ISSN: 2383-3483; Journal of Police Medicine. 2021;10(1):47-54

Journal of Police Medicine

Journal Homepage: http://teb.police.ir/teb/

Original Article Open Access

Determining the Factors Affecting Job Satisfaction among the Staff of NAJA Hospitals in Tehran in 2019

Sepideh bashirgonbadi*[1], Sareh Samadi[2], AliAkbar Golmohammadi[3], Anooshirvan Kazemnejad[4]

[1] Ph.D. Department of Counseling. Faculty of Educational Sciences & Psychology, ardabil University, ardabil, Iran.
[2] Ph.D. Department of Health Services Management. Faculty of Medicine, Science & Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
[3] Ph.D. Department of Identification, Faculty of Information, Amin University of Police Sciences, Tehran, Iran.
[4] Ph.D. Department of Biostatistics, Faculty of Medical Sciences, Tarbiat Modarres University, Tehran, Iran.

ABSTRACT

Aims: Job satisfaction is one of the important factors of job success and improves people's performance. Thus, the present study was conducted to investigate and prioritize the factors affecting job satisfaction among employees of hospitals affiliated to NAJA in Tehran, Iran.

Materials & Methods: This was a descriptive-correlational study. The statistical population of this study was all employees of hospitals affiliated to NAJA in Tehran, Iran, in 2019. Owing to the large size of the mentioned population, a statistical sample of 640 people (340 men and 300 women) from the employees working in these hospitals was selected based on the Random Stratified Sampling technique and the number of people in each stratum. This study's instrument was the Job Description Index (JDI) which was filled by the sampled individuals.

Findings: The results of data analysis showed that age and job history had positive and significant relationships with job satisfaction (P<0.05), but there was no relationship between education and job satisfaction (p<0.05). The independent T-test was used to examine the relationship of gender, marital status, and type of employment with job satisfaction. The mean job satisfaction score of women was higher compared to men. There was no significant difference in job satisfaction between single and married participants. Moreover, people with a formal contract had higher job satisfaction. In order to determine the order of priority in employee job satisfaction, the Friedman test was used, which showed the first to fifth priorities influencing job satisfaction to be the variables of colleague, job, supervisor, payment, and promotion with average ranks of 4.28, 4.4, 3.62, 1.57 and 1.53, respectively.

Conclusion: In general, the study results showed that age, gender, job history and type of contract are the components associated with the job satisfaction of employees of hospitals affiliated with NAJA in Tehran. Additionally, among the sub-components related to job satisfaction, the role of the colleague, supervisor, and the job itself is more prominent.

KEYWORD: Job Satisfaction, Staff, Hospital, Police

How to cite this article
Bashirgonbadi S, Samadi S, Golmohammadi A, Kazemnejad A. *Determining the Factors Affecting Job Satisfaction among the Staff of NAJA Hospitals in Tehran in 2019*. J Police Med. 2021;10(1):47-54.

***Correspondence:**
Address: Ardabil. University Blvd. Mohaghegh Ardabili University. Faculty of Educational Sciences & Psychology. Department of Counseling.
Postal Code: 5619913131.
Phone: -
Tel: 04531505000
Fax: -
Mail:
bashiri.sepideh@yahoo.com

Article History
Received: 10/03/2020
Accepted: 30/06/2020
ePublished: 04/01/2021

CITATION LINKS

[1] Investigating the Relationship between Workplace ... [2] The effects of leader behavior on job satisfaction ... [3] Effect of a Spirituality Workplace on Organizational ... [4] The Impact of Job Satisfaction on Organizational Commitment ... [5] Mental Health burnout and Job Satisfaction among Mental Health ... [6] Motivation and Job Satisfaction among Medical and Nursing ... [7] Theoreis, Aproaches and methods of Career ... [8] Evaluation of Job Satisfaction and Related Factors among Employees ... [9] Job Satisfaction and Its Modeling among Township Health ... [10] Relationships between ethical climate, political ... [11] Exploring the path through which career adaptability increases ... [12] Gender discrimination and ... [13] Women workers in India: why so few ... [14] The association of job variables with job ... [15] Higher education, college degree major, and police ... [16] Job satisfaction in Britain: individual and job ... [17] Investigating the Factors Affecting Job Satisfaction ... [18] Reviewing the connection between personality feature ... [19] Investigation of Staff's Job Satisfaction and Related Factors ... [20] Educational research: An introduction ... [21] Job satisfaction of health workers in the province of Chahar Mahal ... [22] Faculty Members' Job Satisfaction in Selected Military Universities ... [23] Work satisfaction unionism and militancy amongst nurses. Community ... [24] Job satisfaction and its determinants ... [25] Job satisfaction, wages and allocation of men and women ... [26] Investigating the Relationship between Organizational Performance ... [27] Social support as a mediator between ... [28] Impact of working environment on job ... [29] Individual differences in the relationship between ... [30] Job satisfaction, role conflict and autonomy of employees ... [31] Exploring the relationship between work environment ...

Copyright © 2020, Journal of Police Medicine | This open access article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

ISSN: 2383-3483; Journal of Police Medicine. 2021;10(1):47-54

مجله طب انتظامی

وب‌سایت مجله: http://teb.police.ir/teb/

مقاله اصیل

دسترسی آزاد

تعیین عوامل مؤثر بر رضایت شغلی در میان کارکنان بیمارستان‌های تابع ناجا در شهر تهران در سال ۱۳۹۸

سپیده بشیرگنبدی[۱*]، ساره صمدی[۲]، علی اکبر گل‌محمدی[۳]، انوشیروان کاظم‌نژاد[۴]

[۱] گروه مشاوره، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.
[۲] گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، واحد علوم تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
[۳] گروه تشخص هویت، دانشکده اطلاعات، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران.
[۴] گروه آمار حیاتی، دانشکده پزشکی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران.

چکیده

اهداف: رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی بوده و باعث افزایش کارآیی افراد می‌گردد. پژوهش حاضر با هدف تعیین اولویت عوامل موثر بر رضایت شغلی در میان کارکنان بیمارستان‌های تابع ناجا در شهر تهران انجام شد.

مواد و روش‌ها: مطالعه حاضر یک پژوهش توصیفی- همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش همه کارکنان بیمارستان‌های تابع ناجا در شهر تهران در سال ۱۳۹۸ بودند. با توجه به حجم جامعه مذکور، نمونه آماری به تعداد ۶۴۰ نفر (۳۴۰ مرد و ۳۰۰ زن) از کارکنان شاغل در این بیمارستان‌ها به شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی و با توجه به تعداد افراد جامعه در هر طبقه انتخاب شد. ابزار موردنظر در این تحقیق، پرسشنامه شاخص رضایت شغلی (JDI) بود که توسط نمونه آماری تکمیل شد.

یافته‌ها: سن و سابقه شغلی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری داشت ($p<0/05$). زن‌ها نسبت به مردها، رضایت شغلی بیشتری داشتند. همچنین افراد با قرارداد رسمی رضایت شغلی بیشتری داشتند. بین مجرد و متأهل بر اساس رضایت شغلی تفاوت معناداری وجود نداشت. به منظور تعیین اولویت در رضایت شغلی کارکنان نیز از آزمون فریدمن استفاده شد که نتایج نشان داد متغیرهای همکار، کار، سرپرست، پرداخت و ارتقا به ترتیب با رتبه میانگین ۴/۲۸، ۴، ۳/۶۲، ۱/۵۷ و ۱/۵۳ اولویت‌های ۱ تا ۵ را در تأثیرگذاری بر رضایت شغلی دارند.

نتیجه‌گیری: به طور کلی نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که مولفه‌های سن، جنسیت، سابقه شغلی و نوع قرارداد در رضایت شغلی کارکنان بیمارستان‌های تابع ناجا شهر تهران اثرگذار هستند، همچنین در بین زیرمولفه‌های مربوط به رضایت شغلی نیز نقش همکار و سرپرست و خود شغل پررنگ‌تر می‌باشد.

کلیدواژه‌ها: رضایت شغلی، کارکنان، بیمارستان، پلیس

نحوه استناد به این مقاله
Bashirgonbadi S, Samadi S, Golmohammadi A, Kazemnejad A. *Determining the Factors Affecting Job Satisfaction among the Staff of NAJA Hospitals in Tehran in 2019.* J Police Med. 2021;10(1):47-54.

نویسنده مسئول[*]:
آدرس پستی: اردبیل. بلوار دانشگاه. دانشگاه محقق اردبیلی. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی. گروه مشاوره.
کد پستی: ۵۶۱۹۹۱۳۱۳۱
تلفن همراه: -
تلفن ثابت: ۰۴۵۳۱۵۰۵۰۰۰
فکس: -
پست الکترونیک:
bashiri.sepideh@yahoo.com

تاریخچه مقاله:
دریافت: ۱۳۹۸/۱۲/۲۰
پذیرش: ۱۳۹۹/۰۴/۱۰
چاپ: ۱۳۹۹/۱۰/۱۵

لینک‌های استناد

[1] Investigating the Relationship between Workplace ... [2] The effects of leader behavior on job satisfaction ... [3] Effect of a Spirituality Workplace on Organizational ... [4] The Impact of Job Satisfaction on Organizational Commitment ... [5] Mental Health burnout and Job Satisfaction among Mental Health ... [6] Motivation and Job Satisfaction among Medical and Nursing ... [7] Theoreis, Aproaches and methods of Career ... [8] Evaluation of Job Satisfaction and Related Factors among Employees ... [9] Job Satisfaction and Its Modeling among Township Health ... [10] Relationships between ethical climate, political ... [11] Exploring the path through which career adaptability increases ... [12] Gender discrimination and ... [13] Women workers in India: why so few ... [14] The association of job variables with job ... [15] Higher education, college degree major, and police ... [16] Job satisfaction in Britain: individual and job ... [17] Investigating the Factors Affecting Job Satisfaction ... [18] Reviewing the connection between personality feature ... [19] Investigation of Staff's Job Satisfaction and Related Factors ... [20] Educational research: An introduction ... [21] Job satisfaction of health workers in the province of Chahar Mahal ... [22] Faculty Members' Job Satisfaction in Selected Military Universities ... [23] Work satisfaction unionism and militancy amongst nurses. Community ... [24] Job satisfaction and its determinants ... [25] Job satisfaction, wages and allocation of men and women ... [26] Investigating the Relationship between Organizational Performance ... [27] Social support as a mediator between ... [28] Impact of working environment on job ... [29] Individual differences in the relationship between ... [30] Job satisfaction, role conflict and autonomy of employees ... [31] Exploring the relationship between work environment ...

Copyright © 2020, Journal of Police Medicine | This open access article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

مقدمه

ازجمله عواملی که امروزه در بقای سازمان‌ها بسیار مؤثر است و همواره مدنظر مسئولان قرار می‌گیرد، نیروی انسانی است [۱]. در سال‌های اخیر، سازمان‌های پیشرفته و موفق، بخش عظیمی از زمان و سرمایه خود را به نیروی انسانی اختصاص داده‌اند تا آن را برای افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان به‌کارگیرند. پیش‌نیاز این امر نیز شناخت منابع انسانی نه‌تنها ازنظر کمیت، بلکه ازنظر کیفیت و میزان رضایت فرد از شغل خود در سازمان است [۲]. به‌طورکلی، موفقیت یک سازمان تا حدود زیادی بستگی به تلاش و رضایت کارکنان آن سازمان دارد. به‌طوری‌که شاید بتوان گفت کارکنانی که دارای روحیه بالا، خلاقیت و مهارت هستند از رضایت شغلی بهتر و بالاتری برخوردارند و این رضایت شغلی می‌تواند منجر به تعهد سازمانی شود و کاهش غیبت، افزایش ماندگاری، تعلق و وفاداری، بهره‌وری، پذیرش راهبرد و هنجارها و ارزش‌های سازمانی را به همراه داشته باشد [۳].

بررسی و شناخت رضایت شغلی کارکنان می‌تواند در فرآیند اثربخشی به مدیران منابع انسانی در مراحل مختلف روند مدیریت کمک شایانی کند [۴]. رضایت شغلی به امور مادی محدود نمی‌شود؛ بلکه ماهیت کار، مدیریت، ارتقای درجه و همکاران نیز در رضایت شغلی کارکنان اهمیت بسزایی دارند [۵]. صاحب‌نظران معتقدند که رضایت شغلی عبارت است از چگونگی احساس فرد نسبت به شغل و جنبه‌های گوناگون آن. بررسی‌ها نشان می‌دهد که بین رضایت شغلی و عملکرد کارکنان رابطه بسیار نیرومندی وجود دارد [۶]. ازآنجاکه کارکنان دارای رضایت شغلی، از سلامت بهتری برخوردار بوده و اثرات این رضایت در زندگی ایشان نیز مشهود است و از طرفی افراد ناراضی شغل خود را ترک کرده و استعفا می‌دهند؛ لذا لازم است مدیران هر سازمان به رضایت شغلی افراد اهمیت دهند [۷]. بررسی این امر در نیروی انتظامی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین سازمان‌های پویا و فعال جامعه نیز که در اجرای برنامه‌های خدمات رسانی تحت تأثیر مستقیم نیروی انسانی خود قرار دارد، از اهمیت خاصی برخوردار است. با توجه به تأثیر سریع تغییرات محیطی بر سازمان‌ها و شکل‌گیری تغییرات سازمانی، این الزام ایجادشده که چگونگی حفظ کارکنان، تعهد و رضایت شغلی آنان درک شود [۸].

رضایت شغلی از مدت‌ها پیش، به‌عنوان یک موضوع مهم در تحقیقات سازمان‌ها مطرح‌شده است، به‌طوری‌که بررسی‌ها در این زمینه نشان می‌دهد که از سال ۱۹۷۶ به بعد در این مورد بیش از ۳۰۰۰ مطالعه انجام‌گرفته است [۹]. به‌طورکلی رضایت شغلی موضوعی است که تا حدود زیادی مربوط به برداشت‌های شغلی افراد است و نمی‌توان به‌طور مطلق و مستقل درباره آن اظهارنظر کرد. اصولاً عبارت رضایت شغلی، مفهومی است که عوامل مختلفی در شرایط مختلف بر آن تأثیر می‌گذارند؛ از این عوامل تأثیرگذار می‌توان به همکاران، شرایط اقتصادی، ساختار سازمانی، فقدان تلاش و تنوع در شغل، عدم توازن بین شرایط احراز شغل و خصوصیات تجربی و تحصیلی شاغل، فقدان نظام قدرشناسی و ارزشیابی اشاره کرد [۱۰]. رضایت، زمانی در حد مطلوب است که انتظارات سازمان با نیازها و تمایلات شخص توافق و همخوانی داشته باشد. عدم همخوانی و تطابق این دو، مشکلاتی ازلحاظ رضایت طرفین به وجود خواهد آورد [۱۱].

در دهه‌های گذشته مطالعات در مورد رضایت شغلی در میان کارکنان پلیس و سایر سازمان‌ها در کشورهای مختلف گسترش‌یافته است [۴] و عواملی همچون جنسیت [۱۲،۱۳]، رتبه شغلی [۱۴]، آموزش [۱۵]، سن [۱۶]، و عوامل ساختاری و مدیریتی [۱۷] در ارتباط با رضایت شغلی کارکنان نهادهای مختلف ارزیابی‌شده است.

با توجه به یکی از نقش‌های پلیس در حفظ سلامت روانی اجتماع، عواملی که بر میزان رضایت شغلی کارکنان آن تأثیرگذار هستند، دارای اهمیت بسزایی می‌باشند. نیروهای پلیس یکی از مهم‌ترین مشاغل را دارا می‌باشند که نیازمند تعهد شخصی، تماس مستقیم با مردم و تمرکز بر رفاه و آرامش جامعه است، بنابراین برای نیروهای پلیس بسیار سخت است که در صورت نارضایتی بتوانند به‌طور مؤثر انجام‌وظیفه کرده و در کارشان موفق و کارآمد باشند. رضایت شغلی همچنین یکی از ملزومات تعامل مثبت و مؤثر بین پلیس و مردم است [۱۸].

بیمارستان‌های تابع ناجا در ایران، تحت نظر نیروی انتظامی قرار دارند. این بیمارستان‌ها به‌عنوان یکی از نهادهای ارائه‌دهنده خدمات بهداشتی- درمانی در ارتقای سطح سلامت جامعه نقش اساسی ایفا می‌کنند. این در حالی است که این امر بدون مشارکت نیروهای انسانی و ارائه خدمات مستمر، مطلوب و مؤثر از طرف ایشان، امکان‌پذیر نیست. افزایش بهره‌وری سازمان‌ها بدون به‌کارگیری مؤثر کارکنان باانگیزه و دارای رضایتمندی بالا امکان‌پذیر نخواهد بود [۱۹]. مدیریت نظامی در این بیمارستان‌ها و تعهد به خدمت از یک‌سو و دشواری کاری، تعامل مستقیم با مردم، تعهد برای حفظ سلامت جامعه و نوبت‌های کاری سخت و طولانی از سوی دیگر، این بیمارستان‌ها و مراکز درمانی را پراهمیت‌تر ساخته است، بنابراین بررسی رضایت شغلی در بین این کارکنان اهمیت ویژه‌ای دارد. بااین‌حال تاکنون پژوهشی که به تعیین رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن در این گروه از افراد بپردازد، منتشرنشده است. بر این اساس در پژوهش حاضر تلاش شده تا ارتباط رضایت شغلی این کارکنان با عوامل فردی و میزان تأثیرگذاری عوامل سازمانی بر رضایت شغلی ایشان سنجیده شود. درواقع رتبه‌بندی و تعیین اولویت عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان موجب می‌شود تا مدیران سازمانی بتوانند به‌طور مشخص‌تر و واضح‌تری برنامه‌ها و مداخلاتی در راستای بهبود و تقویت رضایت شغلی کارکنان فراهم نمایند. لذا این پژوهش باهدف تعیین عوامل مؤثر بر رضایت شغلی در کارکنان بیمارستان‌های تابع ناجا در شهر تهران انجام شد.

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر ازلحاظ هدف کاربردی و ازنظر روش توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری در پژوهش حاضر؛ همه کارکنان بیمارستان‌های تابع ناجا در شهر تهران شامل بیمارستان ولیعصر (عج)، بیمارستان امام سجاد (ع)، درمانگاه امام‌علی (ع) و درمانگاه قائم (عج) در سال ۱۳۹۸ بودند. لذا نمونه پژوهش با روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی (Random Stratified Sampling) انتخاب گردید. روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی زمانی به کار می‌رود که جامعه موردنظر دارای ساخت ناهمگن و نامتجانس است و محقق درصدد اطمینان یافتن از این موضوع است که نمونه موردنظر به‌اندازه کافی معرف آن جامعه است [۲۰].

طبق فرمول کوکران با توجه به حجم جامعه موردنظر، تعداد ۳۲۸ نفر نمونه کفایت می‌کرد. بااین‌حال در این پژوهش با توجه به در نظر گرفتن جنسیت و با توجه به اینکه ۵۳درصد جامعه موردنظر مرد و ۴۷درصد زن بود، حجم نمونه موردنظر ۶۵۶ نفر معادل ۳۴۸

مرد و ۳۰۸ زن تعیین گردید. با توجه به اینکه طبق محاسبات و بررسی نسبت‌ها، بیمارستان ولیعصر (عج) ۵۸ درصد، بیمارستان امام سجاد (ع) ۲۸ درصد، درمانگاه امام علی (ع) ۸ درصد و درمانگاه قائم (عج) ۶ درصد از حجم جامعه را به خود اختصاص دادند و با توجه به اینکه نسبت کارکنان در بیمارستان ولیعصر (عج) ۵۳درصد مرد و ۴۷درصد زن؛ در بیمارستان امام سجاد (ع) ۵۵درصد مرد و ۴۵درصد زن؛ در درمانگاه امام علی (ع) ۴۱درصد مرد و ۵۹درصد زن و در درمانگاه قائم (عج) ۵۵درصد مرد و ۴۵ درصد زن بود، لذا تعداد نمونه موردنظر از هر طبقه به شرح زیر تعیین شد: بیمارستان ولیعصر (عج) ۳۸۰ نفر شامل ۲۰۲ مرد و ۱۷۸زن، بیمارستان امام سجاد (ع) ۱۸۴ نفر شامل ۱۰۲ مرد و ۸۲ زن، درمانگاه امام علی (ع) ۵۲ نفر شامل ۲۲مرد و ۳۰ زن و درمانگاه قائم (عج) ۴۰ نفر شامل ۲۲ مرد و ۱۸ زن. که با توجه به محدودیت‌های استفاده از پرسشنامه و امکان عدم پاسخگویی کامل به بعضی از آن‌ها و به‌طورکلی با توجه به‌احتمال ریزش نمونه، از هر طبقه تعداد بیشتری به‌عنوان گروه نمونه انتخاب شد.

معیارهای ورود به مطالعه عبارت بودند از: ۱- برای شرکت در پژوهش رضایت کامل داشته باشند، ۲- اختلالات روان‌پزشکی نداشته و داروهای روان‌پزشکی مصرف نکنند و ۳- کارمند بیمارستان‌های تابع ناجا شهر تهران بوده و به‌طور موقت در این بیمارستان‌ها حضور نداشته باشند. معیارهای خروج نیز عبارت بودند از: ۱- عدم رضایت برای شرکت در پژوهش، ۲-ناتوانی در پاسخگویی به سؤالات.

ابزار سنجش در این مطالعه برای اطلاعات توصیفی؛ سؤالات دموگرافیک مرتبط با اهداف پژوهش و برای رتبه‌بندی عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی؛ پرسشنامه شاخص رضایت شغلی (JDI) بود.

پرسشنامه JDI یکی از ابزارهای معتبر برای سنجش رضایت شغلی هست که توسط *Smith* و همکاران بر اساس یک مدل پنج عاملی تدوین‌شده و به بررسی رضایت شغلی در افراد می‌پردازد. این پرسشنامه از ۳۹ گویه و ۵ خرده مقیاس کار (۱۰ سؤال)، سرپرست (۸ سؤال)، همکار (۱۰ سؤال)، ارتقاء (۵سؤال) و پرداخت (۶سؤال) تشکیل‌شده است که به‌منظور سنجش رضایت شغلی به کار می‌رود. مقیاس امتیازبندی این سؤالات مانند مقیاس ۵ امتیازی لیکرت از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق بوده است و تحلیل نتایج با استفاده از راهنمای *Smith* صورت گرفته است. رضایت شغلی ناشی از جنبه های مختلف شغل همچون پرداخت، فرصت‌های ترفیع، سرپرست، همکاران و عوامل محیط کاری همچون سبک سرپرستان، شرایط کاری و مزایای شغلی است. بر اساس دستورالعمل پرسشنامه، نمرات ۱ به معنای عدم رضایت شغلی، ۲ نشانگر رضایت کم، ۳ نشانگر رضایت متوسط، ۴ نشانگر رضایت زیاد و ۵ نشانگر رضایت شغلی بسیار بالا است. اعتبار درونی (پایایی) شاخص توصیف شغل با روش آلفای کرونباخ برای ماهیت کار ۰/۸۰، سرپرست ۰/۸۹، همکاران ۰/۸۷، ترفیعات ۰/۹۰، حقوق و مزایا ۰/۹۰، محیط کار ۰/۸۰ و روایی پرسشنامه نیز ۰/۹۳ به دست آمد، همچنین این پرسشنامه برای نخستین بار در دانشگاه شهید چمران اهواز استاندارد گردیده است. فرم اصلی توسط شکرشکن ترجمه و پایایی و روایی آن ۰/۹۴ و ۰/۹۶ محاسبه‌شده است [۲۱].

پژوهشگر پس از اخذ مجوزهای لازم به‌صورت حضوری در بیمارستان‌های موردنظر حاضر شد و پس از تبیین اهداف پژوهش، تصریح محرمانه بودن پژوهش، توضیح کامل نحوه پاسخگویی به ابزار، کسب رضایت آگاهانه و تعهد کامل مبنی بر پاسخ کامل به ابزار پژوهش، پرسشنامه‌ها را به‌صورت در دسترس در اختیار گروه نمونه پژوهش قرارداد و سپس آن‌ها را جمع‌آوری کرد.

تجزیه‌وتحلیل آماری داده‌ها: داده‌های جمع‌آوری‌شده با استفاده از روش‌های مختلف آماری مورد تجزیه‌وتحلیل قرار گرفتند. ابتدا درروش آمار توصیفی از فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد برای توصیف متغیرهای پژوهش استفاده شد. سپس برای تعیین ارتباط عوامل دموگرافیک (سن، جنسیت، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات، سابقه شغلی و نوع استخدام) با رضایت شغلی و نقش پیش‌بینی کننده آن‌ها از همبستگی پیرسون و اسپیرمن، آزمون تی مستقل و رگرسیون چندگانه هم‌زمان استفاده شد، همچنین برای مشخص کردن اثرگذاری ۵ عامل موجود در پرسشنامه JDI و تعیین اولویت اثرگذاری هر یک ابعاد نوع کار، سرپرست، همکار، فرصت ارتقاء و پرداخت در رضایت شغلی کارکنان بهداد ناجا، از روش آماری فریدمن استفاده گردید. تمامی تحلیل‌های آماری با استفاده از نرم افزار SPSS-22 انجام شدند. سطح معنی‌داری (P< ۰/۰۵) در نظر گرفته شد.

ملاحظات اخلاقی: در این مطالعه رضایت تمامی شرکت-کنندگان جلب گردید و همچنین به‌منظور رعایت مسائل اخلاقی نام آن‌ها به‌صورت کد وارد شد. همچنین همه اصول اخلاقی مربوط به تحقیقات بر روی نمونه‌های انسانی رعایت و مجوزهای لازم از مراجع ذی‌صلاح اخذ گردید.

یافته‌ها

نمونه پژوهش متشکل از ۶۵۶ نفر از کارکنان بیمارستان‌های تابع ناجا در شهر تهران بود که بعد از حذف داده‌های ناقص تعداد نمونه به ۶۴۰ نفر رسید و تحلیل‌های آماری روی این تعداد انجام شد. از این تعداد، ۱۸۱ نفر (۲۸/۳ %) بین ۳۰-۲۰ سال، ۳۱۹ نفر (۴۹/۸ %) بین ۴۰-۳۰ سال، ۱۲۴ نفر (۱۹/۴ %) بین ۵۰-۴۰ و ۱۶ نفر (۲/۵ %) نیز بالای ۵۰ سال سن داشتند. حداقل سن ۲۰ و حداکثر ۶۸ سال گزارش شد. همچنین ۳۰۰ زن (۴۶/۹ %) و ۳۴۰ مرد (۵۳/۱ %) در پژوهش حاضر مشارکت داشتند. ازنظر میزان تحصیلات ۱۰ نفر (۱/۶ %) دارای تحصیلات زیر دیپلم، ۱۹۰ نفر (۲۹/۷ %) دارای تحصیلات دیپلم، ۳۷۶ نفر (۵۸/۸ %) کارشناسی و ۶۴ نفر (۱۰ %) دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر بودند. متوسط سابقه شغلی شرکت‌کنندگان در پژوهش ۱۰/۴۹ سال با انحراف استاندارد ۶/۷۳ بود و ۲۸۰ نفر (۴۳/۸ %) استخدام رسمی و ۳۶۰ نفر (۵۶/۳ %) استخدام قراردادی بودند.

به‌منظور تعیین میزان رضایت شغلی بر اساس نمره برش، داده‌ها بر اساس دستورالعمل پرسشنامه تبدیل به نمرات هنجار شدند (جدول ۱). بر اساس دستورالعمل پرسشنامه، نمرات ۱ به معنای عدم رضایت شغلی، ۲ نشانگر رضایت کم، ۳ نشانگر رضایت متوسط، ۴ نشانگر رضایت زیاد و ۵ نشانگر رضایت شغلی بسیار بالا است. بر اساس میانگین به‌دست‌آمده، رضایت افراد از کار، سرپرست و همکار در سطح متوسط و از ارتقا و پرداخت در سطح پایین است.

نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد بین سابقه شغلی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد، همچنین نتایج آزمون اسپیرمن، نشان داد بین سن و رضایت شغلی رابطه معنادار است (p<۰/۰۵) اما بین تحصیلات با رضایت شغلی رابطه‌ای وجود ندارد

(p>۰/۰۵). از آزمون تی مستقل برای تعیین ارتباط بین جنسیت، وضعیت تأهل و نوع استخدام با رضایت شغلی استفاده شد؛ بر این اساس رضایت شغلی زن‌ها ۱۲۸/۰۶ و برای مردها ۱۲۰/۰۵ بود. بنابراین بین زن و مرد بر اساس رضایت شغلی تفاوت معناداری وجود دارد و نشان از رابطه بین جنسیت و رضایت شغلی است. بر اساس میانگین به‌دست‌آمده، زن‌ها رضایت شغلی بیشتری دارند.

جدول ۱) نمرات برش متغیرهای پژوهش

متغیر	مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
رضایت شغلی	کار	۳/۱۷	۰/۸۶	۱	۵/۶۰
	سرپرست	۳/۷۶	۰/۹۲	۱	۵
	همکار	۳/۵۰	۰/۸۵	۱	۵
	ارتقا	۲/۷۱	۱/۱۲	۱	۵
	پرداخت	۲/۱۴	۰/۸۸	۱	۵
	نمره کل	۱۵/۳۱	۳/۰۵	۷/۶۰	۲۲/۷۳

همچنین بین مجرد و متأهل بر اساس رضایت شغلی تفاوت معناداری وجود ندارد و نشان می‌دهد که رابطه معناداری بین وضعیت تأهل و رضایت شغلی وجود ندارد. میانگین رضایت شغلی افراد با استخدام رسمی ۱۲۶/۳۲ و افراد با استخدام قراردادی ۱۲۱/۲۰ بود. بنابراین بین استخدام رسمی قراردادی بر اساس رضایت شغلی تفاوت معناداری وجود دارد و نشان از رابطه بین نوع استخدام و رضایت شغلی است. بر اساس میانگین به‌دست‌آمده، افراد با قرارداد رسمی رضایت شغلی بیشتری دارند. همچنین برای بررسی مقدار واریانس تبیین شده یا به عبارتی مقدار پیش‌بینی، از رگرسیون خطی چندگانه استفاده شد. پس از تائید پیش‌فرض‌های اولیه، تحلیل رگرسیون انجام شد و نتایج نشان داد، عوامل فردی سن، تحصیلات، سابقه شغلی، جنسیت، تأهل و نوع استخدام با همبستگی ۰/۱۸۰ توانسته‌اند باهم ۳/۲ درصد از تغییرات رضایت شغلی را تبیین نمایند. برای اینکه مشخص شود آیا مقادیر همبستگی (R) و ضرایب تعیین (R2) به لحاظ آماری معنادار هستند یا خیر از آزمون F استفاده شد، که با توجه به مقدار آن (F = ۳/۵۲) در سطح ۰/۰۵ معنادار بود (P<۰/۰۵). به‌منظور تعیین سهم هرکدام از عوامل فردی به‌صورت جداگانه از ضرایب استاندارد و غیراستاندارد استفاده شد، با توجه به مقادیر t، مشاهده شد که از بین عوامل فردی، تنها تأثیر جنسیت (۳/۱۸) در معادله رگرسیونی معنادار است (P< ۰/۰۵). همچنین به‌منظور تعیین اولویت در رضایت شغلی کارکنان، از آزمون فریدمن استفاده شد که نتایج نشان داد متغیرهای همکار، کار، سرپرست، پرداخت و ارتقا به ترتیب با رتبه میانگین ۴/۲۸، ۴، ۳/۶۲، ۱/۵۷ و ۱/۵۳ اولویت‌های ۱ تا ۵ را در تأثیرگذاری بر روی رضایت شغلی دارند (جداول ۲ و ۳).

جدول ۲) نتایج رتبه‌بندی میانگین‌ها

متغیرها	رتبه میانگین‌ها
همکار	۴/۲۸
کار	۴
سرپرست	۳/۶۲
پرداخت	۱/۵۷
ارتقا	۱/۵۳

جدول ۳) نتایج آزمون فریدمن به‌منظور بررسی معناداری رتبه میانگین‌ها

شاخص	میزان
تعداد	۶۴۰
کای اسکوئر	۱۸۷۲/۲۰
درجه آزادی	۴
سطح معناداری	۰/۰۰۱

بحث

پژوهش حاضر باهدف تعیین عوامل اثرگذار بر رضایت شغلی در میان کارکنان بیمارستان‌های تابع ناجا در شهر تهران انجام گرفت. نتایج بررسی نشان داد که بین سن و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری برقرار است. پژوهش‌های پیشین از این یافته حمایت می‌کنند [۱۶]. در این راستا *دانشمندی* و همکاران [۲۲]، بیان می کنند که بهبود نگرش نسبت به شغل با افزایش سن فرد به دلیل عواملی همچون تغییر نگرش بر اساس مراحل شغل، تفاوت در ارزش‌های کار در طول زمان و تفاوت‌های نسلی هست. بااین‌حال تأثیر سن بر رضایت شغلی جزو موضوعات بحث‌برانگیز بوده است به‌طوری‌که *Arch* و *Greatz* [۲۳]، در دانشگاه توسعه خدمات ایالات می‌سی‌سی‌پی به این نتیجه رسیده است که بهترین پیش‌بینی کننده رضایت شغلی، سن کارمند است و کارکنان صرف نظر از جنسیت، سمت و منطقه‌ای که در آن کار می‌کنند و تنها برحسب فاکتور سنی از شغل خود رضایت دارند یا خیر. دلیل این امر را شاید بتوان در این نکته دانست که با افزایش سن فرد، اولویت های وی برای انجام شغل تغییر کرده و انتظارات او از سازمان محل اشتغال دگرگون می‌شود.

همچنین نتایج پژوهش حاضر نشان داد بین زن و مرد بر اساس رضایت شغلی تفاوت معناداری وجود دارد و نشان از رابطه بین جنسیت و رضایت شغلی است. بر اساس میانگین به‌دست‌آمده، زن‌ها رضایت شغلی بیشتری دارند. این مطلب با نتایج پژوهش‌های مختلف همخوان است [۱۲،۱۳]، این محققان معتقدند که زنان رضایت شغلی بیشتری را نسبت به مردان تجربه می‌کنند. آن‌ها استدلال می‌کنند که انتظارات (چشمداشت‌ها) نقش مهمی در تبیین این یافته دارند. به عبارتی، افرادی که چشمداشت های کمتری از شغل خود دارند، از رضایت شغلی بیشتری برخوردارند. شواهد تجربی نشان می‌دهد که زنان در بازار کار انتظارات شغلی پایین‌تری را نسبت به مردان دارند که این امر خود به رضایت شغلی بیشتر از کار منجر می‌شود [۱۲].

درزمینهٔ وضعیت تأهل و سطح تحصیلات نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین مجرد و متأهل و همچنین بر اساس سطح تحصیلات و رضایت شغلی تفاوت و رابطه معناداری وجود ندارد. این در حالی است که در برخی پژوهش‌ها نتایج متفاوتی در این خصوص به‌دست‌آمده است. بااین‌حال *رجب‌بیگی* و همکاران [۲۴] نیز در پژوهش خود با عنوان سنجش رضایت شغلی منابع انسانی در بخش دولتی و عوامل مؤثر بر آن به رضایت شغلی در وزارت کشور پرداخته و به نتیجه‌ای مشابه دست یافتند. طبق تحقیق ایشان مشخص‌شده که تحصیلات و وضعیت تأهل تأثیری در رضایت شغلی افراد ندارد. به نظر می‌رسد تأثیر این متغیرها بر رضایت شغلی در هر سازمان و بسته به نوع عملکرد سازمان متفاوت است. درحالی که در برخی از مشاغل این اثر را مثبت یافته‌اند، در برخی دیگر از مشاغل رابطه‌ای وجود ندارد و در برخی حتی رابطه معکوس دیده

می‌شود، اما به‌طورکلی پژوهش‌ها نشان داده‌اند که تحصیلات بالا بر رضایت شغلی اثری ندارد [۲۵].

در مطالعه حاضر، ارتباط بین سابقه شغلی و رضایت شغلی مثبت و معنادار ارزیابی شد؛ به این معنا که با افزایش سابقه شغلی رضایت از شغل در کارکنان بیمارستان‌های تابع ناجا شهر تهران افزایش می‌یابد. در این خصوص می‌توان گفت سابقه شغلی موجب می‌شود تا فرد در اجرای نقش خود آماده‌تر گردد و با اجرای بهتر وظایف و انتظارات نقش، رضایت بالاتری را نیز تجربه کند. از سوی دیگر، آشنایی بیشتر افراد با مهارت‌ها، وظایف و انتظارات شغل که در صورت داشتن سابقه شغلی محقق می‌شود، تنش بین فرد و شغل را کاهش داده و میزان بالاتری از موفقیت شغلی را به همراه خواهد داشت و سبب می‌شود تا فرد با علاقه و شناخت بیشتری نقش خود را در سازمان ایفا کند. همچنین مشخص شد بین استخدام رسمی و قراردادی بر اساس رضایت شغلی تفاوت معناداری وجود دارد و نشان از رابطه بین نوع استخدام و رضایت شغلی است. بر اساس میانگین به‌دست‌آمده، افراد با قرارداد رسمی رضایت شغلی بیشتری دارند که این به سبب امنیت شغلی، اطمینان خاطر و دلگرمی بیشتر آنان هست.

در خصوص رتبه‌بندی عوامل مؤثر در رضایت شغلی کارکنان بیمارستان‌های تابع ناجا در شهر تهران، نتایج پژوهش نشان داد که متغیرهای همکار، کار، سرپرست، پرداخت و ارتقا به ترتیب باعث رضایت شغلی می‌شوند. لذا می‌توان گفت برخلاف تصور عامه افراد در خصوص این‌که حقوق بالاتر و دریافتی بیشتر می‌تواند موجب رضایت شغلی بیشتر در کارکنان گردد، در کارکنان بیمارستان‌های تابع ناجا در شهر تهران اولویت رضایت شغلی به متغیر همکار اختصاص دارد. این یافته با پژوهش *معین‌دوست* و همکاران [۲۶]، همسو است. به نظر می‌رسد در محیط‌های بیمارستانی بیشترین عاملی که باعث رضایت شغلی شده و محیط کار مناسبی برای کارکنان فراهم می‌کند عوامل اجتماعی شغل است، به‌طوری‌که وجود روابط صمیمانه بین همکاران مانع ترک شغل آنان شده است [۱۹]. به‌این‌ترتیب برقراری جوّ دوستانه و صمیمانه و پرهیز از رقابت های ناسالم موجب افزایش رضایت شغلی در کارکنان می‌شود. همچنین رتبه دوم و سوم در بین متغیرهای تأثیرگذار بر رضایت شغلی کارکنان بیمارستان‌های تابع ناجا شهر تهران به کار و سرپرست اختصاص یافت. مطالعه *Roxana* [۲۷]، به نقش حمایتِ همکار و سرپرست به‌عنوان یک واسطه میان نیازهای عاطفی و رضایت شغلی اشاره می‌کند. به این معنا که در برخی از مشاغل نظیر مشاغل خدماتی که فرد با سطوح بالایی از ناهنجاری‌های عاطفی همچون مواجهه با مشتریان عصبانی و خشن مواجه است، حمایت سرپرست می‌تواند کمک‌کننده باشد. محیط کار نیز بر رضایت شغلی کارکنان اثرگذار است. پژوهشگران مزایای محیط کاری خوب را متوجه سازمان و کارکنان آن می‌دانند و عنوان می‌کنند که محیط کاری خوب، افزایش سطح انگیزش و تعهد کارکنان را به همراه دارد و سازمان را در دستیابی به نتایج بهتر رهنمون می‌سازد. در مقابل معتقد هستند که یک محیط کاری بد و نامطلوب، کارکنان را در به تصویر کشیدن توانایی‌هایشان با محدودیت مواجه می‌کند و موجبات نارضایتی آن‌ها را فراهم می‌آورد [۲۸]. می‌توان گفت با توجه به اینکه بیمارستان‌های تابع ناجا تحت نظارت و سرپرستی نیروی انتظامی می‌باشند لذا ماهیت نظامی در این محیط‌ها احساس می‌شود و نقش سرپرست در این سازمان‌ها بسیار مهم و اثرگذار است، به‌عبارت‌دیگر تعهدات نظامیان در قسمت‌های مختلف ارگان‌های خدمتی ازجمله بیمارستان‌های تابع، متوجه وظایف سازمانی و مقدم بر دیگر امور است. *Greatz* و *Arch* [۲۳]، معتقدند چنانچه کارکنان موردحمایت مدیر قرار گیرند؛ کار خود را با استرس کمتری انجام می‌دهند و بهبود روابط کاری و رضایت شغلی، و همچنین افزایش اعتمادبه‌نفس و کیفیت کار را در پی خواهد داشت. بدیهی است این امر در سازمان‌های نظامی که موضوع مدیریت و سرپرستی بسیار دقیق در آن‌ها رعایت می‌شود اهمیت بیشتری دارد. بیمارستان‌های تابع ناجا نیز از این امر مستثنی نیستند.

در پژوهش حاضر تأثیر دستمزد و ارتقاء در رضایت شغلی در پایین‌ترین رتبه قرار داشت. باوجوداینکه در بسیاری از پژوهش‌ها نقش دستمزد و ارتقاء کارکنان در رضایت شغلی ایشان بسیار مهم ارزیابی‌شده است، بااین‌حال یافته‌های برخی از پژوهش‌ها این‌گونه نیست. برای مثال پژوهش *Hofmans* و همکاران [۲۹] با پژوهش حاضر در یک راستا است؛ ایشان به بررسی تفاوت‌های فردی در ارتباط با رضایت از پاداش شغلی و رضایت شغلی پرداختند و اشاره داشتند که اگرچه پژوهش‌های قبلی اغلب یک ارتباط مثبت بین رضایتمندی از دستمزد و رضایت شغلی را گزارش می‌کنند، اما در مورد تعمیم این یافته‌ها اختلاف وجود دارد. می‌توان در تبیین این موضوع این‌گونه بیان کرد که کار در محیط‌های مختلف ازجمله بیمارستان، افراد را با نیازهای جدیدتر وجدی‌تری روبه‌رو می‌سازد. به‌این‌ترتیب گرچه حقوق، دستمزد و ارتقای شغلی همواره و در همه حال به‌عنوان بزرگ‌ترین و مؤثرترین عامل انگیزه کاری و جلب رضایت کارکنان در راستای اهداف سازمان بوده و پژوهشگران از آن به‌عنوان مهم‌ترین مسئله در مدیریت کارکنان یاد می‌کنند، اما بااین‌حال کارکنان هنگامی در جهت اهداف سازمان گام برمی‌دارند که تحت‌فشار یا اعمال زورگویانِ از سوی سرپرست قرار نگیرند و چنانچه به شخصیت آن‌ها توجهی نشود و یا در مورد آن‌ها روش های غیرمعمول به کار گرفته شود، علاقه‌ای به پیشبرد اهداف سازمان نخواهند داشت [۳۰].

AbuAlRub [۳۱] و همکاران، معتقد هستند که ارتقای شرایط محیط کار، بهبود آن و خلق محیط کاری حمایت‌کننده و پشتیبان می‌تواند در رضایت شغلی شاغلین مؤثر باشد. لذا شناسایی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان بیمارستان موجب می‌شود تا مدیران از طریق فراهم آوردن محیط مناسب کاری توأم با امنیت شغلی درصدد پرورش نیروهای مستعد و باانگیزه برآیند که در راستای تحقق اهداف سازمانی باشند.

این پژوهش با محدودیت‌هایی همراه بود ازجمله اینکه در پژوهش حاضر از ابزارهای خودگزارش‌دهی استفاده شد که استفاده از این ابزار ممکن است نتواند اطلاعات دقیقی را به همراه داشته باشد. همچنین این مطالعه تنها بر روی کارکنان بیمارستان‌های تابع ناجا شهر تهران اجرا شد و بنابراین برای تعمیم نتایج به نمونه-های دیگر جمعیتی و سازمانی با محدودیت مواجه هستیم.

نتیجه‌گیری

به‌طورکلی رضایت شغلی کارکنان بیمارستان‌های تابع ناجا در شهر تهران تحت تأثیر سن، جنسیت، سابقه شغلی و نوع استخدام هست که با در نظر گرفتن آن‌ها می‌توان برنامه‌های مداخلاتی برای افزایش رضایت شغلی کارکنان این سازمان لحاظ نمود. همچنین

هرچه رضایتمندی آن‌ها از مؤلفه‌هایی چون همکار، خودِ شغل، سرپرست، حقوق و مزایا و ارتقاء بیشتر باشد، رضایت شغلی آن‌ها نیز بیشتر می‌شود. بااین‌حال در این میان نقش همکار و سرپرست و خود شغل پررنگ‌تر هست. بنابراین برای داشتن بیمارستان‌هایی پویا و رو به رشد باید هرچه بیشتر به رفاه و رضایت کارکنان توجه داشت.

تشکر و قدردانی: پژوهشگران بر خود لازم می‌دانند از مسئولین محترم معاونت بهداد ناجا شهر تهران و مدیریت بیمارستان‌های ولیعصر (عج) و امام سجاد (ع) و همچنین مدیریت درمانگاه‌های امام علی (ع) و قائم (عج) که زمینه انجام این پژوهش را فراهم کردند، سپاسگزاری نمایند. همچنین از همه افراد شرکت‌کننده در این پژوهش که بدون همکاری آن‌ها انجام این پژوهش مقدور نبود، صمیمانه تشکر و قدردانی می‌گردد.

تضاد منافع: در این مطالعه تضاد منافع وجود ندارد.

تأییدیه اخلاقی: این پژوهش برگرفته از طرح پژوهشی مصوب در سال ۱۳۹۸ با همین عنوان هست و همه اصول اخلاقی مربوط به تحقیقات بر روی نمونه‌های انسانی رعایت و مجوزهای لازم از مراجع ذی‌صلاح اخذ گردید.

سهم نویسندگان: سپیده بشیرگنبدی (نویسنده اول) ارائه ایده و طراحی مطالعه؛ علی‌اکبر گل‌محمدی (نویسنده دوم)، جمع‌آوری و تفسیر داده‌ها؛ ساره صمدی (نویسنده سوم) جمع‌آوری و تفسیر داده‌ها؛ انوشیروان کاظم‌نژاد (نویسنده چهارم)، تحلیل آماری داده ها. همه نویسندگان در نگارش اولیه مقاله و بازنگری آن سهیم بودند و همه با تائید نهایی مقاله حاضر، مسئولیت دقت و صحت مطالب مندرج در آن را می‌پذیرند.

منابع مالی: منابع مالی این پژوهش از سوی مرکز تحقیقات معاونت بهداد ناجا شهر تهران تأمین‌شده است.

References

1- Namazi J, Ariani, V. Investigating the Relationship between Workplace Spirituality and Job Satisfaction with Regarding the Role of Job Stress Moderator (Case Study: Mehr Bank of Guilan Province). Modern Research Approaches to Management and Accounting. 2019: 5(1): 130-143. [Persian].

2- Akdol B, Arikboga FS. The effects of leader behavior on job satisfaction: A research on technology Fast Turkey companies. Procedia-Social and Behavioral Sciences. 2015;195(3):278-82.

3- Fanggidae RE, Suryana Y, Efendi N. Effect of a Spirituality Workplace on Organizational Commitment and Job Satisfaction (Study on the Lecturer of Private Universities in the Kupang City-Indonesia). Procedia-Social and Behavioral Sciences. 2016;219:639-46.

4- Jafarian H, Daagavian D. The Impact of Job Satisfaction on Organizational Commitment of Ethical Security Police Staff. Journal of Information and Criminal Investigations. 2016; 12 (46): 29-48. [Persian]

5- Evans S, Huxley P, Gately C, Webber M, Mears A, Pajak S, et al. Mental Health burnout and Job Satisfaction among Mental Health Social Workers in England and Wales. Br J Psychiatry. 2016; 188:75-8

6- Lambriu P, Kontodimpoulos N, Niakas D. Motivation and Job Satisfaction among Medical and Nursing Staff in a Cyprus Public General Hospital. Hum Resour Health. 2010; 8:26.

7- Zandipour T. Theoreis, Aproaches and methods of Career Counselling. Tehran: Danjeh:2013. [Persian]

8- Etemadinezhad S, Esmaili Naft Chali N, Yazdani Charati J. Evaluation of Job Satisfaction and Related Factors among Employees of One of the Banks in Mazandaran Province. J Health Res Commun. 2018; 3 (4):12-20. [Persian]

9- Aliu J, Wang Q, Zuxlu. Job Satisfaction and Its Modeling among Township Health Center Employees: A Quantitative Study in Poor Rural China. BMC Health Services Research. 2010;10(115):1-9.

10- Naiyananont P, Smuthranond T. Relationships between ethical climate, political behavior, ethical leadership, and job satisfaction of operational officers in a wholesale company, Bangkok Metropolitan region. Kasetsart Journal of Social Sciences. 2017; 38(3): 345-351.

11- Fiori M, Bollmann G, Rossier J. Exploring the path through which career adaptability increases job satisfaction and lowers job stress: The role of affect. Journal of Vocational Behavior. 2015;91:113-21.

12- Esteve-Volart B. Gender discrimination and growth: Theory and evidence from India. STICERD discussion papers DEDPS42, London School of Economics, London.2016,12, from 13- Das MS, Jain-Chandra S, Kochhar MK, Kumar N. Women workers in India: why so few among so many?. International Monetary Fund; 2015.

14- Lambert EG, Qureshi H, Hogan NL, Klahm C, Smith B, Frank J. The association of job variables with job involvement, job satisfaction, and organizational commitment among Indian police officers. International Criminal Justice Review. 2015;25(2):194-213.

15- Paoline III EA, Terrill W, Rossler MT. Higher education, college degree major, and police occupational attitudes. Journal of criminal justice education. 2015;26: 49–73.

16- Gazioglu S, Tansel A. Job satisfaction in Britain: individual and job related factors. Applied economics. 2006;38(10):1163-71.

17- Mami S, Najafi N. Investigating the Factors Affecting Job Satisfaction of Female Police Commanders in Ilam Province. Journal of Ilam Law Enforcement. 2012; 3(1):7-25

18- Safarkhanlou J, Nezhad Ismail Azizi M. Reviewing the connection between personality feature with the career and satisfaction of the staff of security organizations. Journal of Law Enforcement and Security Studies. 2020; 14(52):29-58. [Persian]

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

20- Gall M, Borg W, Gall J. Educational research: An introduction. England: Longman Publishing; 1996.

21- Zahedi M, Palahng H, Ghaffari M. Job satisfaction of health workers in the province of Chahar Mahal and

Bakhtiari. Journal of Shahrekord University of Medical Sciences. 2000; 2(1): 27-33. [Persian].
22. Daneshmandi M, Habibi H, Nayer M S, Zarei A, Pishgouei A. Faculty Members' Job Satisfaction in Selected Military Universities. Iranian Journal of Medical Education. 2012;12(6):466. [Persian] 23- Arch M, Greatz B. Work satisfaction unionism and militancy amongst nurses. Community Health Student. 1989;13(2):177-85.
24- Rajab Baigy M, Amini M, Partovi B, Ghanbarzadeh Alamdari N. Job satisfaction and its determinants in public sector. Management Research in Iran. 2006;10(1):111-29. [Persian]
25- Groot W, van den Brink HM. Job satisfaction, wages and allocation of men and women. In Advances in quality of life theory and research. 2000 (pp. 111-128). Springer, Dordrecht.
26- Moein Doost V, Pourtahmasb S, Arghish O. Investigating the Relationship between Organizational Performance and Job Satisfaction in Yasuj City Electricity Department Employees, Fourth International Conference on New Horizons in Humanities and Management, Tehran, New Horizons Science and Technology Association. 2018. [Persian]
27- Roxana AC. Social support as a mediator between emotion work and job satisfaction. Proc Soc Behav Sci. 2013; 84:601-6.
28- Raziq A, Maulabakhsh R. Impact of working environment on job satisfaction. Proc Econ Finance. 2015; 23:717-25.
29- Hofmans J, De Gieter S, Pepermans R. Individual differences in the relationship between satisfaction with job rewards and job satisfaction. Journal of vocational behavior. 2013; 82(1): 1-9.
30- Belias D, Koustelios A, Sdrolias L, Aspridis G. Job satisfaction, role conflict and autonomy of employees in the Greek banking organization. Proc Soc Behav Sci. 2015; 175:324-33.
31- AbuAlRub R, El-Jardali F, Jamal D, Abu Al- Rub N. Exploring the relationship between work environment, job satisfaction, and intent to stay of Jordanian nurses in underserved areas. Appl Nurs Res. 2016; 31:19-23.