

Research Paper: A Survey on the Relationship Between the Status of Occupational Health Management and Job Satisfaction Among Staff of Rehabilitation Centers in Tehran: A Cross-sectional Study**Mohsen Poursadeqiyani^{1,2,3}, Shiva Hosseini Foladi⁴, Alireza Khammar⁵, Reza Nabi Amjad⁶, Hossein Marioryad⁷, Syed Nouredin Hosseini Ghosheh⁸, Monir AliMohammadi⁹, *Seyed Habiballah Kavari¹⁰**

1. Health Sciences Research Center, Torbat Heydariyeh University of Medical Sciences, Torbat Heydariyeh, Iran.
2. Health in Emergency and Disaster Research center, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran.
3. Department of Ergonomics, Pediatric Neurorehabilitation Research Center, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran.
4. Student Research Committee, Department of Health Services Management, School of Management and Medical Informatics, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran.
5. Zabol Medicinal Plants Research Center, Department of Occupational Health, Faculty of Health, Zabol University of Medical Sciences, Zabol, Iran.
6. Non-Communicable Diseases Research Center, Alborz University of Medical Sciences, Karaj, Iran.
7. Social Determinants of Health Research Center, Yasuj University of Medical Sciences, Yasuj, Iran.
8. Department of Occupational Health Engineering, Behbahan University of Medical Sciences, Behbahan, Iran.
9. Health Management and Economics Research Center, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.
10. Department of Rehabilitation Management, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran.



Citation Poursadeqiyani M, Hosseini Foladi Sh, Khammar A, Nabi Amjad R, Marioryad H, Hosseini Ghosheh SN, et al. [A Survey on the Relationship Between the Status of Occupational Health Management and Job Satisfaction Among Staff of Rehabilitation Centers in Tehran: A Cross-Sectional Study (Persian)]. Archives of Rehabilitation. 2019; 20(3):242-255. <http://dx.doi.org/10.32598/rj.20.3.242>

<http://dx.doi.org/10.32598/rj.20.3.242>



Received: 24 Feb 2019

Accepted: 13 Jul 2019

Available Online: 01 Oct 2019

ABSTRACT

Objective Paying more attention to human factors is undoubtedly one of the most important organizational principles. Job Satisfaction is one of the most important issues related to human resources in organizations and job dissatisfaction can decrease the productivity of the employees. In this regard, their occupational health is regarded as the science of workforce health in any organization. The purpose of this study was to investigate the status of Occupational Health Management and job satisfaction and the relationship between these two factors in the staff of rehabilitation centers in Tehran.

Materials & Methods This descriptive correlation study was conducted on 1403 employees of 28 rehabilitation centers in Tehran during the second half of 2017. Sampling was done through the census. Research data were collected using a questionnaire consisting of two researcher-made questionnaires of occupational safety and health status and standard job satisfaction questionnaire. At first, the instrument used to assess occupational safety and health status for rehabilitation centers was developed and then, with the opinion of academic experts, the validity of the instrument was confirmed using the formal credibility and content validity index and the necessary corrections were made. In addition, 5-10 staff working in rehabilitation centers were asked about the content, clarity, and simplicity of the questionnaire terms. Content Validity Index (CVI) and Content Validity Coefficient (CVC) were 0.68, 0.83, 0.69, and 0.83, respectively, for Occupational Health Management and job satisfaction. Instrument reliability was also assessed using the Cronbach's alpha coefficient, which was 0.872. Finally, after verifying the validity and reliability of the instrument, a questionnaire was used to collect the research data. Shapiro-Wilk, Wilcoxon, and Spearman correlation tests were used to analyze the findings. Data analysis using Version 22.0. Armonk; NY: IBM Corp; SPSS V. 20.

Results The participants in this study included 657(46.8%) male and 746(53.2%) women. The results showed that the average score of Occupational Health Management variables and its sub-scales was

*** Corresponding Author:**

Seyed Habibollah Kovari, PhD.

Address: Department of Rehabilitation Management, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran.

Tel: +98 (21) 22180132

E-Mail: kavarih@gmail.com

higher than the mean Likert scale. Job satisfaction variables and its subscales, other than the pay-as-you-go variable, were higher than the mean Likert score. The variables in "Occupational Health Management", "Public Safety", "Fire Extinguishment and Crisis", and "Ergonomics and Psychological Factors" were 0.65, 0.57, 0.60, and 0.79, respectively. Job satisfaction variables for job satisfaction, job, supervisor, coworker, and employee promotion were respectively 0.09%, 0.4%, 0.25%, 0.6%, and 0.83% of the obtained variable. The regression coefficient between the two variables of Occupational Health Management and job satisfaction was 0.267.

Conclusion According to the evaluation of the prepared and completed questionnaires, the results of this study showed that the level of job satisfaction and occupational health management in the studied centers is relatively favorable. Also, the results of this study confirmed that there was a significant positive correlation between the Occupational Health Management and the staff's job satisfaction working in rehabilitation centers ($P < 0.001$). It was argued that implementation of programs the extent to which occupational safety and health management system such as HSE in rehabilitation centers can affect the employee's job satisfaction. Therefore, it is necessary to provide more job satisfaction to the personnel of the centers by planning and following the necessary improvements to improve the level of health and safety of the occupational health centers. This will be important in the quality of the provided services.

Keywords:

Occupational health management, Job satisfaction, Rehabilitation centers

This Page Intentionally Left Blank

بررسی رابطه وضعیت مدیریت بهداشت حرفه‌ای و رضایت شغلی کارکنان مراکز توانبخشی شهرداری تهران: یک مطالعه مقطعی

محسن پورصادقیان^{۱،۲،۳}، شیوا حسینی فولادی^۴، علیرضا خمر^۵، رضا نبی امجد^۶، حسین ماری اوریاد^۷، سیدنورالدین حسینی گوشه^۸، منیر علیمحمدی^۹، سید حبیب‌الله کواری^{۱۰}

- ۱- مرکز تحقیقات علوم بهداشتی، دانشگاه علوم پزشکی تربیت حیدریه، تربت حیدریه، ایران.
- ۲- مرکز تحقیقات سلامت در حوادث و بلایا، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران.
- ۳- گروه ارگونومی، مرکز تحقیقات اعصاب اطفال، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران.
- ۴- کمیته تحقیقات دانشجویی، گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران.
- ۵- مرکز تحقیقات گیاهان دارویی زابل، گروه مهندسی بهداشت حرفه‌ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی زابل، زابل، ایران.
- ۶- مرکز تحقیقات بیماری‌های غیرواگیر، دانشگاه علوم پزشکی البرز، کرج، ایران.
- ۷- مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت، دانشگاه علوم پزشکی یاسوج، یاسوج، ایران.
- ۸- گروه مهندسی بهداشت حرفه‌ای، دانشکده علوم پزشکی بهبهان، بهبهان، ایران.
- ۹- مرکز تحقیقات علوم مدیریت و اقتصاد سلامت، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران.
- ۱۰- گروه مدیریت توانبخشی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران.

چکیده

تاریخ دریافت: ۰۵ اسفند ۱۳۹۷

تاریخ پذیرش: ۲۲ تیر ۱۳۹۸

تاریخ انتشار: ۰۹ مهر ۱۳۹۸

اهداف: توجه هرچه بیشتر به عوامل انسانی بدون شک جزء مهم‌ترین اصول و معیارهای سازمانی است. رضایت شغلی به عنوان یکی از مهم‌ترین مقوله‌های مرتبط با منابع انسانی در سازمان‌هاست و نبود رضایت شغلی می‌تواند سبب کاهش بهره‌وری کارکنان سازمان‌ها شود. در این راستا بهداشت حرفه‌ای به عنوان علم مرتبط با سلامت نیروی کار در هر سازمانی مطرح است. این مطالعه نیز با هدف بررسی وضعیت مدیریت بهداشت حرفه‌ای و میزان رضایت شغلی و رابطه این دو مهم در کارکنان مراکز توانبخشی شهر تهران انجام گرفت.

روش بررسی: این مطالعه توصیفی همبستگی روی ۱۴۰۳ نفر از کارکنان ۲۸ مرکز توانبخشی در استان تهران در نیمه دوم سال ۱۳۹۶ انجام شد. نمونه‌گیری به صورت سرشماری انجام شد. داده‌های پژوهش با استفاده از پرسش‌نامه متشکل از دو پرسش‌نامه محقق‌ساخته ارزیابی وضعیت ایمنی و بهداشت حرفه‌ای و پرسش‌نامه استاندارد رضایت شغلی جمع‌آوری شدند. در ابتدا ابزار استفاده‌شده برای ارزیابی وضعیت ایمنی و بهداشت حرفه‌ای برای مراکز توانبخشی ساخته شد و سپس با نظرخواهی از خبرگان و متخصصان دانشگاهی، اعتبار ابزار با استفاده از شاخص اعتبار صوری و اعتبار محتوا تأیید و اصلاحات لازم اعمال شد. علاوه بر آن از ۵ تا ۱۰ نفر از پرسنل شاغل در مراکز توانبخشی درباره محتوا، وضوح و سادگی عبارتهای پرسش‌نامه نظرخواهی شد. شاخص اعتبار محتوا و ضریب اعتبار محتوا برای پرسش‌نامه مدیریت بهداشت حرفه‌ای و سنجش رضایت شغلی به ترتیب ۰/۶۸، ۰/۸۳، ۰/۶۹، ۰/۸۳، ۰/۶۹، ۰/۸۳ محاسبه شد. پایایی ابزار نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بررسی قرار گرفت که ۰/۸۷۲ بود. در نهایت پس از حصول اطمینان از روایی و پایایی ابزار، پرسش‌نامه‌ای که برای گردآوری داده‌های تحقیق در نظر گرفته شده بود، استفاده شد. از آزمون‌های شاپیروویلک، ویلکاکسون و همبستگی اسپیرمن برای تحلیل یافته‌ها استفاده شد. تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از نسخه ۲۰ نرم افزار SPSS انجام شد.

یافته‌ها: مشارکت‌کنندگان در این تحقیق شامل ۶۵۷ نفر (۴۶/۸ درصد) پاسخ‌دهندگان مرد و ۷۴۶ نفر (۵۲/۲ درصد) پاسخ‌دهندگان زن بودند. نتایج به‌دست‌آمده نشان داد میانگین نمره متغیرهای مدیریت بهداشت حرفه‌ای و زیرمقیاس‌های آن، از متوسط طیف لیکرت بیشتر بود. متغیرهای رضایت شغلی و زیرمقیاس‌های آن، به غیر از متغیر پرداخت دستمزد، از متوسط طیف لیکرت بیشتر بود. نمره متغیرهای مدیریت بهداشت حرفه‌ای کارکنان، ایمنی عمومی، «اطفای حریق و بحران و ارگونومی و عوامل روانی به ترتیب برابر با ۰/۶۵، ۰/۵۷، ۰/۶۰ و ۰/۷۹ درصد از مقدار کسب‌شده بیشتر بود. نمره متغیرهای رضایت شغلی برای رضایت شغلی، کار، سرپرست، همکار و ارتقای کارکنان به ترتیب برابر با ۰/۰۹، ۰/۱۴، ۰/۲۵، ۰/۱۶ و ۰/۸۳ درصد از مقدار کسب‌شده بیشتر بود. ضریب رگرسیون میان دو متغیر مدیریت بهداشت حرفه‌ای و میزان رضایت شغلی فعالیت شغلی کارکنان ۰/۲۶۷ به دست آمد.

نتیجه‌گیری: با توجه به ارزیابی پرسش‌نامه‌های ساخته و اعتباریابی‌شده نتایج حاصل از این مطالعه نشان داد میزان رضایت شغلی کارکنان و مدیریت بهداشت حرفه‌ای در مراکز مطالعه‌شده در وضعیت نسبتاً مطلوبی قرار دارد. همچنین نتایج به‌دست‌آمده از تحقیق حاضر مؤید این امر بود که ارتباط مثبت معناداری بین نحوه مدیریت بهداشت حرفه‌ای و میزان رضایت شغلی کارکنان شاغل در مراکز توانبخشی وجود دارد (P < ۰/۰۰۱) و گویای این مطلب بود که اجرای برنامه‌های ایمنی و بهداشت حرفه‌ای در مراکز توانبخشی تا چه اندازه می‌تواند بر میزان رضایت شغلی کارکنان تأثیرگذار باشد. بنابراین لازم است با برنامه‌ریزی و پیگیری‌های لازم برای بهبود و ارتقای سطح ایمنی و بهداشت حرفه‌ای مانند استقرار سیستم‌های مدیریتی ایمنی بهداشت و محیط زیست در مراکز توانبخشی موجبات رضایت شغلی بیشتری را برای پرسنل این مراکز فراهم کرده، چراکه این مهم در کیفیت خدمات ارائه‌شده به توان‌خواهان مؤثر خواهد بود.

کلیدواژه‌ها:

مدیریت، بهداشت حرفه‌ای، رضایت شغلی، مراکز توانبخشی

* نویسنده مسئول:

دکتر سیدحبیب‌الله کواری

نشانی: تهران، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، گروه مدیریت توانبخشی.

تلفن: ۰۲۲۱۸۰۱۳۲۲ (۲۱) +۹۸

رایانامه: kavarih@gmail.com

مقدمه

مدیریت بهداشت حرفه‌ای علمی است که از طریق شناسایی، ارزشیابی و کنترل شرایط و عوامل زیان‌آور در محیط کار و ارائه مراقبت‌های پزشکی، حافظ سلامت شاغلان است و حفظ سلامت شاغلین سبب بهبود شرایط کار می‌شود. مورهد^۱ و گریفین^۲ ۱۰ عامل را مؤثر بر رضایت شغلی می‌دانند که ایمنی شغلی و شرایط فیزیکی کار از آن جمله‌اند [۲۲]. در مدیریت بهداشت حرفه‌ای توجه به ایمنی شغلی و شرایط فیزیکی بسیار حائز اهمیت است. مطالعات نیز نشان داده است که مدیریت بهداشت حرفه‌ای می‌تواند بر میزان رضایت شغلی تأثیر گذارد [۲۲].

وجود بیماری‌های حرفه‌ای و حوادث ناشی از کار به لحاظ هزینه‌های درمانی، ایجاد ناتوانی‌ها و زمان ازدست‌رفته کاری و کاهش تولید، بار سنگینی بر دوش اقتصاد هر جامعه‌ای تحمیل می‌کند [۱]. طبق گزارشات رسمی سازمان بین‌المللی کار، در سال ۲۰۰۶ حدود ۲۷۰ میلیون حادثه ناشی از کار اتفاق افتاده است که قریب به ۱۶۰ میلیون نفر به بیماری‌های ناشی از کار مبتلا شده‌اند و بیش از ۲۶۰ میلیون حادثه به سه روز غیبت کاری منجر شده است [۲۳].

بنابراین در همه سازمان‌ها به‌ویژه سازمان‌هایی که به جامعه خدمات فوری ارائه می‌دهند، باید محیطی فراهم شود که در آن آسیبی به مشتریان و کارکنان وارد نشود [۲۴]. مراکز توان‌بخشی از جمله مراکزی هستند که خدمات متنوع توان‌بخشی را به شیوه‌ای هماهنگ به توان‌خواهان و خانواده آنان ارائه می‌کنند و در سیستم ارائه خدمات توان‌بخشی جایگاه ویژه‌ای دارند [۲۵]. از سوی دیگر، بر اساس ماده ۲ قانون جامع حمایت از معلولان، همه دستگاه‌های دولتی موظف به طراحی و احداث ساختمان‌ها، ایجاد محیط ایمن و استاندارد، استقرار بهداشت حرفه‌ای و محیط زیست مناسب هستند؛ به گونه‌ای که امکان دسترسی و بهره‌مندی معلولان مانند دیگر افراد جامعه از آن‌ها مهیا باشد [۲۵].

کارکنان توان‌بخشی افرادی هستند که با مخاطبانی سروکار دارند که مشکلات مختلف جسمی و روانی یا ناتوانی‌های عملکردی مختلفی را تجربه می‌کنند و از آسیب‌پذیرترین اقشار جامعه به حساب می‌آیند [۲۵]. با توجه به اهمیت مراکز توان‌بخشی به عنوان سازمان‌های ارائه‌دهنده خدمات بهداشتی و درمانی و سختی کار کارکنان شاغل در این مراکز، رضایت شغلی در این سازمان‌ها اهمیت ویژه‌ای دارد و نداشتن رضایت شغلی در بین کارکنان این مراکز به گسستگی عاطفی، بی‌تفاوتی و کاهش کیفیت خدمات ارائه‌شده منجر می‌شود که این امر نتایج جدی را دربر خواهد داشت [۲۵]. این امر نه تنها از نظر کمی باعث اختلال در کار رسیدگی به بیماران می‌شود، بلکه از نظر کیفی نیز باعث تضعیف روحیه کارکنان و بیماران می‌شود، در نتیجه کیفیت مراقبت‌های بهداشتی و درمانی را تحت‌الشعاع خود قرار می‌دهد و بار اقتصادی

منابع انسانی سرمایه‌های بنیادین سازمان‌ها و منشأ هر گونه تحول و نوآوری در سازمان‌ها محسوب می‌شوند [۱]. موفقیت سازمان‌ها به عوامل مختلفی وابسته است که یکی از مهم‌ترین آن‌ها میزان رضایت شغلی کارکنان آن سازمان است [۲]. رضایت شغلی به عنوان یکی از چالش‌برانگیزترین مفاهیم سازمانی و پایه بسیاری از سیاست‌ها و خط‌مشی‌های مدیریت برای افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان محسوب می‌شود [۳]. از آنجایی که بیشتر افراد تقریباً نیمی از ساعات بیداری خود را در محیط کارشان می‌گذرانند، بنابراین رضایت از کار و محیط کار امری مهم و ضروری است [۲].

رضایت شغلی عبارت است از نوع نگرش فرد نسبت به شغل خویش و به مجموع تمایلات یا احساسات مثبت گفته می‌شود که افراد نسبت به شغل خود و پس انجام کار دارند [۴]. البته رضایت شغلی عاملی مجرد و تنها نیست، بلکه ارتباط بینابین و پیچیده‌ای از وظایف شغلی، مسئولیت‌پذیری، کنش‌ها و واکنش‌ها، انگیزه‌ها، تشویق و دلگرمی‌هاست [۵، ۶]. از جمله اثرات بارز رضایت کارکنان از شغل خویش می‌توان به افزایش اعتماد به نفس و سلامت فیزیکی و روانی افراد، انجام بهتر کارها و از سوی دیگر بهبود ارتباطات و ایجاد جو سازمانی بسیار مطلوب و متعاقباً جذب و بقای کارکنان اشاره کرد [۷].

همچنین کارکنان با رضایت شغلی کم، سلامت روانی کمتری دارند و اثر ناخوشایند آن در زندگی خصوصی فرد و حتی جامعه بروز می‌کند [۸-۱۰]. به علاوه عواملی دیگر از قبیل تشویش، غیبت کاری، تأخیر در کار، ترک خدمت و بازنشستگی زودرس از دیگر اثرات منفی رضایت‌نداشتن از شغل محسوب می‌شود [۱۱]. [۱۵]. بنابراین می‌توان گفت که رضایت شغلی مفهومی چندبعدی است و با عوامل متعددی ارتباط دارد به عبارت دیگر رضایت شغلی با تحقق مجموعه‌ای از عوامل حاصل خواهد شد و این عوامل می‌تواند شامل ماهیت و شرایط کار، حقوق و دستمزد، فرصت‌های موجود برای پیشرفت و ارتقای شغلی، نحوه سرپرستی و روابط با همکاران باشد [۱۶-۱۸].

سازمان‌ها از هر نوعی که باشند به طور فزاینده‌ای به دستیابی و اثبات عملکرد صحیح ایمنی و بهداشت شغلی از طریق کنترل ریسک‌های ایمنی و بهداشت شغلی سازگار با اهداف کلان و خط‌مشی ایمنی و بهداشت شغلی خود علاقه دارند. آن‌ها این کار را در قالب قوانینی که به طور روزافزون سختگیرانه‌تر می‌شوند، توسعه خط‌مشی‌های اقتصادی و دیگر اقدامات برای ارتقای بهداشت شغلی و افزایش توجه گروه‌های ذی‌نفع به مسائل ایمنی و بهداشت شغلی انجام می‌دهند [۱۹-۲۱]. به طوری که در سال‌های اخیر بسیاری از سازمان‌ها در کشورهای صنعتی با تمهیداتی از جمله برنامه کمک به کارکنان کوشیده‌اند تا به طور جدی از مشکلات موجود در محیط کار بکاهند و با آن مقابله کنند [۱۴].

1. Moorhead
2. Griffin

و مالی سنگینی را به سیستم سلامت وارد می‌کند [۲۶].

نظر به حساسیت و اهمیت وظیفه و کارکرد مراکز توان‌بخشی در جامعه و اینکه کارکنان این مراکز به دلیل ماهیت خاص شغل توان‌بخشی ارتباط نزدیک و تنگاتنگ با افراد کم‌توان و آسیب‌دیده دارند، این شغل وضعیت شغلی متفاوتی نسبت به دیگر مشاغل دارد. بنابراین مدیریت بهداشت حرفه‌ای در این محیط‌ها اهمیت ویژه‌ای دارد.

بر اساس مطالعات صورت‌گرفته حدود ۵۰ درصد حوادث شغلی در اثر فقدان یک سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت حرفه‌ای پدید آمده است. همچنین در صورت استقرار نیافتن سیستم‌های مدیریتی ایمنی و بهداشت حرفه‌ای، هزینه‌های مالی گزاف می‌تواند متوجه سازمان شود. با رعایت چنین برنامه‌های مدیریتی در سازمان‌ها و ایجاد آسایش برای نیروهای انسانی، می‌توان حفاظت کارکنان را در مقابل خطرات محیط کار تأمین کرد و یا به عبارتی ریسک‌های موجود را کاهش داد [۱].

با اینکه تاکنون در سطح کشور مطالعات متعددی در زمینه بررسی میزان رضایتمندی مشاغل مختلف انجام شده است، اما درباره اهمیت تأثیر عوامل بهداشت حرفه‌ای و ایمنی بر رضایتمندی شغلی در کارکنان توان‌بخشی مطالعه‌ای انجام نگرفته است.

بنابراین مطالعه حاضر با هدف بررسی وضعیت مدیریت ایمنی و بهداشت حرفه‌ای مراکز توان‌بخشی استان تهران و تعیین رابطه آن با رضایتمندی شغلی کارکنان شاغل در آن مراکز، در سال ۱۳۹۶ انجام شد تا با تعیین رابطه وضعیت ایمنی و بهداشت حرفه‌ای در این مراکز با رضایتمندی شغلی بتوان راهکارهایی برای رفع یا تعدیل عوامل خطر ناشی از ضعف ایمنی و بهداشت حرفه‌ای پیشنهاد کرد و بدین وسیله در راه کاهش هزینه‌های مالی و انسانی ناشی از نارضایتی شغلی در کارکنان مراکز توان‌بخشی گام برداشت.

روش بررسی

این پژوهش از نوع توصیفی مقطعی بود که در سال ۱۳۹۶ در یک دوره زمانی ۶ ماهه، در مراکز توان‌بخشی استان تهران انجام گرفت. جامعه پژوهش شامل تمام کارکنان شاغل در ۲۸ مرکز توان‌بخشی این استان بودند (۱۴۰۲ نفر) که نمونه‌گیری به روش سرشماری و با مشارکت تمام کارکنان شاغل در مراکز توان‌بخشی صورت گرفت. معیارهای ورود به مطالعه شامل تمایل به شرکت در مطالعه، تجربه کار در حداقل یک مرکز توان‌بخشی به مدت ۲ سال، شاغل بودن در مرکز توان‌بخشی به صورت تمام‌وقت و معیارهای خروج، ادامه‌ندادن همکاری شرکت کنندگان بود.

داده‌های پژوهش نیز با استفاده از پرسش‌نامه محقق‌ساخته ارزیابی وضعیت ایمنی و بهداشت حرفه‌ای و پرسش‌نامه استاندارد رضایت شغلی، جمع‌آوری شد. بدین صورت که برای سنجش

رضایت شغلی نیز از پرسش‌نامه سنجش رضایت شغلی^۳ که ویسوکو و کروم^۴ در سال ۱۹۹۱ استانداردش کرده بودند، استفاده شد. این پرسش‌نامه، از ۳۹ گویه و ۵ خرده‌مقیاس در ارتباط با کار (۱۰ سؤال)، سرپرست (۸ سؤال)، همکار (۱۰ سؤال)، ارتقا (۵ سؤال) و پرداخت (۶ سؤال) تشکیل شده است که شامل مؤلفه‌های فعالیت شغلی، مدیریت، فعالیت‌های گروهی، سیستم انگیزشی و سیستم پرداختی بود.

نحوه امتیازگذاری این پرسش‌نامه بر اساس افتراق معنایی انجام گرفت. در این مقیاس از پاسخ‌دهنده خواسته شد تا مفهومی را روی یک مقیاس دوقطبی ۵ درجه‌ای علامت‌گذاری کند. در دو قطب مقیاس، دو صفت متضاد باهم قرار دارند. اعدادی که روی یک پیوستار درج شده است (از ۱ به معنای بدون رضایت تا ۵ به معنای خیلی راضی) نشانگر میزان امتیازی بود که به عامل موردنظر اختصاص داشت. برای سنجش رضایت شغلی فرد، ابتدا امتیازات هریک از ابعاد به صورت جداگانه محاسبه شد و سپس امتیازات تمامی ابعاد با هم جمع و تقسیم بر پنج شد. امتیازات نیز در یک طیف پنج‌قسمتی لیکرت به این صورت تفسیر و در نظر گرفته شد: امتیاز ۱: فرد هیچ رضایتی ندارد، امتیاز ۲: رضایت کم، امتیاز ۳: رضایت متوسط، امتیاز ۴: رضایت زیاد و امتیاز ۵ بیانگر رضایت خیلی زیاد بود.

برای ارزیابی وضعیت مدیریت بهداشت حرفه‌ای در مراکز توان‌بخشی نیز از پرسش‌نامه محقق‌ساخته استفاده شد. بدین صورت که در ابتدا با استفاده از مرور منابع و ابزارهای استفاده‌شده در دیگر تحقیقات مشابه، پیش‌نویسی از ابزار محقق‌ساخته مدنظر تهیه و طراحی شد و سپس از ۵ تا ۱۰ نفر از پرسنل شاغل در مراکز توان‌بخشی درباره محتوا، وضوح و سادگی عبارت‌های پرسش‌نامه نظرخواهی شد.

سپس با نظرخواهی از خبرگان و متخصصان دانشگاهی، اعتبار ابزار با استفاده از شاخص اعتبار صوری و اعتبار محتوا تأیید و اصلاحات لازم اعمال شد. محتوای این پرسش‌نامه مشتمل بر سؤالاتی نظیر آیت‌های ریسک‌های ایمنی برق، تجهیزات و ساختمان (جریان ترافیک در مراکز توان‌بخشی، ورودی‌ها و خروجی‌ها، تعمیر و نگهداری، تجهیزات الکتریکی و مولدهای انرژی، تسهیلات و سرویس‌ها، سکوها و طبقات) و متغیرهای مربوط به ایمنی حریق و شرایط اضطراری، عوامل خطر در بخش‌های مراکز توان‌بخشی (شامل عوامل فیزیکی، عوامل بیولوژیکی و عوامل شیمیایی)، عوامل ارگونومیکی، روحی و روانی و مباحث مدیریتی مراکز توان‌بخشی بود.

برای محاسبه این شاخص از نظرات کارشناسان متخصص در زمینه محتوای آزمون مدنظر استفاده و از آن‌ها خواسته شد تا

3. Job Descriptive Index (JDI)

4. Vysky and Chrome

یافته‌ها

آمار توصیفی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه تحقیق نشان داد از نظر جنسیت بیشترین فراوانی شرکت‌کنندگان در پژوهش را زن‌ها (۷۴۶ نفر؛ ۵۳٪ درصد) تشکیل می‌دادند که از نظر وضعیت تأهل نیز بیشتر آنان متأهل (۸۵۶ نفر؛ ۶۱ درصد) بودند و در طیف سنی ۳۶ تا ۴۵ سال (۳۷۰ نفر؛ ۲۶/۴ درصد) قرار داشتند. همچنین از نظر سطح تحصیلات نیز بیشتر شرکت‌کنندگان، مدرک تحصیلی کارشناسی (۵۰۴ نفر؛ ۳۵/۹ درصد) داشتند که از نظر حوزه کاری اکثر آن‌ها در حوزه مدیریتی (۳۶۶ نفر؛ ۲۶/۱ درصد) فعالیت داشتند. علاوه بر آن بیشتر افراد سابقه کاری ۶ تا ۱۰ سال (۵۲۷ نفر؛ ۳۷/۶ درصد) داشتند که از نظر ساعت کاری بیشتر آن‌ها بین ۲۱ تا ۴۰ ساعت (۷۱۹ نفر؛ ۵۱/۲ درصد) فعالیت داشتند.

بر اساس یافته‌های جدول شماره ۱، متغیرهای مدیریت ایمنی و سلامت شغلی و زیرمقیاس‌های آن، از حد وسط طیف لیکرت، میانگین بیشتری دارند که بیانگر آن است که هرچه میزان میانگین بیشتر باشد، این متغیرها در وضعیت مناسب‌تری قرار دارند. به عبارت دیگر هرچه میزان میانگین بیشتر باشد، وضعیت مدیریت ایمنی و سلامت شغلی مناسب‌تر است. همچنین متغیرهای رضایت شغلی و زیرمقیاس‌های آن، به غیر از متغیر پرداخت دستمزد، از حد وسط طیف لیکرت میانگین بیشتری دارند. هرچه میزان میانگین بیشتر باشد، بدان معناست که این متغیرها در وضعیت مناسب‌تری قرار دارند. به عبارت دیگر هر چه میزان میانگین بیشتر باشد، رضایت شغلی کارکنان بیشتر است.

نتایج آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف در جدول شماره ۲ برای آزمون عادی بودن داده‌ها نشان داد در سطح خطای ۵ درصد تمامی متغیرها توزیع عادی نداشته‌اند. لذا فرضیات پژوهش، با استفاده از آزمون‌های ناپارامتریک بررسی شد.

هریک از سؤالات را بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت طبقه‌بندی کنند. محدوده امتیاز برای ارزیابی وضعیت مدیریت بهداشت حرفه‌ای برای هر سؤال یک تا پنج و به صورت ۱: مدیریت ضعیف، امتیاز ۲: مدیریت کم، امتیاز ۳: مدیریت متوسط، امتیاز ۴: مدیریت متوسط رو به بالا و امتیاز ۵ بیانگر مدیریت قوی در نظر گرفته شد. علاوه بر آن شاخص اعتبار محتوایی^۵ و ضریب اعتبار محتوا^۶ برای پرسش‌نامه مدیریت بهداشت حرفه‌ای و سنجش رضایت شغلی به ترتیب ۰/۶۸، ۰/۸۳ و ۰/۶۹، ۰/۸۳ محاسبه شد.

پایایی ابزار نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بررسی و ۰/۸۷۲ محاسبه شد. درنهایت پس از حصول اطمینان از روایی و پایایی ابزار، پرسش‌نامه مذکور برای گردآوری داده‌ها از طریق مراجعه پژوهشگر به مراکز توانبخشی بین کارکنان توزیع و جمع‌آوری شد. البته قبل از آن با انجام هماهنگی‌های مربوطه، مجوزهای لازم از سازمان بهزیستی و مراکز توانبخشی منتخب گرفته شد و افراد شرکت‌کننده در تحقیق نیز با رضایت آگاهانه، پرسش‌نامه‌ها را تکمیل کردند. درنهایت پس از تکمیل پرسش‌نامه‌ها داده‌های طرح استخراج و به منظور تجزیه و تحلیل وارد نسخه ۲۰ نرم‌افزار آماری SPSS شد و در سطح معنی‌داری $P < 0/05$ از آزمون‌های شاپیروویلک، ویلکاکسون و همبستگی اسپیرمن برای تحلیل یافته‌ها استفاده شد.

برای بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان نیز از شاخص‌های آمار توصیفی استفاده شد و فراوانی پاسخ‌دهندگان بر اساس جنسیت، تحصیلات، سابقه کاری، سن، تأهل، تعداد ساعات کاری و حوزه کاری بررسی شد.

5. Content Validity Index (CVI)
6. Content Validity Ratio (CVR)

جدول ۱. توصیف متغیرهای مدیریت بهداشت حرفه‌ای و رضایت شغلی

متغیرها	زیرمتغیرها	میانگین \pm انحراف معیار	واریانس
مدیریت بهداشت حرفه‌ای	مدیریت بهداشت حرفه‌ای	۰/۲۱ \pm ۳/۶۵	۲/۷۹
	ایمنی عمومی	۰/۴۶ \pm ۳/۵۴	۱/۵۷
	اطفای حریق و ایمنی	۰/۳۶ \pm ۲/۶۳	۲/۴۵
رضایت شغلی کارکنان	ارگونومی و عوامل روانی	۰/۲۸ \pm ۳/۷۹	۲/۸۴
	رضایت شغلی کارکنان	۰/۲۴ \pm ۳/۱۲	۲/۵۹
	کار	۰/۲۰ \pm ۳/۴۰	۳/۰
	سرپرست	۰/۳۵ \pm ۳/۲۸	۳/۰
	ارتقا	۰/۱۷ \pm ۳/۶۱	۳/۰
رضایت شغلی کارکنان	پرداخت دستمزد	۰/۶۵ \pm ۳/۰۴	۱/۲۰
	همکار	۰/۵۵ \pm ۲/۲۵	۱/۰

جدول ۲. بررسی عادی بودن متغیرهای پژوهش

متغیرها	مقدار ملاک نرمالیتی	مقدار احتمال	نتیجه آزمون
مدیریت ایمنی و سلامت شغلی	۰/۹۹۵	<۰/۰۰۱	غیرعادی
ایمنی عمومی	۰/۹۸۶	<۰/۰۰۱	غیرعادی
اطفا حریق و ایمنی	۰/۹۹۴	<۰/۰۰۱	غیرعادی
ارگونومی و عوامل روانی	۰/۹۹۴	<۰/۰۰۱	غیرعادی
رضایت شغلی کارکنان	۰/۸۰۴	<۰/۰۰۱	غیرعادی
کار	۰/۷۷۳	<۰/۰۰۱	غیرعادی
سرپرست	۰/۶۲۱	<۰/۰۰۱	غیرعادی
همکار	۰/۹۵۴	<۰/۰۰۱	غیرعادی
ارتقا	۰/۹۹۰	<۰/۰۰۱	غیرعادی
پرداخت دستمزد	۰/۹۳۶	<۰/۰۰۱	غیرعادی

توانبخشی

مدیریت بهداشت حرفه‌ای نمره رضایت شغلی به اندازه ۰/۲۳ افزایش می‌یابد که این افزایش از نظر آماری معنادار بود ($P < 0/001$)

یافته‌های جدول شماره ۵ نشان داد بُعد همکار بیشترین همبستگی را با دیگر ابعاد داشت و بیشترین مقدار همبستگی مربوط به رابطه کار با اطفا حریق و بحران (۰/۲۷۲) بوده است. همچنین آزمون همبستگی پیرسون نیز بین مدیریت بهداشت حرفه‌ای، ایمنی عمومی، اطفا حریق و بحران و ارگونومی و عوامل روانی با زیرمجموعه‌های رضایت شغلی همبستگی مستقیم و معناداری را نشان داد؛ به طوری که افزایش نمره بهداشت حرفه‌ای، ایمنی عمومی، اطفا حریق و بحران و ارگونومی و عوامل روانی به

بر اساس نتایج پژوهش در جدول شماره ۳، میانگین دیدگاه پاسخ‌دهندگان از نظر مدیریت بهداشت حرفه‌ای (۳/۶۵) و رضایت شغلی (۳/۱۲) بیش از نصف لیکرت ۳ به دست آمد.

همچنین مطابق نتایج به دست آمده در جدول شماره ۴ ضریب رگرسیون میان دو متغیر مدیریت بهداشت حرفه‌ای و میزان رضایت شغلی فعالیت شغلی کارکنان نشان داد مدیریت بهداشت حرفه‌ای بر میزان رضایت شغلی کارکنان آن‌ها تأثیر معناداری دارد ($P < 0/001$).

نتایج جدول شماره ۳ نیز نشان داد به ازای یک واحد بهتر شدن

جدول ۳. تحلیل توصیفی متغیرهای تحقیق (n=۱۴۰۳)

متغیر پژوهش	میانگین (میانگین قابل کسب)	میانگین حاصل شده	میانگین حاصل شده	مقدار ملاک	مقدار احتمال
مدیریت بهداشت حرفه‌ای	۳	۳/۶۵	۳/۶۵	۳۲/۴۴	<۰/۰۰۱
ایمنی عمومی	۳	۳/۵۴	۳/۵۷	۲۸/۶۳	<۰/۰۰۱
اطفا حریق و بحران	۳	۳/۶۳	۳/۶	۳۱/۸۹	<۰/۰۰۱
ارگونومی و عوامل روانی	۳	۳/۸	۳/۷۹	۳۲/۴۶	<۰/۰۰۱
رضایت شغلی	۳	۳/۱۲	۳/۰۹	۱۸/۳۹	<۰/۰۰۱
فعالیت شغلی	۳	۳/۴	۳/۴	۳۲/۵۱	<۰/۰۰۱
مدیریت	۳	۳/۲۸	۳/۲۵	۳۰/۰۲	<۰/۰۰۱
فعالیت گروهی	۳	۳/۶۱	۳/۶	۳۲/۵۸	<۰/۰۰۱
سیستم انگیزشی	۳	۳/۰۴	۳/۰۱	۲/۲۶	۰/۰۲۴
سیستم پرداختی	۳	۲/۲۵	۲/۱۷	-۲۹/۵۷	۰/۰۲۴

توانبخشی

جدول ۴. بررسی تأثیر مدیریت بهداشت حرفه‌ای بر میزان رضایت شغلی کارکنان

مقدار احتمال	مقدار آماره تی	ضریب استاندارد شده	ضریب غیر استاندارد		متغیر مستقل
			انحراف استاندارد	مقدار	
<۰/۰۰۱	۹/۱۲	۰/۲۳۷	۰/۰۲۹	۰/۲۶۷	مدیریت بهداشت حرفه‌ای

توانبخشنی

جدول ۵. بررسی همبستگی بین ابعاد مدیریت بهداشت حرفه‌ای با رضایت شغلی

مقدار احتمال	همبستگی	ارتباط بین متغیرها	
<۰/۰۰۱	۰/۲۳۷	رضایت شغلی	مدیریت بهداشت حرفه‌ای یا
<۰/۰۰۱	۰/۲۵۴	کار	
<۰/۰۰۱	۰/۱۸۸	سرپرست	
<۰/۰۰۱	۰/۰۹۳	همکار	
<۰/۰۰۱	۰/۱۰۳	ارتقا	ایمنی عمومی یا
<۰/۰۰۱	۰/۱۶۱	پرداخت دستمزد	
<۰/۰۰۱	۰/۲۳۷	رضایت شغلی	
<۰/۰۰۱	۰/۲۱۰	کار	
<۰/۰۰۱	۰/۱۴۴	سرپرست	اطفای حریق و بحران یا
<۰/۰۰۱	۰/۱۰۸	همکار	
<۰/۰۰۱	۰/۱۱۷	ارتقا	
<۰/۰۰۱	۰/۱۶۴	پرداخت دستمزد	
<۰/۰۰۱	۰/۲۱۵	رضایت شغلی	ارگونومی و عوامل روانی یا
<۰/۰۰۱	۰/۲۷۲	کار	
<۰/۰۰۱	۰/۲۰۲	سرپرست	
<۰/۰۰۱	۰/۱۰۸	همکار	
<۰/۰۰۱	۰/۰۶	ارتقا	
<۰/۰۰۱	۰/۱۵۰	پرداخت دستمزد	
<۰/۰۰۱	۰/۲۳۸	رضایت شغلی	
<۰/۰۰۱	۰/۲۲۸	کار	
<۰/۰۰۱	۰/۱۷۵	سرپرست	
<۰/۰۰۱	۰/۱۰۴	همکار	
<۰/۰۰۱	۰/۱۱۹	ارتقا	
<۰/۰۰۱	۰/۱۶۰	پرداخت دستمزد	

توانبخشنی

افزایش معنادار رضایت شغلی منجر شد ($P < 0/001$).

همچنین یافته‌های جدول شماره ۵ نشان داد بین مدیریت بهداشت حرفه‌ای در مراکز توان‌بخشی و میزان رضایت شغلی کارکنان آن‌ها رابطه معناداری وجود دارد؛ به طوری که بین متغیرهای رضایت شغلی، شاخص همکار (میانگین $3/61$) بیشترین و شاخص پرداخت دستمزد (میانگین $2/25$) کمترین میزان میانگین را داشت. از طرفی میانگین نمره متغیرهای مدیریت بهداشت حرفه‌ای و زیرمقیاس‌های آن، از حد وسط طیف لیکرت نمره بیشتری داشتند.

در متغیرهای رضایت شغلی و زیرمقیاس‌های آن، به غیر از متغیر پرداخت دستمزد، میانگین نمره از حد وسط طیف لیکرت بیشتر بود. نمره متغیرهای مدیریت ایمنی و سلامت برای مدیریت ایمنی و سلامت شغلی کارکنان، ایمنی عمومی، اطفای حریق و ارگونومی و عوامل روانی به ترتیب برابر با $0/65$ ، $0/57$ ، $0/60$ و $0/79$ و از مقدار کسب‌شده بیشتر بود. نمره متغیرهای رضایت شغلی برای رضایت شغلی، کار، سرپرست، همکار و ارتقای کارکنان به ترتیب برابر با $0/09$ ، $0/4$ ، $0/25$ و $0/83$ و از مقدار کسب‌شده بیشتر بود. ضریب رگرسیون میان دو متغیر مدیریت بهداشت حرفه‌ای و میزان رضایت شغلی فعالیت شغلی کارکنان $0/267$ به دست آمد.

بحث

این مطالعه با هدف بررسی رابطه وضعیت مدیریت ایمنی و سلامت و رضایت شغلی کارکنان مراکز غیردولتی توان‌بخشی تحت نظر سازمان بهزیستی استان تهران صورت گرفت. بدین منظور 1403 نفر با استفاده از روش شماری انتخاب و وارد مطالعه شدند. یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد میانگین رضایت شغلی کارکنان $3/12$ و در حد متوسط بود که با مطالعه افشار و همکاران و مطالعه مستانه و همکاران هم‌جهت و هم‌راستا بود [۲۷، ۲۸]. همچنین میانگین نمره مدیریت ایمنی و سلامت شغلی $3/65$ و در حد متوسط بود. همچنین نتایج مطالعه نشان داد در میان متغیرهای رضایت شغلی، شاخص همکار (میانگین $3/61$) بیشترین و شاخص پرداخت دستمزد (میانگین $2/25$) کمترین میزان میانگین را دارند.

در مطالعه افشاری و همکاران بین متغیرهای جمعیت‌شناختی و توان بالقوه انگیزشی و رضایت شغلی ارتباط معنادار وجود نداشت. یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد میانگین رضایت شغلی کارکنان $3/12$ بود که در حد متوسط بود و با مطالعه افشار و همکاران و مطالعه مستانه و همکاران هم‌راستا بود [۲۷، ۲۸]. همچنین میانگین نمره مدیریت بهداشت حرفه‌ای $3/65$ و در حد متوسط بود. نتایج مطالعه نشان داد در میان متغیرهای رضایت شغلی، شاخص همکار (میانگین $3/61$) بیشترین و شاخص پرداخت دستمزد (میانگین $2/25$) کمترین میزان میانگین را دارد. در مطالعه افشاری و همکاران بین متغیرهای جمعیت‌شناختی و توان بالقوه انگیزشی و رضایت شغلی ارتباط معنادار وجود نداشت [۲۷].

همچنین نتایج مطالعه نشان داد میانگین نمره متغیرهای مدیریت بهداشت حرفه‌ای و زیرمقیاس‌های آن و نیز متغیرهای رضایت شغلی و زیرمقیاس‌های آن، به غیر از متغیر پرداخت دستمزد، بیشتر از حد متوسط هستند و در وضعیت مناسب‌تری قرار دارند که نتایج این بخش از پژوهش با نتایج مطالعه جعفری و همکاران، زابلی و همکاران و نیز آزاده و همکاران، کیم^۲ و همکاران، همسو و هم‌جهت بود [۸، ۱۱، ۱۹، ۲۹].

در توجیه این بخش از نتایج می‌توان گفت که ایمنی بالا و خدمات بهداشتی مناسب سبب ارتقای رضایت شغلی کارکنان می‌شود [۳۰]. در توجیه این بخش از یافته‌ها می‌توان گفت که کیفیت محیط کاری از لحاظ روانی و جسمی، تأثیر مستقیم بر بهبود سلامت کار، افزایش انگیزه کارکنان و ارتقای رضایت شغلی دارد و بهبود در رضایت شغلی کارکنان به بالا رفتن کیفیت مراقبت از بیماران، کاهش جراحات و آسیب‌های جسمی کارکنان مراقبت‌های بهداشتی درمانی و در نهایت بهبود یافتن سازمان منجر خواهد شد [۳۰]. از سویی دیگر نتایج مذکور مؤید این امر است که اجرای برنامه‌های ایمنی و بهداشت حرفه‌ای در مراکز توان‌بخشی تا چه اندازه می‌تواند بر میزان رضایت شغلی کارکنان تأثیرگذار باشد. بنابراین لازم است با برنامه‌ریزی و پیگیری‌های لازم برای بهبود و ارتقای سطح ایمنی و بهداشت حرفه‌ای مراکز توان‌بخشی، بتوان موجبات رضایت شغلی بیشتری را برای پرسنل این مراکز فراهم کرد.

همچنین دیگر نتایج این مطالعه نشان داد میزان رضایت شغلی با جنسیت افراد رابطه معناداری دارد و میزان رضایت مردان از زنان بیشتر است که علت این تفاوت را باید در جامعه پژوهش‌شده جست‌وجو و بررسی کرد. این بخش از یافته‌ها با نتایج پژوهش جعفری و همکاران مطابقت داشت [۱۱].

نتیجه‌گیری

یکی از اهداف این مطالعه طراحی چک‌لیست ارزیابی مدیریت بهداشت حرفه‌ای بود و شامل عوامل وابسته بود. مطابق نتایج ارزیابی حاصل از این تحقیق، میزان رضایت شغلی کارکنان و مدیریت بهداشت حرفه‌ای در مراکز مطالعه‌شده در وضعیت نسبتاً مطلوبی قرار داشت.

همچنین نتایج به‌دست‌آمده از تحقیق حاضر مؤید این امر بود که ارتباط مثبت و معناداری بین نحوه مدیریت بهداشت حرفه‌ای و میزان رضایت شغلی کارکنان شاغل در مراکز توان‌بخشی وجود دارد و گویای این مطلب بود که اجرای برنامه‌های ایمنی و بهداشت حرفه‌ای در مراکز توان‌بخشی تا چه اندازه می‌تواند بر میزان رضایت شغلی کارکنان تأثیرگذار باشد. بنابراین لازم است با برنامه‌ریزی و پیگیری‌های لازم برای بهبود و ارتقای سطح ایمنی و بهداشت

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی با کد طرح ۱۶۸۸ مصوب شورای پژوهشی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی است. قابلیت انجام پژوهش از طریق اعمال ملاحظات اخلاقی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی بر مبنای کدهای ۳۱ گانه و با تصویب معاونت پژوهشی طبق شماره IR.USWR.REC.1396.359 تأیید شد.

حامی مالی

مقاله فوق مستخرج از طرحی با همین عنوان، در شورای پژوهشی گروه ارگونومی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی بررسی و داوری شد و پس از تصویب در شورای پژوهشی دانشگاه، مورد حمایت مالی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی قرار گرفت.

مشارکت نویسندگان

کلیه نویسندگان در انجام طرح و نیز نگارش مقاله همکاری مؤثر داشته‌اند از جمله مفهوم‌سازی: سید حبیب‌الله کواری و محسن پورصادقیان؛ تحقیق و بررسی: رضا نبی امجد و منیر علیمحمدی؛ روش‌شناسی و تحلیل آماری: حسین ماری اوریاد و سید نوالدین حسینی گوشه؛ نگارش پیش‌نویس مقاله و اصلاحات ساختاری: علیرضا خمر و رضا نبی امجد؛ ویراستاری علمی و ادبی: شیوا حسینی فولادی؛ مسئولیت هماهنگی تیم و نهایی‌سازی مقاله: محسن پورصادقیان.

تعارض منافع

بنابر اظهارات نویسندگان تعارض منافع وجود ندارد.

تشکر و قدردانی

نویسندگان به رسم ادب و اخلاق از زحمات تمام استادان و مسئولان محترم دانشگاهی و نیز از مدیران ارشد، کارشناسان خبره، محققان و پرسنل توانبخشی وابسته به سازمان بهزیستی استان تهران و دیگر افراد شرکت‌کننده که ما را در به‌انجام‌رسانیدن این پژوهش یاری کردند، کمال تشکر و سپاسگزاری را می‌نمایند.

حرفه‌ای مراکز توانبخشی موجبات رضایت شغلی بیشتری را برای پرسنل این مراکز فراهم کرد، چراکه این مهم در کیفیت خدمات ارائه‌شده به توان‌خواهان موثر خواهد بود.

در نهایت براساس نتایج پژوهش، ارتقای شرایط ایمنی و بهداشت محیط با استفاده از استقرار سیستم‌های مدیریتی ایمنی و بهداشت^۸ ضروری به نظر می‌رسد و انجام تحقیقات مشابه در دیگر سازمان‌ها و شرکت‌هایی که بهبود مستمر را به عنوان لازمه حیات خود قبول دارند، مفید است [۳۱]. از طرفی فراهم کردن امکان مشارکت کارکنان در سرپرستی طرح‌های ایمنی و بهداشت و تعیین پاداش، ایجاد فرصت‌های ترقی و پیشرفت متناسب با توانایی کارکنان در زمینه‌های ایمنی و بهداشت، ایجاد برنامه‌های چرخشی متناسب با کار، به منظور کاهش آسیب‌های شغلی نیز پیشنهاد می‌شود؛ به طوری که می‌توان با برگزاری کارگاه‌های آموزشی سیستم بهداشت حرفه‌ای و عوامل ارگونومی آموزش‌های لازم را در این زمینه ارائه کرد.

از طرفی با توجه به تحقیقات انجام‌شده در کشورهای دیگر، عوامل زیادی (نظیر بهره‌وری سازمانی، رفتار ایمنی، فناوری اطلاعات و رسانه‌های اجتماعی، توجه به استانداردهای جهانی ایمنی و بهداشت و غیره) وجود دارند که می‌توان آن‌ها را در پژوهش‌های بعدی بررسی کرد. مضاف بر آن در زمینه تحقیقات آینده نیز پیشنهاد می‌شود با انجام مطالعه مداخله‌ای و ارتقای سطح ایمنی و بهداشت حرفه‌ای میزان رضایت شغلی را سنجیده شود و حتی می‌توان این پژوهش را در سطح چند شهر و یا کشور و مقایسه نتایج آن‌ها به روش ترکیبی کمی و کیفی نیز انجام داد.

این پژوهش نیز همانند بسیاری از پژوهش‌های دیگر با محدودیت‌هایی روبه‌رو بود که محققان سعی کردند آن را رفع کنند و می‌توان به مواردی نظیر کمبود منابع علمی و اطلاعاتی لازم، انجام‌نشدن تحقیقات علمی و یا کاربردی در داخل کشور، کمبود پیشینه مشابه با موضوع پژوهش در ایران و خارج از کشور، جدیدبودن موضوع و تازگی مباحث مرتبط با آن و ناآشنایی با سؤالات برای شرکت‌کنندگان که در بعضی موارد محقق را مجبور به ارائه توضیحاتی در حین توزیع پرسش‌نامه می‌کرد، احساس مسئولیت‌نداشتن و انگیزه لازم در ارتباط با تکمیل پرسش‌نامه در بین برخی از کارکنان اشاره کرد. به همین دلیل نتایج پژوهش حاضر از قطعیت لازم برای همه دوره‌ها برخوردار نیست و تعمیم آن به سایر دوره‌ها نیازمند دقت نظر است. همچنین با توجه به محدود بودن جامعه آماری و نیز محدودیت‌های دسترسی به اطلاعات تمامی مراکز توانبخشی، لذا تشریح نتایج این پژوهش به سایر مراکز توانبخشی باید با احتیاط انجام گیرد.

References

- [1] Khandan M, Aligol MH, Shamsi M, PourSadeqiyani M, Biglari H, Koohpaei A. Occupational health, safety, and ergonomics challenges and opportunities based on the organizational structure analysis: A case study in the selected manufacturing industries in Qom Province, Iran, 2015. *Annals of Tropical Medicine and Public Health*. 2017; 10(3):606-11.
- [2] Moradi S, Farahnaki Z, Akbarzadeh A, Gharagozlou F, Pournajaf A, Abbasi AM, et al. Relationship between shift work and job satisfaction among nurses: A Cross-sectional study. *International Journal of Hospital Research*. 2014; 3(2):63-8.
- [3] Abbasi M, Yazdani Rad S, Habibi P, Arabi S, Fallah Madvari R, Mehri A, et al. Relationship among noise exposure, sensitivity, and noise annoyance with job satisfaction and job stress in a textile industry. *Noise & Vibration Worldwide*. 2019; 50(6):195-201 [DOI: 10.1177/0957456519853812]
- [4] PourSadeqiyani M, Abbasi M, Mehri A, Hami M, Raei M, Ebrahimi MH. Relationship between job stress and anxiety, depression and job satisfaction in nurses in Iran. *The Social Science*. 2016; 11(9):2349-55.
- [5] Karami J, Moradi A, Hatamian P. The effect of resilience, self-efficacy, and social support on job satisfaction among the employed, middle-aged and elderly. *Iranian Journal of Ageing*. 2017; 12(3):300-11. [DOI:10.21859/sija.12.3.300]
- [6] Farajpour Khazai O, Pishyare E, Rassafani M, Bakhshi E, PourSadeqiyani M. The relationship between areas of occupation and severity of depression, anxiety, and stress in Parkinson's disease (Persian)]. *Archives of Rehabilitation*. 2019; 20(2):190-201.
- [7] Azadeh A, Zarrin M. An intelligent framework for productivity assessment and analysis of human resource from resilience engineering, motivational factors, HSE and ergonomics perspectives. *Safety Science*. 2016; 89:55-71. [DOI:10.1016/j.ssci.2016.06.001]
- [8] Kim Y, Park J, Park M. Creating a culture of prevention in occupational safety and health practice. *Safety and Health at Work*. 2016; 7(2):89-96. [DOI:10.1016/j.shaw.2016.02.002] [PMID] [PMCID]
- [9] Molamohamadi Z, Ismail N. The relationship between occupational safety, health, and environment, and sustainable development: A review and critique. *International Journal of Innovation, Management and Technology*. 2014; 5(3):198-202. [DOI:10.7763/IJIMT.2014.V5.513]
- [10] Hauff S, Richter NF, Tressin T. Situational job characteristics and job satisfaction: The moderating role of national culture. *International Business Review*. 2015; 24(4):710-23. [DOI:10.1016/j.ibusrev.2015.01.003]
- [11] Jafari M. [The relationship between job satisfaction and occupational safety and occupational health status of nurses in a hospital (Persian)]. *Journal of Health and Safety at Work*. 2012; 2(3):41-8.
- [12] Malliarou M, Moustaka E, Kouvela T, Constantinidis TC, Sarafis P. Greek registered nurses' job satisfaction in relation to work-related stress: A study on army and civilian RNS. *Global Journal of Health Science*. 2010; 2(1):44-59. [DOI:10.5539/gjhs.v2n1p44]
- [13] PourSadeqiyani M, Moghimian M, Amjad RN, Baneshi MM, Yari A, Noroozi M, et al. Effects on job stress on Iranian clinical nurses. *Annals of Tropical Medicine and Public Health*. 2017; 10(4):985-8. [DOI:10.4103/ATMPH.ATMPH_306_17]
- [14] Pakjoo A, Mirza Ebrahim Tehrani M, Malmasi S. [Assessing the effectiveness of HSE management programs and its relationship with job satisfaction one of the vegetable oil production plant at the west of Tehran (Persian)]. *Journal of Occupational Hygiene Engineering*. 2017; 3(4):10-21. [DOI:10.21859/johe-03042]
- [15] Khammar A, Amjad RN, Rohani M, Yari A, Noroozi M, PourSadeqiyani A, et al. Survey of shift work disorders and occupational stress among nurses: A cross-sectional study. *Ann Trop Med Public Health*. 2017; 10(4):978-84
- [16] Silla I, Navajas J, Koves GK. Organizational culture and a safety-conscious work environment: The mediating role of employee communication satisfaction. *Journal of Safety Research*. 2017; 61:121-7. [DOI:10.1016/j.jsr.2017.02.005] [PMID]
- [17] Khammar A, Dalvand S, Hashemian AH, PourSadeqiyani M, Yarmohammadi S, Babakhani J, et al. Data for the prevalence of nurses' burnout in Iran (A meta-analysis dataset). *Data in Brief*. 2018; 20: 1779-86.
- [18] Abbasi M, Farhang Dehghan S, Fallah Madvari R, Mehri A, Ebrahimi MH, PourSadeqiyani M, et al. Interactive effect of background variables and workload parameters on the quality of life among nurses working in highly complex hospital units: A cross-sectional study. *Journal of Clinical and Diagnostic Research*. 2019; (13)1:LC8-13.
- [19] Zaboli R, Tofighi s, Valipour F, Hasani M. [Effect of occupational health and safety management standards and environmental management on environmental factors and employees satisfaction at Milad industrial complex- before and after study (Persian)]. *Journal of Nurse and Physician Within War*. 2014; 25:30-4.
- [20] Cheah WL, Giloi N, Chang CT, Lim JF. The perception, level of safety satisfaction and safety feedback on occupational safety and health management among hospital staff nurses in Sabah State Health Department. *The Malaysian Journal of Medical Sciences*. 2012; 19(3):57-63. [PMID] [PMCID]
- [21] Serkalem SY, Haimanot GM, Ansha NA. Determinants of occupational injury in Kombolcha textile factory, north-east ethiopia. *International Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2014; 5(2):327-84. [PMID]
- [22] Kolins Givan R. Seeing stars: Human resources performance indicators in the National Health Service. *Personnel Review*. 2005; 34(6):634-47. [DOI:10.1108/00483480510623439]
- [23] Hämäläinen P, Takala J, Saarela KL. Global estimates of occupational accidents. *Safety Science*. 2006; 44(2):137-56. [DOI:10.1016/j.ssci.2005.08.017]
- [24] Habibi E, Soleymanei B, Nateghi R, Lotfirosbehani M, Yarmohammadian M. [Risk management in radiology units of Isfahan University of Medical Sciences' hospitals (Persian)]. *Journal of Health Information Management*. 2007; 4(1):133-41.

- [25] Khammar A, PourSadeqiyani M, Marioryad H, Nabi Amjad R, Alimohammadi M, Khandan M. Patient Safety Climate and Its affecting factors among rehabilitation health care staff of Hospitals and Rehabilitation Centers in Iran-Tehran. *Iranian Rehabilitation Journal*. 2019; 17(1):39-48.
- [26] Khandan M, Eyni Z, Ataei Manesh L, Khosravi Z, Biglari H, Koohpaei AR, et al. Relationship between Musculoskeletal Disorders and job performance among nurses and nNursing aides in main educational hospital in Qom Province, 2014. *Research Journal of Medical Sciences*. 2016; 10(4):307-12.
- [27] Afshar S, Mombeyni NN, Hamed D, Karan SM, Dinari K, Nazarian M. [Job satisfaction and its correlation with motivational power score among occupational therapists in Ahvaz City (Persian)]. *Scientific Journal of Rehabilitation Medicine*. 2017; 6(1):143-52.
- [28] Mastaneh Z, Mouseli L, Zamani M, Boromand E, Dadipoor S, Beizaei F, et al. [Investigation of nursing job satisfaction in university hospitals affiliated to Hormozgan University of Medical Sciences (Persian)]. *Bimonthly Journal of Hormozgan University of Medical Sciences*. 2014; 18(3):260-6.
- [29] Azadeh A, Sheikhalishahi M. An efficient taguchi approach for the performance optimization of health, safety, environment and ergonomics in generation companies. *Safety and Health at Work*. 2015; 6(2):77-84. [DOI:10.1016/j.shaw.2014.11.001] [PMID] [PMCID]
- [30] Khandan M, Ataei Manesh L, Eyni Z, Khosravi Z, Biglari H, Koohpaei AR, et al. Relationship between job content and demographic variables with musculoskeletal disorders among nurses in a University Hospital, Qom Province, 2014. *Research Journal of Applied Sciences*. 2016; 11(7):547-53.
- [31] Firoozi Chahak A, Beheshti M, PourSadeqiyani M. Effect of health, safety, and environment management system training on safety climate in a mine in Yazd Province, Iran. *Journal of Occupational Health & Epidemiology*. 2015; 4 (4):198-204 . [DOI: 10.3923/rjmsci.2016.307.312]

This Page Intentionally Left Blank
