

عوامل فردی، محیطی و شغلی مؤثر بر رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی

محمدهادی صافی*^۱، مسعود فلاحی خشک‌ناب^۲، مهدی راسل^۳، مهدی رهگذر^۴

۱. کارشناس ارشد مدیریت توانبخشی، مربی مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران

۲. دکترای پرستاری، گروه پرستاری، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران

۳. دکترای تخصصی برنامه ریزی خدمات بهداشتی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران

۴. دکترای تخصصی آمار حیاتی، گروه آمار، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران

• دریافت مقاله: ۸۸/۴/۳۰ • پذیرش مقاله: ۸۸/۱۲/۲۳

زمینه و هدف: شناخت عوامل مؤثر در ایجاد رضایت شغلی اعضای هیأت علمی می‌تواند در افزایش رضایت شغلی آنان و ایجاد انگیزه در جهت انجام فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی مفید باشد. این مطالعه با هدف شناخت عوامل فردی، محیطی و شغلی مؤثر بر رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی انجام شد.

روش کار: در پژوهش توصیفی-تحلیلی حاضر، ۹۴ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی مشارکت داشتند. به منظور آنالیز داده‌های مطالعه از آنالیز رگرسیون گام به گام، آزمون ضریب همبستگی پیرسون، t مستقل، آزمون کروسکال-والیس، آنالیز واریانس و آمار توصیفی استفاده شد.

یافته‌ها: میانگین (انحراف معیار) نمره کل رضایت شغلی اعضای هیأت علمی $72/6 (16/91 \pm)$ از ۱۳۵ (حداکثر نمره) بود. وضعیت تأهل، داشتن وسیله نقلیه، مدرک تحصیلی، مرتبه دانشگاهی، مدرک تحصیلی همسر و وضعیت مالکیت منزل مسکونی، در میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی تأثیر داشت ($P < 0/05$). همچنین سن، تعداد فرزندان و میزان درآمد خارج از دانشگاه با میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی ارتباط معنا دار داشت ($P < 0/05$).

نتیجه‌گیری: رضایت شغلی با عوامل اقتصادی، آموزشی، پژوهشی، اداری، انگیزشی و رفاهی ارتباط معنا دار دارد. چنانچه عواملی چون کمبود حقوق، کمبود امکانات رفاهی و دیگر موارد مورد توجه قرار گیرند، رضایت شغلی اعضای هیأت علمی افزایش خواهد یافت.

کلید واژه‌ها: رضایت شغلی، اعضای هیأت علمی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی

* نویسنده مسؤول: مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، اوین، بلوار دانشجو، خیابان کودکیار، تهران، ایران

مقدمه

اعضای هیأت علمی، به عنوان سرمایه‌های مهم هر جامعه، نقشی حساس و سرنوشت ساز در تربیت نیروهای متخصص ایفا می‌کنند. ثمره تلاش آنها، در نهایت، رشد و توسعه جوامع بشری است. با توجه به نقش کلیدی اساتید دانشگاه‌ها در امر تربیت متخصصان و مدیران مورد نیاز هر جامعه، به نظر می‌رسد شناخت نیازهای اعضای هیأت علمی، پاسخگویی مناسب به این نیازها و در نتیجه افزایش انگیزه در آنان از اولویت‌های ارتقای فرآیند آموزش عالی است. برخی از صاحب نظران رضایت شغلی را مجموعه‌ای از احساس‌های سازگار و ناسازگار می‌دانند که کارکنان با آن احساس‌ها به کار خود می‌نگرند (۱). رضایت شغلی تحت تأثیر شرایط و رویدادهایی شکل می‌گیرد که فرد در محیط کار تجربه می‌کند، از این رو شیوه مدیریت، فرهنگ سازمان، ساختار سازمان، ماهیت کار، شرایط کار و نوع ارتباط با همکاران در شکل گیری رضایت شغلی سهم بسزایی دارد (۲). اسپکتور (spectator) نیز رضایت شغلی را احساس افراد نسبت به مشاغل خود به طور کلی، یا نسبت به جنبه‌های مختلف آن می‌داند. وی شش جنبه مهم رضایت شغلی را بر می‌شمارد: رضایت از سازمان، کار، سرپرستی، همکاران، حقوق و مزایا و رضایت از ترفیع و ارتقا (۳). رضایت شغلی باعث می‌شود که بهره‌وری افزایش یافته و فرد نسبت به سازمان متعهد شود؛ سلامت فیزیکی و ذهنی فرد تضمین شده؛ از زندگی راضی گردد و مهارت‌های جدید شغلی را به سرعت بیاموزد. عدم رضایت موجب تشویش، کم کاری، غیبت، استعفا، ترک خدمت، بازنشستگی زودرس و ناراحتی‌های جسمی و روحی می‌گردد (۴). مطالعه‌ای که در دانشگاه کالیفرنیا انجام شد، نشان داد که اعضای هیأت علمی از حجم زیاد کار، ناکافی بودن هزینه سفرهای علمی و میزان دریافتی خود گله دارند، به طوری که ۱۹/۱ درصد افراد معتقد بودند در صورت ادامه وضعیت موجود، محل کار خود را ترک خواهند کرد (۵). از دیدگاه کلی، موفقیت هر سازمان، بستگی به تلاش و رضایت

شغلی کارکنان آن سازمان دارد (۶). در گزارش نظر سنجی اعضای هیأت علمی آمریکا عنوان گردیده است که ۴۰ درصد اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های آمریکا در پاره‌ای از موارد از حقوق و مزایای ناکافی و رویه‌های دست و پاگیر ناراضی‌اند. در این میان عواملی مانند فرصت برای تربیت دانشجویان، فعالیت در محیط علمی، آموزش دروس مورد علاقه و وقت کافی برای گذراندن با خانواده از عوامل مهم در رضایت شغلی ذکر شده است (۷). در بررسی عوامل مرتبط با رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی ایران مشخص گردید که متغیرهای حمایت مدیریت از عملکرد اعضای هیأت علمی، مدیریت ضابطه مند، قانونمندی، تعامل مدیریت با اعضای هیأت علمی، دارای بیشترین تأثیر بوده‌اند (۸). از آنجایی که تحقق اهداف دانشگاه‌ها، گذشته از منابع مالی و سایر امکانات، در گرو انگیزه، رضایت و عملکرد اعضای هیأت علمی می‌باشد، و بررسی مسائل حرفه‌ای اعضای هیأت علمی در روند دستیابی به اهداف آموزش عالی از ضروریات است؛ لذا پژوهشگران در این مطالعه تصمیم گرفتند تا عوامل فردی، محیطی و شغلی مؤثر بر رضایت شغلی در اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی را مورد بررسی قرار دهند.

روش کار

در این پژوهش توصیفی- تحلیلی، نمونه پژوهش شامل کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی بود. از میان ۱۲۵ نفر نمونه پژوهش، ۹۴ نفر پرسش‌نامه را تکمیل نمودند. برای جمع آوری داده‌ها از پرسش‌نامه محقق ساخته‌ای که طی ۴ مرحله ساخته شد، استفاده گردید.

در مرحله اول دو جلسه بحث گروه متمرکز (Focus Group Discussion)، با مشارکت ۱۶ نفر از اعضای هیأت علمی برگزار شد و ۴۳ نیاز و انتظار شغلی استخراج گردید. در مرحله دوم، از روش گروه اسمی (Nominal Group) و از ۸ نفر از اعضای هیأت علمی شرکت کننده در جلسات بحث گروه متمرکز، برای اولویت بندی نیازهای شغلی استخراج شده

۱۴/۹ درصد از اعضای هیأت علمی دارای مدرک کارشناسی ارشد، ۱/۱ درصد دانشجوی مقطع دکترا، ۸۳ درصد دارای مدرک دکترای تخصصی و ۱/۱ درصد دارای مدرک فوق تخصصی بودند. مرتبه علمی ۱۶ درصد افراد مربی، ۷۸/۷ درصد استادیار، ۳/۲ درصد دانشیار و ۲/۱ درصد استاد بود. ۷۹/۸ درصد از اعضای هیأت علمی رسمی و بقیه پیمانی بودند. کلیه اعضای هیأت علمی به صورت تمام وقت کار کردند.

۱۱/۷ درصد از اعضای هیأت علمی همسران با تحصیلات دیپلم و سایرین همسران با تحصیلات دانشگاهی داشتند، میانگین درآمد همسران اعضای هیأت علمی ۶۴۶۱۸۰ هزار ریال بود.

میانگین میزان مبلغ دریافتی ماهانه اعضای هیأت علمی طبق آخرین حکم استخدامی ۱۰۵۶۵ هزار ریال، میانگین میزان درآمد ماهانه بجز حقوق مندرج در حکم استخدامی از محل فعالیت در دانشگاه ۳۱۶۶ هزار ریال و میانگین میزان درآمد ماهانه از محل فعالیت در خارج از دانشگاه ۷۰۰۰ هزار ریال بود. ۸۵ درصد اعضای هیأت علمی ابراز داشتند که تحصیلات تخصصی شان با زمینه کاری گروه آموزشی شان در دانشگاه همخوانی دارد.

میانگین مسافت محل سکونت اعضای هیأت علمی تا دانشگاه ۱۲/۷ کیلومتر بود و ۷۸ درصد آنان وسیله نقلیه شخصی داشتند و ۱۵ درصد از سرویس نقلیه دانشگاه بطور مداوم و ۹/۵ درصد نیز گاهی اوقات از این سرویس ها استفاده می کردند. ۱۸/۱ درصد اعضای هیأت علمی منزل مسکونی استیجاری و ۷۹/۸ درصد منزل مسکونی شخصی و ۲/۱ درصد نیز منزل مسکونی شریکی و خانوادگی داشتند.

میانگین (انحراف معیار) نمره کل رضایت شغلی اعضای هیأت علمی ۷۲/۶ (۱۶/۹۱±) از حداکثر نمره ۱۳۵ بود. میانگین وانحراف معیار نمرات کسب شده در حیطه های مختلف رضایت شغلی به تفکیک در حیطه اقتصادی بر اساس حداکثر نمره ۱۵، حیطه آموزشی براساس حداکثر نمره ۱۵،

در مرحله اول بهره گرفته شد و ۲۷ نیاز، به عنوان مهمترین اولویت ها مشخص و در ۶ حیطه تقسیم بندی شد. در مرحله سوم، پرسشنامه اولیه مطابق با این اولویت ها طراحی و روایی محتوای آن از طریق نظرخواهی از ۱۵ نفر از اعضای هیأت علمی تأیید گردید. سپس در یک مطالعه مقدماتی بروی ۲۰ عضو هیأت علمی ثبات درونی پرسشنامه با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ تعیین گردید. ضریب آلفای کرونباخ برای حیطه های اقتصادی، آموزشی و پژوهشی برابر ۰/۷۹، و حیطه های اداری، انگیزشی و رفاهی برابر ۰/۸۳ محاسبه شد. در مرحله چهارم، پرسشنامه اصلی در دو بخش شامل: اطلاعات فردی و سؤالات مرتبط با رضایت شغلی تهیه و تنظیم گردید. از مقیاس لیکرت ۵ گانه برای دستیابی به میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی، استفاده شد. برای تبدیل پاسخ های کیفی به مقادیر کمی از روش وزن دهی (خیلی کم برابر ۱، کم برابر ۲، متوسط برابر ۳، زیاد برابر ۴، خیلی زیاد برابر ۵) هر کدام از گزینه ها و پیوستار ارزیابی چهار قسمتی با فاصله های مساوی (راضی ۴/۰۱ تا ۵، نسبتاً راضی ۳/۰۱ تا ۴، نسبتاً ناراضی ۲/۰۱ تا ۳، ناراضی ۱/۰۱ تا ۲) استفاده و میزان رضایت اعضای هیأت علمی از هر عامل مشخص گردید. پرسشنامه ها با مراجعه حضوری و با در نظر گرفتن تمهیدات لازم برای گمنام ماندن پاسخ دهندگان، در اختیار اعضای هیأت علمی قرار داده شد. در نهایت با پیگیری های منظم، پرسشنامه ها از گروه های آموزشی دریافت شد. به منظور آنالیز داده های مطالعه از آنالیز رگرسیون گام به گام، آزمون ضریب همبستگی پیرسون، t مستقل، آزمون کروسکال - والیس، آنالیز واریانس و آمار توصیفی استفاده شده است.

یافته ها

بیشتر اعضای هیأت علمی شرکت کننده در پژوهش مرد (۶۶٪) و متأهل (۹۵٪) بودند؛ میانگین (انحراف معیار) سن نمونه ها ۴۳ (۷/۸±) و سابقه خدمت ۱۱/۳ (۹/۶±) سال بود و به طور متوسط دارای ۲ فرزند بودند.

حیطه پژوهشی براساس حداکثر نمره ۲۰، حیطه اداری براساس حداکثر نمره ۲۵، حیطه انگیزشی براساس حداکثر نمره ۵۰ و حیطه رفاهی براساس حداکثر نمره ۱۰، در جدول ۱ نشان داده شده است. بر اساس نتایج به دست آمده در بین ۶ حیطه عوامل مؤثر بر رضایت شغلی، بیشترین میانگین نمره به رعایت احترام و منزلت اعضای هیأت علمی (توسط دانشجویان) $4/15 (1/0/26 \pm)$ و کمترین آن به ایجاد ارتباط و همکاری با سایر مراکز علمی $1/89 (1/0/42 \pm)$ تعلق گرفت (جدول ۱).

ارتباط جنسیت، همخوانی تحصیلات تخصصی با زمینه کاری گروه آموزشی، وضعیت استخدامی، شغل همسر، استفاده از سرویس نقلیه دانشگاه با میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی از لحاظ آماری معنا دار نیست. تأهل در میزان رضایت شغلی پژوهشی اعضای هیأت علمی مؤثر می‌باشد ($P=0/03$). وسیله نقلیه در میزان رضایت شغلی اقتصادی، انگیزشی، رفاهی و کلی اعضای هیأت علمی مؤثر می‌باشد ($P<0/05$). مدرک تحصیلی اعضای هیأت علمی در میزان رضایت شغلی اداری و انگیزشی آنان مؤثر می‌باشد ($P=0/047$ و $P=0/048$). مدرک تحصیلی همسر در میزان رضایت شغلی رفاهی اعضای هیأت علمی

مؤثر می‌باشد ($P=0/032$). مرتبه علمی در میزان رضایت شغلی اقتصادی اعضای هیأت علمی مؤثر می‌باشد ($P=0/042$). وضعیت مالکیت منزل مسکونی در میزان رضایت شغلی رفاهی اعضای هیأت علمی مؤثر می‌باشد ($P=0/044$).

با استفاده از رگرسیون خطی، تأثیر همزمان برخی عوامل فردی، محیطی و شغلی بر متغیر وابسته (رضایت شغلی) مورد بررسی قرار گرفت و عوامل سن، تعداد فرزند، میزان درآمد همسر، سابقه خدمت در دانشگاه، میزان مبلغ دریافتی ماهانه طبق آخرین حکم استخدامی، میزان متوسط درآمد ماهانه بجز حقوق مندرج در حکم استخدامی از محل فعالیت در دانشگاه، میزان متوسط درآمد ماهانه از محل فعالیت در خارج از دانشگاه و مسافت محل سکونت تا دانشگاه، به روش گام به گام وارد الگوی رگرسیون شد. از این بین میزان متوسط درآمد ماهانه از محل فعالیت در خارج از دانشگاه، تعداد فرزند و سن، در معادله باقی ماندند و پنج عامل دیگر از آن حذف شدند؛ از آنجا که ضریب تعیین برابر با $0/570$ می‌باشد، حدود ۵۷ درصد از تغییرات میزان رضایت شغلی، قابل استناد به میزان متوسط درآمد خارج از دانشگاه، تعداد فرزند و سن می‌باشد.

جدول ۱: میانگین و انحراف معیار عوامل تشکیل دهنده حیطه‌های رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی

حیطه‌ها	میانگین	انحراف معیار	میزان رضایت
حقوق و دستمزد دانشگاهی مزایای شغلی میزان مبلغ پرداختی بابت حق التدریس کل	۲/۶۸	۰/۸۹۵	نسبتاً ناراضی
	۲/۱۳	۰/۸۰۶	نسبتاً ناراضی
	۲/۱۹	۰/۸۹۵	نسبتاً ناراضی
	۲/۳۳	۰/۷۰۶	کل
لوازم و امکانات آموزشی نحوه ارزشیابی آموزشی فضای آموزشی کل	۳/۰۴	۰/۶۷۱	نسبتاً راضی
	۳/۱۲	۰/۸۶۶	نسبتاً راضی
	۳/۱۶	۰/۸۵۹	نسبتاً راضی
	۳/۱۱	۰/۷۹۸	کل
امکانات کتابخانه لوازم و امکانات پژوهشی مشارکت در تصمیم‌گیری برای تخصیص منابع مالی پژوهشی روند داوری و تصویب طرحهای پژوهشی کل	۳/۱۳	۰/۹۱۹	نسبتاً راضی
	۳/۳۳	۱/۰۱۰	نسبتاً راضی
	۲/۳۲	۰/۸۴۵	نسبتاً ناراضی
	۲/۷۰	۰/۸۵۳	نسبتاً ناراضی
	۲/۸۷	۰/۹۰۶	کل

ادامه جدول ۱

۳-۳	روند انجام کارها توسط سیستم اداری و همکاری کارکنان و کارشناسان	۲/۷۲	۰/۸۳۵	نسبتاً ناراضی
	ضابطه مند عمل کردن مدیران	۲/۶۵	۰/۸۷۶	نسبتاً ناراضی
	حضور مدیران	۳/۱۳	۰/۸۷۰	نسبتاً راضی
	حسن انجام وظیفه کارکنان و کارشناسان	۳/۱۲	۱/۰۳۵	نسبتاً راضی
	اطلاع رسانی قوانین و مقررات مرتبط با اعضای هیأت علمی	۲/۳۴	۱/۰۶۳	نسبتاً ناراضی
	کل	۲/۷۹	۰/۹۳۶	
۳-۴	تقویت فعالیت‌های تیمی (آموزشی و پژوهشی) اعضای هیأت علمی	۲/۰۶	۰/۹۰۲	نسبتاً ناراضی
	روند پرداخت اعتبارات طرح‌های مصوب پژوهش	۲/۷۷	۰/۸۷۳	نسبتاً ناراضی
	رعایت احترام و منزلت اعضای هیأت علمی (توسط کارشناسان و کارمندان)	۳/۱۱	۰/۸۶۱	نسبتاً راضی
	رعایت احترام و منزلت اعضای هیأت علمی (توسط دانشجویان)	۴/۱۵	۱/۰۲۶	راضی
	امنیت شغلی (امکان ادامه فعالیت در دانشگاه)	۳/۱۲	۰/۸۶۶	نسبتاً راضی
	ایجاد فرصت جهت تحصیل در مقاطع بالاتر	۲/۳۱	۱/۰۶۸	نسبتاً ناراضی
	شایسته سالاری در تعیین مدیران	۳/۱۶	۱/۰۵۹۵	نسبتاً راضی
	فرصت‌های مطالعاتی	۲/۳۰	۱/۰۶۶	نسبتاً ناراضی
	ایجاد ارتباط و همکاری با سایر مراکز علمی	۱/۸۹	۱/۰۴۲	ناراضی
	سهیم کردن اعضای هیأت علمی در درآمدهای دانشگاه	۱/۹۱	۰/۹۵۸	ناراضی
	کل	۲/۶۸	۱/۰۳	
۳-۵	امکانات رفاهی در داخل دانشگاه	۲/۲۰	۰/۹۶۸	نسبتاً ناراضی
	امکانات رفاهی در خارج دانشگاه	۱/۹۱	۰/۹۱۲	ناراضی
	کل	۲/۰۵	۰/۹۴	

بحث و نتیجه‌گیری

تأثیر افزایش رضایت شغلی بر دیگر جنبه‌های نگرش شغلی، نیازمند توجه ویژه است. در واقع می‌توان با افزایش رضایت شغلی، جنبه‌های دیگر نگرش شغلی نظیر تعهد سازمانی، دلبستگی شغلی و جو سازمانی را بهبود بخشید (۹). در پژوهش حاضر اعضای هیأت علمی بطور کلی از وضعیت شغلی خود «نسبتاً ناراضی» بودند؛ که این نتیجه با نتایج بعضی از تحقیقات همخوان (۱۳-۱۰) و با بعضی دیگر ناهمخوان (۱۵، ۱۴، ۶) می‌باشد.

اعضای هیأت علمی از حقوق و دستمزد دانشگاهی، مزایای شغلی و میزان مبلغ پرداختی بابت حق التدریس، «نسبتاً ناراضی» بودند، این نتیجه با نتایج تحقیقات دیگر همخوانی

دارد (۱۸-۱۶، ۴). همچون پژوهش‌های دیگر (۲۲-۲۰، ۱۹، ۱۷) که بر حقوق و درآمد مالی به عنوان یک عامل مؤثر در رضایت شغلی تأکید کرده‌اند، در این پژوهش نیز ارتباط بین رضایت شغلی و عامل اقتصادی تأیید گردید. در واقع امنیت اقتصادی و رضایت شغلی در ارتباط با یکدیگرند و می‌توان از آن به عنوان عامل زیربنایی خود شکوفایی اعضای هیأت علمی یاد کرد (۸). پژوهش‌ها نشان می‌دهند که اعضای هیأت علمی اشتغال در خارج از دانشگاه را یک مشکل مهم می‌دانند و همچنین از تعیین ناعادلانه دستمزدها، عدم پرداخت به موقع و عدم بهره‌مندی از وام و تسهیلات رفاهی به عنوان عمده‌ترین مشکلات یاد می‌کنند (۲۳). در واقع عوامل اقتصادی، مهمترین عامل در مهاجرت اعضای هیأت علمی از کشور می‌باشد (۲۴). به نظر می‌رسد، لازم است مسئولین در جهت ترمیم حقوق و مزایای

اعضای هیأت علمی و پرداخت به موقع آن، اقدامات مناسبی را انجام دهند.

اعضای هیأت علمی از فضای آموزشی، نحوه ارزشیابی آموزشی، لوازم و امکانات آموزشی «نسبتاً راضی» بودند. علاوه بر اینکه اعضای هیأت علمی تجهیزات و امکانات را در زمره عوامل مهم در ایجاد رضایت شغلی بر می‌شمارند (۱۸،۲۵). بعضی از پژوهش‌ها بیان می‌دارند که محیط‌های کاری مناسب نیز باعث افزایش رضایت شغلی می‌شود (۱۴،۲۶) و بررسی‌های دیگری یکی از عمده‌ترین مشکلات اعضای هیأت علمی را فقدان فضای مناسب همراه با امکانات کافی جهت تدریس می‌دانند (۲۳). بنابراین لازم است افزایش فضاها، امکانات آموزشی و کمک آموزشی در دانشگاه‌ها مطابق با نیازهای اعضای هیأت علمی در دستور کار مسئولین قرار گیرد.

اعضای هیأت علمی در مورد مشارکت در تصمیم‌گیری برای تخصیص منابع مالی، روند داوری و تصویب طرح‌های پژوهشی و روند پرداخت اعتبارات طرح‌های مصوب پژوهشی «نسبتاً ناراضی» بودند؛ که این نتیجه با نتایج بعضی از پژوهش‌ها، که میزان رضایت اعضای هیأت علمی از شرایط جهت انجام امور پژوهشی و وجود امکانات پژوهشی مناسب را سنجیده‌اند، همخوانی دارد (۶،۲۵). مقررات مالی دست و پا گیر، کمبود تسهیلات، نداشتن توانایی حرفه‌ای در ارتباط با پژوهش، پایین بودن انگیزه و جایگاه پژوهش، محدود بودن شبکه‌های اطلاع‌رسانی، تراکم برنامه‌های درسی و عدم برگزاری کارگاه‌های پژوهشی، از موانع تأثیرگذار بر فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیأت علمی با تأثیری بیش از حد متوسط می‌باشند (۲۷). مسئولین می‌توانند با فراهم آوردن زمینه مشارکت اعضای هیأت علمی در تصمیم‌گیری‌ها، اصلاح نمودن فرآیند اخذ، داوری و تصویب طرح‌های پژوهشی و تصحیح و تسهیل روند پرداخت اعتبارات طرح‌های مصوب پژوهشی سطح رضایت بیشتری را در اعضای هیأت علمی ایجاد نمایند. همانند برخی بررسی‌ها، اعضای هیأت علمی در خصوص ضابطه‌مند عمل کردن مدیران، «نسبتاً ناراضی»

بودند (۲۸). اعضای هیأت علمی انتظار دارند که مدیران، ضابطه‌مند عمل نمایند و این را یک امر بدیهی و اولیه مدیریتی می‌دانند. توجه به این نکته لازم است که مدیران باید نسبت به رعایت عدالت سازمانی و توجه به ضوابط اهتمام بیشتری از خود نشان دهند؛ چرا که میزان احساس بی‌عدالتی در سازمان با نارضایتی شغلی رابطه معناداری دارد (۱۲). از سوی دیگر اعضای هیأت علمی نسبت به روند انجام کارها توسط سیستم اداری و همکاری کارکنان و کارشناسان، نیز «نسبتاً ناراضی» بودند، که این مسأله می‌تواند ناشی از رویه‌های دست و پاگیر، بوروکراسی اداری و عدم انگیزه کارکنان و کارشناسان باشد که نسبت به انجام وظایف و ارائه خدمات و همکاری مناسب، کوتاهی می‌ورزند؛ که البته بررسی این موضوع خود نیازمند پژوهشی جداگانه می‌باشد.

اعضای هیأت علمی در خصوص رعایت احترام و منزلتشان توسط دانشجویان، «راضی»، در خصوص رعایت احترام و منزلتشان توسط کارشناسان و کارمندان «نسبتاً راضی» بودند؛ که این نتایج با نتایج تحقیقات دیگر که به بررسی مورد احترام واقع شدن در محیط کار پرداخته‌اند، همخوانی دارد (۲۹). نتایج پژوهش‌های دیگر نیز نشان می‌دهد که رابطه‌ای بین رضایت از نوع برخورد دانشجویان با آسایش روانی اعضای هیأت علمی وجود دارد (۳۰) و دانشجویان فعال موجب رضایت بیشتر اساتید می‌شوند (۱۶).

همانند برخی از پژوهش‌ها اعضای هیأت علمی از امنیت شغلی خود و امکان ادامه فعالیت در دانشگاه «نسبتاً راضی» بودند (۱۳-۱۶، ۱۸، ۲۸، ۳۱). داشتن امنیت شغلی یکی از عوامل مهم در ایجاد انگیزش شغلی در اعضای هیأت علمی تلقی می‌گردد (۱۸، ۲۵، ۳۲-۳۴). فراهم بودن امنیت شغلی و وجود قوانین و مقررات برای حمایت اصولی از اعضای هیأت علمی، مهمترین عامل افزایش دهنده رضایت شغلی و کارایی آنان است (۲۵).

اعضای هیأت علمی در خصوص فعالیت‌های گروهی و ایجاد فرصت جهت ادامه تحصیل در مقاطع بالاتر «نسبتاً

ناراضی» بودند؛ که این نتایج در پژوهش‌های دیگر نیز دیده می‌شود (۶،۲۵). اعضای هیأت علمی در خصوص ایجاد ارتباط و همکاری با سایر مراکز علمی و سهم شدن در درآمدهای دانشگاه نیز «ناراضی» بودند. در واقع اعضای هیأت علمی انتظاراتی دارند که یکی از آنها مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها است. برقراری ارتباط و همکاری با مراکز علمی و پژوهشی داخل و خارج از کشور و انجام پروژه‌های مشترک، تبادل استاد و دانشجو و امکان ادامه تحصیل برای اعضای هیأت علمی در این مراکز می‌تواند موجبات فراهم گردیدن رضایت‌مندی بیشتر در ایشان می‌شود.

اعضای هیأت علمی نسبت به امکانات رفاهی در داخل و خارج دانشگاه به ترتیب «نسبتاً ناراضی» و «ناراضی» می‌باشند؛ که بایستی با مشارکت و تصمیم‌گیری مشترک اعضای هیأت علمی و مسئولین، نسبت به فراهم آوردن امکانات رفاهی در داخل و خارج از دانشگاه، تمهیداتی اندیشیده شود.

علیرغم اینکه بعضی از پژوهش‌ها جنسیت را با آسایش روانی اعضای هیأت علمی مرتبط می‌دانند (۲۴)، در این پژوهش جنسیت با میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی ارتباط معناداری نداشت؛ که این نتیجه مشابه پژوهش‌های دیگر است (۳۷-۱۵،۳۵،۱). رابطه معناداری بین وضعیت استخدامی و رضایت از ماهیت کار، پیشرفت و حقوق و مزایا وجود دارد (۶). در حالیکه در این پژوهش وضعیت استخدامی با میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی ارتباط آماری نداشت؛ که با پژوهش دیگری شبیه است (۳۷). سابقه تدریس و سابقه مدیریت با رضایت شغلی ارتباط معناداری ندارد (۳۵)، اما در این پژوهش مشخص گردید که سابقه خدمت در دانشگاه با میزان رضایت شغلی مانند برخی بررسی‌ها ارتباط معناداری ندارد (۳۷،۱۵).

پژوهش‌ها همبستگی مثبت بین وضعیت تأهل و رضایت شغلی (۱) و ارتباط معنادار وضعیت تأهل با آسایش روانی اعضای هیأت علمی را نشان می‌دهند (۳۰،۱۰).

پژوهش‌های دیگر بیان می‌دارند که رابطه معناداری بین مدرک تحصیلی و رضایت از ماهیت کار و درآمد اعضای هیأت علمی وجود دارد (۶،۱۰،۲۱،۳۸)، و می‌تواند ناشی از انجام وظیفه بهتر، همکاری بیشتر و تسهیل روند انجام کارها توسط کارکنان و کارشناسان در برخورد با اعضای هیأت علمی دارای مدرک تحصیلی دکترا باشد.

مرتبه علمی اعضای هیأت علمی با تمایل به مهاجرت از کشور و ماهیت کاری رابطه معناداری دارد (۶،۲۴). در این پژوهش نیز مشخص گردید که مرتبه علمی با میزان رضایت شغلی در حیطه اقتصادی ارتباط معناداری دارد؛ که می‌تواند ناشی از دریافت بیشتر حقوق و مزایا و یا امکان افزایش متوسط درآمد ناشی از فعالیت‌های پژوهشی و موارد مشابه باشد.

با توجه به نتایج این پژوهش که اعضای هیأت علمی بطور کلی «نسبتاً ناراضی» می‌باشند؛ به نظر می‌رسد که مسئولین باید در جهت افزایش میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی تدابیر مناسبی را اتخاذ نمایند.

پیشنهاد می‌گردد ابتدا مسئولین با فراهم ساختن امکان مشارکت اساتید در امر تصمیم‌گیری و با شناخت مهمترین نیازهای آنها، اقدام به تدوین اهداف کوتاه، میان مدت و بلند مدت نمایند و سپس در جهت دستیابی به این اهداف با مشارکت همه بخش‌های دانشگاه اقدامات مناسبی را طراحی و اجرا نمایند.

افزایش حقوق، مزایای شغلی، خدمات و امکانات رفاهی داخل و خارج از دانشگاه توصیه می‌گردد. سهم کردن اعضای هیأت علمی در درآمدهای دانشگاه، ایجاد فرصت‌های مطالعاتی، امکان ادامه تحصیل، تقویت فعالیت‌های تیمی و ایجاد ارتباط و همکاری با سایر مراکز علمی نیز باید مورد توجه قرار گیرد.

سیاسگزاری

آقای ایمان باقری‌زاده و سرکار خانم شکوه و همه عزیزانی که در به ثمر رسیدن پروژه همکاری نمودند، تشکر و قدردانی می‌گردد.

بدین‌وسیله از جناب آقای دکتر سیامک عقیلمند بخاطر راهنمایی‌های ارزنده‌شان و همچنین از اعضای محترم هیأت علمی،

References

- Asadi H, Taleb Pour M, Mortazavi M, Kazem Nejad A. Comparison of job satisfaction in managers and employers & professors of physical education & sport sciences faculties in Iran. Harkat, Journal of the Physical Education & Sport Sciences 2001; 9: 101-14. [In Persian]
- Weiss HM. Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. Human Resource Manag Rev 2002; 12 (2):173-94.
- Spector PE. The role of fusion in anti social behavior at work; "In R. A, thousand Oaks. Perspectives on Justice: Theory and Applications. New York; 1997:87- 108
- Teymouri M, Tootoonchi M, Salehi M, Hassanzadeh A. Job satisfaction among faculty members of Isfahan University of Medical Sciences. IJME 2008; 7 (2): 227-35. [In Persian]
- Ward ME, Sloan PJ. Job satisfaction within Scottish academic. IZA (Institute for the study of labor) Discussion Paper 1999; 36: 1-35.
- Forughi F, Kharrazi H, Iranfar S, Rezaei M. Job satisfaction and its affecting factors from the viewpoints of faculty members of Kermanshah University of Medical Sciences. IJME 2008; 7 (2): 335-42. [In Persian]
- Dely P, Deborah M. The American faculty poll. NEA Higher Education Research Center Update, 2000; 6 (3). Available From:URL:http://www.nea.org/assets/docs/HE/vol6no3.pdf.
- Arasteh HR. Job satisfaction among foreign educated faculty members in Iran. Journal of Research and Planning in Higher Education 2003; 9 (1): 97-126. [In Persian]
- Alnajja AA. Relationship between job satisfaction and organizational commitment among employees in the United State. Psychological Reports 1996; 79: 315-7.
- Godarzi A. Job satisfaction rate and related factors in nurses at Razi psychiatry hospital in Tehran in 2004. Master Thesis (M.Sc). Hawaii; International University of Hawaii; college of Nursing; 2004.
- Torabikeya H. The relation between organizational culture and job satisfaction in faculty members of Tehran University. Master Thesis (M.Sc). Tehran: Shahid Beheshti University; College of psychology; 1999. [In Persian]
- Moeedfar S, Zahani GH. Investigation on dissatisfaction rate in teachers and relation of the effective social factors on it. Iranian Journal of Sociology 2004; 6 (1): 135-50. [In Persian]
- Aiken LH, Clarke SP, Sloane DM, Sochalski JA, Busse R, Clarke H, et al. Nurses report on hospital care in five countries. Nurses Report Health Affairs 2001; 20 (3): 43-58.
- Raeissi P, Mohebbifar R. Job motivators from the employees and managers point of view in teaching hospitals affiliated to Qazvin University of Medical Sciences. Journal of Qazvin University of Medical Sciences 2006; 10 (1): 101-8. [In Persian]
- Sardari S. Investigation and comparison of job satisfaction in faculty members of Azad and Public University of Zanjan on the basis of Herzberg bi-factorial theory from 2001 to 2002. Master Thesis (M.Sc). Tehran: Tarbiat Moalem University; 2002. [In Persian]
- Shafiei Sarvestani M. Investigation on increasing factors in job satisfaction in faculty members of Esfahan University and suggestions to improve efficiency. Master Thesis (M.Sc). Isfahan: Isfahan University; 1992. [In Persian]
- Oshagbemi T. Job satisfaction on UK academics. Educational Management and Administration 1996; 24 (4): 389-400.

18. Ranjbar M, Vahid Shahi K. Effective factors on job satisfaction in faculty members of the faculty of medicine Mazandaran University of Medical Sciences. SDME 2006; 4 (2): 92-9. [In Persian]
19. 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.
20. Easom AK. Nephrology APNs: Who are we and what do we do? Survey results October 1999. Nephrology Nursing Journal 2000; 27 (2): 187-91.
21. Broumand M. Investigation on effective factors on job satisfaction in teachers of Shahriar city. Master Thesis (M.Sc). Tehran: Alzahra University; Economical and College of Social Science; 2005. [In Persian]
22. Kerlin SP, Dunlap DM. For richer, for poorer: Faculty morale in periods of austerity and retrenchment. Journal of Higher Education 1993; 64 (3): 348-377.
23. Jelvi M. Identifying newly employed faculty member's problem at Tehran University from 1977 to 2004. Dissertation Thesis (M.Sc); Tehran: Shahid Beheshti University; College of Psychology; 2004. [In Persian]
24. Jafarian A. Investigation on relevant factors of tendency to immigration to another country in faculty members at Iran southeast Universities from 2003 to 2004. Master Thesis (M.Sc). Tehran: Shahid Bahonar University of Kerman; College of Literature; 2006. [In Persian]
25. Bakhshi Aliabadi H, Nourozi D, Hoseyni ZS. Effective factors on job motivation in faculty members of the Rafsanjan University of medical sciences. IJME 2004; 4 (2): 33-41.[In Persian]
26. Demichele D. Dimensions of job satisfaction with organizational variables in public health nursing South Carolina. The Journal of Nursing Administration 2002; 28 (5): 39-46.
27. Paryad RA. Study of the research obstacles among faculty members of humanities departments in Isfahan and western region Universities of Iran. Master Thesis (M.Sc). Isfahan: Isfahan University; College of Psychology; 2004. [In Persian]
28. Jafar Zadey Kermani Z, Fatahi Rahm T. Effective factors on job satisfaction in faculty members of the Iran's faculty of library and information sciences. Journal of Library and Information Science 2004; 7 (1): 5-24. [In Persian]
29. Azad-Marzabadi E, Tarkhorani H. The relation between job stress and job satisfaction in a group of personnel. Journal of Behavioral Science 2008; 1 (2): 121-9. [In Persian]
30. Monsef A. Investigation on relevant factor of mental well-being in faculty members of the Shahid Bahonar University of Kerman. Master Thesis (M.Sc). Shahid Bahonar University of Kerman; college of human sciences and literatures; 2003.[In Persian]
31. Saheb Zamani M. Job satisfaction rate in full time faculty members of the Islamic Azad Universities in Tehran. Master Thesis (M.Sc). Tehran: Islamic Azad University Central Tehran Branch: 1997. [In Persian]
32. Azizade Frozi M, Mohammad Alizade S, Fasihi Harandi T. Faculty member's perspective on effective motivator factors in Educational performance. SDME 2005; 2 (2): 102-8. [In Persian]
33. Amirtash AM. Comparison of employee and managers perception of Job motivators in teacher training. University of Tehran. Journal of Management Knowledge 1999; 47: 13-7. [In Persian]
34. Manshor AT, Abdullah A. Job-related motivational factors among Malaysian employee. Psychological Reports 2002; 91 (3 Pt 2): 1187-93.
35. Yang CH. The effects of perceived director's leadership behaviors and selected demographic variable of physical education instructor's job satisfaction. University of Oregon; 1999.
36. Ghasemi Nejad AA. Study of the relationship between teachers' job stress and Job satisfaction. Master Thesis (M.Sc). Isfahan: University of Isfahan; 2002. [In Persian]
37. Aslankhani MA. Description of leadership styles, organizational climate and its relation

with job satisfaction rate from the sport professor's point of view. Thesis (Ph.D). Tehran; University of Tehran; 1997. [In Persian]

38. Mehrabian F, Nasiripour AA, Keshavarz Mohammadian S. Survey the level of job satisfaction among managers and supervisors In different units of Guilan Governmental Hospitals in 2005. Journal of Gilan University of Medical Sciences 2007; 16 (61): 65-73. [In Persian]

The Effective Individual, Environmental and Occupational Factors of Job Satisfaction amongst the Academic Staff of University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences

Mohammad Hadi Safi¹*, Masud Falahi Khoshknab², Mehdi Russel³, Mehdi Rahgozar⁴

1. M.Sc. in Rehabilitation Management, Instructor of Medical Education Development Center, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran

2. Ph.D. in Nursing, Nursing Dept., University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran

3. Ph.D. in Health Service planning, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran

4. Ph.D. in Biostatistics, Statistics Dept., University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran

• Received: 21 Jul, 2009 • Accepted: 14 Mar, 2010

Introduction: Identifying effective factors of job satisfaction amongst academic staff could be useful in improving their job satisfaction and motivating them to perform educational and research activities. Hence, this study was performed to investigate the effective individual, environmental and occupational factors of job satisfaction amongst the academic staff of University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences.

Methods: In this descriptive-analytical study, 94 members of academic staff of University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences participated. In order to analyze the data, stepwise regression, Pearson correlation coefficient, independent sample t-Test, Kurskal-Wallis test, one way ANOVA and descriptive statistics were applied.

Results: The mean ($\pm$ SD) of academic staff's job satisfaction score was 72.6 ($\pm$ 16.91) out of 135. Marital status, personal car possession, academic degree and position, spouse's educational status and the status of personal house possession influenced academic staff's job satisfaction ($P < 0.05$). In addition, age, number of children and the amount of income gained from outside university activities had a significant relationship with academic staff's job satisfaction.

Conclusion: Job satisfaction has a significant relationship with factors including economics, education, research, administrative affairs, motivation and facilities. Provided that factors such as lack of enough salary, facilities, etc. are well taken care of, academic staff's job satisfaction would improve.

Keyword: Job satisfaction, Academic staff, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences

***Corresponding Author:** Medical Education Development Center, University of Social Welfare & Rehabilitation Sciences, Evin, Daneshjoo Blvd., Kudakyar Ave., Tehran, Iran.

• Tel: 021-22180158

• Fax: 021-22180148

• Email: edcuswr@yahoo.COM