رضایت شغلی اعضای هیأت‌علمی دانشگاه‌های منتخب نظامی

محمد دانشمندی، هنگامه حبیبی*، مسعود سیرتی نیر، آرمین زارعیان، امیر حسین پیشگویی

چکیده

مقدمه: انگیزش و رضایت شغلی اساتید می‌تواند نقش بسیار اساسی در عملکرد آنها داشته باشد. عدم توجه به رضایت کارکنان یک سازمان، موجب توقف و رکود نسبی و تحلیل و زوال تدریجی آنان خواهد شد. لذا مطالعه حاضر با هدف بررسی رضایت شغلی اعضای هیأت‌علمی دو دانشگاه منتخب نظامی شهر تهران در سال ۱۳۸۹ انجام شد.

روش‌ها: در یک مطالعه توصیفی مقطعی تعداد ۱۵۰ پرسشنامه توزیع شد. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه‌ای شامل ۴۵ گویه با مقیاس ۵ نقطه ای لیکرت بود که قبلاً در مطالعه‌ای مشابه در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان تدوین و استفاده شده بود و جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی (t تست و آزمون ANOVA و ضریب همبستگی پیرسون) استفاده شد.

نتایج: میانگین و انحراف معیار کسب شده در حیطه‌های مختلف رضایت شغلی عبارت بودند از: شامل نحوه سرپرستی و ارتباطات ۱۰/۶۱±۴۶/۵۱، ماهیت کار ۴/۳۳±۲۳/۸۳ و، امنیت شغلی ۵/۶۰±۲۳/۷۶ و شرایط فیزیکی و محیط کار ۶/۷۹±۲۰/۴۳، فرصت‌های ارتقا ۵/۹۳±۱۷/۲۹ و حقوق و مزایا ۵/۳۹±۱۵/۱۲ بود. نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین سطح رضایت‌مندی و حیطه‌های مختلف، قوی ترین همبستگی مثبت به ترتیب مربوط است به حیطه‌های: نحوه سرپرستی و ارتباطات، فرصت‌های ارتقا، امنیت شغلی، شرایط فیزیکی و محیط کار، حقوق و مزایا و ماهیت کار.

نتیجه‌گیری: اعضای هیأت‌علمی از رضایت شغلی نسبتا خوبی برخوردار بودند. با توجه به نتایج به دست آمده چنین به نظر می‌رسد که توجه به امر سرپرستی و فرصت‌های ارتقا می‌تواند شرایط موجود را بهبود بخشد.

واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی، اعضای هیأت‌علمی، دانشگاه نظامی، منابع انسانی، ارتقای هیات علمی

مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی/ شهریور ۱۳۹۱؛ ۱۲(۶): ۴۵۸ تا ۴۶۶

مقدمه

رضایت شغلی به مجموعه نگرش مثبت و منفی فرد از شغل خود اطلاق می‌شود و متأثر از عوامل متعددی مانند حقوق، دستمزد، ارتباطات، سیستم‌ها، رویه‌ها، ابعاد شغلی، نظم کار و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان است(۱).

رضایت شغلی، نگرشی فردی نسبت به شغل است و نشان می‌دهد، که توقع فرد با پاداش‌هایی که شغل و سازمان برای او فراهم می‌کند؛ تا چه حد سازگاری و هماهنگی دارد. به عبارت کلی رضایت شغلی یعنی این که فرد احساس کند در حرفه خود به خواسته‌ها و ارزش‌های مورد نظر رسیده است(۲). اعضای هیأت‌علمی بدنه اصلی هر دانشگاه را تشکیل می‌دهند و به عنوان یکی از ارکان تعلیم و تربیت نیاز است تا در آموزش دانشجویان، ارتقای بهداشت و درمان جامعه مؤثر واقع شوند(۳). امروزه، اعضای هیأت‌علمی دارای شرح وظایف گسترده آموزش، پژوهش، خدمات درمانی، فعالیت‌های اجرایی و توسعه فردی هستند و برای ارزیابی رضایت شغلی آنها،

* **نویسنده مسؤول:** هنگامه حبیبی، کارشناسی ارشد، پرستاری دانشکده پرستاری دانشگاه علوم پزشکی ارتش، تهران، ایران. (habibi_64_2006@yahoo.com)
محمد دانشمندی کارشناس ارشد، دانشکده پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی بقیه‌الله(عج)، تهران، ایران (mdanesh44@yahoo.com)؛ مسعود سیرتی‌نیر (مربی)، دانشکده پرستاری دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله(عج)، تهران، ایران. (sirati@bmsu.ac.ir)؛ دکتر آرمین زارعیان (استادیار)، دانشکده پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی ارتش، تهران، ایران. (arminzj@yahoo.com)؛ امیر حسین پیشگویی (مربی)، دانشکده پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی ارتش، تهران، ایران. (apishgooie@yahoo.com)

تاریخ دریافت مقاله: ۹۰/۳/۱۴، تاریخ اصلاحیه: ۹۰/۹/۲۴، تاریخ پذیرش: ۹۱/۳/۱۱

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-12]

ضروری است تا به تمام این حیطه‌ها توجه شود(٤). از طرفی، متخصصان معتقدند در ارزیابی کیفیت خدمات، خواسته مشتری یا دریافت‌کنندگان خدمت، یکی از گام‌های اساسی ارتقای کیفیت است. اغلب بین تلقی مدیریت از ادراک و انتظارات دریافت‌کنندگان خدمت، و ادراک و انتظار واقعی آنها، تناسب وجود ندارد(٥). انگیزش و رضایت شغلی اساتید می‌تواند نقش بسیار اساسی در عملکرد آنها داشته باشد؛ و عدم توجه به رضایت کارکنان یک سازمان موجب توقف و رکود نسبی و تحلیل و زوال تدریجی آنان خواهد شد(٦). رضایت شغلی بر بازدهی و کیفیت انجام کار و ابقای کارمند تأثیرگذار است(٧). رضایت شغلی، خود تعیین‌کننده بسیاری از متغیرهای سازمانی نظیر افزایش بهره‌وری، افزایش کمیت و کیفیت کار است(٨). باید به این نکته توجه داشت که اثرات ناشی از رضایت شغلی، بر جامعه نیز تأثیرگذار است. هنگامی که افراد از شغل خود راضی باشند، از کار خود لذت می‌برند و در جهت سلامت جامعه خود بیشتر تلاش می‌کنند؛ چرا که از طریق رضایت شغلی، شادابی و مسرت به خانه و جامعه نیز منتقل می‌گردد(٩).

بررسی‌ها همچنین نشان داده‌اند که با افزایش میزان رضایت شغلی، خلاقیت و مولد بودن فرد نیز افزایش می‌یابد؛ انگیزه‌های کاری بیشتر و غیبت از کار کمتر می‌شود(١٠). غیبت از کار در ساختارهای آموزشی در مقایسه با ساختارهای دیگر، می‌تواند بیشترین لطمه را به حیات سازمان وارد نماید(١١).

مطالعات انجام شده نشان داده است که عوامل مختلفی می‌تواند بر رضایت شغلی تأثیرگذار باشد. از جمله نتایج مطالعه‌ای درباره رضایت شغلی اعضای هیأت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی و دولتی شهر زنجان، نشان داده است؛ که بین عوامل انگیزشی و تناسب تدریس با تخصص و رضایت شغلی اعضای هیأت‌علمی در جامعه مورد بررسی ارتباط وجود دارد(١٢)

در مطالعه دیگری در دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مازندران، مهم‌ترین حیطه مؤثر در رضایت شغلی اعضای هیأت‌علمی، حیطه حقوق و دستمزد (متناسب بودن حقوق با نیازهای زندگی و میزان نوع کار) بوده است(١٣) که نتایج آن، با نتایج اغلب مطالعات داخلی، مانند مطالعه بخشی و همکاران در مورد اعضای هیأت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان(٣)، مطالعه قانعی در مورد پزشکان استان کردستان(١٤) و مطالعه عبادی در مورد پرستاران دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی(١٥) مطابقت دارد. در مطالعات خارجی مانند مطالعه اسمیت (Smith) و همکاران(١٦)، و مطالعه ایسوم (Easom)(١٧)، حقوق و درآمد مالی به عنوان یک عامل مؤثر در رضایت شغلی گزارش گردیده است، اما اهمیت آن در مطالعات داخلی، در مقایسه با سایر عوامل نسبت به نمونه‌های خارجی بیشتر بوده است.

از عوامل دیگری که در این زمینه اهمیت زیادی داشت، رعایت عدالت و عدم تبعیض بین کارکنان و همچنین امنیت شغلی بود(١٨). نتیجه مطالعه دوپر (Dupre) و همکارش که روی دانشجویان پزشکی انجام شد؛ نشان داد 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 پیدا می‌کند(١٩). در مطالعه دیگری(١٣)، تجهیزات و امکانات از عوامل مهم رضایت شغلی معرفی شدند؛ که با توجه به کمبودهای موجود در زمینه توزیع و استفاده از امکانات، این نتیجه دور از انتظار نیست و با نتایج مطالعه بخشی و همکاران در رفسنجان(٣) مطابقت دارد.

در مطالعه‌ای در دانشگاه علوم پزشکی مازندران، عوامل موجود در حیطه مسؤولیت شغلی، شامل استقلال در ارائه خدمات آموزشی و پژوهشی و ابراز عقیده و پذیرش پیشنهادات، از حیطه‌های مهم در رضایت شغلی

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-12]

شناخته است(۱۳)؛ که اهمیت این عامل در مطالعه واید (Wild) و همکاران نیز مورد تأیید قرار گرفته است(۲۰).
در زمینه عوامل مؤثر بر رضایت شغلی و انگیزش افراد، تئوری‌های مختلفی وجود دارند؛ که در دو گروه کلی قرار می‌گیرند. تئوری‌های محتوایی که به محتوای ایجاد رضایت شغلی و انگیزش می‌پردازند (مانند تئوری مازلو، و تئوری هرزبرگ) و تئوری‌های فرآیندی که فرآیند آن را در نظر می‌گیرند (از جمله تئوری آدامز، و تئوری ویکتور وروم)(۷و۸). رایج‌ترین و کاربردی‌ترین تئوری مورد استناد در بررسی رضایت شغلی، تئوری هرزبرگ (Herz berg) است. بر اساس این تئوری، حیطه‌های مختلفی برای هر یک مشخص شده است؛ و عوامل مؤثر بر رضایت شغلی به دو گروه عوامل بیرونی (نگهدارنده) و عوامل درونی (نگرش، انگیزش) تقسیم می‌شوند(۹) و که با مطالعه آنها می‌توان مهم‌ترین عوامل رضایت شغلی را شناسایی کرد؛ و از آنها در برنامه‌های ارتقای کیفیت عملکرد اساتید استفاده نمود. مسلماً اساتیدی که رضایت شغلی بالایی دارند، با انگیزه بیشتری دانشجویان را تربیت می‌کنند و پزشکان، پرستاران، داروسازان و کارکنان مؤثر و کارآمدتری، برای سیستم درمان و سلامت کشور می‌سازند؛ اما همواره این پرسش وجود دارد که مؤثرترین عوامل بر رضایت شغلی اعضای هیأت‌علمی کدام هستند. این موضوع، یکی از دغدغه‌های مهم ارتقای کیفیت در سیستم‌های آموزش عالی، به ویژه در سیستم آموزش پزشکی است. اگر چه در کشور ما مطالعاتی در این زمینه صورت گرفته است(۹و۱۲)، اما وجود تفاوت شرایط و خصوصیات فرهنگی اجتماعی و لزوم جامع‌تر شدن بررسی‌ها در این مورد، پژوهشگران را به انجام مجدد این پژوهش متمایل کرد.
از جمله این تفاوت‌ها، ویژگی‌هایی است که دانشگاه‌های نظامی را، از دیگر دانشگاه‌های علوم پزشکی متمایز می‌کند. از جمله این خصوصیات می‌توان به متغیر بودن شرایط و مکان انجام آموزش اشاره کرد، که بر اساس نوع مأموریت متفاوت بوده و توسط فرماندهان نظامی تعیین می‌شود. کمتر بودن حقوق و مزایای اعضاء هیئت علمی این دانشگاه‌ها نسبت به دانشگاه‌های دیگر و تدریس واحدهای خاص، نظیر درس «پزشکی در بحران و شرایط نظامی»، از دیگر تفاوت‌هاست. بنا به این ویژگی‌های خاص، پژوهشگران بر آن شدند تا رضایت شغلی اعضای هیأت‌علمی دو دانشگاه علوم پزشکی نظامی کشور را بررسی نمایند.

روش‌ها

در این مطالعه توصیفی مقطعی، جامعه مطالعه را کلیه اعضای هیأت‌علمی دو دانشگاه منتخب نظامی تهران در سال ۱۳۸۸ تشکیل می‌دادند. نمونه از مجموع اعضای هیأت‌علمی رسمی و رسمی آزمایشی دو دانشگاه توسط نموگرام آلتمن و الگو قرار دادن تحقیق رنجبر و وحیدشاهی انتخاب شد(۱۳). چون احتمال ریزش تعداد بالای نمونه‌ها وجود داشت؛ به جای ۹۰ نفر، پرسشنامه در بین نمونه ۱۵۰ نفره در دو دانشگاه توزیع گردید. کلیه اعضاءهیأت‌علمی قراردادی و پیمانی، واعضای هیأت‌علمی رسمی که تمایلی به مشارکت در طرح نداشتند، از مطالعه خارج شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها، از پرسشنامه‌ای در خصوص حقوق و مزایا، فرصت‌های ارتقا، نحوه سرپرستی و ارتباطات، امنیت شغلی، شرایط فیزیکی و محیط کار و ماهیت کار استفاده گردید. این پرسشنامه در مطالعه‌ای مشابه در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان تدوین شده و بکار گرفته شده بود(۲۱). روایی پرسشنامه به صورت روایی محتوا و صوری، و پایایی آن با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۵ محاسبه شده بود.
پرسشنامه شامل دو بخش بود. در بخش اول مشخصات دموگرافیک اعضای هیأت‌علمی بررسی می‌شد. قسمت دوم شامل ٤٥ گویه، در شش حیطه مختلف بود؛که به ترتیب عبارت بودند از: حقوق و مزایا (٥ گویه)، فرصت‌های ارتقا (٦گویه)، نحوه سرپرستی و ارتباطات

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-12]

(١٤ گویه)، امنیت شغلی (٧ گویه)، شرایط فیزیکی و محیط کار (٧ گویه) و ماهیت کار (٦ گویه). مقیاس پرسشنامه، مقیاس پنج درجه ای با احتساب نمرات صفر تا٥ (صفر برای عدم رضایت تا ٥ برای رضایت کامل) بود.

پرسشنامه‌ها ظرف یک ماه بین اعضای هیأت‌علمی دو دانشگاه توزیع، تکمیل و جمع‌آوری شد و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

در تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش‌های آمار توصیفی نظیر میانگین، انحراف معیار و آمار استنباطی مانند آزمون‌های آماری t (جهت مقایسه میانگین‌ها در دو گروه)، آزمون تحلیل واریانس (جهت مقایسه میانگین‌ها در بیش از دو گروه) و ضریب همبستگی پیرسون (جهت مقایسه ارتباط سطح رضایت‌مندی و حیطه‌های مورد بررسی) استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS-17 استفاده گردید. سطح معناداری آزمون‌ها$p \leq ٠/٠٥$در نظر گرفته شد.

نتایج

از مجموع ١٥٠ پرسشنامه توزیع شده، ٩٠ پرسشنامه مورد تجریه و تحلیل قرار گرفت (Response Rate=60%). نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل پرسشنامه‌های دریافتی نشان می‌دهد که ٧٠/٥ درصد از جامعه مورد پژوهش مرد و ٢٩/٥ درصد زن بودند. میانگین و انحراف معیار سن اساتید ٤٣/٥٣±٤/٧ (حداقل ٣٢ و حداکثر ٥٥ سال) و میانگین وانحراف معیار سابقه کار ١٨/١٣±٧/٤ (حداقل ٢و حداکثر ٣٠سال) بود. مدرک تحصیلی ٤٠٪ کارشناسی ارشد (٣٦ نفر)، ١٦/٧٪ دکترای تخصصی (١٥ نفر)، ٣٤/٤٪ تخصص بالینی (٢٦ نفر) و ٨/٩٪ فوق تخصص بالینی (٨ نفر) بود. رتبه علمی ٤٥/٦٪ مربی (٤١ نفر)، ٤٥/٦٪ استادیار ٧/٨٪ دانشیار (٧ نفر) و ١/١٪ استاد (١ نفر) بود. از نظر وضعیت استخدامی ٢٧٪ رسمی- آزمایشی (٢٤ نفر) و ٧٣٪ رسمی- قطعی (٦٥ نفر) و از نظر وضعیت تمام وقتی، ٦١/٢ ٪ تمام وقت (٥٢ نفر) بودند و ٣٨/٨٪ (٣٣ نفر) از طرح تمام وقتی استفاده نمی‌کردند. ٥٨/٩٪ اعضای هیأت‌علمی در دانشگاه اول و ٤١/١٪ در دانشگاه دوم مشغول به کار بودند و ٥٩/١٪ اعضای هیأت‌علمی کار خصوصی نداشتند. میانگین و انحراف معیار واحدهای درسی اعضای هیأت‌علمی ١٠/٣١±٧/٠٣ و میانگین و انحراف معیار ساعات تدریس ٢٢/٠٤±١٣/٥ بود. در بررسی رضایت‌مندی کلی اعضای هیأت‌علمی بر حسب جنسیت، مردان با میانگین امتیاز ١٤٧/٠٣ و انحراف معیار ٢٩/١٠ در قیاس با زنان با میانگین امتیاز ١٣٩/٢٣ و انحراف معیار ٣٠/٠٨ رضایت‌مندی بیشتری نشان دادند؛ لیکن آزمون تی مستقل تفاوت معنادار آماری بین دو گروه نشان نداد($p=٠/٢٦٣$, $df=٨٦$, $t=١/١٢٧$).

میانگین و انحراف معیار کسب شده در حیطه‌های مختلف رضایت شغلی عبارت بودند از: نحوه سرپرستی و ارتباطات ٤٦/٥١±١٠/٦١، ماهیت کار ٢٣/٨٣±٤/٣٣ و، امنیت شغلی ٢٣/٧٦±٥/٦٠، شرایط فیزیکی و محیط کار ٢٠/٤٣±٦/٧٩، فرصت‌های ارتقا ١٧/٢٩±٥/٩٣ و حقوق و مزایا ١٥/١٢±٥/٣٩.

میانگین و انحراف معیار نمرات رضایت‌مندی بر اساس سطح تحصیلات به ترتیب عبارت بود از: کارشناسی ارشد ١٤٦/٨٩±٢٦/٤٢، دکترای تخصصی ١٥٧/٢٠±٢٩/٩٢، متخصص بالینی ١٣٥/٥٢±٣٤/١٥ و فوق تخصص بالینی١٤٠/٥٠±١٤/٩٢. که با توجه به آزمون آنالیز واریانس یک طرفه، تفاوت‌ها از نظر آماری معنادار نبودند ($p=٠/١١٤$, $df=٣$, $F=٢/٠٤$).

میانگین و انحراف معیار نمرات رضایت‌مندی اعضای هیأت‌علمی بر اساس مرتبه‌ی علمی به ترتیب عبارت بود از: مربی ١٤٦/٥٤±٢٨/٥٧، استادیار ١٣٧/١٢±٢٨/٦٧ و دانشیار ١٦٨/٥٧±٣١/٧٩. با توجه به کم بودن حجم نمونه گروه استادان (یک نفر)، در بررسی آماری، گروه استاد در نظر گرفته نشد. آزمون توکی مبین وجود تفاوت آماری معنادار بین مرتبه علمی استادیار و دانشیار بوده

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-12]

است، اما بین مرتبه علمی مربی و استادیار تفاوت آماری معناداری از لحاظ رضایت‌مندی وجود نداشت.

در بررسی وضعیت استخدامی میانگین نمرات اعضای هیأت‌علمی با وضعیت رسمی-آزمایشی (۲۱/۳۹±۱۳۱/۳۳) نسبت به میانگین نمرات اعضای هیأت‌علمی رسمی – قطعی (۲۷/۱۸±۱۴۹/۱) کمتر بود. و آزمون تی مستقل (t=۲/۲۸ , df=۸۷ , p=۰/۰۱). نشان‌دهنده تفاوت معنادار سطح رضایت‌مندی افراد بر حسب وضعیت استخدامی است.

به منظور مقایسه رضایت‌مندی اعضای هیأت‌علمی گروه پرستاری با گروه پزشکی آزمون تی مستقل نشان داد که میانگین و انحراف معیار نمرات رضایت‌مندی در گروه پرستاری(۲۹/۸۰±۱۴۸/۸۶) نسبت به گروه پزشکی (۲۹/۵۴±۱۴۰/۸۱) بیشتر بود ولی این تفاوت از نظر آماری معنا دارنیست (t=۲۶/۱ ,p=۰/۲۰۸).

مقایسه‌ی میانگین و انحراف معیارنمرات رضایت‌مندی در دو دانشگاه نظامی نشان داد؛ که میانگین نمرات رضایت‌مندی در دانشگاه دوم (۲۸/۵۹±۱۵۰) نسبت به دانشگاه اول (۲۹/۹۱±۱۳۷) بیشتر بود. با استفاده از آزمون تی مستقل (p=۰/۰۴ و t=۲/۰۸) تفاوت آماری معنادار بین سطح رضایت‌مندی دو دانشگاه وجود داشت.

یافته‌های پژوهش بیانگر آن بود که میانگین نمره کل رضایت شغلی اعضای هیأت‌علمی۲۹/۷۴±۱۴۴/۱۲ بود. میانگین و انحراف معیار و ضریب همبستگی کسب شده در حیطه‌های مختلف رضایت شغلی به ترتیب اولویت شامل نحوه سرپرستی و ارتباطات ۱۰/۶۱±۴۶/۵۱ و r=۰/۸۸، ماهیت کار ۴/۳۳±۲۳/۸۳ و r=۰/۶۱، امنیت شغلی ۵/۶۰±۲۳/۷۶ و r=۰/۸۱، شرایط فیزیکی و محیط کار ۶/۷۹±۲۰/۴۳ و r=۰/۷۶، فرصت‌های ارتقا ۵/۹۳±۱۷/۲۹ و r=۰/۸۴ و حقوق و مزایا ۵/۳۹±۱۵/۱۲ و r=۰/۶۷ بود. نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین سطح رضایت‌مندی و حیطه‌های مختلف، قوی ترین ارتباط مثبت به ترتیب اولویت بین حیطه‌های نحوه سرپرستی و ارتباطات، فرصت‌های ارتقا، امنیت شغلی، شرایط فیزیکی و محیط کار، حقوق و مزایا و ماهیت کار وجود دارد.

بحث

این مطالعه به بررسی رضایت شغلی اعضای هیأت‌علمی دو دانشگاه نظامی شهر تهران پرداخت. بر اساس یافته‌های پژوهش، بالاترین نمره رضایت شغلی اعضای هیأت‌علمی به ترتیب نزولی مربوط به حیطه‌های نحوه سرپرستی و ارتباطات، ماهیت کار، امنیت شغلی، شرایط فیزیکی و محیط کار، فرصت‌های ارتقا و حقوق و مزایا بود. هم‌چنین بین سطح رضایت‌مندی و حیطه‌های مختلف به ترتیب اولویت، نحوه سرپرستی و ارتباطات، فرصت‌های ارتقا، امنیت شغلی،شرایط فیزیکی و محیط کار، حقوق و مزایا و ماهیت کار همبستگی مثبت وجود دارد.

براساس یافته‌های این پژوهش، رضایت شغلی اعضای هیأت‌علمی در دو دانشگاه نظامی در سطح خوب، ولی در حیطه‌های مختلف متفاوت است. میزان رضایت شغلی اعضای هیأت‌علمی رسمی-قطعی بیشتر از اعضای رسمی- آزمایشی بود. باتوجه به نتایج جمعیت‌شناختی، ۳۵٪ از اعضا دارای وضعیت استخدام رسمی – آزمایشی هستند که به دلیل وضعیت استخدامی، رضایت مطلوبی از شغل خود ندارند. لذا شاید بتوان با تسهیل شرایط برای رسمی- قطعی شدن، رضایت این افراد را ارتقا داد. در پژوهش فروغی و همکاران، فراهم نبودن شرایط برای ارتقا و پیشرفت علمی، سبب رضایت نامطلوب اعضای هیأت‌علمی شده بود(۲۲). در این مطالعه با توجه به همبستگی مثبت رضایت‌مندی و فرصت‌های ارتقا، لزوم توجه به فراهم نمودن شرایط ارتقا، مانند شرکت در دوره‌های آموزشی و سمینارها و کنگره‌ها احساس می‌شود. در این پژوهش، افراد با مرتبه علمی بالاتر رضایت‌مندی بیشتری داشتند که نتایج به دست آمده با

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-12]

نتایج مطالعه فروغی هم خوانی داشت(۲۲).

در پژوهش بخشی علی‌آبادی و همکاران در دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، عامل حقوق و دستمزد در بین عوامل درونی و بیرونی، به عنوان مهم‌ترین عامل در ایجاد انگیزش شغلی معرفی شده است؛ و اعضای هیأت‌علمی، عامل امنیت شغلی را به عنوان عامل ثانوی در ایجاد انگیزش شغلی معرفی نمودند(۳). نتایج مطالعه شفیعی نشان داده است که فراهم بودن امنیت شغلی، و وجود قوانین و مقررات برای حمایت اصولی از اعضای هیأت‌علمی، مهم‌ترین عامل افزایش‌دهنده‌ی رضایت شغلی و کارایی آنان است(۲۳). پرداخت حقوق را می‌توان یک محرک و انگیزه قوی دانست؛ اما اگر حقوق بر اساس یک طرح طبقه‌بندی مشاغل، عادلانه استاندارد نشود، خط مشی پرداخت می‌تواند به یک عامل نارضایتی مداوم، تبدیل شود(۲٤). بررسی روی پزشکان پرتقالی، نشان داده است؛ که درصورت مساعد بودن شرایط، آنان حتماً، به دلیل کمبود درامد تغییر شغل می‌دهند(۲۵). همچنین گزارشی از دانشگاه واشنگتن نشان داد که بین نارضایتی پزشکان از میزان حقوق و مزایا و پاداش، با خلاقیت آنها رابطه معنی داری وجود دارد(۲٦). آن چه در این مطالعه به چشم می‌خورد و با یافته‌های مشابه متفاوت است؛ کمرنگ بودن حیطه حقوق و مزایا در رضایت‌مندی شغلی است؛ که شاید به علت افزایش میزان حقوق و مزایای اساتید در سال‌های اخیر، و نیز بالاتر بودن حقوق و مزایای اعضای هیأت‌علمی در مقایسه با سایر پرسنل کادر نظامی باشد.

براساس یافته‌های پژوهش، بالا نبودن میزان رضایت از شرایط فیزیکی و محیط کار، با نتایج به دست آمده از مطالعه دانشگاه ارومیه که عدم رضایت‌مندی از شرایط فیزیکی و محیط کار را ٦۵/۷٪ از اعلام کرده است، هم‌خوانی دارد(۲۷). همچنین در مطالعه تیموری و همکاران در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اعضای هیأت‌علمی این دانشگاه، رضایت کمی از شرایط فیزیکی و محیط کار خود داشتند؛ که با این مطالعه هم‌خوانی دارد(۲۱). بنابراین فراهم نمودن امکانات ضروری در زمینه‌ی آموزش و پژوهش، و ایجاد فضای فیزیکی ومحیط مناسب برای کسب علم، می‌تواند میزان رضایت‌مندی را در این گروه از اعضای هیأت‌علمی افزایش دهد.

ازمحدودیت‌های این مطالعه می‌توان به پایین بودن درصد بازگشت پرسشنامه‌ها اشاره کرد. با توجه به احتمال همکاری پایین اعضای هیأت‌علمی دو دانشگاه، تعداد نمونه‌های انتخاب شده دو برابر تعداد نمونه محاسبه شده در نظر گرفته شد تا در نهایت بر اساس محاسبه تعداد نمونه این محدودیت کنترل گردد. از دلایل همکاری کم اعضای هیأت‌علمی در بازگشت پرسشنامه‌ها، می‌توان به حجم بالای وظایف آموزشی ایشان، حضور در محیط‌های کار آموزی و کارورزی و دسترسی مشکل به تعدادی از آن‌ها به واسطه پست‌های اجرایی اشاره کرد.

با توجه به یافته‌های پژوهش، لازم است مسؤولین و برنامه ریزان آموزشی به عوامل مؤثر در رضایت‌مندی شغلی اعضای هیأت‌علمی، توجه نموده و نسبت به فراهم ساختن سطح مدیریتی و ارتباطات، محیط مناسب و امنیت شغلی اساتید، در امر آموزش و پژوهش، اقدام نمایند. لذا پیشنهاد می‌گردد با دایر کردن کمیته پیشنهادات و انتقادات در کلیه مراکز علمی و استفاده از آرا و نظرات اعضای هیأت‌علمی، جهت رفع کاستی‌ها، سطح رضایت‌مندی را ارتقا داده، تا جایی که اعضای هیأت‌علمی، خود برگزارکننده پژوهش‌های کلیدی جهت رفع کمبودهای آموزش و پژوهش شوند.

نتیجه‌گیری

با توجه به یافته‌های پژوهش،اعضای هیأت‌علمی دو دانشگاه از رضایت شغلی نسبی برخوردار هستند. لذا پیشنهاد می‌شود جهت ارتقای هر چه بیشتر این رضایت‌مندی، مسؤولین و برنامه‌ریزان آموزشی به تمام عوامل مؤثر در

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-12]

رضایت‌مندی شغلی این گروه از کادر آموزشی توجه و اهتمام ورزند از جمله توجه به محیط مناسب شغلی و برقراری امنیت شغلی اساتید تا رشد و ارتقای هر چه بیشتر آموزشی کشور را در آینده‌ای نزدیک شاهد باشیم.

قدردانی

بدین وسیله مراتب تشکر و قدردانی خود را از کلیه اعضای هیأت‌علمی دو دانشگاه و همکارانی که محقق را در انجام طرح یاری نمودند اعلام میدارم.

منابع

1. Alvani M, Memarzade Gh (Translators). [Organizational behavior]. Moorhead G (Author). Tehran: Morvarid; 1995. [Persian]
2. Mehrabian F, Nasiri pour AA, Keshavarz Mohammadian S. [Barrasye mizan rezayat shoghlye roasa, modiran va sarparastane vahedhaye mokhtalefe bimarestanhaye dolatye ostane Gilan]. Journal of Guilan University of Medical Sciences. 2007; 16(6): 15-20. [Persian]
3. Bakhshi Ali Abadi H, Norouzi D, Hosseini ZS. [Effective Factors on Job Motivation in Academic Members of Rafsanjan Medical University]. Iranian Journal of Medical Education. 2004; 4(2): 33-41. [Persian]
4. Chin KS, Pun KF. A proposed framework for implementing TQM in Chinese organizations. International Journal of Quality & Reliability Management. 2002; 19(3): 272-94.
5. Donnelly M, Wisniewski M, Dalrymple JF, Curry AC. Measuring service quality in local government: the SERVQUAL approach. International Journal of Public Sector Management. 1995; 8(7): 15-20.
6. Fakhimi F. [Sazman va modiriat, teoriha, vazayef va masooliatha]. Tehran: Havaye Taze; 1990. [Persian]
7. Koelbel PW, Fuller SG, Misener TR. Job satisfaction of nurse practitioners: an analysis using Herzberg's theory. Nurse Pract. 1991; 16(4): 43, 46-52, 55-6.
8. Houman HD. [Tahye va standard sakhtane meghyase sanjeshe rezayate shoghli]. Tehran: Research and Training Institute for Management and development Planning; 2002. [Persian]
9. Shafi Abadi A. [Rahnamaei va moshavereye shoghli va herfei va nazaryehaye entekhabe shoghl]. Tehran: Roshd; 2011. [Persian]
10. Terry DJ, Nielsen M, Perchard L. Effects of work stress on psychological well-being and job satisfaction: The stress-buffering role of social support. Australian Journal of Psychology. 1993; 45(3): 168-75.
11. Sullivan SE, Bhagat RB. Organizational Stress, Job Satisfaction and Job Performance: Where Do We Go From Here? Journal of Management. 1992; 18(2): 353-74.
12. Sardari S, Asgarian M. [Barrasi va moghayeseye rezayate shoghlye azaye heiat elmye daneshgahe azad va dolatye Zanjan bar mabnaye nazaryeye do amelye Herzberg 79-80]. [dissertation]. Tehran: Tarbiat Moalem University; 2001. [Persian]
13. Ranjbar M, Vahidshahi K. [Effective Factors on Faculty Members' Job Satisfaction in Mazandaran University of Medical Sciences, School of Medicin, 2006]. Stride Development in Medical Education. 2007; 4(2): 92-9. [Persian]
14. Ghanei H. [Avamele moaser bar rezayate shoghlye pezeshkane ostane Kordestan (eraeye modele charkheye angizesh dar herfeye pezeshki dar sale 1375)]. Journal of Kordestan University of Medical Sciences. 2007; 2(7): 9-15. [Persian]
15. Ebadi A. [Barrasye nazarate parastaran dar rabete ba avamele moaser dar eijade angizeshe shoghlye anan dar bimarestanhaye dolatye shahre Tehran]. [dissertation]. Tehran: Shaheed Beheshti University of Medical Sciences; 1995. [Persian]
16. Smith TJ, Girtman J, Riggins J. Why academic divisions of hematology/oncology are in trouble and some suggestions for resolution. J Clin Oncol. 2001; 19(1): 260-4.
17. Easom AK. Nephrology APNs: who are we and what do we do? Survey results October 1999. Nephrol Nurs J. 2000; 27(2):187-91.
18. Siegel PA, Post C, Brockner J, Fishman AY, Garden C. The moderating influence of procedural fairness on the relationship between work-life conflict and organizational commitment. J Appl Psychol 2005; 90(1): 13-24.
19. Dupré KE, Barling J. Predicting and preventing supervisory workplace aggression. J Occup Health

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-12]

Psychol. 2006; 11(1): 13-26.
20. Wild P, Parsons V, Dietz E. Nurse practitioner's characteristics and job satisfaction. J Am Acad Nurse pract. 2006; 18(11): 544-9.
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): 227-37. [Persian]
22. Foroughi F, Kharrazi H, Iranfar Sh, 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): 335-42. [Persian]
23. Shafiei H. [Barrasye avamele omdeye eijad konandeye angize dar azaye heat elmye daneshgahe emam Hossein]. [dissertation]. Tehran: Islamic Azad University, 1996. [Persian]
24. Alvani M. [Pajooheshi dar zamineye barkhi az moshkelate sazmani va adame erzaye niaze karkonan]. First edition. Tehran: Public Management Center; 1991. [Persian]
25. Vieira D, Viegas I, Furtado N. [Job satisfaction in physicians with a career in general clinical medicine]. Acta Med Port. 1995; 8(10): 531-5. [Portuguese]
26. Perie M, Baker DP. Job Satisfaction among American's teachers: effects of workplace conditions, background characteristics, and teacher compensation. National Center for Education Statistics. [Cited 2012 Marc 10]. Available form:
http://nces.ed.gov/pubs97/97471.pdf
27. Movahhed MA, Moghaddam YH. [Survey of Job Satisfaction and the Factors Affecting it, with Employed Nurses in the Educational and Curative Centers of Uromieh University of Medical Sciences 2001]. Bimonthly Journal of Urmia Nursing and Midwifery Faculty. 2004; 2(2): 86-91. [Persian]

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-12]

Faculty Members' Job Satisfaction in Selected Military Universities

Mohammad Daneshmandi[1], Hengameh Habibi[2], Masoud Sirati Nayer[3], Armin Zarei[4], Amir Hosein Pishgouei[5]

Abstract

Introduction: *Motivation and job satisfaction of faculty can play a fundamental role in their performance. Inattention to staff's job satisfaction causes cessation, relative stagnation and evanescence of them. Therefore this study aimed to determine job satisfaction of academic members in two selected Tehran's military universities in year 2010.*

Methods: *In this descriptive, cross-sectional study, 150 academic members were selected and received the survey questionnaire. The questionnaire, including 45 items with 5 point Likert scale, had been developed and validated in Isfahan University of Medical Sciences. Then data were analyzed using independent t, ANOVA and Pearson correlation tests.*

Results: *Mean scores of job satisfaction domains ,in a descending order, belonged to mode of supervision and communication(46.51± 10.61), nature of the job (23.83± 4.33), job security (23.76 ± 5.60), physical conditions and job environment(20.43± 6.79), promotion opportunities (17.29 ± 5.93), and salary and benefits(15.12± 5.39). Results of Pearson correlation test showed that there was a positive correlation between satisfaction score and the following domains in a descending order: mode of supervision and communication, promotion opportunities, job security, physical conditions and job environment, salary and benefits, and nature of job.*

Conclusion: *Academic members had a relatively good job satisfaction. Attention to supervision and promotion opportunities can improve the current situation.*

Keywords: Job Satisfaction, Faculty Members, Military University, Human Resources, Faculty Promotion

Addresses:
[1] MSc, Nursing School, Baghiatalleh University of medical sciences, Tehran, Iran. Email: mdanesh44@yahoo.com
[2](✉)MSc, Nursing School, Baghiatalleh University,Tehran, Iran. Email: habibi_64_2006@yahoo.com
[3]Instructor, Nursing School, Baghiatalleh University, Tehran, Iran. Email: sirati@bmsu.ac.ir
[4]Assistant Professor, Nursing School, Army University of Medical Sciences, Tehran, Iran. Email: arminZj@yahoo.com
[5]Instructor, Nursing School, Army University of Medical Sciences, Tehran, Iran. Email: Apishgooie@yahoo.com

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-12]