

Effect of Manager Leadership Behavior and Demographical Factors on Job Satisfaction of Military Healthcare Personnel

Gholami Fesharaki M.^{1*}PhD, Mohamadian M.² MSc, Aghamiri Z.² MSc, Habib M.³BSc, Anvari S. ²BSc, AzadMarzabad E.⁴PhD

¹ Biostatistics Department, Faculty of Medical Sciences, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran

² Researching and Educational Management of Najmie Subspecialty Hospital, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran

³Iran Helal Institute of Applied Science and Technology, Tehran, Iran

⁴ Psychological Research Center, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran

Abstract

Aims: Due to the importance of job satisfaction (JS), this study attempted to examine factors involved in JS in military healthcare personnel in 2008.

Method: This study was carried out on 301 employees, 246 (%81.7) female and 55 (%18.3) male, working in a MSH (Military Subspecialty Hospital) selected using stratified sampling. Standardized JSS job satisfaction questionnaire, Burdens & Metzcus Leadership Behavior Description (LBD), and a questionnaire checking demographical variables were used for data collection.

Results: Age, experience, work position, education and shift work had statistically significant relationship with job satisfaction but sex, marital status, and type of employment didn't have statistically significant relationship with job satisfaction. In addition, there was a significant relationship between job satisfaction in managers and staff and their LBD, sex, and education.

Conclusion: We can improve job satisfaction in employees by paying more attention to employees' personality and salary.

Keywords: Job Satisfaction, Health Care Personnel, Military

تاثیر سبک رهبری مدیران و عوامل دموگرافیک بر میزان رضایت شغلی کارکنان خدمات درمانی نظامی

محمد غلامی فشارکی^{۱*} PhD، معصومه محمدیان^۲ MSc، زهره آقامیری^۳ MSc، مهدی حبیبی^۴ BSc،
سمیه سادات انوری^۲ BSc، اسفندیار آزاد مرزآبادی^۴ PhD

^۱ گروه آمار زیستی، دانشکده علوم پزشکی، دانشگاه تربیت مدرس تهران، تهران، ایران
^۲ بیمارستان فوق تخصصی نجمیه، دانشگاه بقیه الله (عج)، تهران، ایران
^۳ موسسه آموزش عالی و معاونت آموزش و پژوهش جمعیت هلال احمر ایران، تهران، ایران
^۴ مرکز تحقیقات علوم رفتاری، دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله (عج)، تهران، ایران

چکیده

اهداف: با توجه به اهمیت رضایت شغلی این مطالعه با هدف بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان خدمات درمانی نظامی در سال ۱۳۸۹ انجام پذیرفته است.

روش‌ها: این مطالعه بر روی ۳۰۱ نفر شاغل در یک بیمارستان فوق تخصصی نظامی بصورت نمونه گیری طبقه ای انجام پذیرفت. ابزار استفاده شده در این مطالعه شامل پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی با ۷ زیر حیطه و فرم سبک رهبری باردنر و متزکاس و فرم اطلاعات دموگرافیک بود. در این مقاله برای تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS 16 استفاده گردید.

یافته ها: نمونه حاصله، متشکل از ۳۰۱ نفر، ۲۴۶ نفر (۸۱/۷٪) زن و ۵۵ نفر (۱۸/۳٪) مرد بود. از بین عوامل دموگرافیک شاغلین، سن ($p < 0/001$)، سابقه ($p < 0/001$)، سمت کاری ($p = 0/018$)، تحصیلات ($p = 0/001$) و نوبتکاری ($p = 0/021$) رابطه معنی دار و متغیرهای، جنسیت ($p = 0/125$)، تاهل ($p = 0/320$) و نوع عضویت ($p = 0/07$) با رضایت شغلی رابطه معنی دار آماری از خود نشان ندادند. همچنین بین سبک رهبری ($p = 0/019$)، جنسیت ($p = 0/034$) و تحصیلات ($p = 0/001$) یک مدیر و رضایت شغلی کارکنان رابطه معنی دار آماری مشاهده گردید.

نتیجه گیری: با اهمیت بیشتر به شخصیت پرسنل و افزایش حقوق و مزایا می توان رضایت شغلی را افزایش داد.

کلید واژه ها: رضایت شغلی، کارکنان خدمات درمانی، نظامی

مقدمه

رضایت شغلی از جمله یکی از مهمترین فاکتورهای روانی است که نقش کلیدی در سلامت نیروی فعال و کارآمد جامعه ایفا می کند. مطالعات مختلف نشان داده است که رضایت شغلی پایین موجب رفتارهای ضد اجتماعی نظیر تولیدات معیوب، خدمات ضعیف، تولید و پخش شایعه مخرب، غیبت، جابجایی و ترک کار کارکنان می گردد (۱). اما رضایت شغلی چیست؟ رضایت شغلی به مجموع تمایلات یا احساسات مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند اطلاق می گردد. همچنین برخی از محققین رضایت شغلی را ارزیابی فرد نسبت به تجربه گذشته و اینکه انتخاب همین شغل در آینده نیز بهترین گزینه است تعریف می کنند (۲). در واقع رضایت شغلی احساسی است که افراد نسبت به شغلشان دارند. هنگامی که می گوئیم فردی دارای رضایت شغلی بالایی است، بدین معنی است که فرد به طور کلی شغلش را دوست دارد و ارزش زیادی برای آن قائل است و احساس مثبتی راجع به آن دارد. عوامل متعددی در ساختار شغل و رضایت شغلی مؤثر می باشند که از آن جمله می توان محیط داخلی، محیط خارجی و وظایف خاص را نام برد (۳). رضایت شغلی متأثر از عوامل متعددی مانند حقوق و دستمزد، ارتباطات، سیاست ها، رویه ها، ابعاد شغلی، نظم کار و ویژگی های شخصیتی کارکنان می باشد (۴). برای نمونه مطالعه انجام شده در نروژ و آلمان نشان داد که پزشکان بیمارستان های نروژ رضایت شغلی بالاتری نسبت به پزشکان بیمارستان های آلمان داشتند، دلیل این تفاوت ساعات کاری مناسب و حقوق و مزایای کافی در نروژ اعلام شد (۵). در مطالعه حبیب و شیرازی ۶۱ درصد از کارکنان بیمارستان راضی و ۳۹ درصد ناراضی بودند (۶). مطالعه زاهدی و همکاران نشان داد که بیشتر کارکنان در مقیاس سرپرستی، همکاران و ماهیت کار از رضایت شغلی خوبی برخوردار هستند اما در مقیاس های ترفیعات و حقوق ماهیانه ناراضی شغلی در بیشتر کارکنان وجود داشت (۷). همچنین یک مطالعه در بررسی خود ساعات کار زیاد، شرایط نامساعد محیط کار، ضعف شیوه ارزشیابی و ضعف در شیوه تشویق و تنبیه را علت ناراضی پرستاران ذکر نمود (۸). در مطالعه ای دیگر نشان داده شد که کارکنان با سابقه ی بالا، توانایی استفاده بهتر از تجربیات خود در فرآیند کار را دارا می باشند. در تحقیق دیگر نشان داده است که هر قدر سن افراد و سابقه ی کار آنان در سازمان بالاتر می رود رضایت شغلی و تعهد سازمانی آنان نیز افزایش می یابد (۹). همچنین مطالعات مروری نشان دهنده این نکته بوده اند که در سازمان ها، سطح پرداختی دستمزد، باز خورد و محیط اجتماعی سه عامل مهم برای ایجاد رضایت شغلی در فرآیند کار است (۱۰). از عوامل دیگری که بر میزان رضایت شغلی کارکنان تاثیر گذار می

باشد، سبک رهبری مدیران می باشد. سبک رهبری مدیران یکی از عوامل مؤثر در افزایش کارایی، اثر بخشی و در نهایت بهره وری سازمانهاست. الگوی رفتاری مناسب مدیر در هر سازمان باعث به وجود آمدن روحیه و انگیزش قوی در کارکنان و افزایش میزان رضایت آنان از شغل و حرفه خود می شود (۱۱). یافته های پژوهشگران در گذشته حاکی از آن است که سبک رهبری مدیران ارتباط نزدیکی با میزان رضایت شغلی کارکنان دارد (۱۲). میزان رضایت شغلی کارکنان، یکی از شاخصهای اثر بخشی مدیریت و رهبری است و رضایت شغلی بالا نشانگر سازمانی است که خوب رهبری می شود. بنابراین مدیران باید با اتخاذ و بکارگیری سبک رهبری مناسب و اثر بخش، میزان رضایت شغلی کارکنان خود را افزایش دهند. رضایت شغلی بالا نیز می تواند به نوبه خود باعث افزایش تعهد سازمانی، خلاقیت، کارایی و در نهایت باعث افزایش سطح کیفیت ارائه خدمات درمانی توسط کارکنان بشود (۱۳). از آنجایی که ویژگی های هر شغل متأثر از وظایف کاری و وظایف کاری منجر به رضایت و ناراضی کارکنان می گردد و از آنجایی که هر ساله بسیاری از کارکنان بیمارستان ها به علت ناراضی شغلی، کارشان را ترک می کنند که علاوه بر اتلاف هزینه های گران قیمت آموزش، موجب از دست رفتن مهارت، تخصص ها و منابع انسانی نیز می شود این پژوهش به منظور بررسی تاثیر سبک رهبری مدیران و عوامل دموگرافیک بر میزان رضایت شغلی کارکنان خدمات درمانی نظامی در یک بیمارستان فوق تخصصی نظامی انجام شده است.

روش ها

جامعه و متغیرهای مورد بررسی: این پژوهش از نوع مطالعات تحلیلی-مقطعی است. جامعه مطالعه شوندهگان این مطالعه شامل کلیه پرسنل خدمات درمانی می باشد. ملاک ورود به این مطالعه عبارت بود از استخدام رسمی و یا پیمانی و داشتن حداقل ۱ سال سابقه و عدم بازنشستگی و ملاک خروج از مطالعه، عدم وجود بیماری جسمی آشکار و یا روانی خاص در مشاهده شدگان بود. این مطالعه در شهریور ۱۳۸۹ و در یک بیمارستان فوق تخصصی نظامی و بصورت نمونه گیری طبقه ای از واحدهای بیمارستانی و با حجم نمونه ۳۰۱ نفر انجام گردید. در مجموع از میان بخش های بیمارستان، ۱۵ بخش مورد نمونه گیری قرار گرفته و افراد هر بخش به پرسشنامه های رضایت شغلی و فرم اطلاعات دموگرافیک پاسخ دادند. مسئولین هر بخش نیز علاوه بر فرم اطلاعات دموگرافیک به پرسشنامه تعیین سبک رهبری مدیران نیز پاسخ دادند.

ابزار اندازه گیری: الف) پرسشنامه رضایت شغلی: پرسشنامه رضایت شغلی JSS یک پرسشنامه ۳۶ سئوالی با ۹ زیر حیطه ۴

نهایت داده های جمع آوری شده بصورت جمعی و نه فردی تحلیل گشت.

روش تحلیل داده های تحقیق: در این تحقیق از روشهای آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار) و استنباطی (همبستگی، آزمون T مستقل و ANOVA) و برای تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS16 استفاده گردید.

نتایج

اطلاعات توصیفی مربوط به شرکت کنندگان در مطالعه: نمونه حاصله، متشکل از ۳۰۱ نفر، ۲۴۶ نفر (۸۱/۷٪) زن و ۵۵ نفر (۱۸/۳٪) مرد بود. از بین افراد شرکت کننده ۵۴ نفر (۱۷/۹٪) مجرد و ۲۴۷ نفر (۸۲/۱٪) متاهل بودند. از نظر متغیر سن ۱۴ نفر (۴/۷٪) زیر ۲۵ سال، ۱۹۱ نفر (۶۳/۵٪) بین ۲۶ تا ۴۰ سال و ۹۶ نفر (۳۱/۹٪) بالای ۴۰ سال سن داشتند. از نظر وضعیت سابقه کاری ۷۱ نفر (۲۳/۶٪) زیر ۵ سال، ۵۷ نفر (۱۸/۹٪) ۵ تا ۱۰ سال، ۸۱ نفر (۲۶/۹٪) بین ۱۱ تا ۱۵ سال و ۲۹ نفر (۳۰/۶٪) بیش از ۱۵ سال سابقه کار داشتند. از نظر متغیر نوبتکاری، ۱۲۲ نفر (۴۰/۵٪) روزکار کار، ۶۵ نفر (۲۱/۶٪) صبح و عصر کار، ۴۳ نفر (۱۴/۳٪) نوبتکار گردشی و بالاخره ۷۱ نفر (۲۳/۶٪) شب کار بودند. تحصیلات شرکت کننده گان در مطالعه عبارت بود از ۶۱ نفر (۲۰/۳٪) زیر دیپلم تا دیپلم، ۵۹ نفر (۱۹/۶٪) فوق دیپلم، ۱۲۴ نفر (۴۱/۲٪) لیسانس و ۵۷ نفر (۱۸/۹٪) دارای تحصیلات فوق لیسانس به بالا بودند. درصد کلی رضایت در این مطالعه ۸۲/۷٪ بود.

اطلاعات توصیفی مربوط به مدیران: از مجموع ۱۵ مدیر نمونه گیری شده، ۲ نفر (۱۳/۳٪) مرد و ۱۳ نفر (۸۶/۷٪) را زنان تشکیل می دادند. از این بین ۵ نفر (۳۳/۳٪) مجرد و ۱۰ نفر (۶۶/۷٪) متاهل بودند. از نظر متغیر سن (۶/۷٪) ۱ نفر زیر ۲۵ سال، ۹ نفر (۶۰٪) بین ۲۶ تا ۴۰ سال و ۵ نفر (۳۳/۳٪) بالای ۴۰ سال سن داشتند. از نظر وضعیت سابقه کاری ۳ نفر (۲۰٪) زیر ۵ سال، ۳ نفر (۲۰٪) ۵ تا ۱۰ سال، ۷ نفر (۴۶/۷٪) بین ۱۱ تا ۱۵ سال و ۲ نفر (۱۳/۳٪) بیش از ۱۵ سال سابقه کار داشتند. تحصیلات مدیران شرکت کننده در مطالعه عبارت بود از ۶ نفر (۴۰٪) زیر دیپلم تا دیپلم، ۲ نفر (۱۳/۳٪) فوق دیپلم، ۴ نفر (۲۶/۷٪) لیسانس، ۳ نفر (۲۰٪) دارای تحصیلات فوق لیسانس به بالا بودند. درصد کلی رضایت در این مطالعه ۸۲/۷٪ بود. درصد کلی رضایت در این مطالعه ۸۰٪ بود.

روابط متغیرهای موجود در مطالعه: رابطه بین متغیرهای دموگرافیک افراد شرکت کنندگان در مطالعه با رضایت شغلی را در جدول ۱ و ۲ نمایش داده شده است. همانگونه که اطلاعات این جدول نشان می دهد، از میان متغیرهای مطالعه، متغیرهای سن

سئوالی با عنوان "حقوق"، "ارتقاء مقام"، "مدیریت"، "مزایا"، "پاداش"، "ضوابط و شرایط کار"، "همکاران"، "طبیعت کار"، "ارتباطات (آگاهی از جریان امور)" می باشد. پاسخ های این پرسشنامه با یک مقیاس ۶ گزینه ای (خیلی مخالفم، مخالفم، کمی مخالفم، کمی موافقم، موافقم، خیلی موافقم) اندازه گیری می گردد. در این پرسشنامه با مجموع گیری از ۹ زیرحیطه پرسشنامه JSS می توان میزان رضایت کلی را اندازه گیری نمود (۱۴). مطالعات گذشته ضریب پایایی حیطه های پرسشنامه را از ۰/۶۰ تا ۰/۹۱ گزارش نموده اند (۱۵). روایی این پرسشنامه نیز با استفاده از روش روایی همزمان و با استفاده از پرسشنامه Job Description Index مورد بررسی قرار گرفته و همبستگی ۰/۶۱ تا ۰/۸۰ برای هر یک از زیر حیطه های این پرسشنامه با پرسشنامه JDI که نشان دهنده روایی خوب این پرسشنامه می باشد مورد محاسبه قرار گرفته است (۱۴). غلامی و همکاران فرم ۸ حیطه ای این پرسشنامه (همه حیطه ها بجز حیطه پاداش) را در جامعه ایرانی استاندارد نموده و پس انجام تحلیل عاملی به ۷ زیر حیطه با عنوان "حقوق و مزایا"، "مدیریت"، "طبیعت کار"، "ارتباطات"، "ارتقاء مقام"، "ضوابط و شرایط کار"، "همکاران" دست یافتند. ایشان همچنین پایایی این پرسشنامه را توسط روش آلفای کرونباخ مورد بررسی و ضرایب ۰/۵۷ تا ۰/۸۶ را برای تک تک زیر حیطه ها و ضریب ۰/۸۶ را جهت پایایی کلی پرسشنامه گزارش نمودند. ایشان همچنین روایی این پرسشنامه را توسط روش های، پیشگو و ساختار مورد بررسی قرار داده و از روایی خوب این پرسشنامه اطمینان حاصل نمودند (۱۶).

ب) پرسشنامه تعیین سبک رهبری: این پرسشنامه را که باردنتر و مترکاس طراحی و مقیمی و الوانی در کتابهای خود نقد کرده اند، پرسشنامه ای ۳۵ سئوالی (۱۵ سئوال مربوط به سبک رابطه مدار و ۲۰ سئوال مربوط به سبک وظیفه مدار) با یک طیف لیکرت ۵ گزینه ای می باشد. در مطالعه رضایی و ساعتچی میزان پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش باز آزمایی مورد آزمون قرار گرفت و مقدار ۰/۸۱ برای آن گزارش گردید (۱۷). در مطالعه شاه حسینی به نقل از مصدق راد ضریب آلفای این پرسشنامه را ۰/۹۳ گزارش نموده است (۱۸). همچنین روایی این پرسشنامه نیز مورد تأیید محققان متعددی قرار گرفته است (۱۷، ۱۸).

ج) پرسشنامه اطلاعات جمعیت شناختی: در این مطالعه همچنین علاوه بر پرسشنامه رضایت شغلی JSS، اطلاعات جمعیت شناختی مانند سن، جنس، وضعیت تأهل، نوع عضویت، میزان تحصیلات، سمت و سابقه کاری جمع آوری گردید.

ملاحظات اخلاقی: در این مطالعه پاسخ دهندگان بدون اجبار و با آرامش خاطر به سئوال پرسشنامه که بدون نام بود پاسخ داده و در

($p < 0/001$)، سابقه ($p < 0/001$)، سمت کاری ($p = 0/006$)، همانگونه که اطلاعات این جداول نشان می دهد بین تحصیلات ($p = 0/001$) و سبک رهبری ($p = 0/019$) یک مدیر و رضایت شغلی کارکنان رابطه و بین سن ($p = 0/215$)، سابقه مدیریت ($p = 0/164$)، سابقه کاری ($p = 0/051$) و جنسیت ($p = 0/06$) یک مدیر و رضایت شغلی کارکنان رابطه ای مشاهده نگردید.

($p < 0/001$)، سابقه ($p < 0/001$)، سمت کاری ($p = 0/006$)، تحصیلات ($p = 0/036$) و نوبتکاری ($p = 0/021$) رابطه معنی دار و متغیرهای، جنسیت ($p = 0/125$)، تاهل ($p = 0/320$) با رضایت شغلی رابطه معنی دار آماری از خود نشان ندادند. همچنین رابطه بین مشخصات دموگرافیک و سبک رهبری مدیران با رضایت شغلی کارکنان در جداول ۳ و ۴ بیان شده است.

جدول ۱. رابطه نوع استخدام، سمت، جنسیت، تاهل و تحصیلات کارکنان با رضایت شغلی

متغیر	سطوح	میانگین	انحراف معیار	آماره آزمون	درجه آزادی	سطح معنی داری
جنسیت	مرد	۹۷/۳۴	۱۵/۵۹	۲/۳۴	(۲۹۹و۱)	۰/۱۲۵
	زن	۹۳/۸۴	۱۵/۱۴			
تاهل	مجرد	۹۲/۶۱	۱۷/۰۶	۰/۹۹	(۲۹۹و۱)	۰/۳۲۰
	متاهل	۹۴/۸۹	۱۴/۸۴			
تحصیلات	زیر دیپلم تا دیپلم	۹۶/۸۰	۱۳/۹۲	۳/۴۲	(۲۶۱و۲)	۰/۰۳۴
	فوق دیپلم و لیسانس	۹۱/۸۴	۱۵/۴۲			
سمت	فوق لیسانس و بالاتر	۹۷/۸۲	۱۴/۳۸	۷/۷۴	(۲۹۹و۱)	۰/۰۰۶
	مسئول	۱۰۰/۴۱	۱۳/۲۱			
نوع استخدام	غیر مسئول	۹۳/۵۰	۱۵/۳۷	۲/۶۷	(۲۹۸و۲)	۰/۰۷۱
	شرکتی	۹۲/۹۰	۱۲/۸۴			
نوبتکاری	خرید خدمت و قراردادی	۹۲/۴۷	۱۵/۸۸	۳/۲۸	(۲۹۷و۳)	۰/۰۲۱
	رسمی	۹۶/۵۵	۱۴/۶۴			
	روز کار	۹۶/۷۲	۱۳/۷۷			
	صبح و عصر کار	۹۶/۴۱	۱۶/۶۴			
	نوبتکار گردشی	۹۰/۷۵	۱۷/۰۸			
	شب کار	۹۱/۱۴	۱۴/۴۷			

جدول ۲. رابطه سن، سابقه کارکنان با رضایت شغلی آنان

سابقه	سن	همبستگی
۰/۲۱۸	۰/۲۱۷	
$P < 0/001$	$P < 0/001$	سطح معنی داری

جدول ۳. رابطه جنسیت، تاهل و تحصیلات مدیر با رضایت شغلی کارکنان

متغیر	سطوح	میانگین	انحراف معیار	آماره آزمون	درجه آزادی	سطح معنی داری
جنسیت	مرد	۱۰۰/۰۴	۱۱/۸۲	۳/۵۸	(۱۳۹و۱)	۰/۰۴۹
	زن	۹۳/۵۹	۱۴/۷۷			
تحصیلات	زیر دیپلم تا لیسانس	۹۲/۸۱	۱۴/۵۲	۹/۰۴	(۱۳۹و۱)	۰/۰۰۳
	فوق لیسانس و بالاتر	۱۰۱/۹۰	۱۲/۲۲			

جدول ۴. رابطه سن، سابقه و سبک رهبری مدیر با رضایت شغلی کارکنان

سن	سابقه مدیریت	سابقه کاری	سبک رهبری
۰/۱۰۵	۰/۱۱۸	۰/۱۶۵	۰/۱۹۷
۰/۲۱۵	۰/۱۶۴	۰/۰۵۱	۰/۰۱۹

بحث

مطالعات دیگر (۲۹) بود. مهمترین علل در مشاهده چنین رابطه ای را می توان بخاطر وجود شبکاری دانست. شب کارها و گردشکارها در ساعات شب مشغول به فعالیت می باشند. همانگونه که مطالعات نشان می دهد کار در نوبتهای شبانه علاوه بر آثار فیزیولوژیکی، عوارض ذهنی و روانی هم بدنبال دارد (۳۰، ۳۱).

در این مطالعه افراد با تحصیلات متوسط (فوق دیپلم و لیسانس) رضایت کمتری را نسبت به افراد با تحصیلات بالا (فوق لیسانس و بالاتر) و افراد با تحصیلات پائین (زیر دیپلم تا دیپلم) از خود نمایش دادند. این رابطه با توجه به سطح انتظارات کمتر افراد با تحصیلات پائین تر و سطح درآمد بیشتر افراد با تحصیلات بالا و عدم تناسب سطح انتظارات و درآمد افراد با تحصیلات متوسط قابل توجه است. افزایش رضایت شغلی با تحصیلات در مطالعات دیگری نیز مشاهده شده است (۲۳، ۳۲).

نتیجه گیری

همچنین در این مطالعه مشخص گردید که مدیران بیشترین میزان رضایت از شغل، سپس افراد مسئول و کمترین میزان رضایت شغلی را افراد غیر مسئول نشان دادند. با توجه به روابط مشاهده شده در این مطالعه، آموزش روشهای درست سبک مدیریتی، توجه به سطوح تحصیلی و سابقه ای مدیران، ایجاد نظام درست حقوقی و کاری بخصوص در رده تحصیلات متوسط (فوق دیپلم و لیسانس) و همچنین افزایش روحیه مسئولیت پذیری را می توان به عنوان راهکارهایی مناسب در جهت افزایش رضایت شغلی کارکنان ارائه نمود. در پایان می توان از نقاط قوت این مطالعه به حجم نمونه مناسب، نحوه دقیق جمع آوری اطلاعات، استفاده از یک پرسشنامه استاندارد شده در زمینه رضایت و از نقاط ضعف این مطالعه انتخاب نمونه تنها از یک بیمارستان و سختی تعمیم پذیری نتایج مطالعه اشاره نمود.

تشکر و قدردانی: در اینجا لازم است از این دانشگاه علوم پزشکی که با تامین مالی هزینه این مطالعه، امکان انجام این مطالعه را برای ما فراهم نموده اند کمال تشکر و قدردانی را نمایم.

منابع

- Mehdad A. Organization and industrial psychology. Tehran: Jangal Publication; 2001.
- Hall R. Sociology of work: Perspectives, analysis and issues: Fine Forge Press; 1994.
- Shafiabadi A. Vocational Guidance and consulting and Job selection Theories[Persian]. Tehran: Roshd; 2002.

این پژوهش با هدف بررسی تاثیر سبک رهبری مدیران و عوامل دموگرافیک بر میزان رضایت شغلی کارکنان خدمات درمانی نظامی در سال ۱۳۸۹ انجام پذیرفته است. در این مطالعه سبک رهبری، تاهل و تحصیلات مدیر با رضایت شغلی کارکنان رابطه نشان داد. در این مطالعه با افزایش سن، سابقه و تحصیلات مدیر، رضایت کارکنان نیز افزایش می یافت. این افزایش به این خاطر است که با افزایش سن و سابقه، تجربه مدیریتی افراد بیشتر شده و این افزایش تجربه هماهنگ با افزایش تحصیلات و سطح دانش افراد باعث افزایش رضایت شغلی کارکنان بصورت مستقیم و یا غیر مستقیم می گردد از این نظر نتایج این مطالعه مشابه با نتایج کاوه و همکاران (۱۹) بود.

در این مطالعه همانند مطالعات دیگر بین سبک مدیریت (۱۷، ۱۸) رابطه گزارش گردید. بدین معنی که هر چه سبک مدیریت یک مسئول پائین تر باشد، رضایت شغلی کارکنان نیز کاهش می یابد. نکته مهم دیگر اینکه براساس نتایج این مطالعه مشخص گردید که رضایت شغلی کارکنان در مواردی که مدیر مرد و دارای تحصیلات بالاست نسبت به وقتی که مدیر زن و دارای تحصیلات پایین است بیشتر می باشد. که علت آن با توجه به قدرت اتوریته بیشتر مردان نسبت به زنان قابل توجهی می باشد.

در این بررسی مانند مطالعه /اسماعیلی و انصاری (۲۰) و مطالعه /گوسلین (۲۱) بین تاهل و رضایت شغلی رابطه ای مشاهده نگردید. همچنین در این مطالعه همانند مطالعات گذشته بین رضایت شغلی (۲۲-۲۴) و سابقه کار و رضایت شغلی نگفته با چه چیزی (۲۳، ۲۵) رابطه مثبت مشاهده گردید. که البته این رابطه مثبت را می توان با افزایش حقوق، جایگاه شغلی و تثبیت شغلی توجیه نمود. همچنین در این بررسی مانند مطالعه /کرمی و همکاران (۲۶) رابطه معنی داری بین جنسیت و رضایت شغلی مشاهده نگردید.

در این مطالعه نوبتکاری نیز با رضایت شغلی رابطه نشان داد (P=۰/۰۲۱). در این مطالعه روزکاران دارای رضایت بیشتر و نوبتکاران گردشی دارای کمترین میزان رضایت بودند. این نتیجه همخوان با برخی از مطالعات (۲۷، ۲۸) و متناقض با برخی از

- Saatchi M. Applicational psychology for managers in home, school and organization[Persian]. 1st ed. Tehran: Virayesh Publication; 1995.
- Rosta J, Nylenna M, Aasland O. Job satisfaction among hospital doctors in Norway and Germany. A comparative study on national samples. Scand J Public Health. 2009;37(5):503-8.

6. Habib S, Shirazi M. Job satisfaction and general health among a general hospital staff. *Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology*. 2003;8.۷۳-۶۴:(۴)
7. Zahedi M, Palahang H, Ghafari M. Job satisfaction among health personnel in Chahar Mahal & Bakhtiari province, 1998-99. *Shahrekord University of Medical Sciences Journal* 2002;2(1):7-33.
8. Monjamed Z, Ghorbani T, Mostofian Z, Oveysipoor R, Nakhost Pandi S, Mahmody M. Evaluation of job satisfaction in nursing group in Educational and cure centers in whole country[Persian]. *Hayat*. 2003;10(23):39-48.
9. Desantis V, Durst S. Comparing job satisfaction among public and private sector Employees. *American Review of public Administration*. 1996;3.
10. Emmert MA, Taher WA. Public sector professionals: the effect of public jobs on motivation, job satisfaction and work involvement. *American Review of public Administration*. 1998;22.
11. Rad AM. Relationship between leadership style and effectiveness of university hospitals in Isfahan[Persian]. *Journal of Administrative Sciences and Economics*. 2005;17(4):23-7.
12. Rahimi G. The relationship between Leadership style and job satisfaction of teachers who work in west Azarbajejan high School[Persian]. Tabriz: Tabriz State Management Center 1998.
13. Atsalas G, Greenwood J. The lived experience of clinical development unit (nursing) Leadership in western Sydney. *J Advance Nurs*. 2001;34(3):408-16.
14. Spector PE .Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*. 1985;13:693-713.
15. Spector PE. Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. Thousand Oaks: CA: Sage.; 1997.
16. Gholami Fesharaki M, Talebian D, Aghamiri Z, Mohammadian M. Reliability and validity of "Job Satisfaction Survey" questionnaire in military health care workers[Persian]. *Iranian Journal of Military Medicine*. 2012;13(4):241-6.
17. Rezaei L, Saatchi M. The relationship between attitudes to the human factors affecting staff productivity and leadership style of supervisors and organizational commitment in Iranian telecommunication companies [Persian]. *Knowledge and research in applied psychology Journal*. 2008;10(37):129-46
18. Mosadeghrad AM. Relationship between leadership style and effectiveness of isfahan university hospitals[Persian]. *Journal of Economic and Administrative Sciences Faculty of Isfahan University*. 2005;4(17):20-5.
19. Kaveh J, Farahbakhsh M, Hekmatpour A, Ghiasy M. Relationship between leadership style of head nurses with continuing activities of nurses in specialized units of selected hospitals of Shahid Beheshti University of Medical Sciences, 2009. . *Pejouhandeh*. 201.۶-۱۱۲:(۳)۱۶;۱
20. Esmaeli MR, Ansari G. Study of job satisfaction among lorestan province water and sewage worker[Persian]. *Daneshvar psychology*. 2006;14(22).
21. Gosselin E. Job satisfaction and life satisfaction. Montral: University of Montral 2000.
22. Mehrabian F, Nasiripour A, Keshavarz Mohammadian S. Supervisors in Different units of Guilan Governmental Hospitals In 1384. *Gilan university of Medical sciences journal*. 2006;16(61):65-73.
23. Herrera R, Lim JY. Job satisfaction among athletic trainers in NCAA. Division Iaa Institutions. *The Sport Journal*. 2003;6(1):1-7.
24. Adkins CL. The value of achievement and responses to the work environment. *The Journal of Behavioral and Applied Management* 2002;3(2):140.
25. Bakhtiar Nasrabadi HA, Rajae por S, Salimi GA, TaherPor F, Partoee M. study of relationship between job essence and job satisfaction[Persian]. *Master of business administration*. 2008;9.1(33):57-76.
26. Keramati MR, Mirkamali SM, Gholam Zadeh Z. relationship between job property and aspect with job satisfaction among university worker[Persian]. *Iranian Higher Education Journal*. 1997;1(2):51-66.
27. Takahashi M, Nakata A, Haratani T, Otsuka Y, Kaida K, Fukasawa K. Psychosocial work characteristics predicting daytime sleepiness in day and shift workers. *Chronobiol Int*. 2006;23(6):1409-22.
28. Efinger J, Nelson L, Starr J. Understanding circadian rhythms: a holistic approach to nurses and shift work. *J Holist Nurs*. 1995;13(4):306-22.
29. Sveinsdóttir H. Self-assessed quality of sleep, occupational health, working environment, illness experience and job satisfaction of female nurses working different combination of shifts. *Scand J Caring Sci*. 2006;20(2):229-37.
30. Willamson AM, Sanderson JW. Changing the speed of shift rotation: A field study. *Ergonomics*. 1986;29(9):1085-95.
31. Colligan MJ, M.J. S, J.J. H, D.L. T. Shiftwork: A record study approach. *Behav Rese Meth Instrumen*. 1979;11(1):5-8.
32. Shields MA, Ward ME. Improving Nurse Retention In The British National Health Service. *Journal of Health Economics*. 2001;20(5):677-701.

