مجله مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی
دورهٔ نهم، شماره ۱، شماره پیاپی ۱۴، بهار ۹۳
ص ۲۳-۱۳

رضایت شغلی و عوامل مرتبط با آن در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی در سال ۱۳۹۱

حمید توکلی قوچانی[۱]، احمد صادقی[*۲]، معصومه طاهر پور[۳]، مهدی طرسکی[۴]

۱- دانشجوی دکترای تخصصی آموزش بهداشت، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران
۲ دانشجوی دکترای تخصصی مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، کمیته تحقیقات دانشجویی، دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران
۳- کارشناس ارشد آمار زیستی، دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی، بجنورد، ایران
۴- دانشجوی دکترای تخصصی اقتصاد دارو، دانشکده داروسازی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۴/۱۵ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۸/۱۸

چکیده

سابقه و اهداف: شناخت عوامل موثر در ایجاد رضایت شغلی می‌تواند در افزایش رضایت شغلی اعضای هیئت علمی و ایجاد انگیزه در جهت پیشبرد اهداف آموزشی و پژوهشی مفید باشد. پژوهش حاضر با هدف تعیین میزان رضایت شغلی و عوامل مرتبط با آن در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی در سال ۹۱ انجام گرفت.

روش کار: این تحقیق توصیفی- تحلیلی بر روی ۶۰ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی در سال ۱۳۹۱ انجام شد. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی هرزبرگ بود که رضایت شغلی را در ۱۱ حیطه مورد سنجش قرار داد. تجزیه و تحلیل اطلاعات در نرم‌افزار SPSS 19 و با استفاده از آزمون‌های آماری t، تحلیل واریانس و ضریب همبستگی پیرسون انجام گرفت.

یافته‌ها: بیشترین میانگین نمره مربوط به ماهیت کار و نحوه ارتباطات و کم‌ترین نمرات مربوط به خط مشی محیط، حقوق و دستمزد، امنیت شغلی و شرایط محیط کار بود. در مجموع امتیاز وضعیت کلی رضایت شغلی اعضای هیئت علمی ۳/۲۶±۰/۳۷ به دست آمد که نشان‌دهنده رضایت نسبی افراد می‌باشد. بین متغیرهای وضعیت تأهل، رتبه علمی، نوع استخدام، محل خدمت و نوع خدمات ارائه شده با رضایت شغلی رابطه آماری معنی‌دار مشاهده شد ($P<۰/۰۵$).

نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد که رضایت شغلی در اعضای هیئت علمی دارای وضعیت متوسط بوده است؛ لذا لازم است مدیران و برنامه‌ریزان آموزشی به عواملی که در افزایش انگیزش و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی و روند فعالیت آموزشی و پژوهشی آن‌ها اثر می‌گذارد، توجه بیشتری نمایند.

واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی، اعضای هیئت علمی، دانشگاه علوم پزشکی

[*] نویسنده مسئول: ۲۳۴۰۷۷۴ ۰۷۱۱، آدرس الکترونیکی: ahmadsadeghi1363@gmail.com

ارجاع به این مقاله به صورت زیراست:
Tavakoli H, Sadeghi A, Taherpoor M, Toroski M. ***Job satisfaction and its related factors among faculty members of North Khorasan University of Medical Sciences.*** Journal of Medical Education and Development. 2014; 9(1): 13-23

[Downloaded from jmed.ssu.ac.ir on 2024-10-12]

مقدمه

دانشگاه‌ها مهم‌ترین مراکز فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی در هر کشوری هستند و در این راستا، اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها از مهم‌ترین مؤلفه‌های نظام آموزشی و از اساسی‌ترین عناصر توسعه و پیشرفت در هر کشوری به شمار می‌آیند و به عنوان یکی از ارکان تعلیم و تربیت نیاز دارند تا در آموزش دانشجویان، ارتقای بهداشت و درمان جامعه مؤثر واقع شوند (۱،۲).

اعضای هیئت علمی به عنوان یکی از اجزاء درون داد سیستم آموزش و یکی از کلیدی‌ترین ارکان ساختار دانشگاه، در ارتقاء و بهبود عملکرد سیستم آموزشی نقشی مؤثر و اساسی ایفاء می‌نمایند و از این رو شناخت عواملی که به افزایش اثربخشی عملکرد اعضای هیئت علمی منجر می‌گردند می‌تواند سودمند باشد. شواهد موجود نشان می‌دهد که شناسایی عوامل مؤثر بر انگیزش و رضایت شغلی، اساسی‌ترین عوامل در این زمینه می‌باشند (۳).

برخی از صاحب نظران رضایت شغلی را مجموعه‌ای از احساس‌های سازگار و ناسازگار می‌دانند که کارکنان با آن احساس‌ها به کار خود می‌نگرند (۴). رضایت شغلی تحت تأثیر شرایط و رویدادهایی شکل می‌گیرد که فرد در محیط کار تجربه می‌کند، از این رو شیوه مدیریت، فرهنگ سازمان، ساختار سازمان، ماهیت کار، شرایط کار و نوع ارتباط با همکاران در شکل‌گیری رضایت شغلی سهم بسزایی دارد (۵).

رضایت شغلی باعث می‌شود که بهره‌وری افزایش یافته و فرد نسبت به سازمان متعهد شود؛ سلامت جسمی و روانی فرد تضمین شده؛ از زندگی راضی گردد و مهارت‌های جدید شغلی را به سرعت بیاموزد. در مقابل، عدم رضایت موجب تشویش و نگرانی فرد، کم کاری، جابه‌جایی و غیبت از کار، استعفا و ترک خدمت، بازنشستگی زودرس و ناراحتی‌های جسمی و روحی می‌گردد (۶).

اعضای هیئت علمی بدنه اصلی هر دانشگاه را تشکیل می‌دهند و در این میان دانشگاه‌های علوم پزشکی به اساتید با انگیزه، به عنوان یکی از ارکان تعلیم و تربیت، نیاز دارند تا در آموزش دانشجویان و ارتقای بهداشت و درمان جامعه مؤثر واقع شوند. وجود تنش و عدم رضایت شغلی اعضای هیئت علمی می‌تواند تهدید کننده سلامت جسمی و روانی و کیفیت زندگی، و مانع دست‌یابی به اهداف توسعه فردی و اجتماعی باشد (۱).

مطالعات مربوط به رضایت شغلی نشان می‌دهند که رضایت شغلی از جنبه‌ها و ابعاد خاص در محیط‌های مختلف و برای گروه‌های متفاوت، اهمیتی گسترده دارد. برخی مطالعات انجام شده، متغیرهای شخصیت و ویژگی‌های شخصی را بر رضایت شغلی مؤثر می‌دانند و برخی دیگر شرایط کاری و فعالیت‌هایی را که منجر به نارضایتی می‌گردند را مؤثر قلمداد کرده‌اند (۷).

مطالعه‌ای که در دانشگاه کالیفرنیا انجام شد، نشان داد که اعضای هیئت علمی از حجم زیاد کار، ناکافی بودن هزینه سفرهای علمی و میزان دریافتی خود رضایت ندارند، به طوری که ۱۹/۱ درصد افراد معتقد بودند در صورت ادامه وضعیت موجود، محل کار خود را ترک خواهند کرد (۸). از دیدگاه کلی، موفقیت هر سازمان، بستگی به تلاش و رضایت شغلی کارکنان آن سازمان دارد (۹). در گزارش نظر سنجی اعضای هیئت علمی آمریکا عنوان گردیده است که ۴۰ درصد اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آمریکا در پاره‌ای از موارد از حقوق و مزایای ناکافی و همچنین روش‌ها و رویه‌های موجود ناراضی‌اند. در این میان عواملی مانند فرصت برای تربیت دانشجویان، فعالیت در محیط علمی، آموزش دروس مورد علاقه و وقت کافی گذراندن با خانواده از عوامل مهم در رضایت ذکر شده است (۱۰). در بررسی عوامل مرتبط با رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی ایران مشخص گردید که متغیرهای حمایت مدیریت از عملکرد اعضای هیئت علمی، مدیریت ضابطه‌مند، قانونمندی، تعامل مدیریت با اعضای هیئت علمی، دارای بیشترین تأثیر در افزایش میزان رضایت‌مندی بوده‌اند (۱۱).

بنابراین، شناخت عواملی که باعث ایجاد رضایت شغلی می‌شود، یکی از ضروریاتی است که می‌تواند در ایجاد بهره‌وری و

[Downloaded from jmed.ssu.ac.ir on 2024-10-12]

کیفیت آموزشی مؤثر باشد و با برنامه‌ریزی دقیق و قابل اجرا، باعث بهبود روند و کیفیت کار استادان شود. مدیران ارشد در نظام اجرایی دانشگاه باید این عوامل را شناخته تا بتوانند با یک برنامه ریزی دقیق و صحیح، وضعیتی را فراهم سازند تا باعث بالا رفتن رضایت شغلی و ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیئت علمی شوند.

اگرچه در کشور مطالعاتی در این زمینه صورت گرفته است اما وجود تفاوت‌ها در شرایط و خصوصیات فرهنگی اجتماعی و لزوم جامع‌تر شدن بررسی‌ها در مورد این مقوله ضروری، پژوهشگران این مطالعه را بر آن داشت تا مطالعه‌ای با هدف تعیین عوامل مؤثر بر میزان رضایت شغلی اعضای هیئت علمی در دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی در سال ۱۳۹۱ انجام دهند تا بتوان بر اساس اطلاعات و نتایج بدست آمده، در امر برنامه ریزی و ارتقای رضایتمندی اعضای هیئت علمی گام برداشته و زیربنای توسعه کیفیت آموزش را تسهیل نمود.

روش بررسی

در این مطالعه توصیفی تحلیلی که در سال ۱۳۹۱ انجام گرفت کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی که حداقل یک سال در سمت هیئت علمی مشغول به کار بودند به روش سر شماری مورد مطالعه قرار گرفتند. در زمان انجام پژوهش، تعداد اعضای هیئت علمی دانشگاه مورد مطالعه ۹۲ نفر بود که ۲۱ نفر از این تعداد سابقه کمتر از یک سال در سمت هیئت علمی داشتند و از مطالعه خارج شدند. از ۷۱ پرسشنامه توزیع شده در نهایت ۶۰ مورد جمع‌آوری گردید.

ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه‌ای شامل اطلاعات زمینه‌ای و ۴۰ سؤال در مورد بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی بر اساس نظریه هرزبرگ (۱) در ۱۱ حیطه: حقوق و دستمزد، خط مشی محیط، ارتباطات، امنیت شغلی، شرایط محیط کار، نحوه سرپرستی و نظارت، شناخت و قدردانی، پیشرفت و توسعه شغلی، ماهیت کار، مسئولیت شغلی و موقعیت شغلی بود که بر اساس مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده بود که به ترتیب امتیازات ۱ تا ۵ به آن‌ها تعلق گرفت. طبق نظریه هرزبرگ، از بین حیطه‌های ۱۱ گانه رضایت شغلی، ۶ حیطه اول جز عوامل درونی (انگیزشی) و ۵ حیطه دیگر مربوط به عوامل بیرونی (بهداشتی) می‌باشند.

برای تبدیل پاسخ‌های کیفی به کمی از روش وزن‌دهی هر کدام از گزینه‌ها (خیلی کم برابر ۱، کم برابر ۲، متوسط برابر ۳، زیاد برابر ۴، خیلی زیاد برابر ۵) و پیوستار ارزیابی چهار قسمتی با فاصله‌های مساوی (راضی ۴/۰۱ تا ۵، نسبتاً راضی ۳/۰۱ تا ۴، نسبتاً ناراضی ۲/۰۱ تا ۳ و ناراضی ۱/۰۱ تا ۲) استفاده و میزان رضایت اعضای هیئت علمی از هر عامل مشخص گردید.

نمره ملاک برای هر یک از سؤالات یک تا پنج بود. بر این اساس، حداکثر امتیاز به هر عامل رضایت ۵ به معنای رضایت خیلی زیاد از آن عامل و حداقل امتیاز نیز یک به معنای رضایت خیلی کم بود و امتیاز ۳ به معنای رضایت متوسط در نظر گرفته شد. رنجبر و وحید شاهی (۱۳۸۵) در مطالعه خود روایی و پایایی پرسشنامه را بررسی و تایید نمودند؛ بر این اساس ضریب آلفای کرونباخ را برای کل پرسشنامه ۰/۸۵ و برای حیطه‌ها از حداقل ۰/۸۰ تا حداکثر ۰/۹۱ به دست آوردند (۱۲).

پرسشنامه به صورت خود ایفا و بدون نام تکمیل شد و پس از جمع‌آوری در نرم‌افزار SPSS 19 با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و آزمون‌های آماری t، تحلیل واریانس و ضریب همبستگی پیرسون تجزیه و تحلیل شد و $P<0/05$ معنی‌دار در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که از بین ۶۰ عضو هیئت علمی مورد مطالعه در این پژوهش، ۱۳ نفر مربوط به دانشکده بهداشت، ۲۶ نفر مربوط به دانشکده پرستاری مامایی و ۲۱ نفر مربوط به دانشکده پزشکی بودند، که از این تعداد ۵۶/۷ درصد مرد و ۴۳/۳ درصد زن بودند. میانگین سنی افراد مورد مطالعه ۳۴/۷ و میانگین سابقه کاری آن‌ها نیز ۴/۹۶ بود. اکثر

[Downloaded from jmed.ssu.ac.ir on 2024-10-12]

افراد مورد مطالعه متأهل (۸۰ درصد) بودند و رتبه علمی ۴۳ نفر از آن‌ها مربی و ۱۷ نفر آن‌ها نیز استادیار بود.

حدود ۳۸ درصد افراد اظهار کردند که خدماتی که آن‌ها ارائه می‌دهند از نوع بالینی و ۳۸/۳ درصد نیز از نوع غیربالینی می‌باشد؛ بقیه افراد نیز خدمات ارائه شده خود را از نوع بالینی و غیر بالینی اعلام کردند. نوع استخدام اکثر اعضای هیئت علمی (۸۰ درصد) به صورت پیمانی و طرحی بود.

بر اساس نتایج به دست آمده در بین ۱۱ حیطه مؤثر بر رضایت شغلی، بیشترین میانگین نمره مربوط به ماهیت کار و نحوه ارتباطات و کم‌ترین نمرات مربوط به خط مشی محیط، حقوق و دستمزد، امنیت شغلی و شرایط محیط کار بود. امتیاز مربوط به عوامل بیرونی ۳/۱۶ و امتیاز مربوط به عوامل درونی ۳/۳۵ به دست آمد.

در مجموع امتیاز وضعیت کلی رضایت شغلی اعضای هیئت علمی ۳/۲۶ از ۵ امتیاز به دست آمد که در حد متوسط به پایین ارزیابی می‌شود. جدول یک میانگین و انحراف معیار رضایت شغلی و حیطه‌های آن را در نمونه مورد مطالعه نشان می‌دهد.

جدول ۱: وضعیت رضایت شغلی و حیطه‌های آن در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی

حیطه‌های رضایت شغلی		میانگین	انحراف معیار
عوامل بیرونی	حقوق و دستمزد	۳/۰۲	۰/۷۷
	خط مشی محیط	۲/۹	۰/۵۶
	ارتباطات	۳/۶۶	۰/۶۲
	امنیت شغلی	۳/۰۳	۰/۵۹
	شرایط محیط کار	۳/۰۵	۰/۶۳
	نظارت و سرپرستی	۳/۳۳	۰/۵۰
	نمره کل	۳/۱۶	۰/۵۳
عوامل درونی	شناخت و قدردانی	۳/۱۴	۰/۵۷
	ماهیت کار	۳/۹۳	۰/۶۵
	مسئولیت شغلی	۳/۳۲	۰/۷۳
	موقعیت شغلی	۳/۱۸	۰/۶۳
	پیشرفت و توسعه شغلی	۳/۱۹	۰/۷۴
	نمره کل	۳/۳۶	۰/۶۱
رضایت شغلی		۳/۲۶	۰/۳۷

جدول ۲ میزان رضایت‌مندی و سطح معنی‌داری را بر حسب برخی متغیرهای دموگرافیک نشان می‌دهد. طبق این یافته‌ها، بین تمام متغیرهای مورد مطالعه به جز جنسیت با میزان رضایت شغلی رابطه آماری معنی‌دار در سطح $\alpha=0/05$ مشاهده گردید. میزان رضایت‌مندی در مردان و زنان تفاوت معنی‌داری نداشت ولی در افراد متأهل بیشتر از افراد مجرد بود. همچنین میزان رضایت در بین اعضای هیئت علمی دانشکده بهداشت و نیز افرادی که دارای مرتبه مربی بودند بیشتر بود. از لحاظ نوع استخدامی، افرادی که به صورت رسمی مشغول به کار بودند و همچنین از لحاظ نوع خدمات ارائه شده، افرادی که خدمات غیر بالینی ارائه می‌کردند، رضایت‌مندی بیشتری از کار خود داشتند.

[Downloaded from jmed.ssu.ac.ir on 2024-10-12]

جدول ۲: وضعیت رضایت شغلی بر حسب متغیرهای دموگرافیک در بین اعضای هیئت علمی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی

متغیر		میزان رضایت شغلی			سطح معنی‌داری
		تعداد	میانگین	انحراف معیار	
جنسیت	مرد	۳۴	۳/۳۶	۰/۲۹	۰/۹۸۷
	زن	۲۶	۳/۱۴	۰/۲۴	
وضعیت تأهل	متأهل	۴۸	۳/۲۹	۰/۳۲	۰/۰۲
	مجرد	۱۲	۳/۲۱	۰/۲۷	
دانشکده محل خدمت	بهداشت	۱۳	۳/۵۲	۰/۲۲	۰/۰۱۶
	پرستاری مامایی	۲۶	۳/۱۸	۰/۳۲	
	پزشکی	۲۱	۳/۲۱	۰/۱۹	
رتبه علمی	مربی	۴۳	۳/۳۲	۰/۳۰	۰/۰۳۴
	استادیار	۱۷	۳/۱۱	۰/۲۱	
نوع استخدام	رسمی	۸	۳/۵۳	۰/۱۹	۰/۰۱۹
	پیمانی	۲۵	۳/۲۶	۰/۳۹	
	طرحی	۲۳	۳/۱۲	۰/۳۵	
	ماده یک (سرباز)	۴	۳/۵۴	۰/۲۴	
خدمات ارائه شده	بالینی	۲۳	۳/۰۹	۰/۲۱	۰/۰۴۱
	غیربالینی	۲۶	۳/۳۳	۰/۲۸	
	بالینی و غیر بالینی	۱۱	۳/۱۷	۰/۱۶	

نتایج حاصل از آزمون آنالیز واریانس نشان داد رابطه معنی‌داری بین وضعیت استخدامی اعضا و متغیرهای پیشرفت و توسعه شغلی (P=۰/۰۰۷) و نظارت و سرپرستی (P=۰/۰۰۹) وجود دارد. همچنین رابطه معنی‌داری بین دانشکده محل خدمت و سه متغیر موقعیت شغلی (P=۰/۰۰۰)، مسئولیت شغلی (P=۰/۰۰۲) و رضایت از حقوق و دستمزد (P=۰/۰۵) مشاهده شد. همچنین نتایج آزمون t نشان داد بین متغیر مرتبه علمی اعضای هیئت علمی با متغیرهای ارتباطات (P=۰/۰۰۷) و امنیت شغلی (P=۰/۰۰۹) و شناخت و قدردانی (P=۰/۰۳۲)، و نیز بین متغیر جنس با حقوق و دستمزد (P=۰/۰۴) رابطه معنی‌داری وجود دارد. نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین متغیر سن با حیطه‌های حقوق و دستمزد، خط مشی محیط، ارتباطات، شناخت و قدردانی و موقعیت شغلی و همچنین بین متغیر سابقه خدمت با حیطه‌های شرایط محیط کار، شناخت و قدردانی و موقعیت شغلی همبستگی منفی وجود دارد؛ بدین معنی که با افزایش سن و سابقه کار میزان رضایت افراد در این حیطه‌ها کمتر می‌شود. همچنین نتایج حاکی از آن است که همبستگی مثبت بین متغیر سن و سابقه کار با رضایت شغلی وجود دارد که این رابطه از لحاظ آماری معنی‌دار نبود. جدول ۳ مقدار همبستگی و سطح معنی‌داری نمره رضایت‌مندی و ابعاد آن با سن و سابقه کار را نشان می‌دهد.

[Downloaded from jmed.ssu.ac.ir on 2024-10-12]

جدول ۳: همبستگی و سطح معنی‌داری نمره رضایت‌مندی و ابعاد آن با سن و سابقه کار در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی

حیطه‌های رضایت شغلی	سن		سابقه کار	
	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری (P)	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری (P)
حقوق و دستمزد	- ۰/۰۳۵	۰/۷۹۲	۰/۲۴۴	۰/۰۶
خط مشی محیط	۰/۰۹۹	۰/۴۴۹	۰/۱۱۲	۰/۳۹۴
ارتباطات	- ۰/۰۳۸	۰/۷۷۱	۰/۰۶۸	۰/۶۰۷
امنیت شغلی	۰/۰۱۹	۰/۸۸۲	۰/۱۱۲	۰/۳۹۴
شرایط محیط کار	۰/۰۱۶	۰/۹۰۱	- ۰/۰۳	۰/۹۸۱
سرپرستی و نظارت	۰/۱۲۱	۰/۳۵۵	۰/۲۳۱	۰/۰۷۶
شناخت و قدردانی	- ۰/۱۱۴	۰/۳۸۴	- ۰/۰۱۳	۰/۹۲۲
ماهیت کار	۰/۱۷۷	۰/۱۷۹	۰/۱۹۳	۰/۱۴
مسئولیت شغلی	۰/۰۲۴	۰/۸۵۶	۰/۰۳۷	۰/۷۳۷
موقعیت شغلی	- ۰/۰۷۹	۰/۵۴۶	- ۰/۰۷	۰/۹۵۷
پیشرفت شغلی	۰/۴	۰/۷۶۴	۰/۱۶۱	۰/۲۱۹
رضایت‌مندی کلی	۰/۱۷	۰/۹۵۸	۰/۱۸۲	۰/۱۶۳

بحث

اهمیت توجه به انگیزش اساتید به ویژه بررسی عوامل مؤثر در رضایت شغلی آنان امروزه از اصول پذیرفته شده و برنامه‌های اساسی مؤسسات آکادمیک بوده و مطالعات زیادی در مورد اهمیت چگونگی تأثیر و پیگیری آن انجام شده است. روبرتز و همکاران در مطالعه خود نشان دادند اگر توجه به رضایت شغلی مدرسین در بدو ورود به موقعیت آکادمیک صورت گیرد، بهبود کیفیت آموزش بسیار بیشتر خواهد بود (۱۳).

نتایج این مطالعه نشان داد که رضایت شغلی اعضای هیئت علمی به طور کلی در سطح متوسط بوده (۶۵/۲%) که در این میان نقش عوامل درونی پررنگ‌تر بوده به نحوی که امتیاز این عوامل ۳/۳۵ و امتیاز عوامل بیرونی ۳/۱۶ به دست آمد. نمره رضایت‌مندی در حیطه‌های مختلف متفاوت بوده، از جمله در ابعاد ماهیت کار و ارتباطات در سطح خوب، ولی در ابعاد خط‌مشی محیط، امنیت شغلی، حقوق و مزایا و شرایط محیط کار در سطح نسبتاً کمتری بوده است.

با توجه به اینکه در این مطالعه نوع وضعیت استخدام اکثر اعضای هیئت علمی به صورت پیمانی و طرحی بوده، بر خلاف برخی مطالعات انجام شده در زمینه رضایت شغلی (۱۶-۱۲،۱۴)، رضایت اعضای هیئت علمی از امنیت شغلی خود و امکان ادامه فعالیت در دانشگاه نسبتاً کمتر از بقیه موارد بودند. داشتن امنیت شغلی یکی از عوامل مهم در ایجاد انگیزش شغلی در اعضای هیئت علمی تلقی می‌گردد. فراهم بودن امنیت شغلی و وجود قوانین و مقررات برای حمایت اصولی از اعضای هیئت علمی، مهم‌ترین عامل افزایش دهنده رضایت شغلی و کارایی آنان است (۱،۱۵،۱۷).

عامل حقوق و دستمزد یکی دیگر از مواردی بود که اعضای هیئت علمی نسبت به آن رضایتمندی کمتری داشتند. این نتیجه

[Downloaded from jmed.ssu.ac.ir on 2024-10-12]

با نتایج برخی مطالعات مشابه هم‌خوانی دارد (۶،۹،۱۲). همچون پژوهش‌های دیگر (۲۰-۱۸) که بر حقوق و درآمد مالی به عنوان یک عامل مؤثر بر رضایت شغلی تاکید کرده‌اند در این پژوهش نیز این فرضیه مورد تایید قرار گرفت.

در تحقیقی در ماساچوست امریکا نشان داده شد که حدود ۶۰ درصد از پزشکان از میزان حقوق و مزایای دریافتی خود احساس نارضایتی نموده و بین میزان درآمد با میزان رضایت شغلی پزشکان ارتباط معنی‌دار وجود داشته است (۲۱). همچنین گزارشی از دانشگاه واشنگتن نشان داد که بین نارضایتی پزشکان از میزان حقوق و مزایا، پاداش و خلاقیت آن‌ها رابطه معنی‌داری وجود دارد (۲۲). البته این عامل در پژوهش حاضر را می‌توان ناشی از این امر دانست که به دلیل نوپا بودن این دانشگاه اغلب کارکنان از سابقه کار کمتری برخوردارند (کمتر از ۵ سال) و در نتیجه حقوق و دستمزد کمتری دریافت می‌نمایند.

رضایت‌مندی پایین اعضای هیئت علمی از شرایط محیط کار یکی از نکات مورد توجه در این مطالعه بود که با نتایج مطالعه تیموری و همکاران (۱۳۸۶) هم‌خوانی دارد (۶). در حالی که مطالعه‌ای که در دانشگاه واشنگتن در مورد رضایت شغلی پزشکان انجام شد، بیانگر آن بود که حدود ۸۸ درصد پزشکان از شرایط فیزیکی و محیط کار مناسب احساس رضایت کرده‌اند (۲۳). شرایط نامساعد فیزیکی در محیط کار می‌تواند در حالات روحی فرد و ایجاد استرس شغلی مؤثر بوده و در نهایت باعث کاهش رضایت شغلی فرد در محیط کارش شود (۶).

یکی دیگر از ابعادی که افراد مورد مطالعه نسبت به آن رضایت‌مندی پایینی داشتند، خط مشی محیط بود. در واقع اعضای هیئت علمی این دانشگاه بر این اعتقاد بودند که قوانین و مقررات محیط کار، وضعیت تشویق و تنبیه و نیز انتظارات مسئولین از آن‌ها واضح، مشخص و متناسب نبوده است؛ در واقع یکی از دلایل این امر را می‌توان نوپا بودن و تازه تاسیس بودن این دانشگاه قلمداد کرد. در مطالعه‌ای که در دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان انجام شد نیز، بعد خط مشی محیط یکی از ابعادی بود که کم‌ترین نمره رضایت‌مندی را به خود اختصاص داده بود (۱)، این در حالی است که اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان از وضعیت خط مشی محیط رضایت نسبی داشتند (۶).

در این مطالعه، اساتید از ماهیت کار بالاترین رضایت را داشتند. این نتیجه مشابه نتایج مطالعه رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان بود (۶). یافته های این مطالعه نشان داد که افراد از مشاغل پرتحرک، بیش از کارهای عادی و معمولی لذت می‌برند و رضایت خاطر حاصل می‌کنند و هنگامی بهتر کار می‌کند که ماهیت کار برایش جالب باشد (۲۴). در مطالعه‌ای در دانشگاه بریتانیا، رضایت شغلی با ماهیت شغل و حرفه در پرستاران و پزشکان متخصص، که به نوعی با آموزش دانشجویان همراه بوده است، رابطه معنی‌داری داشته است (۲۵).

از دیگر عواملی که اعضا درباره آن رضایت مطلوبی را اعلام نموده بودند، ارتباطات در محیط کار بود. نتایج مطالعه‌ای در یکی از سازمان‌های بهداشتی آمریکا نشان داد که روابط خوب و منطقی بین همکاران و مسئولین در رضایت شغلی آن‌ها مؤثر بوده و نحوه برخورد مناسب و دوستانه و ایجاد محیط دور از تنش از طرف مسئولین در رضایت فرد از شغلش بسیار بااهمیت تلقی شده است (۲۶).

علیرغم اینکه برخی پژوهش‌ها جنسیت را با آسایش روانی اعضای هیئت علمی مرتبط می‌دانند (۲۷) اما در این پژوهش اگرچه میانگین نمره رضایت اساتید مرد از اساتید زن بالاتر بوده است ولی اختلاف آماری معنی‌داری بین میانگین نمره رضایتمندی آن‌ها وجود نداشته است که این نتیجه با نتایج برخی مطالعات مشابه هم‌خوانی دارد (۴،۲۸).

نتایج مطالعه حاکی از وجود یک رابطه معنی‌دار بین رضایت شغلی و وضعیت استخدامی افراد داشت که با نتایج برخی مطالعات هم‌خوانی نداشت (۲۸،۲۹). اعضای هیئت علمی رسمی- قطعی، رضایت بیشتری از اعضای رسمی- آزمایشی و پیمانی داشتند. با توجه به نتایج جمعیت شناختی مطالعه، حدود ۸۰

[Downloaded from jmed.ssu.ac.ir on 2024-10-12]

درصد از اعضاء دارای وضعیت استخدامی رسمی- آزمایشی و پیمانی هستند، یعنی، اکثر اعضا به دلیل وضعیت استخدامی خود، رضایت مطلوبی از شغل خود ندارند که با ایجاد شرایط سهل‌تر برای رسمی - قطعی شدن و تبدیل وضعیت از پیمانی به رسمی، می‌توان رضایت این اعضا را فراهم نمود و انگیزه شغلی و رضایت را افزایش داد.

بین متغیرهای سن و سابقه کار با رضایت‌مندی رابطه آماری معنی‌دار مشاهده نشد اما یک همبستگی مثبت و {خفیف بین آن‌ها وجود داشت. بدین معنی که با افزایش سن و سابقه کار میزان رضایت افراد بیشتر می‌شود. هر چه سن افراد بیشتر شود، رضایت شغلی نسبتاً بیشتری به وجود آمده است، یعنی، افراد با سابقه‌تر رضایت شغلی بیشتری داشته‌اند و افراد جوان و کم سابقه رضایت شغلی کمتری داشته‌اند که این نتیجه با تحقیقات مشابه هم‌خوانی ندارد (۱،۹،۳۰).

از محدودیت‌های این مطالعه می‌توان به پایین بودن درصد بازگشت پرسشنامه‌ها به دلیل عدم همکاری و تمایل برخی اعضای هیئت علمی (علی الخصوص اساتید بالینی) به دلیل حجم بالای وظایف و حضور در محیط‌های کار آموزی و کارورزی و نیز زیاد بودن تعداد سوالات پرسشنامه اشاره کرد، که البته این مشکل با تنظیم وقت توسط پرسشگران و مراجعات مجدد مرتفع گردید.

نتیجه‌گیری

نتایج مطالعه بیانگر آن است که در مجموع رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی در حد متوسط است ولی در عین حال رضایت‌مندی در حیطه‌های ماهیت کار و ارتباطات در سطح خوب، در حیطه‌های خط مشی محیط، امنیت شغلی، حقوق و مزایا و شرایط محیط کار در سطح نسبتاً ضعیف و در سایر حیطه‌ها متوسط نشان داده شد. ارتقای شرایط اقتصادی و معنوی و فراهم کردن محیطی مناسب و امن برای اساتید، اصلاح فرآیندهای ارتقای علمی و بهینه نمودن فرآیندهای کاری، وضعیت دستمزد و امکانات رفاهی و تفریحی توصیه می‌شود.

سپاسگزاری

این مقاله حاصل طرح تحقیقاتی مصوب دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی می‌باشد. نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌دانند از کلیه اعضای محترم هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی که در اجرای این پروژه مشارکت داشتند، تشکر و قدردانی نمایند.

[Downloaded from jmed.ssu.ac.ir on 2024-10-12]

References

1- Bakhshi Aliabad H, Norouzi D, Hosseini ZS. Effective factors on job motivation in academic members of Rafsanjan Medical University. Iranian Journal of Medical Education. 2004; 4(2): 33-41. [Persian]

2- Mazinani A. Assessment of consumption and production of scientific information on behalf of the faculty members. Rahyaft Journal. 2001; 11(25): 196-217.

3- Alvani M. Public management. Tehran: Ney publications. 2005: 6-34.

4- Asadi H, Talebpour M, Mortazavi M, et al. Comparison of job satisfaction in managers and employers and professors of physical education and sport sciences faculties in Iran. Harkat; Journal of the Physical Education and Sport Sciences. 2001; 9: 101-14. [Persian]

5- Weiss HM. Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. Human Resource Management Review. 2002; 12(2): 173-94.

6- Teymouri M, Tootoonchi M, Salehi M, et al. Job satisfaction among faculty members of Isfahan University of Medical Sciences. Iranian Journal of Medical Education. 2008; 7(2): 227-37. [Persian]

7- Jafarzade Kermani Z, Fatahi R. Effective factors on job satisfaction in faculty members of Iran's Faculty of Library and Information Sciences. Journal of Library and Information Science. 2004; 7(1): 5-24. [Persian]

8- Ward-Warmedinger ME, Sloane PJ. Job satisfaction within the Scottish academic profession. Institute for the study of labour (IZA). 1999; Discussion Paper No. 38.

9- Foroughi F, Kharrazi H, Iranfar S, et al. Job satisfaction and its affecting factors from the viewpoints of faculty members of Kermanshah University of Medical Sciences. Iranian Journal of Medical Education. 2008; 7(2): 335-42. [Persian]

10- Pena D, Mitchell D. The American faculty poll. NEA Higher Education Research Center Update. 2000; 6(3). [Cited 20.6.2012]. Available from: URL: http://www.nea.org/assets/docs/HE/vol6no3.pdf.

11- Arasteh HR. Job satisfaction among foreign educated faculty members in Iran. Journal of Research and Planning in Higher Education. 2003; 9(1): 97-125. [Persian]

12- Ranjbar M, Vahidshahi K. Effective factors on faculty members' job satisfaction in Mazandaran University of Medical Sciences, School of Medicine, 2006. Strides in Development of Medical Education. 2007; 4(2): 92-9. [Persian]

13- Roberts BJ, Jones C, Lynn M. Job satisfaction of new baccalaureate nurses. The Journal of Nursing Administration. 2004; 34(9): 428-35.

14- Aiken LH, Clarke SP, Sloane DM, et al. Nurses' reports on hospital care in five countries. Health Affairs. 2001; 20(3): 43-53.

15- Manshor AT, Abdullah A. Job-related motivational factors among Malaysian employees. Psychological Reports. 2002; 91(3 Pt 2): 1187-93.

16- Jafarzade Kermani Z, Fatahi R. Effective factors on job satisfaction in faculty members of Iran’s Faculty of Library and Information Sciences. Journal

[Downloaded from jmed.ssu.ac.ir on 2024-10-12]

of Library and Information Science. 2004; 7(1): 5-24. [Persian]
17- Azizzadeh Forozi M, Mohammad Alizadeh S, Fasihi Harandi T. Motivational factors affecting educational performance. Strides in Development of Medical Education. 2005; 2(2): 102-8. [Persian].
18- Smith TJ, Girtman J, Riggins J. Why academic divisions of hematology/oncology are in trouble and some suggestions for resolution. Journal of Clinical Oncology. 2000; 19(1): 260-4.
19- Easom AK. Nephrology APNs: Who are we and what do we do? Survey results October 1999. Nephrology Nursing Journal. 2000; 27(2): 187-91.
20- Boroumand M. Investigation of effective factors on job satisfaction in teachers of Shahriar city. [MSc thesis]. College of Economical and Social Sciences; Alzahra University. 2005. [Persian]
21- Landon BE. Career satisfaction among physicians. The Journal of the American Medical Association. 2004; 291(5): 634.
22- Perie M, Baker DP. Job satisfaction among America's teachers: Effects of workplace conditions, background characteristics, and teacher compensation. Statistical analysis report; U.S. Department of Education, National Center for Education Statistics. 1997.
23- Grembowski D, Ulrich CM, Paschane D, et al. Managed care and primary physician satisfaction. Journal of the American Board of Family Medicine. 2003; 16(5): 383-93.
24- Kashanian M. The effect of spirit in work; Articles about the basis of organizational behavior and motivation. Tehran: State Management Training Center. 1995.
25- Collins K, Jones ML, McDonnell A, et al. Do new roles contribute to job satisfaction and retention of staff in nursing and professions allied to medicine? Journal of Nursing Management. 2000; 8(1): 3-12.
26- Lamberth B, Comello RJ. Identifying elements of job satisfaction to improve retention rates in healthcare. Radiology Management. 2005; 27(3): 34-8.
27- Jafarian A. Investigation of relevant factors of tendency to immigrate to another country in faculty members at Iran southeast universities from 2003 to 2004. [MSc thesis]. College of Literature; Shahid Bahonar University of Kerman. 2006. [Persian]
28- Safi MH, Falahi Khoshknab M, Russell M, et al. Job Satisfaction among faculty members of University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences. Iranian Journal of Medical Education. 2011; 10(4): 323-32. [Persian]
29- Aslankhani MA. Description of leadership styles, organizational climate and its relation with job satisfaction rate from the sport professors' point of view. [PhD Thesis]. University of Tehran; 1997. [Persian]
30- Rafiei M, Jahani F, Mosavipour S. Evaluation of job satisfaction among faculty members of Arak University of Medical Sciences in 2010. Arak Medical University Journal. 2011; 14(1): 35-45. [Persian]

[Downloaded from jmed.ssu.ac.ir on 2024-10-12]

Job satisfaction and its related factors among faculty members of North Khorasan University of Medical Sciences

Tavakoli H (PhD)[1], Sadeghi A (PhD)*[2], Taherpoor M (MSc)[3], Toroski M (PhD)[4]

1- Tarbiat Modarres University, Tehran, Iran
2- School of Management and Medical Info, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran
3- North Khorasan University of Medical Sciences, Bojnurd, Iran
4- School of Pharmacy, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

Received: 6 Jul 2013 ***Accepted: 9 Nov 2013***

Abstract

Introduction: Understanding determinants of job satisfaction may increase faculty members' motivation towards their educational and research goals. This study aims to determine job satisfaction among faculty members of North Khorasan University of Medical Sciences in 2012.

Method: This is a cross sectional analytic study carried out on 60 faculty members of North Khorasan University of Medical Science in 2012. Herzberg standard questionnaire which had 11 sections of job satisfactions were used to collect data. Data Analysis were done using SPSS V. 19.

Results: The highest average score were reported for the nature of the academic activities and related communications and the lowest scores were reported for the political environment, salary, job security and work environment. In total, the overall job satisfaction rating of faculty members was 3.26±0.37. There were statistical significant relationship between marital status, academic position, type of employment, place of work, type of provided services and job satisfaction (P-value<0.05).

Conclusion: The results showed that job satisfaction of the faculty members was average. Thus, it is essential for university managers to take more attention to the factors that may increase motivation and satisfaction of faculty members in North Khorasan University of Medical Sciences.

Keywords: Job satisfaction, faculty member, medical Sciences

*Corresponding author's email: ahmadsadeghi1363@gmail.com

This paper should be cited as:
Tavakoli H, Sadeghi A, Taherpoor M, Toroski M. ***Job satisfaction and its related factors among faculty members of North Khorasan University of Medical Sciences.*** Journal of Medical Education and Development. 2014; 9(1): 13-23

[Downloaded from jmed.ssu.ac.ir on 2024-10-12]

This document was created with Win2PDF available at http://www.daneprairie.com.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.

[Downloaded from jmed.ssu.ac.ir on 2024-10-12]