د کابل پوهنتون د ټولنیزو علومو علمي-څېړنیزه مجله
مجله علمی-تحقیقی علوم اجتماعی پوهنتون کابل
Journal of Social Sciences
Kabul University
e-ISSN: 3078-557X
P-ISSN: 3078-5561

An Assessment of Job Satisfaction among Employees of the Ministry of Public Health

Abdul Basit Yaqoobi[1*], Mohammad Jafar Kohistani[2], Ali Jan Rahimi[3], Sharif Ahmad Ahmadi[4]

[1, 3, 4] Master of Administration and Public Policy, Faculty of Law and Political Sciences, Kabul University, Kabul, Afghanistan

[2]Department of Public law, Faculty of Law and Political Science, Kabul University, Kabul, Afghanistan

Email: basityaqoobi817@gmail.com

Article History

Recevied:
May 21, 2026

Accepted:
September 18, 2026

Published:
September 22, 2026

Abstract

Job satisfaction is an important factor in increasing employee motivation, commitment, efficiency, and the quality of organizational performance. Given the essential role of Ministry of Public Health employees in providing health services, examining their level of job satisfaction and identifying its dimensions is particularly important. This study examined and assessed the level of job satisfaction among employees of the Ministry of Public Health. This study is descriptive-survey in nature and applied in purpose. The statistical population consisted of 2,000 employees of the Ministry of Public Health, from whom 322 participants were selected based on the Cochran formula. Data were collected using the Minnesota Job Satisfaction Questionnaire, which consists of 19 items across six dimensions: payment system, job type, advancement opportunities, organizational climate, leadership style, and physical working conditions. The collected data were analyzed using statistical methods. The findings showed that employees' mean job satisfaction score was 59.57, which was moderate compared with the average benchmark but significantly below the desired level. Furthermore, all examined dimensions were assessed as being below the desired level. Based on the findings, improving the payment system, providing fair opportunities for career advancement, strengthening leadership style, improving the organizational climate, and providing appropriate physical working conditions can increase employees' job satisfaction.

Keywords

Job Satisfaction; Ministry of Public Health Employees; Payment System; Leadership Style

Yaqoobi, A. B., Kohistani, M. J., Rahimi, A. J., & Ahmadi, S. A. (2026). An Assessment of Job Satisfaction among Employees of the Ministry of Public Health. *Journal of Social Sciences - Kabul University*, *9*(2), 133-160. https://doi.org/10.62810/jss.v9i2.510

د کابل پوهنتون د ټولنیزو علومو علمي-څېړنیزه مجله
مجله علمی-تحقیقی علوم اجتماعی پوهنتون کابل
Journal of Social Sciences
Kabul University
e-ISSN: 3078-557X
P-ISSN: 3078-5561

بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان وزارت صحت عامه

عبدالباسط یعقوبی[1]، محمد جعفر کوهستانی[2]، علی جان رحیمی[3]، شریف احمد احمدی[4]

[1,3,4]ماستر برنامه ماستری اداره و پالیسی عامه، پوهنځي حقوق و علوم سیاسی، پوهنتون کابل،کابل، افغانستان
[2]دیپارتمنت حقوق عامه، پوهنځی حقوق و علوم سیاسی، پوهنتون کابل، کابل، افغانستان
ایمیل: basityaqoobi817@gmail.com

تاریخچه

تاریخ دریافت:
۳۱ ثور ۱۴۰۵

تاریخ پذیریش:
۲۷ سنبله ۱۴۰۵

تاریخ نشر:
۳۱ سنبله ۱۴۰۵

چکیده

رضایت شغلی کارکنان یکی از عوامل مهم در افزایش انگیزه، تعهد، کارایی و کیفیت عملکرد سازمانی است. با توجه به نقش اساسی کارکنان وزارت صحت عامه در ارائه خدمات صحی، بررسی میزان رضایت شغلی آنان و شناسایی ابعاد آن، از اهمیت و ضرورت ویژه‌ای برخوردار است. تحقیق حاضر با هدف بررسی و سنجش میزان رضایت شغلی کارکنان وزارت صحت عامه انجام شده است. این تحقیق از نوع توصیفی-پیمایشی و از نظر هدف کاربردی است. جامعه آماری تحقیق شامل ۲۰۰۰ نفر از کارکنان وزارت صحت عامه بود که بر اساس فرمول کوکران، ۳۲۲ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه معیاری رضایت شغلی مینه‌سوتا با ۱۹ گویه و شش بعد شامل نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت‌های پیشرفت، جو سازمانی، سبک رهبری و شرایط فیزیکی محیط کار استفاده شد و داده‌ها با استفاده از روش‌های آماری مورد تحلیل قرار گرفت. یافته‌های تحقیق نشان داد که میانگین رضایت شغلی کارکنان ۵۹,۵۷ بوده و در مقایسه با حد متوسط در سطح متوسط، اما در مقایسه با حد مطلوب به‌طور معناداری پایین‌تر قرار دارد. همچنین، تمامی ابعاد بررسی‌شده پایین‌تر از حد مطلوب ارزیابی شدند. بر اساس یافته‌ها، بهبود نظام پرداخت، ایجاد فرصت‌های عادلانه برای پیشرفت شغلی، تقویت سبک رهبری، بهبود جو سازمانی و فراهم‌سازی شرایط مناسب فیزیکی محیط کار می‌تواند در افزایش رضایت شغلی کارکنان مؤثر باشد.

واژه‌های کلیدی

رضایت شغلی؛ کارکنان وزارت صحت عامه؛ نظام پرداخت؛ سبک رهبری

مقدمه

بسم الله الرحمن الرحیم

الحمد لله ربّ العالمین، والصلاة والسلام علی سیّد المرسلین، وعلی آله وأصحابه أجمعین. أما بعد:

رضایت شغلی یکی از مفاهیم اساسی در حوزه مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی است و نقش مهمی در شکل‌دهی نگرش کارکنان نسبت به شغل، سازمان و وظایف حرفه‌ای آنان دارد. رضایت شغلی بیانگر میزان احساس مثبت و مطلوبی است که فرد نسبت به شغل خود دارد و زمانی شکل می‌گیرد که ویژگی‌های شغل و محیط کاری بتواند تا حد قابل قبولی نیازها، انتظارات و ارزش‌های فردی کارکنان را تأمین کند (سروری، ۱۴۰۲). از این منظر، رضایت شغلی تنها یک احساس فردی نیست، بلکه پدیده‌ای سازمانی است که می‌تواند با انگیزه، تعهد، عملکرد، بهره‌وری و کیفیت انجام وظایف کارکنان ارتباط داشته باشد. کارکنانی که از شغل خود رضایت بیشتری دارند، معمولاً نگرش مثبت‌تری نسبت به وظایف و محیط سازمانی نشان می‌دهند و آمادگی بیشتری برای انجام مسئولیت‌های محوله دارند؛ در مقابل، پایین بودن رضایت شغلی می‌تواند زمینه‌ساز کاهش انگیزه، ضعف تعهد سازمانی، کاهش کیفیت عملکرد و افزایش تمایل به ترک خدمت شود (رابینز، ۱۳۹۵؛ عبدالوهاب و همکاران، ۲۰۲۱).

رضایت شغلی مفهومی چندبعدی است و نمی‌توان آن را صرفاً به یک عامل مانند حقوق و دستمزد محدود کرد. عوامل مختلفی در شکل‌گیری و تقویت رضایت کارکنان نقش دارند و اهمیت هر یک از این عوامل می‌تواند متناسب با ماهیت شغل، ساختار سازمان، شرایط کاری و انتظارات کارکنان متفاوت باشد. هرزبرگ در نظریه دو عاملی خود، عوامل مرتبط با رضایت و نارضایتی شغلی را در دو گروه عوامل بهداشتی و عوامل انگیزشی توضیح می‌دهد. عوامل بهداشتی شامل سیاست‌ها و شیوه اداره سازمان، کیفیت سرپرستی، امنیت شغلی، شرایط کاری، حقوق و مزایا و روابط کاری است که نبود یا نامناسب بودن آن‌ها می‌تواند موجب نارضایتی کارکنان شود. در مقابل، عواملی مانند پیشرفت، موفقیت، ماهیت کار و رشد فردی از جمله عوامل انگیزشی هستند که حضور آن‌ها می‌تواند سطح انگیزه و رضایت شغلی را افزایش دهد (نوری، ۱۳۹۹). این دیدگاه نشان می‌دهد که برای ارزیابی دقیق رضایت شغلی، لازم است ابعاد مختلف آن به صورت هم‌زمان مورد توجه قرار گیرد.

یکی از ابعاد مهم رضایت شغلی، نظام پرداخت و جبران خدمات است. حقوق، مزایا و سایر پرداخت‌های مالی و غیرمالی از جمله عواملی هستند که می‌توانند بر برداشت کارکنان از ارزش شغل و میزان رضایت آنان اثرگذار باشند. کارکنان علاوه بر میزان دریافتی، به تناسب پرداخت‌ها با حجم کار،

مسئولیت، تخصص و نقش خود در تحقق اهداف سازمان نیز توجه می‌کنند (رحمانی و ناصری، ۱۳۹۷). از سوی دیگر، نوع شغل و ماهیت وظایفی که کارکنان انجام می‌دهند نیز در شکل‌گیری رضایت شغلی اهمیت دارد. تنوع وظایف، میزان مسئولیت، استقلال در انجام کار و شرایط اجرای وظایف از ویژگی‌هایی هستند که می‌توانند تجربه کارکنان از شغل خود را تحت تأثیر قرار دهند. همچنین، هنگامی که کارکنان امکان رشد، یادگیری، ارتقای شغلی و دستیابی به موقعیت‌های بهتر را در سازمان مشاهده کنند، زمینه برای افزایش احساس رضایت و انگیزه آنان فراهم می‌شود. فرصت‌های پیشرفت می‌تواند شامل ارتقای رتبه، آموزش‌های تخصصی، افزایش مسئولیت و دسترسی به موقعیت‌های شغلی بهتر باشد (رابینز، ۱۳۹۵).

جو سازمانی و سبک رهبری نیز از دیگر ابعاد مهم در تجربه شغلی کارکنان به شمار می‌روند. جو سازمانی به فضای حاکم بر محیط کار و ادراک کارکنان از روابط، حمایت، همکاری، عدالت و شیوه مدیریت در سازمان اشاره دارد (Litwin & Stringer, 1968). محیطی که در آن روابط کاری بر پایه احترام متقابل، همکاری و حمایت شکل گرفته باشد، می‌تواند زمینه مناسب‌تری برای رضایت کارکنان ایجاد کند. در مقابل، ضعف روابط کاری، احساس بی‌عدالتی، نبود حمایت مدیریتی و ضعف همکاری می‌تواند نگرش کارکنان نسبت به سازمان و شغل آنان را تحت تأثیر قرار دهد. همچنین، سبک رهبری مدیران از طریق نحوه هدایت کارکنان، تصمیم‌گیری، ایجاد انگیزه، ارتباط با کارکنان و نحوه برخورد با مسائل کاری می‌تواند در افزایش یا کاهش رضایت شغلی نقش داشته باشد. بنابراین، کیفیت مدیریت و روابط میان مدیران و کارکنان یکی از عناصر مهم در ارزیابی وضعیت رضایت شغلی در سازمان‌ها محسوب می‌شود.

شرایط فیزیکی محیط کار نیز یکی دیگر از مؤلفه‌های مؤثر بر تجربه شغلی کارکنان است. نور، تهویه، تجهیزات، ایمنی، پاکیزگی و مناسب بودن فضای کاری از جمله عواملی هستند که محیط فیزیکی کار را شکل می‌دهند و می‌توانند بر احساس کارکنان نسبت به محل کار تأثیرگذار باشند (رابینز، ۱۳۹۵). اهمیت این عامل در سازمان‌های خدماتی بیشتر مورد توجه قرار می‌گیرد؛ زیرا کارکنان برای انجام مؤثر وظایف خود به محیط و امکانات مناسب نیاز دارند. در نتیجه، ارزیابی رضایت شغلی زمانی می‌تواند تصویر کامل‌تری از وضعیت کارکنان ارائه کند که علاوه بر عوامل مالی و مدیریتی، ویژگی‌های شغل و شرایط فیزیکی محیط کار نیز مورد بررسی قرار گیرد.

اهمیت بررسی این موضوع در وزارت صحت عامه افغانستان از آن جهت بیشتر می‌شود که این وزارت یکی از نهادهای اساسی در ارائه خدمات صحی و اجرای برنامه‌های مرتبط با سلامت جامعه است.

انجام مؤثر وظایف در چنین نهادی به نیروی انسانی متعهد، باانگیزه و دارای نگرش مثبت نسبت به وظایف و محیط کاری نیاز دارد. کارکنان وزارت صحت عامه در سطوح مختلف اداری و تخصصی مسئولیت‌هایی را بر عهده دارند و میزان رضایت آنان از شرایط شغلی می‌تواند در نحوه انجام وظایف و کیفیت عملکرد اداری آنان اهمیت داشته باشد. از این رو، شناخت وضعیت رضایت شغلی کارکنان این وزارت می‌تواند اطلاعات ارزشمندی برای مدیریت منابع انسانی و تصمیم‌گیری‌های سازمانی فراهم کند.

با وجود اهمیت رضایت شغلی، وضعیت آن در سازمان‌های مختلف یکسان نیست و یافته‌های مطالعات انجام‌شده نیز تفاوت‌هایی را میان سازمان‌ها نشان داده است. برای نمونه، برخی مطالعات انجام‌شده در محیط‌های اداری و آموزشی، رضایت شغلی را در سطح متوسط یا بالاتر از متوسط گزارش کرده‌اند، در حالی که برخی دیگر سطح رضایت را پایین‌تر از حد متوسط یا مطلوب دانسته‌اند. همچنین، در برخی مطالعات، نظام پرداخت، فرصت‌های پیشرفت، شرایط کاری، روابط با همکاران و کیفیت سرپرستی از عوامل مهم مرتبط با رضایت شغلی معرفی شده‌اند. این تفاوت‌ها نشان می‌دهد که ارزیابی رضایت شغلی باید متناسب با شرایط و ویژگی‌های هر سازمان انجام شود و نمی‌توان نتایج یک سازمان را بدون بررسی مستقیم به سازمان دیگر تعمیم داد.

در مطالعات مورد بررسی در این تحقیق نیز اهمیت عواملی مانند پرداخت، فرصت‌های ارتقای شغلی، روابط کاری، شرایط کاری و سبک مدیریت مورد تأکید قرار گرفته است. نتایج برخی تحقیقات نشان داده است که دستمزد عادلانه، امنیت شغلی، ساعات کاری منظم و روابط سالم با همکاران می‌توانند در افزایش رضایت شغلی نقش داشته باشند (کریمی، ۱۳۹۵). همچنین، برخی مطالعات اهمیت روحیه همکاری و مشارکت را پس از حقوق و دستمزد مورد تأکید قرار داده‌اند (محمدیان و داوردوست، ۱۳۹۵). در برخی تحقیقات دیگر نیز فرصت‌های پیشرفت و شرایط فیزیکی محیط کار از ابعاد مهم رضایت شغلی شناخته شده‌اند. بنابراین، بررسی هم‌زمان ابعاد مختلف رضایت شغلی می‌تواند تصویر جامع‌تری از وضعیت کارکنان ارائه کند.

با توجه به اهمیت و نقش کارکنان وزارت صحت عامه در انجام وظایف اداری و پشتیبانی از ارائه خدمات صحی، شناخت سطح رضایت شغلی آنان یک ضرورت مدیریتی و تحقیقی محسوب می‌شود. در صورتی که کارکنان از برخی جنبه‌های شغل خود رضایت کافی نداشته باشند، ممکن است انگیزه و تعهد آنان تحت تأثیر قرار گیرد و در بلندمدت پیامدهایی برای عملکرد سازمانی به همراه داشته

باشد. ازاین‌رو، بررسی وضعیت موجود رضایت شغلی و شناسایی ابعاد ضعیف‌تر آن می‌تواند به مدیران در تشخیص زمینه‌های نیازمند توجه و برنامه‌ریزی برای بهبود شرایط کاری کمک کند.

بر همین اساس، تحقیق حاضر با هدف بررسی و سنجش میزان رضایت شغلی کارکنان وزارت صحت عامه انجام شده است. در این تحقیق، رضایت شغلی در شش بُعد شامل نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت‌های پیشرفت، جو سازمانی، سبک رهبری و شرایط فیزیکی محیط کار مورد بررسی قرار گرفته است. انتخاب این ابعاد با توجه به چارچوب نظری و ابزار مورد استفاده در تحقیق صورت گرفته و امکان ارزیابی جامع‌تر وضعیت رضایت شغلی کارکنان را فراهم می‌سازد. پرسش اصلی تحقیق این است که میزان رضایت شغلی کارکنان وزارت صحت عامه در چه سطحی قرار دارد و وضعیت آنان در هر یک از ابعاد مورد بررسی چگونه است؟ پاسخ به این پرسش می‌تواند تصویری روشن‌تر از وضعیت موجود رضایت شغلی کارکنان ارائه کرده و زمینه را برای توجه بیشتر به ابعاد نیازمند اصلاح در حوزه مدیریت منابع انسانی این وزارت فراهم سازد.

اهداف این تحقیق قرار ذیل است.

۱. بررسی و سنجش میزان رضایت شغلی میان کارکنان وزارت صحت عامه.
۲. سنجش میزان رضایت شغلی کارکنان وزارت صحت عامه از نظام پرداخت .
۳. بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان وزارت صحت عامه از نوع شغل.
٤. ارزیابی میزان رضایت شغلی کارکنان وزارت صحت عامه از فرصت‌های پیشرفت شغلی .
۵. سنجش میزان رضایت شغلی کارکنان وزارت صحت عامه از جو سازمانی .
٦. بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان وزارت صحت عامه از سبک رهبری مدیران .
۷. ارزیابی میزان رضایت شغلی کارکنان وزارت صحت عامه از شرایط فیزیکی محیط کار.

پیشینه تحقیق

تحقیقات متعددی در خصوص بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان چه در داخل کشور و چه در خارج از کشور انجام شده است، اینک تعدادی از این تحقیقات مرور می‌گردد.

محمدی و همکاران (١٤٠٤) در تحقیق خویش تحت عنوان بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان لوی ریاست نظارت و تقیب فرامین و احکام دریافتند که سطح رضایت شغلی کارکنان بالاتر از حد متوسط (۳,۰۲) است و متغیر هایی نظیر حمایت مدیریت، فرصت‌های ارتقای شغلی و شرایط کاری تأثیر معناداری بر میزان رضایت شغلی دارند. بر اساس نتایج به‌دست‌آمده، بهبود شرایط کاری، افزایش مزایا

و تقویت روابط انسانی می‌تواند موجب افزایش رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان گردیده و بستر مناسبی برای اصلاحات مدیریتی مؤثر در این اداره فراهم سازد. علاوه بر آن محمدیان و داور دوست (۱۳۹۵) در تحقیق تحت عنوان مطالعه رضایتمندی شغلی کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی خسروشاه، دریافتند که مهم‌ترین عامل در میزان رضایت شغلی پس از حقوق و دستمزد، روحیه همکاری و مشارکت است.

همچنان کریمی (۱۳۹۵) در تحقیق خویش تحت عنوان عوامل مؤثر بر رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان‌های دولتی شهر تهران، به تحلیل رضایت شغلی پرستاران پرداخت، نتایج تحقیق نشان داد که دستمزد عادلانه، ساعات کاری منظم، امنیت شغلی و وجود ارتباطات کاری سالم و مؤثر با همکاران از عوامل کلیدی در افزایش رضایت شغلی پرستاران می‌باشد، تحقیق متذکره تأکید کرد که رضایت شغلی در مشاغل حساس مانند پرستاری با سلامت روان کارکنان رابطه‌ی تنگاتنگ دارد. نتایج تحقیق رحیمی و همکاران (۱٤۰۳) نشان داد که میانگین رضایت شغلی کارمندان در سطح پایین‌تری از حد متوسط قرار دارد و بیشترین رضایت مربوط به مؤلفه‌های حقوق، نوعیت شغل و سبک رهبری بوده و کم‌ترین رضایت از مؤلفه‌های فرصت‌های پیشرفت و محیط فیزیکی کاری بوده اند.

از سوی دیگر نتایج تحقیق آموزگار و عادل (۱٤۰۲) تحت عنوان میزان رضایت شغلی استادان پوهنتون بامیان نشان داد که در میان ۵ مؤلفه، رضایت شغلی استادان پوهنتون بامیان در بعد رضایت از ماهیت کار در حد بالا با میانگین (۲٤,٤) می‌باشد و درابعاد دیگر نیز میزان رضایت شغلی استادان در حد خوب و متوسط به‌دست آمد. به‌صورت کلی، میزان رضایت شغلی استادان پوهنتون بامیان در حد خوب با میانگین (۸٦,۷۱) به‌دست آمده است. علاوه بر آن فرامرزی و همکاران (۱۳۹٦) در تحقیقی با عنوان مقایسه میزان رضایت شغلی کارکنان ستاد مرکزی سازمان انتقال خون و کارکنان پایگاه انتقال خون آستان تهران دریافتند که رضایت شغلی موجب بهبود عملکرد کارکنان و به دنبال آن موجب موفقیت سازمان می‌شود. با توجه به این‌که بیش‌ترین نارضایتی در این تحقیق از متغییرهای ارتقاء، سرپرستان و ارتباط با همکاران بود، مداخله برای اصلاح مناسب مسیرهای ارتقای شغلی و ایجاد ارتباط صحیح بین سطوح مختلف اداری می‌تواند به رضایت شغلی بیشتر و به دنبال آن رسیدن به اهداف سازمانی از جمله جذب بیشتر اهدأکننده گان خون کمک کند. نتایج تحقیق غوری (۲۰۱۹) تحت عنوان بررسی میزان رضایت شغلی اساتید دانشگاه کابل حاکی از این است که رضایت شغلی اساتید دانشگاه کابل در ابعاد میزان رضایت از شرایط کاری، میزان رضایت از مهارت‌های مدیر، میزان رضایت از همکاران، میزان رضایت از محیط خارجی و میزان رضایت از ارتقا در شغل بالاتر از سطح متوسط است، ولی

میزان رضایت از پرداختی‌ها کم است. در مجموع میزان رضایت شغلی اساتید دانشگاه کابل بالاتر از سطح متوسط است. همچنین هیچ یک از متغیرهای جمعیت شناختی جنسیت، سن، مرتبه علمی، میزان تحصیلات و سابقه خدمت بر رضایت شغلی اساتید دانشگاه در دانشگاه کابل تاثیر ندارند.

مبانی نظری

رضایت شغلی

رضایت شغلی ترکیبی از دو کلمه (رضایت و شغل) است، آن را به عنوان یک فعالیت خشنود کردن یا حالت خشنود شدن تعریف می‌کنند. بر حسب نظر بنجامین بلوم رضایت شغلی نتیجه چندین حالت است که کارمند به طوری کلی شغلش را نسبت به عوامل مرتبط به کار و زندگی نگه می‌دارد (آرین‌پور، ۱۳۹۵)

رضایت شغلی عبارت است از حدی احساسات و نگرش‌های مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند وقتی شخصی را می‌گویند دارای رضایت شغلی بالایی است. این بدان معنا و مفهوم است که او واقعا شغلش را دوست دارد و احساس خوبی در باره‌ای کارش دارد و برای شغلش ارزش زیادی قایل است (رابینز، ۱۳۹۵).

رضایت شغلی نوع احساس و درک فرد از شغلش است که در خود احساس رضایت و خوشنودی دارد و این احساس رضایت و خوشنودی، باعث تعهد، وفاداری کارمندان و سبب افزایش مؤثریت و کارایی در اداره می‌گردد (علی‌زاده، ۱۳۹۸).

ابعاد رضایت شغلی

نظام پرداخت: عبارت از همه شکل های پرداخت مالی و غیر مالی که در ازای خدمات مخصوص کارکنان توسط آن‌ها دریافت می‌شود (رحمانی و ناصری، ۱۳۹۷). حقوق و دستمزد عبارت است از وجوه نقدی و یا هرگونه مزایای غیر نقدی که کارکنان در مقابل انجام کار از کارفرمایان دریافت می‌کنند و یا عبارت است از تعیین مزد و معاش متناسب با سهم کارمند در دستیابی اهداف سازمانی (رحمانی و ناصری، ۱۳۹۷ به نقل از OU.UCC & BM, 2013).

نوع شغل: نوع شغل عبارت است از ماهیت و ویژگی های وظایفی که فرد در محیط کار انجام می‌دهد سو شامل سطح مسؤلیت، تنوع فعالیت‌ها، استقلال و شرایط انجام کار می‌باشد.

فرصت های پیشرفت: فرصت های پیشرفت به امکانات و زمینه هایی گفته می‌شود که سازمان برای رشد شغلی، ارتقای مقام، توسعه مهارت‌ها و افزایش توانای‌های کارکنان فراهم می‌کند. این فرصت‌ها شامل

ارتقای رتبه، آموزش‌های تخصصی، افزایش مسئولیت، مشارکت در تصمیم‌گیری و امکان دستیابی به موقعیت های بهتر شغلی می‌باشد (رابینز، ۱۳۹۵).

جو سازمانی: به فضای حاکم بر محیط کار و ادراک کارکنان از روابط، حمایت، همکاری، عدالت و شیوه های مدیریت در سازمان گفته می‌شود که می‌تواند بر میزان رضایت شغلی کارکنان تأثیر مستقیم داشته باشد (لیتوین و سترینگر، ۱۹٦۸).

سبک رهبری: سبک رهبری به شیوه و الگوی رفتاری مدیران در هدایت، تصمیم گیری، ایجاد انگیزه و تعامل با کارکنان گفته می‌شود که می‌تواند بر میزان رضایت شغلی کارکنان تأثیر مثبت یا منفی داشته باشد.

شرایط فیزیکی: شرایط فیزیکی به وضعیت و امکانات محیط کاری از قبیل نور، تهویه، تجهیزات، ایمنی، پاکیزگی و فضای مناسب کار گفته می‌شود که می‌تواند بر میزان رضایت شغلی کارکنان تأثیر گذار باشد (رابینز، ۱۳۹۵).

عوامل رضایت شغلی

افراد با نیازهای متفاوتی وارد سازمان می‌شوند، برخی افراد با پول راضی می‌شوند، برخی آن‌ها به فکر ارضای احساس ایمنی هستند. توجه به تفاوت های فردی مطلب بسیار مهمی است، اما بدین معنی نیست که نمی‌توان آنچه باعث رضایت شغلی می‌شود را پیش‌بینی کرد. اکثر تحقیق های اخیر درباره رضایت شغلی بر عواملی مؤثر آن تمرکز شده اند که همه آن‌ها ریشه در این ادراک دارند که رضایت شغلی بالاتر، بهره‌وری بیشتری را به همراه دارد.

یکی از نخستین تحقیقات مربوط به لارنس (۱۹٤۹) است که در بین کارکنان کارخانه‌های صنعتی اجرا شده است. در این تحقیق از سرپرستان خواسته شد سعی کنند خود را به جای کارگران بگذارند و این کار را با درجه‌بندی رشته عواملی انجام دهند که توصیف کننده چیزهای است که کارگران از شغل خود می‌خواهند. تاکید بر این بود که سرپرستان نباید برپایه آنچه خود مایلند بلکه بر اساس آنچه خود فکر می‌کنند کارگران می‌خواهند، عمل درجه بندی را انجام دهند. از کارگران نیز خواسته شد رتبه بندی را برای آنچه از شغل خود می‌خواهند انجام دهند. نتایج این تحقیق نشان داد که سرپرستان به طور کلی دستمزد خوب، امنیت شغلی، ارتقا و شرایط مناسب کاری را به عنوان چیزهای که کارگران از شغل خود می‌خواهند رتبه بندی کردند. از سوی دیگر کارگران احساس می‌کردند آنچه بیش از هر چیزی می‌خواهند، قدردانی کامل به خاطر انجام کار، احساس مبهم بودن در کار و ترک همدلانه مشکلات

شخصی است. نکته جالب در این مطالعه این است که آنچه کارگران به آن اهمیت می‌دادند، سرپرستان با کمترین اهمیت رتبه بندی می‌کردند (هومند، ۱۳۸۱).



شکل ۱: عوامل تأثیر گذار بر رضایت شغلی (رحمانی و ناصری، ۱۳۹۷، ص ۱۸۵)

پیامد های رضایت شغلی

رضایت شغلی باعث می‌شود، تا بهره‌وری فرد افزایش یابد، حالت های جسمی، ذهنی و روانی فرد تضمین شود، روحیه فرد افزایش یابد، از زندگی راضی باشد، مهارت های جدید شغلی را به سرعت آموزش ببیند و ...(افضلی، ۱۳۹۶). که ذیلا به برخی از مواردی که در نتیجه رضایت شغلی کارکنان طی تحقیقات به مشاهده رسیده، اشاره شده است (علیزاده، ۱۳۹۸).

افزایش بهره‌وری

این موضوع بسیار مورد توجه محصلان رشته رفتار سازمانی بوده است و همواره کوشیده اند، تا بین رضایت شغلی و میزان بهره‌وری فرد رابطه‌ی پیدا کند، پرسشی که همواره مطرح بوده، این است که: آیا کارکنان راضی نسبت به کارکنان ناراضی مولدتر هستند؟ نخستین دیدگاه درباره رابطه بین رضایت شغلی و بازدهی فرد در این جمله خلاصه می‌شود که یک کارگر شاد و با نشاط، کارگری مولدتر و پر بازده است. در زمانی کنونی، با یک دیدگاهی فراگیر چنین به نظر می‌رسد که بازدهی یا تولید موجب رضایت شغلی می‌شود، اگر داده‌های بهره‌وری و رضایت، مربوط به یک سازمان را به عنوان یک مجموعه جمع آوری کنیم، درمیابیم که سازمان‌های که تعداد کارکنان راضی‌شان بیشتر است، اثربخشی بالاتری دارند (رابینز، ۱۳۹۵).

سلامتی

سلامتی جسمی و روانی هر دو در نتیجه خوشنودی و رضایت شغلی افزایش میآبد، علاوه بر آن، کارکنان خشنود، کمتر دچار امراض صحی میشوند. تحقیقات بیانگر این است که حتی طول عمر افراد خوشنود، بیشتر از افراد نا خوشنود است، علاوه برآن، ناراحتی های روانی هم در میان کارکنان خشنود، کمتر پدید میگردد. پس سلامت جسمی و روانی جزء نتایج رضایت شغلی به شماره میروند (مهدوی و عزیزی، ۱۳۷۹).

ایجاد رفتار شهروندی سازمانی

رضایت شغلی یکی از عوامل تعیین کننده رفتار سازمانی است. کارمندانی راضی بیش از سایرین نسبت به سازمان مثبت اندیش اند، به دیگران کمک کرده و در شغل خود پا را فراتر از انتظارات طبیعی میگذارند علاوه بر این، آنها تمایل دراند، پیش از وظایف محوله کار را انجام دهند، تا تجربه مثبتی که از سازمان دارند را جبران کنند. شواهد نیز با این تفکر هم‌خوانی دارد و وجود همبستگی متوسطی میان رضایت شغلی کارمندان و رفتار شهروندی سازمانی را تأیید کرده است (جاج و رابینز، ۱۳۸۹).

تعهد و وفاداری

یک کارمند خوشنود و راضی همیشه در صورت اختلافات کاری سازمان، وفادارانه وخوش‌بینانه در انتظار بهبود شرایط میاستد و در برابر انتقادهای خارجی، به نفع سازمان جبهه میگیرد. باآنهم اعتقاد راسخ دارد که مدیریت سازمان از هیچ کوششی ابا نمیورزند و باورمند است که مدیریت سازمان راهی درست و مناسب را طی میکند (مهدوی و عزیزی، ۱۳۷۹).

کاهش ترک کار

رضایت شغلی بالا، با کاهش ترک خدمت کارکنان پیوند دارد و به این علت کارکنانی که از رضایت شغلی پایینی بر خوردارند، به طور معمول، به نرخ‌های بالای ترک خدمت گرفتارند (رحمانی و ناصری، ۱۳۹۷).

روش تحقیق

این تحقیق از نظر ماهیت توصیفی میباشد؛ تحقیق توصیفی یکی از انواع روش‌های تحقیق علمی است که هدف آن توصیف، تشریح و تبیین ویژگی‌ها، وضعیت‌ها، نگرش‌ها یا روابط میان متغیرها در یک جامعه آماری است، بدون آنکه محقق در متغیرها مداخله یا تغییری ایجاد کند. در این نوع تحقیق، محقق تلاش میکند واقعیت‌های موجود را همانگونه که هستند جمع‌آوری، تنظیم و تحلیل

نماید. تحقیق توصیفی روشی است که برای توصیف وضعیت موجود پدیده‌ها، نگرش‌ها و رفتارها در یک جامعه مورد استفاده قرار می‌گیرد و اطلاعات لازم را درباره شرایط فعلی فراهم می‌سازد (Creswell, 2014). این تحقیق از نظر هدف کاربردی می‌باشد؛ تحقیق کاربردی تحقیق است که برای حل مسائل خاص و عملی در محیط های واقعی انجام می‌شود و نتایج آن می‌تواند مستقیماً در تصمیم‌گیری‌ها و بهبود عمل‌کرد سازمان‌ها مورد استفاده قرار گیرد.

جامعه آماری

جامعه آماری این تحقیق را کارکنان وزارت صحت عامه شامل آمرین، مدیران عمومی و کارشناسان، مدیران و مامورین تشکیل می‌دهد که تعداد کارکنان موجود متذکره در وزارت صحت عامه افغانستان ۲۰۰۰ نفر تثبیت گردیده است.

حجم نمونه

حجم نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس، بدون هیچ‌گونه امتیازدهی در میان کارمندان این وزارت و بر اساس فورمول کوکران با سطح اطمینان ۹۵ فیصد به تعداد ۳۲۲ نفر از تعداد مجموعی جامعه مورد نظر که به تعداد ۲۰۰۰ نفر می‌باشد، انتخاب شده است.

ابزار و روش جمع آوری داده ها

این تحقیق از نظر روش جمع‌آوری داده‌ها پیمایشی می‌باشد؛ تحقیق پیمایشی روش تحقیق کمی است که محقق از طریق پرسشنامه یا مصاحبه، داده‌ها را از یک نمونه یا کل جامعه جمع‌آوری کرده و برای توصیف نگرش‌ها، عقاید، رفتارها یا ویژگی‌های جامعه مورد تحلیل قرار می‌دهد (Creswell, 2014). این پرسشنامه برای ٤۰۰ نفر توزیع گردیده و از آن‌جمله به تعداد ۳۵۵ پرسشنامه دوباره جمع‌آوری و درج سیستم SPSS-27 گردیده و بعد از پاک‌کاری به تعداد ۳۳ پرسشنامه غیر نارمل و تکراری شناسایی و حذف، و به تعداد ۳۲۲ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در این تحقیق برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه معیاری رضایت شغلی مینه‌سوتا (۱۹۳۰) بر اساس طیف لیکرت استفاده گردیده است. این پرسشنامه دارای ۱۹ گویه و ٦ بُعد شامل (نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت های پیشرفت، جو سازمانی، سبک رهبری و شرایط فیزیکی) می‌باشد. روایی این پرسشنامه از جانب اساتید پوهنتون تأیید گردیده و پایایی آن هنگام ترتیب با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰,۸٦ بدست آمده است و هم‌چنان در تحقیق بختیار نصرآبادی و همکاران (۱۳۸۸) از طریق فورمول الفای کرونباخ ۰,۹۲ تعیین گردیده است.

برای پایایی پرسشنامه در تحقیق هذا از آزمون آلفای کرونباخ استفاده صورت گرفته که نتایج ضریب آن در جدول ذیل تشریح گردیده است.

***جدول۱**: سنجش پایایی ابعاد پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتاضریب آلفاکرونباخ متغیر ها*

متغیر	تعداد سوالات	ضریب آلفای کرونباخ
نظام پرداخت	۳	۰,٦٩٦
نوع شغل	٤	۰,٦١۰
فرصت های پیشرفت	۳	۰,۸۰۱
جو سازمانی	۲	۰,٦١٧
سبک رهبری	٤	۰,٦٢۰
شرایط فیزیکی	۳	۰,٦٩۳
کل پرسشنامه	۱۹	۰,۸٢٢

جدول (۱) نشان‌دهنده پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ می‌باشد. نتایج بیان می‌کند که مقدار آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه برابر با ۰,۸۲۲ بوده که نشان‌دهنده پایایی مطلوب و قابل قبول این پرسشنامه برای تحقیق است. در میان ابعاد پرسشنامه، متغیر فرصت‌های پیشرفت با ضریب ۰,۸۰۱ دارای بالاترین میزان پایایی بوده و از هماهنگی درونی بسیار مناسب برخوردار است. متغیرهای نظام پرداخت (۰,٦٩٦)، شرایط فیزیکی (۰,٦٩۳)، سبک رهبری (۰,٦٢۰) و جو سازمانی (۰,٦١٧)، نیز در سطح قابل قبول قرار دارند.

با این حال، متغیر نوع شغل با ضریب ۰,٦١۰ از پایایی ضعیف‌تری برخوردار است که نشان می‌دهد همسانی درونی سوالات این بعد پایین بوده است. به طور کلی، با توجه به اینکه ضریب آلفای کرونباخ کل پرسشنامه بالاتر از ۰,۷ می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که ابزار تحقیق از اعتبار و پایایی مناسب برای جمع‌آوری داده‌ها برخوردار است.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

داده‌های این تحقیق بعد از جمع‌آوری توسط نرم‌افزار SPSS.27 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. طوری که داده ها بعد از جمع‌آوری وارد نرم‌ابزار متذکره گردیده و آزمون تک‌نمونه‌ی کلومگروف-اسمیرنوف به منظور بررسی نارمل بودن داده‌ها طبق جدول ذیل انجام شد.

***جدول۲**: آزمون تک‌نمونه‌ی کلوموگروف-اسمیرنوف*

متغیر	Kolmogorov-Smirnov Sig	نتیجه
رضایت شغلی	۰,۲۰۰	دارای توزیع نرمال

چون مقدار Sig آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای متغیر رضایت شغلی بیشتر از ۰,۰۵ است (۰,۰۵<۰,۲۰۰) پس داده‌ها دارای توزیع نرمال می‌باشد.

یافته‌ها

تحلیل توصیفی

خصوصیات جمعیت شناختی جامعه آماری به تعداد ۳۲۲ نفر در تحقیق حاضر طبق جدول ذیل ارائه گردیده است.

***جدول۳**: مشخصات دموگرافیک*

متغیر	مشخصات	فراوانی	فیصدی
تجربه کاری	۱-٤ سال	۱۳٦	٤۲,۲
	۵-۸ سال	۸۲	۲۵,۵
	۹-بالاتر	۱۰٤	۳۲,۳
	مجموعه	۳۲۲	٪۱۰۰
جنسیت	مرد	۳۰۸	۹۵,۷
	زن	۱٤	٤,۳
	مجموعه	۳۲۲	٪۱۰۰
تحصیلات	دوازده پاس	۱۷	۵,۳
	چهارده پاس	۳۸	۱۱,۸
	لسانس	۲۲۵	٦۹,۹
	ماستر ویا بالاتر	٤۲	۱۳
	مجموعه	۳۲۲	٪۱۰۰
حالت مدنی	مجرد	٦۰	۱۸,٦
	متاهل	۲٦۲	۸۱,٤
	مجموعه	۳۲۲	٪۱۰۰
بست	سوم	٤٤	۱۳,۷
	چهارم	۱۳٦	٤۲,۲

پنجم	۱۰٤	۳۲,۳
ششم	۳۸	۱۱,۸
مجموعه	۳۲۲	٪۱۰۰

ویژگیهای جمعیتشناختی پاسخدهندگان نشان میدهد که از مجموع ۳۲۲ نفر اشتراک کننده در تحقیق هذا، ۱۳٦ نفر (٤۲,۲ %) دارای تجربه کاری ۱ الی ٤ سال، ۸۲ نفر (۲۵,۵٪) دارای تجربه کاری ۵ الی ۸ سال و ۱۰٤ نفر (۳۲,۳٪) دارای ۹ سال تجربه کاری و یا بالاتر بودهاند. این یافته نشان میدهد که بیشترین پاسخ دهندگان راکارکنان دارای تجربه کاری ۱ تا ٤ سال تشکیل میدهند. از نگاه جنسیت، ۳۰۸ نفر (۹۵,۷٪) از پاسخدهندگان را مردان و ۱٤ نفر (٤,۳٪) را زنان تشکیل دادهاند که بیانگر غالب بودن کارکنان مرد در جامعه مورد مطالعه میباشد. در بخش سطح تحصیلات، ۱۷ نفر (۵,۳٪) دوازده پاس، ۳۸ نفر (۱۱,۸٪) چهارده پاس، ۲۲۵ نفر (٦۹,۹٪) لیسانس و ٤۲ نفر (۱۳٪) دارای تحصیلات سطح ماستر یا بالاتر بوده اند. بنابراین، بیشترین تعداد پاسخدهندگان دارای سطح تحصیلات لیسانس میباشند. همچنین یافتهها نشان داد که ٦۰ نفر (۱۸,٦٪) مجرد و ۲٦۲ نفر (۸۱,٤،) متأهل بوده اند که حاکی از بیشتر بودن کارکنان متأهل در میان جامعه آماری تحقیق است. در مورد بست وظیفوی، ٤٤ نفر (۱۳,۷٪) در بست سوم، ۱۳٦ نفر (٤۲,۲٪) در بست چهارم، ۱۰٤ نفر (۳۲,۳٪) در بست پنجم و ۳۸ نفر (۱۱,۸٪) در بست ششم ایفای وظیفه میکنند. یافته ها بیانگر آن است که بیشترین تعداد پاسخدهندگان مربوط به بست چهارم میباشد.

جدول۴: *نتایج آزمون تی تکنمونهای رضایت شغلی کارکنان نسبت به حد مطلوب*

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	حد مطلوب	تفاوت میانگین	تی	درجه آزادی	سطح معناداری
رضایت شغلی	۳۲۲	۵۹,۵۷٤۸	۱۰,٦٦٤۷	٦۷	-۷,٤۲۵۱	-۱۲,٤۹۳	۳۲۱	۰.۰۰۰

جدول (۴) نشان میدهد که میانگین رضایت شغلی ۵۹,۵۷٤۸ است و مقدار فرضی که از حد مطلوب اخذ شده است ٦۷ بوده و تفاوت میانگین ۷,٤۲۵۱٦- میباشد. یعنی میانگین کمتر از مقدار فرضی (حد مطلوب) تشخیص گردید. مقدار تی ۱۲,٤۹۳- است و درجه آزادی ۳۲۱ میباشد و سطح معناداری ((Pبرابر با ۰,۰۰۰ تعیین گردید. از آنجاییکه سطح معناداری کمتر از ۰,۰۵ است (P=0.000<۰,۰۵)، تفاوت میانگین و مقدار فرضی معنادار میباشد. بناء به این نتیجه میرسیم که سطح رضایت شغلی کارکنان وزارت صحت عامه پایینتر از حد مطلوب است.

جدول۵: *نتایج آزمون تی تک‌نمونه‌ای رضایت شغلی کارکنان نسبت به حد متوسط*

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	حد متوسط	تفاوت میانگین	تی	درجه آزادی	سطح معناداری
رضایت شغلی	۳۲۲	۵۹,۵۷۴۸	۱۰,٦٦٤۷	۵۹	۰,۵۷۴۸	۰,۹٦۷	۳۲۱	۰,۳۳٤

جدول (۵) نشان می‌دهد که میانگین رضایت شغلی کارکنان برابر با **۵۹,۵۷۴۸** می‌باشد، در حالی‌که حد متوسط **۵۹** در نظر گرفته شده است. تفاوت میانگین برابر با **۰,۵۷۴۸۴۰** بوده که بیانگر بالاتر بودن اندک میانگین رضایت شغلی نسبت به حد متوسط می‌باشد. همچنان مقدار تی محاسبه‌شده **۰,۹٦۷۰** و درجه آزادی **۳۲۱** به‌دست آمده است. سطح معناداری (P) نیز برابر با **۰,۳۳٤۰** گزارش گردیده است. از آنجایی‌که سطح معناداری بیشتر از **۰,۰۵** می‌باشد (P=0.3340>0.05)، تفاوت میانگین مشاهده‌شده با حد متوسط از نظر آماری معنادار نیست. بناءً می‌توان نتیجه گرفت که میزان رضایت شغلی کارکنان وزارت صحت عامه در سطح متوسط قرار دارد.

جدول٦: *نتایج آزمون تی تک‌نمونه‌ای نظام پرداخت نسبت به حد مطلوب*

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	حد مطلوب	تفاوت میانگین	تی	درجه آزادی	سطح معناداری
نظام پرداخت	۳۲۲	۷,٤۷۰۸	۲,۷۹۰٤	۱۰	-۲,۵۲۹۱	-۱٦,۲٦۵	۳۲۱	۰,۰۰۰

جدول (٦) نشان می‌دهد که میانگین نظام پرداخت **۷,٤۷۰۸** است و مقدار فرضی که از حد مطلوب اخذ شده است **۱۰** بوده و تفاوت میانگین **۲,۵۲۹۱۹-** می‌باشد. یعنی میانگین کمتر از مقدار فرضی (حد مطلوب) تشخیص گردید. مقدار تی **۱٦,۲٦۵-** است و درجه آزادی **۳۲۱** می‌باشد و سطح معناداری (P) برابر با **۰,۰۰۰** تعیین گردید. از آنجایی‌که سطح معناداری کمتر از **۰,۰۵** است (P=0.000<0.05)، تفاوت میانگین و مقدار فرضی معنادار می‌باشد. این یعنی وضعیت نظام پرداخت کارکنان وزارت صحت عامه پایین‌تر از حد مطلوب قرار دارد.

جدول۷: *نتایج آزمون تی تک‌نمونه‌ای نوع شغل نسبت به حد مطلوب*

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	حد مطلوب	تفاوت میانگین	تی	درجه آزادی	سطح معناداری
نوع شغل	۳۲۲	۱۳,۸۳۷۳	۲,۸۷۲۲	۱٦	-۲,۱٦۲۷	-۱۳,۵۱۲	۳۲۱	۰,۰۰۰

جدول (۷) نشان می‌دهد که میانگین نوع شغل **۱۳,۸۳۷۳** است و مقدار فرضی که از حد مطلوب اخذ شده است **۱٦** بوده و تفاوت میانگین **۲,۱٦۲۷۳-** می‌باشد. یعنی میانگین کمتر از مقدار فرضی (حد

مطلوب) تشخیص گردید. مقدار تی ۱۳,۵۱۲- است و درجه آزادی ۳۲۱ می‌باشد و سطح معناداری (P)برابر با ۰,۰۰۰ تعیین گردید. از آنجایی‌که سطح معناداری کمتر از ۰,۰۵ است (P=0.000<0.05)، تفاوت میانگین و مقدار فرضی معنادار می‌باشد. پس به این نتیجه می‌رسیم که وضعیت نوع شغل کارکنان وزارت صحت عامه پایین‌تر از حد مطلوب است.

جدول۸: *نتایج آزمون تی تک‌نمونه‌ای فرصت های پیشرفت نسبت به حد مطلوب*

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	حد مطلوب	تفاوت میانگین	تی	درجه آزادی	سطح معناداری
فرصت های پیشرفت	۳۲۲	۸,۰۱۳٤	۳,۰٦۳۰	۱۰	۱,۹۸٦٦٥-	۱۱,٦۳۹-	۳۲۱	۰,۰۰۰

جدول (۸) نشان می‌دهد که میانگین فرصت‌های پیشرفت ۸,۰۱۳٤ است و مقدار فرضی که از حد مطلوب اخذ شده است ۱۰ بوده و تفاوت میانگین ۱,۹۸٦٦٥- می‌باشد. یعنی میانگین کمتر از مقدار فرضی (حد مطلوب) تشخیص گردید. مقدار تی ۱۱,٦۳۹- است و درجه آزادی ۳۲۱ می‌باشد و سطح معناداری (P) برابر با ۰,۰۰۰ تعیین گردید. از آنجایی‌که سطح معناداری کمتر از ۰,۰۵ است (P=0.000<0.05)، تفاوت میانگین و مقدار فرضی معنادار می‌باشد. در نهایت به این نتیجه می‌رسیم که وضعیت فرصت‌های پیشرفت کارکنان وزارت صحت عامه پایین‌تر از حد مطلوب است.

جدول۹: *نتایج آزمون تی تک‌نمونه‌ای جو سازمانی نسبت به حد مطلوب*

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	حد مطلوب	تفاوت میانگین	تی	درجه آزادی	سطح معناداری
جو سازمانی	۳۲۲	۳٦,۳۲۸٦	۷,۸۸۱۲	٤۲	۵,٦۷۱٤-	۱۲,۹۱۳-	۳۲۱	۰,۰۰۰

جدول (۹) نشان می‌دهد که میانگین جو سازمانی ۳٦,۳۲۸٦ است و مقدار فرضی که از حد مطلوب اخذ شده است ٤۲ بوده و تفاوت میانگین ۵,٦۷۱٤۳- می‌باشد. یعنی میانگین کمتر از مقدار فرضی (حد مطلوب) تشخیص گردید. مقدار تی ۱۲,۹۱۳- است و درجه آزادی ۳۲۱ می‌باشد و سطح معناداری (P)برابر با ۰,۰۰۰ تعیین گردید. از آنجایی‌که سطح معناداری کمتر از ۰,۰۵ است (P=0.000<0.05)، تفاوت میانگین و مقدار فرضی معنادار می‌باشد. پس نتیجه این می‌شود که وضعیت جو سازمانی کارکنان وزارت صحت عامه پایین‌تر از حد مطلوب است.

***جدول۱۰**: نتایج آزمون تی تک‌نمونه‌ای سبک رهبری نسبت به حد مطلوب*

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	حد مطلوب	تفاوت میانگین	تی	درجه آزادی	سطح معناداری
سبک رهبری	۳۲۲	۱۳,۲۲٤٥	۲,٥۳٦۹	۱٥	-۱,۷۷٥٤	-۱۲,٥٥۸	۳۲۱	۰,۰۰۰

جدول (۱۰) نشان می‌دهد که میانگین سبک رهبری ۱۳,۲۲٤٥ است و مقدار فرضی که از حد مطلوب اخذ شده است ۱٥ بوده و تفاوت میانگین ۱,۷۷٥٤۷- می‌باشد. یعنی میانگین کمتر از مقدار فرضی (حد مطلوب) تشخیص گردید. مقدار تی ۱۲,٥٥۸- است و درجه آزادی ۳۲۱ می‌باشد و سطح معناداری (P) برابر با ۰,۰۰۰ تعیین گردید. از آنجایی‌که سطح معناداری کمتر از ۰,۰٥ است (P=0.000<0.05)، تفاوت میانگین و مقدار فرضی معنادار می‌باشد. در نهایت به این نتیجه می‌رسیم که وضعیت سبک رهبری در وزارت صحت عامه پایین‌تر از حد مطلوب است.

***جدول۱۱**: نتایج آزمون تی تک‌نمونه‌ای شرایط فیزیکی نسبت به حد مطلوب*

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	حد مطلوب	تفاوت میانگین	تی	درجه آزادی	سطح معناداری
شرایط فیزیکی	۳۲۲	۱۰,۰۲۱۷	۲,۸۱٥٦	۱۲	-۱,۹۷۸۲	-۱۲,٦۰۸	۳۲۱	۰,۰۰۰

جدول (۱۱) نشان می‌دهد که میانگین شرایط فیزیکی ۱۰,۰۲۱۷ است و مقدار فرضی که از حد مطلوب اخذ شده است ۱۲ بوده و تفاوت میانگین ۱,۹۷۸۲٦- می‌باشد. یعنی میانگین کمتر از مقدار فرضی (حد مطلوب) تشخیص گردید. مقدار تی ۱۲,٦۰۸- است و درجه آزادی ۳۲۱ می‌باشد و سطح معناداری (P) برابر با ۰,۰۰۰ تعیین گردید. از آنجایی‌که سطح معناداری کمتر از ۰,۰٥ است (P=0.000<0.05)، تفاوت میانگین و مقدار فرضی معنادار می‌باشد. در نهایت به این نتیجه می‌رسیم که وضعیت شرایط فیزیکی در وزارت صحت عامه پایین‌تر از حد مطلوب است.

بحث و مناقشه

تحقیق حاضر با هدف اصلی بررسی و سنجش میزان رضایت شغلی کارکنان وزارت صحت عامه و با تمرکز بر شش بعد شامل نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت‌های پیشرفت شغلی، جو سازمانی، سبک رهبری و شرایط فیزیکی محیط کار انجام شد. نتایج نشان داد که میانگین کلی رضایت شغلی کارکنان ٥۹,٥۷ بوده است. مقایسه این مقدار با حد متوسط ٥۹ نشان داد که میانگین مشاهده‌شده تنها اندکی بالاتر از حد متوسط قرار دارد و این تفاوت از نظر آماری معنادار نیست(t=0.967, p=0.344) . در

مقابل، مقایسه میانگین با حد مطلوب ٦٧ نشان داد که رضایت شغلی کارکنان به میزان ۷,۴۳ نمره پایین‌تر از سطح مطلوب قرار داشته و این تفاوت از نظر آماری معنادار است(t=-12.493, p<0.001) . بنابراین، پاسخ به هدف اصلی تحقیق این است که رضایت شغلی کارکنان وزارت صحت عامه در وضعیت متوسط قرار دارد، اما این وضعیت هنوز به سطح مطلوب نرسیده است. این یافته از نظر مدیریتی مهم است؛ زیرا «متوسط بودن» رضایت نباید به معنای مطلوب بودن وضعیت تلقی شود. در واقع، نتایج وجود یک شکاف پایدار میان تجربه فعلی کارکنان و شرایطی را نشان می‌دهد که آنان آن را مطلوب ارزیابی می‌کنند. یافته‌های تحقیق نیز به‌طور کلی نشان می‌دهد که تمام شش بعد بررسی‌شده پایین‌تر از سطح مطلوب قرار دارند.

این وضعیت را می‌توان در پرتو نظریه دو عاملی هرزبرگ تفسیر کرد. بر اساس این نظریه، عواملی مانند حقوق و مزایا، شرایط کاری، سیاست‌های سازمان، کیفیت سرپرستی و روابط کاری، بیشتر در زمره عوامل بهداشتی قرار می‌گیرند؛ ضعف این عوامل می‌تواند نارضایتی ایجاد کند، در حالی که عواملی مانند پیشرفت، موفقیت، ماهیت کار و رشد فردی می‌توانند به ایجاد رضایت و انگیزش کمک کنند. چارچوب نظری تحقیق نیز رضایت شغلی را پدیده‌ای چندبعدی معرفی کرده و بر ضرورت توجه همزمان به عوامل مالی، شغلی، مدیریتی، سازمانی و محیطی تأکید دارد. از این منظر، پایین بودن همزمان هر شش بعد در وزارت صحت عامه نشان می‌دهد که مسئله رضایت شغلی را نمی‌توان صرفاً به یک عامل مانند معاش یا شرایط اقتصادی کارکنان تقلیل داد؛ بلکه با مجموعه‌ای از عوامل مرتبط با نظام جبران خدمات، تجربه شغلی، مسیر رشد، روابط سازمانی، مدیریت و محیط کار مواجه هستیم.

نظام پرداخت

دومین هدف تحقیق، سنجش میزان رضایت کارکنان از نظام پرداخت بود. یافته‌ها نشان داد که میانگین این بعد ۷,۴۷ از حد مطلوب ۱۰ بوده و تفاوت ۲,۵۳ نمره‌ای آن با حد مطلوب از نظر آماری معنادار است(t=-16.265, p<0.001). بنابراین، رضایت کارکنان از نظام پرداخت به‌طور معناداری پایین‌تر از سطح مطلوب قرار دارد. این یافته از نظر نظری با دیدگاه هرزبرگ مطابقت دارد؛ زیرا حقوق و مزایا از جمله عوامل بهداشتی‌اند و نامناسب بودن آنها می‌تواند زمینه نارضایتی را فراهم سازد. در تحقیق حاضر، شکاف نسبی نظام پرداخت با حد مطلوب نیز در حدود یک‌چهارم مقیاس این بعد است که نشان می‌دهد مسئله پرداخت در تجربه شغلی کارکنان اهمیت قابل توجهی دارد.

این نتیجه با یافته‌های کریمی (۱۳۹۵) همخوانی دارد. کریمی در بررسی رضایت شغلی پرستاران، دستمزد عادلانه، ساعات کاری منظم، امنیت شغلی و روابط سالم کاری را از عوامل کلیدی رضایت

شغلی معرفی کرده است. همسویی این دو مطالعه را می‌توان با ماهیت خدماتی و مسئولیت‌پذیری بالای محیط‌های کاری مرتبط دانست؛ در چنین محیط‌هایی، کارکنان صرفاً مقدار دریافتی را ارزیابی نمی‌کنند، بلکه تناسب میان پرداخت، مسئولیت، حجم کار و شرایط انجام وظیفه نیز در ادراک آنان از عدالت سازمانی اهمیت دارد.

همچنین این یافته با نتیجه تحقیق غوری (۲۰۱۹) در دانشگاه کابل، که در آن رضایت از پرداختی‌ها پایین گزارش شده بود، همخوانی دارد. با این حال، نباید از این همسویی نتیجه گرفت که پرداخت تنها یا اصلی‌ترین علت نارضایتی کارکنان وزارت صحت عامه است؛ زیرا یافته‌های حاضر نشان می‌دهد که سایر ابعاد نیز به‌طور معناداری پایین‌تر از حد مطلوب‌اند. بنابراین، بهبود نظام پرداخت باید در کنار اصلاح سایر مؤلفه‌های محیط سازمانی دنبال شود.

نوع شغل

سومین هدف تحقیق بررسی رضایت کارکنان از نوع شغل بود. میانگین این بعد ۱۳,۸۴ از حد مطلوب ۱۶ به‌دست آمد و تفاوت ۲,۱۶ نمره‌ای با حد مطلوب از نظر آماری معنادار بود (t=-13.512, $p<0.001$). بنابراین، کارکنان از ماهیت و ویژگی‌های شغل خود در سطحی پایین‌تر از وضعیت مطلوب رضایت دارند. این یافته نشان می‌دهد که برخورداری از یک شغل به‌تنهایی برای ایجاد رضایت کافی نیست؛ بلکه ویژگی‌های خود شغل، از جمله میزان مسئولیت، تنوع وظایف، استقلال، تناسب وظایف با توانایی‌ها و شرایط انجام کار، می‌تواند تجربه کارکنان از شغل را شکل دهد.

این یافته با نتایج آموزگار و عادل (۱۴۰۲) تفاوت دارد. آنان در مطالعه استادان پوهنتون بامیان، رضایت از ماهیت کار را در سطح بالا گزارش کردند و رضایت کلی استادان نیز در سطح خوب قرار داشت. تفاوت میان دو نتیجه را می‌توان تا حدی به تفاوت ماهیت مشاغل نسبت داد. شغل دانشگاهی معمولاً دارای عناصر مشخصی مانند استقلال علمی، فرصت تدریس و تحقیق و امکان توسعه تخصصی است، در حالی که بسیاری از وظایف اداری و خدماتی ممکن است از نظر استقلال، تنوع یا امکان تصمیم‌گیری محدودتر باشند. بنابراین، تفاوت میان این دو مطالعه نشان می‌دهد که رضایت از «نوع شغل» تا حد زیادی به ساختار و ماهیت واقعی وظایف وابسته است و نمی‌توان نتایج مربوط به یک گروه شغلی را بدون توجه به زمینه سازمانی به گروه دیگر تعمیم داد.

فرصت‌های پیشرفت شغلی

چهارمین هدف تحقیق، ارزیابی رضایت کارکنان از فرصت‌های پیشرفت شغلی بود. میانگین این بعد ۸,۰۱ از حد مطلوب ۱۰ بوده و تفاوت ۱,۹۹ نمره‌ای با حد مطلوب از نظر آماری معنادار است (t=-11.639, p<0.001) . بنابراین، کارکنان احساس می‌کنند فرصت‌های موجود برای رشد، ارتقا و پیشرفت شغلی به سطح مطلوب نرسیده است. اهمیت این یافته در آن است که فرصت پیشرفت فقط به ارتقای رسمی بست یا مقام محدود نمی‌شود؛ بلکه دسترسی به آموزش، توسعه مهارت، افزایش مسئولیت، مشارکت در تصمیم‌گیری و امکان دستیابی به موقعیت‌های بهتر را نیز دربرمی‌گیرد.

این نتیجه با یافته‌های رحیمی و همکاران (۱۴۰۳) همسو است؛ آنان نیز فرصت‌های پیشرفت و محیط فیزیکی کار را در شمار ابعادی قرار دادند که کمترین میزان رضایت در آنها مشاهده شده بود. همچنین با نتایج فرامرزی و همکاران (۱۳۹۶) همخوانی دارد؛ در آن مطالعه نیز ارتقا، سرپرستان و ارتباط با همکاران از زمینه‌های مهم نارضایتی کارکنان گزارش شده بود.

از دیدگاه مدیریتی، پایین بودن رضایت از فرصت‌های پیشرفت می‌تواند نشان‌دهنده وجود شکاف میان تلاش و انتظار کارکنان از یک سو و فرصت‌های ادراک‌شده برای رشد از سوی دیگر باشد. چنانچه کارکنان تصور کنند که پیشرفت شغلی صرفاً به عوامل غیرمرتبط با شایستگی، عملکرد و توسعه حرفه‌ای وابسته است، ممکن است انگیزه برای سرمایه‌گذاری در یادگیری و عملکرد بلندمدت کاهش یابد. بنابراین، ایجاد مسیرهای روشن پیشرفت شغلی، معیارهای شفاف ارتقا و فرصت‌های آموزشی می‌تواند نه‌تنها رضایت، بلکه احساس عدالت و انگیزش کارکنان را نیز تقویت کند.

جو سازمانی

پنجمین هدف تحقیق سنجش رضایت کارکنان از جو سازمانی بود. میانگین این بعد ۳۶,۳۳ از حد مطلوب ۴۲ به‌دست آمد و تفاوت ۵,۶۷ نمره‌ای آن با حد مطلوب از نظر آماری معنادار بود (t=-12.913, p<0.001) . بنابراین، ادراک کارکنان از فضای سازمانی، روابط کاری، حمایت، همکاری و عدالت سازمانی در سطح مطلوب قرار ندارد. اهمیت این یافته در این است که رضایت شغلی تنها در رابطه فرد با وظایف رسمی او شکل نمی‌گیرد، بلکه تجربه روزمره کارکنان از نحوه تعامل با همکاران و مدیران نیز در آن نقش دارد.

این نتیجه با مطالعه محمدیان و داوردوست (۱۳۹۵) تا حد زیادی همسو است؛ آنان پس از حقوق و دستمزد، روحیه همکاری و مشارکت را از عوامل مهم رضایت شغلی معرفی کردند. همچنین نتایج

فرامرزی و همکاران (۱۳۹٦) که ارتباط با همکاران را در زمره منابع نارضایتی قرار داده‌اند، از اهمیت روابط سازمانی در شکل‌گیری نگرش کارکنان نسبت به محیط کار حمایت می‌کند.

از منظر نظری، این یافته با مفهوم جو سازمانی در چارچوب لیتوین و استرینگر نیز قابل تبیین است؛ زیرا ادراک کارکنان از حمایت، روابط، ساختار و شیوه مدیریت بخشی از تجربه آنان از محیط سازمان را تشکیل می‌دهد. بنابراین، پایین بودن جو سازمانی می‌تواند بیانگر آن باشد که اصلاح رضایت شغلی صرفاً از طریق افزایش پرداخت امکان‌پذیر نیست و باید کیفیت روابط انسانی، همکاری بین کارکنان، حمایت مدیریتی و احساس عدالت نیز مورد توجه قرار گیرد.

سبک رهبری

ششمین هدف تحقیق بررسی رضایت کارکنان از سبک رهبری مدیران بود. میانگین این بعد **۱۳,۲۲** از حد مطلوب ۱۵ به‌دست آمد و تفاوت ۱,۷۸ نمره‌ای آن با حد مطلوب از نظر آماری معنادار بود ($t=-12.558, p<0.001$) . این یافته نشان می‌دهد که کارکنان اگرچه ممکن است تعامل با مدیران را کاملاً نامطلوب ارزیابی نکنند، اما سبک رهبری موجود را با سطح مطلوب مورد انتظار خود یکسان نمی‌دانند.

این نتیجه با بخشی از یافته‌های رحیمی و همکاران (۱۴۰۳) همخوانی دارد؛ در مطالعه آنان سبک رهبری در شمار مؤلفه‌های مهم رضایت شغلی قرار داشت. همچنین با یافته‌های فرامرزی و همکاران (۱۳۹٦) که نارضایتی از سرپرستان را گزارش کردند، قابل مقایسه است. در مقابل، محمدی و همکاران (۱۴۰۴) حمایت مدیریت را در کنار فرصت ارتقای شغلی و شرایط کاری از عوامل مؤثر بر رضایت شغلی گزارش کردند.

اهمیت این یافته برای وزارت صحت عامه در آن است که مدیران تنها نقش نظارتی ندارند، بلکه از طریق نحوه ارتباط، مشارکت دادن کارکنان، ارائه بازخورد، حل مشکلات و ایجاد انگیزه می‌توانند تجربه کارکنان از محیط کار را شکل دهند. ازاین‌رو، پایین بودن رضایت از سبک رهبری را می‌توان نشانه‌ای از ضرورت تقویت شیوه‌های رهبری حمایتی، ارتباط مؤثر با کارکنان و مشارکت آنان در امور مرتبط با وظایف دانست. در عین حال، چون تحقیق حاضر از نوع توصیفی-پیمایشی است، این یافته صرفاً وضعیت ادراک‌شده کارکنان را نشان می‌دهد و نمی‌توان بر اساس آن رابطه علّی میان سبک رهبری و رضایت شغلی را اثبات کرد.

شرایط فیزیکی محیط کار

هفتمین هدف تحقیق ارزیابی رضایت کارکنان از شرایط فیزیکی محیط کار بود. میانگین این بعد ۱۰،۰۲ از حد مطلوب ۱۲ بوده و تفاوت ۱،۹۸ نمره‌ای با حد مطلوب از نظر آماری معنادار است ($t=-12.608, p<0.001$) . بنابراین، شرایط فیزیکی محیط کار نیز از وضعیت مطلوب فاصله دارد. این شرایط شامل عواملی مانند فضای مناسب کار، تجهیزات، نور، تهویه، پاکیزگی و ایمنی است که در چارچوب نظری تحقیق نیز به‌عنوان بخشی از تجربه محیط کار مورد توجه قرار گرفته‌اند.

این یافته با نتایج رحیمی و همکاران (۱۴۰۳) همخوانی دارد؛ آنان نیز محیط فیزیکی کاری را از ابعادی دانسته‌اند که رضایت کارکنان در آن پایین‌تر بوده است. همچنین محمدی و همکاران (۱۴۰۴) شرایط کاری را از عوامل مرتبط با رضایت شغلی گزارش کرده‌اند. این همسویی نشان می‌دهد که محیط فیزیکی صرفاً یک موضوع رفاهی نیست، بلکه می‌تواند بر تجربه روزمره کارکنان از کار اثرگذار باشد. در سازمانی مانند وزارت صحت عامه که بخش قابل توجهی از وظایف به ارائه و پشتیبانی از خدمات مرتبط با سلامت مربوط است، فراهم بودن محیط کاری مناسب می‌تواند اهمیت بیشتری پیدا کند.

تبیین تفاوت یافته‌های تحقیق با مطالعات پیشین

یکی از نکات قابل توجه در مقایسه یافته‌های تحقیق حاضر با مطالعات پیشین، تفاوت سطح کلی رضایت شغلی در سازمان‌های مختلف است. برای نمونه، محمدی و همکاران (۱۴۰۴) رضایت شغلی کارکنان مورد مطالعه خود را بالاتر از حد متوسط گزارش کرده‌اند، در حالی که در تحقیق حاضر رضایت شغلی در سطح متوسط و به‌طور معناداری پایین‌تر از حد مطلوب قرار دارد. همچنین آموزگار و عادل (۱۴۰۲) سطح رضایت استادان پوهنتون بامیان را خوب گزارش کرده‌اند، در حالی که غوری (۲۰۱۹) در میان استادان دانشگاه کابل، با وجود پایین بودن رضایت از پرداختی‌ها، رضایت کلی را بالاتر از متوسط گزارش کرده است.

این تفاوت‌ها را می‌توان ناشی از تفاوت در ماهیت وظایف، ساختار سازمانی، نظام مدیریت، شرایط محیط کار، فرصت‌های ارتقا، نوع کارکنان و انتظارات شغلی دانست. بنابراین، یافته‌های تحقیق حاضر از این دیدگاه حمایت می‌کند که رضایت شغلی یک پدیده زمینه‌محور است و سطح آن را نمی‌توان بدون توجه به ویژگی‌های سازمان مورد مطالعه تفسیر کرد. همین امر ضرورت انجام مطالعات سازمان‌محور را تقویت می‌کند.

در مجموع، الگوی مشاهده‌شده در تحقیق حاضر نشان می‌دهد که مسئله رضایت شغلی کارکنان وزارت صحت عامه یک مسئله تک‌بعدی نیست. تمام شش بعد بررسی‌شده به‌طور معناداری پایین‌تر از سطح مطلوب قرار گرفته‌اند. در میان این ابعاد، نظام پرداخت از نظر شکاف نسبی با سطح مطلوب وضعیت نامطلوب‌تری دارد و پس از آن فرصت‌های پیشرفت و شرایط فیزیکی نیز فاصله قابل توجهی با سطح مطلوب نشان می‌دهند؛ با این حال، پایین بودن جو سازمانی، سبک رهبری و نوع شغل نیز نشان می‌دهد که مسئله صرفاً اقتصادی نیست و ابعاد مدیریتی، ساختاری و محیطی نیز در تجربه کارکنان اهمیت دارند.

بنابراین، یافته‌های تحقیق در پاسخ به اهداف هفت‌گانه نشان می‌دهد که برای ارتقای رضایت شغلی کارکنان وزارت صحت عامه، یک رویکرد چندبعدی مورد نیاز است. اصلاح نظام پرداخت بدون توجه به فرصت‌های پیشرفت، کیفیت رهبری، روابط سازمانی، ماهیت شغل و شرایط فیزیکی نمی‌تواند تمام شکاف موجود را برطرف سازد. از سوی دیگر، بهبود شرایط محیطی نیز در صورت نبود مسیر روشن پیشرفت و مدیریت مؤثر ممکن است اثر محدودی داشته باشد. بر این اساس، یافته اصلی تحقیق آن است که ارتقای رضایت شغلی در وزارت صحت عامه نیازمند مجموعه‌ای هماهنگ از اصلاحات در حوزه جبران خدمات، توسعه شغلی، مدیریت، روابط سازمانی و محیط کار است.

نتیجه‌گیری

رضایت شغلی یکی از عوامل اساسی در موفقیت سازمان‌ها، به‌ویژه نهادهای ارائه‌کننده خدمات صحی، به شمار می‌رود؛ زیرا بر انگیزه، تعهد، عملکرد و کیفیت خدمات کارکنان تأثیر مستقیم دارد. تحقیق حاضر با هدف بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان وزارت صحت عامه انجام شد و نتایج نشان داد که رضایت شغلی کارکنان در سطح متوسط، اما پایین‌تر از حد مطلوب قرار دارد. این یافته بیانگر آن است که اگرچه کارکنان تا حدودی از شغل خود رضایت دارند، اما هنوز فاصله قابل توجهی تا وضعیت مطلوب وجود دارد.

یافته‌ها همچنین نشان داد که تمامی ابعاد رضایت شغلی شامل نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت‌های پیشرفت، جو سازمانی، سبک رهبری و شرایط فیزیکی محیط کار پایین‌تر از سطح مطلوب ارزیابی شده‌اند. در این میان، نظام پرداخت یکی از ضعیف‌ترین ابعاد بوده که نشان‌دهنده نارضایتی کارکنان از حقوق، مزایا و نحوه جبران خدمات است. همچنین محدود بودن فرصت‌های ارتقای شغلی، ضعف در جو سازمانی، سبک رهبری نامطلوب و شرایط فیزیکی نامناسب محیط کار از دیگر عواملی هستند که بر کاهش رضایت شغلی کارکنان تأثیر گذاشته‌اند.

به‌طور کلی، نتایج تحقیق نشان می‌دهد که رضایت شغلی کارکنان وزارت صحت عامه بیش از آنکه تحت تأثیر عوامل فردی باشد، از عوامل مدیریتی، ساختاری و سازمانی تأثیر می‌پذیرد. ازاین‌رو، بهبود نظام پرداخت، ایجاد فرصت‌های عادلانه برای رشد و ارتقای شغلی، تقویت روابط سازمانی، اصلاح شیوه‌های رهبری و فراهم‌سازی محیط کاری مناسب می‌تواند نقش مهمی در افزایش رضایت شغلی کارکنان ایفا کند.

در مجموع، ارتقای رضایت شغلی نه‌تنها موجب افزایش انگیزه، تعهد و بهره‌وری کارکنان می‌شود، بلکه کیفیت خدمات صحی و عملکرد کلی وزارت صحت عامه را نیز بهبود می‌بخشد. بنابراین، یافته‌های این تحقیق می‌تواند مبنای مناسبی برای تدوین و اجرای سیاست‌ها و برنامه‌های مؤثر در حوزه مدیریت منابع انسانی و بهبود شرایط کاری کارکنان وزارت صحت عامه باشد.

۱. بازنگری در نظام پرداخت و جبران خدمات

با توجه به پایین بودن رضایت کارکنان از نظام پرداخت، پیشنهاد می‌شود وزارت صحت عامه در ساختار حقوق، امتیازات و مزایای کارکنان بازنگری نماید تا پرداخت‌ها متناسب با حجم کار، تخصص و مسئولیت‌های شغلی تنظیم گردد .

۲. ایجاد فرصت‌های ارتقای شغلی و توسعه حرفه‌ای

پیشنهاد می‌شود سیستم شفاف و عادلانه‌ای برای ارتقای شغلی کارکنان ایجاد گردد تا کارکنان بر اساس شایستگی و مهارت های خویش مسیر پیشرفت را طی کنند.

۳. تقویت سبک رهبری مشارکتی

ضروری است مدیران وزارت صحت عامه از سبک‌های رهبری مشارکتی و حمایتی استفاده نمایند و تعامل مؤثر میان مدیران و کارکنان تقویت گردد .

٤. تقویت جو سازمانی و روابط کاری

ایجاد فرهنگ سازمانی مبتنی بر احترام متقابل، همکاری تیمی، عدالت سازمانی و حمایت از کارکنان می‌تواند نقش مؤثری در افزایش رضایت شغلی داشته باشد .

۵. انجام تحقیقات بیشتر در آینده

پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آینده، نقش سایر متغیرها مانند تعهد سازمانی، انگیزش شغلی، فرسودگی شغلی و رضایت از مدیریت در ارتباط با رضایت شغلی کارکنان این وزارت مورد بررسی قرار گیرد.

سپاسگزاری

نویسندگان این مقاله مراتب سپاس و قدردانی خویش را از تمام کارمندان اداری وزارت صحت عامه به دلیل مشارکت در پاسخ به پرسشنامه های این تحقیق ابراز می‌دارند.

سهم نویسندگان در تحقیق(مقاله)

در این تحقیق نویسنده اول جمع آوری دیتای مورد نیاز، تجزیه و تحلیل اطلاعات را انجام داده است و نویسنده دوم منحیث استاد راهنما در بازنگری کلی سهم داشته است.

تضاد منافع

تصدیق می‌گردد اینکه؛ نویسندگان این تحقیق هیچ‌گونه تضاد منافع ندارد.

منابع

آرین پور، م. (۱۳۹۵). بررسی وضعیت رضایت شغلی، *فصلنامه پیام فرهیختگان (علوم تربیتی)*، دوره اول، شماره ۱، ص ۱۵- لینک

آموزگار، ع. و عادل، ا. (۱۴۰۲). میزان رضایت شغلی استادان پوهنتون بامیان، *مجله علمی-تحقیقی علوم اجتماعی پوهنتون کابل*، شماره ۱ (۶)/ لینک

جاج، ت. و رابینز، ا. (۱۳۸۹). *رفتار سازمانی*، چاپ دوم، مترجم: مهدی، زارع، تهران: انتشارات نص.

رابینز، ا.پ. (۱۳۹۵). *مبانی رفتار سازمانی*، چاپ چهل و پنجم، مترجمان؛ علی، پارسائیان و سید محمد، اعرابی، تهران: دفتر تحقیق های فرهنگی.

رحمانی، ع. و ناصری، ح. (۱۳۹۷). *مدیریت منابع بشری*، چاپ سوم، کابل: انتشارات سعید.

رحیمی ع. ج.، سروری خ. ا.، آزاد ع.، & وارثی ع. ا. (۲۰۲۵). بررسی رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی کارمندان اداری پوهنتون کابل. *مجله علمی- تحقیقی علوم اجتماعی پوهنتون کابل*، ۸(۱)، ۲۱۹-۲۴۲. https://doi.org/10.62810/jss.v8i1.325

سروری، ر. (۱۴۰۲). *بررسی رابطه بین هوش هیجانی و رضایت شغلی معلمان مکاتب ناحیه پانزدهم شهر کابل*، دیپارتمنت مدیریت آموزشی، پوهنځی روانشناسی و علوم تربیتی، پوهنتون کابل.

علیزاده، م. ن. (۱۳۹۸). *بررسی رابطه میان رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارمندان ریسات تربیت بدنی و صحت مکاتب و زارت معارف*، دیپارتمنت مدیریت آموزشی، پوهنځی روانشناسی و علوم تربیتی، پوهنتون کابل.

غوری، ن. م. (۲۰۱۹). بررسی میزان رضایت شغلی اساتید دانشگاه کابل، ششمین کنفرانس *تحقیقی مدیریت و علوم انسانی در ایران*. لینک

فرامرزی، م. حاجی بیگی، ب. حسینی، ح. پورمحمد، م. (۱۳۹۶). مقایسه رضایت شغلی کارکنان ستاد مرکزی انتقال خون و کارکنان پایگاه انتقال خون آستان تهران، *فصلنامه تحقیقی خون*، ۱۴ (۱)، ۸ ـ ۱۴.لینک

کریمی، ز. (۱۳۹۵). عوامل مؤثر بر رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان های دولتی شهر تهران، *فصلنامه پرستاری و مامایی ایران*، ۱۳(۳)، ۳۹-۴۴.

محمدی، س. خاوری، م. و دولت زی، ش. (۱۴۰۴). بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان لوی ریاست نظارت و تقیب فرامین و احکام، پوهنتون تعلیم و تربیه کابل، *ژورنال بین المللی علوم اجتماعی* دورهی دوم، شماره اول. لینک

محمدیان، م. و داور دوست، ف. (۱۳۹۵). مطالعه رضایتمندی شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی خسروشاه با استفاده از درخت تصمیم گیری یادگیری، دومین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در مهندسی کمپیوتر و برق. لینک

مهدوی، م. و عزیزی ، م. (۱۳۷۹). عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان، تعاون، شماره ۱۰۷. ص ۵۱

نوری، ب. (۱۳۹۹). *بررسی تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان ریاست عمومی منابع بشری وزارت معارف سال ۱۳۹۸*، دیپارتمنت مدیریت آموزشی، پوهنځی روانشناسی و علوم تربیتی، پوهنتون کابل.

هومند، ح. ع. (۱۳۸۱). *تهیه و استاندارد ساختن سنجش رضایت شغلی*، تهران: مرکز آموزشی مدیریت دولتی.

Hussain, S. (2015). *Impact of Participatory Decision Making on Employee Job Satisfaction*, Pakistan Institute of Development Economics Islamabad, Pakistan

Abdulwahab, A.M. Ali, H. M, Alshuhumi, S.R.A & Paramboor, J. (2021). Influence of Participatory Decision Making on Job Satisfaction: The Moderating Effect of Staff Experience, *Iium Journal of Educational Studies*, 9:4 (2021) 58-76. Link

Creswell, J W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.

Litwin, G, H & Stringer, R, A. (1968). *Motivation and Organizational Climate*, Harward University Press.