

مقایسه جنسیتی انگیزه‌ها و رضایت شغلی بهورزان ایران^۱

شیرین احمدنیا^{*}، ناهید صالحی^{**}، علی معدنی پور^{***}

طرح مسأله: شناخت مشکلات و مسائل بهورزان و هم‌چنین میزان رضایت‌مندی آن‌ها از شغلشان با رویکرد جنسیتی موضوع اصلی این پژوهش میدانی ملی قرار داده شد. روش: روش تحقیق به صورت پیمایش با استفاده از تکنیک پرسش‌نامه نیمه استانداردیزه بوده است. حجم جمعیت نمونه معرف، برابر ۲۴۱۶ نفر مشتمل بر بهورزان شاغل به کار است. برای تحلیل و آزمون فرضیه‌ها از آزمون‌های مختلف از جمله ضریب همبستگی پیرسون، آزمون T و ANOVA و آزمون کای دو، استفاده شده است. یافته‌ها: یافته‌ها حکایت از وجود تفاوت‌های معنادار در رضایت شغلی بهورزان در استان‌های مختلف و هم‌چنین براساس سن، طول مدت بهورزی، بومی و غیربومی بودن، وجود و یا عدم منابع درآمدی دیگر و وضعیت تاهل ایشان دارد. میزان رضایت شغلی مردان بهورز در ابعاد "رضایت از مردم/مراجعه‌کن روستایی" و "رضایت از مدیران" از زنان بهورز بیش‌تر است، در حالی‌که زنان بهورز رضایت بیش‌تری از خود شغل در مقایسه با مردان ابراز کرده‌اند.

نتایج: نارضایتی زنان بیش‌تر در ارتباط با حجم کاری زیاد و نارضایتی مردان بیش‌تر در ارتباط با حقوق دریافتی بوده است. مشکلات بهورزان مرد، حقوق و مزایای ناکافی، کمبود امکانات زندگی، مشکل مسکن، و نداشتن وسیله نقلیه عنوان شده است، در حالی‌که زنان بهورز به زیادی حجم کار، عدم رعایت بهداشت محیط و مشکل رفت و آمد به عنوان مهم‌ترین مشکلات اشاره نموده‌اند.

کلید واژه‌ها: بهورز، تفاوت‌های جنسیتی، خانه بهداشت، رضایت شغلی

تاریخ پذیرش: ۸۷/۹/۱۶

تاریخ دریافت: ۸۶/۷/۱۵

۱. نویسندگان مقاله مایلند بدین وسیله از حمایت و راهنمایی جناب آقای دکتر امیر هوشنگ مهریار، رئیس وقت مرکز مطالعات و پژوهش‌های جمعیتی آسیا و اقیانوسیه وابسته به وزارت علوم تحقیقات و فن‌آوری، که این طرح پژوهشی در چهارچوب فعالیت‌های پژوهشی آن مرکز به انجام رسیده است سپاس‌گزاری نمایند.

✱ دکتر جامعه‌شناس، عضو هیات علمی دانشگاه علامه طباطبائی <shirin.Ahmadania@gmail.com>

✱✱ کارشناس ارشد پژوهش علوم اجتماعی، دانشگاه الزهرا

✱✱✱ دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی، دانشگاه شهید بهشتی

مقدمه

رضایت شغلی یکی از متغیرهای کلیدی است که می‌تواند در بردارنده پیامدهای مثبت متعددی در سطوح مختلف فردی، خانوادگی، سازمانی و به طور کلی در سطح جامعه باشد. از این رو شناخت عوامل و شرایطی که در افزایش یا کاهش آن نقش دارند بسیار حائز اهمیت است. این عوامل می‌توانند در سطوح مختلف فردی تا سطوح فراتر مطرح و مورد بررسی قرار گیرند.

ایجاد خانه‌های بهداشت روستائی و فعالیت افرادی با عنوان "بهورزان روستائی" از نقطه نظر تنوع و موثر بودن خدماتی که در سطح روستاهای کشور ارائه می‌دهند و نیز از نظر نقشی که در ارتقای قابل توجه شاخص‌های بهداشت عمومی و بهداشت باروری، به ویژه در سطح کشور ایفا نموده‌اند از اهمیت خاصی برخوردار است، چرا که سهم قابل توجهی از دستاوردهای بهداشتی دو دهه اخیر به خصوص در زمینه کاهش میزان مولید، کاهش میزان باروری کل و همچنین کاهش مرگ و میر مادران در ارتباط مستقیم با تلاش و همت بهورزان روستائی بوده است.

از نقطه نظر جامعه‌شناسی کار و شغل و مطالعات زنان نیز ظهور شغل بهورزی به مثابه شغل جدید با پایگاه اقتصادی اجتماعی متفاوت، خود تحولی مثبت در عرصه مناسبات اقتصادی اجتماعی زنان روستائی به شمار می‌آید. زنان روستائی که بنابر آمارهای رسمی مشارکت اقتصادی، سهم قابل توجهی از میزان اشتغال زنان در سطح کشور را به خود اختصاص داده‌اند، غالباً در مشاغل سنتی روستائی به کار مشغولند. ایفای نقش زنان روستائی در قالب نقش شغلی جدیدی به نام "بهورزی" که در عین حضور فرد در روستا از ویژگی‌های مشاغل شهری برخوردار است، حائز اهمیت است. با توجه به این‌که دو سوم بهورزان کشور را زنان تشکیل می‌دهند، نگارندگان در مقاله حاضر در صدد پاسخ‌گویی به سوال‌هایی در زمینه تفاوت‌های جنسیتی در میزان رضایت شغلی، مشکلات درک شده توسط آن‌ها و همین‌طور مقایسه عوامل نارضایتی آن‌ها از شغل هستند. صرف نظر از بکر بودن مطالعه در زمینه این شغل جدید و مطالعه چگ و ونکی شرایط

ایفای این نقش در عرصه روستاهای کشور - که گستره فعالیت درصد قابل توجهی از زنان روستایی را از محدوده مشاغل سنتی به عرصه فعالیت‌های مدرن به نحو موثری تسری بخشیده است - مطالعات در زمینه کار و شغل در ایران، کم‌تر به تفاوت‌های جنسیتی شاغلین پرداخته و جای خالی چنین تحقیقاتی محسوس است. تحقیق حاضر تلاشی هر چند محدود در زمینه کاستن از این خلاء تحقیقاتی است.

۱) چارچوب نظری

بنابر اهداف تحقیق که آشکارکردن انگیزه‌های شغلی و میزان رضایت از شغل به‌روزان و نیز بررسی تفاوت‌های جنسیتی در این ارتباط است، در ابتدا مروری داریم بر نظریات معطوف به حوزه کار و شغل و تاثیر و تاجر عوامل مرتبط از قبیل انگیزه و رضایت شغلی، و به دنبال آن نظریه‌های مرتبط با تاثیر عامل جنسیت بر عوامل فوق‌الذکر مورد بررسی قرار می‌گیرد. آن‌گاه به تحقیقات انجام شده در خصوص به‌روزان اشاره خواهیم کرد.

۱-۱) انگیزه‌های شغلی و رضایت از شغل

مطالعات متعدد تاکید بر این دارند که عامل رضایت از شغل، سهم حائز اهمیتی در ایجاد تعهد نسبت به اهداف سازمانی دارد (Testa, 2001; Eby & Freeman, 1999; Vendenberg & Lance, 1992). بنابراین، عامل رضایت از شغل در مورد کارکنان نمی‌تواند از جانب مدیران مورد غفلت واقع شود. موفقیت عملکرد سازمان تا حد زیادی در گرو تلاش‌ها و فعالیت‌های مثبت کارکنان آن است که خود در نتیجه رضایت از شغل افزایش می‌یابند (Ramayah, 2003). به علاوه کارکنانی که رضایت بیشتری دارند بر اساس نظر هاکت و گیون (۱۹۸۷) غیبت کم‌تری دارند، بر اساس نظر گارستن و اسپکتر (۱۹۸۷) و ماتیو و زاجاک (۱۹۹۰) تمایل کم‌تری به ترک کار دارند و حتی کارشان را بهتر انجام می‌دهند، به گفته تمایر و همکاران (۱۹۹۵) کم‌تر کارشان را ترک می‌کنند، بر اساس نظر اورگان و کانوسکی (۱۹۸۹) رفتار سازمانی بهتری دارند و به گفته بگلی و زاجکا (۱۹۹۳) حتی استرس کم‌تری را تجربه می‌کنند. هم‌چنین به گفته جاج و وتنیب (۱۹۹۳) این افراد به طور کلی از

زندگی‌شان هم رضایت بیش‌تری دارند (Kirkman and Shapiro, 2001: 557).

در نظریهٔ هرزبرگ، (Herzberg)، انگیزه شغلی کارکنان، تحت تأثیر عواملی در سطوح مختلف مورد توجه قرار می‌گیرد: الف) در سطح فردی، عواملی چون انتظارات شغلی فرد، عزت نفس فرد در زمینهٔ توانایی‌اش در انجام وظائف محوله، و مقایسهٔ اهداف و آرمان‌های فردی‌اش در مقابل اهداف سازمانی. ب) در سطح سازمانی، دو نوع انگیزهٔ متفاوت دربارهٔ انگیزهٔ محیط شغلی تشخیص داده شده است: اول، انگیزه برای پذیرش یک منصب شغلی و باقی ماندن در آن شغل، که به عواملی چون تأمین امنیت شغلی، درآمد و نظایر آن بستگی دارد. یک سازمان یا نهاد می‌تواند پرسنل خویش را از طریق دستمزدها، پاداش‌ها، برقراری ارتباط و همکاری با سایر کارکنان به کار خود جذب نماید و آن‌ها را در مشاغلی که دارند حفظ کند. اگر حقوقی که پرداخت می‌شود و یا شرایط کاری رضایت‌بخش نباشد (به عنوان مثال اگر دستمزدها نیازهای اساسی کارکنان را تأمین نکند) کارکنان امور بهداشتی ناگزیر می‌شوند تا به راه‌های دیگری برای جبران این کمبود روی آورند. برای مثال دغدغهٔ اصلی ایشان کسب درآمد بیش‌تر از طرق دیگر خواهد بود، به نحوی که در مسئولیت شغلی اصلی خویش جدیت کم‌تری نشان خواهند داد. این عوامل "عواملی برای نارضایتی یا نارضاضی‌کننده‌ها"^۱ نامیده می‌شوند. نوع دوم انگیزه، انگیزه برای بهبود عملکرد است که با احساس تحقق خویشتن^۲، موفقیت^۳ و قدرشناسی^۴ ارتباط دارد. این احساسات می‌توانند تحت تأثیر مدیریت عملکرد موثر^۵ قرار بگیرند که طی آن مدیران اطمینان پیدا می‌کنند که کارکنان با قابلیت بالا و انگیزهٔ شغلی خوبی به کار مشغولند. این کار شامل نظارت، آموزش، ارزیابی عملکرد و رشد حرفه‌ای می‌شود. این عوامل که به عنوان

پرتال جامع علوم انسانی

1. Dissatisfiers
2. Self-fulfillment
3. Achievement
4. Recognition
5. Effective Performance Management

"راضی‌کننده‌ها یا انگیزه‌دهنده‌ها"^{۱۱} نامیده می‌شود بر انگیزه بخش درونی مبتنی است؛ ج) در سطح اجتماعی - فرهنگی و وسیع‌تر، عوامل "انگیزه‌بخشی" مانند رابطه بین کارکنان بهداشتی و مراجعین آن‌ها، حمایتی که این کارکنان از سوی رهبران اجتماع محلی دریافت می‌کنند و استنباط اعضای اجتماع محلی در زمینه خدماتی که ارائه می‌شود، مطرح می‌گردد (Dielman, et al., 2003).

دیلمان و دیگران یادآور می‌شوند که کسب شناخت بهتر نسبت به نحوه درک کارکنان بهداشتی از شغل خویش و اهمیتی که برای عوامل مختلف تأثیرگذار بر انگیزه‌هایشان قائل می‌شوند به ایجاد و توسعه استراتژی‌هایی برای بهبود عملکرد کارکنان امور بهداشتی در نواحی روستایی یاری می‌رساند (همان).

۲-۱) جنسیت و رضایت شغلی

مطالعات در زمینه تفاوت‌های جنسیتی متغیرهای حوزه اشتغال رسمی گستردگی زیادی دارد. اما این‌گونه مطالعات معمولاً به بررسی تبعیض میان زنان و مردان و نابرابری‌های موجود از نظر سلسله مراتب شغلی و درآمد مربوط می‌شوند (آبوت و والاس، ۱۳۸۰؛ به نقل از حکیم، ۱۹۷۹)، به این ترتیب که زنان همواره در مراتب پایین‌تر و در مشاغلی با دستمزدهای کم‌تر به کار اشتغال دارند. در این‌گونه مطالعات معمولاً این نکته مورد تأکید قرار می‌گیرد که مسئولیت‌های خانگی بر مشارکت زنان در بازار کار اثر می‌گذارد (آبوت و والاس، ۱۳۸۰؛ ۱۸۶). به عنوان مثال، بنابر گزارش مارتین و رابرتز (۱۹۸۴) موقعیت‌های اجتماعی و خانگی بر تصور زنان از کار تأثیر قابل ملاحظه‌ای دارد. بعضی از زنان به سختی می‌توانند اشتغال را با مسئولیت‌های خانگی وفق بدهند. اما نوع شغل و وضعیت استخدام نیز در تلقی زنان از کار بی‌تأثیر نیست (آبوت و والاس، ۱۳۸۰؛ ۱۸۸). زنان شاغل اعم از نیمه وقت یا تمام وقت مهم‌ترین جنبه اشتغال را این می‌دانستند که به کاری که دوست داشتند بپردازند. برای شاغلان نیمه وقت "ساعات کار مناسب" هم به همین اندازه

1. Satisfiers

مهم بود، ولی ظاهراً به اندازه شاغلان تمام وقت به میزان دستمزد و امنیت شغلی اهمیت نمی‌دادند.

دوآس و مک آلیستر معتقدند که ویژگی‌های شغلی نظیر کنترل یا نظارت، استقلال عمل، امکان ارتقاء شغلی و امنیت شغلی برای مردان و زنان به یک نسبت حائز اهمیت هستند و در ارتباط مستقیم و مثبت با رضایت شغلی قرار دارند و از آنجا که مشاغلی که معمولاً زنان در آن استخدام می‌شوند کم‌تر از این امتیازات برخوردار است، بنابراین زنان بیش‌تر احتمال دارد که از رضایت شغلی کم‌تری نسبت به مردان برخوردار باشند (De Vaus & McAllister, 1991). تحقیقات مور هم نشان می‌دهد زنانی که در محیط‌های کاری‌ای مشغول به فعالیت می‌شوند که در آن‌ها نسبت مردان بیش‌تر از زنان است یا نسبت متعادلی از زنان و مردان به کار در کنار یکدیگر می‌پردازند، رضایت شغلی بالاتری را گزارش می‌کنند که این مساله را ناشی از مشکلات کم‌تر در مورد دستمزد، انعطاف‌پذیری ساعات کار و استفاده از مهارت‌های شغلی خویش می‌شناسند (Moore, 1985). تحقیق وارتون و بارون نیز نشان داد آن دسته از زنانی که در مشاغلی به کار می‌پردازند که در محیط کاری، مردان در اقلیت بودند رضایت شغلی کم‌تری داشته‌اند زیرا در آن محیط‌ها تبعیض به نفع اقلیت مرد اعمال می‌شد (Wharton & Baron, 1991).

در مقابل، نتایج وارتون و همکاران که به مطالعه تأثیر زمینه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان پرداختند کمی متفاوت است. سوال اصلی آن‌ها این بود که اثرات ناهمگونی جنسی و نژادی در محیط کار بر احساس کارکنان از کارشان چیست؟ نتایج آن‌ها نشان داد که میزان رضایت شغلی در محیط‌های ناهمگون از نظر جنسی و نژادی در مقایسه با محیط‌های همگون کم‌تر است (Wharton, et al., 2000: 65). به علاوه آن‌ها با اشاره به نتایج تحقیقات دیگران نشان دادند که بین ناهمگونی جمعیتی در محیط کار با همبستگی اجتماعی پائین، نارضایتی شغلی و وابستگی کم به سازمان روابط معناداری وجود دارد. آن‌ها هم‌چنین به نقل از بارون و پفیفر (۱۹۹۴) گفتند که روابط اجتماعی در کار به خودی خود یک منبع رضایت و یک پاداش ارزش‌مند و مشغولیت ذهنی مهم برای افراد در محیط کار است. مارکس (۱۹۹۴) هم هم‌نوا با این دیدگاه نشان داده است افرادی که حداقل یکی

از همکاران را مورد اعتماد ارزیابی کرده‌اند، رضایت شغلی بیش‌تری نسبت به دیگران دارند. اریکسون و وارتون (۱۹۹۷) هم گفتند که فرصت‌های کنش متقابل با بقیه در محیط کار حس تأیید افراد را بیش‌تر می‌کند. (Wharton et al. 2000: 70)

چپو در پژوهش دربارهٔ ۳۲۶ وکیل که از پیمایش ملی ۱۹۹۰ به دست آمده است نشان می‌دهد که زنان به طور معنادار رضایت شغلی کم‌تری دارند و این در درجهٔ اول به خاطر فقدان نفوذ و فرصت‌های ترفیعی آن‌ها بوده است. به علاوه زنانی که در سطوح بالاتر حرفه‌ای بودند با این‌که انتظارات یکسانی با مردان حرفه‌ای داشتند، اما به خاطر نابرابری در فرصت‌ها، از رضایت شغلی کم‌تری برخوردار بودند (Chiu, 1998: 521). چپو تأکید می‌کند مطالعاتی که به بررسی رضایت شغلی بر اساس جنسیت پرداخته‌اند دارای نتایج متناقضی هستند. برخی از آن‌ها بین رضایت شغلی زنان و مردان تفاوت‌های معناداری یافته‌اند. به عنوان مثال او به نتایج مورای و آتکینسون (۱۹۸۱) اشاره می‌کند. آن‌ها با بررسی هشت مطالعه در این خصوص نشان داده‌اند که زنان بیش‌تر به ابعاد اجتماعی شغل توجه کرده‌اند در حالی که برای مردان حقوق و پرداخت‌ها و ارتقاء مهم بوده است. مطالعات خود آن‌ها هم این نتایج را تأیید می‌کند. یک فرضیه این است که رضایت شغلی زنان در مقایسه با مردان بیش‌تر متأثر از نیازهای خانواده است. مثلاً در مطالعهٔ کوئین و همکاران (۱۹۷۴) برای زنان مسافت خانه تا محل کار به خاطر مسئولیت‌های زنان در خانه از اهمیت بیش‌تری برخوردار بود. مارتین و هاسون (۱۹۸۵) هم میزان رضایت شغلی را بسته به این‌که فرد نان‌آور خانه است یا خیر تبیین کرده‌اند، به طوری که زنانی که نان‌آور خانه نبوده‌اند رضایت شغلی بیش‌تری داشتند. برخی دیگر از مطالعات مثل مطالعهٔ ویور (۱۹۷۸) و هودسون (۱۹۸۹) تفاوتی بین رضایت شغلی مردان و زنان نیافته‌اند (Chiu, 1998: 522)

ولتاین در بررسی نمونهٔ ۲۶۰۷ نفری از مدیران زن و مرد به بررسی رابطهٔ رضایت شغلی و احساس مسئولیت پرداخت. نتایج تحلیل مسیر کلی او نشان می‌دهد که مدیران مرد نسبت به مدیران زن مسئولیت شغلی بیش‌تری داشتند. به علاوه بر اساس یافته‌های او آن‌ها که مسئولیت درک شدهٔ بیش‌تری داشتند از نظر رضایت شغلی و کنترل کارمندان هم در سطح بالاتری قرار داشتند (Valentine, 2001:179). به گفتهٔ کلارک و اوسوالد (۱۹۹۶) رضایت یا

نارضایتی شغلی کارکنان با مقایسه درآمد هایشان ارتباط دارد، به طوری که رضایت شغلی در میان کارگران جوان تر و پیرتر بیش تر از میانسالان است. تحقیق کلارک (۱۹۹۷) هم نشان می دهد که رضایت شغلی زنان بیش تر از مردان است (Heywood, et al., 2002:596).

۲) پیشینه مطالعه

یک مطالعه که به بررسی عوامل مؤثر بر انگیزه شغلی کارکنان مراکز بهداشت روستایی در کشور ویتنام پرداخته است، نشان داده که انگیزه این کارکنان، تحت تاثیر عوامل مادی و نیز عوامل غیرمادی قرار دارد. مهم ترین عواملی که انگیزه مثبت برای کار در ایشان ایجاد نموده بود، قدردانی از کار ایشان توسط مدیران، همکاران و اجتماع محلی به علاوه برخورداری از کار ثابت^۱، درآمد و آموزش های ضمن کار برای انجام خدماتشان را شامل می گردید. در مقابل، عواملی که انگیزه کاری ایشان را کاهش می داد، حقوق کم و شرایط دشوار کاری ذکر شده بود (Dielman, et al., 2003).

تحقیق فرانکو و همکارانش که در اردن و گرجستان در مورد انگیزه های کارکنان بهداشتی به انجام رسیده است بیان گر تعامل میان انگیزه و محیط کاری است. به خاطر ماهیت تعاملی انگیزه^۲، سیاست های سازمانی و سیاست های کلی تر بخش بهداشت و درمان قابلیت این را دارند که به طور مثبت یا منفی بر انگیزه های شغلی و در نتیجه بر کیفیت عملکرد و بازده نظام بهداشتی تاثیر بگذارند. به علاوه در حالی که خود کارکنان بر عامل پاداش مادی به عنوان عامل تعیین کننده در رضایت شغلی اشاره کرده اند، داده های حاصله نشان می دهد که بسیاری عوامل و مداخلات غیرمادی می توانند تاثیر بیش تری بر افزایش انگیزه های شغلی کارکنان داشته باشند (Franco, et al., 2004).

در خصوص بهورزان ایران، پژوهش کبریانی در خصوص میزان رضایت شغلی بهورزان خانه های بهداشت شهرستان کاشان نشان داد که بیش از نیمی از بهورزان (۵۰/۵)

1. Stable

2. The Interactive Nature of Motivation

درصد) به‌طور کلی از شغل خود راضی بودند. بر اساس نتایج این پژوهش، بهورزان بیش‌ترین نسبت رضایت (۷۷/۶ درصد) را از جنبه روانی شغل خود و کم‌ترین نسبت رضایت (۲۲/۷ درصد) را از جنبه رفاهی شغل داشتند. جنسیت بهورزان هم با رضایت کلی از شغل و جنبه‌های مختلف محیط فیزیکی، اجتماعی، روانی، ساختار سازمانی، آموزشی، مدیریت و سرپرستی و رفاهی ارتباط داشت، به طوری‌که زنان نسبت به مردان رضایت بیش‌تری داشتند (کبریانی، ۱۳۷۴).

به علاوه، صالحی تاثیر شاغل بودن زنان در خانه‌های بهداشت روستائی در نقش بهورز را بر روابط زوجین در خانواده بررسی کرده است. بنابر این پژوهش، شغل بهورزی، برای زنان روستائی علاوه بر کسب درآمد مستقل، به لحاظ ویژگی‌های شغلی متفاوتی که از مشاغل سنتی دارد، زمینه را جهت تغییر نگرش‌های آن‌ها و به تبع آن تغییر روابط زوجین، فراهم آورده است. در واقع شغل بهورزی، نگرش‌های جنسیتی بهورزان را تحت تاثیر قرار داده و باعث شده تا دیدگاه‌های بهورزان نسبت به نقش زن و مرد کم‌تر مبتنی بر نقش‌های جنسیتی باشد، که در نتیجه، افزایش تقسیم کار مشارکتی در خانواده و سهم بیش‌تر زنان بهورز در اتخاذ تصمیمات مربوط به خانواده را موجب شده است (صالحی، ۱۳۸۴).

۳) روش تحقیق

۳-۱) نوع مطالعه

در این بررسی از روش تحقیق کمی از نوع پیمایش با ابزار پرسش‌نامه کتبی بهره گرفته شده است. به دلیل مشکلات ویژه در ارتباط با دسترسی به خانه‌های بهداشت روستائی (مانند مراحل اداری کسب مجوز برای مصاحبه با کارکنان خانه‌های بهداشت و ...) پس از مشورت با مسئولین وزارت بهداشت تصمیم گرفته شد که از همکاری موثر کارکنان ستاد گسترش شبکه بهداشت جهت توزیع پرسش‌نامه‌های تحقیق استفاده شود. در نتیجه پرسش‌نامه‌های تحقیق، به صورت یکجا ولی با تفکیک بر حسب روستاهای تحت پوشش دانشگاه‌های علوم پزشکی در سراسر استان‌های کشور به تعداد پیش‌بینی شده میان کارکنان

ستاد گسترش شبکه بهداشت توزیع گردید. کارکنان وزارت بهداشت مجموعه‌ای از پرسش‌نامه‌ها را همراه با پاکت تمپر خورده و آدرس‌دار (شامل آدرس مبدا و مقصد) دریافت کردند و برای ایجاد انگیزه و تشویق پاسخ‌گو به ارسال پرسش‌نامه‌ها به محقق تقدیرنامه‌ای نیز به نام هر یک از بهورزان پیوست گردیده بود. میزان بازگشت پرسش‌نامه‌های پژوهش علی‌رغم شیوه پستی در سطح بالایی (۸۹ درصد) قرار داشته است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسش‌نامه نیمه استاندارد با سوالات باز و بسته می‌باشد که سوالات بسته بر اساس طیف لیکرت طراحی شدند. ابزار تحقیق، طی یک مرحله انجام بررسی مقدماتی^۱ مورد اصلاح و بازبینی قرار گرفت. پرسش‌نامه مشتمل بر ۶۴ سوال می‌گردد. واحد مشاهده و واحد تحلیل در این بررسی، فرد (بهورزان زن و مرد) بوده است.

۲-۳) جامعه آماری و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری مشتمل بر کلیه بهورزان در سراسر استان‌ها می‌گردد. تعیین حجم نمونه و مراحل نمونه‌گیری تحقیق با همکاری کارشناسان وزارت بهداشت، به انجام رسید. جمعیت نمونه بهورزان با روش نمونه‌گیری تصادفی سیستماتیک با انتخاب ۱۰ درصد جامعه آماری با استفاده از آخرین فهرست اسامی بهورزان در ۲۸ استان کشور به عنوان چارچوب نمونه‌گیری مورد گزینش قرار گرفت. در مجموع اطلاعات حاصل از ۲۴۱۶ پرسش‌نامه تکمیل شده توسط بهورزان (جمعیت نمونه) استخراج گردید که از این میان استان خراسان بیش‌ترین سهم را از حجم پرسش‌نامه (۱۰/۶ درصد)، به خود اختصاص داده است. بقیه استان‌ها به ترتیب مازندران (۸)، گیلان (۶/۹)، خوزستان (۵/۸)، فارس (۵/۳)، کرمان (۴/۸)، اصفهان (۴/۶)، آذربایجان شرقی (۴/۴)، کرمانشاه (۴/۲)، سیستان و بلوچستان (۴/۱)، ایلام (۴)، همدان (۳/۸)، لرستان (۳/۶)، کردستان (۳/۵)، آذربایجان غربی (۳/۵)، اردبیل (۲/۹)، هرمزگان (۲/۴)، زنجان (۲/۳)، مرکزی (۲/۲)، گلستان (۲/۱)، تهران (۱/۹)، چهارمحال و بختیاری (۱/۹)، کهگیلویه و بویر احمد (۱/۹)، یزد (۱/۷)، قزوین (۱/۷)، بوشهر (۱/۲)، سمنان (۰/۴) و استان قم (۰/۳) درصد از حجم نمونه را به خود اختصاص داده‌اند.

1. Pilot Study

۳-۳) ابزار مطالعه

برای سنجش رضایت شغلی هاگدورن و همکاران از شاخص توصیف شغلی^۱ اسمیت و همکاران (۱۹۶۹) استفاده کردند. این شاخص شامل پنج بعد رضایت از کار به طور کلی، رضایت از کارفرما، رضایت از درآمد، رضایت از همکاران و رضایت از ترفیع و ارتقاء می‌شود. (Hagedoom, et al., 1999: 313)

به علاوه همان‌طور که مطرح شد هرزبرگ هم دو بعد عوامل انگیزه بخش و عوامل ناراضی‌کننده را برای سنجش رضایت شغلی به کار برده بود. عوامل انگیزه - بخش شامل موفقیت، قدردانی در مورد موفقیت، کار به خودی خود، مسئولیت، و رشد یا پیشرفت می‌گردد که به رضایت شغلی منجر می‌گردند. فقدان این عوامل به کمبود رضایت شغلی می‌انجامد. ناراضی‌کننده‌ها مشتمل بر سیاست و مدیریت شرکت، نظارت، روابط بین - فردی، شرایط کاری، حقوق، پایگاه و امنیت شغلی می‌گردند و سطوح ناراضی‌تی شغلی‌شان را تبیین می‌کنند. (Dielman et al. 2003).

ما در این تحقیق از ۸ گویه درباره احساس موفقیت در کار، میزان قدردانی از سوی مردم، میزان همکاری مردم، میزان قدردانی از جانب مدیران، میزان پاسخ‌گوئی مدیران به انتظارات به‌رورز، میزان کفایت ابزار و لوازم در اختیار، میزان رضایت از کار و میزان رضایت از درآمد استفاده کرده‌ایم. همان‌طور که در جدول شماره ۱ مشاهده می‌شود، نتایج تحلیل عاملی نشان می‌دهد که این گویه‌ها در سه فاکتور بار شده‌اند که بارهای عاملی و هم‌چنین ضرایب آلفای هر عامل گزارش شده است. بر این اساس متغیر وابسته ما شامل سه بعد رضایت از مردم، رضایت از مدیران و رضایت از کار می‌شود.

1. Job Descriptive Index

جدول ۱: نتایج آزمون‌های روانی و پایایی متغیر وابسته

۳	۲	۱	
		۰/۶۵۴	ارزیابی موفقیت در کار
		۰/۷۷۴	میزان قدردانی از جانب مردم
		۰/۸۲۰	میزان همکاری مردم
	۰/۵۲۴		میزان قدردانی از جانب مدیران
	۰/۸۴۲		میزان پاسخ‌گویی مدیران به انتظارات
	۰/۸۴۵		میزان کفایت ابزار و وسایل در اختیار
۰/۷۸۰			رضایت از کار
۰/۷۳۴			رضایت از درآمد
۰/۳۸۷	۰/۶۷۹	۰/۶۴۲	Alpha

در مورد متغیرهای مستقل، علاوه بر جنسیت که یک متغیر کلیدی و مهم در این تحقیق است از متغیرهای سن، تحصیلات، محل سکونت، وجود درآمد جایگزین، مدت بهورزی، وضعیت تاهل و بالاخره بهورز بودن همسر استفاده کرده‌ایم.

۳-۴ تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این تحقیق از نرم افزارهای SPSS 11.5 و EXCEL استفاده شده است. داده‌های تحقیق بر حسب سطوح سنجش متغیرها با استفاده از انواع آزمون‌های آماری، ضرایب همبستگی دو متغیری کای دو و پیرسون و همچنین تحلیل واریانس یک متغیره (ANOVA) و آزمون T با نمونه‌های مستقل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

۴ یافته‌ها

۴-۱ یافته‌های توصیفی

۶۱ درصد بهورزان زن هستند و به طور متوسط سن آن‌ها برابر ۳۵ سال می‌باشد. این

درحالی است که کم سن و سال‌ترین بهروز ۱۹ ساله و مسن‌ترین آن‌ها ۶۱ ساله بوده است. میانگین تحصیلات در بین بهروزان کشور اول دبیرستان می‌باشد. کم‌سوادترین بهروز دارای مدرک سوم ابتدائی و باسوادترین آن‌ها دارای مدرک لیسانس هستند. به علاوه ۱۷ درصد از آن‌ها در خارج از روستا و در شهرها زندگی می‌کنند. از میان تمام بهروزان ۸۷ درصد تنها به شغل بهروزی اشتغال دارند و ۱۳ درصد از آنان علاوه بر بهروزی به مشاغل دیگر هم اشتغال دارند. میانگین مدت سال‌های بهروزی برابر ۱۳ سال است. با سابقه‌ترین بهروزان ۳۰ سال خدمت را در کارنامه خود دارند. در خصوص وضعیت تاهل به جز ۸ درصد از آنان که مجرد بوده‌اند بقیه متأهل هستند. ۲۳ درصد آنان هم گزارش کرده‌اند که همسر آن‌ها هم در کنار آن‌ها به شغل بهروزی اشتغال دارد.

آماره‌های توصیفی در مورد ابعاد متغیر وابسته نشان می‌دهد که بیش‌ترین میزان رضایت شغلی بهروزان در ارتباط با رضایت از مردم است (میانگین ۳/۸۲)، درحالی‌که بهروزان به‌طور کلی از مدیران خود رضایت به مراتب کم‌تری (میانگین ۲/۵۷) ابراز کرده‌اند. میانگین میزان رضایت از کار بهروزی هم در بین بهروزان کشور برابر ۳/۱۸ می‌باشد که کمی بالاتر از حد متوسط است.

۴-۲ یافته‌های تحلیلی

تحلیل‌ها در سه بخش عمده مطرح می‌شوند. در بخش اول هر کدام از ابعاد نارضایتی را به تفکیک استان‌ها و به صورت مقایسه جنسیتی مطرح خواهیم کرد. در بخش دوم ابعاد متغیر وابسته بر اساس سایر متغیرهای مستقل از جمله جنسیت مورد توجه قرار گرفته‌اند. به علاوه، رابطه متغیرهای مستقل در سطح سنجش فاصله‌ای با ابعاد متغیر وابسته به تفکیک جنس مطرح شده‌اند. در بخش سوم به مقایسه جنسیتی بهروزان از نظر مشکلات احساس شده و هم‌چنین عوامل نارضایتی از شغل بهروزی پرداخته‌ایم.

۴-۲-۱ نارضایتی شغلی به تفکیک استان

در جدول شماره ۲ ابعاد رضایت شغلی به تفکیک جنس برای هر کدام از استان‌ها آمده

است. در برخی از استان‌ها تفاوت رضایت شغلی زنان و مردان بیش‌تر است؛ گو این‌که در استان‌های مختلف هم میزان متفاوتی از رضایت شغلی وجود دارد. برای مثال در مورد بعد رضایت از مردم بیش‌ترین رضایت زنان به‌روز در استان‌های قم، خوزستان و ایلام و کم‌ترین رضایت آن‌ها در استان‌های زنجان، مرکزی و همدان بوده است، در حالی‌که به‌روزان مرد در استان‌های قم، خوزستان و اصفهان بیش‌ترین رضایت و در استان‌های سمنان، کردستان و مرکزی کم‌ترین رضایت را از مردم داشته‌اند. به علاوه در مورد رضایت از مردم در برخی استان‌ها از جمله لرستان، هرمزگان و سمنان بین زنان و مردان تفاوت قابل توجهی وجود دارد که در مورد استان‌های لرستان و هرمزگان مردان رضایت بیش‌تری داشته‌اند، در حالی‌که در سمنان رضایت زنان از مردم بیش‌تر از مردان بوده است.

جدول ۲: میانگین ابعاد رضایت شغلی به تفکیک استان و جنس

	رضایت از مردم		رضایت از مدیران ^۲		رضایت از کار	
	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن
آذربایجان شرقی	۳/۸	۳/۶	۲/۹	۲/۷۸	۳/۲۹	۳/۳۸
آذربایجان غربی	۳/۸	۳/۸۳	۲/۶۳	۲/۶۷	۲/۹۹	۳/۱۸
اردبیل	۳/۷۱	۳/۸۹	۲/۴۵	۲/۸۴	۲/۸۸	۳/۰۷
اصفهان	۴/۰۶	۳/۸۴	۲/۷۶	۲/۵۵	۲/۸۲	۳/۱۴
ایلام	۴	۴/۰۲	۲/۴۲	۲/۳۱	۲/۹۱	۲/۹۶
بوشهر	۴/۰۳	۳/۹۳	۳/۰۳	۲/۴۴	۳/۳۲	۳/۲۸
تهران	۳/۹	۳/۸۷	۲/۵۳	۲/۶	۳/۲۱	۳/۱۷
چهارمحال و بختیاری	۳/۸۷	۳/۸۶	۲/۷۳	۲/۴۵	۲/۸۳	۳/۱۵
خراسان	۳/۷۸	۳/۶۱	۲/۶۹	۲/۵۸	۲/۳۳	۳/۳۷
خوزستان	۴/۱۵	۴/۰۹	۳/۰۶	۲/۸۳	۳/۱۷	۳/۲۸
زنجان	۳/۷۲	۳/۵۶	۲/۷	۲/۶۱	۳/۱۷	۲/۷
سمنان	۳/۵	۳/۸۱	۳/۱۷	۲/۷۱	۴/۲۵	۳
سیستان و بلوچستان	۳/۸۴	۳/۹۸	۲/۴۸	۲/۴	۲/۳۵	۴/۴۸
فارس	۳/۷۶	۳/۷	۲/۷۳	۲/۶۵	۳/۲۸	۳/۲۶

رضایت از کار		رضایت از مدیران		رضایت از مردم		
مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن	
۳/۲۳	۳/۳۱	۲/۶۳	۲/۹۸	۳/۶۴	۳/۸۸	قزوین
۳/۶۷	۲/۷۵	۲/۶۷	۲/۲۵	۴/۴۴	۴/۲۵	قم
۳/۰۸	۲/۹۱	۲/۳۷	۲/۳۹	۳/۶۷	۳/۶	کردستان
۳/۳۱	۳/۴۱	۲/۵۱	۲/۶۶	۳/۷۶	۳/۷۹	کرمان
۲/۹۸	۲/۸۱	۲/۳۹	۲/۴۴	۳/۸	۳/۸۴	کرمانشاه
۳/۲۴	۳/۱۱	۲/۰۹	۲/۷۴	۳/۸۸	۴	کهگیلویه و بویر احمد
۳/۳۴	۳/۲	۲/۴۸	۲/۶۷	۳/۸	۳/۷۳	گلستان
۳/۳۴	۳/۱۶	۲/۴۳	۲/۵۵	۴	۳/۹۹	گیلان
۳/۰۶	۳/۰۵	۲/۳۷	۲/۵۱	۳/۶	۴/۰۱	لرستان
۳/۱۱	۳/۱۵	۲/۴۸	۲/۶۹	۳/۸۳	۳/۹۸	مازندران
۳/۳۱	۲/۹۳	۲/۸۱	۲/۴۵	۳/۵۷	۳/۶	مرکزی
۳/۴	۳/۵۷	۲/۱	۲/۳۹	۳/۶۳	۴	هرمزگان
۳/۴۴	۳/۰۵	۲/۲	۲/۸۵	۳/۶	۳/۶۱	همدان
۳/۰۸	۲/۹۲	۲/۴۴		۳/۷۱	۳/۹۶	یزد

در مورد بعد دوم رضایت شغلی که به سنجش رضایت از مدیران و دست‌اندرکاران می‌پردازد، همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود، کم‌ترین میزان رضایت بهورزان زن در استان‌های کهگیلویه و بویراحمد، هرمزگان و همدان بوده است و بیش‌ترین میزان رضایت آنان در استان‌های اردبیل، خوزستان و مرکزی. برای بهورزان مرد بیش‌ترین نارضایتی در استان‌های هرمزگان، همدان و کردستان و کم‌ترین نارضایتی در استان‌های سمنان، خوزستان و قزوین بوده است. به علاوه تفاوت میزان رضایت زنان و مردان در استان‌های کهگیلویه و بویراحمد، سمنان، یزد، قم و اردبیل از بقیه استان‌ها بیش‌تر است، به طوری‌که در سه استان اول میزان رضایت مردان بیش‌تر از زنان و در دو استان یزد و قم رضایت زنان بیش‌تر از مردان بوده است.

در مورد بعد سوم رضایت شغلی که به سنجش رضایت از خود کار می‌پردازد، در میان

زنان بهورز کمترین میزان رضایت در استان‌های زنجان، ایلام و کرمانشاه و بیشترین میزان در استان‌های قم، سیستان و بلوچستان و هرمزگان بوده است. در میان بهورزان مرد هم در استان‌های کرمانشاه، اصفهان و چهارمحال و بختیاری میزان رضایت در مقایسه با استان‌های سمنان، هرمزگان و سیستان و بلوچستان کم‌تر است. تفاوت رضایت از کار زنان و مردان در استان‌های قم، مرکزی و زنجان از سایر استان‌ها به مراتب بیش‌تر است. لازم به ذکر است که میزان آزمون فیشر در حدی است که تفاوت ابعاد رضایت شغلی در استان‌ها بر اساس تحلیل واریانس کاملاً معنادار باشند.

۲-۲-۴) نارضایتی شغلی بر اساس سایر متغیرهای مستقل

ماتریس ضرایب همبستگی ابعاد متغیر وابسته با متغیرهای سن، تحصیلات و طول مدت بهورزی به تفکیک جنس در جدول شماره ۳ آمده است. ضرایب بالای قطر اصلی ضرایب مربوط به مردان و ضرایب پائین قطر مربوط به زنان هستند. مشاهده می‌شود در گروه مردان با افزایش سن، میزان رضایت از مردم و رضایت از مدیران افزایش یافته در حالی که رضایت از خود کار کاهش یافته است. در مورد بهورزان زن، سن با رضایت از مدیران رابطه معناداری ندارد اما با افزایش سن رضایت از مردم کم‌تر از مردان افزایش می‌یابد و رضایت از خود کار بیش‌تر از مردان کاهش نشان می‌دهد.

جدول ۳: ماتریس همبستگی ابعاد رضایت شغلی با برخی متغیرهای مستقل به تفکیک جنس

	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱- رضایت از مردم	۱	۰/۲۴۲**	۰/۱۸۷**	۰/۲۱۱**	-۰/۰۳۱	۰/۲۱۱**
۲- رضایت از مدیران	۰/۱۸۷**	۱	۰/۳۷۴**	۰/۰۴۱	-۰/۰۵۰	۰/۰۳۰
۳- رضایت از کار	۰/۱۲۱**	۰/۳۳۵**	۱	-۰/۱۹۳**	۰/۰۷۴	-۰/۲۲۰**
۴- سن	۰/۳۳۹**	۰/۰۷۹**	-۰/۱۰۲**	۱	-۰/۳۱۸**	۰/۹۲۵**
۵- تحصیلات	-۰/۰۲۸	-۰/۰۱۸	-۰/۰۳۰	-۰/۲۱۰**	۱	-۰/۳۶۱**
۶- طول مدت بهورزی	۰/۳۱۴**	۰/۰۷۰**	-۰/۱۲۰**	۰/۸۶۶**	-۰/۲۹۶**	۱

ضرایب بالای قطر مربوط به مردان و ضرایب پائین قطر مربوط به زنان می‌باشد.

تحصیلات به‌روزان با هیچ‌کدام از ابعاد رضایت شغلی رابطه معناداری نداشته است. به علاوه هر چه به‌روزان سابقه طولانی در به‌روزی داشته‌اند میزان رضایت آن‌ها از کارشان کاهش یافته است. گو این‌که به نظر می‌رسد بخشی از این ضرایب مربوط به متغیر سن باشد که البته با کنترل این متغیر ضرایب مربوط به هر دو گروه مردان و زنان هم‌چنان معنادار هستند. بنابراین می‌توان گفت که با افزایش سابقه کار، نارضایتی از خود شغل در میان به‌روزان افزایش یافته است.

برای بررسی تفاوت رضایت شغلی بر اساس جنس، محل سکونت، وجود درآمد‌های دیگر، وضعیت تاهل و داشتن همسر به‌روز از آزمون T با نمونه‌های مستقل استفاده کرده‌ایم. جدول شماره ۴ نتایج این آزمون‌ها را برای هر کدام از ابعاد رضایت شغلی به تفکیک گروه‌های مستقل نشان می‌دهد. در مورد متغیر جنس مشاهده می‌شود که در میان به‌روزان ایران مردان به‌روز در دو بعد رضایت از مردم و مدیران رضایت بیش‌تری نسبت به زنان داشته‌اند. در مقابل رضایت زنان از خود شغل به‌روزی بیش‌تر از به‌روزان مرد بوده است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود این تفاوت‌ها معنادار هستند.

جدول ۴: میانگین ابعاد رضایت شغلی بر اساس متغیرهای مستقل

t	df	زن		مرد		
		SD	Mean	SD	Mean	
۲/۳۱۹***	۲۴۱۴	۰/۶۵	۲/۷۸	۰/۶۵	۲/۸۷	رضایت از مردم
۲/۴۳۵**	۲۴۱۴	۰/۷۷	۲/۵۳	۰/۷۹	۲/۶۴	رضایت از مدیران
-۲/۲۶۷۵*	۱۸۶۵/۲۶۵	۰/۷۹	۲/۲۱	۰/۸۶	۲/۱۳	رضایت از کار
		ساکن روستا		ساکن شهر		
t	df	SD	Mean	SD	Mean	
۱/۸۳۲	۲۳۹۰	۰/۶۵	۲/۸۰	۰/۶۵	۲/۸۷	رضایت از مردم
-۱/۳۶۷	۲۳۹۰	۰/۷۹	۵۸۲	۰/۷۶	۲/۵۲	رضایت از مدیران
-۶/۱۸۵۵***	۲۳۹۰	۰/۸۰	۳/۲۴	۰/۸۵	۲/۹۴	رضایت از کار

		درآمدهای دیگر		عدم درآمدهای دیگر		
t	df	SD	Mean	SD	Mean	
-۱/۱۳۳	۲۴۰۴	۰/۶۲	۳/۸۵	۰/۶۵	۳/۸۱	رضایت از مردم
-۲/۶۶۴*	۲۳۸/۲۵۶	۰/۷۳	۲/۶۷	۰/۷۹	۲/۵۶	رضایت از مدیران
-۲/۵۳۰*	۲۴۰۴	۰/۷۹	۳/۲۹	۰/۸۲	۳/۱۷	رضایت از کار
		متاهل		مجرد		
t	df	SD	Mean	SD	Mean	
-۲/۷۱۰**	۲۳۷۶	۰/۶۴	۳/۸۲	۰/۶۹	۳/۶۹	رضایت از مردم
۰/۳۷۰	۲۳۷۶	۰/۷۸	۲/۵۷	۰/۸۰	۲/۵۹	رضایت از مدیران
۲/۷۷۴**	۲۳۷۶	۰/۸۲	۳/۱۷	۰/۷۶	۳/۳۴	رضایت از کار
		داشتن همسر بهورز		نداشتن همسر بهورز		
T	df	SD	Mean	SD	Mean	
-۰/۹۳۶	۲۱۷۷	۰/۶۶	۳/۸۵	۰/۶۴	۳/۸۲	رضایت از مردم
۱/۶۸۳	۲۱۷۷	۰/۸۰	۲/۵۲	۰/۷۷	۲/۵۸	رضایت از مدیران
-۰/۱۲۵	۲۱۷۷	۰/۸۲	۳/۱۸	۰/۸۲	۳/۱۷	رضایت از کار

در مورد متغیر محل سکونت مشاهده می‌شود با این که رضایت بهورزان ساکن شهر از مردم و رضایت بهورزان ساکن روستا از مسوولان بیش تر است، اما تنها تفاوت رضایت در بعد سوم که رضایت از کار است در میان دو گروه به طور معناداری متفاوت است، به طوری که به طور کلی رضایت بهورزانی که در خود روستا ساکن هستند، در مقایسه با بهورزانی که از شهر به روستا رفت و آمد می کنند بیش تر است.

هم چنین مشاهده می‌شود بهورزانی که علاوه بر شغل بهورزی در مشاغل دیگری هم اشتغال داشته‌اند هم رضایت بیشتری از مدیرانشان داشته‌اند و هم از کار بهورزی راضی تر بوده‌اند؛ گو این که در مورد رضایت از مردم تفاوت معناداری بین دو گروه وجود ندارد.

میزان رضایت شغلی بهورزان مجرد و متاهل هم متفاوت است. با این که بهورزان متاهل در مقایسه با مجردها از مردم رضایت بیشتری دارند اما نتایج آزمون t نشان می‌دهد که در

مورد رضایت از خود شغل بهورزی میزان رضایت بهورزان متاهل کم‌تر از میانگین رضایت مجردهاست. به علاوه اشتغال همسر پاسخگویان در شغل بهورزی هم هیچ رابطه معناداری با رضایت شغلی نداشته است و در این خصوص هیچ تفاوتی بین دو گروه مشاهده نشد.

۳-۲-۴) مشکلات بهورزان و عوامل نارضایتی از شغل

در بخش سوم ابتدا مهم‌ترین مشکلات بهورزان و بعد عوامل نارضایتی از شغل را به تفکیک جنس آورده‌ایم. مشکلات بهورزان به صورت سوال باز پرسیده شد و در قالب چهار مقوله مشکلات شخصی، خانوادگی، شغلی و مشکلات مربوط به روستا دسته‌بندی گردید. یافته‌ها نشان می‌دهد که مهم‌ترین مشکلات مطرح شده به ترتیب عبارت‌اند از «زیادای حجم کار» (۱۰/۳ درصد)، «کمبود امکانات» (۹/۳ درصد)، «عدم همکاری روستائیان» (۸/۱ درصد). مقایسه زنان و مردان نشان می‌دهد که در مورد مردان بهورز، بیش‌ترین نسبت مشکلات، «حقوق و مزایای ناکافی» (۷/۳ درصد) و بعد به ترتیب «کمبود امکانات زندگی» (۶/۱ درصد)، «مشکل مسکن» (۵/۴ درصد) و «نداشتن وسیله نقلیه» (۳/۰ درصد) عنوان شده است، این در حالی است که برای بهورزان زن به ترتیب «زیادای حجم کار» (۱۱/۱ درصد)، «عدم رعایت بهداشت محیط» (در زمره مشکلات مرتبط با روستا) (۹/۶ درصد) و «مشکل رفت و آمد» (۸/۷ درصد) به عنوان مهم‌ترین مشکلات عنوان گردیده است. این تفاوت‌ها با آزمون χ^2 معنادار هستند.

تفاوت زنان و مردان بهورز از نظر دلایلی که موجب نارضایتی از انجام این کار شده نیز مورد بررسی قرار گرفت. ما دریافتیم که بیش‌ترین دلایل نارضایتی از انجام این شغل را مواردی چون حجم زیاد وظایف، پایین بودن میزان حقوق، و عدم توجه لازم از سوی مسئولان به نیازمندی‌های ایشان، شامل می‌شود. با این حال بررسی عوامل نارضایتی بر حسب جنس تفاوت‌های جالبی را آشکار می‌سازد. نارضایتی زنان بیش‌تر در ارتباط با حجم کاری زیاد و نارضایتی مردان بیش‌تر در ارتباط با حقوق دریافتی بوده است که این تفاوت‌ها به لحاظ آماری معنادار است. به این ترتیب که در میان کل زنان، درصد بیش‌تری (۵۲ درصد) به حجم کار زیاد به عنوان عامل نارضایتی اشاره کرده‌اند، در مقایسه با نسبتی

(۴۰ درصد) از کل مردان که به این عامل اشاره کرده‌اند. در مورد عامل نارضایتی بعدی یعنی "حقوق و درآمد" عکس این روند ملاحظه شده است؛ به این ترتیب که در این مورد نسبت مردان ناراضی به این دلیل (۴۳/۸ درصد)، بیش‌تر از نسبت زنان ناراضی به این دلیل (۳۳/۵ درصد) مشاهده شده است ($\chi^2 = 8.42, df=1, p < 0.01$).

"کم‌توجهی به بهورزان از سوی مسئولین" به عنوان سومین دلیل نارضایتی از شغل از سوی پاسخ‌گویان ذکر گردیده بود. بررسی تفاوت نسبت‌های گزارش این مورد بر حسب جنس نشان می‌دهد که ۲۷/۳ درصد مردان در مقابل ۲۱/۹ درصد زنان به این عامل به عنوان دلیل نارضایتی اشاره کرده‌اند، اما تفاوت مشاهده شده به لحاظ آماری معنادار نیست. سایر عوامل ابراز شده به عنوان دلایل نارضایتی از اهمیت و کمیت کم‌تری برخوردار می‌باشند.

(۵) بحث و نتیجه‌گیری

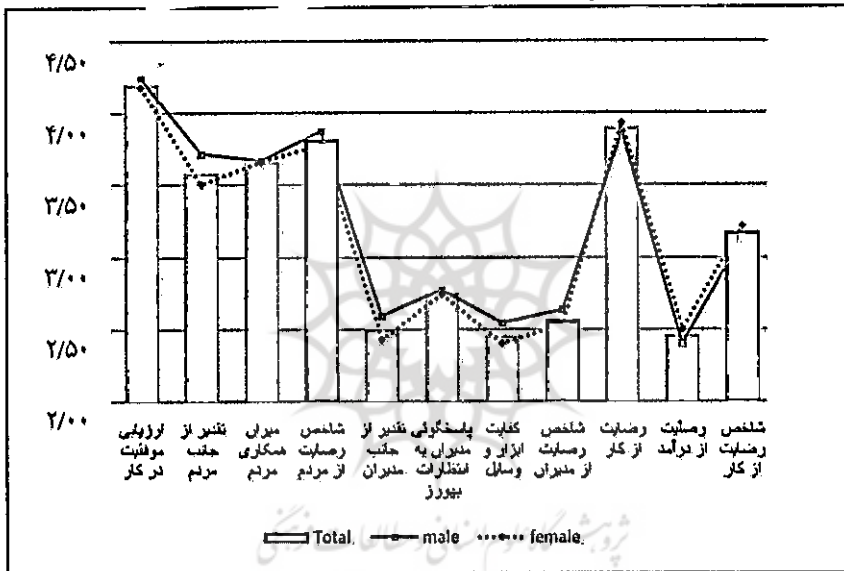
از سال ۱۳۶۴ افرادی با عنوان بهورزان روستایی در خانه‌های بهداشت روستایی در سراسر کشور به کار مشغول بوده‌اند. بهورزان افرادی هستند از اهالی روستاهای کشور که پس از طی دوره آموزش دو ساله در روستای خود یا یکی از روستاهای مجاور برای خدمت‌رسانی در اموری چون خدمات بهداشتی اولیه، تنظیم خانواده و ... در خانه‌های بهداشت روستائی فعالیت می‌کنند، به طوری که رشد چشم‌گیر شاخص‌های بهداشتی کشور در دو دهه اخیر از جمله کاهش میزان مولید، کاهش میزان باروری کل و همچنین مرگ و میر مادران به طور مستقیم با فعالیت‌های آنان رابطه دارد. از این رو شناخت عوامل و فاکتورهای مختلفی که در سطوح مختلف بر ایفای نقش مهم بهورزی تأثیر می‌گذارند از اهمیت زیادی هم برای سلامت روانی افراد و خانواده‌ها و هم بهبود بیش از پیش شاخص‌های بهداشتی در سطح کشور و به خصوص در روستاها برخوردار است؛ گو این‌که هم‌چنان‌که در تحقیقات علمی دیگر مشخص گردیده، عامل رضایت از شغل، سهم حائز اهمیتی در ایجاد تعهد نسبت به اهداف سازمانی هم دارد (Eby & Testa, 2001; Freeman, 1999; Vendenberg & Lance, 1992).

مقاله حاضر در پی پاسخ‌گویی به سوال‌هایی در مورد رضایت یا نارضایتی شغلی، عوامل نارضایتی از شغل و مشکلات احساس شده بهورزان بود که غالباً به صورت مقایسه جنسیتی بین زنان و مردان انجام شد. بنابراین سوال اصلی این بود که آیا بین زنان و مردان در خصوص متغیرهای نام برده تفاوت معناداری وجود دارد یا خیر؟ علاوه بر جنس، ابعاد رضایت شغلی بر اساس برخی دیگر از متغیرها هم آزمون شدند. برای رعایت اختصار در ارائه یافته‌های تحقیق و احتراز از مرور مجدد مطالب بخش یافته‌ها در شکل شماره ۱ مقایسه میانگین ابعاد متغیر وابسته به همراه متغیرهای تشکیل‌دهنده آن‌ها به تفکیک جنسیت ارائه شده است. این شکل حاوی نکات قابل توجهی است که در بخش یافته‌ها به شکل دیگری مطرح شدند.

چنان‌که ملاحظه می‌گردد در نگاه اول مشاهده می‌شود که در مجموع میزان رضایت بهورزان در اموری که مربوط به مردم می‌شود بسیار متفاوت از امور مربوط به مدیران است؛ بهورزان اعم از زن و مرد از مردم رضایت بیش‌تری داشته‌اند. اما در مورد بعد سوم که مربوط به رضایت از خود کار می‌شود وضع کمی متفاوت است. با این‌که میانگین $2/18$ نشان می‌دهد که رضایت آن‌ها از خود کار در حد واسط رضایت در دو بعد دیگر یعنی رضایت از مردم و رضایت از مدیران است، اما ارزیابی آن‌ها از دو متغیر مربوط به رضایت از خود کار متفاوت است. در واقع همان‌طور که در بخش سنجش مطرح شد بعد رضایت از خود کار از ترکیب دو متغیر رضایت از کار و رضایت از درآمد تشکیل شده است. در نمودار هم روشن است که به طور کلی ارزیابی زنان و مردان از درآمدها (میانگین $2/46$) بسیار پائین‌تر از رضایت از خود شغل (میانگین $2/90$) است. اگر کمی دقت کنیم متوجه می‌شویم که میانگین رضایت از کار تقریباً در حد متغیرهای رضایت از مردم است اما رضایت از درآمد میانگینی شبیه متغیرهای مربوط به مدیران دارد. این البته منطقی هم به نظر می‌رسد و بنابراین شاخص رضایت از کار (بعد سوم رضایت شغلی) شاید کمی گمراه‌کننده باشد. اگرچه میزان آلفای در حد $0/40$ این شاخص هم آلفای پائینی است، اما با این وجود ما ترجیح دادیم که بعد رضایت از کار به طور مجزا آورده شود. اگر به تفاوت‌های جنسی در مورد ابعاد رضایت شغلی و تک تک متغیرهای آن‌ها دقت شود

مشاهده می‌شود که در مورد دو بعد رضایت از مردم و رضایت از مدیران میزان رضایت زنان کم‌تر از مردان است، اما در مورد رضایت از کار این زنان هستند که رضایت بیشتری دارند. پیش‌تر در مورد معناداری این یافته‌ها صحبت شد. در واقع زنان در مقایسه با مردان هم از درآمدشان راضی‌ترند و هم از خود کار در صورتی که در مورد بقیه متغیرها چه آن‌ها که به مردم مربوط می‌شود و چه آن‌ها که به در ارتباط با مدیران است میزان رضایت زنان کم‌تر بوده است. این مساله شاید انعکاس الگوهای رایج مردمداران در سطح جامعه روستایی و سستی باشد.

شکل ۱: ابعاد متغیر وابسته به تفکیک جنسیت



ما در بررسی تفاوت رضایت شغلی در استان‌ها دریافتیم که بین همه ابعاد رضایت شغلی در استان‌های کشور تفاوت‌های معناداری وجود دارد. هم‌چنان‌که کیرکمن و شاپیرو گفته‌اند می‌توان موضوع را تا حدی به تفاوت‌های فرهنگی در رضایت شغلی نسبت داد (Kirkman & Shapiro, 2001: 557)، اما ممکن است عوامل متعدد دیگر در این تفاوت‌ها وجود داشته باشد که ما نسنجیده‌ایم.

در مورد بقیه عوامل موثر بر رضایت شغلی در مورد متغیر سن، کلارک و اوسوالد (۱۹۹۶) یک رابطه سهمی بین سن و رضایت شغلی یافتند، به طوری که رضایت جوان‌ترها و پیرترها بیش‌تر بود (Heywood, et al., 2002:596). کبریانی (۱۳۷۴) هم به نتایج متفاوتی در مورد تاثیر سن بر ابعاد رضایت شغلی رسیده بود. اما یافته‌های ما نشان داد که با افزایش سن به طور کلی میزان رضایت از مردم و از مدیران افزایش می‌یابد اما رضایت از خود کار کاهش می‌یابد. در بررسی ما هیچ تفاوت معناداری بین تحصیلات و ابعاد رضایت شغلی یافت نشد که یک دلیل عمده آن، واریانس پائین متغیر تحصیلات است، چرا که تحصیلات اکثر قریب به اتفاق بهورزان بین پنجم ابتدائی تا دیپلم بوده است. هم‌چنین ما در بررسی تفاوت محل سکونت بهورزان به این نتیجه رسیدیم که اصولاً رضایت از خود کار در میان بهورزان ساکن شهر کم‌تر از بهورزان ساکن روستاست. در تئوری‌های مطرح شده، کوئین و همکاران (۱۹۷۴) به این مساله اشاره کرده بودند که با توجه به مسئولیت‌های خانوادگی زنان، بعد مسافت یک عامل مهم در رضایت شغلی آن‌ها محسوب می‌شود (Chiu, 1998: 522). به نظر ما این مساله اگرچه در مورد بعد رضایت از کار ممکن است صادق باشد، اما در مورد دو بعد دیگر توضیحی ارائه نمی‌دهد؛ گو این‌که تفاوت رضایت شغلی برای بهورزان ساکن شهر و بهورزان ساکن روستا در دو بعد دیگر از نظر آماری معنادار نیست.

یافته‌های ما هم‌چنین نشان داد که آن‌ها که درآمد دیگری علاوه بر بهورزی داشته‌اند، رضایت بیش‌تری هم از خود کار و هم از مدیرانشان داشته‌اند. به علاوه بهورزان مجرد در مقایسه با بهورزان متأهل رضایت بیش‌تری از خود کار داشته‌اند. شاید بخشی از این مساله به خاطر این باشد که بهورزان مجرد احتمالاً آزادانه‌تر و با علاقه شغل بهورزی را انتخاب می‌کنند، در حالی‌که برای بهورزان متأهل ممکن است فشارهای اقتصادی هم عامل مهمی در انتخاب شغل بوده باشد. اما با این وجود رضایت بهورزان متأهل از مردم در مقایسه با مجردها بیش‌تر بوده است. ما با استناد به نظر بارون و پفیفر (۱۹۹۴) که به اهمیت روابط اجتماعی در کار بر رضایت شغلی اشاره کرده بودند و هم‌چنین مارکس (۱۹۹۴) که وجود یک همکار قابل اعتماد

را در افزایش رضایت شغلی مطرح کرده بود (Wharton, et al., 2000)، با فرض این که فعالیت مشترک با همسر در نقش بهورزی می تواند منبع قابل اتکائی از اعتماد و نیاز به روابط اجتماعی را در محیط کار هم فراهم کند، ارتباط رضایت شغلی با وجود همسر در شغل مشابه را سنجیدیم اما در بررسی رابطه رضایت شغلی با فعالیت بهورزان در کنار همسر هیچ رابطه معناداری نیافتیم.

هم چنین در بررسی مهم ترین مشکلات بهورزان تفاوت معناداری بین زنان و مردان وجود داشت. مشکلات بهورزان مرد حقوق و مزایای ناکافی، کمبود امکانات زندگی، مشکل مسکن، و نداشتن وسیله نقلیه عنوان شده است، در حالی که زنان به زیادی حجم کار، عدم رعایت بهداشت محیط و مشکل رفت و آمد به عنوان مهم ترین مشکلات اشاره نموده اند. جالب این جاست هنگامی که به دلایل نارضایتی افرادی که ابراز رضایت کم تری از شغل خویش داشتند توجه می شود می بینیم دلایل نارضایتی در درجه اول شامل زیادی حجم کار و کم بودن حقوق و مزایا می شود که مشابه نتایج تحقیقات مشابه در کشورهای دیگر است (Dielman, et al., 2003) و تفاوت حائز اهمیت از بعد جنسیتی این است که در هر دوی این موارد تفاوت میان زنان و مردان معنادار است. در مورد عامل «زیادی حجم کار» زنان بیش تر گله مند هستند، در حالی که در مورد عامل «کم بودن حقوق و مزایا» این مردان اند که ابراز نارضایتی بیش تری کرده اند. عامل «کم توجهی مسئولین به بهورزان» برای هر دو گروه زنان و مردان در مرتبه سوم اهمیت به عنوان دلیل نارضایتی عنوان شده است و تفاوت معناداری به لحاظ آماری نشان نداده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

- ابوت، پاملا و والاس، کلا. (۱۳۸۰)، جامعه‌شناسی زنان (ترجمه منیژه نجم عراقی)، تهران، نشر نی.
- صالحی، ناهید. (۱۳۸۴)، بررسی رابطه شغل بهورزی با روابط زوجین در میان خانواده‌های روستایی استان تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته پژوهش اجتماعی، دانشگاه الزهرا تهران.
- کبریانی، علی. (۱۳۷۴)، بررسی میزان رضایت شغلی بهروزان خانه‌های بهداشت تحت پوشش مرکز بهداشت شهرستان کاشان.
- Chiu, Ch. (1998), "Do Professional Women Have Lower Job Satisfaction than Professional Men? Lawyers as a case Study" *ProQuest Social Science Journals*, 38, 718.
- De Vaus, D. & McAllister, I. (1991), "Gender and Work Orientation: Values and satisfaction in Western Europe," *Work and Occupations*, 18 (1).
- Dielman, M.; Cuong, P. V.; Anh, L. V. & Martineau T. (2003), 'Identifying Factors, for Job Motivation of Rural Health Workers in North Viet Nam, available at: <<http://www.human-resources-health.com/content/1/1/10>>.
- Eby, L. T. & Freeman, D. M. (1999), "Motivational Bases of Affective Organizational Commitment: A Partial Test of an Integrative Theoretical Model", *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 72 (4).
- Franco, Lynne M.; Bennett, S.; Kanfer, R. & Stubblebine, Patrick. (2004), "Determinants and Consequences of Health Worker Motivation in Hospitals in Jordan and Georgia", *Social Science & Medicine*, Vol. 58 (2).
- Hagedoom, M.; Yperen, Nico W.; van Vliert, E. & van de Buunk, Bram P. (1999), "Employees' Reactions to Problematic Events: A Circumplex Structure of Five Categories of Responses, and the Role of Job Satisfaction", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 20, No. 3. available at: <<http://www.jstor.org/stable/3100292>>.
- Hakim, C. (1979), "Occupational Segregation: A Comparative Study of the Degree and Patterns of Differentiation between Men's and Women's Work in Britain, the United States and Other Countries", London, Dept. of

- Employment, Research Paper, No. 9.
- Heywood, John S.; Siebert, W. S., & Wei, Xiangdong .(2002), "Worker Sorting and Job Satisfaction: The Case of Union and Government Jobs", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 55, No. 4. available at: <<http://www.jstor.org/stable/3270624>>.
 - Kirkman, B L. & Shapiro, D L .(2001), "The Impact of Cultural Values on Job Satisfaction and Organizational Commitment in Self- Managing Work Teams: The Mediating Role of Employee Resistance" *The Academy of Management Journal*, Vol. 44, No. 3. available at: <<http://www.jstor.org/stable/3069370>>.
 - Moore, A. H. (1985), "Job Satisfaction and Women's Spheres of Work", *Sex Roles*, Vol. 10, No. 11-12.
 - Ramayah, T. & A. M. Nasurdin. (2003), available at: <<http://www.management.usm.my/ramayah/Conf49.doc>>.
 - Testa, M.R. (2001), "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Effort in the Service Environment", *Journal of Psychology*, 135 (2).
 - Valentine, Sean R.(2001), "Men and Women Supervisors' Job Responsibility, Job Satisfaction, and Employee Monitoring", *ProQuest Social Science Journals*, 45,3/4.
 - Vendenberg, R.J., & Lance, C.E. (1992), "Examining the Causal Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment", *Journal of Management*, 18 (1).
 - Wharton, Amy S.; Rotolo, Thomas & Bird, Sharon R. (2000), "Social Context at Work: A Multilevel Analysis of Job Satisfaction", *Sociological Forum*, Vol. 15, No. 1, available at: <<http://www.jstor.org/stable/3070337>>.
- Wharton, A. S. & Baron, J. N. (1991), "The Psychological Impact of Gender Segregation on Women at Work", *The Sociological Quarterly*, Vol. 32 (3).