

بررسی میزان رضایت شغلی در کارکنان مجتمع بیمارستانی یاس و عوامل جمعیتی مؤثر بر آن: اعتبارسنجی پرسشنامه رضایت شغلی یاس

پگاه سلیمی پرمهر^۱، مانی یوسف وند^۲، ناصر یوسف زاده کندوانی^{۳*}، مهناز میرصانع^۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۷/۲۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۲/۵

چکیده:

زمینه و هدف: این پژوهش با هدف تدوین پرسشنامه‌ی رضایت شغلی و بررسی روایی و پایایی آن در راستای ایجاد ابزاری مناسب برای اندازه‌گیری رضایت شغلی در میان کارکنان مجتمع بیمارستانی یاس انجام شده است.

مواد و روش‌ها: در این مطالعه مقطعی، از روایی صوری، نسبت روایی محتوایی و شاخص روایی محتوایی برای بررسی روایی و جهت بررسی پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ و روش دو نیمه -کردن در بین ۱۵۰ نفر از پرسنل درمانی استفاده شد. در پرسشنامه نهایی چهار حیطه: سبک رهبری، ماهیت شغل، نظام پاداش، ارزیابی عملکرد و جو سازمانی به عنوان حیطه‌های اصلی مورد بررسی قرار گرفت. برای گزارش میانگین متغیرهای کمی در سطوح مختلف متغیرهای کیفی به وسیله آزمون آنالیز واریانس (آنوا) آزمون و بررسی شد.

نتایج: از تعداد ۱۵۰ نفر شرکت‌کننده در مطالعه تعداد ۱۱۱ زن و ۳۹ مرد بودند. نسبت روایی محتوایی و شاخص روایی محتوایی دارای مقادیر قابل قبول بوده است. پایایی پرسشنامه نیز از روش آلفای کرونباخ برابر با ۰.۹۲ گزارش شد که نشان از قابل قبول بودن همسانی درونی پرسشنامه دارد. حیطه سبک رهبری با میانگین (۴.۹۱ ± ۱.۵۳) کمترین میزان رضایت و حیطه ماهیت شغل با میانگین (۷.۰۵ ± ۲۱.۲۴) بیشترین میزان رضایت را به همراه داشت.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد که پرسشنامه رضایت شغلی یاس از اعتبار و قابلیت اطمینان کافی برای ارزیابی میزان رضایت شغلی در میان کارکنان مراکز درمانی برخوردار است. همچنین میزان رضایت شغلی در اکثر حیطه‌های بررسی شده متوسط بوده است.

کلمات کلیدی: رضایت شغلی، کارکنان مراکز درمانی، اعتبارسنجی پایایی، روایی

^۱ کارشناسی ارشد ارگونومی، مجتمع بیمارستانی یاس، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران.

^۲ استادیار گروه مدیریت، سیاستگذاری و اقتصاد سلامت، دانشکده مدیریت و آموزش پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران.

^۳ کارشناسی ارشد فناوری اطلاعات سلامت، مجتمع بیمارستانی یاس، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران.

^۴ استادیار گروه اورولوژی، مجتمع بیمارستانی یاس، دانشگاه تهران، تهران، ایران، (* نویسنده مسئول) ایمیل: naser.y.tums@gmail.com تلفن: ۰۲۱-۴۲۰۴۶

مقدمه

یکی از مزیت‌های رقابتی برای هر سازمانی، نیروی انسانی کارآمد است، لذا سازمان‌ها همواره نیروی انسانی را به عنوان یک سرمایه و دارایی محسوب می‌کنند؛ بنابراین استراتژی مشترک سازمان‌ها، افزایش سرمایه نیروی انسانی از طریق ابزارهای مانند افزایش رضایت شغلی، تعهد سازمانی و توانمندسازی کارکنان است [۱]. افزایش رضایت شغلی پرسنل یکی از شرایط مهم برای داشتن نیروی انسانی کارا در سازمان است. ارزشیابی دوره‌ای رضایت‌مندی کارکنان به منظور استفاده بهینه از پتانسیل موجود نیروی انسانی مرتب انجام می‌شود تا از طریق آن نسبت به کاهش نقاط ضعف و بهبود نقاط قوت کارکنان اقدام شود [۲]. از دیدگاه متفکران و صاحب‌نظران حوزه مدیریت منابع انسانی و طراحی مشاغل یکی از اقدامات اساسی مدیریت هر سازمانی در حوزه مدیریت منابع انسانی سنجش رضایت شغلی پرسنل آن سازمان است. برخلاف تحقیقات فراوانی که در خصوص رضایت شغلی انجام شده است، تعریف واحد و جامعی در مطالعات انجام شده، ندارد. عزیری و همکاران تعریفی متشکل از شرایط روانی، فیزیکی و محیطی شغل و میزان رضایت پرسنل از این شرایط به عنوان رضایت شغلی تعریف می‌کنند. بر این اساس، این شرایط به دو گروه عوامل داخل و خارج سازمان تعریف می‌شوند [۳]. در تعریف دیگری رضایت شغلی را بیان‌کننده میزان انتظارات و سطح پاداش‌های مرتبط با آن می‌بینند. رضایت شغلی مرتبط با رفتار فردی در محیط کاری است. در تعاریف دیگر رضایت شغلی از دیدگاه میزان موفقیت کارکنان در انجام وظایف همراه با خوشحالی و هیجان ناشی از آن یا بهره‌وری کارکنان همراه با احساس مفید و مؤثر بودن برای سازمان تعریف شده است [۴]. همان‌طور در مطالعات مؤلفه‌های اجتماعی مؤثر بر سلامت بیان شده است، سلامت افراد متأثر از شرایط اجتماعی و اقتصادی فردی می‌باشد، یکی از عوامل اصلی در خصوص سلامت اجتماعی فرد، شغل فرد و میزان رضایت فرد از شغل خود می‌باشد. لذا یکی از مهم‌ترین دلایل سنجش رضایت شغلی علاوه بر تأثیراتی که در بهره‌وری سازمان دارد. نقش رضایت شغلی در سلامت اجتماعی و روانی فرد می‌باشد [۵]. یافته‌های مطالعه خامیسا و همکاران نشان داد، استرس شغلی در سازمان‌های درمانی بیشترین تأثیر بر رضایت شغلی و سلامت عمومی پرستاران دارد [۶]. رضایت شغلی پرسنل بیمارستان در مقایسه با سایر سازمان‌ها بیشتر متأثر از فرسودگی شغلی می‌باشد [۷]. رضایت شغلی بر میزان مشارکت فعالانه پرسنل در تصمیمات سازمان و به تبع

آن در افزایش بهره‌وری، توسعه و رشد سازمان دارد. زمانی که در سازمان رضایت شغلی وجود داشته باشد، پرسنل خود به دنبال حل مشکلات سازمان رفته و زمینه را برای انجام کار تیمی و افزایش بهره‌وری فراهم می‌نمایند [۸].

یکی از مهم‌ترین شاخص‌های مؤثر بر رضایت شغلی، فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی است، پرسنل برای بهبود عملکرد خود و به فراخور آن افزایش رضایت شغلی خود نیازمند آموزش‌های سازماندهی شده در راستای اهداف و عملکرد سازمانی می‌باشد، این آموزش‌ها با رفع محدودیت و برداشتن مرزهای بین مهارت و انجام درست عملکرد، احساس مفید بودن به کارکنان القا می‌کنند [۲].

نتایج مطالعات انجام شده در خصوص رابطه بین رضایت شغلی و سلامت روان نشان داد، شاخص‌های مالی و میزان درآمد از شغل به اندازه، میزان رضایت از شغل در سلامت روان کارکنان مؤثر نبوده است، پژوهشگران علت این امر را به تأثیر عملکرد روانی شغل و رضایت معنوی از شغل در سلامت روان فرد می‌دانند و آن را به میزان مفید بودن فرد برای سازمان ارتباط می‌دهند [۹]. استفاده از ابزار مناسبی که روایی و پایایی آن ثابت و مبتنی بر شرایط و زمینه هر سازمان طراحی شده باشد از اهمیت دو چندان برخوردار است زیرا که بومی‌سازی ابزار سنجش در زمان و هزینه‌های سازمان برای سنجش متغیر مورد بررسی صرفه‌جویی کرده و از طرفی با روایی و پایایی آن نتایج حاصل قابلیت تعمیم و استفاده در مطالعات بعدی را خواهند داشت. در این مطالعه سعی شده است سوالات عملیاتی و قابل فهم برای کارکنان بخش‌های بیمارستانی از مطالعات قبلی استخراج و پس از طی فرآیند روایی و پایایی سوالات کلیدی و مختصر که به بهترین نحوه ممکن بیان‌کننده وضعیت شاخص رضایت شغلی پرسنل باشند در قالب پرسشنامه تدوین شد.

مواد و روش‌ها

این پژوهش از نوع مطالعات تحلیلی-مقطعی است. جامعه‌ی مطالعه شدگان این تحقیق شامل کلیه پرسنل شاغل در مجتمع بیمارستانی یاس است. این مطالعه در بازه‌ی زمانی دو ماهه و در نیمه‌ی دوم سال ۱۳۹۹ انجام گرفت. حجم نمونه مورد مطالعه از طریق فرمول کوکران به صورت زیر محاسبه شد:

$$n = \frac{z^2 \times \hat{p}(1-\hat{p})}{\epsilon^2}$$

در این فرمول فاصله اطمینان ۹۵٪ در نظر گرفته شد، نسبت پاسخ برابر با ۵۰٪ تعیین گشت و خطای حاشیه‌ای برابر با ۱۰٪ قرار گرفت. به این ترتیب حجم نمونه برابر با ۹۶

¹ Khamisa

تعیین گشت. در این راستا، ۲۰ درصد نیز به عنوان میزان ریزش نمونه در نظر گرفته شد و حجم نمونه‌ی حداقلی مورد نیاز در این مطالعه برابر با ۱۱۵ بدست آمد. افراد شرکت‌کننده در پرسشنامه به صورت اختیاری و بدون هیچ اجباری اقدام به پاسخ به سوالات کردند.

برای طراحی و تدوین پرسشنامه، دو گام انجام گرفت. در گام اول، سوالات از منابع علمی و مطالعات انجام شده درباره رضایت شغلی تعیین شدند. برای یافتن مطالعات داخلی و خارجی از کلیدواژه‌های رضایت شغلی و رضایت شغلی کارکنان بیمارستان از سال ۱۳۸۰ تا ۱۴۰۰ از طریق پایگاه‌های اطلاعاتی داخلی و خارجی SID، Google Scholar، Pubmed، Medline و Scopus استفاده شد [۱۰-۱۲]. در نهایت با در نظر گرفتن سوالات مهم و مرتبط در این مطالعات، آیتم‌های اولیه پرسشنامه‌ی حاضر شکل گرفت. در گام دوم، با توجه به نظر متخصصان مدیریت خدمات بهداشتی درمانی و مدیریت بیمارستان این سوالات اصلاح یا تغییر پیدا کردند. علاوه بر این، اگر سؤالی نیاز بود، به پرسشنامه اضافه گشت. این پرسشنامه از دو بخش اطلاعات زمینه‌ای، شامل جنس، وضعیت تأهل، وضعیت شغل، شیفت کاری، اقدام به اضافه‌کاری، مصرف داروی آرام‌بخش، مصرف سیگار و شغل در بیمارستان و ۱۶ سؤال نیز برای بررسی رضایت شغلی کارکنان استفاده شد.

سوالات رضایت شغلی شامل ۴ حیطه‌ی سبک رهبری، ماهیت شغل، نظام پاداش، ارزیابی عملکرد و جو سازمانی است که نمره نهایی هر کدام از طریق مجموع نمرات سؤال‌های مربوط به آن به دست می‌آید. شیوه نمره‌گذاری آن به این صورت است که برای هر سؤال از ۱ تا ۷ (به ترتیب کمترین میزان رضایت تا بیشترین میزان رضایت) در نظر گرفته می‌شود.

آمار توصیفی متغیرهای کیفی تحت مطالعه به وسیله‌ی فراوانی (درصد فراوانی) و متغیرهای کمی به وسیله‌ی میانگین \pm انحراف معیار، میانه (چارک اول - چارک سوم) و مینیمم - ماکسیمم بیان شد. روایی پرسشنامه به وسیله‌ی ده کارشناس و متخصص در قالب روایی صوری، نسبت روایی محتوایی و شاخص روایی محتوایی بررسی گشت. پایایی پرسشنامه به وسیله‌ی آلفای کرونباخ و روش دو نیمه‌کردن مورد ارزیابی قرار گرفت. میانگین متغیرهای کمی در سطوح مختلف متغیرهای کیفی به وسیله‌ی آزمون تی مستقل یا آنالیز واریانس (آنوا) آزمون و بررسی شد. تمام تحلیل‌ها در نرم‌افزار SPSS نسخه‌ی ۲۶ و نرم‌افزار R نسخه‌ی ۳.۶.۰ انجام گرفت و p-value کمتر از ۰.۰۵ از نظر آماری به عنوان سطح معنی‌داری در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

به طور کلی، ۱۵۰ نفر از کارکنان بیمارستان یاس (۱۱۱ زن و ۳۹ مرد) وارد مطالعه شدند. ۷۹ نفر (۵۲.۷٪) از کارکنان متأهل، ۶۶ نفر (۴۴.۰٪) مجرد و بقیه افراد مطلقه یا همسر فوت‌شده بودند. ۵۳ نفر (۳۵.۳٪) به صورت قراردادی کار می‌کردند، ۴۶ نفر (۳۰.۷٪) به صورت رسمی و سایر افراد پیمانی، شرکتی و غیره بودند. ۹۰ نفر (۶۰.۰٪) روز کار و ۶۰ نفر (۴۰.۰٪) شیفت در گردش داشتند. ۱۰۸ نفر از کارکنان (۷۲.۰٪) اضافه‌کاری می‌کردند. ۱۴ نفر (۹.۳٪) داروی آرام‌بخش مصرف می‌کردند و ۱۱ نفر (۷.۳٪) سیگاری بودند. ۱۰۳ نفر از کارکنان (۶۸.۷٪) در کادر درمانی انجام وظیفه می‌کردند، ۴۱ نفر (۲۷.۳٪) در کادر اداری-پشتیبانی و سایر افراد در پاراکلینیک مشغول به کار بودند (جدول ۱).

جدول ۱. آمار توصیفی متغیرهای دموگرافیک

متغیر	رده	فراوانی (درصد فراوانی)
جنس	زن	۱۱۱ (۷۴.۰٪)
	مرد	۳۹ (۲۶.۰٪)
وضعیت تأهل	متأهل	۷۹ (۵۲.۷٪)
	مجرد	۶۶ (۴۴.۰٪)
	مطلقه	۲ (۱.۳٪)
	همسر فوت‌شده	۳ (۲.۰٪)
	پیمانی	۱۳ (۸.۷٪)
وضعیت شغل	رسمی	۴۶ (۳۰.۷٪)
	شرکتی	۲۲ (۱۴.۷٪)
	قراردادی	۵۳ (۳۵.۳٪)
	سایر	۱۶ (۱۰.۷٪)
	روز کار	۹۰ (۶۰.۰٪)
شیفت کاری	شیفت در گردش	۶۰ (۴۰.۰٪)
	بلی	۱۰۸ (۷۲.۰٪)
اقدام به اضافه‌کاری	خیر	۴۲ (۲۸.۰٪)
	بلی	۱۴ (۹.۳٪)
مصرف داروی آرام‌بخش	خیر	۱۳۶ (۹۰.۷٪)
	بلی	۱۱ (۷.۳٪)
مصرف سیگار	خیر	۱۳۹ (۹۲.۷٪)
	بلی	۶ (۴.۰٪)
شغل در بیمارستان	پاراکلینیک	۴۱ (۲۷.۳٪)
	کادر اداری، پشتیبانی	۱۰۳ (۶۸.۷٪)
	کادر درمانی	

۰.۹۲ است. مقدار آلفای کرونایخ در ابعاد سبک رهبری، ماهیت شغل، نظام پاداش و ارزیابی عملکرد و جو سازمانی و محیط کاری به ترتیب برابر با ۰.۸۴، ۰.۸۲، ۰.۷۶ و ۰.۸۶ بدست آمد و نشان از قابل قبول بودن پایایی درونی دارد. نتایج پایایی با روش دونیمه کردن نیز ارزیابی شد. بر اساس نتایج بدست آمده، مقادیر گاتمن و ضریب همبستگی، پایایی را تأیید می‌کند.

نسبت روایی محتوایی و شاخص روایی محتوایی برای تمام سوالات محاسبه شد. بر این اساس، با توجه به آنکه ده نفر از متخصصین در این حوزه، اقدام به نمره دهی کردند، مقدار قابل قبول نسبت روایی محتوایی و شاخص روایی محتوایی به ترتیب برابر با ۰.۶۲ و ۰.۷۹ است. بر این اساس، تمامی سوالات دارای روایی قابل قبول هستند (جدول ۲). پایایی پرسشنامه به طور کلی و به تفکیک محاسبه گشت. نتایج نشان داد که آلفای کرونایخ کل سوالات پرسشنامه برابر با

جدول ۲. نسبت روایی محتوایی (CVR) و شاخص روایی محتوایی (CVI) برای سوالات در مطالعه

امتیاز کل CVI	امتیاز	ساده بودن				امتیاز	واضح بودن				امتیاز	مربوط بودن				امتیاز	ضروری بودن			سوالات
		کاملاً ساده است	نسبتاً ساده است	ساده نیست	کاملاً واضح است		نسبتاً واضح است	واضح نیست	کاملاً مربوط است	نسبتاً مربوط است		مربوط نیست	غیرضروری	مفید ولی غیرضروری	ضروری					
۰.۸	۰.۸	۷	۱	۲	۰.۸	۷	۱	۲	۰.۸	۷	۱	۲	۰.۸	۷	۱	۲	۰.۸	۱	۹	چه قدر مدیران ارشد را برای اداره‌ی بیمارستان مناسب می‌دانید؟
۰.۸۳	۰.۸	۷	۱	۲	۰.۹	۷	۲	۱	۰.۸	۷	۱	۲	۰.۸	۷	۱	۲	۰.۸	۱	۹	چه قدر ملاقات با مدیران ارشد آسان است؟
۰.۷۷	۰.۶	۲	۴	۳	۰.۸	۳	۵	۲	۰.۹	۶	۳	۱	۰.۸	۶	۳	۱	۰.۸	۱	۹	چه قدر مدیران ارشد در تصمیم‌گیری‌ها از نظر شما استفاده می‌کنند؟
۰.۹	۱	۵	۵		۰.۸	۷	۱	۲	۰.۹	۷	۲	۱	۱				۱		۱۰	چقدر به شغل خود علاقه دارید؟
۰.۸	۰.۸	۷	۱	۲	۰.۸	۷	۱	۲	۰.۸	۷	۱	۲	۰.۸	۷	۱	۲	۰.۸	۱	۹	چقدر شغل شما با توانمندی شما متناسب است؟
۰.۸	۰.۸	۷	۱	۲	۰.۸	۷	۱	۲	۰.۸	۴	۴	۲	۰.۶				۰.۶	۲	۸	چقدر مسیر رشد و ارتقا برای شما مشخص شده است؟
۰.۷۷	۰.۷	۳	۴	۲	۰.۸	۶	۲	۱	۰.۸	۶	۲	۱	۰.۸	۶	۲	۱	۰.۸	۱	۹	چه قدر شرح وظایف شما به صورت شفاف ابلاغ شده است؟
۰.۸	۰.۸	۷	۱	۲	۰.۸	۳	۵	۲	۰.۸	۴	۴	۲	۰.۸	۴	۴	۲	۰.۸	۱	۹	چه قدر به شما آزادی عمل برای انجام خلاقانه‌ی کارها داده می‌شود؟
۰.۸۷	۰.۸	۷	۱	۲	۰.۹	۴	۵	۱	۰.۹	۶	۳	۱	۰.۶	۱	۱	۱	۰.۶	۱	۸	چقدر کار با کیفیت شما توسط مدیران ارشد دیده شده و به شکل مناسب مورد قدردانی قرار می‌گیرید؟
۰.۹	۰.۸	۲	۶	۲	۰.۹	۳	۶	۱	۱	۷	۳		۰.۸	۱			۰.۸	۱	۹	چقدر بازخورد عملکرد شما به شما داده می‌شود؟
۰.۹۷	۰.۹	۴	۵	۱	۱	۴	۶		۱	۶	۴		۰.۶	۱			۰.۶	۱	۸	چقدر میزان دریافتی شما با کار شما متناسب است؟
۰.۸۷	۰.۸	۶	۲	۲	۰.۹	۶	۳	۱	۰.۹	۶	۳	۱	۰.۶	۱			۰.۶	۱	۸	چقدر از زمان پرداخت کارانه و اضافه کار راضی هستید؟
۰.۸۳	۰.۹	۲	۷	۱	۰.۸	۷	۱	۲	۰.۸	۴	۴	۲	۰.۶				۰.۶	۲	۸	چقدر همکاران شما روحیه همکاری دارند؟
۰.۷	۰.۷	۲	۵	۲	۰.۷	۲	۵	۳	۰.۷	۴	۳	۳	۰.۶	۱			۰.۶	۱	۸	محیط کار شما چقدر دور از پرخاش، جدال و ستیز است؟
۰.۷۷	۰.۷	۳	۴	۱	۰.۸	۴	۴	۱	۱	۷	۱	۲	۰.۶				۰.۶	۲	۸	چقدر همکاران شما اطلاعات مفید خود را در زمینه‌های کاری با شما به اشتراک می‌گذارند؟
۰.۸	۰.۸	۷	۱	۲	۰.۸	۷	۱	۲	۰.۸	۳	۵	۲	۰.۶				۰.۶	۲	۸	چقدر ارتباط همکاران با یکدیگر محترمانه است؟

ارشد دیده شده و به شکل مناسب مورد قدردانی قرار می‌گیرید؟) با مقدار ۰.۳۶۰٪، در گزینه‌ی ۲ مربوط به سؤال ۹ (چقدر کار با کیفیت شما توسط مدیران ارشد دیده شده و به شکل مناسب مورد قدردانی قرار می‌گیرید؟) با مقدار ۰.۲۰۷٪، در گزینه‌ی ۳ مربوط به سؤال ۱۱ (چقدر میزان دریافتی شما با کار شما متناسب است؟) با مقدار ۰.۲۴۰٪، در گزینه‌ی ۴ مربوط به سؤال ۱۵ (چقدر همکاران شما اطلاعات مفید خود را در زمینه‌های کاری با شما به اشتراک می‌گذارند؟) با مقدار ۰.۳۰۰٪، در گزینه‌ی ۵ مربوط به سؤال ۱۶ (چقدر ارتباط همکاران با یکدیگر محترمانه است؟) با مقدار ۰.۲۶۷٪، در گزینه‌ی ۶ مربوط به سؤال ۴ (چقدر به شغل خود علاقه دارید؟) و ۱۶ (چقدر ارتباط همکاران با یکدیگر محترمانه است؟) با مقدار ۰.۱۹۳٪ و در گزینه‌ی ۷ مربوط به سؤال ۵ (چقدر شغل شما با توانمندی شما متناسب است؟) با مقدار ۰.۳۷۳٪ است (جدول ۴).

جدول ۳. پایایی ابعاد پرسشنامه

ابعاد	آلفای کرونباخ	ضریب اسپیرمن - براون با طول برابر	دو نیمه گاتمن
سیک رهبری	۰.۸۴	۰.۸۱	۰.۷۰
ماهیت شغل	۰.۸۲	۰.۷۶	۰.۷۳
نظام پاداش و ارزیابی عملکرد	۰.۷۶	۰.۷۲	۰.۷۱
جو سازمانی و محیط کاری	۰.۸۶	۰.۸۴	۰.۸۴
رضایت شغلی کل	۰.۹۲	۰.۸۳	۰.۸۳

در گام بعدی، سوالات پرسشنامه در قالب فراوانی و درصد فراوانی توصیف شد. نتایج نشان داد که بالاترین درصد پاسخ به گزینه‌ی ۱ مربوط به سؤال ۳ (چه قدر مدیران ارشد در تصمیم‌گیری‌ها از نظر شما استفاده می‌کنند؟) و ۹ (چقدر کار با کیفیت شما توسط مدیران

جدول ۴. توزیع فراوانی پاسخ‌های افراد شرکت‌کننده درباره‌ی رضایت شغلی کارکنان

میانگین	پاسخ														
	(۷)		(۶)		(۵)		(۴)		(۳)		(۲)		(۱)		سؤال
نمره	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	
۳.۸	۱۱.۳	۱۷	۷.۳	۱۱	۱۸.۷	۲۸	۲۲.۷	۳۴	۱۴.۰	۲۱	۷.۳	۱۱	۱۸.۷	۲۸	۱
۴.۰	۱۶.۷	۲۵	۱۰.۰	۱۵	۱۵.۳	۲۳	۱۴.۷	۲۲	۱۷.۳	۲۶	۱۲.۷	۱۹	۱۳.۳	۲۰	۲
۲.۷	۴.۰	۶	۴.۰	۶	۷.۳	۱۱	۱۶.۷	۲۵	۱۲.۰	۱۸	۲۰.۰	۳۰	۳۶.۰	۵۴	۳
۵.۲	۳۲.۷	۴۹	۱۹.۳	۲۹	۳۰.۰	۳۰	۹.۳	۱۴	۷.۳	۱۱	۴.۰	۶	۷.۳	۱۱	۴
۵.۳	۳۷.۳	۵۶	۱۷.۳	۲۶	۱۶.۰	۲۴	۱۶.۰	۲۴	۴.۰	۶	۳.۳	۵	۶.۰	۹	۵
۳.۲	۹.۳	۱۴	۳.۳	۵	۱۶.۰	۲۴	۱۲.۷	۱۹	۱۶.۷	۲۵	۱۴.۷	۲۲	۲۷.۳	۴۱	۶
۴.۰	۱۰.۰	۱۵	۱۰.۷	۱۶	۲۴.۰	۳۶	۱۶.۰	۲۴	۱۶.۰	۲۴	۱۲.۷	۱۹	۱۰.۷	۱۶	۷
۳.۵	۸.۷	۱۳	۶.۷	۱۰	۱۶.۰	۲۴	۱۶.۷	۲۵	۱۴.۷	۲۲	۱۷.۳	۲۶	۲۰.۰	۳۰	۸
۲.۷	۶.۷	۱۰	۳.۳	۵	۸.۰	۱۲	۱۲.۷	۱۹	۱۲.۷	۱۹	۲۰.۷	۳۱	۳۶.۰	۵۴	۹
۳.۱	۶.۰	۹	۶.۰	۹	۱۲.۰	۱۸	۱۵.۳	۲۳	۱۷.۳	۲۶	۱۵.۳	۲۳	۲۸.۰	۴۲	۱۰
۲.۵	۰.۷	۱	۲.۰	۳	۷.۳	۱۱	۱۴.۷	۲۲	۲۴.۰	۳۶	۱۸.۰	۲۷	۳۳.۳	۵۰	۱۱
۳.۲	۸.۰	۱۲	۶.۰	۹	۱۳.۳	۲۰	۱۷.۳	۲۶	۱۴.۰	۲۱	۱۲.۰	۱۸	۲۹.۳	۴۴	۱۲
۳.۶	۵.۳	۸	۹.۳	۱۴	۱۶.۷	۲۵	۲۴.۰	۳۶	۱۶.۰	۲۴	۱۳.۳	۲۰	۱۵.۳	۲۳	۱۳
۳.۵	۴.۰	۶	۱۰.۷	۱۶	۱۶.۷	۲۵	۲۱.۳	۳۲	۱۴.۰	۲۱	۱۲.۰	۱۸	۲۱.۳	۳۲	۱۴
۳.۹	۷.۳	۱۱	۹.۳	۱۴	۱۶.۰	۲۴	۳۰.۰	۴۵	۱۵.۳	۲۳	۱۰.۰	۱۵	۱۲.۰	۱۸	۱۵
۴.۵	۱۰.۰	۱۵	۱۹.۳	۲۹	۲۶.۷	۴۰	۲۳.۳	۳۵	۸.۰	۱۲	۴.۷	۷	۸.۰	۱۲	۱۶

۴۸.۶۴) به طور معنی‌داری کم‌تر از این میانگین ($19.41 \pm$ ۵۹.۹۱) در سایر افراد است (معنی‌داری = ۰.۰۳۶). همچنین، کارکنانی که در بخش پاراکلینیک فعال هستند، میانگین رضایت شغلی آن‌ها (41.33 ± 17.03) به طور معنی‌داری از میانگین رضایت شغلی در کادر اداری-پشتیبانی (64.05 ± 20.40) و کادر درمانی (57.82 ± 18.26) کمتر است (معنی‌داری = ۰.۰۱۵). در سایر موارد ارتباطی بین رضایت شغلی و متغیرهای دموگرافیک دیده نشد (معنی‌داری < 0.05) (جدول ۵).

میانگین رضایت شغلی در پرسشنامه‌های توزیع شده برابر با 58.86 ± 19.24 محاسبه شد که در زنان و مردان به ترتیب برابر با 59.19 ± 19.30 و 57.92 ± 19.30 بود. علاوه بر این، میانگین ابعاد رضایت شغلی شامل سبک رهبری (49.91 ± 10.53)، ماهیت شغل (70.5 ± 21.24)، نظام پاداش و ارزیابی عملکرد (55.55 ± 11.59) و جو سازمانی-محیط کاری (57.6 ± 15.50) گزارش شد. بر اساس نتایج بدست آمده، میانگین رضایت شغلی در افرادی که داروی آرام‌بخش مصرف می‌کنند ($14.35 \pm$

جدول ۵ مقایسه میانگین کل رضایت شغلی در سطوح مختلف متغیرهای دموگرافیک

معنی‌داری*	مینیمم ماکسیمم	میان (چارک اول - سوم)	میانگین \pm انحراف معیار	رده	متغیر	بعد
---	۳ - ۲۱	۱۰.۰۰ (۷.۰۰ - ۱۳.۰۰)	10.53 ± 4.91	---	نمره‌ی کل	سبک رهبری
---	۵ - ۳۵	۲۱.۰۰ (۱۷.۰۰ - ۲۷.۰۰)	21.24 ± 7.05	---	نمره‌ی کل	ماهیت شغل
---	۴ - ۲۸	۱۰.۰۰ (۷.۰۰ - ۱۵.۰۰)	11.59 ± 5.55	---	نمره‌ی کل	نظام پاداش و ارزیابی عملکرد
---	۴ - ۲۸	۱۶.۰۰ (۱۱.۷۵ - ۲۰.۰۰)	15.50 ± 5.76	---	نمره‌ی کل	جو سازمانی و محیط کاری
---	۱۶ - ۱۰۹	۵۷.۰۰ (۴۷.۰۰ - ۷۰.۰۰)	58.86 ± 19.24	--	نمره‌ی کل	کل رضایت شغلی
۰.۷۲۵	۱۶ - ۱۰۹	۵۸.۰۰ (۴۵.۰۰ - ۷۲.۰۰)	59.19 ± 19.30	زن	جنس	
	۱۶ - ۱۰۸	۵۶.۰۰ (۴۹.۰۰ - ۶۶.۰۰)	57.92 ± 19.30	مرد		
۰.۸۲۳	۱۶ - ۱۰۹	۵۷.۰۰ (۴۷.۰۰ - ۶۸.۰۰)	58.27 ± 17.09	متأهل	وضعیت تاهل	
	۱۶ - ۱۰۸	۵۷.۵۰ (۴۶.۵۰ - ۷۵.۲۵)	59.38 ± 21.72	مجرد		
	۴۷ - ۵۸	۵۲.۵۰ (۴۷.۰۰ - NA)	52.50 ± 7.78	مطلقه		
	۳۸ - ۸۶	۷۸.۰۰ (۳۸.۰۰ - NA)	67.33 ± 25.72	همسر فوت شده		
۰.۲۲۲	۳۸ - ۸۶	۵۵.۰۰ (۴۸.۰۰ - ۷۲.۵۰)	59.38 ± 15.97	پیمانی	وضعیت شغل	
	۲۹ - ۱۰۱	۶۱.۰۰ (۴۷.۰۰ - ۷۸.۲۵)	62.54 ± 18.27	رسمی		
	۱۶ - ۸۴	۵۱.۰۰ (۳۷.۵۰ - ۶۱.۵۰)	50.73 ± 17.29	شرکتی		
	۱۶ - ۱۰۹	۵۶.۰۰ (۴۸.۰۰ - ۶۶.۵۰)	58.53 ± 21.72	قراردادی		
	۲۸ - ۹۶	۵۹.۰۰ (۵۴.۰۰ - ۶۸.۵۰)	60.13 ± 16.62	سایر		
۰.۱۵۵	۱۶ - ۱۰۸	۵۸.۰۰ (۴۹.۷۵ - ۷۶.۲۵)	60.69 ± 20.10	روز کار	شیفت کاری	
	۲۶ - ۱۰۹	۵۵.۵۰ (۴۴.۰۰ - ۶۶.۰۰)	56.12 ± 17.68	شیفت در گردش		
۰.۳۶۲	۱۶ - ۱۰۹	۵۶.۵۰ (۴۷.۰۰ - ۶۷.۵۰)	57.96 ± 18.10	بلی	اقدام به اضافه کاری	
	۱۶ - ۱۰۱	۶۱.۰۰ (۴۶.۷۵ - ۷۹.۰۰)	61.17 ± 21.97	خیر		
۰.۰۳۶	۲۹ - ۷۵	۴۵.۰۰ (۳۶.۷۵ - ۵۹.۲۵)	48.64 ± 14.35	بلی	مصرف داروی آرام‌بخش	
	۱۶ - ۱۰۹	۵۸.۰۰ (۴۸.۲۵ - ۷۱.۰۰)	59.91 ± 19.41	خیر		
۰.۱۷۵	۳۱ - ۸۴	۵۳.۰۰ (۳۹.۰۰ - ۵۷.۰۰)	51.27 ± 14.53	بلی	مصرف سیگار	
	۱۶ - ۱۰۹	۵۸.۰۰ (۴۷.۰۰ - ۷۱.۰۰)	59.46 ± 19.48	خیر		
۰.۰۱۵	۱۶ - ۶۱	۴۰.۵۰ (۲۷.۲۵ - ۵۹.۵۰)	$41.33 \pm 17.03^{**}$	پاراکلینیک	شغل در بیمارستان	
	۲۰ - ۱۰۸	۶۲.۰۰ (۵۱.۰۰ - ۷۸.۰۰)	64.05 ± 20.40^b	کادر اداری، پشتیبانی		
	۱۶ - ۱۰۹	۵۷.۰۰ (۴۷.۰۰ - ۶۹.۰۰)	57.82 ± 18.26^c	کادر درمانی		

* آزمون تی مستقل برای کیفی‌های دوره‌ای و آنوا برای کیفی‌های چندرده‌ای
** حروف متفاوت الفبا دارای میانگین متفاوت هستند.

بحث

نظام‌های سلامت در حال تغییرات چشم‌گیری هستند و این تغییرات به لحاظ مدیریت نیروی انسانی چالش‌برانگیز است. سرمایه انسانی مهم‌ترین منبع هر سازمان است و رسیدن به اهداف سازمان با مدیریت صحیح این سرمایه میسر می‌شود [۱۳]. در امر مدیریت نیروی انسانی توجه به رضایت‌مندی آن‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و رضایت شغلی در منابع مختلف زمینه‌ساز ارائه خدمات با کیفیت و همچنین حفظ مناسب‌تر ایمنی بیمار مطرح شده است [۱۴]. رضایت شغلی از موضوعاتی بوده که مطالعات مختلفی در ارتباط با آن انجام شده و ابزارهای گوناگونی برای سنجش رضایت‌مندی طراحی و استفاده شده است. بر اساس بررسی‌های انجام گرفته پرسش‌نامه مناسبی که بتوان از طریق آن شرایط ایجاد شده در اثر همه‌گیری کووید - ۱۹ و اثر آن بر استرس و فرسودگی شغلی کادر درمان را بررسی کرد یافت نشد، لذا پرسشنامه حاضر طراحی گردید. این پرسشنامه از ۴ حیطه اصلی شامل سبک رهبری، ماهیت شغل، نظام پاداش و ارزیابی عملکرد، جو سازمانی و محیط کاری و در قالب ۱۶ سؤال تشکیل شده است و سؤالاتی برای به دست آوردن اطلاعات دموگرافیک به آن اضافه شده است.

از میان ویژگی‌های دموگرافیک شرکت‌کنندگان در این مطالعه، سابقه مصرف داروهای روان‌پزشکی و آرام‌بخش و همچنین شاغل بودن در قسمت‌های پاراکلینیک بیمارستان از مواردی بودند که موجب کاهش رضایت‌مندی شده‌اند. در توصیف این یافته‌ها فرضیه‌هایی مطرح می‌شوند که از جمله آن‌ها می‌توان حجم بالاتر کار و تعداد بیشتر مراجعه‌کننده در واحدهای پاراکلینیک و همچنین نگرانی‌های ناشی از مواجهه بیشتر با خطر ابتلا به کووید ۱۹ را نام برد. البته و در نقطه مقابل این فرضیه در مطالعه انجام شده توسط Maria del Carmen و همکارانشان در سال ۲۰۲۰ که به بررسی رضایت شغلی در زمان پاندمی کووید ۱۹ و افزایش بار کاری پرستاران پرداخته شده است، صرف بالا بودن حجم کاری به عنوان عامل نارضایتی بیان نشده و در صورتی که منابع مناسب و اطلاعات کافی در اختیار پرستاران قرار گرفته شده باشد فعالیت آن‌ها با رضایت بیشتری حتی نسبت به گذشته انجام خواهد شد [۱۵]. بررسی تاثیرات کوتاه‌مدت و طولانی‌مدت مرتبط با پاندمی ایجاد شده بر کیفیت زندگی و رضایت شغلی پرسنل مراکز درمانی از موضوعات مهمی است که نیازمند مطالعات و بررسی‌های بیشتر می‌باشد. در متون بررسی شده و مطالعات قبلی، حیطه‌هایی که در بررسی رضایت شغلی مورد توجه بوده‌اند، شامل رهبری، توانمندسازی و مشارکت افراد در تصمیمات، کار تیمی، آموزش و ارتقا مهارت‌ها، نظام

تشویق و پاداش، ارتباط مؤثر، شرایط و محیط کاری و انعطاف‌پذیری و ساعات کاری بوده‌اند [۱۱].

اصولاً سبک رهبری سازمان و فرهنگ سازمانی حاکم، از عوامل مهمی هستند که روی رضایت شغلی کارکنان، تأثیر دارند. سیاست‌های رهبران سازمان در صورتی که هم‌راستا با فرهنگ سازمانی موجود و در راستای تشویق کار تیمی مؤثر در سازمان باشند، انگیزه و حس تعلق را در کارکنان افزایش داده و موجب افزایش رضایت شغلی در آن‌ها می‌گردد [۱۶].

یکی از مهم‌ترین حیطه‌هایی که در این مطالعه نارضایتی در آن گزارش شده بود حیطه سبک رهبری و مدیریت بیمارستان است که در این ارتباط نتایج با به اشتراک گذاشتن با مدیران بیمارستان در طراحی مداخلات مناسب توسط مدیران بیمارستان مورد استفاده قرار خواهد گرفت در این حیطه توجه مدیران به نظرات پرسنل در تصمیم‌گیری‌ها مهم شمرده شده است و بیشترین میزان نارضایتی‌ها در این زمینه بوده است همچنین نیاز به دیده شدن فعالیت با کیفیت شغلی توسط مدیران ارشد بیمارستان برای پرسنل وجود دارد و در بررسی ما جزو مواردی بوده که موجب ایجاد نارضایتی در پرسنل شده است. از دیدگاه ما ارزیابی عملکرد یکی از سه وجه مثلث (قانون‌گذاری - آموزش - ارزیابی عملکرد) است که در راستای ایجاد تغییرات پایدار در هر سازمان باید به آن توجه ویژه‌ای انجام شود. به طور مشابهی در مطالعه دانش کهن و همکاران در سال ۲۰۱۴ روی ۲۱۲ پرسنل درمانی، فاکتورهایی مانند مدیریت مناسب سازمان، مدیران و مسئولان خوب، ارتباط کاری مناسب و حمایت‌گرانه با همکاران، از عواملی بودند که باعث افزایش انگیزه کارکنان معرفی شده‌اند [۱۳].

کبریایی و همکاران در سال ۲۰۰۹ به بررسی رضایت شغلی در کارکنان مراکز درمانی در جنوب کشور کرده و در حیطه‌های ۸ گانه شامل ماهیت شغل، همکاران، مدیریت، حجم کاری، نظام ارتقا، ساختار سازمانی، شرایط شغلی و حقوق و مزایا رضایت پرسنل را بررسی کردند. در این بررسی رضایت از خود شغل و همکاران بالا بود ولی در سایر جنبه‌ها به خصوص حقوق و مزایا رضایت سطح پایینی داشته است. در این مقاله نتیجه گرفته شده است که با افزایش حقوق و مزایا و بهبود شرایط کاری می‌توان بالاتر رفتن رضایت شغلی و بهبود کیفیت ارائه خدمات را شاهد بود [۱۷]. در مطالعه حال حاضر نیز نارضایتی از حقوق و مزایا مشاهده می‌شود که با توجه به تغییر کاربری این مجتمع بیمارستانی، و کاهش درآمد بیمارستان امری قابل انتظار بوده است. نارضایتی‌ها از عدم تناسب میزان و حجم کار و مسئولیت با میزان حقوق و کارانه دریافتی می‌تواند به افزایش فشار فیزیکی و روانی ناشی

مختلف شغلی این فاکتورها به عنوان متغیر در آنالیزها وارد نشدند.

از محدودیت‌های این مطالعه می‌توان به عدم حضور پزشکان در بررسی اشاره کرد. پزشکان رشته‌های تخصصی مختلف برای این مجتمع در حال جذب هستند و هنوز تیم پزشکی آن کامل نشده است. در مطالعات آینده با هدف استفاده از ابزار طراحی شده و برای سنجش رضایت شغلی دوره‌ای، پزشکان نیز وارد بررسی‌ها خواهند شد.

نتیجه‌گیری

با توجه به لزوم بررسی رضایت شغلی در هر سازمان که با توجه به ویژگی‌های خاص هر سازمان باید با ابزار مناسب و بومی شده برای آن سازمان صورت گیرد، داشتن پرسشنامه مناسب، کوتاه و کارآمد لازم است و به کمک این ابزار باید بتوان به شناسایی عواملی که موجب نارضایتی پرسنل هستند و می‌توان در ارتباط با آن‌ها مداخلات مناسب تعریف و اجرا کرد پرداخت. پرسشنامه طراحی شده با مرور متون و منابع در دسترس و بررسی ابزارهای موجود شکل گرفته است و پس از انتخاب حیطه‌ها و سوالات مناسب، اعتبار سنجی آن در پرسنل درمانی صورت گرفته است. بنا بر نتایج این مطالعه مشخص گردید که پرسشنامه رضایت شغلی طراحی از روایی و پایایی مناسب برخوردار است. همچنین در این مطالعه مشخص شد که رضایت شغلی در اکثر حیطه‌های بررسی شده متوسط بوده است و حیطه سبک رهبری در میان آن‌ها با نارضایتی بیشتری همراه بوده است.

از پاندمی کووید نیز ارتباط داشته باشد که در این زمینه مطالعات بیشتری نیاز به طراحی و اجرا دارند.

مشخص بودن مسیر ارتقا فردی نیز موردی بوده است که در این ارزیابی بیشترین نارضایتی در میان پرسنل در ارتباط با آن وجود داشته است و مواردی همچون علاقه‌مندی و نیاز والا برای مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها، وجود نظام ارزیابی عملکرد در کنار تمایل پرسنل برای مشخص بودن مسیر رشد فردی عواملی هستند که بیش از میزان حقوق و مزایای دریافتی توسط پرسنل موجب نارضایتی شده‌اند و با این موارد با تغییر سبک مدیریت و نگرش مدیران در تعامل با پرسنل قابل تغییر و ارتقا خواهد بود. در مجموعه‌هایی که افراد شاغل در آن افراد جوان و با سابقه کاری کم هستند، قابل انتظار است که نیازهایی از جنس دیده شدن و مورد اعتماد و اتکا بودن، بیشتر مورد توجه باشد و مدیران این سازمان‌ها باید این ویژگی‌های جامعه جوان و حساس سازمان خود را به خوبی شناخته و به آن پاسخ مناسب بدهند رضایت شغلی مقوله‌ای است که بسیار وابسته به متغیرهای خاص و ویژه همان سازمان است. هدف اجرای این مطالعه و طراحی این پرسشنامه برداشتن اولین قدم‌ها در راستای فراهم کردن زمینه برای تلاش در راستای ارتقا کیفیت کار و افزایش رضایت شغلی پرسنل بوده است. در این بررسی فاکتورهایی مانند سن و سابقه کار در نظر گرفته نشدند و علت این تصمیم، شرایط خاص حاکم بر این بیمارستان بوده که اکثریت پرسنل آن را افراد جوان با سابقه کار کم تشکیل داده‌اند و به علت نزدیک بودن میانگین سن و سابقه کار در گروه‌های

References

1. Maryam Abedini, Nasser MirSepasi, and Farideh Haghshenas, A Human Resource Development Model with Organizational Social Capital Promotion Approach. *Journal of Applied Sociology*, 2015. 26(2): p. 181-196.
2. Maarefi, F., S. Zilae, and R. Zaman, The effect of organizational learning culture on job satisfaction and relationship quality with clients with mediator variable of organizational agility (A case study: Governmental hospitals in Ahwaz city. *Razi Journal of Medical Sciences*, 2020. 27(2): p. 1-9.
3. Aziri, B., Job satisfaction: a literature review. *Management Research & Practice*, 2011. 3(4).
4. Mehta, S. and G.C. Maheshwari, Consequence of Toxic leadership on Employee Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Contemporary Management Research*, 2013. 8(2).
5. Faragher, E.B., M. Cass, and C.L. Cooper, The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *From stress to wellbeing Volume 1*, 2013: p. 254-271.
6. Khamisa, N., et al., Work related stress, burnout, job satisfaction and general health of nurses. *International journal of environmental research and public health*, 2015. 12(1): p. 652-666.
7. Ghaedi, G.H., et al., Examining the Factors Affecting Job Satisfaction in Shahed University Employees. *Commercial Strategies*, 2020. 9(47): p. 345-358.
8. Antoncic, J.A. and B. Antoncic, Employee satisfaction, intrapreneurship and firm growth: a model. *Industrial Management & Data Systems*, 2011.
9. KAHEH, D. and T. HEIVADI, JOB SATISFACTION & MENTAL HEALTH. *PAYESH*, 2012. 11(3): p. -.
10. Buitendach, J.H. and S. Rothmann, The validation of the Minnesota Job Satisfaction Questionnaire in selected organisations in South Africa. *SA Journal of Human Resource Management*, 2009. 7(1): p. 1-8.
11. Ahmad, N.F.D., et al., The development and validation of job satisfaction questionnaire for health workforce. *The Malaysian Journal of Medical Sciences: MJMS*, 2020. 27(6): p. 128.
12. Fairbrother, G., A. Jones, and K. Rivas, Development and validation of the nursing workplace satisfaction questionnaire (NWSQ). *Contemporary Nurse*, 2010. 34(1): p. 10-18.
13. Daneshkohan, A., et al., Factors affecting job motivation among health workers: a study from Iran. *Global journal of health science*, 2015. 7(3): p. 153.
14. Atefi, N., et al., Factors influencing job satisfaction among registered nurses: a questionnaire survey in Mashhad, Iran. *Journal of nursing management*, 2015. 23(4): p. 448-458.
15. del Carmen Giménez-Espert, M., V. Prado-Gascó, and A. Soto-Rubio, Psychosocial risks, work engagement, and job satisfaction of nurses during COVID-19 pandemic. *Frontiers in public health*, 2020. 8.
16. Belias, D. and A. Koustelios, Organizational culture and job satisfaction: A review. *International review of management and marketing*, 2014. 4(2): p. 132.
17. Kebriaei, A. and M. Moteghedhi, Job satisfaction among community health workers in Zahedan District, Islamic Republic of Iran. *EMHJ-Eastern Mediterranean Health Journal*, 15 (5), 1156-1163, 2009, 2009.

Assessment of job satisfaction among staff at Yas Hospital complex and its relation with demographic factors: Validation of the Yas Job Satisfaction Questionnaire

Pegah Salimi Pormehr¹, Mani Yousefvand², Mahnaz Mirsane³, Naser Yousefzadeh Kandevari^{4*}

Submitted: 2021.10.13

Accepted: 20223.4.25

Abstract

Background and Purpose: This study aimed to evaluate the validity and reliability of the Yas Job Satisfaction Questionnaire to create a suitable tool for measuring job satisfaction and evaluating it among the staff of Yas Hospital Complex.

Materials and Methods: In this cross-sectional study, face validity, content validity ratio, and content validity index were used to evaluate the validity and to evaluate the reliability of the questionnaire, Cronbach's alpha and halving method were used among 150 medical staff. In the final questionnaire, four areas of leadership style, job nature, reward system, performance appraisal, and organizational climate were examined as the main areas. To report the mean of quantitative variables at different levels, qualitative variables were tested and analyzed by analysis of variance (ANOVA).

Results: From among 150 participants in this study, 111 were women and 39 were men. Content validity ratio and content validity index had acceptable values. The reliability of the questionnaire was also reported by Cronbach's alpha method equal to 0.92; indicating that the internal reliability is acceptable. The leadership style domain with an average of 10.53 ± 4.91 had the lowest satisfaction and job nature domain with an average of 21.24 ± 7.05 had the highest satisfaction.

Conclusion: The results of this study showed that the Yas Job Satisfaction Questionnaire has sufficient validity and reliability to assess the level of job satisfaction among medical staff. Also, the level of job satisfaction in most of the surveyed areas was moderate.

Keywords: Job satisfaction, Staff of medical centers, Validtion, Reliability, Validity

1. M.Sc. Human factors and Ergonomics, Yas Hospital Complex, Tehran University Of Medical Science, Tehran, Iran

2. Assistant Professor, Health Policy at School of Management and Medical Education, Shahid Beheshti University Of Medical Science, Tehran, Iran

3. M.Sc Health Information Technology, Yas Hospital Complex, Tehran University Of Medical Science, Tehran, Iran

4. Assistant professor, Urology department of Yas Hospital Complex, Tehran University of medical sciences, Tehran, Iran . (*Corresponding Author), Email: naser.y.tums@gmail.com

