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 ST[1]
Yazarlo A[2]
Gorganifiroozjaee M[3*]
Mogharrabzadeh V[4]

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, Gorgaganifiroozjaee 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.

[Downloaded from jhc.mazums.ac.ir on 2024-03-19]
[DOR: 20.1001.1.24236772.1394.1.2.4.0]

مقاله پژوهشی

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

سید تقی میرمحمدی[1]
اسما یازرلو[2]
محسن گرگانی فیروزجائی[3*]
وحید مقرب زاده[4]

۱. استادیار، گروه بهداشت حرفه ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران
۲. دانشجوی کارشناسی بهداشت حرفه ای دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران
۳. دانشجوی کارشناسی ارشد بهداشت حرفه ای 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 حرفه ای دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران

Email: gorgani_mo@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۱/۲۴
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۶/۱۸

چکیده

مقدمه و هدف: رضایت شغلی، میزان علاقهٔ افراد به کارشان می باشد. یکی از جنبه های رضایت شغلی که نادیده انگاشته می شود، رابطهٔ آن با سلامت کارکنان است. مطالعهٔ حاضر، ارزیابی شاخص های رضایت شغلی در شاغلین یک شرکت کشتارگاه صنعتی در یکی از استان های شمال کشور و بررسی ارتباط شاخص رضایت شغلی با سطح سلامت عمومی است.

روش کار: در این مطالعهٔ مقطعی، ۸۵ نفر از کارگران کشتارگاه در سال ۱۳۹۳ به طور تصادفی انتخاب شدند. جهت بررسی سلامت عمومی، از پرسش نامهٔ GHQ-۲۸ و برای بررسی رضایت شغلی از پرسش نامه JDI استفاده شده است. به منظور تجزیه و تحلیل نتایج پژوهش، از روش های 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.

یافته ها: 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 معنی داری 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 و بهداشتی کار را بهبود بخشید و درآمد مالی کارگران را افزایش داد.

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

◄ **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؛۱(۲): ۳۷-۲۹.

مقدمه

در بهداشت حرفه ای، 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 نتیجهٔ ارزیابی افراد از محیط کار یا تجربه های کاریشان» تعریف شده است [۱]. رضایت شغلی به واکنش های احساسی مثبت افراد به شغلی خاص اشاره دارد و این واکنش ها نتیجهٔ مقایسه شرایط واقعی و موجود، با نتایج مورد انتظار افراد می باشد. در واقع رضایت شغلی واکنش احساسی-نفسانی یک فرد نسبت به شغلش است [۲]. مسأله رضایت شغلی

[Downloaded from jhc.mazums.ac.ir on 2024-03-19]
[DOR: 20.1001.1.24236772.1394.1.2.4.0]

از جمله موضوعاتی است که در سازمان های مختلف مورد مطالعه قرار گرفته است و یکی از چالش برانگیزترین مفاهیم سازمانی و پایهٔ بسیاری از سیاست ها و خط مشی های مدیریت، جهت افزایش بهره وری و کارایی سازمان است [۳]. شش عامل حقوق و دستمزد، همکاران، فرصت ارتقا، ماهیت کار، خط مشی ها و سیاست های سازمان و شرایط کاری بر میزان رضایت شغلی مؤثر است [۶-۴].

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: بی علاقگی به کار، ناتوانی در تأمین نیازهای فیزیولوژیک، نداشتن امنیت شغلی و عدم رضایت از نحوهٔ مدیریت سازمان، بر کارایی افراد و در نهایت بر کارایی و بهره وری سازمان اثر منفی دارد و مانع رشد و توسعهٔ آن سازمان می شود [۸]. عمده ترین نشانه های رفتاری نارضایتی شغلی عبارتند: از غیبت ناشی از کار، رها کردن شغل، حادثه های ناشی از کار و فقدان بهره وری [۹]. عدم توجه به نارضایتی کارکنان می تواند 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 می دهد. در صورتی که کارگران جدید -که از طرف سازمان جایگزین کارگران ناراضی شده اند- هم احساس نارضایتی کنند، این عامل می تواند بر عملکرد روزانهٔ سازمان تأثیر منفی بگذارد. در این شرایط ممکن است سیر نادرستی از اخراج های پیاپی کارگران اتفاق بیافتد [۱۰]. رضایت شغلی به طور خاصی با سلامت جسمی و روانی مرتبط است [۱۱]. چنین به نظر می رسد که رابطهٔ معناداری بین رضایت شغلی و سلامت روانی کارکنان وجود داشته باشد. افراد ناراضی از شغل خود، مستعد ابتلا به امراض گوناگونی هستند و دامنهٔ این نوع بیماری ها از سردرد، تا بیماری های قلبی کشیده خواهد شد [۷]. نتایج مطالعات کاهه [۱۲] و بخشایش [۱۳] رابطهٔ 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 گروه های 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 بوده اند [۱۴]. آن چه در این مطالعه بسیار پر اهمیت است، بررسی وضعیت شاغلان در محیط صنعتی می باشد که کمتر به آن توجه شده است. زیرا از شاغلان متخصص، متعهد و دلسوز، انتظار بهره وری بالایی در تولید می رود 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، مطالعهٔ 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. جامعهٔ 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 بوده اند. برای تعیین تعداد نمونه در مطالعهٔ حاضر، از فرمول آماری زیر استفاده شده است:

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

[Downloaded from jhc.mazums.ac.ir on 2024-03-19]

[DOR: 20.1001.1.24236772.1394.1.2.4.0]

که در این فرمولα=۰/۰۵، d=۰/۰۸، p=۰/۵ و N= ۲۰۰ 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 نامهٔ سلامت عمومی:

General Health Questionnaire (GHQ)

پرسش نامهٔ 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 درکارکرد 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، نمرهٔ کل آن در دامنهٔ ۰ تا ۸۴ قرار می گیرد [۱۵].

ب) پرسش نامهٔ 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 نامهٔ JDI در شش بخش ماهیت کار، سرپرستی، همکاران، ترفیعات، 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 نمرهٔ بخش ها در هر مقیاس با یکدیگر جمع می شود و بدین صورت نمرهٔ 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 نمرهٔ 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 نمرهٔ 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.

یافته‌ها

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

بررسی میزان سلامت عمومی که با استفاده از پرسش نامهٔ GHQ-۲۸ انجام شده، نشان داده است که نمرهٔ 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. مقایسهٔ 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

[Downloaded from jhc.mazums.ac.ir on 2024-03-19]

[DOR: 20.1001.1.24236772.1394.1.2.4.0]

جدول ۱: مشخصات توصیفی افراد مورد مطالعه

متغیر		فراوانی	درصد
گروه های سنی	۳۰ ≥	۶۱	۷۱/۸
	۳۰-۴۰	۱۹	۲۲/۳
	۴۱ ≤	۵	۵/۹
میانگین (انحراف معیار)		۲۹/۱ (۶/۸۲)	
جنس	مرد	۵۹	۶۹/۴
	زن	۲۶	۳۰/۶
تحصیلات	زیر دیپلم	۲۴	۲۹/۴
	دیپلم	۴۶	۵۹/۲
	فوق دیپلم	۱۱	۱۴/۱
	لیسانس و بالاتر	۴	۳/۵
وضعیت تأهل	متأهل	۷۵	۸۷/۱
	مجرد	۱۰	۱۲/۹
سابقهٔ کار (به سال)	۲۰ ≥	۴۰	۵۲
	۲۰-۴۰	۳۱	۳۶
	۴۱ ≤	۱۴	۱۶
میانگین (انحراف معیار)		۲۶/۷۸(۱/۸)	

۲ آمده است.

آزمون آماری نشان داده است که بین نمرهٔ کلی سلامت عمومی و رضایت شغلی هیچ گونه رابطهٔ معناداری وجود ندارد؛ ولی بین همهٔ خرده مقیاس های 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 واریانس ها 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 یافته ها حاکی از آن است که سلامت عمومی مجردها کمتر از متأهل ها می باشد.

بحث و نتیجه گیری

در این مطالعه میانگین نمرهٔ سلامت عمومی شاغلین ۵۰/۴۸ و نمرهٔ 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 مطالعهٔ بیانی و همکارانش، پارامترهای افسردگی بیشترین میانگین و اختلالات جسمانی کمترین میانگین را داشته اند [۱۸].

طبق نتایج مطالعهٔ حاضر، میانگین کل نمرهٔ پرسش نامهٔ 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 بوده اند. در مطالعهٔ مشابهی که حبیب و همکارانش انجام داده اند، 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 خرده مقیاس ها 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 مطالعهٔ پنینگتون همخوانی دارد و گویای اهمیت روابط کارگر با کارفرما در تعیین نتیجهٔ کلی شاخص رضایت شغلی می باشد [۱۹]. همچنین در تحقیق دیگری که توسط

[Downloaded from jhc.mazums.ac.ir on 2024-03-19]

[DOR: 20.1001.1.24236772.1394.1.2.4.0]

جدول ۲: شاخص های آماری متغیرهای تحقیق

متغیر	مقیاس	شاخص			
		حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
سلامت عمومی	علائم افسردگی	۴	۲۱	۱۵/۲۸	۵/۱۹
	اختلال در کارکرد اجتماعی	۲	۱۵	۸/۴۱	۳/۱۱
	اضطراب و اختلال خواب	۴	۲۱	۱۳/۱۸	۴/۰۸
	علائم جسمانی	۵	۲۱	۱۳/۶	۴/۵۵
	سلامت عمومی کلی	۲۶	۶۹	۵۰/۴۸	۱۰/۹۹
رضایت شغلی	محیط کار	۱	۵	۲/۸۵	۱
	حقوق	۱	۴/۱۱	۲/۲۴	۰/۷۸
	ارتقا	۱	۵	۲/۹۲	۱
	همکار	۱	۵	۳/۰۲	۰/۸۷
	سرپرست	۱/۰۷	۵	۳/۳۷	۰/۹۸
	نوع کار	۱	۴/۶۸	۲/۷۹	۰/۸۷
	رضایت شغلی کل	۱/۰۴	۴/۳۱	۲/۸۹	۰/۶۷

تهوری انجام شده است، بیشترین میانگین رضایت شاغلان، رضایت از همکار و کمترین میزان رضایت‌مندی، رضایت از شرایط محیط کار گزارش شده است؛ این یافته ها، با نتایج حاصل از این تحقیق کمی فاصله داشته و دارای تفاوت معناداری در شاخص های نام برده می باشد. این نتایج نشان می دهد 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 می تواند 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 می توان میزان رضایت از شرایط کار را بالا برد [۲۰].

در این مطالعه، بین نمرهٔ کل شاخص سلامت عمومی و شاخص های رضایت شغلی در سطح ($p\leq ۰/۰۵$) و حتی در سطح ($p\leq ۰/۰۱$) هیچگونه رابطهٔ 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 محیط های کاری مختلف انجام شده، تفاوتی از خود نشان داده است؛ ولی در بین انواع شاخص های رضایت شاغلان، رابطهٔ معناداری دیده شده و تنها بین رضایت از محیط کار و رضایت از همکار، ارتباط معناداری وجود ندارد [۲۲، ۲۱، ۱۷].

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

[Downloaded from jhc.mazums.ac.ir on 2024-03-19]

[DOR: 20.1001.1.24236772.1394.1.2.4.0]

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
همکار			۱	۰/۳۵۹**	۰/۲۷۰*	۰/۱۹۶	۰/۶۹۳**	۰/۱۶۳
ارتقا				۱	۰/۴۰۸**	۰/۳۳۳**	۰/۶۲۹**	۰/۰۰۳
حقوق					۱	۰/۳۲۴**	۰/۵۳۰**	-۰/۰۸۲
محیط کار						۱	۰/۵۷۳**	۰/۱۳۵
رضایت کلی							۱	۰/۰۸۳
سلامت عمومی								۱

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

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

از محدودیت های انجام این مطالعه می توان به تعداد کارگاه های مورد بررسی، تعداد نمونه های تحت مطالعه، برقراری ارتباط با افراد تحت بررسی و همچنین کسب مجوزهای لازم جهت انجام چنین مطالعاتی در محیط های صنعتی اشاره کرد. از طرفی سطوح مختلف دانش افرادِ تحت مطالعه، موجبات انحرافی اندک در جمع آوری اطلاعات پرسش نامه ای 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 نمی باشند 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 دوگروه زنان و مردان و در دو گروه متأهل و مجرد، اختلاف معناداری وجود داشته است که در مطالعات آینده می توان در 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 می رسد می توان با بهبود شرایط محیطی کار و حمایت های شغلی در خصوص ایجاد امنیت شغلی و همچنین تدارک امکان مشاوره های روانپزشکی و روانشناختی، همراه با افزایش اقدامات مدیریتی در انجام کار، میزان رضایت شغلی و سلامت عمومی را افزایش داد. در این صورت می توان انتظار داشت که کارگران وظایف خود را به شکل بهتری انجام دهند؛ در نتیجه میزان بهره وری 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 می گردد.

[Downloaded from jhc.mazums.ac.ir on 2024-03-19]

[DOR: 20.1001.1.24236772.1394.1.2.4.0]

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 themediating 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 personnal. 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-Eshkafteki 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

[Downloaded from jhc.mazums.ac.ir on 2024-03-19]

[DOR: 20.1001.1.24236772.1394.1.2.4.0]

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

[Downloaded from jhc.mazums.ac.ir on 2024-03-19]

[DOR: 20.1001.1.24236772.1394.1.2.4.0]