رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

مریم تیموری*، مینا توتونچی، مهرداد صالحی، اکبر حسن‌زاده

چکیده

مقدمه: شناخت عوامل مؤثر در ایجاد رضایت شغلی می‌تواند در افزایش رضایت شغلی اعضای هیأت علمی و ایجاد انگیزه در جهت انجام فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی مفید باشد. این مطالعه با هدف تعیین میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۸۵-۱۳۸٤ انجام شد.

روش‌ها: در یک مطالعه توصیفی از نوع پیمایشی، از بین اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، تعداد ۲۱۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. پرسشنامه‌ای محقق‌ساخته شامل ٤٥ گویه در حیطه‌های حقوق و مزایا، فرصت‌های ارتقا، نحوه سرپرستی و ارتباطات، امنیت شغلی، شرایط فیزیکی و محیط و ماهیت کار به صورت خودایفا تکمیل گردید و به صورت توزیع فراوانی، میانگین و انحراف معیار با نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

نتایج: میانگین و انحراف معیار کل نمره رضایت شغلی اعضای هیأت علمی ۱٤/۹۳ ± ٦٥/۰۹ و به تفکیک حیطه‌های مورد بررسی به ترتیب اولویت شامل ماهیت کار (۱۳/۳۱ ± ۸۲/٥)، نحوه سرپرستی و ارتباطات (۱۷/٥۲ ± ٦٥/۳)، امنیت شغلی (۲۱/٦٤ ± ٦۳/۹۹)، حقوق و مزایا (۲۰/۹ ± ٦۱/۸)، فرصت‌های ارتقا (۲۰/۰٥ ± ٥۸/۷) و شرایط فیزیکی و محیط کار (۲۱/٤۹ ± ٥۸/۰۲) از حداکثر نمره ۱۰۰ بود.

نتیجه‌گیری: اعضای هیأت علمی از رضایت شغلی خوبی برخوردار بودند و از ماهیت کار خود رضایت مطلوب، از نحوه سرپرستی، امنیت شغلی، حقوق و مزایا تا حدی مطلوب، و از فرصت ارتقا و شرایط فیزیکی محیط کار رضایت کمتری داشتند. توجه به رفاه اساتید و اصلاح فرایندهای ارتقا می‌تواند شرایط موجود را بهبود بخشد.

واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی، اعضای هیأ ت علمی، حقوق، ارتقا، سرپرستی، امنیت شغلی، محیط کار.

مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی / پاییز و زمستان ۱۳۸۶؛ ۷(۲): ۲۲۷ تا ۲۳۶

مقدمه

اعضای هیأت علمی بدنه اصلی هر دانشگاه را تشکیل می‌دهند و به عنوان یکی از ارکان تعلیم و تربیت نیاز دارند تا در آموزش دانشجویان، ارتقای بهداشت و درمان جامعه مؤثر واقع شوند(۱). یکی از عوامل مؤثر در بهره‌وری اساتید دانشگاه، رضایت شغلی آنهاست. رضایت شغلی یک حالت احساس مثبت یا مطبوع است که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. رضایت شغلی باعث می‌شود که بهره‌وری افزایش یافته و فرد نسبت به سازمان متعهد شود، سلامت فیزیکی و ذهنی فرد تضمین گردد، روحیه او افزایش یابد و از زندگی

* **آدرس مکاتبه:** مریم تیموری (کارشناس ارزشیابی هیأت علمی) مرکز تحقیقات آموزش علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، خیابان هزارجریب، اصفهان.

m_teimouri47@yahoo.com

مینا توتونچی، مربی مرکز تحقیقات آموزش علوم پزشکی (tootoonchi@nm.mui.ac.ir)، دکتر مهرداد صالحی، دانشیار گروه روان‌پزشکی دانشکده پزشکی (me_salehi@med.mui.ac.ir)، اکبر حسن‌زاده، مربی گروه آمار حیاتی دانشکده بهداشت (hassanzadeh@hlth.mui.ac.ir) دانشگاه علوم پزشکی اصفهان.

این طرح با شماره ۲۸٤۰٤۱ در مرکز تحقیقات آموزش علوم پزشکی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان به ثبت رسیده و هزینه آن از طرف این مرکز پرداخت گردیده است.

این مقاله در تاریخ ۸٦/۲/۱ به دفتر مجله رسیده، در تاریخ ۸٦/۹/۲۰ اصلاح شده و در تاریخ ۸٦/۱۰/۳۰ پذیرش گردیده است.

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

راضی، و مهارت‌های جدید شغلی را به سرعت بیاموزد(۲). 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(۳). عدم رضایت موجب تشویش، کم کاری، غیبت، استعفا، ترک خدمت، بازنشستگی زودرس و ناراحتی‌های جسمی و روحی می‌گردد(۲و٤).

امروزه، اعضای هیأت علمی دارای شرح وظایف گسترده آموزش، پژوهش، خدمات درمانی، فعالیت‌های اجرایی و توسعه فردی هستند و برای ارزیابی رضایت شغلی آنها، ضروری است تا به تمام این حیطه‌ها توجه شود.

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(۵و٦). بنابراین، شناخت دیدگاه هیأت علمی در مورد عوامل مؤثر بر رضایت شغلی می‌تواند در شناخت انتظارات راه‌گشا باشد.

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(۲). مطالعه‌ای در نروژ در سال ۲۰۰۲ نشان داد که اکثریت پزشکان از شغل خود خرسند بوده و نسبت به مشاغل مشابه از سطح بالاتری از رضایتمندی برخوردارند. همچنین روان‌پزشکان و پزشکان که در مراقبت‌های اولیه دخیل‌اند، نسبت به سایر گروه‌های پزشکی، رضایت شغلی بیشتری داشته‌اند(۷). در مطالعه دیگری در ایران، ٦۳ درصد پرستاران از شغل خود ناراضی بوده‌اند و بیشترین نارضایتی آنها از حقوق و مزایا، سپس امنیت شغلی و موقعیت شغلی آنها بوده است(۸) در حالی که مهم‌ترین اولویت‌های انگیزشی اعضای هیأت علمی دانشگاه رفسنجان، به ترتیب حقوق و مزایا، ماهیت کار و امنیت شغلی بود(۱).

میزان دریافت حقوق و مزایا نیز از عوامل مورد بحث در انگیزه شغلی کارکنان است که در مطالعات مختلف به آن توجه شده است، در یک مطالعه نشان داده شد که بین رضایت شغلی و میزان حقوق و مزایای دریافتی و نیز بین رضایت شغلی و پاداش‌های دریافت شده توسط مسؤولین مدارس آموزش پرستاری ارتباط وجود دارد(۹).

عوامل دیگری که می‌تواند بر میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه مؤثر باشد، مسأله مدیریت، رهبری و برنامه‌های راهبردی دانشگاه‌های علوم پزشکی است بطوری که مطالعه‌ای که روی اساتید تازه استخدام شده دندان‌پزشکی تمام وقت در ٥ سال اول فعالیت 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 ذکر شده است. از طرفی، امکان تدریس و وجود زمینه‌های پژوهش و فرصت‌های شغلی خصوصی خارج از دانشگاه، کیفیت مدیریت و رهبری گروه، اعتبار ارزشمندی برنامه‌ها، فرصت‌های ارتقای تخصصی و حرفه‌ای، استقلال دانشگاهی و معیارهای منطقی برای پیشرفت رتبه‌ای مورد توجه اعضای هیأت علمی در این مطالعه بوده است(۱۰).

بنابراین، شناخت عواملی که باعث ایجاد انگیزه شغلی می‌شود، یکی از ضروریاتی است که می‌تواند در ایجاد بهره‌وری و رضایت شغلی شده، و با برنامه‌ریزی دقیق و قابل اجرا، باعث بالا رفتن روند و کیفیت کار استادان شود. مدیران ارشد در نظام اجرایی دانشگاه باید این عوامل را شناخته تا بتوانند با یک برنامه‌ریزی دقیق و صحیح، وضعیتی را فراهم سازند تا باعث بالا رفتن رضایت شغلی و ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی شوند. این پژوهش با هدف تعیین میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۸۵-۱۳۸٤ انجام شد. تا بتوان براساس اطلاعات مستند در امر برنامه‌ریزی و ارتقای رضایتمندی اعضای هیأت علمی گام برداشته و زیر بنای توسعه کیفیت آموزش را تسهیل نمود.

روش‌ها

در این مطالعه توصیفی از نوع پیمایشی (Survey)، جامعه مطالعه را کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان که بطور رسمی- آزمایشی و پیمانی در استخدام دانشگاه بودند، تشکیل می‌داد. مدرسین قراردادی، طرحی و حق‌التدریس از این مطالعه حذف شدند. روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی طبقه‌ای براساس دانشکده‌های مختلف دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و از طریق نمونه‌گیری نظامدار در دانشکده‌ها انجام گرفت. تعداد ۲۱۰ نفر هیأت علمی از ۷ دانشکده پزشکی، دندان‌پزشکی، داروسازی،

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

بهداشت، پرستاری و مامایی، توانبخشی و مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی انتخاب شدند.

برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه محقق‌ساخته در خصوص حقوق و مزایا، فرصت‌های ارتقا، نحوه سرپرستی و ارتباطات، امنیت شغلی، شرایط فیزیکی محیط کار و ماهیت کار استفاده گردید. محتوای پرسشنامه با استفاده از کتب، مقالات موجود داخلی و خارجی تهیه و سپس با نظرخواهی از صاحب‌نظران اصلاح و بازنگری شد. این پرسشنامه شامل دو بخش بود. در بخش اول، مشخصات فردی اعضای هیأت علمی و در قسمت دوم پرسشنامه، تعداد ٤٥ گویه که به ترتیب: پنج گویه اول مربوط به حقوق و مزایا، ٦ گویه مربوط به فرصت‌های ارتقا، ١٤ گویه مربوط به نحوه سرپرستی و ارتباطات، ٧ گویه مربوط به امنیت شغلی، ٧ گویه مربوط به شرایط فیزیکی و محیط کار و ٦ گویه مربوط به ماهیت کار ارائه گردیده بود. از مقیاس درجه‌بندی به صورت ارائه نمرات ٠ تا ٥ به صورت صفر برای عدم رضایت تا ٥ برای رضایت کامل استفاده شد.

روایی پرسشنامه به صورت روایی محتوی و صوری با نظرخواهی از متخصصین و اعضای هیأت علمی مورد پذیرش قرار گرفت. به منظور بررسی پایایی ابتدا پرسشنامه، در یک مطالعه‌ای مقدماتی برای ٣٠ نفر از اساتید ارسال و بعد از بازگشت، داده‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و با محاسبه آلفای کرونباخ α=٠/٩٥ و در حد قابل قبول بود.

توزیع پرسشنامه در دانشکده‌ها از طریق رابطین ارزشیابی و در مراکز آموزشی- درمانی (بیمارستان‌ها)، از طریق دفتر گروه‌های آموزشی و در برخی موارد مستقیماً توسط مجری طرح ارسال گردید که با پی‌گیری‌های دقیق و مورد به مورد افراد جمعیت مورد مطالعه و تماس‌های تلفنی، پرسشنامه‌ها عودت داده شد.

به منظور دستیابی به اهداف توصیفی، میانگین و انحراف معیار نمره هر گویه براساس نمره صفر تا ٥ محاسبه شد. برای همسان‌سازی نمرات حیطه‌های مختلف و همچنین کل نمره کسب شده، نسبت نمره کسب شده به کل نمره پرسشنامه محاسبه و در ١٠٠ ضرب شد. و نمرات حاصل براساس صدک‌های ٢٥، ٥٠، ٧٥ و بیش از ٧٥ و به ترتیب به صورت رضایت ضعیف، متوسط، خوب، عالی طبقه‌بندی گردید.

نتایج

با توجه به پی‌گیری‌های متعدد برای بازگشت پرسشنامه‌ها، همه ٢١٠ پرسشنامه بازگشت داده شد. از بین اعضای هیأت علمی ٦٦/٨ درصد مرد و ٣٣/٢ درصد زن بودند. میانگین و انحراف معیار سن اساتید ٧/٥٦ ± ٤٥ (حداقل ٢٥ و حداکثر ٦٦ سال) و اکثریت اعضای هیأت علمی بین ١١ تا ٢٠ سال سابقه کار داشتند که میانگین و انحراف معیار آن ٧/٧٥ ± ١٥/٢ سال بود.

چهل و پنج و هفت دهم درصد اعضای هیأت علمی متخصص، پزشک، دندان‌پزشک و داروساز بودند. اکثریت (٥١ درصد) استادیار و از نظر وضعیت استخدامی ٧٠/٥ درصد رسمی و رسمی- قطعی و از نظر وضعیت تمام وقتی، ٥٧/٤ درصد به صورت تمام وقت کار می‌کردند. پنجاه درصد از اعضای هیأت علمی در دانشکده پزشکی مشغول به کار و ٦١/٨ درصد آنها فاقد کار خصوصی بودند. واحدهای درسی اعضای هیأت علمی بین ٣٠ تا ٢ ساعت (٤/٨٣ ± ١٠/٤)، و حضور آنها برای آموزش عملی بین ٢٠ تا ١ ساعت در هفته بود.

یافته‌های پژوهش بیانگر آن بود که میانگین و انحراف معیار نمره کل رضایت شغلی اعضای هیأت علمی ١٤/٩٣ ± ٦٥/٠٩ براساس حداکثر نمره ١٠٠ بود. میانگین و انحراف معیار نمرات کسب شده در حیطه‌های مختلف رضایت شغلی به ترتیب اولویت نمره شامل ماهیت کار ٣١/١٣ ± ٨٢/٥، نحوه سرپرستی و ارتباطات ١٧/٥٢ ± ٦٥/٣، امنیت شغلی ٢١/٦٤ ± ٦٣/٩٩، حقوق و مزایا ٢٠/٩ ± ٦١/٨، فرصت‌های ارتقا ٢٠/٠٥ ± ٥٨/٧ و شرایط فیزیکی و محیط کار ٢١/٤٩ ± ٥٨/٠٢ از نمره ١٠٠ بود.

سایر یافته‌های پژوهش بیانگر آن بود که در حیطه ماهیت کار، اعضای هیأت علمی در برابر دانشجویان، آموزش و

جدول ١: میانگین و انحراف معیار از گویه‌های مختلف در میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

گویه	میانگین و انحراف معیار

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

از دریافت حقوق و دستمزد کنونی خود راضی هستم.	۳/۳۸±۱/۲۵
حقوق و دستمزد دریافتی‌ام با نیازهای روزمره زندگی تناسب دارد.	۳/۰۰±۱/۲۹
حقوق و درآمد دولتی من براساس تلاش و فعالیت‌هایم، نسبت به اعضای گروه عادلانه است.	۳/۰۰±۱/٤۱
امکان انجام فعالیت‌های شغلی خصوصی و کسب درآمد را مانند سایر همکارانم دارم.	۲/٦۷±۱/۸۲
از پرداخت به موقع حقوق و مزایای خود راضی هستم.	۳/۳٦±۱/٥٥
خط مشی‌ها، قوانین و مقررات و ضوابط ارتقا در حرفه من به وضوح مشخص است.	۳/۰۸±۱/٤۱
با توجه به عملکردها و توانایی‌هایم امکان ارتقا برایم فراهم است.	۲/۹۹±۱/٤٦
امکان استفاده از بورس و ادامه تحصیل (در خارج و داخل کشور) برایم مهیا می‌باشد.	۲/۳۷±۱/٤۹
امکانات لازم و کافی برای انجام پژوهش را در اختیار دارم.	۲/٦۰±۱/۲۷
امکان شرکت در سمینارها، کنفرانس‌ها و فرصت‌های مطالعاتی با توجه به عملکرد خویش را دارم.	۳/۲۳±۱/۲۸
براحتی و بدون هیچ مانعی می‌توانم در کلاس‌های آموزشی مورد نیاز شرکت کنم.	۳/۳۲±۱/۲۳
بین اعضای گروه و من روابط دوستانه و محترمانه برقرار است.	٤/۰۹±۱/۱۲
مدیر گروه بر کارهایم نظارت کافی و شایسته‌ای دارد.	۳/۹٥±۱/۱۰
از کار با همکاران و مدیران خود احساس رضایت دارم.	۳/۷۸±۱/۱۳
بنظرم مدیران ارشد دانشگاه افرادی با صلاحیت و براساس شایسته سالاری انتخاب می‌شوند.	۳/۰۳±۱/۲۸
توزیع مسؤولیت‌ها در گروه آموزشی من عادلانه است.	۳/۳٤±۱/۲۲
در محیط کاریم ضوابط بیشتر از روابط کارساز است.	۳/۰۳±۱/٤۱
امکان اظهار نظر و انتقاد از عملکردهای گروه و دانشگاه برایم فراهم است.	۲/۹٦±۱/۲۹
انتظارات و مسؤولیت‌های (آموزشی، پژوهشی، بالینی و اجرایی) محوله برایم معقول و عملی است.	۳/۳٦±۱/۰۸
به نظرات و پیشنهادات من در مسائل آموزشی، پژوهشی، در گروه و دانشکده و ...) اهمیت داده می‌شود.	۳/۱۹±۱/۳۰
حضور و یا عدم حضور من در گروه برای مدیر گروه و سایر همکاران حائز اهمیت است.	۳/۷۹±۱/۱۰
مدیران ارشد برای آموزش و بهبود سطح دانسته‌ها و تجاربم تلاش می‌نمایند.	۲/۸۷±۱/۲۸
بازخورد مناسب از عملکرد شغلی‌ام دریافت می‌کنم.	۲/۹٤±۱/۱۹
تشویق‌ها مناسب و بر اساس عملکرد من انجام می‌گیرد (بنحو مناسب از من قدردانی می‌شود)	۲/۳۸±۱/٤٤
در صورت کم‌کاری بطور مناسبی به من تذکر داده می‌شود.	۳/۱۰±۱/۲۱
در محیطی عدالت محور به کار اشتغال دارم.	۲/۷۰±۱/۳۸
از نظر تداوم و ثبات در اشتغال به کار احساس امنیت می‌کنم.	۲/۸۹±۱/٤۸
در مواقع ضروری مدیرانم از من حمایت می‌کنند.	۲/۹٤±۱/٤۹
از امکانات جانبی مانند (بیمه، استخدام، بازنشستگی) برخوردار می‌باشم.	٤/۰۷±۱/۱٦

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

فرایندهای استخدامی من عادلانه و دارای روند منطقی است.	۳/٤۱±۱/۵۲
پست سازمانی و مسؤولیت و اختیاراتم مشخص و با ثبات است.	۳/۵۰±۱/۳٦
از روند ارزشیابی خود راضی و آن را عادلانه می‌دانم.	۲/۹۰±۱/٤۱
برای آموزش به دانشجویان محیط مناسبی را در اختیار دارم.	۳/٤٤±۱/۲۳
دفتر کار مناسبی در دانشگاه/ بیمارستان در اختیار دارم.	۲/۷۰±۱/۸٦
دستیابی به امکانات سمعی و بصری برای آموزش به دانشجویانم به راحتی فراهم می‌شود.	۳/۵۰±۱/۲۹
از کار با همکاران و مدیران خود احساس رضایت دارم.	۳/۷۸±۱/۱۳
از تسهیلات لازم مانند (مسکن، وام و ...) برای رفاه حال خود و خانواده‌ام بهره‌مند هستم.	۲/۲۵±۱/۵٤
از امکانات رفاهی، تفریحی دانشگاه برای سپری کردن اوقات فراغت خود و خانواده‌ام احساس رضایت می‌کنم.	۱/٦۲±۱/۲٦
به راحتی می‌توانم از مرخصی‌های سالانه‌ام استفاده کنم.	۳/۱۲±۱/۵٦
از تدریس و کار در دانشگاه و خدمت به جامعه علمی احساس لذت می‌کنم.	٤/۵۲±۰/۸۱
در برابر دانشجویان، آموزش و یادگیری آنها احساس مسؤولیت کرده و از آن لذت می‌برم.	٤/٦۵±۰/٦۱
از انجام فعالیت‌های پژوهشی موظف لذت می برم.	٤/۲۲±۰/۹۱
از انجام فعالیت‌های اداری و اجرایی محوله لذت می‌برم.	۳/٤۷±۱/٤۱
به اندازه کافی در کارم مستقل هستم.	۳/۷۹±۱/۰٤
رفتار دانشجویانم بیانگر احترام و قدردانی آنها از زحمات من است.	٤/۰۹±۱/۰۰

یادگیری آنها احساس مسؤولیت کرده و از آن بیشترین رضایت و از استقلال کافی در کارشان کمترین رضایت را داشتند.

در حیطه نحوه سرپرستی و ارتباطات از وجود روابط دوستانه و محترمانه بین عضو هیأت علمی و دیگر اعضای گروه، بیشترین رضایت، و از بازخورد مناسب از عملکرد شغلی‌شان کمترین رضایت را داشتند (جدول ۱).

در حیطه امنیت شغلی، برخورداری از امکانات جانبی مانند (بیمه، استخدام، بازنشستگی) بالاترین رضایت و کمترین رضایت را از عدالت- محور بودن محیط کار داشتند، در حیطه حقوق و مزایا، اعضای هیأت علمی از پرداخت به موقع حقوق و مزایای خود بالاترین رضایت و کمترین رضایت خود را از میزان حقوق و درآمد دولتی براساس تلاش و فعالیت‌های انجام شده نسبت به سایر گروه‌های اعلام داشتند (جدول ۱).

در حیطه فرصت‌های ارتقا، بالاترین رضایت خود را از شرکت در کلاس‌های آموزشی و کمترین رضایت خود را از در اختیار نداشتن امکانات لازم و کافی برای انجام پژوهش اعلام داشتند (جدول ۱). در حیطه شرایط فیزیکی و محیط کار، بیشترین رضایت خود را دستیابی به امکانات سمعی و بصری مانند (کتابخانه، کامپیوتر و...) برای آموزش به فراگیران، و کمترین رضایت خود را از عدم استفاده از امکانات رفاهی، تفریحی دانشگاه برای سپری کردن اوقات فراغت خود و خانواده‌هایشان بیان نمودند (جدول ۱).

بحث

این مطالعه نشان داد که رضایت شغلی اعضای هیأت علمی بطور کلی در سطح خوب ولی در حیطه‌های مختلف متفاوت بوده، از جمله، از ماهیت کار در سطح عالی، و در مورد نحوه

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

سرپرستی و ارتباطات، امنیت شغلی، حقوق و مزایا، فرصت‌های ارتقا، شرایط فیزیکی و محیط کار در سطح خوب بوده است. در این مطالعه، اساتید از ماهیت کار بالاترین رضایت را داشتند. مطالعه‌ای در دانشگاه ژنو (Geneva) سویس نشان داد، پزشکانی که با سلامت و بهداشت جامعه و به نوعی تعلیم و تربیت و آموزش دانشجویان پزشکی در تماسند، از رضایت شغلی بالاتری برخوردارند(۱۱). همچنین در مطالعه‌ای دیگر در دانشگاه شیفلید (Sheffield) بریتانیا، رضایت شغلی با ماهیت شغل و حرفه در پرستاران و پزشکان متخصص، که به نوعی با آموزش دانشجویان همراه بوده است، رابطه معنی‌داری داشته است(۱۲) و مطالعه‌ای دیگر در دانشگاه ویسکانسین (Wisconsin) آمریکا نشان داد پزشکانی که در امر آموزش و تعلیم و تربیت دانشجویان پزشکی فعالیت می‌کردند، از رضایت شغلی بیشتری برخوردار بوده و از این کار لذت برده‌اند(۱۳). در مؤسسه بهداشت عمومی در کوالالامپور، اعضای هیأت علمی، علاوه بر مسائل مالی و دستمزدها، از ماهیت کار و نوع شغل و حرفه خود احساس رضایت بیشتری داشته‌اند(۱٤).

مطالعه‌ای در ایران نشان داد اکثر پزشکانی که به نوعی با آموزش دانشجویان در ارتباطاند، در کل، از کار خود احساس رضایت دارند، اما از موارد خاصی مانند سطح درآمد، نداشتن فرصت‌های مطالعاتی، نحوه سرپرستی و مدیریت، احساس عدم رضایت نموده‌اند(۱۵). در طی مطالعه‌ای دیگر، تفاوت رضایت شغلی بین پزشکان غیر هیأت علمی با پزشکان هیأت علمی در دانشگاه، تنها در زمینه آموزش (تدریس) و پژوهش، بوده است، به این معنا که اعضای هیأت علمی از تدریس خود بیشترین احساس رضایت شغلی را نسبت به دیگر همکاران پزشک غیر هیأت علمی خود داشته‌اند(۱٦). به نظر می‌رسد لذت آموزش و تسهیل فراگیری دانشجویان برای اساتید، امری است که ماهیت شغلی اعضای هیأت علمی را رضایتبخش می‌نماید.

نحوه سرپرستی و ارتباطات در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان از نظر اعضای هیأت علمی در حد خوب بوده است. مطالعه‌ای در یکی از سازمان‌های بهداشتی آمریکا، نشان داد که روابط خوب و منطقی بین همکاران و مسؤولین در رضایت شغلی آنها مؤثر بوده و نحوه برخورد مناسب و دوستانه و ایجاد محیط دور از تنش از طرف مسؤولین در رضایت فرد از شغلش بسیار بااهمیت تلقی شده است(۱۷). مطالعه‌ای دیگر در ایالت متحده آمریکا نشان داد وجود مدیران و همکاران خوب در زمان انجام کار و نیز داشتن اختیارات حرفه‌ای، در رضایت شغلی پزشکان نقش مهمی ایفا کرده است(۱۸). در دانشگاه سوئیس نیز پزشکانی که به کار آموزشی مشغول بوده‌اند، یکی از عوامل رضایت شغلی و حرفه‌ای خود را، روابط خوب با همکاران گروه، یکدلی و روابط دوستانه و صمیمی با مسؤولین خود دانسته‌اند(۱۱).

به هر حال، با اینکه وضعیت مدیریت و رهبری اعضای هیأت علمی این دانشگاه در سطح عالی نیست، ولی اساتید از شرایط موجود نسبتاً رضایت داشته و به نظر می‌رسد از روابط با اعضای گروه و مدیران راضی‌اند و نظارت مدیریت گروه را در حد مطلوب برآورد کرده‌اند. توانمندی‌های مدیریت و روابط انسانی، یکی از معیارهای انتخاب اساتید محسوب می‌شود.

در این مطالعه، اعضای هیأت علمی از امنیت شغلی رضایت داشته‌اند، امنیت شغلی می‌تواند ابزاری باشد که فرد را نسبت به سازمان متعهد، موجب قدردانی و باعث دلگرمی در کار شود(۱۹) در حالی که در مطالعه‌ای در یکی از بیمارستان‌های آمریکا، کارکنان بیمارستان از امنیت شغلی کمی برخوردار بوده و احساس عدم رضایت نموده‌اند(۲۰). اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان نیز عامل امنیت شغلی و ثبات شغلی را به عنوان یک عامل ثانویه، بعد از حقوق و مزایا، با اهمیت دانسته‌اند(۱). در قم نیز، کادر درمانی و پرستاران، عدم امنیت شغلی را باعث کاهش رضایت شغلی خود می‌دانند(۲۱).

دریافت حقوق و مزایا برای گذراندن و داشتن یک زندگی شرافتمندانه، حق مسلم همه افراد جامعه است. با توجه به اینکه در سال‌های اخیر، میزان حقوق و مزایای اساتید افزایش یافته است، این موضوع از دید اعضای هیأت علمی حائز اهمیت و در این مطالعه از میزان رضایت خوبی برخوردار بوده است در حالی که طی مطالعه‌ای در دانشگاه ارومیه، دریافتند حدود ۹٤ درصد از پرستاران، از حقوق و دستمزد خود راضی نبوده‌اند و تنها ٦ درصد احساس رضایت کرده‌اند(۲۲). بیمارستانی در امریکا، یکی از عوامل کلیدی و مهم بالا رفتن سطح رضایت شغلی کارکنان خود را، عامل حقوق و دستمزد مطرح نموده است(۱۷). در مطالعه‌ای دیگر، گروهی از پزشکان، یکی از عوامل عدم رضایت شغلی را از حقوق و مزایای دریافتی خود مطرح کرده‌اند(۲۳). تحقیقی در ماساچوست امریکا نشان داد که حدود ٦۰ درصد از پزشکان از میزان حقوق و مزایای

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

دریافتی خود احساس نارضایتی نموده و بین میزان درآمد با میزان رضایت شغلی پزشکان ارتباط معنی‌دار وجود داشته است(۲٤). همچنین گزارشی از دانشگاه واشینگتن نشان داد که بین نارضایتی پزشکان از میزان حقوق و مزایا، پاداش و خلاقیت آنها رابطه معنی‌داری وجود دارد(۲۵). به هر حال، به نظر می‌رسد در ایران، اعضای هیأت علمی نسبت به سایر حرفه‌ها، حقوق و مزایای قابل قبولی داشته و آن را تا حدی برای گذراندن زندگی معقول می‌پندارند.

یکی از عوامل دیگر رضایت شغلی اعضای هیأت علمی، ارتقا و پیشرفت علمی آنهاست. در مؤسسه بهداشتی عمومی کوالالامپور، یکی از عوامل مهمی که در رضایت شغلی اساتید مهم و ثمربخش بوده، امکان داشتن فرصت‌های ارتقای شغلی و علمی بوده است(۱٤). مطالعه‌ای دیگر نشان داد عامل ارتقای گروه شغلی در بالا رفتن میزان رضایت شغلی کارکنان بیمارستان‌های آموزشی مؤثر بوده است(۲٦و۲۷). همچنین مطالعه‌ای در دانشکده بهداشت دانشگاه شیفلید (Sheffield) بریتانیا نشان داد که پیشرفت شغلی و ارتقا از عوامل مهم در رضایت شغلی اعضای هیأت علمی آن دانشکده بوده است(۱۲).

یکی از نکات قابل توجه در مطالعه حاضر، رضایت کمتر اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان از شرایط فیزیکی و محیط کار بود که در مطالعه حاضر کمترین نمره را دریافت نمود در حالی که مطالعه‌ای که در دانشگاه واشینگتن در مورد رضایت شغلی پزشکان انجام شد، بیانگر آن بود که حدود ۸۸ درصد پزشکان از شرایط فیزیکی و محیط کار مناسب احساس رضایت کرده‌اند(۲۸). از طرف دیگر، در آمریکا، نبودن فضای فیزیکی مناسب برای انجام کارهای محوله، عامل نارضایتی در تمام گروه‌های پزشکی گزارش شده است(۲۹). شرایط نامساعد فیزیکی در محیط کار مانند نور، صدا، تهویه، درجه حرارت و ابزار کار نامناسب، می‌توانند در حالات روحی و ایجاد استرس شغلی مؤثر بوده و در نهایت، باعث کاهش رضایت شغلی فرد در محیط کارش شود(۳۰). مطالعه‌ای در دانشگاه ارومیه نیز نشان داد ٦۵/۷ درصد از پرستاران شرایط و محیط کاری خود احساس عدم رضایت نموده‌اند(۲۲). به علاوه، عوامل متعدد، مانند فشار کاری، کم بود فرصت و زمان فراغت برای خانواده خود، عدم زمان کافی برای پرداختن به فراغت از کار، داشتن استرس‌های زیاد کاری، باعث عدم رضایت پزشکان بوده و گزارش شده است(۳۰و۳۱).

با توجه به یافته‌های این پژوهش، مدیران و برنامه-ریزان آموزشی لازمست به عواملی که در ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی و روند فعالیت آموزشی و پژوهشی آنها اثر می‌گذارد، توجه بیشتری نموده و در صدد ارتقای شرایط مادی و معنوی و فراهم کردن امکانات و تجهیزات و محیط مناسب باشند و با در اختیار گذاشتن فرصت‌های ارتقا برای آنها، به رفع کاستی‌ها بپردازند. به علاوه، با رفع مشکلات فیزیکی و محیط کار، بهینه‌سازی دفاتر اساتید، تسهیلات مسکن و در دسترس قراردادن امکانات تفریحی و رفاهی، موجب افزایش انگیزه شغلی شده تا آنان بتوانند در محیطی سالم‌تر و با نشاط‌تر، به فعالیت‌های علمی خود از جمله آموزش و پژوهش و تربیت نیروی مراقبتی و درمانی بپردازند. اصلاح فرایندهای ارتقای علمی، آموزش اعضا در مورد جمع‌آوری و تکمیل مدارک ارتقا و ارائه کارگاه‌های آموزشی در این زمینه می‌تواند مفید باشد. توجه مدیریت‌های دانشگاه به تشویق بموقع و مناسب، تسهیل ارائه امکانات پژوهشی، رعایت حق و عدالت در توزیع وظایف و موقعیت‌های ارتقا توصیه می‌شود. پیشنهاد می‌گردد مطالعات وسیع‌تر در سایر دانشگاه‌های ایران انجام شده و تأثیر مداخلات اجرایی و مدیریتی برای ارتقای رضایت شغلی نیز مورد بررسی قرار گیرد.

نتیجه‌گیری

نتایج مطالعه بیانگر آن بود که بطور کلی اعضای هیأت علمی از رضایت شغلی خوبی برخوردار بوده و این رضایت از ماهیت کار در حد عالی و در حیطه‌ها، نحوه سرپرستی و ارتباطات، امنیت شغلی، حقوق و مزایا، فرصت‌های ارتقا، شرایط فیزیکی و محیط کار در حد خوب بوده است. ارتقای شرایط اقتصادی و معنوی و فراهم کردن محیطی مناسب و امن برای اساتید، اصلاح فرایندهای ارتقای علمی و بهینه نمودن مدیریت و سرپرستی و بهبود امکانات رفاهی و تفریحی توصیه می‌شود.

قدردانی

محقق مراتب تشکر و قدردانی خود را از مدیر مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی دانشگاه، خانم دکتر چنگیز، مدیر داخلی، آقای مهندس مرتضی رفیعی، رابطین محترم دانشکده‌ها و کلیه عزیزانی که با محققین در انجام طرح همکاری نموده‌اند، اعلام می‌دارند.

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

منابع

۱. بخشی علی‌آبادی حمید، نوروزی داریوش، حسینی زهراالسادات. عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزه شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی ۱۳۸۳؛ ٤(۱۲): صفحات۳۳ تا ٤۱.

۲. مقیمی سیدمحمد. سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی. چاپ اول. تهران: ترمه. ۱۳۷۷.

۳. فخیمی فرزاد. سازمان و مدیریت، تئوری‌ها، وظایف و مسؤولیت‌ها. تهران: هوای تازه. ۱۳۷۹.

٤. پارساییان علی، اعرابی سیدمحمد. در ترجمه: رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه‌ها، کاربردها. استفین پی رابینز (مؤلف). تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی. ۱۳۷۷.

5. Chin KS, Pun KF. A proposed framework for implementing TQM in Chinese organizations. International Journal of Quality & Reliability Management 2002; 19(3): 272-94.

6. Donnelly M, Wisniewski M, Dalrymple J, Curry A. Measuring service quality in local government: the SERVQUAL approach. International Journal of Public Sector Management 1995; 8(7): 15-20.

7. Nylenna M, Gulbrandsen P, Førde R, Aasland OG. Unhappy doctors? A longitudinal study of life and job satisfaction among Norwegian doctors 1994-2002. BMC Health Serv Res 2005 Jun 8; 5(1): 4.

۸. بهبود رضایت شغلی پرستاران از مهم‌ترین عوامل تعیین‌کننده در کیفیت خدمات مراقبت از بیماران است. به دست آمده در تاریخ:۱۰ شهریور ۱۳۸۵. قابل دسترس در: http://www.isn Autms.com/news/archives/top/000802.php

9. Lamborn ML. Motivation and job satisfaction of deans of schools of nursing. J Prof Nurs 1991 Jan-Feb; 7(1): 33-40.

10. 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 Sep; 65(9): 841-8.

11. Bovier PA, Perneger TV. Predictors of work satisfaction among physicians. Eur J Public Health 2003 Dec; 13(4): 299-305.

12. Collins K, Jones ML, McDonnell A, Read S, Jones R, Cameron A. Do new roles contribute to job satisfaction and retention of staff in nursing and professions allied to medicine? J Nurs Manag 2000 Jan; 8(1): 3-12.

13. Personal Values are Key to Physicians' Job Satisfaction. [cited 2005 Sept 10]. Available from: http://healthlink.mcw.edu/article/962218029.html

14. Sararaks S, Jamaluddin R. Demotivating factors among government doctors in Negeri Sembilan. Med J Malaysia 1999 Sep; 54(3): 310-9.

۱۵. جلالی فراهانی احمد. عوامل سازمانی محیطی، فردی و محیط کار مناسب نیست: خلأ رضایت شغلی در اقتصاد دولتی. به دست آمده در تاریخ۱۰ شهریور ۱۳۸۵. قابل دسترس در: http://www.iran-newspaper.com/1384/840406/html/report.htm

16. Bogdewic SP, Garr D, Miller MC 3rd, Myers P. Characteristics and job satisfaction of nonphysician full-time family medicine faculty members. Fam Med 1994 Feb; 26(2): 79-84.

17. Lamberth B, Comello RJ. Identifying elements of job satisfaction to improve retention rates in healthcare. Radiol Manage 2005 May-Jun; 27(3): 34-8.

18. Stoddard JJ, Hargraves JL, Reed M, Vratil A. Managed care, professional autonomy, and income: effects on physician career satisfaction. J Gen Intern Med 2001 Oct; 16(10): 675-84.

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

۱۹. سلطانی ایرج. نقش توسعه منابع انسانی در امنیت شغلی کارکنان. به دست آمده در تاریخ ۱۰ شهریور ۱۳۸۵. قابل دسترس در:
http://www.imi.ir/tadbir/tadbir-105/article-105/2.asp

20. Lamberth B, Comello RJ. Identifying elements of job satisfaction to improve retention rates in healthcare. Radiol Manage 2005 May-Jun; 27(3): 34-8.

۲۱- پرستاران قمی از فقدان امنیت شغلی رنج می‌برند. به دست آمده در تاریخ ۱۰ شهریور ۱۳۸۵. قابل دسترس در:
http://www.irna.ir/ar/news/view/line-14/8503111568142841.htm

۲۲. موحد محمدعلی، حقیقی‌مقدم یوسف. بررسی رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن در پرستاران شاغل در مراکز آموزشی و درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی ارومیه ۱۳۸۰. فصلنامه دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه ۱۳۸۳؛ ۲(۲): صفحات ۸۶ تا ۹۱.

23. Sararaks S, Jamaluddin R. Job satisfaction of doctors in Negeri Sembilan. Med J Malaysia 1997 Sep; 52(3): 257-63.

24. Bruce E. Landon MD. Career satisfaction among physicians. JAMA 2004; 291: 634.

25. Perie M, Baker DP. Job satisfaction among America's teachers: effects of workplace conditions, background characteristics, and teacher compensation. Statistical Analysis Report. [citd 2004 Jun 26]. Available from:
http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/custom/portlets/recordDetails/detailmini.jsp?_nfpb=true&_&ERICExtSearch_SearchValue_0=ED412181&ERICExtSearch_SearchType_0=no&accno=ED412181

۲۶. شکرشکن حسین. بررسی روابط ساده و چندگانه عدالت سازمانی با خشنودی شغلی. ماهنامه کار و جامعه ۱۳۸۲؛ ۵۱: صفحات ۲۷ تا ۳۴.

۲۷. خوشبخت افشین. بررسی رضایت شغلی کارکنان بیمارستان‌های آموزشی و دانشگاه علوم پزشکی ایران از طرح طبقه‌بندی مشاغل کارکنان دولت. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشکده مدیریت دانشگاه تهران. ۱۳۷۲.

28. Grembowski D, Ulrich CM, Paschane D, Diehr P, Katon W, Martin D, et al. Managed care and primary physician satisfaction. J Am Board Fam Pract 2003 Sep-Oct; 16(5): 383-93.

29. Grant Results. Time pressures leave doctors dissatisfied. [cited 2006 Sept 20]. Available from:
http://www.rwjf.org/reports/grr/027069.htm

۳۰. مشتاقی‌فر نورعلی. بررسی علل استرس شغلی و راه‌های کاهش آن از دیدگاه مدیران آموزشی متوسطه استان کهگیلویه و بویراحمد. به دست آمده در تاریخ ۱۰ شهریور ۱۳۸۵. قابل دسترس در: http://dbase.irandoc.ac.ir/00292/00292277.htm

۳۱. تائبی زهره. عوامل ایجاد انگیزش شغلی در مدیران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران از دیدگاه مدیران آنها. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی. ۱۳۷۷.

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

Job Satisfaction among Faculty Members of Isfahan University of Medical Sciences

Teymouri M, Tootoonchi M, Salehi M, Hassanzadeh A.

Abstract

Introduction: *Identifying the factors leading to job satisfaction could be useful in increasing faculty members' job satisfaction and motivating them to perform their educational and research activities. This study was conducted to determine job satisfaction rate among faculty members of Isfahan University of Medical Sciences in the year 2005-2006.*

Methods: *In a descriptive study, 210 faculty members of Isfahan University of Medical Sciences were selected through stratified random sampling. A researcher-made questionnaire including 45 items in the areas of salary and rewards, promotion opportunities, management stÁuts and communications, job security, physical conditions, environment, and nÁutre of the work was completed as self-administered. It was analyzed by SPSS software using frequency distribution, mean, and standard deviation.*

Results: *The mean and standard deviation of faculty members' job satisfaction were 65.09 ± 14.93 out of 100. The mean and standard deviation for the areas under investigation including nÁutre of the work, manage-ment stÁuts and communications, job security, salary and rewards, promotion opportunities, physical condi-tions and working environment were 82.5 ± 13.31, 65.3 ± 17.52, 63.99 ± 21.64, 61.8 ± 20.9, 58.7 ± 20.05, and 58.02 ± 21.49, respectively, out of the total score of 100.*

Conclusion: *Faculty members were well satisfied with their jobs. Their satisfaction about the nÁutre of their work was desirable, and about management stÁuts, job security, and salary and rewards, was partially desirable. They were less satisfied with promotion opportunities and physical conditions of working environ-ment. Taking faculty members welfare into consideration and revising promotion procedures could improve the current situation.*

Key words: Job satisfaction, Faculty members, Salary, Promotion, Management, Job security, Working environment.

Addresses:

Corresponding Author: Maryam Teymouri, Medical EducÁutin Development Center, Medical Education Research Center, Isfahan University of Medical Sciences, Hezarjarib St., Isfahan , Iran.
E-mail: M_Teimouri@yahoo.com

Mina Tootoonchi, Instructor, Medical Education Research Center, Isfahan University of Medical Sciences.
E-mail: tootoonchi@nm.mui.ac.ir

Mehrdad Salehi, Associate Professor, Department of Psychiatry, School of Medicine, Isfahan University of Medical Sciences. E-mail: me_salehi@med.mui.ac.ir

Akbar Hassanzadeh, Instructor, Department of Vital Statistics, School of Health, Isfahan University of Medical Sciences. E-mail: hassanzadeh@hlth.mui.ac.ir

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

Source: Iranian Journal of Medical Education 2008 Aut & Win; 7(2): 227-235.

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

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