

عوامل مرتبط با رضایت شغلی کارکنان مرکز بهداشت شهرستان گنبد کاووس در سال ۱۳۹۳

نرگس رفیعی^۱، عادلہ خوش کام^۲، هاشم حشمتی^۳، سعید امینی^۴، نویسا سادات سید قاسمی^{۵*}

- ۱- دانشجوی دکترای مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، مرکز تحقیقات مدیریت سلامت و توسعه اجتماعی، دانشگاه علوم پزشکی گلستان، گرگان، ایران
- ۲- دانشجوی کارشناسی بهداشت عمومی، کمیته تحقیقات دانشجویی، دانشگاه علوم پزشکی گلستان، گرگان، ایران
- ۳- کارشناس ارشد آموزش بهداشت، گروه بهداشت عمومی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه، تربت حیدریه، ایران
- ۴- دانشجوی دکترای مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، مرکز تحقیقات مدل سازی در سلامت، پژوهشکده آینده پژوهی در سلامت، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران
- ۵- کارشناس ارشد آمار زیستی، مرکز تحقیقات مدیریت سلامت و توسعه اجتماعی، دانشگاه علوم پزشکی گلستان، گرگان، ایران

چکیده

مقدمه و هدف: موفقیت هر سازمان بستگی به تلاش و رضایت شغلی کارکنان آن سازمان دارد. این مطالعه با هدف بررسی عوامل مرتبط با رضایت شغلی کارکنان مرکز بهداشت شهرستان گنبد کاووس در سال ۱۳۹۳ انجام شد.

روش‌ها: این مطالعه توصیفی به روش مقطعی بر روی ۱۵۱ نفر از کارکنان مرکز بهداشت شهرستان گنبد کاووس در سال ۱۳۹۳ انجام شد. افراد مورد مطالعه به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای وارد مطالعه شدند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل چک لیست مشخصات دموگرافیک و پرسشنامه رضایت شغلی بریفیلد و روث بود. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۱۸ تجزیه و تحلیل شدند.

نتایج: میانگین سنی کارکنان $35/9 \pm 6/2$ سال بود. بیشتر افراد مورد مطالعه را (۵۸/۳) زنان و مابقی را مردان تشکیل می‌دادند. اغلب کارکنان (۸۸/۷ درصد) متأهل و سایرین مجرد بودند. میانگین رضایت شغلی افراد $57/5 \pm 11/4$ از ۹۰ بود. بین رضایت شغلی با دیدگاه فرد نسبت به سطح درآمد خانواده ارتباط معنی‌داری مشاهده شد ($P < 0/05$)، اما بین میزان رضایت شغلی کارکنان با متغیرهای دموگرافیک آنها ارتباط معناداری به دست نیامد ($P > 0/05$).

نتیجه‌گیری: با توجه به این که میزان رضایت شغلی کارکنان مرکز بهداشت شهرستان گنبد کاووس در سطح متوسطی می‌باشد، احتمالاً می‌توان با اعمال نظام پرداختی مناسب موجبات رضایت کارکنان و ارتقای سطح کیفیت خدمات آنان را بهبود بخشید.

واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی، کارکنان بهداشتی، مرکز بهداشت

*آدرس نویسنده مسئول: آدانشگاه علوم پزشکی گلستان، گرگان، ایران

پست الکترونیکی: seyedghasemi_n@yahoo.com

مقدمه

منابع انسانی مهم‌ترین ارکان نظام سلامت محسوب می‌گردند، زیرا عملکرد نظام‌های مراقبت سلامت در نهایت وابسته به دانش، مهارت و انگیزه آنان است (۱). رضایت شغلی حالت عاطفی مثبت و خوشایندی است که حاصل ارزیابی فرد از شغل یا تجارب شغلی او و متأثر از شرایط محیط کار، نظام سازمانی شغل، روابط حاکم بر محیط کار، عوامل اجتماعی و فرهنگی است (۲، ۳).

رضایت شغلی ناکافی باعث کاهش روحیه کارکنان گردیده و احتمالاً اثرات نامطلوبی در کار آن سازمان خواهد داشت (۴). رضایت شغلی ناکافی موجب کاهش سطح سلامت روان خود کارکنان نیز می‌گردد (۵). این کارکنان بیشتر در معرض بروز رفتارهای مخرب، ترک شغل و غیبت از کار قرار دارند (۶).

برخی عوامل شخصیتی، محیطی، سازمانی و ماهیت کار بر رضایت شغلی کارکنان مؤثر هستند (۷، ۸). رضایت شغلی خود تعیین‌کننده‌ی بسیاری از متغیرهای سازمانی نظیر افزایش بهره‌وری، افزایش کمیت و کیفیت کار است (۹). کارکنان با رضایت شغلی بالاتر، از نظر جسمی و روحی در وضعیت بهتری قرار داشته و کارکنان مولدتری می‌باشند و از طرفی سطح بالای رضایت شغلی کارکنان منعکس‌کننده‌ی جو سازمانی بسیار مطلوبی است که منجر به جذب و ماندگاری آنان می‌شود (۱۰، ۱۱).

پژوهش‌ها نشان می‌دهد که رضایت شغلی کارکنان شاغل در مراکز بهداشت ناکافی بوده و آن‌ها از شرایط کاری خویش به دلایلی رضایت مطلوب ندارند (۱۲، ۱۳). لذا با توجه به اهمیت موضوع این مطالعه با هدف بررسی عوامل مرتبط با رضایت شغلی کارکنان مرکز بهداشت شهرستان گنبدکاووس در سال ۱۳۹۳ طراحی و اجرا شد.

روش‌ها

این مطالعه توصیفی به روش مقطعی در سال ۱۳۹۳ انجام شد. جامعه مورد مطالعه را کارکنان بهداشتی درمانی مرکز بهداشت شهرستان گنبدکاووس (مراکز بهداشتی درمانی شهری و روستایی، پایگاه‌ها و خانه‌های بهداشت) تشکیل می‌دادند. حجم نمونه با توجه به فرمول کوکران و سطح اطمینان ۹۵ درصد، ۱۵۱ نفر برآورد گردید. با در نظر گرفتن هر رسته شغلی به‌عنوان یک گروه (پزشک، ماما، بهداشت عمومی، بهداشت محیط و

بهورز)، به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای از بین ۳۹۸ نفر کارکنان بهداشت شاغل در مراکز بهداشتی درمانی، ۱۵۱ نفر انتخاب شدند. معیار ورود، کارکنان بهداشتی درمانی با حداقل یک سال سابقه خدمت شامل پزشکان، ماماها، کاردان و کارشناس بهداشت عمومی، بهداشت محیط و بهورزان بودند.

ابزار جمع‌آوری داده‌ها شامل چک لیست مشخصات دموگرافیک کارکنان و پرسش‌نامه رضایت شغلی بریفیلد و روث بود. این پرسش‌نامه شامل ۱۸ سوال پنج گزینه‌ای در مقیاس لیکرت از به شدت موافقم تا به شدت مخالفم می‌باشد. از بین گزینه‌ها نیمی به شکل معکوس نمره‌گذاری می‌گردند. در کل، محدوده امتیازها ۹۰ - ۱۸ بود. با در نظر گرفتن نقاط برش ۵۵ و ۷۰ مجموع امتیاز رضایت شغلی افراد به سه گروه امتیاز رضایت شغلی در سه سطح کم (۵۵ و کمتر)، متوسط (۷۰-۵۶) و زیاد (بیشتر از ۷۰) درجه بندی گردید (۱۴، ۱۵).

در مطالعه بریفیلد و روث و همکاران، پایایی و روایی این پرسشنامه تایید شده است (۱۴). پایایی این پرسشنامه توسط عریضی و گل‌پرور در ایران ۷۳ درصد گزارش شده است (۱۶). به منظور رعایت ملاحظات اخلاقی ابتدا رضایت آگاهانه از افراد مشارکت‌کننده اخذ شد و با توضیح اهداف پژوهش و رعایت محرمانگی اطلاعات، از آنان خواسته شد به سوالات پاسخ دهند. داده‌های گردآوری شده توسط نرم افزار آماری SPSS نسخه ۱۸ تحلیل شدند. همچنین $p < 0/05$ به عنوان سطح معناداری در تمام آزمون‌ها در نظر گرفته شد.

نتایج

میانگین و انحراف معیار سن کارکنان $35/9 \pm 6/2$ سال بود. ۵۸/۳ درصد کارکنان را زنان و بقیه را مردان تشکیل می‌دادند. ارتباط معنی‌دار بین رضایت شغلی با نظر کارکنان نسبت به سطح درآمد شغلی مشاهده شد ($p=0/01$). در حالی که بین رضایت شغلی و سایر فاکتورهای دموگرافیک کارکنان رابطه معنی‌داری دیده نشد (جدول ۱).

میانگین رضایت شغلی کارکنان $57/5 \pm 11/4$ از ۹۰ به دست آمد. کمترین امتیاز رضایت شغلی ۲۸ و بیشترین امتیاز ۸۶ بود. با تقسیم‌بندی رضایت شغلی به ۳ دسته کم، متوسط و زیاد، حدود ۵۰ درصد افراد رضایت شغلی در سطح متوسطی داشتند (جدول ۲).

جدول ۱: مقایسه میانگین نمرات رضایت شغلی واحدهای مورد مطالعه بر حسب متغیرهای دموگرافیک آنها

متغیر	سطوح متغیر	تعداد (درصد)	میانگین و انحراف معیار	نوع آزمون	سطح معناداری
سن	۲۰-۲۹	۲۷ (۱۷/۹)	۶۰/۰۷ ± ۸/۹	ANOVA	p > ۰/۰۵
	۳۰-۳۹	۷۳ (۴۸/۳)	۵۷/۴۳ ± ۱۰/۹		
	۴۰-۴۹	۵۱ (۳۳/۸)	۵۶/۵۰ ± ۱۳/۱		
جنس	زن	۸۸ (۵۸/۳)	۵۷/۰۹ ± ۱۰/۷	Independent Sample Ttest	p > ۰/۰۵
	مرد	۶۳ (۴۱/۷)	۵۸/۳۰ ± ۱۲/۴		
وضعیت تاهل	مجرد	۱۳۴ (۸۸/۷)	۵۸/۳۱ ± ۹/۵	Independent Sample Ttest	p > ۰/۰۵
	متاهل	۱۶ (۱۰/۶)	۵۷/۵۸ ± ۱۱/۶		
مدرک تحصیلی	زیر دیپلم	۲۴ (۱۵/۹)	۵۸/۷۵ ± ۱۰/۹	Kruskal Wallis	p > ۰/۰۵
	دیپلم	۵۹ (۳۹/۱)	۵۷/۳۰ ± ۱۲/۲		
	فوق دیپلم	۲۸ (۱۸/۵)	۵۶/۰۳ ± ۱۲/۸		
	کارشناسی	۲۵ (۱۶/۶)	۵۸/۵۲ ± ۹/۲		
	کارشناسی ارشد به بالا	۱۵ (۹/۹)	۵۸/۲۶ ± ۱۰/۶		
سابقه کار	کمتر از ۵ سال	۲۱ (۱۳/۹)	۶۲/۰۹ ± ۷/۴	ANOVA	p > ۰/۰۵
	۶-۱۰ سال	۴۸ (۳۱/۸)	۵۷/۱۸ ± ۱۱/۵		
	۱۱-۱۵ سال	۲۸ (۱۸/۵)	۵۷/۲۵ ± ۱۰/۲		
	۱۶-۲۰ سال	۳۴ (۲۲/۵)	۵۴/۷۶ ± ۱۳/۳		
	۲۱-۲۵ سال	۱۷ (۱۱/۳)	۵۸/۱۱ ± ۱۱/۵		
	۲۶-۳۰ سال	۳ (۲)	۶۵/۰ ± ۱۵/۱		
نوع شغل	بهداشتی درمانی	۳۵ (۲۳/۲)	۵۸/۳۴ ± ۱۱/۴	Independent Sample Ttest	p > ۰/۰۵
	بهداشتی	۱۱۶ (۷۶/۸)	۵۷/۳۷ ± ۱۱/۴		
وضعیت استخدام	رسمی و پیمانی	۱۱۹ (۷۸/۸)	۵۷/۳۴ ± ۱۱/۸	Man-Whitney	p > ۰/۰۵
	سایر	۳۲ (۲۱/۲)	۵۸/۵۳ ± ۱۰/۰		
نظر فرد نسبت به سطح درآمد	خوب	۲۴ (۱۵/۹)	۵۹/۲۰ ± ۸/۰	Kruskal Wallis	p = ۰/۰۰۱
	متوسط	۹۵ (۶۲/۹)	۵۹/۶۸ ± ۱۰/۶		
	کم	۳۲ (۲۱/۲)	۵۰/۱۸ ± ۱۲/۹		

جدول ۲: توزیع فراوانی مطلق و نسبی سطوح رضایت شغلی کارکنان مورد مطالعه

سطوح رضایت شغلی	تعداد (درصد)
کم (امتیاز ۵۵ و کمتر)	۵۹ (۳۹/۱٪)
متوسط (امتیاز ۷۰-۵۶)	۷۶ (۵۰/۳٪)
زیاد (امتیاز ۹۰-۷۰)	۱۶ (۱۰/۶٪)

بحث

در مطالعه انجام شده بر روی کارکنان شبکه بهداشتی درمانی خمینی شهر نیز رضایت کارکنان در حد متوسط بود (۱۳). یافته

در این مطالعه میزان رضایت شغلی نیمی از افراد در سطح متوسط بود و بیش از یک سوم افراد رضایت شغلی کمی داشتند.

مطالعات انجام شده بر روی کارکنان مراکز بهداشتی خمینی شهر و ترکیه نیز بین رضایت شغلی با سابقه کار رابطه‌ای به دست نیامد (۱۳، ۲۰). در مطالعه انجام شده در اصفهان بر روی بهروزان، بین سابقه کار و رضایت شغلی رابطه معنی‌دار معکوس وجود داشت (۱۷). در همدان و کاشان بین میزان سابقه کار بهروزان با رضایت شغلی آنان رابطه معنی‌داری دیده نشد (۱۸، ۱۹). با افزایش سابقه کار، توقع افراد از سرپرست بیشتر می‌شود به‌گونه‌ای که انتظار دارند از نظرات آن‌ها در تصمیم‌گیری‌ها استفاده شده و از آنان قدردانی شود ولی گاهی با توجه به سلسله‌مراتب اداری، امکان برآورده شدن انتظارات وجود ندارد (۱۳).

اگرچه کارکنان بهداشتی درمانی نسبت به کارکنان بهداشتی رضایت شغلی بالاتری داشتند، اما بین نوع شغل و رضایت شغلی، رابطه آماری معنادار مشاهده نگردید که با نتایج مطالعه نریمانی در بین کارکنان دانشگاه‌های اردبیل با استفاده از پرسشنامه بریفیلد و روث همخوانی دارد (۲۳). در مطالعه هزاوه ای، وجود تنوع در انجام وظایف شغلی از عوامل مؤثر بر رضایت‌مندی کارکنان بوده است (۲۴). به‌طور کلی، انجام کارهای متنوع در افزایش رضایت شغلی می‌تواند اثرگذار باشد.

مطالعه حاضر نشان‌دهنده عدم وجود رابطه آماری معنادار بین میزان رضایت شغلی و نوع استخدام است، ولی با این حال میزان رضایت شغلی کارکنان رسمی و پیمانی کمتر از سایرین بود که با مطالعه دانیالی بر روی کارکنان مراکز بهداشتی همخوانی دارد (۱۳). طبق یافته‌های مطالعه مقرب در بین پرستاران بیمارستان‌های بیرجند، پرستاران رسمی رضایت شغلی بیشتری نسبت به سایرین داشتند (۲۵). در مطالعه منجمد بر روی گروه پرستاری مراکز بهداشتی، درمانی و آموزشی سراسر کشور نیز رابطه آماری معناداری بین رضایت شغلی و نوع استخدام وجود داشت (۲۶).

در این مطالعه میزان رضایت شغلی با نظرات افراد نسبت به سطح درآمد ارتباط معناداری وجود داشت، بطوری که افراد با نظرات خوب و متوسط نسبت به درآمدشان، رضایت شغلی بسیار بالاتری داشتند. در مطالعه انجام شده بر روی کارکنان مراکز بهداشتی خمینی شهر کمترین رضایت مربوط به حیطه حقوق و مزایا بود، اما بین رضایت شغلی با میزان درآمد رابطه‌ای وجود نداشت (۱۳). در اصفهان کارکنان بهداشتی بیشترین نارضایتی را از حقوق و مزایای خود داشتند (۱۷). در همدان، کاشان،

های مطالعه حاضر با سایر مطالعات انجام شده در کشور نیز همخوانی دارد (۱۷-۱۹).

در مطالعه حاضر بین سن کارکنان با میزان رضایت شغلی آنها رابطه معنی‌داری به دست نیامد که این یافته با نتایج سایر مطالعات همخوانی دارد (۱۳، ۱۸، ۲۰). در مطالعه دیگری که بر روی بهروزان انجام شده است رابطه مستقیم بین سن و رضایت شغلی کارکنان وجود داشت (۱۹) و در بعضی مطالعات دیگر نیز این رابطه معکوس بود (۱۷، ۲۱).

طبق نتایج این پژوهش، بین میزان رضایت شغلی کارکنان زن و مرد تفاوت معناداری وجود نداشت در مطالعات انجام شده در اصفهان، خمینی‌شهر و ترکیه که بر روی کارکنان بهداشتی انجام شده است نیز بین جنس با رضایت شغلی کارکنان ارتباط معنی‌داری مشاهده نشد (۱۳، ۱۷، ۲۰) که با نتایج مطالعه حاضر همسو است. در همدان رضایت شغلی بهروزان مرد بیشتر از بهروزان زن بود (۱۸). مطالعات نتایج متفاوتی را در ارتباط با میزان رضایت شغلی زنان و مردان نشان می‌دهند (۱۹) که این تفاوت‌ها احتمالاً متأثر از عوامل فرهنگی است.

در تحقیق حاضر بین میزان رضایت شغلی در افراد متأهل و مجرد تفاوتی مشاهده نشد. در مطالعات انجام شده در خمینی‌شهر و ترکیه بر روی کارکنان مراکز بهداشتی درمانی نیز بین تأهل و میانگین نمره رضایت تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد (۱۳، ۲۰). در مطالعه رئیسی در کاشان و گل افروز در سبزوار بر روی بهروزان، افراد مجرد از رضایت شغلی بیشتری نسبت به افراد متأهل برخوردار بودند (۱۹، ۲۱)، اما در همدان رضایت بهروزان متأهل بیشتر از مجردها بود (۱۸).

در این مطالعه رابطه آماری معنادار بین مدرک تحصیلی با رضایت شغلی وجود نداشت، ولی کارکنان دارای مدرک زیر دیپلم میزان رضایت شغلی بیشتری نسبت به سایرین داشتند. در مطالعات انجام شده در اصفهان و همدان بر روی بهروزان، بین مدرک تحصیلی و رضایت شغلی کارکنان رابطه معنی‌داری یافت نشد (۱۷، ۱۸). در خمینی‌شهر و کاشان بین میزان تحصیلات با رضایت شغلی رابطه معکوس وجود داشت (۱۳، ۱۹)، ارتقا سطح تحصیلات و ترفیع به‌صورت عادلانه در سازمان می‌تواند در ایجاد رضایت و انگیزه به کار افراد مؤثر باشد (۱۲، ۱۹، ۲۲).

در این مطالعه کارکنان بیش از ۲۵ سال و کمتر از ۵ سال سابقه کار، دارای بیشترین میزان رضایت بودند، اما ارتباط معنی‌داری بین سابقه کار و رضایت شغلی کارکنان به دست نیامد. در

نیروی انسانی بهداشتی یکی از ارکان مهم نظام بهداشتی درمانی است که به‌مثابه نیروی محرکه نظام عمل می‌کند. این نیرو عمده‌ترین تعیین‌کننده مقدار هزینه بهداشتی و درمانی هر کشور است (۲۸). با توجه به اهمیت مراقبت‌های اولیه بهداشتی (۲۹)، رضایت شغلی کارکنان نقش مهمی در ارائه خدمات باکیفیت به مردم دارد (۳۰) که همین امر بر انجام پژوهش‌های بیشتر و مداوم در این حوزه می‌افزاید.

نتیجه‌گیری

با توجه به اینکه رضایت شغلی بر کیفیت ارائه خدمات به مردم و جلب رضایت مراجعه‌کنندگان تأثیر به‌سزایی دارد، پیشنهاد می‌شود به‌منظور بهبود رضایت شغلی کارکنان، بین خدمات انجام شده و حقوق پرداختی آن‌ها تناسب بیشتری ایجاد شود.

تشکر و قدردانی

این مطالعه حاصل طرح تحقیقاتی مصوب شده با کد ۹۳۱۲۱۲۲۶۸ در کمیته تحقیقات دانشجویی معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی گلستان است. از معاونت محترم تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی گلستان که در تصویب این طرح همکاری لازم را داشتند و همچنین کارکنان مراکز بهداشتی درمانی شهرستان گنبدکاووس و تمامی کسانی که در این مطالعه ما را یاری نمودند، سپاس‌گزاری می‌گردد.

References

1. Organization WHO. The World Health Report 2000: Health Systems: Improving Performance World Health Organization. Tehran: Great Ebne Sina Cultural institution; 2003. p.119,21.
2. Abbaszadegan M. Troubled Organizations Management. Tehran: Kavir Publication; 2000.p.37 (Persian)
3. Rezaian A. Organizational Behaviour Management. Tehran:Samt; 2011. p.28. (Persian)
4. 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. Iran J Med Edu. 2007; 7(2):335-42. (Persian)
5. Habib S, Shirazi MA. Job satisfaction and mental health among the employees of a

سبزواری بهروزان بالاترین نارضایتی را نسبت به جنبه رفاهی شغلشان داشتند (۱۸، ۱۹، ۲۱). در مطالعه حیدری بر روی کارکنان بهداشتی درمانی، کمترین رضایت مربوط به ارائه پاداش، تناسب حقوق با محتوای کار بود (۱۲). در مطالعه هزاوه ای، عوامل مربوط به مشخصات شغلی چون داشتن حقوق و مزایای خوب، بر روی رضایتمندی و انجام وظایف شغلی اثر داشته است (۲۴)، در ترکیه و اوگاندا نیز درآمد از عوامل مهم تأثیرگذار بر نارضایتی شغلی کارکنان مراکز بهداشتی عنوان شده بود (۲۰، ۲۷). مطالعات نشان داده‌اند کارکنان بهداشتی از حقوق و دست‌مزد دریافتی خود در مقایسه با سایر سازمان‌ها به‌رغم تلاش‌های تمام وقت خود احساس رضایت ندارند و این احساس نارضایتی می‌تواند نشأت‌گرفته از سطح درآمد پایین آنان باشد. وجود درآمد مکفی و منصفانه در جلوگیری از بروز نارضایتی و احساس تعهد کارکنان مؤثر است (۲۲). به نظر می‌رسد از اصلی‌ترین عوامل افزایش رضایت کارکنان، وجود معیار منصفانه در پرداخت مزایا و پاداش‌ها، داشتن حقوق و مزایای خوب، فراهم بودن فرصت پیشرفت برای همه باشد (۲۴). گزارش سال ۲۰۰۰ سازمان جهانی بهداشت نیز پرداخت و مزایای ناکافی به‌علاوه شرایط کاری نامناسب را مکرراً جزو مشکلات آزاردهنده‌ای دانسته که نیروی کاری مراقبت سلامت در کشورهای کمتر توسعه یافته با آن‌ها مواجه‌اند (۱).

- General hospital. Irani J Psychiatry & Clinical Psychology (Andeesheh Va Raftar). 2003; 8(32):73-64. (Persian)
6. Darwish H. Factors Affecting Job Satisfaction (analytical approach) J Organizational Culture Management. 2007; 5(16):117-39. (Persian)
7. Kousha A, Bagheri S, Janati A, Asghari Jafar Abadi M, Farahbakhsh M. Comparative study of job satisfaction among health. J Military Medicine. 2012; 14(2):105-12. (Persian)
8. Teymouri M, Tootoonchi M, Salehi M, Hassanzadeh A. Job Satisfaction among Faculty Members of Isfahan University of Medical Sciences. Iran J Med Educ. 2007; 7(2):227-36. (Persian)
9. Hooman HA. Preparation of the standard

- Measures of job satisfaction. Tehran: Institute of Education and Research in Management & Planning; 2002.p.87 (Persian)
10. Robbins SP. Essentials of Organizational Behavior.translated by: Parsaeian A, Aarabi SM. Tehran: Pazhoheshhaye Farhangi; 2011.p.179
 11. Behrouzian F, Khajeddin N, Hodaei F, Zamani N. The relationship of job satisfaction and coping mechanism with general health, among private industrial's staff. Scientific Med J Ahwaz Uni Med Sci. 2009; 8(62):345-53. (Persian)
 12. Heidari S, Sabet B, Faghri J, Amini M. Job satisfaction among the staff in Al-Zahra Training Hospital. J Health Information Management. 2005; 2(2):33-7. (Persian)
 13. Daniali SS, Shahnazi H, Kasiri Dowlatabadi N, Hasanzadeh A, Sharifirad G, Rabiie L. Job Satisfaction among Health Workers, Khomeinishahr, Iran. Health Syst Res. 2012; 7(6):702-9. (Persian)
 14. Brayfield AH, Rothe HF. An index of job satisfaction. J applied psychology. 1951; 35(5):307.
 15. Miler D. Evaluation Guideline and Social Research.translated by: Nayebi H. First ed. Tehran: Ney; 2008.p.136
 16. Oreizie HR, Golparvar M. Leadership Style and Job Satisfaction: The Comparison of Stepwise Regression with Ridge Regression J Iran Psychologists 2009; 6(21):25-34. (Persian)
 17. Ansariipoor S, Hasanzadeh A, Rohani M, Moghadas T. Job Satisfaction of Behvarzan Working in Isfahan University of Medical Sciences. Health Inf Manage. 2014; 10(7):1095-1105. (Persian)
 18. Moradi AR, Hamidi Y, Roostaei M, Zanganeh M, Mostafavi E. A Survey on the job Satisfaction of Health Aids (Social workers) and the Factors influencing it, in Hamadan Province.Tabriz J Nurs and Midwife 2011; (22):11-8. (Persian)
 19. Raeissi P, Kebriaei A. Job satisfaction of Behvarzes. Andisheh Va Raftar 2000; 5(4):51-61. (Persian)
 20. Bodur S. Job satisfaction of health care Staff employed at health centres in Turkey. Occupational medicine. 2002; 52(6):353-5.
 21. Gol Afrooz M, Behnam Vashani HR. Study of the occupational satisfaction of health aids in Sabzevar School of Medical Sciences. Asrar, J Sabzevar School Medi Sci. 2002; 9(4):56-0. (Persian)
 22. Barati A, Hosseini F, Akbari S. A Survey on Attitude of Health Workers of west Azerbaijan Health Centers based on Herzberg's Motivation-Hygiene Theory 2006. J Urmia Nurs Midwif Faculty. 2010; 7(4):203-9. (Persian)
 23. Narimani M, Khanbabazadeh M, Farzaneh S. The Study of Relationship between Personality and Job Satisfaction in Ardabil Universities' Staff. J Ardabil Uni Med Sci & Health Services. 2007; 7(1):77-83. (Persian)
 24. Hazavehei MM, Samadi A. Factors Contributing in Job Satisfaction in Employees of Hamedan Governmental Organizations. J Res Behav Sci. 2007; 5(1):47-53. (Persian)
 25. Mogharrab M, Madar Shahian F, Ali Abadi N, Rezaei N, Mohamadi A. Investigating job satisfaction among nurses in teaching hospitals of Birjand in 2004. J Birjand Uni Med Sci. 2005; 12(3-4):92-9. (Persian)
 26. 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. J Faculty Nurs & Midwife (Hayat). 2004; 10(23):39-48. (Persian)
 27. Hagopian A, Zuyderduin A, Kyobutungi N, Yumkella F. Job satisfaction and morale in the Ugandan health workforce. Health Affairs. 2009; 28(5):w863-w75.
 28. Sadeghi Hasanabadi A. Generalities of Public Health. fourth ed. Tehran: Gap; 2013. p.50,99. (Persian)
 29. WHO. The World Health Report 2008: Primary health care: now more than ever. translated by: Shadpoor K, first ed. Gorgan: Peyke Reyhan; 2010.p.21
 30. DiMeglio K, Padula C, Piatek C, Korber S, Barrett A, Ducharme M, et al. Group cohesion and nurse satisfaction: examination of a team building approach. J Nurs Adm. 2005; 35(3):110-20.

Job satisfaction and related factors among health center staff in Gonbad kavus city

Rafiei N¹, khoshkam A², Heshmati H³, Amini S⁴, Seyedghasemi NS^{5*}

1- PhD student in Health Services Management, Health Management and Social Development Research Center, Golestan University of Medical Sciences, Gorgan, Iran.

2- BSc student in Public Health, Student Research Committee, Golestan University of Medical Sciences, Gorgan, Iran.

3- MSc in Health Education, Department of Public Health, School of Health, Torbat Heydariyeh University of Medical Sciences, Torbat Heydariyeh, Iran.

4- PhD student in Health Services Management, Research Center for Modeling in Health, Institute for Futures Studies in Health, Kerman University of Medical Sciences, Kerman, Iran.

5- MSc in Biostatistics, Health Management and Social Development Research Center, Golestan University of Medical Sciences, Gorgan, Iran.

***Corresponding Address: Golestan University of Medical Sciences, Gorgan, Iran.
Email: seyedghasemi_n@yahoo.com**

Abstract

Background & Aim: In general, the success of any organization depends on its employees' efforts and job satisfaction. Thus this study conducted to investigate job satisfaction and its related factors among health centers staff in Gonbad kavus city in 2014.

Methods: This descriptive/cross-sectional study was carried out on 151 staff working at health centers of Gonbad kavus city in 2014. Subjects were selected through stratified random sampling. To collect Data, two demographic characteristics check-list and Brayfield and Rothe's job satisfaction questionnaire were used. Data was analyzed by SPSS 18 software.

Results: Mean age of subjects was 35.9 ± 6.2 years old. Most of them were female (58.3%) and married (88.7%). Mean score of job satisfaction was 57.5 ± 11.4 of 90. There was significant relationship between job satisfaction and individual's viewpoint to family income level ($P < 0.05$), whereas there was no significant difference between job satisfaction and demographic variables ($P > 0.05$).

Conclusion: Since job satisfaction among health center staff was at moderate level, it is suggested to improve job satisfaction and quality level of services through appropriate payment system.

Keywords: Job satisfaction, Health care staff, Health center