مقاله پژوهشی

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

فریبا اسدی، سعید دشتی، آزاده اراسته*

چکیده

مقدمه: داشتن رسالت و رضایت شغلی بالا در اعضای هیأت‌علمی 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 هیأت‌علمی و همبستگی آن با کیفیت تدریس در زمان آموزش‌های مجازی اپیدمی کرونا انجام شد.

روش‌ها: دراین مطالعه توصیفی همبستگی ۸۳ نفر از اعضای هیأت‌علمی 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 وکروسکال والیس) تجزیه و تحلیل شد.

نتایج: در این مطالعه میانگین نمره رسالت و رضایت شغلی افراد شرکت‌کننده به ترتیب ۱۳/۵±۹۲/۵۶ (از مجموع ۱۲۰ نمره) و ۶۴/۷۲۲۹/۹± (از مجموع ۹۵ نمره) به دست آمد. بین رضایت شغلی و کیفیت تدریس همبستگی مثبت معناداری به دست آمد (p=۰/۰۴ و r=۰/۲۳) در حالی که بین رسالت شغلی با کیفیت تدریس همبستگی معناداری مشاهده نگردید (p=۰/۱۹ و r=-۰/۲۸) هیچ یک از متغیرهای جنسیت، سابقه خدمت، مرتبه علمی، دارا بودن مسؤولیت 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 هیأت‌علمی را بخوبی شناسایی و در جهت بهبود آن توجه ویژه داشته 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

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 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).

* **نویسنده مسؤول:** آزاده اراسته، (مربی) گروه پرستاری، دانشکده پیراپزشکی و بهداشت فردوس، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی بیرجند. بیرجند، ایران.
azadearaste@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، (استادیار) گروه بهداشت عمومی، دانشکده پیراپزشکی و بهداشت فردوس، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی بیرجند. بیرجند، ایران.
(saeeddashty88@yahoo.com)

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

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-27]

[DOI: DOI: 10.48305/22.30]

دوفی و دایک (Duffy & DIK) در یک تعریف جامع رسالت شغلی را رویکردی نسبت به کار می‌دانند که شغل فرد بخش اصلی و مرکزی زندگی اش است که در آن فرد برای کمک به دیگران و انجام کارهای جامعه پسند تلاش می‌کند(۳). مفهوم رسالت در دوران مدرن شکل جدیدی به خود گرفته است و به یکی از چند معنایی اطلاق می‌شود که افراد به شغل خود نسبت می‌دهند(٤). رسالت به این باور اشاره دارد که مسیر شغلی فرد بخش اصلی مقصود و معنای زندگی اوست(٥).

باندرسون (Bundersun) و همکاران در مطالعه خود دریافتند که افزایش رسالت شغلی موجب کاهش فرسودگی شغلی می‌شود(٦). برنا (Borna) و همکاران نیز در مطالعه خود دریافتند که کاهش فرسودگی شغلی موجب افزایش رسالت شغلی و خودکارآمدی پرستاران می‌شود(۷).در مورد رسالت شغلی سه مؤلفه اصلی شناسایی شده است. اولین مؤلفه به عوامل بیرون از فرد اشاره دارند. مؤلفه‌ی دوم کار هدف‌مند است، سومین مؤلفه راهنمای اجتماعی است که مسیر شغلیِ یک شخص به لحاظ فرا اجتماعی جهت‌گیری می‌شود(۸). رسالت شغلی سبب افزایش سازگاری، خودکارآمدی و رضایت شغلی می‌شود(۹).

رضایت شغلی، گرایش، تمایل یا حالت درونی شخص برای عکس‌العمل‌های 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 شغلی‌اش باشد(۱۰و۱۱). 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، انگیزه‌ها و علایق از یکطرف و شرایط شغلی از طرف دیگر است(۱۳) لذا توسعه نیروی انسانی بدون توجه به اعضای هیأت‌علمی و تبدیل آنها از عناصر مستقل به عناصر مؤثر، بدون افزایش کارایی و در عین حال حفظ و ارتقای انگیزه، نشاط و نوآوری آنها امکان‌پذیر نخواهد بود. عدم رضایت شغلی اعضای هیأت‌علمی می‌تواند سبب افت کیفیت آموزش و پژوهش گردد و همچنین می‌تواند تهدید کننده سلامت جسمی و روانی، کیفیت زندگی و مانع دستیابی به اهداف توسعه فردی و اجتماعی شود(١٤). فراهم کردن زمینه‌های ارتقای رضایت شغلی می‌تواند در افزایش بهره‌وری اعضای هیأت‌علمی و کارایی درونی و بیرونی دانشگاه‌ها مؤثر باشد(۱۵). بررسی‌های انجام شده تا سال ۱۳۹٤، رضایت شغلی اعضای هیأت‌علمی اکثر دانشگاه‌های دولتی و آزاد در سطح متوسطی قرار داشت(١٦و١٧).

تشخیص فرصت‌ها و تهدیدها و تلاش برای بهبود وضعیت موجود و رسیدن به وضعیت مطلوب و کسب جایگاه برتر از مهم‌ترین وظایف هر سازمان(۱۸) خصوصاً دانشگاه‌های علوم پزشکی است که وظیفه تربیت دانشجویانی را به عهده دارند که سلامت جامعه وابسته به آموزش صحیح آنهاست. بی‌شک 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 خلاقیت‌های بیش‌تر در آموزش از طریق مجازی جهت همسان‌سازی با آموزش حضوری شدند. لذا این مطالعه با هدف بررسی میزان رضایت و رسالت شغلی اعضای هیأت‌علمی و همبستگی آن با کیفیت تدریس در زمان آموزش‌های مجازی اپیدمی کرونا انجام شد.

روش‌ها

مطالعه حاضر به روش توصیفی- همبستگی در بین ۲۲٤ عضو هیأت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند به عنوان جامعه آماری انجام شد. در این مطالعه پرسشنامه‌ها از طریق فضای مجازی در اختیار اعضای هیأت‌علمی قرار گرفت.

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-27]
[DOI: DOI: 10.48305/22.30]

نمونه‌ها به صورت در دسترس و از طریق رسانه‌های اجتماعی با استفاده از پرسشنامه آنلاین جمع‌آوری شد. حجم نمونه با در نظرگرفتن 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 جمع آوری اطلاعات در این پژوهش، چک‌لیست اطلاعات دموگرافیک و دو پرسشنامه رسالت شغلی دیک و رضایت شغلی مینه سوتا بود. پرسشنامه رسالت شغلی دارای ۲٤ سؤال و ٦ حیطه و بر اساس طیف لیکرت پنج گزینه‌ای ۱ "اصلا در مورد من صدق نمی‌کند" تا ٥ "کاملاً در مورد من صدق می‌کند" است. حداقل نمره در این پرسشنامه ۲٤ 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 ٦ خرده مقیاس نظام پرداخت (۳ سؤال)، نوع شغل (٤ سؤال)، فرصت‌های پیشرفت (۳ سؤال)، جو سازمانی (۲ سؤال)، سبک رهبری (٤ 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 ۱تا ٥ در نظر گرفته می‌شود. در این پرسشنامه حداقل نمره ۱۹ و حداکثر نمره ۹٥ است. نمرات بین ۱۹ تا ۳۸ نشان می‌دهد که میزان رضایت شغلی ضعیف است. نمرات بین ۳۸ تا ٥۷ نشان می‌دهد که میزان رضایت شغلی متوسط است و نمرات بالای ٥۷ رضایت شغلی خوب است. در پژوهش شریفی و همکاران(۱۹) ضریب پایایی پرسشنامه ۰/۹۷به دست آمد.

همچنین نمره کیفیت تدریس اساتید از دیدگاه دانشجو که معاونت آموزشی دانشگاه هر ترم آن را به اعضای هیأت‌علمی اعلام می‌کند به عنوان معیار کیفیت تدریس در نظر گرفته شد. نمره نهایی بین ۱ تا ٥ است که به صورت خودگزارش‌دهی توسط هر عضو هیأت‌علمی 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 اسمیرنف نشان داد که متغیرهای رضایت شغلی و کیفیت تدریس دارای توزیع نرمال نبودند، لذا به منظور مقایسه‌ی میانگین و انحراف معیار نمرات درگروه‌های 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 می گردید.

نتایج

در این مطالعه ۸۳ نفر عضو هیأت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند شرکت کردند که ٥ نفر به دلیل نقص در تکمیل پرسشنامه حذف شدند و در نهایت پرسشنامه ۷۸ نفر (در صد پاسخ دهی۹۳ درصد) مورد تحلیل قرار گرفت که از این تعداد ٤٥ نفر (٥۷/۷ درصد) خانم بودند. بیش از نیمی از افراد (٥۹ درصد) شرکت‌کننده دارای مدرک دکترای تخصصی و مرتبه علمی استادیار بودند. ٤۸/۷ درصد از افراد دارای مسؤولیت اجرایی بودند و اکثریت (٥۳/۹درصد) آنها کم‌تر از ۱۰ واحد تدریس داشتند.

در این مطالعه میانگین نمره رسالت و رضایت شغلی افراد شرکت کننده به ترتیب ۱۳/٥± ۹۲/٥٦ (با حداکثر نمره ۱۲۰) و ۹±/۲۹ ٦٤/۷۲ (با حداکثر نمره ۹٥) به دست آمد. همانطور که در جدول۱ مشاهده می‌شود طبق آزمون همبستگی اسپیرمن بین رضایت شغلی و کیفیت تدریس همبستگی مثبت معناداری وجود دارد (p<۰/۰٥ و r=۰/۲۳) به عبارتی افرادی که رضایت شغلی بیش‌تری داشته‌اند کیفیت تدریس بالاتری نیز داشته‌اند. بین رسالت شغلی با کیفیت تدریس همبستگی معناداری مشاهده نگردید

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-27]
[DOI: DOI: 10.48305/22.30]

(p>۰/۰۵ و r=-۰/۲۸). در حالی که بین رسالت شغلی و رضایت شغلی همبستگی مثبت معناداری به دست آمد (p =۰/۰۰۲ و r=۰/۳٤).

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

متغیر	انحراف معیار± میانگین	کیفیت تدریس	
		ضریب همبستگی	مقدار معناداری*
رسالت شغلی	۹۲/۵٦ ۱۳±/۵	-۰/۲۸	۰/۱۹
رضایت شغلی	±۷۲/٦٤ ۹/۲۹	۰/۲۳	۰/۰٤

*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 مسؤولیت 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 (جدول۲).

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 معنا*داری	ضریب همبستگی	مقدار معنا*داری
جنسیت	۰/۰۹	۰/٤۰	۰/۱۰	۰/۳۵	۰/۰٤	۰/۷۱
سابقه خدمت	۰/۰۳	۰/۷۵	۰/۱۳	۰/۲۳	۰/۲۹	۰/۰۰۹
مرتبه علمی	۰/۰٤	۰/۷۳	۰/۰۹	۰/٤۳	۰/۰۸	۰/٤٦
وضعیت تأهل	۰/۰٤	۰/٦۷	۰/۱۵	۰/۱۹	۰/۱٤	۰/۲۱
نوع استخدام	۰/۰۲	۰/۸۱	۰/۰۸	۰/٤۸	۰/۲۱	۰/۰۲
میزان تحصیلات	۰/۱۸	۰/۱۱	۰/۲۱	۰/۰٦	/۱۷	۰/۱۳
داشتن مسؤولیت اجرایی	۰/۰٤	۰/۷۳	۰/۱۸	۰/۱۰	۰/۱۵	۰/۱۸

*آزمون اسپیرمن

با توجه به جدول۳ مشاهده می‌شود کم‌ترین میانگین نمره کیفیت تدریس مربوط به افرادی با سابقه کاری کم‌تر از ۵ سال است و افرادی که رسمی و پیمانی هستند از کیفیت تدریس بالاتری برخوردار بوده‌اند.

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

	متغیر	انحراف معیار± میانگین	کیفیت تدریس	
			مقدار آماره	مقدار معناداری*
سابقه خدمت	کم‌تر از ۵ سال	٤/۲۳ ± ۰/۵۱	۸/۸۸	۰/۰۳
	۵-۱۰ سال	٤/۷٤ ± ۰/۸۳		
	۱۰-۲۰ سال	٤/۵۰ ± ۰/٤۹		
	بیش‌تر از ۲۰سال	٤/۰ ± ۵۹/۳۵		
نوع استخدام	رسمی	٤/٦۰ ± ۰/٤۳	۷/٤۱	۰/۰۵
	پیمانی	٤/۵۸ ± ۰/۸۸		
	طرح هیأت‌علمی	٤/۳۹ ± ۰/٤۹		
	سایر	٤/۱۸ ± ۰/۳۳		

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-27]

[DOI: DOI: 10.48305/22.30]

* آزمون کروسکال والیس

بحث

این پژوهش با هدف تعیین میزان رسالت و رضایت شغلی اعضای هیأت‌علمی 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 ۱۳/۵ ±۹۲/۵۶ و ۹/۲۹ ±۶۴/۷۲ 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 هیأت‌علمی ۶۵/۰۹ براساس حداکثر نمره ۱۰۰ بود(۲۱). در پژوهش دیگری میانگین و انحراف معیار نمره کل رضایت شغلی اعضای هیأت‌علمی ۷۲/۶ 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 هیأت‌علمی 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 هیأت‌علمی در ایران صورت گرفت، بطور عمده رضایت شغلی اعضای هیأت‌علمی 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 پژوهش زمانیان و همکاران اساتید از شغل خود رضایت کافی نداشتند(۱۴). همچنین در ارزیابی رضایت شغلی پزشکان آکادمیک نتایج نشان داد اعضای هیأت‌علمی 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 مسؤولیت‌شان را ممکن می‌سازد(۲۲). لذا یافته‌های حاضر، لزوم توجه و حمایت بیش‌تر مسؤولین به اساتید را تایید می کند.

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

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-27]
[DOI: DOI: 10.48305/22.30]

دیگر تدریس با کیفیت برای رسیدن به اهداف آموزش عالی، ضروری است(۲٤).

در راستای نتایج مطالعه حاضر، وجود آگاهی از رسالت و چشم‌انداز سازمانی در بین کارکنان بر رضایت شغلی آنها تأثیر مثبت دارد. این احتمالاً شاخصی از فرهنگ سازمان است که ارزش‌های مثبت نهفته در چشم انداز و رسالت سازمانی را پرورش می‌دهد(۲۵). همچنین پژوهشگران دریافتند که داشتن رسالت، منجر به افزایش خوشنودی و خودکارآمدی تصمیم گیری در افراد می‌شود. در تبیین این یافته می‌توان گفت افرادی که رسالت شغلی دارند، در مراحل بالاتری از رشد مسیر شغلی‌شان هستند. این افراد درک خوبی از اهداف، توانایی‌ها و علایق خود دارند(۵). به نظر می‌رسد با توجه به اعضای هیأت‌علمی با داشتن مسؤولیت‌های اجرایی باعث افزایش درک آنها از چشم‌اندازهای 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 هیأت‌علمی 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 پیش‌بینی نمرات ارزشیابی دریافتی اعضای هیأت‌علمی 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.

از محدودیت‌های این مطالعه می‌توان به محدودیت زمانی اشاره کرد با توجه به بیماری کرونا و پیک‌های متعدد در زمان انجام مطالعه و استفاده از فضای مجازی جهت جمع‌آوری داده‌ها، در زمان‌های متعدد و ارسال لینک شرکت در گروه‌های مختلف دانشکده‌ها این محدودیت کنترل گردید. اعضای هیأت‌علمی با توجه به حجم بالای وظایف آموزشی، حضور در محیط‌های کارآموزی و به واسطه پست‌های اجرایی که دارند دسترسی به آنها محدود است. پیشنهاد می‌شود با توجه به شرایط پیش امده در دوران کرونا علل رضایتمندی کم‌تر اعضای هیأت‌علمی جوان و با سابقه کاری کم بیش‌تر مورد بررسی قرار گیرد.

نتیجه‌گیری

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 مناسب‌تر را جهت ارتقای کیفیت آموزش ایجاد نمود.

قدردانی

پژوهشگران این مطالعه از کلیه اعضای هیأت‌علمی شرکت‌کننده در مطالعه که ما را یاری نمودند؛ تشکر و قدردانی می‌نمایند.

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-

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-27]

[DOI: DOI: 10.48305/22.30]

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 satisfication 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, Saee 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]

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-27]

[DOI: DOI: 10.48305/22.30]

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-27]

[DOI: DOI: 10.48305/22.30]

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. Kaveshi 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 theuniversity of medical sciences, Sanandaj and Kurdistan]. NAMA. 2014; 3: 1-6.[Persian]
31. Azizi khalkheili T, Hosseinpor 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]

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-27]

[DOI: DOI: 10.48305/22.30]

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

Fariba Asadi[1], Saeid Dashti[2], Azade Araste[3]

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

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-27]

[DOI: DOI: 10.48305/22.30]