مجله علوم پزشکی زانکو/ دانشگاه علوم پزشکی کردستان/ زمستان ۱۳۹۹/ ۱۷-۹

مقاله پژوهشی
(Original paper)

بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان آزمایشگاه‌های شهر سنندج در سال ۱۳۹۵

منا امانی[۱]، احمد وهابی[۲*]، مهناز صیادی[۱]، دائم روشنی[۳]، حدیث پویان[۱]، فائزه شریفیان[۱]

۱- کمیته تحقیقات دانشجویی، دانشگاه علوم پزشکی کردستان، سنندج، ایران.

۲- استادیار، مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی مرثر بر سلامت، پژوهشکده توسعه سلامت، دانشگاه علوم پزشکی کردستان، سنندج، ایران.

۳- دانشیار، مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی مرثر بر سلامت، پژوهشکده توسعه سلامت، دانشگاه علوم پزشکی کردستان، سنندج، ایران.

نویسنده مسئول: تلفن: ۰۸۷-۳۳۶۶۴۶۵۶ پست الکترونیک: vahabiahmad@gmail.com

چکیده

زمینه و هدف: رضایت شغلی یکی از چالش برانگیزترین مفاهیم سازمانی و پایه‌ای بسیاری از سیاست‌ها و خط‌مشی‌های مدیریتی برای افزایش بهره‌وری و کارآیی سازمانی است. این مطالعه با هدف تعیین میزان رضایت شغلی کارکنان آزمایشگاه‌های شهر سنندج در سال ۱۳۹۵ طراحی و اجرا شد.

مواد و روش کار: این مطالعه مقطعی از نوع توصیفی تحلیلی بود. جامعه و نمونه مورد بررسی، ۲۰۰ نفر از کارکنان شاغل در آزمایشگاه‌های شهر سنندج بودند که به روش سرشماری در سال ۱۳۹۵ انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه ۳۶ سئوالی رضایت شغلی اسپکتور بود. برای آنالیز داده‌ها از نرم افزار SPSS نسخه ۲۰ استفاده شد. سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ بود.

یافته‌ها: میانگین و انحراف معیار رضایت شغلی کلی بدست آمده از این مطالعه برابر با ۱/۱۰±۱۴/۵۴ بود. بیشترین و کمترین نمره میانگین رضایت شغلی کارکنان مورد بررسی در آزمایشگاه‌های شهر سنندج با ۱۶/۰۶ و ۱۲/۸۵ به ترتیب متعلق به ابعاد ماهیت کار و ارتقای شغلی بود. بین شیفت‌کاری با بعد ارتقای شغلی (p=۰/۰۳) و بعد مزایای جانبی (p=۰/۰۴۷)، تفاوت آماری معنی‌دار مشاهده شد.

بحث و نتیجه‌گیری: نتایج مطالعه بیان‌کننده میزان رضایت شغلی افراد مورد بررسی در حد متوسط بود. افزایش دستمزدها و توجه بیشتر به کارکنان آزمایشگاه‌ها می‌تواند سبب افزایش میزان رضایت‌مندی آنها از شغل آزمایشگاهی شود.

واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی، کارکنان آزمایشگاه پزشکی، ایران

[Downloaded from zanko.muk.ac.ir on 2026-11-19]

مقدمه

مساله رضایت شغلی از جمله موضوعاتی است که از سال ۱۹۲۰ به بعد چندین بار مورد مطالعه سازمان‌های مختلف قرار گرفته و یکی از چالش برانگیزترین مفاهیم سازمانی و پایه‌ای بسیاری از سیاست‌ها و خط-مشی‌های مدیریتی برای افزایش بهره‌وری و کارایی سازمانی بوده است (۱). رضایت شغلی حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت افراد است که نسبت به شغل خود دارند (۳ و ۲) و یکی از ارکان اصلی و ارزشمند ارتقای سلامتی و رضایت از زندگی است که در قلمرو خدمات پزشکی و بیمارستانی همواره مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است (۶-۴).

دو دسته تئوری کلی در زمینه عوامل مؤثر بر عملکرد و انگیزش افراد وجود دارد. یکی شامل تئوری محتوایی مبتنی بر تئوری مازلو (Maslow's hierarchy of needs) و تئوری هرزبرگ (Herzberg theory) که به محتوای ایجاد رضایت شغلی و انگیزش می‌پردازد و دیگری تئوری فرآیندی (Adams' equity theory) و تئوری ویکتور وروم (Victor Vroom's expectancy theory) که فرآیند آن را مورد نظر قرار می‌دهد (۷). پر استفاده‌ترین تئوری مورد استناد، تئوری هرزبرگ است (۸). بر اساس تئوری هرزبرگ، عوامل مؤثر بر رضایت شغلی به دو دسته بیرونی و درونی تقسیم می‌شوند که برای هرکدام نیز حیطه‌های مختلفی مشخص شده است (۹). درجه رضایت کارکنان بر اساس پنج عامل "حقوق و دستمزد، فرصت ارتقاء، ماهیت کار، خط-مشی‌ها و سیاست سازمان، و شرایط کاری" سنجیده می‌شود که هر یک از افراد طرز تلقی‌های خاص خود را دارند (۱۰). عواملی از جمله نفس کار، شناخت و قدردانی، امکان پیشرفت و ترقی، روابط با همکاران ، و عوامل بهداشتی با نارضایتی شغلی همخوانی دارد (۱۱).

در سال‌های اخیر مطالعات بسیاری در زمینه رضایت شغلی در ایران صورت گرفته است که در بیشتر آنها، بالاترین درصد مربوط به رضایت از ماهیت کلی شغل و جنبه آموزشی آن، و پایین‌ترین حد رضایت مربوط به رضایت از جنبه رفاهی و تسهیلات جانبی شغل بوده است (۴، ۱۲، ۱۳). مطالعه مهرابیان و همکاران نشان داده است که بیشترین درصد (۷۹/۹۹ درصد) مربوط به رضایت از جنبه آموزشی شغل و کمترین درصد (۴۵/۹۱ درصد) مربوط به رضایت از جنبه رفاهی شغل بوده است (۵). مطالعه ضیا پور و همکاران در سال ۱۳۹۱ نشان داد که رضایت شغلی اکثر کارکنان در سطح متوسط و مطلوبی بوده است (۱۴). نتایج مطالعه کاهه و هیوادی در سال ۱۳۹۱ در مورد ارتباط سلامت روان و رضایت شغلی نشان داد که بیشتر افراد (۵۵ درصد) رضایت شغلی متوسط و بین سلامت روان و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود داشت (۱۰). بررسی متون نشان می‌دهد که در زمینه رضایت شغلی پرسنل آزمایشگاهی، مطالعات کمی صورت گرفته است. از این رو، با توجه به نقش کارکنان و شاغلین آزمایشگاه‌ها در نظام سلامت کشور و تشخیص دقیق نمونه‌هایی که توسط آنها بررسی می‌شود، هدف از مطالعه حاضر تعیین میزان رضایت شغلی کارکنان آزمایشگاه‌های شهر سنندج در سال ۱۳۹۵ است.

مواد و روش کار

مطالعه حاضر مقطعی از نوع توصیفی و تحلیلی بود. جامعه مورد بررسی همه کارکنان شاغل در آزمایشگاه-های شهر سنندج بود که حداقل مدرک کاردانی علوم آزمایشگاهی داشتند. روش نمونه‌گیری به صورت سرشماری و براساس معیارهای ورود به مطالعه بود. این مطالعه در سال ۱۳۹۵ انجام شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌ای دو قمستی شامل مشخصات دموگرافیک افراد مورد بررسی و پرسشنامه استاندارد

[Downloaded from zanko.muk.ac.ir on 2026-11-19]

۳۶ سئوالی رضایت شغلی اسپکتور (Spector's job satisfaction) استفاده شد. این پرسشنامه دارای نه بعد است که هر بعد آن چهار گویه دارد. هر گویه امتیازی از کاملاً مخالفم با نمره یک تا کاملاً موافقم با نمره شش را به خود اختصاص می‌دهد. دامنه امتیازی هر کدام از ابعاد پرسشنامه بین چهار تا ۲۴ است و نمره کلی پرسشنامه رضایت شغلی بین ۳۶ تا ۲۱۶ بدست می‌آید. امتیازات گویه‌های منفی به صورت برعکس محاسبه می‌شود. این گویه‌ها شامل ابعاد پرداخت، ارتقا، سرپرستی، مزایای جانبی، پاداش‌های احتمالی، رویه-های عمل، همکاران، ماهیت کار، و ارتباطات خواهد بود. غلامی فشارکی و همکاران روایی و پایایی این ابزار را با آلفای کرونباخ ۰/۸۶ تأیید کرده‌اند (۱۵).

در این مطالعه دویست نفر از افراد شاغل در آزمایشگاه‌های خصوصی و دولتی شهر سنندج مورد بررسی قرار گرفتند و بعد از ارائه جزئیات لازم در باره اهمیت پژوهش حاضر، پرسشنامه در اختیار آنها قرار گرفت. بعد از تکمیل پرسشنامه‌ها، داده‌ها وارد نرم افزار SPSS نسخه ۲۰ شد. سپس، از آمار توصیفی شامل فراوانی، میانگین، و انحراف معیار برای توصیف نتایج استفاده شد. با توجه به اینکه داده‌های جمع‌آوری شده از توزیع نرمال برخوردار نبود، از آزمون‌های آماری ناپارامتری استفاده شد. به این صورت‌که، برای تعیین رابطه بین ابعاد رضایت شغلی و متغیرهای دو حالته مثل جنس از آزمون آماری یو-من ویتنی (Mann–Whitney U test) و برای متغیرهای سه حالته و بیشتر از آزمون کروسکال والیس (Kruskal-Wallis H test) استفاده شد.

یافته‌ها

همه ۲۰۰ نفر از افراد مورد بررسی پرسشنامه‌ها را تکمیل کردند و بازگرداندند. میانگین و انحراف معیار سن آنها برابر با ۸/۳۶±۳۴/۲۵ سال بود. حداقل و حداکثر سن آنها به ترتیب برابر با ۲۲ و ۵۵ سال بود. ۴۶ درصد آنها مرد و بقیه زن بودند. میانگین سابقه کار آنها حدود ۱۰ سال بود. ۱۹/۵ درصد آنها کمتر از ۱۰ سال، ۵۷/۵ درصد بین ۱۰ تا ۲۰ سال، و بقیه آنها بیش از ۲۰ سال سابقه کار آزمایشگاهی داشتند. ۵۵/۴ درصد افراد در بخش دولتی، ۳۸/۳ درصد در بخش خصوصی، و بقیه آنها در هر دو بخش دولتی و خصوصی مشغول به کار بودند. میانگین و انحراف معیار درآمد ماهیانه آنها برابر با ۸۸۶۸۹۲/۷±۱۷۳۷۲۳۵/۳ تومان و با حداقل چهارصد هزار تومان و حداکثر با هفت میلیون تومان بود. ۲۰/۹ درصد تحصیلات در مقطع کاردانی، ۶۰/۲ درصد کارشناسی، ۱۷/۹ درصد کارشناسی‌ارشد، و بقیه آنها مدرک دکتری تخصصی داشتند. ۳۱/۳ درصد آنها مجرد ازدواج نکرده، ۶۳/۱ درصد متأهل، ۳/۵ درصد متارکه نموده، و بقیه همسر آنها فوت کرده بود.

۴۲/۶ درصد آنها صبح کار ثابت، ۱۴/۸ درصد عصر کار ثابت، و بقیه آنها به صورت شیفت کار چرخشی مشغول به ارائه خدمت بودند. ۵۰ درصد آنها رسمی، ۳۳/۵ درصد قراردادی، ۱۴/۴ درصد طرحی و بقیه آنها پیمانی بودند. میانگین و انحراف معیار نمره رضایت شغلی افراد بررسی شده برابر با ۱۰/۸۴±۱۳۰/۸۶ بود. کمترین و بیشترین نمره رضایت شغلی این افراد به ترتیب برابر با ۸۸ و ۱۶۴ بود. ۹۵/۷ درصد افراد بررسی شده دارای رضایت متوسط و بقیه آنها دارای رضایت بالا بودند. سایر نتایج این پژوهش در جداول ۱ تا ۵ ارائه شده است. لازم به ذکر است که در این مطالعه، افراد مورد بررسی به تعدادی از سئوالات پرسیده شده، پاسخ نداده بودند و جداول زیر فقط بر اساس داده‌های تکمیل شده گزارش شده‌اند. آمار داده‌های پاسخ داده نشده در این جداول وارد نشده است.

[Downloaded from zanko.muk.ac.ir on 2026-11-19]

جدول ۱: میانگین و انحراف معیار رضایت شغلی کارکنان آزمایشگاه‌های شهر سنندج

ابعاد رضایت شغلی	میانگین	انحراف معیار
رضایت از حقوق (بعد پرداخت)	۱۴/۱۶	۲/۲۶
ارتقای شغلی (بعد ارتقا)	۱۲/۸۵	۳/۰۲
نظارت (بعد سرپرستی)	۱۴/۶۹	۲/۵۳
بعد مزایای جانبی	۱۴/۳۱	۲/۲۹
بعد پاداش‌های احتمالی	۱۵/۶۲	۲/۷۱
روندهای اجرایی کار (بعد رویه‌های عمل)	۱۴/۷۹	۳/۱۰
بعد همکاران	۱۵/۶۰	۲/۶۴
بعد ماهیت کار	۱۶/۰۶	۲/۷۷
بعد اطلاع‌رسانی	۱۳/۱۹	۲/۹۵
رضایت شغلی کلی	۱۴/۵۴	۱/۱۰

این جدول نشان می‌دهدکه بیشترین و کمترین نمره میانگین رضایت شغلی کارکنان مورد بررسی در آزمایشگاه‌های شهر سنندج با مقدار ۱۶/۰۶ و ۱۲/۸۵ به ترتیب متعلق به ابعاد ماهیت کار و ارتقای شغلی بود.

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار رضایت شغلی کارکنان آزمایشگاه‌های شهر سنندج بر حسب جنس

ابعاد رضایت شغلی	مذکر		مؤنث		Z	P
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار		
رضایت از حقوق (بعد پرداخت)	۱۳/۹۹	۲/۳۷	۱۴/۳۱	۲/۱۶	-۰/۶۱	۰/۵۴
ارتقای شغلی (بعد ارتقا)	۱۲/۷۲	۲/۸۴	۱۲/۹۵	۳/۱۷	-۰/۵۰	۰/۶۲
نظارت (بعد سرپرستی)	۱۴/۵۸	۲/۴۱	۱۴/۷۸	۲/۶۴	-۰/۱۸	۰/۸۶
بعد مزایای جانبی	۱۴/۳۰	۲/۵۷	۱۴/۳۳	۲/۰۳	-۰/۳۵	۰/۷۳
بعد پاداش‌های احتمالی	۱۵/۸۰	۲/۶۷	۱۴/۴۶	۲/۷۴	-۰/۷۵	۰/۴۵
روندهای اجرایی کار (بعد رویه‌های عمل)	۱۴/۷۱	۳/۰۵	۱۴/۸۶	۳/۱۶	-۰/۰۱	۰/۹۹
بعد همکاران	۱۵/۲۳	۲/۸۱	۱۵/۹۰	۲/۴۶	-۱/۵۱	۰/۱۳
بعد ماهیت کار	۱۵/۸۸	۳/۱۳	۱۶/۲۱	۲/۴۳	-۰/۵۳	۰/۵۹
بعد اطلاع‌رسانی	۱۳/۱۵	۲/۷۸	۱۳/۲۱	۳/۱۰	-۰/۰۴	۰/۹۷
رضایت شغلی کلی	۱۴/۴۰	۱/۲۴	۱۴/۶۷	۱/۱۶	-۰/۸۴	۰/۴۰

تفاوت آماری معناداری بین رضایت شغلی و ابعاد آن با جنسیت وجود ندارد ($p>۰/۰۵$). بالاترین نمره میانگین رضایت‌شغلی در بعد ماهیت کار و در زنان، و کمترین آن در بعد ارتقا و در مردان مشاهده شد.

جدول ۳: میانگین و انحراف معیار رضایت شغلی کارکنان آزمایشگاه‌های شهر سنندج بر حسب سابقه کار آزمایشگاهی

ابعاد رضایت شغلی	کمتر از ۱۰ سال		۱۰ تا ۲۰ سال		بیشتر از ۲۰ سال		χ^2	P
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار		
رضایت از حقوق (بعد پرداخت)	۱۳/۶۲	۲/۲۵	۱۴/۶۸	۲/۵۲	۱۳/۵۳	۳/۱۲	۲/۶۰	۰/۲۷

[Downloaded from zanko.muk.ac.ir on 2026-11-19]

ارتقای شغلی (بعد ارتقا)	۱۲/۷۳	۲/۸۹	۱۲/۶۹	۲/۷۸	۱۱/۶۰	۳/۹۹	۱/۸۰	۰/۴۱
نظارت (بعد سرپرستی)	۱۴/۰۶	۱/۷۳	۱۴/۹۸	۲/۶۹	۱۴/۴۲	۳/۴۴	۲	۰/۳۷
بعد مزایای جانبی	۱۴/۰۶	۱/۶۰	۱۳/۹۲	۲/۳۷	۱۳/۷۸	۲/۶۵	۰/۵۲	۰/۷۷
بعد پاداش‌های احتمالی	۱۵/۶۹	۴/۲۹	۱۶/۳۳	۲/۳۱	۱۵/۷۲	۲/۶۱	۰/۶۹	۰/۷۱
روندهای اجرایی کار (بعد رویه‌های عمل)	۱۶/۶۹	۲/۵۰	۱۴/۵۷	۳/۴۸	۱۵/۸۳	۴/۲۵	۵/۸۳	۰/۰۵
بعد همکاران	۱۶/۶۰	۳/۵۴	۱۵/۵۵	۲/۶۱	۱۵/۴۷	۲/۷۲	۲/۸۶	۰/۲۴
بعد ماهیت کار	۱۷/۲۷	۲/۹۱	۱۵/۷۷	۲/۸۳	۱۶/۶۸	۳/۲۱	۲/۱۸	۰/۳۴
بعد اطلاع‌رسانی	۱۴/۴۴	۳/۰۱	۱۳/۴۵	۳/۱۶	۱۳/۱۰	۲/۶۱	۱/۹۱	۰/۳۸
رضایت شغلی کلی	۱۵/۰۷	۱/۵۶	۱۴/۵۹	۱/۲۴	۱۴/۱۷	۱/۷۳	۱/۳۱	۰/۵۲

تفاوت آماری معناداری بین رضایت شغلی و ابعاد آن با سابقه کار آزمایشگاهی وجود نداشت ($p>0/05$). بیشترین نمره میانگین رضایت شغلی در بعد ماهیت کار و در افراد با سابقه کمتر از ۱۰ سال در کار آزمایشگاهی و کمترین آن در بعد ارتقای شغلی و در افراد با سابقه بیش از ۲۰ سال کار آزمایشگاهی مشاهده شد.

جدول ٤: میانگین و انحراف معیار رضایت شغلی کارکنان آزمایشگاه‌های شهر سنندج بر حسب محل خدمت

ابعاد رضایت شغلی	بخش دولتی		بخش خصوصی		هر دو بخش		χ^2	P
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار		
رضایت از حقوق (بعد پرداخت)	۱۴/۲۵	۲/۴۰	۱۳/۹۵	۲/۱۱	۱۴/۸۹	۱/۳۶	۲/۳۲	۰/۳۱
ارتقای شغلی (بعد ارتقا)	۱۱/۹۵	۳/۰۵	۱۴/۱۰	۲/۶۲	۱۳/۱۸	۲/۱۴	۲۵/۵۸	<۰/۰۰۱
نظارت (بعد سرپرستی)	۱۱/۵۸	۲/۷۲	۱۵/۰۱	۲/۲۸	۱۳/۹۰	۲/۰۲	۲/۵۸	۰/۲۸
بعد مزایای جانبی	۱۴/۱۱	۲/۰۰	۱۴/۷۵	۲/۵۹	۱۴/۱۰	۲/۹۱	۱/۶۴	۰/۴۴
بعد پاداش‌های احتمالی	۱۶/۱۸	۲/۵۶	۱۴/۸۸	۲/۷۵	۱۵/۶۷	۲/۹۶	۸/۷۵	۰/۰۱
روندهای اجرایی کار (بعد رویه‌های عمل)	۱۵/۳۳	۳/۰۷	۱۴/۰۸	۲/۹۴	۱۳/۹۲	۳/۷۰	۴/۶۱	۰/۱
بعد همکاران	۱۶/۰۵	۲/۶۶	۱۵/۱۵	۲/۴۱	۱۴/۶۷	۳/۰۸	۸/۲۳	۰/۰۲
بعد ماهیت کار	۱۵/۹۴	۲/۹۰	۱۶/۳۳	۲/۶۵	۱۶/۰۰	۲/۷۳	۰/۵۶	۰/۷۵
بعد اطلاع‌رسانی	۱۳/۶۶	۲/۹۵	۱۲/۵۳	۲/۹۹	۱۳/۵۶	۲/۹۶	۶/۴۸	۰/۰۴
رضایت شغلی کلی	۱۴/۶۰	۱/۲۶	۱۴/۵۸	۱/۰۷	۱۴/۰۹	۱/۳۶	۰/۶۴	۰/۷۳

کمترین و بیشترین نمره میانگین رضایت شغلی با ۱۱/۵۸ و ۱۶/۳۳ به ترتیب متعلق به بعد سرپرستی بخش دولتی و بعد ماهیت کار بخش خصوصی بود. بین محل خدمت و بعد ارتقای شغلی ($p<0/001$)، بعد پادش‌های احتمالی ($p=0/01$)، بعد همکاران ($p=0/02$)، و بعد اطلاع‌رسانی ($p=0/04$) تفاوت آماری معنادار وجود دارد.

[Downloaded from zanko.muk.ac.ir on 2026-11-19]

جدول ۵: میانگین و انحراف معیار رضایت شغلی کارکنان آزمایشگاه‌های شهر سنندج بر حسب درآمد ماهیانه شغل آزمایشگاهی

ابعاد رضایت شغلی	کمتر از ۱میلیون تومان		۱میلیون تا ۲٫۵ میلیون تومان		بیشتر از ۲٫۵ میلیون تومان		χ^2	P
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار		
رضایت از حقوق (بعد پرداخت)	۱۴/۳۴	۱/۹۱	۱۳/۹۶	۲/۰۵	۱۴/۸۹	۳/۰۳	۲/۴۲	۰/۳۰
ارتقای شغلی (بعد ارتقا)	۱۴/۲۲	۲/۴۸	۱۲/۴۲	۲/۹۳	۱۲/۴۰	۲/۵۸	۱۹/۲۷	<۰/۰۰۱
نظارت (بعد سرپرستی)	۱۴/۹۲	۲/۴۸	۱۴/۶۲	۲/۳۸	۱۵/۱۶	۲/۰۱	۲/۲۱	۰/۳۳
بعد مزایای جانبی	۱۴/۹۸	۲/۷۹	۱۴/۲۷	۱/۷۶	۱۳/۹۰	۲/۱۰	۱/۳۲	۰/۵۲
بعد پاداش‌های احتمالی	۱۴/۸۶	۲/۴۰	۱۶/۲۶	۲/۶۰	۱۶/۴۲	۲/۶۷	۸/۸۰	۰/۰۱
روندهای اجرایی کار (بعد رویه‌های عمل)	۱۴/۱۸	۳/۰۹	۱۴/۹۲	۲/۹۴	۱۶/۱۰	۲/۸۶	۴/۶۰	۰/۱۰
بعد همکاران	۱۶/۱۴	۲/۳۴	۱۵/۳۷	۲/۷۴	۱۶/۲۰	۲/۹۵	۲/۲۵	۰/۳۲
بعد ماهیت کار	۱۶/۴۴	۲/۵۸	۱۵/۸۸	۲/۹۰	۱۵/۵۰	۲/۰۶	۲/۳۴	۰/۳۱
بعد اطلاع‌رسانی	۱۲/۸۵	۲/۴۲	۱۳/۲۹	۳/۰۷	۱۳/۳۲	۳/۸۴	۱/۷۱	۰/۴۳
رضایت شغلی کلی	۱۴/۸۳	۰/۹۷	۱۴/۵۳	۱/۲۱	۱۴/۷۹	۰/۸۰	۴/۳۹	۰/۱۱

کمترین و بیشترین نمره میانگین رضایت شغلی با ۱۲/۴۰ و ۱۶/۴۴ به ترتیب متعلق به بعد ارتقای شغلی افراد با درآمد ماهیانه شغل آزمایشگاهی بیش از ۲/۵ میلیون تومان و بعد ماهیت کار افراد با درآمد ماهیانه شغل آزمایشگاهی کمتر از یک میلیون تومان بود. بین درآمد ماهیانه از شغل آزمایشگاهی و بعد ارتقای شغلی ($p<۰/۰۰۱$) و بعد پاداش‌های احتمالی ($p=۰/۰۱$)، تفاوت آماری معنی‌دار مشاهده شد.

بحث و نتیجه‌گیری

این مطالعه به تعیین میزان رضایت شغلی کارکنان آزمایشگاه‌های شهر سنندج در سال ۱۳۹۵ پرداخت. نتایج نشان داد که بیش از ۹۵ درصد افراد مورد بررسی دارای رضایت شغلی متوسط بودند. در همین راستا، مطالعه کلانتری و همکاران نیز نشان داد که رضایت شغلی کارکنان مراکز انتقال خون استان کرمان نیز در حد متوسط بوده است (۱۶) که با یافته‌های این مطالعه همخوانی دارد. بیشترین وکمترین نمره میانگین رضایت شغلی کارکنان مورد بررسی در آزمایشگاه‌های شهر سنندج با ۱۶/۰۶ و ۱۲/۸۵ به ترتیب متعلق به ابعاد ماهیت کار و ارتقای شغلی بود. یافته‌های مطالعه کلانتری و همکاران (۱۶) نیز بیان کننده آن است که ماهیت کار دارای بیشترین نمره میانگین و ارتقای شغلی نیز دارای میانگینی مشابه یافته‌های این مطالعه است. یافته‌های این مطالعه نشان داد که بین محل خدمت و بعد ارتقای شغلی، بعد پاداش‌های احتمالی، بعد همکاران و بعد اطلاع‌رسانی، رابطه آماری معنادار وجود دارد. در یافته‌های مطالعه کمالی دهکردی و همکاران (۱۷) نیز مشخص شد که بیشترین میزان رضایت شغلی کارکنان بررسی شده در بعد همکاران و کمترین میزان رضایت شغلی در بعد حقوق و مزایا بوده است که نزدیک به یافته‌های این مطالعه است. یافته‌های این مطالعه نشان داد که بین جنسیت و ابعاد مختلف رضایت شغلی، رابطه آماری معنادار وجود ندارد. در یافته‌های مطالعه دشتی و همکاران (۱۸) نیز مشخص شد که بین ابعاد مختلف رضایت شغلی و جنسیت افراد، رابطه آماری معناداری وجود نداشته است که با یافته-های مطالعه حاضر همخوانی دارد.

همچنین، نتایج این مطالعه نیز نشان داد که بین درآمد ماهیانه از شغل آزمایشگاهی و بعد ارتقای شغلی و بعد پاداش‌های احتمالی، رابطه آماری معنی‌دار وجود دارد. در این مطالعه نیز مشخص شد که بین مقطع تحصیلی با ابعاد پرداخت، همکاران، اطلاع‌رسانی، و

[Downloaded from zanko.muk.ac.ir on 2026-11-19]

رضایت شغلی کلی رابطه آماری معنی‌دار وجود دارد. در یافته‌های مطالعه دشتی و همکاران (۱۸) نیز بیان شده است که بین مقطع تحصیلی افراد بررسی شده و رضایت شغلی رابطه آماری معنی‌دار وجود دارد که با یافته‌های این مطالعه همخوانی دارد. در مطالعه آنها نیز ابعاد همکاران و حقوق و مزایا به‌ترتیب دارای بیشترین و کمترین نمره میانگین بودند که با یافته‌های این مطالعه همخوانی دارد. بر اساس یافته‌های بدست آمده از این مطالعه، بین وضعیت استخدام با ابعاد ارتقای شغلی، مزایای جانبی و اطلاع‌رسانی رابطه آماری معنی‌دار وجود دارد. یافته‌های این مطالعه بیان‌کننده آن است که میزان رضایت شغلی کلی زنان بیشتر از مردان است؛ ولی تفاوت آماری معنی‌داری بین آنها مشاهده نشد. این یافته مشابه مطالعه کلانتری و همکاران در کرمان بود (۱۶).

از طرف دیگر، از جمله نکاتی که برای موفقیت یک سازمان بایستی مدنظر قرار گیرد، رضایت کارکنان است. بنابراین، مدیران دستگاه‌ها بایستی از سطح رضایت شغلی کارکنان خود اطلاع داشته باشند. همانطور که در بالا نیز اشاره شد یافته‌های این مطالعه بیان‌کننده میزان رضایت متوسط بیش از ۹۵ درصد افراد مورد بررسی است که با یافته‌های مطالعه کلانتری و همکاران (۱۶)، موسوی تبار و همکاران (۱۹)، و همچنین انصاری‌پور و همکاران (۲۰) همخوانی دارد.

در عوامل درونی تئوری هرزبرگ، ماهیت کار جزو عوامل انگیزشی شغلی مهم قلمداد شده است و اعتقاد بر این است که افراد در کارهای دارای تحرک زیاد، بیشتر از کارهای عادی و معمولی لذت می‌برند و زمانی بهتر کار می‌کنند که ماهیت کار برای آنها جالب باشد (۲۱). از طرفی دیگر، مشاغل تخصصی بعد از مدتی باعث کسالت و دلزدگی افراد می‌شوند و انگیزه به کار در آنها کاهش پیدا می‌کند. بنابراین، لازم است از طریق تنوع شغل، تغییر محل خدمت، و تشکیل جلسات تبادل نظر به منظور بهبود روحیه کارکنان، رضایت شغلی را ارتقا داد (۲۲).

نتایج این مطالعه بیان کننده رضایت شغلی متوسط افراد مورد بررسی بود. با توجه به اینکه کار در آزمایشگاه نیازمند دقت و احساس مسئولیت بیشتر است و هر گونه کوتاهی در انجام وظایف محوله ممکن است صدمات جبران‌ناپذیری بر بیماران وارد نماید، توجه فراوان و جلب رضایت بیشتر افراد شاغل در آزمایشگاه‌ها ضروری است. از آنجایی‌که میزان رضایت این افراد در حد متوسط است، مسئولان آزمایشگاه‌ها و به‌ویژه آزمایشگاه‌های دولتی باید برای جلب رضایت بیشتر این افراد تلاش‌های جدی از جمله افزایش دستمزد، برگزاری دوره‌های آموزش مداوم، دوره‌های تفریحی و سرگرمی به عمل آورند.

تشکر و قدردانی

نویسندگان این مقاله بر خود لازم می‌دانند از همکاری صمیمانه تمامی افراد شرکت کننده در این مطالعه و همچنین مسئولان محترم آزمایشگاه‌های شهر سنندج تشکر و قدردانی نمایند. از کمیته تحقیقات دانشجویی دانشگاه علوم پزشکی کردستان به خاطر همکاری در تصویب این طرح و تأمین هزینه این پژوهش در قالب طرح تحقیقاتی دانشجویی، تشکر و قدردانی می‌گردد. هزینه اجرای این پژوهش توسط معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی کردستان با شماره ۱۳۹۵/۲۲ تامین شده است.

[Downloaded from zanko.muk.ac.ir on 2026-11-19]

References

1. Frone MR, Russell M, Cooper ML. Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. J Appl Psychol. 1992;77:65-78.
2. Asghari E, Khaleghdoust T, Asgari F, Kazemnejad E. Effective factors on nurses' job satisfaction. Holistic Nursing and Midwifery. 2010;24(20):1-7.
3. Organ DW, Ryan K. A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. Pers Psychol. 1995;48:775-802.
4. Habib S, Shirazi M A. Job satisfaction and mental health among the employees of a general hospital. Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology . 2003;8(4):64-73.
5. Mehrabian F, Nasiripour A, Keshavarz Mohammadian S. Survey the level of job satisfaction among managers and supervisors in different units of Guilan governmental hospitals in 2005. Jour Guilan Uni Med Sci. 2007;16(61):65-73.
6. Hosseini MA, Shahrizi S. The effect of continuous quality improvement training on job satisfaction among nurses in Shohada Hospital of Tajrish and Taleghani in Tehran, 2002. First National Conference on Resource Management in Tehran Hospital, 8-9 Jan 2003.
7. Wild P, Parsons V, Dietz E. Nurse practitioner's characteristics and job satisfaction. J Am Acad Nurse Pract. 2006;18(11):544-549.
8. Cain JM, Schulkin J, Parisi V, Power ML, Holzman GB, Williams S. Effects of perceptions and mentorship on pursuing a career in academic medicine in obstetrics and gynecology. Acad Med. 2001;76(6):628-634.
9. Palepu A, Friedman RH, Barnett RC, Carr PL, Ash AS, Szzlach L, et al. Junior faculty members' mentoring relationships and their professional development in U.S Medical schools. Acad Med. 1998;73(3):318-323.
10. Kaheh D, Heivadi T. Job satisfaction and mental health. Payesh. 2012;11(3):391-397.
11. Nourbakhsh M, Alizadeh M. The study of job satisfaction among high school physical education teachers in Ahvaz. Harakat. 2005;22:171-189.
12. Shahbazi L, Salimi T. The study of the level of job satisfaction in nurses working at Yazd hospitals. Journal of Shaheed Sadoghei Yazd University of Medical Sciences. 2002; 10(3): 69-73.
13. Tajvar M, Arab M, Khodabakhsh Nejad V. Personnel's job satisfaction in Tehran Koodakan kids medical center. Jha. 2006; 9(23): 25-30.
14. Ziapour A. An investigation of the job satisfaction and related factors in nurses of Kermanshah hospitals. Journal of Paramedical Science and Rehabilitation. 2014;2(2):27-34.
15. Gholami Fesharaki M, Talebiyan D, Aghamiri Z, Mohammadian M. Reliability and validity of "job satisfaction survey" questionnaire in military health care workers. J Mil Med. 2012;13(4):241-246.
16. Kalantari AR, Amiresmaili MR, Ghazizadeh M, Zareei J, Hosseini S. Job satisfaction of the staff of Kerman blood centers. Sci J Iran Blood Transfuse Organ. 2016;13(2):114-121.
17. Kamali Dehkordi F, Maghsoudi SH, Emami Sigaroudi A, Kazemnejad Leili E. Study of predictive factors of public health based on job satisfaction in employees of Rasht city health service centers. Nursing and Midwifery Journal. 2016;25(78):110-117.
18. Dashti S, Faradmal J, Pianvayse P, Salehiniya H. Factors Affecting Job Satisfaction among the Staff of health care workers of Hamadan County in 2012. Pajouhan Scientific Journal. 2014;12(4):28-34.
19. Mousavi Tabar Y, Rahmani R, Sirati Nir M, Abaszadeh Z. Influence factors in job satisfaction of nurses in the selected military and civil hospital in Tehran. Journal of Nurse and Physician Within War. 2013;2(17):34-9.
20. Ansaripoor 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.
21. Moghareb M, Madarshahian F, Aliabadi N, Rezaei N, Mohammdi AR. Investigating job satisfaction among nurses in teaching hospitals of Birjand in 2004. Journal of Birjand University of Medical Sciences. 2006;12(3-4):92-99.
22. Purgaz A, Nastiezaie N, HezareMogadam M. Job satisfaction of nurses working in hospitals in Zahedan. Journal of Urmia Nursing and Midwifery Faculty. 2010;8(3):138-143.

[Downloaded from zanko.muk.ac.ir on 2026-11-19]

Original paper

Studying job satisfaction of the laboratory staff in Sanandaj, 2016

Mona Amani[1], Ahmad Vahabi[2*], Mahnaz Sayyadi[1], Daem Roshani[3], Hadis Poyan[1], Faezeh Sharifian[1]

1- Student Research Committee, Kurdistan University of Medical Sciences, Sanandaj, Iran.
2- Assistant Professor, Social Determinants of Health Research Center, Research Institute for Health Development, KurdistanUniversity of Medical Sciences, Sanandaj, Iran.
3- Social Determinants of Health Research Center, Research Institute for Health Development, KurdistanUniversity of Medical Sciences, Sanandaj, Iran.
Corresponding author: Tel: +9887-33664656 Email: vahabiahmad@gmail.com

Abstract

Background and Aim: Job satisfaction is one of the most challenging organizational and basic concepts of many management policies and approaches to increase productivity and organizational efficiency. The aim of this study was to determine the job satisfaction of laboratory staff in Sanandaj in 2016.
Materials and Methods: This cross-sectional and descriptive-analytical study was carried out in 2016. The study population included 200 employees working in laboratories in Sanandaj, who were selected by census method. The data collection tool was a 36-item Job Satisfaction Questionnaire. SPSS software version 20 was used for data analysis. The significance level was considered less than 0.05.
Results: The mean and standard deviation of overall job satisfaction obtained from this study was 14.54±1.10. The highest and lowest mean of job satisfaction among the staff in Sanandaj labs were 16.06 and 12.85 belonged to the dimensions of nature of work and career advancement, respectively. There was a statistically significant difference between shifts with job promotion dimension ($p = 0.03$) and later side benefits ($p = 0.047$).
Conclusion: The results of the study indicated that the job satisfaction of the subjects was moderate. Increasing wages and paying more attention to lab staff can increase their satisfaction with laboratory work.
Keywords: Job Satisfaction, Medical laboratory personnel, Iran

[Downloaded from zanko.muk.ac.ir on 2026-11-19]