

## مقایسه رضایت شغلی در گفتار درمان گران و کاردرمان گران کرج

عباس رحیمی فروشانی<sup>۱</sup>، هما ناصح\*

### مقاله پژوهشی

#### چکیده

**مقدمه:** رضایت شغلی از عوامل مهم افزایش بهره وری، تعلق و دلبستگی کارکنان به محیط کار و افزایش کمیت و کیفیت کار است. بنابراین بررسی این عامل در مشاغل مختلف اهمیت بسیاری دارد.

**مواد و روش‌ها:** این بررسی از نوع توصیفی - تحلیلی می باشد. مطالعه در بین کاردرمان گران و گفتاردرمان گران شهرستان کرج انجام گرفته است. از هر گروه ۱۶ نفر به صورت تصادفی پرسشنامه دموگرافیک و پرسشنامه رضایت شغلی (JDI) را تکمیل نمودند. روایی و پایایی این پرسشنامه در تحقیقات مشابه داخلی مورد تایید بوده است. یافته ها در نرم افزار SPSS و با آزمونهای ناپارامتریک آنالیز گردید.

**یافته‌ها:** نمرات رضایت شغلی در کاردرمان گران ( $3/31 \pm 0/76$ ) بیشتر از گفتاردرمان گران ( $2/80 \pm 0/45$ ) به دست آمد. در گروه گفتاردرمان گران بین رضایت شغلی با سرپرستی، حقوق و ترفیع رابطه معنی دار به دست آمد. در کاردرمان گران رضایت شغلی با ماهیت کار، حقوق، ترفیع و همکاران رابطه معنی دار نشان داد.

**نتیجه گیری:** نمرات به دست آمده در هر دو گروه نشانگر آنست که اقدامات اصلاحی ضروری می باشد. اقداماتی برای افزایش امنیت شغلی، بهبود شرایط ارگونومی محیط کار، توسعه شغلی و غنای شغلی می تواند به افزایش رضایت شغلی در این دو گروه کمک نماید.

**کلید واژه‌ها:** گفتاردرمان، کاردرمان، رضایت شغلی، کرج، توانبخشی، پرسشنامه JDI

**ارجاع:** رحیمی فروشانی عباس، ناصح هما. مقایسه رضایت شغلی در گفتار درمان گران و کاردرمان گران کرج. پژوهش در علوم توانبخشی ۱۳۹۲؛ ۹ (۴): ؟

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۷/۱۸

تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۹/۳

Email: nasseh2002@yahoo.com

× کارشناس ارشد، مدیریت توانبخشی، کلینیک توانبخشی البرز، کرج، ایران. (نویسنده مسؤل)

۱- دکتری، گروه آمار و اپیدمیولوژی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران

## مقدمه

عامل انسانی در سازمان‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و موقعیت افراد به روحیات، تلاش، انگیزه و رضایت آنان بستگی دارد و نیروی انسانی یکی از ارزش‌ترین منابع برای رسیدن به اهداف سازمان می‌باشد. بنابراین سرمایه‌گذاری جهت افزایش کارایی آن‌ها و افزایش رضایتشان می‌تواند به بهبود عملکرد سازمان کمک به سزایی نماید (۱). رضایت شغلی به مجموعه نگرش مثبت و منفی فرد از شغل خود اطلاق می‌شود که متأثر از عوامل متعددی مانند حقوق و دستمزد، ارتباطات، سیاست‌ها، رویه‌ها، ابعاد شغلی، نظم کار و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان است (۲). رضایت شغلی یک احساس مثبت یا مطبوع است که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. همچنین رضایت شغلی باعث می‌شود که بهره‌وری افزایش یافته و فرد نسبت به سازمان متعهد شود، سلامت فیزیکی و ذهنی فرد تضمین گردد، روحیه او افزایش یابد و مهارت‌های جدید شغلی را به سرعت بیاموزد (۳).

رضایت شغلی موجب افزایش تعهد سازمانی، خلاقیت، کارایی و بهبود سطح کیفیت خدمات گردیده و سلامت روحی و جسمی فرد را تضمین می‌نماید. عدم رضایت نیز موجب تشویش، کم‌کاری، غیبت و ناراحتی‌های جسمی و روحی گردیده و تهدیدکننده سلامت روحی، جسمی و کیفیت زندگی فرد خواهد بود (۴). از دیدگاه کلی، موفقیت هر سازمان، بستگی به تلاش و رضایت شغلی کارکنان آن سازمان دارد. رضایت شغلی نشان می‌دهد که افراد تا چه اندازه به شغل خود علاقه‌مند هستند. از ارزیابی محیط کاری، که در آن به کارکنان پاداش و کار ارضاکنده ارایه می‌شود، رضایت شغلی به وجود می‌آید (۵). مطالعات مختلف در زمینه رضایت شغلی نشان داده‌اند که متغیرهای زیادی با رضایت شغلی ارتباط دارند که مهم‌ترین آن‌ها عوامل سازمانی، عوامل محیطی، ماهیت کار و عوامل فردی است (۴). به عنوان مثال در گزارش نظرسنجی هیأت علمی آمریکا (۲۰۰۰) عنوان گردیده است که ۴۰ درصد اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های آمریکا در پاره‌ای از موارد از حقوق و مزایای ناکافی و

رویه‌های دست و پاگیر ناراضی‌اند و به شدت در پی آنند که شغل خود را تغییر دهند (۶). اما در تحقیقی بر پرستاران تهران مشخص گردید که بیش از نیمی از پرستاران از حقوق و مزایای خود رضایت نسبی داشتند و عواملی همانند فشارهای کاری و کمبود نیروی انسانی بر ترک خدمت و ناراضی‌های آنان اثر داشته است (۷). با این وصف در رضایت شغلی هر فرد بسته به سازمان و وضعیت کاری وی نقش عوامل دخیل فرق می‌نماید. نکته حائز اهمیت این است که در سازمان‌های بهداشتی توجه به نیروی انسانی اهمیت دو چندانی می‌یابد. در واقع با تلاش‌های سازمان‌های بهداشتی - درمانی است که سلامت نیروی فعال و کارآمد سایر سازمان‌ها نیز تضمین می‌شود. لذا ایجاد رضایت در نیروی درون سازمانی سبب ایجاد رضایت در کل سازمان می‌شود که منجر به تسهیل دسترسی به هدف سازمان یعنی ارتقاء سطح سلامت جامعه می‌گردد (۸). بخشی از این نیروها قادر توانبخشی می‌باشند. بررسی رضایت شغلی و مشکلات این بخش از درمان‌گران، کمتر مورد توجه برنامه‌ریزان قرار گرفته است. در صورتی که فعالیت متمرکز در این بخش به روحیه خوب درمان‌گر و میزان رضایتش از سازمان متبوع بستگی دارد. در این مطالعه سعی شده است به بررسی میزان رضایت شغلی گفتار درمان‌گران و کار درمان‌گران پرداخته شود. بررسی که به نظر می‌رسد تا زمان انجام آن فعالیت مشابهی در این گروه از درمان‌گران صورت نگرفته است.

## مواد و روش‌ها

این پژوهش از نوع توصیفی - تحلیلی بوده و در بین کاردرمان‌گران و گفتار درمان‌گران شهرستان کرج انجام شده است. ۱۶ نفر از هر گروه به طور تصادفی در این پژوهش شرکت نموده‌اند. برای شرکت در این پژوهش، داشتن مدرک دانشگاهی گفتاردرمانی و کاردرمانی و اشتغال داشتن به این مشاغل حداقل در یک شیفت کاری در مراکز دارای پروانه کار به صورت دولتی یا خصوصی الزامی بود. در این بررسی پرسش‌نامه دموگرافیک حاوی ویژگی‌های فردی و پرسش‌نامه

پس از جلب اطمینان آنان از محرمانه بودن پاسخ‌ها با استفاده از پست جواب قبول، مشکل رفع گردید. لازم به ذکر است این تحقیق با بودجه شخصی انجام گرفته است.

### یافته‌ها

در این پژوهش ۱۶ گفتاردرمان‌گر ۲۴ تا ۳۵ سال و ۱۶ کاردرمان‌گر ۲۷ تا ۳۶ سال شرکت داشته‌اند. سابقه کاری گفتاردرمان‌گران ۱ تا ۱۴ سال و کاردرمان‌گران ۳ تا ۱۲ سال بوده است. در این بین ۱۲ گفتاردرمان‌گر با مدرک کارشناسی و ۲ نفر کارشناس ارشد بوده‌اند. اما همه کاردرمان‌گران شرکت‌کننده در این بررسی کارشناس بودند. در بین گفتاردرمان‌گران ۲ نفر به صورت قراردادی و ۱۴ نفر خصوصی فعالیت داشتند. کاردرمان‌گران نیز ۴ نفر قراردادی و بقیه به صورت خصوصی به درمان اشتغال داشتند. در بین گفتاردرمان‌گران ۸ نفر از بیماری‌های عصبی-عضلانی و اختلالات صوت شکایت داشتند و این تعداد در کاردرمان‌گران به ۱۰ نفر می‌رسید. نمرات آزمون رضایت شغلی در گفتاردرمان‌گران به ترتیب نمرات به این شرح است: ماهیت کار < همکاران < حقوق < سرپرست < ترفیع. در کاردرمان‌گران نمرات به ترتیب عبارتند از: سرپرست < ماهیت کار < همکاران < ترفیع < حقوق. میانگین نمره رضایت شغلی در کاردرمان‌گران بیشتر از گفتاردرمان‌گرها به دست آمد (جدول ۱).

رضایت شغلی (Job Discrimination Index) توسط افراد تکمیل گردید. این پرسش‌نامه استاندارد دارای ۵ خرده‌مقیاس ماهیت کار (۲۸ سوال)، سرپرستی (۱۸ سوال)، همکاران (۱۸ سوال)، حقوق (۹ سوال)، ترفیع (۱۰ سوال) می‌باشد. ضریب پایایی این خرده‌مقیاس‌ها به ترتیب ۰/۷۴، ۰/۸۵، ۰/۸۹، ۰/۷۵، ۰/۸۳ در ایران به دست آمده است. همچنین پایایی کل پرسش‌نامه ۰/۸۶ برآورد شده است. در تمام تحقیقات مشابه در کشور، روایی و پایایی این پرسش‌نامه مورد تأیید بوده است. این پرسش‌نامه استاندارد بوده و در ایران در گروه‌های مختلف شغلی مورد استفاده قرار گرفته است (۹ و ۱۱). از این پرسش‌نامه جهت سنجش رضایت شغلی در کارکنان بخش‌های مختلف علوم پزشکی استفاده گردیده است (۷ و ۴). سیستم نمره‌گذاری این پرسش‌نامه براساس سیستم لیکرت (بین صفر تا دو) می‌باشد. پرسش‌نامه‌ها حضوری به مصاحبه‌شوندگان ارائه گردیده و به صورت محرمانه توسط کاردرمان‌گران و گفتاردرمان‌گران تکمیل گردید. سپس از طریق پست جواب قبول، برگشت داده شده و با استفاده از نرم افزار SPSS16 اطلاعات مورد بررسی قرار گرفته و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های ناپارامتری Kruskal Wallis, Spearman, Kolmogrove استفاده گردید. جهت حفظ موازین اخلاقی، این پرسش‌نامه‌ها بی‌نام بوده و مصاحبه‌شوندگان برای تکمیل آن اجبار نداشتند. از مشکلات موجود در حین تحقیق می‌توان به عدم تمایل درمان‌گران شاغل در بخش دولتی به شرکت در تحقیق اشاره نمود که

جدول ۱. نمرات ابعاد رضایت شغلی در گفتاردرمان‌گران و کاردرمان‌گران کرج

ابعاد رضایت شغلی	گفتاردرمانی			کاردرمانی		
	حداکثر نمره	حداقل نمره	میانگین	حداکثر نمره	حداقل نمره	میانگین
ماهیت کار	۰/۹۰	۰/۵۲	۰/۸۰±۰/۲۹	۰/۸۵	۰/۵۷	۰/۷۴±۰/۸۰*
سرپرست	۰/۸۹	۰/۲۰	۰/۵۴±۰/۲۰*	۰/۹۲	۰/۶۴	۰/۸۱±۰/۰۸
حقوق	۰/۹۰	۰/۳۹	۰/۵۵±۰/۲۰*	۰/۸۹	۰/۲۲	۰/۵۱±۰/۲۵*
ترفیع	۰/۵۰	۰/۲۰	۰/۳۵±۰/۱۰*	۰/۹۰	۰/۲۰	۰/۵۹±۰/۳۰*
همکاران	۰/۶۷	۰/۳۳	۰/۵۶±۰/۲۵*	۰/۹۷	۰/۵	۰/۶۶±۰/۱۸*
کل	۳/۸۶	۱/۶۴	۲/۸۰±۰/۴۵	۴/۵۳	۲/۱۳	۳/۳۱±۰/۷۶

\*در سطح  $\alpha < 0.05$  معنی دار است.

بیماری‌های ناشی از فرسودگی شغلی از قبیل انواع آرتروز در کاردرمان‌گران و اختلالات صوتی در گفتاردرمان‌گران، عدم پوشش بیمه برای مراجعین این مراکز و در نتیجه قطع درمان بسیاری از آنها به علت بار اقتصادی آن و ... می‌تواند از دلایل این مسئله باشد. وضعیت استخدامی و کاری دو گروه با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری نشان نداد. اما در سایر مطالعات این رابطه تأیید شده است (۱۵). احتمال دارد نتیجه حاصل از این مطالعه به علت عدم وجود درمان‌گر استخدام شده رسمی یا پیمانی در بین مصاحبه‌شوندگان به دست آمده باشد. پیشنهاد می‌شود در مطالعات بعدی درمان‌گران استخدام شده در بخش‌های توانبخشی نیز مورد بررسی قرار گیرند. در گروه گفتاردرمان‌گران بین رضایت شغلی و سرپرستی رابطه معنی‌دار شده اما در گروه کاردرمان‌گران این رابطه معنی‌دار نیست. همچنین کم‌ترین نمره در بین مولفه‌های رضایت شغلی گفتاردرمان‌گران در این بعد به دست آمد. اما در بررسی سلطانی و تذهیبی عامل سرپرستی یک فاکتور مهم در پیش‌بینی رضایت شغلی به دست آمده است (۱۱ و ۹). این رضایت از دو جنبه با سرپرستی ارتباط دارد: ۱- حمایت بین فردی که اشاره به علاقه سرپرست به رفاه کارکنان دارد. ۲- حمایت فنی که اشاره به زمینه‌ای دارد که سرپرست برای راهنمایی در زمینه فنی و انجام وظایف فراهم می‌آورد. با توجه به این که گفتاردرمانی در بین افراد و سرپرستانشان کاملاً شناخته شده نبوده و نیازهای محیطی و ابزارهای آن‌ها برای سرپرستان شناخته شده نیست و همچنین نداشتن پوشش بیمه برای خدمات آن احتمال می‌رود این نتیجه به این دلیل حاصل شده باشد. معیارهای اشتباه ارزشیابی عملکرد این افراد از جمله مقایسه تعداد مراجعین روزانه این گروه با سایر حرفه‌های توانبخشی می‌تواند از عوامل مشکل‌ساز بین گفتاردرمان‌گر و سرپرستان باشد. همچنین عدم دسترسی این افراد به آخرین دستاوردهای علمی، فعالیت بیشتر انجمن‌های علمی و حرفه‌ای این گروه را می‌طلبد. در این بررسی ترفیع و رضایت شغلی در هر دو گروه رابطه معنی‌داری را نشان داده است. در بررسی سلطانی نیز علت پایین بودن رضایت شغلی،

نمودار پراکنندگی نمرات رضایت شغلی نرمال بوده و آزمون در هر دو گروه بین وجود بیماری در درمان‌گر و رضایت شغلی ارتباط معکوس ( $r=-0.76, p<0.05$ )، درآمد و رضایت شغلی ( $r=0.72, p<0.05$ ) رابطه مستقیم معنی‌دار نشان داد. در این آزمون افرادی که درآمد بالاتری داشتند، نمره بهتری کسب کردند. در گفتاردرمان‌گران بین تحصیل و رضایت شغلی رابطه معنی‌دار دیده نشد. در گروه گفتاردرمان‌گران بین رضایت شغلی و سرپرستی ( $r=0.76, p<0.01$ )، حقوق ماهیت کار ( $r=0.74, p<0.01$ )، ترفیع ( $r=0.79, p<0.01$ ) رابطه معنی‌دار به دست آمد. اما در کاردرمان‌گران رضایت شغلی با ماهیت کار ( $r=0.81, p<0.01$ )، حقوق ( $r=0.92, p<0.01$ )، ترفیع ( $r=0.93, p<0.01$ )، همکاری ( $r=0.89, p<0.01$ ) رابطه معنی‌دار نشان داد. در این بررسی رابطه نوع استخدام در دو گروه با رضایت شغلی معنی‌دار نبود.

### بحث

براساس این پژوهش مشخص گردید که میزان درآمد در هر دو گروه بر رضایت شغلی تأثیرگذار است. مشابه این نتیجه نیز در بررسی سایر گروه‌های بهداشتی - درمانی به دست آمده است (۹ و ۱۰ و ۱۱ و ۱۲). دستمزد تقریباً برای همه گروه‌های شغلی از مهم‌ترین ویژگی‌های کار به شمار می‌رود. در مطالعه Shaker و همکاران نیز پزشکان به علت میزان حقوق کم از شغلشان رضایت نداشتند (۱۳). اما عظیمی و همکاران بیان نمودند که حقوق با میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی رابطه‌ای ندارد (۱۴). در گفتاردرمان‌گران بین ماهیت کار و رضایت شغلی رابطه معنی‌دار نشد اما در کاردرمان‌گران این رابطه معنی‌دار بود. شاید این مسئله به علت شناخت بیشتر جامعه و تیم‌های درمانی از رشته کاردرمانی باشد. میانگین رضایت شغلی نیز در کاردرمان‌گران بالاتر به دست آمده است. نمرات به دست آمده هر دو گروه در این پرسش‌نامه حاکی از رضایت کم این دو گروه می‌باشد. شناخت اندک جامعه و متخصصین مرتبط از این مشاغل، نداشتن امنیت شغلی، بروز

کلاس‌های آموزش مداوم و ایجاد مراکز جامع توانبخشی جهت انجام کار تیمی. به بهبود رضایت شغلی این گروه کمک نماید. همچنین جهت رسیدن به اطلاعات دقیق‌تر در این زمینه انجام پژوهش‌های مشابه برای این گروه از درمان‌گران در سایر نقاط کشور نیز مفید به نظر می‌رسد.

### محدودیت‌ها

با توجه به تحقیقات محدود در این زمینه امکان مقایسه این پژوهش با موارد مشابه محدود می‌باشد.

### پیشنهادها

پیشنهاد می‌شود بررسی رضایت شغلی در گروه‌های مختلف توانبخشی نیز مدنظر پژوهشگران قرار گرفته تا به کمک نتایج به دست آمده، بهره‌وری این قشر از همکاران افزایش یابد. به نظر می‌رسد استفاده از راهکارهایی جهت افزایش امنیت شغلی، شناسایی رشته‌های مختلف توانبخشی به عموم جامعه و متخصصین، تحت پوشش بیمه قرار دادن خدمات گفتاردرمانی و کاردرمانی، برقراری کلاس‌های آموزش مداوم و ایجاد مراکز جامع توانبخشی جهت انجام کار تیمی. به بهبود رضایت شغلی این گروه کمک نماید. همچنین جهت رسیدن به اطلاعات دقیق‌تر در این زمینه انجام پژوهش‌های مشابه برای این گروه از درمان‌گران در سایر نقاط کشور نیز مفید به نظر می‌رسد.

### تشکر و قدردانی

در اینجا از کلیه همکاران گرامی گفتاردرمان‌گر و کاردرمان‌گر که در انجام این تحقیق ما را یاری نمودند، کمال قدردانی را داریم.

نارضایتی از حقوق و ارتقای شغلی به دست آمد. این ارتباط در مطالعه رفیعی و همکاران نیز به دست آمد (۱۶ و ۱۱).  
غنا شغلی و توسعه شغلی از راه‌های افزایش انگیزه افراد به شمار می‌رود. بنابراین در نظر گرفتن این مسئله توسط مدیران و سرپرستان می‌تواند به افزایش رضایت شغلی درمان‌گران و در نتیجه افزایش کارایی مرکز درمانی منجر شود.

همچنین رابطه همکاران نیز در دو گروه با رضایت شغلی رابطه معنی‌دار به دست آمد. این مسئله به خصوص در گروه‌های توانبخشی که به صورت تیمی فعالیت می‌کنند، از اهمیت بالایی برخوردار است. مطالعه دیگری در دانشگاه الزهرا در تهران نشان داد که مدیران و همکاران خوب در زمان انجام کار و نیز داشتن اختیارات حرفه‌ای، در رضایت شغلی پزشکان نقش مهمی ایفا کرده‌اند (۱۷).

وجود بیماری‌های عضلانی - اسکلتی در درمان‌گران هر دو گروه و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری نشان می‌دهد. بروز این بیماری‌ها می‌تواند نشان‌گر نامساعد بودن شرایط ارگونومی محیط کار، فشار زیاد کار، عدم آموزش درمان‌گران برای مقابله با استرس و ... بوده و نیاز درمان‌گران به حمایت بیشتر را طلب می‌کند. با توجه به اهمیت درمان و زیرمجموعه‌های آن از جمله توانبخشی، ایجاد بستری جهت افزایش کارایی این حرفه اهمیت دارد. به علت عدم وجود تحقیقات مشابه در این حوزه در کشور امکان مقایسه با تحقیقات داخلی وجود ندارد.

### نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج به دست آمده در این بررسی به نظر می‌رسد که برنامه‌ریزی جهت افزایش رضایت شغلی در این دسته از درمان‌گران اهمیت داشته و باید مدنظر مسؤولین و برنامه‌ریزان قرار گیرد. به نظر می‌رسد استفاده از راهکارهایی جهت افزایش امنیت شغلی، شناسایی رشته‌های مختلف توانبخشی به عموم جامعه و متخصصین، تحت پوشش بیمه قرار دادن خدمات گفتاردرمانی و کاردرمانی، برقراری

## References

1. Dehbashi N, Rajaei Pour S, Salimi Gh. The manager's decision-making strategies and the staffs job satisfaction in Isfahan hospitals. *Health information management* 2005; 2(2): 39-46. [In Persian].
2. Seyyed Javadin R. Human resource management and personal matters. 1st ed. Tehran: Ngeahe Danesh Publication; 2002; 32. [In Persian].
3. Moghimi SM. Sazman va Modiriyate Roykardi Pajouheshi. Tehran: Terme 1998. [In Persian].
4. Teymouri M, Tootoonchi M, Salehi M, Hassanzadeh A. Job satisfaction among faculty members of Isfahan University of Medical Sciences. *IJME* 2008; 7(2): 227-235. [In Persian].
5. Rose R, Beh L, Uli J, Idris K. An analysis of Quality of Work Life (QWL) and career-related variables. *American Journal of Applied Sciences*. 2006; 3(12): 2151-9.
6. Dely P, Deborah M. The American Faculty Poll. NEA Higher Education Research Center [cited 2010 Nov 11]. available from: <http://www.eric.ed.gov/PDFS/ED455753.pdf>
7. Monjamed Z, Ghorbani T, Mostofian F, Oveisipoor R, Nokhostbandi S, Mahmoodi M. Status job satisfaction in Iranian nurses. *Hayat Journal* 2005; 4 (10): 39-48. [In Persian].
8. Haugo EB, Laaschinger HKS. Power and opportunity in public health nursing work environment. *Public Health* 1996; 13 (1): 42-9.
9. Tazhibi M, Zardoeigolanbary Sh. Study of job satisfaction of medical records staffs in Kermanshah Medical Educational Center. *Health Information Management* 2011; 7 (Special Issue): 649- 657. [In Persian].
10. Bakhshi H, Nourouzi D, Hossieni Z. Effective factors on job motivation in academic members of Rafsanjan Medical University. *IJME* 2004; 4 (2) :33-41. [In Persian].
11. Kamali M, Soltaninejad A, Torani S. Barresie rabete taahode sazmani ba rezayat shoghli dar karkonan bakhshie ravinie bimarestan Shahid Beheshti Kerman. *Zahedan Journal of Research in Medical Science* 1389; 12(2): 51-51. [In Persian].
12. Ghanei H. Evaluation of the occupational satisfactory among the physicians. *Scientific Journal of Kurdistan University of Medical Sciences* 1998; 2(6): 9-15. [In Persian].
13. Shakir S, Ghazali A, Shah IA, Zaidi SA, Tahir MH. Job satisfaction among doctors working at teaching hospital of Bahawalpur, Pakistan. 2007; 19(3): 42-5.
14. Azimi SB. The main effective job satisfaction in Bu Ali Sina university faculty members [M.ScThesis]. Hamadan, Research and training institute for management and development planning, Bu Ali Sina university; 2002.
15. Mosadeghrad AM, Ferlie E, Rosenberg D. A study of the relationship between job satisfaction, organizational commitment and turnover intention among hospital employees. *Health Serv Manage Res* 2008; 21(4): 211-27.
16. Rafiei M, Jahani F, Mosavipour S. Evaluation of job satisfaction among faculty members of Arak University of Medical Sciences in 2010. *Arak Medical University Journal* 2011; 14(1): 35-45. [In Persian].
17. Khosravi Z. Job satisfaction in Alzahra university academic staff. *Women's studies* 2004; 1(3): 89-124. [In Persian].



## Comparison job satisfaction between occupational therapists and speech therapists in Karaj

Abbas Rahimi Foroushani<sup>1</sup>, Homa Nasseh\*

### Original Article

### Abstract

**Introduction:** Job satisfaction considered as an important factor in increasing productivity, Workers belonging and attachment to the work environment and improving the quantity and quality of work. Therefore this factor is important in various careers.

**Materials and Methods:** This is a descriptive-analytic study. It was done between Occupational therapists and speech therapists in the Karaj. In each group 16 individuals were randomly collected demographic and job satisfaction (JDI) questionnaires completed. Reliability and validity of questionnaire was approved by similar internal articles. Data analyzing has done by nonparametric tests and SPSS software.

**Results:** Scores for job satisfaction in occupational therapists ( $76/0 \pm 31/3$ ) were higher than the speech therapists ( $45/0 \pm 80/2$ ). In Speech therapists group between job satisfaction with supervision, salary and promotion was a significant correlation. In occupational therapist be found a significant relationship between job satisfaction with nature of job, salary, promotion and colleagues.

**Conclusion:** Scores in both groups indicates that corrective actions are necessary. Actions for increase job security, improved ergonomics, workplace conditions, career development and job enrichment can help to increase job satisfaction in these two groups.

**Keywords:** Speech therapist, Occupational therapists, Job satisfaction, Karaj, Rehabilitation, JDI questionnaire

**Citation:** Rahimi Foroushani Abbas, Nasseh Homa. Comparison job satisfaction between occupational therapists and speech therapists in Karaj. J Res Rehabil Sci 2013; 9(4): ?

Received date: 23/11/2012

Accept date: 10/10/2013

\* MSc, Rehabilitation management, Alborz rehabilitation clinic, Karaj, Iran (Corresponding Author)  
Email: Nasseh2002@yahoo.com

1- PhD, Department of Epidemiology and Biostatistics, School of Public Health, Tehran University of Medical SciencesTehran, Iran