عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان اجرایی استان همدان

محمدمهدی هزاوه‌ای، علی صمدی

چکیده

مقدمه: بررسی و شناخت عوامل مؤثر بر میزان رضایت شغلی کارکنان می‌تواند در حفظ و ارتقای آن تأثیر بسزایی داشته باشد. هدف این مطالعه بررسی عوامل مرتبط با رضایت شغلی کارکنان در دستگاه‌های اجرایی استان همدان بود.

مواد و روش‌ها: در این مطالعه توصیفی- تحلیلی مقطعی، تعداد ۲۹۲۳ نفر از کارکنان اجرایی استان همدان مربوط به هشت منطقه استان از طریق نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شدند. از این تعداد ۱۷۹۳ نفر (۶۱/۳ درصد) مرد ۱۱۳۰ (۳۸/۷ درصد) زن و ۲۵۱۶ نفر متأهل (۶۸/۱ درصد) و ۴۰۷ نفر (۱۳/۹ درصد) مجرد بودند. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌ای در سطح استان با هماهنگی بین کارکنان با توجه به کسر نمونه‌گیری توزیع و جمع‌آوری گردید. اطلاعات به دست آمده با نرم‌افزار آماری SPSS و آزمونهای آماری رگرسیون چندگانه، آنالیز واریانس و همبستگی اسپیرمن مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: نتایج رگرسیون نشان داد که جدی و علمی بودن ارزشیابی عملکردها (میانگین ۳/۷۵، B=۰/۰۹۶، P<۰/۰۰۰۱)، دریافت بازخورد از طرق مختلف در مورد نتایج انجام وظایف کاری (میانگین ۴/۲۹، B=۰/۱۱، P<۰/۰۰۰۱)، فراهم بودن فرصت پیشرفت برای همه کارکنان (میانگین ۳/۵۳، B=۰/۳۰۶، P<۰/۰۰۰۱) و نکته‌سنج بودن مدیر (میانگین ۳/۸۳، B=۰/۴۵۴، P<۰/۰۰۰۱) بر روی رضایت شغلی کارکنان اثر قابل ملاحظه‌ای دارد.

نتیجه‌گیری: اگرچه رابطه شغلی با عوامل مختلف در این مطالعه از برخی جهات تفاوتهایی را با مطالعات دیگران نشان می‌دهد ولی از برخی جهات نیز کاملاً منطبق با نتایج حاصل از مطالعات قبلی است. بطور کلی یافته‌ها در چهار چوب کلی مدلهای مفهومی حاصل از مطالعات گذشته قرار دارد ولی ارتباطات قوی‌تر و جدی‌تر بیشتر در حوزه عوامل مدیریتی قرار دارد که مطرح‌کننده لزوم توجه بیشتر به رضایت شغلی می‌باشد.

کلید واژه‌ها: رضایت شغلی، کارکنان اجرایی، رفتار سازمانی.

مقدمه

رضایت شغلی انعکاس مثبت نگرش و احساس فرد است که نسبت به شغل خود ابراز می‌کند (۱) اسمیت، کندال و هیولین پنج بعد اساسی یعنی ماهیت شغل، پرداخت حقوق و مزایا، فرصتهای پیشرفت و ترقی، سرپرستان و همکاران در کار را مهمترین عوامل مؤثر در احساس افراد نسبت به کارشان می‌دانند(۲). مطالعه ۵۰۰ پژوهش در مورد رضایت شغلی کارکنان نشان داده که بین رضایت شغلی و سلامت روحی و جسمی کارکنان رابطه وجود دارد و این مسأله بطور معنی‌داری با مشکلات روحی و روانی، خستگی مفرط، اعتماد به نفس، افسردگی، و اضطراب رابطه داشته است(۳).

عواملی را که بر رضایت‌مندی شغلی تأثیر می‌گذارند، می‌توان به سه دسته تقسیم کرد:

الف: عوامل درونی محتوایی یا صفات و ویژگیهای کار (Intrinsic content factors). پژوهش‌ها نشان داده است که صفات و ویژگیهای کار با رضایت شغلی ارتباط دارد. جالب و معنی‌دار بودن کار مهارت کافی فرد، تنوع در

آدرس مکاتبه: دکتر سید محمدمهدی هزاوه‌ای (دانشیار)، گروه خدمات بهداشتی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، خیابان هزار جریب، اصفهان.
hazavehei@hlth.mui.ac.ir
دکتر علی صمدی، استادیار سازمان مدیریت دولتی همدان.
اعلام وصول: ۸۶/۳/۷، اصلاح نهایی: ۸۶/۳۰/۳۰ و پذیرش: ۸۶/۴/۲۳

www.mui.ac.ir
[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-10-10]
[DOR: 20.1001.1.17352029.1386.5.1.1.0]

کار، سطح مطلوب چالش یا برانگیزنده بودن کار، تناسب کار با وضعیت جسمی فرد و اطلاع و دسترسی فرد به نتایج حاصل از کار از جمله این عوامل درونی هستند(۳-۶).

ب: عوامل زمینه بیرونی (Extrinsic content factors). این عوامل شامل موارد زیر است:

دستمزد (درآمد) تقریباً برای همه گروه‌های شغلی یکی از مهمترین عوامل کاری به شمار می‌آید(۵) اما در این باب شواهد متناقض است. روان‌شناسان تأکید می‌کنند که در معنی دادن به پول تفاوتهای فردی خیلی مؤثر است. این تفاوتها با تغییر سطح زندگی، تجارب شخصی، وضع اقتصادی و ویژگیهای فردی تغییر می‌کند. بنابراین، هیچ فرمول واحدی نمی‌تواند رضایت افراد را در اثر دستمزد تعیین کند(۷).

امنیت شغلی، ابهام نقش، ساختار سازمانی، شرایط فیزیکی کار، عوامل محیطی مانند دسترسی به امکانات تفریحی، ورزشی و رفاهی در محیط کار، روابط با همکاران، الگوهای مدیریتی حاکم بر سازمان و میزان مشارکت کارکنان در فرآیندهای کاری، از مهمترین عوامل بیرونی در رضایت شغلی است(۸،۳-۱۲).

ج: ویژگیهای فردی. این ویژگیها شامل موارد زیر است:

سن: همزمان با افزایش سن کارکنان، گرایش به رضایت شغلی آنان بیشتر می‌شود دلایلی برای این موضوع وجود دارد. به عنوان مثال با اندوختن تجربه در کار توقعات آنان پایین‌تر می‌آید و سازگاری بهتری با موقعیت کاری خود پیدا می‌کنند(۱۳،۱۱).

سطح مهارت: آنان که از سطح مهارت بالایی برخوردارند بطور قابل ملاحظه‌ای راضی‌تر از کارکنان بی‌مهارت هستند.

جنسیت: شولر نشان داد که زنان بیش از مردان به داشتن همکاران خود بها می‌دهند در حالی که مردان بیش از زنان برای فرصت مشورت با دیگران و مشارکت در تصمیم‌گیری‌های مهم ارزش قایلند. بنابراین، انواع مختلف شغلها می‌تواند به درجات متفاوت هر دو جنس را راضی کند(۵).

هوش و استعداد: اشخاصی که میزان هوش آنها زیادتر است و از استعداد بالایی برخوردارند نسبت به سایر همکاران در یک کار مشابه، تمایل بیشتری دارند که کار خود را به خاطر مشاغل سطح بالاتر ترک کنند و احتمالاً کسانی که دارای هوش و استعداد پایین‌تری هستند، فشارهای شغل را بیشتر تحمل می‌کنند(۱۴).

سلامت جسمی و روانی: از آنجایی که نارضایتی از شغل می‌تواند یکی از منبع تنیدگی باشد و تنیدگی موجب بیماریهای متعدد روانی جسمی می‌شود، بنابراین، این پیوند منطقی به نظر می‌رسد.

با وجود این، تعبیر و تفسیر این ارتباط مهم است چون شغلهای ناراضی کننده معمولاً با دیگر فشارهای محیطی همراه است. همچنین کارکنان ناراضی معمولاً قبل از اینکه به ناسازگاری عاطفی وعدم تعادل روانی دچار رضایت شغلی و عملکرد شوند کار خود را ترک می‌کنند(۱۵،۸).

رابطه عملکرد با رضایت شغلی لزوماً یک رابطه مستقیم وخطی نیست، اگرچه برخی مطالعات این رابطه را بطور مستقیم بیان کرده‌اند، ولی مطالعات دیگری پرکاری را لزوماً با رضایت شغلی همراه نمی‌دانند و بسیاری از مطالعات، رضایت شغلی را تابعی از رضایت کلی از زندگی می‌دانند که پدیده چند عاملی است ولی در کل پژوهش‌ها بیانگر رابطه نسبتاً مهمی بین رضایت شغلی و عملکرد هستند(۱۲-۱۸).

مع الوصف، با توجه به اهمیت رضایت شغلی در همه سطوح مدیریتی سازمانها نیاز است بر اساس نظریه‌های علمی ارائه شده عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان را بررسی و مطالعه نمود تا با بهره‌گیری از دستاورد آن مدیران بتوانند در حفظ و ارتقای رضایت شغلی کارکنان مربوطه خود برنامه‌ریزی و در رفتار مدیریتی هوشمند خود مورد عنایت ویژه قرار دهند. به همین منظور، این مطالعه در جهت بررسی علل افزایش یا کاهش رضایت شغلی صورت پذیرفته است.

مواد و روش‌ها

این تحقیق به روش توصیفی- تحلیلی مقطعی انجام شد. جامعه مورد پژوهش، کلیه کارکنان دستگاه‌های اجرایی مختلف در

www.mui.ac.ir

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-10-10]

[DOR: 20.1001.1.17352029.1386.5.1.1.0]

هشت ناحیه استان همدان شامل: همدان، ملایر، نهاوند، تویسرکان. کبودرآهنگ، اسدآباد، بهار، و رزن بودند. دستگاه‌های اجرایی استان عبارتند از ادارات اجرایی که از بودجه جاری دولتی استفاده می‌نمایند. روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی، سهمی (طبقه‌ای) بوده و در مجموع ۲۷۹۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب و در مطالعه مشارکت داده شدند.

برای جمع آوری اطلاعات پرسشنامه‌ای که متشکل از دو بخش بود، به شرح زیر تنظیم و مورد استفاده قرار گرفت:

بخش اول شامل اطلاعات دموگرافیک کارمندان که عبارتند از سازمان مربوطه، سابقه خدمتی، محل خدمتی، میزان تحصیلات، تأهل، جنس و میزان حقوق و مزایای دریافتی بود.

بخش دوم شامل عوامل مرتبط با رضایت شغلی با استفاده از چارچوب مطالعات انجام شده در قالب و معیار اندازه‌گیری سنجش لیکرت (از کاملاً موافقم = ۵ تا کاملاً مخالف = ۱) تعیین گردید. سپس پس از اطمینان از روایی پرسشنامه با بهره‌گیری از نظر متخصصین مربوطه و محاسبه پایانی آن (۰/۷۴) به روش همسانی درونی و ۰/۷۵ به روش آزمون مجدد، پرسشنامه تکثیر و مورد بهره‌برداری قرار گرفت.

در توزیع پرسشنامه، تعداد پرسشنامه مورد نیاز که برابر حجم نمونه برای تکمیل کارمندان هر دستگاه اجرایی در نظر گرفته شده بود مشخص و پس از آموزش پرسشگران توسط مجریان و با بهره‌گیری از دستورالعمل طراحی شده انجام گرفت. توضیحات لازم در مقدمه پرسشنامه ارائه گردید و علاوه بر آن، به صورت حضوری به کارکنان توضیح داده می شد که اطلاعات پرسشنامه هر فرد محرمانه تلقی گردیده و به صورت گروهی مورد تجزیه و تحلیل قرار خواهد گرفت. همچنین، برای هر مجموعه و یا فرد پاکتهایی برای جمع‌آوری محرمانه آن پیش‌بینی گردید تا کارمندان بطور آزادانه به سؤالات پرسشنامه تا حد امکان پاسخ واقعی دهند.

در نهایت داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS-10 و آزمونهای آماری رگرسیون چندگانه آزمون همبستگی اسپیرمن و آنالیز واریانس ANOVA مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت.

یافته‌ها

در این مطالعه تعداد ۲۹۲۳ کارمند اجرایی از هشت منطقه استان همدان شرکت نمودند. نتایج و تجزیه و تحلیل یافته‌ها در دو جدول به شرح ذیل ارائه شده است.

نتایج ANOVA یک طرفه رضایت شغلی بین مناطق مختلف استان و نتایج آزمون در جدول دو نشان داده شده است. این جدول نشان می‌دهد که بین رضایت شغلی کارکنان سازمانها در مناطق مختلف اختلاف معناداری وجود دارد بدین معنی که اختلاف معنی‌داری بین رضایت شغلی منطقه نهاوند با مناطق همدان، رزن، کبودرآهنگ، ملایر، تویسرکان و بهار، همچنین بین منطقه اسدآباد و همدان مشاهده می‌گردد.

بحث و نتیجه‌گیری

هرزبرگ در مطالعه خود نشان داده است که در مورد عوامل زمینه‌ای عملکرد، عامل وجود معیاری مناسب و منصفانه در پرداخت مزایا و پاداش‌ها بر روی رضایت کارکنان تأثیر بیشتری نسبت به ایجاد انگیزه نیز داشته است. شاید این عامل سبب امنیت شغلی نیز می‌گردد(۲۰،۸). وجود روال استاندارد در انجام عملکرد و جدی و علمی بودن ارزشیابی عملکردهای کارکنان نیز بر روی رضایت کارکنان مؤثر است(۱۳).

در این مطالعه عوامل مربوط به مشخصات شغلی چون داشتن حقوق و مزایای خوب بر روی رضامندی و بودن مهارت در انجام فعالیتها و وظایف شغلی اثر داشته که این موضوع با تحقیقات انجام شده انطباق دارد(۲۱،۸،۱). وجود تنوع در کار و لزوم تنوع در انجام وظایف کاری نیز در افزایش رضایت اثرگذار است(۱۸). این مطالعه نشان داد که عوامل مربوط به مشخصات شغلی زیر بر اساس اولویت بر روی رضامندی کارکنان اثر دارد:

- داشتن حقوق و مزایای خوب؛
- لزوم مهارت های خاص در انجام وظایف شغلی؛
- دریافت بازخورد از طرق مختلف در مورد نتایج انجام وظایف کاری؛
- وجود تنوع و فعالیتهای مختلف در انجام وظایف شغلی.

اثر فراهم نمودن فرصت پیشرفت برای همه در محیط کار و احساس عدالت در مقابل نتیجه دسترنج و برقراری حقوق عادلانه بر رضایت کارکنان مؤثر بوده است و یافته‌های مطالعات دیگر این استنتاج را تأیید می‌نماید. این

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-10-10]

[DOR: 20.1001.1.17352029.1386.5.1.1.0]

جدول ۱: خلاصه تجزیه و تحلیل رگرسیون چند گانه بین رضایتمندی کارکنان مورد پژوهش و عوامل زمینه‌ای و دموگرافیک

متغیرها	میانگین	Beta	†SEB	r	P
عوامل زمینه‌ای عملکرد					
وجود معیار منصفانه در پرداخت مزایا و پاداش‌ها	۳/۴۱±۱/۵۱	۰/۲۹۳	۰/۰۱۵	۰/۴۴۵	<۰/۰۰۱
وجود استاندارد در انجام عملکردها	۳/۴۸±۱/۱	۰/۱۵۹	۰/۰۱۶	۰/۳۰۳	<۰/۰۰۱
جدی و علمی بودن ارزشیابی عملکردها	۳/۷۵±۱/۱۴	۰/۰۹۶	۰/۰۱۵	۰/۲۵۹	<۰/۰۰۱
عوامل محتوایی بر اساس مدل مشخصات فردی					
وجود تنوع و فعالیتهای مختلف در انجام وظایف کاری	۴/۱۸±۱/۰۳	۰/۰۶۱	۰/۰۱۹	۰/۰۳۵	<۰/۰۵
نیاز به مهارتهای خاص در انجام وظایف شغلی	۴/۲۷±۰/۸۵	۰/۱۴۸	۰/۰۲۴	۰/۱۲۸	<۰/۰۰۱
داشتن استقلال در انجام وظایف شغلی	۳/۱۴±۱/۴	۰/۰۲۲	۰/۰۱۳	۰/۰۳۶	<۰/۰۵
دریافت بازخورد از طرق مختلف در مورد وظایف کاری	۴/۲۹±۰/۹۰	۰/۱۱۰	۰/۰۲۰	۰/۱۴۱	<۰/۰۰۱
داشتن حقوق و مزایا خوب	۳/۰۳±۱/۱۷	۰/۲۲۳	۰/۰۱۶	۰/۲۱۱	<۰/۰۰۱
عوامل مقایسه ای بر اساس تئوری برابری					
رعایت عدالت بر اساس شایستگی برای ارتقاء کارکنان	۳/۳۱±۱/۱۶	۰/۰۲۴	۰/۰۲۲	۰/۳۰۳	<۰/۰۰۱
احساس عدالت در برابر انجام کار و دریافت مزد	۳/۲۸±۱/۱۶	۰/۱۸۹	۰/۰۲۰	۰/۳۰۹	<۰/۰۰۱
عادلانه بودن حقوق و مزایای سازمان نسبت به سازمان دیگر	۲/۹۶±۱/۱۸	۰/۰۷۶	۰/۰۱۹	۰/۱۷۲	<۰/۰۰۱
فراهم بودن فرصت پیشرفت برای همه	۳/۵۳±۱/۱۳	۰/۳۰۶	۰/۰۱۹	۰/۴۱۷	<۰/۰۰۱
عوامل مربوط به خصوصیات مدیر					
شایسته و با صلاحیت بودن مدیر	۴/۲۷±۰/۹۰	۰/۰۱۳	۰/۰۱۹	۰/۲۴۲	<۰/۰۰۱
فعالیت مدیر در هدف‌گذاری برای کارمند	۳/۲۶±۱/۲۳	۰/۰۰۴	۰/۰۱۶	۰/۱۶۲	<۰/۰۰۱
تشویق کارمند توسط مدیر پس از دستیابی به اهداف	۳/۱۲±۱/۱۴	۰/۰۰۷	۰/۰۲۰	۰/۱۹۹	<۰/۰۰۱
مشورت با کارکنان	۳/۲۲±۱/۱۰	۰/۱۰۶	۰/۰۱۸	۰/۲۸۳	<۰/۰۱
نکته سنج بودن مدیر	۳/۸۳±۰/۹۹	۰/۴۵۴	۰/۰۱۹	۰/۵۵۰	<۰/۰۰۱
بکارگیری نتایج ارزشیابی در بهبود عملکرد کارمند	۳/۶۵±۱/۰۵	۰/۰۸۹	۰/۰۱۶	۰/۲۷۹	<۰/۰۰۱
عوامل دموگرافیک					
سن	۳۴/۸۵±۶/۲۳	−۰/۰۰۲	۰/۰۰۵	۰/۰۲۰	
جنس	−	۰/۰۵۴۱	۰/۰۳۹۰	۰/۰۱۸	<۰/۰۵
سواد	−	−۰/۰۲۶۵	۰/۰۲۲	۰/۰۳۴	
تأهل	۱۱/۲۹±۶/۸۰	−۰/۰۱۴۶	۰/۰۵۸	۰/۰۰۱	<۰/۰۵
سابقه خدمت	۱۴/۵±۴/۲۵	۰/۰۰۶	۰/۰۰۵	۰/۰۳۱	
حقوق و مزایا (تومان)	۸۵۷۴۲/۸	۲/۴۶	۲/۱۹۹	۰/۰۰۸	<۰/۰۵
محل خدمت				۰/۰۱۶	

† SEB خطای استاندارد ضریب B

www.mui.ac.ir

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-10-10]

[DOR: 20.1001.1.17352029.1386.5.1.1.0]

جدول ۲: نتایج آنالیز واریانس رضایت شغلی و عوامل دمگرافیکی در بین کارکنان هشت منطقه مختلف استان

متغیرها	F	P	تفاوت کارکنان مناطق بر اساس آزمون شفه
رضایت شغلی	۱۰/۳۴	<۰/۰۰۱	نهاوند با تویسرکان، کبودرآهنگ، رزن، بهار، ملایر و همدان؛ و اسدآباد با همدان
عوامل دموگرافیک			
سن	۱۴/۶۸	<۰/۰۰۱	اسدآباد با تویسرکان، کبودرآهنگ، بهار، رزن، ملایر و همدان؛ و همدان با ملایر و تویسرکان؛ و نهاوند با کبودرآهنگ، ملایر و همدان
تحصیلات	۷/۰۱	<۰/۰۰۱	
سابقه خدمت	۲۷/۱۰	<۰/۰۰۱	نهاوند با تویسرکان، کبودرآهنگ، رزن، بهار، ملایر و همدان و اسدآباد با همدان
حقوق و مزایا	۱/۲۲	-	تویسرکان با همدان، کبودرآهنگ، رزن، اسدآباد، بهار، ملایر و نهاوند؛ و همدان با ملایر و نهاوند؛ و رزن با نهاوند

مطالعه نشان می‌دهد عوامل مربوط به تئوری برابری یا عوامل مقایسه‌ای زیر بر اساس اولویت بر روی رضایت‌مندی کارکنان اثر دارد:- فراهم بودن فرصت پیشرفت برای همه؛

- احساس عدالت در برابر انجام کار و دریافت دستمزد در مقایسه با دیگران؛

- عادلانه بودن حقوق و مزایای سازمان نسبت به سازمان دیگر نکته‌سنجی مدیر و مشورت با کارکنان موجب افزایش رضایت کارکنان می‌گردد(۲۲). همچنین، بکارگیری مدیریت پدرانه به نحوی که از ارزشیابی بعمل آمده در جهت بهبود و پیشرفت کاری کارکنان بهره‌برداری گردد باعث افزایش رضایت کارکنان می‌شود(۲۴،۱۱). گرچه شایستگی و با صلاحیت بودن مدیر و تشویق مدیر باعث افزایش انگیزه کاری بوده است اما در افزایش رضایت آنها در این مطالعه تأثیری نداشته است.

خصوصیات مدیر که بر روی رضامندی کارکنان مؤثر می‌باشد به ترتیب اولویت عبارتند از:

- نکته سنج بودن مدیر؛
- مشورت مدیر با کارکنان در تصمیم‌گیریها؛
- بکارگیری نتایج ارزشیابی در بهبود عملکرد کارمند.

اگرچه بعضی از مطالعات ارتباط بین سابقه خدمتی و سن را با رضایت شغلی تأیید کرده‌اند اما در این مطالعه تأثیر سن، جنس، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات، سابقه خدمتی و حقوق و مزایا بر روی رضامندی کارکنان حاصل نگردید. شاید این مسأله بعلت اثرگذاری سازمانهای بزرگ بر روی سازمانهای کوچک مورد پژوهش بوده است که میزان رضایت‌مندی در سازمانهای بزرگتر کمتر از سازمانهای کوچکتر است(۲۳).

همبستگی بین وجود مهارت در انجام وظایف و رضایت کارکنان یا با ایجاد تنوع در انجام وظایف مشاهده شدو این وضعیت می‌تواند بدین جهت باشد که تنوع زیاد در کارها باعث جذابیت کار و یادگیری مهارتهای بیشتر می‌گردد.

همبستگی بین عوامل مقایسه‌ای با یکدیگر ارتباط بسیار نیرومندی را نشان دادند و نتیجه می‌شود که عدالت در دریافتها، وجود فرصت یکسان برای ارتقا برای همه و احساس عدالت در مقایسه بین سازمانی بهم مربوط است.

همبستگی بین عوامل خصوصیات مدیر این نکته قابل توجه را نشان می‌دهد که اندازه تشویق مدیر با ایجاد شرایط مشارکت کارمند در تصمیم‌گیریها و هدف‌گذاری مدیر برای کارکنان بهتر فراهم می‌گردد.

همبستگی بین عوامل دموگرافیک این مطلب مهم را نشان داد که رضایت شغلی در بین زنان بیشتر است شاید این به دلیل برقراری ارتباط بین فردی در محیط کار نسبت به مردها باشد و یا احتمال درگیری بیشتر مردها در کار نسبت به زنها باشد(۱۱،۱).

همبستگی بین رضایت و حقوق کارکنان نشان داد که افراد با حقوق کمتر رضایت بیشتری را داشته اند. شاید

www.mui.ac.ir

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-10-10]

[DOR: 20.1001.1.17352029.1386.5.1.1.0]

این بدین علت بوده است که بیشترین افراد مورد مطالعه از نقاط مختلف استان دارای فوق دیپلم و لیسانس بوده‌اند. و یا حقوق به تنهایی عاملی برای رضایت نیست(۵).

همچنین، رابطه بین رضایت با سن، جنس، محل خدمت و تأهل مشاهده نگردید. اضافه می‌گردد، ارتباطی بین انگیزه با سن، سابقه خدمتی و تحصیلات نیز مشاهده نگردید. اما ارتباط بین رضایت‌مندی با سابقه خدمتی شاید به دلیل افزایش تجربه کاری و مهارت در انجام امور باشد(۲۴).

آنالیز واریانس بین عوامل مختلف ارزیابی عملکردی، مشخصات شغلی، خصوصیات مدیر و تئوری برابری برای مقایسه آنها در هر یک از مناطق استان انجام گرفت. در بین مناطق مورد مطالعه منطقه نهاوند و اسدآباد با اهمیت و مهم تلقی نمودن کارکنان یا به عبارتی احساس رضایت بیشتری را نشان دادند.

از اصلی‌ترین عوامل افزایش رضایت کارکنان وجود معیار منصفانه در پرداخت مزایا و پاداش‌ها، داشتن حقوق و مزایای خوب، فراهم بودن فرصت پیشرفت برای همه، نکته‌سنج بودن مدیر می‌باشد و از اصلی‌ترین عوامل افزایش مسؤولیت‌پذیری جدی و علمی بودن ارزشیابی عملکردها، دریافت بازخورد از طرق مختلف در مورد نتایج انجام وظایف کاری، فراهم‌بودن فرصت پیشرفت برای همه و شایسته و با صلاحیت بودن مدیر می‌باشد.

عواملی چون جدی و علمی‌نمودن ارزشیابی عملکردها، دریافت بازخورد از طرق مختلف در مورد نتایج انجام وظایف کاری، فراهم بودن فرصت پیشرفت برای همه کارکنان و شایسته و با صلاحیت بودن مدیر بسیار پر اهمیت می‌باشد.

در نهایت، پیشنهاد می‌گردد سازمانهای مختلف استان برنامه‌ریزی لازم در جهت رفع موانع ایجاد رضایت شغلی انجام دهند. خصوصاً سنجش عملکرد از عوامل مؤثر بر رضایت شغلی می‌باشد که لازم است سیستم ارزیابی عملکرد سازمانها در جهت سنجش علمی عملکرد مورد بازبینی قرارگیرد.

سپاسگزاری

از حمایت مالی مدیریت سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان همدان آقایان کیارشی و مرغایی‌زاده و اعضای محترم کار گروه مربوطه و کارشناسان سازمان از جمله آقایان فتحی‌پور و رضا اسدی، و مساعدت کلیه مدیران محترم دستگاه‌های اجرایی دولتی و خصوصاً بسیار ضروری است از مشارکت صادقانه و صمیمانه همه کارکنان محترم و زحمت‌کش استان همدان که با مشارکت خود امکان اجرای این طرح را فراهم آوردند، و زحمات و همکاری آقای دکتر حسین محجوب عضو هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی همدان سپاسگزاری می‌نماییم.

منابع

1- Simoens S, Scott A, Sibbald B. Job satisfaction, work-related Stress and intention to qut of scottish gps. Scott Med J 2002; 47(4): 80-6.
2- Oshagbemi T. Overall job satisfaction: how good are single versus multiple-item measures? Journal of Manegerial Psychology 1999; 14: 388-408.
3- Locka EA. What is job satisfaction. Organiztional Behavior & Human performace. 1969.
4- Faragher EB, Cass M, Cooper CL. The relationship between job satisfaction and health: a meta-analyzsis. Occupational and Environmental Medicine 2005; 62: 105-12.
5- Maher F. [A Farsi translation of] Applied Social Psychology [by Stwart C]. Mashad: Astane Ghods Press. 1991: 264-6.
6- Cherington DJ. Organizational behavior: the management of individual & organiztional performance. Alyn & Baco. 1989.
7- O'Reilly CA. Roberts KH. Individual differrnces in personality, position in the organization and job satisfaction. Organiztional Behavior and Human Performance 1975; 14: 144-50.
8- Herzberg F. Work and the nature of man. 3rd ed. Cleveland: The World Publish Co. 1969.
9- Vroom VH. Work and motiration. 3rd ed. New York: John Wiley & Sons. 1967.
10- Vroom MD. Relationships among esteem, job satisfaction and the intention to quit teaching of down- state Illinois industrial eduction teachers. Doctoral dissertation. University of Illinois. 1985.

www.mui.ac.ir

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-10-10]

[DOR: 20.1001.1.17352029.1386.5.1.1.0]

11- Mortazavi Sh.Beneficience of the human force: a study on job satisfaction, organizational commitment and job security. Quarterly Journal of Allameh Tabatabai University on Management Studies. 1995: 6.
12- Baron RA, Greenberg J. Behavior in organization. 3rd ed. Prentice-Hall. 1990.
13- Davis K. Newstorn J. Organizational behavior. 8th ed. NY: McGraw-Hill. 1989: 148-96.
14- Kashanian M. Effects of mood status in the job performance, articles on motivation and organizational behavior [in Farsi]. Governmental Managing Educational Center. 1991: 105-18.
15- Ttegaskis. Job Satisfaction and health. Thesis of PhD. Ball State University. 1987.
16- Kats D. "Moral in the War Indusrry" W. W. NORTON and CO, N. Y, 1953.
17- Robbins SP. Organization behavior. 5th ed. Printice-Hell. 1991: 39-188.
18- Mirsepasi N. Effects of the job characteristics in motivation and personal development. Azad University Journal of Economy and Management 1993; 18: 43-57.
19- Buciuniene I, Blazeviciene A, Biludziute E. Health care reform and job satisfaction of primary health care physicians in Lithuania. BMC Family Practice 2005, 6: 10-11.
20- Herzberg F, Mausner B, Snyderman B. The motivation to work. 2th ed. New York: John Wiley. 1969.
21- Davis K. Newston J. Organizational behavior. 8th ed. NY: McGraw-Hill. 1989: 215-49.
22- Dunbar SB: Percevid motivational factors amoung allied health managers and subordinates. The Internet Journal of Allied Health Sciences and Practice 2003; 1(1): 267-74.
23- Gruneberg MM. Understanding job satisfaction. 1st ed. New York: Wiley & Sons. 1979.

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-10-10]

[DOR: 20.1001.1.17352029.1386.5.1.1.0]

www.mui.ac.ir

Factors Contributing in Job Satisfaction in Employees of Hamedan Governmental Organizations

Hazavehei M M, Sunmcadi A

Abstract

Introduction: Identifying the factors which affect the level of the workers' satisfaction, has a potential important role in sustainability of the satisfaction. The purpose of this study was to investigate factors which affect the employees' satisfaction of the governmental organizations in Hamedan Province.
Method and Materials: In this descriptive-analytic study, 2923 employees were selected from the eight province districts through stratified randomized sampling. The sample consisted of 1793 men (61.3%) and 1130 (38.7%) women. The average age of the employees was 34.86±6.23 (years-old). From all employees, 2516 (68.1%) were married and the rest 407 (13.9%) were single. Data was collected using a researcher-made questionnaire whose reliability and validity had been already examined. Data were analyzed using ANOVA and Spearman correlation tests, running SPSS software.
Findings: The following factors were found to significantly contribute in the employees' satisfaction: Definite and scientific approach toward the evaluation of the employees' function (mean=3.75, B=0.096, P<0.0001), getting feedback about the outcome of the performed tasks through various ways (mean=4.29, B=0.11, P<0.0001), providing all employees with opportunities to progress (mean=3.53, B=0.306, P<0.0001), and the manager's competency (mean=3.83, B=0.454, P<0.0001).
Discussion: The findings are consistent with other studies in many ways, while presenting some different aspects as well. While the findings were generally in keeping with the previous studies conceptual model, the manager related factors were found more significant in this study. The managers should pay more attention toward the employees' job satisfaction.

Key words: Job satisfaction, Employees, Organizational behavior.

Source: Journal of Research in Behavioural Sciences 2007; 5(1): 47-53.

Addresses:
Corresponding author: Sayyed Mohammad Mahdi Hazaveii, (Associate Professor), Department of health services, School of Health, Isfahan University of Medical Sciences, Hezar-jarib St, Isfahan, IRAN.
E-mail: hazavehei@hlth.mui.ac.ir
Ali Samadi, Assistant professor of Hamedan Organization of Governmental Management.

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-10-10]

[DOR: 20.1001.1.17352029.1386.5.1.1.0]