

## Evaluation of job satisfaction among faculty members of Arak University of Medical Sciences in 2010

Rafei M(PhD)<sup>1\*</sup>, Jahani F(BS)<sup>2</sup>, Mosavipour S(PhD)<sup>3</sup>

1- Department of Statistics and Epidemiology, Arak University of Medical Sciences, Arak, Iran

2- Arak University of Medical Sciences, Arak, Iran

3- Department of Educational Sciences and Psychology, Arak University, Arak, Iran

Received 7 Jun 2010 Accepted 14 Jul 2010

### Abstract

**Background:** Job satisfaction is viewed as all inclinations or positive feelings that individuals have towards their jobs. Medical universities are in need of motivated professors, as one important paradigm of education, to instruct students of medicine and to improve health and medicine in the society. Noticing the importance of job satisfaction among faculty members in promotion of university aims and enhancement of productivity, this study was conducted to evaluate job satisfaction among faculty members of Arak University of Medical Sciences (AUMS) in 2010.

**Materials and Methods:** This study was a cross-sectional, observational one and the study population consisted of all faculty members at AUMS. Sampling was performed by census and data were collected through demography questionnaire including sex, age, scientific stage, educational department, employment status, and job experience, and Herzberg job satisfaction questionnaire.

**Results:** The mean (standard deviation) of job satisfaction in faculty members of AUMS was 60.72 (11.51) and the mean (standard deviation) of the surveyed stages were as follows: work nature (74.46(12.60)), supervision and relations (62.15(13.69)), job security (57.58 (15.72)), promotion opportunities (57.28(15.74)), physical conditions and work environment (55.84 (14.14)), and salary and benefits (55.56(16.87)) from the maximum 100 score.

**Conclusion:** AUMS faculty members were satisfied with their jobs on the whole. The greatest job satisfaction was related to work nature and the least job satisfaction was with salaries and benefits. By increasing salaries and benefits and providing promotion opportunities, job satisfaction can be enhanced in this group.

**Keywords:** Arak University of Medical Sciences, faculty members, job satisfaction

\*Corresponding author:

Address: Department of Statistics and Epidemiology, Arak University of Medical Sciences, Basij Sq., Arak, Iran  
Email: Rafeie@yahoo.com

## بررسی رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اراک در سال 1388

دکتر محمد رفیعی<sup>1\*</sup>، فرزانه جهانی<sup>2</sup>، دکتر سعید موسوی پور<sup>3</sup>

1- دانشیار، دکترای آمار زیستی، گروه آمار و اپیدمیولوژی، دانشگاه علوم پزشکی اراک، اراک، ایران

2- کارشناس پژوهش، دانشگاه علوم پزشکی اراک، اراک، ایران

3- استادیار، دکترای علوم تربیتی، گروه روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اراک، اراک، ایران

تاریخ دریافت 89/3/17، تاریخ پذیرش 89/4/23

### چکیده

**زمینه و هدف:** رضایت شغلی به مجموع تمایلات یا احساسات مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند اطلاق می‌شود. دانشگاه‌های علوم پزشکی به اساتید با انگیزه، به عنوان یکی از ارکان تعلیم و تربیت نیاز دارند تا در آموزش دانشجویان و ارتقاء بهداشت و درمان جامعه مؤثر واقع شوند. با توجه به اهمیت رضایت شغلی اعضای هیات علمی در پیشبرد اهداف آموزشی و ایجاد بهره‌وری بیشتر، این تحقیق با هدف بررسی رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اراک در سال 1388 صورت گرفت.

**مواد و روش‌ها:** مطالعه فوق یک بررسی مشاهده‌ای، مقطعی بوده و جامعه مورد بررسی کلیه اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اراک می‌باشند. نمونه‌گیری از طریق سرشماری بوده و بر روی کلیه اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی صورت گرفت. ابزار جمع‌آوری اطلاعات شامل پرسش‌نامه اطلاعات دموگرافیک شامل جنس، سن، گروه آموزشی، مرتبه علمی، وضعیت استخدامی و سابقه کار و پرسش‌نامه استاندارد سنجش رضایت شغلی هرزبرگ بود.

**یافته‌ها:** میانگین (انحراف معیار) کل نمره رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اراک (60/72(11/51) و به تفکیک حیطه‌های مورد بررسی به ترتیب اولویت، شامل ماهیت کار (74/46(12/60)، نحوه سرپرستی و ارتباطات (62/15(13/69)، امنیت شغلی (57/58(15/72)، فرصت‌های ارتقاء (57/28 (15/74)، شرایط فیزیکی و محیط کار (55/84(14/14) و حقوق و مزایا (55/56(16/87) از حداکثر نمره 100 بود.

**نتیجه‌گیری:** اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اراک در کل از رضایت شغلی متوسطی برخوردار بودند. بیشترین رضایت مربوط به حیطه ماهیت کار و کمترین رضایت مربوط به حقوق و مزایا بود. با افزایش حقوق و مزایا و فراهم آوردن فرصت‌های ارتقاء می‌توان رضایت شغلی این قشر را افزایش داد.

**واژگان کلیدی:** دانشگاه علوم پزشکی اراک، هیات علمی، رضایت شغلی

\*نویسنده مسئول: اراک، میدان بسیج، دانشگاه علوم پزشکی اراک، گروه آمار و اپیدمیولوژی

Email: Rafeie@yahoo.com

## مقدمه

رضایت شغلی به مجموع تمایلات یا احساسات مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند، اطلاق می‌شود. یعنی هر چه فرد رضایت شغلی بالایی داشته باشد به میزان زیادی شغل خود را دوست داشته، از طریق آن نیازهای خود را ارضاء نموده و در نتیجه احساسات مثبتی نسبت به آن خواهد داشت (1). رضایت شغلی همچنین به تصور و برداشت هر فرد از کار خود و نوع احساسات و نگرش‌های مثبت افراد در خصوص شغل خود نیز تعریف شده است (2). رضایت شغلی نه تنها یکی از عوامل مهم انگیزشی در تدریس اساتید و معلمان می‌باشد، بلکه یکی از نشانگرهایی است که اساتید با رفتار خود آن را به دانشجویان و فراگیران نیز منتقل کرده و بنابراین اهمیت آن به وضوح معین است (3). رضایت شغلی در ساده‌ترین بیان، عبارت از احساس عاطفی مفید و مثبتی که پس از انجام کار در فرد حاصل می‌گردد، البته رضایت شغلی یک عامل مجرد و تنها نیست، بلکه ارتباطی بینابین و پیچیده‌ای از وظایف شغلی، مسئولیت پذیری، کنش‌ها و واکنش‌ها، انگیزه‌ها، تشویق‌ها و دلگرمی‌هاست (4). رضایت شغلی همچنین نقش بسیار اساسی در عملکرد اساتید دارد و عدم توجه به رضایت آنان موجب توقف، رکود نسبی، تحلیل و زوال تدریجی آنان خواهد شد (5). عدم وجود رضایت شغلی موجب کاهش روحیه کارکنان شده و این موضوع اثرات نامطلوبی در کار آن سازمان خواهد داشت. مدیران هر سازمانی وظیفه دارند علائم روحیه پائین و عدم رضایت شغلی را به طور مداوم بررسی کرده و سریعاً اقدامات لازم را در این خصوص انجام دهند (6). جهت سنجش عوامل مؤثر بر رضایت شغلی، دو مفهوم نظری مختلفی وجود دارد که یکی از آنها تئوری محتوایی است که بیانگر محتوای ایجاد رضایت شغلی می‌باشد و تلاش می‌کند که رضایت شغلی را بر حسب ارزش‌هایی که باید به آنها دست یافت تا به رضایت شغلی رسید، بیان دارد، مانند تئوری مازلو یا تئوری هرزبرگ. مفهوم دوم، تئوری فرآیندی یا تفاوتی رضایت شغلی است که به بررسی فرآیند ایجاد رضایت می‌پردازد و در پی تبیین

رضایت شغلی بر اساس چگونگی ارتباط یا ترکیب دسته‌ای از متغیرهای ذریبط می‌باشد، مانند تئوری ویکتور و آدامز (7)، تئوری هرزبرگ یکی از رایج‌ترین و عملی‌ترین موارد بررسی رضایت شغلی می‌باشد، بر اساس تئوری فوق عوامل مؤثر بر رضایت شغلی به دو دسته عوامل نگهدارنده (بیرونی) و عوامل نگرشی و انگیزه‌ای (درونی) تقسیم می‌شوند (9). از طرفی اعضاء هیات علمی دانشگاه‌ها ذخائر اصلی دانشگاه‌ها بوده و ساختار اصلی نظام آموزش عالی را تشکیل می‌دهند. اعضاء هیات علمی دارای طیف گسترده‌ای از وظایف آموزشی، پژوهشی، فرهنگی، توسعه فردی، فعالیت‌های اجرایی و مدیریتی، ارتقای سلامت و فعالیت‌های تخصصی در خارج از مؤسسه آموزشی می‌باشند، بنابراین سنجش رضایت شغلی آنها و عوامل مرتبط می‌تواند نقشی بسیار اساسی در هر یک از حیطه‌های بیان شده دارا باشد. رضایت اعضاء هیات علمی در زمینه‌های کاری بهداشت و درمان باعث می‌شود که اساتید با انگیزه کافی به تعلیم و تربیت دانشجویان پرداخته و آنان را افرادی مؤثر برای سیستم‌های بهداشت و درمان تربیت نموده و قطعاً این امر باعث افزایش بهره‌وری در جامعه خواهد شد. مطالعات انجام شده در خصوص رضایت شغلی اعضاء هیات علمی نشان داده است که عوامل متعددی در میزان رضایت آنها نقش دارند (9). در مطالعه انجام شده در اسکاتلند در سال 2004 نشان داده شد که ساعات کاری، حجم زیاد کار، ارتباط با مسئولین و همکاران، آینده شغلی و میزان درآمد بر میزان رضایت شغلی اعضاء هیئت علمی تأثیر دارد (10). همچنین نشان داده شده است که عوامل سازمانی، عوامل محیطی، ماهیت کار و عوامل فردی از متغیرهای اصلی مرتبط با رضایت شغلی بوده‌اند (5). در تحقیق انجام شده‌ای در کشور نروژ در سال 2002، اکثر پزشکان از شغل خود در مقایسه با شغل‌های دیگر، رضایت داشته‌اند، همچنین پزشکانی که در ارائه خدمات اولیه به جامعه نقش داشته‌اند، نسبت به سایر پزشکان از رضایت شغلی بالاتری برخوردار بوده‌اند (11). در مطالعه دیگر در دانشگاه کالیفرنیا، نارضایتی اعضاء هیات علمی از حجم زیاد کار، میزان حقوق دریافتی و ناکافی بودن

### مواد و روش ها

مطالعه حاضر یک بررسی مشاهده‌ای است که به صورت مقطعی انجام گرفته است. جامعه آماری مورد بررسی 160 عضو هیات علمی علوم پایه و بالینی دانشگاه علوم پزشکی اراک در چهار دانشکده پزشکی، پرستاری و مامائی، بهداشت و پیراپزشکی می‌باشند. نمونه‌گیری از طریق سرشماری بوده و بر روی کلیه اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اراک اعم از طرحی، پیمانی، رسمی آزمایشی، رسمی قطعی و یا رسمی پیمانی صورت گرفت. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسش‌نامه اطلاعات دموگرافیک شامل جنس، سن، گروه آموزشی، مرتبه علمی، وضعیت استخدامی و سابقه کار بود. پرسش‌نامه دوم پرسش‌نامه استاندارد رضایت شغلی است که رضایت شغلی را در 6 حیطه ماهیت کار، نحوه سرپرستی و ارتباطات، امنیت شغلی، فرصت‌های ارتقاء، حقوق و مزایا و شرایط فیزیکی و محیط کار را می‌سنجد. این پرسش‌نامه بر گرفته از پرسش‌نامه استاندارد سنجنش رضایت شغلی هرزبرگ (Herzberg) می‌باشد که روایی محتوای آن در مطالعات قبل سنجیده شده و ضریب پایایی کل آن 85 درصد و جهت هر یک از حیطه‌های آن از 80 درصد تا 91 درصد محاسبه شده است. پرسش‌نامه فوق حاوی 45 سوال بر اساس طیف لیکرت از یک تا پنج می‌باشد. حداکثر امتیاز به هر عامل رضایت 5 به معنای رضایت خیلی زیاد و حداقل امتیاز یک به معنای رضایت خیلی کم و امتیاز 0 به معنای عدم رضایت در نظر گرفته شده است. امتیاز در کلیه حیطه‌ها جهت مقایسه پذیری با مطالعات انجام شده قبلی از 100 در نظر گرفته شد. به منظور دستیابی به اهداف توصیفی، میانگین و انحراف معیار هر سوال بر اساس نمره صفر تا 5 محاسبه گردید. نمرات حاصل بر اساس صدک‌های 20، 40، 60، 80 و بیش از 80 و به ترتیب به صورت رضایت خیلی ضعیف، ضعیف، متوسط، خوب و عالی طبقه‌بندی گردید و به صورت سه سطحی بیان شد.

پس از رعایت کلیه موازین اخلاق در پژوهش بر اساس کدهای اخلاقی مصوب وزارت بهداشت درمان و

هزینه‌های سفرهای علمی آنان بوده است (12). در بررسی دیگر در سال 2001 نشان داده شد که افراد بین شغل خود با فرصت‌های شغلی مقایسه‌هایی را انجام می‌دهند و همچنین کیفیت محل کار و میزان حقوق بر رضایت شغلی تأثیر دارد (13). در تحقیقات دیگر نشان داده شده است که رضایت شغلی با مدیریت سازمان نیز ارتباط معنی‌دار دارد (14). مطالعه صورت گرفته بر روی اعضای هیات علمی دانشکده پرستاری دانشکده‌های فلوریدا آمریکا نشان داد که اکثر اعضای هیات علمی به کارشان بسیار علاقه‌مند بوده و رضایت شغلی آنان سبب ماندگاری آنان در حرفه خود بوده است همچنین در این مطالعه اکثر اعضای هیات علمی دانشکده‌های پرستاری از حقوق و کار خود راضی بوده و قصد باقی ماندن و ادامه در حرفه خود را داشتند (15).

در مطالعه انجام شده در شهر رفسنجان در سال 1383، مهم‌ترین اولویت‌های انگیزشی برای رضایت شغلی شامل حقوق و مزایا، ماهیت کار و امنیت شغلی بوده است (16). در مطالعه انجام شده دیگر در کرمانشاه و اصفهان در سال 1386، عامل رضایت از ماهیت کار بالاترین تأثیر را در رضایت شغلی داشته است (5، 6). در مطالعه دیگر در دانشگاه علوم پزشکی تهران در سال 1386، تنها 37/4 درصد از اعضای هیات علمی از شغل خود راضی بوده‌اند (9). در تحقیق دیگر در دانشگاه‌های تهران رضایت شغلی با عوامل اقتصادی، آموزشی، تفریحی و رفاهی، لوازم و تجهیزات و انگیزشی ارتباط داشته است (17).

بنابراین با توجه به این که شناخت چگونگی رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه و عوامل مؤثر بر آن می‌تواند یکی از ابزارهای ایجاد بهره‌وری در آموزش بوده و با برنامه‌ریزی دقیق موجب افزایش کیفیت آموزش اساتید شود، این پژوهش با هدف تعیین رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اراک در سال 1388 و تعیین پاره‌ای عوامل مؤثر بر آن انجام شده است.

درصد) دارای مسئولیت اجرایی و 84 نفر (65 درصد) مسئولیت اجرایی نداشتند. از نظر وضعیت استخدامی تعداد 20 نفر (15 درصد) طرحی، 23 نفر (18 درصد) پیمانی، 54 نفر (42 درصد) رسمی قطعی و 33 نفر (25 درصد) رسمی آزمایشی بودند.

میانگین نمره رضایت کل اعضاء هیات علمی (انحراف معیار) مقدار  $60/72(11/51)$  بر اساس نمره گذاری تا 100 بوده است. میانگین نمرات حیطه‌های مختلف رضایت شغلی نیز بر اساس اولویت نمره به ترتیب عبارتند از: حیطه رضایت از ماهیت کار  $74/46(12/61)$ ، رضایت از نحوه سرپرستی و ارتباطات  $62/15(13/70)$ ، حیطه رضایت از امنیت شغلی  $57/58(15/72)$ ، حیطه رضایت از فرصت‌های ارتقاء  $57/28(15/75)$ ، حیطه رضایت از شرایط فیزیکی محیط کار  $55/85(14/14)$  و حیطه رضایت از حقوق و مزایا  $55/57(16/88)$ . بنابراین بیشترین رضایت در حیطه ماهیت کار و کمترین رضایت در حیطه رضایت از حقوق و مزایا عنوان شده است.

جدول 1، میانگین سئوالات اختصاصی حیطه رضایت از ماهیت کار را نشان می‌دهد. در این حیطه اساتید مورد بررسی از عامل احساس مسئولیت در برابر آموزش و یادگیری دانشجو و لذت از آن، بیشترین رضایت را و کمترین رضایت را نیز از عامل لذت بردن از انجام فعالیت‌های اداری و اجرایی، عنوان نموده‌اند.

جدول 2، میانگین سئوالات اختصاصی حیطه رضایت از نحوه سرپرستی و ارتباطات را نشان می‌دهد.

آموزش پزشکی و کمیته اخلاق پزشکی دانشگاه، پرسش‌نامه‌ها بین کلیه اعضاء هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اراک توزیع و تکمیل گردید سپس داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه 18 و استفاده از آمار توصیفی و آزمون‌های تی دو گروه مستقل، تحلیل همبستگی و مدل‌های خطی تجزیه و تحلیل شد.

### یافته‌ها

از کل 160 نفر هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اراک تعداد 130 نفر به پرسش‌نامه‌ها پاسخ داده بودند که نرخ پاسخ دهی 81 درصد بوده است که در مقایسه با مطالعات انجام شده در ایران و خارج از کشور بسیار بالاتر بوده است (9-11). در این بررسی تعداد 48 نفر (37 درصد) زن و 82 نفر (63 درصد) مرد بوده‌اند. میانگین سنی مشاهدات  $41/70$  با انحراف معیار  $6/87$  سال، میانه سنی 42 سال، کمترین سن 24 و بیشترین سن 58 سال بوده است. میانگین و انحراف معیار سابقه کار افراد به ترتیب  $11/27$  و  $6/17$  با دامنه تغییرات 26 سال بوده است. تعداد 88 نفر (68 درصد) در دانشکده پزشکی، 12 نفر (9 درصد) در دانشکده پیراپزشکی و 30 نفر (23 درصد) عضو هیئت علمی دانشکده پرستاری، مامایی کار بوده‌اند. 83 نفر (64 درصد) از اساتید تمام وقت جغرافیایی و 47 نفر (36 درصد) تمام وقت نبوده‌اند. 42 نفر (32 درصد) گرایش علوم پایه و 87 نفر (68 درصد) دارای گرایش بالینی بودند. از نظر رتبه علمی 47 نفر (36 درصد) مربی، 79 نفر (61 درصد) استادیار و 4 نفر (3 درصد) دانشیار بودند. همچنین افراد مورد مطالعه 46 نفر (35

جدول 1. میانگین و انحراف معیار سئوالات اختصاصی سنجش حیطه رضایت از ماهیت کار اعضاء هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اراک در سال 1388

سئوال	(انحراف معیار) میانگین	P*
در برابر فراگیران، آموزش و یادگیری آن‌ها احساس مسئولیت کرده و از آن لذت می‌برم	4/34(0/78)	$\leq 0/001$
از تدریس و کارکردن در دانشگاه و خدمت به جامعه علمی احساس لذت می‌کنم	4/05(0/98)	$\leq 0/001$
رفتار دانشجویان کلاس من بیانگر احترام و قدردانی آن‌ها از زحماتم می‌باشد	3/76(0/96)	$\leq 0/001$
از انجام فعالیت‌های پژوهشی موظف لذت می‌برم	3/70(1/07)	$\leq 0/001$
به اندازه کافی در کارهایم مستقل هستم	3/36(1/05)	$\leq 0/001$
از انجام فعالیت‌های اداری و اجرایی محوله لذت می‌برم	3/12(1/11)	0/12

\* - مقدار احتمال (P) جهت آزمون برابری میانگین نمره اخذ شده با عدد 3 (میان سئوال)

جدول 2. میانگین و انحراف معیار سئوالات اختصاصی سنجش حیطة رضایت از نحوه سرپرستی و ارتباطات اعضاء هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اراک در سال 1388

سئوال	(انحراف معیار) میانگین	p*
روابط دوستانه محترمانه ای بین من و اعضاء گروه من برقرار است	3/90(0/91)	≤0/001
نظارت کافی و شایسته مدیر گروه بر کارهایم	3/61(0/94)	≤0/001
حضور یا عدم حضور من برای مدیر گروه و سایر همکارانم حائز اهمیت است	3/55(0/91)	≤0/001
از کار با همکاران و مدیران خود احساس رضایت می کنم	3/48(0/97)	≤0/001
به نظرات و پیشنهادات من در مسائل آموزشی در دانشگاه اهمیت داده می شود	3/16(1/13)	0/106
توزیع مسؤلیت ها در گروه آموزشی من عادلانه است	3/15(1/10)	0/114
انتظارات و مسؤلیت های محوله برایم معقول و عملی است	3/08(1/07)	0/307
در صورت کم کاری به طور مناسبی به من تذکر داده می شود	3/05(1/03)	0/611
مدیران ارشد برای آموزش و بهبود سطح دانسته ها و تجاربم تلاش می کنند	2/91(1/11)	0/345
بازخورد مناسب از عملکرد شغلی خود دریافت می کنم	2/90(1/15)	0/322
در محیط کاری خود ضوابط بیشتر از روابط کارساز است	2/83(1/15)	0/005
به نظرم مدیران ارشد دانشگاه افرادی با صلاحیت و بر اساس شایسته سالاری انتخاب می شوند	2/82(1/07)	0/001
امکان اظهار نظر و انتقاد از عملکردهای گروه و دانشگاه برای من فراهم است	2/69(1/05)	0/061
به نحو مناسب از من قدر دانی می شود	2/37(1/07)	≤0/001

\* - مقدار احتمال (P) جهت آزمون برابری میانگین نمره اخذ شده با عدد 3 (میانة سئوال)

در این حیطة بیشترین رضایت مربوط به عامل در خورداری از امکانات جانبی و کمترین رضایت در عامل اشتغال در محیطی عدالت محور بوده است. جدول 4، میانگین سئوالات اختصاصی حیطة رضایت از فرصت های ارتقاء را بیان می دارد.

در حیطة فوق بیشترین رضایت در عامل روابط دوستانه و محترمانه بین عضو هیئت علمی و اعضاء گروه و کمترین رضایت در عامل قدردانی مناسب از عضو هیئت علمی بوده است. میانگین سئوالات اختصاصی حیطة رضایت از امنیت شغلی در جدول 3 نشان داده شده است.

جدول 3. میانگین و انحراف معیار سئوالات اختصاصی سنجش حیطة رضایت از امنیت شغلی اعضاء هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اراک در سال 1388

سئوال	(انحراف معیار) میانگین	p*
بر خورداری از امکانات جانب مانند بیمه، استخدام و بازنشستگی عادلانه و منطقی بودن فرآیندهای استخدامی	3/80(0/92)	≤0/001
مشخص و معین بودن پست سازمانی و اختیارات اینجانب	3/01(1/20)	0/942
حمایت مدیران در مواقع ضروری	2/98(1/18)	0/824
احساس امنیت از نظر تداوم و ثبات در اشتغال	2/75(1/09)	0/011
رضایت از نحوه ارزشیابی خود و عادلانه دانستن آن	2/70(1/22)	0/006
اشتغال در محیطی عدالت محور	2/52(0/99)	≤0/001
	2/47(1/04)	≤0/001

\* - مقدار احتمال (P) جهت آزمون برابری میانگین نمره اخذ شده با عدد 3 (میانة سئوال)

جدول 4. میانگین و انحراف معیار سئوالات اختصاصی سنجش حیطة رضایت از فرصت های ارتقای اعضاء هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اراک در سال 1388

سئوال	(انحراف معیار) میانگین	p*
به راحتی و بدون هیچ مانعی می توانم در کارگاه های آموزشی مورد نیاز شرکت کنم	3/17(0/78)	0/01
امکان شرکت در سمینارها، کنفرانس ها و فرصت های مطالعاتی را با توجه به عملکرد خویش دارم	3/02(1/13)	0/622
با توجه به عملکردها و توانائی های خود، امکان ارتقاء برای من فراهم است	2/98(1/18)	0/824
امکانات لازم و کافی برای انجام پژوهش را در اختیار دارم	2/84(1/16)	0/115
قوانین، مقررات و ضوابط ارتقاء در حرفه من به وضوح معین است	2/72(1/12)	0/004
امکان استفاده از بورس و ادامه تحصیل برای من مهیا می باشد	2/47(1/17)	≤0/001

\* - مقدار احتمال (P) جهت آزمون برابری میانگین نمره اخذ شده با عدد 3 (میانة سئوال)

در این حیطة بیشترین رضایت مربوط به عامل کار با همکاران و مدیران و کمترین رضایت در عامل برخورداری از امکانات تفریحی برای خود و خانواده اعضاء هیئت علمی بوده است. مقادیر میانگین سئوالات اختصاصی حیطة رضایت از حقوق و مزایا نیز در جدول 6 آورده شده است.

در این حیطة بیشترین رضایت مربوط به عامل شرکت بدون مانع در کارگاه‌های آموزشی و کمترین رضایت در عامل امکان ادامه تحصیل در داخل یا خارج عنوان گشته است. جدول 5، مقادیر میانگین سئوالات اختصاصی حیطة رضایت از شرایط فیزیکی محیط کار را ارائه داده است.

جدول 5. میانگین و انحراف معیار سئوالات اختصاصی سنجش حیطة رضایت از شرایط فیزیکی محیط کار اعضاء هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اراک در سال 1388

سئوال	(انحراف معیار) میانگین	p*
احساس رضایت از کار با همکاران و مدیران	3/33(1/10)	0/001
دستیابی راحت به امکانات سمعی و بصری جهت آموزش به دانشجویان	3/25(1/15)	0/013
در اختیار داشتن محیط مناسب برای آموزش دانشجویان	3/17(1/13)	0/090
استفاده راحت از مرخصی های سالانه	3/02(1/29)	0/891
در اختیار داشتن دفتر کار مناسب	2/74(1/32)	0/026
بهره مندی از تسهیلات لازم مانند مسکن، وام و ... برای رفاه خود و خانواده	2/30(1/16)	≤0/001
احساس رضایت از امکانات رفاهی تفریحی دانشگاه برای اوقات فراغت خود و خانواده	1/73(0/94)	≤0/001

\* - مقدار احتمال (P) جهت آزمون برابری میانگین نمره اخذ شده با عدد 3 (میان سئوال)

جدول 6. میانگین و انحراف معیار سئوالات اختصاصی سنجش حیطة رضایت حقوق و مزایا اعضاء هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اراک در سال 1388

سئوال	(انحراف معیار) میانگین	p*
رضایت از دریافت حقوق و دستمزد کنونی	2/89(1/26)	0/331
تناسب حقوق و دستمزد با نیازهای روزمره	2/89(1/27)	0/336
دارا بودن امکان انجام فعالیت های شغلی، خصوصی و کسب درآمد همانند سایر همکاران	2/87(1/30)	0/252
عدالانه بودن حقوق و درآمد دولتی بر اساس تلاش و فعالیت خود نسبت به اعضاء دیگر گروه	2/85(1/15)	0/144
رضایت از پرداخت به موقع حقوق و مزایای خود	2/38(1/28)	≤0/001

\* - مقدار احتمال (P) جهت آزمون برابری میانگین نمره اخذ شده با عدد 3 (میان سئوال)

درصد دیده شد. میانگین نمره رضایت کل و حیطة‌های آن بر اساس جنسیت، سطوح سنی، مرتبه علمی، نوع استخدام، سطوح سابقه کار، دارا بودن مطب شخصی، تمام وقت بودن و دارا بودن مسئولیت اجرایی در جدول 7 بیان شده است. در صورتی که از تحلیل نقاط درصدی برای تعیین سطوح رضایت و حیطة‌های مختلف آن بر اساس سطوح سه گانه استفاده کنیم، نتایج آن در نمودار 1 نشان داده شده است.

در این حیطة بیشترین رضایت مربوط به عامل رضایت از دریافت حقوق و دستمزد کنونی و کمترین رضایت در عامل رضایت از پرداخت به موقع حقوق و مزایای خود، از طرف اعضاء هیات علمی عنوان گردیده است. اختلاف آماری معنی داری بین میانگین نمره رضایت کل تنها در اساتید تمام وقت و غیر تمام وقت و همچنین اساتید علوم پایه و علوم بالینی در سطح خطای 5

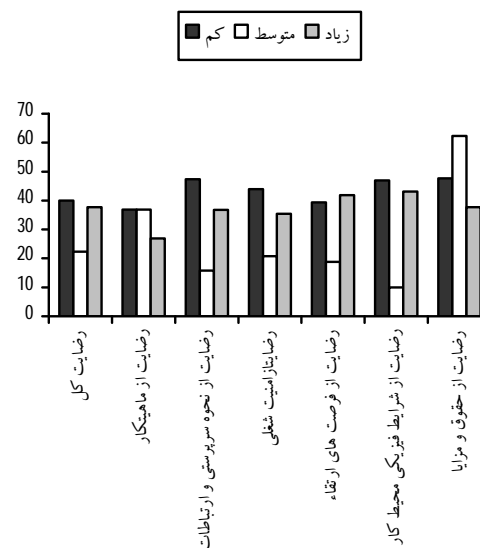
جدول 7. میانگین رضایت کل و حیطه‌های آن بر اساس، پاره ای متغیرهای همراه در اعضاء هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اراک در سال 1388

حیطه متغیر	ماهیت کار	نحوه سرپرستی و ارتباطات	امنیت شغلی	فرصتهای ارتقاء	شرایط فیزیکی محیط کار	حقوق و مزایا	کل
جنس	مرد	75/41(12/09)	*64/08(13/95)	57/53(13/42)	58/90(15/86)	55/17(17/44)	61/58(11/83)
	زن	72/84(13/42)	58/87(12/75)	57/68(15/09)	54/51(15/32)	56/25(16/03)	59/25(10/92)
سن	24-39	77/02(13/73)	65/83(14/44)	55/79(16/84)	58/95(17/28)	57/89(18/98)	62/91(12/62)
	40-49	73/51(12/39)	61/22(13/37)	59/06(15/72)	57/06(15/72)	54/42(16/26)	60/12(11/28)
	50-65	72/92(10/53)	57/86(12/16)	54/82(12/79)	54/38(12/03)	55/50(14/74)	58/39(9/56)
مرتبه علمی	مربی	76/31(13/14)	62/64(15/29)	60/55(16/95)	56/74(18/22)	58/55(16/70)	62/39(13/26)
	استادیار	72/95(12/11)	61/99(13/02)	55/41(14/81)	57/05(13/78)	53/52(17/15)	59/52(10/28)
	دانشیار	82/50(13/16)	62/15(13/70)	65/71(12/99)	68/33(21/52)	61/00(6/83)	64/89(12/39)
نوع استخدام	طرحی	75/33(13/70)	68/64(11/38)	52/86(15/88)	56/50(15/58)	*59/00(14/16)	62/38(11/99)
	پیمانی	77/39(11/41)	63/04(15/30)	57/76(18/00)	58/99(18/05)	*55/78(15/19)	62/05(13/38)
	قطعی	75/19(12/83)	60/48(14/82)	60/85(15/23)	59/93(15/51)	58/67(13/32)	61/75(11/23)
سابقه کار	آزمایشی	70/71(12/04)	60/35(10/95)	54/98(14/18)	52/22(13/89)	*49/35(13/08)	57/12(9/96)
	1-9	77/43(12/11)	*66/73(13/19)	57/26(16/54)	57/92(16/70)	56/67(18/08)	62/87(11/99)
	10-19	72/17(12/86)	*59/67(13/39)	57/25(15/85)	57/25(15/85)	54/49(16/97)	59/29(11/57)
داشتن مطب خیر	20-30	75/64(11/42)	58/46(13/61)	55/12(11/98)	55/13(11/99)	57/23(11/59)	60/38(8/55)
	بله	*69/36(13/38)	62/11(10/83)	55/24(12/79)	*53/41(11/25)	*51/81(8/95)	58/14(8/95)
	خیر	*76/89(11/52)2	62/18(14/93)	58/70(16/90)	*59/13(17/25)	*61/95(12/42)	61/95(12/42)
تمام وقت	بله	*77/07(11/16)	62/67(14/23)	59/35(16/54)	*60/08(16/19)	57/32(14/65)	*62/32(11/74)
	خیر	*69/85(13/78)	61/25(12/81)	54/47(13/80)	*52/34(13/76)	53/25(12/95)	*57/90(10/65)
	مسئولیت اجرایی	75/65(11/80)	63/11(15/13)	58/82(17/05)	57/97(17/49)	57/32(14/65)	61/74(13/29)
دانشکده پزشکی	خیر	73/81(13/06)	61/63(12/92)	56/90(14/81)	56/90(14/81)	53/25(12/95)	60/16(10/46)
	پزشکی	73/37(12/57)	62/52(13/24)	57/40(15/44)	57/92(14/69)	55/06(13/62)	60/45(10/97)
	پیراپزشکی	78/89(13/43)	64/88(15/81)	55/24(16/31)	56/94(21/29)	55/71(20/29)	62/48(15/03)
گرایش	پرستاری	75/89(12/25)	60/00(14/36)	59/05(16/70)	55/56(16/71)	58/19(13/00)	60/81(11/89)
	پایه	76/90(13/64)	63/03(16/01)	61/22(16/80)	62/14(19/10)	*60/88(14/91)	*63/90(13/27)
	بالینی	73/03(11/79)	61/77(12/60)	55/70(14/99)	55/02(13/45)	*53/06(15/77)	*59/18(10/37)

\* - در سطح خطای 5 درصد معنادار آماری می باشد.

### بحث

بر اساس نتایج این تحقیق مهمترین حیطه عدم رضایت اعضاء هیات علمی دانشگاه، حیطه حقوق و مزایا بوده است، در مطالعات انجام شده دیگر در ایران همانند مطالعه رنجبر در دانشگاه علوم پزشکی مازندران (7)، مطالعه بخشی و همکاران در دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان (16)، مطالعه قانعی در پزشکان استان کردستان (18)، نیز مهمترین عامل نارضایتی حقوق و مزایا بوده است که با مطالعه حاضر دقیقاً همخوانی دارد. در مطالعه انجام شده در دانشگاه واشینگتن آمریکا بین نارضایتی پزشکان از حقوق و مزایای خود با خلاقیت آنها رابطه معنی داری وجود داشته است (19). در بررسی های دیگر نیز در خارج از کشور حقوق و درآمد مالی به عنوان یکی از مؤثرترین عوامل در رضایت شغلی گزارش شده است (20، 21). در این مطالعه در کل، تنها 37/7



نمودار 1. توزیع سطوح سه گانه رضایت شغلی کل و حیطه های مختلف در اعضاء هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اراک در سال 1389



آموزشی و نشست‌های علمی، تبادل اطلاعات علمی و کاری را فراهم خواهد آورد.

در مطالعه حاضر اعضای هیات علمی پایه از رضایت شغلی بالاتری نسبت به هیات علمی بالینی دارا بوده‌اند ( $p=0/029$ )، همچنین افرادی که طرح تمام وقت بوده رضایت شغلی بیشتری نسبت به اساتید غیر تمام وقت داشته‌اند ( $p=0/035$ )، و اعضای هیات علمی که مطب نداشتند از رضایت شغلی بیشتری برخوردار بودند ( $p=0/049$ )، موارد فوق با مطالعه انجام شده در دانشگاه علوم پزشکی تهران همخوانی کامل دارد (9). گرچه حقوق و مزایا در رضایت شغلی مهم است ولی باعث افزایش رضایت شغلی آنان نخواهد بود در این مطالعه اعضای هیات علمی بالینی و در نهایت افرادی که مطب داشته و بالطبع دارای درآمد بیشتری نسبت به اساتید علوم پایه داشتند، رضایت شغلی کمتری داشتند. این نتیجه براساس تئوری هرزبرگ قابل توجه است که عوامل بهداشتی نظیر حقوق، دستمزد، درآمد، محیط کار، سیاستگذاری مدیریتی به تنهایی سبب ایجاد رضایت شغلی نمی‌شود اما نبود آنها نیز باعث نارضایتی شغلی می‌گردد (26).

در تحقیق حاضر افرادی که دارای وضعیت استخدامی رسمی - آزمایشی بوده‌اند نسبت به سایرین از رضایت شغلی کمتری برخوردار بودند در این راستا با ایجاد شرایط سهل‌تر جهت تبدیل وضعیت استخدامی از رسمی آزمایشی به رسمی قطعی می‌توان رضایت شغلی هیات علمی را افزایش داد. مطالعات انجام شده دیگر در داخل و خارج از کشور نیز بیانگر همین نتیجه بوده‌اند (9، 27).

در این مطالعه ظاهراً ارتباط معنی‌دار معکوسی بین سن و نمره رضایت به دست آمد ولی این ضریب معنی‌دار آماری نبوده است ( $p=0/096$  و  $r=-0/147$ )، در مطالعه انجام شده در دانشگاه علوم پزشکی تهران نیز همین موضوع برقرار بوده است (9). همچنین با این که میانگین نمره رضایت اساتید مرد از اساتید زن بالاتر بوده است ولی اختلاف آماری معنی‌داری بین میانگین نمره رضایت آنها

درصد از اعضای هیات علمی رضایت زیاد، 22/3 درصد رضایت متوسط و 40 درصد رضایت کم داشته‌اند. در مطالعه انجام شده در دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران در سال 1386، 62/7 درصد از اعضای هیات علمی رضایت شغلی نداشته‌اند (9) که به صورت معنی‌داری از نسبت نارضایتی در این مطالعه بیشتر بوده است ( $p=0/016$ ). در مطالعه حاضر بیشترین رضایت از حیث ماهیت کار بوده که با پژوهش انجام شده در اصفهان، کرمانشاه و مطالعه دیگری در دانشگاه شیفلد بریتانیا که رضایت شغلی با ماهیت شغل و حرفه در پرستاران و پزشکان متخصص که به نوعی با آموزش دانشجویان همراه بوده است و رابطه معنی‌داری داشته، همخوانی دارد (5، 6). در موسسه بهداشت عمومی مالزی نیز اعضای هیات علمی علاوه بر مسائل مالی و دستمزدها، از ماهیت کار، نوع شغل و حرفه خود احساس رضایت بیشتری داشته‌اند (22).

نحوه سرپرستی و ارتباطات در دانشگاه علوم پزشکی اراک از نظر اعضای هیات علمی در حد خوب بوده است، پژوهشی 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، دوستانه و ایجاد محیط دور از تنش از طرف مسئولین در رضایت فرد از شغل خود بسیار با اهمیت تلقی شده است (16) مطالعه دیگری در دانشگاه الزهرا در تهران نشان داد که مدیران و همکاران خوب در زمان انجام کار و نیز داشتن اختیارات حرفه‌ای، در رضایت شغلی پزشکان نقش مهمی ایفا کرده است (23).

یکی دیگر از عوامل رضایت شغلی اعضای هیات علمی، ارتقاء و پیشرفت علمی آنهاست. در مطالعه حاضر رضایت اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اراک در حیثه فرصت‌های ارتقاء تاحدی مطلوب بوده است. تحقیقات انجام شده نیز امکان داشتن فرصت‌های ارتقاء شغلی و علمی را در افزایش رضایت شغلی مؤثر دانسته‌اند (24، 25). فراهم نمودن شرایط ارتقاء و پیشرفت علمی اعضای هیات علمی از طریق شرکت در دوره‌های

4. Tabatabaei s, Mokhber N, Latifian B. [Evaluation of job satisfaction among dentists in mashhad. The quarterly journal of fundamentals of mental health] The Quarterly Journal Of Fundamentals Of Mental Health. 2004-2005; 6(23-24): 99-104.
5. Teymouri M, Tootoonchi M, Salehi M, Hassanzadeh A. Job Satisfaction among Faculty Members of Isfahan University of Medical Sciences. IJME. 2007; 7(2): 227-36.
6. 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. IJME. 2007; 7(2): 335-42.
7. 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(7): 92-99.
8. Azkiya M, Tavakoli M. [Fara tahlile motaleat rezayate shoghli dar sazman haye amuzeshi barrasi va tarkibe natayeje payanname haye karshenasi arshd va doktoraye daneshgah haye dolatiye shahre tehran]. Social Sceinces Letter. 2006; 27(27): 1-26.
9. Asle Soleymani H, Saeei F, Sedaghat M, Meshkani Z. [Job satisfaction and its related factors among Tehran university medical school faculty member]. Tehran University Medical Journal (TUMJ). 2007; 65(Sup 1): 59-63.
10. Susan MD, John SH. Job satisfaction and gender: an expanded specification from the NLSY .International Journal of Manpower. 2004; 25(2):211-38.
11. Nylenna M, Gulbrandsen P, Førde R, Aasland OG. Unhappy doctors? A longitudinal study of life and job satisfaction among Norwegian doctors 1994-2002. BMC Health Serv Res. 2005; 5: 44.
12. Ward M, Sloane P. Job satisfaction within the Scottish academic profession: IZA; 1999.
13. Hamermesh D. The changing distribution of job satisfaction. Journal of Human Resources. 2001; 36(1):1-30.
14. Bilimoria D, Perry S, Liang X, Stoller E, Higgins P, Taylor C. How Do Female and Male Faculty Members Construct Job Satisfaction? The Roles of Perceived Institutional Leadership

وجود نداشته است، این موضوع در مطالعات دیگر نیز بیان شده است (9، 13، 14).

### نتیجه گیری

نتایج این مطالعه بیانگر آن بود که به طور کلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اراک از رضایت شغلی نسبتاً متوسطی برخوردار بوده و بیشترین رضایت مربوط به حیطه ماهیت کار و کمترین رضایت مربوط به حقوق و مزایا بوده است. با از میان برداشتن عواملی که باعث نارضایتی این افراد گردیده یا با کاهش تأثیر این عوامل می توان انگیزه شغلی اساتید را افزایش داد و افزایش بازدهی آموزشی آنها را ایجاد نمود. ارتقاء شرایط اقتصادی و فراهم نمودن امکان ارتقاء برای اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی اراک جهت افزایش رضایت شغلی این عزیزان توصیه می گردد.

### تشکر و قدردانی

این مطالعه قسمتی از طرح تحقیقاتی مصوب دانشگاه علوم پزشکی اراک تحت عنوان بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اراک به شماره 422 می باشد. بدین وسیله نویسندگان مقاله ضمن تشکر و قدر دانی از کلیه اعضای محترم هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اراک، مراتب تشکر خود را از پرسنل محترم معاونت آموزش و تحقیقات نیز بیان می دارند.

### منابع

1. Ma CC, Samuels ME, Alexander JW. Factors that influence nurses' job satisfaction. J Nurs Adm. 2003 May; 33(5): 293-9.
2. Rose R, Beh L, Uli J, Idris K. An analysis of quality of work life (QWL) and career-related variables. American Journal of Applied Sciences. 2006; 3(12): 2151-9.
3. Eklund N. How Was Your Day at School? Improving Dialogue about Teacher Job Satisfaction. New York: Search Institute Press; 2008.

- and Mentoring and their Mediating Processes. *The Journal of Technology Transfer*. 2006; 31(3): 355-65.
15. Sararaks S, Jamaluddin R. Demotivating factors among government doctors in Negeri Sembilan. *Med J Malaysia*. 1999 Sep; 54(3): 310-9.
16. Bakhshi H, Nourouzi D, Hossieni Z. Effective Factors on Job Motivation in Academic Members of Rafsanjan Medical University. *IJME*. 2004; 4 (2) :33-41.
17. Arasteh H. Job satisfaction among foreign educated faculty members in Iran. *Journal of Research and Planning in Higher Education*. 2003; 9 (1) :97-125.
18. Ghanei H. Evaluation of the occupational satisfactory among the physicians. *Scientific Journal of Kurdistan University of Medical Sciences* 1998; 6(2): 9-15.
19. Perie M, Baker D, Statistics NCfE, Center ERI. Job satisfaction among America's teachers: Effects of workplace conditions, background characteristics and teacher compensation: US Dept. of Education, Office of Educational Research and Improvement, National Center for Education Statistics; 1997.
20. Smith TJ, Girtman J, Riggins J. Why academic divisions of hematology/oncology are in trouble and some suggestions for resolution. *J Clin Oncol*. 2001 Jan; 19(1): 260-4.
21. Easom AK. Nephrology APNs: who are we and what do we do? Survey results October 1999. *Nephrol Nurs J*. 2000 Apr; 27(2): 187-91.
22. Oshagbemi T. Job Satisfaction of UK Academics. *Educational Management Administration & Leadership*. 1996; 24(4):389-400.
23. Khosravi Z. Job satisfaction in alzahra university academic staff. *Women's studies*. 2004; 1(3): 89-124.
24. Lamberth B, Comello RJ. Identifying elements of job satisfaction to improve retention rates in healthcare. *Radiol Manage*. 2005 May-Jun; 27(3): 34-8.
25. Landon BE. STUDENTJAMA. Career satisfaction among physicians. *JAMA*. 2004 Feb; 291(5): 634.
26. Bender K, Heywood J. Job satisfaction of the highly educated: The role of gender, academic tenure, and earnings. *Scottish Journal of Political Economy*. 2006; 53(2): 253-79.