

بررسی ارتباط رضایت شغلی و شیوه های مقابله ای با سلامت عمومی کارکنان بخش خصوصی صنعتی

فروزان بهروزیان^{۱*}، نیلوفر خواجه الدین^{*}، فرانک هدایی^{*}، ندا زمانی^{***}

چکیده

زمینه و هدف: مطالعات نشان داده اند که سلامت جسمی و روحی می تواند بوسیله فاکتورهای شغلی تحت تأثیر قرار گیرد. از سوی دیگر، روش های مدارا در پروسه استرس نقش مهمی را ایفا می کنند. هدف از این پژوهش بررسی ارتباط رضایت شغلی و شیوه های مقابله ای با سلامت عمومی کارکنان یکی از بخش های خصوصی پتروشیمی در ماهشهر بود. **روش بررسی:** این مطالعه مقطعی تحلیلی روی ۷۷ نفر و در یکی از بخش های خصوصی پتروشیمی در ماهشهر انجام پذیرفت. بعد از اخذ رضایت نامه، به کلیه کارکنان پرسشنامه هایی شامل پرسشنامه رضایت شغلی، چک لیست مهارت های مقابله ای، پرسشنامه سلامت عمومی (GHQ-28) و اطلاعات جمعیت شناختی داده شد. تحلیل آماری داده ها با استفاده از نرم افزار آماری SPSS 15 و با استفاده از محاسبه ضریب همبستگی اسپیرمن و پیرسون و رگرسیون گام به گام انجام گرفت. **یافته ها:** نتایج این پژوهش نشان داد که ۲۸/۵۷ درصد از کارکنان از سلامت عمومی برخوردار نمی باشند. این افراد همچنین رضایت شغلی کمتری برخوردار بوده و بیشتر از روش های مقابله ای کمتر مفید استفاده می کردند ($P = ۰/۰۱۸$). همچنین هر چه افراد از رضایت شغلی بیشتری برخوردار بودند، سلامت عمومی بیشتری نیز داشتند ($P = ۰/۰۰۱$). و عموماً بیشتر از مکانیسم مقابله ای حل مساله استفاده می نمودند ($P = ۰/۰۱۶$). **نتیجه گیری:** با توجه به نتایج فوق پیشنهاد می گردد تا در جهت تقویت مهارت های مقابله ای کارکنان، برنامه ریزی و مداخلات مناسب صورت گیرد. انجام این امر منجر به افزایش رضایت شغلی و بهبود سلامت عمومی آن ها می گردد.

م ع پ ۱۳۸۸؛ ۸(۳): ۳۵۳-۳۴۵

کلید واژگان: رضایت شغلی، راهبردهای مقابله ای، سلامت عمومی

مقدمه

منفی در سلامت افراد بگذارد (۲-۴). محیط کار و شرایط حاکم بر آن از قبیل سختی و زمان کار، نوع مراجعان و کیفیت رابطه با همکاران می تواند نقش فشار زایی داشته باشد (۳). در عین حال محیط های کاری پر تنش که هر لحظه در آن ها خطر از دست دادن شغل فرد وجود دارد، می توانند سلامت جسمی و روانی را تحت تأثیر قرار دهند (۵-۸).

زندگی در جهان امروزه با پیچیدگی ها و سختی های خاص خود نیازمند توانایی مهارت و برنامه ریزی شایسته است تا بتواند سازگاری و پایداری فرد و در نتیجه سلامت او را افزایش دهد (۱). کار - که جنبه ای از زندگی می باشد - صرف نظر از منابع مالی، برخی نیازهای اساسی انسان نظیر احساس خود ارزشمندی را ارضا می کند. با این وجود خود می تواند منبع فشار روانی بوده و تاثیر

*استادیار گروه روانپزشکی دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز
*** دستیار اعصاب و روان دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز
*** دستیار پزشکی اجتماعی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان
۱- نویسنده مسؤل: Email: fbehrouzian@gmail.com

با سلامت عمومی در این افراد را مورد مطالعه قرار دهد.

روش بررسی

این مطالعه از نوع مقطعی تحلیلی بود. پس از توضیح و تبیین اهداف پژوهش به کلیه کارکنان (۱۱۷ نفر) شاغل در یک بخش خصوصی پتروشیمی ماهشهر پرسشنامه هایی ارائه شد که ۸۳ نفر از افرادی که مایل به شرکت در مطالعه بودند پرسشنامه را دریافت نموده و ۲۴ ساعت بعد از آنها گرفته شد. پرسشنامه ها بدون نیاز به نام افراد تهیه گردیده بودند و ملاحظات اخلاقی در آن ها کاملاً رعایت گردیده بود. و در نهایت ۷۷ نفر وارد مطالعه آماری شدند.

ابزارهای مورد استفاده عبارت بودند از: ۱- پرسشنامه سلامت عمومی (General Health Questionnaire) - 28: این پرسشنامه یک پرسشنامه روان شناختی است که شناخته شده ترین ابزار غربالگری در روانپزشکی بوده و توسط گلدبرگ وهیلر ساخته شده است (۱۹). فرم ۲۸ سؤالی پرسشنامه شامل چهار مقیاس هفت سؤالی است که نشانه های جسمی، اضطراب، اختلال در کارکرد اجتماعی و افسردگی را ارزیابی می کند. شدت این مقیاس ها به صورت چهار آیتم از مقدار خیلی کم تا خیلی زیاد اندازه گیری می شود و برای هر یک از گزینه ها نمره ۰ تا ۳ در نظر گرفته شده است. در مطالعه ای که در ایران انجام یافته نمره برش پرسشنامه عدد ۲۳ بدست آمد (۲۰).

۲ - پرسشنامه شاخص توصیف شغل اسمیت (Job Descriptive Index): این پرسشنامه از جمله ابزارهای اندازه گیری خشنودی شغلی بوده و شامل عباراتی توصیفی است که ۵ جنبه خشنودی شغلی را می سنجد. فرم اصلی آن توسط شکرکن ترجمه و اعتبار و پایایی آن مورد تأیید واقع شده است. این پرسشنامه مجدداً توسط براهنی ترجمه گردید و در جنبه ماهیت کار ۱۰ گویه اضافه و نحوه نمره گذاری تغییر داده شد و پایایی کل پرسشنامه به روش تصنیف ۰/۸۶ به روش بازآمایی ۰/۸۷ و ضریب اعتبار ۰/۷۵ بدست آمده

بین عملکرد فرد و رضایت از کار رابطه مستقیمی وجود دارد (۹). رضایت شغلی به نگرش کلی فرد درباره شغل خود اطلاق می شود (۱۰) و هرچه کارکنان از شغل خود راضی تر باشند با انگیزه بیشتری به فعالیت های روزمره خود می پردازند و از کارایی بیشتری نیز برخوردارند (۱۱). عوامل مؤثر بر رضایت شغلی در قالب چهار گروه سازمانی (حقوق، ترفیعات، خط مشی)، محیطی (سرپرست کارکنان)، ماهیت کار و فردی تقسیم می شوند (۱۲).

کارکنانی که از کار خود ناراضی هستند بیشتر در معرض علائم جسمی روانی و سندرم غیبت قرار دارند (۹). مطالعات متعدد انجام گرفته در گروه های شغلی مختلف، بین سلامت روانی و رضایت شغلی افراد ارتباط قابل توجهی نشان داده اند؛ به نحوی که افراد با رضایت شغلی کمتر از سلامت روانی کمتری برخوردار بوده اند (۱۷-۱۳). از سوی دیگر بر اساس تئوری های روان شناختی راهبردهای مقابله ای و مدارا نقش مهمی در کاهش استرس و در نتیجه سلامت روان افراد دارند؛ به بیان دیگر هرچه منابع افراد برای مقابله بیشتر باشد، کمتر این احتمال وجود دارد تا گرفتار موقعیت هایی شوند که در آن ها آسیب پذیرترند (۱۸).

اگر چه مطالعات متعددی در زمینه رضایت شغلی در گروه های مختلف پزشکی انجام گردیده است، لیکن پژوهش های انجام شده در قلمرو محیط های صنعتی محدود بوده است. از طرفی دیگر نیز آگاهی از میزان رضایت شغلی - به خصوص در نزد مدیران و برنامه ریزان - می تواند نقش مهمی در تحقق آرمان ها و وظایف روزمره یا اهداف بلند مدت داشته باشد و بازدهی کارکنان و انگیزش آن ها را تحت تأثیر قرار دهد (۹ و ۱۱).

از این رو پژوهش حاضر درصدد آن است که ضمن ارزیابی رضایت شغلی در یک محیط صنعتی بر روی کارکنان یک شرکت خصوصی در ماهشهر و تعیین سلامت عمومی آنها، ارتباط رضایت شغلی و مهارت های مقابله ای

پرسشنامه GHQ-28 انجام گردید - نشان داد ۲۸/۵۷ درصد (۲۲ نفر) از کارکنان از سلامت عمومی مناسبی برخوردار نمی‌باشند.

نتایج ارزیابی نمرات رضایت شغلی کارکنان و ابعاد آن‌ها در جدول ۲ نشان داده شده است. بر این اساس در مقایسه میانگین نتایج ابعاد رضایت شغلی، نمره رضایت در ماهیت کار، سرپرستی و همکاری بیشتر از نمره رضایت در ابعاد حقوق و ترفیعات می‌باشد. بیشترین رضایت مندی شغلی افراد در زمینه ماهیت کار آن‌ها مشاهده شد. میزان رضایت مندی از سرپرست و همکاران در حد متوسط و کمترین میزان رضایتمندی شغلی در زمینه ترفیعات و حقوق و مزایا بدست آمد.

توزیع فراوانی مهارت‌های مقابله‌ای در آزمودنی‌ها در جدول ۳ نشان داده شده است. بر این اساس بیشترین روش‌های مقابله‌ای مورد استفاده به ترتیب عبارت بودند از: متمرکز بر حل مسأله، مقابله غیر مؤثر، متمرکز بر هیجان، مقابله کمتر مفید. بر این اساس آزمودنی‌ها بیشتر از روش متمرکز بر حل مسأله که روش مقابله‌ای سازگارانه محسوب می‌شود، استفاده می‌کنند.

بررسی رابطه رضایت شغلی و سلامت عمومی با استفاده از تست پیرسون نشان داد بین رضایت شغلی و نمره GHQ-28 با $r = -0.51$ رابطه معکوس به صورت معنادار بدست آمد ($P < 0.001$) یعنی افراد با رضایت شغلی بیشتر از سلامت عمومی بهتری برخوردارند. از سوی دیگر رابطه بین رضایت شغلی و راهبردهای مقابله‌ای با استفاده از تست پیرسون نشان داد بین رضایت شغلی در حیطه ماهیت کار با راهبرد مقابله‌ای متمرکز بر حل مسأله با $r = 0.42$ رابطه معنادار به صورت مستقیم ($P = 0/001$) و بین رضایت شغلی در حیطه سرپرستی با راهبرد مقابله‌ای کمتر مفید با $r = -0.16$ رابطه معنادار به صورت معکوس بدست آمد ($P = 0/008$)؛ یعنی افرادی که رضایت شغلی در حیطه کار داشتند بیشتر از راهبرد مقابله‌ای متمرکز بر حل مسأله

است. در این بررسی از نسخه براهنی و همکاران استفاده شد. در این پرسشنامه گویه‌های ۱-۲۸ مربوط به ماهیت کار، ۲۹-۴۷ سرپرستی، ۴۸-۵۵ حقوق، ۵۶-۶۵ ترفیعات و ۶۶-۸۳ مربوط به همکاران می‌باشد (۲۱ و ۲۲).

۳- پرسشنامه مهارت‌های مقابله‌ای: ابزاری چند بعدی است که شیوه پاسخ‌دهی افراد را به استرس بررسی می‌کند. این چک لیست بر اساس مدل لازاروس از استرس و مدل خودنظم‌دهی رفتاری توسط کارور، شیر و وینتراب تهیه گردیده است و توسط ذوالفقاری و همکاران ترجمه شده و با توجه به فرهنگ ایرانی و با استفاده از سایر مقیاس‌های مقابله‌ای موجود مورد تجدید نظر واقع شده است. چک لیست شامل ۷۲ ماده است که از ۰ تا ۴ نمره داده می‌شود و ۴ مقوله کلی مقابله متمرکز بر حل مسأله، مقابله متمرکز بر هیجان، مقابله کمتر مفید و مقابله غیر مؤثر را شامل می‌شود. اعتبار و روایی این ابزار در ایران مورد مطالعه قرار گرفته است و نتایج حاکی از آن است که این مقیاس ابزار معتبری برای سنجش مهارت‌های مقابله‌ای می‌باشد. ضریب پایایی حاصل از اجرای دوباره آزمون به فاصله ۲ هفته روی ۱۰ آزمودنی ۹۳ درصد گزارش گردیده است (۲۳).

۴- فرم ثبت اطلاعات شامل مشخصات جمعیتی مانند سن جنس وضعیت تاهل، تعداد فرزندان، میزان تحصیلات، مدت زمان تقریبی کار روزانه و درآمد متوسط ماهانه. تحلیل آماری داده‌ها با استفاده از نرم افزار آماری SPSS 15 و با استفاده از محاسبه ضریب همبستگی اسپیرمن و پیرسون و رگرسیون گام به گام انجام گرفت.

یافته‌ها

مشخصات دموگرافیک کارکنان مورد مطالعه در جدول ۱ نشان داده شده است. افراد مورد مطالعه در گروه سنی ۲۰ تا ۵۹ سال قرار داشتند کل سنوات اشتغال آنها از ۱ تا ۳۶ سال بود.

بررسی میزان سلامت عمومی - که با استفاده از

شیوه های مقابله ای بر سلامت عمومی جمعیت مورد مطالعه نتایج زیر را نشان داد:

در کارکنانی که از سلامت عمومی برخوردار بودند رضایت شغلی با راهبرد مقابله ای متمرکز بر حل مسأله با $r=0.30$ رابطه مستقیم داشت ($P = 0/041$). همچنین در افرادی که از سلامت عمومی برخوردار نبودند، رضایت شغلی با مقابله کمتر مفید با $r = -0.13$ رابطه معکوس معناداری وجود داشت ($P = 0/018$).

هر چه افراد از رضایت شغلی بیشتری برخوردار بودند از سلامت عمومی بیشتری ($P = 0/001$) برخوردار بودند و این افراد عموماً از مکانیسم مقابله ای متمرکز بر حل مسأله نیز بیشتر استفاده می کردند.

در بررسی به عمل آمده بین سلامت عمومی، رضایت شغلی و راهبردهای مقابله ای با مشخصات جمعیتی از قبیل میزان تحصیلات، حقوق، سن، سطح شغلی و ساعات کار، ارتباط آماری معناداری بدست نیامد.

استفاده می نمودند در حالی که افرادی که رضایت شغلی در حیطه سرپرستی داشتند، بیشتر از راهبرد مقابله ای کمتر مفید استفاده می کردند.

در بررسی رابطه سلامت عمومی با راهبردهای مقابله ای نتایج همبستگی اسپیرمن نشان داد که بین نمره GHQ با راهبرد مقابله ای متمرکز بر حل مسأله و همچنین بین نمره GHQ با راهبرد مقابله ای متمرکز بر هیجان و مقابله کمتر مفید با $r=0.28$ رابطه معنادار مستقیمی وجود دارد ($P < 0/05$). این بدین مفهوم است که کارکنانی که بیشتر از راهبرد مقابله ای متمرکز بر حل مسأله استفاده می کنند، از سلامت عمومی بهتری برخوردارند و کارکنانی که بیشتر از راهبردهای مقابله متمرکز بر هیجان و کمتر مفید استفاده می کنند از سلامت عمومی پایین تری برخوردارند. در بررسی رابطه کلی بین نمره سلامت عمومی و راهبردهای مقابله ای ارتباط معنادار بدست نیامد. در نهایت در آنالیز رگرسیون بررسی رابطه ارتباط بین رضایت شغلی و

Archive

جدول ۱: مشخصات جمعیت شناختی آزمودنی ها

سطح شغلی	فراوانی (نفر)	درصد
مدیر	۳	۳/۹
کارشناس	۱	۱/۳
کارمند	۱۲	۱۵/۶
کارگر	۵۶	۷۲/۷
نامشخص	۵	۶/۵
مجموع	۷۷	۱۰۰
میزان تحصیلات	فراوانی (نفر)	درصد
بی سواد	۱	۱/۳
زیر دیپلم	۶۱	۷۹/۲
فوق دیپلم	۹	۱۱/۷
کارشناس	۲	۲/۶
نامشخص	۴	۵/۲
مجموع	۷۷	۱۰۰
نوع استخدام	فراوانی (نفر)	درصد
پیمانی	۶	۷/۸
قراردادی	۶۴	۸۳/۱
ساعتی	۱	۱/۳
نامشخص	۶	۷/۸
مجموع	۷۷	۱۰۰
جنسیت	فراوانی (نفر)	درصد
زن	۲	۲/۶
مرد	۷۵	۹۷/۴
مجموع	۷۷	۱۰۰
نوع کار	فراوانی (نفر)	درصد
اقماری	۱۵	۱۹/۵
غیر اقماری	۴۳	۵۵/۸
نامشخص	۱۹	۲۴/۷
مجموع	۷۷	۱۰۰

جدول ۲: میانگین نمرات رضایت شغلی کلی و ابعاد آن در آزمودنی ها

شاخص	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار
رضایت کلی	۴۹	۱۳۷	۱۰۷/۵۴	۲۲/۸۰
ماهیت کار	۱۷	۵۴	۳۷/۴۵	۹/۸۲
سرپرست	۹	۳۸	۲۶/۳۸	۷/۱۹
حقوق	۰	۱۴	۶/۱۶	۳/۴۵
ترفیعات	۱	۲۱	۱۰/۹۵	۴/۸۷
همکاری	۴	۳۴	۲۶/۲۳	۵/۷۲

جدول ۳: توزیع فراوانی انواع شیوه های مقابله ای در آزمودنی ها

شیوه مقابله	درصد
مقابله متمرکز بر حل مساله	۶۴/۵
مقابله متمرکز بر هیجان	۲۶/۸
مقابله کمتر مفید	۱۹/۰۹
مقابله غیر موثر	۲۹/۴

بحث

روی تعداد نمونه های کمتر در مطالعه حاضر و یا تفاوت در نوع مشاغل (خدماتی در برابر صنعتی) می تواند از جمله دلایل این تفاوت باشد.

پژوهش حاضر نشان داد افراد با رضایت شغلی بیشتر در حیطه های کار، سرپرستی و ترفیعات از سلامت عمومی بیشتری برخوردارند که نتایج بدست آمده با مطالعه آپلتون همخوان است (۱۷). از سوی دیگر یافته های بدست آمده در این مطالعه نشانگر بالاتر بودن سلامت عمومی کارکنانی بود که از رضایت شغلی بیشتری برخوردار بودند. مطالعات دیگر نیز نشان داد کارکنانی که رضایت شغلی بالاتری دارند از سلامت جسمی و روانی بیشتری برخوردارند (۱۷-۱۴ و ۲۹).

بر اساس موارد فوق، به نظر می رسد بهره گیری از راه کارهایی نظیر افزایش حمایت شغلی و بهبود تسهیلات و درآمدهای کارکنان در کنار برگزاری کارگاه های مهارت های ارتباطی جهت ارتقا بخشیدن به ارتباط با همکاران می توانند در بهبود رضایت شغلی (در نتیجه ارتقای سلامت عمومی) کارکنان و کیفیت خدمات آنان مؤثر باشند. از سوی دیگر نتایج بدست آمده در پژوهش حاضر نشان داد کارکنانی که بیشتر از راهبردهای مقابله ای متمرکز بر حل مسأله استفاده می کنند از سلامت عمومی بهتری برخوردارند در حالی که کارکنان با راهبردهای مقابله ای متمرکز بر هیجان و کمتر مفید، از سلامت عمومی کمتری برخوردارند که نتایج با مطالعات قبلی نیز همخوان بوده است (۳۰ و ۳۱). با توجه به نتایج فوق لزوم توجه به آموزش روش های مقابله ای منطقی به کارکنان جهت برخورداری از سلامت عمومی بهتر در این گروه و مداخله های ویژه در این زمینه باید مورد توجه مسوولین و مدیران قرار گیرد.

مطالعه حاضر از سوی دیگر نشان داد افرادی که رضایت شغلی در حیطه کار داشتند، بیشتر از راهبردهای مقابله ای متمرکز بر حل مسأله استفاده می کردند درحالیکه

نتایج حاصل از پژوهش حاضر نشان داد ۲۸/۵۷ درصد از جمعیت مورد مطالعه از سلامت عمومی برخوردار نیستند که این میزان در مطالعات مختلف قبلی انجام شده طیفی متفاوت از ۱۴ تا ۷۴ درصد گزارش شده است (۱۷ و ۲۴-۲۲).

از آن جا که مطالعات فوق در کشورهای مختلف و در مشاغل متفاوت (صنعتی، خدماتی) انجام گردیده اند ممکن است باعث ایجاد نتایج متفاوت با این طیف وسیع شوند. از سوی دیگر در تحقیقات قبلی، علاوه بر GHQ-28 از مصاحبه های ساختار یافته تکمیلی نیز استفاده گردیده است در حالی که در مطالعه حاضر ارزیابی، فقط براساس GHQ-28 بوده است که این می تواند از دلایل دیگر تفاوت در نتایج کسب شده باشد. شیوع اختلالات روانی در ایران در مطالعات انجام شده با استفاده از تست GHQ-28 طیفی از ۲۱ تا ۲۶/۹ درصد را نشان داده است که با نتایج بدست آمده در مطالعه حاضر مشابهت نشان می دهد (۲۵).

نتایج حاصل از بررسی رضایت شغلی کارکنان نشان داد نمره رضایت شغلی در زمینه های ماهیت کار، سرپرستی و همکاری، نسبت به ابعاد حقوق و ترفیعات بالاتر بود که با نتایج قبلی همخوانی داشت (۲۶). این امر نشانگر آن است که افراد از نوع کار خود، ارتباطشان با سرپرست و نیز همکاران رضایت بهتری دارند و مشکلات آن ها بیشتر در رابطه با میزان حقوق ماهیانه و ترفیعات و ارتقای شغلی می باشد.

نتایج مطالعه حاضر هیچ گونه رابطه ای را بین رضایت شغلی با سطح شغلی، سابقه خدمت بالاتر، سن بیشتر و سطح تحصیلات و وضعیت تأهل، نشان نداد که این یافته ها با نتایج برخی مطالعات مبنی بر عدم ارتباط بین رضایت شغلی نوع استخدام (۱۱) مشابه بوده و با برخی دیگر نیز همخوانی نشان نمی دهد (۲۷، ۱۱، ۹ و ۲۸). تحقیق

با توجه به این که به کارگیری راهبردهای مقابله ای منطقی، سازگارانه تر از به کارگیری راهبردهای مقابله ای متمرکز بر هیجان و کمتر مفید یا غیر مفید است (۱۸)، لزوم توجه به آموزش روش های مقابله ای منطقی به کارکنان با برگزاری کارگاه های آموزشی توصیه می شود. همچنین در دسترس بودن مراکز مشاوره جهت کارکنان بخش صنعت در کنار افزایش حمایت های شغلی و نیز بهبود درآمدها می تواند در افزایش رضایت شغلی کارکنان و در نتیجه بهبود سلامت روان آنان مؤثر باشد.

ماهیت خود گزارشگری پرسشنامه ها و عدم استفاده از مصاحبه های روانپزشکی ساختار یافته (جهت تشخیص نوع اختلالات) از جمله محدودیت های این مطالعه بود که پیشنهاد می شود در مطالعات آتی از مصاحبه های ساختار یافته، جهت تفکیک نوع اختلالات استفاده گردد. همچنین پیشنهاد می شود در آینده مطالعه ای جهت مقایسه بر روی سطوح مختلف شغلی (مدیر، کارکنان و کارگران) انجام گردد.

قدردانی

بدین وسیله از کارکنان و مدیریت محترم کارخانه ایرکست شاونبرگ جناب آقای مهندس آزادی که امکان انجام این پژوهش را در کارخانه مذکور فراهم نمودند صمیمانه سپاسگزاری می گردد.

افراد با رضایت شغلی در حیطه سرپرستی، بیشتر راهبرد مقابله ای کمتر مفید را به کار می برند. اگرچه مطالعه انجام شده قبلی مقابله به روش مسأله مدار را از عمده ترین عوامل پیش بینی کننده رضایت شغلی عنوان کرده بود اما به بررسی ابعاد مختلف رضایت شغلی نپرداخته بود (۳۲).

یافته های این بررسی می تواند نشانگر این مطلب باشد که کارکنان با رضایتمندی بیشتر در زمینه نوع کار، افرادی هستند که از روش های مقابله ای منطقی استفاده می کنند. از سوی دیگر بالاتر بودن رضایت شغلی در حیطه سرپرستی در افرادی که از راهبردهای مقابله ای کمتر مفید استفاده می کنند، می تواند به این خاطر باشد که افراد با این نوع راهبرد مقابله ای اصولاً به جای روبرو شدن با مسائل از کنار آن عبور می کنند. از این رو عدم درگیری با مسائل سرپرستی می تواند موجب بالاتر بودن نمره رضایت شغلی در این حیطه در این افراد باشد.

بررسی رابطه رضایت شغلی با سلامت عمومی و راهبردهای مقابله ای نشان داد افرادی که از رضایت شغلی بیشتری برخوردارند، بیشتر از شیوه های مقابله ای متمرکز بر حل مسأله استفاده می کنند و از سلامت عمومی بیشتری نیز برخوردارند.

نتیجه گیری

منابع

- 1- Mayes BT, Johnson TW, Sadri G. Personality, job level, job stressors and their interaction as predictors of coping behavior. *Psychol Rep* 2000; 87(1):61-81.
- 2- Soleiman-Nejad H. Inter-relation between occupational stress and job satisfaction among the employees of organizations in Ilam, 2001. *Scientific Journal of Ilam Medical University* 2005; 12(44,45):34-39. [in Persian]
- 3- Shokrkon H. Coping resources against stressors. (by: Azad. H) *Papers of 1st symposium of stress and psychiatric disorders*. Tehran Allame Tabatabaee University, 1374:159-70.
- 4- Asuzu MC. *Occupational Health. A Summary Introduction and Outline of Principls*. Ibadan: Afrika-links Books, 1994: 1-5.
- 5- karasek R, Gardell B, Lindell J. work and non-work correlates of illness and behavior in male and female Swedish white collar workers. *J Occup Behav* 1987; 8:187.
- 6- Holt RR. Occupational stress. In: Goldberger L, Breznits S, eds. *Handbook of Stress; Theoretical and Clinical Aspects*. New York: The Free Aess, 1982:419-44.
- 7- Wells JA. Chronic life situations and life change events. In: Ostfeld AM, Eaker ED, eds. *Measuring Psychosocial Variables in Epidemiologic Studies of Cardiovascular Disease*. Bethesda, MD: National Institutes of Health 1985: 85-270.

- 8- Smith F, Kaminstein A, Makado KS. Workers with type tendencies. JOM 1995; 27:92-100.
- 9- Yavarian R, Samadi H. Study of teachers' job satisfaction and self esteem in Urmia, Khoy and Mahabad exceptional schools (2001-2002). The Quarterly Journal Of Fundamentals of Mental Health 2003; 5(17,18) :21-25. [in Persian]
- 10- Ganjee H. Mental Health. Tehran: Nashre Arasbaran, 1378: 191-9. [in Persian]
- 11- Rajab Beigi M, Amini M, Partovi B, Ghanbarzade Alamdari N. Job satisfaction and its determinants in public sector. Modares Journal of Human Sciences 2006; 10(1): 113. [in Persian]
- 12- Veissi M, Atefvahid M, Rezaee M. Job stress, job satisfaction and mental health: The balancing effects of personal hardiness and social support network factors. Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology 2000-2001; 6 (2,3):70-7. [in Persian] .
- 13- Ofili AN. A comparative study of job dissatisfaction among doctors and nurses at the University of Benin Teaching Hospital, Benin city, Edo-state, Nigeria. Project report, Faculty of Community Health, West African Postgraduate Medical Collage, 1998: 90.
- 14- Boudreaux E, Mandry C, Bruntley PJ. Stress, job satisfaction, coping, and psychological distress among emergency medical technicians. PDM 1997; 12(4):242-9.
- 15- O'sullivan B, Keane AM, Murphy AW. Job stressors and coping strategies as predictors of mental health and job satisfaction among Irish general practitioners. 2005; 98(7):199-200, 202.
- 16- Cooper CT, Rout V, Faragher B. Mental health, job satisfaction, and job stress among general practitioners. BMJ 1989; 298(6670):366-70.
- 17- Appleten K, House A, Dowell A. A survey of job satisfaction Sources of Stress and psychological symptoms among general practitioners in Leeds. BJGP 1998; 48(428):1059-63.
- 18- Behrouzian F, Neamatpour S. Stressors, coping strategies and their relation with general health of first year students of Ahvaz University of Medical Sciences in 2005. Scientific Medical Journal 2007; 6(3):276-84. [in Persian]
- 19- Goldberg DP, Hillior V. A Scale Version of general health questionnaire. Psych Med 1969; 9:131-45.
- 20- Yaghoubi N, Nasr M, Shah-Mohammadi D. Prevalence of mental disorders in Someesara (Gilan) rural and urban areas. A thesis presented for clinical psychology. Iran University of medical sciences 1995. [in Persian]
- 21- Kar N, Dutta S, Patnaik S. Prevalence and risk factors of psychiatric disorders in an industrial population. Indian J Psychiatry 2007; 49:103-8.
- 22- Zolfaghari F, Mohammad Khani P, Poorshahbaz A. Coping strategies, precived self-efficacy and attitude toward life events in the normal and neurotic Iranian groups. Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology 1998; 3(3). [in Persian]
- 23- Bhaskaran K, Seth RC, Yadav SN. Migration and mental ill health. Indian J Psychiatry 1970; 12:102-16.
- 24- Dutta S, Kar N, Thirthalli J, Nair S. Prevalence and risk factors of psychiatric disorders in an industrial population. Indian J Psychiatry 2007; 49(2):103-8.
- 25- Hashemi Nazeri SS, Khosravi J, Faghih Zadeh S, Etemad Zadeh S. A survey of mental health among fire department employees by GHQ-28 questionnaire in 2005, Tehran, Iran. Hakim Research Journal 1386; 10(2):56-64. [in Persian]
- 26- Pennington MC, Lo B. A Comparison of work-related attitudes of Tesol members with other educators and employee groups: An international survey using the maslach burnout inventory. Paper presented at the TESOL Annual Conference Vancouver British Columbia, 1992 March.
- 27- Bishay A. Teacher motivation and job satisfaction: A study employing the experience sampling method. JUS 1996; 3:147-54.
- 28- Mcdonald D. The professional work of experienced physical education teachers. Research Quortely for Exercise and sport 1999;70(1):41-55.
- 29- Darani K, Gholamali Lavassani M. The relation of job satisfaction, self-esteem, and mental health; the case study of kindergarten teaching staff in affiliation with Tehran University. Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology 2000; 5(1):76. [in Persian]
- 30- Noorbala A, Fakhari SA. Surveying the frequency of psychiatric symptoms among senior medical and non-medical students of Tehran University. Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology 2002; 7(3):30-7. [in Persian]
- 31- Supe AN. A study of stress in medical student at Seth G.S. Medical College. J Postgrade Med 1998;44(1):1-6.
- 32- Khosravi Z. Evaluation of stressors occupational factors and detection of predictive job satisfaction among academic members of Alzahra University. Women Study 2003; 1(3):89-124. [in Persian]

The relationship of job satisfaction and coping mechanism with general health, among private industrial's staff

Behrouzian* F, Khajeddin N, Hodaei F, Zamani N

Department of Psychiatry, Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences, Ahvaz, Iran

Abstract

Background and Objective: Physical and mental health has been found to be affected by occupational factors. Also coping strategies were important in the stress process. This study was aimed to evaluate the relationship of job satisfaction and coping mechanism with general health of personnel in a private petrochemistry factory in Mahshahr, Iran.

Subjects and Methods: After receiving consenting from the subjects of the study, a questionnaire package (coping skills check list, GHQ-28, job satisfaction) was completed. Out of 83 participants, 77 completed the questionnaires. Analysis of the data was carried out using SPSS version 15, and R Spearman, Pearson tests and regression analysis model were used.

Results: The total score of GHQ-28 in 28.57% of the subjects' health was low and had low job satisfaction ($P<0.001$) and did not employ coping mechanism in their daily routine activities ($P=0.018$). While the personnel who had more job satisfaction, had higher mental health ($P<0.001$) and their coping mechanism was more logical ($P<0.016$).

Conclusion: The results of this study suggests that educational planning aimed at increasing coping skills in industrial settings can be useful in improving job satisfaction as well as general health of these workers.

Keywords: Job satisfaction, Coping mechanism, General health, Industrial staff.

Received: 28/Jan/2009

Revised: 3/Jun/2009

Accepted: 21/Jul/2009

* Corresponding author email: fbehrouzian@gmail.com