

Original article

An Investigation of the Relationship between General Health and Job Satisfaction in Workers of an Industrial Slaughterhouse in Golestan Province in 2015

Mirmohammadi ST¹
Yazarlo A²
Gorganifiroozjaee M^{3*}
Mogharrabzadeh V⁴

- 1- Assistant Professor, Occupational Health Department, Faculty of Health, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran
- 2- Occupational Health Department, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran,
- 3- Occupational Health Department, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran
- 4- Department of Biostatistics, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran

*Corresponding author: Mohsen Gorgani Firoozjaee, Occupational Health Department, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran

Email: Gorgani_mo@yahoo.com

Received: 13 April 2015

Accepted: 9 September 2015

ABSTRACT

Introduction and purpose: Job satisfaction is defined as people's interest in their work. One of the important aspects of job satisfaction, which is mostly ignored, is its relationship with individual's overall health. The present study aims to evaluate job satisfaction in workers of an industrial slaughterhouse and to investigate its relationship with general health.

Methods: We conducted this cross-sectional study on 85 workers of a slaughterhouse in Golestan Province, 2014. The participants were chosen through random sampling. To assess the general health and evaluate the indicators of job satisfaction, GHQ-28 and JDI questionnaires were used, respectively. Pearson correlation coefficient and independent t-test were performed to analyze the data, using SPSS, version 20.

Results: The results showed that none of the workers had the acceptable general health and job satisfaction index, and the average scores of all the participants were low. Moreover, no significant correlation was found between job satisfaction and general health in the workers. Job satisfaction scores were significantly different in male and female workers, as well as single and married ones.

Conclusion: According to our results, in order to promote job satisfaction, and in turn, overall health of the individuals, it is recommended to improve working conditions and increase financial income of the workers.

Keywords: General health, Job satisfaction index, Slaughterhouse, Workers

► **Citation:** Mirmohammadi ST, Yazarlo A, Gorganifiroozjaee M, Mogharrabzadeh V. An Investigation of the Relationship between General Health and Job Satisfaction in Workers of an Industrial Slaughterhouse in Golestan Province in 2015. Journal of Health Research in Community. Summer 2015;1(2): 29-37.

مقاله پژوهشی

تعیین رابطه بین سلامت عمومی و رضایت شغلی کارگران در کشتارگاه صنعتی استان گلستان

چکیده

سید تقی میرمحمدی^۱
اسما یازرلو^۲
محسن گرگانی فیروزجائی^{۳*}
وحید مقرب زاده^۴

۱. استادیار، گروه بهداشت حرفه‌ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران
۲. دانشجوی کارشناسی بهداشت حرفه‌ای دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران
۳. دانشجوی کارشناسی ارشد بهداشت حرفه‌ای دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران
۴. دانشجوی کارشناسی ارشد آمار زیستی دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران

* نویسنده مسئول: محسن گرگانی فیروزجائی، دانشجوی کارشناسی ارشد بهداشت حرفه‌ای دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران

Email: gorgani_mo@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۱/۲۴

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۶/۱۸

کلمات کلیدی: کارگران، کشتارگاه، سلامت عمومی، شاخص رضایت شغلی

مقدمه و هدف: رضایت شغلی، میزان علاقه افراد به کارشان می‌باشد. یکی از جنبه‌های رضایت شغلی که نادیده انگاشته می‌شود، رابطه آن با سلامت کارکنان است. مطالعه حاضر، ارزیابی شاخص‌های رضایت شغلی در شاغلین یک شرکت کشتارگاه صنعتی در یکی از استان‌های شمال کشور و بررسی ارتباط شاخص رضایت شغلی با سطح سلامت عمومی است.

روش کار: در این مطالعه مقطعی، ۸۵ نفر از کارگران کشتارگاه در سال ۱۳۹۳ به طور تصادفی انتخاب شدند. جهت بررسی سلامت عمومی، از پرسش‌نامه GHQ-۲۸ و برای بررسی رضایت شغلی از پرسش‌نامه JDI استفاده شده است. به منظور تجزیه و تحلیل نتایج پژوهش، از روش‌های آمار توصیفی (فراوانی، میانگین، انحراف معیار)، ضریب همبستگی پیرسون و آزمون t مستقل استفاده شده است. جهت آنالیز آماری نیز، از نرم افزار SPSS 20 استفاده شده است.

یافته‌ها: نتایج نشان داده که هیچ یک از کارگران از سلامت عمومی مطلوبی برخوردار نمی‌باشند و میانگین شاخص رضایت شغلی کل کارگران پایین بوده است. بین رضایت شغلی و سلامت عمومی کارگران، ارتباط معنی‌داری دیده نشده است. اما بین میانگین رضایت شغلی در دو گروه زنان و مردان و در دو گروه متأهل و مجرد، اختلاف معنی‌داری وجود داشته است.

نتیجه گیری: با توجه به نتایج به دست آمده، بهتر است راهکارهایی برای افزایش سطح سلامت عمومی کارگران در نظر گرفته شود. همچنین برای افزایش میزان رضایت شغلی بهتر است شرایط عمومی بهداشتی کار را بهبود بخشید و درآمد مالی کارگران را افزایش داد.

◀ **استناد:** میرمحمدی، سید تقی؛ یازرلو، اسما؛ گرگانی فیروزجائی، محسن؛ مقرب زاده، وحید. تعیین رابطه بین سلامت عمومی و رضایت شغلی کارگران در کشتارگاه صنعتی استان گلستان. مجله تحقیقات سلامت در جامعه، تابستان ۱۳۹۴؛ ۲(۲): ۲۹-۳۷.

مقدمه

کار یا تجربه‌های کاریشان» تعریف شده است [۱]. رضایت شغلی به واکنش‌های احساسی مثبت افراد به شغلی خاص اشاره دارد و این واکنش‌ها نتیجه مقایسه شرایط واقعی و موجود، با نتایج مورد انتظار افراد می‌باشد. در واقع رضایت شغلی واکنش احساسی-نفسانی یک فرد نسبت به شغلش است [۲]. مسأله رضایت شغلی

در بهداشت حرفه‌ای، رضایت شغلی بعنوان یکی از فاکتورهای روانشناختی در محیط کار شناخته شده که به طور وسیعی مورد توجه قرار گرفته است. در روانشناسی کار، این اصطلاح به عنوان «حالت احساسی مثبت یا خوشایند در نتیجه ارزیابی افراد از محیط

بیماری‌ها از سردرد، تا بیماری‌های قلبی کشیده خواهد شد [۷]. نتایج مطالعات کاهه [۱۲] و بخشایش [۱۳] رابطه معناداری بین سلامت عمومی و رضایت شغلی نشان داده است. کارکنانی که از کار خود ناراضی هستند بیشتر در معرض اختلالات جسمی، روانی و سندرم غیبت قرار دارند. مطالعات متعدد در گروه‌های شغلی مختلف نشان داده است که بین سلامت روانی و رضایت شغلی افراد، ارتباط قابل توجهی وجود دارد؛ به طوری که افراد با رضایت شغلی کمتر، از سلامت روانی کمتری نیز برخوردار بوده‌اند [۱۴]. آن چه در این مطالعه بسیار پر اهمیت است، بررسی وضعیت شاغلان در محیط صنعتی می‌باشد که کمتر به آن توجه شده است. زیرا از شاغلان متخصص، متعهد و دلسوز، انتظار بهره‌وری بالایی در تولید می‌رود و این سه پارامتر مهم در افرادی هویدا است که به نوعی از وضعیت کاری، محیط کار و کارفرما رضایت نسبی داشته باشند. با عنایت به موارد فوق، مطالعه حاضر در صدد است ضمن ارزیابی شاخص رضایت شغلی در شاغلان یک شرکت کشتارگاه صنعتی در شمال کشور و بررسی سطح سلامت عمومی آنان، ارتباط رضایت شغلی با سطح سلامت عمومی را نیز تعیین نماید.

روش کار

این پژوهش از نوع مقطعی است. جامعه آماری این پژوهش از واحدهای مختلف یک کشتارگاه صنعتی شامل واحدهای تولیدی، فنی، کنترل کیفیت، ایمنی، آشپزخانه و دیگر واحدها انتخاب شده است. تعداد کل کارگران شاغل در این واحدها ۲۰۰ نفر بوده‌اند. برای تعیین تعداد نمونه در مطالعه حاضر، از فرمول آماری زیر استفاده شده است:

$$n = \frac{NZ^2 \frac{\alpha}{1-\frac{\alpha}{2}} P(1-P)}{d^2 (n-1) + Z^2 \frac{\alpha}{1-\frac{\alpha}{2}} P(1-P)}$$

از جمله موضوعاتی است که در سازمان‌های مختلف مورد مطالعه قرار گرفته است و یکی از چالش برانگیزترین مفاهیم سازمانی و پایه بسیاری از سیاست‌ها و خط مشی‌های مدیریت، جهت افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان است [۳]. شش عامل حقوق و دستمزد، همکاران، فرصت ارتقا، ماهیت کار، خط مشی‌ها و سیاست‌های سازمان و شرایط کاری بر میزان رضایت شغلی مؤثر است [۴-۶].

به سه دلیل، بر مدیران لازم است که به رضایت شغلی افراد و اعضای سازمان اهمیت بدهند: ۱) ترک سازمان توسط افراد ناراضی و استعفا از کار؛ ۲) طول عمر بیشتر و سلامت بیشتر در بین افراد راضی از کار خود؛ ۳) رضایت شغلی علاوه بر سازمان و شرکت، در زندگی خصوصی و خارج از سازمان فرد نیز اثرگذار است [۷].

در بحث رضایت شغلی، مواردی همچون: بی‌علاقگی به کار، ناتوانی در تأمین نیازهای فیزیولوژیک، نداشتن امنیت شغلی و عدم رضایت از نحوه مدیریت سازمان، بر کارایی افراد و در نهایت بر کارایی و بهره‌وری سازمان اثر منفی دارد و مانع رشد و توسعه آن سازمان می‌شود [۸]. عمده‌ترین نشانه‌های رفتاری ناراضی شغلی عبارتند: از غیبت ناشی از کار، رها کردن شغل، حادثه‌های ناشی از کار و فقدان بهره‌وری [۹]. عدم توجه به ناراضی کارکنان می‌تواند مشکلات زیادی برای سازمان به وجود آورد. کارکنانی که ناراضی هستند، عموماً سازمان را ترک کرده و در این حالت، سازمان توانایی و دانش ایشان را نیز از دست می‌دهد. در صورتی که کارگران جدید - که از طرف سازمان جایگزین کارگران ناراضی شده‌اند - هم احساس ناراضی‌تبی کنند، این عامل می‌تواند بر عملکرد روزانه سازمان تأثیر منفی بگذارد. در این شرایط ممکن است سیر نادرستی از اخراج‌های پیاپی کارگران اتفاق بیفتد [۱۰]. رضایت شغلی به طور خاصی با سلامت جسمی و روانی مرتبط است [۱۱]. چنین به نظر می‌رسد که رابطه معناداری بین رضایت شغلی و سلامت روانی کارکنان وجود داشته باشد. افراد ناراضی از شغل خود، مستعد ابتلا به امراض گوناگونی هستند و دامنه این نوع

که در این فرمول $N=200$ و $p=0/5$ ، $d=0/08$ ، $\alpha=0/05$ می باشد. با استفاده از این فرمول، تعداد ۸۵ نمونه برای بررسی تعیین شد. به منظور انتخاب نمونه، لیست کارکنان مورد نظر تهیه و بر اساس جدول اعداد تصادفی، نمونه های مورد مطالعه از بین کارکنان واحدهای مورد مطالعه انتخاب گردید. در این پژوهش از دو پرسش نامه استفاده شده است:

الف) پرسش نامه سلامت عمومی:

General Health Questionnaire (GHQ)

پرسش نامه سلامت عمومی در سال ۱۹۷۲ توسط گلدبرگ با هدف کشف و شناسایی اختلالات روحی- روانی در مراکز و نهادهای گوناگون ارائه شد. این پرسش نامه، شامل یک فرم بهینه شده و حاوی ۲۸ مورد (آیتم) می باشد که در چهار بعد نشانه های جسمانی، اضطراب، اختلال در کارکرد اجتماعی و افسردگی تهیه و تنظیم شده است. در این پرسش نامه، فرد وضعیت فعلی خود را در یک ماه اخیر با وضعیت عادی روانی مقایسه می کند. برای هر ماده به روش نمره گذاری لیکرت چهار گزینه ای از ۰ تا ۳ نمره در نظر گرفته شده است که در نتیجه، نمره کل آن در دامنه ۰ تا ۸۴ قرار می گیرد [۱۵].

ب) پرسش نامه شاخص رضایت شغلی JDI:

این پرسش نامه، توسط اسمیت کندال و هیولین (۱۹۶۹) جهت اندازه گیری میزان رضایت کارگران و کارکنان از کارشان طراحی شده است [۱۶]. پرسش نامه JDI در شش بخش ماهیت کار، سرپرستی، همکاران، ترفیحات، حقوق و مزایا و وضعیت محیط کار، فرد را مورد ارزیابی قرار می دهد. چگونگی نمره گذاری این پرسش نامه به این صورت است که به پاسخ های داده شده به هر بخش در طیف لیکرت، نمره ای بین یک تا پنج داده می شود؛ پس از آن مجموع نمره بخش ها در هر مقیاس با یکدیگر جمع می شود و بدین صورت نمره فرد در هر مقیاس به دست می آید که می توان آن را بر تعداد بخش های آن مقیاس تقسیم کرد و برای هر مقیاس نمره ای بین ۰ تا ۵ به دست خواهد آمد. البته از مجموع نمره های

کل بخش ها نیز می توان نمره کل را محاسبه کرد و از تقسیم آن بر تعداد کل بخش ها، نمره ای بین ۰ تا ۵ برای کل آزمون به دست آورد [۱۷]. در این مطالعه، نمرات هر یک از خرده مقیاس ها و نمره رضایت شغلی کل، بین ۰ تا ۵ می باشد.

در این تحقیق از روش های آمار توصیفی برای بررسی نتایج پرسش نامه های JDI و GHQ استفاده شده است. همچنین جهت بررسی رابطه بین رضایت شغلی و سلامت عمومی، از روش آماری همبستگی پیرسون و برای بررسی رابطه بین میانگین رضایت شغلی بین دو گروه زنان و مردان و نیز دو گروه متاهل و مجرد از آزمون t مستقل استفاده شده است. برای انجام آزمون های آماری نیز از نرم افزار SPSS 20 استفاده شده است.

یافته ها

مشخصات توصیفی افراد مورد مطالعه بر اساس مشخصه های سن، جنسیت، تحصیلات، وضعیت تأهل و سابقه کاری در جدول ۱ آمده است.

بررسی میزان سلامت عمومی که با استفاده از پرسش نامه ۲۸-GHQ انجام شده، نشان داده است که نمره سلامت همه افراد مورد مطالعه، بالاتر از ۲۳ که شاخص برآورد سلامت یک شخص می باشد، بوده است و هیچ یک از کارکنان از سلامت عمومی مناسبی برخوردار نبوده اند. همچنین در میان خرده مقیاس های سلامت عمومی، علائم افسردگی بیشترین میانگین (۱۵/۲۸) و اختلال در کارکرد اجتماعی کمترین میانگین (۸/۴۱) را به خود اختصاص داده اند. مقایسه میانگین نتایج خرده مقیاس های رضایت شغلی نیز نشان داده است که بیشترین میانگین مربوط به رضایت از سرپرست بوده و به ترتیب، میزان رضایت از همکار، ارتقا، محیط کار و نوع کار در رتبه های بعدی قرار دارند و کمترین میزان رضایت از حقوق می باشد. نتایج مربوط به شاخص های آماری رضایت شغلی، سلامت عمومی و مقیاس های فرعی آنها در جدول

واریانس‌ها با استفاده از آزمون t مستقل انجام شد و نشان داد که تفاوت معناداری در میزان رضایت شغلی آنها در سطح ۰/۰۵ وجود دارد. همچنین یافته‌ها حاکی از آن است که سلامت عمومی مجردها کمتر از متأهل‌ها می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

در این مطالعه میانگین نمره سلامت عمومی شاغلین ۵۰/۴۸ و نمره سلامت عمومی تمامی کارگران بیشتر از ۲۳ بوده است که طبق نتایج، هیچ کدام از کارگران از سلامت عمومی مطلوبی برخوردار نیستند. این یافته با نتایج پژوهش بهروزیان و همکارانش که ۲۸/۵۷ از افراد مورد مطالعه از سلامت عمومی برخوردار نبودند، مغایرت دارد [۱۵]. در میان پارامترهای سلامت عمومی، بیشترین میانگین مربوط به علائم افسردگی و کمترین میانگین مربوط به اختلال در کارکرد اجتماعی مربوط بوده است. در مطالعه بیانی و همکارانش، پارامترهای افسردگی بیشترین میانگین و اختلالات جسمانی کمترین میانگین را داشته‌اند [۱۸].

طبق نتایج مطالعه حاضر، میانگین کل نمره پرسش‌نامه رضایت شغلی ۲/۸۹ به دست آمده است. در مجموع، نتایج حاصل از بررسی رضایت شغلی در این مطالعه نشان داده است که ۵۷ درصد افراد، از شغل خود راضی بوده و ۴۳ درصد کارگران ناراضی بوده‌اند. در مطالعه مشابهی که حبیب و همکارانش انجام داده‌اند، میزان رضایت مندی شاغلان در این مطالعه، ۶۱ درصد گزارش شده است و نسبت به این مطالعه، درصد بالاتری از رضایت شغلی را به خود اختصاص داده است [۱۶]. بیشترین میزان رضایت شاغلان، در رابطه با خرده‌مقیاس‌ها مربوط به رضایت از سرپرست بوده است و رضایت از حقوق و پس از آن رضایت از محیط کار - که در این نتایج کمترین میزان رضایت را نشان داده است - با نتایج مطالعه پنینگتون همخوانی دارد و گویای اهمیت روابط کارگر با کارفرما در تعیین نتیجه کلی شاخص رضایت شغلی می‌باشد [۱۹]. همچنین در تحقیق دیگری که توسط

جدول ۱: مشخصات توصیفی افراد مورد مطالعه

متغیر	فراوانی	درصد
گروه‌های سنی	$30 \geq$	۶۱
	۳۰-۴۰	۱۹
	$41 \leq$	۵
میانگین (انحراف معیار)	۲۹/۱ (۶/۸۲)	
جنس	مرد	۵۹
	زن	۲۶
تحصیلات	زیر دیپلم	۲۴
	دیپلم	۴۶
	فوق دیپلم	۱۱
	لیسانس و بالاتر	۴
وضعیت تأهل	متأهل	۷۵
	مجرد	۱۰
سابقه کار (به سال)	$20 \geq$	۴۰
	۲۰-۴۰	۳۱
	$41 \leq$	۱۶
میانگین (انحراف معیار)	۲۶/۷۸ (۱/۸)	

۲ آمده است.

آزمون آماری نشان داده است که بین نمره کلی سلامت عمومی و رضایت شغلی هیچ گونه رابطه معناداری وجود ندارد؛ ولی بین همه خرده‌مقیاس‌های رضایت شغلی در سطوح ۰/۰۵ و حتی در برخی موارد در سطح ۰/۰۱ رابطه معناداری وجود داشته است. به عنوان مثال بین رضایت از نوع کار و رضایت از همکار، ارتباط معناداری در سطح ۰/۰۵ وجود داشته و بین رضایت از سرپرست و رضایت از حقوق نیز ارتباط معناداری در سطح ۰/۰۱ دیده شده است. نتایج نشان داده است که بین رضایت از محیط کار و رضایت از همکار ارتباط معناداری وجود ندارد.

آزمون آماری بین میانگین رضایت شغلی در دو گروه زنان و مردان و همچنین در دو گروه متأهل و مجرد با فرض برابری

جدول ۲: شاخص‌های آماری متغیرهای تحقیق

متغیر	مقیاس	شاخص		
		حد اقل	حداکثر	میانگین
سلامت عمومی	علائم افسردگی	۴	۲۱	۱۵/۲۸
	اختلال در کارکرد اجتماعی	۲	۱۵	۸/۴۱
	اضطراب و اختلال خواب	۴	۲۱	۱۳/۱۸
	علائم جسمانی	۵	۲۱	۱۳/۶
	سلامت عمومی کلی	۲۶	۶۹	۵۰/۴۸
رضایت شغلی	محیط کار	۱	۵	۲/۸۵
	حقوق	۱	۴/۱۱	۲/۲۴
	ارتقا	۱	۵	۲/۹۲
	همکار	۱	۵	۳/۰۲
	سرپرست	۱/۰۷	۵	۳/۳۷
	نوع کار	۱	۴/۶۸	۲/۷۹
	رضایت شغلی کل	۱/۰۴	۴/۳۱	۲/۸۹

تهوری انجام شده است، بیشترین میانگین رضایت شاغلان، رضایت از همکار و کمترین میزان رضایت مندی، رضایت از شرایط محیط کار گزارش شده است؛ این یافته‌ها، با نتایج حاصل از این تحقیق کمی فاصله داشته و دارای تفاوت معناداری در شاخص‌های نام برده می‌باشد. این نتایج نشان می‌دهد که کارگران از وضعیت سرپرستی و مقام مافوق خود رضایت مندی بیشتری دارند، اما از حقوق دریافتی خود چندان راضی نیستند؛ همچنین میانگین رضایت از محیط کار - بعد از حقوق - کمترین میانگین را به خود اختصاص داده بود که این عامل می‌تواند ناشی از شرایط نامساعد محیط کار، شامل: عدم تهویه مناسب، تجهیزات نامناسب، نور ناکافی، وضعیت غیربهداشتی، ساعات و روزهای کاری بیش از اندازه باشد و با بهبود این شرایط می‌توان میزان رضایت از شرایط کار را بالا برد [۲۰].

در این مطالعه، بین نمره کل شاخص سلامت عمومی و شاخص‌های رضایت شغلی در سطح ($p \leq 0/05$) و حتی در

سطح ($p \leq 0/01$) هیچگونه رابطه معناداری وجود نداشته است؛ این بدان معنی است که لزوماً رضایت شغلی وابسته به سطح سلامت شاغلان نیست؛ به عبارتی دیگر، ممکن است افراد بیمار یا دارای بیماری ناشی از کار نیز از شرایط کار، وضعیت انجام کار و یا از کارفرما رضایت داشته باشند. این نتیجه، با نتایج مطالعات مشابه که در محیط‌های کاری مختلف انجام شده، تفاوتی از خود نشان داده است؛ ولی در بین انواع شاخص‌های رضایت شاغلان، رابطه معناداری دیده شده و تنها بین رضایت از محیط کار و رضایت از همکار، ارتباط معناداری وجود ندارد [۲۱، ۲۲، ۱۷].

همچنین نتایج این تحقیق نشان داده است که بین میانگین رضایت شغلی دو گروه زنان و مردان و همچنین دو گروه متأهل و مجرد، اختلاف معناداری وجود دارد. این نتایج با مطالعه طباطبایی که به بررسی رابطه بین رضایت شغلی و متغیرهای دموگرافیک در بین کارکنان شرکت پاس سرام ایران پرداخته همخوانی داشته

جدول ۳: آزمون آماری بین نتایج پرسش نامه های سلامت عمومی و رضایت شغلی

متغیرها	نوع کار	سرپرست	همکار	ارتقا	حقوق	محیط کار	رضایت کلی	سلامت عمومی
نوع کار	۱	۰/۶۷۰**	۰/۴۹۹**	۰/۳۵۲**	۰/۳۹۱**	۰/۴۴۷**	۰/۸۷۷**	۰/۰۷۴
سرپرست	۱	۰/۵۶۷**	۰/۴۸۰**	۰/۱۹۵	۰/۳۶۲**	۰/۸۳۵**	۰/۰۴۴	۰/۰۴۴
همکار	۱	۰/۳۵۹**	۰/۲۷۰*	۰/۱۹۶	۰/۶۹۳**	۰/۱۶۳	۰/۰۰۳	۰/۰۰۳
ارتقا	۱	۰/۴۰۸**	۰/۳۳۳**	۰/۶۲۹**	۰/۵۳۰**	۰/۳۲۴**	۰/۰۸۲	۰/۰۸۲
حقوق	۱	۰/۳۲۴**	۰/۵۳۰**	۰/۱۳۵	۰/۵۷۳**	۰/۱۳۵	۰/۰۸۳	۰/۰۸۳
محیط کار	۱	۰/۱۳۵	۰/۵۷۳**	۰/۰۸۳	۰/۰۸۳	۰/۰۸۳	۰/۰۸۳	۰/۰۸۳
رضایت کلی	۱	۰/۰۸۳	۰/۰۸۳	۰/۰۸۳	۰/۰۸۳	۰/۰۸۳	۰/۰۸۳	۰/۰۸۳
سلامت عمومی	۱	۰/۰۸۳	۰/۰۸۳	۰/۰۸۳	۰/۰۸۳	۰/۰۸۳	۰/۰۸۳	۰/۰۸۳

*همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنادار است **همبستگی در سطح ۰/۰۵ معنادار است

واحد‌های مجزا، شاغلان مرد و زن را جداگانه مورد بررسی و نتایج به دست آمده را مورد تحقیق قرار داد. با توجه به میزان شاخص رضایت شغلی کارگران و سلامت عمومی آنها که هیچ مورد در حد مطلوب نبود، به نظر می‌رسد می‌توان با بهبود شرایط محیطی کار و حمایت‌های شغلی در خصوص ایجاد امنیت شغلی و همچنین تدارک امکان مشاوره‌های روان‌پزشکی و روانشناختی، همراه با افزایش اقدامات مدیریتی در انجام کار، میزان رضایت شغلی و سلامت عمومی را افزایش داد. در این صورت می‌توان انتظار داشت که کارگران وظایف خود را به شکل بهتری انجام دهند؛ در نتیجه میزان بهره‌وری و تولید افزایش یافته و موجبات ارتقای سطح سلامت شاغلان فراهم خواهد شد.

قدردانی

در نهایت، از معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی مازندران که حمایت مالی طرح، با کد ۱۹۴ را بر عهده داشتند قدردانی می‌گردد.

است [۲۲]؛ ولی با نتایج مطالعه محمدی [۲۳] که در آن، بین رضایت شغلی دبیران زن و مرد تفاوت معناداری وجود داشته هم راستا نبوده و مطابقت ندارد.

از محدودیت‌های انجام این مطالعه می‌توان به تعداد کارگاه‌های مورد بررسی، تعداد نمونه‌های تحت مطالعه، برقراری ارتباط با افراد تحت بررسی و همچنین کسب مجوزهای لازم جهت انجام چنین مطالعاتی در محیط‌های صنعتی اشاره کرد. از طرفی سطوح مختلف دانش افراد تحت مطالعه، موجبات انحرافی اندک در جمع‌آوری اطلاعات پرسش‌نامه‌ای را -در اثر عدم متوجه شدن هدف تحقیق یا پاسخ مناسب به سؤالات مطرح شده- فراهم خواهد کرد. در پایان نتایج این بررسی نشان داده است که هیچ یک از کارگران از سلامت عمومی مطلوبی برخوردار نمی‌باشند و میانگین شاخص رضایت شغلی کل کارگران پایین بوده است. بین رضایت شغلی و سلامت عمومی کارگران ارتباط معناداری مشاهده نشده است. همچنین بین میانگین رضایت شغلی در دو گروه زنان و مردان و در دو گروه متأهل و مجرد، اختلاف معناداری وجود داشته است که در مطالعات آینده می‌توان در

References

1. Ratinaud M, Chamoux A, Glace B, Coudeyre E. Job satisfaction evaluation in low back pain: a literature review and tools appraisal. *Ann Phys Rehabil Med* 2013; 56(6):465–481.
2. de Lourdes Machado M, Soares VM, Brites R, Ferreira JB, Rocha Gouveia OM. A look to academics job satisfaction and motivation in Portuguese higher education institutions. *Procedia - Social & Behav Sci* 2011; 29:1715-1724.
3. Ziapour A. An investigation of the job satisfaction and related factors in nurses of Kermanshah hospitals. *Mashhad Med Sci Rehabi J* 2014; 2(2):26-34 (Persian).
4. Davis K. Man behavior in job. Translated by: Toosi MA. 1st ed. Iran: State Management Training Center, 1999.
5. Gökhan Bitmiúa M, Ergeneli A. Contingency approach to strategic management: a test of the mediating effect of leader member exchange on the relationship between psychological empowerment and job satisfaction in 21st century workplace. *Procedia - Social & Behav Sci* 2011; 24:1143–1153.
6. Rutherford B, Boles J, Hamwi AG, Madupalli R, Rutherford L. The role of the seven dimensions of job satisfaction in salesperson's attitudes and behaviors. *J Bus Res* 2009; 62(11):1146–1151
7. Shafiabadi A, Khalaj Asadi Sh. Relationship between job satisfaction and mental health of the university staff. *New indus Psychol J* 2010; 1(2):27-33 (Persian).
8. Mostafaie F, Rasoul R. The Relationship between personality features and job satisfaction of Tehran traffic police officers. *Danesh-e-Entezami J* 2010; 11(4):183-206 (Persian).
9. Azad-marzabadi E, Tarkhorani H. The relation between job stress and job satisfaction in a group of personal. *Behav Sci J* 2007; 1(2):5-6 (Persian).
10. Tnay E, Abg Othman AE, Siong HC, Omar Lim Sh. The influences of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention. *Procedia-Social & Behav Sci* 2013; 97:201–208.
11. Ferguson J, Ashcroft D, Hassell K. Qualitative insights into job satisfaction and dissatisfaction with management among community and hospital pharmacists. *Res Social Adm Pharm* 2011; 7(3):306–316.
12. Kaheh D, Hivadi T. Job satisfaction and mental health. *Monitoring J* 2012; 11(3):391-397 (Persian).
13. Bakhshayesh A. The relationship between personality types and general health with job satisfaction of Yazd Health Center staffs. *J Tehran Univ Med Sci* 2013; 7(1):42-55 (Persian).
14. Behrouzian F, Khajeddin N, Hodaei F, Zamani N. The relationship of job satisfaction and coping mechanism with general health, among private industrial's staff. *Jundishapur Univ Med Sci J* 2009; 8(3):345-353 (Persian).
15. Habib S, Shirazi MA. Job satisfaction and mental health among the employees of a general hospital. *IJPCP* 2003; 8(4):64-73 (Persian).
16. Roxana AC. Social support as a mediator between emotion work and job satisfaction. *Procedia-Social & Behav Sci* 2013; 84:601–606.
17. Dastorani M, Pouryousef S. The Relationship between personality Features and mental health with job satisfaction. *Nezarat & Bazresi* 2012; 6(20):109-134 (Persian).
18. Bayani A, Godarzi H, Kochaki A. The relationship between psychological well-being and general health in students of Islamic Azad University of the Azad Shahr 2008: 35,36: 153-164 (Persian).
19. Pennington MC, Ho B. A Comparison of work-related attitudes of TESOL members with other educators and employee groups: An international survey using the maslach burnout inventory. *Perspectives* 1992; 4(1):29-38.
20. Tahavori Z. Job Satisfaction among the staff surveying employed at data processing section of the National Library of Iran. *J Proc Info Sci Technol* 2005; 21(2):25-46 (Persian).
21. Ghasemi Pirbaloti M, Ahmadi R, Alavi-Eshkaftaki SM, Alavi-Eshkaftaki SS. The association of spiritual intelligence and job satisfaction with mental health among personnel in Shahrekord University of Medical sciences. *J Shahrekord Univ Med Sci* 2014; 16(5):123-131 (Persian).
22. Tabatabaei Sh, Ghaneh S, Mohaddes H, Mehran

Khansari M. Relationship of job satisfaction and demographic variables in pars ceram factory employees in Iran. *Procedia-Social & Behav Sci* 2013; 84:1795–1800.

23. Mohammadi Sh. Investigate the relationship between job satisfaction and general health component of a high school teacher in Tehran. *J Psychol Stud Alzahra Univ* 2013; 9(1):145-161