

## مطالعه عوامل مؤثر بر میزان رضایت شغلی مدرسین رشته پرستاری دانشگاه آزاد اسلامی واحد کاشمر و ارائه راهکارهایی برای ارتقای آن

رضا بشارتی\*

تاریخ دریافت ۱۴۰۰/۱۱/۰۹ تاریخ پذیرش ۱۴۰۱/۰۳/۱۷

### چکیده

**پیش‌زمینه و هدف:** شناخت عوامل مؤثر بر میزان رضایت شغلی مدرسین رشته پرستاری نه تنها بر ارتقای آموزش دانشجویان مؤثر است بلکه بر سطح ارائه خدمات بهداشتی و درمانی جامعه نیز مؤثر خواهد بود. پژوهش حاضر باهدف مطالعه عوامل مؤثر بر رضایتمندی مدرسین پرستاری دانشگاه آزاد اسلامی واحد کاشمر و ارائه راهکارهایی برای ارتقای آن انجام شد.

**مواد و روش‌ها:** در این پژوهش توصیفی تحلیلی تعداد ۳۰ نفر از مدرسین پرستاری که تمام جامعه پژوهش را تشکیل می‌دادند در مطالعه شرکت کردند. جهت مطالعه عوامل مؤثر بر میزان رضایت شغلی اعضای هیئت‌علمی از پرسشنامه‌ای بر اساس تئوری هرزبرگ استفاده شد، داده‌های پژوهش با استفاده از نرم‌افزار SPSS-21 به صورت توزیع فراوانی و تحلیل‌های رگرسیون، واریانس و همبستگی پیرسون مورد بررسی قرار گرفت.

**یافته‌ها:** نتایج پژوهش حاکی از آن بود که از نظر مدرسین پرستاری عوامل زمینه‌ای ( $0/874 \pm 0/04$ ) نسبت به عوامل محتوایی ( $0/871 \pm 0/06$ ) از اهمیت بالاتری برخوردارند. نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین سن و عوامل محتوایی و زمینه‌ای همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج تحلیل واریانس هم بین نوع همکاری از نظر عوامل محتوایی و ویژگی‌های جنسیت و سطح تحصیلات از نظر عوامل محتوایی و زمینه‌ای تفاوت معنی‌داری را نشان داد.

**بحث و نتیجه‌گیری:** بر اساس یافته‌ها جهت افزایش رضایت شغلی مدرسین پرستاری باید عوامل محتوایی و زمینه‌ای هر دو با اولویت عوامل زمینه‌ای مورد توجه قرار گیرند. عوامل امنیت شغلی، حقوق و دستمزد، نسبت به سایر عوامل از اهمیت بالاتری برخوردار است.

**کلیدواژه‌ها:** رضایت شغلی، پرستاری، آموزش، دانشگاه‌ها

مجله پرستاری و مامایی، دوره نوزدهم، شماره دوازدهم، پی‌درپی ۱۴۹، اسفند ۱۴۰۰، ص ۹۸۵-۹۷۶

آدرس مکاتبه: خراسان رضوی، شهرستان کاشمر، بلوار سید مرتضی، دانشگاه آزاد اسلامی، گروه پرستاری، تلفن: ۰۹۱۵۳۳۱۹۴۴۶

Email: rezabesharati@ymail.com

جهت اتخاذ سیاست‌های صحیح راهبردهای مناسب و برنامه‌های مؤثر ضروری است (۴).

یکی از تئوری‌های کاربردی در زمینه‌های شغلی تئوری دو عاملی هرزبرگ است که در آن عوامل مؤثر بر رضایت شغلی به دو گروه عوامل زمینه‌ای (بهداشتی) و عوامل محتوایی (انگیزشی) تقسیم می‌گردد، عوامل زمینه‌ای به‌طور عمده با محیط و زمینه شغل ارتباط دارند و کارکنان را در سازمان ابقا می‌کنند و شامل حقوق مقررات اداری، روابط، امنیتی شغلی، شرایط محیط کار و نحوه سرپرستی است. عوامل محتوایی از انجام کار ناشی می‌شود و موجب رضایتمندی فرد شده و به‌عنوان پاداش درونی یا ذهنی است و شامل شناخت و قدردانی، ماهیت کار، موفقیت شغلی، مسئولیت، رشد و پیشرفت می‌باشند (۵).

### مقدمه

هیچ سازمانی نمی‌تواند بدون تلاش، تعهد و رضایتمندی افراد خود به موفقیت دست یابد، سازمان با کارکنان فاقد انگیزه محکوم به اضمحلال است (۱). رضایت شغلی یکی از عناصر اصلی عملکرد شغلی و حرفه‌ای کارکنان بوده و موجب افزایش بهره‌وری می‌شود (۲)، خوشنودی و رضایت شغلی مربوط به آن بیانگر این است که حرفه مورد نظر تا چه اندازه پاسخگوی نیازها، توانایی‌ها، رغبت‌ها و خصوصیات شخصی فرد است (۱). از جمله تلاش‌های مدیران در جهت حفظ و نگهداری منابع انسانی ایجاد رضایت در کارکنان و جلوگیری از عدم رضایت آن‌هاست (۳)، شناخت نیازها، انگیزه‌ها، تمایلات، عوامل رضایت و عدم رضایت کارکنان نه تنها لازم است بلکه

۱. استادیار، گروه پرستاری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کاشمر، کاشمر، ایران

از محیط کار رضایتمندی در حد مطلوب بوده است (۱۴). در تحقیقی دیگر در دانشگاه علوم پزشکی اردبیل توجه به موانع توسعه و موفقیت، عدم تشویق به ایده آفرینی، عدم ارزشگذاری، مدیریت ناموثر، تنگناهای مالی و رفاهی، تعاملات غیرحرفه‌ای، ارزشیابی ناکارآمد و بی‌عدالتی جهت ایجاد انگیزه در اساتید تاکید شده است (۱۵). همچنین یافته‌های پژوهش ستوده و همکاران نیز نشان داد که بالاترین رضایت شغلی اساتید مربوط به حیطه ماهیت کار و کمترین میزان آن مربوط به حیطه حقوق و دستمزد بوده و بالاترین میزان رضایت مربوط به گزینه "لذت از تدریس و کار در دانشگاه و خدمت به جامعه علمی" و کمترین میزان رضایت مربوط به "نبود سیستم تشویق و بازخورد مناسب عملکرد" می‌باشد (۱۶).

کار<sup>۱</sup> در در تحقیقی با عنوان ارزیابی رضایت شغلی اساتید دانشکده پرستاری به این نتیجه رسید که عوامل نارضایتی عبارتند از دستمزد، سیاست‌های سازمانی و حجم کاری و عوامل مربوط به بیشترین رضایتمندی را تعاملات حرفه‌ای و استقلال تشکیل می‌دهند (۱۷).

توجه به مطالعات مشابه اهمیت و ضرورت انجام این پژوهش را مشخص می‌نماید، زیرا بیشتر مطالعات در زمینه رضایت شغلی شامل تمام اعضای هیئت‌علمی علوم پزشکی بوده و کمتر مطالعه‌ای مختص به مدرسین پرستاری با توجه به جایگاه ویژه آن‌ها در آموزش پرستاران به‌عنوان بخش مهمی از نظام بهداشت و درمان به خصوص در دانشگاه آزاد اسلامی انجام شده است و اکثر پژوهش‌ها مربوط به دانشگاه‌های دولتی است در حالی که سازمان دانشگاه آزاد اسلامی از نظر مدیریتی و تأمین بودجه به شکل خصوصی و ساختاری متفاوت اداره می‌شود و این می‌تواند عملکرد اساتید به ویژه رضایت شغلی آنها را متأثر نمایند، علاوه بر این انجام چنین مطالعاتی در واحدهای دانشگاهی دور از مرکز و محروم یا انجام نشده و یا خیلی به ندرت صورت گرفته است، بنابراین تحقیق حاضر می‌تواند یافته‌های مفیدی را در اختیار مدیران دانشگاه قرار دهد. در این راستا هدف کلی پژوهش تعیین عوامل مؤثر بر میزان رضایت شغلی مدرسین رشته پرستاری دانشگاه آزاد اسلامی واحد کاشمر در نظر گرفته شد.

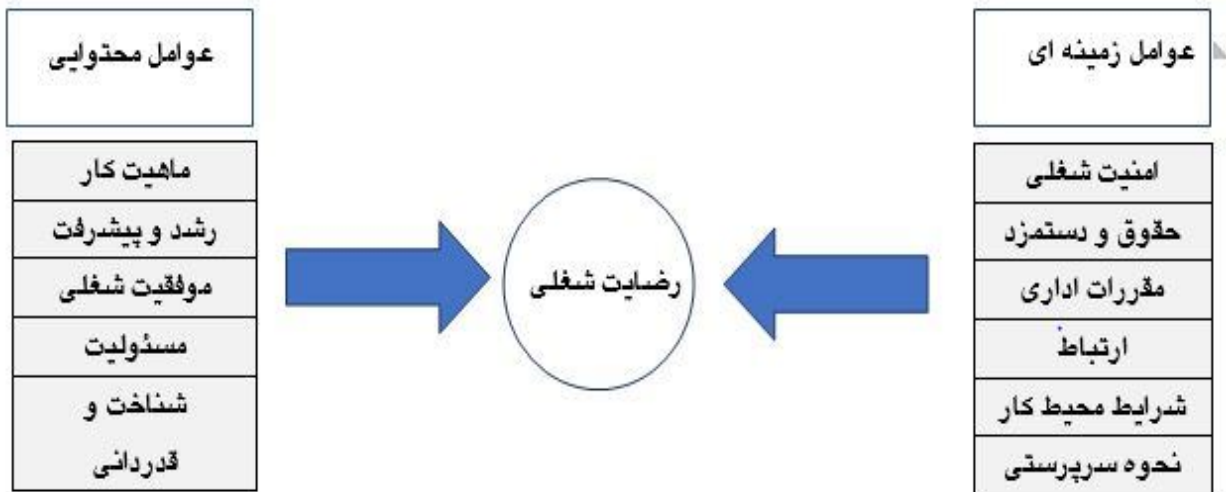
#### مدل مفهومی تحقیق:

با توجه به مبانی نظری پژوهش، مدل مفهومی به شکل زیر تدوین شده است (شکل شماره ۱):

یکی از مهم‌ترین سازمان‌های دانش‌بنیان که می‌تواند در حرکت متعالی و توسعه جامعه نقش آفرینی نماید، نهادهای علمی و آموزشی است که اهم آنها دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی می‌باشد عملکرد این سازمان‌ها می‌تواند زیرساخت توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی را تحت تأثیر قرار دهد (۶)، از مهمترین اجزای این سیستم نیروی انسانی متخصص است که با استفاده از سایر منابع اهداف سازمان را محقق می‌کنند و موجبات شکوفایی و پیشرفت جامعه را فراهم می‌آورند (۷)، اعضای هیئت‌علمی در نظام آموزش عالی به دلیل آگاهی و مسلط بودن بر بسیاری از ره‌آوردهای محیطی و اجتماعی خود نیاز به انگیزه‌های ویژه‌ای برای کسب رضایت دارند که متمایز از سایر اقشار و طبقات اجتماعی است، شناخت این ویژگی‌ها نیازمند تحلیل و بررسی است و آگاهی از نیازهای اعضای هیئت‌علمی در ایجاد رضایت شغلی برای پیش‌بینی و تفسیر رفتارهای ایشان مفید و از ضروریاتی است که نباید نادیده گرفته شود زیرا انگیزه و رضایت شغلی عامل اساسی در ایجاد فعالیت‌هاست (۸). امروزه مدرسین دانشگاه‌ها 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 (۹)، این دسته از کارکنان هرچه خدمات خود را با کیفیت بهتری انجام دهند توسعه و پیشرفت کشور شتاب بیشتری خواهد داشت (۱۰)، در این میان مدرسین گروه پزشکی از جایگاه ویژه‌ای برخوردارند زیرا رسالت اصلی آنان تربیت نیروی انسانی برای ارتقای بهداشت و درمان جامعه است (۱۱)، وجود اساتید راضی و با انگیزه در گروه پزشکی به‌عنوان یکی از ارکان تعلیم و تربیت در آموزش دانشجویان و ارتقای سلامت جامعه نقش حیاتی دارد که به سهم خود در جلوگیری از پیدایش جامعه بیمار و غیرمولد در آینده مؤثر است (۱۲) مطالعه دیگری در زمینه رضایت شغلی نشان داد که متغیرهای زیادی با رضایت شغلی اساتید ارتباط دارند که مهم‌ترین آن‌ها عوامل سازمانی، محیطی، ماهیت کار و عوامل فردی است (۱۳).

نتایج مطالعه محرابیان و همکاران در دانشگاه علوم پزشکی گیلان بیانگر آن است که میزان رضایت اساتید در کلبه حیطه‌های مورد بررسی شامل مدیریت، نحوه سرپرستی، ارتباطات، شرایط فیزیکی محیط کار، شرایط روانی و امنیت شغلی، فرصت‌های ارتقا و رشد فردی و حقوق و مزایا در حد متوسط و تنها در حیطه رضایت

<sup>۱</sup> Karen



شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش (۵، ۱)

### مواد و روش کار

پژوهش حاضر از نظر هدف، از نوع تحقیقات کاربردی و از لحاظ روش اجرا، یک مطالعه توصیفی-تحلیلی بود که به منظور تعیین عوامل مؤثر بر میزان رضایت شغلی مدرسین رشته پرستاری دانشگاه آزاد اسلامی واحد کاشمر انجام شد. جامعه پژوهش شامل تمام اساتیدی بودند که حداقل دو ترم به صورت‌های حق التدریس، رسمی آزمایشی و رسمی قطعی در زمان مطالعه با دانشگاه آزاد اسلامی واحد کاشمر همکاری می‌کردند بنابراین حجم نمونه به صورت تمام شماری شامل ۳۰ نفر بود که تمام افراد جامعه مورد پژوهش را تشکیل می‌دادند و همگی مایل به شرکت در پژوهش بودند. انجام مطالعه با کسب مجوز از معاونت پژوهشی دانشگاه صورت گرفت، شرکت مدرسین در پژوهش کاملاً اختیاری بود، هدف پژوهش و محرمانه بودن نظرات آنان به‌طور کامل برای واحدهای مورد پژوهش توضیح داده شد.

ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌ای پژوهشگر ساخته و شامل سه بخش بود، در بخش اول ۴ سؤال مربوط به مشخصات فردی واحدهای مورد پژوهش شامل سن، جنس، میزان تحصیلات و نوع همکاری نمونه‌ها و در قسمت دوم پرسشنامه ۴۴ سؤال جهت بررسی نظرات مدرسین در رابطه با عوامل مؤثر بر میزان رضایت شغلی آنها مطرح گردید که این سؤالات بر اساس تئوری هرزبرگ (۵، ۱) و بر اساس عوامل ارائه شده در مدل مفهومی پژوهش به ترتیب در مورد عوامل زمینه‌ای شامل: حقوق و دستمزد (۵ سؤال)، مقررات اداری (۵ سؤال)، روابط (۴ سؤال)، امنیت شغلی (۴ سؤال)، شرایط محیط کار (۳ سؤال)، نحوه سرپرستی (۵ سؤال) و نیز عوامل محتوایی

شامل: شناخت و قدردانی (۵ سؤال)، ماهیت کار (۴ سؤال)، موفقیت شغلی (۳ سؤال)، مسئولیت (۳ سؤال)، رشد و پیشرفت (۳ سؤال) بود، در انتهای پرسشنامه هم سه سؤال باز مطرح شد که دو سؤال آن عوامل مؤثر بر بالاترین و کمترین میزان رضایت شغلی را مورد پرسش قرار داده و در سؤال آخر نیز از واحدهای مورد پژوهش خواسته شد در صورتی که علاوه بر عوامل مطرح شده در پرسشنامه نظر دیگری در خصوص رضایت شغلی دارند مرقوم فرمایند. روایی پرسشنامه توسط ۱۰ نفر از اعضای هیئت‌علمی پرستاری و مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی و پایایی آن با اندازه‌گیری ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ و برای زیرمقیاس‌های حقوق و دستمزد، مقررات اداری، روابط، امنیت شغلی، شرایط محیط کار، نحوه سرپرستی، شناخت و قدردانی، ماهیت کار، موفقیت شغلی، مسئولیت، رشد و پیشرفت به ترتیب با مقادیر ۰/۸۷، ۰/۸۹، ۰/۹۱، ۰/۸۷، ۰/۸۶، ۰/۹۲، ۰/۸۵، ۰/۹۳، ۰/۸۸، ۰/۹۰ و ۰/۸۸ تأیید شد.

روش گردآوری اطلاعات به این ترتیب بود که پرسشنامه به صورت مصاحبه حضوری پژوهشگر و پس از ارائه توضیحات لازم به واحدهای مورد بررسی از آنها خواسته که نظرات خود را برحسب اهمیت عوامل موردنظر در ستون‌های مربوطه که بر اساس مقیاس لایکرت پنج قسمتی تدوین شده است را علامت بگذارند، تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم‌افزار spss21 از طریق تنظیم جداول توزیع فراوانی (درصد، میانگین، انحراف معیار) صورت گرفته است، به منظور بررسی وجود یا عدم وجود ارتباط بین خصوصیات فردی افراد مورد پژوهش با نظرات آنان از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون در سطح معنی دار ۰/۰۱، تحلیل‌های

### یافته‌ها

در مجموع ۳۰ نفر در مطالعه شرکت کردند، میانگین و انحراف معیار سن شرکت کنندگان در مطالعه  $36/9 \pm 7/8$  سال (دامنه سنی: ۳۰ تا ۵۶ سال) بود. در جدول شماره ۱ اطلاعات مربوط به جنسیت، مدرک تحصیلی و نوع همکاری مدرسین پرستاری آورده شده است.

رگرسیون و واریانس در سطح معنی دار ۰/۰۵ استفاده شد. نمودارهای هیستوگرام ترسیم شده نشان داد که متغیرهای کمی، عوامل زمینه‌ای و عوامل محتوایی از توزیع تقریبی نرمال تبعیت می‌کنند، لذا تحلیل رگرسیون و تحلیل واریانس برای آنالیز داده‌ها به کار رفت.

**جدول (۱): مشخصات جمعیت شناختی مدرسین پرستاری شرکت کننده در مطالعه**

متغیر	تعداد	درصد
جنسیت	زن	۳۶/۷
	مرد	۶۳/۳
نوع همکاری	حق التدریس	۸۶/۷
	هیات علمی	۱۳/۳
مدرک تحصیلی	کارشناسی	۶۰/۰
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۴۰/۰

عوامل زمینه‌ای، میانگین عامل امنیت شغلی (۰/۹۵۵۰)، و در بین عوامل محتوایی میانگین مربوط به عامل ماهیت کار (۰/۹۶۳۳) نسبت به سایر عوامل بالاتر بوده و تأثیر بیشتری بر رضایت شغلی داشته‌اند (جدول ۲).

نتایج مطالعه نشان داد که میانگین نمره عوامل زمینه‌ای بیشتر از عوامل محتوایی می‌باشد، بنابراین تأثیر عوامل زمینه‌ای در ایجاد رضایت شغلی بیشتر از عوامل محتوایی است. همچنین در بین

**جدول (۲): مقایسه میانگین و انحراف معیار عوامل رضایت شغلی زمینه‌ای و محتوایی به ترتیب اولویت**

اولویت	عوامل زمینه‌ای	میانگین	انحراف معیار	تعداد	اولویت	عوامل محتوایی	میانگین	انحراف معیار	تعداد
۱	امنیت شغلی	۰/۹۵۵۰	۰/۷۳۵۲	۳۰	۱	ماهیت کار	۰/۹۶۳۳	۰/۰۳۲	۳۰
۲	حقوق و دستمزد	۰/۸۸۱۳	۰/۱۲۸۴	۳۰	۲	رشد و پیشرفت	۰/۹۰۴۰	۰/۰۳۴	۳۰
۳	مقررات اداری	۰/۸۶۶۷	۰/۰۵۲۵	۳۰	۳	موفقیت شغلی	۰/۸۳۱۱	۰/۰۸۵	۳۰
۴	ارتباط	۰/۸۶۱۳	۰/۰۴۴۲	۳۰	۴	مسئولیت	۰/۸۲۴۴	۰/۰۶۹	۳۰
۵	شرایط محیط کار	۰/۸۴۱۳	۰/۰۶۲۵	۳۰	۵	شناخت و قدردانی	۰/۷۹۷۸	۰/۰۹۳	۳۰
۶	نحوه سرپرستی	۰/۸۳۰۰	۰/۸۰۵۲	۳۰					
	مجموع عوامل زمینه‌ای	۰/۸۷۴۱	۰/۰۴۶	۳۰		مجموع عوامل محتوایی	۰/۸۷۱۵	۰/۰۶۱	۳۰

تحصیلات هم از نظر عوامل زمینه‌ای ( $P=0.003$ ) و محتوایی ( $P=0.0001$ ) تفاوت معنی‌داری وجود دارد، یعنی امتیاز عوامل زمینه‌ای و محتوایی در افراد با تحصیلات دکتری تخصصی و فوق لیسانس بیشتر از امتیاز عوامل زمینه‌ای و محتوایی در افراد با تحصیلات کارشناسی است. بین نوع همکاری از نظر عوامل محتوایی ( $P=0.0001$ ) تفاوت معنی‌داری وجود دارد، در اعضای هیات علمی امتیاز عوامل محتوایی بیشتر از افراد حق التدریس است ( $P=0.0001$ ) (جدول ۳).

در بررسی رابطه بین عوامل مؤثر بر رضایت شغلی و مشخصات فردی مدرسین پرستاری، نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که همبستگی مثبت و معنی‌داری ( $r=0.585$ ) بین سن و عوامل زمینه‌ای ( $P=0.001$ ) و نیز بین سن ( $r=0.856$ ) و عوامل محتوایی وجود دارد ( $P=0.0001$ ). همچنین نتایج تحلیل واریانس نشان داد که بین دو جنس از نظر عوامل زمینه‌ای ( $P=0.0001$ ) و محتوایی ( $P=0.007$ ) تفاوت معنی‌داری وجود دارد، به این معنی که در مردان امتیاز عوامل زمینه‌ای و محتوایی بیشتر از زنان می‌باشد. بین سطح

جدول (۳): تحلیل واریانس اثر مشخصات فردی مدرسین پرستاری بر روی عوامل زمینه‌ای و محتوایی

عوامل	مشخصات فردی مدرسین	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار میانگین	آزمون آماره (F)	P-Value
عوامل زمینه‌ای	زن	۰/۸۱۴۰	۰/۰۵۷	۰/۰۱۷	۳۳/۰۳۵	۰/۰۰۰۱
	مرد	۰/۹۰۴۹	۰/۰۲۹۸	۰/۰۶۸		
عوامل محتوایی	زن	۰/۸۴۵۵	۰/۰۵۱	۰/۰۱۵	۸/۴۵۹	۰/۰۰۰۷
	مرد	۰/۸۹۱	۰/۰۳۴	۰/۰۷۹		
عوامل زمینه‌ای	کارشناسی	۰/۸۴۶۲	۰/۰۴۸	۰/۰۱۱	۱۰/۵۰۴	۰/۰۰۰۳
	ارشد و بالاتر	۰/۹۰۹	۰/۰۵۸	۰/۰۱۶		
عوامل محتوایی	کارشناسی	۰/۸۴۹۴	۰/۰۲۸	۰/۰۰۷	۲۲/۶۷۲	۰/۰۰۰۱
	ارشد و بالاتر	۰/۹۱۱	۰/۰۴۳	۰/۰۱۲		
عوامل زمینه‌ای	حق التدریس	۰/۸۶۳۳	۰/۰۶۰۷	۰/۰۱۱۹	۳/۹۶۷	۰/۰۵۶
	هیات علمی	۰/۹۲۵	۰/۰۱۹۲	۰/۰۰۹۶		
عوامل محتوایی	حق التدریس	۰/۸۶۱۵	۰/۰۳۴۹	۰/۰۰۶۸	۲۷/۹۷۱	۰/۰۰۰۱
	هیات علمی	۰/۹۵۶	۰/۰۰۹۱	۰/۰۰۴۵		

### بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این تحقیق در رابطه با عوامل زمینه‌ای نشان داد که مهم‌ترین عوامل مؤثر بر رضایت شغلی مدرسین پرستاری امنیت و ثبات شغلی بوده است که این یافته‌ها با نتایج محققین قبلی در این زمینه در دانشگاه‌های علوم پزشکی همخوانی ندارد (۱۶، ۱۸، ۱۹) که این مسئله به دلیل ساختار متفاوت استخدامی و حمایتی قانونی در دانشگاه آزاد اسلامی و نیز به دلیل استفاده بیشتر از مدرسین حق التدریس پرستاری می‌باشد که دانشگاه هیچ تضمینی در ادامه به‌کارگیری آنان ندارد، در حالی که اگر کارکنان برای خودشان در سازمان دوران خدمت طولانی را پیش بینی کنند برای جذب شدن در فرهنگ سازمان زحمات بیشتری کشیده و خود را با ارزش‌های آن سازگار می‌کنند، همچنین هر قدر خدمت در سازمان طولانی‌تر باشد کارکنان با امور سازمان بیشتر آشنا می‌شوند و رابطه دوستی و همکاری میان آنان گسترش می‌یابد، امنیت شغلی سبب ایجاد آرامش روانی شده و جو سازمانی مطلوبی را ایجاد و مانع است از فرسودگی شغلی و ناراحتی‌های روانشناختی همکاران می‌گردد.

دومین عامل مهم در میان عوامل زمینه‌ای میزان حقوق و دستمزد بوده است، که مطالعات پیشین بسیاری در دانشگاه‌های دولتی و آزاد اسلامی این یافته را تأیید کرده‌اند (۲۰، ۱۶، ۱۷، ۲۱) میزان دریافتی ماهانه و نوسانات این دریافتی‌ها در برانگیختگی انگیزشی مدرسین اثر قابل توجهی دارد، بنابراین مدیران دانشگاه آزاد اسلامی باید در هنگام هدف‌گذاری‌ها و تعریف سیاست‌های خود به اصل تناسب دریافتی مدرسین با شأن و منزلت اجتماعی آنان و سطح درآمد جامعه توجه ویژه‌ای معطوف نمایند.

فاکتورهای مؤثر دیگر در رابطه با عوامل زمینه‌ای از نظر مدرسین پرستاری، به ترتیب اولویت عبارت بودند از خطی مشی‌ها و مقررات، ارتباط، شرایط محیط کار و نحوه سرپرستی که با نتایج بسیاری از مطالعات دیگر همخوانی دارد، عدالتخواه و همکاران در مطالعه خود نشان دادند که اساتید وجود قوانین دست و پاگیر و عدم بکارگیری کارشناسان توانمند، مدیریت ناموثر، تعاملات غیر حرفه‌ای، ارزشیابی ناکارآمد و پایش و نظارت ضعیف، تنگناهای رفاهی از جمله شرایط فیزیکی و محیط کار نامناسب در دانشگاه را موانع مهمی در عدم رضایت خود برشمرده‌اند (۱۵)، طاهری و همکاران هم در تحقیقی در زمینه ارتباط بین سبک‌های رهبری مدیران گروه‌ها و رضایت شغلی اساتید به این نتیجه رسیدند که برای پویایی سیستم مدیریتی در گروه‌ها لازم است تصمیم‌گیری‌ها در سطوح مختلف بر اساس رسالت‌ها، اهداف و مأموریت دانشگاه و با مشارکت فعال اساتید صورت گیرد تا رضایت شغلی آنان افزایش یافته و زمینه مناسب جهت تغییر، نوآوری و خلاقیت به وجود آید (۲۲)، ثابت مهارلویی و همکاران در پژوهش خود تأکید دارند که حمایت مدیران منجر به افزایش رضایت شغلی اساتید می‌گردد، محیط حمایتی در شغل باعث می‌شود تا افراد از امکانات و منابع شغلی به‌طور مناسب بهره‌گیرند در حالی که در محیط کاری فاقد حمایت، فرد با مشکلات جدی در انجام فعالیت‌های مربوط به حرفه روبرو بوده، احساس ناکامی به وی دست می‌دهد (۲۳)، یافته‌های تحقیق ستوده نیز نشان داد که ایجاد یک سیستم ارزشیابی مناسب که منجر به بازخورد به موقع عملکرد به مدرسین شود و نیز تأمین

در تحقیق خود بر رفع موانع موفقیت شغلی اساتید تاکید کرده‌اند (۱۵)، ایروان در مطالعه خود نشان داد که عواملی چون تشکر شخصی، ترفیع عملکرد، سپاسگزاری کتبی، تشویق و ترفیع موفقیت‌ها و تحسین و تمجید از مهمترین عواملی هستند که در ایجاد انگیزه در کارکنان مؤثر است (۲۶). ستوده و همکاران (۱۶) و صافی و همکاران (۲۷) هم در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که اساتید شناخت و قدردانی از کارشان را عامل مهمی در رضایت شغلی می‌دانند و عنصر قدردانی به‌عنوان یک محرک و پاداش روانی قلمداد می‌گردد در زمینه تأثیر عامل مسئولیت بر میزان رضایت شغلی هم نتایج این تحقیق با یافته‌های بسیاری همسو می‌باشد از جمله نتایج ثابت و پورهادی در پژوهش‌های خود نشان دادند که اهمیت وظیفه هویت وظیفه تنوع وظایف و استقلال شغلی تأثیر مستقیم و معناداری بر انگیزش شغلی دارد (۲۹، ۲۸)، همچنین یافته‌های مطالعه‌ای دیگر نشان داد که اگر در تدوین استراتژی‌های منابع انسانی، سازمان‌ها فضا و بستری برای استقلال کارکنان جهت ایفای مسئولیت‌هایشان ایجاد کنند، به‌واسطه این استقلال و آزادی عمل کارکنان توسعه، نوآوری، تعهد، یادگیری سازمانی و رضایت شغلی‌شان افزایش می‌یابد (۳۰).

در بررسی رابطه بین عوامل مؤثر بر رضایت شغلی و مشخصات فردی مدرسین پرستاری نتایج مطالعه نشان داد که در مردان امتیاز عوامل زمینه‌ای و محتوایی بیشتر از زنان و در مدرسین با تحصیلات دکترای تخصصی و فوق لیسانس بیشتر از افراد با تحصیلات کارشناسی است که شاید علت آن تفاوت در مسئولیت‌ها، انتظارات اجتماعی و توقعات فردی مدرسین باشد، همچنین در اعضای هیات علمی امتیاز عوامل محتوایی بیشتر از افراد حق التدریس بوده است که باید علت آن را در تأمین بیشتر عوامل زمینه‌ای در اعضا هیات علمی نسبت به مدرسین حق التدریس جستجو کرد.

مهم‌ترین محدودیت این مطالعه با توجه به اقتضای محیط پژوهش یعنی دانشگاه آزاد اسلامی کاشمر که در آن از بین رشته‌های مختلف گروه پزشکی، فقط رشته پرستاری دایر است، تعداد کم نمونه می‌باشد ولی به عقیده پژوهشگر مهمترین عوامل مؤثر بر میزان رضایت شغلی در این پژوهش یعنی امنیت شغلی، حقوق و دستمزد، ماهیت کار و رشد و پیشرفت و حتی سایر عوامل به دلیل یکسان بودن ساختار قانونی و اداری مالی دانشگاه آزاد اسلامی در تمامی واحدها در سراسر کشور، قابل تسری به واحدها و اساتید دیگر نیز می‌باشد، در عین حال پیشنهاد می‌گردد که این تحقیق در مقیاسی وسیع‌تر در دانشگاه آزاد اسلامی سراسر کشور انجام گردد. بر اساس یافته‌های پژوهش پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

شرایط مناسب فیزیکی مثل داشتن دفتر کار مناسب در دانشگاه و بیمارستان برای افزایش رضایتمندی اساتید ضروری است (۱۶).

یافته‌های تحقیق حاضر نشان داد که از دیدگاه مدرسین پرستاری تأثیر هیچکدام از گزینه‌های مربوط به عوامل محتوایی بی اهمیت ارزیابی نشده است و عواملی چون وجود آزادی در ابراز عقیده و داشتن مسئولیت، قدردانی دانشجویان، قدردانی همکاران، وجود شرایط مساعد جهت استفاده از نیروی ابتکار و خلاقیت و شناخته شدن در جامعه از طریق حرفه، مهم‌تر از بقیه گزینه‌ها بوده است، همچنین از میان عوامل محتوایی فاکتورهای "ماهیت کار" و "رشد و پیشرفت" در درجه اول اهمیت قرار دارد. نتایج این بخش از تحقیق با یافته‌های پژوهش‌هایی چند همسو می‌باشد، ستوده و همکاران تاکید دارند که ماهیت کار شامل لذت بردن از تدریس، انجام پژوهش و احساس مسئولیت از کار با دانشجو بیش از حقوق و مزایا برای اساتید جنبه انگیزشی و پاداش آفرینی داشته است (۱۶)، در تحقیقی دیگر داداش زاده اصل و همکاران به این نتیجه رسیدند که زمانی که از طریق عملکرد شغلی بتوان ارزش اجتماعی مناسبی ایجاد نمود، این امر در برانگیختگی انگیزشی اساتید اثر قابل توجهی دارد (۲۱)، بنابراین مدیران دانشگاه آزاد می‌باید به این نکته مهم اهتمام نمایند که با توجه به جایگاه و منزلت اجتماعی مدرسین هم از بعد حقیقی و هم از بعد حقوقی و تلاش برای حفظ این جایگاه نقش مهمی را در ایجاد رضایت آنان ایفا می‌کند. مخبرالصفی و همکاران نیز در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که برای افزایش رضایتمندی و بهره‌وری و ارتقاء شغلی اساتید جا دارد که در حوزه ارزش و احترامشان و مرتبه آنها توجه بیشتری مبذول داشت (۲۴). دومین یافته مهم این تحقیق در حیطه عوامل محتوایی، عامل رشد و پیشرفت بوده است. تحقیقات ستوده و همکاران در دانشگاه علوم پزشکی سمنان (۱۶)، داداش زاده اصل و همکاران در دانشگاه آزاد اسلامی واحد آستارا (۲۱)، شیگیلی<sup>۱</sup> و همکاران در هند (۲۵)، کارن و همکاران در آمریکا (۱۷) نشان داد که پیشرفت شغلی از عوامل مهم در رضایت شغلی اساتید بوده است، به نظر می‌رسد که ایجاد امکاناتی برای شرکت اساتید دانشگاه آزاد اسلامی در دوره‌های آموزشی، همایش‌ها و سمینارها در عرصه‌های داخلی و خارجی و فرصت‌های مطالعاتی، امکان ادامه تحصیل، تسهیل در فعالیتهای ترفیع و ارتقاء ضروری به نظر می‌رسد.

فاکتورهای مؤثر دیگر بر میزان رضایت شغلی مدرسین پرستاری در حیطه عوامل محتوایی به ترتیب اولویت عوامل: موفقیت شغلی، مسئولیت، شناخت و قدردانی بوده‌اند، عدالتخواه و همکاران

تأمین هرچه بیشتر این عوامل می‌تواند در میزان رضایت شغلی مدرسین پرستاری تأثیر بسزایی داشته باشد.

ج) با توجه به پاسخ‌های داده شده به سؤالات باز پژوهش می‌توان اظهار نمود که حقوق و مزایای کافی، رعایت عدالت و عدم وجود تبعیض، وجود قوانین مشخص و یکسان برای همه، تأمین هرچه بیشتر امنیت شغلی، فراهم بودن امکانات بیشتر آموزشی و فراهم کردن زمینه لازم جهت ایجاد انگیزه در دانشجویان برای آموزش بیشتر از عوامل مهمی هستند که در رضایت شغلی مدرسین نقش ارزنده‌ای دارند.

#### تشکر و قدردانی

این مقاله حاصل انجام طرح پژوهشی است که با کسب مجوز از معاونت پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کاشمر و از محل اعتبارات این دانشگاه انجام شده و دارای تأییدیه شماره ۷۳/۱۶۲۶۴۶ می‌باشد. پژوهشگر بر خود لازم می‌داند که از کلیه کسانی که در انجام این مطالعه همکاری نمودند به ویژه اساتید و معاونت پژوهشی دانشگاه تشکر و قدردانی نماید.

## References

1. Seyed Javadin S R. Management and Principles of Supervision. 4<sup>th</sup> Ed, Tehran: Negah Danesh Publications; 2013. (Persian)
2. Ziaee V, Ahmadinejad Z, Morravedji AR. Evaluating medical students' satisfaction with clinical education and its effective factors. Med Educ Online 2004; 9(1): 43-65.
3. Asefzadeh S. Health Management. 4th Ed, Qazvin: Qazvin University of Medical Sciences and Health Services Publications; 2012. (Persian)
4. Malekshahi F, Farhadi A, Amini F. Job Satisfaction Survey of Faculty Members of Lorestan University of Medical Sciences. YAFTEH 2010;12(1):45-55. (Persian)
5. Ziar S, Momtazmanesh N, Ahmadi S, Abdi AR, Ahmadi F. Effective factors in job motivation of Shaheed Beheshti University of Medical Sciences based on Herzberg's Two-Factor Motivation Theory. J Med Educ Dev 2016;9(23):20-30. (Persian)

الف) به‌طور کلی نتایج به دست آمده حاکی از آن است که از دیدگاه مدرسین پرستاری عوامل زمینه‌ای نسبت به عوامل محتوایی از اهمیت بالایی برخوردارند و از طرفی با توجه به تئوری هرزبرگ عوامل زمینه‌ای لزوماً موجب انگیزش نمی‌شوند، بلکه از عدم رضایت جلوگیری می‌کنند و حافظ وضع موجودند، فقدان این عوامل باعث عدم رضایت می‌شود، اما برطرف کردن عدم رضایت منجر به رضایت شغلی نمی‌شود و عوامل مزبور عمدتاً با محیط و زمینه شغل و نه خود شغل در ارتباطند، بنابراین توجه به این عوامل و تأمین آنها برای بقای سازمان دانشگاه آزاد اسلامی کاشمر ضروری به نظر می‌رسند، بنابراین پیشنهاد می‌شود که مسئولین واحد دانشگاهی جهت افزایش انگیزه و رضایت شغلی واحدهای مورد پژوهش عوامل محتوایی و زمینه‌ای را توأم با یکدیگر و با اولویت عوامل زمینه‌ای مورد توجه قرار دهند.

ب) یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که از دیدگاه مدرسین عوامل امنیت شغلی، حقوق و دستمزد، ماهیت کار و رشد و پیشرفت نسبت به سایر عوامل از اهمیت بالاتری برخوردار است، لذا توجه به

6. Nili M. Iranian Economy. Tehran: Higher Institute for Research in Planning and Development; 1997. (Persian)
7. Dolan Shimoul L, Schuler Randall S. Personnel Management, translated by Mohammad Saebi and Ali Tusi. Tehran: Higher Institute of Management and Planning Education; 2005.
8. Arasteh H. Job Satisfaction Among Foreign Educated Faculty Members in Iran. Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education 2003;2(1): 97-125.
9. Chin KS, Pun KF. A proposed framework for implementing TQM in Chinese organizations. Int J Qual Reliab Manag 2002;19(3):272-94.
10. Jafarzadeh Kermani Z, Fatahi RT. Investigating the Factors Affecting the Job Satisfaction of the Faculty Members of the Library and Information Services of Iran. Library and Information Services 2005;7(1):5-24. (Persian)
11. Rokni E, Sabet A, Hashemi A, Eftekhari A. Organizational factors influencing motivation among faculty members of Shiraz University of Medical

- Sciences. Journal Of Medical Education Development 2016;9 (21):16-25. (Persian)
12. Jafary H, Aghayee Z, Jafary L, et al, The survey of faculty members' attitude in Ahwaz Jundishapour University of Medical Sciences about effective motivational factors on educational performance. Educational Development Of Jundishapur 2013;3(5):21-8. (Persian)
  13. Moghimi M. Organize and manage the research method. 1st ed. Tehran: Termeh; 1990. (Persian)
  14. Mehrabian F, Hemmati H, Ashouri A, Taheri M, Kashi S, Azimi K. Faculty Members' Job Satisfaction in Guilan university of Medical Sciences. Research in Medical Education 2020; 12(4): 48-52. (Persian)
  15. Edalatkhah H, Tazakori H, Movahed Pour A, Mahdavi A, Karimollahi M. Factors Affecting Job Motivation of Faculty Members of Ardabil University of Medical Sciences: A Qualitative Study. Iran J Med Educ 2019; 19(38):347- 58. (Persian)
  16. Sotodeh Asl N, Ghorbani R, Haji Aghajani S, Rashidy-Pour A. Job satisfaction and its contributing factors among faculty members of Semnan university of medical sciences. Koomesh 2012:232-9.
  17. Karen M, Teresa S. Evaluating Association Degree Nursing Faculty Job Satisfaction. Teaching and Learning in Nursing 2018;13(1):71-4.
  18. Bakhshi H, Nouroozi D, Hossieni Z. Effective factors on job motivation in academic members of rafsanjan medical university. Iran J Med Educ 2004;4(1):33-41. (Persian)
  19. Foroughi 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. Iran J Med Educ 2007; 7(1):335-42. (Persian)
  20. Soltani Arabshahi K, Keshavarzi MH, Ramezani G. Investigation of the relationship between self-determined motivation and work engagement of faculty members of Iran university of medical sciences. Journal of Medical Education Development 2019;12(33):16-25.
  21. Dadashzadeh Asl M, Kowsari M, Nobakht MB. The role of effective factors in motivating faculty members of Islamic Azad University of Astara.. Quantitative Researches In Management 2013;4(4):211-30. (Persian)
  22. Taheri M, Asadi Louyeh A, Khoshrang H. Relationship between leadership styles of heads of education departments and faculties job satisfaction, Journal of Holistic Nursing and Midwifery 2013; 24(71): 56-63. (Persian)
  23. Rokni E, Sabet A, Hashemi A, Eftekhari A. Organizational Factors Influencing Motivation among Faculty Members of Shiraz University of Medical Sciences. Journal of Medical Education Development 2015; 9(21):16-26. (Persian)
  24. Mokhber Al-Safa L, Forqani S. Job Satisfaction Survey of Faculty Members of Razi Vaccine and Serum Research Institute. Journal of Medical Education Development 2014; 9(13):718-20. (Persian)
  25. Shigli K, Hebbal M, Nair KC. Teaching, research and job satisfaction of prosthodontic Faculty members in Indian academic dental institutions. J Dent Educ 2011; 78(1):783-91.
  26. Irvan MA, Akhavan Behbahan A, Nosratinejad F, Gholam RA. The relationship between job satisfaction and Hertzberg's motivative-hygienic factors in staffs of Yasouj hospitals. Medical Sciences Journal of Islamic Azad University 2010; 20(1): 45-51. (Persian)
  27. Safi MH, Falahi Khoshknab M, Russell M, Rahgozar M. Job satisfaction among faculty members of university of welfare and rehabilitation sciences. Iranian J Med Educ.2010;10(1):323-332. (Persian)
  28. Sabet, A., Yadollahi Khalis, H., Razeghi, S, Analysis of the effect of the dimensions of the job characteristics model in creating and developing job motivation of faculty members. Iran J Med Educ 2019;18(18):145-55. (Persian)



29. Pourhadi S, Kamali M, Khaledi N, Akbarfahimi M. Motivational potential of jobs in the rehabilitation centers of Tehran. Journal of Health Management 2009;12(37):57-64. (Persian)

30. Kikha, A, Pishyar F, Ghaemi F. Explain the relationship between job characteristics and job motivation of Tarbiat Modares University staff. Geography and Human Relationships 2021; 3(1):113-31. (Persian)

# THE EFFECTIVE FACTORS ON JOB SATISFACTION OF NURSING TEACHERS IN ISLAMIC AZAD UNIVERSITY, KASHMAR BRANCH AND THE SOLUTIONS TO IMPROVE IT

Reza Besharati<sup>1\*</sup>

Received: 29 January, 2021; Accepted: 07 June, 2022

## Abstract

**Background & Aims:** Recognizing the factors affecting the job satisfaction of nursing teachers will not only improve the education of students, but also the level of health services provided in the community. In this regard, the present study aims to investigate the factors affecting the satisfaction of nursing teachers in Islamic Azad University, Kashmar Branch.

**Materials & Methods:** In this descriptive-analytical study, 30 nursing teachers, who constituted the entire research community, participated in the study. To evaluate the factors affecting the job satisfaction of faculty members, a questionnaire based on Herzberg's theory was used. The research data were analyzed using SPSS software in the form of frequency distribution, regression analysis, variance, and Pearson correlation.

**Results:** The results showed that according to nursing teachers, contextual factors ( $0.874 \pm 0.04$ ) are more important than content factors ( $0.871 \pm 0.06$ ). The results of Pearson correlation test showed that there is a positive and significant correlation between age and content and contextual factors. The results of analysis of variance also showed a significant difference between the type of cooperation in content factors and gender characteristics and level of education in content and contextual factors.

**Conclusion:** Based on the findings, in order to increase the job satisfaction of nursing teachers, both content and contextual factors should be considered with the priority of contextual factors. Job security factors, wages, and salaries are more important than other factors.

**Keywords:** Job Satisfaction, Nursing, Education, Universities

**Address:** Khorasan Razavi, Kashmar city, Seyed Morteza Boulevard, Islamic Azad University, Department of Nursing

**Tel:** +989153319446

**Email:** rezabesharati@ymail.com

Copyright © 2022 Nursing and Midwifery Journal

This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-noncommercial 4.0 International License which permits copy and redistribute the material just in noncommercial usages, provided the original work is properly cited.

<sup>1</sup>Assistant Professor, Department of Nursing, Islamic Azad University, Kashmar Branch, Kashmar, Iran