

تعیین میزان رضایت شغلی و عوامل مرتبط با آن در بین کارکنان زن دانشگاه علوم پزشکی مشهد

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۱/۰۱ - تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۱/۱۹

خلاصه

مقدمه

هدف از مطالعه حاضر تعیین میزان رضایت شغلی کارکنان زن دانشگاه علوم پزشکی مشهد و عوامل مرتبط با آن می باشد.

روش کار

مطالعه حاضر یک مطالعه مقطعی بود که در سال ۱۳۹۹ انجام شد. ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه شاخص توصیف شغلی (job descriptive index) بود. سولاتی راجع به ویژگی های دموگرافی و کاری افراد در ابتدای پرسشنامه اضافه شد.

نتایج

تعداد ۱۱۰۶ نفر با میانگین سنی $39,62 \pm 7,56$ سال در مطالعه شرکت کردند. میانگین سابقه کار و ساعات کار در هفته به ترتیب $13,45 \pm 7,38$ سال و $41,19 \pm 10,67$ ساعت بود. تحصیلات لیسانس و فوق لیسانس با تعداد ۸۱۷ نفر (۷۳,۹٪) بیشترین فراوانی را داشتند. بیشترین مرتبه شغلی مربوط به کارمندان با فراوانی ۷۲۳ نفر (۶۵,۴٪) و بیشترین درآمد ۶۰-۳۰ میلیون ریال با فراوانی ۸۹۰ نفر (۸۰,۵٪) بود. تعداد ۱۶۵ نفر (۱۴,۹۱٪) کار در شیفت شب داشتند. محل کار ۵۹۸ نفر (۵۴,۱٪) بخش اداری بود. میانگین نمره پرسشنامه $212,21 \pm 45,05$ بود. رضایت شغلی در بین اعضای هیات علمی بالینی، افراد با سن بیشتر از ۴۵ سال، سابقه کار بیشتر از ۲۰ سال، شاغل در بخش اداری، افرادی که کار در شیفت شب نداشتند و افراد با درآمد بالاتر از ۹۰ میلیون ریال به طور معنی داری بیشتر بود.

نتیجه گیری

بالاترین رضایت شغلی توسط اعضای هیات علمی علوم بالینی گزارش شد. سن، سابقه کار، درآمد بالاتر و مرتبه هیات علمی به طور مستقیم و اشتغال در شیفت شب و بخش های درمانی و تعداد ساعات بیشتر کار در هفته به طور معکوس بر نمره رضایت شغلی موثر بودند.

کلمات کلیدی

رضایت شغلی، زنان، دانشگاه علوم پزشکی مشهد، کارکنان
پی نوشت: این مطالعه فاقد تضاد منافع می باشد.

الهام بختیاری^۱

زهرا بدیعی^{۲*}

بهاره قریب^۳

^۱ استادیار، واحد توسعه تحقیقات بالینی، دانشکده پزشکی،

دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مشهد، ایران

^۲ دانشیار، گروه کودکان، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم

پزشکی مشهد، مشهد، ایران

^۳ گروه انفورماتیک پزشکی- دانشکده پزشکی-دانشگاه علوم

پزشکی مشهد-ایران

Email: badieez@mums.ac.ir

مقدمه

رضایت شغلی به صورت نوع نگرش و ارزیابی افراد از شرایط محیط کار، احساسات مثبتی که نسبت به شغل خود دارند و پیامدهای آن تعریف می شود (۱، ۲). رضایت شغلی جهت گیری عواطف فرد شاغل نسبت به نقشی است که در حین انجام کار به خود میگیرد و همچنین یک عامل کاملاً ضروری و انگیزشی برای انجام بهتر وظایف شغلی افراد است. رضایت شغلی می تواند متاثر از عوامل مختلفی مانند ارتباطات، نظم در کار، دستمزد، ویژگی های شخصیتی کارکنان، عوامل فرهنگی، اجتماعی و حتی جنسیت افراد باشد و میزان آن در طول زمان می تواند تغییر کند (۳). در مطالعه ای مشخص شده است که میزان رضایت شغلی زنان با میزان دستمزد آنها ارتباط مستقیم دارد به نحوی که هر چه قدر میزان دستمزد بالاتر باشد رضایت شغلی بیشتر است (۴).

رضایت شغلی همیشه به عنوان یک مسئله در سازمانها مطرح بوده و با نگاهی به مقالات منتشر شده می توان دریافت که در تمام سازمانهای دولتی و بزرگ کمابیش مطالعاتی بر روی میزان رضایت شغلی کارکنان انجام شده است که با نتایج متفاوتی نیز همراه بوده است (۱، ۵، ۶). بر اساس آمار اداره اطلاعات امریکا کار در مراکز بهداشتی و درمانی و به طور کلی مشاغلی که با سلامت انسان ها ارتباط دارند با صدمات شغلی بالاتری همراه است و این مسئله می تواند سبب تهدید سلامت جسمانی و روانی افراد باشد (۷-۹). هر ساله بسیاری از کارکنان مراکز بهداشتی و درمانی به علت ناراضی بودن از شغل خود آن را ترک می کنند. با در نظر گرفتن اینکه با هر ترک شغل علاوه بر منابع انسانی، مهارت و تخصص نیز در آن سازمان از دست می رود می توان دریافت که این مسئله با چه میزان از خسارتهای مادی و معنوی همراه است. نتایج مطالعه ای بر روی کادر پرستاری کشور نشان داد که رضایت شغلی حدود ۷۰٪ از پرستاران در حد متوسط می باشد (۱۰). در مطالعه دیگری بر روی کادر پرستاری شاغل در بخش زنان در شهر تهران میزان رضایت شغلی پایین گزارش شد (۱۱). دانشگاه علوم پزشکی مشهد یکی از دانشگاه های

بزرگ در ایران است که حدود ۱۰۰۰۰ نیروی زن (حدود ۵۰٪ کل پرسنل دانشگاه) در بخش های مختلف در آن شاغل هستند. تا کنون مطالعه ای که در ابعاد وسیع رضایت شغلی را در کارکنان زن این دانشگاه ارزیابی کرده باشد انجام نشده است. بنابراین مطالعه حاضر با هدف ارزیابی رضایت شغلی کارکنان زن دانشگاه علوم پزشکی مشهد و عوامل مرتبط با آن در سال ۱۳۹۹ طراحی و اجرا شده است.

روش کار

مطالعه حاضر یک مطالعه مقطعی بود که در سال ۱۳۹۹ با هدف بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان زن و عوامل مرتبط با آن در دانشگاه علوم پزشکی مشهد انجام شد. این مطالعه در کمیته اخلاق منطقه ای دانشگاه علوم پزشکی مشهد بررسی و تایید شد (کد: IR.MUMS.MEDICAL.REC.1399.183). نمونه گیری به صورت طبقه ای-تصادفی انجام شد. ابزار جمع آوری اطلاعات، پرسشنامه شاخص توصیف شغلی (JDI) (descriptive index) بود. روایی و پایایی این پرسشنامه در مطالعات قبلی تایید شده است (۱۲). این پرسشنامه شامل ۷۰ سوال در ۶ حیطه مختلف است. این پرسشنامه رضایت شغلی را در حیطه های ماهیت شغل، مسئول مستقیم یا سرپرست، همکار، ارتقاء، حقوق و مزایا و شرایط کار در محیط فعلی ارزیابی می کند. نحوه نمره دهی سوالات بر اساس طیف لیکرت است و پاسخ ها در ۵ رتبه طبقه بندی می شوند. امتیاز نهایی کسب شده در پرسشنامه از ۳۵۰-۷۰ می باشد. نمره بالاتر به معنی رضایت مندی بیشتر از شغل می باشد. پرسشنامه از طریق یک لینک فعال در فضای وب در اختیار کارکنان زن دانشگاه علوم پزشکی مشهد قرار گرفت. نحوه طراحی پرسشنامه در محیط وب به گونه ای بود که پاسخ دادن به هر سوال در پرسشنامه اجباری بود. به طوری که بدون پاسخ دادن به سوال فعلی پاسخدهی به سوال بعد امکان پذیر نبود. سوالاتی راجع به سن، وضعیت تاهل (مجرد یا متأهل)، سابقه

نتایج

اطلاعات پایه و دموگرافیک

از مجموع ۱۱۷۵ پرسشنامه تکمیل شده ۶۹ پرسشنامه به دلیل دارا بودن معیارهای خروج از مطالعه خارج شدند و ۱۱۰۶ پرسشنامه در مطالعه باقی ماندند. از میان شرکت کنندگان در مطالعه ۸۵۵ نفر (۷۷,۳٪) متاهل و بقیه مجرد بودند. میانگین سن شرکت کنندگان $39,62 \pm 7,56$ سال بود. میانگین سابقه کار و ساعات کار در هفته به ترتیب $13,45 \pm 7,38$ سال و $10,67 \pm 41,19$ ساعت بود. بیشترین میزان تحصیلات، لیسانس و فوق لیسانس با فراوانی ۸۱۷ نفر (۷۳,۹٪) و پس از آن فوق دیپلم با فراوانی ۱۰۱ نفر (۹,۱٪) بود. تحصیلات دیپلم و کمتر با تعداد ۴۴ نفر (۴٪) کمترین فراوانی را داشت. بیشترین مرتبه شغلی مربوط به کارمندان با فراوانی ۷۲۳ نفر (۶۵,۴٪) و پس از آن پرستاران با تعداد ۲۷۴ نفر (۲۴,۸٪) بود. کمترین فراوانی در مرتبه شغلی خدمات با تعداد ۹ نفر (۰,۸٪) بود. بیشترین میزان درآمد ۶-۳ میلیون تومان با فراوانی ۸۹۰ نفر (۸۰,۵٪) و پس از آن درآمد ۶-۹ میلیون تومان با فراوانی ۱۲۰ نفر (۱۰,۸٪) بود. کمترین فراوانی در میزان درآمد کمتر از ۳ میلیون تومان با فراوانی ۴۲ نفر (۳,۸٪) بود. تعداد ۱۶۵ نفر (۱۴,۹۱٪) از شرکت کنندگان اشتغال در شیفت شب داشتند. از نظر وضعیت استخدام بیشترین فراوانی مربوط به استخدام رسمی با تعداد ۵۷۲ نفر (۵۱,۷٪) و پس از آن استخدام قراردادی با فراوانی ۲۳۲ نفر (۲۱٪) بود. کمترین فراوانی در وضعیت استخدام مربوط به ضریب کا با تعداد ۳۴ نفر (۳,۱٪) بود. محل کار ۵۹۸ نفر (۵۴,۱٪) از شرکت کنندگان بخش های اداری دانشگاه و مابقی بخش های درمانی و بیمارستانی بود.

نمره پرسشنامه

میانگین نمره پرسشنامه شرکت کنندگان $212,21 \pm 45,05$ بود. کمترین نمره و بیشترین نمره به ترتیب ۷۹ و ۳۳۲ بود. نمرات مربوط به حیطه های مختلف پرسشنامه در جدول ۱ ذکر شده است.

کاری (به سال)، وضعیت استخدام (ضریب کا، قرارداد، طرح، پیمانی، رسمی)، نوع وظایف (اداری یا درمانی)، مرتبه شغلی (هیات علمی، پزشک درمانی، پرستار و سایر کادر درمان، کارمند، خدمات)، میزان تحصیلات (دیپلم و کمتر، فوق دیپلم، لیسانس و فوق لیسانس، دکترای عمومی، دکترای تخصصی و بالاتر) و کار در شیفت شب نیز در ابتدای پرسشنامه اضافه شد. معیار ورود تمام کارکنان زن دانشگاه علوم پزشکی مشهد بودند که حداقل یکسال سابقه کار داشتند. پرسشنامه هایی که توسط مردان یا زنان شاغل در محلی غیر از دانشگاه علوم پزشکی مشهد تکمیل شده بودند از مطالعه خارج شدند. فرم رضایت آگاهانه در ابتدای پرسشنامه گنجانده شده بود و شرکت کنندگان بعد از تایید فرم به قسمت تکمیل پرسشنامه هدایت می شدند.

روش های آماری و حجم نمونه

حجم نمونه در این مطالعه بر اساس میزان رضایت شغلی گزارش شده در مطالعه فروغی و همکاران (۱۳) بر اساس فرمول محاسبه نسبت در جامعه متناهی به تعداد ۲۶۰ نفر محاسبه شد. اما با توجه به تعداد قابل توجه کارکنان زن دانشگاه علوم پزشکی مشهد، هزینه بر نبودن مطالعه، پیش بینی دسترسی به تعداد نمونه بیشتر و افزایش تعمیم پذیری نتایج، حجم نمونه به ۱۱۰۰ نفر افزایش یافت.

داده های حاصل از مشاهدات دموگرافیک و اطلاعات مربوط به شرکت کنندگان به رایانه وارد شده و به کمک نرم افزار spss نسخه ۱۶ تجزیه و تحلیل شدند. ویژگی های افراد مورد بررسی توسط روش های آمار توصیفی شامل شاخص های مرکزی و شاخص های پراکندگی و توزیع فراوانی توصیف شدند. ارتباط بین متغیرهای کیفی با آزمون مربع کای بررسی شد. برای مقایسه یک متغیر کمی در دو یا بیش از دو گروه مستقل به ترتیب از آزمون تی مستقل و آزمون آنالیز واریانس استفاده شد. برای بررسی عوامل موثر بر میزان رضایت شغلی از آزمون رگرسیون خطی استفاده شد. در تمامی محاسبات $p < 0,05$ به عنوان سطح معنی داری در نظر گرفته شد.

جدول ۱. نمره پرسشنامه رضایت شغلی در کارکنان زن دانشگاه علوم پزشکی مشهد به تفکیک حیطه های پرسشنامه JDI

حیطه پرسشنامه	میانگین \pm انحراف معیار	کمترین نمره	بیشترین نمره
ماهیت شغل	۱۵,۶۸ \pm ۶۹,۸۰	۲۵	۱۰۷
مسئول و سرپرست	۱۳,۵۹ \pm ۵۰,۶۲	۱۴	۷۰
همکار	۱۰,۶۴ \pm ۳۸,۷۲	۱۱	۵۵
ارتقا	۷,۶۰ \pm ۱۶,۹۰	۷	۳۵
حقوق و مزایا	۶,۶۱ \pm ۱۹,۰۵	۹	۴۳
شرایط کار در محیط فعلی	۷,۳۴ \pm ۲۰,۸۱	۷	۳۵
نمره کل	۴۵,۰۵ \pm ۲۱۲,۲۱	۷۹	۳۳۲

درآمد بود. به طوریکه افراد با درآمد کمتر از ۳ میلیون تومان کمترین رضایت و افراد با درآمد بیشتر از ۹ میلیون تومان بیشترین رضایت را داشتند (به ترتیب $۲۳,۳۳ \pm ۱۸۱,۵$ و $۲۲۶,۱۳ \pm ۴۰,۰۸$ ، p value= 0.03). در بین افراد با کشیک شبانه میزان رضایت شغلی بر حسب وضعیت استخدام تفاوت معنی دار نداشت (p value= 0.89).

در میان کل شرکت کنندگان مطالعه، میانگین نمره پرسشنامه در افرادی که محل خدمتشان بخش درمانی بود $۲۰۲,۴۶ \pm ۴۳,۹۶$ و در افرادی که محل خدمتشان بخش اداری بود $۲۲۰,۴۸ \pm ۴۴,۳۵$ محاسبه شد. اختلاف معنی داری بین این دو وجود داشت (p value= 0.001، آزمون تی مستقل). میانگین نمره پرسشنامه در افراد با سطح تحصیلات متفاوت و وضعیت استخدام متفاوت اختلاف معنی داری نداشت (به ترتیب 0.12، p value=0.24، آزمون تحلیل واریانس یک طرفه). میانگین نمره پرسشنامه در افراد با مرتبه شغلی متفاوت اختلاف معنی داری داشت (p value= 0.001)، آزمون تحلیل واریانس یک طرفه). بیشترین میزان رضایت شغلی مربوط به اعضای هیات علمی ($۴۱,۸۷ \pm ۲۲۷,۹۷$) و کمترین میزان مربوط به پرستاران و سایر کادر درمان بود ($۲۰۴,۰۸ \pm ۴۴,۸۹$). در مقایسه های دو به دو میانگین نمره پرستاران با اعضای هیات علمی (p value=0.001، آزمون تعقیبی بونفرونی) و پرستاران با پزشکان درمانی (p value=0.03، آزمون تعقیبی بونفرونی) اختلاف معنی داری داشت. در کل افراد مورد مطالعه میانگین رضایت شغلی در بین افراد با سطوح مختلف درآمد به طور معنی داری متفاوت

میانگین نمره پرسشنامه در افراد مجرد $۲۰۹,۳۹ \pm ۴۶,۲۵$ و در افراد متاهل $۲۱۳,۱۴ \pm ۴۴,۶۸$ بود. اختلاف معنی داری بین این دو وجود نداشت (p value= 0.21، آزمون تی مستقل). از میان شرکت کنندگان در مطالعه ۱۶۵ نفر کشیک شبانه داشتند. میانگین نمره پرسشنامه در افراد با کشیک شبانه $۲۰۲,۵۸ \pm ۴۳,۰۸$ و در افراد بدون کشیک شبانه $۲۱۳,۹۰ \pm ۴۵,۲۰$ بود. اختلاف معنی داری بین این دو وجود داشت (p value= 0.003، آزمون تی مستقل). در میان افراد با کشیک شبانه ۴۵ نفر متاهل و ۱۲۰ نفر مجرد بودند. میانگین نمره پرسشنامه در این دو گروه به ترتیب $۱۹۹,۴۲ \pm ۴۳,۹۰$ و $۲۱۱ \pm ۴۰,۰۳$ بود. هر چند گروه متاهل نمره کمتری گزارش کرده بودند اما تفاوت بین دو گروه معنی دار نبود (p value= 0.12). در بین افراد دارای کشیک شبانه نمره رضایت شغلی در افراد با سطح تحصیلات مختلف و مرتبه های شغلی مختلف به طور معنی داری متفاوت بود (به ترتیب p value= 0.008 و p value= 0.024، آزمون تحلیل واریانس یک طرفه). افراد دارای تحصیلات لیسانس و فوق لیسانس کمترین رضایتمندی را با میانگین $۱۹۷,۲۱ \pm ۴۲,۲۰$ گزارش کرده بودند و افراد دارای تحصیلات فوق دیپلم بیشترین رضایتمندی را با میانگین نمره $۱۹,۹۲ \pm ۲۴۹$ گزارش کرده بودند. همچنین در بین مرتبه های شغلی مختلف، کارمندان کمترین میزان رضایت را با میانگین $۱۹۸,۰۶ \pm ۵۱,۱۹$ و اعضای هیات علمی بیشترین میزان رضایت را با نمره $۲۴۲ \pm ۲۶,۶۵$ گزارش کرده بودند. در بین افراد با کشیک شبانه اختلاف معنی داری در رضایت شغلی بر حسب میزان

بود. به طوری که افراد با درآمد کمتر از ۳ میلیون تومان کمترین میزان رضایت و افراد با درآمد بیشتر از ۹ میلیون تومان بیشترین میزان رضایت را داشتند (به ترتیب $227,16 \pm 44,09$ و $203,40 \pm 45,74$ و $p \text{ value} > 0,0001$). نتایج در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲. میانگین نمره پرسشنامه رضایت شغلی در کارکنان زن دانشگاه علوم پزشکی مشهد به تفکیک، مرتبه شغلی، سطح تحصیلات، نوع استخدام و میزان درآمد

نام متغیر	میانگین \pm انحراف معیار	P value*
مرتبه شغلی		
عضو هیات علمی (تعداد=۷۱)	$227,97 \pm 41,87$	0,001
پزشک درمانی (تعداد=۲۹)	$44,63 \pm 219,31$	
پرستار و سایر کادر درمان (تعداد=۲۷۴)	$204,08 \pm 44,89$	
کارمند (تعداد=۷۲۳)	$44,83 \pm 213,46$	
خدمات (تعداد=۹)	$56,22 \pm 211,88$	
سطح تحصیلات		
دیپلم و کمتر (تعداد=۴۴)	$37,43 \pm 214,63$	0,24
فوق دیپلم (تعداد=۱۰۱)	$37,43 \pm 209,01$	
لیسانس و فوق لیسانس (تعداد=۸۱۷)	$44,55 \pm 211,11$	
دکترای عمومی (تعداد=۴۶)	$42,93 \pm 218,47$	
دکترای تخصصی و بالاتر (تعداد=۹۸)	$47,88 \pm 220,59$	
نوع استخدام		
ضریب کا (تعداد=۳۴)	$38,38 \pm 225,23$	0,12
طرح (تعداد=۱۱۵)	$49,80 \pm 216,25$	
قرارداد (تعداد=۲۳۲)	$43,29 \pm 214,77$	
پیمانی (تعداد=۱۵۳)	$38,17 \pm 206,69$	
رسمی (تعداد=۵۷۲)	$46,67 \pm 211,05$	
میزان درآمد		
کمتر از ۳ میلیون تومان	$45,74 \pm 203,40$	0,0001
بین ۳-۶ میلیون تومان	$44,95 \pm 210,07$	
بین ۶-۹ میلیون تومان	$43,07 \pm 224,42$	
بالاتر از ۹ میلیون تومان	$44,09 \pm 227,16$	

*آزمون تحلیل واریانس یک طرفه

متخصص در رشته های علوم پایه به طور معنی داری رضایت شغلی کمتری را نسبت به متخصصین بالینی گزارش کرده بودند ($p \text{ value}=0.03$). میانگین نمره اعضای هیات علمی علوم پایه در حیطه ماهیت شغل (به ترتیب $73,48 \pm 13,18$ و $80,15 \pm 10,15$ ، $p \text{ value}=0.021$) و سرپرست (به ترتیب

از میان ۷۱ عضو هیات علمی شرکت کننده در مطالعه، ۴۰ نفر متخصص در رشته های بالینی و ۳۱ نفر متخصص در رشته های علوم پایه بودند. میانگین نمره پرسشنامه در اعضای هیات علمی علوم بالینی $251,12 \pm 36,56$ و در اعضای هیات علمی علوم پایه $230,19 \pm 46,63$ بود. اعضای هیات علمی

(۴۷,۷۳٪) از شرکت کنندگان کمتر از ۴۰ ساعت در هفته و ۵۷۸ نفر (۵۲,۲۷٪) بیشتر از ۴۰ ساعت در هفته کار می کردند. میانگین نمره رضایت شغلی در افراد با بیشتر از ۴۰ ساعت کار در هفته (۴۵,۱۹±۲۰۷,۴۳) به طور معنی داری کمتر از افراد با کمتر از ۴۰ ساعت کار در هفته (۴۴,۳۶±۲۱۷,۴۳) بود (p value= 0.001).

نقش پیشگویی کننده متغیرهای سن، سابقه کار، تعداد ساعات کاری در هفته، مرتبه شغلی، میزان تحصیلات، محل کار، وضعیت استخدام و اشتغال در شیفت شب بر نمره رضایت شغلی آزمون بررسی شد. نتایج نشان داد متغیرهای سن، تعداد ساعات کاری در هفته و اشتغال در شیفت شب، مرتبه شغلی هیات علمی (نسبت به سایر مرتبه ها)، میزان درآمد کمتر از ۳ میلیون تومان و درآمد بیشتر از ۹ میلیون تومان (نسبت به سایر درآمدها)، کار در بخش درمانی (نسبت به بخش اداری) می توانند نمره رضایت شغلی را پیش بینی کنند. نتایج در جدول ۳ نشان داده شده است.

۱۵,۰۰±۴۷,۵۸ و ۱۰,۶۴±۵۵,۶۵ (p value= 0.014) به طور معنی داری از اعضای هیات علمی علوم بالینی کمتر بود. در سایر حیطه های پرسشنامه اختلاف معنی داری بین اعضای هیات علمی علوم پایه و علوم بالینی وجود نداشت (p value>0.05).

در مطالعه حاضر تعداد ۹۲۵ نفر (۸۳,۶۳٪) از شرکت کنندگان سابقه کار کمتر از ۲۰ سال و ۱۸۱ نفر (۱۶,۳۷٪) سابقه کار بیشتر از ۲۰ سال داشته اند. میانگین نمره رضایت شغلی در افراد دارای سابقه کار بیشتر از ۲۰ سال (۲۱۹,۳۱±۴۷,۱۹) به طور معنی داری بیشتر از افراد با سابقه کار کمتر از ۲۰ سال (۲۱۰,۸۲±۴۴,۵۲) بود (p value= 0.02). در مطالعه حاضر تعداد ۸۸۴ نفر (۷۹,۹۲٪) از شرکت کنندگان سن کمتر از ۴۵ سال و ۲۲۲ نفر (۲۰,۰۸٪) سن بیشتر از ۴۵ سال داشته اند. میانگین نمره رضایت شغلی در افراد با سن بیشتر از ۴۵ سال (۴۸,۱۵±۲۲۱,۱۸) به طور معنی داری بیشتر از افراد با سن کمتر از ۴۵ سال (۲۰۹,۹۵±۴۳,۹۸) بود (p value= 0.001). در مطالعه حاضر تعداد ۵۲۸ نفر

جدول ۳. متغیرهای پیش گویی کننده نمره رضایت شغلی در کارکنان زن دانشگاه علوم پزشکی مشهد

نام متغیر	ضریب بتا	P value*
سن (سال)	۰,۱۶	۰,۰۲
تعداد ساعات کار در هفته	-۰,۰۸	۰,۰۰۵
وجود کشیک شبانه (نسبت به نداشتن کشیک شبانه)	-۰,۰۹	۰,۰۰۳
مرتبه شغلی هیات علمی (نسبت به سایر مرتبه ها)	۰,۱۲	۰,۰۴
درآمد کمتر از ۳ میلیون تومان (نسبت به سایر درآمدها)	-۰,۰۶	۰,۰۳
درآمد بیشتر ۹ میلیون تومان (نسبت به سایر درآمدها)	۰,۱۱	۰,۰۰۱
کار در قسمت درمانی (نسبت به بخش اداری)	-۰,۲۶	۰,۰۰۰۱

*آزمون رگرسیون خطی

بحث

در هفته کار می کنند و کارکنانی که در بخش های درمانی مشغول به کارند به طور معنی داری نسبت به سایرین کمتر است. مطالعه حاضر اولین مطالعه با حجم نمونه وسیع با هدف ارزیابی رضایت شغلی کارکنان زن دانشگاه علوم پزشکی مشهد و عوامل موثر بر آن می باشد.

در یک مطالعه مقطعی در سال ۱۳۹۹، رضایت شغلی تعداد ۱۱۰۶ نفر از کارکنان زن دانشگاه علوم پزشکی مشهد با استفاده از پرسشنامه JDI بررسی شد. نتایج نشان داد میزان رضایت شغلی در پرستاران و سایر کادر درمان، کارکنانی که اشتغال در شیفت شب دارند، کارکنانی که ساعات بیشتری

از آنجایی که رضایت شغلی کارکنان در هر مجموعه نقش مهمی در پیشرفت و برآورده شدن اهداف آن سازمان دارد، ارزیابی میزان رضایت شغلی یکی از مسائل مهم در هر سازمان می باشد. در مطالعه هادی زاده و همکاران بر روی ۲۳۰ مامای شاغل در دانشگاه علوم پزشکی مشهد گزارش شد که ۵۲٪ افراد مورد مطالعه از شغل خود راضی هستند. طبق این مطالعه کیفیت زندگی کاری افراد با رضایت شغلی ارتباط معنی داری دارد. رضایت شغلی نیز با پرداخت منصفانه دستمزد، محیط کاری ایمن، فرصت تامین رشد و قانونگرایی نیز ارتباط مستقیم دارد (۱۴). جهانی و همکاران در مطالعه ای بر روی کارکنان بیمارستان های اراک با استفاده از پرسشنامه هرزبورگ گزارش کردند که میزان رضایت شغلی کارکنان در حد متوسط می باشد. بر اساس مطالعه جهانی کمترین میزان رضایت از مزایای سختی کار، برقراری عدل و انصاف و عدم وجود تبعیض و امکانات رفاهی و بیشترین میزان رضایت مربوط به ارتباط با همکاران بوده است. بین رضایت شغلی کارکنان و جنس، تحصیلات، نوع استخدام، شغل و شیفت کاری ارتباط معنی داری وجود داشت به طوری که رضایت افراد در شیفت ثابت و افراد دارای تحصیلات بالاتر از لیسانس بیشتر از بقیه بوده است (۱). مشابه مطالعه جهانی در مطالعه ما نیز افرادی که شیفت شب داشتند نسبت به افرادی که شیفت ثابت صبح داشتند رضایت شغلی کمتری داشتند. افراد شاغل در شیفت شب به دلیل اختلال ساعات خوابیدن ممکن است دچار برخی از مشکلات فیزیولوژیک، مشکلات گوارشی، تغییرات رفتاری و افزایش تحریک پذیری شوند. همچنین مسائلی مانند اختلافات خانوادگی و حوادث حین کار نیز در افراد شاغل در شیفت شب بیشتر گزارش شده است و این مسئله می تواند سبب کاهش رضایت شغلی شود (۱۵). در مطالعه ما مشخص شد میزان رضایت شغلی در افراد با سابقه کار بالاتر بیشتر است. این مسئله را با دلایل مختلف می توان توجیه کرد. در سالهای ابتدایی کار شاید نگاهی آرمان گرایانه نسبت به شغل و محیط کار در افراد وجود داشته باشد. از سوی دیگر افراد با سابقه

کاری بیشتر وضعیت استخدام پایداری دارند و احتمالاً بیشتر حقوق می گیرند. علاوه بر این افراد جوان و کم سابقه بیشتر در معرض سوء استفاده های کاری سایر کارکنان و افراد بالادستی خود هستند. کما اینکه مطالعه ما نشان داد با افزایش سن میزان رضایت شغلی نیز بیشتر می شود. بر خلاف مطالعه ما اعتمادی نژاد و همکاران طی مطالعه ای بر روی کارکنان یکی از بانک ها با استفاده از پرسشنامه JDI نشان دادند که رضایت شغلی در افراد با سن کمتر از سی سال بیشتر می باشد (۲). شاید این تفاوت به دلیل محیط متفاوت شغلی (بانک نسبت به دانشگاه علوم پزشکی) باشد. گروسی و همکاران در مطالعه ای بر روی بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی زنان شاغل در بخش های دولتی شهر کرمان گزارش کردند که ۴۸٫۵٪ زنان رضایت شغلی بالا و ۱۱٫۴٪ رضایت شغلی پایینی داشته اند (۶). در مطالعه گروسی ذکر شده که رضایت شغلی تحت تاثیر متغیرهای عمومی مانند تحصیلات، تاهل، درآمد و .. و یکسری متغیرهای اختصاصی مانند مسئولیت های خانوادگی و باور نسبت به مسئله اشتغال زنان می باشد. گروسی گزارش کرده گرچه حدود نیمی از زنان از شغل خود رضایت داشتند. اما وقتی متغیرهایی مانند مسئولیت فرزندان و وضعیت تاهل در کنار رضایت شغلی قرار می گیرد آن را تحت تاثیر قرار می دهد. در مطالعه ما علیرغم اینکه افراد مجرد نمره بالاتری در پرسشنامه کسب کردند اما تفاوت نمره آنها با افراد متاهل معنی دار نبود. در تایید یافته های گروسی میزان رضایت شغلی در مطالعه ما در اعضای هیات علمی (که بالاترین میزان تحصیلات را دارند) نسبت به سایر کارکنان به طور معنی داری بالاتر بود. حسین آبادی و همکاران در مطالعه ای میزان رضایت شغلی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایلام را در حد متوسط گزارش دادند و ذکر کردند که رضایت شغلی با کیفیت زندگی مرتبط با سلامت رابطه مثبت و معنی دار دارد. در مطالعه حسین زاده وضعیت تاهل، سابقه کار و وضعیت استخدام عوامل مرتبط با رضایت شغلی گزارش شدند (۱۶). مطالعه ما نیز نشان داد افراد با سابقه کار بیشتر از ۲۰ سال رضایت شغلی بیشتری

سایرین است (۲۰). در مطالعه ما گرچه میزان رضایت شغلی در افرادی که در بخش درمانی کار می کنند نسبت به بخش اداری کمتر است اما بر خلاف مطالعه حاجی بابایی مطالعه ما نشان داد رضایت شغلی در افراد با سن بالاتر از ۴۵ سال بیشتر است هر چند نقطه برش انتخاب شده برای سن در مطالعه ما با مطالعه حاجی بابایی متفاوت است (به ترتیب ۴۵ سال و ۳۰ سال).

نتیجه گیری

در مطالعه حاضر بالاترین میزان رضایت شغلی توسط اعضای هیات علمی گزارش شد. هر چند اعضای هیات علمی علوم پایه رضایت کمتری نسبت به اعضای هیات علمی علوم بالینی داشتند. بر طبق نتایج در افراد با سن و سابقه کار بیشتر و درآمد بیشتر از ۹ میلیون تومان رضایت شغلی بیشتر بود. اما رضایت شغلی در افرادی که اشتغال در شیفت شب داشتند، در بیمارستان و مراکز درمانی شاغل بودند و درآمد کمتر از ۳ میلیون تومان داشتند کمتر بود. لذا به نظر میرسد افزایش منطقی سطح حقوق پرسنل و همچنین فراهم کردن امکانات رفاهی مناسب با شرایط کاری افراد خصوصاً افراد شاغل در شیفتهای شب میتواند در بهبود رضایت شغلی موثر باشد. از نتایج و پیشنهادات مطالعه حاضر میتوان در مدیریت بهتر افزایش بهره وری نیروی انسانی دانشگاه استفاده کرد

محدودیت ها و پیشنهادات

از آنجایی که لینک پرسشنامه از طریق فضای تحت وب در اختیار شرکت کنندگان قرار گرفت، کارکنان بخش خدمات (که ممکن است رضایت شغلی کمتری هم داشته باشند) کمتر از سایر کارکنان موفق به شرکت در مطالعه شده اند. این مسئله می تواند نتیجه مطالعه را تحت تاثیر قرار دهد. پیشنهاد می شود در مطالعات آینده اطلاعاتی مانند سرپرست خانوار بودن و تعداد فرزندان هم در تحلیل های آماری مدنظر قرار گیرد. در مطالعه حاضر به دلیل اینکه این اطلاعات جمع آوری نشده بود امکان تحلیل آنها وجود نداشت. این مطالعه در سال ۹۹ و قبل از افزایش حقوق پرسنل پرستاری انجام

دارند اما در مطالعه ما میزان رضایت شغلی تحت تاثیر نوع استخدام افراد نبود. در مطالعه گودرزوند و همکاران در بیمارستان های رشت گزارش شده که افراد مجرد رضایت شغلی بیشتری داشته اند. در توجیه این مسئله عنوان شده است احتمالاً افراد مجرد بیشتر می توانند نیازهای واقعی خود را با کار کردن تامین کنند و افراد متأهل به دلیل مواجه بودن با هزینه های بالاتر، کمتر می توانند نیازهای رفاهی خود را از طریق شغلشان تامین کنند (۱۷). در مطالعه ما نیز افراد مجرد رضایت شغلی بالاتری گزارش کردند هر چند تفاوت نمره آنها با افراد متأهل معنی دار نبود. در مطالعه خزاعی و همکاران بر روی میزان رضایت شغلی پزشکان عمومی شاغل در دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه گزارش شد که بر اساس نمره به دست آمده افراد مورد مطالعه به شغل خود علاقه مند هستند و نمره رضایت شغلی مناسبی دارند در عین حال خزاعی گزارش داده که پزشکان شاغل در واحدهای تابعه دانشگاه کمترین میزان رضایت و پزشکان ستادی بیشترین میزان رضایت شغلی را داشته اند (۱۸). در مطالعه رجایی و همکاران بر روی متخصصین زنان مشخص شد که میزان حقوق و درآمد دومین عامل موثر بر رضایت شغلی بعد از ویژگی های شغلی می باشد. بر خلاف نتایج ما رجایی گزارش کرد که میزان رضایت شغلی در بین متخصصین با سن زیر ۴۰ سال بیشتر از افراد با سن های بالاتر از ۴۰ سال می باشد (۱۹).

در مطالعه فروغی بر روی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه گزارش شد که اعضای هیات علمی به کار خود کاملاً علاقه مند هستند و اگر عواملی مانند کمبود امکانات رفاهی و حقوق و مزایا برطرف شود احتمالاً رضایت شغلی افزایش خواهد یافت (۱۳). در مطالعه حاجی بابایی گزارش شد که بر اساس پرسشنامه JDI رضایت شغلی پرستاران شاغل در بخش کودکان بیمارستان های شهرستان اهواز در حد متوسط است و رضایت شغلی در افراد با سن کمتر از ۳۰ سال بیشتر می باشد. اما در افرادی که در بیش از یک بیمارستان مشغول به کار هستند رضایت شغلی کمتر از

تقدیر و تشکر

از معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی مشهد به دلیل حمایت مالی از این پروژه قدردانی می شود (شماره گزنت: ۹۹۰۳۷۱)

تضاد منافع

نویسندگان اعلام می کنند که هیچ گونه تضاد منافی وجود ندارد

شده است. ممکن است این افزایش حقوق رضایت شغلی پرستاران را در مطالعات آینده تحت تاثیر قرار دهد. بر اساس نتایج مطالعه حاضر افزایش منطقی سطح حقوق پرسنل و همچنین فراهم کردن امکانات رفاهی متناسب با شرایط کاری افراد خصوصا افراد شاغل در شیفتهای شب میتواند در بهبود رضایت شغلی و در نتیجه عملکرد بهتر کارکنان موثر باشد.

References

۱. Jahani F, Farazi A, Rafiei M, Jadidi R, Anbari Z. Job satisfaction and its related factors among hospital staff in Arak in 2009. *Journal of Arak university of Medical Sciences*. 2010;13(1):32-9.
۲. Nejad A, Chali N, Cherati Y. A study of employee job satisfaction and related factors among the employees of one of the banks in Mazandaran province. *Journal of Health Research in Society*. 2018;3(4):12-20.
۳. Stacciarini JMR, Tróccoli BT. Occupational stress and constructive thinking: health and job satisfaction. *Journal of advanced nursing*. 2004;46(5):48.
۴. Devi KR, Rani SS. The impact of organizational role stress and work family conflict: diagnosis sources of difficulty at work place and job satisfaction among women in IT Sector, Chennai, Tamil Nadu. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2016;21۹:۲۱۴-۲۰.
۵. Rizzi M, Kurdi, Shakri. Investigating the relationship between job stress and job satisfaction among midwives working in public hospitals and health centers in Mashhad in 2013. *Iranian Journal of Women, Midwifery and Infertility*. 2012;15(31):20-8.
۶. Saideh G, Reza Qaz. Investigating the effect of some effective factors on the level of job satisfaction and the possibility of career advancement of working women: Kerman city. BAHRI BN, Moghiman M, Atarbashi M, Garche M. The survey of relationship between job burnout and health status of midwives and nurses. 2003.
۸. Nasiripour A, Raeisi P, SHABANIKIA H. Occupational stress among rural health workers in Mashhad district, northeast Iran. 2009.
۹. McNeely E. The consequences of job stress for nurses' health: time for a check-up. *Nursing outlook*. 2005;53(6):291-9.
۱۰. 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 Journal*. 2005;10(4):39-48.
۱۱. Manoukian A, PEDRAM RS, Monjamed Z, Faghizadeh S. Comparison between oncology and labor delivery nurse's job satisfaction. 2007.
۱۲. Alipour, Farid. Investigating the job satisfaction of Lahijan Agricultural Bank employees. *Quantitative studies in management*. 2013;13(4):119-30.
۱۳. Foroughi 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;7(2):335-42.
۱۴. Talasaz ZH, Saadoldin SN, Shakeri MT. Relationship between components of quality of work life with job satisfaction among midwives in Mashhad. *Hayat*. 2015;21(1):56-67.
۱۵. Khaghanizadeh M, Ebadi A, SIRATI NM, RAHMANI M. The study of relationship between job stress and quality of work life of nurses in military hospitals. 2008.
۱۶. Hosainabadi Z, Veisani Y, Hosainabadi P, Mohamadian F. Relationship between quality of life and job satisfaction in staffs of Ilam University of Medical Sciences. *Journal of Preventive Medicine*. 2018;5(1):12-9.
۱۷. Goudarznand-Chegini M, Mirdoozandeh SG. Relationship between quality of work-life and job satisfaction of the employees in public hospitals in Rasht. *Zahedan Journal of Research in Medical Sciences*. 2012;14(۲)
۱۸. Mohammad Rasul K, Muzaffar K, Mansour R, Maryam Hess. Job satisfaction of general practitioners working in Kermanshah University of Medical Sciences and factors affecting it.
۱۹. Rajaei M, Haghghi H, Dadipoor S, Fallaghi S, Salimi M, SareghiBrojeni M, et al. Relationship between occupational stress and job satisfaction among Iranian obstetricians. *Medicine Journal of Hormozgan*. 2013;17(3):249-55.
۲۰. Hajibabae F, Najafvandzadeh M, Haghghizadeh M. Job satisfaction and its effective factors among nurses working in pediatric wards. *Iran Journal of Nursing*. 2016;29(101):57-66.

Original Article

Job satisfaction and related factors among female staffs of Mashhad University of Medical Sciences

Received: 21/01/2023 - Accepted: 08/04/2023

Elham Bakhtiari¹
Zahra Badiei^{2*}
Bahareh Gharib³

¹ Assistant professor, Clinical Research Development Unit, Faculty of Medicine, Mashhad University of Medical Sciences, Mashhad, Iran

² Associated professor, Department of Pediatrics, Faculty of Medicine, Mashhad University of Medical Sciences, Mashhad, Iran

³ Department of Medical Informatics, Faculty of Medicine, Mashhad University of Medical Sciences, Mashhad, Iran.

*Zahra Badiei, MD
Associated Professor of Pediatrics,
Mashhad University of Medical
Sciences, Mashhad, Iran

Email: badieez@mums.ac.ir

Abstract

Introduction

Present study was carried out evaluating the level of job satisfaction and related factors among female staffs of Mashhad University of Medical Sciences

Material and Method

A cross-sectional study was conducted in 2019. The job descriptive index (JDI) questionnaire was used. Some questions about demographic and work properties were also added at the beginning of the questionnaire.

Results

Totally 1106 participants with an average age of 39.62 ± 7.56 years were enrolled. The average work experience and working hours per week were 13.45 ± 7.38 years and 41.19 ± 10.67 hours, respectively. Regarding the level of education, bachelor's and master's were the most common with 817 participants (73.9%) and employees were the most frequent staffs (723 participant, 65.4%). About 890 participants (80.5%) had an income between 30 and 60 million Rials. One hundred sixty five participants (14.91%) worked in the night shift and 598 participants (54.1%) were working in the official departments. The average score of JDI questionnaire was 212.21 ± 45.05 . Job satisfaction was higher in clinical faculty members, participants aged more than 45 years, participants with more than 20 years of work experience, participants working in the official departments, participants who did not work in night shifts, and participants with an income of more than 90 million Rials.

Conclusion

The highest level of job satisfaction was reported by clinical science faculty members. Age, work experience, higher income and faculty rank directly and having night shift, work in medical wards and more hours of work per week inversely affect the score of Job satisfaction.

Key words

job satisfaction, Mashhad University of Medical Sciences, women, staff

Acknowledgement: There is no conflict of interest