

بررسی رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن در اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی سمنان

نعمت ستوده^۱ (Ph.D)، راهب قربانی^{۲*} (Ph.D)، سعید حاجی آفاجانی^۳ (M.Sc)، علی رشیدی پور^۴ (Ph.D)

۱- دانشگاه علوم پزشکی سمنان، گروه روان پزشکی

۲- دانشگاه علوم پزشکی سمنان، مرکز تحقیقات فیزیولوژی و گروه پزشکی اجتماعی

۳- دانشگاه علوم پزشکی سمنان، مرکز توسعه علوم پزشکی

۴- دانشگاه علوم پزشکی سمنان، مرکز تحقیقات و گروه فیزیولوژی

چکیده

سابقه و هدف: نیروی انسانی متخصص و با انگیزه، مهم‌ترین سرمایه هر سازمانی را تشکیل می‌دهد. پیش‌رفت هر جامعه در گرو حمایت و بهره‌وری مناسب از منابع انسانی و نخبگان دانشگاهی است. این مطالعه با هدف بررسی میزان رضایت شغلی و عوامل مرتبط با آن از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی سمنان طراحی و اجراء گردید.

مواد و روش‌ها: این مطالعه مقطعی در سال ۱۳۹۰ در دانشگاه علوم پزشکی سمنان انجام شد. ۸۳ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی سمنان در این مطالعه شرکت نمودند. برای گردآوری داده‌ها از دو پرسش‌نامه جمعیت‌نگاری و پرسش‌نامه رضایت شغلی اسمیت، کندال و هالین استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد، از نظر رضایت شغلی، ۱۵/۷٪ رضایت کم، ۶۶/۲٪ رضایت متوسط و ۱۸/۱٪ رضایت زیادی را بیان داشتند. بالاترین میزان رضایت شغلی در حیطه ماهیت کار و کم‌ترین میزان رضایت در حیطه حقوق و مزایا بوده است. در هیچ یک از حیطه‌ها رضایت شغلی، بین زن و مرد، درجات تحصیلی، و هم‌چنین درجات علمی، تفاوت معنی‌داری وجود نداشت. در گزینه "لذت از تدریس و کار در دانشگاه و خدمت به جامعه علمی" بالاترین میزان رضایت دیده شده است. نبود سیستم تشویق و بازخورد مناسب عمل کرد از مواردی بود که کم‌ترین میزان رضایت را موجب شده است.

نتیجه‌گیری: یافته‌ها نشان می‌دهد ایجاد یک سیستم ارزش‌یابی مناسب که منجر به بازخورد به موقع عمل کرد به عضو هیات علمی شود، ضروری است. فعال کردن "دفتر ارتباط با صنعت" دانشگاه، گامی مفید در استفاده بیشتر جامعه از توانمندی اعضای هیئت علمی و افزایش رضایت شغلی آنان می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی، اعضای هیات علمی، علوم پزشکی

مقدمه

رضایت شغلی تصور، برداشت، احساسات و نگرش‌های مثبت افراد در خصوص شغل خود تعریف شده است که زائیده عواملی نظیر محیط کار، نظام سازمانی، روابط حاکم بر محیط

کار و تاثیر عوامل فرهنگی - اجتماعی است [۱]. این حالت احساسی مثبت، کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی کارکنان نموده و یکی از عوامل مؤثر بر کارآمدی هر نظام اداری و سازمانی، تلقی می‌شود. سطح بالای رضایت شغلی

۱- رضایت درونی که ناشی از احساس لذتی است که انسان از اشتغال به کار و فعالیت و به ظهور رساندن توانایی‌ها و رغبت‌های فردی به دست می‌آورد.

۲- رضایت بیرونی که با شرایط اشتغال و محیط کار ارتباط دارد و هر آن در حال تغییر است. ضمناً رضایت درونی پای‌دارتر از رضایت بیرونی است [۹، ۱۰].

اهمیت و ضرورت انجام این تحقیق در این است که، رضایت شغلی نقشی بسیار اساسی در عمل‌کرد اساتید دارد و یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی، افزایش کارایی و احساس رضایت فردی اساتید و یکی از عوامل مهم حیات سازمانی است. بالا بودن میزان رضایت شغلی، نشانگر اداره مطلوب سازمان و کارآمدی مدیریت سازمانی است. در مجموع می‌توان چنین استنباط نمود که، کارکنان دارای رضایت شغلی کم، بیش‌تر سازمان را ترک می‌کنند و استعفا می‌دهند؛ از سلامت روانی کم‌تری برخوردارند و از همه مهم‌تر این‌که، رضایت شغلی از کار پدیده‌ای است که از مرز دانشگاه فراتر رفته و اثرات آن در زندگی خصوصی خود هیات علمی و آحاد جامعه مشاهده می‌شود [۳-۱].

با عنایت به موارد ذکر شده، آگاهی مدیران و دست‌اندرکاران نظام دانشگاهی از سطح رضایت شغلی اساتید در برنامه‌ریزی‌های کلان فرهنگی مهم است. لذا این تحقیق با هدف تعیین میزان رضایت در حیطه‌های مختلف انجام شده تا با شناسایی مواردی که موجبات نارضایتی را فراهم می‌سازد، حتی‌الامکان در جهت رفع آن اقدام گردد.

مواد و روش‌ها

مطالعه حاضر، یک مطالعه مقطعی می‌باشد که در پائیز ۱۳۹۰ انجام پذیرفت. پرسش‌نامه رضایت شغلی اساتید دانشگاهی و پرسش‌نامه جمعیت شناختی، بین اعضای هیات علمی شاغل، اعم از علوم پایه یا بالینی، رسمی یا پیمانی، دانشگاه علوم پزشکی سمنان که حداقل دو ترم تحصیلی فعالیت آموزشی داشته‌اند، توزیع شد. ۸۳ نفر به سئوالات پرسش‌نامه پاسخ دادند.

منعکس‌کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقا کارکنان می‌شود [۲].

رضایت شغلی تحت تاثیر عوامل متعددی از جمله عوامل محیطی و شخصی، میزان درآمد، ماهیت و جایگاه اجتماعی شغل، وجهه و اعتبار سازمانی، ارتقاء شغلی، ایمنی شغلی، عدم ابهام در نقش، شرایط فیزیکی کار و ارتباط با هم‌کاران قرار دارد [۳].

دانشگاه به عنوان مهم‌ترین مرکز آموزشی و پژوهشی، نقشی کلیدی در راه‌بری جامعه به سوی اهداف اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی دارد. اعضاء هیئت علمی دانشگاه، از مهم‌ترین مولفه‌های نظام دانشگاهی محسوب می‌شوند. پیشرفت و ترقی هر جامعه در گرو حمایت و بهره‌وری مناسب از منابع انسانی و نخبگان دانشگاهی است [۴].

اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور دارای وظایف متعدد و گسترده‌ای شامل تربیت نیروی انسانی متخصص، پژوهش، ارائه خدمات درمانی و انجام فعالیت‌های اجرایی و توسعه فردی می‌باشند. تحقق این اهداف، در گرو تامین رضایت شغلی این گروه در ابعاد متعدد آن می‌باشد [۷-۵].

از نظر هرزبرگ، رضایت شغلی دارای دو بعد مهم بهداشتی و انگیزشی است. عوامل بهداشتی یا نگه‌دارنده شغلی عبارتند از: حقوق، مقام، شرایط کاری، سرپرستی، خط مشی‌ها، مدیریت سازمان، روابط متقابل افراد، که مستقیماً با فعالیت کاری افراد ارتباطی ندارد، اما وقتی کیفیت آن‌ها کاهش می‌یابد، باعث نارضایتی کارکنان می‌گردند. عوامل انگیزشی شغل در بردارنده‌ی شرایط ذاتی یک شغل است که می‌تواند منجر به رضایت شغلی افراد گردد [۸]. با توجه به مطالب فوق، بخشی از رضایت شغلی از مقایسه شرایط واقعی کار با انتظارات از کار و بخش دیگر از طرز تلقی افراد نسبت به کار حاصل می‌شود. رضایت شغلی دارای دو خواست‌گاه درونی و بیرونی می‌باشد:

داده‌ها، t و کروسکال والیس برای مقایسه رضایت دو گروه و یا بیش‌تر از دو گروه در سطح معنی‌داری ۵٪ با استفاده از نرم‌افزار SPSS16 استفاده شده است.

نتایج

در این مطالعه، از کل ۱۰۴ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه، که در محل دانشگاه حاضر بودند و پرسش‌نامه به آنان جهت تکمیل داده شد، ۸۳ نفر پرسش‌نامه را تکمیل و عودت دادند. نرخ پاسخ‌دهی حدود ۸۰٪ بود که نسبت به مطالعات پیشین [۱۳، ۱۴] رقم مناسبی را تشکیل می‌دهد. ۵۴ نفر (۶۵/۱٪) از شرکت‌کنندگان مرد و ۲۹ نفر (۳۴/۹٪) زن بودند. ۳۶ نفر (۴۳/۴٪) فوق لیسانس و ۴۷ نفر (۵۶/۶٪) پزشکی متخصص یا PhD بودند. از نظر درجه علمی ۱۹/۳٪ دانشیار یا استاد، ۳۴/۹٪ استادیار و مابقی (۴۵/۸٪) مربی بودند. ۴۹/۴٪ از دانشکده پزشکی، ۲۵/۳٪ از دانشکده پرستاری، ۱۵/۷٪ توان‌بخشی و ۹/۶٪ از دانشکده بهداشت بودند.

ابزار جمع‌آوری اطلاعات شامل پرسش‌نامه اطلاعات جمعیت شناختی و پرسش‌نامه رضایت شغلی اسمیت، کندال و هالین بود. این پرسش‌نامه دارای ۴۴ سوال در مقیاس لیکرت می‌باشد و ۶ حیطه از رضایت شغلی شامل: حقوق و مزایا (۵ سوال)، فرصت‌های ارتقاء و رشد فردی (۵ سوال)، نحوه سرپرستی و ارتباطات (۱۵ سوال)، شرایط روانی و امنیت شغلی (۷ سوال)، شرایط فیزیکی (۳ سوال) و ماهیت کار (۹ سوال) می‌سنگد. را مورد بررسی قرار می‌دهد. حداکثر امتیاز به هر عامل ۵ (رضایت خیلی زیاد) و حداقل امتیاز ۱ (رضایت خیلی کم) اختصاص داده شد. این پرسش‌نامه با اندکی تغییر در تحقیقات متعددی در ایران مورد استفاده قرار گرفته است و روایی و پایایی آن تأیید شده است [۱۱، ۱۲].

برای تحلیل داده‌ها، برای هر فرد میانگین نمرات سئوال‌ها هر حیطه و کل سئوال‌ها محاسبه شد. نمرات کم‌تر از ۱/۵ به عنوان رضایت خیلی کم، بین ۲/۴۹-۱/۵ رضایت کم، نمرات ۳/۴۹-۲/۵ رضایت متوسط، نمرات ۴/۴۹-۳/۵ رضایت زیاد و نمرات ۴/۵ یا بیش‌تر رضایت خیلی زیاد در نظر گرفته شد. از آزمون‌های کلموگروف اسمیرنوف برای ارزیابی نرمال بودن

جدول ۱. درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار درجه رضایت اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی سمنان به تفکیک جنس

p-value	انحراف معیار	میانگین	درجه رضایت				جنس	حیطه
			خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم		
۰/۰۷۲	۰/۷۹	۲/۴۷	-	۶/۹	۴۴/۸	۳۱/۰	۱۷/۲	حقوق و مزایا
	۰/۶۸	۲/۷۷	-	۱۳/۰	۵۹/۳	۲۲/۲	۵/۶	
۰/۳۵۴	۰/۵۸	۲/۵۵	-	۳/۴	۵۵/۲	۳۷/۹	۳/۴	فرصت‌های ارتقاء و رشد فردی
	۰/۷۹	۲/۷۱	۱/۹	۱۳/۰	۴۴/۴	۳۷/۰	۳/۷	
۰/۳۱۳	۰/۶۰	۲/۸۹	-	۲۰/۷	۵۵/۲	۲۴/۱	-	نحوه سرپرستی و ارتباطات
	۰/۵۳	۳/۰۲	-	۱۶/۷	۶۸/۵	۱۳/۰	۱/۹	
۰/۳۴۴	۰/۷۳	۲/۸۴	-	۱۷/۲	۵۵/۲	۲۰/۷	۶/۹	شرایط روانی و امنیت شغلی
	۰/۶۶	۲/۹۹	-	۲۴/۱	۵۱/۹	۲۴/۱	-	
۰/۵۸۷	۰/۸۴	۳/۲۴	۳/۴	۴۴/۸	۳۴/۵	۱۳/۸	۳/۴	شرایط فیزیکی
	۰/۸۵	۳/۱۴	۵/۶	۲۹/۶	۴۲/۶	۲۰/۴	۱/۹	
۰/۶۸۱	۰/۵۳	۳/۶۵	۳/۴	۶۲/۱	۲۷/۶	۶/۹	-	ماهیت کار
	۰/۷۲	۳/۶۶	۷/۴	۵۷/۴	۲۲/۲	۱۳/۰	-	
۰/۲۸۵	۰/۵۳	۲/۹۶	-	۱۳/۸	۶۲/۱	۲۴/۱	-	کل حیطه‌ها
	۰/۵۰	۳/۰۹	-	۲۰/۴	۶۸/۵	۱۱/۱	-	

جدول ۲. درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار درجه رضایت اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی سمنان به تفکیک درجه علمی

p-value	انحراف معیار	میانگین	درجه رضایت					درجه علمی	حیطه
			خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم		
۰/۸۸۲	۰/۷۶	۲/۶۲	-	۱۰/۵	۵۷/۹	۱۸/۴	۱۳/۲	مریی	حقوق و مزایا
	۰/۶۵	۲/۷۰	-	۶/۹	۵۸/۶	۲۷/۶	۶/۹	استادیار	
	۰/۸۱	۲/۷۰	-	۱۲/۵	۶۲/۵	۱۸/۸	۶/۳	بالا تر	
۰/۷۸۱	۰/۷۱	۲/۶۸	۲/۶	۷/۹	۴۴/۷	۴۲/۱	۲/۶	مریی	فرصت های ارتقاء و رشد فردی
	۰/۷۶	۲/۵۸	-	۱۰/۳	۴۴/۸	۴۱/۴	۳/۴	استادیار	
	۰/۷۲	۲/۷۳	-	۱۲/۵	۶۲/۵	۱۸/۸	۶/۳	بالا تر	
۰/۱۶۷	۰/۴۸	۳/۰۸	-	۱۸/۴	۷۳/۷	۷/۹	-	مریی	نحوه سرپرستی و ارتباطات
	۰/۶۵	۲/۸۳	-	۱۷/۲	۵۱/۷	۲۷/۶	۳/۴	استادیار	
	۰/۵۷	۳/۰۰	-	۱۸/۸	۶۲/۵	۱۸/۸	-	بالا تر	
۰/۱۵۶	۰/۷۲	۳/۰۶	-	۲۸/۹	۵۵/۳	۱۰/۵	۵/۳	مریی	شرایط روانی و امنیت شغلی
	۰/۵۷	۲/۷۴	-	۶/۹	۵۸/۶	۲۴/۵	-	استادیار	
	۰/۷۶	۳/۰۱	-	۳۱/۳	۳۷/۵	۳۱/۳	-	بالا تر	
۰/۳۹۳	۰/۷۶	۳/۲۶	۲/۶	۴۴/۷	۳۹/۵	۱۰/۵	۲/۶	مریی	شرایط فیزیکی
	۰/۸۷	۳/۰۰	۳/۴	۲۷/۶	۳۷/۹	۲۷/۶	۳/۴	استادیار	
	۰/۹۴	۳/۲۷	۱۲/۵	۲۵/۰	۴۳/۸	۱۸/۸	-	بالا تر	
۰/۰۹۹	۰/۵۰	۳/۸۰	۵/۳	۷۱/۱	۲۱/۱	۲/۶	-	مریی	ماهیت کار
	۰/۶۶	۳/۴۵	۳/۴	۵۱/۷	۳۱/۰	۱۳/۸	-	استادیار	
	۰/۸۹	۳/۶۱	۱۲/۵	۴۳/۸	۱۸/۸	۲۵/۰	-	بالا تر	

جدول ۳. درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار درجه رضایت اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی سمنان به تفکیک درجه تحصیلی

p-value	انحراف معیار	میانگین	درجه رضایت					درجه تحصیلی	حیطه
			خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم		
۰/۳۴۲	۰/۷۴	۲/۵۸	-	۸/۳	۵۸/۳	۱۹/۴	۱۳/۹	فوق لیسانس	حقوق و مزایا
	۰/۷۱	۲/۷۳	-	۱۲/۸	۵۱/۱	۲۹/۸	۶/۴	PhD یا پزشک متخصص	
۰/۸۳۰	۰/۶۵	۲/۶۳	-	۸/۳	۴۷/۲	۴۱/۷	۲/۸	فوق لیسانس	فرصت های ارتقاء و رشد فردی
	۰/۷۸	۲/۶۷	۲/۱	۱۰/۶	۴۸/۹	۳۴/۰	۴/۳	PhD یا پزشک متخصص	
۰/۱۰۸	۰/۴۹	۳/۰۹	-	۱۹/۴	۷۲/۲	۸/۳	-	فوق لیسانس	نحوه سرپرستی و ارتباطات
	۰/۶۱	۲/۸۸	-	۱۷/۰	۵۷/۴	۲۳/۴	۲/۱	PhD یا پزشک متخصص	
۰/۲۶۵	۰/۷۰	۳/۰۴	-	۲۷/۸	۵۵/۶	۱۱/۱	۵/۶	فوق لیسانس	شرایط روانی و امنیت شغلی
	۰/۶۷	۲/۸۷	-	۱۷/۰	۵۱/۱	۳۱/۹	-	PhD یا پزشک متخصص	
۰/۲۴۲	۰/۷۳	۳/۳۰	۲/۸	۴۴/۴	۴۱/۷	۸/۳	۲/۸	فوق لیسانس	شرایط فیزیکی
	۰/۹۱	۳/۰۸	۶/۴	۲۷/۷	۳۸/۳	۲۵/۵	۲/۱	PhD یا پزشک متخصص	
۰/۰۳۵	۰/۵۱	۳/۸۱	۵/۶	۷۲/۲	۱۹/۴	۲/۸	-	فوق لیسانس	ماهیت کار
	۰/۷۳	۳/۵۱	۶/۴	۴۸/۹	۲۷/۷	۱۷/۰	-	PhD یا پزشک متخصص	

جدول ۴. درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار درجه رضایت اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی سمنان به تفکیک گویه ها

حیطه	سوال	درجه رضایت					انحراف معیار
		خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	
حقوق و مزایا	از دریافت حقوق و دستمزد کنونی خود راضی هستم	۱۹/۳	۱۶/۹	۴۳/۴	۱۹/۳	۱/۲	۲/۶۶
	درجه تناسب حقوق با نیازهای روزمره زندگی	۱۳/۳	۹۲/۲	۴۹/۴	۱۴/۵	-	۶۵۲
	حقوق دولتی براساس تلاش عادلانه است	۱۴/۵	۲۱/۷	۴۸/۲	۱۳/۳	۲/۴	۲/۶۷
	امکان انجام فعالیت های خصوصی کسب در آمد را دارم	۳۷/۳	۱۴/۵	۲۵/۳	۱۵/۷	۷/۲	۲/۴۱
	از پرداخت به موقع حقوق و مزایای خود راضی هستم	۱۴/۵	۱۵/۷	۴۲/۲	۱۸/۱	۹/۶	۲/۹۳
فرصت های ارتقاء و رشد فردی	باتوجه به توانایی و عملکردم، امکان ارتقاء برایم فراهم است.	۱۲/۰	۳۴/۹	۳۲/۵	۱۶/۹	۳/۶	۲/۶۵
	امکان استفاده از بورس داخل و خارج کشور برایم فراهم است.	۳۰/۱	۳۴/۹	۲۷/۷	۴/۸	۲/۴	۲/۱۴
	امکانات لازم و کافی برای انجام پژوهش برایم فراهم است.	۱۴/۵	۳۱/۳	۴۱/۰	۱۰/۸	۲/۴	۲/۵۵
	امکان شرکت در سمینار و فرصت مطالعاتی برایم فراهم است.	۶/۰	۲۸/۹	۳۱/۳	۲۵/۳	۸/۴	۳/۰۱
	براحتی می توانم در کلاس های آموزشی مورد نیاز شرکت کنم.	۷/۲	۲۵/۳	۴۱/۰	۲۲/۹	۳/۶	۲/۹۰
نحوه سرپرستی و ارتباطات	مدیر گروه بر کارهایم نظارت کافی و شایسته دارد.	۲/۴	۴/۸	۴۲/۲	۳۸/۶	۱۲/۰	۳/۵۳
	به نظرم مدیران ارشد دانشگاه افرادی با صلاحیت انتخاب می شوند.	۹/۶	۱۹/۳	۴۵/۸	۲۱/۷	۳/۶	۲/۹۰
	توزیع مسئولیت ها در گروه آموزشی من عادلانه است.	۴/۸	۱۵/۷	۴۴/۶	۳۱/۳	۳/۶	۳/۱۳
	در محیط کار ضوابط بیشتر از روابط کارساز است.	۱۲/۰	۱۵/۷	۴۴/۶	۲۴/۱	۳/۶	۲/۹۲
	امکان اظهارنظر و انتقاد از عملکردهای گروه و دانشکده برایم فراهم است.	۱۳/۳	۲۱/۷	۴۲/۲	۱۹/۳	۳/۶	۲/۷۸
	انتظارات و مسئولیت های آموزشی، پژوهشی، بالینی و اجرایی محوله معقول و عملی است	۱/۲	۱۰/۸	۵۳/۰	۳۰/۱	۴/۸	۳/۲۷
	به پیشنهاد من در مسائل آموزشی، پژوهشی و در گروه و دانشکده اهمیت داده می شود.	۴/۸	۱۵/۷	۵۱/۸	۲۵/۳	۲/۴	۳/۰۵
	حضور من در گروه برای مدیر گروه و سایر همکاران حائز اهمیت است.	۲/۴	۱۳/۳	۳۰/۱	۴۷/۰	۷/۲	۳/۴۳
	مدیران ارشد برای آموزش و بهبود سطح دانسته ها و تجربیات تلاش می کنند.	۱۲/۰	۲۱/۷	۵۱/۸	۱۴/۵	-	۳/۶۹
	بازخورد مناسب از عملکرد شغلی ام دریافت می کنم.	۱۸/۱	۲۰/۵	۳۹/۸	۲۰/۵	۱/۲	۲/۶۶
	تشویق ها مناسب و براساس عملکرد من انجام می گیرد.	۲۰/۵	۳۷/۳	۳۳/۷	۸/۴	-	۲/۳۰
	در صورت کم کاری به طور مناسبی به من تذکر داده می شود.	۷/۲	۲۶/۵	۴۲/۲	۲۲/۹	۱/۲	۲/۸۴
	در مواقع ضروری مدیرانم از من حمایت می کنند.	۱۳/۳	۲۵/۳	۴۱/۰	۱۹/۳	۱/۲	۲/۷۰
	پست سازمانی و مسئولیت و اختیاراتم مشخص و باثبات است.	۸/۴	۱۳/۳	۳۸/۶	۲۷/۷	۱۲/۰	۳/۲۲
	از روند ارزشیابی خود راضی و آن را عادلانه می دانم.	۹/۶	۲۴/۸	۴۷/۰	۱۹/۳	-	۲/۷۶
بین اعضای گروه و من روابط دوستانه و محترمانه برقرار است.	۲/۴	۳/۶	۱۶/۹	۴۱/۰	۳۶/۱	۴/۰۵	
تربیت روانی و آمیزش شغلی	در محیطی عدالت محور به کار اشتغال دارم.	۱۸/۱	۲۲/۹	۴۴/۶	۱۳/۳	۱/۲	۲/۵۷
	از نظر تداوم و ثبات در اشتغال به کار احساس امنیت می کنم.	۱۶/۹	۲۱/۷	۳۲/۵	۲۴/۱	۴/۸	۲/۷۸
	از کار با همکاران و مدیران خود احساس رضایت دارم.	۴/۸	۱۳/۳	۲۸/۹	۳۷/۳	۱۵/۷	۳/۴۶
	از تسهیلات مسکن، وام و ... برای رفاه خانواده ام برخوردارم.	۲۸/۹	۲۸/۹	۲۸/۹	۱۲/۰	۱/۲	۲/۲۸
	از امکانات تفریحی و رفاهی برای خود و خانواده ام رضایت دارم.	۳۶/۱	۲۷/۷	۲۴/۱	۹/۶	۲/۴	۲/۱۴
تربیت علمی	به راحتی می توانم از مرخص های سالانه استفاده کنم.	۷/۲	۱۴/۵	۳۰/۱	۳۷/۳	۱۰/۸	۳/۳۰
	برای آموزش به دانشجویان محیط مناسبی در اختیار دارم	۷/۲	۱۵/۷	۴۵/۸	۲۷/۷	۳/۶	۳/۰۵
	دفتر کار مناسبی در دانشگاه/بیمارستان در اختیار دارم	۱۵/۷	۱۶/۹	۲۸/۹	۲۷/۷	۱۰/۸	۳/۰۱
	امکانات سمعی بصری برای آموزش دانشجویان فراهم است.	۴/۸	۸/۴	۳۲/۵	۴۴/۶	۹/۶	۳/۴۶
	مقررات و ضوابط ارتقاء در حرفه من به وضوح مشخص است.	۷/۲	۲۵/۳	۴۹/۴	۱۵/۷	۲/۴	۲/۸۱
مهارت های کار	از امکانات جانبی مانند بیمه، استخدام، بازتستنگی برخوردار می باشم.	۷/۲	۷/۲	۲۷/۷	۴۲/۲	۱۵/۷	۳/۵۲
	پست سازمانی، مسئولیت و اختیاراتم مشخص و با ثبات است.	۸/۴	۱۳/۳	۳۸/۶	۲۷/۷	۱۲/۰	۳/۲۲
	از تدریس و کار در دانشگاه و خدمت به جامعه علمی لذت می برم	-	۶/۰	۱۸/۱	۲۷/۷	۴۸/۲	۴/۱۸
	در برابر دانشجویان، آموزش و یادگیری آنان احساس مسئولیت کرده و لذت می برم.	۲/۴	۱/۲	۱۰/۸	۳۲/۵	۵۳/۰	۳/۹۶
	از انجام فعالیت های پژوهشی موظف لذت می برم.	۳/۶	۳/۶	۲۴/۱	۳۰/۱	۳۸/۶	۳/۹۶
	از انجام فعالیت های اداری و اجرایی محوله لذت می برم.	۷/۲	۶/۰	۳۸/۶	۳۲/۵	۱۵/۷	۳/۴۳
	به اندازه کافی در کارم مستقل هستم.	۳/۶	۶/۰	۲۷/۷	۵۳/۰	۹/۶	۳/۵۹
	رفتار دانشجویانم بیانگر احترام و قدردانی آنها از زحمات من است.	۴/۸	۳/۶	۲۲/۹	۵۳/۰	۱۵/۷	۳/۷۱

توزیع اعضای هیات علمی بر حسب میزان رضایت در کلیه حیطه‌های مورد بررسی به تفکیک جنس، درجه تحصیلی و هم‌چنین درجه علمی در جداول ۱ تا ۴ آمده است. در هیچ‌یک از حیطه‌ها میزان رضایت بین زن و مرد (جدول ۱) و هم‌چنین در درجات علمی مختلف (جدول ۲) تفاوت معنی‌داری وجود نداشت. فقط درجه رضایت از ماهیت کار، بین اعضای هیات علمی مری با اعضای هیئت علمی دارای مدرک PhD یا پزشک متخصص تفاوت معنی‌دار بود ($P=0/035$). به طوری که مریبان رضایت بیش‌تری داشتند (جدول ۳).

به طور کلی ۱۵/۷٪ افراد مورد بررسی رضایت کم، ۶۶/۲٪ رضایت متوسط و ۱۸/۱٪ رضایت زیاد داشتند. توزیع میزان رضایت به تفکیک هر یک از سؤالات مورد پرسش در جدول ۴ آمده است.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به گستردگی و تنوع وظایف و اهداف وزارت بهداشت- درمان و آموزش پزشکی و نظر به اهمیت رضایت شغلی در تامین، حفظ و ارتقای این اهداف، با از میان برداشتن و کاهش عواملی که باعث نارضایتی این افراد گردیده، می‌توان انگیزه شغلی اساتید را افزایش و گامی به سوی استفاده هر چه بیش‌تر از ظرفیت بالقوه اعضای هیئت علمی برای دستیابی به اهداف سازمانی برداشت. در واقع، تامین رضایت شغلی کارکنان یک سازمان به عنوان یک سرمایه سازمانی و انرژی ذخیره‌ای بالقوه تلقی می‌شود که در مواقع مقتضی موجب زیاد شدن اقتدار مدیران می‌گردند.

نتایج این مطالعه نشان داد که، به طور کلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی سمنان از رضایت شغلی نسبتاً متوسطی برخوردار می‌باشند. بیش‌ترین میزان رضایت‌مندی در حیطه ماهیت کار و به خصوص گزینه "از تدریس و کار در دانشگاه و خدمت به جامعه علمی لذت می‌برم" و کم‌ترین میزان رضایت شغلی در حیطه حقوق و مزایا بوده است.

مطالعه رنجبر در دانشگاه علوم پزشکی مازندران [۱۲]، بخشی و هم‌کاران در دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان [۱۳] و نتایج مطالعه فروغی و هم‌کاران در دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه [۱۴] هم‌چنین مطالعه Shigli و هم‌کاران در هند [۱۵] نیز بیانگر رضایت کم اعضای هیات علمی در حیطه حقوق و مزایا بوده است. نتایج مطالعه رفیعی و هم‌کاران در اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اراک [۱۶]، نشان داد که در حیطه حقوق و دست‌مزد، میزان رضایت در حد متوسط بوده است و مهم‌ترین عامل نارضایتی، در زمینه عدم پرداخت به موقع حقوق و مزایا عنوان گردیده است. البته در دانشگاه علوم پزشکی سمنان میزان عدم رضایت به اندازه دانشگاه‌های اراک، رفسنجان و مازندران نبوده است. به نظر می‌رسد زمان انجام مطالعات و احتمالاً شرایط جغرافیایی توجیه‌کننده این تفاوت‌ها باشد. زیرا مطالعات فوق [۱۴-۱۲] حداقل ۶ سال پیش انجام شده که پس از آن افزایش حقوق قابل توجه برای اعضای هیات علمی اعمال شده است.

از یافته‌های دیگر مطالعه این که، در حیطه فرصت‌های ارتقاء و رشد فردی، میزان رضایت شغلی اعضای هیات علمی در سطح متوسطی قرار دارد. تحقیقات رفیعی در دانشگاه علوم پزشکی اراک [۱۶]، خسروی در دانشگاه الزهرا [۷]، فروغی و هم‌کاران در دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه [۱۴]، تیموری و هم‌کاران در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان [۱۷]، Shigli و هم‌کاران در هند [۱۵] نیز بر این موضوع تاکید دارند. در مطالعه‌ای در مالزی، یکی از عوامل مهمی که در رضایت شغلی اساتید تاکید شده، امکان داشتن فرصت‌های ارتقای شغلی و علمی بوده است [۱۸]. هم‌چنین در مطالعه‌ای در دانشگاه شیفلد انگلستان، نشان داده شد که پیش‌رفت شغلی و ارتقاء از عوامل مهم در رضایت شغلی اعضای هیات علمی بوده است [۱۹]. به نظر می‌رسد، ایجاد امکاناتی به منظور شرکت اعضای هیات علمی در دوره‌های آموزشی و نشست‌های علمی، هم‌چنین ایجاد امکاناتی به منظور تسهیل در فرآیند ارتقای

آنان، بتواند نسبت به ارتقای این بخش از حیطه رضایت شغلی موثر باشد.

نتایج دیگر نشان می‌دهد که در حیطه شرایط روانی و امنیت شغلی، میزان رضایت قابل قبولی وجود دارد. بیش‌تر اعضا، به گزینه "بین اعضای گروه و من روابط دوستانه و محترمانه برقرار است"، پاسخ مثبتی داده‌اند. این نتایج با تحقیقات دیگر [۲۰، ۱۴، ۱۳] هم‌خوانی دارد و نشان می‌دهد که، وجود روابط مناسب، دوستانه و ایجاد محیط دور از تنش بین هم‌کاران در رضایت شغلی آن‌ها مؤثر بوده و جوسازمانی مطلوبی را ایجاد و مانع از فرسودگی شغلی و ناراحتی‌های روان شناختی بین هم‌کاران می‌گردد.

بیش‌ترین رضایت اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی سمنان، مربوط به حیطه ماهیت کار و گزینه‌های مرتبط با آن بوده است. در این حیطه میزان رضایت‌مندی اعضای هیات علمی بالاتر از سطح متوسط قرار دارد. بیش‌ترین میزان رضایت‌مندی به ترتیب در گزینه‌های "از تدریس و کار در دانشگاه و خدمت به جامعه علمی لذت می‌برم"، "در برابر دانشجویان، آموزش و یادگیری آنان احساس مسئولیت کرده و لذت می‌برم" و همچنین گزینه "از انجام فعالیت‌های پژوهشی موظف لذت می‌برم" بوده است. این نتایج نشان می‌دهد که، ماهیت کار شامل لذت بردن از تدریس، احساس لذت از انجام پژوهش و احساس مسولیت از کار با دانشجو بیش از حقوق و مزایا برای اعضای هیات علمی جنبه انگیزش و پاداش آفرینی داشته است. نتایج این بخش از تحقیق با یافته‌های تحقیق صافی و هم‌کاران [۲۱]، فروغی و هم‌کاران [۱۴]، تیموری و هم‌کاران [۱۷] مشابه بوده و نشان می‌دهد که، اعضای هیات علمی، شناخت و قدردانی از کارشان را عامل مهمی در رضایت شغلی می‌دانستند و عنصر قدردانی به عنوان یک محرک و پاداش روانی قلمداد می‌گردد. نتایج پژوهش صافی و هم‌کاران همانند تحقیق حاضر نشان داد، اعضای هیات علمی دانشگاه علوم بهزیستی و توان‌بخشی تهران در سال ۱۳۸۷ به طور کلی نسبت به حیطه‌های مختلف

شغلی خود رضایت مطلوبی ندارند، اما رضایت آنان در حیطه‌های آموزشی، پژوهشی و انگیزشی بهتر از رفاهی، اداری و اقتصادی بوده است [۲۱]. در مطالعه‌ای در سوئیس، پزشکانی که با سلامت و بهداشت جامعه و با آموزش دانشجویان پزشکی اشتغال داشتند، رضایت شغلی بالاتری داشتند [۲۲]. به نظر می‌رسد لذت آموزش و تسهیل فراگیری دانشجویان برای اساتید، امری است که ماهیت شغلی اعضای هیات علمی را رضایت‌بخش می‌کند.

از نتایج دیگر مطالعه این که در حیطه رضایت از ماهیت کار، مربیان رضایت بیش‌تری از اعضای هیات علمی دارای مدرک PhD یا پزشک متخصص داشتند ($P=0/035$). به نظر می‌رسد گرایش بیش‌تر پزشکان متخصص که بیش‌تر تمایل به فعالیت‌های درمانی دارند، موجب این اختلاف شده باشد که نیاز به تحقیق بیش‌تر دارد.

در حیطه شرایط فیزیکی، میزان رضایت در حد متوسطی قرار داشت. چنین نتیجه‌ای در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان نیز دیده شد [۱۷]. در مطالعه حاضر کم‌ترین میزان رضایت مربوط به گزینه "دفتر کار مناسبی در دانشگاه / بیمارستان در اختیار دارم" بوده است. این مساله بیش‌تر در اعضای هیات علمی گروه‌های بالینی مشهود است که لازم است تدابیری برای آن اتخاذ گردد تا آنان در اوقات فراغت از ویزیت و تدریس، بتوانند به وظایف دیگر خود از جمله تحقیق پردازند تا موجبات ارتقاء آنان فراهم شود.

در حیطه نحوه سرپرستی و ارتباطات، میزان رضایت در حد متوسطی قرار دارد. در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان رضایت از نحوه سرپرستی و ارتباطات در حد خوب بوده است [۱۷]. در سوئیس پزشکانی که کار آموزشی می‌کردند، یکی از عوامل رضایت شغلی را روابط مطلوب با هم‌کاران گروه، یک دلی و روابط دوستانه و صمیمی با مسئولین خود دانسته‌اند [۲۲]. در مطالعه حاضر، بالاترین میزان رضایت در این حیطه، گزینه "مدیران ارشد برای آموزش و بهبود سطح دانسته‌ها و تجاربم تلاش می‌کنند" و کم‌ترین رضایت در گزینه

منابع

- [1] Armstrong M. A handbook of human resource management practice, 10th Edition. Kogan Page Publishing 2006; p: 264.
- [2] Khowaja AK, Qureshi R, Andrades M, Fatmi Z, Khowaja NK. Comparison job satisfaction and stress among male and female doctors in teaching. [Cited 2004 sep10]. Available from: <http://www.ayubmed.edu.pk/JAMC/PAST/16-1/Alikkhawajaaku.htm>.
- [3] Weiss HM. Deconstructing job satisfaction: separating evaluations, beliefs and affective experiences. Hum Resour Manag Rev 2002; 12: 173-194.
- [4] Oplatka I. Organizational citizenship behavior in teaching: The consequences for teachers, pupils, and the school. Int J Educ Manag 2009; 23: 375-389.
- [5] Mazinani A. [Consumption and production status of scientific information from educational Faculty members]. Rahyافت 2001; 25: 196-217. (Persian).
- [6] Eklund N. How was your day at school? improving dialogue about teacher job satisfaction. Search Institute Press 2008.
- [7] Khosravi Z. Job satisfaction in alzahra university academic staff. Women Stud 2004; 1: 89-124.
- [8] Herzberg F. One more time: How do you motivate employees. Harvard business review? 1987. Available from: <http://www.skylakebios.com>
- [9] Alvani M, Memarzade M. Organizational behavior. Morvarid public 1995: 158. (Persian).
- [10] Morden T. Principles of management. Ashgate Publishing, England, 2th edi. 2004. Available from: <http://www.ashgate.com>.
- [11] Heydari S. The relationship between burnout and job satisfaction of teachers Gachsaran. J Marvdasht Univ 1998. (Persian).
- [12] Ranjbar M, Vahidshahi K. Effective factors on faculty members' job satisfaction in Mazandaran University of medical sciences, school of medicine, 2006. Strides Dev Med Educ 2007; 4: 92-99. (Persian).
- [13] Bakhshi H, Nouroozi D, Hossieni Z. Effective factors on job motivation in academic members of rafsanjan medical university. ranian J Med Educ 2004; 4: 33-41. (Persian).
- [14] Foroughi F, Kharrazi H, Iranfar S, Rezaei M. Job satisfaction and its affecting factors from the viewpoints of faculty members of Kermanshah university of medical sciences. Iranian J Med Educ 2007; 7: 335-342 (Persian).
- [15] Shigli K, Hebbal M, Nair KC. Teaching, research and job satisfaction of prosthodontic Faculty members in Indian academic dental institutions. J Dent Educ 2011; 76: 783-791.
- [16] Rafiei M, Jahani F, Mosavipour S. Evaluation of job satisfaction among faculty members of Arak University of Medical Sciences in 2010. Arak Univ Med Sci J 2011; 14: 35-45. (Persian).
- [17] Teymouri M, Tootoonchi M, Salehi M, Hassanzadeh A. Job satisfaction among faculty members of Isfahan university of medical sciences. Iranian J Med Educ 2007; 7: 227-236. (Persian).
- [18] Sararaks S, Jamaluddin R. Demotivating factors among government doctors in Negeri Sembilan. Med J Malaysia 1999; 54: 310-319.
- [19] Collins K, Jones ML, McDonnell A, Read S, Jones R, Cameron A. Do new roles contribute to job satisfaction and retention of staff in nursing and professions allied to medicine? J Nurs Manag 2000; 8: 3-12.
- [20] Podsakoff P, Mackenzie SB, Paine J, Bacharach D. Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. J Manag 2000; 26: 513-563.
- [21] Safi MH, Falahi Khoshknab M, Russell M, Rahgozar M. Job satisfaction among faculty members of university of welfare and rehabilitation sciences. Iranian J Med Educ 2010; 10: 323-332. (Persian).
- [22] Bovier PA, Perneger TV. Predictors of work satisfaction among physicians. Eur J Public Health 2003; 13: 299-305.

"تشویق‌ها مناسب و بر اساس عمل‌کرد من انجام می‌گیرد" و گزینه "بازخورد مناسب از عمل‌کرد شغلی‌ام دریافت می‌کنم" بوده است. رضایت کم از گزینه‌های فوق نشان‌دهنده این است که اعضای هیات علمی اعتقاد دارند ارزش‌یابی عمل‌کرد مناسبی در دانشگاه انجام نمی‌گیرد و این مساله می‌تواند بهره‌وری از توان بالقوه آنان را کاهش دهد.

از محدودیت‌های مطالعه عدم تمایل مخاطبین به تکمیل و بازگرداندن پرسش‌نامه‌ها بود که با مذاکره و اطمینان به ناشناس ماندن نظرات، درصد پرسش‌نامه‌های بدون پاسخ کاهش یافت.

به طور کلی، یافته‌ها به دو نکته مهم و قابل‌تغییر، که مسئولین دانشگاه می‌توانند با مداخله در آن میزان رضایت اعضای محترم هیات علمی را افزایش دهند، تاکید دارد. مساله اول، ایجاد یک سیستم ارزش‌یابی مناسب که منجر به بازخورد مناسب و به موقع عمل‌کرد فرد به وی شود. افرادی که عمل‌کرد مناسب دارند تشویق و کسانی که عمل‌کرد مناسب ندارند از امتیازها برخوردار نشوند. مساله دوم که رضایت‌مندی در آن کم بود، حیطه حقوق و مزایا بود. با فعال‌تر کردن دفتر ارتباط با صنعت، این امکان فراهم شود تا توان‌مندی‌های نیروهای متخصص دانشگاه، بالاخص اعضای هیات علمی علوم پایه، به نهادها و سازمان‌های مرتبط معرفی، تا ضمن استفاده از توان‌مندی‌های بالای آنان، در اوقات فراغ از آموزش و پژوهش دانشگاه، این اعضا نیز از مزایای مادی آن بهره‌مند و رضایت خاطر آنان فراهم شود. بدیهی است نظارت دانشگاه جهت جلوگیری از افت آموزشی و پژوهشی در دانشگاه می‌بایست مورد توجه قرار گیرد.

تشکر و قدردانی

بدین وسیله از کلیه اعضای هیات علمی دانشگاه و هم‌چنین داوران ناشناسی که با ارائه نقطه نظرات خویش موجب ارتقای کیفیت مقاله شدند، صمیمانه تشکر و قدردانی می‌شود.

Job satisfaction and its contributing factors among faculty members of Semnan university of medical sciences

Namat Sotodeh Asl (Ph.D)¹, Raheb Ghorbani (Ph.D)^{*2}, Saeed Haji Aghajani (M.Sc)³, Ali Rashidy-Pour(Ph.D)⁴

1 - Dept. of Psychiatry, Faculty of Medicine, Semnan University of Medical Sciences, Semnan, Iran

2 – Research Center of Physiology and Dept. of Social Medicine, Semnan University of Medical Sciences, Semnan, Iran

3 - Faculty of Nursing and Allied Health, Semnan University of Medical Sciences, Semnan, Iran

4 - Research Center and Dept. of Physiology, Semnan University of Medical Sciences, Semnan, Iran

(Received: 08 May 2012 Accepted: 01 Sep 2012)

Introduction: Skilled and motivated workforce is the most important asset of any organization. The progress of any society depends on the protection and proper utilization of human resources and the academic elite. This study was designed to investigate the job satisfaction rate and its related factors on the faculty members of Semnan University of Medical Sciences (SUMS) in Iran.

Materials and Methods: This study was conducted in 2012 in SUMS. 83 faculty members of SUMS participated in this study. Job satisfaction questionnaire Smith, Kendall and Hulin demographic questionnaires were used for data collection.

Results: The results showed that the participants expressed their job satisfaction as 15.7% with low satisfaction, 66.2% with moderate satisfaction and 18.1% with high satisfaction. The highest levels of job satisfaction have been in the nature of work and the lowest were in the job satisfaction rights and benefits. There was no significant difference in the areas of job satisfaction between men and women, degrees, and academic degrees. The option of "The pleasure of teaching and work in University and serving the scientific community" has had the highest level of satisfaction. Lack of encouragement and appropriate feedback system has been reported as a reason of the lowest satisfaction.

Conclusion: The findings show that a proper evaluation system that leads to timely feedback of performance of faculty member is necessary. The activation of "Office of Industrial Relations" is a useful step in more community usage of faculty member empowering and enhancing their job satisfaction.

Keywords: Job satisfaction, Faculty members, Medical sciences

* Corresponding author: Fax: +98 231 4451346; Tel: +98 231 4440225
ghorbani_raheb@yahoo.com