

Original Article



The Relationship between Job Dissatisfaction and the Desire to Migrate among Medical Staff of Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran, in 2024

Omid Shokoohi^{1*} , Ali Ranjbaran Ghale², Nasrin Jiryae³, Zahra Sanaei³

¹ Department of Emergency Medicine, School of Medicine, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran

² School of Medicine, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran

³ Department of Community Medicine, School of Medicine, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran

Article history:

Received: 26 April 2025

Revised: 18 June 2026

Accepted: 05 August 2026

ePublished: 16 September 2026

***Corresponding author:** Omid Shokoohi, Department of Emergency Medicine, School of Medicine, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran

E-mail: omid.shokoohi@yahoo.com

Abstract

Background and Objective: Iran, as one of the countries with a young population, has had an upward trend in the outflow of academically educated people in recent years. Job dissatisfaction in the country of origin plays a major role in medical staff migration; therefore, this study aimed to determine the level of job dissatisfaction in medical staff with a tendency to migrate.

Materials and Methods: This cross-sectional study was conducted in 2024 with the participation of 540 medical staff of Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran, who were selected by convenience sampling. The research instrument was the Minnesota Job Satisfaction Questionnaire. The data were analyzed using SPSS software (version 20). The normal distribution of the data was examined using the t-student and Mann-Whitney tests. Finally, analysis of variance and Pearson and Spearman correlation tests were performed at a significance level of 0.05.

Results: Of the total participants, 328 people were female (60.7%), and 212 people were male (39.3%), and their mean age was 30.96 ± 6.9 years. A total of 156 people (28.9%) of the medical staff did not have a desire to migrate, while 291 people (54.4%) had a desire to migrate, 74 people (13.7%) were planning to migrate, and 16 people (3%) had taken practical steps to migrate. The mean job satisfaction score was 41.35 ± 11.4 , and the lowest mean was related to the dimensions of the payment system and career advancement opportunities. The level of job satisfaction was reported as poor in 200 people (37.2%), average in 291 people (54.4%), and very good in 43 people (8.3%). Also, a statistically significant relationship was observed between occupation, education, and employment status with job satisfaction in medical staff inclined to migrate ($P < 0.001$).

Conclusion: A significant portion of the medical staff working in hospitals of Hamadan University of Medical Sciences have a tendency to migrate, and job satisfaction in most of these individuals was assessed at a weak-to-moderate level. Analysis of job satisfaction dimensions showed that the payment system and professional development opportunities are the main sources of dissatisfaction.

Keywords: Immigration, Job satisfaction, Medical staff

Please cite this article as follows: Shokoohi O, Ranjbaran Ghale A, Jiryae N, Sanaei Z. The Relationship between Job Dissatisfaction and the Desire to Migrate among Medical Staff of Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran, in 2024. Avicenna J Clin Med. 2026; 33(2): 113-119 DOI: 10.53208/ajcm.33.2.113



رابطه نارضایتی شغلی و تمایل به مهاجرت در کادر درمان دانشگاه علوم پزشکی همدان در سال ۱۴۰۳

امید شکوهی^{۱*} ID، علی رنجبران قلعه^۲، نسرين جيرياني^۳، زهرا صنائی^۳

۱. گروه طب اورژانس، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران
۲. دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران
۳. گروه پزشکی اجتماعی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران

چکیده

سابقه و هدف: ایران به عنوان یکی از کشورهای دارای جمعیت جوان، دارای روند صعودی خروجی تحصیل کردگان علمی در سالیان اخیر است. نارضایتی شغلی در کشور مبدأ نقش اصلی را در مهاجرت کادر درمان ایفا می کند. بنابراین هدف از انجام این مطالعه تعیین میزان نارضایتی شغلی در کادر درمان با تمایل به مهاجرت است.

مواد و روش ها: این مطالعه مقطعی در سال ۱۴۰۳ با مشارکت ۵۴۰ نفر از کادر درمان دانشگاه علوم پزشکی همدان که به روش در دسترس انتخاب شده بودند، انجام شد. ابزار مطالعه، پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ) بود. داده ها با نرم افزار SPSS نسخه ۲۰ تحلیل شد. توزیع نرمال بودن داده ها با استفاده از آزمون های تی استیودنت و من-ویتنی بررسی شد. در نهایت، از تحلیل واریانس و آزمون های هم بستگی پیرسون و اسپیرمن در سطح معنی داری ۰/۰۵ تحلیل ها انجام شد.

یافته ها: از مجموع شرکت کنندگان، ۳۲۸ نفر (۶۰/۷٪) مونث و ۲۱۲ نفر (۳۹/۳٪) مذکر بودند و میانگین سنی آن ها $30/96 \pm 6/9$ سال بود. ۱۵۶ نفر (۲۸/۹٪) از کادر درمان تمایل به مهاجرت نداشتند، در حالی که ۲۹۱ نفر (۵۴/۴٪) تمایل به مهاجرت، ۷۴ نفر (۱۳/۷٪) برنامه ریزی برای مهاجرت و ۱۶ نفر (۳٪) اقدام عملی برای مهاجرت داشتند. میانگین نمره رضایت شغلی $41/35 \pm 11/4$ بود و کمترین میانگین مربوط به ابعاد نظام پرداخت و فرصت های پیشرفت شغلی بود. سطح رضایت شغلی در ۲۰۰ نفر (۳۷/۲٪) از افراد ضعیف، در ۲۹۱ نفر (۵۴/۴٪) متوسط و در ۴۳ نفر (۸/۳٪) بسیار خوب گزارش شد. همچنین بین شغل، تحصیلات و وضعیت استخدام با رضایت شغلی در کادر درمان تمایل به مهاجرت، ارتباط آماری معنی داری مشاهده شده است ($P < 0/001$).

نتیجه گیری: بخش قابل توجهی از کادر درمان شاغل در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی همدان تمایل به مهاجرت دارند و رضایت شغلی در اکثر این افراد در سطح ضعیف تا متوسط ارزیابی شد. تحلیل ابعاد رضایت شغلی نشان داد که نظام پرداخت و فرصت های پیشرفت حرفه ای، اصلی ترین کانون های نارضایتی هستند.

واژگان کلیدی: رضایت شغلی، کارکنان پزشکی، مهاجرت

تاریخچه مقاله:

دریافت: ۱۴۰۵/۰۲/۰۶

ویرایش: ۱۴۰۵/۰۳/۲۸

پذیرش: ۱۴۰۵/۰۵/۱۴

انتشار: ۱۴۰۵/۰۶/۲۵

تمامی حقوق نشر برای دانشگاه علوم پزشکی همدان محفوظ است.

* نویسنده مسئول: امید شکوهی، گروه طب اورژانس، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران

ایمیل: omid.shokoochi@yahoo.com

استناد: شکوهی، امید؛ رنجبران قلعه، علی؛ جیریانی، نسرين؛ صنائی، زهرا. رابطه نارضایتی شغلی و تمایل به مهاجرت در کادر درمان دانشگاه علوم پزشکی همدان در سال ۱۴۰۳.

مجله پزشکی بالینی ابن سینا، تابستان ۱۴۰۵؛ ۳۳(۲): ۱۱۹-۱۱۳

مقدمه

نیروی کادر درمان در سطح جهان در حال حاضر به طور ناموزون توزیع شده است. این وضعیت به دلیل خروج قابل توجه پزشکان و پرستاران، ناشی از شرایط نامناسب کار و زندگی و تلاش های تهاجمی برای استخدام در کشورهای ثروتمند، بدتر می شود [۱].

مهاجرت کادر درمان به عنوان بحران جهانی نیروی کار بهداشت شناخته می شود. مهاجرت مغزهای پزشکی به مهاجرت دسته جمعی متخصصان بهداشتی آموزش دیده و ماهر (پزشکان، پرستاران و ماماها) از کشورهای کم درآمد به کشورهای پردرآمد اشاره دارد.

درمانی دانشگاه علوم پزشکی شهر همدان (بیمارستان‌های شهید بهشتی، اکباتان، سینا، فاطمیه و بعثت) انجام شده است. حجم نمونه با استفاده از تحقیق دوباس-یاکوبزیک (Dubas-Jakóbczyk) و همکاران (۲۰۲۰) ۵۴۰ نفر تعیین شد [۱۳].

معیار ورود عبارت بود از کلیه کادر درمان شامل پزشک، پرستار، ماما، پیراپزشکان (کارشناس رادیولوژی، اتاق عمل، هوشبری و آزمایشگاه) و دستیاران پزشکی شاغل در دانشگاه علوم پزشکی همدان که در زمان انجام مطالعه در بیمارستان‌ها مشغول به کار بودند. روش نمونه‌گیری به صورت غیراحتمالی و در دسترس بود. از تمام بیمارستان‌ها به نسبت مساوی و همچنین به نسبت مساوی از کادر درمان شیفت صبح، عصر و شب جمع‌آوری داده‌ها با استفاده از پرسش‌نامه استاندارد رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ) انجام شد. پرسش‌نامه رضایت شغلی مینه سوتا دارای ۲۰ سؤال است و اولین بار در سال ۱۹۵۱ در دانشگاه مینه سوتا توسط برافیلد و روث طراحی و به کار گرفته شد [۱۴]. پرسش‌نامه رضایت شغلی مینه سوتا از ۱۹ گویه و ۶ خرده‌مقیاس نظام پرداخت (۳ سؤال)، نوع شغل (۴ سؤال)، فرصت‌های پیشرفت (۳ سؤال)، جو سازمانی (۲ سؤال)، سبک رهبری (۴ سؤال) و شرایط فیزیکی (۳ سؤال) تشکیل شده است که نمره‌گذاری پرسش‌نامه رضایت شغلی مینه سوتا به صورت طیف لیکرت است که برای گزینه‌های (کاملاً مخالفم)، (مخالفم)، (مخالقم)، (نظری ندارم)، (موافقم) و (کاملاً موافقم) به ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ و ۶ نظر گرفته شد. جعفرجلال و همکاران (۲۰۱۷) روایی صوری و محتوایی آن را بررسی و تأیید کرده‌اند و ضریب پایایی آن نیز از طریق آلفای کرونباخ، ۸۸ درصد گزارش شده است [۱۵]. ضریب پایایی این پرسش‌نامه در مطالعه نصرآبادی و همکاران (۱۳۸۸)، آلفای کرونباخ ۰/۹۲ به دست آمده است. روایی صوری و محتوایی این ابزار نیز مورد بررسی قرار گرفته و پس از دریافت نظرها و اصلاح برخی موارد، مؤلفه‌ها تأیید شده است [۱۶]. برای جمع‌آوری داده‌ها پرسش‌نامه‌ها پس از تبیین اهداف مطالعه توسط محقق در بین کادر درمان شاغل در بیمارستان‌های سطح شهر همدان شامل شهید بهشتی، اکباتان، سینا، فاطمیه و بعثت توزیع گردید. تحلیل آماری با استفاده از SPSS نسخه ۲۰ انجام شد. اطلاعات توصیفی مربوط به متغیرهای کیفی به صورت درصد و متغیرهای کمی به صورت میانگین و انحراف معیار گزارش شدند. در بررسی ارتباط متغیرها، از آزمون t استیودنت (در صورت نرمال نبودن توزیع داده‌ها از آزمون من-ویتنی)، تحلیل واریانس، آزمون هم‌بستگی پیرسون و اسپیرمن استفاده گردید. همه تحلیل‌ها نیز در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ تجزیه و تحلیل شدند.

نتایج

در این مطالعه تعداد ۵۴۰ نفر از کادر شاغل در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی همدان مشارکت داشتند که ۳۹/۳

اگرچه دلایل مهاجرت کارکنان مراقبت‌های بهداشتی در کشورهای مختلف متفاوت است، اما برخی از انگیزه‌های رایج شامل کمبود امکانات اولیه، نرخ بالای بیکاری، مسکن ناکافی، دستمزد پایین، چشم‌انداز شغلی نامشخص، خصومت در محل کار است که همگی از عوامل فشار مؤثر در مهاجرت کارکنان مراقبت‌های بهداشتی محسوب می‌شوند [۲]. در مقابل، در دسترس بودن امکانات مناسب، نرخ پایین بیکاری، دستمزد بالاتر، چشم‌انداز شغلی مثبت، بهبود شرایط کاری و رضایت شغلی به عنوان انگیزه‌های کلیدی عمل می‌کنند؛ این عوامل می‌توانند کمبود منابع در کشور مبدأ کارکنان مراقبت‌های بهداشتی را جبران کنند [۳، ۴]. روند جهانی مهاجرت متخصصان ماهر مراقبت‌های بهداشتی در سال‌های اخیر افزایش یافته است و منجر به افزایش قابل توجه پزشکان و پرستاران مهاجر شاغل در کشورهای عضو سازمان توسعه و همکاری اقتصادی (Organisation for Economic Co-operation and Development/OECD) شده است [۵]. کادر سلامت از جمله متحرک‌ترین مشاغل ماهر هستند. با توجه به کمبود کارکنان بهداشتی در بسیاری از کشورهای در حال توسعه، مهاجرت آنها ممکن است منجر به خسارات رفاهی زیادی شود [۶].

در مطالعهٔ نحیر و همکارانش رضایت شغلی ۹۰ درصد از کارکنان بیمارستان‌های نظامی در سطح متوسط گزارش شده است [۷]. همچنین در مطالعه‌ای دیگر از حبیب و همکاران نیز میزان رضایت شغلی کارکنان بیمارستان عمومی زیر نظر دانشگاه علوم پزشکی ایران ۶۰ درصد مشخص شده و ۴۰ درصد رضایت پایینی داشته‌اند [۸]. ایران به عنوان یکی از کشورهای دارای جمعیت جوان که بخش قابل توجهی از آن شامل جوانان در حال تحصیل و همچنین فارغ‌التحصیلان دانشگاهی است، از جمله کشورهای در حال توسعه است که با مشکلات خاص خود در زمینه رسیدگی به امور حرفه‌ای متخصصان روبه‌رو است و از این رو چه در گذشته و چه در زمان حال با خروج درصدی از این متخصصان به خارج به منظور ارتقای شرایط تحصیلی و حرفه‌ای خود روبه‌روست. این روند خروجی تحصیل‌کردگان علمی در سالیان اخیر روند صعودی داشته است [۹].

مطالعات محققان تأیید کرد که نارضایتی شغلی در کشور مبدأ نقش اصلی را در مهاجرت کادر درمان ایفا می‌کند [۱۰، ۱۲]. با توجه به تحقیقات انجام‌شده در این زمینه به نظر می‌رسد رضایت شغلی در پدیده مهاجرت کادر درمان مؤثر است. بنابراین هدف این مطالعه، تعیین سطح رضایت شغلی و ابعاد آن و بررسی ارتباط رضایت شغلی با تمایل به مهاجرت در میان کادر درمان شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی همدان در سال ۱۴۰۳ بود.

روش کار

مطالعه حاضر از نوع مقطعی (توصیفی - تحلیلی) است که در سال ۱۴۰۳ در میان کادر درمان شاغل در بیمارستان‌های آموزشی

درصد مرد و ۶۰/۷ درصد زن بودند. اکثر افراد در سنین زیر ۳۰ سال قرار داشتند. ۵۱/۷ درصد آنها متأهل بودند و مدرک تحصیلی ۷۶/۵ درصد کارشناسی بود. وضعیت استخدامی اغلب آنها طرح تعهد خدمت کارکنان وزارت بهداشت بود (جدول ۱).

جدول ۱. مشخصات دموگرافیک کادر شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی همدان

متغیر	طبقه‌بندی	تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۲۱۲	۳۹/۳
	زن	۳۲۸	۶۰/۷
سن (سال)	کمتر از ۳۰	۳۳۲	۶۱/۵
	۳۰-۴۰	۱۵۷	۲۹/۱
	بیشتر از ۴۰	۵۱	۹/۴
میانگین $\pm$ انحراف معیار			
		۳۰/۹۶ $\pm$ ۶/۹۵	-
وضعیت تأهل	مجرد	۲۶۱	۴۸/۳
	متأهل	۲۷۹	۵۱/۷
رشته تحصیلی	پزشک	۷۸	۱۴/۴
	پرستار و ماما	۳۳۹	۶۲/۸
	پیراپزشک	۹۸	۱۸/۱
	سایر	۲۵	۴/۶
مدرک تحصیلی	کارشناسی	۴۱۳	۷۶/۵
	کارشناسی ارشد	۴۸	۸/۹
	دکتری	۲۱	۳/۹
	دکتری تخصصی	۵۸	۱۰/۷
وضعیت استخدام	طرحی	۱۹۶	۳۶/۳
	قراردادی	۱۰۱	۱۸/۷
	پیمانی	۸۱	۱۵
	رسمی	۱۰۴	۱۹/۲
میانگین $\pm$ انحراف معیار			
		۵۵/۲۵ $\pm$ ۱۸/۰۸	-
		کار هفتگی (ساعت)	

براساس نتایج مطالعه حاضر، میانگین رضایت از نظام پرداخت ۴۱/۷۴ $\pm$ ۴/۰۶ میانگین رضایت از جو سازمانی ۵/۴۱ $\pm$ ۲/۴۵ و میانگین رضایت شغلی در کادر متمایل به مهاجرت ۴۱/۳۵ $\pm$ ۱۰/۷۴ است (جدول ۲).

براساس نتایج این مطالعه، ۱۵۶ نفر معادل ۲۸/۹ درصد تمایل به مهاجرت ندارند. تعداد ۳۸۴ نفر مابقی، ۵۴/۴ درصد تمایل به مهاجرت داشتند. ۷۴ نفر ۱۳/۷ درصد برای مهاجرت برنامه‌ریزی کرده و ۱۶ نفر ۳ درصد نیز برای مهاجرت اقدام کرده بودند که در تحلیل‌های بعدی مورد بررسی قرار گرفتند.

جدول ۲. میانگین رضایت شغلی و ابعاد آن در کادر متمایل به مهاجرت شاغل دانشگاه علوم پزشکی همدان

متغیرها	میانگین	درصد	انحراف معیار	کمترین - بیشترین
رضایت از نظام پرداخت	۴/۰۶	۲۷/۱	۱/۷۴	۱۲-۳
رضایت از جو سازمانی	۵/۴۱	۵۴/۱	۲/۴۵	۱۰-۲
رضایت از نوع شغل	۱۰/۶۰	۵۳	۳/۵۷	۲۰-۴
رضایت از فرصت‌های پیشرفت	۵/۲۱	۳۷/۷	۲/۴۵	۱۴-۳
رضایت از سبک مدیریتی	۹/۱۱	۴۵/۵	۲/۸۳	۱۶-۴
رضایت از شرایط فیزیکی	۶/۹۴	۴۶/۳	۲/۸۳	۱۵-۳
رضایت شغلی	۴۱/۳۵	۴۳/۵۲	۱۰/۷۴	۶۴-۱۹

جمعیت‌شناختی در جدول ۳ مشاهده می‌شود.

میانگین رضایت شغلی کادر درمان دانشگاه برحسب متغیرهای

جدول ۳. میانگین رضایت شغلی برحسب سن، جنس و وضعیت تأهل در کادر درمان متمایل به مهاجرت

متغیر	طبقه	تعداد	رضایت شغلی میانگین $\pm$ انحراف معیار	p-value
جنسیت	مرد	۱۵۳	۱۱/۴۹ $\pm$ ۴۲/۶۵	۰/۰۵۳
	زن	۲۳۱	۱۰/۱۵ $\pm$ ۴۰/۴۸	
سن (سال)	کمتر از ۳۰	۲۵۵	۹/۸۹ $\pm$ ۴۱/۸۷	۰/۱۷۹
	۳۰ تا ۴۰	۱۰۳	۱۰/۳۷ $\pm$ ۳۹/۸۴	
	بیشتر از ۴۰	۲۶	۱۷/۹۵ $\pm$ ۴۲/۱۵	
وضعیت تأهل	مجرد	۱۹۱	۹/۶۳ $\pm$ ۴۱/۲۹	۰/۹۱۹
	متاهل	۱۹۳	۱۱/۷۷ $\pm$ ۴۱/۴۰	

درصد مشاهده شد. با آزمون تعقیبی توکی این تفاوت‌ها به صورت دو به دو مقایسه شدند و نتایج نشان داد که ارتباط معناداری بین شغل (پزشک در مقابل دستیار)، مدرک تحصیلی (دکتری تخصصی در مقابل کارشناسی)، وضعیت استخدام (طرحی در مقابل رسمی) وجود دارد (جدول ۴).

بیشترین رضایت شغلی در میان کادر متمایل به مهاجرت، در پزشکان ۴۹/۵۶ درصد و کمترین میزان رضایت در دستیاران ۳۸/۵۰ درصد دیده شد. افراد با مدرک کارشناسی کمترین میزان رضایت ۳۹/۷۶ و بیشترین رضایت در مدرک دکتری تخصصی ۵۰/۸۹ درصد بود. کمترین میزان رضایت در افراد با استخدام رسمی ۳۷/۹۱ درصد و بیشترین رضایت در افراد طرحی ۴۳/۵۸

جدول ۴. توزیع فراوانی رضایت شغلی کادر متمایل به مهاجرت برحسب شغل، مدرک تحصیلی، وضعیت استخدام (n = ۳۸۴)

متغیرها	طبقات	تعداد	میانگین	انحراف معیار	p-value
شغل	پزشک	۵۴	۴۹/۵۶	۷/۵۴	<۰/۰۰۱
	پرستار و ماما	۲۴۵	۳۸/۸۸	۱۰/۳۰	
	پیراپزشک	۶۷	۴۴/۵۱	۹/۷۴	
	دستیار	۱۸	۳۸/۵۰	۱۳/۵۵	
مدرک تحصیلی	کارشناسی	۲۹۲	۳۹/۷۶	۱۰/۷۷	<۰/۰۰۱
	کارشناسی ارشد	۳۷	۴۱/۷۰	۹/۱۹	
	دکتری	۱۶	۴۶/۱۳	۶/۰۷	
	دکتری تخصصی	۳۹	۵۰/۸۹	۷/۶۲	
وضعیت استخدام	طرحی	۱۴۶	۴۳/۵۸	۸/۹۲	<۰/۰۰۱
	قراردادی	۷۳	۴۱/۸۲	۱۱/۷۳	
	پیمانی	۶۳	۴۱/۱۹	۱۰/۸۵	
	رسمی	۱۰۲	۳۷/۹۱	۱۱/۵۶	

تمایل به مهاجرت داشتند ۴۱/۳۵ بود. نکته قابل توجه این است که میانگین رضایت در تمام ابعاد در افراد متمایل به مهاجرت کمتر از بررسی کلی پرسنل شاغل بود. همچنین رضایت شغلی در کادر شاغل دانشگاه که تمایل به مهاجرت دارند ۳۷/۲ درصد ضعیف، ۵۴/۴ درصد متوسط و ۸/۳ درصد بسیار خوب بود که نشان داد اکثریت این افراد رضایت شغلی ضعیف و متوسط دارند.

یافته‌های این مطالعه با نتایج پژوهش حق دوست و همکاران (۲۰۲۲) همخوانی دارد؛ به طوری که آنها گزارش کردند که بیش از نیمی از مشارکت‌کنندگان تمایل زیاد و بسیار زیاد به مهاجرت داشتند و بخش قابل توجهی حتی تمایل به کار در مشاغل غیرتخصصی و پایین‌تر در خارج از کشور را نشان دادند [۹]. این رقم بالا، زنگ خطری جدی برای نظام سلامت کشور محسوب

بحث

مطالعه حاضر با هدف تعیین میزان نارضایتی شغلی در کادر درمان بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی همدان اجرا شد. یافته‌ها نشان داد که بیشترین میانگین به ترتیب مربوط به بعد رضایت از جو سازمانی، نوع شغل، رضایت از سبک مدیریتی، شرایط فیزیکی است. کمترین رضایت از نظام پرداخت و سپس فرصت‌های پیشرفت است. همچنین بررسی رضایت شغلی و ابعاد آن در کادر شاغل دانشگاه که تمایل به مهاجرت داشتند نشان داد بیشترین میانگین به ترتیب مربوط به بعد رضایت از جو سازمانی، نوع شغل، رضایت از سبک مدیریتی، شرایط فیزیکی بود. کمترین رضایت از نظام پرداخت و سپس فرصت‌های پیشرفت است و همچنین میانگین رضایت شغلی در کادر شاغل ۴۲/۹۶ و در کادر شاغلی که

می‌شود، چراکه مهاجرت نخبگان و متخصصان حوزه سلامت، پیامدهای منفی جبران‌ناپذیری برای دسترسی به خدمات درمانی با کیفیت خواهد داشت. در همین راستا، مطالعه کمالی و همکاران نیز رضایت شغلی پرستاران در حد متوسط را نشان دادند و بین تمایل به مهاجرت و رضایت شغلی پرستاران رابطه معنی‌داری گزارش کردند [۱۷]. همچنین کوشا و همکاران (۲۰۱۲) بالاترین میانگین رضایت در بُعد عوامل فردی مؤثر بر رضایت شغلی و بیشترین میزان ناراضیتی در بعد عوامل محیطی و رفاهی گزارش کردند که با یافته‌های پژوهش حاضر، به‌ویژه در بعد نظام پرداخت، همسو است [۱۸].

در پژوهش نوری حکمت نیز عوامل اقتصادی یکی از مهم‌ترین علل مؤثر بر مهاجرت نخبگان شناسایی شد (۱۲). همچنین در مطالعات بین‌المللی این نتایج تأیید شد. در پژوهشی که رابطه بین رضایت و قصد مهاجرت پزشکان را در سه بیمارستان دانشگاهی در لهستان بررسی شد، سطح درآمد پزشکان به‌عنوان دلیل اصلی ناراضیتی و همچنین عامل مؤثر بر قصد مهاجرت ذکر شد. عوامل دیگری نیز از قبیل فرصت‌های پیشرفت شغلی و فرصت‌ها و ویژگی‌های مرتبط با محیط کار از جمله روابط با همکاران در هر دو سطح ناراضیتی و قصد مهاجرت مؤثر بودند [۱۳].

توماس (Thomas) نشان داد که ناراضیتی شغلی دلیل اصلی تمایل پرستاران به مهاجرت بود. به‌طوری که ۸۷ درصد افرادی که از شغل خود ناراضی بودند، تمایل به مهاجرت داشتند [۱۹]. اوستوین (Oosthuizen) و همکاران همچنین نشان دادند که موقعیت شغلی نامناسب، به‌دلیل فقدان امکانات بهبود شغلی، مهم‌ترین عامل در تصمیم‌گیری برای مهاجرت است [۲۰]. به‌طور کلی، مسائل اقتصادی یکی از دلایل اصلی مهاجرت کادر درمان محسوب می‌شود؛ مواردی از قبیل عدم تناسب دستمزد با نرخ تورم و هزینه‌های زندگی، ارزش پایین نرخ برابری با ارز پول کشور در مقایسه با سایر کشورها، بی‌ثباتی اقتصادی و نبود امید به آینده اقتصادی کشور از دلایل مهاجرت متخصصان به حساب می‌آیند [۲۱]. این بدان معناست که عدم تناسب دستمزدها با سختی کار، مسئولیت‌ها و تورم و همچنین محدودیت در مسیرهای ارتقاء شغلی و آموزشی، ناراضیتی عمده‌ای در کادر درمان ایجاد کرده و آنها را به سمت جست‌وجوی فرصت‌های بهتر در خارج از کشور سوق می‌دهد. در این زمینه، محبی‌فر و همکاران نیز «دستمزد خوب» را بالاترین رتبه و مهم‌ترین عامل پیش‌بینی‌کننده رضایت معرفی کردند [۲۲]. در مطالعه حاضر، گرچه ارتباط معنی‌داری بین جنسیت و رضایت شغلی مشاهده نشد، اما میانگین رضایت شغلی در مردان بیشتر از زنان بود که می‌تواند ناشی از تفاوت‌های ادراکی یا تجربیات شغلی متفاوت بین دو جنس باشد. همچنین رضایت شغلی در شاغلانی که تمایل به مهاجرت داشتند، در گروه‌های سنی تفاوت معنی‌داری نداشت. با این حال، مقایسه میانگین کلی رضایت شغلی در گروه‌های سنی مختلف نشان داد که میانگین رضایت

شغلی در افراد بالای ۴۰ سال و زیر ۳۰ سال بیشتر از افراد ۳۰ تا ۴۰ سال بود. همچنین ارتباط معنی‌داری بین وضعیت تأهل و رضایت شغلی یافت نشد که این یافته‌ها در تناقض با مطالعه کمالی و همکاران است که در آن بین سن و وضعیت تأهل با رضایت شغلی ارتباط معنی‌داری وجود دارد [۱۷]. هرچند در برخی از مطالعات مانند راید (Reid) و همکاران نشان داد که رابطه معناداری بین وضعیت تأهل و تمایل به مهاجرت وجود دارد و تمایل به مهاجرت در افراد مجرد بیشتر از افراد متأهل است [۲۳]. از دیگر یافته‌های مهم مطالعه حاضر، وجود ارتباط معنی‌دار بین شغل و رضایت شغلی بود، به‌طوری که رضایت شغلی در پزشکان، پیراپزشکان و سپس ماماها و پرستاران متفاوت بود؛ این نتایج می‌تواند ناشی از تفاوت در مسئولیت‌ها، دستمزدها، فرصت‌های پیشرفت و شرایط کاری باشد. نتایج مطالعه کوشا و همکاران نیز تفاوت معنی‌داری در رضایت شغلی میان گروه‌های مختلف شغلی گزارش کرده است [۱۸]. همچنین ارتباط معنی‌داری بین مدرک تحصیلی و رضایت شغلی یافت شد، به‌طوری که افراد با مدرک دکتری تخصصی بیشترین رضایت شغلی را داشتند و با افزایش مرتبه شغلی رضایت نیز افزایش داشت، به‌طوری که افراد با مدرک کارشناسی کمترین میزان رضایت شغلی را داشتند. ارتباط معنی‌داری نیز بین وضعیت استخدام و رضایت شغلی مشاهده شد؛ نتایج نشان داد رضایت شغلی در افراد طرحی، قراردادی به‌ترتیب بیشتر از افراد پیمانی و رسمی بود.

با توجه به اینکه این مطالعه در بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی همدان انجام شده، نتایج این پژوهش محدود به کارکنان آنها است؛ در نتیجه جهت تعمیم نتایج به سایر سازمان‌ها یا صنایع با ساختارهای سازمانی و فرهنگ‌های متفاوت باید مورد توجه باشد. به‌علاوه، این مطالعه به‌صورت مقطعی انجام شده است، روابط بین متغیرها (مانند تأثیر مدرک تحصیلی بر رضایت شغلی) گزارش شده منوط به دوره زمانی این مطالعه است ممکن است در زمان‌های دیگر این روابط تغییر کند.

نتیجه‌گیری

یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که بخش قابل‌توجهی از کادر درمان شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی همدان تمایل به مهاجرت دارند که زنگ خطری برای سیستم بهداشت و درمان است. تحلیل رضایت شغلی این افراد حاکی از ناراضیتی بالا، به‌ویژه در ابعاد نظام پرداخت و فرصت‌های پیشرفت شغلی است. اگرچه رضایت از جو سازمانی و نوع شغل در سطح بالاتری قرار دارد، اما سطح کلی رضایت شغلی در اکثر افراد در سطح ضعیف تا متوسط ارزیابی شد. همچنین ارتباط معناداری بین شغل، مدرک تحصیلی و وضعیت استخدام با رضایت شغلی مشاهده شد؛ به‌طوری که پزشکان و افراد با مدارک بالاتر و همچنین کارکنان طرحی و قراردادی رضایت شغلی بیشتری دارند. این نتایج بر اهمیت بازنگری در سیاست‌های انگیزشی و بهبود شرایط شغلی، به‌ویژه در حوزه‌های

همدان با شناسه IR.UMSHA.REC.1403.626 است.

سهم نویسندگان

نویسنده اول (پژوهشگر اصلی): مسئول مکاتبات، ایده پردازی، تدوین بخش‌های مختلف طرح، نگارش و ویرایش علمی مقاله (۵۰ درصد)؛ نویسنده دوم (پژوهشگر اصلی): تهیه پروپوزال، جمع‌آوری داده‌ها، مشارکت در تدوین بخش‌های مختلف طرح، مرور مقاله (۳۰ درصد)؛ نویسنده سوم (پژوهشگر همکار): آنالیز و تحلیلگر داده‌ها، نگارش بخش روش‌شناسی طرح، مرور مقاله (۱۰ درصد)؛ نویسنده چهارم (پژوهشگر همکار): مشاور علمی طرح، تفسیر نتایج، مرور مقاله (۱۰ درصد).

حمایت مالی

این پروژه از سوی دانشگاه علوم پزشکی همدان تأمین مالی شده است.

REFERENCES

- Kollar E, Buyx A. Ethics and policy of medical brain drain: a review. *Swiss med weekly*. 2013;143:1-8. PMID: 24163012 DOI: 10.4414/smw.2013.13845
- Aluttis C, Bishaw T, Frank MW. The workforce for health in a globalized context—global shortages and international migration. *Glob health action*. 2014;7(1):23611. PMID: 24560265 DOI: 10.3402/gha.v7.23611
- Hooper CR. Adding insult to injury: the healthcare brain drain. *J Med Ethics*. 2008;34(9):684-7. PMID: 1875764 DOI: 10.1136/jme.2007.023143
- Connell J, Zurn P, Stilwell B, Awases M, Braichet J-M. Sub-saharan africa: beyond the health worker migration crisis? *Soc sci med*. 2007;64(9):1876-91. PMID: 17316943 DOI: 10.1016/j.socscimed.2006.12.013
- Keyvani H, Majdzadeh R, Khedmati Morasae E, Doshmangir L. Analysis of iranian health workforce emigration based on a system dynamics approach: a study protocol. *Glob Health Action*. 2024;17(1):2370095. PMID:38993148 DOI:10.1080/16549716.2024.2370095
- Lanati M, Thiele R. Aid for health, economic growth, and the emigration of medical workers. *J Int Dev*. 2021;33(7):1112-40. DOI:10.1002/jid.3568
- nehir b, khamseh f, moradian s t. Related factors to job satisfaction in selected military hospital personnel: a descriptive Cross-Sectional study. *MCS*. 2019;6(4):287-294. Link
- Habib S & Shirazi MA. Job satisfaction and mental health in a private hospital. *Iran J Psychiatry Clin Psychol*. 2006;8(4):64-73. Link
- Haghdoust AA, Noorihekmat S, Talaei B, Malekpour Afshar R, Salavati B, Behzadi F, et al. An investigation of factors associated with emigration of the health workforce in iran in 2022. *Iran J Cult Health Promot*. 2022;6(2):205-13. Link
- Valizadeh S, Hasankhani H, Shojaeimotlagh V. Nurses' immigration: causes and problems. *Int J Med Res Health Sci*. 2016;5(9):486-91. Link
- Alaeddini F, Fatemi R, Ranjbaran H, Feiz Zadeh A, Ardalan A, HosseinPoor A, et al. The inclination to immigration and the related factors among iranian physicians. *Hakim*. 2005;8(3):9-15. Link
- Noori Hekmat S, Maleki M R, Baradaran Attarmoghadam H R, Dehnavieh R. Factors influencing genius immigration from Iran University of Medical Sciences students' point of view. *Strides Dev Med Educ*. 2009; 6(2):

پرداخت و توسعه حرفه‌ای، برای حفظ کادر درمان و کاهش تمایل به مهاجرت تأکید می‌کند.

تشکر و قدردانی

این مقاله برگرفته از پایان‌نامه دوره دکتری حرفه‌ای پزشکی مصوب دانشگاه علوم پزشکی همدان است. نویسندگان مراتب تقدیر و تشکر خود را از واحد توسعه تحقیقات بالینی بیمارستان بعثت، جهت پشتیبانی و همکاری اعلام می‌دارند. همچنین از کادر درمانی که در انجام این مطالعه همکاری نمودند تشکر و قدردانی می‌شود.

تضاد منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع بین نویسندگان وجود ندارد.

ملاحظات اخلاقی

این مطالعه دارای تأییدیه از کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی

- 181–184. Link
- Dubas-Jakóbczyk K, Domagała A, Kiedik D, Peña-Sánchez JN. Exploring satisfaction and migration intentions of physicians in three university hospitals in Poland. *Int J Environ Res Public Health*. 2020;17(1):43. PMID: 31861600 doi: 10.3390/ijerph17010043
- Brayfield AH, Rothe HF. An index of job satisfaction. *J appl psychol*. 1951;35(5):307. Link
- Jafarjalal E, Ghafari M, Firouzeh MM, Farahaninia M. Intrinsic and extrinsic determinants of job satisfaction in the nursing staff: A cross-sectional study. *Arvand J Health Med Sci*. 2017;2(1):7-14. DOI:10.22631/AJHMS.2017.82659.1008
- Nasrabadi HB, Rajaeepour S, G.Salimi, F.Taherpour, Partovi M. Relation between the job content and job satisfaction of isfahan iron mill co. staff members. *J Humanit Soc Sci*. 2009;9(33):57-. Link
- Kamali M, Niromand Zandi K, Ilkhani M, Shakeri N, Rohani C. The relationship between job satisfaction and desire to emigrate among the nurses of public hospitals in tehran. *J health adm*. 2020;23(3):11-6. Link
- Kousha A, Bagheri S, Janati A, Abadi MAJ, Farahbakhsh M. Comparative study of job satisfaction among health and treatment sectors' staffs; east azarbaijan. *J Mil Med*. 2012;14(2):105-12. Link
- Thomas P. The international migration of indian nurses. *Int nurs rev*. 2006;53(4):277-83. PMID: 17083416 DOI: 10.1111/j.1466-7657.2006.00494.x
- Oosthuizen M, Ehlers V. Factors that may influence south african nurses' decisions to emigrate. *Health SA Gesondheid*. 2007;12(2). DOI:10.4102/hsag.v12i2.246
- Botezat A, Ramos R. Physicians' brain drain-a gravity model of migration flows. *Global health*. 2020;16(1):7. PMID: 31937356 DOI: 10.1186/s12992-019-0536-0
- Mohebbifar R, Kiaei MZ, Khosravizadeh O, Mohseni M. Comparing the perspectives of managers and employees of teaching hospitals about job motivation. *Glob J Health Sci*. 2014;6(6):112. PMID: 25363113 DOI: 10.5539/gjhs.v6n6p112
- Reid C, Hurst C, Anderson D. Examination of socio-demographics and job satisfaction in Australian registered nurses. *Collegian*. 2013;20(3):161-9. PMID: 24151694 DOI: 10.1016/j.colegn.2012.06.004