



رضایت شغلی و عوامل موثر بر آن در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایران

مهناز صلحی: استاد، مرکز تحقیقات بهداشت کار، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران
سید فهیم ایراندوست: استادیار آموزش بهداشت و ارتقاء سلامت، مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی موثر بر سلامت، پژوهشکده بالینی، دانشگاه علوم پزشکی ارومیه، ارومیه، ایران
احسان آسیوندزاده: کارشناس ارشد بهداشت حرفه‌ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران (نویسنده مسؤل) Ehsan.asivand@gmail.com

چکیده

کلیدواژه‌ها

رضایت شغلی،
پرسشنامه مینه‌سوتا،
کارکنان،
دانشگاه علوم پزشکی ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۸/۱۴

تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۱۰/۱۲

زمینه و هدف: یکی از عوامل موثر بر سلامت کارکنان، رضایت آنان از شغل می‌باشد. این مطالعه با هدف تعیین میزان رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایران و عوامل مؤثر بر آن در سال ۱۳۹۵ انجام شد.

روش کار: در این مطالعه مقطعی از نوع توصیفی — تحلیلی، داده‌ها از طریق فرم م‌شخصات فردی و پرسشنامه مینه‌سوتا (MSQ) جمع‌آوری گردید. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان اداری دانشگاه بود که با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۵۰۰ نفر از کارکنان واحدهای مختلف اداری و دانشگاهی که مایل به شرکت در مطالعه بودند، انتخاب شدند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۰ انجام گرفت.

یافته‌ها: میانگین و انحراف معیار نمره رضایت شغلی کارکنان $11/46 \pm 59/54$ بود که نشان می‌دهد رضایت شغلی آنان در سطح متوسط قرار دارد. بین رضایت شغلی با سن، جنس، سطح تحصیلات و وضعیت استخدام کارکنان مورد بررسی رابطه آماری معنادار وجود داشت ($p < 0/05$)، در حالیکه بین وضعیت تاهل و سابقه کار با رضایت شغلی ارتباط آماری معنادار دیده نشد.

نتیجه‌گیری: میزان رضایت شغلی در کارکنان مورد بررسی متوسط است. طراحی مداخلات ارتقایی برای افزایش رضایت شغلی این کارکنان با توجه به سن، جنس، سطح تحصیلات و وضعیت استخدام این کارکنان پیشنهاد می‌شود.

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت‌کننده: حامی مالی ندارد.

شیوه استناد به این مقاله:

Solhi M, Irandoost SF, Asivandzadeh E. Job Satisfaction and its Effective Factors among the Staff of Iran University of Medical Sciences. Razi J Med Sci. 2023;29(10):68-77.

*انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با [CC BY-NC-SA 3.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/) صورت گرفته است.

Job Satisfaction and its Effective Factors among the Staff of Iran University of Medical Sciences

Mahnaz Solhi: Professor, Occupational Health Research Center, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

Seyed Fahim Irandoost: Assistant Professor of Health Education and Health Promotion, Social Determinants of Health Research Center, Clinical Research Institute, Urmia University of Medical Sciences, Urmia, Iran

Ehsan Asivandzadeh: MSc of Occupational Health Engineering, School of Health, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran (Corresponding author) Ehsan.asivand@gmail.com

Abstract

Background & Aims: Human resources are the most important asset of an organization, and job satisfaction of employees is a vital issue and one of the signs of success of the organization (1). Job satisfaction refers to the sum of positive desires or feelings that people have about their job. That is, the more job satisfaction a person has, the more they love their job, the more they satisfy their needs through it, and the more they will have positive feelings about it (2). Various factors, such as the ability to work full time, personal independence while working, social status, job security, cooperation with staff, appreciation for work, as well as demographic factors such as age, gender, and educational degree, can affect job satisfaction (5-7). Job satisfaction can motivate employees to work more effectively, so that satisfied people will be more creative and productive than dissatisfied ones (6). Lack of job satisfaction reduces the morale of employees, and this will have adverse effects on the performance of the organization. Dissatisfaction with work can have a direct impact on the incidence of work accidents and unsafe behaviors (8). Overall, there is a strong relationship between employees' job satisfaction and their performance. In terms of the relationship between job satisfaction and performance, studies have shown that the performance of human resources in Iran in the last 10 to 20 years has decreased by about 25 percent (9). In addition to the importance of job satisfaction and organizational environments, in university centers, due to the presence of clients and students, job satisfaction is of special importance and a lack of it disrupts the work of clients as well as educational processes. University employees are involved in the education and training of trained forces in the community, and their job satisfaction affects their jobs and professions and will increase the productivity of the university system on a large scale (13). Therefore, considering the importance of job satisfaction for university staff in improving service provision, the present study was conducted at Iran University to determine the level of job satisfaction and the factors affecting it.

Methods: The current study used a cross-sectional (descriptive-analytical) design. The statistical population included all employees of different administrative departments of the Iran University of Medical Sciences in 2016. Cochran's sample size estimate formula, a known number of statistical population (about 2000 people), and the score of work satisfaction and dissatisfaction in Miao et al, 2017 were used to establish the sample size (14). The formula yielded a sample size of 460 respondents. To eliminate errors, the total number of samples was decided to be 500 people from among employees with diverse characteristics in July, August, and September 2016, taking into consideration 8% of the additional samples picked using simple random sampling. Inclusion criteria included at least one year of job experience and a willingness to engage in the study, whereas exclusion criteria included a refusal to participate and less than one year of work experience. Data was obtained using the Demographic Information Form and the standard

Keywords

Job satisfaction,
Minnesota
Questionnaire,
Staff,
Iran University of
Medical Sciences

Received: 05/11/2022

Published: 02/01/2023

20-item Minnesota Job Satisfaction Scale established by Weiss et al. (1967). (15). This questionnaire assesses internal contentment (feelings about the intrinsic nature of the job) and outward satisfaction (feelings about the side characteristics of the job). The products are rated on a 5-point Likert scale, ranging from one (totally unhappy) to five (very satisfied) (completely satisfied). The questionnaire yields a minimum score of 20 and a maximum score of 100. The total of the scores achieved in the two areas shows the individual's overall pleasure; a score of 20 to 47 indicates poor contentment, a score of 48 to 76 suggests moderate satisfaction, and a score of 77 to 100 indicates great happiness. The validity and reliability of the questionnaire were accepted in the research by Pouladi and Reishahri, 2006 (16); Martins & Proença, 2012. (17). The implementation process was such that after approving the plan and receiving the code of ethics, the necessary permits for data collection were obtained, and during the process, sufficient information about the research objectives and confidentiality of personal information was provided to participants, and they were given written consent to complete it in a self-reported manner. Finally, 500 questionnaires were sent back, and descriptive and analytical methods were utilized to examine them using SPSS software version 20.

Results: Most respondents (51.8%) were between 31 and 40 years old. Women included 71.8% and men 28.2% of the study subjects. Most respondents were married (76%) and had a diploma (50.6%). 299 subjects (59.8%) were employed on a contract, and the work experience of 11 to 20 years, with 40.4%, had the highest frequency. Internal job satisfaction, with a mean and standard deviation of 6.02 ± 29.26 and internal-external job satisfaction, with a mean and standard deviation of 30.27 ± 6.64 were the average levels. Total satisfaction, with a mean and standard deviation of 59.54 ± 11.46 was an average level of satisfaction. There was a statistically significant negative relationship between age and job satisfaction ($r = 0.578$; $p = -0.003$), i.e., with increasing age, job satisfaction decreased. There was a significant relationship between the mean gender score and job satisfaction ($p = 0.02$), where the average satisfaction of women was higher than that of men. There was a statistically significant relationship between the two variables of education level and job satisfaction ($p = 0.433$; $r = 0.001$), i.e. with increasing education, job satisfaction increased. Job satisfaction of individuals was significantly different with respect to their employment status ($p = 0.001$) and the average satisfaction of subjects with formal employment status was higher than other groups. But there was no statistically significant relationship between marital status and work experience with regard to job satisfaction score ($p > 0.05$).

Conclusion: Considering that employee work satisfaction was modest in the current study, promotional initiatives should be tailored to age, gender, degree of education, and employment position. It is important for universities of medical sciences and health services to keep people healthy, so the management system should be able to meet the needs of employees in terms of their health and comfort. This will not only improve job satisfaction but also improve service quality and organizational work efficiency.

Conflicts of interest: None

Funding: None

Cite this article as:

Solhi M, Irandoost SF, Asivandzadeh E. Job Satisfaction and its Effective Factors among the Staff of Iran University of Medical Sciences. Razi J Med Sci. 2023;29(10):68-77.

***This work is published under CC BY-NC-SA 3.0 licence.**

مقدمه

هر جامعه‌ای برای بقا و ارتقا خود به کار و نیروی کار سالم نیازمند است. زندگی انسان‌ها در جامعه با کارشان عجین شده و لازمه داشتن زندگی سالم و احساس رضایت ناشی از ارضاء بسیاری از نیازهایی که در این زمینه حاصل می‌شود، اشتغال به شغلی مناسب با ویژگی‌های فردی می‌باشد. در سطح سازمانی، نیروی انسانی مهمترین سرمایه یک سازمان است و رضایت شغلی (Job satisfaction) کارکنان، امری حیاتی و یکی از نشانه‌های موفقیت سازمان به حساب می‌آید (۱). رضایت شغلی به مجموع تمایلات یا احساسات مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند، اطلاق می‌شود. یعنی هر چه فرد رضایت شغلی بالایی داشته باشد به میزان زیادی شغل خود را دوست داشته، از طریق آن نیازهای خود را ارضاء نموده و در نتیجه احساسات مثبتی نسبت به آن خواهد داشت (۲). رضایت شغلی تصور و برداشت فرد از کار خود و نوع احساسات و نگرش‌های مثبت در خصوص شغل نیز تعریف شده است (۳). کارکنان با مجموعه‌ای از خواسته‌ها، نیازها، آرزوها و تجربه‌های گذشته در محیط کار مشغول فعالیت می‌شوند که این مجموعه، انتظارات شغلی را ایجاد می‌کند. عکس العمل‌ها و پاسخ‌هایی که سازمان در مقابل خواسته‌های کارکنان فراهم می‌آورد، احساس مثبت یا منفی افراد نسبت به شغل خود (رضایت یا نارضایتی شغلی) را شکل می‌دهد. در واقع رضایت شغلی نشان دهنده رابطه توقعات انسان با پاداش‌هایی است که کار فراهم می‌آورد (۴).

عوامل مختلفی مانند توانایی فرد برای کار کردن بصورت تمام وقت، استقلال فردی بهنگام انجام کار، جایگاه اجتماعی، امنیت شغلی، نحوه همکاری با پرسنل، میزان قدردانی از کار انجام شده، فرصت‌های ارتقا شغلی و همچنین عوامل دموگرافیک همچون سن، جنس، تحصیلات و مدرک تحصیلی می‌تواند بر رضایتمندی از یک شغل موثر باشد (۷-۵). رضایت شغلی روی بسیاری از متغیرهای مثبت سازمانی نظیر افزایش بهره‌وری، دلسوزی کارکنان نسبت به سازمان، تعلق خاطر و دلبستگی آنان در محیط کار، افزایش کمی و کیفی کار، ارتباطات صحیح، بهبود روحیه و علاقه به کار تأثیر دارد. رضایت شغلی پایین موجب رفتارهای ضد

اجتماعی نظیر تولیدات معیوب، خدمات ضعیف، تولید و پخش شایعات مخرب، غیبت، جابجایی و ترک کار کارکنان می‌شود (۱).

در صورتی که افراد شاغل از شغل خود احساس رضایت داشته باشند در حین کار و فعالیت احساس خشنودی و تصویری مثبت از خود خواهند داشت. این احساس مثبت، انگیزه‌ای قوی برای بهره‌وری بیشتر، مشارکت بالاتر و قبول مسئولیت‌های شغلی خواهد شد که به پایداری و حفظ حرفه و شغل و در نهایت ارتقا و بهبود مستمر سازمان منجر می‌گردد (۲). افزایش رضایت شغلی می‌تواند موجب انگیزش کارکنان برای کار کردن موثرتر قلمداد گردد به طوریکه افراد راضی در مقایسه با افراد ناراضی، خلاق‌تر، مولدتر و مبتکرتر خواهند بود (۶). عدم وجود رضایت شغلی موجب کاهش روحیه کارکنان شده و این موضوع اثرات نامطلوبی در کار آن سازمان خواهد داشت. نارضایتی از کار می‌تواند تاثیر مستقیم بر میزان وقوع حوادث کاری و رفتارهای ناپایمان افراد داشته باشد (۸). در کل، یک رابطه قوی بین رضایت شغلی کارکنان و عملکرد شغلی آنها وجود دارد. در زمینه ارتباط رضایت شغلی و عملکرد شغلی بررسی‌ها نشان داده است که عملکرد نیروی انسانی در ایران در ۱۰ تا ۲۰ سال اخیر حدود ۲۵ درصد کاهش یافته است (۹). براین اساس، امروزه، افزایش رضایت شغلی کارکنان و به تبع آن عملکرد مناسب و بهره‌وری بالای کارکنان به عنوان برتری رقابتی تلقی می‌گردد (۱۰).

در بررسی‌های انجام شده بر روی مشاغل مختلف آمارهایی از رضایت شغلی افراد در مشاغل مختلف بدست آمده است. نتیجه یک مطالعه بر روی کارکنان بیمارستان عمومی نشان می‌دهد که ۶۱ درصد از کارکنان از شغل خود راضی و ۳۹ درصد ناراضی بودند (۱۱). همچنین در یک تحقیق دیگر ۴۹ درصد مدیران از شغلشان رضایت داشتند (۱۲). علاوه بر اهمیت رضایت شغلی در محیط‌های کاری و سازمانی، در مراکز دانشگاهی به دلیل وجود مراجعین و حضور دانشجویان، رضایت از شغل از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و فقدان آن باعث اختلال در کار مراجعین می‌شود و فرآیندهای آموزشی را با وقفه و تزلزل مواجه می‌سازد. به بیانی دیگر، کارکنان دانشگاه از جمله پرسنلی هستند

تصادفی ساده در تیر، مرداد و شهریور سال ۱۳۹۵ انتخاب شدند. معیارهای ورود به مطالعه عبارت بود از داشتن حداقل یک سال سابقه کار و تمایل به مشارکت در مطالعه و معیار خروج هم عدم تمایل به مشارکت و سابقه کار زیر یک سال بود.

برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه متشکل از دو بخش استفاده شد. بخش اول شامل اطلاعات دموگرافیک مشارکت‌کنندگان از جمله تحصیلات، جنسیت، وضعیت تأهل، واحد فعالیت، نوع استخدام، رده شغلی و سابقه کار بود که عوامل مؤثر بر رضایت شغلی نیز هستند. برای سنجش بخش دوم یعنی تعیین میزان رضایت شغلی افراد مورد بررسی، از پرسش‌نامه استاندارد رضایت شغلی مینه‌سوتا که توسط ویس (Weiss) و همکاران (۱۹۶۷) تدوین شده است، استفاده گردید. پرسش‌نامه رضایت شغلی مینه‌سوتا حاوی ۲۰ گویه در مورد وضعیت کاری است که دو جنبه رضایت درونی (احساس فرد در خصوص ماهیت ذاتی شغل) و رضایت بیرونی (احساس فرد در خصوص ویژگی‌های جانبی شغل) را می‌سنجد. بعد رضایت درونی پرسش‌نامه شامل ۱۰ گویه و بعد بیرونی دارای ۱۰ گویه است که بر مبنای مقیاس لیکرت ۵ گزینه‌ای برای ساس طیف نمره از یک (کاملاً ناراضی) تا پنج (کاملاً راضی) قرار دارد. حداقل نمره کسب شده از پرسش‌نامه ۲۰ و حداکثر ۱۰۰ می‌باشد. مجموع نمرات کسب شده از دو بعد نشان دهنده رضایت کلی فرد است، نمره ۲۰ تا ۴۷ نشان دهنده رضایت نامطلوب، نمره ۴۸ تا ۷۶ نشان دهنده رضایت متوسط و نمره ۷۷ تا ۱۰۰ نشان دهنده رضایت مطلوب می‌باشد (۱۵).

پولادی ری شهری (۱۳۸۲) (۱۶) و مارتین و پروچسکا (Martins & Proença) (۲۰۱۲) (۱۷) روایی پرسش‌نامه رضایت شغلی مینه‌سوتا را با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مورد تأیید قرار دادند. هم‌چنین، مارتین و پروچسکا ضریب پایایی رضایت کل را ۰/۹۱، رضایت درونی را ۰/۸۶ و رضایت بیرونی را ۰/۸۸ بدست آوردند (۱۷). پولادی ری شهری نیز پایایی را به سه روش تصنیف سؤالات زوج و فرد ۰/۸۳، آلفای کرونباخ ۰/۸۰ و گاتمن ۰/۸۴ محاسبه کرده است (۱۶). صادقی و

که در زمینه تعلیم و تعلم و پرورش نیروی کارآمد در جامعه نقش دارند و رضایت شغلی آنها بر شغل و حرفه شان تاثیرگذار است و در ابعاد کلان باعث افزایش بهره‌وری سیستم دانشگاه خواهد شد (۱۳). در زمینه رضایت شغلی در محیط‌های دانشگاهی صافی و همکاران (۱۳۹۴) نشان دادند ۲۳/۲ درصد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل از شغل خود رضایت نداشتند و جنسیت و حوزه شغلی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی آنها بود (۱).

پس، با توجه به اهمیت رضایت شغلی کارکنان دانشگاهی در بهبود فرآیند ارائه خدمات، تحقیق حاضر با هدف تعیین میزان رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایران انجام شد. اطلاعات حاصل از این مطالعه می‌تواند به درک مناسبی از سطح رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایران و عوامل مؤثر بر آن منجر گردد و در طراحی مداخلات ارتقایی در این زمینه کمک کند.

روش کار

تحقیق حاضر به روش مقطعی (توصیفی — تحلیلی) انجام شد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان بخش‌های مختلف اداری دانشگاه علوم پزشکی ایران در سال ۱۳۹۵ بود. برای تعیین حجم نمونه از فرمول برآورد حجم نمونه کوکران با مشخص بودن تعداد جامعه آماری (حدود ۲۰۰۰ نفر) و نمره میزان رضایت و عدم رضایت شغلی در پژوهش میائو (Miao) و همکاران (۲۰۱۷) که به ترتیب ۲۷ و ۷۳ درصد بدست آمده بود (۱۴)، استفاده شد.

$$N = \frac{1.96^2 * (0.27 * 0.73)^2}{0.018^2} = 460.61$$

براساس فرمول تعداد نمونه ۴۶۰ نفر بدست آمد که جهت رفع خطا و ریزش احتمالی با در نظر گرفتن ۸ درصد نمونه اضافی، تعداد کل نمونه ۵۰۰ نفر تعیین شد که از میان کارکنان با ویژگی‌های متفاوت و از واحدهای مختلف ستادی و دانشگاهی که راغب به شرکت در مطالعه بودند، با استفاده از نمونه‌گیری

جدول ۱- ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان

درصد	فراوانی	متغیر	
۱	۵	<۲۵	سن
۵/۲	۲۶	۳۰-۲۵	
۵۱/۸	۲۵۹	۴۰-۳۱	
۳۴/۸	۱۷۴	۵۰-۴۱	
۷/۲	۳۶	>۵۰	
۷۱/۸	۳۵۹	زن	جنس
۲۸/۲	۱۴۱	مرد	
۲۲/۸	۱۱۴	مجرد	وضعیت تاهل
۷۶	۳۸۰	متاهل	
۱	۵	بیوه (فوت همسر)	
۰/۲	۱	طلاق گرفته	
۸/۶	۴۳	دیپلم و زیر دیپلم	تحصیلات
۱۲/۴	۶۲	فوق دیپلم	
۵۰/۶	۲۵۳	لیسانس	
۲۲/۸	۱۱۴	فوق لیسانس	
۵/۶	۲۸	دکتری	
۳۲/۴	۱۶۲	رسمی	وضعیت استخدام
۴/۲	۲۱	پیمانی	
۵۹/۸	۲۹۹	قراردادی	
۳/۶	۱۸	طرحی	
۱۰/۶	۵۳	>۵	سابقه کار
۲۸/۸	۱۴۴	۶-۱۰	
۴۰/۴	۲۰۲	۲-۱۱	
۲۰	۱۰۰	۳۰-۲۱	
۰/۲	۱	۳۰<	

داد بین دو متغیر سطح تحصیلات و رضایت شغلی رابطه آماری معنادار وجود دارد ($p=0/001$; $r=0/433$)؛ یعنی با افزایش تحصیلات میزان رضایت شغلی بالا می‌رود. نتایج آزمون تحلیل واریانس یکطرفه (ANOVA) نشان داد رضایت شغلی افراد با توجه به وضعیت استخدام آنها تفاوت معنادار دارد ($p=0/001$) و میانگین رضایت در افراد دارای وضعیت استخدام رسمی بیش از سایر گروه‌هاست. اما بین وضعیت تاهل و سابقه کار با نمره رضایت شغلی ارتباط آماری معنادار دیده نشد ($p>0/05$).

بحث

در پژوهش حاضر، میزان رضایت شغلی و عوامل موثر بر آن در کارکنان اداری دانشگاه علوم پزشکی ایران با

همکاران نیز ضریب همسانی درونی پرسش‌نامه مینه‌سوتا را ۰/۷۲ بدست آوردند (۱۸).

فرآیند اجرای کار بدین صورت بود که پس از تصویب طرح و دریافت کد اخلاق از دانشگاه علوم پزشکی ایران (IR.IUMS.REC.1394.26676)، مجوزهای لازم برای گردآوری داده‌ها اخذ شد و هنگام گردآوری، اطلاعات کافی درباره اهداف پژوهش و محرمانه ماندن اطلاعات فردی به مشارکت‌کنندگان ارائه و اطمینان آنان برای شرکت در تحقیق جلب و رضایت‌نامه کتبی در اختیار آنان قرار می‌گرفت و آنها به روش خود گزارش‌دهی پرسش‌نامه را تکمیل می‌کردند. در نهایت، ۵۰۰ پرسش‌نامه بازگردانده شد و برای تجزیه و تحلیل آنها از روش‌های توصیفی و تحلیلی با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۰ استفاده گردید.

یافته‌ها

براساس نتایج، بیشتر پاسخگویان (۵۱/۸ درصد) بین ۳۱ تا ۴۰ سال سن داشتند. تعداد زنان با ۷۱/۸ درصد بیش از مردان (۲۸/۲ درصد) بود. بیشتر پاسخگویان متاهل (۷۶ درصد) و دارای مدرک دیپلم (۵۰/۶ درصد) بودند. ۲۹۹ نفر معادل ۵۹/۸ درصد آنها وضعیت استخدام قراردادی داشتند و سابقه کار بین ۱۱ تا ۲۰ سال با ۴۰/۴ درصد بالاترین میزان را داشت (جدول ۱). در مورد رضایت شغلی به عنوان متغیر وابسته پژوهش، نتایج نشان داد رضایت شغلی درونی با میانگین و انحراف معیار $29/26 \pm 6/02$ و رضایت شغلی بیرونی درونی با میانگین و انحراف معیار $30/27 \pm 6/64$ در سطح متوسط قرار داشتند. رضایت کل نیز با میانگین و انحراف معیار $59/54 \pm 11/46$ نشان‌دهنده سطح رضایت متوسط بود (جدول ۲).

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان داد بین سن با رضایت شغلی رابطه آماری منفی و معنادار وجود دارد ($r=0/578$; $p=0/003$)، یعنی با افزایش سن میزان رضایت شغلی کاهش می‌یابد. آزمون t دو گروه مستقل بین میانگین نمره جنس و رضایت شغلی رابطه معنادار نشان داد ($p=0/02$) که در آن میانگین رضایت زنان بیش از مردان بود. آزمون اسپرمن نشان

جدول ۲- توزیع فراوانی و میانگین رضایت شغلی و ابعاد آن

متغیر	سطوح	تعداد	درصد	میانگین \pm انحراف معیار
رضایت درونی	نامطلوب	۸۹	۱۷/۸	$۶/۰۲ \pm ۲۹/۲۶$
	متوسط	۳۶۳	۷۲/۶	
	مطلوب	۴۸	۹/۶	
رضایت بیرونی	نامطلوب	۷۷	۱۵/۴	$۶/۶۴ \pm ۳۰/۲۷$
	متوسط	۳۴۶	۶۹/۲	
	مطلوب	۷۷	۱۵/۴	
رضایت کل	نامطلوب	۸۳	۱۶/۶	$۱۱/۴۶ \pm ۵۹/۵۴$
	متوسط	۳۸۶	۷۷/۲	
	مطلوب	۳۱	۶/۲	

فاکتورهای اساسی تاثیرگذار بر رضایت شغلی پرستاران بود (۲۶). به طور کلی، به نظر می‌رسد با افزایش سن به دلیل افزایش مهارت‌های شغلی و همچنین کسب پست‌های سطوح بالاتر سازمانی رضایت شغلی افزایش یابد، اما از طرفی افزایش سابقه کاری موجب یکنواخت شدن شرایط و محل کار شده و با افزایش سن، رغبت پرسنل برای انجام کارهای تکراری کاهش می‌یابد و ممکن است سبب کاهش رضایت شغلی گردد. همچنین، با افزایش سن در نیازها و خواسته‌های افراد تغییراتی ایجاد می‌شود که با برآورده نشدن آنها در جایگاه شغلی فعلی‌اش، میزان رضایت شان از شغل پایین می‌آید.

نتایج ما نشان داد بین جنس و رضایت شغلی رابطه وجود دارد و این رضایت در بین زنان بیشتر بود. در مطالعات تذهیبی و گلنباری (۲۷) و ریسی و کبریایی (۲۸) مشابه با نتایج ما رضایت شغلی زنان بیشتر از مردان بود. نتایج مطالعه و گوئتز (Goetz) و همکاران (۲۰۱۳) در آلمان نیز نشان داد زنان نسبت به مردان از رضایت بیشتری نسبت به کار خود برخوردار بودند (۲۹). اما متفاوت با نتایج ما مطالعه‌ای در ترکیه حاکی از آن بود که مردان رضایت شغلی بیشتری نسبت به زنان دارند (۶)، در حالی که در مطالعه مشابه دیگری در ترکیه تفاوتی بین رضایت شغلی مردان و زنان وجود نداشت (۳۰). همچنین مطالعه رفیعی و همکاران (۱۹) و مطالعه حبیب و شیرازی (۱۱) نشان داد با این که نمره رضایت شغلی مردان از زنان بیشتر بوده است ولی تفاوت معناداری بین رضایت شغلی دو گروه دیده نشد.

مشارکت ۵۰۰ نفر از کارکنان تعیین شد. میانگین رضایت شغلی کارکنان دانشگاه ۵۹/۵۴ بود. مشابه با نتایج ما در مطالعه رفیعی و همکاران (۲۰۱۰) میانگین رضایت شغلی کارکنان مرکز بهداشتی اراک ۶۰/۷۲ بود (۱۹). اما این میزان در پژوهش لواسانی و همکاران (۲۰) در پرستاران در تهران ۴۲/۵۱، دانیالی و شهنازی (۲۱) در کارکنان شبکه بهداشتی درمانی خمینی شهر ۴۳/۵۵ و کوشا و باقری (۲۲) در پرسنل بهداشتی درمانی در آذربایجان شرقی ۵۱/۰۷ بود که میزان رضایت کمتر از میزان رضایت کارکنان مطالعه ما گزارش شده است و دلیل این تفاوت در سطح رضایت شغلی را می‌توان در عواملی مانند جغرافیای مورد مطالعه، متفاوت بودن نوع و تعداد نمونه‌ها و نوع ردیف شغلی یافت.

در مطالعه حاضر بین سن و رضایت شغلی رابطه آماری منفی و معنادار مشاهده شد که با مطالعه باتس (Bates) و همکاران در آمریکا همسوسست که نشان دادند افراد مسن رضایت کمتری از کار خود دارند (۲۳). برخلاف نتایج ما، مهرابیان و همکاران (۲۴) و داوول و تاها (Dawal & Taha) (۲۰۰۶) (۲۵) نشان دادند با افزایش سن رضایت شغلی بالا می‌رود. در پژوهش دانیالی و همکاران (۲۱) و صافی و همکاران (۱) نیز بین سن و رضایت شغلی رابطه مشاهده نشد که دلیل آن ممکن است به نوع نمونه‌گیری و در نظر نگرفتن نمونه‌هایی از سنین مختلف برای مشارکت در پژوهش مربوط باشد. در مطالعه مروری سیستماتیک آلوئیسو (Aloisio) و همکاران (۲۰۲۱) نیز سن از

امنیت شغلی خودشان باشد.

در پژوهش حاضر بین وضعیت تاهل و رضایت شغلی رابطه معنادار آماری مشاهده نشد. در مطالعه عظیم (Azim) و همکاران (۲۰۱۳) و جهانی و همکاران (۲۰۱۰) نیز رابطه معنادار بین وضعیت تاهل و میانگین نمره رضایت شغلی مشاهده نشد (۸، ۳۵). اما، در مطالعه میرزائی رابطه معنادار بین وضعیت تاهل و میانگین نمره رضایت شغلی وجود داشت؛ به طوری که افراد متاهل رضایت کمتری نسبت به مجردین داشتند (۱۸) که این امر می‌تواند ناشی از گستردگی مسؤلیت‌ها و وظایف در محل کار و محیط خانه به ویژه برای زنان باشد. با توجه به شرایط اقتصادی جوامع و تسهیلات متنوع در نظر گرفته شده برای متاهلین، رضایت شغلی مبتنی بر وضعیت تاهل بین دو گروه می‌تواند متفاوت باشد. افراد متاهل بدلیل متحمل شدن هزینه‌های زندگی مشترک، انتظار درآمد و تسهیلات بیشتری از سازمان خواهند داشت و این موضوع سبب خواهد شد که از سطح رضایت آنان از شغل و شرایط شغلی کاسته شود. در سوی مقابل، به دلیل داشتن مسؤلیت تأمین معاش و هزینه‌های خانواده، داشتن شغل ثابت برای یک فرد متاهل می‌تواند باعث رضایت شغلی شود.

نهایتاً اینکه بین سابقه کار و رضایت شغلی نیز رابطه ملاحظه نگردید. برخلاف یافته ما، در مطالعه لوربر (Lorber) و همکاران (۲۰۱۲) و ما (Ma) و همکاران (۲۰۰۳) بین سابقه کار و رضایت از شغل رابطه وجود داشت (۲، ۳۶). در مطالعه کومار (۲۰۲۱) و اعتمادی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۶) نیز افراد با سابقه کار بالاتر رضایت کمتری از شغل و مزایای آن داشتند (۳۴، ۳۷). دلیل تفاوت در نتایج به تفاوت محل کار و نوع شغل مشارکت‌کنندگان و تفاوت در تعداد نمونه مورد بررسی تحقیق ما با سایر تحقیقات بازمی‌گردد.

خودگزارش‌دهی و انجام مطالعه روی کارکنان یک دانشگاه از محدودیت‌های این مطالعه است. از جمله نقاط ضعف مطالعه هم می‌توان به عدم سنجش رابطه رضایت شغلی با متغیرهایی نظیر کیفیت زندگی، تعهد شغلی، استرس، تشویق و ترک شغل اشاره داشت. انجام مطالعه در سطح چند دانشگاه و مقایسه آنان با یکدیگر

مطالعه نریمانی و همکاران نیز نشان داد که ارتباط معناداری بین جدسیت و سطح رضایت شغلی وجود ندارد (۳۱). دلیل تفاوت نتایج را می‌توان در سطح انتظار جامعه از زنان و مردان و همچنین نحوه تقسیم بار کاری بین دو جنس و وجود یا فقدان توازن در اعطای پاداش‌های سازمانی دانست. دلیل رضایت بالاتر زنان از شغل خود در پژوهش حاضر می‌تواند ناشی از فرارفتن آنها از نقش‌های سنتی و ورود به بازار کار و کسب استقلال فردی و مادی باشد که در طی آن می‌توانند نیازهای سطح بالاتر خود را برآورده کنند و از شغل خود هم‌رازی باشند. همچنین، رضایت شغلی زنان ممکن است به انتظارات از نقش‌های آنان نیز مرتبط باشد و سطوح مختلف انتظارات از زنان می‌تواند میزان رضایت آنان از شغل را تحت تأثیر قرار دهد.

یکی دیگر از نتایج پژوهش حاضر وجود رابطه بین دو متغیر سطح تحصیلات و رضایت شغلی بود. هم‌سوی با نتایج ما، در مطالعات نریمانی و همکاران (۳۱)، مهرابی‌ان و همکاران (۲۴) و جهانی و همکاران (۸) با افزایش مدرک تحصیلی سطح رضایت پرسنل از شرایط کاری نیز افزایش یافت. این مسأله می‌تواند به دلیل افزایش میزان کنترل شغلی از سوی افراد با تحصیلات بالاتر باشد که در آن میزان نظارت سرپرست و فرد مافوق کمتر می‌شود و همین امر، خودمختاری و استقلال شغلی و در نتیجه رضایت فرد را بالاتر می‌برد. همچنین، افزایش تحصیلات منجر به ارتقاء جایگاه شغلی و سازمانی فرد و در نتیجه افزایش درآمد و نهایتاً بالا رفتن رضایت وی می‌گردد.

نتایج رابطه بین وضعیت استخدام و رضایت شغلی نشان داد میانگین رضایت شغلی در افراد دارای وضعیت استخدام رسمی بیش از سایر گروه‌هاست. در مطالعه جهانی و همکاران (۸) و اصغری و همکاران (۳۲) مشابه با نتایج ما وضعیت استخدام با رضایت شغلی ارتباط داشت. در مطالعه دشتی و همکاران (۱۳۹۳) و کومار (Kumar) (۲۰۲۱) نیز بین گروه‌های مختلف استخدامی با رضایت از شغلی رابطه معنادار مشاهده شد (۳۳، ۳۴). دلیل رضایت بالاتر شغلی در افراد دارای استخدام رسمی می‌تواند ناشی از اطمینان خاطر آنها از جایگاه و

and finance. 2015;23:1457-60.

7. Bayarcelik EB, Findikli MA. The mediating effect of job satisfaction on the relation between organizational justice perception and intention to leave. *Procedia Soc Behav Sci*. 2016;235:403-11.

8. Jahani F, Farazi A, Rafiei M, Jadidi R, Anbari Z. Job satisfaction and its related factors among hospital staff in Arak in 2009. *J Arak Uni Med Sci*. 2010;13(1):32-9 (Persian).

9. Hakkak M, Nazarpouri A, Mousavi SN, Ghodsi M. Investigating the effects of emotional intelligence on social-mental factors of human resource productivity. *J Work Organ Psychol*. 2015;31(3):129-34.

10. Noe RA, Hollenbeck JR, Gerhart B, Wright PM. *Human resource management: Gaining a competitive advantage*: McGraw-Hill Education New York, NY; 2017.

11. Habib S, Shirazi M. Job satisfaction and mental health among the employees of a general hospital. *Iran J psychiatry Clin Psychol*. 2003;8(4):64-73 (Persian).

12. Yazdi SM, Jafari S. The interaction effect between job stress factors and job satisfaction among managers. *J Psychol Stud*. 2010;6(2):25-50 (Persian).

13. Gaudron J-P, Alaux L, Nenet-Stanislas S. La satisfaction au travail des adultes handicapés mentaux: Adaptation du Questionnaire de Satisfaction du Minnesota. *Psychologie du Travail et des Organisations*. 2013;19(2):187-204.

14. Miao C, Humphrey RH, Qian S. A meta-analysis of emotional intelligence effects on job satisfaction mediated by job resources, and a test of moderators. *Pers Individ Dif*. 2017;116:281-8.

15. Afkhami Aqda M, Yazdani Pude Z, Kamali Zarch M, Rastegar K, Falahti M, Dehgan Z, et al. Relationship between Job Satisfaction and Marital Satisfaction in Welfare Organization of Yazd City. *J TOLOO E BEHDASHT*. 2013;12(1):119-32 (Persian).

16. Pouladi Reishahri A. Stress factors and their relation with job satisfaction of teachers of elementary schools in Ahvaz. Master of Art Dissertation, University of Ahvaz. 2006 (Persian).

17. Martins H, Proença T. Minnesota Satisfaction Questionnaire—Psychometric properties and validation in a population of Portuguese hospital workers. *FEP Journal—Economics & Management: Working Paper*. 2012;471(1):1-23.

18. Mirzaei G, Ashtiani F, Mehrabi H, Kh A. Main Factors Determinant Effecting on Job Satisfaction in Officers in a Military Unit. *Journal Mil Med*. 2006;8(1):69-77 (Persian).

19. Rafeie M, Jahani F, Mousavipour S. Evaluation of job satisfaction among faculty members of Arak University of Medical Sciences in 2010. *J Arak Uni*

و انجام پژوهشی به روش کیفی و تکنیک مصاحبه بر روی کارکنان دانشگاه در تهران و شهرهای دیگر پیشنهاد می‌شود.

نتیجه‌گیری

با توجه به اینکه رضایت کارکنان در پژوهش حاضر متوسط بود. طراحی مداخلات ارتقایی با توجه به سن، جنس، سطح تحصیلات و وضعیت استخدام کارکنان ضروریست. با توجه به نقش دانشگاه‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی در امر پیشگیری از عوامل زیان‌آور بهداشت و سلامت، سیستم مدیریتی باید بتواند نیازهای مربوط به سلامت و آسایش پرسنل را فراهم کند تا ضمن افزایش رضایت شغلی، کیفیت خدمات و راندمان کاری سازمان بالاتر رود.

تقدیر و تشکر

این تحقیق با حمایت دانشگاه علوم پزشکی ایران با تأییدیه کمیته اخلاق (IR.IUMS.REC.1394.26676) و کد طرح (۲۶۶۷۶) انجام شد. بدین وسیله از کارکنان مشارکت‌کننده در مطالعه تقدیر می‌شود.

References

1. Safi MH, Torkaman-nejad SH, Arshi SH. Job Satisfaction and its Influencing Factors among Shomal Health Center of Tehran Personnel in 2014. *Community Health*. 2015;1(2):144-51 (Persian).
2. Ma CC, Samuels ME, Alexander JW. Factors that influence nurses' job satisfaction. *J Nurs Administr*. 2003;33(5):293-9.
3. Willem A, Buelens M, De Jonghe I. Impact of organizational structure on nurses' job satisfaction: A questionnaire survey. *Int J Nurs Stud*. 2007;44(6):1011-20.
4. Rose RC, Beh L, Uli J, Idris K. An analysis of quality of work life (QWL) and career-related variables. *Am J Appl Sci*. 2006;3(12):2151-9.
5. Matin BK, Ahmadi S, Irandoost SF, Babasafari N, Rezaei S. The prevalence of burnout and its association with types of capital among female nurses in west of Iran. *Jundishapur J Health Sci*. 2014;6(3):e21721 (Persian).
6. Saner T, Eyupoglu SZ. The job satisfaction of bank employees in North Cyprus. *Procedia economics*

Med Sci. 2011;14(1):3-45 (Persian).

20. Lavasani M, Keyvanzade M, Arjmand N. Spirituality, job stress, organizational commitment, and job satisfaction among nurses in Tehran. *Contemp Psychol*. 2008;3(2):61-73 (Persian).

21. Daniali S, Shahnazi H, Kasiri Dowlatabadi N, Hasanzadeh A, Sharifirad G, Rabiie L. Job satisfaction among Health workers, khomeinishahr, Iran. *J Health Syst Res*. 2011;7(6):702-9 (Persian).

22. Kousha A, Sh B, Janati A, Farahbakhsh M. Comparative study of job satisfaction among health. *Journal Mil Med*. 2012;14(2):105-12 (Persian).

23. Bates AS, Harris LE, Tierney WM, Wolinsky FD. Dimensions and correlates of physician work satisfaction in a midwestern city. *Med Care*. 1998;36(4):610-7.

24. Mehrabian F, Nasiripour A, Keshavarz Mohammadian S. Survey the level of job satisfaction among managers and supervisors in different units of Guilan governmental hospitals in 1384. *J Guil Uni Med Sci*. 2007;16(61):65-73 (Persian).

25. Dawal SZM, Taha Z. The effect of job and environmental factors on job satisfaction in automotive industries. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*. 2006;12(3):267-80.

26. Aloisio LD, Coughlin M, Squires JE. Individual and organizational factors of nurses' job satisfaction in long-term care: A systematic review. *Int J Nurs Stud*. 2021;123:104073.

27. Tazhibi M Z, Golanbary S. Study of job satisfaction of medical records staffs in Kermanshah Medical Educational Center. *Health Inf Manage*. 2011;7(4):649-57 (Persian).

28. Raeissi P, Kebriaei A. Job satisfaction among the primary health workers in the health centers. *Iran J Psychiatry Clin Psychol (Andeesheh Va Raftar)*. 2000;5(51):51-61 (Persian).

29. Goetz K, Musselmann B, Szecsenyi J, Joos S. The influence of workload and health behavior on job satisfaction of general practitioners. *Fam Med*. 2013;45(2):95-101.

30. Ozyurt A, Hayran O, Sur H. Predictors of burnout and job satisfaction among Turkish physicians. *J Assoc Physicians*. 2006;99(3):161-9.

31. Narimani M, Khanbabazadeh M, Farzaneh S. The Study of Relationship between Personality and Job Satisfaction in Ardabil Universities' Staff. *Journal of Ardabil University of Medical Sciences*. 2007;7(1):77-83 (Persian).

32. Asghari e, khaleghduost t, asgari f, khazemnezhad e. Effective factors on nurses' job satisfaction. *J Holist Nurs Midwifery*. 2010;20(2):1-7.

33. Dashti S, Faradmal J, Piranvayse P, Salehiniya H. Factors Affecting Job Satisfaction among the Staff of health care workers of Hamadan County in 2012. *Pajouhan Sci J*. 2014;12(4):28-34.

34. Kumar P. 575 Factor affecting job satisfaction

and organizational commitment among primary health care providers in Delhi, India. *Int J Epidemiol*. 2021;50(Supplement_1):dyab168. 360.

35. Azim MT, Haque MM, Chowdhury RA. Gender, marital status and job satisfaction an empirical study. *Int Rev Manage Bus Res*. 2013;2(2):488.

36. Lorber M, Skela Savič B. Job satisfaction of nurses and identifying factors of job satisfaction in Slovenian Hospitals. *Croat Med J*. 2012;53(3):263-70.

37. Etemadinezhad s, esmaili naft chali n, yazdani charati j. Evaluation of Job Satisfaction and Related Factors among Employees of One of the Banks in Mazandaran Province. *J health res community*. 2018;3(4):12-20.