

رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه

فیض‌اله فروغی^{*}، هادی خرازی، شیرین ایران‌فر، منصور رضایی

چکیده

مقدمه: عامل نیروی انسانی یک از عوامل بقای سازمان‌ها است. از دیدگاه کلی، موفقیت هر سازمان بستگی به تلاش و رضایت شغلی کارکنان آن سازمان دارد. هدف این پژوهش بررسی رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه بود.

روش‌ها: این تحقیق توصیفی- مقطعی بر روی ۱۵۶ نفر از اعضای هیأت علمی تمام وقت دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه انجام شد. برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه جمعیت‌شناختی و پرسشنامه استاندارد اسمیت، کندا- هالی با تغییراتی جزئی استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات آزمون‌های آماری، تحلیل واریانس، ضربی همبستگی پیرسون و اسپیرمن و آزمون توکی با استفاده از نرم‌افزار SPSS به کار گرفته شد.

نتایج: عامل رضایت از ماهیت کار بالاترین میانگین رضایت ($41 \pm 4/0$) و رضایت از امکانات رفاهی پایین‌ترین میانگین رضایت ($2/0 \pm 0/82$) را داشتند. همچنین بین بعضی از متغیرهای شغلی و رضایت شغلی همبستگی و رابطه معناداری وجود داشت.

نتیجه‌گیری: اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه به شغل و حرفه خود بسیار علاقمندند و اگر عواملی چون کمبود میزان حقوق، کمبود امکانات رفاهی و پیشرفت آنها مورد توجه قرار گیرد، رضایت شغلی آنها افزایش خواهد یافت.

واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی، هیأت علمی، دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه.

مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی / پاییز و زمستان ۱۳۸۶؛ ۷(۲)؛ ۳۴۲ تا ۳۵۵

مقدمه

دانشگاه‌ها مهم‌ترین مرکز فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی در هر کشوری هستند و در این راستا، اعضای هیأت علمی

دانشگاه‌ها از مهم‌ترین مؤلفه‌های نظام آموزشی و از اساسی‌ترین عناصر توسعه و پیشرفت در هر کشوری به شمار می‌آیند. اعضای هیأت علمی رشته‌های مختلف دانشگاهی در هر کشور، هرچه بیشتر بتوانند خدمات خود را با کیفیت بهتری ارائه دهند، توسعه و پیشرفت آن کشور شتاب بیشتری خواهد گرفت(۱). چنان‌که این اعضا دلگرمی و انگیزه کافی برای فعالیت و پیشرفت علمی نداشته باشند، استقلال علمی و اقتصادی دچار مشکل می‌شود(۲). از این رو، باید تلاش شود تا مبانی انگیزشی و عوامل محرك متنوع و متغیرهایی که رفتار آن‌ها را شکل می‌دهد، شناخته و مورد تجزیه و تحلیل قرار داد.

از جمله عواملی که در بقای سازمان‌ها، مورد توجه مسئولین و مدیران سازمان‌ها قرار می‌گیرد عامل نیروی انسانی است. از دیدگاه کلی، موفقیت هر سازمان، بستگی به تلاش و رضایت شغلی کارکنان آن سازمان دارد(۳).

* آدرس مکاتبه: فیض‌اله فروغی (کارشناس ارشد کتابداری و اطلاع‌رسانی)، کتابخانه مرکزی، مرکز آموزشی- درمانی طالقانی، بلوار شهید بهشتی، کرمانشاه.

fforoughi@yahoo.com
دکتر هادی خرازی، دانشیار گروه بیوشیمی (h_kharrazi@yahoo.com)
شیرین ایران‌فر، مریب دانشکده پرستاری و مامایی و پیراپزشکی (siranfar@yahoo.com) و دکتر منصور رضایی، استادیار گروه آمار (rezaei39@yahoo.com) دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه.

این طرح با شماره ۸۳۰۴۲ در دفتر مدیریت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه به ثبت رسیده و هزینه آن از طرف این مدیریت پرداخت گردیده است.

این مقاله در تاریخ ۸۶/۵/۲۰ به دفتر مجله رسیده، در تاریخ ۸۶/۹/۳ اصلاح شده و در تاریخ ۸۶/۹/۱۳ پذیرش گردیده است.

شامل جنس، وضعیت تأهل، سن، مدرک تحصیلی، رتبه دانشگاهی، دانشکده محل خدمت، نوع استخدام، سابقه کار و حقوق و مزایای ماهیانه؛ و پرسشنامه دوم از ترجمه پرسشنامه استاندارد اسمیت، کندال- هالی^(۷) با تغییرات جزئی و با افزودن یک سؤال کلی در مورد رضایت شغلی و در قالب ۲۱ سؤال با مقیاس لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد استفاده شد. برای روایی ترجمه، از روش اعتبار محتوى استفاده شد. بدین ترتیب که ترجمه پرسشنامه در اختیار ۷ تن از اعضای هیأت علمی قرار گرفت و پرسش‌های علمی و صحت ترجمه آن مورد تأیید قرار گرفت. پایابی ابزار هم با استفاده از روش همبستگی درونی (آلفا کرونباخ) $\alpha=0.92$ به دست آمد.

از تعداد ۲۱ سؤال، به ترتیب: ماهیت کار ۴ سؤال علاقه به کار، حجم کار، امکانات فیزیکی و شهر محل خدمت؛ سرپرستی ۵ سؤال ارتباط با سرپرست، مشارکت در تصمیم‌گیری، خلاقیت سرپرست، در دسترس بودن سرپرست و قدردانی سرپرست؛ همکاران ۳ سؤال ارتباط با همکاران، مشورت همکاران و مساعدت همکاران؛ پیشرفت ۶ سؤال شرایط برای ارتقا، شرایط برای کار پژوهشی، شرایط برای حضور در محافل عمومی، فرصت‌های آموزشی، شرایط استفاده از فرصت‌های شغلی و امنیت شغلی؛ حقوق و مزايا ۲ سؤال حقوق و مزايا و امکانات رفاهی؛ و یک سؤال در مورد رضایت کلی از شغل را به خود اختصاص داده‌اند.

نمره ملاک برای هر یک از سؤالات یک تا پنج بود. بر این اساس، حداقل امتیاز به هر عامل رضایت می‌تواند ۵ باشد که به معنای رضایت خیلی زیاد از آن عامل و حداقل امتیاز نیز یک می‌باشد که به معنای رضایت خیلی کم و امتیاز ۳ به معنای رضایت متوسط در نظر گرفته شد. حداقل امتیاز در کلیه عوامل نمره ۱۰۰ و حداقل امتیاز نمره ۲۰ بود. نمره متوسط رضایت شغلی در کلیه عوامل در این پژوهش نمره ۶۰ است.

در تجزیه و تحلیل اطلاعات، روش‌های آمار توصیفی نظیر میانگین، انحراف معیار و آمار استنباطی مانند آزمون‌های آماری^a، تحلیل واریانس با سطح معناداری ۵٪، و برای همبستگی متغیرها ضربه همبستگی پیرسون و اسپیرمن و آزمون توکی با استفاده از نرم‌افزار SPSS-12 به کار گرفته شد.

نتایج

رضایت شغلی، یک حالت احساسی مثبت یا مطبوع و پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. این حالت احساسی مثبت، کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می‌کند. از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی، منعکس‌کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقای کارکنان می‌شود^(۴).

مطالعات متون مربوط به رضایت شغلی نشان داد که رضایت شغلی از جنبه‌ها و ابعاد خاص در محیط‌های مختلف و برای گروه‌های متفاوت اهمیتی گسترده دارد. مطالعاتی، متغیرهای شخصیت و ویژگی‌های شخصی را بر رضایت شغلی مؤثر می‌داند، و بعضی دیگر شرایط کاری و فعالیت‌هایی را که منجر به نارضایتی می‌گردند، مؤثر قلمداد کرده‌اند. مطالعه تأثیر شرایط کاری از نظر هیأت علمی به جنبه‌های متفاوتی از محیط دانشگاهی توجه دارد^(۲).

عدم رضایت شغلی باعث کاهش روحیه کارکنان می‌شود و روحیه پایین در کار، بسیار نامطلوب است. مدیران وظیفه دارند علائم روحیه پایین و عدم رضایت شغلی را بطور مستمر زیر نظر بگیرند و در اولین فرصت اقدامات لازم را انجام دهند^(۵).

اعضای هیأت علمی، بدنه اصلی هر دانشگاه را تشکیل می‌دهند و 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 هیأت علمی می‌تواند تهدیدکننده سلامت جسمی و روانی و کیفیت زندگی، و مانع دستیابی به اهداف توسعه فردی و اجتماعی باشد^(۶).

با توجه به اهمیت رضایت شغلی اعضای هیأت علمی در پیشبرد اهداف دانشگاهی و ایجاد بهره‌وری بیشتر، این تحقیق، بررسی رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه و عوامل مؤثر بر این رضایت را از دیدگاه آنان در سال ۱۳۸۴ هدف خود قرار داده است.

روش‌ها

در تحقیق توصیفی - مقطعي، جامعه پژوهش را کلیه اعضای هیأت علمی رسمی و پیمانی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه تشکیل داد. برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه استفاده شد. پرسشنامه اول شامل ۹ سؤال جمعیت‌شناختی

(۲/۱ درصد) دانشیار، ۱۰۴ نفر (۶۶/۷ درصد) استادیار و ۴۸ نفر (۳۸/۸ درصد) مربی که ۷۲ نفر (۴۶/۲ درصد) به صورت رسمی-قطعی، ۴۵ نفر (۲۸/۸ درصد) رسمی-آزمایشی و ۳۹ نفر (۲۵ درصد) پیمانی بودند. سن ۶۴ نفر (۴۱ درصد) از جامعه پژوهش بین ۲۵ تا ۳۹ سال، ۷۰ نفر (۴۴/۹ درصد) بین ۴۰ تا ۴۹ سال و ۲۲ نفر (۱۴/۱ درصد) بین ۵۰ تا ۶۵ سال و سابقه کار ۵۷ نفر

از مجموع ۲۱۰ پرسشنامه توزیع شده، تعداد ۱۵۶ پرسشنامه (۷۴/۲۸ درصد) تکمیل شد. نتایج به دست آمده از ۱۵۶ پرسشنامه دریافتی نشان داد که ۴۳ نفر (۲۴/۶ درصد) از جامعه مرد پژوهش زن و ۱۱۳ نفر (۷۲/۴ درصد) مرد، ۱۵ نفر (۹/۶ درصد) مجرد و ۱۴۱ نفر (۹۰/۴ درصد) متاهل بودند. از نظر تحصیلات ۴۶ نفر (۲۹/۵ درصد) کارشناس ارشد و دکترای عمومی، ۹۱ نفر (۵۸/۴ درصد) متخصص و ۱۹ نفر (۱۲/۲ درصد) دارای مدارک فوق تخصص و رتبه علمی آنها، ۴ نفر

جدول ۱: فراوانی، میانگین و انحراف معیار عوامل مؤثر بر رضایت شغلی از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه

عوامل رضایت	خیلی کم	کم	متوسط	زياد	خیلی زياد	ميانگين
علاقه به کار	.	.	۲۰(٪۱۲/۸)	۵۲(٪۲۳/۳)	۸۴(٪۵۳/۸)	۴/۴۱±۰/۷۰
حجم کار	۲(٪۱/۳)	۲(٪۱/۳)	۲۵(٪۱۶/۰)	۶۲(٪۲۹/۷)	۶۵(٪۴۱/۷)	۴/۱۹±۰/۸۴
امکانات فيزيکی محل کار	۱۶(٪۱۰/۳)	۵۲(٪۲۳/۳)	۵۹(٪۲۷/۸)	۲۴(٪۱۵/۴)	۵(٪۳/۲)	۲/۶۸±۰/۹۶
شهر محل خدمت	۱۰(٪۶/۴)	۲۶(٪۱۶/۷)	۶۸(٪۴۲/۶)	۳۶(٪۲۲/۱)	۱۶(٪۱۰/۳)	۳/۱۴±۱/۰۲
ارتباط با سرپرست مستقیم	۱۲(٪۷/۷)	۱۸(٪۱۱/۵)	۵۹(٪۲۷/۸)	۵۱(٪۲۲/۷)	۱۶(٪۱۰/۳)	۳/۲۶±۱/۰۴
مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها	۱۷(٪۱۰/۹)	۲۹(٪۱۸/۶)	۵۴(٪۲۴/۶)	۴۵(٪۲۸/۸)	۱۱(٪۷/۱)	۳/۰۳±۱/۰۹
خلاقیت سرپرست	۱۹(٪۱۲/۲)	۳۰(٪۱۹/۲)	۷۲(٪۴۶/۲)	۳۱(٪۱۹/۹)	۴(٪۲/۶)	۲/۸۱±۰/۹۷
در دسترس بودن سرپرست	۸(٪۵/۱)	۲۸(٪۱۷/۹)	۴۱(٪۲۶/۳)	۶۵(٪۴۱/۷)	۱۴(٪۹/۰)	۳/۳۱±۱/۰۳
قدرتانی سرپرست از کار خوب	۳۱(٪۱۹/۹)	۲۳(٪۲۱/۲)	۴۸(٪۳۰/۸)	۳۵(٪۲۲/۴)	۹(٪۵/۸)	۲/۷۳±۱/۱۸
ارتباط با همکاران	۵(٪۳/۲)	۶(٪۳/۸)	۳۹(٪۲۵/۰)	۸۴(٪۵۳/۸)	۲۲(٪۱۴/۱)	۳/۷۲±۰/۸۷
مشورت با همکاران	۴(٪۲/۶)	۱۵(٪۹/۶)	۵۴(٪۲۴/۶)	۶۲(٪۴۰/۴)	۲۰(٪۱۲/۸)	۲/۵۱±۰/۹۲
مساعدت همکاران	۵(٪۳/۲)	۱۶(٪۱۰/۳)	۵۹(٪۲۷/۸)	۶۰(٪۲۸/۵)	۱۶(٪۱۰/۳)	۳/۴۲±۰/۹۲
شرایط برای ارتقای مرتبه علمی	۳۶(٪۲۲/۱)	۳۸(٪۲۴/۴)	۶۵(٪۴۱/۷)	۱۴(٪۹/۰)	۳(٪۱/۹)	۲/۴۲±۱/۰۰
شرایط برای کار پژوهشی	۲۳(٪۱۴/۷)	۴۹(٪۲۱/۴)	۶۱(٪۳۹/۱)	۲۰(٪۱۲/۸)	۳(٪۱/۹)	۲/۵۶±۰/۹۵
شرایط برای حضور در محافل علمی	۵(٪۱۶/۰)	۳۴(٪۲۱/۸)	۵۹(٪۲۷/۸)	۳۲(٪۲۰/۵)	۶(٪۳/۸)	۲/۷۴±۱/۰۷
شرایط استفاده از امکانات آموزشی	۹(٪۵/۸)	۲۹(٪۱۸/۶)	۶۹(٪۴۴/۲)	۴۲(٪۲۶/۹)	۷(٪۴/۵)	۳/۰۶±۰/۹۳
شرایط استفاده از فرصت‌های آموزشی	۴۱(٪۲۶/۳)	۴۱(٪۲۶/۳)	۶۴(٪۴۱/۰)	۸(٪۵/۱)	۲(٪۱/۳)	۲/۲۹±۰/۹۵
امنیت شغلی	۴۱(٪۲۶/۳)	۳۴(٪۲۱/۸)	۵۳(٪۳۴/۰)	۲۱(٪۱۲/۵)	۷(٪۴/۵)	۲/۴۸±۱/۱۵
حقوق و مزايا	۱۷(٪۱۰/۹)	۳۳(٪۲۱/۲)	۹۰(٪۵۷/۷)	۱۲(٪۸/۳)	۳(٪۱/۹)	۲/۶۹±۰/۸۴
امکانات رفاهی	۳۹(٪۲۵/۰)	۶۴(٪۴۱/۰)	۴۷(٪۳۰/۱)	۶(٪۳/۸)	.	۲/۱۳±۰/۸۳
رضایت کلی از شغل	۷(٪۴/۵)	۱۹(٪۱۲/۲)	۶۷(٪۴۲/۹)	۴۱(٪۲۶/۳)	۲۲(٪۱۴/۱)	۳/۲۰±۰/۹۲

جدول ۲: وضعیت میانگین نمره عوامل ترکیبی اعضاي هیأت علمی بر حسب ویژگی‌های جمعیت شناختی

وضعیت تأهل							جنس
جمع	رضايت از حقوق و امکانات رفاهی	رضايت از پیشرفت	رضايت از همکاران	رضايت از مدیریت	رضايت از ماهیت کار	ویژگی جمعیت	
۵۹/۷۹±۱۲/۰۹	۴/۷۲±۱/۳۳	۱۵/۳۵±۴/۹۱	۱۰/۴۰±۲/۹۳	۱۴/۶۰±۴/۶۳	۱۴/۷۲±۲/۴۶	زن	
۶۰/۹۰±۱۰/۸۸	۴/۸۶±۱/۴۹	۱۵/۶۳±۴/۲۷	۱۰/۷۵±۲/۱۱	۱۵/۳۵±۴/۱۴	۱۴/۳۱±۲/۲۱	مرد	
مرتبه علمی							
۵۸/۷۳±۱۱/۵۸	۴/۳۳±۱/۳۵	۱۵/۶۷±۴/۵۰	۱۰/۴۰±۲/۰۶	۱۴/۰۷±۴/۸۹	۱۴/۲۷±۲/۷۵	مجرد	
۶۰/۷۹±۱۱/۱۸	۴/۸۷±۱/۴۵	۱۵/۵۴±۴/۴۵	۱۰/۶۸±۲/۳۹	۱۵/۲۶±۴/۲۱	۱۴/۴۴±۲/۲۴	متأهل	
سن							
۵۷/۵۰±۱۰/۲۵	۴/۵۰±۱/۲۹	۱۶/۵۰±۷/۲۳	۹/۲۵±۱/۵۰	۱۳/۲۵±۲/۳۶	۱۴/۰۰±۱/۱۵	مربي	
۵۹/۹۷±۱۰/۷۶	۴/۶۷±۱/۴۲	۱۵/۴۰±۴/۲۵	۱۰/۶۱±۲/۲۳	۱۵/۲۸±۴/۰۲	۱۴/۰۱±۲/۲۴	استاديار	
۶۲/۲۱±۱۲/۲۱	۵/۱۷±۱/۴۸	۱۵/۷۹±۴/۶۸	۱۰/۸۸±۲/۴۶	۱۵/۰۲±۴/۹۳	۱۵/۳۵±۲/۲۱	دانشيار	
مدرک تحصيلي							
۶۲/۲۰±۱۲/۵۵	۵/۲۲±۱/۴۹	۱۵/۸۰±۴/۷۹	۱۰/۸۳±۲/۵۸	۱۴/۹۸±۵/۰۴	۱۵/۳۷±۲/۲۶	کارشناس ارشد و دکترا	
۵۸/۹۸±۱۰/۴۷	۴/۶۳±۱/۴۰	۱۴/۹۱±۴/۴۵	۱۰/۶۰±۲/۳۹	۱۵/۰۳±۳/۷۸	۱۳/۸۲±۱/۹۸	متخصص	
۶۳/۲۳±۸/۰۶	۵/۱۲±۱/۱۴	۱۷/۰۸±۲/۹۵	۱۰/۶۹±۲/۱۷	۱۵/۷۷±۳/۴۴	۱۴/۵۸±۱/۸۱	Ph.D	
۵۸/۶۳±۱۲/۸۵	۴/۱۱±۱/۵۶	۱۵/۰۵±۳/۸۹	۱۰/۳۷±۲/۰۶	۱۵/۱۱±۵/۱۴	۱۴/۰۰±۳/۱۱	فوق تخصص	
نوع استخدام							
۶۰/۷۴±۱۱/۵۲	۵/۰۸±۱/۴۸	۱۵/۸۱±۴/۵۸	۱۰/۳۹±۲/۳۶	۱۴/۴۶±۴/۲۵	۱۵/۰۰±۲/۲۹	رسمى	
۶۱/۳۸±۱۱/۷۱	۴/۸۴±۱/۴۸	۱۶/۵۶±۴/۳۳	۱۰/۶۰±۲/۴۳	۱۵/۵۱±۴/۱۶	۱۲/۸۷±۲/۳۵	آزمایشي	
۵۹/۴۴±۱۰/۱۴	۴/۳۱±۱/۲۲	۱۲/۹۲±۲/۹۲	۱۱/۲۱±۲/۲۳	۱۶/۰۰±۴/۳۸	۱۴/۰۰±۱/۹۷	پيماني	
سابقه کار							
۶۰/۳۰±۱۱/۱۲	۴/۵۸±۱/۲۲	۱۵/۰۰±۴/۱۱	۱۰/۸۴±۲/۵۶	۱۵/۶۷±۴/۵۵	۱۴/۲۱±۲/۱۲	۱-۹	
۶۰/۶۱±۱۱/۲۷	۵/۰۱±۱/۶۱	۱۵/۷۵±۴/۵۹	۱۰/۶۳±۲/۱۰	۱۴/۸۰±۴/۱۰	۱۴/۴۳±۲/۴۲	۱۰-۱۹	
۶۱/۴۲±۱۱/۷۲	۴/۷۴±۱/۲۴	۱۶/۳۷±۴/۸۱	۱۰/۲۱±۲/۶۴	۱۵/۰۵±۴/۲۷	۱۵/۰۵±۲/۱۷	۲۰-۳۰	
ميزان حقوق و مزايا							
۶۰/۱۴±۱۱/۲۸	۴/۶۲±۱/۴۳	۱۴/۵۰±۴/۱۱	۱۱/۰۲±۲/۳۵	۱۵/۴۳±۴/۴۹	۱۴/۵۷±۲/۲۱	۲۵۰-۴۴۰	
۶۱/۳۱±۱۱/۸۰	۴/۸۹±۱/۴۶	۱۶/۰۰±۴/۵۶	۱۰/۷۷±۲/۵۱	۱۵/۳۱±۴/۷۱	۱۴/۳۴±۲/۴۴	۴۵۰-۵۹۹	

۶۰۰-۹۰۰	۱۴/۴۰±۲/۱۷	۱۴/۷۰±۳/۵۱	۱۰/۲۰±۲/۱۲	۱۵/۳۶±۴/۴۹	۴/۹۰±۱/۴۲	۶۰/۰۶±۱۰/۰۵
---------	------------	------------	------------	------------	-----------	-------------

سن، رضایت شغلی کمتر می‌شود. همچنین ضریب همبستگی سابقه با ماهیت کار، رضایت از پیشرفت، رضایت از درآمد همبستگی مثبت ($0/0.108$) و با رضایت از مدیریت و رضایت از همکاران منفی ($-0/0.045$ و $-0/0.040$) بود.

در مورد میزان حقوق نیز ضریب همبستگی بین میزان حقوق و عوامل ترکیبی ماهیت کار، رضایت از مدیریت، رضایت از همکاران منفی ($-0/0.116$ ، $-0/0.146$ و $-0/0.141$) و با رضایت از پیشرفت و رضایت از درآمد مثبت ($0/0.066$ و $0/0.041$) بود.

بحث

براساس یافته‌های این پژوهش، اعضا هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه از میان ۲۰ عامل مؤثر بر رضایت شغلی، عامل علاقه به کار خود را دارای بالاترین رضایت در کار خود اعلام نمودند. این موضوع نشان می‌دهد که آنها به شغل و حرفه خود علاقمندند و اگر عواملی که باعث نارضایت آنها می‌گردد به شکلی از سر راه آنها برداشته شود و یا بتوان تأثیر این عوامل را به حداقل کاهش داد، ضریب رضایت آنها از شغل افزایش پیدا می‌کند و باعث انگیزه بیشتری در انجام وظایف شغلی آنها می‌شود. این یافته با نتایج مطالعات دیگران همخوانی دارد و تأکیدی بر تأثیر این عوامل است (۲) و (۸).

یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که مردان بیش از زنان از شغل خود راضی هستند و آنها که متأهل هستند رضایت بیشتری دارند. شاید بتوان گفت در جامعه دانشگاهی ما هنوز شرایط برای کسب رضایت شغلی زنان فراهم نگردیده و توجه به نیازهای خاص آنها باید در دستور کار مدیریت دانشگاهی قرار گیرد. این یافته با نتایج پژوهشی دیگر که تفاوت معناداری بین رضایت شغلی اعضا هیأت علمی مرد و زن جامعه مورد پژوهش خود نیافته است (۲)، همخوانی ندارد اما با یافته‌های جباری که رضایت زنان را کمتر از مردان نشان داده (۸)، مطابقت دارد.

یافته‌های این پژوهش نشان داد که میانگین رضایت این اعضا از حجم کار خود در درجه دوم اهمیت قرار دارد و این بدان معناست که این اعضا حجم کار خود را با وجود سنگینی مناسب دانسته و بالاترین رضایت را بعد از ماهیت کار به این

آنها ($36/5$ درصد) بین $1-9$ ، 80 نفر ($51/3$ درصد) بین $10-19$ و 19 نفر ($12/2$ درصد) بین $20-30$ سال بود. چهل و دو نفر ($26/9$ درصد) این اعضاء بین $44-54$ هزار تومان، 64 نفر (41 درصد) بین $45-59$ هزار تومان و 50 نفر ($32/1$ درصد) از آنها بین $60-90$ هزار تومان در ماه درآمد داشته‌اند.

از میان ۲۰ عامل مؤثر بر رضایت شغلی، عامل رضایت از ماهیت کار دارای بالاترین میانگین ($4/4±0.70$) و رضایت از امکانات رفاهی دارای پایین‌ترین میانگین ($2/12±0.83$) می‌باشدند (جدول ۱).

میانگین نمره عوامل ترکیبی رضایت به ترتیب رضایت از ماهیت کار $41/11±11/41$ ، $72/11±11/41$ ، رضایت از مدیریت $60/58±17/12$ ، رضایت از پیشرفت $72/0.2±15/71$ و رضایت از حقوق و مزايا $48/20±14/43$ بود. نتایج نشان داد که از میان عوامل ترکیبی، نمره رضایت از ماهیت کار دارای بالاترین میانگین و کمترین رضایت از عامل رضایت از حقوق و مزايا است. همچنین نمره میانگین رضایت کلی از شغل در دانشکده پرستاری، مامایی بیشترین ($62/36±12/78$) و در دانشکده بهداشت کمترین رضایت ($59/11±10/41$) بود.

از میان ویژگی‌های جمعیت‌شناسختی، نتایج آنالیز واریانس نشان داد رابطه معناداری بین وضعیت استخدامی اعضا و سه متغیر ترکیبی رضایت از ماهیت کار ($P=0/0.13$)، رضایت از پیشرفت ($P=0/0.19$) و رضایت از حقوق و مزايا ($P=0/0.25$) وجود دارد (جدول ۲). نتایج آنالیز واریانس رابطه معناداری بین مدارک تحصیلی اعضا و دو متغیر رضایت از ماهیت کار ($P=0/0.03$) و رضایت از درآمد ($P=0/0.15$) نشان داد. بین مرتبه علمی اعضا و دو متغیر ترکیبی ماهیت کار ($P=0/0.03$) و مرتبه علمی اعضا و متغیر ترکیبی ماهیت کار ($P=0/0.19$) همچنین بین دانشکده‌ها و متغیر ترکیبی ماهیت کار ($P=0/0.19$) رابطه معناداری وجود داشت.

نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن نشان داد که بین سن و عوامل رضایت از ماهیت کار، رضایت از مدیریت، رضایت از همکاران و رضایت از حقوق و مزايا همبستگی منفی ($-0/0.044$ ، $-0/0.086$ و $-0/0.116$ و $-0/0.13$) و با رضایت از پیشرفت رابطه همبستگی مثبت ($0/0.69$) وجود دارد. بدین معنا که با افزایش

جمعیت شناختی، ۵۳/۸ درصد از اعضاء دارای وضعیت استخدامی رسمی- آزمایشی و پیمانی هستند، یعنی بیش از نیمی از اعضاء 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 اعضاء را فراهم نمود و انگیزه شغلی و رضایت را افزایش داد.

این تحقیق نشان می‌دهد هر چه مدرک تحصیلی اعضاء پایین‌تر و مرتبه علمی بالاتر باشد، رضایت از شغل بیشتر است. شاید بتوان گفت دلیل این رضایت آن باشد که عضوی که دارای مرتبه علمی بالاتر است، انگیزه شغلی بیشتر داشته و توانسته مدارج علمی را طی نماید. هر چه سن افراد بیشتر شده، رضایت شغلی کمتری به وجود آمده است. یعنی، افراد جوان‌تر انگیزه و رضایت شغلی بیشتری داشته‌اند. این یافته نیز با تحقیقی دیگر همخوانی دارد(۶).

نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج این پژوهش و بررسی عوامل مؤثر در رضایت شغلی می‌توان نتیجه گرفت که اعضاء هیأت علمی به شغل خود علاقمند هستند و در صورتی که موانع عدم رضایت را برطرف شود، می‌توان رضایت شغلی آنها را افزایش داد. به منظور فراهم نمودن زمینه برای افزایش شغلی و ایجاد انگیزش بیشتر پیشنهادات می‌شود حقوق و مزایای شغلی آنان افزایش یابد، شرایط برای ارتقای علمی و پژوهشی و نیز تبدیل وضعیت از پیمانی به رسمی و حضور در محافل علمی برای آنان فراهم گردد.

قدرتانی

بدین وسیله از زحمات خانم فرانک وکیلی‌فر و مساعدت مدیریت و کمیته پژوهشی مرکز مطالعات و توسعه آموزش پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه در تأمین هزینه‌های این طرح تشکر و قدردانی می‌شود.

عامل اختصاص داده‌اند. رضایت از همکاران (ارتباط، مشورت و مساعدت) را بعد از عامل رضایت از شغل اعلام نموده‌اند. با این یافته می‌توان گفت که این اعضاء از همکاران خود رضایت داشته و محیط از نظر ارتباط، مشورت و مساعدت شغلی در وضعیت مناسبی قرار دارد. این نتیجه با نتیجه تحقیقی دیگر همخوانی ندارد(۲). در آن تحقیق اعضاء هیأت علمی رضایت از همکاران خود را مطلوب ندانسته و از آنها رضایت نداشته‌اند.

از دیگر نتایج این پژوهش، رضایت اعضاء از عامل ترکیبی مدیریت و سرپرستی است که در سطح متوسطی قرار دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش دیگران(۷) شباهت دارد و به معنای آن است که اعضاء از وضعیت مدیریت مجموعه دانشگاهی رضایت مطلوبی نداشته‌اند. طبیعی است رضایت از ماقوی از عوامل مهم در رضایت شغلی بوده و عملاً بسیاری از اهرم‌های تشویقی در دست مدیریت قرار دارد و اگر مدیریت اعضاء را در امر تصمیم‌گیری‌ها مشارکت نداده و آنها را به دلیل کار و کیفیت فعالیت‌های مثبت شغلی مورد تشویق قرار ندهند، نمی‌تواند انگیزشی در اعضاء ایجاد نماید و طبعاً موجب دلسربدی اعضاء در انجام وظایف شغلی خود می‌گردد.

از دیگر عواملی که اعضاء درباره آن رضایت مطلوبی را اعلام ننموده بودند، عامل فراهم نبودن شرایط برای ارتقا و پیشرفت علمی بود. آنها برای ارتباط با پژوهشگران و شرکت در دوره‌های آموزشی، حضور در محافل علمی می‌توانند به تبادل اطلاعات علمی و کاری بپردازند و باعث ارتقای سطح علمی خود شوند. عامل حقوق و مزايا، امکانات رفاهي و امنيت شغلی در درجه پایينی از رضایت قرار دارد. اين نتایج با یافته‌های پژوهش‌های دیگر مشابه است(۶،۷،۸). اگر اين اعضاء دغدغه حقوق و مزايا داشته باشند و عملاً نيازهای مادي آنها، به دليل کمبود حقوق و مزايا، فراهم نگردد، چگونه می‌توان از آنها انتظار داشت که تمام نيروي خلاقه خود را معطوف به کار آموزشی و پژوهشی نمایند.

اعضا هیأت علمی رسمی- قطعی، رضایت بیشتری از اعضاء رسمی- آزمایشی و پیمانی داشتند. با توجه به نتایج

منابع

۱. مزینانی علی. بررسی وضعیت مصرف و تولید اطلاعات علمی از جانب اعضاء هیأت علمی- آموزشی کشور. رهیافت ۱۳۸۰؛ ۲۵: ۱۲۸۰-۱۳۸۶(۷) / پاییز و زمستان / مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی / ۳۴۰.

صفحه ۱۹۶.

۲. جعفرزاده کرمانی زهراء، فتاحی رحمت‌الله. بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی اعضای هیأت علمی کتابداری و اطلاع‌رسانی ایران. کتابداری و اطلاع‌رسانی ۱۳۸۳: ۵ تا ۲۴.
۳. ایران‌نژاد پاریزی مهدی، بابایی زکیلکی محمدعلی، سبحان‌الله‌ی محمدعلی. در ترجمه: «مدیریت رفتار سازمانی»، شریر نهورن جان آر، هانت جیمز جی، ازبورن ریچارد ان. تهران: مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت. ۱۳۷۸.
۴. مهدوی مژگان. عوامل مؤثر در رضایت شغلی کارکنان. ماهنامه تعاون ۱۳۷۹؛ مرداد: صفحات ۵۱-۷.
۵. رضایت شغلی و تعهد سازمانی. به دست آمده در تاریخ: ۱۰ دی ۱۳۸۶. قابل دسترسی در:
<http://www.tashilat.ir/index.php?page=gozaresh&spage=gozaresh216>
۶. بخشی‌آبادی حمید. عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی ۱۳۸۳: ۴ (۱۲): صفحات ۳۳-۴۴.
۷. مقیمی محمد. سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی. چاپ اول. تهران: ترمه. ۱۳۷۷.
۸. جباری فرحنان، رجایی‌پور سعید، جعفری ابراهیم. بررسی مقایسه‌ای میزان انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان براساس تئوری هرزبرگ. دو فصلنامه مدیریت و اطلاعات در بهداشت و درمان ۱؛ ۱۳۸۳: صفحات ۱۵-۲۲.
۹. سلمان‌زاده حسین، ملکی مهناز. بررسی نظرات استادی‌بالینی دانشگاه علوم پزشکی ایران در مورد انگیزه فعالیت آنان در دانشگاه. مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی ۱۳۸۱: ۵ (۱۲-۱۳): صفحه ۲۱.
۱۰. صاحب‌الزمانی م. بررسی میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی تمام وقت دانشگاه آزاد اسلامی مستقر در تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی. ۱۳۷۶.
۱۱. قانعی حسین. میزان رضایت شغلی پزشکان استان کردستان از حرفه پزشکی. مجله دانشگاه علوم پزشکی کردستان ۱۳۷۶: ۶ (۲): صفحات ۹-۱۵.

**Job Satisfaction and its Affecting Factors from the Viewpoints of Faculty Members of
Kermanshah University of Medical Sciences**

Foroughi F, Kharrazi H, Iranfar S, Rezaei M.

Abstract

Introduction: Human resource is one of the factors for organizations' survival. Generally, every organization's success depends on its employee's efforts as well as their job satisfaction. The aim of this study was to investigate the factors influencing job satisfaction from the viewpoints of faculty members of Kermanshah University of Medical Sciences.

Methods: This descriptive cross-sectional study was performed on 156 full time faculty members of Kermanshah University of Medical Sciences. In order to collect the data, the demographic feAutres question-aire and the standard questionnaire of Smith, Kendall-Halley with little modifications were used. Data was analyzed by SPSS software using t-test, ANOVA, Pearson correlation coefficient, and Tukey test.

Results: The highest satisfaction belonged to nAutre of the job (4.41 ± 0.70) and welfare opportunities proved to be the factor for lowest satisfaction (2.13 ± 0.83). Furthermore, there was a significant relationship between some occupational variables and job satisfaction.

Conclusion: Faculty members of Kermanshah University of Medical Sciences are satisfied with their job and their job satisfaction would increase if some factors such as salary, lack of welfare opportunities, and their progress were taken into consideration.

Keywords: Job satisfaction, Faculty member, Kermanshah University of Medical Sciences.

Addresses:

Corresponding Author: Feyzollah Foroughi, MS in Library and Information Science, Central Library, Taleghani Educational-Health Center, Shahid Beheshti Blvd., Kermanshah, Iran.
E-mail: fforoughi@yahoo.com

Hadi Kharrazi, Associate Professor, Department of Biochemistry, Kermanshah University of Medical Sciences. E-mail: h_karrazi@yahoo.com

Shirin Iranfar, Instructor, School of Nursing and Midwifery, Kermanshah University of Medical Sciences. E-mail: siranfar@yahoo.com

Mansour Rezaei, Assistant Professor, Department of Statistics, Kermanshah University of Medical Sciences. E-mail: rezaei39@yahoo.com

Source: Iranian Journal of Medical Education 2008 Aut & Win; 7(2): 335-341.