

رابطه سلامت روان و رضایت شغلی در امدادگران و کارکنان غیرامدادی جمعیت هلال احمر

(مطالعه موردی: استان سمنان)

سمیرا کرمی

نویسنده مسئول: کارشناس مطالعات استاندارد
سمنان، سمنان، ایران.

Email: skarami88@gmail.com

دریافت: ۹۲/۲/۲۰ پذیرش: ۹۴/۱۰/۲۰

چکیده

مقدمه: رضایت شغلی، یک واکنش احساسی به کار و شرایط فیزیکی و اجتماعی است. به عبارت دیگر، رضایت شغلی یک احساس مثبت و لذت بخش است که از نتیجه کار فرد و تجربه شغلی او به دست می آید. یکی از عواملی که در افزایش رضایت مندی شغلی کارکنان مؤثر است، برخورداری کارکنان از سلامت روانی است. لذا، هدف اصلی انجام پژوهش حاضر بررسی میزان سلامت روان و رضایت شغلی در امدادگران فعال پایگاه‌های امداد و نجات جاده‌ای استان سمنان و مقایسه آن با کارکنان غیرامدادی جمعیت هلال احمر می باشد.

روش: این تحقیق از نوع پیمایش و داده‌ها با استفاده از دو پرسشنامه JDI (رضایت شغلی) و GHQ (سلامت روان) گردآوری شدند. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار آماری ۱۶- SPSS استفاده شد.

یافته‌ها: با توجه به یافته‌ها، بین دو متغیر سلامت روان و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین یافته‌های حاصل از آزمون t-test برای نمونه‌های مستقل نشان می‌دهد که بین میانگین سلامت روان با آماره تی ۱/۳۳۸- و سطح معنی‌داری ۰/۱۸۳، همچنین میانگین رضایت شغلی دو گروه با آماره تی ۰/۵۰۷- و سطح معنی‌داری ۰/۶۱۳ از نظر آماری تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. بررسی‌ها نشان داد که فقط در بُعد رضایت از محیط کار بین دو گروه اختلاف معنی‌داری وجود دارد و میزان رضایت کارکنان غیرامدادی بیشتر از امدادگران فعال جاده‌ای است.

نتیجه‌گیری: با توجه به اینکه مردان در جامعه ما بخش مهمی از نیروی کار و پشتوانه خانواده می‌باشند و بیش از نیمی از بهترین ساعات روز خود را در محیط کار می‌گذرانند، توجه به سلامت و رضایت شغلی و ارائه راهکارهایی برای ارتقای روحی- روانی و شغلی ایشان مهم می‌نماید. همچنین در گستره تحقیق حاضر با توجه به پایین بودن سطح سلامت روان و رضایت شغلی کارکنان امداد جاده‌ای، لزوم توجه بیشتر به مسائل کاری این گروه از افراد دارای مشاغل پرخطر و حساس ضروری می‌باشد.

کلمات کلیدی: سلامت روان، رضایت شغلی، امدادگر فعال، کارمند.

مقدمه

انگیزشی، محیطی و مانند آن بر افراد اثر می‌گذارد.

[۵ و ۴]

رضایت شغلی، مفهومی پیچیده و چندبُعدی است که با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی مرتبط است و از ارکان ضروری و ارزشمند ارتقای سلامتی و از اساسی‌ترین مؤلفه‌های بهداشت روان است، بنابراین در بین عوامل مختلف و مؤثر بر رضایت شغلی، یکی از عوامل مهم و مؤثر بر افزایش رضایت‌مندی شغلی کارکنان، برخورداری آنها از سلامت روانی است. طبق تعریف سازمان بهداشت جهانی سلامت فکر و روان عبارت است از «قابلیت ارتباط موزون و هماهنگ با دیگران، تغییر و اصلاح محیط فردی، اجتماعی و حل تضادها و تمایلات شخصی به طور منطقی، عادلانه و مناسب». [۶]

بررسی‌های انجام شده در زمینه موضوع مورد بررسی نشان داد، تحقیقات زیادی در داخل و خارج از کشور در زمینه رابطه بین سلامت روانی با رضایت شغلی در بین شاغلان در مشاغل مختلف انجام گرفته که بیشتر آنها به این نتیجه رسیده‌اند که بین رضایت شغلی و سلامت روان رابطه معنی‌دار و مثبتی وجود دارد. [۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲]

اهمیت پرداختن به موضوع مورد بررسی از این امر سرچشمه می‌گیرد که: الف) نیروهای امدادی به لحاظ مأموریت‌های ویژه و حرفه‌ای با مسائل شغلی بیشتری مواجه‌اند و مشکلات روان‌شناختی بیشتری در مقایسه با کارکنان سایر مشاغل دارند.

نیروی انسانی در سازمان‌ها اهمیت زیادی دارد، به حدی که امروزه، کارایی و اثربخشی یک سازمان به کارایی و اثربخشی نیروی انسانی آن بستگی دارد. یکی از مسائل مهمی که در هر سازمانی باید مورد توجه قرار گیرد، خشنودی و رضایت شغلی کارکنان آن سازمان می‌باشد. به عقیده رابینز رضایت شغلی به مفهوم «لذت روحی ناشی از ارضای نیازها، تمایلات و امیدهاست که فرد از کار خود به دست می‌آورد» [۱]

به عبارت دیگر رضایت شغلی نوع نگرش فرد نسبت به شغل خویش، به مجموع تمایلات یا احساسات مثبتی است که فرد نسبت به شغل خود دارد که متاثر از عوامل متعددی مانند حقوق دستمزد، ارتباطات، سیاست‌ها، رویه‌ها، ابعاد شغلی، نظم، کار و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان می‌باشد. [۲]

رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در افزایش کارایی و ایجاد انگیزش و همچنین نگرش مثبت در فرد نسبت به کارش می‌باشد. [۳]

در سازمان‌هایی که در بخش‌های خدماتی فعالیت دارند، از جمله هلال‌احمر و بیمارستان‌ها بیشتر کارها برعهده افراد است، از این رو، مسأله توجه به نیروی انسانی، روحیات و انگیزه‌های آنان و مدیریت منابع انسانی از نمود بیشتری نسبت به سازمان‌هایی که عمده کارهای آنها با ابزار و ماشین انجام می‌شود، برخوردار است. زیرا عوامل

ب) فشار روانی ناشی از نوع شغل، مأموریت‌های پیچیده، احتمال مجروحیت، معلولیت و حتی مرگ از جمله مسائلی است که احتمال وجود این موارد در مشاغل غیرامدادی به مراتب خیلی پایین‌تر است. ج) به علت حساسیت کار در بخش امداد و نجات هلال احمر، کارکنان شاغل در این سازمان باید نهایت دقت و سرعت عمل را داشته باشند و این سرعت عمل و دقت، در گرو بهره‌مندی آنان از سلامت روانی عملی می‌شود، همچنین صرف‌نظر از رضایت شغلی و دستیابی به اهداف سازمانی، لازمه برقراری سلامت روانی و جسمانی، داشتن شغل مناسب و خشنودکننده است. چرا که رضایت شغلی معیاری برای سلامت روان در سازمان است و خدمات مؤثر و بزرگی به منابع انسانی می‌کند. [۱۳]

بنابراین، هدف اصلی از انجام پژوهش حاضر، بررسی میزان سلامت روان و رضایت شغلی در امدادگران فعال پایگاه‌های امداد و نجات جاده‌ای استان سمنان و مقایسه آن با کارکنان غیرامدادی جمعیت هلال احمر می‌باشد.

رضایت شغلی

هاپکینز، رضایت شغلی را اقناع یا برآورده کردن نیازهای خاص که با کار شخص مرتبط هستند و اسپکتر (Spector) آن را حد دوست داشتن کار تعریف کرده‌اند. [۱۴]

رضایت شغلی مفهومی پیچیده است که با عوامل روانی، جسمی و اجتماعی مرتبط است. [۱۵]

رضایت شغلی، احساسی است که شخص نسبت به حرفه خود دارد. این احساس از عوامل مهم موفقیت و عامل افزایش بهره‌وری، کارآیی و نیز احساس رضایت فرد می‌شود. [۱۶]

رضایت شغلی، حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت است که افراد نسبت به شغل خود دارند و در صورت کم‌رنگ شدن این رضایت ممکن است فرد شغل خود را رها سازد. بنابراین رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در پیشرفت کار یک سازمان است. [۱۷]

سلامت روانی

مفهوم سلامت روان، شامل احساس درونی خوب بودن و اطمینان از کارآمدی خود، اتکا به خود، ظرفیت رقابت، وابستگی بین نسلی و خودشکوفایی توانایی‌های بالقوه فکری و هیجان است. [۱۸]

راهبردهای جدید سازمان جهانی بهداشت بیان می‌کند که کانون و تمرکز مطالعات باید چشم‌انداز سلامتی را مورد توجه قرار دهد و طبقه‌بندی بین‌المللی عملکرد مربوط به این سازمان، از طبقه‌بندی بیمارها فاصله گرفته و به سمت طبقه‌بندی‌های مؤلفه‌های سلامت حرکت کرده است. [۱۹]

یکی از مؤلفه‌های سلامت، بُعد روانی آن است که تحت عنوان سلامت روان مطرح می‌باشد.

بر اساس تعریف سازمان جهانی بهداشت، سلامت روان عبارتست از «قابلیت ایجاد روابط موزون و هماهنگ با دیگران، تغییر و اصلاح محیط فردی و

و کارکنان غیر امدادی جمعیت هلال احمر استان سمنان دارای تفاوت معنی داری است.

ج) به نظر می‌رسد میانگین رضایت شغلی و ابعاد آن (شغلی، مسئول مستقیم، همکار، ارتقا، حقوق، محیط کار) در بین دو گروه امدادگران فعال پایگاه‌های امداد و کارکنان غیر امدادی جمعیت هلال احمر استان سمنان تفاوت معنی داری دارد.

روش تحقیق

روش مورد استفاده در تحقیق حاضر پیمایش یکی از روش‌های متداول تحقیقات کمی است. جامعه آماری عبارت است از تمامی امدادگران فعال پایگاه‌های امداد جاده‌ای و همه کارکنان مرد شاغل جمعیت هلال احمر که به طور دائم کار امدادگری انجام نمی‌دهند. مطابق آخرین اطلاعات به دست آمده از همکاران جمعیت، تعداد کل امدادگران فعال پایگاه‌های امداد و نجات استان سمنان ۱۰۹ نفر و تعداد کارمندان شاغل مرد ۷۴ نفر است. با توجه به محدود بودن تعداد امدادگران پایگاه‌های مورد بررسی، همچنین برای افزایش کیفیت کار، از شیوه نمونه‌گیری تمام شماری استفاده شده است.

ابزار مورد استفاده برای سنجش رضایت شغلی پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی (Job Descriptive Index) (JDI) می‌باشد. این پرسشنامه توسط اسمیت، هالین و کندال و بر مبنای ۷۰ سؤال و در ۶ حیطه تدوین شده است. ۲۲ سؤال در حیطه ماهیت شغل (نگرش به شغل)، ۷ سؤال در حیطه فرصت‌های ترفیع، ۱۴ سؤال در حیطه سرپرستی، ۱۱ سؤال در حیطه

حل تضادها و تمایلات به شیوه سازنده». بر این اساس کسی از نظر روانی سالم است که از آسایش و راحتی ذهن برخوردار باشد و ویژگی‌های روانی و رفتاری او باعث ایجاد مشکل برای دیگران و خود فرد نشود و بتواند به طرز مناسب در حوزه‌های مسئولیت فردی، خانوادگی و اجتماعی خود کارآیی داشته باشد. بنابراین تعریف، سلامت روان به عنوان یکی از معیارهای تعیین کننده سلامت عمومی در نظر گرفته می‌شود.

[۲۰]

علاوه بر این، سلامت روانی به عنوان حالتی تعریف می‌شود که: الف) نداشتن بیماری روانی، ب) حضور سطح مطلوبی از بهزیستی را شامل می‌شود. [۲۱]

فرهنگ بزرگ روانشناسی لاروس (Laros)، سلامت روانی را چنین تعریف می‌کند «استعداد برای هماهنگی، خوش آیند و مؤثر کارکردن، برای موقعیت‌های دشوار، انعطاف‌پذیر بودن و توانایی برای ایجاد تعادل خود». [۲۲]

فرضیات تحقیق

الف) به نظر می‌رسد بین سلامت روان و رضایت شغلی امدادگران فعال پایگاه‌های امداد و کارکنان غیر امدادی جمعیت هلال احمر استان سمنان رابطه وجود دارد.

ب) به نظر می‌رسد میانگین سلامت روان و ابعاد آن (نشانه‌های بدنی، اضطراب، کارکرد اجتماعی، افسردگی) در بین امدادگران فعال پایگاه‌های امداد

می‌باشد. به این صورت که در مورد هر سؤال چهار گزینه دارد که نمرات صفر تا ۳ به آن تعلق می‌گیرد. در این تحقیق، در مورد خرده مقیاس های A, B, C, D (شکایات جسمانی، اضطراب، مشکلات کارکردی اجتماعی و افسردگی) کسب امتیاز کمتر از ۱۴ مشکل ندارد، ۱۴ و بیشتر مشکل دارد یا سلامت در خطر است، توصیف می‌گردد. سپس برای تعیین نتیجه نهایی، امتیازات هر چهار خرده مقیاس با هم جمع شد و در کل پرسشنامه، کسب امتیاز کمتر از ۲۳ مشکل ندارد، ۲۳ یا بالاتر، مشکل دارد یا سلامت در خطر است توصیف می‌شود. ابزار مورد استفاده برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS-۱۶ می‌باشد که مطابق سطح داده‌ها از آماره‌های مرتبط (میانگین، توزیع درصدی، آزمون همبستگی پیرسون، تفاوت میانگین برای دو نمونه مستقل) استفاده شده است. برای سنجش نرمالیتی داده‌های پژوهش از آزمون اسمیرنوف-کولموگروف تک نمونه‌ای^۲ استفاده شد. بر اساس خروجی به دست آمده از این آزمون که در سطح بالاتر از ۰/۰۵ قرار دارد (۰/۵۱۸)، لذا برای سنجش فرضیه‌های تحقیق از آزمون‌های پارامتری مرتبط با سطح سنجش داده‌ها استفاده شده است. به منظور سنجش انسجام درونی گویه‌های هر پرسشنامه تعداد ۳۰ پرسشنامه در مرحله اول، بین پاسخگویان توزیع شد و از ضریب آلفای کرونباخ برای سنجش استفاده شد. (جدول شماره ۱)

همکار، ۹ سؤال در حیطه حقوق و مزایا، ۷ سؤال در حیطه شرایط محیط کار ابداع شد. پرسشنامه رضایت شغلی اسمیت برای نخستین بار در دانشگاه شهید چمران اهواز استاندارد گردیده است. فرم اصلی توسط دکتر شکرکن ترجمه و پایایی و روایی آن ۰/۹۴ و ۰/۹۶ محاسبه شده است. [۲۳]

همچنین ضریب آلفای کرونباخ مقیاس رضایت شغلی اسمیت در تحقیقات حاجی عمو عصار و همکاران و عیسی جعفری و همکاران با سطح آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۰، ۰/۹۵ تأیید شد. [۲۴، ۱۳]

برای سنجش سلامت روان افراد مورد بررسی از پرسشنامه ۲۸ سؤالی سلامت روانی^۱ استفاده شده است. سؤالات این پرسشنامه به بررسی وضعیت روانی فرد در یک ماه اخیر می‌پردازد و ۲۸ سؤال در مورد نشانه‌های جسمانی، اضطراب، کارکرد اجتماعی و افسردگی دارد.

تقوی روایی این آزمون را بین ۰/۵۵ تا ۰/۶۷ و اعتبار آن را بین ۰/۶۲ تا ۰/۹۴ گزارش کرده است. یعقوبی میزان حساسیت (توان تمیز) این آزمون را ۰/۸۶/۵ و ویژگی آن را ۰/۸۴ گزارش نموده است. پالاهنگ و همکاران نیز حساسیت آزمون را ۰/۸۸ و ویژگی آن را ۰/۷۹ و توان کلی آن را هم ۰/۸۴ به دست آورده‌اند.

این پرسشنامه دارای پنج روش نمره‌گذاری است که بهترین روش آن شیوه نمره‌گذاری لیکرت

² Kolmogorov-Smirnov test

¹ General Health Questionnaire (GHQ)

جدول شماره ۱: ضریب آلفای کرونباخ متغیرهای تحقیق

متغیر	تعداد گویه‌ها	ضریب آلفای کرونباخ
رضایت شغلی	۷۰	۰/۹۲
سلامت روان	۲۸	۰/۸۷

یافته‌ها

بررسی آماره‌های توصیفی نشان داد که دامنه سنی پاسخگویان مورد بررسی بین ۱۹ تا ۳۵ سال در نوسان است.

سلامت روان و رضایت شغلی

در جهت سنجش ارتباط بین دو متغیر سلامت روان و رضایت شغلی امدادگران فعال پایگاه‌های امداد و کارکنان غیر امدادی جمعیت هلال‌احمر استان سمنان با توجه به سطح سنجش متغیر مستقل (فاصله‌ای) و متغیر وابسته (فاصله‌ای) از آزمون همبستگی پیرسون بر اساس نرمال بودن توزیع داده‌ها استفاده شد. جدول شماره ۲، به ارائه آماره‌های توصیفی حاصل از آزمون مذکور پرداخته است.

جدول شماره ۲: همبستگی پیرسون سلامت روان و رضایت شغلی امدادگران فعال پایگاه‌های امداد و کارکنان غیر امدادی جمعیت هلال‌احمر استان سمنان (منبع: یافته‌های تحقیق)

متغیر	متغیر	آماره	سطح
سلامت- روان	رضایت شغلی	۰/۱۰۸	معنی‌داری
		۰/۰۳۸	

بر اساس خروجی به دست آمده از همبستگی پیرسون، میزان همبستگی بین دو متغیر سلامت روان و رضایت شغلی در امدادگران فعال پایگاه‌های امداد و کارکنان غیر امدادی جمعیت

هلال‌احمر استان سمنان ۰/۱۰۸ است و جهت رابطه مثبت است. به عبارتی با افزایش سلامت روان کارکنان، میزان رضایت شغلی در آنها نیز افزایش می‌یابد و شدت رابطه ضعیف است. بررسی سطح معنی‌داری به دست آمده ۰/۰۳۸ در سطح کمتر از ۰/۰۵ قرار دارد نشان می‌دهد که رابطه مذکور از نظر آماری و در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار است. لذا فرضیه شماره ۱ تحقیق ۱ تأیید می‌شود.

سلامت روان

آماره‌های سلامت روان پاسخگویان (جدول شماره ۴) در دوگروه مورد بررسی نشان می‌دهد که ۸۶ درصد (۸۶ نفر) امدادگران از نظر سلامت روان در سطح خوب، ۱۳ درصد (۱۳ نفر) متوسط و ۱ درصد (۱ نفر) در سطح عالی قرار دارند در حالیکه در گروه کارمندان ۸۴/۱ درصد (۵۳ نفر) در سطح عالی، ۱۴/۳ درصد (۹ نفر) خوب و ۱ درصد (۱ نفر) در سطح متوسط قرار دارند. (جدول شماره ۳)

جدول شماره ۳: درصد سلامت روان امدادگران و کارمندان

کارمندان		
سلامت روان	امدادگر	کارمند
عالی	۱	۸۴
خوب	۸۶	۱۴/۳
متوسط	۱۳	۱

میانگین سلامت روان امدادگران ۱۶/۵۹ و میانگین سلامت روان کارمنداها ۱۸/۹۶ می‌باشد. در بین خرده ابعاد متغیر سلامت روان، بیشترین شدت

میانگین در بین امدادگرها، به ابعاد کارکرد اجتماعی (۵/۶۸) و کمترین شدت میانگین به بُعد افسردگی (۲/۷۶) تعلق دارد. در گروه پاسخگویان کارمند، بیشترین شدت میانگین به بُعد کارکرد اجتماعی (۶/۱۲) و کمترین شدت میانگین به بُعد افسردگی (۳/۱۹) تعلق دارد. از آنجایی که میانگین امدادگران در سلامت روان کل ۱۶/۵۹ می باشد این به این معناست که در مجموع امدادگران از لحاظ سلامت روان در حد معمول می باشند به بیان دیگر وضعیت سلامت روان مطلوب دارند.

فرضیه دوم تحقیق به این نکته پرداخته است که به نظر می رسد میانگین سلامت روان و ابعاد آن (نشانه های بدنی، اضطراب، کارکرد اجتماعی، افسردگی) در بین امدادگران و کارمندان تفاوت معنی داری دارد. برای سنجش معنی داری تفاوت میانگین دو گروه و با توجه به سطح سنجش متغیرهای مذکور (سلامت روان = فاصله ای، دو گروه = اسمی) از آزمون تی تست برای نمونه های مستقل برای تأیید یا رد فرضیه استفاده شده است.

جدول شماره ۴: آماره های توصیفی و استنباطی سلامت روان و زیرمقیاس های آن به تفکیک گروه

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	سطح معنی داری مقایسه میانگین ها (P_Value)
نشانه های بدنی	امدادگر	۳/۸۳	۳/۱۵	۰/۱۷
	کارمند	۴/۵۷	۳/۷۹	
اضطراب	امدادگر	۴/۳۲	۳/۴۹	۰/۱۹
	کارمند	۵/۰۷	۳/۸۴	
کارکرد اجتماعی	امدادگر	۵/۶۸	۲/۸۳	۰/۳۳
	کارمند	۶/۱۲	۲/۹۱	
افسردگی	امدادگر	۲/۷۶	۳/۸۵	۰/۵۶
	کارمند	۳/۱۹	۵/۵۶	
سلامت روان (کل)	امدادگر	۱۶/۵۹	۱۰/۲۰۶	۰/۱۸
	کارمند	۱۸/۹۶	۱۲/۲۸	

جدول شماره ۵: درصد رضایت شغلی امدادگران و کارمندان

رضایت شغلی	امدادگر	کارمند
خیلی زیاد	۹	۱۴/۵
زیاد	۷۰	۶۳
متوسط	۲۰	۲۴/۲

بر اساس اطلاعات جدول شماره ۴، سطح معنی داری به دست آمده برای متغیر سلامت روان ۰/۱۸ و آماره تی ۱/۳۳ می باشد که در سطح معنی داری بزرگتر از ۰/۰۵ قرار دارد، لذا اختلاف میانگین به دست آمده بین دو گروه از نظر آماری معنی دار نمی باشد. بررسی آماره های به دست آمده برای ابعاد نشانه های بدنی (sig ۰/۱۷، t= -۱/۳۴)، اضطراب (sig = ۰/۱۹، t= -۱/۳۰)، کارکرد اجتماعی (sig ۰/۳۳، t= -۰/۹۶)، و افسردگی (sig ۰/۵۶، t= -۰/۵۸) نشان داد که در هیچ یک از ابعاد مورد بحث اختلاف میانگین ها در سطح کمتر از ۰/۰۵ از نظر آماری معنی دار نمی باشد، لذا بین دو گروه مورد بحث از نظر سلامت روان و ابعاد آن تفاوت معنی داری وجود ندارد.

جدول شماره ۶: آماره های توصیفی و استنباطی رضایت شغلی و زیر مقیاس های آن به تفکیک گروه

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	سطح معنی داری مقایسه میانگین ها (P_Value)
نگرش به شغل	۱۰۰	۷۶/۵۰	۱۲/۱۰	۰/۴۷۲
	۶۳	۷۵/۱۱	۱۱/۷۵	
مسئول	۱۰۰	۵۴/۸۸	۱۱/۴۶	۰/۱۲۳
	۶۳	۵۷/۷۱	۱۱/۳۰	
همکار	۱۰۰	۳۹/۹۹	۸/۲۱	۰/۹۸۵
	۶۳	۴۰/۰۱	۸/۸۹	
ارتقا	۱۰۰	۲۱/۵۱	۶/۹۸	۰/۳۶۳
	۶۳	۲۰/۴۸	۱۷/۱۸	
حقوق و مزایا	۱۰۰	۱۹/۸۰	۷/۱۵	۰/۸۶۹
	۶۳	۱۹/۶۰	۶/۸۸	
محیط کار	۱۰۰	۲۳/۵۲	۵/۷۹	۰/۰۱۰
	۶۳	۲۵/۹۹	۶/۰۵	
رضایت شغلی (کل)	۱۰۰	۲۳۶/۱۸	۳۵/۰۷	۰/۶۱۳
	۶۳	۲۳۸/۹۸	۳۲/۸۰	

رضایت شغلی

بررسی توزیع درصدی متغیر وابسته (جدول شماره ۶) نشان داد که در پاسخگویان گروه امدادگر ۷۰ درصد از نظر رضایت شغلی در سطح زیاد، ۲۰ درصد متوسط و ۹ درصد خیلی زیاد قرار دارند. در گروه کارمندان نیز بیشترین سطح رضایت شغلی ۶۳ درصد به سطح زیاد، ۲۴/۲

درصد متوسط و ۱۴/۵ درصد خیلی زیاد تعلق دارد. (جدول شماره ۵) مطابق اطلاعات موجود در جدول شماره ۶، میانگین رضایت شغلی امدادگران ۲۳۶/۱۸ و کارمندانها ۲۳۸/۹۸ می باشد. بررسی سطوح میانگین به تفکیک ابعاد نشان داد که بیشترین میزان رضایت در هر دو گروه مورد بررسی به نگرش به شغل (امدادگران ۷۶.۵ و

بحث و نتیجه گیری

توجه به سلامت روان در تمام عرصه‌های زندگی از جمله زندگی فردی، اجتماعی و شغلی حائز اهمیت است. یکی از زمینه‌هایی قابل توجه در سلامت روان، شغل و حرفه است (۲۵)، تحقیق حاضر با هدف پرداختن به مقوله سلامت روان و ارتباط آن با رضایت شغلی امدادگران فعال پایگاه‌های امداد و کارکنان غیرامدادی جمعیت هلال احمر استان سمنان انجام شده است. یافته‌ها نشان داد که پاسخگویان مورد بررسی از نظر سطح سلامت روانی بدین صورت است که امدادگران فعال دارای سطح سلامت روان ۱۶/۵۹ می‌باشند که بر حسب خرده ابعاد بیشترین سطح میانگین به کارکرد اجتماعی با میانگین ۵/۶۸ و کمترین سطح میانگین به بُعد افسردگی با ۲/۷۶ تعلق دارد. در گروه کارکنان غیرامدادی میانگین سلامت روان پاسخگویان ۱۸/۹۷ می‌باشد که همانند گروه قبلی کارکرد اجتماعی دارای بیشترین میانگین ۶/۱۲ و بُعد افسردگی دارای کمترین شدت میانگین ۳/۱۹ می‌باشد. بررسی آماره‌های مربوط به متغیر رضایت شغلی نیز نشان داد که سطح رضایت شغلی در گروه امدادگران فعال جاده‌ای ۱۸/۲۳ و در کارکنان غیرامدادی ۲۳/۹۸ است که در هر دو گروه بیشترین شدت و کمترین شدت میانگین با ابعاد رضایت از شغل و رضایت در زمینه حقوق و مزایا اختصاص دارد. بررسی میانگین‌ها نشان داد که سطح سلامت روان و رضایت شغلی گروه امدادگران فعال جاده‌ای در سطح پایین‌تری نسبت

کارمندان (۷۵.۱۱) و کمترین شدت میانگین در هر دو گروه به رضایت از حقوق و مزایا (امدادگران ۱۹/۸۰ و کارمندان ۱۹/۶۰) تعلق دارد. با ذکر توصیف ویژگی‌های رضایت شغلی، فرضیه سوم تحقیق حاضر به این نکته پرداخت که به نظر می‌رسد میانگین رضایت شغلی و ابعاد آن (شغلی، مسئول مستقیم، همکار، ارتقا، حقوق، محیط کار) در بین دو گروه امدادگران و کارمندان دارای تفاوت معنی‌داری است. به منظور بررسی معنی‌داری تفاوت‌های موجود در میانگین نمرات دو گروه در رضایت شغلی و زیر مقیاس‌های آن از آزمون t برای دو نمونه مستقل استفاده شد که نتایج حاصل در جدول شماره ۵ ارائه شد. براساس اطلاعات موجود در جدول شماره ۶، از نظر میزان رضایت شغلی در دو گروه امدادگران و کارمندان با توجه به آماره تی به دست آمده ۰/۵۰۷- و سطح معنی‌داری ۰/۶۱۳ که در سطح بزرگتر از ۰/۰۵ قرار دارد، تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. بررسی خرده ابعاد نشان داد که در تمامی سطوح به جز بُعد رضایت از محیط کار با آماره تی به دست آمده ۲/۶۰۰- و سطح معنی‌داری ۰/۰۱ که در سطح ۰/۰۱ قرار دارد بین دو گروه مورد بررسی امدادگران و کارمندان اختلاف معنی‌داری وجود دارد. بررسی شدت میانگین‌ها نشان داد که اختلاف میانگین‌ها به نحوی است که میانگین رضایت از محیط کار در کارمندان به اندازه ۲.۸۰ واحد از امدادگران بیشتر است.

می‌باشد که این تفاوت میانگین از نظر آماری معنی‌دارست. چنانکه محیط کار امدادگران جاده‌ای بنا به ماهیت کاری و شغلی آنها در محدوده جاده‌ها می‌باشد که با خطرات و ریسک بیشتری در مقایسه با کارکنان غیرامدادی موجه می‌باشند، همچنین حساسیت کار امدادگران در حوادث با توجه به این امر که این افراد اولین کسانی هستند که در حوادث حاضر می‌باشند و فشارهای روحی و روانی بسیاری را متحمل می‌شوند علاوه بر آنکه بر سطح رضایت آنها اثرگذار بوده است، می‌تواند بر وضعیت سلامت روان آنها نیز اثرگذار باشد.

سپاسگزاری

مقاله حاضر، حاصل کمک و همفکری عزیزانی است که بدون همیاری و مساعدت آنان این مهم تحقق نمی‌یافت، لذا از این طریق از تمامی عزیزانی که در این میان قدمی برداشتند و همچنین امدادگران پرتلاش و خستگی‌ناپذیر جمعیت هلال‌احمر کشور به ویژه امدادگران جمعیت هلال‌احمر استان سمنان تقدیر و تشکر به عمل می‌آید.

به کارکنان غیرامدادی قرار دارد. بررسی آماره‌های استنباطی حاصل از فرضیه شماره یک تحقیق نشان داد که هر چند میانگین سلامت روان کارکنان غیرامدادی به اندازه ۲/۳۷ واحد بیشتر از امدادگران فعال جاده‌ای می‌باشد، اما برحسب آزمون تی برای نمونه‌های مستقل بین این دو از نظر آماری تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. همچنین یافته‌های فرضیه شماره دو تحقیق حاضر نشان داد که با توجه به اینکه میانگین رضایت شغلی کارکنان ۲۳۸/۹۸ به اندازه ۲/۷ واحد بیشتر از امدادگران فعال جاده‌ای است، بین میانگین رضایت شغلی در دو گروه از نظر آماری تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. بررسی خرده ابعاد رضایت شغلی نیز نشان داد که تنها در بُعد رضایت از محیط کار تفاوت معنی‌داری بین دو گروه امدادگران فعال جاده‌ای و کارکنان غیرامدادی وجود دارد به نحوی که میانگین رضایت از محیط کار در بین امدادگران فعال جاده‌ای ۲۳/۵۲ و برای کارکنان غیرامدادی ۲۵/۹۹ می‌باشد. سطح میانگین کارکنان غیرامدادی به اندازه ۲/۴۷ واحد بیشتر از امدادگران فعال جاده‌ای

References

1. Robbins Sp. *Organizational Behavior*, 5ed. New Jersey: Prentice-Hall International; 1998, 214.
2. Jahani F, Farazi A, Rafiei M, Jadidi R, Anbari Z. *Job satisfaction and its related factors among hospital staff in Arak in 2009*. Arak University of Medical Sciences Journal. 2010; 13 (1):32-39. [In Persian]
3. Ghafourian H, Ghasemi I, Ibrahim M. *Effect of occupational stress on job satisfaction of school principals, Learning Management innovation (new ideas in education: Fall 2011; Vol.6, No.4 (24) ; pp:33-48*. [In Persian]
4. Kousha A, Bagheri Sh, Janati A, Asghari J.A. M, Farahbakhsh M. *Comparative study of job satisfaction among health. Journal of Military Medicine*. 2012; 14 (2): pp: 105-114. [In Persian]
5. Tajvar M, Arab M, Khodabakhsh, N.V. *Personnel's job satisfaction in Tehran Koodakan kids medical center*. JHA. 2006; 9 (23) :25-30.[In Persian]
6. Milani, B. *mental health*. 2003, Tehran: publishing Ghomes.[In Persian]
7. 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(2): 146-54.
8. Veissi M, Atefvahid M K, Rezaee M. *Job Stress, Job Satisfaction and Mental Health: The balancing effects of personal hardiness and social support network factors*. IJPCP. 2000; 6 (2 and 3):70-79 [In Persian]
9. Habib S, Shirazi M A. *Job satisfaction and mental health in a general hospital's staffs*. Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology. 2003; 8(4): 64-73.[In Persian]
10. Haghshenas H, Asghari Moghaddam M, Asadi Moghaddam A. *Application of social desirability scale in association with neo test for personnel selection*. IJPCP. 2005; 11 (1), pp 52-61. [In Persian]
11. Mirzaei GH, FathiAshtiani A, Mehrabi H. A, Ahmadi Kh. *Main factors determinant affecting on job satisfaction in officers in a military unit*. Journal of Military Medicine. 2006; 8 (1), 69-77 [In Persian]
12. Grossi S, Ghorbanzadeh R. *The effect of possible factors influencing job satisfaction and job promotion working*. Journal of Women Studies, Winter 2007; 1 (3): 33-55 [In Persian]
13. Hajiamussar M.T, Abdullahi R, Rahmati D, Farkhojasteh V. *The self-esteem, organizational commitment and job satisfaction among personnel in Tehran urban management: Summer 2015, Vol.14, No.39; pp:189-200*. [In Persian]
14. Asadi AbbasiKarjgan D, Askari N, Sokhansanj, N. *The effect of personal and environmental factors on job satisfaction district 18 of Tehran municipality*. Economics and Management ,Third Year Winter, 2015 Issue 9 [In Persian]
15. Tavakoli Gh, Shahamat N, ojinejad, A. *Relationship between organizational intelligence and self-efficacy, job satisfaction and high school teachers in Jiroft*. Journal of New Approaches in Educational Administration, Article 11, Vol.6, 2015, Issue 21, pp: 213-228 [In Persian]
16. Edi, H. Logmani, M, Sararoudi, A. *Prediction employee job satisfaction based on ethical behavior administrators sports and youth affairs of Kermanshah*. Journal of Sport Management and motor behavior, Vol.11, Issue 22, Winter 2016; pp: 201-210.[In Persian]
17. Dehqani J, Dehghani M, Mazaheri Tehrani, F. *XML Its creativity and job satisfaction and mental health nursing women, Iran Journal of Nursing*, 2014; Vol. 26. No. 81. Pp: 43-32. [In Persian]
18. Dasturani M, Pouryousef S. *The relationship between personality features and mental health*. 2013; Quarterly supervision and inspection. [I n P e r s i a n]
19. Rezai T, Bayani A, Shariatnia, K. *The prediction of mental health based on variables of self-esteem, life satisfaction and hope among college students Iran J Health Educ Health Promot*. Fall 2015; 3(3): pp 242-252. [In Persian]
20. www.who.int

21. Mirkamali S M, Khabare K, Mazari, E, FarhadiAmjad F. *The role of mental health on academic performance of university students; with the meditation of academic achievement motivation*, Knowledge & Research in Applied Psychology. 2015; Vol 16, No2. Pp: 101-109.
22. Sadat Mortazavi N, Yarollhy N. *Meta-analysis of the relationship between resiliency and mental health*, Vol.17, No. 3, May and June. 2016; Pp 103-108, Journal of Mental Health, [In Persian]
23. 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. [In Persian]
24. Jafari, Isa, Kamarzin H , Kordmirza E , Seifizad V. *The role of spiritual well-being and coping strategies in predicting job satisfaction of nurses*. Journal of Clinical Nursing and Midwifery. 2015; Vol.3, No.1. pp: 50-58. [In Persian]
25. Kahe D, Hiyudi T. *Job satisfaction and mental health*, Monitoring of June and July 2013; 11 (3):391-397. [In Persian]

**The relationship of mental health and job satisfaction among rescue and non-rescue workers of Red Crescent society
(case study: Semnan province)**

Corresponding author: Samira Karami, Department of Studies, Governor of Semnan Province, Semnan, Iran
Email: skarami88@gmail.com

Received: May 10, 2013

Accepted: January 30, 2016

Abstract

Background: Job satisfaction is an emotional reaction to the job and physical and social conditions. In other words, job satisfaction is a positive and pleasant feeling achieved from the results of individual' job results and experience. One of the factors affect employees' job satisfaction is mental health. This study aimed to assess the relationship of mental health and job satisfaction among roadside rescue workers and non-rescue staff of Red Crescent society in Semnan Province, Iran.

Method: In this descriptive survey, the data were collected using Job Descriptive Index (JDI) General Health Questionnaire (GHQ). Statistical analysis was done using t-test via SPSS₁₆ software.

Findings: There was a significant relationship between the mental health and job satisfaction. There were not any significant differences between the rescue and non-rescue workers in terms of the mental health ($t=-1.338$; $P= 0.183$) and job satisfaction ($t=-0.507$; $P=0.613$). Only a significant difference was seen in workplace satisfaction which was more among non-rescue workers.

Conclusion: In our society, the men are an important part of workforce and the support of their families; in addition, they spent more than half of the hours at work; so, considering their health and job satisfaction and making strategies to promote their mental and job conditions is important. Lower workplace satisfaction among roadside rescue workers, as staff with a hazardous and sensitive job, shows the importance of paying more attention to their work problems.

Keywords: Mental health; Job satisfaction; Rescue worker; Staff