

## بررسی رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشکده پزشکی تهران و عوامل مؤثر بر آن

### چکیده

حسین اصل سلیمانی<sup>۱</sup>

فرید ساعی<sup>۲</sup>

مجتبی صداقت<sup>۲</sup>

زهرا سادات مشکانی<sup>۲\*</sup>

۱- گروه داخلی

۲- گروه پزشکی اجتماعی

دانشگاه علوم پزشکی تهران

\* نویسنده مسئول: تهران، بلوار کشاورز، خیابان قدس،  
خیابان پورسینا، دانشکده علوم پزشکی تهران، گروه  
پزشکی اجتماعی  
تلفن: ۶۴۴۳۲۵۰۶  
email: zmeshkani@hotmail.com

### مقدمه

رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در پیشرفت کار یک سازمان می‌باشد. بررسی در این زمینه نشان می‌دهد که از سال ۱۹۷۶ در زمینه رضایت شغلی بیش از ۳۰۰۰ مطالعه انجام شده است. بررسی‌ها همچنین نشان داده‌اند که با افزایش میزان رضایت شغلی خلاقیت و مولد بودن فرد نیز افزایش می‌یابد. انگیزه‌های کاری بیشتر و غیبت از کار کاهش می‌یابد.<sup>۱</sup> غیبت از کار در ساختارهای آموزشی می‌تواند بیشترین لطمه را به نسبت ساختارهای دیگر به حیات سازمان وارد نماید.<sup>۲</sup> مطالعاتی که صرفاً در زمینه رضایت شغلی اعضای هیئت علمی نیز صورت گرفته است نشان می‌دهد که عوامل متعددی در میزان رضایت شغلی اعضای هیئت علمی نقش دارند.<sup>۱</sup> مطالعه‌ای که در یکی از دانشگاه‌های اسکاتلند انجام شده نشان داده است که ارتباط با همکاران و رئیس بخش، ساعات کاری، حجم زیاد کار، آینده شغلی و حقوق سالیانه در میزان رضایت کارکنان نقش دارد.<sup>۲</sup> مطالعه دیگری

زمینه و هدف: رضایت شغلی به‌عنوان یکی از عواملی که می‌تواند حیات سازمانی را پویا کند شناخته شده است. در این مطالعه توصیفی تحلیلی سعی شده است که رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران اندازه‌گیری شود. روش بررسی: جامعه مورد مطالعه در این بررسی ۴۵۰ نفر عضو هیئت علمی هستند که به‌صورت تصادفی ساده براساس بزرگی جامعه انتخاب شده‌اند. داده‌های بررسی فوق از طریق پرسشنامه کتی خود اجرا جمع‌آوری شده است. نرخ پاسخ‌دهی در این مطالعه ۴۵/۱٪ بوده است (نرخ پاسخ‌دهی این مطالعه در مقایسه با مطالعات مشابه در آمریکا و کشورهای در حال توسعه با توجه به‌نوع مطالعه که از نوع مطالعات حساس می‌باشد بسیار مطلوب است). یافته‌ها: میانگین نمره رضایت در جمعیت مورد مطالعه ۵۶/۵ با انحراف معیار ۱۶/۹۶ می‌باشد (SD=۱۶/۹۶) در مجموع ۴۷/۴٪ از اعضای هیئت علمی از شغل خود ناراضی بودند. از نظر آماری ارتباط معنی‌داری بین جنس (p=۰/۰۰۸) وجود پست سازمانی (p=۰/۰۴۴) مقطع تدریس (p=۰/۰۰۷)، وضعیت تأهل (p=۰/۰۰۱) و وضعیت استخدامی (p=۰/۰۰۱) با میزان رضایت شغلی هیئت علمی به‌دست آمد. بیشترین ناراضی‌ت در مورد نظام ارتقا و کمترین ناراضی‌ت مربوط به تسلط علمی اعضا هیئت علمی همکار می‌باشد. نتیجه‌گیری: یافته‌های این مطالعه می‌تواند در آموزش پزشکی و مدیریت دانشکده‌ها و دانشگاه‌های علوم پزشکی کاربرد داشته باشد.

کلمات کلیدی: رضایت شغلی، هیئت علمی، شاخص.

که در دانشگاه کالیفرنیا در سال‌های ۹۷ و ۹۸ انجام شد، نشان داد که اعضای هیئت علمی به‌طور کلی از ناکافی بودن هزینه‌های سفرهای علمی، حجم زیاد کار و میزان دریافتی خود گله دارند به‌طوری‌که ۱۹/۱٪ افراد معتقد بودند؛ در صورت ادامه وضعیت موجود، محل کار خود را ترک خواهند کرد.<sup>۳</sup> در مطالعه‌ای که در تایلند بر روی ۳۷ نفر از اعضای هیئت علمی انجام شد بیانگر آن است که امنیت شغلی و وضعیت ارتقا شغلی آنها در میزان رضایت شغلی آنها نقش مهمی را ایفا می‌کند.<sup>۴</sup> در یک مطالعه کوهورت که توسط Hamermesh در سال ۲۰۰۱ انجام شد نشان داد که افراد بین شغل فعلی خود با فرصت‌های شغلی مقایسه‌هایی انجام خواهند داد و کیفیت محل کار و میزان دریافتی در میزان رضایت شغلی مؤثر است.<sup>۵</sup> Billmore نیز در مطالعه خود دریافت که رضایت شغلی با مدیریت سازمان نیز ارتباط دارد.<sup>۶</sup> از بررسی مطالعات فوق می‌توان نتیجه گرفت که اعضای هیئت علمی به‌علت اینکه در تربیت نسل‌های آینده نقش دارند، لازم است بیشتر

## یافته‌ها

در مجموع از ۴۰۵ نفر ۲۰۳ نفر به پرسشنامه‌ها پاسخ گفته‌اند. نرخ پاسخ‌دهی در این مطالعه ۴۵/۱٪ بود که در مقایسه با مطالعات خارجی اندکی بیشتر بوده است.<sup>۱-۵</sup> در این مطالعه ۲۶/۶٪ از جمعیت مورد مطالعه را زنان و ۷۲/۴٪ را مردان تشکیل داده‌اند گستره سنی افراد بین ۳۲ تا ۶۹ سال، میانه سنی ۴۳، میانگین سنی ۴۴/۰۳ و انحراف معیار ۷/۲۳ سال بوده‌اند. ۱۶/۲٪ از افراد مجرد و ۸۳/۳٪ متأهل بود. ۱۳/۸٪ از شرکت‌کنندگان به ترتیب ۲٪ مری، ۵۴/۷٪ استادیار، ۳۴/۵٪ دانشیار و ۸/۹٪ استاد بود. ۷/۹٪ از اعضای هیئت علمی در مقطع علوم پایه، ۷۴/۸٪ مقطع بالینی و ۱۷/۳٪ در هر دو مقطع تدریس می‌کردند. نتایج نشان داد که نمره رضایت شغلی ۵۶/۵ از صد نمره با انحراف معیار ۱۱/۹۶ بوده است. جدول ۱ میزان رضایت را برحسب عوامل مربوط به شاخص رضایت نشان می‌دهد. میزان کلی رضایت: به‌طور کلی ۳۷/۴٪ از شغل خود راضی و ۶۳/۶٪ از اعضای هیئت علمی از شغل خود ناراضی بودند. متغیر رضایت شغلی بر حسب متغیر سن نشان داد که ارتباط آماری معنی‌داری بین سن و رضایت شغلی وجود ندارد. حداکثر میزان رضایت شغلی در گروه‌های سنی ۴۹-۴۰ دیده شد. رضایت شغلی با متغیر جنس اختلاف معنی‌دار آماری را بین دو جنس نشان داد ( $p=0/008$ ). براساس یافته این مطالعه زنان ناراضی‌تر از شغل خود هستند تا مردان (جدول ۲). رضایت شغلی با متغیر وضعیت استخدامی ارتباط آماری معنی‌داری را در بین سه گروه غیررسمی نشان داد (ضریب  $p=0/003k$ ، قراردادی  $p=0/001$ ، رسمی آزمایشی  $p=0/001$  و رسمی قطعی  $p=0/021$ ). بیشترین میزان رضایت شغلی رضایت شغلی در افراد رسمی و کمترین میزان رضایت در گروه ضریب  $k$  بوده است (جدول ۳). رضایت شغلی با وضعیت تأهل ارتباط آماری معنی‌داری را نشان داد ( $p=0/001$ ). نتایج نشان داد که در گروه مجردین میزان رضایت شغلی بیشتر از متأهلین است. در این مطالعه بین مقطع تدریس با رضایت شغلی ارتباط معنی‌داری یافت شد. این مطالعه نشان داد اساتیدی که در مقطع بالینی تدریس می‌کنند را ( $p=0/001$ ). بیشترین رضایت شغلی در گروهی است که تدریس دروس بالینی را به‌عهده دارند از شغل خود راضی‌ترند (علوم پایه  $p=0/001$ ، علوم پایه و بالینی  $p=0/001$  و بالینی به‌تنهایی  $p=0/011$ ) (جدول ۴). رضایت

مورد توجه قرار گیرند تا با آسودگی بیشتر بتوانند به وظیفه خطیری که دارند عمل کنند از طرف دیگر توجه به این موضوع مسئولیت سنگینی به دوش دانشگاه خواهد گذاشت. با توجه به اهمیت موضوع و این که دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران در سال‌های اخیر در ارزیابی‌های درونی و بیرونی، رتبه‌های مهم کشوری را کسب نموده است برای حفظ وضعیت توجه به اعضای هیئت علمی که بدون تلاش جمعی آنها این موفقیت‌ها کسب نمی‌شد، از اهمیت ویژه‌ای برای مدیریت وقت بوده است که نیاز به بررسی و پژوهشی دارد.

## روش بررسی

جامعه مورد مطالعه اعضای هیئت علمی علوم پایه و بالینی هستند که در سال ۱۳۸۲ به‌عنوان عضو هیئت علمی در دانشکده پزشکی اشتغال داشتند و از بین آنها ۴۰۵ نفر به‌طور تصادفی براساس بزرگی جامعه انتخاب شده‌اند. داده‌های این پژوهش از طریق پرسشنامه خود اجرای کتبی جمع‌آوری شده است. بخش اول پرسشنامه اطلاعات زمینه‌ای مربوط به متغیرهای مستقل مطالعه را جمع‌آوری می‌کند و بخش دوم پرسشنامه اطلاعات زمینه‌ای مربوط به سنجش رضایت را فراهم می‌کند. بخش دوم پرسشنامه حاوی ۲۰ سؤال است که توسط پژوهشگران براساس بررسی متون معتبر ساخته شده است و از پایایی مناسبی برخوردار است (آلفای کرانباخ = ۰/۹۴). بیست سؤال پرسشنامه به‌طور کلی هفت جنبه از رضایت را می‌سنجد. این هفت جنبه عبارتند از: روشن بودن وظایف شغلی، فضای فیزیکی و جو مناسب قابل اعتماد، امنیت شغلی، مزایای شغلی، سیستم نظارت و ارزشیابی هیئت علمی به دور از تبعیض در محیط کار، مشارکت اعضای هیئت علمی در تصمیم‌گیری‌ها. متغیر رضایت شغلی به‌عنوان متغیر وابسته پژوهش در نظر گرفته شد و متغیرهای سن، جنس، رتبه علمی، وضعیت تأهل، وضعیت استخدامی، محل دانش‌آموختگی، پست اجرایی و مدیریتی و مقطع تدریس از جمله متغیرهای مستقل مطالعه در نظر گرفته شد. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها: داده‌های این پژوهش توسط نرم‌افزار SPSS ویراست ۱۲ تجزیه و تحلیل شد. آزمون‌های آماری  $\chi^2$  برای تحلیل رابطه داده‌های کیفی با رضایت شغلی، آزمون  $U$  Man Whitney برای داده‌های کمی و برای حذف اثر مخدوش‌کننده متغیرها بر یکدیگر و رابطه آنها با رضایت شغلی از multiple logistic regression استفاده شده است.

جدول-۱: میزان رضایت شغلی بر حسب عوامل مربوط به شاخص رضایت

عوامل مربوط به رضایت	میانگین نمره رضایت	از صد
روشن بودن وظایف شغلی و انتظارات سازمان	۶۳/۶	
فضای فیزیکی مناسب برای فعالیت‌های شغلی	۶۱/۶	
فراهم بودن فرصت مناسب برای رشته علمی	۵۳/۸	
فراهم بودن موقعیت انجام بعضی از کارها در منزل	۵۵/۴	
تسلط علمی همکاران در گروه آموزشی	۶۹/۶	
وجود جو صمیمی و قابل اعتماد در محل کار	۶۷/۲	
وجود امنیت شغلی	۵۴	
میزان حقوق دریافتی	۴۹/۲	
مزایای مربوط به خدمات درمانی	۵۲/۸	
مزایای مربوط به بازنشستگی	۵۱	
سیستم نظارت بر حضور در محل کار	۵۵/۴	
سیستم عادلانه ارزشیابی از کار	۴۹/۴	
در اختیار داشتن وسایل مورد نیاز آموزش و کار در محل کار	۵۸/۸	
حمایت مسئولین مافوق در موقع نیاز به حمایت	۵۴/۲	
انعطاف‌پذیری برنامه‌های آموزشی	۶۷/۴	
رعایت تناسب حجم کار با زمان حضور در محل کار	۶۴/۲	
انگیزه دانشجویان برای شرکت فعال در برنامه آموزشی	۵۲	
سیستم ارزشیابی ارتقا اعضاء هیئت علمی	۴۷/۸	
مشارکت دادن اعضاء هیئت علمی در تصمیم‌گیری‌های آموزشی	۵۴	
برخورد عادلانه و به دور از تبعیض مسئولین	۴۷/۸	

جدول-۴: رضایت شغلی بر حسب مقطع تدریس: تعداد (درصد)

مقطع	رضایت شغلی		جمع
	راضی	ناراضی	
علوم پایه	۱۶(۶/۲)	۱۵(۹۳/۸)	۱۶(۱۰۰)
علوم پایه و بالینی	۶(۱۷/۱)	۲۹(۸۲/۹)	۳۵(۱۰۰)
بالینی	۶۸(۴۵)	۸۳(۵۵)	۱۵۱(۱۰۰)
جمع	۷۵(۳۷/۱)	۱۲۷(۶۲/۹)	۲۰۲(۱۰۰)

علوم پایه  $p=0/001$  علوم پایه و بالینی  $p=0/001$  بالینی  $p=0/11$

شغلی با متغیر و وجود پست اجرایی ارتباط معنی‌داری را نشان داد ( $p=0/044$ ). سایر متغیرهای مورد مطالعه (رتبه علمی، محل دانش-آموختگی) ارتباط آماری معنی‌داری را با رضایت شغلی نشان ندادند.

### بحث

یافته‌های مطالعه اخیر نشان داد که میزان رضایت شغلی در اعضاء هیئت علمی دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران با سن وابسته نبوده است در حالی که در مطالعات مشابه خارجی با افزایش سن میزان رضایت شغلی<sup>۱۴</sup> افزایش پیدا کرده است. به نظر می‌رسد به علت سطح بالای ناراضی‌ت در مطالعه اخیر افزایش رضایت با افزایش سن مشهود نگردد. میزان رضایت بر حسب جنس نیز در مقایسه با مطالعات مشابه<sup>۱۵</sup> تفاوت چشمگیری را نشان داد. تقریباً در همه مطالعات بررسی شده به غیر از مطالعه دانشگاه مینه‌سوتا<sup>۷</sup> که ناراضی‌ت زنان بیشتر بوده است. زنان راضی‌تر از شغل خود هستند در حالی که در مطالعه اخیر اعضاء هیئت علمی زن بیشتر از مردان ناراضی‌اند شاید فشارهای اجتماعی حاصل از مسئولیت‌های زندگی خانوادگی به نوعی به علت عدم انعطاف‌پذیری برنامه‌های کاری و ساعات طولانی کار باعث ناراضی‌ت شغلی بیشتر در زنان شده باشد. ناراضی‌ت اعضاء هیئت علمی بر اثر عدم انعطاف‌پذیری برنامه کاری در مطالعات مشابه هم یافته شده است.<sup>۱۶</sup> اختلاف آماری معنی‌داری بین رضایت شغلی و مقطع تدریس یافت شده بدین ترتیب که اعضاء هیئت علمی گروه‌های بالینی در مقایسه با علوم پایه از رضایت شغلی بیشتری برخوردارند. به نظر می‌رسد شاید ناراضی‌ت در گروه‌های علوم پایه بیشتر به علت کمبود درآمد و رضایت در گروه بالینی به علت میزان دریافتی است که از طریق کارانه یا اشتغال خصوصی عاید می‌شود. میزان رضایت شغلی در گروهی که پست اجرایی داشته‌اند بیشتر از کسانی بوده که فاقد پست اجرایی بوده‌اند. به نظر

جدول-۲: رضایت شغلی بر حسب متغیر جنس: تعداد (درصد)

جنس	رضایت شغلی		جمع
	راضی	ناراضی	
زن	۱۲(۲۲/۲)	۴۲(۷۷/۸)	۵۴(۱۰۰)
مرد	۶۳(۴۲/۹)	۸۴(۵۷/۱)	۱۴۷(۱۰۰)
جمع	۷۵(۳۷/۳)	۱۲۵(۶۲/۷)	۲۰۱(۱۰۰)

( $p=0/008$ )

جدول-۳: رضایت شغلی بر حسب وضعیت استخدامی: تعداد (درصد)

استخدام	رضایت شغلی		جمع
	راضی	ناراضی	
ضریب k	۱(۱۱/۱)	۸(۸۸/۹)	۹(۱۰۰)
قراردادی	۴(۱۶)	۲۱(۸۴)	۲۵(۱۰۰)
رسمی آزمایشی	۸(۲۳/۵)	۲۶(۷۶/۵)	۳۴(۱۰۰)
رسمی قطعی	۶۱(۴۷/۳)	۶۸(۵۲/۷)	۱۲۹(۱۰۰)

ضریب k  $p=0/003$  قراردادی  $p=0/001$  رسمی آزمایشی  $p=0/001$  رسمی قطعی  $p=0/21$

گروه‌ها نشان داد. این یافته‌ها در مطالعات مشابه نیز تأیید شده است.<sup>۹-۷</sup> به نظر می‌رسد هرچه وضعیت بقا فرد در سازمان مستحکم‌تر می‌شود رضایت شغلی نیز بیشتر است. این موضوع با توجه به نتایج مطالعات مشابه قابل پیش‌بینی بوده است.<sup>۱۰-۸</sup> نتایج پژوهش اخیر به عنوان مقدمه‌ای برای برنامه‌ریزی می‌تواند به مدیران و دست‌اندرکاران دانشگاه علوم پزشکی و دانشکده پزشکی کمک کند تا بتوانند ضمن بررسی بیشتر موضوع حیات سازمانی خود غنا بخشند.

می‌رسد که اعضاء هیئت علمی که پست اجرایی دارند به علت این که بیشتر مورد حمایت هستند و از طرف دیگر این حمایت به نوعی با امنیت شغلی ارتباط دارد به همین علت این گروه میزان رضایت بیشتری را ابراز نموده‌اند. تحلیل آماری میزان رضایت شغلی با وضعیت اشتغال نیز نشان دارد در گروهی که استخدام رسمی قطعی هستند در مقایسه با سایر گروه‌ها (رسمی آزمایشی - قراردادی و ضریب K) میزان رضایت بیشتر است و ارتباط آماری معنی‌داری بین

## References

1. Terry D, et al. The effect of work stress on psychology of well being and job satisfaction. The stress buffering role of social support. *Australian Journal of Psychology* 1992; 45(3): 168-175.
2. Donohue W, Heywood J. Job satisfaction. *International Journal of Man Power* 2004; 26: 36-37.
3. Sullivan SE. Organizational stress, job satisfaction and job performance. *Journal of Management* 1992; 18(2): 353-374.
4. Melani E, Ward Peter J Sloan. Job satisfaction within Scottish academic. IZA (Institute for the study of Labor) Discussion paper. 1999; 36: 1-35.
5. Melch W.H, Wilke H, Lovich NP. Dimension of stress among university faculty. Factor analytic result from a national study. *Research in Higher Education*. 1986; 24: 266-286.
6. Hamermesh Daniel. Changing distribution of job satisfaction. *Journal of Human Resources*. 2001; 36: 1-30.
7. Billmore D, et al. How do female and male faculty member construct job satisfaction? The role perceived institutional leadership. *Journal of Technology Transfer* 2006; 31(3): 355-365.
8. Keith A, Heywood S. Job satisfaction of highly educate: the role of gender, academic tenure and earning. *Scottish Journal of Political Economy*. 2006.
9. Diener Thomas. Community College faculty job satisfaction. *Journal of Community College Job Satisfaction*. 1985; 9(4): 347-357.
10. Hammer Dana. Reflections and research on the new faculty experiences. *Dopp Newsletter*. 2001; 6(9): 1-34.

## Job satisfaction and its related factors among Tehran university medical school faculty member

### Abstract

Asle Soleymani H.<sup>1</sup>  
Saei F.<sup>2</sup>  
Sedaghat M.<sup>2</sup>  
Meshkani Z S.<sup>2\*</sup>

1- Department of Internal  
Medicine  
2- Department of Community  
Medicine

Tehran University of Medical  
Sciences

**Background:** This study attempts to examine the relationship between several dimensions of organization climate and medical faculty's job satisfaction in Tehran University of Medical Sciences.

**Methods:** A survey composed of demographic items and job satisfaction indexes were mailed to a stratified random samples of medical faculties (n= 405).

**Results:** The overall response rate was 45.1%.

**Conclusion:** The study indicates that score of job satisfaction was 56.5 with SD= 16.96. In general 47.4% of the medical faculties were highly satisfied.

A significant statistical correlation have been found between sex (p= 0.008), administrative position (p= 0.044), faculty rank (p= 0.007), marital status (p= 0.001), employment status (p= 0.003) and job satisfaction.

The findings of this survey have implications for university administrative.

**Keywords:** Academic profession, job satisfaction, job satisfaction index.

\* Corresponding author: dept. of  
Community Medicine, Tehran  
University of Medical Sciences,  
Poursina Ave., Qods Ave., Keshavarz  
Blvd., Tehran  
Tel: +98-21-64432506  
email: zmeshkani@hotmail.com