بررسی ارتباط رضایت از شغل با شادکامی در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی کرمان در سال ۱۳۹۷

مینا دانایی[۱]، محسن مؤمنی[۲*]، ساجده علیخانی[۳]

۱ -استادیار پزشکی اجتماعی و خانواده، مرکز تحقیقات علوم اعصاب، پژوهشکده نوروفارماکولوژی، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران ۲- استادیار پزشکی اجتماعی و خانواده، مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت، پژوهشکده آینده‌پژوهی در سلامت، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران ۳ -دانشجوی پزشکی، مرکز تحقیقات مدل‌سازی در سلامت، پژوهشکده آینده‌پژوهی در سلامت، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران

خلاصه

مقدمه: شادکامی سهم بسزایی بر سلامت جسمی و روحی افراد دارد. رضایت شغلی نیز می‌تواند در افزایش شادکامی افراد تأثیرگذار باشد. در مطالعه حاضر وضعیت رضایت شغلی و شادکامی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی کرمان موردبررسی قرار گرفت.

روش کار: مطالعه مقطعی حاضر بر روی ۲۴۵ نفر از کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی کرمان در سال ۱۳۹۷، با روش نمونه‌گیری آسان انجام شد. از پرسشنامه‌های شاخص توصیفی شغل Job Descriptive Index (JDI) و آکسفورد استفاده شد. پرسشنامه JDI شامل ۷۰ سؤال با نمرات ۱ تا ۵ و پرسشنامه آکسفورد شامل ۲۹ سؤال با نمرات ۰ تا ۳ است. در هر دو پرسشنامه، نمره بالاتر نشان‌دهنده وضعیت بهتر است. تجزیه‌وتحلیل آماری با نرم‌افزار SPSS و آزمون‌های رگرسیون خطی تک متغیره و چند متغیره و ضریب همبستگی پیرسون انجام شد.

یافته‌ها: میانگین نمره شادکامی و رضایت شغلی در افراد شرکت‌کننده به ترتیب ۱۳/۴±۴۰/۸۷ و ۴۰/۷ ±۲۳۴/۴۶ بود. بیشترین نمرات رضایت شغلی در حیطه‌های سرپرستی و همکاران و کمترین نمرات در حیطه‌های ترفیع و ارتقاء و حقوق بود. از بین عوامل پیشگویی‌کننده، فقط نوع معاونت، ارتباط معنی‌داری با رضایت شغلی داشت. بین رضایت شغلی و شادکامی همبستگی مثبت معنی‌داری وجود داشت ($p<۰/۰۰۱$, $r=۰/۳۷۱$).

نتیجه‌گیری: کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی کرمان ازنظر رضایت شغلی و شادکامی وضعیت مطلوبی ندارند. با توجه به ارتباط رضایت شغلی با شادکامی و نقش شادکامی بر سلامت، لازم است اقدامات مداخله‌ای اثربخش در این خصوص طراحی شود.

کلیدواژگان: رضایت شغلی، شادکامی، رضایت از زندگی

نویسنده مسئول: محسن مؤمنی m.momeni@kmu.ac.ir

تلفن: ۰۹۱۳۱۴۰۶۴۰۴ **نمابر:** ۰۳۴-۳۳۲۵۷۳۱۳

دریافت: ۱۳۹۸/۲/۲۳ **پذیرش:** ۱۳۹۸/۵/۱

➢ لطفاً به مقاله به شکل زیر استناد کنید

دانایی م، مؤمنی م، علیخانی س. بررسی ارتباط رضایت از شغل با شادکامی در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی کرمان در سال ۱۳۹۷. مجله دانشگاه علوم پزشکی جیرفت، تابستان ۱۳۹۸؛ ۶ (۱):۲۱-۱۱۲

[Downloaded from journal.jmu.ac.ir on 2024-03-29]

مقدمه

شادکامی مفهومی است که از دیرباز اندیشمندان و دانشمندان بزرگ ازجمله ارسطو و اپیکدر به آن پرداخته‌اند. شادکامی از ۳ جزء اساسی تشکیل‌شده که شامل وجود هیجان مثبت و رضایت از زندگی و فقدان هیجان منفی (اضطراب و افسردگی) می‌باشد (۱). شادکامی و نشاط، جزء ضروری‌ترین نیازهای جامعه بشریت است و از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر سلامت فرد و جامعه محسوب می‌شود؛ به‌گونه‌ای که در بسیاری از مواقع واژه شادکامی را معادل با رضایت از زندگی در نظر می‌گیرند (۲).

در تمامی جوامع، شادکامی و سلامت ازجمله مهم‌ترین ملزومات یک زندگی موفق و خوب است و رابطه تنگاتنگی بین سطح شادکامی در جامعه و سطح سلامت افراد جامعه وجود دارد. شادکامی علاوه بر تأثیر مستقیمی که بر سلامت جسمی و روحی افراد دارد، بر روی تمامی علل مرگ‌ومیر نیز تأثیرگذار است (۳). بسیاری از محققین شادکامی را به‌عنوان بعد درونی سلامت تقسیم‌بندی می‌کنند و معتقدند که شادکامی عبارت است از شاخص‌های عاطفی احساس شاد بودن و ارزیابی شناختی رضایت فرد که سلامت ذهنی را به دنبال دارد (۴).

احساس نشاط و شادکامی باعث می‌شود که فرد نگرش مثبتی نسبت به زندگی داشته باشد و از اعتمادبه‌نفس بالاتری برخوردار باشد. در افرادی که نشاط کافی و احساس رضایت از زندگی ندارند، فراوانی افسردگی، اضطراب، اعتیاد به مواد مخدر و خودکشی بیشتر است و به‌طورکلی این افراد موارد مرگ‌ومیر بالاتری را تجربه می‌کنند و طول عمر کوتاه‌تری هم دارند (۵).

افراد دارای شادکامی، روحیه مشارکتی قوی‌تری دارند، از احساس امنیت بیشتری برخوردار هستند و در تصمیم‌گیری‌ها موفق‌تر عمل می کنند. همچنین افراد شاد در مقابله با مشکلاتی از قبیل خشونت خانوادگی، طلاق و شکست، توانایی بیشتری در تصمیم‌گیری دارند (۶).

عوامل متعددی با احساس شادکامی ارتباط دارند که شامل محیط خانوادگی و اجتماعی که فرد در آن زندگی می‌کند، شغل، میزان درآمد، سطح تحصیلات، عقاید و ارزش‌ها، شخصیت، وضعیت سلامت جسمی و روحی–روانی، اعتمادبه‌نفس، حمایت اجتماعی، رضایت از زندگی زناشویی، رضایت از محیط شغلی و میزان رعایت حقوق افراد در جامعه می‌باشد (۷، ۸).

رضایت شغلی به تعریف اسپکتور (۱۹۹۷) عبارت است از نگرش افراد نسبت به شغل خود و ارزیابی آنها به‌طورکلی و در حیطه‌های مختلف از شغل خود. رضایت شغلی باعث می‌شود که فرد شاغل در یک سازمان، تعهد بیشتری نسبت به شغل خود داشته باشد و به‌عنوان یک نیروی کارآمد و دارای تعامل مناسب با همکاران که از سطح شادکامی بالایی برخوردار است به بازدهی بیشتر سازمان کمک می‌نماید (۹). رضایت شغلی تحت تأثیر عوامل گوناگونی از قبیل عوامل سازمانی، عوامل محیطی، عوامل فردی و ماهیت کار قرار می‌گیرد. به عقیده بسیاری از صاحب‌نظران رضایت شغلی یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های سلامت سازمانی است و نقش بسزایی در سلامت جسمی و روانی، افزایش بهره‌وری و رضایت از زندگی کارکنان دارد (۱۰).

با توجه به نقش تأثیرگذار رضایت شغلی بر کارایی و احساس شادکامی کارکنان و نیز با توجه به این‌که تاکنون در این زمینه، مطالعه‌ای در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی کرمان صورت نگرفته است، در مطالعه حاضر وضعیت رضایت شغلی و شادکامی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی کرمان و ارتباط این عوامل با یکدیگر موردبررسی قرار گرفت.

روش کار

مطالعه حاضر به‌صورت مقطعی از اردیبهشت تا شهریور سال ۱۳۹۷ انجام شد. جامعه موردمطالعه، کارکنان ستادی شاغل در دانشگاه علوم پزشکی کرمان بودند. با در نظر گرفتن مطالعات مشابه (۱۱) و α=٪۵ و β=٪۱ و r=0.3 با استفاده از فرمول زیر حجم نمونه ۱۹۶ نفر برآورد شد.

$$n=\left[\frac{z_{1-\frac{\alpha}{2}}+z_{1-\beta}\times\sqrt{1-r^2}}{r}\right]^2+2$$

با در نظر گرفتن Dropout rate=20% درنهایت ۲۴۵ نفر به‌عنوان حجم نمونه تعیین شد. افراد شاغل در بخش ستادی دانشگاه علوم پزشکی کرمان که رضایت شفاهی جهت شرکت در مطالعه داشتند، به روش نمونه‌گیری آسان وارد مطالعه شدند.

[Downloaded from journal.jmu.ac.ir on 2024-03-29]

داده‌های این پژوهش از طریق پرسشنامه خود ایفای کتبی جمع‌آوری شد. پرسشنامه شامل اطلاعاتی مربوط به مشخصات جمعیت شناختی (سن، جنس، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات، نوع استخدام، سابقه کار، حقوق، معاونت محل خدمت و سطح مدیریتی) و همچنین دو پرسشنامه شاخص توصیفی شغل Job Descriptive Index (JDI)و پرسشنامه شادکامی آکسفورد بود. پس از اخذ کد اخلاق از کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی کرمان، با مراجعه محقق به محل کار کارکنان ستادی، به ایشان توضیح داده شد که این پرسشنامه مربوط به کار تحقیقاتی است و محقق قصد دارد در جهت ارتقای هرچه بیشتر و کارآمدی وضعیت شغلی و تأثیر آن در شادکامی کارکنان اطلاعاتی را جمع‌آوری نماید.

پرسشنامه JDI شامل ۷۰ گویه و ۶ زیر مقیاس است. این پرسشنامه رضایت شغلی کارکنان را در ۶ مقیاس شامل ماهیت کار (۲۲ سؤال)، سرپرستی (۱۴ سؤال)، ترفیع و ارتقاء (۹ سؤال)، حقوق (۷ سؤال)، همکاران (۱۱ سؤال) و شرایط محیط کار (۷ سؤال) می‌سنجد. نمره دهی پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت است و نمرات ۱ تا ۵ به آن تعلق می‌گیرد. درنهایت فرد نمره‌ای بین ۷۰ تا ۳۵۰ به دست می‌آورد که نمره بالاتر نشانه رضایت شغلی بیشتر است. روایی و پایایی این پرسشنامه در مطالعات قبلی در ایران بررسی‌شده و مورد تأیید قرارگرفته است (آلفای کرونباخ: ۰/۸۶) (۱۲).

پرسشنامه شادکامی آکسفورد دارای ۲۹ گویه است و هر گویه شامل ۴ عبارت است که نمرات طیف لیکرت صفر تا ۳ را به خود اختصاص می‌دهد. درنهایت فرد نمره‌ای بین صفر تا ۸۷ به دست می‌آورد که نمره بالاتر نشانه شادکامی بیشتر است. این پرسشنامه توسط علی پور و نوربالا در سال ۱۳۷۸ ترجمه و روایی آن بررسی‌شده است. پایایی پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۹۸ بوده است (۱۳).

با توجه به این‌که نمرات پرسشنامه JDI و آکسفورد ازلحاظ طیف لیکرت متفاوت هستند، جهت یکسان‌سازی و قابل قیاس نمودن نتایج نمرات پرسشنامه‌ها و زیرمجموعه آنها در مقیاس ۲۰ نیز محاسبه گردید.

داده‌ها پس از جمع‌آوری وارد نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۰ شدند. پرسشنامه‌هایی که بیش از ۱۰ درصد سؤالات آنها پاسخ داده نشده بودند از مطالعه حذف شدند. آمارهای توصیفی با میانگین، انحراف معیار، فراوانی و درصد فراوانی بیان شدند و تجزیه‌وتحلیل آماری با استفاده از تجزیه‌وتحلیل رگرسیون خطی تک متغیره و چند متغیره و ضریب همبستگی پیرسون انجام شد. سطح معنی‌داری ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

نتایج

در مطالعه حاضر ۲۴۰ پرسشنامه موردبررسی قرار گرفت (درصد پاسخ‌دهی: ۹۷/۹٪). حدود ۶۱/۷٪ از شرکت‌کنندگان زن بودند. اکثر افراد شرکت‌کننده، متأهل (۸۰/۷٪) و دارای تحصیلات فوق‌لیسانس و بالاتر (۴۵٪) بودند. ازنظر سطوح مدیریتی، ۷۹٪ شرکت‌کنندگان کارمند بوده و تنها ۱۲ درصد بیشتر از ۳ میلیون تومان در ماه حقوق داشتند (جدول شماره ۱).

میانگین نمره شادکامی و رضایت شغلی در افراد شرکت‌کننده در مطالعه به ترتیب ۱۳/۴±۴۰/۸۷ و ۴۰/۷ ±۲۳۴/۴۶ بود. میانگین سن افراد شرکت‌کننده ۷/۹ ± ۳۹/۹۳ سال و میانگین سابقه کار ۸± ۱۵/۵۷ سال بود. با در نظر گرفتن نمره ۲۰، بیشترین نمرات رضایت شغلی در حیطه‌های سرپرستی با نمره ۱۵/۲۸ و همکاران با نمره ۱۵/۰۷ و کمترین در حیطه‌های ترفیع و ارتقاء با نمره ۸/۵۱ و حقوق با نمره ۱۱/۷۸ بود (جدول شماره ۲).

بررسی عوامل پیش‌بینی کننده رضایت شغلی کارکنان در جدول شماره ۳ نشان داده‌شده است. طبق یافته‌های این جدول از میان عوامل جمعیت شناختی موردبررسی در این مطالعه، هم در رگرسیون خام هم در رگرسیون تعدیل‌شده، فقط نوع معاونت ارتباط معنی‌داری با نمره رضایت شغلی افراد شرکت‌کننده در مطالعه داشت و افراد شاغل در معاونت بهداشتی به‌طور معنی‌داری رضایت شغلی بالاتری نسبت به افراد شاغل در معاونت آموزشی (p=۰/۰۳۹) و سایر معاونت‌ها (غذا و دارو، امور اجتماعی، دانشجویی و فرهنگی، درمان) داشتند (p=۰/۰۱۷).

همبستگی نمره شادکامی با رضایت شغلی در جدول شماره ۴ نشان داده‌شده است. طبق یافته‌های این جدول، نمره شادکامی با نمره رضایت شغلی و تمامی گویه‌های آن ارتباط خطی

[Downloaded from journal.jmu.ac.ir on 2024-03-29]

مستقیم و معنی‌داری داشته و از بین گویه‌های مختلف، بیشترین ضریب همبستگی به گویه ماهیت کار تعلق داشت (r=۰/۳۶۹).

جدول ۱- خصوصیات جمعیت شناختی افراد شرکت‌کننده در مطالعه

متغیر	فراوانی	درصد
جنسیت		
زن	۱۶۱	۶۷/۱
مرد	۷۹	۳۲/۹
وضعیت تأهل		
مجرد	۳۶	۱۵/۱
متأهل	۱۹۲	۸۰/۷
جدا از همسر/همسر فوت‌شده	۱۰	۴/۲
سطح تحصیلات		
دیپلم و فوق‌دیپلم	۴۵	۱۸/۹
لیسانس	۸۶	۳۶/۱
فوق‌لیسانس و بالاتر	۱۰۷	۴۵
نوع استخدام		
رسمی	۱۱۰	۴۷
پیمانی	۱۸	۷۷/۷
قراردادی	۷۹	۳۳/۸
طرح	۱۱	۷۴/۷
شرکتی	۱۶	۸۶/۸
معاونت محل خدمت		
توسعه مدیریت و منابع	۶۹	۲۸/۸
تحقیقات و فناوری	۴۴	۱۸/۳
آموزشی	۳۲	۱۳/۲
بهداشتی	۳۰	۱۲/۵
سایر (غذا و دارو، امور اجتماعی، دانشجویی و فرهنگی، درمان)	۶۵	۲۷/۲
سطوح مدیریتی		
کارمند	۱۸۴	۷۹
مدیر میانی یا بالاتر	۴۹	۲۱

[Downloaded from journal.jmu.ac.ir on 2024-03-29]

حقوق		
۱ تا ۲ میلیون تومان در ماه	۱۳۷	۵۸/۸
۲ تا ۳ میلیون تومان در ماه	۶۸	۲۹/۲
بیش از ۳ میلیون تومان در ماه	۲۸	۱۲

جدول ۲- شاخص‌های مرکزی و پراکندگی سن، سابقه کار و نمره‌های شادکامی و رضایت شغلی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر	میانگین از ۲۰ نمره
شادکامی	۴۰/۸۷	۱۳/۴	۵	۸۷	۹/۱۰
رضایت شغلی	۲۳۴/۴۶	۴۰/۷	۷۶	۳۲۱/۲۵	۱۳/۳۹
ماهیت کار	۷۴/۴۷	۱۴/۳	۲۲	۱۰۷	۱۳/۵۴
سرپرستی	۵۳/۵۱	۱۲/۳	۱۴	۷۰	۱۵/۲۸
ترفیع و ارتقاء	۱۹/۱۵	۶/۸	۷	۳۵	۸/۵۱
حقوق	۲۰/۶۲	۶/۴	۹	۴۲	۱۱/۷۸
همکاران	۴۱/۴۵	۹/۴	۱۱	۵۵	۱۵/۰۷
شرایط محیط کار	۲۵/۲۲	۶/۳	۷	۳۵	۱۴/۴۱
سن (سال)	۳۹/۹۳	۷/۹	۲۲	۵۹	-
سابقه کار (سال)	۱۵/۵۷	۸/۰	۱	۳۰	-

جدول ۳- بررسی عوامل پیش‌بینی کننده رضایت شغلی با استفاده از رگرسیون تک متغیره و چند متغیره

	ضرایب خام			ضرایب تعدیل‌شده		
متغیر	اختلاف	P-value	فاصله اطمینان ۹۵٪	اختلاف	P-value	فاصله اطمینان ۹۵٪
سن	۰/۰۶	۰/۸۴۷	-۰/۶۰ ،۰/۷۳	۰/۵۳	۰/۵۲۹	-۱/۱۲ ،۲/۱۸
سابقه کار	-۰/۱۱	۰/۷۴۳	-۰/۷۶ ،۰/۵۴	-۰/۸۷	۰/۳۲۵	-۲/۶۱ ،۰/۸۷
*جنسیت	-۲/۹۳	۰/۶۰۱	-۱۳/۹۸ ،۸/۱۱	۲/۶۹	۰/۷۰۹	-۱۱/۵۶ ،۱۶/۹۵
زن	-۲/۹۳	۰/۶۰۱	-۱۳/۹۸ ،۸/۱۱	۲/۶۹	۰/۷۰۹	-۱۱/۵۶ ،۱۶/۹۵
**وضعیت تأهل						
مجرد	-۴/۶۴	۰/۵۵۰	-۱۹/۸۹ ،۱۰/۶۱	-۳/۹۴	۰/۶۸۱	-۲۲/۸۵ ،۱۴/۹۷
جدا از همسر/همسر فوت‌شده	-۸/۲۷	۰/۵۵۰	-۳۵/۴۹ ،۱۸/۹۵	-۷/۴۷	۰/۶۳۲	-۳۸/۲۳ ،۲۳/۲۷
***سطح تحصیلات						
دیپلم و فوق‌دیپلم	-۰/۱۱	۰/۹۸۸	-۱۴/۹۷ ،۱۴/۷۴	۳/۷۰	۰/۷۰۷	-۱۵/۶۸ ،۲۳/۰۹

[Downloaded from journal.jmu.ac.ir on 2024-03-29]

فوق‌لیسانس و بالاتر	۴/۲۹	۰/۴۷۰	-۷/۴۰ ،۱۵/۹۹	۴/۹۰	۰/۴۸۲	-۸/۸۲ ،۱۸/۶۲
****نوع استخدام						
رسمی	۱۰/۶۹	۰/۳۳۳	-۱۱/۰۲ ،۳۲/۴۱	-۹/۰۱	۰/۵۹۵	-۴۲/۴۱ ،۲۴/۳۹
پیمانی	-۴/۴۵	۰/۷۵۳	-۳۲/۳۴ ،۲۳/۴۳	-۱۹/۰۸	۰/۲۹۲	-۵۴/۷۳ ،۱۶/۵۵
قراردادی	۴/۲۵	۰/۷۰۷	-۱۷/۹۹ ،۲۶/۵۱	-۱/۱۰	۰/۹۴۱	-۳۰/۸۰ ،۲۸/۵۸
طرح	۹/۶۱	۰/۵۵۲	-۲۲/۱۷ ،۴۱/۴۱	-۵/۶۶	۰/۷۸۴	-۴۶/۴۳ ،۳۵/۱۱
***** معاونت محل خدمت						
توسعه مدیریت و منابع	-۱۳/۳۵	۰/۰۷۱	-۲۷/۸۵ ،۱/۱۵	-۱۳/۸	۰/۱۰۹	-۳۰/۶۸ ،۳/۰۸
تحقیقات و فناوری	-۷/۹۴	۰/۳۳۵	-۲۴/۱۴ ،۸/۲۴	-۶/۵۱	۰/۵۱۴	-۲۶/۱۵ ،۱۳/۱۳
آموزشی	-۲۳/۵۱	۰/۰۱۰	-۵/۷۳ ،۴۱/۲۹	-۲۱/۶۴	۰/۰۳۹	-۱/۰۷ ،۴۲/۲۱
سایر	-۱۹/۹۶	۰/۰۱۷	-۳/۵۵ ،۳۶/۳۷	-۲۳/۶۶	۰/۰۱۷	-۴/۳۰ ،۴۳/۰۱
****** سطوح مدیریتی						
کارمند	-۲/۹۴	۰/۶۵۴	-۱۵/۸۵ ،۹/۹۶	-۴/۸۵	۰/۵۶۴	-۲۱/۴۱ ،۱۱/۷۰
******* حقوق						
۱ تا ۲ میلیون تومان در ماه	-۹/۴۸	۰/۴۰۶	-۲۵/۶۵ ،۸/۶۵	-۱۰/۵۹	۰/۳۰۳	-۳۰/۸۴ ،۹/۶۴
بیش از ۳ میلیون تومان در ماه	-۳/۹۰	۰/۷۴۶	-۱۶/۲۱ ،۱۰/۳۲	-۵/۰۰	۰/۶۴۳	-۲۶/۲۸ ،۱۶/۲۷

مرجع: *مرد، **متأهل، ***لیسانس، ****شرکتی، *****بهداشتی، ******مدیرمیانی یا بالاتر، ***** درآمد ۲ تا ۳ میلیون تومان در ماه**

جدول ۴- بررسی همبستگی رضایت شغلی و گویه‌های آن با شادکامی

رضایت شغلی	شادکامی	
	ضریب همبستگی	P-value
رضایت شغلی کلی	۰/۳۷۱	<۰/۰۰۱
ماهیت کار	۰/۳۶۹	<۰/۰۰۱
سرپرستی	۰/۲۵۷	<۰/۰۰۱
ترفیع و ارتقا	۰/۲۴۱	<۰/۰۰۱
حقوق	۰/۱۶۴	۰/۰۱۱
همکاران	۰/۱۸۸	۰/۰۰۳
شرایط محیط کار	۰/۱۹۰	۰/۰۰۳

[Downloaded from journal.jmu.ac.ir on 2024-03-29]

بحث

نتایج مطالعه حاضر نشان داد که کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی کرمان، رضایت شغلی مطلوبی ندارند. بیشترین نمرات رضایت شغلی در مطالعه حاضر، در حیطه‌های سرپرستی و همکاران و کمترین در حیطه‌های ترفیع و حقوق بود. همچنین نتایج تحقیق حاضر نشان داد که سطح شادکامی این افراد پایین است. به‌گونه‌ای که میانگین نمره شادکامی بر اساس پرسشنامه آکسفورد در این افراد ۱۳/۴±۴۰/۸۷ بود. در مطالعه بررسی وضعیت شادکامی در کارکنان بخش سلامت در کرمانشاه با استفاده از پرسشنامه آکسفورد در سال ۱۳۹۳، میانگین نمره شادکامی برابر با ۱۴/۸۰ ± ۳۸/۳۰ بود (۱۴). همچنین در مطالعه‌ای بر روی کارکنان شرکت فولاد مبارکه اصفهان، میانگین و انحراف معیار نمره شادکامی ۱۳/۶ ± ۴۸/۷۳ برآورد شده بود (۱۵). از سوی دیگر بررسی وضعیت رضایت شغلی و رضایت از زندگی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی سمنان نشان داد که سطح رضایت شغلی و رضایت از زندگی در این افراد از وضعیت مطلوبی برخوردار است (۱۶). بررسی رضایت شغلی پرستاران بیمارستان‌های کرمانشاه در سال ۱۳۹۱ نشان داد که رضایت ایشان در حد مطلوبی بوده و بیشترین رضایت شغلی مربوط به ارتباط با همکاران بوده است (۱۷). در مطالعه بررسی رضایت شغلی در کادر پرستاری بیمارستان‌های استان چهارمحال بختیاری، بیشترین نارضایتی مربوط به حقوق و مزایا و کمترین مربوط به همکاران بود (۱۸). با توجه به وجود تفاوت در محیطهای کاری و خصوصیات بوم‌شناختی و فرهنگی کارکنان بخش‌های مختلف و سازمان‌های واقع در شهرهای مختلف، گوناگونی در نتایج تحقیقات طبیعی است و سطح رضایت شغلی و شادکامی می‌تواند در سازمان‌های مختلف متفاوت گزارش شود؛ اما تقریباً در اکثر مطالعات بیشترین موارد نارضایتی مربوط به حقوق و دستمزد است و افراد اکثراً از همکاران خود رضایت بالایی دارند. این امر لزوم توجه به سیستم پرداخت و جلب رضایت کارکنان جهت ارائه خدمات بهینه با توجه به حقوق و مزایا را می‌طلبد. همچنین در نظر گرفتن مکانیسم‌های تشویقی گوناگون جهت اهدای ترفیع و ارتقاء به کارکنان می‌تواند در افزایش رضایت شغلی آنها و به دنبال آن افزایش بهره‌وری سیستم مؤثر باشد.

بررسی عوامل پیش‌بینی کننده رضایت شغلی در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی کرمان نشان داد که از بین عوامل جمعیت شناختی مختلف، فقط نوع معاونت ارتباط معنی‌داری با نمره رضایت شغلی افراد شرکت‌کننده در مطالعه داشت. این در حالی است که بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بیرجند نشان داد که جنسیت، سطح تحصیلات و رسته شغلی کارکنان می‌تواند با رضایت شغلی ایشان ارتباط داشته باشد (۱۹). همچنین بررسی رضایت شغلی در کارکنان دانشگاه شاهد تهران نشان داد که رضایت شغلی در زنان بیشتر از مردان است (۲۰). یافته‌های یک مطالعه جهت بررسی رضایت شغلی در کارکنان بیمارستان آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تهران نشان داد جنسیت، وضعیت تأهل، نوع استخدام و نوع بخش می‌تواند بر رضایت شغلی افراد تأثیرگذار باشد (۲۱).

در مطالعه حاضر بین نمره شادکامی و نمره رضایت شغلی و گویه‌های آن همبستگی آماری معنی‌داری مشاهده شد. بررسی ارتباط سطح رضایت از زندگی با رضایت از شغل در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی سمنان نیز نشان‌دهنده وجود یک ارتباط مثبت معنی‌دار بود (۱۶). همچنین بررسی ارتباط رضایت شغلی با شادکامی در دبیران مقطع متوسطه شهر جیرفت حاکی از وجود ارتباط مثبت معنی‌دار در تمامی ابعاد رضایت شغلی با شادکامی بود (۹). با توجه به اهمیت شادکامی و تأثیر آن بر سلامت جسمی و روانی کارکنان و ارتباط آن با رضایت شغلی به نظر می‌رسد که اتخاذ سیاست‌های افزایش‌دهنده رضایت شغلی می‌تواند علاوه برافزایش بهره‌وری سازمانی در تأمین سلامت جسمی و روحی کارکنان نیز نقش تأثیرگذاری داشته باشد.

نتیجه‌گیری

مطالعه حاضر یک مطالعه مقطعی بود که با توجه به گروه هدف خاص، نتایج آن قابل‌تعمیم به‌کل کارکنان نمی‌باشد، اما با توجه به اهمیت نقش کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و عدم وجود مطالعات کافی در خصوص رضایت شغلی و شادکامی این افراد،

[Downloaded from journal.jmu.ac.ir on 2024-03-29]

مطالعه حاضر در جهت برنامه‌ریزی برای ارتقای وضعیت موجود می‌تواند کمک‌کننده باشد. پیشنهاد می‌شود مطالعات بیشتر با در نظر گرفتن عوامل پیشگویی‌کننده بیشتر و حجم نمونه بالاتر بر روی گروه‌های مختلف شغلی انجام گردد.

سطح رضایت شغلی و شادکامی در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی کرمان مطلوب نیست. رضایت کارکنان از سرپرستی و همکاران به نسبت بقیه موارد بیشتر بود که نشان‌دهنده محیط کاری با تعاملات انسانی مناسب می‌باشد. رضایت از حقوق و ترفیع از بقیه موارد کمتر بود که لزوم توجه به استفاده از مکانیسم‌های پاداش و ترفیع خلاقانه برای افزایش انگیزه کارکنان را نشان می‌دهد. با توجه به ارتباط رضایت شغلی با شادکامی و نقش شادکامی بر سلامت، لازم است اقدامات مداخله‌ای اثربخش در این خصوص طراحی و اجرا شود تا درنهایت بهره‌وری کارکنان دانشگاه و سطح شادابی و نشاط آنها ارتقاء یابد.

تشکر و قدردانی

نویسندگان این مقاله از کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی کرمان جهت همکاری صمیمانه در تکمیل پرسشنامه‌ها کمال تشکر و قدردانی رادارند. طرح حاضر منتج از پایان‌نامه خانم ساجده علیخانی جهت اخذ مدرک دکترای عمومی است (کد طرح: ۹۶۰۰۰۵۰۲) که توسط معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی کرمان مورد تأیید قرارگرفته است (کد اخلاق: IR.KMU.AH.REC.1397.2741).

تعارض منافع

نویسندگان این مقاله متعهد می‌شوند که هیچ‌گونه تضاد منافع وجود نداشته است.

References

1. Ghanbarian M, Parmooz M, Razabzadeh Z. The relationship between happiness and life expectancy in medical students of Behbahan university. Principle of Mental Health Journal. 2016; 18(2): 553-6.(In persian)

2. Shokravi FA. Relationship between spiritual health and happiness among students. Iran J Health Educ Health Promot. 2014;2(2):97-108.

3.Zajacova A, Dowd J. Happiness and health among US working adults: is the association explained by socio-economic status? Public Health. 2014;128(9):849-51.

4. Sharbatian MH. Imeni N. Sociological Analysis of Youth's Social Health and its Influencing Factors Case study: 18 to 30 year old youths in the city of Qain. Applied Sociology. 2018:29(1):167-88.(In persian)

5.Sooky Z, Keramat A, Sharifi K, Dehghani M, Tagharrobi Z, Taebi M, et al. Investigating Happiness and its Related Factors in Married Women Referred to Health Centers of Shahroud City. Iranian Red Crescent Medical Journal.2014;16(9): 11-22.

6. Fazllolahi S, Jahangir Esfahani N, Haghgooyan Z. Evaluation the happiness and its related factors in students of University of Tehran College of Farabi. Psychology and Religion. 2011;3(4):89-108.(In persian)

7. Tsou MW, Liu JT. Happiness and domain satisfaction in Taiwan. Journal of Happiness Studies. 2001;2(3):269-88.

8. Highhouse S. Well-being: The foundations of hedonic psychology. Personnel Psychology. 2001 Apr 1;54(1):204.

9. Zare shah abadi A, Torkan R, Heydari M. The study of the relationship between job satisfaction and social happiness in secondary school teachers in Jiroft. Journal of Applied Sociology. 2013:23 (48):165-88.(In persian)

10. Gholami FM, Talebian D, Aghamiri Z, Mohamadian M. Reliability and validity assessments for Najmie job satisfaction questionnaire. AMUJ. 2011; 14(58): 63-9.

11. Alipour A, Arab sheybani Kh. Relation of hope and happiness with teachers' job satisfaction. New Psychological Research (Psychology of Tabriz University).2011; 6(22):65-78.(In persian)

12. Etemadinezhad S, esmaili naft chali N, yazdani charati J. Evaluation of Job Satisfaction and Related Factors among Employees of One of the

[Downloaded from journal.jmu.ac.ir on 2024-03-29]

Banks in Mazandaran Province. Journal of Health Research in Community. 2018;3(4):12-20.

13. Abedi, M, Jafari M, Liaghatdar E. Standardization of the Oxford Happiness Inventory in Students of Isfahan University. IJPCP.2006; 12(2):95-100.

14. Rajabi-Gilan N, Reshadat S, Zangeneh A. Happiness in health sector personnel; some demographic and occupational related factors. J Isfahan Med Sch. 2015;32(309):1897-906.

15. Neshatdoost H, mehrabi H, kalantari M, Palahang H, Soltani I. Determining factors of happiness among employees of Mobarakeh Steel Company. Quarterly Journal of Family Studies. 2007;3(11):669-81.(In persian)

16. Shafiezadeh H, Kamrava H. Investigating the relationship between job satisfaction and life satisfaction among university staff of Semnan Province Medical Sciences. Cultural Management. 2014;8(24):79-89.

17. Ziapour A. An investigation of the job satisfaction and related factors in nurses of Kermanshah hospitals. JPSR. 2013;3(2):27-34.

18.Kazemiyan.A,Noriyan.K, Parvin.NSurvey the relationship between job satisfaction and job performance of nurses in ChaharMahal Bakhtiari. J Holist Nurs Midwifery. 2005; 15 (2):39-44

19.Dastjerdi R, Foadadini M, Vejdan S, MehdiZadeh I, Fatemeh Rahimi F. Influential Factors on the Employee Job Satisfaction at Birjand University Of Medical Sciences. JHA. 2005; 8 (19):37-44.

20.Ghaedi G, Qobadi M, Nosratabadi M, Rostami R, Roshan R, Falahi F. Examining the Factors Affecting Job Satisfaction in Shahed University Employees. Scientific-Research Journal of Shahed University. 2011; 9 (47):345-58.

21. Mousavi S M H, Dargahi H, Asgari M, Sharifiyan R, Shaham G, Mokhtari Z. Investigation of Staff's Job Satisfaction and Related Factors in TUMS Teaching Hospital. Payavard. 2016; 10 (2):133-44.

[Downloaded from journal.jmu.ac.ir on 2024-03-29]

Evaluation the relationship between job satisfaction and happiness in the staff of Kerman University of Medical Sciences in 2018

Mina Danaei (PhD)[1], Mohsen Momeni (PhD)[2], Sajedeh Alikhani (MD Student) [4*]

[1]Assistant Professor of Community and family Medicine, Neuroscience Research Center, Institute of Neuropharmacology, Kerman University of Medical Sciences, Kerman, Iran

[2]Assistant Professor of Community and family Medicine, Social Determinants of Health Research Center, Institute for Futures Studies in Health, Kerman University of Medical Sciences, Kerman, Iran

[3] Medical student, Modeling in Health Research Center, Institute for Futures Studies in Health, Kerman University of Medical Sciences, Kerman, Iran

Abstract

Introduction: Happiness has a great contribution to the physical and mental health of individuals. Job Satisfaction can also be effective in increasing happiness. In this study, the status of job satisfaction and happiness among the staff of Kerman University of Medical Sciences was studied.

Materials and Methods: This cross-sectional study was conducted on 245 staff of Kerman University of Medical Sciences in 2018 using convenience sampling method. Descriptive Index Job Descriptive Index (JDI) and Oxford questionnaires were used. The JDI questionnaire consists of 70 questions with Likert scale 1 to 5 and the Oxford questionnaire had 29 questions with Liker scale 0 to 3. In both questionnaires, a higher score indicates a better situation. Statistical analyzes were performed using univariate and multivariate linear regression analyses and Pearson correlation coefficient.

Results: The mean ± standard deviation of happiness score and job satisfaction was 40.87 ± 13.44 and 234.46 ± 40.7, respectively. The highest job satisfaction scores were in the fields of supervision and colleagues and the lowest scores were in the field of promotion and salary. Among the predictive factors, only the type of deputy had a significant relationship with job satisfaction score. Also, there was a significant positive correlation between job satisfaction and happiness (r = 0 371, p-value <0/001).

Conclusion: Staff members of Kerman University of Medical Sciences do not have a satisfactory job satisfaction and happiness. Considering the relationship between job satisfaction with happiness and the role of happiness on health, effective interventions should be designed and implemented.

Key words: Job satisfaction, Happiness, Life satisfaction

***Corresponding Author:** Mohsen Momen **m.momeni@kmu.ac.ir**

Mobile:+989131406404 **Fax:** +98-34-33257313

Received: 13. May. 2019 **Accepted:** 23. July.2019

►**Please cite this article as follows**

Danaei M, Momeni M, Alikhani S. Evaluation the relationship between job satisfaction and happiness in the staff of Kerman University of Medical Sciences in 2018. Journal of Jiroft University of Medical Sciences. 2019; 6 (1):112-21

[Downloaded from journal.jmu.ac.ir on 2024-03-29]