

بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ۱۳۸۵

منصور رنجبر*

کارشناس ارشد مدیریت سیستم‌ها، مربی مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی دانشکده علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران

دکتر کوروش وحید شاهی

پزشک متخصص اطفال، استادیار مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی دانشکده علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران

زمینه و هدف: اعضای هیأت علمی از ارکان اساسی درون داد در سیستم آموزش می‌باشند، از این رو شناخت دقیق عوامل مؤثر در رضایت شغلی ایشان اهمیت اساسی دارد. این مطالعه با هدف بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشکده پزشکی مازندران در سال ۱۳۸۵ صورت گرفت.

روش کار: در این مطالعه توصیفی مقطعی، کلیه اعضای هیأت علمی (پیمانی و رسمی) دانشکده پزشکی (۱۳۵ نفر) به عنوان نمونه پژوهش، پرسشنامه سنجش عوامل مؤثر در رضایت شغلی بر اساس نظریه هرزبرگ (Herzberg) را تکمیل کردند. این پرسشنامه حاوی اطلاعات زمینه‌ای و ۴۰ عامل در ۱۱ حیطه بر اساس درجه بندی لیکرت ۴ گزینه‌ای بود.

یافته‌ها: ۱۰۶ نفر از اعضای هیأت علمی در مطالعه شرکت نمودند (میزان پاسخ ۸۷/۵ درصد). از نظر تحصیلات بیشترین درصد، متخصص یا فوق تخصص و از نظر مرتبه علمی بیشترین درصد، استادیار (۷۳/۵ درصد) بودند. بیشترین میانگین (انحراف معیار) نمره عوامل مؤثر بر رضایت شغلی شامل حیطه‌های حقوق و دستمزد $3/81 (\pm 0/61)$ ، شرایط محیط کار $3/72 (\pm 0/75)$ و موقعیت شغلی $3/3 (\pm 0/81)$ و کمترین میانگین (انحراف معیار) نمره عوامل مربوط به نحوه سرپرستی و نظارت $1/91 (\pm 0/63)$ ، شناخت و قدردانی $2 (\pm 0/74)$ و ارتباطات $2/02 (\pm 0/85)$ بودند. اساتید علوم پایه به‌طور معنی‌داری به عوامل حقوق و دستمزد، امنیت شغلی، شرایط محیط کار، نحوه سرپرستی و نظارت مسئولین، شناخت و قدردانی و ماهیت کار و دانشجویان به خط و مشی محیط و مسؤلیت شغلی اهمیت بیشتری می‌دادند.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد که عوامل بیرونی شامل حقوق و دستمزد و شرایط محیط کار مؤثرترین عوامل در رضایت شغلی بودند و عوامل مربوط به موقعیت سازمانی (ارتباطات و نحوه سرپرستی مسئولین) اهمیت کمتری داشتند. این یافته‌ها کمرنگ بودن تفکر تیمی و سازمانی و غلبه منافع فردی را در رضایت شغلی نشان می‌دهد که باید در جهت تغییر نگرش اعضای هیأت علمی تدابیر مناسب اندیشیده شود.

کلید واژه‌ها: رضایت شغلی، عضو هیأت علمی، عوامل مؤثر، علوم پزشکی

* نویسنده مسؤل: میدان امام، ابتدای بلوار ولیعصر، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، طبقه سوم، ساری، ایران

مقدمه

امروزه با مطرح شدن نگره‌ها و استقرار رویکردهای نوین آموزشی توجه ویژه‌ای به بهینه شدن کیفیت آموزش پزشکی معطوف گشته و با شکل‌گیری یک "برخورد سیستماتیک" متشکل از درون‌داد، فرآیند و برونداد، امکان بررسی و طراحی مداخلات لازم جهت بهبود عملکرد و در نتیجه ارتقاء کیفیت آموزشی به وجود آمده است. تمامی تئوری‌های توسعه به نقش نیروی انسانی در ایجاد و تداوم توسعه همه جانبه تأکید دارند (۱). با توجه به نقش سیستم آموزش پزشکی در تربیت نیروهای کارآمد، دانشگاه‌های علوم پزشکی نقشی اساسی در توسعه پایدار از طریق تأمین سلامت جامعه بر عهده دارد.

اعضای هیأت علمی به عنوان یکی از اجزاء درون‌داد سیستم آموزش و یکی از کلیدی‌ترین ارکان ساختار دانشگاه، در ارتقاء و بهبود عملکرد سیستم آموزشی نقشی مؤثر و اساسی ایفا می‌نمایند و از این رو تعیین عواملی که موجب افزایش اثربخشی عملکرد اعضای هیأت علمی می‌گردد بسیار اهمیت می‌یابد. شواهد موجود نشان می‌دهد که عوامل انگیزشی و رضایت شغلی، اساسی‌ترین عوامل در این زمینه می‌باشند (۲). 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 (تئوری مازلو، تئوری هرزبرگ و ...) و تئوری‌های فرآیندی که فرآیند آنرا مورد نظر قرار می‌دهند (تئوری آدامز، تئوری ویکتور وروم و...) (۱،۲). رایج‌ترین و کاربردی‌ترین تئوری مورد استناد در بررسی رضایت شغلی، تئوری هرزبرگ (Herzberg) می‌باشد. بر اساس این تئوری عوامل مؤثر بر رضایت شغلی به دو گروه عوامل بیرونی (نگهدارنده) و عوامل درونی (نگرش، انگیزش) تقسیم می‌گردند و حیطه‌های مختلفی برای هر یک مشخص شده است (۳) که با مطالعه آنها می‌توان عوامل مهم‌تر در رضایت شغلی را شناسایی نموده و از آنها در برنامه‌های ارتقاء کیفیت عملکرد اساتید استفاده نمود. مسلماً اساتیدی که از

رضایت شغلی برخوردار باشند، با انگیزه کافی در تربیت دانشجویان، آنان را به افرادی مؤثر در موقعیت پزشک، پرستار، داروساز و سایر افراد سیستم بهداشتی تبدیل نموده و فراگیران تحت آموزش این اساتید نقش مؤثری در نظام سلامت جامعه بر عهده خواهند داشت. اما این مسئله که کدام یک از عوامل بر رضایت شغلی اعضای هیأت علمی مؤثرتر هستند همواره مسئله مورد نظر محققین بوده و یکی از دغدغه‌های مهم در ارتقاء کیفیت در سیستم‌های آموزش عالی و به ویژه در سیستم آموزش پزشکی می‌باشد. اگر چه در کشور ما مطالعاتی در این زمینه صورت گرفته است (۷-۸)، اما وجود تفاوت‌ها در شرایط و خصوصیات فرهنگی اجتماعی و لزوم جامع‌تر شدن بررسی‌ها در این مورد این مقوله ضروری، پژوهشگران این مطالعه را بر آن داشت تا عوامل مؤثر بر رضایت شغلی را بر اساس نظریه هرزبرگ در اعضای هیأت علمی دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مازندران مورد بررسی قرار دهند.

روش کار

در این مطالعه توصیفی کلیه اعضای هیأت علمی رسمی و پیمانی دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مازندران (مربی، استادیار، دانشیار و استاد) نمونه پژوهش بود. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه‌ای شامل اطلاعات زمینه‌ای و ۴۰ سؤال در مورد بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی در ۱۱ حیطه: حقوق و دستمزد (۳ سؤال)، خط مشی محیط (۳ سؤال)، ارتباط (۵ سؤال)، امنیت شغلی (۴ سؤال)، شرایط کار (۳ سؤال)، نحوه سرپرستی و نظارت (۵ سؤال)، شناخت و قدردانی (۵ سؤال)، پیشرفت و توسعه شغلی (۴ سؤال)، ماهیت کار (۳ سؤال)، مسئولیت شغلی (۳ سؤال) و موقعیت شغلی (۲ سؤال) بود که بر اساس مقیاس ۴ درجه‌ای لیکرت (بسیار مهم، مهم، با اهمیت متوسط و کم اهمیت) تنظیم شده بود که به ترتیب امتیازات ۴، ۳، ۲ و ۱ به آنها تعلق گرفت. پرسشنامه بر اساس نظریه هرزبرگ در مورد رضایت شغلی ساخته شده بود (۴). روایی محتوای (Content validity) پرسشنامه با مشاوره

جدول ۱: میزان اهمیت عوامل مؤثر بر رضایت شغلی از دیدگاه

اعضای هیأت علمی دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی

مازندران-۱۳۸۵

عوامل مؤثر	میانگین (انحراف معیار±)	دامنه میانگین	بسیار مهم یا مهم (درصد)
حقوق و دستمزد	۳/۸۱(±۰/۶۱)	۲-۴	۹۴
شرایط محیط کار	۳/۷۲(±۰/۷۵)	۲-۴	۹۴
موقعیت شغلی	۳/۳(±۰/۸۱)	۲-۴	۹۱
پیشرفت و توسعه شغلی	۳/۱(±۰/۹۲)	۲-۴	۹۱
مسئولیت شغلی	۳/۰۵(±۰/۹)	۲-۴	۹۰/۵
امنیت شغلی	۳/۰۲(±۰/۹۵)	۲-۴	۹۰
ماهیت کار	۲/۱۲(±۱/۱)	۱-۳	۸۹
خط و مشی محیط	۲/۰۹(±۰/۹۵)	۱-۳	۸۹
ارتباطات	۲/۰۲(±۰/۸۵)	۱-۳	۸۶
شناخت و قدردانی	۲(±۰/۷۴)	۱-۳	۸۲
نحوه سرپرستی و نظارت	۱/۹۱(±۰/۶۳)	۱-۳	۷۵/۵

از آنجا که هر حیطه شامل اجزای مختلفی است که با سؤال‌های مستقل به بررسی خصوصیات کلی آن حیطه می‌پردازد، می‌توان اجزای حیطه‌ها را به طور جدا مد نظر قرار داد. اجزایی که در دو گستره طیف قرار گرفتند، در یک طرف طیف شامل گروه بسیار مهم می‌باشند که بیش از ۹۵ درصد اعضای هیأت علمی آن را بسیار مهم یا مهم ارزیابی نمودند و مشتمل بر وجود تجهیزات، امکانات و ابزار کار مناسب (۹۸ درصد)، تناسب حقوق دریافتی با نیازهای زندگی (۹۶ درصد)، امکانات پژوهشی (۹۶ درصد) وجود امکان ارتقاء شغلی (۹۶ درصد)، شرایط فیزیکی محیط کار (۹۶ درصد)، رعایت عدالت و عدم تبعیض (۹۶ درصد) و ثبات شغلی (۹۶ درصد) و در طرف دیگر طیف، گروه اجزای کم اهمیت (کمتر از ۷۵ درصد پاسخ دهندگان آن را در رضایت شغلی بسیار مهم یا مهم عنوان نمودند)، شامل: نحوه نظارت مستقیم مسئولین بر کار اعضای هیأت علمی (۶۹ درصد)، نحوه نظارت غیر مستقیم مسئولین بر

صاحب‌نظران و تغییرات اندک (حذف ۳ سؤال) تأیید شد و ضریب پایایی آن با روش آزمون مجدد بر روی ۱۰ درصد تعداد کل نمونه (۱۵ نفر) به فاصله ۲ هفته محاسبه گردید، که در مطالعه اصلی این تعداد از کل نمونه حذف گردیدند. ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۸۵ و برای حیطه‌ها از حداقل ۰/۸ تا حداکثر ۰/۹۱ به دست آمد. پرسشنامه به صورت خود ایفا و بدون نام، تکمیل شد و پس از جمع‌آوری در نرم‌افزار SPSS.V.11، با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و آزمون‌های آماری مجذور کای، t و ANOVA، تجزیه تحلیل شد و $P < 0/05$ ، معنادار در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

از مجموع ۱۳۵ پرسشنامه توزیع شده بین اعضای هیأت علمی، ۱۰۶ نفر پرسشنامه را تکمیل نمودند، بنابراین میزان پاسخ ۷۸ درصد بود. ۶۵ درصد از افراد مورد مطالعه مرد و بقیه زن بودند. میانگین (انحراف معیار±) سن شرکت کنندگان $42(±3/8)$ سال بود و ۹۸ درصد متأهل بودند. از نظر تحصیلات ۱۰ درصد فوق لیسانس، ۲۲ درصد PhD، ۳۱ درصد متخصص و ۳۵ درصد فوق تخصص بودند. از نظر مرتبه علمی ۸ درصد مربی، ۷۴ درصد استادیار، ۱۶ درصد دانشیار و ۲ درصد استاد بودند. از نظر وضعیت استخدامی ۱۷ درصد پیمانی، ۳۵ درصد رسمی آزمایشی و ۴۶ درصد رسمی قطعی و ۲ درصد در سایر وضعیت‌ها بودند. از نظر مقطع تدریس ۳۹ درصد در مقطع علوم پایه و ۶۱ درصد در مقطع بالینی تدریس می‌نمودند.

بر اساس نتایج به دست آمده در بین ۱۱ حیطه عوامل مؤثر بر رضایت شغلی، بیشترین میانگین نمره به حیطه حقوق و دستمزد و شرایط محیط کار و کمترین آن به نحوه سرپرستی و نظارت و شناخت و قدردانی تعلق گرفت. (جدول ۱)

تأثیر متغیر وضعیت استخدام، به جز دو حیطة نحوه سرپرستی و نظارت مسئولین و شناخت و قدردانی در سایر موارد تفاوت معنی داری وجود نداشت. در این دو حیطة اساتید قطعی بیشتر از آزمایشی و اساتید آزمایشی بیش از افراد پیمانی این دو عامل را مؤثر می‌دانستند.

کار اعضای هیأت علمی (۷۱ درصد)، قدردانی از طرف دانشجویان (۷۱ درصد)، و شیوه سرپرستی و هدایت مسئولین (۷۳/۵ درصد)، بود. تأثیر برخی متغیرها بر دیدگاه اساتید در مورد عوامل مؤثر بر رضایت شغلی در جدول شماره ۲ آورده شده است. در مورد

جدول ۲: ارتباط متغیرهای دموگرافیک با دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشکده پزشکی در مورد عوامل مؤثر بر رضایت شغلی

در دانشگاه علوم پزشکی مازندران

حیطه	مقطع تدریس	تحصیلات	رتبه علمی
حقوق و دستمزد	P=۰/۰۴۱ بالینی > پایه	P=۰/۰۳۲ فوق تخصص > متخصص > PhD > فوق لیسانس	NS
خط و مشی محیط، قوانین، انتظارات	NS	NS	P= ۰/۰۰۷ مربی > استادیار > دانشیار
ارتباطات (مدیر گروه، سایر اعضا)	NS	P=۰/۰۳۱ فوق لیسانس > PhD > متخصص > فوق تخصص	P=۰/۰۲۶ مربی > دانشیار > استادیار
امنیت شغلی (عدالت، بیمه ثابت)	P=۰/۰۱۷ بالینی > پایه	NS	P= ۰/۰۱۵ دانشیار > استادیار > مربی
شرایط محیط کار (فیزیکی، رفاهی)	P=۰/۰۱۴ بالینی > پایه	NS	P= ۰/۰۲۵ دانشیار > استادیار > مربی
نحوه سرپرستی و نظارت مسئولین	P=۰/۰۳۸ بالینی > پایه	NS	NS
شناخت و قدردانی (دانشجویان، همکاران)	P=۰/۰۱۱ بالینی > پایه	NS	NS
پیشرفت و توسعه شغلی	NS	P=۰/۰۲ متخصص > PhD > فوق لیسانس > لیسانس	P=۰/۰۲۸ دانشیار > استاد > مربی
ماهیت کار (حرفه تدریس)	P=۰/۰۲۲ بالینی > پایه	NS	P=۰/۰۳۴ دانشیار > استاد > مربی
مسئولیت شغلی (استقلال آموزش و درمان)	NS	P=۰/۰۳۲ فوق تخصص > متخصص > PhD > فوق لیسانس	P=۰/۰۴۳ مربی > استادیار > دانشیار

بحث و نتیجه گیری

چگونگی تأثیر و پی‌گیری آن انجام شده است، روبرتز (Roberts) و همکاران در مطالعه خود نشان دادند اگر توجه به رضایت شغلی مدرسین در بدو ورود به موقعیت آکادمیک صورت گیرد، بهبود کیفیت آموزش بسیار بیشتر خواهد بود (۹).

اهمیت توجه به انگیزش اساتید به ویژه بررسی عوامل مؤثر در رضایت شغلی آنان امروزه از اصول پذیرفته شده و برنامه‌های اساسی مؤسسات آکادمیک بوده و مطالعات زیادی از جمله مطالعه شiestel (۸)، در مورد اهمیت

امکانات، این نتیجه دور از انتظار نبود و با نتایج مطالعه بخشی و همکاران در رفسنجان (۴) هم‌خوانی دارد. در مطالعات مراکز آکادمیک خارجی شواهدی از نقش مهم این عوامل در رضایت شغلی را نشان نمی‌دهد می‌تواند به علت وضعیت مناسب این امکانات در آن مراکز باشد.

عوامل موجود در حیطه مسئولیت شغلی شامل استقلال در ارائه خدمات آموزشی و پژوهشی و ابراز عقیده و پذیرش پیشنهادات از حیطه‌های مهم در رضایت شغلی در این مطالعه نشان داده شد. اهمیت این عامل در مطالعه واید (Wild) و همکاران نیز مورد تأیید قرار گرفت (۱۴). با توجه به جایگاه علمی و توان فکری اعضای هیأت علمی و پزشکان، حس استقلال در زمینه‌های درمانی، پژوهشی و آموزشی قابل توضیح بوده و ممکن است این اهمیت تا حدی مربوط به دخالت‌های غیر کارشناسانه‌ای باشد که ممکن است برخی مواقع انجام می‌گیرد. از این لحاظ هرگونه مداخله در سیستم آموزشی یا درمانی در جهت تغییر رفتار اعضای هیأت علمی، باید با لحاظ این اصل مهم طراحی و اجرا گردد تا با ایجاد عدم رضایت موجبات ناکام ماندن مداخله مذکور فراهم نگردد.

حیطه‌ها و عواملی که بر خلاف مطالعات خارجی در رضایت شغلی نقش مهمی نداشته و از این لحاظ شایان توجه ویژه‌اند شامل، حیطه‌های مربوط به کار گروهی مشتمل بر ارتباطات، شناخت، قدردانی و شیوه سرپرستی مسئولین است که در اغلب مطالعات خارجی به عنوان عاملی مهم، مورد اشاره قرار گرفته است. در این زمینه کین (Cain) و همکاران در مطالعه خود در پنسیلوانیا (۱۵) روی دستیاران و فلوهای بخش زنان و زایمان نشان دادند، وجود ارتباطات سازنده در یک گروه آموزشی بالینی در ایجاد احساس رضایت در اساتید و همچنین فراگیران (حتی نسبت به آینده) مهم است در این زمینه پالپو (Palepu) و همکاران در مطالعه خود (۱۶) اهمیت ارتباط را از دید سازنده اعضای هیأت علمی جوانتر دانشکده پزشکی نشان دادند.

در مطالعه حاضر مهم‌ترین حیطه مؤثر در رضایت شغلی، حیطه حقوق و دستمزد (متناسب بودن حقوق با نیازهای زندگی و میزان نوع کار) بود که با نتایج اغلب مطالعات داخلی مانند مطالعه بخشی و همکاران در مورد اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان (۴)، مطالعه قانعی در مورد پزشکان استان کردستان (۵) و مطالعه عبادی در مورد پرستاران دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی (۶) هم‌خوان است. در مطالعات خارجی مانند مطالعه اسمیت (Smith) و همکاران (۱۰) و مطالعه ایسوم (Easom) و همکاران (۱۱)، حقوق و درآمد مالی به عنوان یک عامل مؤثر در رضایت شغلی گزارش گردیده، اما اهمیت آن در مقایسه با سایر عوامل در مطالعات داخلی نسبت به نمونه‌های خارجی بیشتر بوده که به نظر می‌رسد نشان دهنده بهینه نبودن سیستم پرداخت به هیأت علمی و یا تأثیر پذیری اعضای هیأت علمی از فضای ارزش گذاری تمکن مالی در جامعه می‌باشد که توجه جدی به آن از هر دو بعد ضروری به نظر می‌رسد.

از عوامل دیگری که دارای اهمیت بالا شناخته شد، رعایت عدالت و عدم تبعیض بین کارکنان و همچنین امنیت شغلی بود. این عامل در برخی مطالعات خارجی نیز مورد تأکید قرار گرفته است (۱۲). به نظر می‌رسد تجربیات یا شواهدی در مورد دخالت عوامل جنبی و به ویژه ارتباطات به جای عدالت سازمانی، زمینه ساز توجه ویژه اعضای هیأت علمی به این حیطه شده است و از این رو باید به عنوان یک اصل مد نظر مسئولین قرار گیرد. در این زمینه نتیجه مطالعه دوپر (Dupre) و همکاران 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 می‌یابد (۱۳).

در این مطالعه اعضای هیأت علمی، تجهیزات و امکانات را در زمره عوامل مهم در ایجاد رضایت شغلی بر شمردند که با توجه به کمبودهای موجود در زمینه توزیع و استفاده از

درآمد دیگر مانند فعالیت بالینی برای این گروه قابل توجه بوده است و از طرفی جنبه‌های آموزش و "معلم بودن" شامل ارزش حرفه تدریس، شناخت و قدردانی فراگیران و همکاران و جنبه‌های سازمانی مدیریت شامل نحوه سرپرستی و نظارت و شرایط محیط کار برای اعضای هیأت علمی پایه نسبت به بالینی و همچنین فوق لیسانس و PhD نسبت به تخصص و فوق تخصص، مربی نسبت به استادیار از اهمیت بیشتری برخوردار است که این یافته‌ها با توجه به آنکه محیط کاری این دسته از اساتید عمدتاً در دانشکده‌ها بوده و در نتیجه آکادمیک‌تر و آموزشی‌تر از اساتید بالینی و متخصص یا فوق تخصص که ممکن است وقت قابل توجهی را در محیط‌های درمانی غیرآموزشی صرف نمایند، قابل توضیح است.

در مورد تأثیر وضعیت استخدامی بر دیدگاه اساتید مطالعه حاضر در دو حیطه تفاوت معنادار نشان داد. حیطه سرپرستی و حیطه شناخت و قدردانی به نحوی که این حیطه‌ها در اعضای هیأت علمی با استخدام رسمی قطعی و رسمی آزمایشی مهم‌تر از پیمانی بودند که این نتایج با مطالعه فلاناگان (Flanagan) و همکاران در نیویورک (۱۹) هم‌خوان بود اما با برخی مطالعات نیز مانند مطالعه کان (Kahn) و همکاران در سینسیناتی (۲۰) و شیستل (Schiestl) در آریزونا (۸) که عامل رابطه استخدامی را در انگیزه‌های آموزشی و سازمانی افراد مؤثر نمی‌دانستند متفاوت بود.

در مجموع مطالعه ما اهمیت بالای ویژگی‌های بیرونی و نگه‌دارنده شغل تدریس مانند حقوق و دستمزد، امکانات و تجهیزات، عدالت و امنیت شغلی را در مقابل اهمیت کمتر ویژگی‌های آموزشی شغل تدریس دانشگاهی مانند ارزش حرفه تدریس، قدردانی فراگیران و همکاران و ارتباطات در گروه‌ها آموزشی را با تأثیر متغیرهای دموگرافیک و آموزشی اساتید نشان داد.

با توجه به مطالعه حاضر پیشنهاد می‌شود اولاً جهت رسیدن به تصویری جامع‌تر از رضایت شغلی اساتید، مطالعه در سایر دانشکده‌ها، رشته‌ها و در مراکز دیگر نیز انجام گردد. ثانیاً

همچنین در زمینه نظارت مسئولین و اهمیت آن در رضایت شغلی مطالعاتی نظیر مطالعه تامسون (Thompson) و همکاران (۱۷) قابل اشاره است. اما علی‌رغم این شواهد، مطالعه ما نقش کم اهمیتی را برای حیطه‌های مربوط به "کار گروهی" نشان داد که با توجه به اهمیت حیاتی این مسئله در شکل‌گیری و کارآیی بهینه یک سازمان این نکته جای توجه جدی داشته و ممکن است مربوط به فقدان برنامه‌های آموزشی لازم در زمینه ایجاد دانش، نگرش و مهارت انجام کار گروهی در طول دوران تحصیل باشد که باید با مداخلات لازم زمینه‌های احیاء آنرا فراهم نمود.

همچنین در مورد کارکرد آموزشی اساتید و شغل تدریس در رضایت شغلی با آن که در اغلب مطالعات خارجی رایت و بیسلی (Wright & Beasley) در دانشگاه جان هاپکینز این عامل از نقش مهمی در ایجاد رضایت شغلی اساتید برخوردار بوده است (۱۸)، اما مطالعه ما و برخی شواهد داخلی حاکی از کاهش اهمیت جایگاه "آموزش" و "معلم بودن" در دیدگاه اعضای هیأت علمی می‌باشد که به نظر می‌رسد مربوط به عوامل متعددی از جمله عدم استقرار معیارهای آموزشی در انتخاب افراد در بدو ورود اعضاء هیأت علمی و همچنین عدم اختصاص ارزش مناسب به فعالیت‌های کیفی آموزشی و در نتیجه عدم وجود انگیزه‌ها و اهداف آموزشی در مقابل انگیزه‌های فراوان درمانی و پژوهشی می‌باشد که بالطبع تأثیرات زیان باری بر سیستم آموزشی بر جای گذاشته و خواهد گذاشت. بدیهی است در این زمینه برنامه‌ریزان و دست‌اندرکاران قوانین آموزشی باید هر چه سریع‌تر نسبت به تقویت جایگاه آموزش و "معلمی" در سیستم آموزشی اداری اقدام نمایند.

در مورد تأثیر سطح تحصیلات، رتبه علمی و مقطع تدریس بر دیدگاه افراد در مورد رضایت شغلی مطالعه حاضر نشان داد جنبه‌های اقتصادی شغل تدریس و امنیت شغلی برای اساتید علوم پایه و به ویژه با تحصیلات فوق لیسانس و مربی از اهمیت بیشتری برخوردار است که با توجه به عدم وجود منابع

سیاسگزاری

نویسندگان این مقاله لازم می‌دانند مراتب قدردانی خود را از زحمات اعضای محترم هیأت علمی، همکاران آموزش دانشکده و مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی مازندران ابراز نمایند.

بررسی بیشتر روی علل احتمالی کم‌رنگ بودن نقش عوامل آموزشی در رضایت شغلی اعضای هیأت علمی صورت گیرد و همچنین به مسئولان و دست‌اندرکاران امور اجرایی نیز پیشنهاد می‌شود با شناخت و دقت به عوامل مؤثر در رضایت شغلی در زمینه‌های اقتصادی و سازمانی (عدالت و امنیت شغلی) بستر را برای رضایت‌مندی اساتید و عملکرد بهینه آنان فراهم سازند.

منابع

۱. اقتداری علی محمد. سیستم و رفتار سازمانی. تهران: انتشارات مولوی؛ ۱۳۷۰: ۵-۵۳.
۲. الوانی مهدی. مدیریت عمومی. تهران: نشر نی؛ ۱۳۷۵: ۶-۳۴.
۳. هرزبرگک ف. ترجمه مقاله‌هایی درباره مبانی رفتار سازمانی و انگیزش. ترجمه جنیدی ن. چاپ اول تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی؛ ۱۳۷۰: ۳۷-۴۵.
۴. بخشی علی‌آبادی حمید، نوروزی داریوش، حسینی زهرالسادات. عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی ۱۳۸۲؛ ۴(۱۲): ۳۳-۴۰.
۵. قانع حسین. میزان رضایت شغلی پزشکان استان کردستان از حرفه پزشکی. مجله دانشگاه علوم پزشکی کردستان ۱۳۷۶؛ ۲(۶): ۱۵-۹.
۶. عبادی ح. بررسی نظرات پرستاران در مورد عوامل مؤثر در ایجاد رضایت شغلی شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی؛ ۱۳۷۴: ۸-۲۵.
۷. حقیقی نوبخت. عوامل مؤثر در حضور ناکافی پزشکان در مراکز پزشکی. دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی. مجله دانشکده پزشکی ۱۳۶۸؛ ۱۳(۲۱): ۹-۱۱.
8. Schiestel C. Job satisfaction among Arizona adult nurse practitioners. J Am Acad Nurse Pract 2007; 19(1):30-4.
9. Roberts BJ, Jones C, Lynn M. Job satisfaction of new baccalaureate nurses. J Nurs Adm 2004; 34(9):428-35.
10. 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.
11. Easom AK. Nephrology APNs: who are we and what do we do? Survey results October 1999. Nephrol Nurs J. 2000; 27(2):187-91.
12. 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.
13. Dupre KE, Barling J. Predicting and preventing supervisory workplace aggression. J Occup Health Psychol 2006; 11(1):13-26.
14. Wild P, Parsons V, Dietz E. Nurse practitioner's characteristics and job satisfaction. J Am Acad Nurse Pract 2006; 18(11): 544-9.

15. Cain JM, Schulkin J, Parisi V, Power ML, Holzman GB, Williams S. Effects of perceptions and mentorship on pursuing a career in academic medicine in obstetrics and gynecology. *Acad Med* 2001; 76(6): 628-34.
16. Palepu A, Friedman RH, Barnett RC, Carr PL, Ash As, Szzlach L, Moskowitz MA. Junior faculty members' mentoring relationships and their professional development in U.S Medical schools. *Acad Med* 1998; 73(3): 318-23.
17. Thompson CA, Prottas DJ. Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control and employee well – being. *J Occup Health psychol* 2006; 11(1):100-18.
18. Wright SM, Beasley BW. Motivating factors for academic physicians within departments of medicine. *Mayo Clin Proc* 2004; 79(9):1145-50.
19. Flanagan NA, Fianagan TJ. An analysis of the relationship between job satisfaction and job strees in correction nurses. *Res Nurs Health* 2002; 25(4):282-94.
20. Kahn JA, Degen Sj, Mansour ME, Goodman E, Zeller MH, Laor T, Lanphear NE, Boat TF. Pediatric faculty member's attitudes about part time faculty positions and policies to support part- time faculty: a study at one medical center. *Acad Med* 2005; 80(10):931-9.

Effective Factors on Faculty Members' Job Satisfaction in Mazandaran University of Medical Sciences, School of Medicin, 2006

Mansour Ranjbar *

M.Sc. in Systems Management, Instructor of Education Development Center, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran

Kourosh Vahidshahi

Pediatrician, Assistant Professor of Education Development center, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran

Background & Objective: Faculty members are one of the most important parts of "Input" in the "Educational system", so fine determination of effective factors on their "Job satisfaction" is critically important. This study was designed to evaluate effective factors on faculty members' job satisfaction in Mazandaran University of Medical sciences, 2006.

Methods: In this descriptive cross sectional study, all faculty members (135 ones) of medical college who participated as the study samples completed a questionnaire (based on "Herzberg" theory) consisted demographic variables, 40 items in 11 domains for assessment of effective factors on job satisfaction according to 4 point Likert seal degree.

Results: Among our sample, 106 faculty members participated in the study (87.5% response rate), majority of them were clinical specialists and sub specialists, and mostly were assistant professors (73.5%). The highest mean score (\pm SD) for effective domains on job satisfaction were as follow: salary 3.81(\pm 0.61), condition of work environment 3.72(\pm 0.75), job position 3.3(\pm 0.81). The least important domains include: method of monitoring and supervising 1.91(\pm 0.63), gratitude 2(\pm 0.74), and communications 2.02(\pm 0.85). Basic sciences faculties cared significantly more about salary; steady job, environment, career promotion and quality; while for assistant professors environment and responsibility were more significant.

Conclusion: This study showed that external factors including salary and job environment were the most effective factors on job satisfaction of faculty members but factors related to organizational position of faculty members (communications and supervision) were less important. In Overall, this study indicated less importance of organizational and team spirit in faculty members and predominance of individual benefits, which should be modified by appropriate programs.

Key words: Job satisfaction, Faculty members, Effective factors, Medical sciences

* **Correspondence:** Education Development Center, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran.

• **Tel:** 0151- 2273689

• **Fax:** 0151-2273689

• **Email:** manfm42@yahoo.com