

رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی

محمد هادی صافی*، مسعود فلاحی خشک ناب، مهدی راسل، مهدی رهگذر

چکیده

مقدمه: موفقیت هر سازمان بستگی به تلاش و رضایت شغلی کارکنان آن سازمان دارد. شناخت عوامل مؤثر در ایجاد رضایت شغلی می‌تواند در افزایش رضایت شغلی اعضای هیات علمی و ایجاد انگیزه در جهت انجام فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی مفید باشد. این مطالعه با هدف تعیین میزان رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی تهران انجام شد.

روش‌ها: پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی - مقطعی می‌باشد که ۹۴ نفر از اعضای هیات علمی شاغل در دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی تهران در سال ۱۳۸۷ در آن شرکت داشتند. گردآوری اطلاعات با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته انجام گرفت. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS به صورت میانگین و انحراف معیار و تحلیل مولفه‌های اصلی تجزیه و تحلیل گردید.

نتایج: میانگین و انحراف معیار نمره کل رضایت شغلی اعضای هیات علمی (6.16 ± 0.72) از حداکثر نمره ۱۳۵ و به تفکیک حیطه‌های مورد بررسی در حیطه اقتصادی (2.12 ± 0.70) از حداکثر نمره ۱۵، حیطه آموزشی (1.81 ± 0.39) از حداکثر نمره ۱۵، حیطه پژوهشی (2.41 ± 0.47) از حداکثر نمره ۲۰، حیطه اداری (3.29 ± 0.93) از حداکثر نمره ۲۵، حیطه انگیزشی (5.81 ± 0.26) از حداکثر نمره ۵۰ و حیطه رفاهی (1.47 ± 0.11) از حداکثر نمره ۱۰ شده است. در تحلیل مولفه‌های اصلی حیطه‌های انگیزشی، پژوهشی، اقتصادی، اداری، آموزشی و رفاهی، مشخص گردید که حیطه انگیزشی با 0.84 بیشترین نقش و حیطه اقتصادی با 0.65 کمترین نقش را در میزان رضایت شغلی اعضای هیات علمی داشت.

نتیجه‌گیری: اعضای هیات علمی نسبت به حیطه‌های مختلف شغلی خود «نسبتاً ناراضی» می‌باشند. این رضایت در حیطه‌های آموزشی، پژوهشی و انگیزشی کمی بهتر از رفاهی، اداری و اقتصادی بوده است. لازم است مدیران و رهبران نظام آموزشی با تدوین اهداف مناسب و برنامه‌ریزی استراتژیک در جهت ایجاد رفاه و رضایت شغلی اعضای هیات علمی گام بردارند.

واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی، اعضای هیات علمی، نیاز شغلی، اقتصادی، آموزشی، پژوهشی، اداری، انگیزشی، رفاهی

مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی / زمستان ۱۰۴: ۳۲۳ تا ۳۳۳

مقدمه

دانشگاه‌ها مهم‌ترین مراکز فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی در هر کشوری هستند و در این راستا، اعضای هیات علمی

* نویسنده مسوول: محمد هادی صافی، کارشناس ارشد مدیریت توانبخشی، عضو هیات علمی مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، خیابان کودکان، تهران، ایران. edcuswr@yahoo.com
دکتر مسعود فلاحی خشک ناب، دکترای آموزش پرستاری، عضو هیات علمی دانشگاه علوم بهزیستی، خیابان کودکان، تهران، ایران. (msflir@yahoo.com)؛ دکتر مهدی راسل، دکترای مدیریت و برنامه‌ریزی. (russel332@yahoo.com)؛ دکتر مهدی رهگذر، دکترای آمار زیستی، عضو هیات علمی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، خیابان کودکان، تهران، ایران. (m.rahgozar@uswr.ac.ir)
این مقاله در تاریخ ۸۸/۴/۱۶ به دفتر مجله رسیده، در تاریخ ۸۸/۱۲/۱۱ اصلاح شده و در تاریخ ۸۸/۱۲/۱۳ پذیرش گردیده است.

معیارهای منطقی برای پیشرفت رتبه‌ای مورد توجه اعضای هیات علمی در این مطالعه بوده است (۷). مشکلات اقتصادی و اعتقاد عملی اندک به مولفه‌های انگیزشی از عوامل اصلی نارضایتی شغلی اعضای هیات علمی در دانشگاه‌های ایران هستند. ثبات اجتماعی، سیاسی و اقتصادی و حرمت نهادن به علم و ارتقای هیات علمی می‌تواند در افزایش رضایت شغلی اعضای هیات علمی موثر باشد (۸). در این راستا مسلماً فراهم کردن زمینه‌های ارتقای رضایت شغلی می‌تواند در افزایش بهره‌وری اعضای هیات علمی و کارایی درونی و بیرونی دانشگاه‌ها موثر باشد. اما این مساله که کدام یک از عوامل بر رضایت شغلی اعضای هیات علمی مؤثرتر هستند همواره مساله مورد نظر محققین بوده و یکی از دغدغه‌های مهم در ارتقای کیفیت در سیستم‌های آموزش عالی و به ویژه در سیستم آموزش پزشکی می‌باشد. اگرچه در کشور ما مطالعاتی در این زمینه صورت گرفته است اما وجود تفاوت‌ها در شرایط و خصوصیات فرهنگی اجتماعی و لزوم جامع‌تر شدن بررسی‌ها در مورد این مقوله ضروری، پژوهشگران این مطالعه را بر آن داشت تا مطالعه‌ای با هدف تعیین عوامل شغلی موثر بر رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی در حیطه‌های اقتصادی، آموزشی، پژوهشی، اداری، انگیزشی و رفاهی را انجام دهند.

روش‌ها

در این پژوهش توصیفی - مقطعی، که در سال ۱۳۸۷ انجام شد، در این پژوهش جامعه و نمونه پژوهش را همه اعضای هیات علمی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی تهران که به طور رسمی یا پیمانی در استخدام دانشگاه بودند، تشکیل دادند. که از میان ۱۲۵ نفر جامعه مورد پژوهش، ۹۴ نفر از آنان به تکمیل پرسشنامه مبادرت ورزیدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه محقق‌ساخته که طی ۴ گام زیر ساخته شد، استفاده گردید.

در گام اول برای شناسایی نیازهای شغلی اعضای هیات علمی از دو جلسه بحث گروه متمرکز (Focus Group Discussion)، با مشارکت ۱۶ نفر از اعضای هیات علمی، استفاده شد؛ که در پایان جلسات، ۴۳ نیاز و

راضی، و مهارت‌های جدید شغلی را به سرعت بیاموزد (۲). وجود تنش و عدم رضایت شغلی اعضای هیات علمی می‌تواند تهدید کننده سلامت جسمی و روانی و کیفیت زندگی، و مانع دستیابی به اهداف توسعه فردی و اجتماعی باشد (۳). بنابراین، از مباحث مهم و مورد توجه هر سازمان و نهادی، توجه به رضایت شغلی کارمندان و عوامل مؤثر بر آن است. از دیدگاه کلی، موفقیت هر سازمان، بستگی به تلاش و رضایت شغلی کارکنان آن سازمان دارد (۴). مطالعات مختلف در زمینه رضایت شغلی نشان داده‌اند که متغیرهای زیادی با رضایت شغلی ارتباط دارند که مهم‌ترین آنها عوامل سازمانی، عوامل محیطی، ماهیت کار و عوامل فردی است (۵). در گزارش نظرسنجی هیات علمی آمریکا (۲۰۰۰) عنوان گردیده است که ۴۰ درصد اعضای هیات علمی دانشگاه‌های آمریکا در پاره‌ای از موارد از حقوق و مزایای ناکافی و رویه‌های دست و پاگیر ناراضی‌اند و به شدت در پی آنند که شغل خود را تغییر دهند (۶). در این میان عواملی مانند فرصت برای تربیت دانشجویان، فعالیت در محیط علمی، آموزش دروس مورد علاقه و وقت کافی برای گذراندن با خانواده از عوامل برتر در رضایت شغلی ذکر شده‌اند؛ همچنین اعضای هیات علمی از استقلال کاری و ساعت کاری شناور اظهار رضایت کرده‌اند. لازم به ذکر است که بر مبنای تحقیق مذکور، بیش از ۹۰ درصد از اعضای هیات علمی در مجموع از شغل خود اظهار رضایت کرده‌اند (۶). عوامل دیگری که می‌تواند بر میزان رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه مؤثر باشد، مسأله مدیریت، رهبری و برنامه‌های راهبردی دانشگاه‌های علوم پزشکی است؛ به طوری که مطالعه‌ای که روی پنج سال اول فعالیت اساتید تازه استخدام شده دندانپزشکی انجام شده نشان داده که وضعیت محیط کاری، مهم‌ترین عامل، و منابع آموزشی، تسهیلات ارائه شده و حقوق و مزایا از عواملی با اهمیت متوسط در رضایت‌مندی شغلی این اساتید بوده است (۷). از طرفی، امکان تدریس و وجود زمینه‌های پژوهش و فرصت‌های شغلی خصوصی خارج از دانشگاه، کیفیت مدیریت و رهبری گروه، اعتبار و ارزشمندی برنامه‌ها، فرصت‌های ارتقای تخصصی و حرفه‌ای، استقلال دانشگاهی و

مسوول دفتر گروه برگردانده و در نهایت پرسشنامه‌ها از مسوولین دفاتر تحویل گرفته شد. داده‌های مطالعه با استفاده از نرم‌افزار SPSS-12 و با بهره‌گیری از آمار توصیفی و استنباطی (تحلیل مولفه‌های اصلی Principal Component Analysis) مورد آنالیز قرار گرفت.

نتایج

نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که ۷۵/۲ درصد اعضای هیات‌علمی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی نسبت به تکمیل پرسشنامه اقدام نمودند؛ که ۶۶ درصد از این افراد مرد و بقیه زن بودند. میانگین (\pm انحراف معیار) سن اعضای هیات‌علمی ($43 \pm 7/8$) سال بود و ۹۵ درصد از آنان متأهل بودند و از نظر سطح تحصیلات ۱۵ درصد کارشناسی ارشد، ۸۵ درصد دارای مدرک PhD (یا تخصص و فوق تخصص) بودند. از نظر مرتبه علمی ۱۶ درصد مربی، ۷۸/۷ درصد استادیار، ۳/۲ درصد دانشیار و ۲/۱ درصد استاد بودند. از نظر وضعیت استخدامی ۲۰/۲ درصد پیمانی، ۷۹/۸ درصد رسمی بودند. ۱۰۰ درصد اعضای هیات‌علمی به صورت تمام وقت کار می‌نمودند میانگین (\pm انحراف معیار) سابقه خدمت اعضای هیات‌علمی ($11/3 \pm 9/6$) سال بود.

یافته‌های پژوهش بیانگر آن بود که میانگین و انحراف معیار نمره کل رضایت شغلی اعضای هیات‌علمی ($72/6 \pm 16/91$) براساس حداکثر نمره ۱۳۵ بود. همچنین ظاهراً میانگین و انحراف معیار نمرات اکثر حیطه‌های رضایت شغلی، در مردان بیشتر از زنان بود. (جدول ۱).

جدول ۱: میانگین و انحراف معیار حیطه‌های مختلف رضایت‌شغلی اعضای هیات‌علمی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی

حیطه‌ها	مرد		زن		کل	
	میانگین \pm انحراف معیار	میانگین \pm انحراف معیار	میانگین \pm انحراف معیار	میانگین \pm انحراف معیار	میانگین \pm انحراف معیار	میانگین \pm انحراف معیار
اقتصادی	$71/09 \pm 1/96$	$6/81 \pm 2/41$	$7/09 \pm 1/97$	$6/81 \pm 2/41$	$7 \pm 2/12$	$6/81 \pm 2/41$
آموزشی	$9/43 \pm 1/73$	$9/09 \pm 1/97$	$9/43 \pm 1/73$	$9/09 \pm 1/97$	$9/31 \pm 1/81$	$9/09 \pm 1/97$
پژوهشی	$11/53 \pm 2/09$	$11/37 \pm 2/98$	$11/53 \pm 2/09$	$11/37 \pm 2/98$	$11/47 \pm 2/41$	$11/37 \pm 2/98$
اداری	$14/00 \pm 2/97$	$13/87 \pm 3/89$	$14/00 \pm 2/97$	$13/87 \pm 3/89$	$13/95 \pm 3/29$	$13/87 \pm 3/89$
انگیزشی	$26/82 \pm 4/88$	$26/68 \pm 7/37$	$26/82 \pm 4/88$	$26/68 \pm 7/37$	$26/77 \pm 5/81$	$26/68 \pm 7/37$
رفاهی	$4/11 \pm 1/24$	$4/12 \pm 1/86$	$4/11 \pm 1/24$	$4/12 \pm 1/86$	$4/11 \pm 1/47$	$4/12 \pm 1/86$

انتظار شغلی اعضای هیات‌علمی استخراج گردید. در گام دوم، از روش گروه اسمی (Nominal Group) و از هشت نفر از اعضای هیات‌علمی شرکت کننده در جلسات بحث گروه متمرکز، برای اولویت‌بندی نیازهای شغلی استخراج شده در گام اول بهره گرفته شد و ۲۷ نیاز، به عنوان اولویت‌دارترین نیازها مشخص و در شش حیطه تقسیم‌بندی شدند. در گام سوم، پرسشنامه اولیه مطابق با اولویت‌دارترین نیازهای انتخاب شده در گام دوم، طراحی و روایی (Validity) آن به طریقه روایی محتوایی (Content Validity) با همکاری ۱۵ نفر از اعضای هیات‌علمی انجام و اصلاحات لازم بر روی پرسشنامه اولیه صورت گرفت. پایایی (Reliability) پرسشنامه نیز از روش صحت (ثبات) داخلی (Internal Consistency) و محاسبه ضریب آلفای کرونباخ (Cronbach's Alpha) ارزیابی گردید. که این ضریب در یک مطالعه مقدماتی برای حیطه‌های اقتصادی، آموزشی و پژوهشی برابر ۰/۷۹، و حیطه‌های اداری، انگیزشی و رفاهی برابر ۰/۸۳ محاسبه شد. در گام چهارم، پرسشنامه اصلی که دارای دو بخش اطلاعات فردی اعضای هیات‌علمی، و موضوعات مربوط به رضایت شغلی بود، طراحی شد. این بخش شامل ۲۷ پرسش در حیطه‌های اقتصادی (۳ پرسش)، آموزشی (۳ پرسش)، پژوهشی (۴ پرسش)، اداری (۵ پرسش)، انگیزشی (۱۰ پرسش) و رفاهی (۲ پرسش) بود. از مقیاس رتبه‌ای ۵ درجه‌ای برای دستیابی به میزان رضایت شغلی اعضای هیات‌علمی، استفاده شد؛ و برای تبدیل پاسخ‌های کیفی به مقادیر کمی از روش وزن دهی (خیلی کم ۱، کم ۲، متوسط ۳، زیاد ۴، خیلی زیاد ۵) هر کدام از گزینه‌ها و پیوستار ارزیابی چهار قسمتی با فاصله‌های مساوی (راضی ۴/۰۱ تا ۵ نسبتاً راضی ۳/۰۱ تا ۴، نسبتاً ناراضی ۲/۰۱ تا ۳، ناراضی ۱/۰۱ تا ۲) بهره گرفته شد و میزان رضایت اعضای هیات‌علمی از هر عامل مشخص گردید. پرسشنامه‌ها با مراجعه حضوری و با در نظر گرفتن تمهیدات لازم برای گمنام ماندن پاسخ‌دهندگان، در اختیار اعضای هیات‌علمی هر گروه آموزشی قرار گرفتند. در مدت یک هفته، اعضای هیات‌علمی پرسشنامه‌های تکمیل شده خود را به

بهبود می‌یابد (۹ تا ۱۲). بنابراین لازم است در جهت فراهم آوردن زمینه‌های ارتقای رضایت شغلی و افزایش کارایی و بهره‌وری اعضای هیات علمی اقداماتی انجام پذیرد و به آن توجه بیشتری شود. اعضای هیات علمی از حقوق و دستمزد، مزایای شغلی و میزان مبلغ پرداختی بابت حق التدریس، «نسبتاً ناراضی» بودند. که این نتایج با نتایج پژوهش‌های دیگر همخوانی دارد (۴ و ۵ و ۱۳ تا ۱۵). در پژوهش‌های خارجی دیگر (۱۶ تا ۱۸) نیز حقوق و درآمد مالی به عنوان یک عامل مؤثر در رضایت شغلی گزارش گردیده، لذا برای افزایش رضایت شغلی اعضای هیات علمی، راهی جز پاسخگویی مناسب به این سه نیاز وجود ندارد؛ چرا که اگر اعضای هیات علمی دغدغه برآورده ساختن نیازهای اقتصادی خود را داشته باشند، خواسته و ناخواسته، تدریس و انتقال دانسته‌ها و مهارت‌ها را در درجه دوم اهمیت قرار خواهند داد؛ و در درجه دوم قرار گرفتن آموزش، بلافاصله و مستقیم در سطح علمی دانشجو تأثیر نهاده و حتی در یک دوره کوتاه مدت و به سرعت، به کاهش بار علمی دانشگاهی منجر خواهد شد. در واقع امنیت اقتصادی و رضایت در ارتباط با یکدیگرند و می‌توان از آن به عنوان عامل زیربنایی خود شکوفایی اعضای هیات علمی یاد کرد (۸).

پژوهش‌ها، تجهیزات و امکانات را در زمره عوامل مهم در ایجاد رضایت شغلی اعضای هیات علمی برمی‌شمارند (۳) و هرچند اعضای هیات علمی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی از عوامل آموزشی (فضای آموزشی، نحوه ارزشیابی آموزشی، لوازم و امکانات آموزشی) «نسبتاً راضی» بودند؛ اما لازم است در جهت افزایش فضا، لوازم و امکانات آموزشی و کمک آموزشی و همچنین بهبود نحوه ارزشیابی آموزشی، تدابیر مناسبی اندیشیده شود. اعضای هیات علمی در مورد مشارکت در تصمیم‌گیری برای تخصیص منابع مالی و نیز روند داوری و تصویب طرح‌های پژوهشی و روند پرداخت اعتبارات طرح‌های مصوب پژوهشی «نسبتاً ناراضی» بودند. که این با نتایج برخی از پژوهش‌ها که میزان رضایت اعضای هیات علمی را از شرایط برای کار پژوهشی و وجود امکانات پژوهشی مناسب را سنجیده اند، همخوانی دارد (۳ و ۴).

بر اساس نتایج به دست آمده؛ در بین ۶ حیطة عوامل مؤثر بر رضایت شغلی، بیشترین میانگین نمره به رعایت احترام و منزلت اعضای هیات علمی (توسط دانشجویان) $(4/15 \pm 1/026)$ و کمترین آن به ایجاد ارتباط و همکاری سایر مراکز علمی $(1/89 \pm 1/042)$ تعلق گرفت (جدول ۲).

سایر یافته‌های پژوهش بیانگر آن بود که اعضای هیات علمی در حیطة اقتصادی از حقوق و دستمزد دانشگاهی بیشترین رضایت و از مزایای شغلی کمترین رضایت را داشتند. در حیطة آموزشی از فضای آموزشی بیشترین رضایت و از لوازم و امکانات آموزشی کمترین رضایت را داشتند. در حیطة پژوهشی از لوازم و امکانات پژوهشی بیشترین رضایت و از روند داوری و تصویب طرح‌های پژوهشی کمترین رضایت را داشتند. در حیطة اداری از حضور مدیران بیشترین رضایت و از اطلاع رسانی قوانین و مقررات مرتبط با اعضای هیات علمی کمترین رضایت را داشتند. در حیطة انگیزشی از رعایت احترام و منزلت اعضای هیات علمی (توسط دانشجویان) بیشترین رضایت و از ایجاد ارتباط و همکاری با سایر مراکز علمی کمترین رضایت را داشتند. و همچنین در حیطة رفاهی از امکانات رفاهی داخل دانشگاه رضایت بیشتری نسبت به امکانات رفاهی خارج از دانشگاه داشتند (جدول ۲).

جهت ارزیابی اولویت نقش هر کدام از حیطة‌های اقتصادی، آموزشی، پژوهشی، اداری، انگیزشی و رفاهی در رضایت شغلی اعضای هیات علمی، روش تحلیل مولفه‌های اصلی (Principal Component Analysis) استفاده شد؛ که با توجه به بارهای (Loading) استخراج شده از تحلیل مولفه‌های اصلی مشخص گردید که حیطة انگیزشی با $0/847$ بیشترین نقش و حیطة اقتصادی با $0/657$ کمترین نقش را در میزان رضایت شغلی اعضای هیات علمی داشتند (جدول ۳).

بحث

بررسی وضعیت حیطة‌های مختلف رضایت شغلی اعضای هیات علمی مشارکت کننده در پژوهش بیانگر آن بود که اعضای هیات علمی نسبتاً ناراضی بودند. متخصصین معتقدند که با افزایش رضایت شغلی، جنبه‌های دیگر شغلی نظیر تعهد سازمانی، دلبستگی شغلی و جو سازمانی نیز

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار عوامل تشکیل دهنده حیطه‌های رضایت شغلی اعضای هیات‌علمی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی

میزان رضایت (از ۱ تا ۵)

اقتصادی	
۲/۶۸ ± ۰/۸۹	حقوق و دستمزد دانشگاهی
۲/۱۳ ± ۰/۸۰	مزایای شغلی
۲/۱۹ ± ۰/۸۹	میزان مبلغ پرداختی بابت حق‌التدریس
آموزشی	
۳/۰۴ ± ۰/۶۷	لوازم و امکانات آموزشی
۳/۱۲ ± ۰/۸۶	نحوه ارزشیابی آموزشی
۳/۱۶ ± ۰/۸۵	فضای آموزشی
پژوهشی	
۳/۱۳ ± ۰/۹۱	امکانات کتابخانه
۳/۳۳ ± ۱/۰۱	لوازم و امکانات پژوهشی
۲/۳۲ ± ۰/۸۴	مشارکت در تصمیم‌گیری برای تخصیص منابع مالی پژوهشی
۲/۷۰ ± ۰/۸۵	روند داوری و تصویب طرح‌های پژوهشی
اداری	
۲/۷۲ ± ۰/۸۳	روند انجام کارها توسط سیستم اداری و همکاری کارکنان و کارشناسان
۲/۶۵ ± ۰/۸۷	ضابطه‌مند عمل کردن مدیران
۳/۱۳ ± ۰/۸۷	حضور مدیران
۳/۱۲ ± ۱/۰۳	حسن انجام وظیفه کارکنان و کارشناسان
۲/۳۴ ± ۱/۰۶	اطلاع رسانی قوانین و مقررات مرتبط با اعضای هیات‌علمی
انگیزشی	
۲/۰۶ ± ۰/۹۰	تقویت فعالیت‌های تیمی (آموزشی و پژوهشی) اعضای هیات‌علمی
۲/۷۷ ± ۰/۸۷	روند پرداخت اعتبارات طرح‌های مصوب پژوهش
۳/۱۱ ± ۰/۸۶	رعایت احترام و منزلت اعضای هیات‌علمی (توسط کارشناسان و کارمندان)
۴/۱۵ ± ۱/۰۲	رعایت احترام و منزلت اعضای هیات‌علمی (توسط دانشجویان)
۳/۱۲ ± ۰/۸۶	امنیت شغلی (امکان ادامه فعالیت در دانشگاه)
۲/۳۱ ± ۱/۰۶	ایجاد فرصت جهت تحصیل در مقاطع بالاتر
۳/۱۶ ± ۱/۵۹	شایسته‌سالاری در تعیین مدیران
۲/۳۰ ± ۱/۰۶	فرصت‌های مطالعاتی
۱/۸۹ ± ۱/۰۴	ایجاد ارتباط و همکاری با سایر مراکز علمی
۱/۹۱ ± ۰/۹۵	سهیم کردن اعضای هیات‌علمی در درآمدهای دانشگاه
رفاهی	
۲/۲۰ ± ۰/۹۶	امکانات رفاهی در داخل دانشگاه
۱/۹۱ ± ۰/۹۱	امکانات رفاهی در خارج دانشگاه

مسئولین باید با جلب مشارکت فعالانه اعضای هیات‌علمی، اصلاح نمودن فرایند اخذ، داوری و تصویب طرح‌های پژوهشی، تصحیح و تسهیل روند پرداخت اعتبارات طرح‌ها و با رفع کمبودها و کاستی‌ها در حیطه

پژوهش، موجبات افزایش رضایت اعضای هیات علمی را فراهم آورد.

جدول ۳: اولویت نقش حیطه‌های مختلف در رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی

حیطه ها	اولویت
انگیزش	۰/۸۴۷
اداری	۰/۸۲۲
پژوهشی	۰/۷۲۹
رفاهی	۰/۷۱۱
آموزشی	۰/۶۹۰
اقتصادی	۰/۶۵۷

مشارکت اعضای هیات علمی در امور دانشگاه‌ها، می‌تواند نقشی اساسی را در رضایت شغلی، جذب و حفظ اعضای هیات علمی ایفا کند. مشارکت اعضای هیات علمی در تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری برای تأمین لوازم و امکانات پژوهشی، منابع کتابخانه و تخصیص منابع مالی پژوهشی موجب می‌شود که اثربخشی اعضای هیات علمی در آموزش، پژوهش و خدمات اجتماعی افزایش یابد؛ این امر به خودی خود باعث ایجاد جو کاری بهتر، فرصت بیشتر برای پیشرفت‌های علمی و تولید دانش و تکنولوژی مورد نیاز و استفاده بهینه از تخصص اساتید می‌گردد. وقتی امکان پویایی علمی و پژوهشی برای اعضای هیات علمی فراهم گردد، به تبع آن رضایت شغلی آنان نیز افزایش خواهد یافت.

اعضای هیات علمی. از ضابطه‌مند عمل نکردن مدیران، «نسبتاً ناراضی» بودند. که این نتیجه با نتایج برخی از پژوهش‌ها که اعضای هیات علمی از وضعیت مدیریت مجموعه دانشگاهی رضایت مطلوبی نداشته‌اند، همخوانی دارد (۴ و ۲۰). اعضای هیات علمی انتظار دارند که مدیران، ضابطه‌مند عمل نمایند و این را یک امر بدیهی و اولیه مدیریتی می‌دانند. در این زمینه، مطالعات دوپر (Dupre) و همکارانش نیز نشان می‌دهد اگر توجه به عدالت سازمانی در تربیت دانشجویان پزشکی مورد توجه قرار گیرد، نه تنها میزان استرس، پرخاشگری و نتایج نامطلوب در دانشجویان کاهش می‌یابد، بلکه تمایل آنان به

فراگیری در موقعیت‌های آکادمیک در آینده افزایش می‌یابد (۲۱).

اعضای هیات علمی همچنین نسبت به روند انجام کارها توسط سیستم اداری و همکاری کارکنان و کارشناسان، «نسبتاً ناراضی» بودند؛ که این مساله می‌تواند ناشی از رویه‌های دست و پاگیر بوروکراسی اداری و عدم انگیزه کارکنان و کارشناسان باشد اعضای هیات علمی در خصوص فرصت‌های مطالعاتی موجود «نسبتاً ناراضی» بودند. از آنجایی که برای عضو هیات علمی، محدودیت، حذف یا فقدان فرصت‌های مناسب برای بهره‌برداری از مهارت‌های تخصصی، که بهترین سال‌های زندگی خود را صرف کسب آنها کرده است، به نوعی خسران محسوب می‌شود (۸)؛ ضرورت هماهنگی و همکاری بخش‌های مختلف ستادی دانشگاه جهت بهره‌مندی موثر اعضای هیات علمی از مهارت‌هایشان نمایان می‌گردد. در راستای ایجاد فرصت‌های مطالعاتی مناسب خارج از کشور، حضور و ضابطه‌مند عمل کردن مدیران، انجام کارها توسط سیستم اداری به صورت اثربخش، همکاری و حسن انجام وظیفه کارکنان و کارشناسان و تسهیل روند انجام کارها توسط آنان و رفع قوانین دست و پاگیر اداری ضروری می‌باشد؛ که در کنار هم قرار گرفتن این عوامل، نه تنها موجب ایجاد فرصت مطالعاتی مناسب برای اعضای هیات علمی مطابق با علایق علمی‌شان در جهت تعامل با دانشمندان خارج از کشور، ایجاد ارتباطات و تبادلات بین‌المللی بین دانشگاهی، انجام پژوهش‌ها و فعالیت‌های آموزشی مشترک می‌گردد، بلکه موجبات افزایش رضایت و شکوفایی اعضای هیات علمی و جوامع دانشگاهی نیز فراهم می‌آید.

اعضای هیات علمی نسبت به رعایت احترام و منزلت‌شان توسط دانشجویان، «راضی» و نیز نسبت به رعایت احترام و منزلت‌شان توسط کارشناسان و کارمندان «نسبتاً راضی» بودند. که این نتایج با نتایج تحقیق دیگری که به بررسی مورد احترام واقع شدن در محیط کار پرداخته همخوانی دارد (۲۲). آنچه مسلم است این است که وجود جو توأم با احترام از اصول اولیه هر محیط کاری می‌باشد و اصولاً اگر افراد احساس کنند مورد احترام هستند، در رفع کمبودهای خود کوشیده و با آرامش بیشتری به کار خود ادامه خواهند داد و

اعضای هیات‌علمی نسبت به امکانات رفاهی موجود در داخل و خارج دانشگاه به ترتیب «نسبتاً ناراضی» و «ناراضی» می‌باشند. که این نتایج با نتایج سایر تحقیقات نیز همخوانی دارد (۳ و ۴). لذا ضرورت دارد نسبت به فراهم آوردن امکانات رفاهی در داخل و خارج از دانشگاه، تصمیمات لازم گرفته شود. مسوولین باید در جهت افزایش پایدار میزان رضایت شغلی اعضای هیات‌علمی تدابیر مناسبی را اتخاذ نمایند؛ که در این راستا افزایش حقوق و مزایای شغلی توصیه می‌گردد. همچنین سهم کردن اعضای هیات‌علمی در درآمدهای دانشگاه، ایجاد فرصت‌های مطالعاتی، امکان ادامه تحصیل، تقویت فعالیت‌های تیمی و ایجاد ارتباط و همکاری با سایر مراکز علمی نیز می‌تواند موجبات افزایش رضایت اعضای هیات‌علمی را فراهم آورد.

نتیجه‌گیری

این پژوهش نشان داد اعضای هیات‌علمی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی به طور کلی نسبت به حیطه‌های مختلف شغلی خود «نسبتاً ناراضی» می‌باشند. هرچند در این میان اعضای هیات‌علمی نسبت به بعضی از عوامل شغلی، رضایت داشتند و مسوولین نیز تلاش‌های درخور ستایشی برای افزایش رضایت اعضای هیات‌علمی انجام داده‌اند؛ اما لازم است مسوولین ابتدا با فراهم ساختن امکان مشارکت اساتید در امر تصمیم‌گیری و با شناخت مهم‌ترین نیازهای آنها، اقدام به تدوین اهداف کوتاه، میان و بلند مدت در جهت افزایش انگیزش و رضایت شغلی اعضای هیات‌علمی نمایند و سپس در جهت دستیابی به این اهداف با مشارکت همه بخش‌های دانشگاه اقدامات مناسبی را طراحی و اجرا نمایند.

قدردانی

بدینوسیله از جناب آقای دکتر سیامک عقل‌مند به خاطر راهنمایی‌های ارزنده‌شان و همچنین از همه عزیزانی که در به ثمر رسیدن پروژه همکاری نمودند، به خصوص اعضای محترم هیات‌علمی، تشکر و قدردانی می‌گردد.

موجب رضایت خود و سیستم می‌شوند در واقع رضایت‌مندی، بهره‌وری را افزایش می‌دهد (۲۲). اعضای هیات‌علمی نیاز دارند که در درون خود احساس کنند که مردمی با ارزشند؛ لذا شناخت و قدردانی از کارشان عامل مهمی در رضایت شغلی‌شان محسوب می‌شود. در این راستا برگزاری برنامه‌های روز پزشک و معلم و هفته‌های پژوهش و آموزش در جهت قدردانی از آنها می‌تواند موثر باشد (۳).

اعضای هیات‌علمی از امنیت شغلی خود و امکان ادامه فعالیت در دانشگاه «نسبتاً راضی» بودند. که این نتیجه با بعضی از پژوهش‌ها مطابقت دارد (۲۰، ۲۱، ۲۳) و با بعضی همخوانی ندارد (۴). داشتن امنیت شغلی از سوی اعضای هیات‌علمی به عنوان یکی از عوامل مهم در ایجاد انگیزش شغلی در آنان تلقی می‌گردد (۳، ۲۲، ۲۴، ۲۵). فراهم بودن امنیت شغلی و وجود قوانین و مقررات برای حمایت اصولی از اعضای هیات‌علمی، مهم‌ترین عامل افزایش دهنده رضایت شغلی و کارآیی آنان است (۳).

اعضای هیات‌علمی نسبت به فعالیت‌های تیمی (آموزشی و پژوهشی) و ایجاد فرصت جهت تحصیل در مقاطع بالاتر «نسبتاً ناراضی» بودند که این نتایج با پژوهش‌های دیگر (۳) نیز همخوانی دارد. اعضای هیات‌علمی در خصوص ایجاد ارتباط و همکاری با سایر مراکز علمی و سهم شدن در درآمدهای دانشگاه، «ناراضی» بودند. در واقع اعضای هیات‌علمی انتظاراتی دارند که یکی از آنها مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها است. مشارکت در تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری در امور آموزشی، پژوهشی و ... نه تنها باعث تقویت فعالیت‌های تیمی می‌شود؛ بلکه باعث پویایی علمی و فراهم گردیدن انگیزه‌های لازم جهت رقابت در عرصه‌های علمی می‌شود. در چنین شرایطی است که تعاملات بین دانشگاهی، دانشگاهیان و جامعه نیز بیشتر می‌شود و امکان ایجاد ارتباط و همکاری با سایر مراکز علمی، صنعتی و تجاری فراهم و در نتیجه نه تنها فرصت سهم شدن اعضای هیات‌علمی در درآمدهای دانشگاه ایجاد می‌شود؛ بلکه پژوهش‌ها و آموزش‌ها نیز هدمند و متناسب با نیازهای جامعه می‌گردد؛ تولید دانش و فناوری نیز افزایش می‌یابد.

منابع

1. Mazinani A. [Barrasieye Vazeeyate Masraf Va Tolide Etelaate Elmi Az janebe Azaye Heyate Elmi-Amozeshi Keshvar]. Rahyaft 2001; 25: 196-217. [Persian]
2. Moghimi SM. [Sazman Va Modiriyate Roykardi Pajouheshi]. Tehran:Terme 1998. [Persian]
3. Bakhshi Ali, Abadi H, Nourozi D, Hoseyni Z. [Effective Factors on Job Motivation in Academic Members of Rafsanjan Medical University]. Iranian Journal of Medical Education 2004; 4(2): 31-37. [Persian]
4. Foroughi F, Kharrazi H, Iranfar S, Rezaei M. [Job Satisfaction and its Affecting Factors from the Viewpoints of Faculty Members of Kermanshah University of Medical Sciences]. Iranian Journal of Medical Education 2008; 7(2): 335-342. [Persian]
5. 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): 227-235. [Persian]
6. Dely P, Deborah M. The American Faculty Poll. NEA Higher Education Research Center [cited 2010 Nov 11]. available from: <http://www.eric.ed.gov/PDFS/ED455753.pdf>
7. Shepherd KR, Nihill P, Botto RW, McCarthy MW. Factors influencing pursuit and satisfaction of academic dentistry careers: perceptions of new dental educators. J Dent Educ 2001; 65(9):841-8.
8. Arasteh HR. Job Satisfaction among Foreign Educated Faculty Members in Iran. Journal of Research and Planning In Higher Education 2003; 9(1):97-126. [Persian]
9. Shojayeifar H. [Rabeteeye Rezayate Shoghliye Modirane Daneshkadeha Ba Taahode sazemaniye Anan Dar Daneshgahe ferdosi mashhad. [dissertation]. Mashhad: University of Mashhad 2000. [Persian]
10. Majidi A. [Taasire Jabejayi Bar Taahode Sazemani Va Rezayate Shoghli. [dissertation]. Tehran: Tarbiat Modares University 1994. [Persian]
11. Yosefiyan J, Khavari L. [Barrasiye Vazeyate Rezayate Shoghli Va Taahode Sazemaniye Moalemane Ostane Yazd]. [Dissertation]. Tehran: Shoraye Tahghighate Amozesh Va Parvareh 2004. [Persian]
12. Alnajjar, Ahmed. A. Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the United Arab Emirates. Psychological Reports 1996; 79:315-321.
13. Shafiyi Sarvestani M. [Investigation on increasing factors in job satisfaction in faculty members of Esfahan University and suggestions to improve efficiency]. [Dissertation]. Esfahan: Esfahan University 1992. [Persian]
14. Oshagbemi T. Job Satisfaction on UK Academics. Educational Management and Administration & leadership 1996; 24(4):389-400.
15. Sanderson A, Phua VC, Herda D. National Opinion Research Center. The American Faculty Poll. [cited 2010 Nov 21]. available from: <http://www2.norc.org/online/tiaa-fin.pdf>
16. Smith TJ, Girtman J, Riggins J. Why Academic Divisions of Hematology/Oncology Are in Trouble and Some Suggestions for Resolution. Journal of clinical oncology 2001; 19(1):260-264.
17. Eason AK. Nephrology APNs: Who Are We and What Do We Do? Survey Results October 1999. Nephrol Nurs J 2000; 27(2):187-191.
18. Kerlin SP, Dunlap DM. For Richer, For Poorer: Faculty Morale in Periods of Austerity and Retrenchment. Journal of Higher Education 1993; 64(3).
19. Ranjbar M, Vahid Shahi K. [Effective factors on job satisfaction in faculty members of the faculty of medicine Mazandaran University of Medical Sciences]. Strides in Development of Medical Education 2006; 4(2): 92-99. [Persian]
20. Jafar Zadaye Kermani Z, Fatahi Rahm T. [Effective factors on job satisfaction in faculty members of the Iran's faculty of Library and Information Sciences]. Journal of Library and Information Science 2004; 7(1): 5-24. [Persian]
21. Dupre KE, Barling J. Predicting and preventing supervisory workplace aggression. J Occup Health Psychol 2006; 11(1):13-26
22. Azizzade Forouzi M, Mohammad Alizade S, Fasihi Harandi T. [faculty member's perspective on Effective motivator factors in Educational performance]. Strides in Development of Medical Education

- 2005; 2(2): 102-108. [Persian]
23. Saheb Zamani M. [Job satisfaction rate in full time faculty members of the Islamic Azad Universities in Tehran]. [Dissertation]. Central Islamic Azad University of Tehran 1997. [Persian]
24. Manshor AT, Abdullah A. [Job-related Motivational Factors Among Malaysian Employee]. Psychological Reports 2002; 91(3 Pt 2): 1187-1193.
25. Amirtash AM. [Comparison of employee and managers perception of Job motivators in Teacher Training University of Tehran]. Journal of Management Knowledge 1999; 47:13-17. [Persian]

Job Satisfaction among Faculty Members of University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences

Mohammad Hadi Safi¹, Massoud Falahi Khoshknab², Mehdi Russell³, Mehdi Rahgozar⁴

Abstract

Introduction: Generally every organization's success relies on its employees' efforts as well as their job satisfaction. Identifying the factors leading to job satisfaction among faculty members could be useful in increasing their satisfaction and motivation for efficient educational and research activities. This study was conducted to determine job satisfaction rate among faculty members of University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences.

Methods: This was a descriptive cross-sectional study performed on 94 faculty members of Tehran University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences in the year 2008. Data was gathered through a researcher-made questionnaire and analyzed by SPSS software using mean, standard deviation, and Principal Component Analysis.

Results: The mean and standard deviation of faculty members' job satisfaction was 72.6 ± 16.91 out of 135. The mean and Standard deviation for the domains under investigation were as follows: Economy (7.00 ± 2.212) out of the total score of 15, education (9.31 ± 1.81) out of the total score of 15, research (11.47 ± 2.41) out of the total score of 20, administration (13.95 ± 3.29) out of the total score of 25, motivation (26.77 ± 5.81) out of the total score of 50, and welfare (4.11 ± 1.47) out of the total score of 10. As a result of Principal Component Analysis of all domains including motivation, research, economy, administration, education and welfare it was revealed that motivational domain with the score of .847 was the most effective and economic domain with the score of .657 had the least impact on the job satisfaction of faculty members.

Conclusion: Faculty members were almost dissatisfied with their job considering different mentioned domains. This satisfaction was a little more desirable in the domains of education, research, and motivation compared to the domains of welfare, administration, and economy. Educational leaders and administrators need to ensure more job satisfaction and welfare for faculty members through strategic planning and defining appropriate goals.

Keywords: Job Satisfaction, Faculty Members, Job Needs, Economic, Educational, Research, Administrative, Motivational, Welfare.

Addresses

(✉) ¹ MS, Instructor, Medical Education Development Center, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran. E-mail: edcuswr@yahoo.com

² PhD, Nursing Education, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran. E-mail: msflir@yahoo.com

³ PhD of Management and planning

⁴ PhD, Department of vital Statistics, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran. E-mail: m.rahgozar@uswr.ac.ir