رضایت شغلی و سلامت روان

داوود کاهه*، طیبه هیودی

کارشناس مدیریت امور فرهنگی، دفتر مرکزی جهاد دانشگاهی

فصلنامه پایش
سال یازدهم شماره سوم خرداد ـ تیر ۱۳۹۱ صص ۳۹۷-۳۹۱
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۸۹/۴/۱۶
[نشر الکترونیک پیش از انتشار-۲۲ اسفند ۱۳۹۰]

چکیده

رضایت شغلی، نگرشی فردی نسبت به شغل بوده و یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است که باعث افزایش کارآیی، بروز خلاقیت و احساس رضایت فردی می‌گردد. بر این اساس روشن است عوامل موجود در محیط کاری عملکرد فرد را در شغل او تحت تأثیر قرار می‌دهد که این مسئله در نتیجه وساطت عوامل روانی متأثر از شرایط محیطی است. هدف از انجام این بررسی، ارزیابی رابطه رضایت شغلی و سلامت روان کارکنان در سال ۱۳۸۹ بوده است.

آزمودنی‌های پژوهش به صورت تصادفی ساده از کارکنان شاغل در بخش‌های (اداری، پژوهشی و فرهنگی ـ آموزشی) دو مجموعه سازمانی همگن انتخاب شدند. ابزار پژوهش بررسی رضایت شغلی، پرسشنامه‌ای مشتمل بر ۴ سؤال بود که مؤلفه‌های مرتبط با رضایت کلی از شغل، درآمد، محیط فرهنگی حاکم بر سازمان و رفتار فرهنگی را شامل می‌شد. سلامت روان نیز با استفاده از ابزار استاندارد GHQ-12 مورد بررسی قرار گرفت.

در مجموع، ۲۲۰ نفر در هر دو جنس از دو سازمان مورد مطالعه قرار گرفتند. میانگین سنی جمعیت، ۳۵/۵ سال (۷/۸=انحراف معیار) و میانگین سال‌های تحصیلی ۱۵/۴ (۲/۹=انحراف معیار) بود. میانگین نمره سلامت روان ۲/۵ (۲/۳=انحراف معیار) بوده و بیشتر افراد (۵۵ درصد) رضایت شغلی متوسط داشتند. نتایج نشان داد سلامت روان با مؤلفه‌های «رضایت کلی از شغل، رضایت از محیط فرهنگی و رضایت از رفتار فرهنگی» دارای ارتباط معنادار بود (P<۰/۰۵) و افرادی که رضایت بیشتری را ابراز داشتند، از سلامت روان بهتری نیز برخوردار بودند.

بر اساس نتایج، درآمد افراد، سلامت روان آنها را تحت تأثیر قرار نمی‌دهد، اما رضایت شغلی، عاملی تأثیرگذار بر سلامت روان است.

کلیدواژه‌ها: رضایت شغلی، سلامت روان، پرسشنامه استاندارد سلامت روان GHQ-12

* نویسنده پاسخگو: خیابان انقلاب اسلامی، روبروی درب اصلی دانشگاه تهران، شماره ۱۲۷۰، دفتر مرکزی جهاددانشگاهی
تلفن: ۱۷ـ۶۶۹۷۲۵۱۵؛ نمابر: ۶۶۴۱۱۵۷۵
E-mail: kaheh@acecr.ac.ir

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2026-11-06]

[DOR: 20.1001.1.16807626.1391.11.3.12.8]

مقدمه

رضایت شغلی نیز به عنوان مهم‌ترین نگرش، به طرز تلقی یا قضاوتی که اعضای یک سازمان نسبت به شغل و محیط کار خود دارند بازمی‌گردد. منظور از رضایت شغلی فرد، آن است که وی به طور کلی شغل خود را دوست داشته و برای آن ارزش قائل باشد و نگرش مثبتی نسبت به آن داشته باشد [۲، ۱].

افراد سازمان برای پنج عامل «حقوق و دستمزد، فرصت ارتقا، ماهیت کار، خط‌مشی‌ها و سیاست‌های سازمان و شرایط کاری»، طرز تلقی‌های خاصی داشته و درجه رضایت کارکنان از هر یک از این عوامل متفاوت است [۳]. از این حیث یکی از وظایف مهم مدیران در سازمان‌ها فراهم نمودن زمینه‌های رضایت شغلی آنها است، زیرا رضایت شغلی با سلامت روان، کارآیی و اثربخشی کارکنان همبستگی دارد.

آرچ و گریتز می‌نویسند: چنانچه کارکنان مورد حمایت قرار گیرند کار خود را با تنیدگی کمتری انجام می‌دهند و موجب بهبود روابط فی‌مابین و رضایت شغلی می‌گردد. از سوی دیگر، حمایت موجب افزایش اعتماد به نفس و بهتر انجام دادن کار خواهد گردید [۵، ۴].

مشاغل مختلف در محیط‌های مختلفی انجام می‌گیرند و عوامل متعددی از جمله رضایت کلی از شغل، رضایت از درآمد، رضایت از محیط فرهنگی شغلی و رضایت از روابط با همکاران که در محیط کار بر سلامت افراد مؤثر هستند. عوامل بسیاری نیز باعث بر هم خوردن سلامت روان افراد می‌شوند که از جمله آنها می‌توان به عدم رعایت عدالت، فراهم نبودن فرصت‌های شکوفایی برای افراد و وجود تبعیض‌های غیرمنطقی اشاره نمود [۷، ۶]. توجه به سلامت روان در تمام عرصه‌های زندگی از جمله زندگی فردی، اجتماعی و شغلی حائز اهمیت بوده و یکی از زمینه‌هایی که توجه به سلامت روان در آن حائز اهمیت است، شغل و حرفه است [۸].

نتایج برخی از مطالعات حاکی از آن است که خشنودی شغلی با شادکامی کلی، سلامت روان و امید زندگی طولانی‌تر ارتباط دارد. ویلنت، دریافت که کارکرد شغلی خوب با کارکرد سالم در بسیاری از زمینه‌های زندگی ارتباط دارد [۹]. تحقیقات اولیه بر نقش فعالیت جسمی در محیط کار متمرکز بودند [۱۰]. در سال‌های اخیر محیط کار اهمیت زیادی یافته و به عنوان یک مکان مناسب برای فعالیت‌های ارتقای سطح سلامت مورد توجه قرار گرفته است. محیط کار، فرصت و امکانات مناسب برای تأثیر بر شیوه زندگی فرد را فراهم می‌آورد. همچنین در محیط کار می‌توان میزان آسیب‌پذیری فرد در برابر بیماری‌ها را تحت نظر گرفت [۱۳-۱۱]. با توجه به نقش کارکنان سازمان‌ها در ارائه کار با کیفیت و مطلوب، این پژوهش به رابطه مؤلفه‌های رضایت شغلی با سلامت روان کارکنان می‌پردازد.

مواد و روش کار

این پژوهش از نوع توصیفی ـ مقطعی بوده و کارکنان شاغل در بخش‌های اداری، پژوهشی و فرهنگی ـ آموزشی دو سازمان همگن را با توجه به در دسترس بودن نمونه‌ها، مورد مطالعه قرار داده است. طبق بررسی‌های انجام شده داده‌ها در قالب دو پرسشنامه رضایت شغلی و سلامت روان توسط افراد نمونه گردآوری شد. انتخاب نمونه‌ها به صورت تصادفی ساده انجام پذیرفت. ابزار بررسی رضایت شغلی شامل چهار مؤلفه: رضایت کلی از شغل، رضایت از درآمد، رضایت از محیط فرهنگی و رضایت از رفتار فرهنگی بود. هر عبارت در دامنه لیکرت ۵ درجه‌ای (بسیار زیاد تا خیلی کم) اندازه‌گیری شد. ابزار بررسی سلامت روان، پرسشنامه استاندارد GHQ-12 مشتمل بر ۱۲ سؤال بود: تمرکز بر خویش، نگران بودن، مفید بودن، تصمیم‌گیری، فشار دائم، غلبه بر مشکلات، لذت از زندگی، مواجه شدن با مشکلات، افسردگی، اعتماد به نفس، بی‌ارزش بودن و خوشحال بودن از جوانب امور که هر یک از این ابعاد با چهار عبارت سنجیده می‌شود. پاسخ هر آزمودنی به هر عبارت در دامنه لیکرت ۴ درجه‌ای (بهتر از معمول، مطابق معمول، کمتر از معمول و خیلی کمتر از معمول) مشخص می‌شود. دامنه امتیازها بین «۱۲ـ۰» بوده و امتیاز بیش از ۳/۵ معمولاً دال بر بروز اختلال در سلامت روان افراد است. در تحلیل داده‌ها میانگین امتیاز سلامت روان به دست آمده در نمونه مبنای مقایسه قرار گرفت. ضمناً از آزمون آماری تحلیلی کای دو برای تحلیل یافته‌ها استفاده گردیده است و نتایج بررسی با استفاده از نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

در مجموع، ۲۲۰ نمونه که تقریباً ۳۳/۳ درصد از کل کارکنان رسمی، پیمانی و قراردادی جامعه نمونه را تشکیل می‌دادند، مورد مطالعه قرار گرفتند که ۱۰۶ نفر از آنها مرد و ۱۱۴ نفر زن بودند و میانگین سنی آنان، ۳۵/۵ سال (انحراف معیار ۷/۸) بود. از نظر وضعیت تأهل، ۳۲/۳ درصد مجرد و ۳۷/۷ متأهل بودند. از نظر

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2026-11-06]

[DOR: 20.1001.1.16807626.1391.11.3.12.8]

تحصیلات ۱۷/۳ درصد از افراد دارای مدرک دیپلم و پایین‌تر، ۶۰ درصد دارای تحصیلات کاردانی ـ کارشناسی و ۲۲/۸ درصد دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر بودند که میانگین سال‌های تحصیلی این افراد، ۱۵/۴ با انحراف معیار ۲/۹ بود. از نظر سابقه کار نیز بین سه گروه ۹ سال و پایین‌تر، ۱۹ـ۱۰ سال و ۲۰ سال و بالاتر میانگین ۱۰/۸ با انحراف معیار ۷/۳ به دست آمد.

شغل افراد نیز در سه گروه دفتری ـ اداری، پژوهشی، فرهنگی ـ آموزشی به ترتیب هر یک ۳۳/۶، ۴۵/۹ و ۲۰/۵ درصد بود. مشخصات جمعیتی نمونه مطالعه شده در جدول شماره ۱ ارائه شده است.

جدول شماره ۱ـ مشخصات جمعیتی نمونه مورد مطالعه (n=۲۲۰)

	تعداد	درصد
سازمان «الف»	۱۱۰	۱۰۰
سازمان «ب»	۱۱۰	۱۰۰
گروه‌های سنی (سال)		
≤ ۳۰	۷۱	۳۲/۳
۴۰ ـ ۳۱	۹۲	۴۱/۸
≥ ۴۱	۵۷	۲۵/۹
میانگین (انحراف معیار)	۳۵/۵ (۷/۸)	
جنسیت		
مرد	۱۰۶	۴۸/۲
زن	۱۱۴	۵۱/۸
تحصیلات		
دیپلم و پایین‌تر	۳۸	۱۷/۳
کاردانی ـ کارشناسی	۱۳۸	۶۰
کارشناسی ارشد و بالاتر	۵۰	۲۲/۷
میانگین (انحراف معیار)	۱۵/۴ (۲/۹)	
وضعیت تأهل		
مجرد	۷۱	۳۲/۳
متأهل	۱۴۹	۶۷/۷
سابقه کار (سال)		
≤ ۹	۱۰۵	۴۷/۷
۱۹ـ۱۰	۸۱	۳۶/۸
≥۲۰	۳۴	۱۵/۵
میانگین (انحراف معیار)	۱۰/۸ (۷/۳)	
شغل		
دفتری ـ اداری	۷۴	۳۳/۶
پژوهشی	۱۰۱	۴۵/۹
فرهنگی ـ آموزشی	۴۵	۲۰/۵
نوع حکم		
رسمی	۵۷	۲۵/۹
پیمانی	۳۲	۱۴/۵
قراردادی	۱۳۱	۵۹/۶

رضایت کلی از شغل در حد متوسط در ۵۵/۵ درصد از افراد و رضایت از درآمد در حد متوسط در ۴۷/۳ درصد گزارش شد. رضایت از محیط فرهنگی که به وجود روابط سالم و رعایت اخلاق اسلامی در بین کارکنان اشاره داشته است، در ۴۳/۶ درصد از کارکنان در حد متوسط و در ۳۵ درصد در حد زیاد به دست آمد. همچنین رضایت از رفتار فرهنگی که به رعایت ادب اسلامی و احترام، امکان رقابت سالم و رشد سازمانی و وجود عدالت و رعایت حقوق کارکنان اشاره داشته است در ۴۱/۴ درصد در حد متوسط و در ۲۰/۵ درصد در حد زیاد گزارش شد.

وضعیت مؤلفه‌های رضایت شغلی و سلامت روان در نمونه مورد مطالعه در جدول شماره ۲ ارائه شده است. بررسی رابطه مؤلفه‌های رضایت شغلی با سلامت روان نیز در جدول شماره ۳ نشان داده شده است. در بررسی روابط، مؤلفه‌های رضایت شغلی در سه دسته‌بندی پاسخ که از ادغام گزینه‌ها به دست آمد، مورد تحلیل قرار گرفتند. بر اساس نتایج رضایت کلی از شغل با سلامت روان کارکنان دارای ارتباط آماری معنادار بوده و افراد با رضایت شغلی زیاد، نمره بهتر سلامت روان (زیر میانگین) را کسب نموده‌اند (P=۰/۰۲). همچنین رضایت از محیط و رفتار فرهنگی، ارتباط آماری معناداری با سلامت روان داشته و رضایت بیشتر از این روابط با سلامت روان بهتر در کارکنان مرتبط بوده است (P<۰/۰۵).

بحث و نتیجه گیری

این مطالعه با بررسی ۲۲۰ نفر از کارکنان شاغل در دو سازمان بزرگ کشور انجام شده و نتایج نشان داد رضایت شغلی در جامعه نمونه با سلامت روان دارای ارتباط معنی‌دار بوده است. این پژوهش رضایت شغلی را در ابعاد رضایت کلی و نیز مؤلفه‌های فرهنگی مؤثر بر رضایت از شغل مورد بررسی قرار داد.

به طور کلی پژوهش حاضر، رابطه معناداری میان نمره کل پرسشنامه سلامت روان و پرسشنامه رضایت شغلی نشان داد و افراد با رضایت شغلی بالا نمره سلامت روان بهتری گرفتند. به بیان دیگر هر چه سطح سلامت روان کاهش یابد، رضایت شغلی نیز کم می‌شود و برعکس. این یافته با یافته‌های سنلگرو و ویسی همسویی دارد که در آن نمره پرسشنامه سلامت عمومی با رضایت شغلی نسبت معکوس و با افزایش عوامل مولد فشار عصبی نسبت مستقیم داشته است[۱۵، ۱۴]. با توجه به این یافته‌ها چنین استنباط می‌شود که رضایت کلی از شغل در جامعه نمونه در حد متوسط

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2026-11-06]
[DOR: 20.1001.1.16807626.1391.11.3.12.8]

(۵۵/۵) است. پیروان مکتب کلاسیک معتقدند اگر احتیاجات زیردستان که شامل (نیازهای فیزیولوژیک، ایمنی، مربوط به تعلق، قدرت و منزلت، خودیابی و شکوفایی) برآورده شود، آنان حداکثر تلاش خود را برای کسب هدف‌های سازمان به کار خواهند برد. یعنی با حمایت‌های مادی و غیرمادی از کارکنان سازمان، برقراری نظام‌های پاداش مناسب و مکفی با امکان پیشرفت و ارتقای کارکنان و نیز ایجاد ترقی و رشد برای آنان می‌توان رضایت کلی شغلی کارکنان را بالا برد. اما درباره تبیین سلامت روان نیز باید گفت تحقیقات خارجی، دلایل چندی را بر مشکلات سلامت روان برشمرده‌اند که مربوط به امور شغلی و حرفه‌ای می‌شود و آن کمبود یا نبود تجربه شغلی لازم در کارکنان سازمان‌ها است [۱۵، ۱۶].

انجمن پزشکی تایوان توسط لی، لیائو و چیانگ در فوریه ۲۰۰۹ رابطه بین سلامت روانی و رضایت شغلی را در یک آزمایشگاه دارویی مرکز پزشکی بررسی نمودند و وجود یک رابطه معنادار بین سلامت روان و رضایت شغلی را به اثبات رساندند. در این مقاله با استفاده از پرسشنامه‌های اظهار شده، اجرای برنامه‌های ارتقای سطح سلامت روان در سازمان پیشنهاد شده است [۱۷]. اما در یک فراتحلیل درباره رابطه بین سلامت و رضایت شغلی ارتباطات یافت شده نشان داد که سطح رضایت‌مندی شغلی، عامل مهمی در اثرگذاری بر سلامت کارکنان است و رابطه تنگاتنگ با یکدیگر دارند [۱۸].

در ایران بررسی‌هایی در زمینه رابطه میان رضایت شغلی و سلامت روان در کارکنان بیمارستان عمومی [۱۹] انجام شده و رابطه معنی‌داری بین نمره کل پرسشنامه سلامت عمومی و پرسشنامه رضایت شغلی، به دست آمده است. در این پژوهش، با استفاده از پرسشنامه GHQ-28 سلامت روان جامعه نمونه اندازه‌گیری شده و مؤلفه‌های رضایت شغلی کارکنان اداری مورد بررسی در این مقاله عبارتند بودند از: درآمد، پیشرفت کاری، پاداش و محیط کار. دکتر حق‌شناس و همکاران در مطالعه خود با عنوان «بهداشت روانی و رضایتمندی شغلی کارکنان سازمان بهشت‌زهرا (س)» کاری مشابه انجام دادند که نشان می‌دهد بین عدم رضایت از کار و ناخوشی روانشناختی ارتباط وجود دارد و رابطه با همکاران، بالاترین حد رضایتمندی شغلی و رابطه معنادار محیط با سلامت روان را در این گروه نشان داده است، اما رابطه معناداری میان درآمد و سلامت روان افراد در آن سازمان به دست نیامده است. در این مقاله با استفاده از ابزار استاندارد GHQ-28 داده‌های تجزیه و تحلیل شده و نتایج فوق به دست آمده است[۲۰].

احدی از دانشگاه محقق اردبیلی نیز در خصوص رضایت شغلی و سلامت روان در بین مدیران و معلمان مدارس در ایران مطالعه کرده و رابطه بین رضایت شغلی و سلامت روان در بین معلمان و مدیران را منفی و از نظر آماری حداقل در ($P \leq ۰/۰۵$) سطوح معنی‌دار ب دست آورده است. وی در این مقاله ۹ اختلال روانی را اندازه‌گیری کرده است (وسواس ناخواسته، افسردگی، حساسیت بین افراد، اضطراب، ناسازگاری و اضطراب توأم با ترس و غیره). نتایج این مطالعه نشان داده است عدم رضایت شغلی معلمان از کار، آشکارکننده تمام ۹ اختلال روانی است، اما رضایتمندی از همکاران بیانگر ۷ ختلال روانی است [۲۱].

در هر صورت باید در عمومیت دادن بیش از حد این یافته‌ها محتاط بود، چرا که رضایت شغلی عواقبی غیر از اختلالات روانی دارد. با توجه به بررسی‌های انجام شده در رابطه با فرهنگ و رضایت شغلی، در پژوهش حاضر، رابطه معناداری میان رضایت شغلی و سلامت روان از محیط فرهنگی (با مؤلفه‌های روابط سالم، رعایت اخلاق اسلامی، وجود روابط ایمانی و انقلابی) و رفتار فرهنگی (با مؤلفه‌های رعایت ادب اسلامی و احترام، امکان رقابت سالم و رشد سازمانی، وجود عدالت و رعایت حقوق) در سازمان‌های همگن زیر میانگین به دست آمد. صادقی‌علویجه، بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی را مورد بررسی قرار داده و در مطالعاتش نشان داد بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی ارتباط معنی‌دار وجود دارد ($P=۰/۰۵$). مطالعات مربوط به ارتباط بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی در این مقاله نشان می‌دهد که اگر فرهنگ سازمانی قوی باشد و از انسجام داخلی برخوردار باشد، موجب افزایش رضایت شغلی خواهد شد. بنابراین قراردادن ارزش‌ها به عنوان محور همه برنامه‌ها توسط سیاستگذاران و مدیران عالی، توجه به اهمیت و نقش فرهنگ سازمانی در تمام ابعاد سازمان، افزایش آگاهی‌های کارکنان و تفاهم میان آنها و توجه به فرهنگ سازمانی قبل از هر گونه تحول و دگرگونی در سازمان از مهم‌ترین پیشنهادهای این مقاله است [۲۲].

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2026-11-06]
[DOR: 20.1001.1.16807626.1391.11.3.12.8]

جدول شماره ۲ـ بررسی فراوانی مؤلفه‌های رضایت شغلی و سلامت روان در نمونه مورد مطالعه (n=۲۲۰)

	تعداد	درصد
رضایت شغلی کلی		
کمی	۹	۴/۱
نه چندان	۲۰	۹/۱
متوسط	۱۲۱	۵۵/۵
زیاد	۵۹	۲۶/۸
بسیار زیاد	۱۱	۵/۵
رضایت از درآمد		
کمی	۳۷	۱۶/۸
نه چندان	۷۱	۳۲/۳
متوسط	۱۰۴	۴۷/۳
زیاد	۸	۳/۶
بسیار زیاد	—	—
رضایت از محیط فرهنگی (روابط سالم، رعایت اخلاق اسلامی، وجود روابط ایمانی وانقلابی و غیره)		
کمی	۷	۳/۲
نه چندان	۱۶	۷/۳
متوسط	۹۶	۴۳/۶
زیاد	۷۷	۳۵/۰
بسیار زیاد	۲۴	۱۰/۹
رضایت از رفتار فرهنگی (رعایت ادب اسلامی واحترام، امکان رقابت سالم و رشد سازمانی، وجود عدالت و رعایت حقوق)		
کمی	۲۵	۱۱/۴
نه چندان	۴۵	۲۰/۵
متوسط	۹۱	۴۱/۴
زیاد	۴۵	۲۰/۵
بسیار زیاد	۱۴	۶/۴
سلامت روان		
کمتر از میانگین	۱۲۲	۵۵/۵
بیشتر از میانگین	۹۸	۴۴/۵
میانگین (انحراف معیار)	۲/۵ (۲/۳)	

جدول شماره ۳ـ بررسی رابطه مؤلفه‌های رضایت شغلی و سلامت روان (n=۲۲۰)

	سلامت روان	
	بالای میانگین (درصد) تعداد	زیر میانگین (درصد) تعداد	P *
رضایت کلی از شغلی			۰/۰۲
کم	۱۸ (۱۸/۳)	۱۱ (۹/۰)	
متوسط	۵۷ (۵۸/۲)	۶۴ (۵۲/۵)	
زیاد	۲۳ (۲۳/۵)	۴۷ (۳۸/۵)	
رضایت از درآمد			۰/۱۷
کم	۵۵ (۵۶/۱)	۵۳ (۴۳/۴)	
متوسط	۴۰ (۴۰/۸)	۶۴ (۵۲/۵)	
زیاد	۳ (۳/۱)	۵ (۴/۱)	
رضایت از محیط فرهنگی **			۰/۰۰۱
کم	۱۵ (۱۵/۳)	۸ (۶/۶)	
متوسط	۵۱ (۵۲/۰)	۴۵ (۳۶/۹)	
زیاد	۳۲ (۳۲/۷)	۶۹ (۵۶/۵)	
رضایت از رفتار فرهنگی ***			۰/۰۰۹
کم	۴۱ (۴۱/۸)	۲۹ (۲۳/۸)	
متوسط	۳۸(۳۸/۸)	۵۳ (۴۳/۴)	
زیاد	۱۹ (۱۹/۴)	۴۰ (۳۲/۸)	

* آزمون آماری کای دو، ** رضایت از محیط فرهنگی شامل (وجود روابط سالم، رعایت اخلاق اسلامی، وجود روابط ایمانی و انقلابی و غیره) است.
*** رضایت از رفتار فرهنگی (رعایت ادب اسلامی و احترام، امکان رقابت سالم و رشد سازمانی، وجود عدالت و رعایت حقوق و غیره) است.

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2026-11-06]
[DOR: 20.1001.1.16807626.1391.11.3.12.8]

مصدق‌راد و ادوین فرلای، داسکا رونبرگ نیز در بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهدات سازمانی، جابجایی و تغییر در بین کارکنان بیمارستان به این نتیجه دست یافتند که رضایت شغلی کارکنان، رابطه مثبت با رضایت بیماران در مراکز سلامت و مراقبت‌های بهداشتی دارد. همچنین تعهدات سازمانی و جلب بهبود رضایت شغلی کارکنان، انگیزه کارآیی و خلاقیت را افزایش و غیبت و جابجایی را کاهش داده است. مؤلفه‌های فرهنگی بررسی شده در این مقاله عبارتند از: نگرش‌ها، عقاید و ارزش‌ها که هر یک از این موارد بر روی سطح رضایت شغلی و تعهد سازمانی تأثیرگذارند[۲۳].

این مطالعه برای اولین بار به موضوعاتی هم‌چون روابط سالم، رعایت اخلاق اسلامی، وجود روابط ایمانی و انقلابی؛ رعایت ادب اسلامی واحترام، امکان رقابت سالم و رشد سازمانی، وجود عدالت، رعایت حقوق و رابطه آن با سلامت روان در محیط کار پرداخته است. به نظر می‌رسد این قبیل پژوهش‌ها بایستی گسترش یافته و ابعاد گوناگون آن مورد بررسی قرار گیرد. پیشنهادهایی که برای پژوهش‌های آینده توصیه می‌شود عبارتند از:

۱- پیشنهاد می‌شود که مطالعات مشابه در فاصله‌های مدت زمانی کوتاه تکرار شود تا تغییرات و پایایی یافته‌های آن را نشان دهد.

۲- در سایر سازمان‌ها که دارای سطح درآمد کمتر و رضایت از محیط کار فرهنگی و رفتار فرهنگی در حد متوسط است تکرار شود و نتایج مورد مقایسه قرار گیرد.

۳- در راستای عملی شدن و ایجاد فرهنگ قوی و مثبت، تبیین ویژگی‌های فرهنگی که بتواند تحقق اهداف و افزایش عملکرد سازمان را حاصل کند لازم است. نتیجه آن که فرهنگ سازمانی دارای کارکردهای متعددی است و از جمله پیامدهای آن رضایت شغلی اعضای یک سازمان است. با ارتقای سطح فرهنگ سازمان و استقرار الگوی مطلوب فرهنگ سازمانی، سطح روابط فعالیت‌ها، ساز و کارهای سازمانی به گونه‌ای تنظیم خواهد شد که رضایت شغلی کارکنان را ارتقا خواهد بخشید.

سهم نویسندگان

داوود کاهه: ارایه ایده پژوهش، طراحی طرح، مدیریت جمع‌آوری داده‌ها، تجزیه و تحلیل داده‌ها، تدوین مقاله، مدیریت پژوهش، مرور و اصلاح نسخه نهایی

طیبه هیودی: طراحی طرح، جمع‌آوری داده‌ها، ورود داده‌ها به رایانه، تجزیه و تحلیل داده‌ها، تدوین مقاله، مدیریت پژوهش، نگارش، مرور و اصلاح نسخه نهایی

تشکر و قدردانی

نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌دانند از زحمات بی‌دریغ سرکار خانم مریم‌سادات وحدانی‌نیا به عنوان همکار در انجام این پژوهش که مساعدت بسیاری داشتند، همچنین از مشاوره جناب آقای دکتر طاووسی بی‌نهایت قدردانی و سپاسگزاری نمایند.

منابع

1. Feldman DC, Arnold HJ. Managing In Dividual and Group Behavior in Organization. 1 st Edition, MC Graw-Hill: New York, 1983; 54-58

2. Mehrabian F, Nasirpour AA, Keshavarz Mohammad S. Survey the level of job satisfaction among managers and supervisors in different units of Guilan governmental hospitals in 1384. Journal of Guilan University of Medical Sciences 2007; 16: 65-73 [Persian]

3. Davis K. Man behavior in job. Translated by: Toosi MA. 1 st Edition, State Management Training Center: Iran, 1999 [Persian]

4. Arch M, Greatz B. Work satisfaction unionism and militancy amongst nurses. Community Health Student 1989; 13: 177-85

5. Golafrouz Shahri M, Rahnama Rahsepar SF, Behnam Vashani HR, Shirzadeh E. Study of the satisfaction rate of patients hospitalized at Sabzevar hospitals in 1380-81. Journal of Sabzevar University of Medical Sciences 2003; 10: 40-51 [Persian]

6. Hashemi Nazari SS, Khosravi J, Faghihzadeh S, Etemadzadeh SH. A survey of mental health among fire department employees by GHQ-28 questionnaire in 2005, Tehran-Iran. Hakim Medical Journal 2007; 10: 56-64 [Persian]

7. Kaplan H, Sadock BJ. Kaplan and Sadock's Synopsis of Psychiatry: Behavioral Sciences/Clinical Psychiatry. Translated by: Pourafkari N. 1 st Edition, Shahrashoob: Iran [Persian]

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2026-11-06]

[DOR: 20.1001.1.16807626.1391.11.3.12.8]

8. ILO. Mental health in the workplace: situation analysis (preliminary report). 1 st Edition, US ILO: Geneva, 2000
9. Sapington A. Mental Health. Translated by: Shahi Baravati H. 1 st edition, Ravan: Iran, 2001 [Persian]
10. Schilling RSF. Health protection and promotion at work. British Journal of Industrial Medicine 1989; 46: 683-8
11. Breucker GS, Schroer A. International experiences in work place health promotion. European Health promotion: Series 6, WHO, Copenhagen. 1996
12. Marmot M, Wilkinson RG. Social Determinants of Health. Translated by Montazeri A. 1 st Edition, Iranian Students Book Agency: Iran, 2008
13. Marmot MG, Feeney A. Work and health: implications for individuals and society. In: Health and social organization. Blane D, Brunner E, Wilkinson R. 1 st Edition, Routledge London, 1996: 235-54
14. Snelgrove SR. Occupational stress & job satisfaction: a comparative study of health visitors, district nurse & community psychiatric nurses. Journal of Nursing Management 1998; 6: 97-104
15. Veissi M, Atef Vahid M, Rezaee M. Job stress, job satisfaction and mental health: the balancing affects of personal hardiness and social support network factors. Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology 2001; 6: 70-78
16. Michel T. People in Organizations: An Introduction to Organizational Behavior. Ttranslated by: Nazari Nezhad MH. 1 st Edition, Behnashr Co.: Astan Qudse razavi: Iran, 1998 [Persian]
17. Seyed Javadin SR. Fundamentals of Organization and Management. 1 st Edition, Negahe Danesh: Iran, 2006 [Persian]
18. Lee MS, Lee MB, Liao SC, Chiang FT. Relationship between mental health and job satisfaction among employees in a medical center department of laboratory medicine. Journal of Formosan Medical Association 2009; 108: 146-54
19. Faragher EB, Cass M, Cooper CL. The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. Occupational and Environmental Medicine 2005; 62: 105-12
20. Habib S, Shirazi MA. Job satisfaction and mental health among the employees of a general hospital. Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology 2003; 8: 64-73
21. Ahadi, B. Relationship between Mental Health and Job Satisfaction among high School Principals and Teachers in Iran. Research Journal of Biological Sciences 2009; 4: 363-68
22. Sadeghi Alavigeh M. Effect of organizational culture in job satisfaction. MS Thesis, Imam Sadiq University, 1997
23. Mosadeghrad AM, Ferlie E, Rosenberg D. A study of the relationship between job satisfaction, organizational commitment and turnover intention among hospital employees. Health Survey Management Research 2008; 21: 211-27

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2026-11-06]
[DOR: 20.1001.1.16807626.1391.11.3.12.8]