

نقش و تأثیر مدل ویژگیهای شغلی (JCM) روی رضایت شغلی

عبدالله... فرجی : دانشجو دوره کارشناسی ارشد ، گروه مدیریت و اقتصاد سلامت ، دانشکده بهداشت و انسیتو تحقیقات بهداشتی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، ایران

دکتر ابوالقاسم پوروضا : دانشیار، گروه مدیریت و اقتصاد سلامت، دانشکده بهداشت و انسیتو تحقیقات بهداشتی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران ، ایران - نویسنده رابط : abolghasemp@yahoo.com

دکتر مصطفی حسینی:دانشیار، گروه اپیدمیولوژی و آمار زیستی، دانشکده بهداشت و انسیتو تحقیقات بهداشتی، دانشگاه علوم پزشکی تهران ، تهران ، ایران

دکتر محمد عرب : استادیار، گروه مدیریت و اقتصاد سلامت، دانشکده بهداشت و انسیتو تحقیقات بهداشتی، دانشگاه علوم پزشکی تهران ، تهران ، ایران

دکتر فیض ا... اکبری : استادیار، گروه مدیریت و اقتصاد سلامت، دانشکده بهداشت و انسیتو تحقیقات بهداشتی، دانشگاه علوم پزشکی تهران ، تهران ، ایران

دریافت: ۱۳۸۶/۱۰/۱۱ پذیرش: ۱۳۸۷/۵/۲۳

چکیده

زمینه و هدف: غنی سازی شغل ، روشی است که برای افزایش رضایت و انگیزش شغلی کارمندان استفاده می شود. مدل ویژگیهای شغلی هاکمن و اولدهام (۱۹۷۶) به عنوان پایه ای برای تعداد زیادی از تلاشهای غنی سازی شغل عمل می کند. هدف از این مطالعه، تعیین ارتباط ویژگیهای شغلی با رضایت شغلی در میان کارکنان بیمارستانهای تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی تهران در سال ۱۳۸۶ بود.

روش کار : نوع مطالعه مقطعی از نوع توصیفی - تحلیلی بود. محیط پژوهش ۶ بیمارستان (دولتی و خصوصی) امام خمینی، دکتر شریعتی، بهارلو، ضیائیان، مدائی و آزادی بودند که همگی تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی تهران قرار دارند. تعداد نمونه ۴۰۰ نفر بود شامل ۲۰۰ نفر کارمند(۵۰ درصد)، ۱۵۱ پرستار(۳۸ درصد) و ۴۹ پزشک (۱۲ درصد). روش نمونه گیری، طبقه ای بود. ابزار جمع آوری اطلاعات، پرسشنامه ای دو بخشی بود که بخش اول آن مربوط به شناخت شغل و بخش دوم آن ناظر به رضایت شغلی بود. پایابی پرسشنامه با انجام test-retest وبا استفاده از ضریب همبستگی پیرسون تأیید شد ($R = 0.88$). آزمونهای مورد استفاده برای تحلیل داده ها ordinal logistics regression analysis و linear-by-linear بودند.

نتایج : ارتباط معنی داری میان توان بالقوه انگیزشی(Motivational Potential Score=MPS) و اجزای آن (به جز بازخورد) با رضایت شغلی مشاهده شد ($p < 0.05$) و ماهیت شغلی بیشترین تأثیر را روی رضایت شغلی داشت.

نتیجه گیری: یافته ها نشان می دهند که تمامی ویژگیهای شغلی (به جز بازخورد) روی رضایت شغلی تأثیر مثبت داشتند. اگرچه محیط کاری نیاز به بازسازی دارد اما مهم این است که به این نکته توجه داشته باشیم که ویژگیهای شغلی نقش زیادی در تغییر سطح رضایت کارکنان دارند.

واژگان کلیدی : ویژگیهای شغلی، رضایت شغلی، کارکنان

سازمان است و این به دلیل نقش مهم رضایت شغلی در افزایش بهره وری ، تعهد نسبت به سازمان ، تضمین سلامت فیزیکی و روانی ، تسریع در یادگیری مهارت‌های جدید شغلی Mrugank and و افزایش روحیه‌ی فرد می باشد (Ashwin 2005).

مقدمه

از آنجا که تلاش هر فرد ناشی از انگیزش و رضایت وی می باشد ، انگیزش و رضایت هر فرد پیش نیاز مهمی برای انجام کار به صورت اثربخش می باشد. رضایت شغلی شرط اساسی حضور و همکاری فرد با

در مورد ارتباط بین ویژگیهای شغلی و رضایت شغلی نتایج متفاوتی حاصل شده است که برخی این رابطه را تأیید و بعضی به عدم ارتباط این دو متغیر اشاره کرده اند. اولین بار در سال ۱۹۷۱ ریچارد هاکمن و ادوارد لاولردر مطالعه ای که در یک شرکت تلفن انجام دادند به این نتیجه رسیدند که هرچه کارکنان ویژگی هایی مانند تنوع مهارت، استقلال، ماهیت وظیفه، بازخورد، سروکارداشتن با دیگران را بیشتر در شغل احساس کنند، رضایت خاطر آنان بیشتر و عملکرد و حضور آنان در محل کار بهتر و زیادتر است (ایرجی راد ۱۳۷۸). این مطالعه زمینه ای را برای مدل ویژگیهای شغلی هاکمن و اولدهام در سال ۱۹۷۵ فراهم ساخت و آنها طی پژوهشی دریافتند که هر چه کارکنان از نظر ویژگیهای شغلی (تنوع مهارت، ماهیت وظیفه، اهمیت وظیفه، آزادی عمل در کار و بازخورد شغلی) سطح بالایی داشته باشند رضایت شغلی و عملکردشان افزایش و جایه جایی و غبیت از محیط کار کاهش می یابد (ایرجی راد ۱۳۷۸). در مطالعه‌ی دیگری در سال ۱۹۸۶، ارتباط معنی داری میان ویژگیهای شغلی و رضایت شغلی ۱۷۰۲ مدیر ارشد و میانی مشاهده شد که این رابطه باشد نیاز رشد روانی مدیران تعديل می شد و این رابطه در مدیرانی باشد نیاز رشد روانی پایین کاهش می یافتد و ابعاد شغلی به نسبت عوامل محیطی بیشترین تأثیر را روی رضایت شغلی داشتند (Bottger and Chew 1986). در مطالعه‌ی دیگری که در سال ۱۹۹۹ در مورد ارتباط میان مدل ویژگیهای شغلی و انگیزش شغلی پرستاران در ایالت مونترال کانادا انجام شد، رابطه‌ی معنی داری میان این دو متغیر مشاهده شد (Edgar 1999). در مطالعه‌ی دیگری که در سال ۲۰۰۶ تحت عنوان "بررسی طراحی شغلی در مراکز ارائه دهنده‌ی مراقبتهاي طولانی مدت و تأثیرش روی رضایت شغلی پرستاران" در آمریکا انجام شد از نظر آماری ارتباط معنی دار به صورت خطی میان طراحی شغل و رضایت شغلی پرستاران مشاهده شد (Tyler and Parker 2006).

در داخل کشور هم مطالعاتی در مورد ارتباط بین ویژگیهای شغلی و رضایت شغلی انجام شده است که به

تعداد زیادی از محققان بیان کرده اند که یک راه برای افزایش عملکرد و رضایت شغلی افراد، غنی سازی شغل افراد می باشد . غنی سازی شغل در جستجوی بهبود عملکرد و رضایت کارمند با استفاده از گستره‌های ترکردن حوزه فعالیت فرد و دادن فرصت بیشتر برای موفقیت و رشد فردی در شغل کارمند می باشد (Singer M.G به سخن دیگر، غنی سازی شغل می تواند به عنوان یک مداخله سازمانی طراحی شده برای بازسازی شغلها با هدف چالشی تر کردن ، انگیزانده تر کردن و رضایت Moeller and بخش کردن شغل افراد باشد (Fitzgerald 1985).

مبناً نظری غنی سازی در بسیاری از قسمت‌ها بر اساس مدل ویژگیهای شغلی هاکمن و اولدهام می باشد. این مدل بیان می کند که ویژگیهای شغلی مانند تنوع مهارت (میزانی که شغل به تنوعی از فعالیتها برای انجام کار نیازمند است)، اهمیت شغل (میزانی که شغل فرد روی زندگی و شغل سایر افراد تأثیر می گذارد)، ماهیت شغل (میزانی که شاغل یک کار را به طور کامل انجام می دهد)، آزادی عمل در کار (میزانی که شغل بتواند به هنگام برنامه ریزی کار و تعیین روال کار ، به فرد آزادی، استقلال و اختیار دهد) و بازخورد (مقدار فعالیتهاي کاري که برای به دست آوردن نتایج کار فرد از طریق اطلاعات مستقیم و روشن درباره اثربخشی اش لازم است) با انگیزش و رضایت شغلی ارتباط دارند. سه بعد اول سبب معنی دار بودن (مفهوم دار بودن) کار می شود ، بعد چهارم در باره‌ی نتایج کار می باشد و بعد آخر مربوط به آگاهی از نتایج واقعی فعالیتهاي کاري می باشد که تمامی این ۵ بعد در فرمول MPS (توان بالقوه انگیزشی) خلاصه می شوند . MPS حاصل ضرب میانگین سه بعد اول (تنوع شغلی ، ماهیت شغلی و اهمیت شغلی) در آزادی عمل در کار و بازخورد شغلی می باشد. این مدل بیان می کند که هرچه MPS شغل افراد در سطح بالاتری قرار بگیرد، انگیزش و رضایت شغلی افزایش می یابد (Moeller and Fitzgerald 1985).

کارکنان بیمارستانهای نمونه، ۲۰۰ کارمند(۵۰٪)، ۱۵۱ پرستار (۳۸٪) و ۴۹ پزشک (۱۲٪) تعیین شد و با توجه به اینکه تعداد کارکنان بیمارستانهای مختلف با هم برابر نبودند با تخصیص نمونه متناسب با اندازه‌ی جامعه مربوطه و رعایت درصد کارکنان، موارد از بیمارستانهای نمونه به صورت نمونه گیری طبقه‌ای انتخاب شدند. لازم به ذکر است چون پزشکان در چارت سازمانی بیمارستانهای خصوصی قرار نداشتند، پزشکان شاغل در این بیمارستانها از مطالعه حذف و به جای این تعداد آنها را به نسبت در میان سایر بیمارستانهای نمونه توزیع نمودیم.

در این تحقیق از دو پرسشنامه‌ی شناخت شغل و پرسشنامه‌ی رضایت شغلی استفاده شد که توسط کارکنان تکمیل شد. پرسشنامه شناخت شغل، پرسشنامه‌ای است که توسط جان واگنر تدوین شده و برای ارزیابی MPS به کار می‌رود و دارای ۱۵ سؤال به صورت بسته پاسخ در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت می‌باشد که در پیوستاری از کاملاً نادرست تا کاملاً درست امتداد دارد (مقیمه ۱۳۷۷). این پرسشنامه، ۵ مؤلفه تنویر شغلی، ماهیت شغلی، اهمیت شغلی، آزادی عمل در کار و بازخورد شغلی را می‌سنجد و هر ۳ سؤال یکی از ۵ بعد بالا را می‌سنجد. روش نمره دهی به این صورت است که به گزینه‌ی کاملاً نادرست نمره ۱، به گزینه‌ی نامشخص نمره ۲، به گزینه‌ی تاحدودی نادرست نمره ۳، به گزینه‌ی تاحدودی کاملاً درست نمره ۴ و به گزینه‌ی کاملاً درست نمره ۵ داده می‌شود. همچنین در این پرسشنامه سؤالات ۲، ۴، ۶، ۷، ۹، ۱۰ و ۱۵ جهت معکوس دارند و بنابراین روش نمره دهی هم بر عکس دیگر سؤالات است. حداقل نمره در این پرسشنامه بر طبق فرمول MPS (توان بالقوه انگیزشی) ۱ و حداکثر نمره ۱۲۵ می‌باشد که ما زیر ۴۰ درصد (نمره زیر ۵۰) حداکثر نمره را در گروه با MPS پایین، ۴۰ تا ۷۰ درصد نمره (نمره بین ۵۰ تا ۸۷/۵) را در گروه با MPS متوسط و بالای ۷۰ درصد نمره (نمره بالاتر از ۸۷/۵) را در گروه با MPS بالا قرار دادیم که این تقسیم بندهی بر مبنای مطالعات گذشته، صورت گرفت. روش نمره دهی برای هر بعد نیز به

طور مثال می‌توان از مطالعات تخت طاقدیس در سال ۱۳۷۴ در میان کارگران پالایشگاه اصفهان (تخت طاقدیس)، ایرجی راد در سال ۱۳۷۸ در میان کارکنان وزارت جهاد سازندگی تهران (ایرجی راد ۱۳۷۸) و محمدی در سال ۱۳۸۲ در میان کارکنان زندانهای استان کرمانشاه (محمدی ۱۳۸۲) نام برد که همگی آنها به رابطه معنی دار میان ویژگیهای شغلی و رضایت شغلی دست یافته‌اند. فقط در مطالعه داریوش گل محمدی در سال ۱۳۷۴ در میان کارکنان شرکت سایپا رابطه معنی داری میان این دو متغیر مشاهده نشد (گل محمدی ۱۳۷۴).

لذا با توجه به اینکه بخش بهداشت و درمان نقش اساسی در حفظ سلامت و توسعه‌ی جامعه دارد و انگیزش و رضایت کارکنان این بخش سهم مهمی در ارتقای عملکرد و بهبود بهره وری خدمات ارائه شده توسط آنان به جامعه، دارد و بر طبق بررسی‌های ما تاکنون در ایران مطالعه‌ای در مورد ارتباط ویژگیهای شغلی و رضایت شغلی در حوزه‌ی بهداشت و درمان انجام نشده است ما به بررسی این رابطه در میان کارکنان بیمارستانهای تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی تهران در سال ۱۳۸۶ پرداختیم.

روش کار

برای اجرای این مطالعه از روش مقطعی به صورت توصیفی تحلیلی استفاده شد. محیط پژوهش در این مطالعه، ۶ بیمارستان تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی تهران شامل: ۳ بیمارستان آموزشی (امام خمینی، دکتر شریعتی وبهارلو) و ۳ بیمارستان درمانی (ضیائیان، مدائن و آزادی) می‌باشد. لازم به ذکر است که دو بیمارستان مدائن و آزادی دارای مالکیت خصوصی بودند. جامعه‌ی مورد مطالعه در این تحقیق کارمندان، پرستاران و پزشکان بیمارستانهای فوق الذکر بودند که این بیمارستانها به طور تصادفی بر اساس شماره‌ی بیمارستانها بر حسب نوع بیمارستان از جدول اعداد تصادفی انتخاب شدند. تعداد نمونه ۴۰۰ نفر برآورد شد که بعد از مشخص کردن تعداد

رعايت ملاحظات اخلاقى ، با ارائه معرفى نامه به مسئول بيمارستانها از بيمارستانهاى نمونه اجازه جمع آورى اطلاعات را گرفتيم و به نمونه ها گفته شد که اطلاعاتشان محترمانه بوده و به ذكر نام و نام خانوادگى نيازى نیست و با موافقت كامل در مطالعه شركت کردند.

نتایج

از مجموع ۴۰۰ نفر نمونه، ۳۱۱ نفر(۷۸ درصد) در بيمارستانهاى آموزشى و ۸۹ نفر(۲۲ درصد) در بيمارستانهاى غير آموزشى مشغول فعالیت بودند، ۱۳۸ نفر(۳۴ درصد) دارای استخدام رسمي و بقیه در استخدام قراردادی ، پیمانی و طرحی بودند. به لحاظ سوابق خدمتی، ۳۱۸ نفر(۸۰ درصد) دارای سابقه ی شغلی زیر ۱۰ سال و ۸۲ نفر(۲۰ درصد) دارای سابقه ی شغلی بالای ۱۰ سال بودند. ۲۷۳ نفر(۶۸ درصد) در شغل خود آموزش دیده و ۱۲۷ نفر (۳۲ درصد) دوره ی آموزش مرتبط با شغل فعلی خود را نگذرانده بودند. از نظر سنی، ۱۵۵ نفر(۳۹ درصد) در گروه سنی ۳۰-۳۱ سال ، ۱۵۵ نفر(۳۹ درصد) در گروه سنی ۴۰ سال و ۹۰ نفر(۲۲ درصد) در گروه سنی ۴۰ سال به بالا قرار داشتند. ۲۴ درصد(۹۶ نفر) مرد و ۷۶ درصد(۳۰۴) زن بودند.

بعد از تحلیل داده ها مشخص شد که ۶۹ درصد موارد(۲۷۴ نفر) دارای MPS پایین، ۲۴ درصد موارد (۱۰۴ نفر) دارای MPS متوسط و ۷ درصد موارد(۲۲ نفر) دارای MPS بالا بودند، لازم به ذکر است میانگین MPS انحراف معیار آن ۲۳ بود. ۲ درصد موارد(۷ نفر) دارای رضایت شغلی پایین، ۵۰ درصد موارد(۱۹۹ نفر) دارای رضایت شغلی متوسط و ۴۸ درصد موارد (۱۹۴ نفر) دارای رضایت شغلی بالا بودند. لازم به ذکر است که میانگین رضایت شغلی ۷۰ و انحراف معیار آن ۱۴ می باشد. MPS و اجزاء آن (به جز بازخورد) با رضایت شغلی ارتباط معنی دار داشتند ($p < 0.001$) (جدول شماره ۱). ماهیت شغلی از نظر تأثیر بر رضایت شغلی دارای بیشترین تأثیر بوده و بعد از آن ،

صورت روش نمره دهی MPS بود که ما افراد را از نظر نمره هر بعد شغلی نیز در ۳ گروه پایین، متوسط و بالا قرار دادیم.

محور سؤالات پرسشنامه رضایت شغلی، عوامل انگیزشی یا برانگیزاننده است و بر مبنای ماهیت کار و تئوری دو عاملی هرزبرگ طراحی شده است، که در واقع نگرش افراد را در مورد شغلشان بیان می کند . تعداد سؤالات پرسشنامه ۲۰ سؤال بود که بر اساس مقیاس پنج درجه ای لیکرت طراحی شده و از افراد خواسته شد بر روی یک پیوستار نگرشی که از کاملاً مخالف شروع و تا کاملاً موافق ادامه می یابد احساس خود را در مورد کارشان بیان کنند. این پرسشنامه پنج مؤلفه نفس کار، پیشرفت، شناسایی، کسب موفقیت و مسئولیت را می سنجد و هر ۴ سؤال یک بعد را اندازه گیری می کنند (مقیمه ۱۳۷۷).

برای تعیین روایی پرسشنامه ها که هدف از آن ارتباط آزمون با خصیصه ی مورد اندازه گیری است . از لحاظ محتوا تلاش شد تا پرسش ها با توجه به مبانی نظری تحقیق بوده و از سؤالات مبهم و نا مشخص پرهیز شود ، همچنین نظر و تأیید اساتید محترم نیز به این امر کمک کرده است.

جهت کسب اعتماد علمی، یک مطالعه پایلوت در میان ۱۰ نفر از افراد جامعه موردپژوهش دارای مشخصات همگون با نمونه های موردپژوهش انجام شد و با توجه به اینکه ضریب همبستگی پیرسون $\% 88$ به دست آمد ، پایایی لازم پرسشنامه تأیید شد.

با توجه به اینکه متغیر وابسته برسی یعنی رضایت شغلی، رتبه ای و متغیرهای مستقل نیز رتبه ای بودند از آزمون Linear-by-linear association برای ارتباط سنجی دو متغیر با یکدیگر (ویژگیهای شغلی - رضایت شغلی) استفاده کردیم و سپس برای اینکه بینیم پس از حذف مخدوش کننده های احتمالی کدام متغیرها قویترین تأثیر را بر رضایت شغلی دارند از آنالیز رگرسیون لجستیک رتبه ای استفاده کردیم. ما برای

با ماهت شغلی بالا دارای رضایت شغلی بیشتری به نسبت سایر کارکنان بوده اند.

نتایج ما در مورد ارتباط MPS و اجزای آن (به جز بازخورد) با رضایت شغلی همراستا با یافته های مطالعات انجام شده در سال ۱۹۷۱ توسط ریچارد هاکمن و ادوارد لاولر (ایرجی راد ۱۳۷۸) بود . مطالعه ای ترنر، لارنس ، هاکمن و لاولر در سال ۱۹۸۰ (ایرجی راد ۱۳۷۸) و مطالعه ای انجام شده در سال ۱۹۹۹ (Edgar 1999) و همچنین Bottger and Tyler and Parker 2006 (Chew 1986)، (De Varo and Li 2007) نیز همسویی بیشتری با یافته های مطالعه حاضر داشت . همچنین ارتباطهای به دست آمده در این مطالعه با یافته های مطالعات انجام شده در داخل کشور مانند مطالعه ای انجام شده در میان کارکنان پالایشگاه اصفهان (تحت طاقدیس ۱۳۷۴)، مطالعه ای انجام شده در میان کارکنان وزارت جهاد سازندگی تهران (ایرجی راد ۱۳۷۸) و مطالعه ای انجام شده در میان کارکنان زندانهای استان کرمانشاه (محمدی ۱۳۸۲) ، هم جهت بود اما با یافته های مطالعه ای انجام شده در میان کارکنان شرکت سایپا (گل محمدی ۱۳۷۴) مطابقت نداشت. در خصوص عدم ارتباط میان بازخورد و رضایت شغلی ، یافته های این پژوهش با یافته های مطالعه ای انجام شده میان کارکنان پالایشگاه اصفهان (تحت طاقدیس ۱۳۷۴) و مطالعه ای انجام شده در هنگ کنگ در سال ۱۹۸۶ (Birnbaum and Farh 1986) همخوانی دارد.

نتایج در مورد عاملی که بیشترین تأثیر را روی رضایت شغلی دارد همراستا با نتایج مطالعه ای انجام شده در سال ۱۹۸۶ در آمریکا می باشد (Bottger and Chew 1986)، بدین صورت که ماهیت شغلی بیشترین تأثیر را روی رضایت شغلی داشته است ولی مطابق با یافته های به دست آمده در مطالعه ای انجام شده در سال ۲۰۰۴ در میان کارکنان خدمات شهری در ایالت اوهایو نمی باشد ، در آن مطالعه تنوع شغلی بیشترین تأثیر را روی رضایت شغلی داشت (Allen and Lambert 2004).

تنوع شغلی و آزادی عمل در کار به ترتیب بیشترین تأثیر را بر رضایت شغلی داشته اند(جدول شماره ۲).

بحث

ما در این تحقیق به بررسی رابطه ای مدل ویژگیهای شغلی(JCM) و رضایت شغلی پرداختیم. ما نشان دادیم که میان MPS و رضایت شغلی رابطه ای آماری معنی دار وجود دارد($p < 0.001$). این نشان می دهد که غنی سازی شغل (طراحی شغل) باعث افزایش رضایت شغلی افراد می شود و این نتیجه از فرضیه ای ما مبنی بر ارتباط میان ویژگیهای شغلی و رضایت شغلی حمایت می کند. میان ابعاد شغلی (به جز بازخورد) و رضایت شغلی ارتباط آماری معنی دار وجود داشت ($p < 0.007$). عدم ارتباط بازخورد و رضایت شغلی می تواند به دلیل عدم بازخورد از جانب ناظر در محیط کار و همچنین به دلیل جو حاکم بر بیمارستان مبنی بر مقررات و رسالت باشد زیرا ناظر مهمترین منبع بازخورد به کارمند می باشد (Janecek and Liskey 2000). دلیل رابطه تنوع مهارت و رضایت شغلی افراد می تواند جو سازمانی حاکم بر بیمارستان و همچنین بالابودن سطح تحصیلات کارکنان باشد. علت ارتباط ماهیت و رضایت شغلی می تواند ناشی از جو سازمانی باشد و علت ارتباط بین آزادی عمل در کار و رضایت شغلی می تواند احساس مسئولیت پذیری کارکنان و مشارکت در تصمیم گیری مربوط به کارشان باشد و همچنین وجود ارتباط میان اهمیت شغلی و رضایت شغلی می تواند به دلیل اهمیت این مشاغل در تأمین سلامتی افراد جامعه و درک افراد از Moeller and Fitzgerald (1985) اهمیت سغلشان باشد).

ماهیت شغلی بیشترین تأثیر را روی رضایت شغلی دارد و بعد از آن تنوع شغلی و آزادی عمل در کار به ترتیب دارای بیشترین تأثیر بر رضایت شغلی بوده اند و در کل ویژگیهای شغلی دارای تأثیر بیشتری روی رضایت شغلی بوده اند تا محیط کاری، این نشان می دهد که افراد

اواسط دهه ۱۹۹۰ تأیید شد، اما باید در جو سازمانی امروز نیز مورد مطالعه قرار گیرد.

با توجه به اینکه در این مطالعه درصد زیادی از افراد از شغل خود رضایت کامل نداشتند، پیشنهادات ما برای ارتقاء رضایت کارکنان این است که در طراحی شغل سعی شود وظایف به قدر کافی چالش انگیز باشد تا فرد احساس رضایت کند، سعی شود جلساتی همراه کارکنان جهت تصمیم گیری در امور و کسب راه حل از آنها هرچند وقت یکبار برگزار شود، از دوره های آموزشی ضمن خدمت برای دادن اطلاعات لازم و ایجاد انگیزه در کارکنان استفاده شود و به مسئولان و دست اندکاران توصیه می شود بیمارستان را به عنوان محیطی مساعد جهت پژوهش آماده نموده و در این مورد همکاری لازم را داشته باشند.

با توجه به اینکه بیمارستان یک سازمان مشتری محور می باشد که هدف اولیه اش کمک به دیگران می باشد، بنابراین بیمارستان باید از اثر محیط کاری روی کارکنانش آگاه باشند. دانش و توانایی درک عوامل تعیین کننده حالتها، نگرشها و رفتارهای مؤثر کارکنان بیمارستان برای تمام افراد در گیر شامل مدیران، کارکنان، مشتریان و جامعه مهم می باشد. به منظور بهبود رضایت شغلی کارکنان، مدیران بیمارستانها متعهد به ساختن یک محیط کاری حمایتی می باشند. یک راه برای انجام این کار، تمرکز روی ویژگیهای شغلی می باشد.

هرچند ما در این مطالعه به رابطه‌ی میان ویژگیهای شغلی و رضایت شغلی دست یافتیم ولی در این مطالعه با محدودیتهایی مانند ضعف همکاری کارکنان به دلیل ضيق وقت آنها، تعداد کم بیمارستانهای نمونه و کمبود منابع و تحقیقات انجام شده در حوزه بهداشت و درمان کشور مواجه بودیم.

پیشنهادات پژوهشی ما برای تحقیقات آینده شامل انجام این پژوهش در سطحی وسیع‌تر، بررسی رابطه ویژگیهای شغلی با تعهد سازمانی، بررسی رابطه ویژگیهای شغلی با غیبت و ترک شغل، بررسی رابطه ویژگیهای شغلی با Growth Need (میزان نیاز به رشد) و محیط کاری Strength (GNS) به عنوان عوامل تعديل کننده در رابطه‌ی ویژگیهای شغلی و رضایت شغلی می باشد.

نتیجه گیری

جو سازمانی اواسط دهه ۱۹۷۰، زمانی که مدل ویژگیهای شغلی پیشنهاد شد کاملاً متفاوت از جو سازمانی امروز بود. ما شاهد یک تغییر عظیم از نظر انعطاف پذیری بیشتر، تغییر در ترکیب نیروی کار و توسعه‌ی بخش سلامت هستیم. تمام این تغییرات اثر قابل ملاحظه‌ای روی نحوه‌ی انجام کار دارند. اگرچه مدل ویژگیهای شغلی به صورت تجربی در دهه ۱۹۸۰ و

جدول ۱ - ارتباط MPS و اجزای آن با رضایت شغلی

متغیر	کمترین مقدار	بیشترین مقدار	میانگین (انحراف معیار)	آماره هی آزمون	p-value
MPS	۶	۱۱۶	(۲۳) ۴۱	۳۸/۵۵	.۰۰۰۱
تنوع شغلی	۳	۱۵	(۲) ۱۱	۲۶/۱۹	.۰۰۰۱
ماهیت شغلی	۴	۱۵	(۲) ۱۰	۳۳/۹۵	.۰۰۰۱
اهمیت شغلی	۶	۱۵	(۲) ۱۲	۱۰/۱۱	.۰۰۰۷
آزادی عمل در کار	۳	۱۵	(۳) ۹	۳۶/۸۹	.۰۰۰۱
بازخورد شغلی	۵	۱۵	(۲) ۱۰	۳/۰۹	.۰۰۷۶

جدول ۲ - مدل نهایی تأثیرهای مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان بیمارستانهای تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی تهران

در سال ۱۳۸۶

نام پارامتر	Coef	S.E	Z	P-Value	فاصله اطمینان %۹۵	
ماهیت شغلی						
سطح بالا به سطح پایین	۲/۸۶	%۶۷	۴/۲۳	.۰۰۰۱	۴/۱۸-۱/۵۳	
سطح متوسط به سطح پایین	۲/۰۱	%۶۶	۳/۰۲	.۰۰۰۳	۳/۳۳-۰/۷	
تنوع شغلی						
سطح بالا به سطح پایین	۰/۹۴	۰/۲۳	۳/۹۴	.۰۰۰۱	۰/۴۷-۱/۴۱	
آزادی عمل در کار	۱/۰۳	۰/۳۲	۳/۱۹	.۰۰۰۱	۱/۶۶-۰/۳۹	
سطح بالا به سطح پایین	۰/۶۶	۰/۲۹	۲/۲۲	.۰۰۲۶	۱/۲۴-۰/۰۷	
سطح متوسط به سطح پایین						

منابع

- ایرجی راد، ا. ۱۳۷۸. بررسی ارتباط بین ویژگیهای شغلی با رضایت شغلی کارکنان وزارت جهاد سازندگی (دفتر مرکزی تهران). پایان نامه کارشناسی ارشدمدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبائی.
- تخت طاقدیس، ر. ۱۳۷۴. رابطه بین ویژگیهای شغلی و رضایت شغلی در کارکنان پالیشگاه اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده مدیریت بازرگانی دانشگاه اصفهان.
- گل محمدی، د. ۱۳۷۴. بررسی ارتباط بین الگوی ویژگیهای شغلی و رضایت شغلی کارکنان (اداری و انتظامی) زندانهای استان کرمانشاه، پایان نامه کارشناسی ارشدمدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.
- محمدی، ت. ۱۳۸۲. بررسی ارتباط بین الگوی ویژگیهای شغلی با رضایت شغلی کارکنان (اداری و انتظامی) زندانهای استان کرمانشاه، پایان نامه کارشناسی ارشدمدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.

مقیمی، م. ۱۳۷۷. سازمان و مدیریت رویکردی

پژوهشی، نشر ترمه، چاپ اول، تهران.

Allen, R. and Lambert, E., 2004. The impact on job characteristics on social and human service workers, *social work & society*, 2(2), pp.173-188.

Bottger, P.C. and Chew, I.K., 1986. The Job Characteristics Model and Growth Satisfaction: Main Effects of Assimilation of Work Experience and Context Satisfaction, *Human Relations*, 39(6), pp. 575-594.

Brinbaum, P.H. and Farh, J.L., 1986. The Job Characteristics Model in Hong Kong. *Journal of Applied Psychology*, 7(4), pp. 598-605

De Varo, J., Li, R., 2007. Analysing the job characteristics model: new support from a cross- section of establishment, *Human Resource Management*, pp. 986-1003.

Edgar, L., 1999. Nurses Motivation and its relationship to the characteristics of nursing care delivery systems: a test of the job characteristics model, *Can J nurse Leadership*, 12(1), pp. 14-22.

Janecek, J. and Liskey, L., 2000. Feedback, Autonomy, and Job Satisfaction, Valparaiso University.

Moeller, N.L. and Fitzgerald, M.P., 1985. A Meta-Analysis of the Relation of Job Characteristics to Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 70(2), pp. 280-289.

Mrugank, V.T. and Ashwin, W.J., 2005. Motivating salesperson customer orientation: insights from the Job Characteristics Model, *Journal of Business Research*, 58, pp. 584-592.

Singer, M.G., 1994. Human Resource Management, PWS-KENT Publishing Company, Boston, USA.

Tyler, D. and Parker, V., 2006. An Exploration of job design in long-term Care facilities and its effects on nursing employee satisfaction, *Health Care*, 31(2), pp. 137-144.