

## بررسی رابطه رضایت شغلی با رضایت از زندگی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان سمنان

حمید شفیعزاده

استادیار و عضو هیئت علمی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، گرمسار، ایران [shafiezadeh11@gmail.com](mailto:shafiezadeh11@gmail.com) (مسئول مکاتبات)

هدی کامروا

دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار

### چکیده

**مقدمه و هدف پژوهش:** هدف اصلی تحقیق حاضر بررسی رابطه بین رضایت شغلی با رضایت از زندگی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان سمنان می باشد.

**روش پژوهش:** این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر جمع آوری داده ها، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل ۱۷۷۸ نفر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان سمنان می باشد که از این تعداد ۳۱۶ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش، دو پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی JDI و رضایت از زندگی MSLSS بوده است. روایی پرسشنامه ها با استفاده از روش روایی محتوی و با نظر چندین صاحب نظر در حوزه مدیریت پس از اعمال اصلاحات مورد تأیید قرار گرفت. برای حصول از پایایی پرسشنامه های تحقیق نیز از آزمون آلفای کرونباخ بهره گرفته شد که ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه رضایت شغلی ۰/۹۳ و پرسشنامه رضایت از زندگی ۰/۷۸ به دست آمد و بدین گونه دو ابزار تحقیق تأیید و در اختیار پاسخگویان قرار داده شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده های حاصل از پژوهش از آزمون t تک نمونه ای و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

**نتیجه گیری:** نتایج به دست آمده نشان داد سطح رضایت زندگی و سطح رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مطلوب می باشد همچنین رابطه مثبت و معناداری بین رضایت شغلی با رضایت از زندگی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان سمنان وجود دارد.

**واژگان کلیدی:** رضایت شغلی، رضایت از زندگی، دانشگاه علوم پزشکی

## مقدمه

این پدیده دفاع کرد. (رابینز، ۱۳۷۴). رضایت شغلی به شکل یک مجموعه‌ای از احساس‌ها، ماهیتی پویا دارد. فلذا مدیران نمی‌توانند اوضاعی را که اکنون رضایت را فراهم می‌آورد برپا دارند و آنگاه سالیانی چند از آن غافل بمانند. رضایت شغلی به همان شتابی که پدید می‌آید از میان می‌رود شاید هم زودتر، بنابراین نیاز به توجه مداوم دارد. (دیویس، ۱۳۷۱) رضایت شغلی به‌عنوان یکی از شاخصه‌های سنجش رفتار در یک سازمان تلقی گردیده و به‌عنوان یکی از عواملی است که می‌توان بدان وسیله وضعیت یک سازمان را مورد ارزیابی قرار داد. نگرش افراد در مورد شغلشان، در نحوه زندگی‌شان مؤثر بوده و تعیین کننده بخش عمده‌ای از مفهومی است که به آن رضایت از زندگی<sup>۱</sup> می‌گوییم. (ممی زاده، ۱۳۷۷)

رضایت از زندگی از مفاهیم بهزیستی، کیفیت زندگی و شادمانی متفاوت است. در تعریفی که لیوبومرسکی<sup>۲</sup> (۲۰۰۱) از رضایت از زندگی ارائه داده است آن را ارزیابی ذهنی از کیفیت زندگی فردی بیان کرده که مؤلفه شناختی دارد و پیش‌بین قدرتمندی برای سلامت روان به حساب می‌آید. رضایت از زندگی در واقع رضایت از تمامی حوزه‌های زندگی است. (سوزا<sup>۳</sup> و لیوبومرسکی، ۲۰۰۱) در حقیقت، رضایت از زندگی این مسائل را منعکس می‌کند که تا چه اندازه نیازهای اساسی برآورده شده‌اند و تا چه اندازه انواع دیگر اهداف، به‌عنوان اهداف قابل دسترسی می‌باشند. (کامینز، ۲۰۰۰) رضایت از زندگی تا حد بسیار زیادی به داشتن اهداف رضایت‌بخش و پیشرفت در جهت کسب آن‌ها بستگی دارد. پژوهش‌های انجام شده در زمینه بهزیستی و داشتن معنا در زندگی نشان داده‌اند که رضایت از زندگی و احساس خوب بودن، با ادراک افراد از داشتن اهداف مهم در زندگی و پیشرفت رضایت‌بخش در به دست آوردن آن‌ها رابطه دارند. (مایرز<sup>۴</sup>، ۱۹۹۹)

اغلب گفته می‌شود که «کارمند خوشحال، یک کارمند کارا است» و یک کارمند خوشحال بایستی با شغلش ارضا شود. (مجبی، ۱۳۷۸) انسان امروز با سازمان پیوند عمیقی یافته و ابعاد زندگی شخصی و زندگی سازمانی افراد به‌صورت شگرف درهم تنیده شده است. به‌طوری‌که می‌توان سازمان‌ها را خانه دوم انسان‌های سازمانی برشمرد. از آنجا که نیروی انسانی هر سازمان به‌عنوان مهم‌ترین منبع راهبردی در رسیدن به اهداف سازمانی نقش مهمی را ایفا نموده و نیروی محرکه سازمان محسوب می‌شود، تصورات و نگرش‌های آنان به شغلشان در حیات، کارایی و اثربخشی سازمان اثرگذار می‌باشد. نگرش کلی انسان‌ها به شغلشان عینیت بخش پدیده‌ای رفتاری است که در کتاب‌های مدیریت بر آن «خشنودی شغلی» و «رضایت‌مندی شغلی» نام نهاده‌اند. (رابینز، ۲۰۰۷)

اهمیت رضایت شغلی<sup>۱</sup> از آنجا ناشی می‌شود که بیشتر افراد تقریباً نیمی از ساعات بیداری خود را در محیط کاری می‌گذرانند. رضایت شغلی به‌عنوان احساس کلی افراد نسبت به شغلشان تأثیر مستقیمی بر زندگی فردی، اجتماعی و سازمانی دارد و نقش تعیین کننده‌ای در بهداشت روانی و جسمانی افراد ایفا می‌کند. در مقابل نارضایتی شغلی موجب کاهش روحیه کاری، عملکرد و به خطر افتادن سلامت جسمانی و روانی پرسنل می‌شود. (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۶) باید توجه داشت که اثرات مترتب بر رضایت شغلی به کل جامعه کشانده می‌شود، هنگامی‌که کارکنان از شغل خود راضی باشند از کار خود لذت می‌برند و در جهت سلامت جامعه خود تلاش بیشتری به عمل می‌آورند، زیرا کارکنان راضی، شادابی و مسرت را به خانه و جامعه منتقل می‌نمایند، بنابراین با توجه به مسئولیت‌های اجتماعی و مقدار پولی که در سایه وجود رضایت شغلی نصیب جامعه خواهد شد، باید از

## ادبیات پژوهش

فراهم آوردن ارزش‌های شغلی با ارضاء نیازهای اساسی فرد (نیازهای جسمی و روحی) هماهنگ بوده و به تحقق آن کمک می‌کند و اگرچه این نیازها به ظاهر مستقل هستند ولی به واقع نسبت به هم وابسته محسوب می‌شوند (دعائی، ۱۳۷۷). به هر حال رضایت شغلی کارکنان همواره مسئله بسیار مهمی برای مدیریت سازمان‌ها بوده است. زیرا رضایت شغلی با سلامت روانی، کارایی و اثربخشی کارکنان همبستگی دارد.

باید خاطر نشان ساخت که انسان موجودی هدفمند و همیشه در پی ارزیابی از وضعیت زندگی می‌باشد و تا زمانی که به آنچه می‌خواهد دست نیابد احساس رضایت نمی‌کند. شاید به جرات بتوان گفت نهایت آمال هر انسانی، تحقق اهداف و آرزوهایش است البته سطح اهداف و آرزوها ریشه در شرایطی دارد که فرد در کنش متقابل با دیگران و وضعیت موجود به دست می‌آورد. از این رو هر جامعه توسعه یافته به فکر رضایت شهروندان خود می‌باشد (اینگلهارت، ۱۹۹۸) از سویی دیگر باید توجه داشت که وجود و تداوم نارضایتی در زندگی مردم در هر نظام اجتماعی مشکل‌آفرین است. زیرا تداوم و گسترش آن باعث کمرنگ شدن تعهد افراد به نظام ارزشی و اعتماد آنان نسبت به سایر اعضای جامعه می‌شود. عواطف مثبت فرد از شرایط خود اگرچه عنصری ذهنی است اما ریشه در شرایط عینی دارد. نمی‌توان این حقیقت را نادیده انگاشت که رضایت از زندگی در ارزیابی مثبت و منفی هر فرد، تحلیل و ارزیابی ذهنی است که نسبت به شرایط خود و جامعه در تطبیق با دیگران دارد. چنانچه ارزیابی فرد از اوضاع شخصی یا از زندگی خود به نتایج منفی بیانجامد این عاطفه منفی در همان بخش محدود نمانده و بسیاری از رفتارها و گرایش‌های فرد نسبت به وضعیت فردی و

احساس رضایتمندی شغلی از اساسی‌ترین مؤلفه‌های بهداشت روانی، پویایی، کارآمدی و خلاقیت شاغلین هر شغل و حرفه است. برخوردار از نگرش مثبت نسبت به محیط، اهداف و وظایف شغلی، انگیزه غنی برای تلاشی هدفمند و پویا، بهره‌مندی از امنیت روانی، احساس خود ارزشمندی و منزلت مطلوب اجتماعی از اصلی‌ترین شاخص‌های رضایتمندی شغلی است. پژوهش‌های انجام شده در قلمرو رضایتمندی شغلی صاحبان مشاغل و حرفه‌های مختلف، بیانگر این حقیقت است که هر قدر متولیان مشاغل مختلف از احساس رضایتمندی شغلی بیشتری برخوردار باشند، از سلامت روان، نشاط درون، اندیشه تلاش و قابلیت خلاقیت و نوآوری افزون‌تری بهره‌مند بوده، کمتر دچار افسردگی شغلی می‌گردند. به همین دلیل به لحاظ اهمیت و نقش فوق‌العاده، احساس رضایتمندی شغلی را ایفای مطلوب مسئولیت‌های فردی و گروهی و بالطبع تحول و توسعه فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی دانسته‌اند و در اغلب جوامع، کارگزاران بیشترین توجه را به همین عامل مهم در سازمان‌ها و مراکز مختلف شغلی و حرفه‌ای، به‌ویژه در بخش‌های فرهنگی، نظامی و امنیتی مبذول می‌دارند. چرا که رضایت شغلی باعث می‌شود بهره‌وری فرد افزایش یافته، نسبت به سازمان متعهد بوده و سلامت روانی و فیزیکی فرد تعیین شده و روحیه فرد افزایش یابد. (رابینز، ۲۰۰۷، به نقل از شکوری، ۱۳۸۸)

می‌توان رضایت شغلی را احساسی دانست که از ارزیابی شغل به‌عنوان عامل تسهیل‌کننده دستیابی به ارزش‌های شغلی به دست می‌آید. در یک نگاه کلی رضایت شغلی چهار عامل مهم را در بر می‌گیرد. پاداش، به معنای حقوق و شرایط ارتقاء، زمینه شغلی به معنای شرایط و مزایای شغل، نوع و سطح روابط با همکاران و سرپرستان و ویژگی‌های شغل. بعلاوه

شرایط اجتماعی را تحت تأثیر قرار داده و متحول می‌کند (مندوزا و ناپولی<sup>۱</sup>، ۱۹۹۵)

رضایت از زندگی در ارتباط با نوعی فرایند ارزیابی می‌شود که افراد کیفیت زندگی‌شان را بر اساس ملاک‌های فردی ارزشیابی می‌کنند (شین و جانسون، ۱۹۸۷ به نقل از فاضلی، ۱۳۸۶). شادمانی، رضایت از زندگی و احساس بهزیستی ذهنی عباراتی هستند که در روان‌شناسی امروز برای بیان این حالات بکار می‌روند. یکی از شاخص‌های نشان دهنده سلامت روانی میزان رضایت از زندگی است. منظور از رضایت از زندگی، نگرش فرد، ارزیابی عمومی نسبت به کلیت زندگی خود و یا برخی از جنبه‌های زندگی، همچون زندگی خانوادگی، شغلی و تجربه آموزشی است (دینر، سان، لوکاس، اسمیت، ۱۹۹۹). رضایت از زندگی بازتاب توازن میان آرزوهای شخص و وضعیت فعلی او می‌باشد. به بیان دیگر هر چه شکاف میان سطح آرزوهای فرد و وضعیت عینی او بیشتر گردد، رضایتمندی او کاهش می‌یابد (اینگلهارت، ۱۹۹۸). رضایت از زندگی تا حد بسیار زیادی به داشتن اهداف رضایت‌بخش و پیشرفت در جهت کسب آن‌ها در زندگی بستگی دارد. پژوهش‌های انجام شده در زمینه بهزیستی و داشتن معنا در زندگی نشان داده‌اند که رضایت از زندگی و احساس خوب بودن، با ادراک افراد از داشتن اهداف مهم در زندگی و پیشرفت رضایت‌بخش در به دست آوردن آن‌ها رابطه دارند (مایرز، ۱۹۹۹)

این مقاله نیز با هدف شناسایی، رابطه بین رضایت شغلی و رضایت از زندگی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان سمنان، در پی دستیابی به این مقصود برآمده است. شایان ذکر است با وجود مطالعات گسترده و جستجوهای متعدد در منابع گوناگون، پژوهشی همانند پژوهش حاضر یافت نشد و لذا به چنین پیشینه‌هایی اکتفا گردید:

پاستور (۱۹۹۳)، در تحقیقی با نام «رضایت شغلی و استادان تربیت‌بدنی دانشگاه‌ها» با استفاده از شاخص توصیف شغلی JDI، به این نتیجه رسید که مربیان تربیت‌بدنی زن در مقایسه با مردان، به عامل‌هایی چون حقوق و مزایا، ارتقاء و سرپرستی بهای بیشتری می‌دهند. اما نتیجه جالب این تحقیق این بود که بین نگرش کلی مردان و زنان نسبت به شغل با هم تفاوت معناداری وجود ندارد (علیزاده، ۱۳۸۱). سوزان بلک (۱۹۹۷)، در تحقیقاتش نتیجه گرفت که رضایت شغلی کارکنان باعث اثربخشی و بهره‌وری سازمان می‌شود. همچنین عامل‌هایی چون ماهیت کار، همکاران، فرصت‌های ترفیع و پیشرفت و حقوق و مزایا بر رضایت شغلی کارکنان مؤثر می‌باشد (سوزان، ۱۹۹۷). داینر (۱۹۸۴) ضمن تحقیقات پیمایشی، اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های ایالت متحده را مورد بررسی قرار داد. در این تحقیق، رشد دانشجویان، جو مناسب کاری، ساعت کار شناور و استقلال شغلی به‌عنوان عوامل رضایت شغلی ذکر شده‌اند. وی همچنین نتیجه‌گیری می‌کند که لوازم و تجهیزات ناکافی، ساعات تدریس زیاد، عدم حمایت همکاران از فعالیت‌های یکدیگر موجبات نارضایتی شغلی را فراهم یا آن را تشدید می‌کند. پژوهش کیم (۱۹۹۲)، نشان داد بین سطح تحصیلات و سن با رضایت شغلی رابطه وجود دارد. اما ارتباطی بین جنس و رضایت شغلی وجود ندارد، این تحقیق که بر روی کارکنان یک هتل انجام شد نشان داد که تحصیلات با افزایش پاداش کاری، رضایت شغلی را بالا می‌برد، بعلاوه تحصیلات بالا پاداش‌های غیرمادی نیز دارد.

آدلر و فاگلی (۲۰۰۵) نشان دادند که رضایت از زندگی از میزان خودآگاهی به خوش بینی و معنویت گرای فرد متأثر است، به عبارت دیگر هرچه افراد خودآگاه‌تر و خوش‌بین‌تر و از معنویت‌گرایی بالاتری برخوردار باشند، به همان میزان از رضایت بالاتری

فرد انجام می‌دهد و حقوقی که متناسب با نیازهای کارکنان سازمان باشد در کار و فعالیت آن‌ها مؤثر است. ولی اگر به وسیله حقوق و دستمزد مناسب بتوانیم خلاقیت‌های کارکنان را برانگیزیم، هم کارایی آن‌ها بالاتر می‌رود و هم اینکه سازمان بسیار مؤثرتر و مثبت‌تر از قبل می‌تواند به حیات خود ادامه دهد و از طریقی روحیه کاری کارکنان قوی‌تر می‌شود. نتایج دیگر اینکه پاداش معنوی به جز حقوق و دستمزد مانند ارائه خدمات رفاهی در رضایت شغلی کارکنان تأثیرگذار است ولی تشویق به صورت پاداش‌های مادی تأثیر بیشتری دارد که این شاید ناشی از عوامل اجتماعی و تورم‌های حاکم بر جامعه باشد. همچنین پیشرفت شغلی تأثیر بسزایی در رضایت شغلی می‌تواند داشته باشد این رضایت از طریق واگذاری مسئولیت‌های مهم‌تر به کارکنان در آن‌ها ایجاد می‌شود و یا اینکه آن‌ها تا حدودی در کارهایشان و تصمیم‌گیری‌هایشان احساس استقلال می‌کنند زیرا که از این طریق کارکنان دلگرمی بیشتری به کار می‌کنند و خود را بیشتر درگیر کار می‌کنند (هوشنگی، ۱۳۸۲). بخشی پور و همکاران (۱۳۸۴) در مطالعه خود نشان دادند که رضایت از زندگی و حمایت اجتماعی به شکل معناداری سلامت روانی را پیش‌بینی می‌کند. نوری و همکاران (۱۳۸۸)، نشان دادند بین شادکامی کارکنان با رضایت از زندگی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. عباس بخشی پور رودسری (۱۳۸۴)، در تحقیقات خود نشان داد که دانشجویان دختر از رضایت بالاتر نسبت به زندگی و گرایش‌های مذهبی قوی‌تری برخوردارند.

امروزه بیشتر تحقیقات تجربی که در زمینه رضایت از زندگی انجام شده است، به‌طور ضمنی چشم‌انداز جدیدی از رضایت شغلی و مفاهیم وابسته به حرفه و شغل را پذیرفته‌اند. (کروز ۲۰۰۶ به نقل از میرکمالی، نارنجی ثانی، ۱۳۸۷). تری و همکاران (۱۹۹۳)، در

برخوردارند. استفان کورف (۲۰۰۶)، در پژوهش خود چندین متغیر مستقل پیش‌بینی کننده رضایت از زندگی را در نظر گرفته است. وی گزارش می‌دهد بین جهت‌گیری مذهبی درونی و رضایت از زندگی، رابطه معناداری وجود دارد. بون و همکاران (۲۰۱۰)، در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین شادکامی و رضایت از زندگی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج حاصله از مطالعات طولی هالیچ و جیپرت<sup>۱</sup> (۲۰۰۱) نیز نشان داده‌اند، احساس رضایت از زندگی به داشتن اهداف قابل دستیابی، احساس پیشرفت به سمت آن اهداف و تعهد در تعقیب آن‌ها وابسته است. مایرز و دینر نشان دادند که رضایت از زندگی با سلامت روانی بالا همبسته است. هر چه میزان رضایت از زندگی بالاتر باشد فرد مستعد تجربه عواطف و احساسات مثبت بیشتری است. (مایرز، ۱۹۹۹) مالتبای و همکاران دریافته‌اند افرادی که رضایت از زندگی بالاتری دارند از سبک‌های مقابله‌ای مؤثرتر و مناسب‌تر استفاده می‌کنند، عواطف و احساسات مثبت عمیق‌تری را تجربه می‌کنند و از سلامت عمومی بالاتری برخوردارند. (مالتبای، ۲۰۰۴)

خلیل زاده (۱۳۷۸) نشان داد که سه عامل اصلی در رضایت شغلی عبارتند از عوامل اجتماعی، محیط کار و نقش کار و اینکه رشته تحصیلی و مقطع تدریس در رضایت شغلی مؤثرند، اما وضعیت تأهل، سابقه خدمت، میزان تحصیلات در رضایت شغلی مؤثر نیستند. شفیع سروستانی (۱۳۷۰)، به بررسی عوامل افزایش رضایت شغلی اساتید دانشگاه اصفهان پرداخت. نتایج نشان داد که میزان حقوق و امکانات رفاهی، اعتبار و منزلت اجتماعی از عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی اساتید است. هوشنگی (۱۳۸۲)، با بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان اصفهان، به این نتیجه رسید که حقوق و دستمزد مناسب یا نوع فعالیت که

استان سمنان انجام شده است. رضایت شغلی به‌عنوان متغیر مستقل و رضایت از زندگی به‌عنوان متغیر وابسته در این تحقیق تعیین شدند. برای تحقق این هدف، سه سؤال زیر مورد بررسی قرار گرفته است:

- ۱- وضعیت رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان سمنان چگونه است؟
- ۲- وضعیت رضایت از زندگی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان سمنان چگونه است؟
- ۳- آیا بین رضایت از زندگی با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان سمنان رابطه معنی‌دار وجود دارد؟

#### روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان سمنان در سال ۱۳۹۲ که بالغ بر ۱۷۷۸ نفر می‌باشد. با توجه به جدول مورگان بر اساس تعداد جامعه آماری، تعداد نمونه آماری بالغ بر ۳۱۶ نفر انتخاب شده است. جهت جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش از دو پرسشنامه استاندارد استفاده شد. برای بررسی رضایت از زندگی، از پرسشنامه چندبعدی سنجش رضایت از زندگی (MSLSS 2001) و جهت بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان از پرسشنامه استاندارد JDI استفاده شده است. این پرسشنامه توسط ویسوکو و کروم (۱۹۷۶) طراحی شده بود. پرسشنامه رضایت شغلی از پنج بعد مختلف شغل را ارائه می‌کند که برای هر بعد تعدادی معیار وجود دارد تا احساسات فرد نسبت به شغلش را مورد سنجش قرار می‌دهد. این ۵ بعد عبارت است از: کار، سرپرست، همکار، ارتقاء و پرداخت. در پرسشنامه رضایت از زندگی نیز عواملی نظیر خانواده، دوستان، محیط زندگی و خود بر رضایت از زندگی مؤثر است

مطالعه‌ای که با هدف بررسی تأثیر استرس کاری بر سلامت روانی و رضایت شغلی انجام داده‌اند، به این نتیجه رسیدند که استرس کاری با تأثیر منفی بر سلامت روان میزان رضایت از شغل را کاهش می‌دهد. در مطالعه دیگری که توسط کال و همکاران (۱۹۹۴) انجام گرفت مشخص شد افرادی که دچار نوعی افسردگی هستند، اعتماد به نفس پایین‌تر، احساس بیهودگی بیشتر و رضایت شغلی کمتری را احساس می‌کنند. شروع مطالعات رضایت شغلی به دهه‌ی ۱۹۲۰ برمی‌گردد و تاکنون بیش از هزاران عنوان مقاله و رساله‌ی تحصیلی درباره این مفهوم به رشته تحریر درآمده است. (کرانی و اسمیت، ۱۹۹۲)

رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است. رضایت شغلی عاملی است که سبب افزایش کارایی و نیز رضایت احساس فردی می‌گردد. محققان رضایت شغلی را از دیدگاه‌های گوناگون تعریف کرده‌اند. اکثر صاحب‌نظران در خصوص رضایت شغلی با عوامل روانی و اجتماعی اشتراک نظر دارند و معتقدند اگر شغل مورد نظر لذت مطلوب را برای فرد تأمین نماید در این حالت فرد از شغلش راضی است (پرهیزکار، ۱۳۷۳) ترکیب معینی از عوامل گوناگون چه درونی مانند احساس لذت از انجام کار و چه بیرونی مانند حقوق و مزایا و روابط بین افراد در محیط کاری سبب می‌گردد که فرد از شغلش راضی باشد. هنگامی که فردی حرفه‌ای را انتخاب می‌نماید، مجموعه‌ای از خواسته‌ها، نیازها، آرزوها و تجارب گذشته را که بر روی هم انتظارات شغلی را می‌آفرینند در ذهن خود به همراه دارد و به این ترتیب انگیزش در کار، یعنی پیوند میان کار او و آنچه برای وی مهم است برقرار می‌گردد و فرد کار خود را برای رسیدن به اهداف خود می‌داند.

این پژوهش با هدف بررسی رابطه رضایت شغلی و رضایت از زندگی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی

فرض یک بیان می‌کند که سطح رضایت شغلی کارکنان در حد مطلوبی می‌باشد و فرض صفر مبنی بر عدم مطلوبیت سطح رضایت شغلی کارکنان است. میانگین سطح رضایت شغلی کارکنان، بالاتر از سطح متوسط (۳،۲۱۹) می‌باشد. با توجه به جدول ۱، سطح معناداری ( $p=0,03 < 0,05$ ) و همچنین آماره آزمون به دست آمده  $t$  (۲،۱۷۶) از  $t$  جدول (۱،۶۴۵) بزرگ‌تر است، لذا فرض صفر رد می‌شود، یعنی می‌توان نتیجه گرفت با ۹۵ درصد اطمینان سطح رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان سمنان در حد مطلوبی می‌باشد.

## سؤال ۲: وضعیت رضایت زندگی کارکنان دانشگاه

علوم پزشکی استان سمنان چگونه است؟

جهت بررسی رضایت از زندگی از پرسشنامه استاندارد چندبعدی سنجش رضایت از زندگی MSLSS (۲۰۰۱) استفاده شده است و گزینه‌ها به ترتیب امتیاز ۱ الی ۵ را به خود اختصاص داده است. در این پژوهش چنانچه متوسط (میانگین) پاسخگویان به سؤال به میزان بیش از ۳ معتقد باشند، فرض  $H_0$  رد و در غیر این صورت فعلاً فرض  $H_0$  را می‌پذیریم. یا به زبان آماری داریم:

$$\begin{cases} H_0 : \mu \leq 3 \\ H_1 : \mu > 3 \end{cases}$$

فرض یک بیان می‌کند که سطح رضایت زندگی کارکنان در حد مطلوبی می‌باشد و فرض صفر مبنی بر عدم مطلوبیت سطح رضایت زندگی کارکنان است.

که در این پژوهش تأثیر این عوامل بر روی رضایت شغلی مورد تأکید است. روایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روش روایی محتوی و با نظر چندین صاحب‌نظر در حوزه مدیریت پس از اعمال اصلاحات مورد تأیید قرار گرفت. برای حصول از پایایی پرسشنامه‌های تحقیق نیز از آزمون آلفای کرونباخ بهره گرفته شد که ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه رضایت شغلی ۰/۹۳ و پرسشنامه رضایت از زندگی ۰/۷۸ به دست آمد و بدین گونه دو ابزار تحقیق تأیید و در اختیار پاسخگویان قرار داده شد. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از پژوهش از آزمون  $t$  تک نمونه‌ای و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

## یافته‌ها

### سؤال ۱: وضعیت رضایت شغلی کارکنان دانشگاه

علوم پزشکی استان سمنان چگونه است؟

جهت بررسی رضایت شغلی از پرسشنامه استاندارد JDI استفاده شده است. این پرسشنامه توسط ویسوکو و کروم (۱۹۷۶) ابداع گردیده است و گزینه‌ها به ترتیب امتیاز ۱ الی ۵ را به خود اختصاص داده است. در این پژوهش چنانچه متوسط (میانگین) پاسخگویان به سؤال به میزان بیش از ۳ معتقد باشند، فرض  $H_0$  رد و در غیر این صورت فعلاً فرض  $H_0$  را می‌پذیریم. یا به زبان آماری داریم:

$$\begin{cases} H_0 : \mu \leq 3 \\ H_1 : \mu > 3 \end{cases}$$

جدول ۱: آزمون  $t$  تک نمونه‌ای مربوط به سطح رضایت شغلی کارکنان

عامل	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	$t$	سطح معناداری (p)
رضایت شغلی	۳،۲۱۹	۰،۶۵۶۶	۳۱۵	۲،۱۷۶	۰،۰۳

جدول ۲: آزمون t تک نمونه‌ای مربوط به سطح رضایت زندگی کارکنان

عامل	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	t	سطح معناداری (p)
رضایت زندگی	۴،۲۲۵	۰،۹۷۶	۳۱۵	۲۲،۳۲۷	۰،۰۰۳

زندگی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان سمنان رابطه مثبت و قوی به لحاظ آماری وجود دارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

برای بررسی رابطه رضایت شغلی و رضایت از زندگی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان سمنان چندین مؤلفه در نظر گرفته شد که هرکدام در نوع خود حائز اهمیت است. برای متغیر رضایت شغلی مؤلفه‌های کار، سرپرست، همکار، ارتقاء و پرداخت‌ها مورد سنجش قرار گرفتند. برای متغیر رضایت از زندگی مؤلفه‌های خانواده، دوستان، محیط زندگی و خود مورد سنجش قرار گرفتند. نتایج به دست آمده نشان داد سطح رضایت زندگی و سطح رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مطلوب می‌باشد همچنین رابطه مثبت و معناداری بین رضایت شغلی با رضایت از زندگی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان سمنان وجود دارد.

میانگین سطح رضایت زندگی کارکنان، بالاتر از سطح متوسط (۴،۲۲۵) می‌باشد. با توجه به جدول ۲، سطح معناداری ( $p=0,000 < 0,05$ ) و همچنین آماره آزمون به دست آمده ( $t(22,327)$ ) از  $t$  جدول (۱،۶۴۵) بزرگ‌تر است، لذا فرض صفر رد می‌شود، یعنی می‌توان نتیجه گرفت با ۹۵ درصد اطمینان سطح رضایت زندگی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان سمنان در حد مطلوبی می‌باشد.

**سؤال ۳:** آیا بین رضایت از زندگی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان سمنان رابطه وجود دارد؟

برای بررسی رابطه بین رضایت شغلی با رضایت زندگی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان سمنان آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول ۳ آمده است.

نتایج ضریب همبستگی پیرسون (۰/۷۶۲) نشان می‌دهد که با توجه به سطح معنی‌داری نزدیک به صفر، با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت بین رضایت از

جدول ۳: آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین رضایت شغلی با رضایت زندگی کارکنان

محاسبه ضریب همبستگی		
شرح	رضایت از زندگی	رضایت شغلی
مقدار پیرسون	۱	**۷۶۲.
سطح معنی‌داری		۰،۰۰۰
تعداد	۳۱۶	۳۱۶
مقدار پیرسون	**۷۶۲.	۱
سطح معنی‌داری	۰،۰۰۰	
تعداد	۳۱۶	۳۱۶

\*\* سطح معنی‌داری در ۹۹ درصد



- خوشحال و راضی کردن کارکنان ضروری است که محیط زندگی و کاری آن‌ها را رضایت‌بخش ساخت. سطح رضایت شغلی کارکنان توسط عوامل زیادی تحت تأثیر قرار می‌گیرد، از جمله آن‌ها شامل سطح حقوق و مزایا، ادراک عدالت از نظام ارتقاء در درون سازمان، کیفیت شرایط کاری و روابط اجتماعی است. رضایت شغلی حالت هیجانی لذت‌بخش فراهم می‌کند که اغلب منجر به یک نگرش کاری مثبت می‌شود. اگر کارکنان سازمان احساس کنند که سخت‌تر از دیگران کار می‌کنند اما پاداش‌های کمتری دریافت می‌کنند، آن‌ها احتمالاً نگرش‌های منفی نسبت به شغل، ریس و همکاران و در نهایت کل زندگی خواهند داشت. از طرف دیگر، اگر آن‌ها احساس کنند به خوبی با آن‌ها رفتار می‌شود و پرداخت عادلانه صورت می‌گیرد، نگرش‌های مثبت‌تری نسبت به شغل و زندگی خواهند داشت.
- دانشگاه‌ها از جمله سازمان‌هایی هستند که مراکز تولید علم محسوب شده و تربیت و تأمین نیروی ماهر و متخصص کشور را بر عهده دارند. در این میان کارکنان، از مهم‌ترین عناصر تأثیرگذار بر عملکرد آن محسوب می‌شوند. دانشگاه‌ها زمانی می‌توانند عملکرد مناسبی داشته و نقش خود را به درستی ایفا کنند که از منابع انسانی خود بتوانند به نحو مناسبی استفاده نمایند. دانشگاه‌ها می‌توانند در صورت داشتن کارکنانی متعهد و راضی از شرایط شغل و زندگی با اطمینان در جهت اهداف واقعی خود گام برداشته و از اتلاف سرمایه‌های مادی و معنوی ناشی از عدم رضایتمندی اعضا جلوگیری کنند. برای دست یافتن به این مهم، با عنایت به یافته‌های تحقیق حاضر پیشنهاد می‌شود:
- ✓ ایجاد چشم‌انداز روشن برای کارکنان، با معرفی الگوی موفقیت و فراهم نمودن حمایت‌های مادی و معنوی، با افزایش احساس مؤثر بودن.
  - ✓ ایجاد امکان خود ساماندهی در انجام مسئولیت‌های محوله با در اختیار گذاشتن اطلاعات و تفویض اختیار از سوی مدیریت.
  - ✓ ایجاد بازخوردهای شغلی برای پرسنل و عمل به وعده‌های صورت پذیرفته توسط مسئولان.
  - ✓ سازماندهی مناسب محیط کار افراد بطوریکه از حمایت‌های اجتماعی برخوردار شوند.
  - ✓ ایجاد نظام پیشنهادات، ارزش دادن به نظرات کارکنان و اطمینان کارکنان از مهارت‌های مدیران خویش با افزایش احساس اعتماد به سازمان در بالا بردن کیفیت فضای کلی کاری.
  - ✓ امکان انتقال تجربیات پرسنل به نسل‌های بعدی از طریق برگزاری تکریم پیشکسوتان، شناسایی افراد خبره و کارشناس و ایجاد کانون‌های بازنشستگی جهت هم‌اندیشی.
  - ✓ برگزاری دوره‌های آموزشی جهت بالا بردن مهارت‌ها، با افزایش احساس مؤثر بودن و افزایش میل و انگیزش بیشتر به کار و بهبود کیفیت زندگی کاری.
  - ✓ غنی‌سازی و چرخش شغلی از طریق جابجایی افراد در شغل‌های هم خانواده و همگون.
  - ✓ فراهم آوردن محیط کاری مناسب از طریق بسترسازی فرهنگی در خصوص باور و نگرش جامعه برای کار مخصوصاً کار زنان و نیز اصلاح قوانین برای مشارکت هر چه بیشتر زنان در اقتصاد کشور که آن‌ها بتوانند هم به وظیفه مادری خود رسیدگی کنند و نیز بتوانند نقش مؤثری در جامعه داشته باشند از این طریق می‌توان فرصت‌هایی را برای پیشرفت زنان در جامعه به وجود آورد.
  - ✓ ایجاد امکان ادامه تحصیل جهت پرسنل از طریق معرفی به دانشگاه‌ها، پرداخت قسمتی از شهریه‌ها، دادن مأموریت‌های آموزشی به پرسنل و همچنین

بررسی امکان پرداخت شهریه امکانات رفاهی نظیر مهدکودک، شهرسازی و ...

### منابع و مأخذ

اینگلهارت، رونالد ۱۹۹۴، تحول فرهنگی در جوامع پیشرفته صنعتی. ترجمه مریم وتر، تهران: انتشارات امیرکبیر.

بخشی پور رودسری، عباس، ۱۳۸۴، بررسی رابطه بین رضایت ارزندگی و حمایت اجتماعی با سلامت روان در دانشجویان. فصلنامه اصول بهداشت روانی، ش ۲۸-۲۷، پاییز و زمستان.

پرهیزکار، کمال، ۱۳۷۳، مدیریت منابع انسانی و اداره امور استخدامی. تهران: نشر دیدار.

خلیل زاده، محمد ۱۳۷۸، بررسی عوامل مؤثر در رضایت شغلی و عدم رضایت شغلی معلمان دانشگاه پیام نور مرکز ارومیه. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد ارومیه.

دیویس، اس. نیو استرام، ج، ۱۳۷۱، رفتار سازمانی در کار. ترجمه محمدعلی طوسی {چاپ دوم} تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

دعائی، حبیب اله، ۱۳۷۷، مدیریت منابع انسانی (نگرش کاربردی)، چاپ دوم، دانشگاه فردوسی، مشهد.

رابینز، استیفن پی ۱۳۸۵، رفتار سازمانی، علی پارساییان-سید محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.

شفیع آبادی، عبدالله ۱۳۸۶، نظریه های راهنمایی و مشاوره شغلی. تهران: انتشارات رشد.

شفیعی سروسستانی، مریم، ۱۳۷۰، بررسی عوامل افزایش رضایت شغلی اساتید دانشگاه اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه اصفهان.

علیزاده، محمود، ۱۳۸۱. بررسی رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی شهر اهواز، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز.

قانع، حسین، ۱۳۷۶، میزان رضایت شغلی پزشکان استان کردستان از حرفه پزشکی در سال ۱۳۷۵، مجله دانشگاه علوم پزشکی کردستان.

محبی، محسن، ۱۳۷۸، بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی مدیران واحدهای آموزشی مقطع متوسطه شهرستان قم، دانشگاه تهران.

ممی زاده، جعفر، غیبت کارکنان در سازمان، نشریه داخلی مرکز آمار ایران، تیر ماه ۱۳۷۷، شماره ۱۵۸.

میرکمالی، محمد، نارنجی ثانی، فاطمه، ۱۳۸۷، بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه های تهران و صنعتی شریف، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی، شماره ۴۸، صفحه ۷۱.

نوری، نرگس، ۱۳۸۸، عوامل مؤثر در شادکامی کارکنان شرکت فولاد مبارکه، جامعه شناسی.

هوشنگی، هاجر، ۱۳۸۲، بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته روان شناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.

Adler MG, Fagley NS. Appreciation: Individual differences in finding value and meaning as a unique predictor of subjective well-being. *Journal of personality*, 2005, 73 (1): 79-114.

Bourne, P.A. Morris, C. Eldemire-Shearer, D. "Re-testing theories on the correlations of health status, life satisfaction and happiness". *North American Journal of Medical Sciences*, (2010).

Cranny, Cg, Smith, Pc. & stone, Et. *Job Satisfaction*. New York, Macnilcan, 1992.

Diner, Ed. Oishi, s. Lucas, Re. (2003). *Personality, Cuitural, and subjective well-being: emotional and cognitive evaluation of life. Annual review of psychology*.

Halisch, F., Geppert, U. (2001). *Motives, Personal Goals, and Life satisfaction in old Age*, In A. E kelides, J. Kuhl, & R Sorrentino (eds), *Trends and Prospect in Motivational research* (pp.389-406). Dordrecht: kluwer..

- Korff, S.C. Religious Orientation as a Predictor of Life Satisfaction Within the Elderly Population. doctoraldissertation, Walden Universit, (2006).
- Kim, S. (1992). Exploring the relationship between continuing professional education and job satisfaction. Journal of personality and social psychology.
- Lawson, R.B., & Shen, Z. (1998). Organizational psychology, foundation & applications. Oxford university press.
- Lucas RE, Diener E, Suh E. Discriminant validity of Well-being measures. Journal of personality and social psychology. 1996.
- Myers, D.G. (1999). Close Relation And Quality of life, In D. Kahneman, E. Diener & N. Schwarz (Eds). Well-Being: The Foundation of Hedonic Psychology, New York: Russell Sage Foundation.
- Maltby J, Day L, McCutcheon LE, Gillette R, Houran J, Ashe DD. Personality and coping: A Context for Examining Celebrity worship And Mental Health. British Journal of Psychology, 2004.
- Mendoza MG, Napoli. (1995). System of society, Miami-Lade community college, sixth edition.
- Sousa, L & Lybomirsky, S. (2001). Life Satisfaction. In J. Wovell, (Ed) Encyclopedia at Women And Gender. Sex Similarities And Differences.
- Terri, O. (1993). An exploratory study of the influence of life management strategies on job satisfaction in a personal selling context journal of youth and adolescence.

#### یادداشت‌ها

---

<sup>1</sup> Job Satisfaction

<sup>1</sup> Life satisfaction

<sup>2</sup> Lybomirsky

<sup>3</sup> Sousa

<sup>4</sup> Myers

