

## بررسی رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کردستان و عوامل مؤثر بر آن

زهرا حاتمی<sup>۱</sup>، سیف الله مرادی<sup>۲</sup>، فاطمه حاتمی<sup>۳</sup>

۱. دانشجوی دکترا، مدیریت آموزشی، وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی

۲. کارشناس ارشد مدیریت دولتی، معاون توسعه مدیریت و منابع، دانشگاه علوم پزشکی کردستان

۳. کارشناس ارشد مدیریت برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی لرستان

افلاک / سال هفتم / شماره ۲۲ و ۲۳ / بهار و تابستان ۱۳۹۰

### چکیده

**مقدمه و هدف:** رضایت شغلی می‌تواند موجب افزایش بهره‌وری، تعهد سازمانی، تضمین سلامت فیزیکی و ذهنی، روحیه افراد و در نهایت رضایت فرد از زندگی شود. پژوهش حاضر با هدف تعیین میزان رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کردستان و عوامل مؤثر بر آن انجام گرفت.

**مواد و روش‌ها:** این مطالعه توصیفی - تحلیلی با روش نمونه‌گیری تصادفی سیستماتیک با استفاده از پرسشنامه رضایت شغلی که براساس مقیاس لیکرت طراحی شده بود، بر روی ۵۹۱ نفر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کردستان انجام شد. تجزیه و تحلیل با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و آزمون‌های کای دو و تی زوجی صورت گرفت.

**یافته‌ها:** فراوانی رضایتمندی در سطح رضایت کم ۱۱ درصد، رضایت متوسط ۷۴/۱ درصد و رضایت زیاد ۱۶/۹ درصد بود. بین محل خدمت با رضایتمندی کارکنان ( $P=0/01$ ) و بین سن کارکنان با میزان رضایتمندی رابطه معنی‌دار آماری وجود داشت ( $P=0/003$ ).

**نتیجه‌گیری:** سطح رضایتمندی پرسنل دانشگاه در حد قابل قبول بود.

**واژه‌های کلیدی:** رضایت شغلی، کارکنان، عوامل مرتبط، دانشگاه علوم پزشکی کردستان

## مقدمه

موضوع کار دلخواه در برابر کار اجباری در اغلب حوزه‌های زندگی اهمیت دارد؛ اما بندرت مهمتر از زمینه اشتغال است. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که خشنودی شغلی با شادکامی کلی، بهداشت روانی و امید زندگی طولانی‌تر مرتبط است. کارکرد شغلی خوب با کارکرد سالم در بسیاری از زمینه‌های زندگی ارتباط دارد (۱). از این رو در کشورهای پیشرفته مدیریت‌ها بر نیازهای اساسی کارکنان استوار است و ایجاد رضایت شغلی کارکنان علاوه بر اینکه احترام به کرامت انسان‌ها محسوب می‌شود، به عنوان عاملی در افزایش بهره‌وری نیز مورد توجه قرار دارد (۲). دیدگاه‌های روان‌شناختی اجتماعی، جامعه‌شناختی، اقتصادی، علوم سیاسی و تربیتی فراوانی در خصوص رضایت شغلی ابراز شده است، اما آنچه توجه روان‌شناسان و اندیشمندان علوم اجتماعی را به خود جلب کرده، نتیجه رضایت شغلی و آثار آن در روحیه و بازده کار آنهاست (۳).

رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است که باعث احساس رضایت فردی می‌گردد. از طرفی عملکرد فردی و رضایت شغلی از متغیرهای مهمی می‌باشند که بر عملکرد کل سازمان نیز اثرگذار هستند. رضایت شغلی همچنین بر کل جامعه تأثیر گذاشته و کارکنانی که از شغل خود رضایت دارند، در جهت رضایت مراجعه‌کنندگان (مشتریان) قدم برمی‌دارند، نگرش مثبت تری به زندگی دارند و از نظر روانی جامعه سالم تری را به نمایش می‌گذارند (۴). عموزاد به نقل از هرزبرگ<sup>۱</sup>، مجموعه عواملی که باعث ایجاد رضایت شغلی و انگیزه در شغل می‌شود را تحت عنوان عوامل انگیزش مطرح می‌کند. طبق نظریه هرزبرگ، عوامل انگیزشی شامل شش معیار مهم محتوای شغلی هستند: موفقیت، شناخت، نفس و ذات کار، مسئولیت‌پذیری، پیشرفت و امکان پذیر بودن رشد و ارتقا در شغل (۵). امین بیدختی و همکاران به نقل از اسمیت، کندال و هالین<sup>۲</sup> پنج بُعد شغلی را رضایت از کار، رضایت از حقوق، رضایت از همکاران، رضایت از ترفیع، و رضایت از حقوق

معرف خصوصیات برجسته شغلی بیان می‌کند (۶). برخی مطالعات دیگر نیز متغیرهای متعددی از جمله عوامل سازمانی، عوامل محیطی، عوامل مربوط به ماهیت کار و عوامل فردی را با رضایت شغلی مرتبط می‌دانند (۷). درمقابل، یکی از بارزترین نشانه‌های تباهی در هر سازمان، رضایت شغلی پایین کارکنان آن است که در بدترین شکل‌های خود به صورت غیبت، پایین آمدن آهنگ کار، و جایگزینی کارکنان نمود می‌یابد. نارضایتی شغلی می‌تواند منشأ بخشی از شکایت‌ها، کارکرد ضعیف، تولید کالای نامرغوب، بی‌انضباطی و دیگر مشکلات باشد (۸). افراد ناراضی از شغل خود، مستعد ابتلا به امراض گوناگون هستند که دامنه این نوع بیماریها از سردرد تا بیماری‌های قلبی کشیده می‌شود (۹). بررسی پژوهش‌های انجام گرفته توسط محققین در این خصوص نتایج زیادی را به دنبال داشته و تا حدودی نشان دهنده میزان تاثیر عوامل فوق الذکر بر رضایت شغلی می‌باشد. از جمله دست‌چردی نشان داد که کارکنان با تحصیلات بالاتر از لیسانس از ماهیت کار و حقوقشان راضی‌تر بودند، اما از سرپرست، همکاران و شیوه ارتقاء رضایت کمتری داشتند و بین رسته خدمتی و رضایت شغلی رابطه معنی‌دار مثبت دیده شد (۱۰). بیک لیگ در پژوهش خود خاطرنشان ساخت بین میزان رضایت شغلی زنان و مردان، رابطه معنی‌داری وجود داشت (۱۱). اسلامی به این نتیجه رسید که بین سن، افراد تحت تکفل و سابقه خدمت با رضایت شغلی ارتباط معنا دار نبود. ولی عواملی مانند وضع تاهل، جنسیت، رشته تحصیلی، وضعیت استخدامی و پست سازمانی بر رضایت شغلی تاثیرگذار بودند (۱۲). بنا به نتایج تحقیق اصغری میانگین رضایت شغلی پرستاران  $10/54 \pm 54/43$  بود. اکثر افرادی که رضایت بالایی داشتند، در گروه‌های بالای ۴۱ سال (۲۹/۵٪)، متأهل (۱۹/۸٪)، استخدام قراردادی (۲۴/۵٪) و در سمت مدیر خدمات پرستاری (۷۵٪) بودند. البته بیشتر واحدهای مورد پژوهش (۶۲/۹٪) رضایت شغلی متوسط داشتند (۱۳).

1. Herzberg

2. Smith, Kendall &amp; Hullin

به زعم هرزبرگ موفقیت در زمینه شغلی یا نحوه حل مسائل و مشکلات، پذیرفتن نظریات همکاران، دشواری یا سختی کار، خسته کننده یا جذاب بودن مشاغل و علاقه و یا بی علاقه‌گی به وظیفه، میزان مسئولیت یا آزادی در اتخاذ تصمیمات توسط افراد، ارتقای شغلی، دسترسی یا عدم دسترسی به مقامات بالاتر، مقدار شانس افراد در تحقق اهداف و میزان رشد در شغل و یا سازمان، سیاستهای خوب یا بد یک سازمان، میزان رعایت عدالت یا بی عدالتی سرپرست، مسئولیت پذیری یا عدم مسئولیت پذیری سرپرست، شایستگی یا عدم شایستگی سرپرست، نحوه تعامل و ارتباط با سرپرستان، همکاران و زیردستان، مواردی چون حیطة های فیزیکی شغل، تسهیلات مناسب یا نامناسب و جزئی یا کلان بودن شغل، میزان افزایش یا کاهش حقوق، دستمزد، مزایا و یا پاداش ها، از عواملی هستند که می توانند میزان ناراضی‌تی از یک شغل را تحت تاثیر قرار دهند. زندگی شخصی، موقعیت و مقام و امنیت شغلی نیز بر رضایت شغلی موثر می باشند (۱۴). هدف این تحقیق تعیین میزان رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کردستان و عوامل مرتبط با آن، بود.

## مواد و روش ها

مطالعه حاضر به روش توصیفی تحلیلی بر روی ۵۸۰ نفر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کردستان در سال ۱۳۹۰ انجام شده است. نوع نمونه‌گیری، تصادفی سیستماتیک بود. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه ای در دو بخش بود. مشخصات دموگرافیک شامل: سن، جنس، سطح تحصیلات، نوع استخدام، سابقه کار و پرسشنامه رضایت شغلی که توسط ویسوکي و کروم<sup>۱</sup> ابداع گردیده است (۸). این پرسشنامه از مولفه های کار، سرپرست، همکار، ارتقا و پرداخت تشکیل شده است. برای سنجش پایایی آن از روش آزمون مجدد استفاده شد که ضریب همبستگی آن (r=۰/۸۵) اندازه گیری شد. همچنین پایایی آن با روش آلفا کرونباخ تایید گردید (α=۰/۸۴). کوهستانی و

شجاعی فر مقدار آلفای کرونباخ جهت این پرسشنامه را ۰/۸۴ گزارش کردند (۱۵). جهت تعیین روایی آن از روش روایی محتوایی و استفاده از نظرات سه نفر از اساتید رشته مدیریت استفاده شد. کوهستانی و شجاعی فر جهت تعیین روایی این پرسشنامه از روایی ملاکی همزمان استفاده نمودند و پرسشنامه ملاک را پرسشنامه مورد استفاده در تحقیق غنی در نظر گرفتند (۱۵). پرسشنامه رضایت شغلی ۳۹ سؤال بر مبنای مقیاس لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد و نمره گذاری ۱ تا ۵ صورت گرفته است. رضایت شغلی در پنج زیرمقیاس مربوط به کار با استفاده از ۱۰ سؤال که دامنه تغییرات این بعد بین ۱۰-۵۰ نمره، سرپرست با هشت سؤال که دامنه تغییرات آن بین ۸-۴۰ نمره، همکار با ۱۰ سؤال که دامنه تغییرات آن بین ۱۰-۵۰ نمره می باشد، «ارتقا» با پنج سؤال که دامنه تغییرات آن بین ۵-۲۵ نمره و «پرداخت» با شش سؤال که دامنه تغییرات آن بین ۶-۳۰ نمره می باشد مورد سنجش قرار گرفت. سپس نمرات هریک از زیر مقیاس‌ها جداگانه محاسبه شد. حاصل جمع نمره‌های به دست آمده، مقیاس نمره کلی رضایتمندی بود که دامنه تغییرات آن بین ۳۹-۱۹۵ بود و میانگین آن ۱۱۷ است که این میانگین به عنوان میانگین شاخص در آزمون تی مورد استفاده قرار گرفت. دامنه تغییرات نمرات بین ۳۹-۷۸ رضایتمندی کم، ۷۹-۱۱۷ رضایتمندی متوسط و نمرات ۱۱۸-۱۹۵ رضایتمندی مطلوب / زیاد در نظر گرفته شد. به کارکنان اطمینان داده شد که اطلاعات ثبت شده در پرسشنامه محرمانه تلقی شده و از نتیجه آن صرفاً در جهت اهداف مطالعه استفاده می‌شود. فرصت تکمیل هر پرسشنامه ۱۵-۲۰ دقیقه بود و داده‌ها طی یک ماه جمع‌آوری گردید. اطلاعات حاصل با استفاده از نرم‌افزار SPSS.16، آزمون کای دو و آزمون تی تک نمونه‌ای مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

1. Wysoki & G.Kromm

یافته ها

۵۰/۴ درصد افراد مورد مطالعه زن بودند و ۴۴ درصد در گروه سنی ۳۱-۴۰ قرار داشتند. ۴۵/۲ درصد، رسمی و ۵۱/۳ درصد دارای مدرک کارشناسی و ۴۳/۱ درصد دارای سابقه کمتر از ۱۰ سال بودند (جدول شماره ۱).

جدول شماره ۱: توزیع فراوانی ویژگی‌های دموگرافیک کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کردستان

متغیر	فراوانی	درصد
جنس		
زن	۲۹۸	۵۰/۴
مرد	۲۹۳	۴۹/۶
سن		
۲۰-۳۰	۱۶۶	۲۸/۱
۳۱-۴۰	۲۶۰	۴۴
۴۱ و بالاتر	۱۶۵	۲۷/۹
مقطع تحصیلی		
کمتر از دیپلم	۳۲	۵/۴
دیپلم	۹۵	۱۶/۱
فوق دیپلم	۱۳۷	۲۳/۲
لیسانس	۳۰۳	۵۱/۳
فوق لیسانس و بالاتر	۲۴	۴
نوع استخدام		
رسمی	۲۶۷	۴۵/۲
پیمانی	۲۲۰	۳۷/۲
قراردادی تبصره ۳	۷۴	۱۲/۵
مشمولین قانون کار	۳۰	۵/۱
سابقه کار		
کمتر از ۱۰ سال	۲۵۵	۴۳/۱
۱۰-۲۰ سال	۲۳۳	۳۹/۴
بیشتر از ۲۰ سال	۱۰۳	۱۷/۴

جدول شماره ۲: رابطه ویژگی‌های دموگرافیک رضایتمندی شغلی کارکنان دانشگاه

متغیر	رضایتمندی شغلی			
	فراوانی	درصد	رضایتمندی کم	رضایتمندی متوسط
جنس				
زن	۲۳	۷/۸	۲۱۸	۶۹/۸
مرد	۲۳	۷/۸	۲۱۸	۶۹/۸
سن				
۲۰-۳۰	۲۹	۱۷/۵	۱۲۰	۷۲/۳
۳۱-۴۰	۲۷	۱۰/۴	۱۸۷	۷۱/۹
۴۱ و بالاتر	۹	۵/۵	۱۱۹	۷۲/۱
مقطع تحصیلی				
کمتر از دیپلم	۳	۹/۴	۲۳	۷۱/۹
دیپلم	۴	۴/۲	۷۶	۷۷/۹
فوق دیپلم	۱۵	۱۰/۹	۱۰۳	۷۵/۲
لیسانس	۳۷	۱۲/۲	۲۱۰	۶۹/۳
فوق لیسانس	۶	۲۵/۰	۱۴	۵۸/۳
نوع استخدام				
رسمی	۲۳	۸/۶	۱۹۰	۷۱/۲
پیمانی	۳۰	۱۳/۶	۱۵۷	۷۱/۴
قراردادی تبصره ۳	۱۰	۱۶/۵	۵۶	۷۵/۷
مشمولین قانون کار	۲	۶/۷	۲۳	۷۶/۷
سابقه کار				
کمتر از ۱۰ سال	۳۳	۱۲/۹	۱۸۶	۷۲/۹
۱۰-۲۰ سال	۲۷	۱۱/۶	۱۶۷	۷۱/۷
بیشتر از ۲۰ سال	۵	۴/۹	۷۳	۷۰/۹

همان‌گونه که نتایج نشان داد در گروه سنی ۳۱-۴۰ سال بیشترین میزان رضایتمندی وجود داشت که این می‌تواند نشان دهنده این موضوع باشد که آشنایی بیشتر با محیط سازمان و گسترش ارتباطات درون سازمانی می‌تواند رضایت بخش باشد.

از نظر محل خدمت، نتایج نشان داد که بین محل خدمت با رضایتمندی کارکنان رابطه معنی‌دار آماری وجود داشت ( $P=0/01$ ) (جدول شماره ۳).

جدول شماره ۳: توزیع رابطه واحد محل خدمت با رضایتمندی شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کردستان

محل خدمت	فراوانی	درصد	میانگین	انحراف معیار
معاونت توسعه مدیریت و منابع	۵۱	۱۰۰	۱۱۹	۳/۵۲
معاونت آموزشی	۲۱	۱۰۰	۱۱۴	۲/۸۰
معاونت امور درمان	۱۵	۱۰۰	۱۱۵	۴/۵۱
معاونت غذا و دارو	۱۴	۱۰۰	۱۱۷	۳/۰۱
معاونت امور بهداشتی	۷	۱۰۰	۱۱۹/۵	۵/۲۰
شبکه ب.د. مریوان	۶۵	۱۰۰	۱۱۷/۵	۲/۰۱
شبکه ب.د. سنقر	۵۰	۱۰۰	۱۱۷	۶/۲۳
شبکه ب.د. بانه	۵۳	۱۰۰	۱۱۷/۷	۲/۳۱
شبکه ب.د. کامیاران	۴۳	۱۰۰	۱۱۷/۲	۳/۱۴
شبکه ب.د. بیجار	۳۹	۱۰۰	۱۱۷	۳/۵۸
شبکه ب.د. قروه	۳۰	۱۰۰	۱۱۷/۵	۱/۳۵
مرکز بهداشت سرو آباد	۵۰	۱۰۰	۱۱۷/۵	۱/۲۲
مرکز بهداشت سنندج	۴۱	۱۰۰	۱۱۷/۵	۴/۲۳
مرکز ب.آ.د توحید	۴۸	۱۰۰	۱۱۵	۴/۳۰
مرکز ب.آ.د بعثت	۳۸	۱۰۰	۱۲۲	۳/۱۲
مرکز ب.آ.د قدس	۲۱	۱۰۰	۱۱۷/۵	۲/۱۴

فراوانی رضایتمندی در سطح کم ۱۱ درصد، متوسط ۷۴/۱ درصد و زیاد ۱۶/۹ درصد بود. میزان رضایتمندی کم در کارکنان زن، گروه سنی ۲۰-۳۰، در تحصیلات فوق لیسانس، استخدام قراردادی و سابقه کار کمتر از ۱۰ سال بیشترین فراوانی را داشت؛ در حالی که رضایتمندی زیاد در کارکنان مرد، کمتر از دیپلم، استخدام رسمی و کارکنان با بیش از ۲۰ سال سابقه خدمت فراوانی بیشتری را به خود اختصاص داده بودند. بین جنس، تحصیلات، نوع استخدام و سابقه کار کارکنان، با میزان رضایتمندی آنها رابطه معنی‌دار آماری وجود نداشت ( $P<0/05$ )؛ اما بین سن کارکنان و میزان رضایتمندی آنها رابطه معنی‌دار آماری مشهود بود ( $P=0/003$ ) (جدول شماره ۲).

داده است و لزوم دخالت مسئولین امر جهت ایجاد انطباق بین حقوق کارمندان با شرایط اقتصادی را ضروری می نماید. در این تحقیق کارمندان از نحوه سرپرستی و نظارت و ماهیت کار خود راضی بودند ولی بیک لیگ (۱۳۸۸) عنوان کرد که میزان رضایتمندی در وزارت مسکن و شهرسازی درخصوص زیرمقیاس نحوه سرپرستی به طور کلی در سطح پایین قرار داشت (۱۱). دستجردی (۱۳۸۴) در مطالعه خود نشان داد که کارکنان با سطح تحصیلات بالاتر از لیسانس از ماهیت کار راضی بودند؛ اما از سرپرست، همکاران و شیوه ارتقاء، رضایت کمتری داشتند (۱۰). به نظر می رسد در تحقیق حاضر روابط خوب سرپرستان و مدیران با کارکنان خود و شرکت دادن آنان در تصمیم گیری ها توجه به رفاه و بهزیستی جسمانی و روانی کارکنان، نیازها، علایق، انگیزه ها و نگرش و شخصیت آنان و نحوه مدیریت و نوع سازماندهی و تقسیم کار مناسب، همگی با هم موجب حالتی شده اند که فرد احساس رضایت می کند و از نحوه سرپرستی و نظارت توسط سرپرستان خود و همچنین ماهیت شغل خود رضایت دارد.

در این تحقیق، جنس، تحصیلات، نوع استخدام، و سابقه کار کارکنان دانشگاه با میزان رضایتمندی آنها رابطه معنی دار آماری نداشت؛ اما دستجردی و بیک لیگ ارتباط معنی داری را بین جنس و رضایتمندی شغلی نشان دادند (۱۱، ۱۰). در پژوهش میرمولایی (۱۳۸۴) بین رضایت شغلی و مقطع تحصیلی ارتباط معنی دار نبود، اما بین نوع استخدام و رضایتمندی شغلی ارتباط معنی دار وجود داشت (۱۹). در مقابل برقی (۱۳۷۵-۷۶) بین رضایتمندی شغلی و مقطع تحصیلی ارتباط معنی داری به دست آورد، بدین معنی که افراد با مقطع تحصیلی دیپلم رضایت بیشتری داشتند (۲۰). بنابه نظر باقری (۱۳۷۸) بین نوع استخدام و رضایتمندی شغلی کتابداران رابطه معنی داری وجود نداشت (۲۱). برای (۱۳۸۵) نیز نشان داد که بین رسته شغلی و رضایت ارتباط مثبت وجود داشت. به طوری که در رسته هایی که مقامات مافوق، عدالت بیشتری را مراعات

براساس آزمون تی تک نمونه ای، میانگین نمره رضایتمندی در هر پنج حیطة ماهیت کار، نحوه سرپرستی و نظارت، نحوه ارتباط همکار، داشتن ارتقا، پرداخت حقوق و دستمزد با میانگین شاخص تفاوت معنی دار آماری داشتند ( $P < 0/01$ ) (جدول شماره ۴).

جدول شماره ۴: مقایسه نمره رضایتمندی شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کردستان در حیطة های مختلف با میانگین شاخص

متغیر	میانگین	انحراف معیار	میانگین شاخص	t	p
ماهیت کار	۳۵/۲۱	۶/۶۶	۳۰	۱۹/۰۳	۰/۰۰۱
نحوه سرپرستی و نظارت	۲۶/۹۰	۴/۶۳	۲۴	۱۵/۲۶	۰/۰۰۳
نحوه ارتباط همکار	۳۴/۴۲	۸	۳۰	۱۳/۴۵	۰/۰۰۲
داشتن ارتقا	۱۱/۸۱	۴/۵۷	۱۵	-۱۶/۹۲	۰/۰۰۴
پرداخت حقوق و دستمزد	۱۱/۱۴	۴/۴۶	۱۸	-۳۷/۳۴	۰/۰۰۱
کلی	۱۲۰/۱۵	۱۷/۹۲	۱۱۷	۳/۴۱	۰/۰۰۱

## بحث

مقایسه نمره رضایتمندی شغلی در حیطة های مختلف نشان داد که رضایتمندی شغلی کارکنان در خرده مقیاس های ماهیت کار، نحوه سرپرستی و نظارت، نحوه ارتباط همکار بالاتر، و در خرده مقیاس های داشتن ارتقا و پرداخت حقوق و دستمزد پایین تر از حد قابل قبول بود؛ با این وصف، میانگین رضایتمندی شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کردستان به طور معنی داری از میانگین پرسشنامه یعنی ۱۱۷ بیشتر بود و این امر، نشان دهنده وجود رضایتمندی شغلی بود.

نتیجه تحقیق حاضر نشان داد میزان رضایتمندی از حقوق و دستمزد در سطح پایینی بود. معزی (۱۳۷۷) نشان داد پرستاران مراکز دولتی از حقوق و دستمزد خود رضایت ندارند (۱۷). پژوهش دستجردی (۱۳۸۴)، رضایت از حقوق و مزایای شغلی در سطح پایین رضایتمندی را نشان داد (۱۰). شرایط ناپایدار محیطی و اقتصادی روز و افزایش نرخ تورم در حالی که افزایش حقوق کارمندان با این شرایط مطابقت ندارد، باعث ایجاد مشکلات و ناراضی هایی در میان خانواده ها بخصوص خانواده های کارمندان شده است که این موضوع نیز درنتایج این تحقیق خود را به شکل ناراضی از حقوق و دستمزد نشان

شغلی افراد است. شغل هر فرد ایجاب می کند که همواره با همکاران رابطه‌ای متقابل داشته باشد؛ برای بهبود شرایط فیزیکی محل کار خود تلاش کند و به دنبال مزایای خاص شغلی و کارهای چالش انگیز باشد. این بدان معنی است که رضایت یا ناراضی‌تی از شغل، برآیندی از مجموعه ارکان متفاوتی است که شغل را تشکیل می‌دهد.

### نتیجه‌گیری

انسان موجودی است اجتماعی و از دیرباز تاکنون در اجتماع توانسته نیازهای خود را برطرف نماید. زندگی و کار در هر اجتماع و پذیرفتن هر محیط نیازمند این است که آن محیط باب میل و خواسته افراد باشد تا بتوانند با آسودگی خیال و آرامش در آن زندگی و کار کنند. نتیجه این طرح نیز موید این واقعیت بوده که محیط کار از نظر کارکنان دارای اهمیت می باشد و لزوم توجه به محیط کار افراد را مشخص می نماید، همچنین انسانها از نظر امکانات و استعدادها، یکسان و همانند آفریده نشده اند، که اگر چنین آفریده شده بودند، هر کس همان را داشت که دیگری دارد و همان را فاقد بود که دیگری فاقد است و طبعاً نیاز متقابل و خدمت متبادلی در کار نبود. خداوند انسانها را از نظر استعدادها و امکانات جسمی و روحی و عقلی و عاطفی، مختلف و متفاوت آفریده است، این تفاوتها در زندگی اجتماعی بین افراد باعث ایجاد موقعیتهای اجتماعی مختلف در درون اجتماع و در درون سازمانها می گردد ولی راه رسیدن به این موقعیتهای ارتقا در درون سازمانها از مسائلی است که باید توسط مدیران مشخص گردد، پس مدیران باید با اتخاذ روشهای صحیح راه های رسیدن به موقعیت ها و ارتقا در آنها را به نحو صحیح مشخص نمایند تا بدینوسیله روش مناسب ارتقا افراد فراهم گردد. نکته قابل توجه دیگری که باید به آن پرداخته شود این است که از جمله نیازهای افراد، نیازهای مادی است که جهت نیل به آنها مواردی چون دریافت حقوق و مزایای مکفی می تواند بسیار کمک کننده باشد و موجبات

کنند، سهم بیشتری از رضایت شغلی در بین کارکنان بوجود می‌آید (۲۲). در مطالعات برقی (۷۶-۱۳۷۵)، باقری (۱۳۷۸)، براتی (۱۳۸۵) و جلیلی (۱۳۸۹) بین سابقه خدمت و رضایتمندی شغلی پرسنل رابطه معنی دار آماری مشاهده نشد (۱۹، ۲۰، ۲۱، ۲۲) و این امر با یافته‌های این مطالعه همخوانی داشت. کار فارغ از جنس، نوع استخدام، تحصیلات و سابقه کار نه تنها با ایجاد احساس ارزشمندی درآمدی، عزت نفس و اعتبار اجتماعی او را به وی برمی گرداند و به تقلیل پرخاشگری، عزت گزینی و... می انجامد، بلکه به عنوان یکی از اصول مسلم بهداشت روانی می توان از آن برای تمام انسانها و تمام محیط ها سود جست.

بین سن کارکنان و محل خدمت با رضایتمندی شغلی ارتباط وجود داشت، بدین ترتیب که گروه سنی ۴۰-۳۱ بیشترین رضایتمندی را دارا بودند. اصغری نشان داد که بین سن و رضایت شغلی چنانچه شغل براساس سن و علائق افراد باشد، ارتباط مثبت برقرار است (۱۳). البته بنابه نظر جلیلی (۱۳۸۹) و میرمولایی (۱۳۸۴) بین سن و رضایتمندی شغلی ارتباط معنی دار وجود نداشت (۱۸، ۱۹). برقی (۷۶-۱۳۷۵) در مطالعه‌ای نشان داد که بین واحد محل خدمت معلمان مقطع ابتدایی و رضایتمندی شغلی آنها رابطه معنی دار وجود نداشت (۲۱)؛ اما میرمولایی (۱۳۸۴) به این نتیجه رسید که بین واحد محل خدمت ماماها شغل در اتاق زایمان و رضایتمندی شغلی آنها رابطه معنی دار بود و این افراد رضایتمندی پایینی داشتند (۱۹). به نظر می رسد نتایج تحقیق حاضر موید تحقیقاتی بوده است که نشان می دهد کارکنانی که دارای سن بالا در سازمان هستند بعلاوه افرادی که در سلسله مراتب نیازهای مازلو در سطح بالاتری قرار دارند، رضایت شغلی بیشتری خواهند داشت.

عاملی چون محل خدمت و سازگاری آن با عواطف و خواسته‌ها می‌تواند برای افراد راضی‌کننده باشد. در هر سازمان، ارتباطات متناسب با خصوصیات فردی تعیین‌کننده‌تر از رسته و یا رشته

رضایت افراد را در اجتماع و در محیط کار مهیا نماید، پس بدین سبب و با توجه به اینکه تعداد زیادی از افراد جامعه به عنوان کارمند مشغول بکار می باشند لزوم تامل و تلاش و برنامه ریزی در جهت رفع این نیاز و متناسب سازی حقوق و مزایای کارمندان با شرایط اقتصادی و اجتماعی روز را برای مسئولین کشور ضروری می نماید.

### تقدیر و تشکر

این مقاله نتیجه طرح تحقیقاتی با همین عنوان است که با تصویب و حمایت مالی معاونت محترم پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی کردستان به انجام رسیده است. نویسندگان لازم می دانند تا از همه مسئولان و همکاران دانشگاه های علوم پزشکی کردستان و لرستان که در انجام این تحقیق و انتشار مقاله آن نقش داشتند، قدردانی نمایند.

## منابع

۱. ساینکون اندرو. بهداشت روانی. ترجمه: حمیدرضا حسین شاهی برواتی، تهران، نشر روان، چاپ اول، ۱۳۷۹: ۲۰۶.
۲. لوتانز فرد. مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه غلامعلی سرمد، جلد اول، انتشارات بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۷۳: ۳۵.
۳. میردیریوندی رحیم. شغل، رضایت شغلی و روشهای ارزیابی آن. فصلنامه معرفت، فروردین ۱۳۸۹: (۸): ۸.
۴. منظری توکلی علیرضا، رجبی محبوبه. بررسی رابطه ادراک عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی کرمان. مجله توسعه و بهداشت، ۱۳۹۲، (۱): ۲۲-۳۲.
۵. عموزاد مهدیجری حنان، رضوی حاجی آقای سید حسین. تئوری دو عاملی هرزبرگ معتبر یا بی اعتبار؛ مجله تدبیر، ۱۳۸۹: (۲۱۸): ۲۹-۳۲.
۶. امین بیدختی علی اکبر، صالح پورمعصومه. رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش. دوماهنامه علمی پژوهشی دانشور رفتار، دانشگاه شاهد، ۱۳۸۶: ۴ (۲۶): ۳۱-۳۸.
۷. مقیمی محمد. سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی. تهران، نشر ترمه، ویرایش اول، چاپ نهم، ۱۳۹۱: ۳۸۵.
۸. رشیدی یحیی. بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان شرکت سهامی آب منطقه‌ای کرمان. پایان نامه کارشناسی ارشد موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، ۱۳۷۹: ۶.
۹. استیفن پی‌رابینز. مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه علی پارسایان و سید محمد اعرابی، موسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی، جلد اول، ۱۳۷۷: ۵۷.
۱۰. دستجردی رضا، فوادالدینی محسن، وجدان سید مرتضی، مهدی‌زاده ایرج، رحیمی فاطمه. عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بیرجند. نشریه مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی، ۱۳۸۴: ۸ (۱۹): ۳۷-۴۴.
۱۱. بیک لیگ سودابه. بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان زن شاغل در وزارت مسکن و شهرسازی در مقایسه با مردان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، ۱۳۸۸: ۲۰-۲۷.
۱۲. اسلامی آر.ش. عوامل موثر بر رضامندی شغلی مروجان آذربایجان غربی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران، ۱۳۸۳-۸۴: چکیده.
۱۳. اصغری الناز، خالق دوست طاهره، عسگری فاطمه، کاظم نژاد احسان. بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی پرستاران. دو فصلنامه دانشکده‌های پرستاری و مامایی استان گیلان، ۱۳۸۹: ۲۰ (۶۴): ۱-۷.
14. Ruthankoon R, Ogunlana S O, Testing Herzberg's two-factor theory in the Thai Construction Industry. Engineering Construction and Architectural Management. 2003; 10(5): 333-341.
۱۵. کوهستانی حسینعلی، شجاعی فرحیب ا..... رابطه رضایت شغلی مدیران دانشکده‌ها آنان در دانشگاه فردوسی مشهد. پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی پرتال جامع علوم انسانی، مجله دانش و توسعه، ۱۳۷۸-۷۹: ۲۶: ۱۱.
۱۶. معزی فخرالملوک. ارزشیابی کیفیت مراقبت پرستاری در بخشهای اورژانس بیمارستانهای وابسته به دانشگاه‌های علوم پزشکی شهر تهران. طرح تحقیقاتی طرح پژوهشی دفتر امور پرستاری وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی، تهران، ۱۳۷۷: ۲۰-۲۵.
۱۷. منجمد زهرا، قربانی طاهره، مستوفیان فرناز. بررسی میزان رضایت شغلی گروه پرستاری مراکز بهداشتی درمانی و آموزشی سراسر کشور. مجله حیات، ۱۳۸۳: ۲۳: ۳۹-۴۸.
۱۸. منصوره جلیلی. بررسی رابطه رضایت شغلی و میزان خلاقیت مدیران آموزش مقطع راهنمایی شهرستان زاهدان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مرکز تربیت معلم زاهدان، ۱۳۸۹: چکیده. آدرس اینترنتی:



esd.persianblog.ir/post/5\_http://tarbiyat 1390

۱۹. میرمولایی سیده طاهره، درگاهی حسین، کاظم نژاد انوشیروان، مهاجر رهبری معصومه. بررسی رضایت شغلی ماماهاى شاغل. فصلنامه حیات، ۱۳۸۴؛ ۱۱ ( ۲۴ و ۲۵ ): ۸۷-۹۵.

۲۰. برقی اسماعیل. بررسی عوامل مؤثر در میزان رضایت شغلی معلمان ابتدایی شهرستان مشهد، طرح تحقیقاتی ۱۳۷۵-۷۶: ۲۰-۳۰.

۲۱. باقری فاطمه. بررسی میزان رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های تخصصی و دانشگاهی (دولتی) شهرستان کرج. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، نشریه اطلاع رسانی و کتابداری مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات، ۱۳۷۸: ۹۰:۳۷-۱۰۱.

۲۲. براتی محمد. بررسی عوامل مرتبط با رضایت شغلی کارکنان در دانشگاه پیام نور مشهد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، ۱۳۸۵، چکیده.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.  
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.