

ارایه‌ی مدل ساختاری متغیرهای مرتبط با رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم

پزشکی شیراز

دکتر غلامرضا جمالی^۱، عابدین افتخاری^۲

نویسنده‌ی مسوول: بوشهر، دانشگاه خلیج فارس، دانشکده‌ی ادبیات و علوم انسانی gjamali@pgu.ac.ir

دریافت: ۹۵/۱/۲۲ پذیرش: ۹۵/۸/۲۳ چاپ: ۹۵/۱۰/۲۵

چکیده

زمینه و هدف: شناخت عوامل موثر در ایجاد خشنودی شغلی می‌تواند در افزایش رضایت شغلی اعضای هیات علمی و ایجاد انگیزه در جهت پیشبرد اهداف آموزشی و پژوهشی مفید باشد. پژوهش حاضر با هدف بررسی ارایه‌ی مدل ساختاری پیش‌بینی متغیرهای مرتبط با رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز صورت می‌پذیرد. پیش‌بینی متغیرهای مرتبط با رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز صورت می‌پذیرد.

روش بررسی: پژوهش حاضر مطالعه‌ی کاربردی و توصیفی است از منظر گردآوری اطلاعات و داده‌ها از نوع همبستگی است. جامعه‌ی آماری متشکل از اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز است که از این میان ۲۱۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردید. ابزار گردآوری اطلاعات، تلفیقی از پنج پرسشنامه بسته و استاندارد است. امتیازدهی پرسشنامه به صورت لیکرت ۵گزینه‌ای بود. داده‌ها با بهره‌گیری از نرم‌افزار (lisrel8.5) و با استفاده از تحلیل مسیر مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: بر اساس یافته‌های مطالعه‌ی ارتباط معناداری میان تمامی متغیرهای پیش‌بین (حمایت مدیر، هنجار ذهنی و امنیت شغلی) و خشنودی شغلی وجود دارد. همچنین متغیر واسطه‌ای (خودکارآمدی) نیز ارتباط مستقیم و معنا داری با متغیر ملاک (خشنودی شغلی) دارد. در نهایت نتایج تحلیل مسیر نشان داد که متغیرهای پیش‌بین (حمایت مدیر، هنجار ذهنی و امنیت شغلی) اثر غیر مستقیم و معناداری نیز از طریق متغیر واسطه‌ای (خودکارآمدی) با خشنودی شغلی دارد.

نتیجه‌گیری: در خشنودی شغلی اعضای هیات علمی متغیرهای بسیاری تاثیر گذارند که تعدادی از آنها مورد بررسی قرار گرفت. نتایج تحلیل مسیر نشان می‌دهد که امنیت شغلی و خودکارآمدی به ترتیب بیشترین اثر را بر متغیر ملاک یعنی خشنودی شغلی دار می‌باشند.

واژگان کلیدی: خشنودی شغلی، خودکارآمدی، امنیت شغلی، اعضای هیات علمی

مقدمه

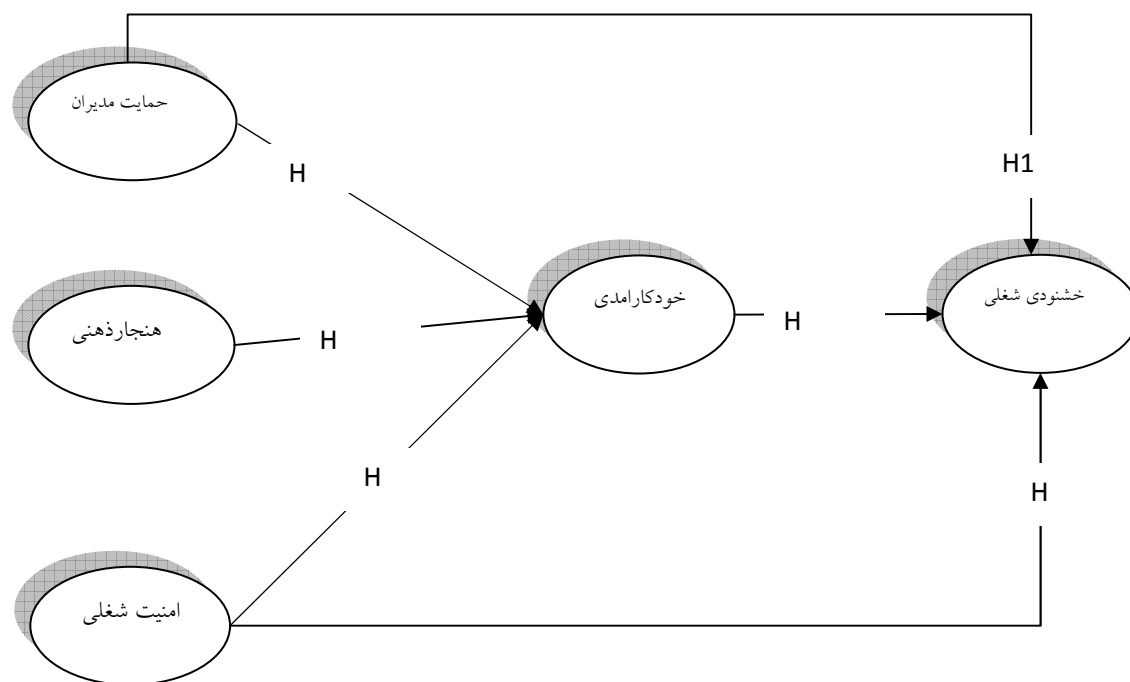
در جهان امروز آنچه بیش از همه دارای اهمیت است نیروی انسانی است، بطوریکه اقتصاددانان معتقدند آنچه در نهایت روند توسعه اقتصادی و اجتماعی یک جامعه را تعیین می‌کند منابع انسانی آن کشور است نه سرمایه، نه منابع مادی دیگر. این منابع انسانی هستند که سرمایه‌ها را متراکم می‌سازند، از منابع طبیعی بهره‌برداری می‌کنند. سازمان‌های اداری،

۱- استادیار گروه مدیریت صنعتی، دانشکده‌ی ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه خلیج فارس، بوشهر، ایران.

۲- دانشجوی دکترای مدیریت تولید و عملیات، دانشگاه خلیج فارس، بوشهر، ایران.

در القا افراد برای تولید نتایج موثر و کارآمد، خلق محیط کاری مثبت و اجرای موفقیت آمیز برنامه‌های پیش بینی شده است (۱۱ و ۱۰). یافته‌های مطالعه‌ای عواملی نظیر، عدم حمایت مدیران، نبود چشم انداز روشن نسبت به آینده و عدم امنیت شغلی و استقلال شغلی را در کاهش خشنودی شغلی مؤثر دانسته اند (۱۲). به علاوه در مطالعه‌ی دیگر عوامل موثر در افزایش خشنودی شغلی اعضای هیات علمی شرایط کاری مناسب، خودکارآمدی افراد، حمایت مدیران، جالب بودن کار، حقوق کافی و قدردانی گزارش شده است (۱۳). هر تحقیق علمی بر پایه‌ی یک چارچوب نظری استوار است که متغیر های مورد نظر و روابط میان آن‌ها را مشخص می‌نماید. اساس این تحقیق بر دیدگاه چند تن از محققان و مدل‌های ارایه شده از سوی آنها شکل گرفته است. در تحقیق حاضر متغیر ها به سه دسته‌ی پیشبین، ملاک و متغیر واسطه‌ای تقسیم می‌شوند. متغیر ملاک در این تحقیق، خشنودی شغلی است. که برگرفته از تئوری دو عاملی هرزبرگ است (۱۴). متغیرهای پیشبین به صورت تلفیقی و از تحقیقات متفاوت گرفته شده که عبارتند از حمایت مدیران، هنجار ذهنی و امنیت شغلی است. که متغیر حمایت مدیران در روابط رسمی سازمانی دیده شده است و نه در روابط غیر رسمی و دوستانه افراد با یکدیگر. و این نوع حمایت از سوی رهبر می‌باشد که در اینجا رهبر همان مسوول مستقیم اعضا است. برای بررسی رابطه‌ی امنیت شغلی و خشنودی شغلی از مدل هوآنگ ۲۰۱۰، استفاده شده است. برای بررسی رابطه‌ی هنجار ذهنی و خشنودی شغلی و خودکارآمدی از مدل سانوسی ۲۰۱۱ استفاده شده است. متغیر واسطه‌ای این تحقیق نیز خودکارآمدی اعضای هیات است که از مدل خودکارآمدی هازان و سگار (۱۵) استفاده شد. با توجه به مطالب بیان شده در ادامه‌ی مدل و فرضیه‌های تحقیق ارایه می‌گردد.

اجتماعی، اقتصادی و سیاسی را به وجود می‌آورند و توسعه را به پیش می‌برند (۱ و ۲). انسان‌ها همواره تلاش خستگی ناپذیر و پویایی را در جهت ارضای نیازهای خویش دارند و به این طریق می‌توان انگیزه‌های اخلاقی را که رضایت واقعی را در ذات کیفیت و نتیجه انجام کار جستجو می‌کند، بیدار کرد و بکار گرفت (۳). خشنودی و رضایت شغلی مربوط به آن است که حرفه مورد نظر تا چه اندازه پاسخگوی نیازها و توانایی‌ها، رغبتها و خصوصیات شخصیتی فرد است (۴). رضایت شغلی تصور، برداشت، احساسات و نگرش‌های مثبت افراد در خصوص شغل خود تعریف شده است که زاینده‌ی عواملی نظیر محیط کار، نظام سازمانی، روابط حاکم بر محیط کار و تاثیر عوامل فرهنگی - اجتماعی است (۵). این حالت احساسی مثبت، کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد نموده و یکی از عوامل موثر بر کارآمدی هر نظام اداری و سازمانی، تلقی می‌شود. سطح بالای رضایت شغلی منعکس کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقا افراد می‌شود (۶). دانشگاه به عنوان مهم‌ترین مرکز آموزشی و پژوهشی، نقشی کلیدی در راهبری جامعه به سوی اهداف اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی دارد. اعضای هیات علمی دانشگاه، از مهم‌ترین مولفه‌های نظام دانشگاهی محسوب می‌شوند. پیش رفت و ترقی هر جامعه در گرو حمایت و بهره‌وری مناسب از منابع انسانی و نخبگان دانشگاهی است (۷). اعضای هیات علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور دارای وظایف متعدد و گسترده‌ی شامل تربیت نیروی انسانی متخصص، پژوهش، ارایه‌ی خدمات درمانی و انجام فعالیت‌های اجرایی و توسعه‌ی فردی می‌باشند. تحقق این اهداف، در گرو تامین رضایت شغلی این گروه در ابعاد متعدد آن است (۸ و ۹). عدم خشنودی و رضایت شغلی اعضای هیات علمی می‌تواند تهدید کننده‌ی سلامت جسمی و روانی، کیفیت زندگی و مانع دستیابی به اهداف توسعه فردی و اجتماعی باشد. خشنودی شغلی یکی از ابزارهای مهم



نمودار ۱: مدل مفهومی تحقیق

ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه ای استاندارد است که جهت تعیین روایی ابزار اندازه گیری و این که ابزار مورد استفاده تا چه حد خصیصه های مورد نظر در تحقیق حاضر (متغیرهای موجود در مدل) را می سنجد، به روایی محتوایی استناد می نمایم. از آنجا که سوالات تشکیل دهنده ابزار دقیقاً متغیرهای مورد نظر در تحقیق را اندازه گیری می کنند، پس می توان با اطمینان خاطر نسبتاً بالایی روایی محتوایی ابزار اندازه گیری را مورد تأیید قرار داد. جدول یک، تعداد و مآخذ سنجه های به کار گرفته شده جهت اندازه گیری هر یک از متغیر های پژوهش به همراه ضریب آلفای کرونباخ که نمایانگر پایایی پرسشنامه است، را نشان می دهد. طیف پنج گزینه ای مقیاس لیکرت جهت پاسخ گویی به سنجه های پرسشنامه مورد استفاده قرار گرفت.

روش بررسی

مطالعه ای حاضر، مطالعه ای توصیفی - همبستگی است. که از منظر هدف کاربردی است و از بعد ماهیت و روش این تحقیق به دلیل اینکه به دنبال شناسایی دقیق عوامل و متغیر های مرتبط با خشنودی شغلی و تعیین روابط بین آنهاست، تحقیق توصیفی است و از جهت اینکه به دنبال نوع و میزان همبستگی بین متغیر هاست از نوع همبستگی به شمار می آید. این مطالعه در محیط دانشگاه علوم پزشکی شیراز به اجرا در آمده و از حیث زمانی از نوع تحقیقات مقطعی است. جامعه آماری مطالعه، ۴۸۱ نفر اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز است. روش نمونه گیری به صورت تصادفی طبقه بندی و حجم نمونه از طریق فرمول کوکران مشخص گردید.

$$n = \frac{NZ^2p \cdot q}{(N-1)d^2 + z^2p \cdot q} = \frac{481 \times 3/84 \times 0/5 \times 0/5}{(481-1)0/0025 + 3/84 \times 0/5 \times 0/5} = 214$$

جدول ۱: تعداد، ماخذ و ضریب آلفای کرونباخ سنجها جهت اندازه گیری متغیرها

ردیف	متغیر	تهیه کنندگان	سنجه ها	آلفای کرونباخ
۱	حمایت مدیر	اندرسون و همکاران (۱۶)	۶	۰/۷۰
۲	هنجارذهنی	مایلر (۱۷)	۸	۰/۷۳
۳	امنیت شغلی	مک نایت (۱۸)	۱۲	۰/۸۱
۴	خودکارآمدی	نجفی (۱۹)	۶	۰/۷۵
۵	خشنودی شغلی	هارتلاین و فرل (۲۰)	۷	۰/۸۰

سابقه‌ی ۵ سال و بیشترین سابقه‌ی کار ۲۵ سال به دست آمد. ۴۷ درصد افراد نمونه‌ها کارشناس ارشد بودند. از نظر مرتبه‌ی علمی ۵۵ درصد ۷ نمونه‌ها استادیار که ۴۳ درصد استخدام رسمی قطعی بودند. ۳۲ درصد نمونه بطور متوسط در هر ترم ۱۲ واحد یا بیشتر را تدریس می‌کردند. از آنجایی که پایه و اساس مطالعات تحلیل مسیر همبستگی بین متغیرها است، در ادامه ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش آورده می‌شود. (جدول ۲)

جهت تجزیه و تحلیل داده‌های توصیفی و ضریب آلفای کرونباخ از نرم افزار SPSS استفاده شد همچنین برای آزمون فرضیه‌ها از معادلات ساختاری و تحلیل مسیر (به وسیله نرم افزار LISREL 8.50) استفاده گردید.

یافته‌ها

نتایج نشان داد که ۴۹/۹ درصد از افراد نمونه مرد با میانگین سنی ۳۶/۸ سال بودند. از نظر سابقه‌ی کار کمترین

جدول ۲: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵
حمایت مدیر	۱				
هنجارذهنی	۰/۱۹*	۱			
امنیت شغلی	۰/۱۷**	۰/۲۶**	۱		
خودکارآمدی	۰/۲۱**	۰/۲۸**	۰/۲۶**	۱	
خشنودی شغلی	۰/۳۰**	۰/۲۹**	۰/۳۸**	۰/۳۴**	۱

شغلی (۰/۲۹) است که از نظر آماری در سطح ۰/۰۱ معنی دار است.

در ادامه‌ی جدول اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای پژوهش ارایه می‌شود. لازم به ذکر است که قضاوت در مورد معنی دار بودن یا عدم معنی داری اثرات مستقیم و غیر مستقیم متغیرها بر یکدیگر بر اساس مقادیر t گزارش شده در جدول ۳ صورت می‌گیرد.

با توجه به جدول ۲ می‌بینیم که بالاترین ضریب همبستگی در میان متغیرهای این پژوهش مربوط به رابطه‌ی بین امنیت شغلی با خشنودی شغلی (۰/۳۸) که از نظر آماری در سطح ۰/۰۱ معنی دار است و پایین‌ترین ضریب همبستگی به دست آمده نیز مربوط به رابطه‌ی بین هنجار ذهنی با خشنودی

جدول ۳: برآوردهای ضرایب اثر مستقیم و غیر مستقیم متغیرها

متغیرها	پارامتر استاندارد شده	خطای استاندارد برآورد	t
اثر مستقیم حمایت مدیران بر:			
خودکارامدی	۰/۱۵**	۰/۰۳	۲/۹۶
خشنودی شغلی	۰/۱۹**	۰/۰۲	۳/۲۶
اثر مستقیم هنجار ذهنی بر:			
خودکارامدی	۰/۲۳**	۰/۰۲	۳/۷۵
اثر مستقیم امنیت شغلی بر:			
خودکارامدی	۰/۲۱**	۰/۰۴	۳/۳۴
خشنودی شغلی	۰/۲۶**	۰/۰۲	۴/۵۴
اثر مستقیم خودکارامدی بر:			
خشنودی شغلی	۰/۲۱**	۰/۰۱	۴/۱۳
اثر غیر مستقیم حمایت مدیران بر:			
خشنودی شغلی	۰/۳۰**	۰/۰۲	۵/۲۶
اثر غیر مستقیم هنجار ذهنی بر:			
خشنودی شغلی	۰/۲۴**	۰/۰۱	۴/۵۱
اثر غیر مستقیم امنیت شغلی بر:			
خشنودی شغلی	۰/۳۲**	۰/۰۲	۵/۸۵

* P < ۰/۰۵ ** P < ۰/۰۱

مقدار ($t = 4/54$) در سطح $0/01$ معنی دار است. در نهایت اثر مستقیم خودکارامدی بر خشنودی شغلی برابر با $0/22$ و با توجه به مقدار ($t = 4/13$) در سطح $0/01$ معنی دار است. همانطور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود اثر غیر مستقیم حمایت مدیران بر خشنودی شغلی برابر است با $0/30$ و با توجه به مقدار ($t = 5/26$) در سطح $0/01$ معنی دار است. اثر غیر مستقیم هنجار ذهنی بر خشنودی شغلی برابر است با $0/24$ و با توجه به مقدار ($t = 4/51$) در سطح $0/01$ معنی دار است. در نهایت اثر غیر مستقیم امنیت شغلی بر انگیزش شغلی برابر است با $0/32$ و با توجه به مقدار ($t = 5/85$) در

با توجه به جدول ۳ مشاهده می‌شود اثر مستقیم حمایت مدیران بر خودکارامدی برابر با $0/15$ و با توجه به مقدار ($t = 2/96$) در سطح $0/01$ معنی دار است. همچنین اثر مستقیم حمایت مدیران بر خشنودی شغلی برابر با $0/19$ و با توجه به مقدار ($t = 3/26$) در سطح $0/01$ معنی دار است. اثر مستقیم هنجار ذهنی بر خودکارامدی برابر با $0/23$ و با توجه به مقدار ($t = 3/75$) در سطح $0/01$ معنی دار است. اثر مستقیم امنیت شغلی بر خودکارامدی برابر با $0/21$ و با توجه به مقدار ($t = 3/34$) در سطح $0/01$ معنی دار است. همچنین اثر مستقیم امنیت شغلی بر خشنودی شغلی برابر با $0/26$ و با توجه به

که وجود دارد، در این پژوهش شاخص‌های برازش χ^2/df ، RMSEA، Comparative Fit Index (CFI)، GFI، AGFI گزارش می‌شود در جدول زیر مشخصه‌های برازندگی مدل ارایه شده است.

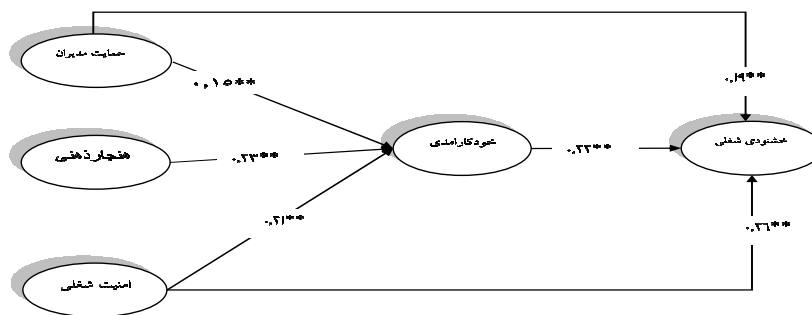
سطح ۰/۰۱ معنی دار است. بنابر این تمامی فرضیه‌های پژوهش تایید می‌گردد. جهت بررسی برازندگی مدل از شاخص‌های برازندگی استفاده شده است. بطور کلی از میان مشخصه‌های برازندگی متنوعی

جدول ۴: مشخصه‌های نکوی برازندگی مدل

مشخصه	برآورد	مقادیر قابل قبول
نسبت مجذور کای به درجه آزادی (χ^2/df)	۱/۴۵	-----
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	۰/۹۱	۰/۹
شاخص نکوی برازش (GFI)	۰/۹۲	۰/۹
شاخص تعدیل شده نکوی برازش (AGFI)	۰/۹۷	۰/۹
جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)	۰/۰۵	۰/۰۵

شده با مدل نظری تحقیق است. در ادامه نمودار مسیر مدل برازش شده همراه با پارامترهای برآورد شده (مقادیر استاندارد) ارایه شده است.

با توجه به مشخصه‌های نکوی برازش که در جدول ۴ گزارش شده برازش مدل خشنودی شغلی در سطح نسبتاً خوبی است و این مشخصه‌ها حاکی از همسویی مدل برازش



نمودار ۲: نمودار مسیر برازش شده

پردازد. با توجه به تایید تمامی فرضیه‌های موجود، مدل مفهومی پژوهش حاضر مدل بسیار خوبی برای اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز در مورد خشنودی شغلی است. نتایج این پژوهش به وضوح نقش و اهمیت متغیرهای روانشناختی هم چون خودکارآمدی اعضا و هنجار ذهنی و متغیرهای سازمانی هم چون حمایت مدیران و امنیت شغلی را در خشنودی شغلی آشکار می‌کند. قوی‌ترین متغیر تاثیر

بحث

پژوهش حاضر با در نظر گرفتن متغیرهای حمایت مدیران، هنجار ذهنی و امنیت شغلی به عنوان متغیرهای پیشبین، خودکارآمدی اعضای هیات علمی به عنوان متغیرهای واسطه، ضمن بررسی روابط بین این متغیرها، به بررسی عوامل سازمانی و روانشناختی مؤثر بر خشنودی شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز می‌

به‌طور موفقیت آمیز توانائی‌های خود را به‌کار گیرند، نه اینکه انتظارات غیرواقعی که ممکن است بر فرد اثر منفی داشته باشد، ایجاد کند (۲۳).

نتایج حاصل از تحلیل مسیر نشان می‌دهد که بین حمایت مدیران و خشنودی شغلی رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. مطالعات پیشین بسیاری نیز این نتایج را تایید کرده است. (۲۴ و ۲۵) حمایت مدیریت می‌تواند با ایجاد اعتماد و تشویق افراد در کلیه ی مراحل رسیدن به اهداف و یا حتی در انتخاب اهداف در محیط شغلی موثر واقع شود. رضایت بیشتر موجب مشارکت بیشتر فرد با رفتارهای کاریش می‌شود. مهمترین چیزی را که یک مدیر می‌تواند برای رضایت شغلی بیشتر اعضا انجام دهد، این است که به آنان کمک کند تا تسلط شخصی خود را در مورد برخی مسایل یا مشکلات تجربه کنند. با انجام دادن موفقیت آمیز یک وظیفه و یا حل یک مشکل، افراد احساس تسلط را در خود پرورش می‌دهند. تسلط شخصی می‌تواند با فراهم آوردن فرصت انجام دادن موفقیت آمیز کارهای دشوارتر که سرانجام به تحقق هدف‌های مطلوب منتهی شود، پرورش یابد. بنابراین این انگیزه در فرد به وجود می‌آید که بتواند با مسایل و مشکلات با رویکردی نوین و خلاقانه مطابق باورها و پیش فرض‌های خودش عمل کند، از آن جهت که معمولاً افرادی که در موقعیت شغلی هستند که به مشکل به وجود آمده و یا برنامه‌ها و تصمیمات لازمه در سازمان نزدیک تراند مسایل را بهتر درک کرده و از تجربه ی بهتری در آن زمینه برخوردارند، بنابراین می‌توانند راهکارهای ارزشمند و بهتری را ارائه دهند و این رضایت در فرد ایجاد می‌شود که با فکر و بررسی موقعیت و با رویکرد حل مساله با مشکلات شغلی اش رو به رو شود و این امر موجب نوعی احساس رضایت شغلی، شادمانی و هیجان بیشتر می‌شود که خود موجب علاقه مندی و انگیزه فرد به تکمیل فعالیت‌های شغلی اش می‌شود و انتظار می‌رود برای افزایش رضایت شغلی در محل کار انگیزه بیشتری داشته

گذار در مدل مفهومی پژوهش، بر متغیر ملاک امنیت شغلی است. این امر گویای این موضوع است که برای افزایش خشنودی شغلی اعضای هیات علمی در محیط کار ایجاد امنیت شغلی تاثیر بسیار بالای دارد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که حمایت مدیران اثر مستقیم و معناداری بر خودکارآمدی اعضای هیات علمی دارد که این یافته همسو با نتایج محققان قبلی است (۲۱) به طور کلی به باورها و قضاوت‌های فرد به توانائی‌های خود در انجام وظایف و مسوولیت‌ها خودکارآمدی گفته می‌شود. خودکارآمدی از طریق تعیین کننده‌های متعدد بر رفتار انسان نقش اساسی را ایفا می‌کند از جمله، انتخاب اهداف، کسب نتایج یا پیامدهای مورد انتظار، اجرای اهداف، میزان استقامت و پشتکار و میزان تلاش (۲۱). همان‌طور که از تحقیقات مختلف بر می‌آید (۲۲) و نتایج پژوهش حاضر نیز نشان داد که با افزایش حمایت مدیریت خودکارآمدی اعضا نیز افزایش پیدا می‌کند، همچنین با کاهش حمایت مدیریت میزان خودکارآمدی کارکنان کاهش پیدا کرده است هازان و سگار (۲۰۱۰)، در مدل خودکارآمدی کارکنان تاثیر حمایت مدیر را مورد تایید قرار داده‌اند و بیان می‌کنند که مدیریت با حمایت خود و ایجاد حس اعتماد در کارکنان و برقراری یک ارتباط دوسویه میان مدیریت و کارکنان احتمال بروز خودکارآمدی افزایش می‌یابد. همچنین یکی از تعیین کننده‌های خودکارآمدی، کسب نتایج یا پیامدهای مورد انتظار است که حمایت مدیریت و تشویق آن ممکن است جز نتایج مورد انتظار کارآمد باشد و احساس رضایت را از پیامد کسب شده در او ایجاد کند که این نتیجه می‌تواند فرد را به خودکارآمدی در فعالیت‌های آتی تشویق کند. یکی از منابع ایجاد و تقویت خودکارآمدی، ترغیب کلامی یا پیام‌های دریافتی فرد از محیط اجتماعی است. بدین معنی که وی شایسته انجام رفتارهای معینی است. هدف ترغیب کلامی یا اجتماعی که با عوامل محیطی مرتبط است، این است که افراد برای انجام وظایف

باشد(۲۶).

این پژوهش همچنین نشان داد که متغیر هنجار ذهنی ارتباط مستقیم و معناداری با خودکارآمدی اعضای هیات علمی دارد. که این نتیجه همسو با نتایج محققان قبلی است(۲۷). شایان ذکر است که هر اندازه هنجارهای ذهنی، یعنی مجموعه باورها و ارزش های شخصی فرد، که متاثر از هنجارهای اجتماعی است مطابق و همسو با وظایف شغلی روزانه باشد فرد اشتیاق بیشتری برای انجام بهتر کار و همچنین احساس خود کارآمدی بالای خواهد داشت. و در نتیجه قصد و نیت پایدار تری در جهت انجام رفتار کاری دار که این نیز منجر به افزایش رضایت شغلی اعضای هیات علمی می شود. هنجار ذهنی، می توانند با ایجاد حس خودکارآمدی در فرد موجب ایجاد خشنودی فرد در عملکردهای شغلی اش شود. همچنین هنجار ذهنی با ایجاد امکان روش های مختلف و مورد پسند در انجام وظایف موجب ایجاد، خودکار آمدی اعضا در انجام وظایف شغلی شده و با بکارگیری روش های نوین و جستجوی راه کارهای جدید را در پیشبرد وظایف موجب می شود.

نتایج حاصل از تحلیل مسیر نشان می دهد که بین امنیت شغلی و خشنودی شغلی اثر مستقیم و معنادار وجود دارد. این یافته با یافته های بسیاری از محققین قبلی همسو است(۲۸ و ۲۹). با توجه به تحقیقات صورت گرفته و همچنین نتایج این تحقیق مشخص شد که امنیت شغلی یکی از مولفه های بسیار مهم در خشنودی شغلی اعضای هیات علمی است امنیت شغلی بالا منجر به نتایج مطلوب سازمانی می شود یکی از این نتایج رضایت شغلی افراد از شرایط کاری که این خود منجر به وفاداری و تعهد سازمانی بالای اعضا برای ماندن در سازمان می شود و به هیچ عنوان سازمان مطلوب خود را به واسطه ی امنیت شغلی و از طریق آن خشنودی شغلی ترک نمی کنند. مهم ترین عاملی که در افراد ایجاد قدرت افزوده می کند خشنودی شغلی است. افرادی که خشنودی شغلی بالای

دارند، با انگیزه بالا در حرکت هستند مدام به مقصد و نتیجه کار فکر می کنند هرگز در برابر مشکلات کمر خم نمی کنند و هیچ عاملی آنان را از کسب پیروزی دور نمی سازد. با توجه به نتایج تحقیق حاضر، اعضای هیات علمی که دارای امنیت شغلی بالاتر بوده و از کار خود راضی هستند تمایل دارند مولدتر و خلاق باشند و به آن سازمان و کار خود متعهد باشند. بنابراین سازمان محل کار باید قادر باشد محیطی امن، جالب و برانگیزاننده به وجود آورده تا افراد متعهد، خلاق و سخت کوش را حفظ کند. برای خوشحال و راضی کردن و متعهد ساختن اعضا ضروری است که محیط زندگی و کاری آنها را با امنیت و رضایت بخش تر ساخت.

در نهایت نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که بین خودکارآمدی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی و خشنودی شغلی ارتباط معنادار وجود دارد. تحقیقات نشان می دهد (۳۰) خودکارآمدی تاثیر مثبتی بر خشنودی شغلی و عملکرد شغلی دارد و می تواند به عنوان عاملی در بهبود روانی رفتار کارکنان ناشی از اثرات منفی و استرس ناشی از شغل باشد. شواهد حاکی از آن است که باورهای خودکارآمدی بالا، مانع از تأثیرات عوامل فشارزا می شوند و کارکرد سیستم ایمنی بدن را افزایش می دهد (۳۱). طبق نظر بندورا (۳۲) هنگامی که افراد در معرض فشارهای کار بالا هستند، آنهاپی که در مواجهه با مشکلات خود را توانمند و کارآمد می دانند، تلاش های بیشتری برای مقابله و کنار آمدن با مشکلاتشان انجام می دهند و از خشنودی شغلی بیشتری برخوردارند، ولی، افرادی که در رویارویی با مشکلات خود را ناتوان و ناکارآمد می دانند، به آسانی تسلیم می شوند و احساس افسردگی، اضطراب، ناامیدی و ناراضی می کنند.

نتیجه گیری

یافته های این مطالعه نقش تعدادی از متغیرهای پیش بین خشنودی شغلی را تبیین نمود. مدیران دانشگاه های علوم

علوم پزشکی شیراز) نتایج این تحقیق قابل تعمیم به دیگر دانشگاه ها نیست. در نهایت نیز می توان پیشنهاد کرد که بر روی خشنودی شغلی اعضای هیات علمی یک مطالعه کیفی صورت بگیرد و نتایج آن را با مطالعه حاضر مقایسه کنند.

تقدیر و تشکر

بدین وسیله از مدیریت و اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز که با حوصله‌ی فراوان ما را در جمع آوری اطلاعات مربوط به این پژوهش یاری کردند، تشکر می‌نمایم.

References

- 1- Forughi F, Kharrazi H , Iranfar S , RezaeiM . Job satisfaction and its affecting factors from the viewpoints of Faculty members of Kermanshah Uni of Med Sci. *Iranian J Med Edu.* 2008; 7(2):335-341(In persian) .
- 2- Monjamed Z, Ghorbani T ,Mostofian F, Ovesspour R ,Nakhost Pandi S, Mahmoudi M. A. Nationwide study of level of job satisfaction of nursing personnel in Iran . *J Faculty of Nursing & Midwives.* 2005;10(23):39-48(In persian).
- 3- Hossaini SM. Guideline of job .Third edition . Azad Uni publication Scientific center ; 1993(In persian).
- 4- Seyed Javadin R . Resource & employees management . Tehran Negah Danesh Publication ;2002(In persian).
- 5- Armstrong M. A handbook of human resource management practice, 10th Edition. Kogan Page Publishing 2006; p: 264.
- 6-Khowaja AK, Qureshi R, Andrades M, Fatmi Z, Khowaja NK. Comparison job satisfaction and

پزشکی با اتکا به این یافته ها، می توانند در جهت افزایش خشنودی شغلی تصمیمات مناسبی را اتخاذ کنند. همچنین از محدودیت های این پژوهش می توان بیان کرد که با توجه به این که در مدل های علی نمی توان از متغیر های زیاد استفاده کرد، یکی از محدودیت های اصلی این پژوهش متغیر های کم مورد استفاده است ، در همین راستا نیز پیشنهاد می شود که برای پژوهش های آینده متغیر های دیگری نیز در ارتباط با خشنودی شغلی سنجیده شود. همچنین با توجه به این که جامعه آماری این پژوهش از یک دانشگاه است (دانشگاه

stress among male and female doctors in teaching. [Cited 2004 sep10]. Available from: <http://www.ayubmed.edu.pk/JAMC/PAST/16-1/Alikkhawajaaku.htm>.

7-Oplatka I. Organizational citizenship behavior in teaching: The consequences for teachers, pupils, and the school. *Int J Educ Manag.* 2009; 23: 375-389.

8-Mazinani A. Consumption and production status of scientific information from educational Faculty members. *Rahyaft* 2001; 25: 196-217. [Persian].

9- Eklund N. How was your day at school? Improving dialogue about teacher job satisfaction. Search Institute Press; 2008.

10-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 - 237. [Persian].

11-Human H A . Preparation of standards scales job satisfaction . Tehran. Center Publication of

- Governmental Education Management; 2004:9.
- 12-Ranjbar M . Job satisfaction and its affecting Factors from the viewpoints of Faculty members of University of Medical Sciences . *Iranian J Med Edu.* 2007 ; 2 :92- 99 (In persian)
- 13-Weiss HM. Deconstructing job satisfaction: separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Hum Resour Manag Rev* .2002; 12: 173-194.
- 14- Tan TH, Waheed A. Herzberg's motivation-hygiene theory and job satisfaction in the Malaysian retail sector: The mediating effect of love of money. *Asian Academy of Management Journal*. 2011; 16(1); 73-94.
- 15-Hazzan O, segar T. Recruiting software practitioners: the important of self-efficacy. *The Journal of Defense Software Engineering*.2010; 8- 11, retrieved from www.stsc.hill.at.mil
- 16-Anderson SE, Coffey BS, and Byerly RT. Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management*. 2002; 28(6): 787-810.
- 17-Mailer TK. Advanced entrepreneurship. Advanced Entrepreneurship. Cape Town: Oxford University Press Southern Africa.2008.
- 18-McKnight D H, Phillips B, Hardgrave BC. Which reduces IT turnover intention the most: Workplace characteristics or job characteristics?. *Information & Management*.2009; 46, 167-174.
- 19-Najafi M, Fooladchang M. relationship between their health and mental help. *Biannual Peer Review Journal of* . 14(22), p69-81; 2007. [Persian].
- 20- Hartline MD, Ferrell O C. The management of customer contact service employees: An empirical investigation. *Journal of Marketing*.1996; 60: 52-70.
- 21-Ayoub N, rafif S. The relationship between work motivation and job satisfaction. Proceeding from first business psychology seminar in Pakistan.2011
- 22-Darvish H, farzaneN. Studying the effect of leader-member exchange in creating energy and creativity at workplace. *International Journal of Academic Research*.2011; 3(2): 1252-1259.
- 23- JooB , lim T. The impact of organizational learning culture and proactive personality on organizational commitment and intrinsic motivation: the mediating role of perceived job complexity. Proceeding from management conference, Midwest.2009.
- 24-Judeh M. Role ambiguity and role conflict as mediators of the relationship between socialization and organizational commitment. *International Business Research*. 2011; 4(3): 171-181.
- 25-Terry DJ, Nielsen M, Perchard L. Effects of work stress on psychological well-being and job satisfaction: The stress-buffering role of social support. *Australian Journal of Psychology*. 1993; 45(3): 168-75.
- 26-Wang D, Xue H, Su H. Influence of work support on employee creativity: an empirical

examination in the People's Republic of china. *African Journal of Business Management*.2010; 4(8): 1548-1558.

27-Tierney P, Farmer SM. Creative self-efficacy: Its potential antecedents and relationship to creative performance. *Academy of Management Journal*. 2002;45(6): 1137-1148.

28- Baloch QB. Effects of job Satisfaction on employees motivation & turn over intentions. *Journal of Managerial Sciences*. 2009,2(1):42-46.

29- Jeon, J. The impact of organizational justice and job security on organizational commitment exploring the mediating effect of trust in top

management. [Dissertation] University of Minnesota.2009.

30- Jex SM, Gudanowski DM. Efficacy beliefs and work stress: an exploratory study. *Journal of Organizational Behavior*. 1992; 3(5):509-517

31- Schaubroeck J, Lam S, Xie JL, Merritt DE. Collective efficacy versus self-efficacy in coping responses to stressors and control: a cross-cultural study. *Journal of Applied Psychology*.2000; 85(4): 12- 525.

32- Bandura A. A socio-cognitive view on shaping the future. Seoul, Korea: HK Mun Publishing; 1996.

Providing Structural Model Variables Related to Job Satisfaction of Faculty Members of Shiraz University of Medical Sciences

Jamali GR¹, Eftekhari A²

¹Industrial Management, Persian Gulf University, Bushehr, Iran.

²Operation and Production Management, Persian Gulf University, Bushehr, Iran.

Corresponding Author: Jamali GR, Industrial Management, Persian Gulf University, Bushehr, Iran.

Email: gjamali@pgu.ac.ir

Received: 10 Apr 2016 ***Accepted:*** 13 Nov 2016 ***Published:*** 15 Jan 2017

Background and Objective: Understanding the factors that create job satisfaction can increase it and motivate faculty to engage in research. This study aims to research into these factors.

Materials and Methods: 214 faculty members working at SUMS were selected randomly. Data was collected and analyzed.

Results: A meaningful relationship between the predictor variables (management support, subjective norm and job security) and job satisfaction was found. The mediator (self efficacy) also showed a significant correlation with the criterion variable (job satisfaction). The results showed that the predictive path analysis (management support, subjective norm and job security) and significant indirect effect through the mediator (self efficacy) with job satisfaction.

Conclusion: Too many variables affect job satisfaction of faculty members, some of which were examined. The results of the analysis show that occupational safety and efficacy to the most effective use of the criterion variable of job satisfaction are significant.

Keywords: *Job satisfaction, Self-efficacy, Job security, Faculty.*