

ارتباط رسالت و رضایت شغلی با کیفیت تدریس اعضای هیأت علمی در زمان آموزش‌های مجازی اپیدمی کرونا

فریبا اسدی، سعید دشتی، آزاده اراسته*

چکیده

مقدمه: داشتن رسالت و رضایت شغلی بالا در اعضای هیأت علمی که به عنوان ارکان تعلیم و تربیت هر دانشگاه به حساب می‌آیند، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. این مطالعه با هدف بررسی میزان رضایت و رسالت شغلی اعضای هیأت علمی و همبستگی آن با کیفیت تدریس در زمان آموزش‌های مجازی اپیدمی کرونا انجام شد.

روش‌ها: در این مطالعه توصیفی همبستگی ۸۳ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند در سال ۱۳۹۹ شرکت نمودند. نمونه‌ها به صورت در دسترس و از طریق رسانه‌های اجتماعی با استفاده از دو پرسشنامه‌ی استاندارد رسالت شغلی دیک (Dick) و رضایت شغلی مینه سوتا (Minnesota) به صورت آنلاین جمع‌آوری شد. داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و آمار استنباطی (آزمون‌های اسپیرمن و کروسکال والیس) تجزیه و تحلیل شد.

نتایج: در این مطالعه میانگین نمره رسالت و رضایت شغلی افراد شرکت‌کننده به ترتیب $92/56 \pm 13/5$ (از مجموع ۱۲۰ نمره) و $64/729/9 \pm$ (از مجموع ۹۵ نمره) به دست آمد. بین رضایت شغلی و کیفیت تدریس همبستگی مثبت معناداری به دست آمد ($r=0/23$ و $p=0/04$) در حالی که بین رسالت شغلی با کیفیت تدریس همبستگی معناداری مشاهده نگردید ($r=-0/28$ و $p=0/19$) هیچ یک از متغیرهای جنسیت، سابقه خدمت، مرتبه علمی، دارا بودن مسئولیت اجرایی، وضعیت تأهل، نوع استخدام و میزان تحصیلات با رسالت و رضایت شغلی همبستگی معناداری نداشتند.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج به منظور افزایش کیفیت تدریس لازم است مدیران منابع رضایت و عدم رضایت شغلی اعضای هیأت علمی را بخوبی شناسایی و در جهت بهبود آن توجه ویژه باشند.

واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی، رسالت شغلی، کیفیت تدریس، آموزش مجازی

مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی / مرداد ۱۴۰۱؛ ۲۲(۲۵): ۱۸۱ تا ۱۸۹

DOI: 10.48305/22.30

مقدمه

است (۱). اگر سلامتی جامعه را وابسته کیفیت خدمات پزشکی و پیراپزشکی و نقش مهم این افراد را در امر پیشگیری و آموزش و درمان بدانیم لذا برای آموزش این افراد احتیاج به یک سیستم منظم علمی و حرفه‌ای است (۲).

نیروی انسانی به عنوان مهم‌ترین عامل توسعه در هر سازمانی در نظر گرفته می‌شود که توجه به روحیات و انگیزه‌های انسانی در هر سازمان از اولویت بالایی برخوردار

(استادیار) گروه بهداشت عمومی، دانشکده پیراپزشکی و بهداشت فردوس، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی بیرجند، بیرجند، ایران.
(saeeddasty88@yahoo.com)

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۱/۱۳، تاریخ اصلاحیه: ۱۴۰۱/۲/۱۸، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۲/۲۱

* نویسنده مسؤول: آزاده اراسته، (مربی) گروه پرستاری، دانشکده پیراپزشکی و بهداشت فردوس، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی بیرجند، بیرجند، ایران.
azadeearaste@yahoo.com

فریبا اسدی، دانشجوی دکتری تخصصی آمار زیستی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید بهشتی، تهران، ایران. (fariba.asadi3@gmail.com)؛ دکتر سعید دشتی،

بدون افزایش کارایی و در عین حال حفظ و ارتقای انگیزه، نشاط و نوآوری آنها امکان پذیر نخواهد بود. عدم رضایت شغلی اعضای هیأت علمی می تواند سبب افت کیفیت آموزش و پژوهش گردد و همچنین می تواند تهدید کننده سلامت جسمی و روانی، کیفیت زندگی و مانع دستیابی به اهداف توسعه فردی و اجتماعی شود (۱۴). فراهم کردن زمینه های ارتقای رضایت شغلی می تواند در افزایش بهره وری اعضای هیأت علمی و کارایی درونی و بیرونی دانشگاه ها مؤثر باشد (۱۵). بررسی های انجام شده تا سال ۱۳۹۴، رضایت شغلی اعضای هیأت علمی اکثر دانشگاه های دولتی و آزاد در سطح متوسطی قرار داشت (۱۶ و ۱۷).

تشخیص فرصت ها و تهدیدها و تلاش برای بهبود وضعیت موجود و رسیدن به وضعیت مطلوب و کسب جایگاه برتر از مهم ترین وظایف هر سازمان (۱۸) خصوصاً دانشگاه های علوم پزشکی است که وظیفه تربیت دانشجویانی را به عهده دارند که سلامت جامعه وابسته به آموزش صحیح آنهاست. بی شک بالا بردن توان علمی دانشجویان علوم پزشکی و ارتقای بهداشت و درمان از اهمیت بالایی برخوردار است و لازمه آن افزایش کیفیت آموزش است که منوط به رسالت و رضایت شغلی اساتید است.

با ورود ویروس کووید ۱۹ به کشور آموزش حضوری با مشکل مواجه شد، اساتید مجبور به صرف وقت بیشتر و به کار بردن خلاقیت های بیشتر در آموزش از طریق مجازی جهت همسان سازی با آموزش حضوری شدند. لذا این مطالعه با هدف بررسی میزان رضایت و رسالت شغلی اعضای هیأت علمی و همبستگی آن با کیفیت تدریس در زمان آموزش های مجازی اپیدمی کرونا انجام شد.

روش ها

مطالعه حاضر به روش توصیفی- همبستگی در بین ۲۲۴ عضو هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند به عنوان جامعه آماری انجام شد. در این مطالعه پرسشنامه ها از طریق فضای مجازی در اختیار اعضای هیأت علمی قرار گرفت.

دوفی و دایک (Duffy & DIK) در یک تعریف جامع رسالت شغلی را رویکردی نسبت به کار می دانند که شغل فرد بخش اصلی و مرکزی زندگی اش است که در آن فرد برای کمک به دیگران و انجام کارهای جامعه پسند تلاش می کند (۳). مفهوم رسالت در دوران مدرن شکل جدیدی به خود گرفته است و به یکی از چند معنایی اطلاق می شود که افراد به شغل خود نسبت می دهند (۴). رسالت به این باور اشاره دارد که مسیر شغلی فرد بخش اصلی مقصود و معنای زندگی اوست (۵).

باندرسون (Bundersun) و همکاران در مطالعه خود دریافتند که افزایش رسالت شغلی موجب کاهش فرسودگی شغلی می شود (۶). برنا (Borna) و همکاران نیز در مطالعه خود دریافتند که کاهش فرسودگی شغلی موجب افزایش رسالت شغلی و خودکارآمدی پرستاران می شود (۷). در مورد رسالت شغلی سه مؤلفه اصلی شناسایی شده است. اولین مؤلفه به عوامل بیرون از فرد اشاره دارند. مؤلفه دوم کار هدف مند است، سومین مؤلفه راهنمای اجتماعی است که مسیر شغلی یک شخص به لحاظ فرا اجتماعی جهت گیری می شود (۸). رسالت شغلی سبب افزایش سازگاری، خودکارآمدی و رضایت شغلی می شود (۹).

رضایت شغلی، گرایش، تمایل یا حالت درونی شخص برای عکس العمل های ارزیابی کننده نسبت به شغل است که با احساس مطبوع و نامطبوع فرد نسبت به آن همراه است (۱). رضایت شغلی یک حالت عاطفی مثبت یا خوش آیندی است که حاصل ارزیابی فرد از شغل یا تجارب شغلی اش باشد (۱۰ و ۱۱). به عبارت دیگر، اگر فرد رضایت شغلی بالایی داشته باشد به میزان زیادی شغل خود را دوست داشته، از طریق آن نیازهای خود را ارضا نموده و در نتیجه احساسات مثبتی نسبت به آن خواهد داشت (۱۲).

با توجه به این که رضایت شغلی به عنوان احساس مساعد و مثبت فرد نسبت به شغل خود، در سازمان، متأثر از نیازها، انگیزه ها و علایق از یک طرف و شرایط شغلی از طرف دیگر است (۱۳) لذا توسعه نیروی انسانی بدون توجه به اعضای هیأت علمی و تبدیل آنها از عناصر مستقل به عناصر مؤثر،

نمونه‌ها به صورت در دسترس و از طریق رسانه‌های اجتماعی با استفاده از پرسشنامه آنلاین جمع‌آوری شد. حجم نمونه با در نظر گرفتن توان ۸۰ درصد و ضریب همبستگی ۰/۳۱ (براساس مطالعه پایلوت)، ریزش ۱۰ درصد و سطح معناداری ۰/۰۵ با استفاده از فرمول همبستگی ۸۳ نفر به دست آمد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش، چک‌لیست اطلاعات دموگرافیک و دو پرسشنامه رسالت شغلی دیک و رضایت شغلی مینه سوتا بود. پرسشنامه رسالت شغلی دارای ۲۴ سؤال و ۶ حیطه و بر اساس طیف لیکرت پنج گزینه‌ای ۱ "اصلاً در مورد من صدق نمی‌کند" تا ۵ "کاملاً در مورد من صدق می‌کند" است. حداقل نمره در این پرسشنامه ۲۴ و حداکثر نمره ۱۲۰ است که در آن نمره بالاتر نشان دهنده رسالت شغلی بیشتر است. برنا و همکاران ضریب آلفا کرونباخ را برای کل پرسشنامه ۰/۷۷ و برای خرده مقیاس‌ها از ۰/۷۹ تا ۰/۸۵ گزارش کردند (۸).

پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا از ۱۹ گویه و ۶ خرده مقیاس نظام پرداخت (۳ سؤال)، نوع شغل (۴ سؤال)، فرصت‌های پیشرفت (۳ سؤال)، جو سازمانی (۲ سؤال)، سبک رهبری (۴ سؤال) و شرایط فیزیکی (۳ سؤال) تشکیل شده است. نمره گذاری به صورت طیف لیکرت پنج گزینه‌ای است که برای گزینه‌های «کاملاً مخالفم»، تا «کاملاً موافقم» به ترتیب امتیازات ۱ تا ۵ در نظر گرفته می‌شود. در این پرسشنامه حداقل نمره ۱۹ و حداکثر نمره ۹۵ است. نمرات بین ۱۹ تا ۳۸ نشان می‌دهد که میزان رضایت شغلی ضعیف است. نمرات بین ۳۸ تا ۵۷ نشان می‌دهد که میزان رضایت شغلی متوسط است و نمرات بالای ۵۷ رضایت شغلی خوب است. در پژوهش شریفی و همکاران (۱۹) ضریب پایایی پرسشنامه ۰/۹۷ به دست آمد.

همچنین نمره کیفیت تدریس اساتید از دیدگاه دانشجویان که معاونت آموزشی دانشگاه هر ترم آن را به اعضای هیأت علمی اعلام می‌کند به عنوان معیار کیفیت تدریس در نظر گرفته شد. نمره نهایی بین ۱ تا ۵ است که به صورت خودگزارش‌دهی توسط هر عضو هیأت علمی ثبت شد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها توسط نرم‌افزار SPSS-21 (Armonk, NY, USA) و با استفاده از آمار توصیفی و تحلیلی انجام شد. نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف نشان داد که متغیرهای رضایت شغلی و کیفیت تدریس دارای توزیع نرمال نبودند، لذا به منظور مقایسه‌ی میانگین و انحراف معیار نمرات در گروه‌های مختلف از آزمون کروکسال والیس و به منظور سنجش همبستگی بین متغیرها از آزمون اسپیرمن استفاده شد.

این مطالعه حاصل طرح پژوهشی مصوب دانشگاه علوم پزشکی بیرجند با کد اخلاق Ir.Bums.Rec.1399.342 بود و برای انجام پژوهش از شرکت کنندگان قبل از ورود به سامانه برای تکمیل پرسشنامه رضایت مجازی اخذ می‌گردید.

نتایج

در این مطالعه ۸۳ نفر عضو هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند شرکت کردند که ۵ نفر به دلیل نقص در تکمیل پرسشنامه حذف شدند و در نهایت پرسشنامه ۷۸ نفر (در صد پاسخ دهی ۹۳ درصد) مورد تحلیل قرار گرفت که از این تعداد ۴۵ نفر (۵۷/۷ درصد) خانم بودند. بیش از نیمی از افراد (۵۹ درصد) شرکت‌کننده دارای مدرک دکترای تخصصی و مرتبه علمی استادیار بودند. ۴۸/۷ درصد از افراد دارای مسئولیت اجرایی بودند و اکثریت (۵۳/۹ درصد) آنها کمتر از ۱۰ واحد تدریس داشتند.

در این مطالعه میانگین نمره رسالت و رضایت شغلی افراد شرکت کننده به ترتیب $13/5 \pm 92/56$ (با حداکثر نمره ۱۲۰) و $9 \pm 64/72$ (با حداکثر نمره ۹۵) به دست آمد. همانطور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود طبق آزمون همبستگی اسپیرمن بین رضایت شغلی و کیفیت تدریس همبستگی مثبت معناداری وجود دارد ($p < 0/05$ و $r = 0/23$) به عبارتی افرادی که رضایت شغلی بیشتری داشته‌اند کیفیت تدریس بالاتری نیز داشته‌اند. بین رسالت شغلی با کیفیت تدریس همبستگی معناداری مشاهده نگردید.

($p > 0/05$ و $r = -0/28$) در حالی که بین رسالت شغلی و رضایت شغلی همبستگی مثبت معناداری به دست آمد ($r = 0/34$ و $p = 0/002$)

جدول ۱: همبستگی رسالت و رضایت شغلی با کیفیت تدریس اعضای هیأت علمی شرکت کننده

متغیر	انحراف معیار $\pm$ میانگین	ضریب همبستگی	مقدار معناداری*
رسالت شغلی	$92/56 \pm 5$	$-0/28$	$0/19$
رضایت شغلی	$9/29 \pm 72/64$	$0/23$	$0/04$

*آزمون اسپیرمن

بررسی همبستگی متغیرهای رسالت شغلی و رضایت شغلی با متغیرهای دموگرافیک نشان داد که هیچ یک از متغیرهای جنسیت، سابقه خدمت، مرتبه علمی، دارا بودن مسئولیت اجرایی، وضعیت تأهل، نوع استخدام و میزان تحصیلات با رسالت و رضایت شغلی همبستگی معناداری ندارند در حالی که متغیرهای سابقه خدمت و نوع استخدام با کیفیت تدریس همبستگی مثبت معناداری داشتند (جدول ۲).

جدول ۲: همبستگی رسالت و رضایت شغلی با متغیرهای دموگرافیک شرکت کنندگان مطالعه

متغیر	رسالت شغلی		رضایت شغلی		کیفیت تدریس	
	ضریب همبستگی	مقدار معناداری*	ضریب همبستگی	مقدار معناداری*	ضریب همبستگی	مقدار معناداری*
جنسیت	$0/09$	$0/40$	$0/10$	$0/35$	$0/04$	$0/71$
سابقه خدمت	$0/03$	$0/75$	$0/13$	$0/23$	$0/29$	$0/009$
مرتبه علمی	$0/04$	$0/73$	$0/09$	$0/43$	$0/08$	$0/46$
وضعیت تأهل	$0/04$	$0/67$	$0/15$	$0/19$	$0/14$	$0/21$
نوع استخدام	$0/02$	$0/81$	$0/08$	$0/48$	$0/21$	$0/02$
میزان تحصیلات	$0/18$	$0/11$	$0/21$	$0/06$	$0/17$	$0/13$
داشتن مسئولیت اجرایی	$0/04$	$0/73$	$0/18$	$0/10$	$0/15$	$0/18$

*آزمون اسپیرمن

با توجه به جدول ۳ مشاهده می شود کمترین میانگین نمره سال است و افرادی که رسمی و پیمانی هستند از کیفیت تدریس مربوط به افرادی با سابقه کاری کمتر از ۵ تدریس بالاتری برخوردار بوده اند.

جدول ۳: مقایسه میانگین و انحراف معیار نمره کیفیت تدریس برحسب سابقه خدمت و نوع استخدام

متغیر	انحراف معیار $\pm$ میانگین	مقدار آماره	کیفیت تدریس
سابقه خدمت	کمتر از ۵ سال	$4/23 \pm 0/51$	$8/88$
	۵-۱۰ سال	$4/74 \pm 0/83$	
	۱۰-۲۰ سال	$4/50 \pm 0/49$	
	بیشتر از ۲۰ سال	$4/0 \pm 0/35$	
نوع استخدام	رسمی	$4/60 \pm 0/43$	$7/41$
	پیمانی	$4/58 \pm 0/88$	
	طرح هیأت علمی	$4/39 \pm 0/49$	
	سایر	$4/18 \pm 0/33$	

۰/۰۵

بحث

این پژوهش با هدف تعیین میزان رسالت و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی در اپیدمی کرونا و همبستگی آن با کیفیت تدریس انجام شد. بر اساس یافته‌های این مطالعه میانگین نمره رسالت و رضایت شغلی افراد شرکت کننده به ترتیب $13/5 \pm 92/56$ و $9/29 \pm 64/72$ به دست آمد که در سطح خوب در نظر گرفته می‌شود. نتایج پژوهش کویتی نشان داد که میزان رضایت شغلی اساتید دانشگاه به طور کلی بالاتر از سطح متوسط است (۲۰). یافته‌های پژوهش تیموری و همکاران نشان داد که میانگین نمره کل رضایت شغلی اعضای هیأت علمی $65/09$ براساس حداکثر نمره ۱۰۰ بود (۲۱). در پژوهش دیگری میانگین و انحراف معیار نمره کل رضایت شغلی اعضای هیأت علمی $72/6$ براساس حداکثر نمره ۱۳۵ بود (۱۵). در مطالعه‌ای اکبری ۷۶ درصد اساتید از نظر رضایت شغلی در سطح خوب و بالاتر قرار داشتند (۲۲). بنابراین می‌توان گفت وقتی امکان پویایی علمی و پژوهشی برای اعضای هیأت علمی فراهم گردد، به تبع آن رضایت شغلی آنان نیز افزایش خواهد یافت (۱۵). رضایت اساتید بیش‌تر در زمینه ماهیت کار آنها است که نشان از علاقه به حرفه آموزش است و در زمینه حقوق و مزایا رضایت مندی کم‌تری دارند.

در پژوهشی که به روش مرور سیستماتیک پیرامون رضایت شغلی اعضای هیأت علمی در ایران صورت گرفت، بطور عمده رضایت شغلی اعضای هیأت علمی در سطح متوسط گزارش شده است (۱۶) دلیل این امر نیز تا اندازه‌ای به ماهیت موضوع مورد بررسی مربوط است. وجود شاخص‌های متعدد و میزان متفاوت رضایت در هر یک از شاخص‌ها از دلایل اصلی ارائه ندادن گزارش دقیق از میزان رضایت یا نارضایتی شغلی است. بر خلاف نتایج مطالعه حاضر در پژوهش‌های زمانیان و همکاران اساتید از شغل خود رضایت کافی نداشتند (۱۴). همچنین در ارزیابی رضایت شغلی پزشکان آکادمیک نتایج نشان داد اعضای

هیأت علمی پزشکی به طور فزاینده‌ای نارضایتی شغلی دارند (۲۳). آزادی عمل، تخصص، سیستم پاداش بر اساس عدل، شرایط مناسب کاری، همکاران صمیمی، تناسب شغل با فرد در رضایت شغلی نقش مهمی ایفا می‌کند (۱۹) که این تفاوت‌ها می‌تواند بیانگر وجود شرایط مختلف کاری در سطوح و در مکان‌های مختلف باعث کاهش سطح رضایت شغلی گردد.

با توجه به این که رضایت شغلی اساتید به عنوان یک شاخص مهم و مؤثر در کیفیت آموزش است و فداکاری، علاقه‌مندی و تعهد در مسئولیت‌شان را ممکن می‌سازد (۲۲). لذا یافته‌های حاضر، لزوم توجه و حمایت بیش‌تر مسئولین به اساتید را تایید می‌کند.

نتایج نشان داد بین رضایت شغلی و کیفیت تدریس همبستگی مثبت معناداری وجود دارد. به عبارتی اساتیدی که رضایت شغلی بالاتری داشته‌اند از سطح کیفیت تدریس بالاتری برخوردار بودند. هم سو با این نتایج، کوشی و همکاران بیان داشتند بین رضایت شغلی با کیفیت تدریس رابطه خطی مثبت و معنادار وجود دارد (۲۵). همچنین جلب رضایت شغلی استادان و علاقه‌مند کردن آنان به حرفه تدریس و برآورده شدن اهداف آموزشی منجر به شکل‌گیری تدریس با کیفیت می‌گردد (۲۶). هرچه سطح رضایت شغلی مدرس بالاتر رود، یک محیط یادگیری خوشایند و مناسب، هم برای فراگیران و هم برای استاد فراهم می‌کند، در نتیجه استاد تعهد شغلی بیش‌تری از خود نشان داده و از این طریق کیفیت تدریس ارتقا می‌یابد (۲۷). از میان ابعاد انگیزش شغلی، فقط ابعاد خودباوری و رضایت شغلی می‌توانند کیفیت تدریس اساتید را پیش‌بینی نمایند (۲۸).

نتایج این پژوهش با پژوهش شهیدی هم خوانی ندارد او در پژوهش خود نشان داد که رضایت شغلی استادان با کیفیت تدریس رابطه منفی دارد (۲۹). وجود عواملی که باعث رضایت شغلی اساتید می‌گردد می‌تواند باعث بهبود عملکرد تدریس اساتید و ارتقای وضعیت یادگیری دانشجویان گردد. از طرف

دیگر تدریس با کیفیت برای رسیدن به اهداف آموزش عالی، ضروری است (۲۴).

در راستای نتایج مطالعه حاضر، وجود آگاهی از رسالت و چشم انداز سازمانی در بین کارکنان بر رضایت شغلی آنها تأثیر مثبت دارد. این احتمالاً شاخصی از فرهنگ سازمان است که ارزش های مثبت نهفته در چشم انداز و رسالت سازمانی را پرورش می دهد (۲۵). همچنین پژوهشگران دریافته اند که داشتن رسالت، منجر به افزایش خوشنودی و خودکارآمدی تصمیم گیری در افراد می شود. در تبیین این یافته می توان گفت افرادی که رسالت شغلی دارند، در مراحل بالاتری از رشد مسیر شغلی شان هستند. این افراد درک خوبی از اهداف، توانایی ها و علایق خود دارند (۵). به نظر می رسد با توجه به اعضای هیأت علمی با داشتن مسئولیت های اجرایی باعث افزایش درک آنها از چشم اندازهای سازمانی شده و میزان رسالت شغلی افزایش یافته است.

نتایج مطالعه نشان داد که دو متغیر سابقه خدمت و نوع استخدام با کیفیت تدریس همبستگی مثبت معناداری داشتند بر اساس مطالعه سلیمی و همکاران سابقه تدریس اعضای هیأت علمی با میزان کیفیت تدریس آنان رابطه معناداری دارد که هم سو با مطالعه حاضر است (۳۰). همچنین در این راستا نتایج سایر مطالعات نشان داد تجربه کار، بیشترین تأثیر را در پیش بینی نمرات ارزشیابی دریافتی اعضای هیأت علمی از دانش آموختگان داشتند (۳۱). شاید بتوان گفت دلیل این رابطه آن باشد که عضوی که استخدام رسمی است و مرتبه بالاتری دارد انگیزه شغلی بالاتری جهت تدریس و از کیفیت بهتری برخوردار است.

منابع

1. Ghuri NM. Investigating Job Satisfaction among Faculty Members of Kabul University [dissertation]. Kabul: Kabul University; 2017.
2. Malekshahi F, Farhadi A, Amini F. [Study of Job Satisfaction Among Faculty Members of Lorestan University Of Medical Science]. Yafteh. 2010; 12(1):49-56.[Persian]
3. Duffy RD, Dik BJ. Research on calling: What have we learned and where are we going? Journal of Vocational Behavior. 2013; 83(3): 428-36.
4. Pordelan N, Alizadeh M, Khalijian S, Yazdani SH. [Factor Structure and Validation of the Short Form of Multidimensional Calling Measure]. Journal of New thoughts on Education. 2016; 12(3):143-

از محدودیت های این مطالعه می توان به محدودیت زمانی اشاره کرد با توجه به بیماری کرونا و پیک های متعدد در زمان انجام مطالعه و استفاده از فضای مجازی جهت جمع آوری داده ها، در زمان های متعدد و ارسال لینک شرکت در گروه های مختلف دانشکده ها این محدودیت کنترل گردید. اعضای هیأت علمی با توجه به حجم بالای وظایف آموزشی، حضور در محیط های کارآموزی و به واسطه پست های اجرایی که دارند دسترسی به آنها محدود است. پیشنهاد می شود با توجه به شرایط پیش آمده در دوران کرونا علل رضایتمندی کمتر اعضای هیأت علمی جوان و با سابقه کاری کم بیش تر مورد بررسی قرار گیرد.

نتیجه گیری

نتایج مطالعه بیانگر آن بود که به طور کلی اعضای هیأت علمی از رسالت و رضایت شغلی خوبی برخوردار بودند که رضایت شغلی بر کیفیت تدریس اثر مثبت و مستقیم داشت. لذا به منظور رسیدن به مقاصد مطلوب آموزشی و پژوهشی در دانشگاه با برداشتن موانع عدم رضایت اساتید و افزایش رسالت شغلی محیطی مناسب تر را جهت ارتقای کیفیت آموزش ایجاد نمود.

قدردانی

پژوهشگران این مطالعه از کلیه اعضای هیأت علمی شرکت کننده در مطالعه که ما را یاری نمودند؛ تشکر و قدردانی می نمایم.

- 56.[Persian]
5. Khansari Z, Nilforooshan P. [The Investigate the Relationship between the Career Decision Making Self-Efficacy and Career Calling in Students]. *Knowledge and Research in applied Psychology*. 2020; 21(1): 101-116.[Persian]
6. Bunderson JS, Thompson JA. The call of the wild: Zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Administrative science quarterly*. 2009; 54(1): 32-57.
7. Borna M, Pordelan N, khosravani A, Khalijian S, Hosseinian S. [Structural Analysis of Calling in Nurses with Career Frustration and Self-efficiency Components]. *Journal of Clinical Nursing and Midwifery*. 2016; 4 (4): 1-12.[Persian]
8. Borna MR, Pordelan N, Khalijian S, Seyedtalebi M. [Interactive Structure and Validity of the Persian Version of Calling Scale midst Medical Students]. *Journal Of Career & Organizational Counseling*. 2015; 7(23): 28-40.
9. Tahmacbi B, Zare Bahramabadi M, Izadi M, Abdolhoseini H. [Explaining the causal relationship between job stressors, job mission and job burnout in non-academic staff of faculties of Hamadan university of medical sciences]. *Iranian Journal of Ergonomics*. 2020; 7(4): 72-81.[Persian]
10. Moloantoa ME. Factors affecting job satisfaction of academic employees: A case study of the National University of LESOTHO; 2015. [cited 2022 Jun 20]. available from: https://openscholar.dut.ac.za/bitstream/10321/1430/1/MOLOANTOA_2015.pdf
11. Froese FJ, Peltokorpi V. Culture distance and expatriate job satisfaction. *International Journal of Intercultural Relations*. 2011; 35(1): 49-60.
12. Ma CC, Samuels ME, Alexander JW. Factors that influence nurses' job satisfaction. *J Nurs Adm*. 2003; 33(5): 293-9.
13. Bakotić D. Relationship between job satisfaction and organisational performance. *Economic research-Ekonomska istraživanja*. 2016; 29(1):118-30.
14. Zamanian Z, RoshanSarvestani M, Sedaghati M, Ghatmiri M, Kohnavard B. [Assesment of the relation between subjective workload and satisfaction in univercity faculty and staff]. *Iranian Journal of Ergonomics*. 2016; 3(4): 1-10.[Persian]
15. Safi MH, Falahi Khoshknab M, Russell M, Rahgozar M.[Job Satisfaction among Faculty Members of University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences]. *Iranian Journal of Medical Education*. 2011; 10 (4) :323-332.[Persian]
16. Asghari F. Job satisfaction of faculty members in Iran. *Social Development and Welfare Planning* . 2016; 7 (24): 195-230.
17. Amid R, Surena V, Kadkhodazade M, Dalaie K, Mirakhori M, Sae S. [Evaluation of Job satisfaction among faculty members of Shahid Beheshti Dental School: a cross sectional study in 2012]. *Journal of Medical Council of Islamic Republic of Iran*. 2013; 31(3): 265-71.[Persian]
18. Tavan H, Menati R, Alimardan O, Sayadi F, Borji M. [A survey on patients and patient' companion satisfaction for health reform plan in the Shahid Mostafa Khomeini hospital of Ilam city in 2015]. *Nursing journal of the Vulnerable*. 2016; 2(5): 27-39.[Persian]
19. Sharifi N, Najar L. [This research is to study the psychometric features of Minnesota job satisfaction questionnaire (MSQ) on the staff of manufacturing companies in Tehran and its suburbs who worked on the years 1392 & 1393]. *Journal Of Psychometry*. 2016; 4(15): 1-10.[Persian].
20. Kuwaiti AA, Bicak HA, Wahass S. Factors predicting job satisfaction among faculty members of a Saudi higher education institution. *Journal of Applied Research in Higher Education*. 2020; 12(2):296-310.
21. Teymouri M, Tootoonchi M, Salehi M, Hassanzadeh A. [Job Satisfaction among Faculty Members of Isfahan University of Medical Sciences]. *Iranian Journal of Medical Education*. 2008; 7 (2): 227-237.[Persian]
22. Akbarilakeh M, Rajabi Arani Z, Akbari H. [The relationship between moral intelligence and job satisfaction among faculty members of Kashan university of medical sciences in 2017]. *Journal of Health in the Field*. 2018; 6(3):19-26.[Persian]
23. Simpkin AL, Chang Y, Yu L, Campbell EG, Armstrong K, Walensky RP. Assessment of job satisfaction and feeling valued in academic medicine. *JAMA Intern Med*. 2019; 179(7): 992-4.
24. Kushi Z, Soltani A. [Prediction of Professor's Teaching Quality Based on Their Philosophic Mindedness and Job Motivation]. *Training & Learning Researches*. 2015; 22(7): 29-48.[Persian]

25. Dobrinić D, Fabac R. Familiarity with Mission and Vision: Impact on Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Business Systems Research: International journal of the Society for Advancing Innovation and Research in Economy*. 2021; 12(1):124-43.
26. Cristina-Corina B. Some determinative factors for teachers' job motivation. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2012; 47: 1638-42.
27. Amani M. [The relationship of teachers' job satisfaction and teaching quality with students' academic performance in high school]. *Rooyesh-e-Ravanshenasi Journal (RRJ)*. 2019; 7(12): 241-54.[Persian]
28. Kaveshe Z, Akhlaghi M, Soltani A. [Developing a structural model to predict the teaching quality of faculty members based on their philosophical mentality and their job motivation]. *Studies in Learning & Instruction*. 2018; 9(2): 59-86.[Persian]
29. Shahidi N. Providing a model for evaluating the quality of teaching in the units of Islamic Azad University. Unpublished doctoral dissertation. Science and Research Branch of Tehran. Islamic Azad University. 2012.
30. Salimi J, Ramezani GH. [Evaluation of faculty members' teaching quality at the university of medical sciences, Sanandaj and Kurdistan]. *NAMA*. 2014; 3: 1-6.[Persian]
31. Azizi khalkheili T, Hosseinpour A. [Factors affecting teaching quality of faculty members in Sari Agricultural Sciences and Natural Resources University from students' and graduates' perspective]. *Iranian Agricultural Extension and Education Journal*. 2016; 12(1): 163-179.[Persian]

Relationship between mission and job satisfaction with the quality of teaching faculty members during the virtual education under the coronavirus pandemic conditions

Fariba Asadi¹, Saeid Dashti², Azade Araste³

Abstract

Introduction: Job satisfaction among faculty member as one of the building blocks of education and the main body of university is of particular importance. This study endeavored to investigate the level of job satisfaction and mission of faculty members of Birjand University of Medical Sciences and its relationship with the quality of teaching in virtual education under the coronavirus pandemic conditions.

Methods: This descriptive-analytical study was performed among 83 faculty members of Birjand University of Medical Sciences in the academic year 2020. Data were collected online through social media using two standard questionnaires: Dick Job Mission and Minnesota Job Satisfaction. Data were analyzed using descriptive statistics and inferential statistics (viz., Spearman and Kruskal-Wallis tests).

Results: In this study, the mean score of mission and job satisfaction of the participants were 92.56 ± 13.5 and 64.72 ± 9.29 , respectively. There was a significant positive relationship between job satisfaction and teaching quality ($p=0.04$, $r= 0.23$), while no significant relationship was observed between job mission and teaching quality ($p = 0.19$, $r= -0.28$). None of the variables of gender, service history, academic rank, executive responsibility, marital status, type of employment, and level of education had a significant relationship with job mission and job satisfaction.

Conclusion: According to the results, in order to promote the quality of teaching, it seems necessary for managers to identify the job satisfaction and dissatisfaction resources of the faculty members and pay special attention to improve it.

Keywords: Job satisfaction, job mission, teaching quality, virtual teaching.

Addresses:

¹ PhD student in Biostatistics, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran. Email: fariba.asadi3@gmail.com

² Assistant Professor, Department of Public Health, Ferdows School of Allied Medicine and Public Health, Birjand University of Medical Sciences, Birjand, Iran. Email: saeeddashty88@yahoo.com

³ (✉) Department of Nursing, Ferdows School of Allied Medicine and Public Health, Birjand University of Medical Sciences, Birjand, Iran. Email: azadearaste@yahoo.com