

بررسی ارتباط بین رضایت شغلی با سلامت عمومی و فرسودگی شغلی در کارگران یکی از صنایع خودروسازی

مهدی اصغری^۱ - سید ابوالفضل ذاکریان^۲ - محمد رضا منظم^۳ - مرضیه عباسی نیا^۴ - یوسف محمدیان^۵ - عبدالرسول رحمانی^۴

abbasinia@yahoo.com

چکیده

مقدمه: رضایت شغلی احساسی است که باعث افزایش انگیزه، بهره‌وری و رشد افراد در کار می‌شود. هم‌چنین با توجه به اثرات منفی ثبت شده از فرسودگی شغلی، این سندرم بر روی عملکردهای شغلی از قبیل کیفیت کار، سلامت عمومی و رضایت شغلی می‌تواند تاثیرگذار باشد. هدف این مطالعه بررسی ارتباط بین رضایت شغلی با سلامت عمومی و فرسودگی شغلی در کارگران یکی از صنایع خودروسازی می‌باشد.

روش کار: در این مطالعه که به صورت توصیفی - تحلیلی انجام شد، تعداد ۱۲۰ نفر از کارگران شاغل در یک صنعت خودروسازی در شهر تهران مورد بررسی قرار گرفتند. تعداد نمونه‌ها با استفاده از نمونه‌گیری ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش، پرسشنامه رضایت شغلی Barry field، پرسشنامه سلامت عمومی ۲۸ سؤالی (GHQ) و پرسشنامه مقیاس خودسنجی نشانگان فرسودگی شغلی بود. داده‌های این پژوهش با استفاده از نرم افزار SPSS مورد آنالیز قرار گرفتند.

یافته‌ها: در این مطالعه ۹۵٪ افراد رضایت شغلی کم و متوسط را عنوان نمودند. از سویی دیگر ۷۳/۶٪ افراد مستعد فرسودگی شغلی بوده و ۵۵٪ افراد دارای اختلال در سلامت روان بودند. بین رضایت شغلی و تمام موارد سلامت عمومی رابطه معکوس و معناداری به‌دست آمد. هم‌چنین بین متغیرهای سلامت عمومی و متغیر فرسودگی شغلی همبستگی مستقیم و معناداری وجود داشت و بین رضایت شغلی و فرسودگی شغلی نیز رابطه معکوس و معناداری برقرار بود.

نتیجه‌گیری: با توجه به محرز شدن رابطه بین رضایت شغلی با فرسودگی شغلی و سلامت عمومی لازم است مدیران صنعت یاد شده برنامه‌هایی را جهت ارتقا و بهبود انگیزه شغلی، روابط انسانی و احساس خودکارآمدی اجرا نمایند.

کلمات کلیدی: فرسودگی شغلی، رضایت شغلی، سلامت عمومی، صنعت خودروسازی

- ۱- کارشناس ارشد، بگروه مهندسی بهداشت حرفه ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی اراک.
- ۲- استادیار، گروه مهندسی بهداشت حرفه ای، دانشکده بهداشت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تهران.
- ۳- دانشیار، گروه مهندسی بهداشت حرفه ای، دانشکده بهداشت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تهران.
- ۴- کارشناس، گروه مهندسی بهداشت حرفه ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تهران.
- ۵- کارشناس، ارشد، گروه مهندسی بهداشت حرفه ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تهران.

مقدمه

کارایی و اثربخشی سازمان به کارایی و اثر بخشی نیروی انسانی آن سازمان بستگی دارد. یکی از عوامل موثر در بهره‌وری نیروی شاغل، رضایت شغلی می‌باشد. مطالعات مختلف روی رضایت شغلی نشان می‌دهد که عوامل سازمانی، محیطی، فاکتورهای فردی و ماهیت کار با رضایت شغلی مرتبط است (Tabatabaei, et al., 2011). از نظر سازمانی سطح بالای رضایت شغلی منعکس کننده یک جو سازمانی مطلوب است که می‌تواند منجر به افزایش انگیزه کارکنان و بهره‌وری آنان گردد (Tajvar, et al., 2006).

Oldham و Hakman (۱۹۸۰) فاکتورهای مسوولیت‌پذیری، نتیجه کار، آگاهی از نتایج واقعی فعالیت‌های کاری و معنی دار بودن شغل را در افزایش رضایت شغلی موثر دانستند (Tabatabaei, et al., 2011) و از همین رو رضایت شغلی باعث افزایش یادگیری و رشد افراد در کار می‌شود (Carol, et al., 1987). رضایت شغلی یک فرد به انتظاراتی که فرد از شغل خود دارد نیز بستگی دارد (Ilies, Timothy, 2002). War و همکارانش (۱۹۷۹) بیان کردند که هرچه قدر فرد رضایت شغلی بالاتری داشته باشد به همان میزان از ویژگی‌های شغلی خود راضی بوده و از طریق آن نیازهای خود را ارضاء نموده و در نتیجه احساسات مثبتی نسبت به آن خواهد داشت (Georgellis, et al., 2012).

فرسودگی شغلی حالت روانی است که شامل مجموعه‌ای از علائم نظیر خستگی جسمی، خستگی عاطفی و عدم انگیزه است (Hakanen, et al., 2012). هم‌چنین Barry Farber متخصص فرسودگی شغلی، فرسودگی شغلی را این‌گونه تعریف می‌کند: فرسودگی شغلی عبارت است از عدم هماهنگی بین انتظارات و پاداش‌ها (Goutas, et al., 2008). فرسودگی شغلی

منجر به غیبت‌های کاری، کاهش انگیزه کاری، اختلالات روانی، اختلالات قلبی-عروقی و حتی در موارد حاد بستری شدن در بیمارستان می‌شود (Hakanen, et al., 2012). با توجه به اثرات منفی ثبت شده از فرسودگی شغلی، این سندرم روی عملکردهای شغلی از قبیل کیفیت کار، سلامت عمومی و رضایت شغلی می‌تواند تاثیرگذار باشد. محیط کار و شرایط حاکم بر محیط کاری و جو سازمانی و روابط کاری و شرایط کاری از قبیل بار کاری، استرس شغلی و... نقش تعیین کننده‌ای روی فشار جسمی و روانی وارد بر کارگران دارد (Behrouzian, et al., 2009). مطالعات مختلف انجام شده بین سلامت افراد و رضایت شغلی افراد ارتباط قابل توجهی را نشان داده‌اند به نحوی که افراد با رضایت شغلی کمتر، از سلامت کمتری برخوردارند (Boudreaux, et al., 1997). (Cooper, et al., 1989).

مطالعه رحمانی و همکاران نشان داد که فرسودگی شغلی اثرات نامطلوبی روی سلامت عمومی پرستاران دارد (Boosari, 2003). مطالعه صابری و همکاران نیز نشان داد که بین سلامت عمومی و فرسودگی شغلی قضاات شهر تهران رابطه معناداری برقرار است (Saber, et al., 2008). اگرچه مطالعات متعددی در زمینه رضایت شغلی، فرسودگی شغلی افراد در مشاغل مختلف صورت گرفته است، لیکن پژوهش‌های انجام شده کمتر به بررسی تاثیر متقابل رضایت شغلی و فرسودگی شغلی بر روی هم و نیز روی سلامت عمومی پرداخته‌اند. از این رو پژوهش حاضر در صدد است ضمن بررسی تاثیر متقابل فرسودگی شغلی، رضایت شغلی و سلامت عمومی بر روی هم‌دیگر، به بررسی نقش فرسودگی شغلی و رضایت شغلی بر روی سلامت عمومی پرداخته و هم‌چنین به بررسی رابطه فرسودگی شغلی و رضایت شغلی بپردازد.

روش کار

این مطالعه که از نوع مقطعی-تحلیلی می باشد، در سال ۱۳۹۰ انجام شد. نمونه ها بر اساس سطح اطمینان ۹۵٪ و توان آزمون ۸۰٪ و مقدار خطای مطلق ۲۵٪ و به روش تصادفی ساده به تعداد ۱۲۰ نفر تعیین گردید. جامعه آماری در این مطالعه افراد شاغل در یکی از صنایع خودرو سازی بود. تعداد نمونه ها ۱۲۰ نفر بودند که از دو شیفت ثابت (روز کار) و شیفت های در گردش (شب کار) به روش تصادفی ساده انتخاب شدند.

اندازه گیری متغیر ها در این مطالعه به صورت حضوری و طبق ابزار اندازه گیری زیر انجام شد:

(۱) پرسشنامه اطلاعات دموگرافیک افراد

(۲) برای بررسی رضایت شغلی کارکنان از پرسشنامه رضایت شغلی Barry field استفاده شد. این آزمون برای شاغلین شهر تهران در سال ۱۳۸۴ استاندارد شده و اعتبار و روایی آن مورد مطالعه قرار گرفته است. این آزمون یک آزمون ۲ عاملی است که بار های عاملی هر کدام از پرسش های تشکیل دهنده بیش از ۰.۳ می باشد که مقدار کملا قابل قبولی است. این بار نشان دهنده این است که این آزمون دارای ساختار عاملی مناسبی است و رضایت شغلی را مورد سنجش قرار می دهد. ضریب اعتبار از روش دو نیمه (Split half) این مقیاس برابر با آلفای ۰/۹۱ می باشد.

(۳) برای بررسی فرسودگی شغلی از پرسشنامه مقیاس خودسنجی نشانگان فرسودگی شغلی استفاده شد که دارای ۲۰ عبارت است. آزمودنی باید پاسخ ها را در مقیاس ۳ درجه ای به صورت موافقم (۲)، نمی دانم (۱) و مخالفم (۰) درجه بندی نماید. هر چه نمره فرد بالاتر باشد، نشان می دهد شخص بیشتر دچار فرسودگی شغلی شده است. این پرسشنامه توسط دکتر محمود ساعتچی تهیه و تنظیم گردیده است. ضریب پایایی این مقیاس به روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۶ به دست آمده است.

۱- اگر نمرات بین ۲۰-۱۰ باشد، امکان ابتلا عارضه فرسودگی شغلی کم است.

۲- اگر نمرات بین ۳۰-۲۰ باشد، فرد آمادگی لازم را برای ابتلا به عارضه ی فرسودگی شغلی دارد.

۳- اگر نمرات بین ۴۰-۳۰ باشد، احتمالاً فرد گرفتار فرسودگی شغلی شده است

۴) پرسشنامه سلامت عمومی GHQ (General Health Questionnaire)

در پژوهش حاضر به منظور بررسی ارزیابی سلامت روان افراد از پرسشنامه سلامت عمومی GHQ استفاده شد. این پرسشنامه به بررسی وضعیت سلامت روان افراد در یک ماهه اخیر می پردازد و شامل ۲۸ سوال در مورد نشانه های اختلال روانی، افسردگی، اختلال در عملکرد اجتماعی، اضطراب، اختلالات جسمانی و رضایت شغلی می باشد.

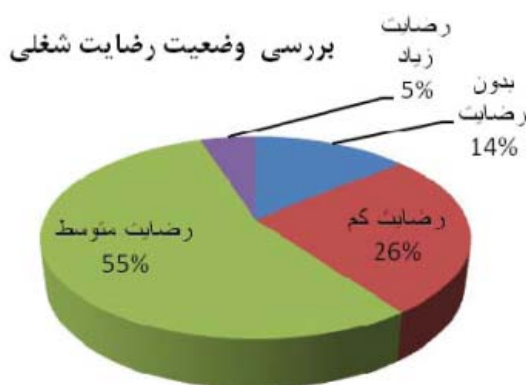
در تکمیل پرسشنامه ها، نام افراد ذکر نمی شد و سایر ملاحظات اخلاقی نیز در آنها کاملاً رعایت می گردید. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم افزار آماری SPSS نسخه ۱۸ و آمار توصیفی مانند فراوانی و درصد و از آمار استنباطی (آزمون مجذور کای دو و ضریب همبستگی اسپیرمن) و همچنین از آزمون من-ویتنی استفاده شد.

یافته ها

در این مطالعه میانگین سنی کل افراد شرکت کننده در مطالعه ۳۱/۵ سال با انحراف معیار ۶،۴ سال بود. از ۱۲۰ نفر مورد مطالعه در این پژوهش، ۲۰ درصد مجرد و ۸۰ درصد متاهل بودند. هم چنین در مورد سابقه کاری این افراد لازم به ذکر است که میانگین سابقه کار کل افراد حاضر در مطالعه ۷/۸ سال با انحراف معیار ۳،۷۹ سال می باشد. ۲۲،۵ درصد افراد مورد مطالعه سیگاری بودند. شیفت های کاری افراد مورد بررسی به صورت ۵۰ درصد شاغل در شیفت در گردش و ۵۰ درصد دیگر شاغل در شیفت ثابت بود.

جدول ۱: بررسی همبستگی بین سلامت عمومی و فرسودگی شغلی در جمعیت مورد مطالعه

اختلالات جسمانی	اضطراب	اختلال در عملکرد اجتماعی	افسردگی	اختلال روانی	سلامت عمومی فرسودگی شغلی
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	p-value
۰/۴۰۳	۰/۳۵۷	۰/۴۷۳	۰/۴۳۴	۰/۴۷۵	مقدار همبستگی اسپیرمن



شکل ۱: میزان رضایت شغلی در کارگران مورد مطالعه

همان‌گونه که مشاهده می‌شود بیشتر افراد (۵۵ درصد) رضایت شغلی متوسط و تنها ۵ درصد از افراد رضایت شغلی زیاد داشتند.

رضایت شغلی و فرسودگی شغلی بین دو متغیر رضایت شغلی و فرسودگی شغلی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد ($r = -0.570/001$)، به طوری که با افزایش فرسودگی شغلی، رضایت شغلی کاهش می‌یابد و هم‌چنین با کاهش رضایت شغلی، افزایش فرسودگی شغلی دیده می‌شود.

سلامت عمومی

نتایج پرسشنامه سلامت عمومی در نمودار ۲ آمده است. همان‌طور که در نمودار مشخص است بیشترین اختلال در کارگران این صنعت اضطراب

فرسودگی شغلی

نتایج حاصل از پرسشنامه فرسودگی شغلی نشان داد که در ۲۶/۴ درصد از افراد امکان ابتلا عارضه فرسودگی شغلی کم بود. ۴۰ درصد از افراد آمادگی لازم را برای ابتلا به عارضه ی فرسودگی شغلی داشتند و ۳۳/۶ درصد از افراد احتمالاً گرفتار فرسودگی شغلی شده بودند.

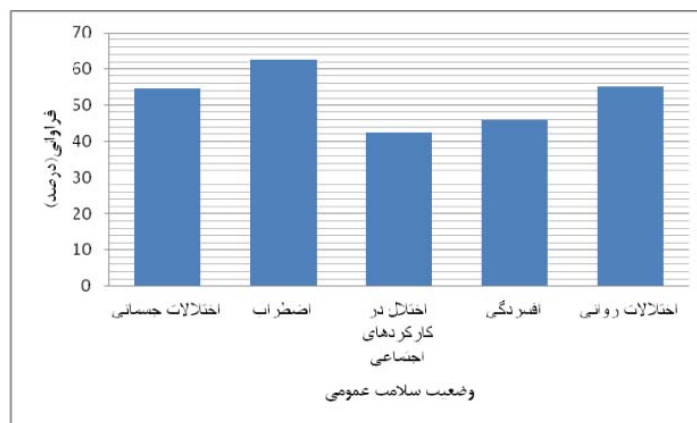
با توجه به اطلاعات جدول ۱ می‌توان چنین استنباط کرد که بین متغیرهای سلامت عمومی و متغیر فرسودگی شغلی در کارگران صنعت خودرو سازی همبستگی مستقیم و معناداری وجود دارد.

رضایت شغلی در کل کارگران:

نتایج حاصل از پرسشنامه رضایت شغلی در نمودار شماره ۱ آمده است.

جدول ۲: فراوانی ابعاد مختلف سلامت عمومی در افراد مورد بررسی

اختلالات جسمانی	اضطراب	اختلال در عملکرد اجتماعی	افسردگی	اختلال روانی	سلامت عمومی رضایت شغلی
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۵	۰/۰۰۱	P-value
-۰/۴۱۷	-۰/۳۱۷	-۰/۳۴۵	-۰/۲۵۷	-۰/۴۰	مقدار همبستگی اسپیرمن



شکل ۲: میزان رضایت شغلی در کارگران مورد مطالعه

آزمون من-وینتی نشان داد که بین اختلالات روانی، اختلالات جسمانی، اضطراب، اختلال در کارکرد های اجتماعی و افسردگی کارگران شیفت شب و شیفت صبح تفاوت معنادار وجود دارد و اختلالات سلامت روان و ابعاد آن در کارگران نوبت کار (شب کار) نسبت به کارگران شیفت ثابت صبح بیشتر می باشد.

همان گونه که جدول نشان می دهد بین سابقه کار و تمام ابعاد سلامت عمومی به جز افسردگی، ارتباط معکوس و معناداری وجود دارد. بیشترین همبستگی میان سابقه کار و اضطراب می باشد، همچنین رابطه میان سابقه کار و افسردگی معنادار نیست ($P_{value} = 0/143$).

و اختلال در خواب می باشد و نیز کمترین درصد اختلال مربوط به کارکردهای اجتماعی است.

رابطه رضایت شغلی و سلامت عمومی نتایج به دست آمده از ارتباط بین سلامت عمومی و رضایت شغلی نشان می دهد که بین این دو متغیر ارتباط معناداری وجود دارد. همان طور که در جدول شماره ۲ مشاهده می شود بین رضایت شغلی و تمام موارد سلامت عمومی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد و بیشترین همبستگی مربوط به رضایت شغلی و اختلالات جسمانی است، همچنین کمترین میزان همبستگی میان رضایت شغلی و افسردگی وجود دارد.

جدول ۳: بررسی همبستگی بین سابقه کار و سلامت عمومی در افراد مورد مطالعه

اختلالات جسمانی	اضطراب	اختلال در عملکرد اجتماعی	افسردگی	اختلال روانی	سلامت عمومی سابقه ی کار
۰/۰۰۴	۰/۰۰۱	۰/۰۰۲	۰/۱۴۳	۰/۰۰۲	P-value
-۰/۲۶	-۰/۳۲۴	-۰/۲۷۸	-۰/۱۳۵	-۰/۲۸۵	مقدار همبستگی اسپیرمن

بحث

هدف از پژوهش حاضر تعیین رابطه بین رضایت شغلی، فرسودگی شغلی و سلامت عمومی افراد شاغل در یک صنعت خودرو سازی می باشد. پی بردن به عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی افراد شاغل اهمیت زیادی دارد چرا که فرسودگی شغلی رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی افراد شاغل داشته و به این ترتیب با کنترل و از میان برداشتن عوامل مرتبط با سندرم فرسودگی شغلی شاغلین، رضایت شغلی و در نهایت سلامت عمومی شاغلین را بهبود می بخشد. همان طور که ذکر شد بین فرسودگی شغلی و رضایت شغلی رابطه معکوس و معناداری وجود داشت و افرادی که رضایت شغلی بالاتری داشتند، از سندرم فرسودگی شغلی کمتر رنج می بردند و همچنین افرادی که رضایت شغلی کمتری داشتند، به فرسودگی شغلی بالاتری دچار بودند. بین متغیر فرسودگی شغلی و ابعاد سلامت عمومی همبستگی مستقیم و معناداری وجود دارد، به این معنا که با افزایش میزان فرسودگی شغلی در کارگران، سلامت عمومی آنها نیز بیشتر در معرض خطر قرار می گیرد. نتایج به دست آمده از مطالعه رحمانی و همکارانش نیز بیانگر وجود رابطه مستقیم بین فرسودگی شغلی و سلامت عمومی می باشد

نتایج نشان می دهد که بین اختلالات روانی و وضعیت تاهل و بین اختلالات جسمانی و وضعیت تاهل (= ۰/۰۲) ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین آزمون کای دو نشان داد که بین نوع شیفت کاری و اختلالات روانی، اختلالات جسمانی، اضطراب، اختلال در کارکرد های اجتماعی و افسردگی ارتباط وجود دارد ($P_{value} = 0/001$). آزمون تی - تست نیز بین رضایت شغلی، فرسودگی شغلی افراد متاهل و مجرد و افراد شیفت صبح و شیفت شب اختلاف معناداری را نشان نداد. بین دو متغیر سن و سابقه ی کار با رضایت شغلی و فرسودگی شغلی با استفاده از آزمون اسپیرمن ارتباط معناداری وجود ندارد. آزمون کای دو بین نوع شیفت کاری و رضایت شغلی و فرسودگی شغلی ارتباط معناداری را نشان نداد. متغیر سن را به سه دسته (۳۰-۲۰، ۴۰-۳۰ و ۴۰-۳۰) چهار سال بالاتر) طبقه بندی نموده و جهت بررسی برابری میانگین فرسودگی شغلی و رضایت شغلی در این سه گروه از آزمون آنالیز واریانس استفاده شد که اختلافی مشاهده نگردید ($P_{value} > 0/050$). برای برابری میانگین ابعاد سلامت عمومی در این سه گروه سنی از آزمون کروסקال والیس استفاده گردید که تنها در بعد اضطراب اختلاف معناداری به چشم خورد ($P_{value} = 0/021$)

جسمانی و وضعیت تاهل ارتباط معناداری وجود دارد. طبیعی است که وضعیت تاهل روی تمامی جنبه های زندگی افراد تاثیر می گذارد و وضعیت سلامت روان افراد و همچنین سلامت جسمانی افراد نیز از این قضیه مستثنی نیستند. در صورت داشتن رابطه مثبت و خوب با خانواده در زندگی متاهلی، تاهل افراد نقش مثبتی در بروز تنش های ناشی از کار اعم از اثرات جسمی و روانی خواهد داشت. اما در صورتی که فرد متاهل در زندگی و روابط خود مشکل داشته باشد، این تنش ممکن است باعث افزایش فشارهای شغلی فرد گردد و سلامت وی را نیز به خطر بیندازد. اما سایر یافته های این پژوهش نشان می دهد که بین رضایت شغلی، فرسودگی شغلی افراد متاهل و مجرد و افراد شیفت صبح و شیفت شب اختلاف معناداری از نظر آماری وجود ندارد. در مطالعه جعفر انیسی و همکارانش روی عوامل فردی و سازمانی مرتبط با فرسودگی شغلی کارکنان نیروی دریایی نیز همبستگی بین وضعیت تاهل و فرسودگی شغلی بسیار کم و از نظر آماری معنادار نبود (Anisi, et al., 2010).

نتایج این مطالعه نشان داد که بین دو متغیر سن و سابقه ی کار با رضایت شغلی و فرسودگی شغلی با استفاده از آزمون اسپیرمن ارتباط معناداری وجود ندارد. اما مطالعه Ida Torunn Bjørk و همکارانش روی پرستاران نشان داد که با افزایش سن، میزان رضایت شغلی افزایش یافته و همچنین با افزایش سطح تحصیلات نیز رضایت شغلی افزایش می یابد (Torunn Bjørka, et al, 2007). مطالعه Stephen Lloyd نیز نشان داد میزان رضایت در افراد متاهل بیشتر از افراد مجرد است و همچنین با افزایش سن، میزان رضایت نیز افزایش می یابد (Lloyd, et al, 1994).

(Boosari, 2003). با توجه به این یافته ها به نظر می رسد مشکل فرسودگی شغلی روی سلامت عمومی افراد شاغل در این صنعت تاثیر منفی گذاشته و آن ها را با مشکلاتی از قبیل افسردگی، اضطراب، اختلالات جسمانی و اختلال در عملکرد اجتماعی روبه رو می سازد.

اطلاعات جدول ۲ حاکی از آن است که بین سلامت عمومی و رضایت شغلی ارتباط معناداری وجود دارد که این رابطه، یک رابطه معکوس و معنادار است. بیشترین میزان همبستگی بین رضایت شغلی و اختلال جسمانی می باشد. این نتایج بدان معناست که با افزایش رضایت شغلی و در نتیجه کاهش مشکلاتی از قبیل افسردگی، اضطراب، اختلالات جسمانی و اختلال در عملکرد اجتماعی، سطح سلامت عمومی افراد شاغل نیز افزایش می یابد. احتمال می رود با افزایش رضایت شغلی، افراد کار خود را با انگیزه بیشتر و روحیه قوی تر انجام داده و در این صورت کمتر دچار خستگی می شوند. بنابراین سطح سلامت عمومی این افراد نیز افزایش می یابد. لذا در محیط های کاری می توان با افزایش انگیزه کارکنان، کاهش بار کاری آن ها، در نظر گرفتن دوره های استراحت، بهبود روابط بین افراد و روابط افراد با سرپرستان و مدیریت و سایر راهکارها رضایت شغلی را در افراد افزایش داده و از این طریق می توان سطح بالاتری از سلامت عمومی افراد را تامین کرد. مطالعه سید مهدی صابری و همکارانش روی فرسودگی شغلی و سلامت عمومی قضاات نیز نشان داد که بین سلامت عمومی و فرسودگی شغلی همبستگی معناداری وجود دارد (Saber, et al., 2008).

نتایج این پژوهش نشان می دهد که بین اختلالات روانی و وضعیت تاهل و بین اختلالات

و شیفت در گردش بودند و شیفت ثابت شب کار نداشتند. چون احتمالاً شیفت های ثابت شب کار تاثیر بیشتری روی میزان نارضایتی افراد دارند. از محدودیت های این مطالعه می توان به دسترسی نامناسب و مشکل به صنعت مورد مطالعه و عدم ارزیابی شرایط محیطی کار، عوامل سایکوسوشیال، نیازهای فیزیکی و روانی افراد اشاره نمود.

در نتیجه لزوم توجه به سلامت کارگران صنایع توصیه می شود. همچنین افزایش سطح سلامت عمومی آن ها با افزایش حمایت های شغلی و کاهش استرس های شغلی می تواند در افزایش رضایت شغلی آنان و در نتیجه افزایش بهره وری و کاهش آسیب های وارد به کارگران موثر باشد. همان گونه که ذکر شد، نتایج این تحقیق نشان داد که بین سلامت عمومی و رضایت شغلی و نیز بین سلامت عمومی و فرسودگی شغلی نیز رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. از محدودیت های این مطالعه، عدم تفکیک سطوح مختلف شغلی جهت بررسی متغیرهای مورد مطالعه بود. پیشنهاد می شود در مطالعات آینده دلایل فرسودگی شغلی و کاهش رضایت شغلی کارگران بررسی شود تا با دانستن علت این موارد، نسبت به رفع آنان اقدام گردد. همچنین پیشنهاد می شود در مطالعات آینده، سطوح مختلف شغلی از یکدیگر تفکیک گردند.

منابع

1. Shahnaz Tabatabaei , Simin Hosseiniab, Bahman Gharanjiki, General health, stress associated to the work and job satisfaction of Hormozgan Cement Factory employees in Iran, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 30 (2011) 1897 – 1901.

همچنین مطالعه صابری و همکارانش روی معلمان مدارس نیز نشان داد با افزایش سن از فراوانی فرسودگی شغلی کاسته می شود (Saberi, et al, 2011) اگر فرد از شغل خود راضی باشد، با افزایش سابقه کار این رضایت نیز افزایش می یابد اما اگر فرد از شغل خود رضایت نداشته باشد سن و سابقه کار نمی تواند روی رضایت شغلی فرد تاثیر معناداری داشته باشند. تفاوت در نتایج این مطالعات می تواند به علت تفاوت در جامعه مورد مطالعه این دو پژوهش باشد.

ابعاد سلامت عمومی در سه گروه سنی مورد مطالعه (۳۰-۴۰، ۲۰-۳۰ و ۳۰-۴۰ سال بالاتر) مورد مقایسه قرار گرفت و اختلاف معناداری مشاهده نشد. تنها در بعد اضطراب اختلاف معناداری به چشم خورد. طبیعی است اضطرابی که افراد تجربه می کنند در طول دوره های مختلف زندگی متفاوت است. احتمالاً افراد جوان به دلیل تجربه کم و مشغله های بیشتر، اضطراب و استرس بیشتری را تجربه می کنند. اما میزان اضطراب در افراد مسن تر به دلیل اینکه زندگی شان به ثبات رسیده و جهت و اهداف زندگی مشخص تری دارند احتمالاً کمتر می باشد. همچنین وضعیت تاهل نیز روی این بعد بی تاثیر نیست. مطالعه بنی هاشمیان و همکاران نشان داد که بین سلامت عمومی و سن معلمان رابطه منفی وجود دارد، یعنی با افزایش سن میزان سلامت عمومی افراد کاهش می یابد (Banihashmiyan, et al, 2010).

بین نوع شیفت کاری و رضایت شغلی و فرسودگی شغلی ارتباط معناداری به دست نیامد. این نتیجه می تواند به این دلیل باشد که شیفت های کاری این صنعت به دو صورت شیفت ثابت روز کار

- ani N, The relationship of job satisfaction and coping mechanism with general health, among private industrial's staff, , Medical Journal, Volume 8, Number 3, autumn 2009.
10. Boudreaux E, Mandry C, Bruntley PJ. Stress, job satisfaction, coping, and psychological distress among emergency medical technicians. *PDM* 1997; 12(4):242-9. T
 11. Cooper CT, Rout V, Faragher B. Mental health, job satisfaction, and job stress among general practitioners. *BMJ* 1989; 298(6670):366-70.
 12. Payami Boosari M, Burnout syndrome in nurses, working at educational hospital Zanjan, Iran *Journal of Nursing*, 2003(Issue 33).
 13. Saberi SM, et al, The relation between job burnout and general health of judges and prosecutors working in courts of Tehran. *HBI_Journals*. 2008; 14 (2) :92-98
 14. Personal and organizational factors related to job burnout in naval personnel, *Journal of Behavioral Sciences*, Vol. 4, No. 3, Fall 2010 Pages: 249-253.
 15. Ida Torunn Bjørka, Gro Beate Samdal, Britt Sætre Hansenc, Solveig Tørstad, Glenys A. Hamiltona, Job satisfaction in a Norwegian population of nurses:A questionnaire survey, *International Journal of Nursing Studies* 44 (2007) 747–757.
 16. Stephen Lloyd, David Streiner, and Sue Shannon, Burnout, depression, life and job satisfaction among Canadian emergency physician, *The Journal of Emergency Medicine*, Vol 12, No 559-565, 1994 4, pp.
 2. M Tajvar , M Arab and V Khodabakhsh Nejad, Personnel's job satisfaction in Tehran Koodakan kids medical center, *Journal of Health Administration*, 2006(Issue 23).
 3. Carol T. Kulik, Greg R. Oldham, J. Richard Hackman, Work Design as an Approach to Person-Environment Fit, *Journal of Vocational Behavior* 31, 278-296 (1987).
 4. Remus Ilies and Timothy A. Judge, Understanding the dynamic relationships among personality, mood, and job satisfaction:A field experience sampling study, *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 89 (2002) 1119–1139.
 5. Yannis Georgellis, Thomas Lange, Vurain Tabvuma, The impact of life events on job satisfaction, *Journal of Vocational Behavior* 80 (2012) 464–473.
 6. Jari J. Hakanen, Wilmar B. Schaufeli, Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study, *Journal of Affective Disorders* xxx (2012) xxx–xxx.
 7. Lydia J. Goutas, Burnout, *The Write Stuff*, The Journal of the European Medical Writers Association, Vol. 17, No. 3, 2008.
 8. Piergiorgio Argentero, Bianca Dell'Olivo, and Maria Santa Ferretti, Staff Burnout and Patient Satisfaction With the Quality of Dialysis Care, *American Journal of Kidney Diseases*, Vol 51, No 1 (January), 2008: pp 80-92.
 9. Behrouzian F, Khajeddin N, Hodaei F, Zam-

18. Banihashmiyan K, Bahrami Ehsan H, Moazen M, Relation between head masters' general health and emotional intelligence and job satisfaction of teachers, Journal of Behavioral Sciences, Vol. 4, No. 1, Spring 2010, Pages: 45-50.
17. HR. Saberi , AR Moravveji , J. Naseh, Occupational Burnout among School Teachers and some Related Factors in Kashan 2007, Iranian South Medical Journal, 2011(Issue 1).