

رابطه بین رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان شاغل در واحد پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران

هادی رزقی شیرسوار^۱ / میرمحمد موسوی^۲

چکیده

مقدمه: اشتغال از جمله مسائلی است که همواره ذهن انسانها، دولت‌ها و ملت‌ها را به خود مشغول داشته است. هر چند شغل و حرفه به ظاهر، به بعد اقتصادی - معیشتی انسانها مربوط می‌شود، ولی با بعد فردی، خانوادگی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی آنان نیز ارتباطی تنگاتنگ دارد. رضایت شغلی فعالیتی است میان رشته‌ای که دیدگاه‌های روان‌شناختی اجتماعی، جامعه‌شناختی، اقتصادی، علوم سیاسی و تربیتی، هر کدام به سهم خود به آن پرداخته‌اند. هدف از انجام این تحقیق بررسی رابطه بین رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان شاغل در واحد پزشکی شهر تهران است.

روش پژوهش: تحقیق حاضر از لحاظ تقسیم‌بندی بر مبنای هدف، از نوع کاربردی بوده و برای انجام آن از روش تحقیق توصیفی - همبستگی استفاده شده است. جامعه آماری شامل ۴۹۶ نفر از کارکنان شاغل در واحد پزشکی تهران اعم از قراردادی، شرکتی و رسمی می‌باشد. حجم نمونه مطابق جدول مورگان ۲۱۷ نفر بوده که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه می‌باشد که شامل، پرسشنامه استاندارد ۳۳ سوالی رضایت شغلی و ۲۰ سوالی بهره‌وری می‌باشد.

یافته‌ها: نتایج حاصل از تحقیق نشان می‌دهد، با توجه به اینکه t محاسبه شده در مولفه بهره‌وری و رضایت شغلی با درجه آزادی ۲۱۶ بصورت دو دامنه در سطح ۰/۰۵، بزرگتر از مقدار بحرانی t (۱/۹۶) می‌باشد، بهره‌وری کل و رضایت شغلی کارکنان شاغل در واحد پزشکی در حد بالاتر از متوسط قرار دارد. در ضمن ضرایب همبستگی مشاهده شده نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنادار در بین رضایت شغلی با بهره‌وری نیروی انسانی با مقدار $(r = ۰/۵۱۹)$ می‌باشد. در نتیجه می‌توان گفت با افزایش رضایت شغلی افراد نمونه، میزان بهره‌وری آنها افزایش می‌یابد. ضرایب رگرسیونی نشان می‌دهد، ضریب رگرسیون (B) گام اول برای متغیر شایستگی‌های عمومی برابر با ۰/۶۱۸ و مقدار «ثابت» رگرسیون برابر ۲/۷۱۰ است.

نتیجه‌گیری: با بکارگیری استراتژی و برنامه‌ریزی مناسب سطح رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان شاغل در واحد پزشکی که در حد بالایی قرار دارد را حفظ نموده و در جهت بالاتر بردن آن اقدامات اساسی تری انجام گیرد.

کلیدواژه‌ها: رضایت شغلی، بهره‌وری، واحد پزشکی، کارکنان

۱- استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گرمسار، گرمسار، ایران، (نویسنده مسئول)، پست الکترونیک: rezghih@yahoo.com

۲- کارشناس پژوهش دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران

مقدمه

اقتصادی هر کشور تلقی می‌شود. به نحوی که سازماندهی این عرصه، زمینه ارتقاء و عملکرد بهینه آن را محقق می‌سازد. بدون شک هر فعالیتی که نیازمند توسعه انسانی است، نیازمند منابع انسانی سالم و کارآمد می‌باشد. بنابراین به دلیل نقش تاثیرگذار آنها در فعالیت‌های اقتصادی، بررسی عملکرد بهره‌وری و کارایی حوزه پزشکی حائز اهمیت خواهد بود.

بهره‌وری در درجه اول، یک دیدگاه فکری است که همواره سعی دارد آنچه را که در حال حاضر موجود است بهبود بخشد. بهره‌وری مبتنی بر این عقیده است که انسان می‌تواند کارها و وظایف را هر روز بهتر و با اخذ نتایج بهتر از روز پیش به انجام برساند. [۲] توجه نکردن به بهره‌وری نیروی انسانی و توجه صرف به دیگر عوامل نه تنها سبب کاهش کارایی و اثربخشی در سازمان می‌شود، بلکه سبب افزایش ضایعات و حوادث و ایجاد نارضایتی در نیروی انسانی می‌گردد، بنابراین برای افزایش بهره‌وری در نیروی انسانی ابتدا باید عوامل بازدارنده و تسهیل کننده در افزایش کارایی را شناخت و سپس در جهت کاهش عوامل بازدارنده و تقویت عوامل تسهیل کننده اقدام کرد. [۱۲]

رضایت شغلی عامل مهم برای افزایش کارایی و نیز رضایت فردی در سازمان تلقی می‌شود. مدیران به شیوه‌های مختلف مترصد افزایش رضایت شغلی کارکنان خود هستند. [۸] محققان مختلف تعاریف گوناگونی از رضایت شغلی ارائه داده‌اند.

از نظر کریتنر و همکاران (۱۹۹۹) رضایت شغلی عبارتست از یک پاسخ عاطفی یا احساسی که به جنبه‌های متعدد شغل یک فرد داده می‌شود به عبارت دیگر رضایت شغلی یک مفهوم واحد و بهم پیوسته‌ای نیست، زیرا که یک فرد به همان نسبت که در قبال یک جنبه از شغلش می‌تواند راضی باشد با یک یا چند جنبه دیگر آن می‌تواند ناراضی باشد. [۱۳]

فیشر و هانا (۱۹۳۹) رضایت شغلی را عامل روانی قلمداد کرده‌اند و آن را به صورت نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط شغل تعریف می‌کنند به این معنا که اگر شغل شرایطی مطلوب را برای فرد فراهم

آن چه همواره مورد توجه روانشناسان و اندیشمندان علوم اجتماعی بوده، رضایت شغلی افراد و آثار این رضایت در روحیه آنها و بازدهی کارشان می‌باشد. اگر فرد به شغل خود علاقمند باشد، خلاقیت و استعداد وی در زمینه کارش شکوفا خواهد شد و کمتر دچار خستگی و افسردگی می‌شود. به عکس، اگر فرد از حرفه‌اش راضی نباشد، هم خودش دچار افسردگی و سرخوردگی می‌شود و هم کارش بی‌نتیجه خواهد ماند و به دنبال آن نیز جامعه دچار ضرر و زیان خواهد شد. رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است و باعث افزایش کارایی و احساس رضایت فردی می‌شود. هر کارفرما به نوعی در صدد افزایش رضایت شغلی در کارکنان موسسه خود است و اهمیت آن از آنجا ناشی می‌شود که افراد تقریباً نیمی از ساعات بیداری خود را در محیط کاری می‌گذرانند. [۴]

آگاهی از رضایت نیروی انسانی از شغل در مدیریت، یکی از وظایف مهم مدیریت منابع انسانی به شمار می‌رود. عدم توجه به عواملی که موجب ایجاد انگیزه و رضایت شغلی می‌شود و می‌تواند در دراز مدت اهداف سازمان را با مشکل مواجه سازد و یکی از عوامل برخورداری نیروهای کارآمد یک سازمان توجه به ابعاد مختلف زندگی کارکنان و ارائه خدمات مادی و معنوی به آنان می‌باشد. [۸]

لذا یکی از مسائل اساسی انتخاب این موضوع مشخص ساختن میزان رضایت شغلی کارکنان در واحد پزشکی است که به صورت مشخص پژوهش مقتضی در مورد این مساله انجام نگرفته است.

از سوی دیگر امروزه بهره‌وری و کارایی به عنوان یک فرهنگ و چشم‌انداز در تمام حیطه‌های کار و زندگی بشر مطرح می‌باشد و منشاء پیشرفت و توسعه اقتصادی است. این فرهنگ و دورنما به صورتی است تا با سازماندهی فعالیت‌ها، بهترین نتیجه حاصل شود. یکی از موضوعاتی که در جهت سازماندهی آن می‌بایستی حرکت نمود، افزایش بهره‌وری در حوزه پزشکی و سلامت جامعه است که به عنوان یکی از فعالیت‌های محوری در توسعه

کارگر یا کارمند شاد و سر حال زیاد است". نکته دیگر در خصوص رضایت شغلی و بازدهی رابطه علت و معلولی است. بازدهی بیشتر باعث رضایت شغلی می‌شود. [۱] بسیاری از محققان تلاش کرده‌اند تا ابعاد مختلف رضایت شغلی را مشخص کنند، زیرا اندازه‌گیری هر یک از ابعاد رضایت شغلی و بررسی و تاثیر آن بر بهره‌وری کارکنان اهمیت بسیار زیادی دارد. [۶]

لذا شناسایی وضعیت بهره‌وری کارکنان شاغل در واحد پزشکی نیز یکی از مسائل اساسی اجرای این پژوهش می‌باشد و اینکه وضعیت رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان چگونه است؟ رابطه‌ای میان این دو منغیر وجود دارد؟

تاتسو و سین در تحقیقی در سال ۲۰۱۳ به بررسی "حقایق در زمینه رضایت شغلی با بررسی وضعیت رضایت شغلی در جهان" پرداخته‌اند. هدف اصلی این پژوهش این بوده است که "تا چه حد جنبه‌های رضایت شغلی به رضایت شغلی جهانی کمک می‌کند" روش پژوهش بکار رفته در این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات پیمایشی بوده است. روش آماری بکار رفته در تحقیق تجزیه و تحلیل رگرسیون لجستیک چندگانه بوده است. نتایج حاصل از اجرای پژوهش نشان داد: از جمله جنبه‌های رضایت شغلی که بیشترین کمک را به رضایت شغلی جهانی کرده است عبارتند از: علائق و مهارت‌های درگیر در کار و چگونگی توانایی‌های مورد استفاده در بخش‌هایی که در حال اجرا هستند، همکاران، چشم‌انداز کار، شرایط فیزیکی و پرداخت. [۱۵]

تحقیق دیگری توسط ویجی، گیری و کومار در هند در سال ۲۰۱۳ با عنوان تاثیر ارتباطات سازمانی بر رضایت شغلی و عملکرد شغلی صورت گرفت. نتایج تحقیق نشان داد که ارتباطات سازمانی اثر قابل ملاحظه‌ای بر رضایت و عملکرد شغلی کارکنان دارد. تجزیه و تحلیل بیشتر نشان داد که رضایت شغلی کارکنان در سطوح مختلف متفاوت است، بنابراین می‌توان این طور استنباط کرد که در سازمان‌های هند رضایت شغلی و عملکرد شغلی (کارایی) به رفتار سازمانی بسیار وابسته می‌باشد. [۷]

کند فرد از شغلش رضایت خواهد داشت اما اگر شغل برای فرد رضایت و لذت مطلوب را فراهم نکند فرد شروع به مذمت شغل خود کرده و در صورت امکان شغل خود را ترک خواهد کرد. [۱۴]

وجود تناسب بین شخصیت و شغل، موجب افزایش رضایت شغلی فرد می‌شود. بنابراین، لازم است که شایستگی و مهارت کارکنان در حرفه‌ای که به آنها واگذار می‌شود، در نظر گرفته شود. مطالعات تاتسو و سکین (۲۰۱۳)، گیری و همکاران (۲۰۱۳) و کریتر و همکاران (۱۹۹۹) در این خصوص نشان می‌دهد که اگر افراد از نظر شخصیت متناسب با شغل یا حرفه خود باشند، متوجه خواهند شد که برای انجام وظیفه‌ای که به آنها محول شده، از استعدادها و توانایی‌های لازم برخوردارند و از اینرو، موفق‌تر خواهند بود. از طرف دیگر، همین موفقیت موجب رضایت شغلی آنان خواهد شد. [۳] یکی از عوامل مهم در رضایت شغلی، نگاه منصفانه و عادلانه در میان کارکنان به منظور ارتقاء و تشویق و دادن مزایای ویژه است، چنانچه می‌بایست در امتیازها و تشویق‌های شغلی میان کارکنان قضاوتی مبنی بر عدالت اعمال شود، چرا که شاید کارکنان بنا به رعایت سلسله مراتب اداری، گله‌مندی خود را آشکار نمایند، اما این موضوع در روح و روان آنان اثر می‌گذارد و ادامه این شیوه، موجب دلسردی و نابودی انگیزه می‌شود. بدین‌سان، کارکنان ممکن است گمان کنند که سازمان برای شایستگی‌ها و مهارت و کارکرد آنان ارزش و بهایی قابل نیست. [۹]

در دو دهه ۱۹۷۰ و ۱۹۶۰ بررسی‌های زیادی روی ادبیات موجود انجام شد و در بسیاری از تحقیقات سعی شده بود که رابطه بین رضایت شغلی و بازدهی افراد تعیین شود. این بررسی‌ها نتوانست وجود نوعی رابطه پایدار بین این دو را نشان دهد. هگنات و همکاران (۲۰۰۷) چنین بیان می‌دارند: در نخستین سال‌های دهه ۱۹۹۰ با توجه به تحقیقاتی که در این زمینه انجام شده است، می‌توان درباره رابطه بین این دو به نتایجی دست یافت. نخستین دیدگاهی را که درباره رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد وجود دارد، می‌توان در این جمله خلاصه کرد: "بازدهی

نتایج نشان داد که بین رضایت شغلی (نمره کلی) و اهمال کاری کارکنان رابطه معنادار وجود ندارد. ($p > .5$). ولی بین سه بعد رضایت شغلی: ویژگی‌های رفتاری، همکاران، حقوق و مزایا و فرصت ترفیع و ارتقا با اهمال کاری رابطه معنادار حاصل شده است. [۱۱]

کازمیان و همکاران در سال (۱۳۸۴) در تحقیقی به "بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و عملکرد کادر پرستاری بیمارستانهای استان چهارمحال و بختیاری" پرداختند. این تحقیق یک مطالعه توصیفی تحلیلی می‌باشد که جهت سنجش رضایت شغلی از فهرست توصیف شغلی و به منظور سنجش عملکرد شغلی از فرم ارزشیابی عملکرد که توسط کارشناسان دانشگاه علوم پزشکی بر اساس شرح وظایف کادر پرستاری تهیه شده استفاده گردید. پس از جمع‌آوری اطلاعات، تجزیه و تحلیل آماری با استفاده از نرم‌افزار SPSS و با استفاده از آزمون‌های همبستگی پیرسون و آنالیز واریانس یک طرفه صورت گرفت. نتایج این تحقیق نشان داد که بین رضایت شغلی و عملکرد کادر پرستاری با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون رابطه معناداری مشاهده نشد. [۱۰]

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا توصیفی - همبستگی می‌باشد. در این تحقیق جامعه آماری عبارت است از کلیه کارکنان شاغل در واحد پزشکی تهران که تعداد آنها ۴۹۶ نفر می‌باشد. حجم نمونه این پژوهش از طریق جدول کرجکسی و مورگان ۲۱۷ نفر محاسبه گردید که نمونه مورد نظر به صورت تصادفی ساده از میان جامعه مورد نظر انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه استاندارد (ویسوکو و کروم، ۱۹۹۱) می‌باشد که این پرسشنامه استاندارد شامل ۳۳ سؤال در مورد رضایت شغلی با طیف پنج گزینه‌ای خیلی زیاد، زیاد، بی نظر، کم، خیلی کم و ۲۰ سؤال بهره‌وری با طیف پنج‌گزینه‌ای خیلی قوی، قوی، بی نظر، ضعیف و خیلی ضعیف، جهت ارزیابی رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان شاغل در واحد پزشکی مورد

تحقیق زکی در سال (۱۳۸۷) با عنوان بررسی تحقیقات رضایت شغلی در دانشگاه‌های دولتی ایران انجام شد. هدف این تحقیق، ارائه مدلی پژوهشی متکی بر تحقیقات انجام شده کی نیکی و همکاران (۲۰۰۲)، تسینگ (۲۰۰۴)، و بولینگ و هامون (۲۰۰۸) و با استفاده از نتایج تحقیقات رضایت شغلی در ایران بوده است. بر این اساس، به تحلیل محتوای ۲۳۸ پایان‌نامه تحصیلات تکمیلی دانشگاه‌های دولتی ایران طی سالهای ۸۶ - ۱۳۵۸ پرداخت. نوع تحقیق، تحلیل محتوا و تحلیل ثانوی می‌باشد. داده‌های تحقیق با مراجعه به پایگاه اینترنتی پژوهشگاه اطلاعات و مدارک علمی ایران (وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فن آوری) استخراج و جمع‌آوری گردیده است. روشهای آماری شامل تحلیل توصیفی (یک متغیره و دو متغیره) استفاده گردید. متغیرهای هشت‌گانه تحقیق فوق شامل جنس، تعداد صفحات، برخورداری از چکیده، مقطع تحصیلی، رشته و گرایش تحصیلی، نوع دانشگاه، سازمان پژوهشی و زمان دفاع از پایان‌نامه می‌باشد. گرایش‌های پژوهشی رضایت شغلی، به عنوان متغیر وابسته در نظر بوده که در قالب چهار گرایش اصلی و موضوعات فرعی طبقه‌بندی شده‌اند. نتایج نهایی در قالب پنج بخش مهم: مشارکت جنسی، میان رشته‌ای بودن، میان سازمانی بودن، رشد زمانی و گرایش‌های چهارگانه رضایت شغلی تنظیم و جمع‌بندی شده است. [۱۶]

تحقیق خسروی در سال (۱۳۸۸) با عنوان بررسی رابطه رضایت شغلی کارکنان و اهمال کاری آنان در بخش آموزش سازمان توسعه تجارت ایران، با هدف بررسی رابطه رضایت شغلی کارکنان آموزش و اهمال کاری آنان در سازمان توسعه و تجارت ایران انجام شد. روش انجام این تحقیق توصیفی (همبستگی) بود. داده‌های مورد نیاز با استفاده از دو پرسشنامه اهمال کاری و رضایت شغلی بر روی ۱۵۰ نفر از کارکنان سازمان توسعه تجارت ایران به دست آمد. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بوده است. داده‌های بدست آمده با استفاده از روش‌های امار توصیفی و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

قرار گرفت که این نمره پایایی (آلفای کرونباخ) کل برابر ۰/۹۱۷ می‌باشد.

یافته‌ها

چون t محاسبه شده در مولفه بهره‌وری از نظر مدیریت صحیح و نیز نمره کل بهره‌وری با درجه آزادی ۲۱۶ برای آزمون‌های دودامنه در سطح ۰/۰۵، بزرگتر از مقدار بحرانی t (۱/۹۶) می‌باشد، بنابراین از نظر افراد نمونه بهره‌وری کل در کارکنان شاغل در واحد پزشکی در حد بالاتر از متوسط ارزیابی می‌گردد.

استفاده قرار گرفت. این پرسشنامه رضایت شغلی را در ۶ بعد سرپرستی، ارتقا شغلی، خط مشی‌ها، ترفیحات، محدوده شغل، شرایط کاری و بهره‌وری را در دو بعد بهره‌وری از نظر نیروی انسانی و بهره‌وری از نظر مدیریت مورد سنجش قرار داد. روایی پرسشنامه با توجه به بکارگیری پرسشنامه استاندارد و با تایید چند نفر از اساتید و همکاران دانشگاهی، بصورت صوری مورد تایید واقع شد و برای سنجش پایایی پرسشنامه پس از انجام یک مطالعه مقدماتی و تعیین واریانس سئوالات از طریق ضریب آلفای کرونباخ مورد محاسبه

جدول شماره ۱: شاخص‌های آمار توصیفی و آزمون t تک نمونه‌ای برای مقایسه میانگین نمونه و میانگین جامعه در مولفه بهره‌وری

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد
نمره کل بهره‌وری	۲۱۷	۳/۱۳۹۶	۰/۸۳۰۶۲	۰/۵۹۹۵

Test Value = ۳				متغیر
T	درجه آزادی	سطح معناداری (دودامنه)	تفاوت از میانگین	
۲/۳۲۹	۲۱۶	۰/۰۲۱	۰/۱۳۹۶۳	نمره کل بهره‌وری

می‌توان گفت در مجموع وضعیت رضایت شغلی در واحد پزشکی بالاتر از متوسط می‌باشد.

با توجه به t محاسبه شده با درجه آزادی ۲۱۶ برای آزمون‌های دو دامنه در سطح ۰/۰۵، بزرگتر از مقدار بحرانی t (۱/۹۶) می‌باشد، بنابراین با اطمینان ۹۵٪

جدول شماره ۲: شاخص‌های آمار توصیفی و آزمون t تک نمونه‌ای برای مقایسه میانگین نمونه و میانگین جامعه در مولفه رضایت شغلی

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد
نمره کل رضایت شغلی	۲۱۷	۴/۹۰۷۱	۰/۴۴۱۴۲	۰/۰۱۰۷۶

Test Value = ۳					متغیر
T	درجه آزادی	سطح معناداری (دودامنه)	تفاوت از میانگین	فاصله اعتماد ۹۵٪ از میانگین	
۸/۰۰۱	۲۱۶	۰/۰۰۰	۰/۴۰۱۱۷	کمینه بیشینه	نمره کل رضایت شغلی
				۰/۳۰۱۸ ۰/۵۴۳۲	

نیروی انسانی و نیز نمره کل بهره‌وری رابطه معنادار و مثبت می‌باشد. در نتیجه می‌توان گفت: با افزایش رضایت شغلی افراد نمونه، میزان بهره‌وری آنها افزایش می‌یابد.

بررسی ضرایب همبستگی مشاهده شده نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنادار در بین رضایت شغلی با بهره‌وری نیروی انسانی با مقدار (۰/۴۶۵/۱۳۰)، می‌باشد. همچنین بین مولفه‌های رضایت شغلی با مولفه‌های بهره‌وری

جدول شماره ۳: ماتریس همبستگی رابطه‌ای بین مولفه‌های مختلف رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان شاغل در واحد پزشکی

ماتریس همبستگی		بهره‌وری مدیریت صحیح	بهره‌وری از نظر انسانی	نمره کل بهره‌وری
سرپرستی	ضریب همبستگی	۰/۳۸۷	۰/۰۸۸	۰/۲۲۷
	سطح معنی‌داری دو دامنه	۰/۰۰۰	۰/۲۲۴	۰/۰۰۲
	فراوانی	۲۱۷	۲۱۷	۲۱۷
ارتقا و پیشرفت شغلی	ضریب همبستگی	۰/۶۰۸	۰/۱۴۷	۰/۳۶۲
	سطح معنی‌داری دو دامنه	۰/۰۰۰	۰/۰۴۳	۰/۰۰۰
	فراوانی	۲۱۷	۲۱۷	۲۱۷
خط مشی‌ها	ضریب همبستگی	۰/۷۳۳	۰/۲۹۵	۰/۵۲۶
	سطح معنی‌داری دو دامنه	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	فراوانی	۲۱۷	۲۱۷	۲۱۷
ترفیعات	ضریب همبستگی	۰/۵۵۹	۰/۱۵۳	۰/۳۴۸
	سطح معنی‌داری دو دامنه	۰/۰۰۰	۰/۰۳۵	۰/۰۰۰
	فراوانی	۲۱۷	۲۱۷	۲۱۷
محدوده شغل	ضریب همبستگی	۰/۲۴۰	۰/۱۶۴	۰/۲۲۷
	سطح معنی‌داری دو دامنه	۰/۰۰۱	۰/۰۲۳	۰/۰۰۲
	فراوانی	۲۱۷	۲۱۷	۲۱۷
شرایط کاری	ضریب همبستگی	۰/۳۶۷	۰/۱۸۳	۰/۲۹۳
	سطح معنی‌داری دو دامنه	۰/۰۰۰	۰/۰۱۱	۰/۰۰۰
	فراوانی	۲۱۷	۲۱۷	۲۱۷
نمره کل رضایت	ضریب همبستگی	۰/۶۸۸	۰/۲۳۵	۰/۴۶۵
	سطح معنی‌داری دو دامنه	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰
	فراوانی	۲۱۷	۲۱۷	۲۱۷

*معناداری در سطح $\alpha = ۰/۰۵$

**معناداری در سطح $\alpha = ۰/۰۱$

نتایج جدول شماره ۴ نشان می‌دهد که مدل رگرسیون پیش‌بینی بهره‌وری در یک گام انجام شده است. در این مدل، رضایت شغلی وارد معادله شده و ضریب تعیین

(R^2) برابر با ۰/۵۱۹ بدست آمده است. به عبارت دیگر، این مولفه به تنهایی ۵۱ درصد واریانس بهره‌وری را تبیین می‌کند.

جدول شماره ۴: متغیرهای وارد شده در مدل رگرسیون

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین (R^2)	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای معیار برآورد
۱	^a ۰/۶۰۱	۰/۵۱۹	۰/۵۲۹	۰/۸۰۰۳۱
a پیش‌بینی کننده‌ها: (ثابت)، رضایت شغلی				
متغیر وابسته: بهره‌وری				

نتایج جدول شماره ۵ نشان می‌دهد، مقدار F محاسبه شده برای تحلیل رگرسیون معنادار ($p < ۰/۰۵$) می‌باشد. بنابراین، معادله رگرسیون انجام شده از لحاظ آماری معنادار است.

جدول شماره ۵: آزمون تحلیل واریانس

مدل	منبع تغییر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	مقدار F	سطح معنی‌داری
۱	رگرسیون	۶۱/۱۰۷	۱	۶۱/۲۴۱	۶۳/۴۰۱	^a ۰/۰۰۰
	باقیمانده	۱۸۳/۱۰۷	۱۹۰	۰/۸۴۱		
	کل	۲۴۰/۲۳۱	۲۱۶			
a پیش‌بینی کننده‌ها: (ثابت)، رضایت شغلی						
متغیر وابسته: بهره‌وری						

جدول شماره ۶ ضرایب رگرسیون را نشان می‌دهد. ضرایب رگرسیون (B) گام اول برای متغیر رضایت شغلی: بهره‌وری

شایستگی‌های عمومی برابر با ۰/۶۱۸ و مقدار «ثابت» رگرسیون برابر ۲/۷۱۰ است.

مدل	متغیر	ضرایب استاندارد نشده		ارزش t	سطح معنی‌داری
		B	انحراف استاندارد		
۱	ثابت	۲/۷۱۰	۰/۱۰۸	۲/۰۰۴	۰/۰۰۰
	رضایت شغلی	۰/۵۲۴	۰/۰۱۱	۳/۶۳۱	۰/۰۰۱
متغیر وابسته: بهره‌وری					

به این ترتیب، معادله رگرسیون نهایی با یک متغیر پیش‌بینی کننده رضایت شغلی به صورت فوق خواهد بود: بهره‌وری برابر است با حاصل مجموع مقدار

رگرسیون (۲/۷۱۰) با حاصل ضرب شایستگی‌های عمومی (۰/۶۱۸) در رضایت شغلی.

بحث و نتیجه‌گیری

محیط کار انسان به مثابه منزل دوم او می‌باشد و چه بسا کسانی عمده ساعات شبانه روز خود را در محیط کارشان به سر می‌برند. بنابراین بدیهی است که محیط کار نیز بایستی هم‌چون خانه برآورنده حداقل نیازهای روحی و روانی افراد باشد تا آنها ضمن کسب درآمد و ارتقای سطح دانش و مهارت حرفه‌ای خود به خدمتی صادقانه و موثر بپردازند. در این پژوهش سعی شده است ضمن مروری بر تعاریف مفاهیمی چون رضایت شغلی و بهره‌وری و پرداختن به عوامل تاثیرگذار، ارتباط و نسبت فیما بین این دو و میزان نقش آنها در تحقق اهداف و برنامه‌ها و نیل به پیروزی و موفقیت سازمانی، مورد بررسی قرار گیرد.

نتایج حاصل از آزمون در زمینه وضعیت رضایت شغلی کارکنان شاغل در واحد پزشکی نشان می‌دهد رضایت شغلی ایشان در این مجموعه بالاتر از متوسط است که نتایج این پژوهش با پژوهش‌های گیری و کومار [۷] و تحقیق زکی [۱۶] و پژوهش تاتسو و سین [۱۵] در یک راستا می‌باشد.

در ضمن در پاسخ به سوال رابطه بین رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان شاغل در واحد پزشکی می‌توان گفت بین مولفه‌های رضایت شغلی و بهره‌وری رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. که نتایج این پژوهش با پژوهش کاظمیان و همکاران در سال [۱۰] در یک راستا بوده است. البته نتایج پژوهش مورد اشاره نشان می‌دهد بین افزایش رضایت شغلی و افزایش کارایی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. در ضمن نتایج حاصل از اجرای پژوهش گیری و کومار [۷] نشان داد که رضایت شغلی اثر قابل ملاحظه‌ای بر بهبود عملکرد شغلی کارکنان دارد. در ضمن نتایج این پژوهش با یافته‌های تحقیق خسروی [۱۱] در یک راستا بوده است هر چند که متغیر مورد بررسی متفاوت از یکدیگر بوده‌اند. در این پژوهش مشخص شده است در نهایت رضایت شغلی کارکنان موجب کاهش اهمال‌کاری آنان خواهد شد. با توجه به نتایج به دست آمده پیشنهادات اجرایی به شرح ذیل ارائه می‌گردد:

۱- بر اساس نتایج به دست آمده از پژوهش میزان بهره‌وری در سازمان واحد پزشکی در حد متوسط ارزیابی شد. بنابراین پیشنهاد می‌گردد در این زمینه بازنگری کلی در اصول مدیریتی و ارتباط مدیران و کارکنان صورت پذیرد.

۲- افزایش آموزش‌های لازم جهت بالا بردن بهره‌وری کارکنان آموزش‌های داده شده به نیروی انسانی، در صورتی که در عمل به کار گرفته شود می‌تواند سطح بهره‌وری را افزایش دهد.

۳- بازخورد عملکرد کارکنان به خودشان منظور ارائه غیر رسمی عملکرد روزانه کارمند به خودش و هم‌چنین بازدید رسمی دوره‌ای است.

۴- مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها اجرای برنامه‌های آموزشی، استفاده از تشویق‌های متناسب شغل و نیز عدم تبعیض جنسیت در ارتقاء و پیشرفت شغلی در سازمان واحد پزشکی باعث بالا رفتن رضایت شغلی خواهد بود.

۵- استفاده از مکانیزم‌های انگیزشی: اعم از سیاست‌های انگیزشی بلند مدت و کوتاه مدت نظیر ارتقای شغلی، چرخش شغلی، پاداش مالی، مرخصی تشویقی، تشویق کتبی و

۶- توجه به سلامت فیزیکی و ذهنی و استفاده کارکنان شاغل در واحد پزشکی از مرخصی‌های استحقاقی در مواقع لزوم که متاسفانه اکثر اوقات با مشکل مواجه بوده است.

۷- تنظیم نظام ارتقای شغلی بر اساس اصول شایستگی و لیاقت.

۸- دادن اختیارات کافی به کارکنان و افزایش احساس مسئولیت در آنان.

۹- تقویت وجدان کاری و انضباط اجتماعی که عاملی خود کنترلی می‌باشد.

References

- 1) Azadikgah Salimi M. Job satisfaction and affective factors, Age management, Fifth year.2011: Number 18 and 19. pp. 115-120
- 2) Bvznjany Farhi B, Mahdavi M, Abbasi M. Factors influencing job satisfaction or dissatisfaction, Journal of Human Resource Management.2010: two years. Number 3 and 4. pp.102
- 3) Dervish H. Factors influencing job satisfaction of employees, Public management perspective.2011: No. 7. Page 123-126
- 4) Etienne, Kristen B, Bradley R, James C, Marc-Charles Ingerson P. The Impact of Moral Stress Compared to Other Stressors on Employee Fatigue, Job Satisfaction, and Turn over: An Empirical Investigation, Received: 9 January 2009; Accepted: 27 December 2011.
- 5) Du J & Girma, Sourafel Cost economies, efficiency and productivity growth in the Chinese banking industry: evidence from a quarterly panel dataset, Empire Econ. 41:199–226. Received: 31 May 2009 / Accepted: 21 February 2011 / Published online: 3 April 2011.
- 6) Hognut, Alison E, While & Barribal, Louise K. Job satisfaction and its related factors: a questionnaire survey of hospital nurses in mainland china, International journal of Nursing Studies.2007: vol. 44. No. 6, p. 574 – 588. Available at http://www.sciencedirect.com/science?_ob=Mimg&_imagekey
- 7) Giri, Vijai N, Kumar B, Pavan. Assessing the Impact of Organizational Communication on Job Satisfaction and Job Performance, Psychological Studies (June) 2013:55(2):137–143.
- 8) Khorasani, AbuTalib. Job satisfaction, organizational commitment and role in the creation and development of human resources, Management articles.2011: Year 19, No. 140. Pp. 34-32
- 9) Karegar GR, Farajpour B. How to increase productivity in an organization, Journal of Human Development and the police.2009: Sixth year. No. 23 page 50
- 10) Kazemian A, Nourian K, Parveen N. The relationship between job satisfaction and performance of nursing staff in Chahar Mahal and Bakhtiari, Journal of Medical Colleges of Nursing and Midwifery Guilan. 2005: No. 54, Page39
- 11) Khosravi AA. Examining the relationship between job satisfaction and their negligence in the education sector of Iran's Trade Promotion Organization, Leadership and Educational Administration Quarterly . Third Year, summer 2009; No. 2.
- 12) Rezayian A, Ghasemi M. The relationship between diversity management and workforce productivity, Public management perspective. 2010: No. 4. Page12.
- 13) kreinter R, Kinicki A, Baelens M. organizational Behavior , First Edition, MC Graw. Hill publisher. 1999.
- 14) Shafi Abadi A. Professional advice and theories of career choice. Emissions growth, 2003.
- 15) Tatsuse Takashi and Sekine Michikazu Explaining global job satisfaction by facets of job satisfaction: the Japanese civil servants study, Environ Health Prev Med, 2013: 16:133–137.
- 16) Zaki MA. Job Satisfaction Survey Research at the University of Imam Hussein University of Imam Hussein (AS) in Tehran, 2008.