

نقش سلامت عمومی در رضایت شغلی، مطالعه موردی در یک کارخانه تولید نئوپان

فردین مهربان^۱، سید حمید فلکی^{۲*}، سید محمد سید فضلی^۳

۱. استادیار گروه آموزش بهداشت و خدمات بهداشتی دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی گیلان، رشت، ایران
 ۲. دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی گیلان، رشت، ایران ۳. کارشناس ایمنی شرکت نئوپان خلخال، خلخال، ایران
 * نویسنده مسئول. تلفکس: ۰۱۳۱۳۲۳۶۳۹۵ ایمیل: hse.falaki@yahoo.com

چکیده

زمینه و هدف: سلامت عمومی می‌تواند به وسیله فاکتورهای شغلی تحت تأثیر قرار گیرد. هدف از این پژوهش بررسی نقش سلامت عمومی در رضایت شغلی کارگران کارخانه نئوپان خلخال می‌باشد.

روش کار: این پژوهش از دسته مطالعات توصیفی و مقطعی بوده که در آذر ماه سال ۱۳۹۱ انجام شده است. محیط پژوهش کارخانه نئوپان خلخال و جامعه پژوهش ۹۸ نفر از کارگران شاغل در شیفت‌های مختلف کارخانه بود. ابزار گردآوری اطلاعات شامل پرسشنامه سلامت عمومی (GHQ-28) و پرسشنامه استاندارد (JDI-55) بود. تحلیل آماری داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS-16 و شاخص‌های آمار توصیفی و محاسبه ضریب همبستگی انجام شد.

یافته‌ها: بین سلامت عمومی و رضایت شغلی همبستگی معنی‌دار و مثبت وجود داشت ($p < 0/00001$). همبستگی بین سلامت عمومی و رضایت شغلی در محیط کار ($p < 0/0001$)، حیطة سرپرست ($p = 0/006$)، حیطة همکاران ($p = 0/002$)، حیطة فرصت‌های ترفیع ($p = 0/011$) و حیطة شرایط محیط کار ($p = 0/004$) مثبت و معنادار بوده در حالی که با حیطة پرداخت‌ها ($p = 0/092$) بدون همبستگی بود.

نتیجه گیری: با توجه به ارتباط بین سلامت عمومی و رضایت شغلی کارگران، بر لزوم فراهم نمودن ایمنی و استاندارد محیط کار، فرصت ترفیع بموقع و مناسب، بهبود شرایط محیط کار تأکید می‌گردد.

واژه‌های کلیدی: سلامت عمومی، رضایت شغلی، تولید نئوپان

پذیرش: ۹۲/۸/۱۱

دریافت: ۹۲/۴/۲۳

مقدمه

سلامت عمومی یکی از زیر مجموعه‌های نظام سلامت بوده و عبارت است از مجموعه‌ای از فعالیت‌ها و اقدامات مهم اجتماعی که عمدتاً بر اساس استراتژی پیشگیری مبتنی می‌باشد (۱). از مشخصات یک سازمان سالم آن است که سلامت جسمی و روانی کارکنان به همان اندازه مورد توجه و علاقه مدیریت سازمان قرار گیرد که تولید و بهره‌وری

مورد نظر است (۲). محیط کاری شامل عوامل فیزیکی، اجتماعی و روانی است که هر کدام در وضعیت سلامتی نقش مهمی دارد و می‌تواند دیگر حیطة‌های زندگی را تحت تأثیر قرار دهد (۳). هر فرد دست کم یک سوم از زندگی و اوقات شبانه روز خود را در محیط کار صرف می‌کند (۴). واقعیت آن است که در دنیای امروز آن چه از همه بیشتر دارای اهمیت است نیروی انسانی می‌باشد (۵). از

شغلی با بیماری‌های جسمانی رابطه منفی وجود دارد (۱۵). بهروزیان و همکاران در پژوهشی توصیفی و مقطعی به منظور بررسی ارتباط رضایت شغلی و شیوه‌های مقابله با سلامت عمومی کارکنان بخش خصوصی صنعتی نشان دادند که هر چه کارکنان از رضایت شغلی بیشتری برخوردار باشند دارای سلامت عمومی بالاتری نیز می‌باشند (۱۶). بررسی‌های پژوهشگر حاکی از آن است که در پژوهش‌های داخلی و خارجی انجام شده در زمینه رابطه سلامت عمومی و رضایت شغلی، جامعه پژوهش عمدتاً کارمندان و کارکنان بوده و پژوهشی در خصوص رابطه سلامت عمومی و رضایت شغلی در کارگران انجام نشده است. لذا این مطالعه با هدف بررسی نقش سلامت عمومی در رضایت شغلی کارگران کارخانه نئوپان خلخال انجام شده است و محقق امیدوار است که نتایج حاصل از آن بتواند در برنامه‌ریزی‌های آتی مدیران عالی بخش‌های صنعتی به‌ویژه محیط‌های کارگری موثر واقع شود.

روش کار

این پژوهش از نوع مطالعات توصیفی و مقطعی است که در آذر ماه سال ۱۳۹۱ انجام شده است. محیط پژوهش کارخانه نئوپان خلخال و نمونه پژوهش ۹۸ نفر از کارگران شاغل در واحدهای تولید، فنی، کنترل کیفیت، ایمنی، حراست و آتش نشانی، اداری، آشپزخانه و الوار خرد کن این کارخانه می‌باشند. برای محاسبه حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد، نحوه انتخاب نمونه‌ها از طریق جدول اعداد تصادفی بود در این روش نمونه‌گیری، ابتدا فهرستی از اسامی افراد مورد مطالعه تهیه و پس از تخصیص کد به آنها از جدول اعداد تصادفی استفاده می‌گردد، برای استفاده از جدول اعداد تصادفی با مراجعه به جدول و بر حسب تصادف یک رقم انتخاب می‌شود سپس سایر اعداد از روی جدول (به سمت راست، یا چپ یا بالا یا پایین) انتخاب می‌گردد. ابزار گردآوری

جمله تلاش‌های مدیریت در جهت حفظ و نگهداری منابع انسانی ایجاد رضایت در کارکنان و جلوگیری از عدم رضایت آنان است (۶). رضایت شغلی نوعی زمینه، گرایش، تمایل، علاقه، استعداد و آمادگی برای پاسخ دادن به طرز مطلوب و یا نامطلوب در محیط کار است، یا بطور کلی نوعی نگرش نسبت به محیط کار خود می‌باشد (۷).

بهداشت حرفه‌ای علمی است که با مسائل بهداشت محیط کار و سلامت کارگر سر و کار دارد (۸) و شامل مجموعه‌ای از اصول، تدابیر و مقرراتی است که با به کار گرفتن آنها می‌توان نیروی انسانی و سرمایه را در برابر خطرات گوناگون در محیط‌های صنعتی به گونه‌ای موثر و کارا نگهداری کرد، به این وسیله یک محیط کار بی خطر برای افزایش کارایی و رضایت شغلی کارگران به‌وجود آورد (۹). رضایت شغلی از ارکان ضروری و ارزشمند ارتقای سلامتی و رضایت از زندگی به شمار می‌رود (۱۰). این موضوع مفهومی پیچیده و چند بعدی است که با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد (۱۱). بیشتر مدیران بر این عقیده‌اند که آن عده از کارکنانی که از سلامت و بهداشت خوب بهره‌مند بوده‌اند و در محیطی امن کار می‌کنند، نسبت به سایر کارکنان از کارایی و رضایت شغلی بیشتری برخوردار هستند (۱۲). همچنین ثابت شده است که کارکنان دارای رضایت از سلامت بهتری برخوردار بوده و بیشتر عمر می‌کنند (۱۳). پژوهش‌های متعدد نشان‌دهنده این امر بودند که افراد ناراضی از شغل خود، مستعد ابتلا به امراض گوناگون هستند که دامنه این نوع بیماری‌ها از سردرد تا بیماری‌های قلبی کشیده می‌شود (۱۳). شفیع آبادی و همکاران در پژوهشی به منظور بررسی رابطه بین رضایت شغلی با سلامت کارکنان شاغل در دانشگاه علامه طباطبایی نشان دادند که بین سلامت عمومی و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد (۱۴). همچنین کردتمینی و همکاران در پژوهشی نشان دادند که بین رضایت

گردید. نرمالیت توزیع داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف اسمرینوف بررسی و تایید شد. آنالیز داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS-16 انجام شد. از آزمون‌های آماری همبستگی پیرسون به‌منظور بررسی رابطه بین سلامت عمومی و رضایت شغلی و شاخص‌های آمار توصیفی به منظور تعیین فراوانی و درصد استفاده شد.

یافته‌ها

یافته‌های پژوهش حاکی است که افراد مورد مطالعه در گروه سنی ۲۱ تا ۴۹ ساله قرار داشتند، کم‌سن‌ترین فرد ۲۱ ساله و مسن‌ترین فرد ۴۹ ساله بود، همچنین کم سابقه‌ترین فرد با یک سال و با سابقه‌ترین فرد دارای ۲۰ سال سابقه کار بوده است. مشخصات دموگرافیک جامعه مورد مطالعه در جدول ۱ نشان داده شده است.

داده‌ها در بخش مطالعات کتابخانه‌ای کارت فیش و در مرحله میدانی پرسشنامه‌ای شامل سه بخش بوده، که بخش اول آن با ۱۳ سوال در خصوص ویژگی‌های فردی و دموگرافیک، بخش دوم دارای ۲۸ سوال مطابق با پرسشنامه استاندارد (GHQ-28) و بخش سوم دارای ۵۵ سوال مطابق با پرسشنامه استاندارد (JDI-55) در ۶ حیطه شامل حیطه کار در شغل فعلی با ۱۲ سوال، حیطه سرپرست در شغل فعلی با ۱۳ سوال، حیطه همکاران در شغل فعلی با ۱۰ سوال، حیطه فرصت‌های ترفیع در شغل فعلی با ۶ سوال، حیطه پرداخت‌های شغل فعلی با ۷ سوال و حیطه شرایط محیط کار در شغل فعلی با ۷ سوال بود که با مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت (خیلی زیاد=۵، زیاد=۴، متوسط=۳، کم=۲، خیلی کم=۱) امتیازدهی شد. پایایی پرسشنامه در پژوهش دیگری بررسی و تایید گردید (۱۶). روایی پرسشنامه با استفاده از نظرات ۳ نفر از صاحب‌نظران و اصلاح جزئی بخش‌هایی از آن تایید

جدول ۱. توزیع فراوانی مشخصات فردی و دموگرافیک کارگران مورد مطالعه

متغیر	تعداد	درصد
سن (سال)	کمتر از ۳۰	۱۴/۳
	۳۱ - ۴۰	۵۰
	بیشتر از ۴۰	۳۵/۷
سن (سال)	انحراف معیار ± میانگین	۳۷/۹۴ ± ۶/۳۱
وضعیت تاهل	مجرد	۵/۱
	متاهل	۹۴/۹
داشتن فرزند	داشتند	۹۰/۳
	نداشتند	۹/۷
میزان تحصیلات	زیر دیپلم	۳۰/۶
	دیپلم	۳۰/۶
	فوق دیپلم	۱۵/۳
وضعیت استخدام	لیسانس و بالاتر	۲۳/۵
	رسمی	۳۰/۶
	قراردادی	۳۷/۸
سابقه کار (سال)	پیمانکاری	۳۱/۶
	کمتر از ۱۰	۳۴/۷
سابقه کار (سال)	بیشتر از ۱۰	۶۵/۳
	انحراف معیار ± میانگین	۱۱/۶۵ ± ۵/۴۵

ادامه جدول ۱.		
مدیر	۴	۴/۱
کارمند	۱۵	۱۵/۳
کارگر فنی	۴۰	۴۰/۸
کارگر ساده	۳۹	۳۹/۸
انحراف معیار \pm میانگین		$۸/۱۴ \pm ۰/۶۴$
روزکار	۳۳	۳۳/۷
صبح و عصر	۱۰	۱۰/۲
چرخشی	۵۵	۵۵/۱
انحراف معیار \pm میانگین		$۱۶/۶۴ \pm ۱۸/۲۷$
۳۰۰۰۰۰ - ۴۰۰۰۰۰	۲۷	۲۷/۶
۴۰۰۰۰۰ - ۵۰۰۰۰۰	۲۵	۲۵/۵
بیشتر از ۵۰۰۰۰۰	۴۶	۴۶/۹
آموزش مربوط به شغل	۱۸	۱۸/۴
آموزش ایمنی	۱۳	۱۳/۳
هیچکدام	۳۹	۳۹/۸
مربوط به شغل و ایمنی	۲۸	۲۸/۶

پرسشنامه رضایت شغلی و محل کار کارگران با واحد تولید همبستگی مثبت بوده و با سایر واحدها بدون همبستگی می‌باشد (جدول ۲).

توزیع فراوانی کارگران در قسمت تولید با ۲۵/۵ درصد بیشترین و در قسمت ایمنی با ۱ درصد، کمترین میزان بوده است. در بررسی همبستگی نمرات به دست آمده از پرسشنامه سلامت عمومی و

جدول ۲. بررسی همبستگی نمرات بدست آمده از پرسشنامه سلامت عمومی GHQ-28 و پرسشنامه شاخص رضایت شغلی به تفکیک محل کار کارگران مورد نظر

محل کار	تعداد	درصد	Pearson Correlation	برآورد آماری	نوع همبستگی
تولید	۲۵	۲۵/۵	۰/۵۶۴	$p=۰/۰۰۳$	همبستگی مثبت
فنی	۱۷	۱۷/۳	۰/۱۸۸	$p=۰/۳۳۶$	بدون همبستگی
کنترل کیفیت	۶	۶/۱	۰/۳۵۵	$p=۰/۴۶۳$	بدون همبستگی
ایمنی	۱	۱	---	----	-----
حراست و آتش نشانی	۵	۵/۱	۰/۷۴۹	$p=۰/۱۴۵$	بدون همبستگی
انبار	۵	۵/۱	۰/۶۰۹	$p=۰/۳۱۲$	بدون همبستگی
اداری	۱۳	۱۳/۳	۰/۱۶۶	$p=۰/۴۰۸$	بدون همبستگی
آشپزخانه	۳	۳/۱	۰/۹۹۶	$p=۰/۰۵۷$	بدون همبستگی
الوار خرد کن	۲۳	۲۳/۵	۰/۰۷۸	$p=۰/۷۲۵$	بدون همبستگی

دیگر افزایش یا کاهش نمرات هر یک از پرسشنامه‌ها با افزایش یا کاهش نمرات پرسشنامه دیگر همراه بوده است (جدول ۳).

با استفاده از آزمون Pearson Correlation نمرات به دست آمده از پرسشنامه سلامت عمومی و نمرات به دست آمده از پرسشنامه شاخص رضایت شغلی بررسی و همبستگی از نوع مثبت دیده شد، به عبارت

جدول ۳. بررسی همبستگی بین نمرات به دست آمده از پرسشنامه سلامت عمومی با نمرات به دست آمده از پرسشنامه شاخص رضایت شغلی

پرسشنامه شاخص رضایت شغلی JD155	Pearson correlation	پرسشنامه سلامت عمومی GHQ-28
۰/۳۹	P-value	
$p < ۰/۰۰۰۱$	نوع همبستگی	
همبستگی مثبت		

سرپرست، همکاران، فرصت‌های ترفیع و شرایط کار همبستگی مثبت بوده ولی بین نمرات پرسشنامه سلامت عمومی با حیطة پرداخت‌ها رابطه معنی‌داری وجود ندارد (جدول ۴).

در بررسی رابطه بین نمرات به دست آمده از پرسشنامه سلامت عمومی با نمرات به دست آمده از هریک از حیطة‌های شش‌گانه رضایت شغلی مشخص گردید که بین نمرات به دست آمده از پرسشنامه سلامت عمومی با نمرات به دست آمده از حیطة کار،

جدول ۴. بررسی همبستگی بین نمرات به دست آمده از پرسشنامه سلامت عمومی با نمرات به دست آمده از هر یک از حیطة‌های پرسشنامه شاخص رضایت شغلی

پرسشنامه سلامت عمومی GHQ-28	Pearson correlation	حیطة‌های پرسشنامه شاخص رضایت شغلی
۰/۴۱	P-value	حیطة کار
$p < ۰/۰۰۰۱$	نوع همبستگی	
همبستگی مثبت		
۰/۲۷۷	P-value	حیطة سرپرست
$p = ۰/۰۰۶$	نوع همبستگی	
همبستگی مثبت		
۰/۳۰۷	P-value	حیطة همکاران
$p = ۰/۰۰۲$	نوع همبستگی	
همبستگی مثبت		
۰/۲۵۶	P-value	حیطة فرصت‌های ترفیع
$p = ۰/۰۱۱$	نوع همبستگی	
همبستگی مثبت		
۰/۱۷۱	P-value	حیطة پرداخت‌ها
$p = ۰/۰۹۲$	نوع همبستگی	
بدون همبستگی		
۰/۲۹۱	P-value	حیطة شرایط محیط کار
$p = ۰/۰۰۴$	نوع همبستگی	
همبستگی مثبت		

متغیرهای فردی و دموگرافیک مورد مطالعه قرار گرفته است (جدول ۵).

در جدول ۵ همبستگی نمرات به دست آمده از پرسشنامه سلامت عمومی و شاخص رضایت شغلی با

جدول ۵. بررسی همبستگی نمرات بدست آمده از پرسشنامه سلامت عمومی (GHQ-28) و پرسشنامه شاخص رضایت شغلی (JDI-55) به تفکیک مشخصات فردی و کاری کارگران

متغیر	تعداد	Pearson Correlation	برآورد آماری	نوع همبستگی
سن	۱۴	-/۱۰۷	$p=۰/۷۱۵$	بدون همبستگی
(سال)	۴۹	-/۴۴۴	$p=۰/۰۰۱$	همبستگی مثبت
	۳۵	-/۵۰۳	$p=۰/۰۰۲$	همبستگی مثبت
وضعیت تاهل	۵	-/۷۳۲	$p=۰/۱۵۹$	بدون همبستگی
	۹۳	-/۳۸۹	$p=۰/۰۰۰۱$	همبستگی مثبت
داشتن	۸۴	-/۳۸۷	$p=۰/۰۰۰۱$	همبستگی مثبت
فرزند	۹	-/۱۲۲	$p=۰/۴۳۳$	بدون همبستگی
	۳۰	-/۷۱	$p=۰/۰۷۱$	بدون همبستگی
میزان	۳۰	-/۴۶۳	$p=۰/۰۱$	همبستگی مثبت
تحصیلات	۱۵	-/۷۶۷	$p=۰/۰۰۱$	همبستگی مثبت
	۲۳	-/۳۳۷	$p=۰/۱۱۶$	بدون همبستگی
وضعیت	۳۰	-/۵۵۶	$p=۰/۰۰۱$	همبستگی مثبت
استخدام	۳۷	-/۴۱۹	$p=۰/۰۱$	همبستگی مثبت
	۳۱	-/۱۶۵	$p=۰/۳۷۴$	بدون همبستگی
سابقه کار	۳۴	-/۱۰۸	$p=۰/۵۴۵$	بدون همبستگی
(سال)	۶۴	-/۵۱۵	$p=۰/۰۰۰۱$	همبستگی مثبت
	۴	-/۶۰۹	$p=۰/۳۹۱$	بدون همبستگی
عنوان شغلی	۱۵	-/۳۷۵	$p=۰/۱۶۹$	بدون همبستگی
	۴۰	-/۴۷۴	$p=۰/۰۰۲$	همبستگی مثبت
	۳۹	-/۲۲	$p=۰/۱۷۸$	بدون همبستگی
	۳۳	-/۱۲۱	$p=۰/۲۷۵$	بدون همبستگی
شیفت کاری	۱۰	-/۴۱	$p=۰/۲۳۹$	بدون همبستگی
	۵۵	-/۴۷۵	$p<۰/۰۰۰۱$	همبستگی مثبت
میزان حقوق	۲۷	-/۳۸۳	$p=۰/۰۴۸$	همبستگی مثبت
(تومان)	۲۵	-/۲۹۶	$p=۰/۱۵$	بدون همبستگی
	۴۶	-/۴۲۵	$p=۰/۰۰۳$	همبستگی مثبت
	۱۸	-/۳۵۹	$p=۰/۱۴۳$	بدون همبستگی
دوره	۱۳	-/۵۴۵	$p=۰/۰۵۴$	بدون همبستگی
آموزشی	۳۹	-/۱۳۲	$p=۰/۴۲۴$	بدون همبستگی
	۲۸	-/۶۰۵	$p=۰/۰۰۱$	همبستگی مثبت

بحث

یافته‌های این تحقیق نشان داد که بین سلامت عمومی و رضایت شغلی کارگران محیط مورد مطالعه، رابطه معنی‌دار و مثبت وجود دارد و کارگرانی که رضایت شغلی بالاتری دارند از سلامت عمومی بیشتری برخوردار هستند. این مطالعه با یافته‌های حاصل از

پژوهش حبّی و همکاران و شفیع‌آبادی و همکاران مطابقت داشته و در یک راستا می‌باشد (۱۴، ۱۷) همچنین با یافته‌های حاصل از مطالعه استراسل و همکاران که رابطه معنی‌دار و مثبت بین سلامت عمومی و رضایت شغلی افراد را تأیید نمودند (۱۸) مطابقت داشته و در یک راستا می‌باشد. بین رضایت

شغلی میزان استرس ناشی از کار کاهش می‌یابد (۲۰). نتایج مطالعه حاضر نیز نشان داد که هر چه سلامت عمومی کارگران بالاتر باشد میزان رضایت شغلی بیشتری خواهند داشت.

نتیجه گیری

با توجه به همبستگی مثبت بین سلامت عمومی و رضایت شغلی کارگران و به‌منظور سلامت کارکرد یک سازمان لازم است مدیران موسسات و نهادهای کارگری نسبت به افزایش رضایت شغلی کارگران از جمله فراهم نمودن فرصت‌های ترفیع شغلی آنان، حفظ ایمنی و استاندارد، بهبود شرایط کار کارگران، بهبود وضعیت بهداشتی محیط کار، نحوه سرپرستی و توجه به نظرات و پیشنهادات آنان بیش از پیش اقدام نمایند. همچنین با تشویق و تقدیر از کارگران برجسته و نمونه، زمینه نوآوری و خلاقیت را در محیط کار فراهم سازند. از سوی دیگر طراحی برنامه‌هایی جهت ارتقای سلامت عمومی کارگران به‌منظور تامین رضایت شغلی آنان همواره مد نظر قرار گیرد.

تشکر و قدردانی

بدین وسیله از مدیر عامل محترم شرکت نئوپان خلخال جناب آقای دکتر آرین و مدیریت محترم مهندس دشتی، مهندس فلکی و همچنین کارگران محترم این کارخانه که امکان انجام این پژوهش را فراهم نمودند، صمیمانه تشکر و قدردانی می‌شود.

شغلی با سلامت عمومی کارگران متأهل رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد ولی رابطه‌ای بین سلامت عمومی و رضایت شغلی کارگران مجرد مشاهده نشد، که با یافته‌های حاصل از پژوهش شفیع آبادی و همکاران مطابقت نداشته و در یک راستا نمی‌باشد (۱۴). رابطه سلامت عمومی و رضایت شغلی با برخی از ویژگی‌های فردی و دموگرافیک کارگران محیط مورد مطالعه دارای همبستگی مثبت و با برخی از این ویژگی‌ها بدون رابطه می‌باشد.

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که بین سلامت عمومی و رضایت شغلی کارگران شاغل در واحد تولید، همبستگی مثبت و معنی‌دار بوده ولی ارتباطی بین سلامت عمومی و رضایت شغلی کارگران شاغل در سایر واحدهای فنی، کنترل کیفیت، ایمنی، حراست و آتش‌نشانی، انبار، اداری، آشپزخانه و الوار خردکن وجود ندارد. نتایج حاصل از بررسی رابطه سلامت عمومی و حیطه‌های رضایت شغلی حاکی است که بین سلامت عمومی و رضایت شغلی در حیطه کار، سرپرست، همکاران، فرصت‌های ترفیع و شرایط محیط کار رابطه معنی‌دار و مثبت وجود دارد ولی با حیطه پرداخت همبستگی نداشته، که با یافته‌های حاصل از پژوهش بهروزیان و همکاران در حیطه ماهیت کار مطابقت داشته و در یک راستا می‌باشد، ولی در حیطه سرپرستی با پژوهش مذکور رابطه عکس دارد. به عبارت دیگر در پژوهش بهروزیان و همکاران بین سلامت عمومی و حیطه سرپرستی بر خلاف پژوهش حاضر رابطه معکوس وجود دارد. بخشایش در پژوهشی نشان داد که با کاهش یا افزایش سلامت عمومی میزان رضایت شغلی نیز کاهش یا افزایش خواهد یافت که با پژوهش حاضر مطابقت داشته و در یک راستا می‌باشد (۱۹). لو^۱ و همکاران در پژوهشی توصیفی و مقطعی نشان دادند که رضایت شغلی و استرس شغلی با هم رابطه معکوس دارند. به عبارت دیگر با افزایش رضایت

¹ Lu

References

- 1-Davari SA. Health and its determinants. Tehran, contemporary works, 2007: 25.
- 2-Saatchi M. Applied Psychology for Managers in homes, schools and organizations. 1nd ed. Tehran: editing, 1995: 5- 51.
- 3- Ahmadi SA, Study Job Burnout Educational Manager in Triple Amputation Esfahan, Journal Research Esfahan University, 2002; 13(1): 275-284.
- 4- Ahmadi SA, Abedi MR. Study Stress Rate and Job Burnout members Board of Scientific Esfahan University and Relationship That by Demography Characteristics. Journal Research Esfahan University. 2007; 25(4): 237-252
- 5- Basas JS. Train staff as necessary as the administrative and industrial organization, Journal of Applied Public Management, 1994; 275(26): 3-5
- 6- Farhadian M. The relationship between occupational stress and job satisfaction of nurses in intensive care in hospital: Tehran University of Medical Sciences, MS Thesis; 1996.
- 7- Saatchi M. Psychology of productivity. Tehran, Virayesh Publishing. 2005: 72
- 8- Choobineh A, Amirzadeh F, Arghami SH. General Occupational Health, Shiraz University of Medical Sciences. 2004:102-104
- 9- Helmseresht P, Delpisheh A. health at work, Tehran, Chehr publication. 2000: 56.
- 10- Habib S, ShiraZi MA. Job Satisfaction and Mental Health among the Employees of a General Hospital, Iranian Psychiatry and Clinical Psychology. 2003; 8(4): 64-73.
- 11- Shafiabadi A. Career advice and counseling and theories of career choice. Tehran: Roshd. 2007: 33.
- 12- Hazar M, Abedinirad A. Management Principles and organizational behavior, Tehran, Publisher Author. 1995: 24-26
- 13- Parsaian A, Erabi M. Organization behavior: concepts, theories, Tehran, Cultural research office. 2006: 124-126.
- 14- Shafiabadi A, Khalajasadi Sh. Relationship between Job satisfaction and mental health of the university staff, New Industrial Organizational Psychology Journal. 2010; 1(2): 27-33.
- 15- Kordtamini B, Pourghaz A, Khaneghaie S. A Cross-Cultural study on job satisfaction as a function of organizational commitment and mental health among employees of aligarh Muslim University in India and University of Sistan and Baluchestan in Iran. Journal of subcontinent researchers University of Sistan and Baluchestan. 2011; 3(7): 53-70.
- 16- Behrouzian F, Khajeddin N, Hodaei F, Zamani N. The relationship of job satisfaction and coping mechanism with general health, among private industrials staff. Jundishapur Scientific Medical Journal. 2009; 8(3): 345-353.
- 17- Hobbi MB, Moghadasi M, Hatami H, Marazabadi A, Anisi J. Relationship between job satisfaction of employees with family mental health in a military unit. Journal of military psychology. 2011; 3(5): 57-66.
- 18- Strassle CG, Mckee EA, Plant D. Mental health and job and optimism as an indicator of psychological health. Journal of personality assessment. 1999; 72(2): 192-9.
- 19- Bakhshayesh AR. The Relationship between Personality Types and General Health with Job Satisfaction of Yazd Health Center staffs, Payavard Salamat Journal. 2013; 7(1): 42-55.
- 20- Lu K, Chang LC, Wu H. Relationship between professionals commitment, job satisfaction and work stress in public health nurses in Taiwan . journal of professionals nursing. 2007; 23(2):110-116.

The Role of General Health in Job Satisfaction: A Case Study in a Chipboard Factory

Mehrabian F¹, Falaki H^{2*}, Syed Fazli SM³

1- Department of Health Education, School of Health, Guilan University of Medical Sciences, Rasht, Iran

2- School of Health, Guilan University of Medical Sciences, Rasht, Iran

3- Safety Expert in chipboard factory, khalkhal, Iran

* *Corresponding Author.* Tel/Fax: +981313236395 E-mail: hse.falaki@yahoo.com

Received: 13 Jul 2013 Accepted: 1 Nov 2013

ABSTRACT

Background & Objective: General health can be affected by occupational factors. The purpose of this study was to investigate the role of general health in job satisfaction of the workers in Khalkhal chipboard factory.

Methods: This cross-sectional and descriptive study was carried out in December 2013. The research environment was Khalkhal chipboard factory and the study population included 98 workers employed in different shifts of the factory. The data gathering instruments were General Health Questionnaire (GHQ-28) and standard questionnaire (JDI-55). Data analysis was done by calculating correlation coefficients and descriptive statistics indices using SPSS version 16.

Results: There is a significant and positive correlation between job satisfaction and general health ($p < 0.00001$). Job satisfaction displayed positive correlation with general health in the fields of workplace ($p < 0.0001$), supervisor ($p < 0.006$), colleagues ($p < 0.002$), promotion opportunities ($p = 0.011$), and workplace conditions ($p = 0.004$) significant, while there was no correlation between general health and payments field ($p = 0.092$).

Conclusions: According to the relationships between general health and job satisfaction of the workers, the necessity of providing safety and workplace environment standards, timely and appropriate promotion opportunities, and improvement of workplace conditions are emphasized.

Keywords: General Health; Job Satisfaction; Production of Chipboard.