



Job Satisfaction of Employees Working in Campus Number one of Ilam University of Medical Sciences

Tahereh Bahmani¹, Morteza Hosseinzadeh^{2,*}, Mahsa Kheyrolahi³, Elham Esmaili⁴, Satar Kikhavani⁵, Jamil Sadeghifar⁶

¹PhD student in Epidemiology, Faculty of Health, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran

²PhD Assistant Professor of Medical Immunology Department of Immunology, School of Medicine, Ilam University of Medical sciences, Ilam, Iran

³Master Master of Microbiology, School of Medicine, Ilam University of Medical Sciences, Ilam, Iran

⁴PhD Professor of Clinical Psychology School of Medicine Psychosocial Injuries Research Center Ilam University of Medical sciences, Ilam, Iran

⁵PhD Associate Professor of Healthcare Services Management School of Health Ilam University of Medical sciences, Ilam, Iran

Article Info

Article type:
Original article

Article History:

Received: 25 January 2023

Revised: 07 February 2023

Accepted: 15 March 2023

Published Online: 11 May 2023

* Corresponding author:

Morteza Hosseinzadeh,
Department of Immunology,
School of Medicine, Ilam
University of Medical sciences,
Ilam, Iran
Email:
hosseinzadeh.m@medilam.ac.ir

ABSTRACT

Background and Objective: Job satisfaction is a measure of people's positive feelings and attitudes toward their jobs. When people report a high level of job satisfaction, it means that they love, highly value their jobs and have a good feelings about it. This study aimed to measure job satisfaction among employees working in Campus No. 1 of Ilam University of Medical Sciences, Ilam, Iran.

Materials and Methods: This descriptive-analytical study was conducted on 105 employees working in Campus No. 1 of Ilam University of Medical Sciences (Departments of Education, Culture and Students Affairs, and Research and Technology) in summer 2020. Based on complete enumeration, all members of the population were selected as the sample of the study. The data were collected using the 70-item job descriptive index.

Results: Around 40(38.1%) participants were male, with a mean age of 42.29 years, and 63 (60%) participants were female, with a mean age of 35.68 years. The mean job satisfaction score was measured at 39.82 ± 7.14 . The results indicated that the highest satisfaction level was related to "job in general", "supervision", and "people on your present job", while the lowest satisfaction level associated to "work on present job", "opportunities for promotion", and "payment".

Conclusion: Based on the findings of the present research, it can be concluded that dissatisfaction with salaries and benefits was the main factor causing job dissatisfaction among the participants. Appropriate payment to employees not only motivates them and maintains their dignity, but also helps them to provide a minimum livelihood and improve their occupational quality and efficiency.

Keywords: Ilam, Iran, Job satisfaction, Personnel

How to Cite this Article:

Bahmani T, Hosseinzadeh M, Kheyrolahi M, Esmaili E, Kikhavani S, Sadeghifar J. Job Satisfaction of Employees of Ilam University of Medical Sciences. Journal of Paramedicine and Health. 2023; 1(2): 9-17. DOI: 10.32592/jph.1.1.17





بررسی رضایت شغلی کارکنان شاغل در پردیس شماره یک دانشگاه علوم پزشکی ایلام در سال ۱۳۹۹

طاهره بهمنی^۱، دکتر مرتضی حسین زاده^{۲*}، مهسا خیرالهی^۳، الهام اسمعیلی^۴، دکتر ستار کیخاونی^۵، دکتر جمیل صادقی^۶ فر

^۱ دانشجوی دکتری تخصصی اپیدمیولوژی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران
^۲ استادیار ایمنی شناسی پزشکی، گروه ایمنی شناسی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ایلام، ایلام، ایران
^۳ کارشناسی ارشد مشاوره، اداره آموزش و پرورش شهرستان ایلام، ایلام، ایران
^۴ کارشناس ارشد میکروبیولوژی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ایلام، ایلام، ایران
^۵ استاد روانشناسی بالینی، گروه روانشناسی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ایلام، ایلام، ایران
^۶ دانشیار مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، گروه اقتصاد سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی ایلام، ایران

چکیده

نوع مقاله: مروری

سابقه و هدف: شغلی حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت است که افراد نسبت به شغل خود دارند. وقتی فردی می‌گوید که رضایت شغلی زیادی دارد، یعنی واقعاً شغلش را دوست دارد، درباره کارش احساسات خوبی دارد و ارزش زیادی برای شغلش قائل است. هدف از این پژوهش بررسی رضایت شغلی کارکنان شاغل در پردیس شماره یک دانشگاه علوم پزشکی ایلام از وضعیت اشتغال خود در این دانشگاه است.

مواد و روش‌ها: پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی-تحلیلی است. جامعه پژوهش شامل ۱۰۵ نفر از کارکنان شاغل در پردیس شماره یک (معاونت آموزشی، معاونت تحقیقات و فناوری و معاونت دانشجویی و فرهنگی) دانشگاه علوم پزشکی ایلام بود که در تابستان ۱۳۹۹ با روش نمونه‌گیری سرشماری انجام شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه استاندارد JDI با ۷۰ سؤال بود. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و آمار تحلیلی (تی مستقل، آنووا، همبستگی پیرسون و همبستگی اسپیرمن) استفاده شد. مقدار P کمتر از ۰/۰۵ به عنوان سطح معنی‌داری در نظر گرفته شد.

یافته‌ها: نتایج این پژوهش نشان داد ۴۰ نفر (۳۸/۱ درصد) از شرکت‌کنندگان مرد با میانگین سنی (± انحراف معیار) ۴۲/۲۹±۸/۳۰۱ سال و ۶۳ نفر (۶۰ درصد) زن با میانگین سنی (± انحراف معیار) ۳۵/۶۸±۶/۳۱۵ سال بودند. میانگین رضایت شغلی کلی ۳۹/۸۲ با انحراف معیار ۷/۱۴ بود. در این مطالعه بیشترین میزان رضایت مربوط به مؤلفه‌های شغل شما، مسئول مستقیم، همکار و کمترین رضایت نیز مربوط به متغیرهای شرایط کار در محیط فعلی، ارتقا و حقوق و مزایا بود. و کمترین نمره رضایت مربوط به حقوق و مزایا بود.

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌های این مطالعه، نارضایتی از حقوق و مزایا مهم‌ترین عامل نارضایتی از شغل در کارکنان پردیس شماره یک دانشگاه علوم پزشکی ایلام بود. پرداخت حقوق و مزایای مناسب به کارکنان باعث ایجاد انگیزه در آن‌ها، حفظ احترام، تأمین حداقل معیشت، حفظ کیفیت و سلامت کاری و افزایش کارایی می‌شود.

تاریخچه مقاله:
دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۱۱/۰۵
ویرایش مقاله: ۱۴۰۱/۱۱/۱۸
پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۱۲/۲۴
انتشار مقاله: ۱۴۰۲/۰۲/۲۱

تمامی حقوق نشر برای دانشگاه علوم پزشکی ایلام محفوظ است.

* نویسنده مسئول: مرتضی حسین زاده، دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی ایلام، ایلام

ایمیل: hosseinzadeh.m@medilam.ac.ir

واژگان کلیدی: ایلام، ایران، رضایت شغلی، کارکنان

استناد: بهمنی، طاهره؛ حسین زاده، مرتضی؛ خیرالهی، مهسا؛ اسمعیلی، الهام؛ کیخاونی، ستار؛ صادقی فر، جمیل. بررسی رضایت شغلی کارکنان شاغل در پردیس شماره یک دانشگاه علوم پزشکی ایلام در سال ۱۳۹۹. مجله پیراپزشکی و سلامت، پاییز و زمستان ۱۴۰۲؛ ۱(۲): ۹-۱۷.

مقدمه

رضایت شغلی حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت است که افراد نسبت به شغل خود دارند. وقتی شخصی می‌گوید که رضایت

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی-تحلیلی است. جامعه پژوهش شامل ۱۰۵ نفر از کارکنان شاغل در پردیس شماره یک (معاونت آموزشی، معاونت تحقیقات و فناوری و معاونت دانشجویی و فرهنگی) دانشگاه علوم پزشکی ایلام بودند. این مطالعه در تابستان ۱۳۹۹ با روش نمونه‌گیری سرشماری انجام شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه استاندارد JDI با ۷۰ سؤال در قالب ۶ مؤلفه شامل شغل شما (۲۳ سؤال)، مسئول مستقیم (۱۴ سؤال)، همکار مستقیم (۱۱ سؤال)، ارتقا (۷ سؤال)، حقوق و مزایا (۹ سؤال) و شرایط کار در محیط فعلی (۷ سؤال) بود که فرد را ارزیابی می‌کرد. روش نمره‌گذاری بر اساس روش لیکرت و با نمرات ۱ تا ۵ بود. سپس نمره تمامی سؤالات با هم جمع شد و نمره نهایی به‌دست آمد. نمره نهایی نشان‌دهنده میزان رضایت شغلی بود. همچنین در هر مؤلفه آزمون یک نمره به‌دست آمد که رضایت آزمون را در مؤلفه مربوطه نشان می‌داد. هرچه نمره آزمون بیشتر باشد، فرد رضایت شغلی بیشتری دارد. همچنین به پرسش‌نامه مشخصات دموگرافیک پاسخ داده شد که شامل سؤالاتی چون سن، جنس، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات، سابقه کار و نوع استخدام بود. روایی و پایایی این پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به‌دست آمد.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و آمار تحلیلی (تی مستقل، آنووا، همبستگی پیرسون و همبستگی اسپیرمن) استفاده شد. P کمتر از ۰/۰۵ به‌عنوان سطح معنی‌داری در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

نتایج این پژوهش نشان داد ۴۰ نفر (۳۸/۱ درصد) از شرکت‌کنندگان مرد با میانگین سنی (\pm انحراف معیار) $29/301 \pm 42/8$ سال و ۶۳ نفر (۶۰ درصد) زن با میانگین سنی (\pm انحراف معیار) $31/5 \pm 35/68$ سال بودند. ۲۸ نفر (۲۶/۷ درصد) مجرد و ۷۵ نفر (۷۱/۴ درصد) متأهل بودند. از نظر سطح تحصیلات، ۵ نفر دیپلم، ۴ نفر فوق دیپلم، ۴۱ نفر لیسانس، ۵۴ نفر کارشناسی ارشد و دکترا داشتند. ۲۱ نفر سابقه کار کمتر از ۵ سال، ۲۸ نفر بین ۵ تا ۱۰ سال و ۴۹ نفر بیشتر از ۱۰ سال سابقه کار داشتند. از نظر وضعیت استخدام، ۵۰ نفر رسمی و پیمانی، ۳۳ نفر قراردادی و شرکتی و ۱۱ نفر طرح نیروی انسانی بودند (جدول ۱).

نتایج این پژوهش نشان داد میانگین رضایت شغلی کلی $39/82$ با انحراف معیار $7/14$ بود. در این مطالعه بیشترین میزان رضایت مربوط به مؤلفه‌های شغل شما، مسئول مستقیم، همکار و کمترین آن به مربوط متغیرهای شرایط کار در محیط فعلی، ارتقا و حقوق و مزایا بود و کمترین نمره رضایت نیز مربوط به حقوق و مزایا بود (جدول ۲).

جدول ۳، میانگین نمره رضایت شغلی کارکنان را در

شغلی زیادی دارد، یعنی واقعاً شغلش را دوست دارد، درباره کارش احساسات خوبی دارد و ارزش زیادی برای شغلش قائل است (۱). مقصود از رضایت شغلی، نگرش فرد درباره کارش است. در رفتار سازمانی، به موضوع رضایت شغلی افراد توجه زیادی می‌شود. مهم ترین سرمایه هر سازمانی، نیروی انسانی آن سازمان است (۲). مدیران به سه علت به موضوع رضایت شغلی افراد توجه می‌کنند؛ اول، می‌توان بین میزان رضایت شغلی فرد و تولید یا بهره‌وری رابطه مستقیم مشاهده کرد؛ دوم، به نظر می‌رسد رضایت شغلی فرد با میزان غیبت و جابه‌جایی کارکنان رابطه معکوس داشته باشد؛ سوم، می‌توان استدلال کرد مدیران در برابر کارکنان خود احساس مسئولیت انسانی می‌کنند و باید از نظر عاطفی آن‌ها را راضی کنند (۳). رضایت شغلی از عوامل متعددی متأثر است. این عوامل را می‌توان به ۴ دسته کلی تقسیم‌بندی کرد که عبارت‌اند از: ۱. عوامل سازمانی (حقوق و دستمزد، ترفیعات و خط‌مشی‌های سازمانی)، ۲. عوامل محیطی (سبک سرپرستی، گروه کاری و شرایط کاری)، ۳. عوامل فردی، و ۴. ماهیت کار (۱).

در کشورهای مختلف وضعیت رضایت شغلی در نظام کاری از دیدگاه‌های مختلفی بررسی شده است. مسئله رضایت شغلی همواره به‌عنوان یک مشکل در سازمان‌ها مطرح بوده است. نتایج بسیاری از پژوهش‌های انجام‌شده درباره رضایت شغلی کارکنان، مثل پژوهش‌های Seymour و Carr، Buscherhof و Kazanowski و DeSantis و Durst نشان می‌دهد افراد کار باثبات، فرصت‌های ارتقا و پاداش‌های رضایت‌بخش را ترجیح می‌دهند (۴-۶). بیشترین میزان رضایت شغلی به ترتیب در کشورهای آمریکا (۴۱ درصد)، اسکاتلند (۳۸ درصد)، انگلستان (۳۶ درصد)، کانادا (۳۳ درصد) و آلمان (۱۷ درصد) گزارش شده است (۷). نتایج پژوهش Porter و Lawler (۱۹۶۷) نشان داد مقدار دستمزد ارتباط مستقیمی با رضایت شغلی دارد (۸). در پژوهشی که در چهارمحال و بختیاری توسط Easom (۲۰۰۹) انجام شد، نشان داد بیشتر کارکنان از مقیاس سرپرست، همکاران و ماهیت کار رضایت شغلی بیشتری و از ماهیت ترفیع و دستمزد رضایت کمتری داشتند (۹). همچنین در مطالعه عرشی و همکاران (۱۳۹۳)، کارکنان از شغل خود و امکانات رفاهی رضایت نداشتند (۱۰). افراد ناراضی، بازدهی پیوسته مطلوبی نخواهند داشت. نبود رضایت شغلی باعث افزایش غیبت از کار، ترک خدمت، جابه‌جایی، سوانح حین کار و حتی کاهش رضایت از زندگی می‌شود (۱۱).

هدف

بر اساس مطالب گفته‌شده و با توجه به اهمیت رضایت شغلی کارکنان، هدف از این پژوهش بررسی رضایت شغلی کارکنان شاغل در پردیس شماره یک (معاونت آموزشی، معاونت دانشجویی و فرهنگی و معاونت تحقیقات و فناوری) دانشگاه علوم پزشکی ایلام است.

جدول ۱. مشخصات دموگرافیک کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایلام- پردیس شماره ۱

مشخصات دموگرافیک	فراوانی	درصد
جنس	مرد	۴۰
	زن	۶۳
وضعیت تأهل	مجرد	۲۸
	متأهل	۷۵
گروه سنی (سال)	<۳۰	۱۶
	۳۰-۳۵	۲۱
	>۳۵	۶۲
مدرک تحصیلی	دیپلم	۵
	فوق دیپلم	۴
	لیسانس	۴۱
	کارشناسی ارشد و دکترا	۵۵
سابقه کار (سال)	<۵	۲۱
	۵-۱۰	۲۸
	>۱۰	۴۹
نوع استخدام	رسمی و پیمانی	۵۰
	قراردادی و شرکتی	۳۳
	طرح نیروی انسانی	۱۱

جدول ۲. میانگین نمره رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایلام- پردیس شماره ۱

مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف معیار
شغل شما	۷۶/۸۳	۱۵/۵۱
مسئول مستقیم	۵۶/۹۹	۱۲/۲۰
همکار	۴۳/۲۹	۱۱/۲۴
ارتقا	۱۹/۵۸	۸/۴۲
حقوق و مزایا	۱۹/۲۹	۶/۴۷
شرایط کار در محیط فعلی	۲۳/۷۵	۶/۶۷
رضایت شغلی کلی	۳۹/۸۲	۷/۱۴

خود دارند ($P=0/000$). بین مؤلفه رضایت از ارتقا با جنس، همبستگی منفی و معنادار در سطح اطمینان ۹۵ درصد مشاهده شد؛ بدین صورت که مردان رضایت بیشتری از ارتقا دارند ($P=0/033$). بین مؤلفه رضایت از ارتقا با سطح تحصیلات همبستگی منفی و معنادار در سطح اطمینان ۹۹ درصد مشاهده شد؛ یعنی با کاهش سطح تحصیلات، نمره رضایت از ارتقا افزایش می‌یابد ($P=0/001$). همچنین همبستگی منفی و معنادار در سطح اطمینان ۹۵ درصد بین مؤلفه رضایت از همکار با سطح تحصیلات مشاهده شد؛ یعنی با کاهش سطح تحصیلات، نمره رضایت از همکار افزایش می‌یابد ($P=0/021$). همچنین بین مؤلفه رضایت از مسئول مستقیم با سطح تحصیلات همبستگی منفی و معنادار در سطح اطمینان ۹۹ درصد مشاهده شد؛ یعنی با کاهش سطح تحصیلات، نمره رضایت از مسئول مستقیم افزایش می‌یابد ($P=0/005$) (جدول ۴).

بررسی ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد بین رضایت شغلی کلی و مؤلفه‌های بررسی شده همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد؛ یعنی با افزایش نمره رضایت در هر یک از مؤلفه‌ها، نمره رضایت شغلی کلی افزایش می‌یابد که در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است. بین مؤلفه شغل شما با

مؤلفه‌های مختلف بر اساس مشخصات دموگرافیک نشان می‌دهد. بر این اساس، میانگین نمره رضایت از ارتقا در مردان بیشتر از زنان و از نظر آماری این اختلاف معنادار بود ($P=0/032$). میانگین نمره رضایت از ارتقا در افراد دارای مدرک تحصیلی دیپلم بیشتر و در افراد با مدرک تحصیلی دکتری کمتر و این اختلاف معنادار بود ($P=0/017$). در افراد با وضعیت استخدام رسمی، میانگین نمره رضایت از حقوق و مزایا بیشتر بود. در افراد با استخدام قراردادی، میانگین نمره کم بود و تفاوت معناداری مشاهده شد ($P=0/000$). در مؤلفه مسئول مستقیم، میانگین نمره در افراد با سطح تحصیلات دیپلم بیشتر و در افراد دارای مدرک تحصیلی لیسانس کمتر و از نظر آماری این اختلاف معنادار بود ($P=0/018$).

بررسی ضریب همبستگی اسپیرمن نشان می‌دهد بین رضایت شغلی کلی با سطح تحصیلات همبستگی منفی و معنادار در سطح اطمینان ۹۵ درصد وجود دارد؛ یعنی با کاهش سطح تحصیلات، نمره رضایت شغلی کلی افزایش می‌یابد ($P=0/019$). همچنین همبستگی منفی و معنادار در سطح اطمینان ۹۹ درصد بین مؤلفه رضایت از حقوق و مزایا با نوع استخدام وجود دارد؛ یعنی افراد با استخدام رسمی رضایت بیشتری از حقوق و مزایای

و شرایط کار در محیط فعلی همبستگی مثبت و معنادار در سطح اطمینان ۹۵ و ۹۹ درصد مشاهده شد، ولی با حقوق و مزایا ارتباط معناداری مشاهده نشد ($P > 0.05$). بین مؤلفه رضایت از همکار با ارتقا و شرایط کار در محیط فعلی همبستگی

مؤلفه‌های مسئول مستقیم، همکار، ارتقا و شرایط کار در محیط فعلی همبستگی مثبت و معنادار در سطح اطمینان ۹۹ درصد مشاهده شد، ولی با حقوق و مزایا ارتباط معناداری مشاهده نشد ($P > 0.05$). بین مؤلفه رضایت از مسئول مستقیم با همکار، ارتقا

جدول ۳. میانگین نمره رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایلام- پردیس شماره ۱ در مؤلفه‌های مختلف بر اساس مشخصات دموگرافیک

مشخصات دموگرافیک						مؤلفه‌های رضایت شغلی (میانگین \pm انحراف معیار)
سطح تحصیلات			جنس			
کارشناسی ارشد و دکترا	لیسانس	فوق دیپلم	دیپلم	زن	مرد	
۷۵/۷۶ \pm ۱۶/۴۲	۷۶/۶۳ \pm ۱۴/۲۷	۸۲/۵۰ \pm ۱۸/۵۲	۸۶/۶۰ \pm ۱۰/۰۹	۷۷/۲۷ \pm ۱۶/۰۱	۷۶/۶۸ \pm ۱۵/۰۳	شغل شما P
	۰/۳۰۲			۰/۸۵۱		
۵۴/۳۵ \pm ۱۲/۴۶	۵۸/۰۲ \pm ۱۱/۷۹	۶۶ \pm ۶/۶۸	۶۷/۴۰ \pm ۵/۸۱	۵۶/۶۵ \pm ۱۲/۷۲	۵۷/۲۵ \pm ۱۱/۶۵	مسئول مستقیم P
	۰/۰۳۲			۰/۸۱۰		
۴۰/۷۷ \pm ۱۱/۷۳	۴۵/۶۳ \pm ۱۰/۷۲	۴۸ \pm ۷/۱۶	۴۷ \pm ۹/۶۹	۴۳/۲۴ \pm ۱۲/۱۵	۴۳/۳۱ \pm ۱۰/۱۰	همکار P
	۰/۱۳۳			۰/۹۷۸		
۱۷/۳۹ \pm ۷/۶۶	۲۱/۲۲ \pm ۸/۶۱	۲۲ \pm ۹/۷۶	۲۹ \pm ۶/۰۴	۱۸/۱۶ \pm ۸/۰۸	۲۱/۸۳ \pm ۸/۷۰	ارتقا P
	۰/۰۰۷			۰/۰۳۲		
۱۸/۹۴ \pm ۶/۵۲	۱۹/۴۶ \pm ۶/۵۱	۱۹/۵ \pm ۸/۸۸	۲۲ \pm ۵/۲۴	۱۸/۹۷ \pm ۶/۳۳	۱۹/۵۳ \pm ۶/۵۲	حقوق و مزایا P
	۰/۷۹۳			۰/۶۶۸		
۲۳/۲۶ \pm ۶/۹۲	۲۳/۸۰ \pm ۶/۰۸	۲۰ \pm ۸/۰۴	۳۱/۲۰ \pm ۳/۹۰	۲۲/۷۹ \pm ۷/۳۳	۲۵/۱۵ \pm ۵/۱۴	شرایط کار در محیط فعلی P
	۰/۰۴۹			۰/۰۸۳		
۳۸/۲۹ \pm ۷/۱۵	۴۰/۶۰ \pm ۶/۷۴	۴۳ \pm ۸/۵۰	۴۷/۵۳ \pm ۳/۹۷	۳۹/۴۰ \pm ۷/۳۳	۴۰/۴۴ \pm ۷/۰۴	رضایت شغلی کلی P
	۰/۰۲۱			۰/۴۷۷		
مشخصات دموگرافیک						مؤلفه‌های رضایت شغلی (میانگین \pm انحراف معیار)
سن		نوع استخدام				
بیشتر از ۳۵ سال	۳۰ تا ۳۵ سال	کمتر از ۳۰ سال	طرح نیروی انسانی	قراردادی و شرکتی	رسمی و پیمانی	
۷۶/۸۱ \pm ۱۶/۲۵	۷۷/۲۴ \pm ۱۱/۱۰	۷۵/۴۴ \pm ۱۸/۶۱	۷۴/۳۶ \pm ۱۷/۶۴	۷۴/۰۳ \pm ۱۴/۲۶	۷۶/۶۰ \pm ۱۵/۸۰	شغل شما P
	۰/۹۳۷			۰/۹۰۹		
۵۵/۷۶ \pm ۱۳/۳۵	۵۹/۲۹ \pm ۸/۷۲	۵۵/۷۵ \pm ۱۲/۲۶	۵۷ \pm ۱۱/۲۶	۵۷/۷۳ \pm ۱۳/۲۶	۵۵/۷۶ \pm ۱۲/۱۶	مسئول مستقیم P
	۰/۵۱۱			۰/۷۷۸		
۴۲/۸۷ \pm ۱۱/۵۳	۴۳/۵۰ \pm ۱۰/۲۲	۴۳/۱۳ \pm ۱۳/۱۱	۴۳/۰۹ \pm ۱۲/۹۴	۴۳/۴۲ \pm ۱۱/۳۱	۴۲ \pm ۱۱/۳۰	همکار P
	۰/۹۷۷			۰/۸۵۳		
۱۹/۴۴ \pm ۷/۹۳	۱۹/۵۷ \pm ۸/۶۰	۱۹/۳۸ \pm ۹/۵۶	۱۷/۱۸ \pm ۹/۱۳	۱۸/۳۹ \pm ۵/۲۱	۱۹/۹۸ \pm ۷/۱۷	ارتقا P
	۰/۹۵۳			۰/۴۹۵		
۱۹/۳۹ \pm ۶/۴۰	۱۹/۳۳ \pm ۸/۲۵	۱۸/۸۱ \pm ۴/۹۰	۱۸/۶۴ \pm ۵/۴۳	۱۰۵/۳۰ \pm ۵/۲۱	۲۱/۵۸ \pm ۶/۲۶	حقوق و مزایا P
	۰/۶۴۱			۰/۰۰۰		
۲۳/۳۷ \pm ۷/۲۵	۲۳/۱۴ \pm ۵/۰۲	۲۵/۰۶ \pm ۷/۱۹	۲۵/۲۷ \pm ۷/۵۳	۲۴/۶۷ \pm ۷/۴۲	۲۲/۸۶ \pm ۵/۹۴	شرایط کار در محیط فعلی P
	۰/۲۲۲			۰/۳۵۸		
۳۹/۴۸ \pm ۷/۰۹	۴۰ \pm ۶/۱۰	۳۹/۵۹ \pm ۹/۱۸	۳۹/۲۶ \pm ۸/۷۸	۳۹/۲۶ \pm ۷/۲۵	۳۹/۵۲ \pm ۶/۶۷	رضایت شغلی کلی P
	۰/۹۶۲			۰/۹۵۸		
مشخصات دموگرافیک						مؤلفه‌های رضایت شغلی (میانگین \pm انحراف معیار)
سابقه کار						
بیشتر از ۱۰ سال		کمتر از ۵ سال		۵ تا ۱۰ سال		
۷۷/۸۰ \pm ۱۶/۱۳		۷۴/۰۴ \pm ۱۴/۰۴		۷۴/۱۹ \pm ۱۵/۲۶		شغل شما P
		۰/۵۰۶				
۵۷/۳۳ \pm ۱۲/۴۸		۵۴/۴۳ \pm ۱۳/۲۵		۵۷/۱۴ \pm ۱۱/۴۵		مسئول مستقیم P
		۰/۶۰۱				
۴۴/۶۴ \pm ۱۱/۵۶		۴۱ \pm ۱۰/۴۵		۴۲/۱۹ \pm ۱۲/۷۳		همکار P
		۰/۳۹۷				

ادامه جدول ۳.			
ارتقا	۱۷/۴۳±۹/۱۱	۱۸/۰۷±۸/۳۹	۲۰/۶۵±۸
P		۰/۲۴۸	
حقوق و مزایا	۱۷/۴۳±۵/۴۲	۱۷/۸۶±۶/۵۵	۲۰/۱۵±۶/۶۵
P		۰/۱۷۱	
شرایط کار در محیط فعلی	۲۵/۹۵±۶/۹۹	۲۲/۹۳±۶/۲۲	۲۳±۷/۲۳
P		۰/۲۲۲	
رضایت شغلی کلی	۳۹/۰۶±۸/۱۸	۳۰/۰۶±۶/۸۳	۴۰/۴۴±۶/۹۳
P		۰/۳۷۷	

جدول ۴. ضریب همبستگی اسپیرمن بین مؤلفه‌های رضایت شغلی و خصوصیات دموگرافیک کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایلام- پردیس شماره ۱

مؤلفه‌ها	سن	جنس	سطح تحصیلات	سابقه کار	نوع استخدام
شغل شما	۰,۰۶۱	۰,۰۲۰۵	-۰,۱۰۸	۰,۱۳۴	۰,۰۰۳
	۰,۵۴۸	۰,۸۳۸	۰,۲۷۳	۰,۱۹۶	۰,۹۷۸
مسئول مستقیم	-۰,۰۱۵	-۰,۰۲۶	-۰,۳۰۱**	۰,۰۶۹	۰,۰۹۰
	۰,۸۸۳	۰,۷۹۵	۰,۰۰۲	۰,۵۰۶	۰,۳۹۰
همکار	-۰,۰۳۹	۰,۰۰۵	-۰,۲۳۶*	۰,۱۱۵	۰,۰۴۱
	۰,۷۰۷	۰,۹۶۴	۰,۰۱۷	۰,۲۷۲	۰,۷۰۰
ارتقا	۰,۰۱۳	-۰,۲۱۰*	-۰,۳۱۵**	۰,۱۸۹	-۰,۱۳۵
	۰,۹۰۱	۰,۰۳۲	۰,۰۰۱	۰,۰۶۶	۰,۱۹۵
حقوق و مزایا	۰,۰۴۴	-۰,۰۴۸	-۰,۰۶۲	۰,۱۸۷	-۰,۳۷۶*
	۰,۶۶۶	۰,۶۲۸	۰,۵۳۵	۰,۰۶۹	۰,۰۰۰
شرایط کار در محیط فعلی	-۰,۰۲۴	-۰,۱۷۱	-۰,۰۶۲	-۰,۱۲۲	۰,۱۱۹
	۰,۸۱۴	۰,۰۸۴	۰,۵۳۰	۰,۲۴۰	۰,۲۵۲
رضایت شغلی کلی	۰,۰۰۳	-۰,۰۵۰	-۰,۲۵۱*	۰,۱۲۱	-۰,۰۰۹
	۰,۹۷۷	۰,۶۱۷	۰,۰۱۰	۰,۲۴۳	۰,۹۳۱

* همبستگی معنی‌دار در سطح آلفای ۰/۰۵؛ ** همبستگی معنی‌دار در سطح آلفای ۰/۰۱

جدول ۵. ضریب همبستگی پیرسون بین مؤلفه‌های رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایلام- پردیس شماره ۱

مؤلفه‌ها	شغل شما	مسئول مستقیم	همکار	ارتقا	حقوق و مزایا	شرایط کار در محیط فعلی	رضایت شغلی کلی
شغل شما	۱	۰,۵۷۱**	۰,۵۴۹**	۰,۳۶۹**	۰,۱۵۹	۰,۲۵۸**	۰,۸۰۵**
		۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۱۰۶	۰,۰۰۸	۰,۰۰۰
مسئول مستقیم		۱	۰,۶۲۲**	۰,۳۶۵**	۰,۱۱۱	۰,۲۱۲*	۰,۷۸۱**
			۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۲۶۱	۰,۰۳۰	۰,۰۰۰
همکار			۱	۰,۳۴۳**	۰,۱۷۲	۰,۳۷۷**	۰,۷۹۴**
				۰,۰۰۰	۰,۰۸۲	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰
ارتقا				۱	۰,۴۹۰**	۰,۳۲۲**	۰,۶۳۶**
					۰,۰۰۰	۰,۰۰۱	۰,۰۰۰
حقوق و مزایا					۱	۰,۲۵۹**	۰,۳۹۴**
						۰,۰۰۸	۰,۰۰۰
شرایط کار در محیط فعلی						۱	۰,۵۱۸**
							۰,۰۰۰
رضایت شغلی کلی							۱

* همبستگی معنی‌دار در سطح آلفای ۰/۰۵؛ ** همبستگی معنی‌دار در سطح آلفای ۰/۰۱

نمره رضایت از شغل، نمره رضایت از مسئول مستقیم، همکار، ارتقا و شرایط کار در محیط فعلی افزایش می‌یابد (جدول ۵).

بحث

در این مطالعه بیشترین میزان رضایت مربوط به مؤلفه‌های رضایت از شغل شما، مسئول مستقیم، همکار و کمترین آن

مثبت و معنادار در سطح اطمینان ۹۹ درصد مشاهده شد، ولی با حقوق و مزایا ارتباط معناداری مشاهده نشد ($P > 0/05$). بین مؤلفه رضایت از حقوق و مزایا با شرایط کار در محیط فعلی همبستگی مثبت و معنادار در سطح اطمینان ۹۹ درصد مشاهده شد؛ یعنی با افزایش نمره رضایت در هر یک از مؤلفه‌ها، نمره رضایت در سایر مؤلفه‌ها افزایش می‌یابد؛ برای مثال، با افزایش

نشد (۲۳، ۱۳-۲۵).

در این پژوهش افراد با سن ۳۰ تا ۳۵ سال از شغل شما، مسئول مستقیم، همکار و ارتقا، افراد با سن بیشتر از ۳۵ سال از حقوق و مزایا و افراد با سن کمتر از ۳۰ سال از شرایط کار در محیط فعلی بیشترین رضایت را داشتند. کمترین نمره رضایت مربوط به رضایت از شغل شما، مسئول مستقیم، حقوق و مزایا و ارتقا در گروه سنی کمتر از ۳۰ سال، همکار در گروه سنی بیشتر از ۳۵ سال و شرایط کار در محیط فعلی در گروه سنی ۳۰ تا ۳۵ سال بود، ولی این اختلاف معنادار نبود. بر اساس نتایج حاصل از ضریب همبستگی اسپیرمن، ارتباط آماری معناداری مشاهده نشد. در مطالعه اعتمادی نژاد و همکاران (۱۳۹۶)، افراد با سن کمتر از ۳۰ سال کمترین رضایت را از دستمزد داشتند که با مطالعه ما همخوانی دارد (۱۴)، اما در مطالعه Choudhury و همکاران (۲۰۱۱)، برعکس مطالعه ما، میزان رضایت از دستمزد در کارکنان با سن کمتر از ۲۵ سال بیشتر بود (۲۶). در مطالعات Oleckno (۱۹۹۱) و Lee (۱۹۸۵) نیز افراد با سن کمتر از ۳۰ سال کمترین رضایت را از حقوق و مزایا داشتند (۲۸، ۲۷).

در مطالعه ما افراد با سطح تحصیلات دیپلم و سابقه کار بیشتر از ۱۰ سال میزان رضایت شغلی بیشتری داشتند و اختلاف آماری معنی‌داری بین سطح تحصیلات و رضایت از شغل مشاهده شد. نتایج حاصل از همبستگی اسپیرمن نیز نشان داد رضایت شغلی کلی در افراد با سطح تحصیلات دیپلم به‌طور معنی‌داری بیشتر است. در مطالعه حبیب و همکاران (۱۳۸۲)، رضایت شغلی با سطح تحصیلات دیپلم بیشتر بود و تفاوت معناداری مشاهده شد (۲۷). در مطالعه مهرابی‌ان و همکاران (۱۳۸۴)، رضایت شغلی با افزایش سطح تحصیلات کاهش یافت و افراد با سابقه خدمتی بیشتر، رضایت شغلی بیشتری داشتند (۲۰). در مطالعه کلانتری و همکاران (۱۳۹۵)، افراد با سطح تحصیلات فوق دیپلم و سابقه کار ۱۰ تا ۱۵ سال از کار خود رضایت بیشتری داشتند (۱۳). در مطالعه پرتوی و عسگری (۱۳۸۹) روی کارکنان دولتی کشور نیز افراد با سابقه خدمت بیشتر از ۱۵ سال رضایت بیشتری از کار خود داشتند و تفاوت معنی‌داری مشاهده شد (۲۹). در مطالعه هزاوه‌ای و همکاران (۱۳۸۶) نیز ارتباطی بین رضایت شغلی و سابقه خدمت مشاهده شد (۲۳).

در مطالعه کیوانلو و همکاران (۱۳۹۸) نتایج متفاوتی گزارش شد. افراد با سطح تحصیلات دانشگاهی رضایت شغلی بیشتری داشتند (۱۶). در مطالعه امیری قلعه رشیدی و همکاران (۱۳۹۷) نیز با افزایش سطح تحصیلات، رضایت شغلی افزایش و با افزایش سنوات خدمت، میزان رضایت کاهش یافت (۱۷). همچنین در مطالعه اسماعیلی و انصاری (۱۳۸۶) نتایج حاصل از ضریب همبستگی اسپیرمن ارتباط آماری معناداری را بین رضایت شغلی کلی و سطح تحصیلات نشان نداد (۲۱).

در این مطالعه افراد با سطح تحصیلات دیپلم از شغل، مسئول مستقیم، ارتقا، حقوق و مزایا و شرایط کار در محیط فعلی رضایت

مربوط به شرایط کار در محیط فعلی، ارتقا و حقوق و مزایا بود. در این مطالعه بین مؤلفه‌های زیر ارتباط مستقیم و معناداری مشاهده شد:

- ۱- بین مؤلفه رضایت از شغل شما با رضایت از مسئول مستقیم، همکار، ارتقا و شرایط کار در محیط فعلی؛
- ۲- بین مؤلفه رضایت از مسئول مستقیم با همکار، ارتقا و شرایط کار در محیط فعلی؛
- ۳- بین مؤلفه رضایت از همکار با ارتقا و شرایط کار در محیط فعلی؛
- ۴- بین مؤلفه رضایت از حقوق و مزایا با شرایط کار در محیط فعلی.

در مطالعات زمانیان و همکاران (۱۳۹۴)، کلانتری و همکاران (۱۳۹۵)، اعتمادی نژاد و همکاران (۱۳۹۶) و دانایی و همکاران (۱۳۹۸)، بیشترین میزان رضایت از همکاران، ماهیت کار (شغل شما)، سرپرست (مسئول مستقیم) و کمترین آن مربوط به پرداخت (حقوق و مزایا) و ارتقای شغلی بود (۱۲-۱۵). در مطالعه کیوانلو و همکاران (۱۳۹۸) نیز بیشترین سطح رضایت شغلی در بعد همکار و کمترین آن در بعد پرداخت بود (۱۶) (۳۱). همچنین در مطالعه امیری قلعه‌آبادی و همکاران (۱۳۹۷)، بیشترین رضایت از همکار و کمترین رضایت از ارتقا و حقوق و مزایا بود (۱۷) (۳۳). همچنین در مطالعات اعتمادی نژاد و همکاران (۱۳۹۶)، Farhadjafari (۲۰۱۴) و Antonaki و Trivellas (۲۰۱۴) نیز کمترین میزان رضایت مربوط به مؤلفه حقوق و مزایا بود (۱۹، ۱۸، ۱۴).

میزان رضایت شغلی در مردان و در گروه سنی ۳۰ تا ۳۵ سال بیشتر بود، اما اختلاف معنی‌داری مشاهده نشد. نتایج حاصل از همبستگی اسپیرمن نیز ارتباط آماری معناداری را نشان نداد. در مطالعه مهرابی‌ان و همکاران (۱۳۸۴)، افراد با سن زیاد رضایت شغلی بیشتری داشتند (۲۰). در مطالعه اسماعیلی و انصاری (۱۳۸۶)، مردان نسبت به زنان رضایت شغلی بیشتری داشتند. نتایج حاصل از ضریب همبستگی اسپیرمن ارتباط آماری معناداری را نشان نداد (۲۱). همچنین در مطالعه Herrera و همکاران (۲۰۰۳)، میزان رضایت از شغل در مردان بیشتر از زنان بود (۲۲). در مطالعه اسماعیلی و انصاری (۱۳۸۶) نتایج حاصل از ضریب همبستگی اسپیرمن ارتباط آماری معناداری را بین رضایت شغلی کلی با سن نشان نداد (۲۱). در مطالعه هزاوه‌ای و همکاران (۱۳۸۶) نیز بین رضایت شغلی با سن و جنس تفاوت معناداری مشاهده نشد (۲۳).

در مطالعات کیوانلو و همکاران (۱۳۹۸)، امیری قلعه رشیدی و همکاران (۱۳۹۷) و کلانتری و همکاران (۱۳۹۵) نتایج متفاوتی گزارش شد. در این پژوهش‌ها میزان رضایت از شغل در زنان بیشتر از مردان بود، اما این اختلاف آماری معنادار نبود (۱۷، ۱۶، ۱۳). در مطالعات حبیب و همکاران (۱۳۸۲)، پیربلوطی و همکاران (۱۳۹۳)، کلانتری و همکاران (۱۳۹۵) و هزاوه‌ای و همکاران (۱۳۸۶) نیز تفاوت معناداری در گروه جنسی مشاهده

مهم ترین عامل نارضایتی از شغل در کارکنان پردیس شماره یک دانشگاه علوم پزشکی ایلام بود. بر اساس نظر بسیاری از صاحب نظران علوم اداری و مدیریت، نخستین و نهایی ترین هدف افراد از پذیرش شغل، برخورداری مادی (دریافت حقوق و مزایا) است (۳۱). پرداخت حقوق و مزایای مناسب به کارکنان باعث ایجاد انگیزه در آن‌ها، حفظ احترام، تأمین حداقل معیشت، حفظ کیفیت و سلامت کاری و افزایش کارایی می‌شود. این مقاله حاصل طرح تحقیقاتی با کد اخلاق IR.MEDILAM.REC.1399.050 است.

تشکر و قدردانی

نویسندگان مراتب تشکر و قدردانی خود را از معاونین محترم و کارکنان شاغل در معاونت های آموزشی، تحقیقات و فناوری و دانشجویی و فرهنگی اعلام می‌دارند.

تضاد منافع

نویسندگان این مقاله هیچگونه تضاد منافی در انتشار اطلاعات و جزئیات این مقاله ندارند.

ملاحظات اخلاقی

در این مطالعه کلیه موازین اخلاقی از قبیل اختیاری و آگاهانه بودن تحقیق برای شرکت کنندگان، عدم تحمل هزینه، نحوه دریافت و محرمانه ماندن اطلاعات، رعایت شده است.

سهم نویسندگان

سهم نویسندگان از امتیاز مقاله برابر جدول سهم امتیازات نویسندگان مقاله در آئین نامه ارتقای اعضای هیات علمی توافق شده است.

حمایت مالی

این مطالعه با تصویب و حمایت معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی ایلام و با کد اخلاق مورد تأیید وزارت بهداشت انجام شده است.

بیشتری داشتند و افراد با سطح تحصیلات فوق لیسانس و دکتری رضایت کمتری داشتند. اختلاف آماری معناداری بین رضایت از مسئول مستقیم، ارتقا و شرایط کار در محیط فعلی با سطح تحصیلات مشاهده شد. همچنین نتایج حاصل از ضریب همبستگی اسپیرمن ارتباط آماری معناداری را بین مسئول مستقیم، همکار و ارتقا با سطح تحصیلات نشان داد. در مطالعه اعتمادی نژاد و همکاران (۱۳۹۶) و Lambert و همکاران (۲۰۱۶) افراد با سطح تحصیلات لیسانس و بالاتر رضایت بیشتری از سرپرست خود داشتند (۱۴،۳۰). در مطالعه کیوانلو و همکاران (۱۳۹۸)، افراد با تحصیلات دانشگاهی رضایت شغلی بیشتری از بعد کار، سرپرست، همکار، ارتقا و پرداخت داشتند و اختلاف آماری معناداری بین رضایت از بعد کار و پرداخت با سطح تحصیلات مشاهده شد (۱۶).

در این مطالعه افراد با استخدام رسمی و پیمانی رضایت شغلی بیشتری و افراد با استخدام قراردادی و شرکتی رضایت شغلی کمتری داشتند، اما بین رضایت شغلی کلی با نوع استخدام اختلاف آماری معناداری مشاهده نشد. بر اساس نتایج حاصل از ضریب همبستگی اسپیرمن نیز ارتباط آماری معناداری مشاهده نشد. در مطالعه کیوانلو و همکاران (۱۳۹۸)، برخلاف مطالعه ما، افراد با استخدام قراردادی رضایت شغلی بیشتری داشتند (۱۶). علت رضایت شغلی بیشتر در افراد با استخدام رسمی و پیمانی را می‌توان به ثبات شغلی و بیشتر بودن حقوق و مزایا دانست. افراد با نوع استخدام رسمی و پیمانی از شغل، مسئول مستقیم، ارتقا و حقوق و مزایا رضایت بیشتری داشتند. اختلاف آماری معناداری بین نوع استخدام و حقوق و مزایا مشاهده شد. بر اساس نتایج حاصل از ضریب همبستگی اسپیرمن نیز بین نوع استخدام و حقوق و مزایا ارتباط آماری معناداری مشاهده شد. در مطالعه کیوانلو و همکاران (۱۳۹۸)، افراد با استخدام قراردادی از بعد کار، سرپرست و همکار و افراد با استخدام پیمانی از ارتقا و پرداخت رضایت بیشتری داشتند (۱۶).

نتیجه گیری

با توجه به یافته‌های این مطالعه، نارضایتی از حقوق و مزایا

REFERENCES

- Chandan J. Organizational behavior. New Delhi: Vikas Publishing House; 1997.
- Jabari F, RajaeiPour S, Jafari E. Comparative evaluation of occupational motives in faculty member of Isfahan Universities based on Herzberg theory. *Health Inf Manage.* 2003;1(1):15-20.
- Parsaian A, Arabi M. Principal of organization behavior. Tehran: Cultural research office; 1997.
- Seymour E, Buscherhof JR. Source and consequences of satisfaction and dissatisfaction innursing: findings from a national sample. *Int J Nurs Stud.* 1996;28(2):109-24. doi: [10.1016/0020-7489\(91\)90001-j](https://doi.org/10.1016/0020-7489(91)90001-j). [PubMed: 1894459].
- Carr KK, Kazanowski MK. Factors affecting job satisfaction of nurses who work in long-term care. *J Adv Nurs.* 1994;19(5):878-83. doi: [10.1111/j.1365-2648.1994.tb01164.x](https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.1994.tb01164.x). [PubMed: 8056916].
- DeSantis VS, Durst SL. Comparing job satisfaction among public-and private- sector employees. *Am Rev Public Adm.* 1996;26(3):327-44. doi: [10.1177/027507409602600305](https://doi.org/10.1177/027507409602600305).
- Steers RM, Porter LW. Motivation and Work Behaviour. New York: McGraw Hill; 1991.
- Lawler E, Porter L. The effect of performance on job satisfaction. *Indust Relat J Econ Soc.* 1967;7(1):20-8. doi: [10.1111/j.1468-232X.1967.tb01060.x](https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.1967.tb01060.x).
- Easom A. Nephrology APNs: who are we and what do we do? *Nephrol Nurs J.* 2009;27(2):187-91. [PubMed: 11111545].
- Safi MH, Torkaman-nejad S, Arshi S. Job Satisfaction and its Influencing Factors among Shomal Health Center of Tehran Personnel in 2014. *J Community Health Res.* 2015;2(1):64-71.
- Alipour H, Farid M. Agricultural Bank staff jobsatisfaction survey. *Quantitat Stud Manag.* 2013;4(2):115-26.
- Zamanian Z, RoshanSarvestani M, Sedaghati M, Ghatmiri M, Kouhnavard B. Assessment of the Relation between Subjective Workload and Job Satisfaction in University Faculty and Staff. *Iran J Ergon.* 2016;3(4):1-10.
- Kalantari A, Amiresmaili M, Ghazizadeh M, Zareei J, Hosseini

- S. Job satisfaction of the staff of Kerman blood centers. *Sci J Iran Blood Transfus Organ.* 2016;**13**(2):114-21.
14. Etemadinezhad S, chali Nen, charati Jy. Evaluation of Job Satisfaction and Related Factors among Employees of One of the Banks in Mazandaran Province. *J Health Res Commun.* 2018;**3**(4):12-20.
 15. Danaei M, Momeni M, Alikhani S. Evaluation the relationship between job satisfaction and happiness in the staff of Kerman University of Medical Sciences in 2018. *J Jiroft Univ Med Sci.* 2019;**6**(1):112-21.
 16. Keyvanlo Z, Ghorbani A, Tireh H, Tazegole R. A survey of Relationship between Job Satisfaction with Organizational Commitment and its Influencing Factors in Employees of Sabzevar University of Medical Sciences. *Jsums.* 2019;**26**(5):619-2.
 17. Amiri-Ghale-Rashidi N, Yarmohamadi AA, M MG, Naderinezhad M. Job Satisfaction, and its Influencing Factors among Tehran University of Medical Sciences Personnel. *IJNR.* 2018;**13**(3):70-5.
 18. Farhadjafari S. Staffs job satisfaction survey in Tehrans teaching hospitals. *Biomed Pharmacol J.* 2014;**7**(1):9-16. doi: [10.13005/bpj/446](https://doi.org/10.13005/bpj/446)
 19. Antonaki X, Trivellas P. Psychological contract breach and organizational commitment in the greek banking sector: the mediation effect of job satisfaction. *Proc Soc Behav Sci.* 2014;**148**:354-61.
 20. 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.
 21. Esmaili M, Ansari G. A Study of job satisfaction among water and sewage company personnell. *J com Strategy.* 2007;**14**(23):65-80.
 22. Herrera R, Lim JY . Job satisfaction among athletic trainers in NCAA. *J Sport.* 2003;**6**(1):1-7.
 23. Hazavehi M, Samadi A. Factors contributing in job satisfaction in employees of Hamedan Governmental Organizations. *RBS.* 2007;**5**(1):47-54.
 24. Habib S, Shirazi M. Job satisfaction and mental health among the employees of a General Hospital. *IJPCP.* 2003;**8**(4):64-73.
 25. Ghasemi-Pirbalouti M, Ahmadi R, Alavi-Eshgafaki S, Alavi-Eshkaftaki S. The association of spiritual intelligence and job satisfaction with mental health among personnel in Shahrekord University of Medical Sciences. *J Shahrekord Univ Med Sci.* 2014;**16**(5):123-31.
 26. Choudhury R, Gupta V. Impact of age on pay satisfaction and job satisfaction leading to turnover intention: A study of young working professionals in India. *Manag Labour Stud.* 2011;**36**(4):353-63. doi: [10.1177/0258042X1103600404](https://doi.org/10.1177/0258042X1103600404).
 27. Lee R, Wilbur E. Age, education, job tenure, salary, job characteristics, and job satisfaction: a multivariate analysis. *Hum Relations.* 1985;**38**(8):781-91.
 28. Oleckno W, Blacconiere M. Job-Satisfaction among environmental health professionals an examination of descriptors, correlates and predictors. *J Environ Health.* 1993;**55**(4):10-5.
 29. Partovi B, Farid FA. Measuring job satisfaction of human resources in the public sector and the factors affecting it. *Qrm.* 2004;**1**(2):80-96.
 30. Lambert E, Minor K, Wells J, NLHogan. Social support's relationship to correctional staff job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment. *Soc Sci J.* 2016;**53**(1):22-32. doi: [10.1016/j.soscij.2015.10.001](https://doi.org/10.1016/j.soscij.2015.10.001).
 31. Ronaghi Y. Rights and wages management. Tehran: Farmanesh; 2018..