهرستان همدان صورت گرفت. روش نمونه گیری به صورت تمام شماری بود. همچنین جهت سنجش رضایت شغلی از پرسشنامه اسمیت که دارای شش حیطه است استفاده گردید. اطلاعات بدست آمده با استفاده از نرم افزار SPSS تجزیه و تحلیل شد.

یافته ها: میانگین رضایت شغلی کلی در این مطالعه $2/57 \pm 0/5$ (از ۵) به دست آمد. در بررسی تأثیر جنسیت در میزان رضایت شغلی مشخص گردید که جنسیت با هیچ یک از ابعاد رضایت شغلی رابطه معنی داری ندارد ($P > 0/05$). نتایج پژوهش نشان داد که میزان تحصیلات با دو زیر مقیاس «مسئول مستقیم» ($P = 0/01$) و «ارتقاء» ($P < 0/001$) رابطه معنی داری دارد به این صورت که با افزایش میزان تحصیلات، رضایت از مسئول مستقیم و فرصت های ارتقاء برای پرسنل بیشتر می گردد.

نتیجه گیری: نتایج نشان داد که توجه به موضوع ارتقاء همراه با ایجاد جوی مناسب در محیط کار و همچنین تلاش برای برطرف کردن مشکلات اقتصادی کارکنان در افزایش رضایت شغلی آنان مؤثر می باشد.

واژگان کلیدی: رضایت شغلی، پرسشنامه رضایت شغلی، پرسنل مراکز بهداشتی درمانی

مقدمه

آن سازمان بستگی دارد. یکی از مسائل مهم در هر سازمانی، رضایت شغلی کارکنان است. بالا بودن روحیه فرد باعث کارایی و اثر بخشی فرد در سازمان می شود (۳). موفقیت هر سازمان در گرو تلاش و رضایت شغلی کارکنان آن می باشد (۴). سازمان های بهداشتی - درمانی در این میان به دلیل اهمیت وظایفی که در زمینه پیشگیری، مراقبت و درمان بر عهده دارند، از جایگاه ویژه ای در جامعه برخوردار می باشند (۵). یکی از مهمترین چالش های سیستم های

نیازهای اقتصادی فرد، احساس هویت اجتماعی و مفید بودن توسط کار مرتفع می شود. بسیاری از افراد، بخش قابل توجهی از روز را در محل کار خویش می گذرانند (۱). ارزشمندترین سرمایه هر سازمانی، نیروی انسانی آن سازمان محسوب می شود (۲). کارایی و اثر بخشی سازمان ها به نیروی انسانی

* نویسنده مسئول: جواد فردمال، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران

ایمیل: javad.fardmal@umsha.ac.ir

تلفن: ۰۸۱-۳۸۳۸۰۵۰۹

شهرستان همدان صورت گرفت. سپس آموزش های لازم به دو پرسشگر در زمینه نحوه تکمیل پرسشنامه ها داده شد. بعد از توجیه آزمودنی های پژوهش در زمینه چگونگی انجام مطالعه و محرمانه بودن اطلاعات و همچنین هدف از انجام این مطالعه، تمام کارکنانی که تمایل به شرکت در مطالعه بودند، وارد مطالعه شدند (لازم به ذکر است که تعداد ۱۵ نفر از پرسنل بعد از توجیه تمایل به شرکت نکردن داشتند). ابزار جمع آوری اطلاعات در پژوهش حاضر، پرسشنامه دو قسمتی شامل دو بخش (۱) مشخصات فردی شامل سن، جنس، وضعیت تأهل، تعداد فرزندان، وضعیت استخدامی، وضعیت مسکن، رشته تحصیلی، میزان تحصیلات، میزان درآمد سابقه کار و (۲) پرسش نامه توصیف شغلی (JDI) اسمیت بود. پرسشنامه Smith یکی از ابزارهای معتبر برای سنجش رضایت شغلی می باشد، که توسط اسمیت، هالین و کندال و بر مبنای ۷۰ سؤال در ۶ حیطه تدوین شده است. ۲۲ سؤال در حیطه ماهیت شغل (نگرش به شغل)، ۷ سؤال در حیطه فرصت های ترفیع، ۱۴ سؤال در حیطه سرپرستی، ۱۱ سؤال در حیطه همکار، ۹ سؤال در حیطه حقوق و مزایا، ۷ سؤال در حیطه شرایط محیط کار. مقیاس امتیاز بندی این سؤالات مانند مقیاس ۵ امتیازی لیکرت از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق بوده است و تحلیل نتایج با استفاده از راهنمای اسمیت صورت گرفته است. رضایت شغلی ناشی از جنبه های مختلف شغل همچون پرداخت، فرصت های ترفیع، سرپرست، همکاران و عوامل محیط کاری همچون سبک سرپرستان، شرایط کاری و مزایای شغلی است. اعتبار درونی (پایایی) شاخص توصیف شغل با روش آلفای کرونباخ برای ماهیت کار ۰/۸۰، سرپرست ۰/۸۹، همکاران ۰/۸۷، ترفیعات ۰/۹۰، حقوق و مزایا ۰/۹۰، محیط کار ۰/۸۰، و روایی پرسش نامه رضایت شغلی نیز ۰/۹۳ به دست آمد (۲۸). پرسش نامه رضایت شغلی اسمیت برای نخستین بار در دانشگاه شهید چمران اهواز استاندارد گردیده است. فرم اصلی توسط شرکشن ترجمه و پایایی و روایی آن ۰/۹۴ و ۰/۹۶ محاسبه شده است (۲۹). اطلاعات به صورت خود گزارش دهی از کارکنان جمع آوری شد و در نهایت پس از کنترل و کدگذاری به منظور تجزیه و تحلیل وارد نرم افزار SPSS ۱۶ گردید همچنین مقایسه میانگین پاسخ در گروه ها مختلف با استفاده از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه و آزمون تی مستقل و در سطح معنی داری ۵٪ انجام شد.

یافته ها

در این مطالعه ۲۷۸ نفر از پرسنل مراکز بهداشتی-درمانی شرکت نمودند که میزان پاسخگویی آنان بیش از ۷۰ درصد بود. (تعداد ۱۳ پرسشنامه به دلیل ناقص بودن اطلاعات از مطالعه حذف شدند و در ضمن تعداد ۲۹ نفر از پرسنل بعد از دوبار مراجعه

ارایه دهنده خدمات سلامت، کیفیت نامطلوب خدماتی است که ارایه می شود. در این راستا یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار در کیفیت نامطلوب ارایه خدمات بهداشتی درمانی، عوامل انسانی است که می توانند نقش به سزایی در تحول و پیشرفت امور مراقبت و درمان داشته باشند (۶). رضایت شغلی از نوع نگرش فرد نسبت به شغل خویش (۷) و به مجموع تمایلات یا احساسات مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند گفته می شود (۸). هرزبرگ عوامل مؤثر بر رضایت شغلی را در دو بعد تقسیم بندی می کند، (۱) عامل بهداشت که متشکل از ویژگیهای محیطی شغل و جنبه های بیرونی مثل حقوق، روابط بین فردی، شرایط و موقعیت های کاری است. (۲) عوامل انگیزشی که در واقع عوامل وابسته به وظایف و محتوای شغلی نظیر جنبه هایی مانند اهمیت دادن به پیشرفت، مسؤولیت و رشد را مطرح می کند (۹). رضایت شغلی با میزان مشارکت بالای کارکنان در دستیابی به اهداف سازمان، رضایت مندی مشتریان، افزایش تعهد کارکنان نسبت به سازمان، افزایش بهره وری و سوددهی سازمان رابطه دارد (۱۰-۱۲) و نیز از یک سو رضایت شغلی موجب افزایش اعتماد به نفس و انجام بهتر و با علاقه کارها و از سوی دیگر موجب بهبود ارتباطات می شود و همچنین از فشار روانی کارکنان کاسته (۱۳)، زمینه تضمین سلامت جسمانی، روانی و اجتماعی آن ها را فراهم می کند (۱۴). از طرف دیگر عدم رضایت شغلی باعث کاهش روحیه کارکنان، تشویش، کم کاری، غیبت، استعفا، ترک خدمت، بازنشستگی زودرس و ناراحتی های جسمی و روحی می گردد (۱۵). پژوهش ها نشان می دهد که افراد ناراضی از شغل، بیشتر در معرض وقوع حوادث هستند (۱۶، ۱۷). به دلیل اهمیت تأثیر رضایت شغلی در کیفیت خدمات ارایه شده به بیماران، چانگ و همکاران سنجش رضایت شغلی را به منظور بررسی تغییرات آن حداقل هر شش سال یک بار توصیه میکنند (۱۸). این پژوهش به منظور تعیین میزان رضایت شغلی کارکنان بهداشتی درمانی شاغل در شبکه بهداشت -درمان شهرستان همدان صورت گرفته است.

روش کار

مطالعه حاضر مطالعه ای مقطعی-تحلیلی بود که در بهار و تابستان سال ۱۳۹۱ بر روی ۲۷۸ نفر از کارکنان مراکز بهداشتی-درمانی شهرستان همدان (شامل کارکنان بهداشتی درمانی ۱۹ پایگاه شهری، ۱۸ مرکز بهداشتی-درمانی شهری و ۱۲ مرکز بهداشتی-درمانی روستایی) که حداقل به مدت یک سال مشغول به خدمت بوده و تمایل به تکمیل پرسشنامه نیز داشتند، انجام گرفت. روش نمونه گیری به شکل سرشماری بود. ابتدا هماهنگی های لازم با مسئولین دانشگاه علوم پزشکی و مدیریت مرکز بهداشت

بر اساس یافته های پژوهش میانگین نمره کلی رضایت شغلی $2/57 \pm 0/5$ که با متغیرهای مورد بررسی (جنسیت، وضعیت تأهل، سابقه کاری، وضعیت مسکن، وضعیت استخدامی و میزان درآمد) رابطه معنی داری یافت نشد ($p > 0/05$).

نتایج این تحقیق نشان داد که متغیر سن با ابعاد نگرش نسبت به شغل، مسئول مستقیم، همکار، ارتقاء، حقوق و مزایا رابطه معنی داری دارد. در سنین ۴۰ تا ۵۰ سال نسبت به سنین ۳۰ تا ۴۰ سال بیشتر است و با بعد رضایت از همکار رابطه معنی داری دارد ($p < 0/05$).

نتایج نشان داد که میزان تحصیلات با دو زیر مقیاس «مسئول مستقیم» ($P = 0/01$) و «ارتقاء» ($P < 0/001$) رابطه معنی داری دارد.

بحث

هدف از این پژوهش «بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان مراکز بهداشتی-درمانی شهرستان همدان در سال ۱۳۹۱» بود. سازمان های بهداشتی به علت اهمیت وظیفه ای که در زمینه پیش گیری و مراقبت به عهده دارند، از جایگاه ویژه ای برخوردارند. نارضایتی شغلی در بین پرسنل این سازمان ها منجر به گسستگی عاطفی، بی تفاوتی و کاهش کیفیت خدمات ارائه شده می شود که این امر نتایج جدی را در بر خواهد داشت.

نتایج این مطالعه نشان داد میانگین نمره رضایت شغلی $2/57 \pm 0/5$ می باشد که همانند نتایج میرملایی و منجمد، میزان رضایت شغلی بیش از ۵۰ درصد می باشد (۲۱،۲۲). از بین زیرگروه های موجود بیشترین رضایت مربوط به بعد مسئول مستقیم در گروه پرسنل آزمایشگاهی (بدون در نظر گرفتن گروه سایر که اقلیت های این مطالعه محسوب می گردند) و کمترین رضایت مربوط به زیر گروه حقوق و مزایا در بین بهورزان بود.

از میان ابعاد ۶ گانه مورد سنجش این پرسشنامه (شغل، مسئول مستقیم، همکار، ارتقاء، حقوق و مزایا و شرایط کار در محیط فعلی) زیر مقیاس رضایت از همکاران همسو با مطالعات سلیمی (۲۳)، پالانگ و همکارانش (۲۴) همسو می باشد در این میان بیشترین میزان رضایت از همکاران در بهورزان بوده که میتواند به دلیل جو صمیمی افرادی که در این حرفه مشغول به کار هستند، باشد.

در زیر مقیاس «شرایط کار در محیط فعلی» مهمترین شکایت مربوط به تعداد ساعات کاری بود به دلیل بار کاری ایجاد شده برای تکمیل دفاتر روزانه و پیگیری های زیاد در گروه بهورز بیشتر بود که با نتایج مطالعه پالانگ و همکارانش (۲۴) و کامل و جمشید بیگی (۲۵) همخوانی دارد.

همچنین تفاوت معنی داری میان وضعیت استخدام با زیر گروه شرایط کار در شغل فعلی وجود داشت

جهت پر کردن پرسشنامه حضور نداشتند). میانگین (انحراف معیار) سن افراد، برای مردان $36/87 \pm 9/22$ و برای زنان $37/45 \pm 7/96$ بود. ۳۳/۵ درصد از پرسنل فرزند نداشتند، ۳۴/۲ درصد دو فرزند داشتند از لحاظ نوع شغل، ۱۰/۵ درصد پزشک، ۱۱/۳ درصد بهداشت خانواده، ۲۵/۱ درصد ماما، ۴/۷ درصد بهورز، ۱۲/۴ درصد مبارزه با بیماریها، ۹/۱ درصد بهداشت محیط، ۳/۳ درصد بهداشت حرفه ای، ۴ درصد علوم آزمایشگاهی، سایر موارد ۱۹/۶ درصد (بهداشت دهان و دندان، بهداشت مدارس، اپیدمیولوژی، مدیریت خدمات بهداشتی، روان شناسی، دندان پزشکی و تغذیه) بوده اند. میانگین و انحراف معیار سابقه کاری $8/481 \pm 13/42$ سال می باشد. از نظر میزان حقوق دریافتی در ماه، ۸۰/۲ درصد از پرسنل بین پانصد هزار تا یک میلیون تومان در ماه دریافتی داشتند. و نیز از نظر وضعیت مسکن، ۷۵/۳ درصد از پرسنل خانه شخصی و ۲۴/۷ درصد از پرسنل خانه استیجاری داشتند. سایر ویژگی های جمعیتی در جدول یک و همچنین میانگین نمره رضایت به تفکیک حیطة ها در جدول دو نشان داده شده است.

جدول ۱- توزیع فراوانی پرسنل بر حسب متغیرهای دموگرافیک

مشخصات دموگرافیکی	تعداد (درصد)
جنس	زن ۲۱۰ (۷۵/۸)
	مرد ۲۴۲ (۷۶/۲)
وضعیت تأهل	مجرد ۱۶۳ (۴۵)
	متاهل ۲۳۱ (۸۳/۷)
سن	زیر ۳۰ سال ۲۴۴ (۷۳)
	۳۰ تا ۴۰ سال ۳۹۱ (۱۰۸)
	۴۰ تا ۵۰ سال ۲۸۵ (۷۹)
	بالای ۵۰ سال ۶۱۱ (۱۷)
میزان تحصیلات	دیپلم و پایین تر ۱۸۱ (۵۰)
	کاردانی ۲۴۴ (۷۰)
	کارشناسی ۴۱۳ (۱۱۴)
	کارشناسی ارشد ۳۳ (۹)
	دکتر ۱۲ (۳)
وضعیت استخدامی	قراردادی ۴۰۸ (۱۱۳)
	رسمی ۵۶۳ (۱۵۶)
	طرحی ۲۹ (۸)
سابقه کار	۱ تا ۵ سال ۲۴۲ (۶۶)
	۵ تا ۱۵ سال ۳۳۷ (۹۲)
	بیشتر از ۱۵ سال ۴۲۱ (۱۱۵)

جدول ۲- میانگین و انحراف معیار ابعاد رضایت شغلی

متغیر	میانگین	انحراف معیار
نگرش نسبت به شغل	۳/۱۱	۰/۷۰
مسئول مستقیم	۳/۸۳	۰/۸۵
همکار	۳/۸۰	۰/۹۵
ارتقاء	۲/۳۱	۰/۹۷
حقوق و مزایا	۲/۰۷	۰/۷۳
شرایط کار در محیط فعلی	۲/۶۶	۰/۹۲

درمان بر عهده دارند، از نظر دور مانده اند. نقطه قوت این پژوهش، بررسی رضایت شغلی کلیه کارکنان بهداشتی شاغل در شبکه بهداشت می باشد. از جمله نقاط ضعف این مطالعه، عدم بررسی ارتباط رضایت شغلی با مسایلی چون کیفیت زندگی، استرس، تعهد کاری، تشویش، غیبت کاری، ترک خدمت و بازنشستگی زودرس، می باشد.

پیشنهادات پژوهشی این مطالعه برای پژوهش های آینده، شامل انجام این تحقیق و رابطه آن با کیفیت زندگی پرسنل و انجام مقایسه بین رضایت شغلی پرسنل با رضایت مندی مراجعه کنندگان به مراکز بهداشتی سنجیده شود. و در ضمن برای ارتقای رضایت کارکنان استراتژی هایی مثل افزایش بودجه و امکانات رفاهی، ایجاد باشگاه های ورزشی، تشکیل جلسات منظم بحث و گفتگو بین مدیران و کارکنان، آموزش مهارت های مشکل گشایی، مدیریت استرس، شرکت دادن پرسنل در تصمیم گیری های حرفه ای و سازمانی و انتشار نشریه های مختلف فرهنگی- اجتماعی را می توان نام برد.

نتیجه گیری

نتایج نشان داد که توجه به موضوع ارتقاء همراه با ایجاد جوی مناسب در محیط کار و همچنین تلاش برای برطرف کردن مشکلات اقتصادی کارکنان در افزایش رضایت شغلی آنان مؤثر می باشد.

تشکر و قدردانی

از کلیه پرسنل مراکز بهداشتی درمانی شهرستان همدان و از آقایان محمد زارعی و میثم دلاور که ما را در انجام این تحقیق یاری نمودند کمال تشکر را داریم. در ضمن این مطالعه نتیجه طرح تحقیقاتی به شماره ۹۰۱۲۱۶۴۸۱۹ مصوب دانشگاه علوم پزشکی همدان می باشد که از حمایت مالی این دانشگاه استفاده کرده است.

References

1. Roelen CA, Koopmans PC, Notenbomer AN, Groothoff JW. Job satisfaction and sickness absence: a questionnaire survey. *Occup Med (Lond)* 2008; 58(8): 567-71.
2. Jabari F, Rajaei Pour S, Jafari E. Comparative evaluation of occupational motives in faculty member of Isfahan Universities based on Herzberg theory. *Health Information Management* 2003; 1(1): 15-20. [Persian].
3. Jenkins M, Thomlinson RP. organisa-

که بالاترین سطح معنی داری (با توجه به آزمون توکی) مربوط به دو نوع استخدام قراردادی و رسمی بود. میانگین نمره رضایت از شرایط کاری در میان کارمندان با استخدام قراردادی بیشتر از رسمی و طرحی بود به نظر می رسد به دلیل مشخص نبودن وضعیت استخدامی و ترس از دادن جواب صحیح گروه قراردادی نسبت به گروه رسمی میزان حساسیت نسبت به شرایط کاری کمتر بود و در نتیجه میزان نمره رضایت در این زیر گروه بیشتر می باشد.

در بررسی تأثیر جنسیت در میزان رضایت شغلی به تفکیک هر کدام از شش زیرمقیاس: نوع شغل، مسئول مستقیم، همکار، ارتقاء، حقوق و مزایا و شرایط کاری مشخص گردید که جنسیت با هیچ یک رابطه معنی داری را نشان نداد که با مطالعه کواری (۲۷) پالاهانگ و همکارانش (۲۴) همسو است و با نتایج دولت آبادی و همکاران از دیدگاه رضایت کلی (شامل هر چهار حیطه به صورت توأم) همسو است. همچنین سن نیز با میزان رضایت معنی دار بود که همسو با مطالعه دولت آبادی و همکاران (۲۶) بود.

نتایج نشان داد که میزان تحصیلات با دو زیر مقیاس مسئول مستقیم و ارتقاء رابطه معنی داری وجود دارد به این صورت که با افزایش میزان تحصیلات، رضایت از مسئول مستقیم و فرصت های ارتقاء برای پرسنل بیشتر می گردد که با نتایج دولت آبادی و همکاران (۲۶) همسو می باشد. پیش بینی می گردد که دلیل این امر، افزایش میزان کنترل شغلی و نظارت کمتر سرپرست بر روی کار فرد است که به نوع خود موجب افزایش خود مختاری فرد می گردد. همچنین در خصوص ارتقاء نیز می توان گفت که بالاتر رفتن میزان تحصیلات، از یک سو جایگاه فرد در سازمان مشخص تر می گردد و از دیگر سو ارتباط فرد با رده های بالایی سازمان بیشتر می شود که به نوبه خود شانس ارتقاء فرد بالا می رود.

در بیشتر مطالعات موجود رضایت شغلی، به بررسی رضایت شغلی در بین کارکنان درمانی پرداخته اند و به نظر می رسد که کارکنان بهداشتی به دلیل اهمیت وظایفی که در زمینه پیشگیری، مراقبت و

tional commitment and job satisfaction as predictors of employee turnover intentions. *Management Research News* 1992; 15(10): 18-22.

4. Forughi F, Kharrazi H, Iranfar S, Rezaei M. job satisfaction and its affecting factors from the viewpoints of faculty members of kermanshah university of medical sciences. *iranian journal of medical education* 2008; 335-42 : (2)7. [Persian].

5. Ranai Eshkini F. Study of directors,

- managers and head nurses job satisfaction and related factors in Rasht hospitals [MSc Thesies]. Tehran University of Medical Sciences; 2000. [Persian].
6. Mahmoudi H, Ebrahimian A, Solymani M, Ebadi A, Hafezi S, Fayzi F, et al. The study of job motivation factors in critical care nurses. *journal of behavioral sciences* 2007; 1(2): 171-8. [Persian].
 7. Armstrong M. *A handbook of human resource management practice*, 10th Edition. Kogan Page Publishing 2006; p: 264.
 8. Seyedjavadin R. *Human resources management and staff affairs*. Tehran: Negah Danesh Publication; 2002. [Persian].
 9. haidar ali H. Prepared standard scale to measure job satisfaction, Tehran: Public Administration Training Centre, 9:1381. [Persian].
 10. Chance KG, Green CG. The effect of employee job satisfaction on program participation rates in the Virginia WIC Program (Special Supplemental Nutrition Program for Women, Infants, and Children). *J Public Health Manag Pract* 2001; 7(1): 10-20.
 11. Raeisi P, Mohebbifar R. Job motivators from the employees and managers' point of view in teaching hospitals affiliated to Qazvin University of Medical Sciences. *The Journal of Qazvin University of Medical Sciences* 2008; 10(1): 101-8. [Persian].
 12. Teymouri M, Tootoonchi M, Salehi M, Hassanzadeh A. Job satisfaction among faculty members of Isfahan University of Medical Sciences. *Iranian Journal of Medical Education* 2007; 7(2): 227-36. [Persian].
 13. Kaldenberg DO, Becker BW, Zvonkovic A. Work and Commitment among Young Professionals: A Study of Male and Female Dentists. *Human Relations* 1995; 48(11): 1355-77.
 14. Xu YL, Li ZX, Liu X. [Behavior theory and skill of outpatient department nursing administration]. *Zhonghua Hu Li Za Zhi* 1996; 31(3): 131-3.
 15. Coomber B, Barriball KL. Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospitalbased nurses: a review of the research literature. *Int J Nurs Stud* 2007; 44(2): 297-314.
 16. Trimpop R, Kirkcaldy B, Athanasou J, Cooper C. Individual differences in working hours, work perceptions and accident rates in veterinary surgeries. *Work and Stress* .2000; 14(2): 181-8.
 17. Dembe AE, Erickson JB, Delbos R. Predictors of work-related injuries and illnesses: national survey findings. *J Occup Environ Hyg* 2004; 1(8): 542-50.
 18. Ma CC, Samuels ME, Alexander JW. Factors that influence nurses' job satisfaction. *Nurs Adm.* 2003; 33(5): 293-9.
 19. Fernandez-san-martin MI. The study of occupational satisfaction and its determining factors among health professionals working in one of the areas in Madrid. 1995, 69:486-97. [Persian].
 20. Fernandez-san-martin MI. The study of occupational satisfaction and its determining factors among health professionals working in one of the areas in Madrid. 1995, 69:486-97. [Persian].
 21. Mirmolaei T, Dargahi H, Kazemnejad A, Mohajerrahbari M. Job satisfaction of midwives. *Hayat*. 2005; 11,1-2. [Persian].
 22. Monjamed Z, Ghorbani T, Mostofian F, Oveissipour R, Mahmoudi M. A nationwide study of level of job satisfaction of nursing personnel in Iran. *Hayat*. 2004; 10(4). [Persian].
 23. Salimi T. Assess its impact on productivity and job satisfaction of nurses in Yazd professors. *Proceedings of the First National Conference on Clinical Research Network, Khorasan University of Medical Sciences*, 1997: (2)19. 131-3. [Persian].
 24. Palahang H, Zahedi M, Ghaffari M. Job satisfaction of health workers in Chahar Mahal and Bakhtiari. 2000: 2 (1) 27-33. [Persian].
 25. Kamel S, Jamshid Begay E. A method for measuring employee satisfaction. *Proceedings of the First National Conference on Clinical Research Network, University of Khorasan* 1997(2):158: 29 -30. [Persian].
 26. Daniali S, shahnazi hossain, dolat abadi N, Hassanzadeh A, sharifi rad G, rabii L. Job satisfaction of health workers in Khomeini shahr in 2010. *Journal of the health system* 2011; 7(6): 702-709. [Persian].
 27. Quarrie H. Job satisfaction and performance of health personnel managers in

Hospitals, Ministry of Health and Medical Education, based in Tehran. Proceedings of the First National Conference on Health Research Network, Khorasan University of Medical Sciences and Health Services. 1998: 13-28. [Persian].

28. Marasi M. Evaluation of job satisfaction of workers in the cultural sector. Teh-

ran: Publications Management and Planning Organization; 2000. [Persian].

29. Zahedi M, Palahng H, Ghaffari M. Job satisfaction of health workers in the province of Chahar Mahal and Bakhtiari. Journal of Shahrekord University of Medical Sciences 2000; 2(1): 27-33. [Persian].

Factors Affecting Job Satisfaction among the Staff of health care workers of Hamadan County in 2012

Saeid Dashti¹, Javad Faradmal^{2*}, Payman Piranvayse³, Hamid Salehiniya⁴

1- Ph.D Student in health education and health promotion, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran.

2- Dept. of Bio Statistics, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran

3- School of public Health, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran.

4- Ph.D Student of Epidemiology, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

Received: 21 Dec. 2013

Accepted: 1 Jul. 2014

Abstract

Introduction: since the most important asset of any organization is its human resource and organizational Performance goals of any organization depends on the people who work in the organization; the role of job satisfaction is an important factor in motivation is obvious. Hence, this study carrying with the aim of assesses satisfactory health care workers of Hamadan city.

Methods: This cross-sectional study was conducted as a census 278 staff at health centers in Hamadan. Also to measure job satisfaction use questionnaire Smith (JDI), which have six areas. The data were analyzed using SPSS software.

Results: The results showed the mean overall satisfaction score of 2.57 ± 0.5 (from 5). The effect of gender on job satisfaction determined No significant association was found with gender. The results showed that the level of education was significant association with both subscales promotion & direct responsible, in this way higher education level, have direct associate with opportunities & direct responsible satisfaction.

Conclusion: The results showed that appropriate supervision in an organization would create an enjoyable working atmosphere. Moreover, by trying to resolve the economic problems of the staff, it would have beneficial effects on increasing job satisfaction among the employees.

Keywords: Job satisfaction, Questionnaire job descriptive index (JDI), Health care centers staffs

* **Corresponding Author:** Javad Faradmal, Dept. of Bio Statistics, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran
Email: javad.faradmal@umsha.ac.ir **Tel:** 081-38380509

Please cite this article as: Dashti S, Faradmal J, Piranvayse P, Salehiniya H. [Factors Affecting Job Satisfaction among the Staff of health care workers of Hamadan County in 2012]. *Pajouhan Scientific Journal*. 2014;12(4):28-34