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

فیض‌اله فروغی*، هادی خرازی، شیرین ایران‌فر، منصور رضایی

چکیده

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

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

نتایج: عامل رضایت از ماهیت کار بالاترین میانگین رضایت (۰/۷۰±۴/۴۱) و رضایت از امکانات رفاهی پایین‌ترین میانگین رضایت (۰/۸۳±۲/۱۳) را داشتند. همچنین بین بعضی از متغیرهای شغلی و رضایت شغلی همبستگی و رابطه معناداری وجود داشت.

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

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

مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی / پاییز و زمستان ۱۳۸۶؛ ۷(۲): ۳۳۵ تا ۳۴۲

مقدمه

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

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

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

fforoughi@yahoo.com

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

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

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

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-01]

رضایت شغلی، یک حالت احساسی مثبت یا مطبوع و پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. این حالت احساسی مثبت، کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می‌کند. از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی، منعکس‌کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقای کارکنان می‌شود(٤).

مطالعات متون مربوط به رضایت شغلی نشان داد که رضایت شغلی از جنبه‌ها و ابعاد خاص در محیط‌های مختلف و برای گروه‌های متفاوت اهمیتی گسترده دارد. مطالعاتی، متغیرهای شخصیت و ویژگی‌های شخصی را بر رضایت شغلی مؤثر می‌دانند، و بعضی دیگر شرایط کاری و فعالیت‌هایی را که منجر به نارضایتی می‌گردند، مؤثر قلمداد کرده‌اند. مطالعه تأثیر شرایط کاری از نظر هیأت علمی به جنبه‌های متفاوتی از محیط دانشگاهی توجه دارد(٢).

عدم رضایت شغلی باعث کاهش روحیه کارکنان می‌شود و روحیه پایین در کار، بسیار نامطلوب است. مدیران وظیفه دارند علائم روحیه پایین و عدم رضایت شغلی را بطور مستمر زیر نظر بگیرند و در اولین فرصت اقدامات لازم را انجام دهند(٥).

اعضای هیأت علمی، بدنه اصلی هر دانشگاه را تشکیل می‌دهند و دانشگاه‌های علوم پزشکی به اساتید با انگیزه، به عنوان یکی از ارکان تعلیم و تربیت، نیاز دارند تا در آموزش دانشجویان و ارتقای بهداشت و درمان جامعه مؤثر واقع شوند. وجود تنش و عدم رضایت شغلی اعضای هیأت علمی می‌تواند تهدیدکننده سلامت جسمی و روانی و کیفیت زندگی، و مانع دستیابی به اهداف توسعه فردی و اجتماعی باشد(٦).

با توجه به اهمیت رضایت شغلی اعضای هیأت علمی در پیشبرد اهداف دانشگاهی و ایجاد بهره‌وری بیشتر، این تحقیق، بررسی رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه و عوامل مؤثر بر این رضایت را از دیدگاه آنان در سال ١٣٨٤ هدف خود قرار داده است.

روش‌ها

در تحقیق توصیفی ـ مقطعی، جامعه پژوهش را کلیه اعضای هیأت علمی رسمی و پیمانی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه تشکیل داد. برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه استفاده شد. پرسشنامه اول شامل ٩ سؤال جمعیت‌شناختی شامل جنس، وضعیت تأهل، سن، مدرک تحصیلی، رتبه دانشگاهی، دانشکده محل خدمت، نوع استخدام، سابقه کار و حقوق و مزایای ماهیانه؛ و پرسشنامه دوم از ترجمه پرسشنامه استاندارد اسمیت، کندال- هالی(٧) با تغییرات جزیی و با افزودن یک سؤال کلی در مورد رضایت شغلی و در قالب ٢١ سؤال با مقیاس لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد استفاده شد. برای روایی ترجمه، از روش اعتبار محتوی استفاده شد. بدین ترتیب که ترجمه پرسشنامه در اختیار ٧ تن از اعضای هیأت علمی قرار گرفت و پرسش‌های علمی و صحت ترجمه آن مورد تأیید قرار گرفت. پایایی ابزار هم با استفاده از روش همبستگی درونی (آلفا کرونباخ) α=٠/٩٢ به دست آمد.

از تعداد ٢١ سؤال، به ترتیب: ماهیت کار ٤ سؤالِ علاقه به کار، حجم کار، امکانات فیزیکی و شهر محل خدمت؛ سرپرستی ٥ سؤالِ ارتباط با سرپرست، مشارکت در تصمیم‌گیری، خلاقیت سرپرست، در دسترس بودن سرپرست و قدردانی سرپرست؛ همکاران ٣ سؤالِ ارتباط با همکاران، مشورت همکاران و مساعدت همکاران؛ پیشرفت ٦ سؤالِ شرایط برای ارتقا، شرایط برای کار پژوهشی، شرایط برای حضور در محافل عمومی، فرصت‌های آموزشی، شرایط استفاده از فرصت‌های شغلی و امنیت شغلی؛ حقوق و مزایا ٢ سؤالِ حقوق و مزایا و امکانات رفاهی؛ و یک سؤال در مورد رضایت کلی از شغل را به خود اختصاص داده‌اند.

نمره ملاک برای هر یک از سؤالات یک تا پنج بود. بر این اساس، حداکثر امتیاز به هر عامل رضایت می‌تواند ٥ باشد که به معنای رضایت خیلی زیاد از آن عامل و حداقل امتیاز نیز یک می‌باشد که به معنای رضایت خیلی کم و امتیاز ٣ به معنای رضایت متوسط در نظر گرفته شد. حداکثر امتیاز در کلیه عوامل نمره ١٠٠ و حداقل امتیاز نمره ٢٠ بود. نمره متوسط رضایت شغلی در کلیه عوامل در این پژوهش نمره ٦٠ است.

در تجزیه و تحلیل اطلاعات، روش‌های آمار توصیفی نظیر میانگین، انحراف معیار و آمار استنباطی مانند آزمون‌های آماری t، تحلیل واریانس با سطح معناداری ٥٪، و برای همبستگی متغیرها ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن و آزمون توکی با استفاده از نرم‌افزار SPSS-12 به کار گرفته شد.

نتایج

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-01]

از مجموع ۲۱۰ پرسشنامه توزیع شده، تعداد ۱۵۶ پرسشنامه (۷۴/۲۸ درصد) تکمیل شد. نتایج به دست آمده از ۱۵۶ پرسشنامه دریافتی نشان داد که ۴۳ نفر (۲۴/۶ درصد) از جامعه مورد پژوهش زن و ۱۱۳ نفر (۷۲/۴ درصد) مرد، ۱۵ نفر (۹/۶ درصد) مجرد و ۱۴۱ نفر (۹۰/۴ درصد) متأهل بودند.

از نظر تحصیلات ۴۶ نفر (۲۹/۵ درصد) کارشناس ارشد و دکترای عمومی، ۹۱ نفر (۵۸/۴ درصد) متخصص و ۱۹ نفر (۱۲/۲ درصد) دارای مدارک فوق تخصص و رتبه علمی آنها، ۴ نفر (۲/۱ درصد) دانشیار، ۱۰۴ نفر (۶۶/۷ درصد) استادیار و ۴۸ نفر (۳۸/۸ درصد) مربی که ۷۲ نفر (۴۶/۲ درصد) به صورت رسمی- قطعی، ۴۵ نفر (۲۸/۸ درصد) رسمی- آزمایشی و ۳۹ نفر (۲۵ درصد) پیمانی بودند.

سن ۶۴ نفر (۴۱ درصد) از جامعه پژوهش بین ۲۵ تا ۳۹ سال، ۷۰ نفر (۴۴/۹ درصد) بین ۴۰ تا ۴۹ سال و ۲۲ نفر (۱۴/۱ درصد) بین ۵۰ تا ۶۵ سال و سابقه کار ۵۷ نفر

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

عوامل رضایت	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	میانگین
علاقه به کار	۰	۰	۲۰(٪۱۲/۸)	۵۲(٪۳۳/۳)	۸۴(٪۵۳/۸)	۴/۴۱±۰/۷۰
حجم کار	۲(٪۱/۳)	۲(٪۱/۳)	۲۵(٪۱۶/۰)	۶۲(٪۳۹/۷)	۶۵(٪۴۱/۷)	۴/۱۹±۰/۸۴
امکانات فیزیکی محل کار	۱۶(٪۱۰/۳)	۵۲(٪۳۳/۳)	۵۹(٪۳۷/۸)	۲۴(٪۱۵/۴)	۵(٪۳/۲)	۲/۶۸±۰/۹۶
شهر محل خدمت	۱۰(٪۶/۴)	۲۶(٪۱۶/۷)	۶۸(٪۴۳/۶)	۳۶(٪۲۳/۱)	۱۶(٪۱۰/۳)	۳/۱۴±۱/۰۲
ارتباط با سرپرست مستقیم	۱۲(٪۷/۷)	۱۸(٪۱۱/۵)	۵۹(٪۳۷/۸)	۵۱(٪۳۲/۷)	۱۶(٪۱۰/۳)	۳/۲۶±۱/۰۴
مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها	۱۷(٪۱۰/۹)	۲۹(٪۱۸/۶)	۵۴(٪۳۴/۶)	۴۵(٪۲۸/۸)	۱۱(٪۷/۱)	۳/۰۳±۱/۰۹
خلاقیت سرپرست	۱۹(٪۱۲/۲)	۳۰(٪۱۹/۲)	۷۲(٪۴۶/۲)	۳۱(٪۱۹/۹)	۴(٪۲/۶)	۲/۸۱±۰/۹۷
در دسترس بودن سرپرست	۸(٪۵/۱)	۲۸(٪۱۷/۹)	۴۱(٪۲۶/۳)	۶۵(٪۴۱/۷)	۱۴(٪۹/۰)	۳/۳۱±۱/۰۳
قدردانی سرپرست از کار خوب	۳۱(٪۱۹/۹)	۳۳(٪۲۱/۲)	۴۸(٪۳۰/۸)	۳۵(٪۲۲/۴)	۹(٪۵/۸)	۲/۷۳±۱/۱۸
ارتباط با همکاران	۵(٪۳/۲)	۶(٪۳/۸)	۳۹(٪۲۵/۰)	۸۴(٪۵۳/۸)	۲۲(٪۱۴/۱)	۳/۷۲±۰/۸۷
مشورت با همکاران	۴(٪۲/۶)	۱۵(٪۹/۶)	۵۴(٪۳۴/۶)	۶۳(٪۴۰/۴)	۲۰(٪۱۲/۸)	۳/۵۱±۰/۹۲
مساعدت همکاران	۵(٪۳/۲)	۱۶(٪۱۰/۳)	۵۹(٪۳۷/۸)	۶۰(٪۳۸/۵)	۱۶(٪۱۰/۳)	۳/۴۲±۰/۹۲
شرایط برای ارتقای مرتبه علمی	۳۶(٪۲۳/۱)	۳۸(٪۲۴/۴)	۶۵(٪۴۱/۷)	۱۴(٪۹/۰)	۳(٪۱/۹)	۲/۴۲±۱/۰۰
شرایط برای کار پژوهشی	۲۳(٪۱۴/۷)	۴۹(٪۳۱/۴)	۶۱(٪۳۹/۱)	۲۰(٪۱۲/۸)	۳(٪۱/۹)	۲/۵۶±۰/۹۵
شرایط برای حضور در محافل علمی	۵(٪۱۶/۰)	۳۴(٪۲۱/۸)	۵۹(٪۳۷/۸)	۳۲(٪۲۰/۵)	۶(٪۳/۸)	۲/۷۴±۱/۰۷
شرایط استفاده از امکانات آموزشی	۹(٪۵/۸)	۲۹(٪۱۸/۶)	۶۹(٪۴۴/۲)	۴۲(٪۲۶/۹)	۷(٪۴/۵)	۳/۰۶±۰/۹۳
شرایط استفاده از فرصت‌های آموزشی	۴۱(٪۲۶/۳)	۴۱(٪۲۶/۳)	۶۴(٪۴۱/۰)	۸(٪۵/۱)	۲(٪۱/۳)	۲/۲۹±۰/۹۵
امنیت شغلی	۴۱(٪۲۶/۳)	۳۴(٪۲۱/۸)	۵۳(٪۳۴/۰)	۲۱(٪۱۳/۵)	۷(٪۴/۵)	۲/۴۸±۱/۱۵
حقوق و مزایا	۱۷(٪۱۰/۹)	۳۳(٪۲۱/۲)	۹۰(٪۵۷/۷)	۱۳(٪۸/۳)	۳(٪۱/۹)	۲/۶۹±۰/۸۴
امکانات رفاهی	۳۹(٪۲۵/۰)	۶۴(٪۴۱/۰)	۴۷(٪۳۰/۱)	۶(٪۳/۸)	۰	۲/۱۳±۰/۸۳
رضایت کلی از شغل	۷(٪۴/۵)	۱۹(٪۱۲/۲)	۶۷(٪۴۲/۹)	۴۱(٪۲۶/۳)	۲۲(٪۱۴/۱)	۳/۲۰±۰/۹۲

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-01]

جدول ۲: وضعیت میانگین نمره عوامل ترکیبی اعضای هیأت علمی برحسب ویژگی‌های جمعیت شناختی

ویژگی جمعیت	رضایت از ماهیت کار	رضایت از مدیریت	رضایت از همکاران	رضایت از پیشرفت	رضایت از حقوق و امکانات رفاهی	جمع
جنس						
زن	۱۴/۷۲±۲/۴۶	۱۴/۶۰±۴/۶۳	۱۰/۴۰±۲/۹۳	۱۵/۳۵±۴/۹۱	۴/۷۲±۱/۳۳	۵۹/۷۹±۱۲/۰۹
مرد	۱۴/۳۱±۲/۲۱	۱۵/۳۵±۴/۱۴	۱۰/۷۵±۲/۱۱	۱۵/۶۳±۴/۲۷	۴/۸۶±۱/۴۹	۶۰/۹۰±۱۰/۸۸
وضعیت تأهل						
مجرد	۱۴/۲۷±۲/۷۵	۱۴/۰۷±۴/۸۹	۱۰/۴۰±۲/۰۶	۱۵/۶۷±۴/۵۰	۴/۳۳±۱/۳۵	۵۸/۷۳±۱۱/۵۸
متأهل	۱۴/۴۴±۲/۲۴	۱۵/۲۶±۴/۲۱	۱۰/۶۸±۲/۳۹	۱۵/۵۴±۴/۴۵	۴/۸۷±۱/۴۵	۶۰/۷۹±۱۱/۱۸
مرتبه علمی						
مربی	۱۴/۰۰±۱/۱۵	۱۳/۲۵±۲/۳۶	۹/۲۵±۱/۵۰	۱۶/۵۰±۷/۲۳	۴/۵۰±۱/۲۹	۵۷/۵۰±۱۰/۲۵
استادیار	۱۴/۰۱±۲/۲۴	۱۵/۲۸±۴/۰۲	۱۰/۶۱±۲/۳۳	۱۵/۴۰±۴/۲۵	۴/۶۷±۱/۴۲	۵۹/۹۷±۱۰/۷۶
دانشیار	۱۵/۳۵±۲/۲۱	۱۵/۰۲±۴/۹۳	۱۰/۸۸±۲/۴۶	۱۵/۷۹±۴/۶۸	۵/۱۷±۱/۴۸	۶۲/۲۱±۱۲/۲۱
سن						
۲۵–۳۹	۱۴/۵۰±۲/۳۵	۱۵/۶۳±۴/۱۳	۱۰/۸۰±۲/۳۶	۱۵/۰۸±۴/۶۵	۴/۸۱±۱/۴۸	۶۰/۸۱±۱۱/۶۶
۴۰–۴۹	۱۴/۵۹±۱/۹۸	۱۴/۷۷±۴/۴۳	۱۰/۸۳±۲/۲۸	۱۶/۰۰±۳/۹۴	۴/۹۴±۱/۳۴	۶۱/۱۳±۱۰/۰۶
۵۰–۶۵	۱۳/۶۸±۲/۸۸	۱۴/۹۵±۴/۲۸	۹/۶۸±۲/۴۴	۱۵/۵۰±۵/۳۳	۴/۴۵±۱/۶۵	۵۸/۲۷±۱۳/۳۷
مدرک تحصیلی						
کارشناس ارشد و دکترا	۱۵/۳۷±۲/۲۶	۱۴/۹۸±۵/۰۴	۱۰/۸۳±۲/۵۸	۱۵/۸۰±۴/۷۹	۵/۲۲±۱/۴۹	۶۲/۲۰±۱۲/۵۵
متخصص	۱۳/۸۲±۱/۹۸	۱۵/۰۳±۳/۷۸	۱۰/۶۰±۲/۳۹	۱۴/۹۱±۴/۴۵	۴/۶۳±۱/۴۰	۵۸/۹۸±۱۰/۴۷
Ph.D	۱۴/۵۸±۱/۸۱	۱۵/۷۷±۳/۴۴	۱۰/۶۹±۲/۱۷	۱۷/۰۸±۳/۹۵	۵/۱۲±۱/۱۴	۶۳/۲۳±۸/۵۶
فوق تخصص	۱۴/۰۰±۳/۱۱	۱۵/۱۱±۵/۱۴	۱۰/۳۷±۲/۰۶	۱۵/۰۵±۳/۸۹	۴/۱۱±۱/۵۶	۵۸/۶۳±۱۲/۸۵
نوع استخدام						
رسمی	۱۵/۰۰±۲/۲۹	۱۴/۴۶±۴/۲۵	۱۰/۳۹±۲/۳۶	۱۵/۸۱±۴/۵۸	۵/۰۸±۱/۴۸	۶۰/۷۴±۱۱/۵۲
آزمایشی	۱۳/۸۷±۲/۳۵	۱۵/۵۱±۴/۱۶	۱۰/۶۰±۲/۴۳	۱۶/۵۶±۴/۳۳	۴/۸۴±۱/۴۸	۶۱/۳۸±۱۱/۷۱
پیمانی	۱۴/۰۰±۱/۹۷	۱۶/۰۰±۴/۳۸	۱۱/۲۱±۲/۲۳	۱۳/۹۲±۳/۹۲	۴/۳۱±۱/۲۲	۵۹/۴۴±۱۰/۱۴
سابقه کار						
۱–۹	۱۴/۲۱±۲/۱۲	۱۵/۶۷±۴/۵۵	۱۰/۸۴±۲/۵۶	۱۵/۰۰±۴/۱۱	۴/۵۸±۱/۲۲	۶۰/۳۰±۱۱/۱۲
۱۰–۱۹	۱۴/۴۳±۲/۴۲	۱۴/۸۰±۴/۱۰	۱۰/۶۳±۲/۱۵	۱۵/۷۵±۴/۵۹	۵/۰۱±۱/۶۱	۶۰/۶۱±۱۱/۲۷
۲۰–۳۰	۱۵/۰۵±۲/۱۷	۱۵/۰۵±۴/۲۷	۱۰/۲۱±۲/۶۴	۱۶/۳۷±۴/۸۱	۴/۷۴±۱/۲۴	۶۱/۴۲±۱۱/۷۲
میزان حقوق و مزایا						
۴۴۰–۲۵۰	۱۴/۵۷±۲/۲۱	۱۵/۴۳±۴/۴۹	۱۱/۰۲±۲/۳۵	۱۴/۵۰±۴/۱۱	۴/۶۲±۱/۴۳	۶۰/۱۴±۱۱/۲۸
۵۹۹–۴۵۰	۱۴/۳۴±۲/۴۴	۱۵/۳۱±۴/۷۱	۱۰/۷۷±۲/۵۱	۱۶/۰۰±۴/۵۶	۴/۸۹±۱/۴۶	۶۱/۳۱±۱۱/۸۰

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-01]

۶۰۰-۹۰۰	۱۴/۴۰±۲/۱۷	۱۴/۷۰±۳/۵۱	۱۰/۲۰±۲/۱۲	۱۵/۳۶±۴/۴۹	۴/۹۰±۱/۴۲	۶۰/۰۶±۱۰/۵

آنها (۳۶/۵ درصد) بین ۹-۱، ۸۰ نفر (۵۱/۳ درصد) بین ۱۹-۱۰ و ۱۹ نفر (۱۲/۲ درصد) بین ۳۰-۲۰ سال بود. چهل و دو نفر (۲۶/۹ درصد) این اعضاء بین ۴۴۹-۲۵۰ هزار تومان، ۶۴ نفر (۴۱ درصد) بین ۵۹۹-۴۵۰ هزار تومان و ۵۰ نفر (۳۲/۱ درصد) از آنها بین ۹۰۰-۶۰۰ هزار تومان در ماه درآمد داشته‌اند.

از میان ۲۰ عامل مؤثر بر رضایت شغلی، عامل رضایت از ماهیت کار دارای بالاترین میانگین (۰/۷۰±۴/۴۱) و رضایت از امکانات رفاهی دارای پایین‌ترین میانگین (۰/۸۳±۲/۱۳) می‌باشند (جدول ۱).

میانگین نمره عوامل ترکیبی رضایت به ترتیب رضایت از ماهیت کار ۱۱/۴۱±۷۲/۱۱، رضایت از مدیریت ۱۷/۱۲±۶۰/۵۸، رضایت از همکاران ۱۵/۷۱±۷۲/۰۲، رضایت از پیشرفت ۱۴/۷۹±۵۱/۸۳ و رضایت از حقوق و مزایا ۱۴/۴۳±۴۸/۲۰ بود.

نتایج نشان داد که از میان عوامل ترکیبی، نمره رضایت از ماهیت کار دارای بالاترین میانگین و کمترین رضایت از عامل رضایت از حقوق و مزایا است. همچنین نمره میانگین رضایت کلی از شغل در دانشکده پرستاری، مامایی بیشترین (۱۲/۷۸±۶۲/۳۶) و در دانشکده بهداشت کمترین رضایت (۱۰/۴۱±۵۹/۱) بود.

از میان ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، نتایج آنالیز واریانس نشان‌داد رابطه معناداری بین وضعیت استخدامی اعضا و سه متغیر ترکیبی رضایت از ماهیت کار (P = ۰/۰۱۳)، رضایت از پیشرفت (P = ۰/۰۱۹) و رضایت از حقوق و مزایا (P = ۰/۰۲۵) وجود دارد (جدول ۲). نتایج آنالیز واریانس رابطه معناداری بین مدارک تحصیلی اعضا و دو متغیر رضایت از ماهیت کار (P = ۰/۰۰۳) و رضایت از درآمد (P = ۰/۰۱۵) نشان داد. بین مرتبه علمی اعضا و متغیر ترکیبی ماهیت کار (P = ۰/۰۰۳) و همچنین بین دانشکده‌ها و متغیر ترکیبی ماهیت کار (P = ۰/۰۱۹) رابطه معناداری وجود داشت.

نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن نشان داد که بین سن و عوامل رضایت از ماهیت کار، رضایت از مدیریت، رضایت از همکاران و رضایت از حقوق و مزایا همبستگی منفی (۰/۰۴۴- تا ۰/۰۸۶- و ۰/۱۱۶- و ۰/۰۱۳-) و با رضایت از پیشرفت رابطه همبستگی مثبت (۰/۶۹) وجود دارد. بدین معنا که با افزایش سن، رضایت شغلی کمتر می‌شود. همچنین ضریب همبستگی سابقه با ماهیت کار، رضایت از پیشرفت، رضایت از درآمد همبستگی مثبت (۰/۱۰۸، ۰/۱۱۳، ۰/۰۴۹) و با رضایت از مدیریت و رضایت از همکاران منفی (۰/۰۴۹- و ۰/۰۴۵-) بود.

در مورد میزان حقوق نیز ضریب همبستگی بین میزان حقوق و عوامل ترکیبی ماهیت کار، رضایت از مدیریت، رضایت از همکاران منفی (۰/۰۷۶- تا ۰/۱۱۶- و ۰/۱۴۶-) و با رضایت از پیشرفت و رضایت از درآمد مثبت (۰/۶۶ و ۰/۰۴۱) بود.

بحث

براساس یافته‌های این پژوهش، اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه از میان ۲۰ عامل مؤثر بر رضایت شغلی، عامل علاقه به کار خود را دارای بالاترین رضایت در کار خود اعلام نمودند. این موضوع نشان می‌دهد که آنها به شغل و حرفه خود علاقمندند و اگر عواملی که باعث نارضایتی آنها می‌گردد به شکلی از سر راه آنها برداشته شود و یا بتوان تأثیر این عوامل را به حداقل کاهش داد، ضریب رضایت آنها از شغل افزایش پیدا می‌کند و باعث انگیزه بیشتری در انجام وظایف شغلی آنها می‌شود. این یافته با نتایج مطالعات دیگران همخوانی دارد و تأکیدی بر تأثیر این عوامل است(۲و۸).

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

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

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-01]

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

از دیگر نتایج این پژوهش، رضایت اعضا از عامل ترکیبی مدیریت و سرپرستی است که در سطح متوسطی قرار دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش دیگران(۲و۸) شباهت دارد و به معنای آن است که اعضا از وضعیت مدیریت مجموعه دانشگاهی رضایت مطلوبی نداشته‌اند. طبیعی است رضایت از مافوق از عوامل مهم در رضایت شغلی بوده و عملاً بسیاری از اهرم‌های تشویقی در دست مدیریت قرار دارد و اگر مدیریت اعضا را در امر تصمیم‌گیری‌ها مشارکت نداده و آنها را به دلیل کار و کیفیت فعالیت‌های مثبت شغلی مورد تشویق قرار ندهند، نمی‌تواند انگیزشی در اعضا ایجاد نماید و طبعاً موجب دلسردی اعضا در انجام وظایف شغلی خود می‌گردد.

از دیگر عواملی که اعضا درباره آن رضایت مطلوبی را اعلام ننموده بودند، عامل فراهم نبودن شرایط برای ارتقا و پیشرفت علمی بود. آنها برای ارتباط با پژوهشگران و شرکت در دوره‌های آموزشی، حضور در محافل علمی می‌توانند به تبادل اطلاعات علمی و کاری بپردازند و باعث ارتقای سطح علمی خود شوند. عامل حقوق و مزایا، امکانات رفاهی و امنیت شغلی در درجه پایینی از رضایت قرار دارد. این نتایج با یافته‌های پژوهش‌های دیگر مشابه است(۶،۲و۸تا۱۱). اگر این اعضا دغدغه حقوق و مزایا داشته باشند و عملاً نیازهای مادی آنها، به دلیل کمبود حقوق و مزایا، فراهم نگردد، چگونه می‌توان از آنها انتظار داشت که تمام نیروی خلاقه خود را معطوف به کار آموزشی و پژوهشی نمایند.

اعضای هیأت علمی رسمی- قطعی، رضایت بیشتری از اعضای رسمی- آزمایشی و پیمانی داشتند. با توجه به نتایج جمعیت‌شناختی، ۵۳/۸ درصد از اعضا دارای وضعیت استخدامی رسمی- آزمایشی و پیمانی هستند، یعنی، بیش از نیمی از اعضا، به دلیل وضعیت استخدامی خود، رضایت مطلوبی از شغل خود ندارند که با ایجاد شرایط سهل‌تر برای رسمی- قطعی شدن و تبدیل وضعیت از پیمانی به رسمی، می‌توان رضایت این اعضا را فراهم نمود و انگیزه شغلی و رضایت را افزایش داد.

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

نتیجه‌گیری

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

قدردانی

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

منابع

۱. مزینانی علی. بررسی وضعیت مصرف و تولید اطلاعات علمی از جانب اعضای هیأت علمی- آموزشی کشور. رهیافت ۱۳۸۰؛ ۲۵: صفحه ۱۹۶.

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-01]

۲. جعفرزاده کرمانی زهرا، فتاحی رحمت‌اله. بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی اعضای هیأت علمی کتابداری و اطلاع‌رسانی ایران. کتابداری و اطلاع‌رسانی ۱۳۸۳؛ ۷(۱): ۵ تا ۲٤.
۳. ایران‌نژاد پاریزی مهدی، بابایی زکیلکی محمدعلی، سبحان‌اللهی محمدعلی. در ترجمه: «مدیریت رفتار سازمانی»، شریر نهورن جان آر، هانت جیمز جی، ازبورن ریچارد ان. تهران: مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت. ۱۳۷۸.
٤. مهدوی مژگان. عوامل مؤثر در رضایت شغلی کارکنان. ماهنامه تعاون ۱۳۷۹؛ مرداد: صفحات ۵۱-۷.
۵. رضایت شغلی و تعهد سازمانی. به دست آمده در تاریخ: ۱۰ دی ۱۳۸٦. قابل دسترسی در:
http://www.tashilat.ir/index.php?page=gozaresh&spage=gozaresh2l6
٦. بخشی‌آبادی حمید. عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی ۱۳۸۳؛ ٤(۱۲): صفحات ۳۳-٤٤.
۷. مقیمی محمد. سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی. چاپ اول. تهران: ترمه. ۱۳۷۷.
۸. جباری فرحناز، رجایی‌پور سعید، جعفری ابراهیم. بررسی مقایسه‌ای میزان انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان براساس تئوری هرزبرگ. دو فصلنامه مدیریت و اطلاعات در بهداشت و درمان ۱۳۸۳؛ ۱: صفحات ۱۵-۲۲.
۹. سلمان‌زاده حسین، ملکی مهناز. بررسی نظرات اساتید بالینی دانشگاه علوم پزشکی ایران در مورد انگیزه فعالیت آنان در دانشگاه. مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی ۱۳۸۱؛ ۵(۱۲-۱۳): صفحه ۲۱.
۱۰. صاحب‌الزمانی م. بررسی میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی تمام وقت دانشگاه آزاد اسلامی مستقر در تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی. ۱۳۷٦.
۱۱. قانعی حسین. میزان رضایت شغلی پزشکان استان کردستان از حرفه پزشکی. مجله دانشگاه علوم پزشکی کردستان ۱۳۷٦؛ ۲(٦): صفحات ۹-۱۵.

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-01]

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

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

Abstract

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

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

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

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

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

Addresses:

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

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

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

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

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

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-01]