



دانشگاه علوم پزشکی  
و خدمات بهداشتی درمانی استان همدان

**گزارش میزان رضایت شغلی کارکنان و اعضاء هیأت علمی**

**دانشکده بهداشت**

**(۱۳۹۴)**

معاونت پژوهشی دانشکده بهداشت

فروردین ماه ۱۳۹۵

در دنیای مدرن امروز که سرعت پیشرفت علم و تکنولوژی و همچنین پیچیدگی ها و حجم کارها رو به فزونی است، تأمین رضایت شغلی جهت جلوگیری از فرسودگی شغلی و بی رغبتی افراد نسبت به کارشان، سیستم مدیریت دستگاه ها می بایست از این مهم غافل نمانده و با ایجاد محیط شغلی امن و آرام و بدور از هر گونه تنش و بی عدالتی، به سمت مدیریت مشارکتی حرکت نموده و از پتانسیل های موجود به خوبی استفاده نمایند. از سوی دیگر برنامه ریزی های کلان در سطح دانشکده محقق نخواهد شد مگر با ایجاد انگیزش در کارکنان و اعضاء هیأت علمی. احساس رضایت از شغل، رضایت از مدیر و مسئولان، میزان حقوق و مزایا و نحوه پرداخت آن همگی می توانند ابعاد رضایت از شغل افراد را تشکیل دهند.

به این منظور در دانشکده بهداشت در سال ۱۳۹۴ پس از تدوین پرسشنامه های مناسب، به جمع آوری نظرات کارکنان پرداخته شد و ابعاد رضایت شغلی مورد سنجش قرار گرفت. در پایان بر خود لازم می دانیم که از همکاری و مشارکت همه کارکنان دانشکده تشکر و قدردانی نماییم.

## روش کار

در این مطالعه مشاهده ای مقطعی، پرسشنامه رضایت شغلی کارکنان، شامل ۵ بعد احساس فرد از شغل (۱۰ سوال)، رضایت از مدیر یا سرپرست (۱۰ سوال)، رضایت از همکاران (۱۰ سوال)، رضایت از سیستم ارتقاء شغل (۵ سوال)، رضایت از میزان حقوق دریافتی (۶ سوال) بود که در مجموع ۴۱ سوال را در بر می گرفت. پرسشنامه رضایت شغلی اعضاء هیأت علمی، شامل ۵ بعد مدیر گروه (۶ سوال)، مدیریت کلی دانشکده (۹ سوال)، همکاران گروه (۱۰ سوال)، ارتقا (۴ سال) و حقوق (۶ سوال) و یک سوال کلی در خصوص رضایتمندی بود که در مجموع ۳۶ سوال را در بر می گرفت. میزان پایایی این پرسشنامه ها و ابعاد آن در حد مطلوب بود (جدول ۱)، این پرسشنامه در اختیار همه کارکنان دانشکده بهداشت قرار داده شد. از بین کارکنان ۳۲ نفر و از بین اعضاء هیأت علمی ۲۴ نفر پرسشنامه ها را تکمیل و بازگرداندند.

جدول ۱. بررسی میزان پایایی پرسشنامه رضایت شغلی کارکنان و اعضاء هیأت علمی

بعد	تعداد سوالات	آلفای کرونباخ
<b>پرسشنامه رضایت شغلی کارکنان</b>		
رضایتمندی کل	۴۱	۰/۹۴۰
احساس فرد از شغل	۱۰	۰/۹۱۴
رضایت از مدیر یا سرپرست	۱۰	۰/۸۵۳
رضایت از همکاران	۱۰	۰/۹۳۵
رضایت از سیستم ارتقاء شغل	۵	۰/۹۰۹
رضایت از میزان حقوق دریافتی	۶	۰/۸۹۸
<b>پرسشنامه رضایت شغلی اعضاء هیأت علمی</b>		
رضایتمندی کل	۳۶	۰/۹۴۰
مدیر گروه	۶	۰/۷۰۰
مدیریت کلی دانشکده (رئیس و معاونین)	۹	۰/۸۹۴
همکاران گروه	۱۰	۰/۹۶۱
ارتقا	۴	۰/۸۲۱
حقوق	۶	۰/۷۰۰

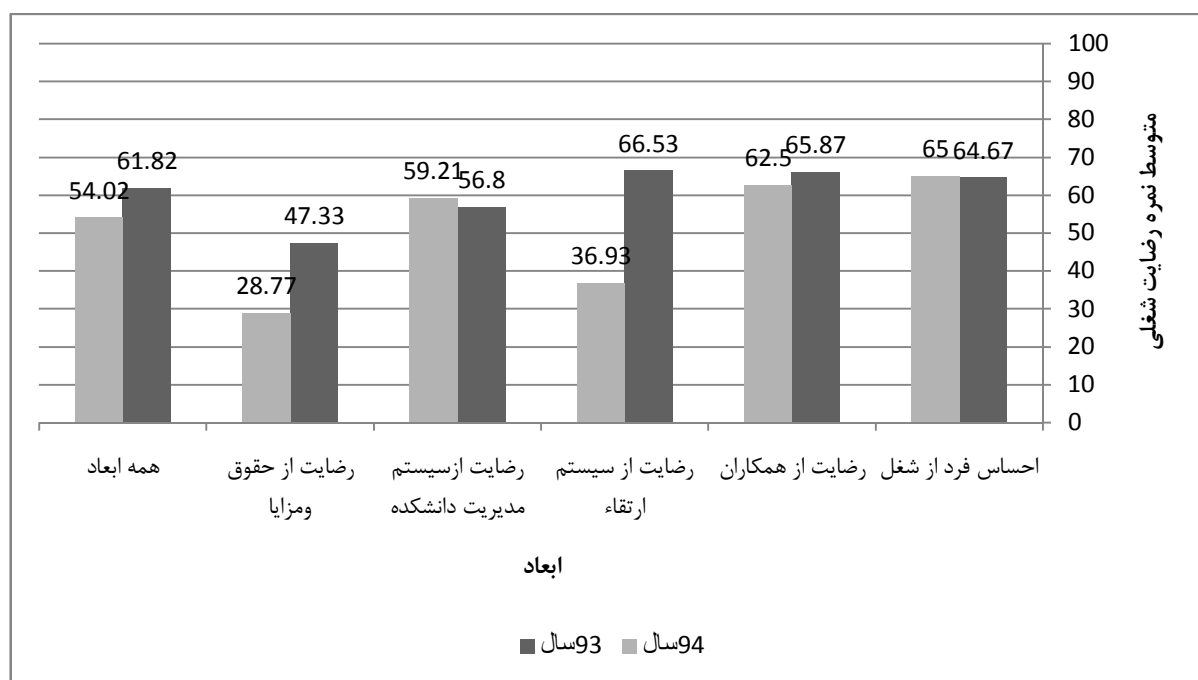
نمرات رضایت شغلی در این مطالعه در دامنه ۱۰۰-۰ محاسبه گردید. در ادامه نتایج حاصل را شرح خواهیم داد.

### الف) نتایج رضایتمندی کارکنان دانشکده بهداشت در سال ۹۴ و مقایسه آن با سال ۹۳

همانطور که جدول ۱ نشان می‌دهد متوسط نمره رضایت شغلی کارکنان (همه ابعاد) دانشکده در سال ۹۴ حدود ۵۴/۰۲ می‌باشد که از حد متوسط نمره رضایت شغلی (۵۰) بالاتر است. بیشترین احساس رضایت کارکنان دانشکده بهداشت در سال ۹۴ احساس رضایت فرد از شغل با متوسط نمره رضایت ۶۵/۰۰ و کمترین آن احساس رضایت از میزان حقوق دریافتی است. که در خصوص میزا حقوق دریافتی با نتایج سال ۹۳ توافقی دارد. نتایج نشان می‌دهد همه ابعاد رضایت شغلی در سال ۹۴ به طور متوسط نمره کمتری نسبت به سال ۹۳ دارند.

جدول ۲. مقایسه رضایت شغلی کارکنان در سال های ۹۳ و ۹۴

ابعاد رضایت شغلی	انحراف استاندارد $\pm$ میانگین (در سال ۹۳)	انحراف استاندارد $\pm$ میانگین (در سال ۹۴)
احساس فرد از شغل	۶۴/۶۷ $\pm$ ۱۳/۴۹	۶۵/۰۰ $\pm$ ۱۷/۹۴
رضایت از همکاران	۶۵/۸۷ $\pm$ ۱۷/۲۳	۶۲/۵۰ $\pm$ ۱۹/۰۶
رضایت از سیستم ارتقاء شغل	۶۶/۵۳ $\pm$ ۱۳/۶۴	۳۶/۹۳ $\pm$ ۲۲/۵۷
رضایت از سیستم مدیریتی دانشکده	۵۶/۸۰ $\pm$ ۱۸/۸۹	۵۹/۲۱ $\pm$ ۱۵/۱۹
رضایت از میزان حقوق دریافتی	۴۷/۳۳ $\pm$ ۱۵/۷۵	۲۸/۷۷ $\pm$ ۱۸/۰۳
همه ابعاد	۶۱/۸۲ $\pm$ ۱۰/۰۳	۵۴/۰۲ $\pm$ ۱۲/۷۷



نمودار ۱ میزان رضایت شغلی کارکنان دانشکده بهداشت در سال های ۹۳ و ۹۴

بیشترین و کمترین میزان رضایت به ترتیب مربوط به ابعاد احساس رضایت فرد از شغل و رضایت از میزان حقوق دریافتی بود. میزان رضایت کلی تفاوتی معنی داری با مقدار متوسط آن (۵۰) نشان نداد ( $p=0/085$ ). ابعاد احساس فرد از شغل، رضایت از همکاران، رضایت از سیستم مدیریتی دانشکده به طور معنی داری بهتر از مقدار متوسط بود اما دو بعد رضایت از سیستم ارتقاء شغل، رضایت از میزان حقوق دریافتی به طور معنی داری بدتر از مقدار متوسط بود ( $p\leq 0/05$ ).

ارتباط آماری معنی داری بین رضایت شغلی ( $0/329$ )، ابعاد آن شامل احساس فرد از شغل خود ( $0/451$ )، رضایت از مدیریت دانشکده ( $0/345$ )، رضایت از همکاران ( $0/765$ )، رضایت از سیستم ارتقاء ( $0/457$ ) با میزان حقوق دریافتی وجود نداشت. در این بررسی نیز ارتباط آماری معنی داری بین سابقه خدمت کارکنان و ابعاد مختلف رضایت شغلی ( $p\geq 0/05$ )، رسته شغلی و ابعاد مختلف رضایت شغلی ( $p\geq 0/05$ ) وجود نداشت. بین رضایت از حقوق دریافتی و نوع استخدام ارتباط معنی دار وجود داشت ( $p=0/012$ ). طوری که بیشترین و کمترین رضایت از حقوق دریافتی به ترتیب با میانگین (انحراف استاندارد)  $34/44$  ( $17/64$ ) و  $16/67$  ( $11/78$ ) مربوط به کارکنان رسمی قطعی و شرکتی بود.

### ب) نتایج رضایتمندی اعضاء هیأت علمی دانشکده بهداشت در سال ۹۴

جدول ۳. توصیف رضایت شغلی اعضاء هیأت علمی در سال ۹۴

ابعاد رضایت شغلی	انحراف استاندارد $\pm$ میانگین (در سال ۹۴)
مدیر گروه	$64/91 \pm 12/13$
مدیریت کلی دانشکده	$52/43 \pm 19/04$
همکاران گروه	$68/13 \pm 22/98$
ارتقاء	$54/17 \pm 20/98$
حقوق	$46/52 \pm 13/32$
همه ابعاد	$55/52 \pm 14/90$

متوسط نمره رضایت شغلی اعضاء هیأت علمی دانشکده برابر با  $55/52$  محاسبه گردید (جدول ۱). بر اساس نتایج نظر سنجی انجام شده می توان گفت که اعضاء هیأت علمی بیشترین رضایت شغلی را در بعد "همکاران گروه" داشته اند و کمترین میزان رضایت، از حقوق بوده است. در ابعاد مشترک با رضایت شغلی کارکنان متوسط نمره اعضاء هیأت علمی به غیر از مدیریت دانشکده از کارکنان بیشتر است و به طور کلی میزان رضایت شغلی اعضاء هیأت علمی بیشتر است.

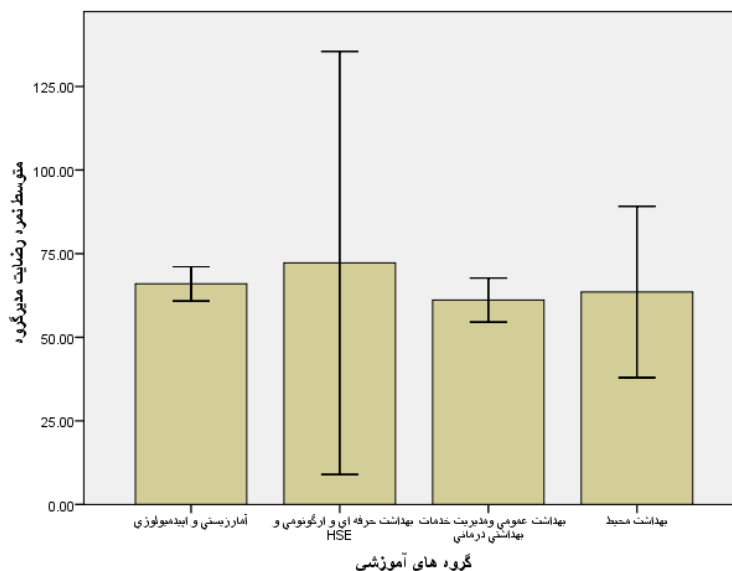
جدول ۴. نمرات رضایت شغلی کارکنان و اعضاء هیأت علمی دانشکده بهداشت به تفکیک گروه ها در سال ۱۳۹۴

گروه های آموزشی	تعداد پرسشنامه های تکمیل شده	انحراف استاندارد $\pm$ میانگین (در سال ۹۴)
آمارزیستی و اپیدمیولوژی	۶	$65/50 \pm 9/83$
بهداشت حرفه ای و ارگونومی و HSE	۵	$59/31 \pm 19/04$
بهداشت عمومی و مدیریت	۸	$52/34 \pm 8/08$
بهداشت محیط	۵	$44/86 \pm 18/70$

در بررسی انجام شده متوسط نمره رضایت شغلی اعضاء هیأت علمی در دو گروه مهندسی بهداشت محیط و بهداشت عمومی و مدیریت خدمات بهداشتی درمانی از سایر گروه ها کمتر می باشد اما تفاوت آماری معنی داری وجود نداشت (نمودار و جدول).

## ب(۱)مدیر گروه

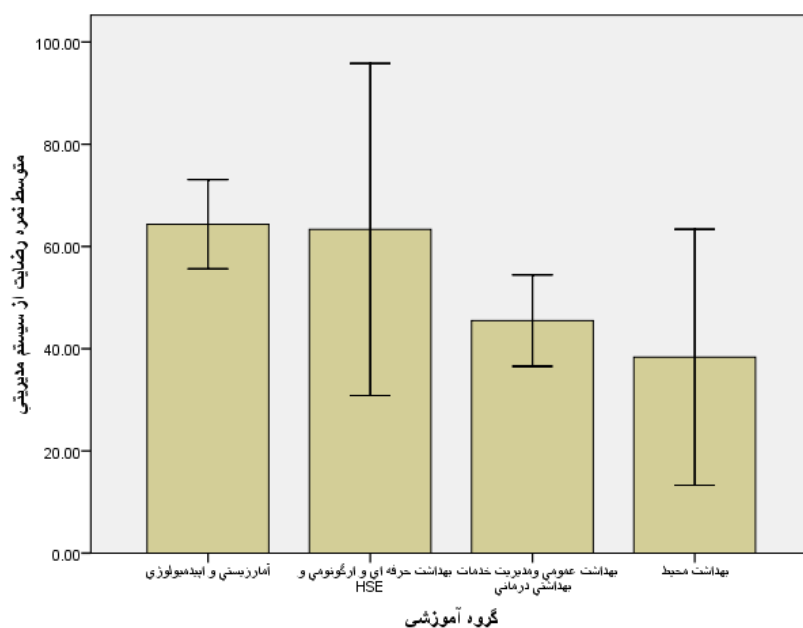
اعضاء هیأت علمی گروه بهداشت حرفه ای، ارگونومی و HSE بیشترین رضایت را از مدیر گروه داشتند. در حالی که در گروه بهداشت عمومی و مدیریت خدمات بهداشتی درمانی میزان رضایت کمتری مشاهده شد.



نمودار ۲ میزان رضایت از مدیر گروه های آموزشی دانشکده بهداشت در سال های ۹۴

## ب(۲) سیستم مدیریتی (ریاست و معاونین دانشکده)

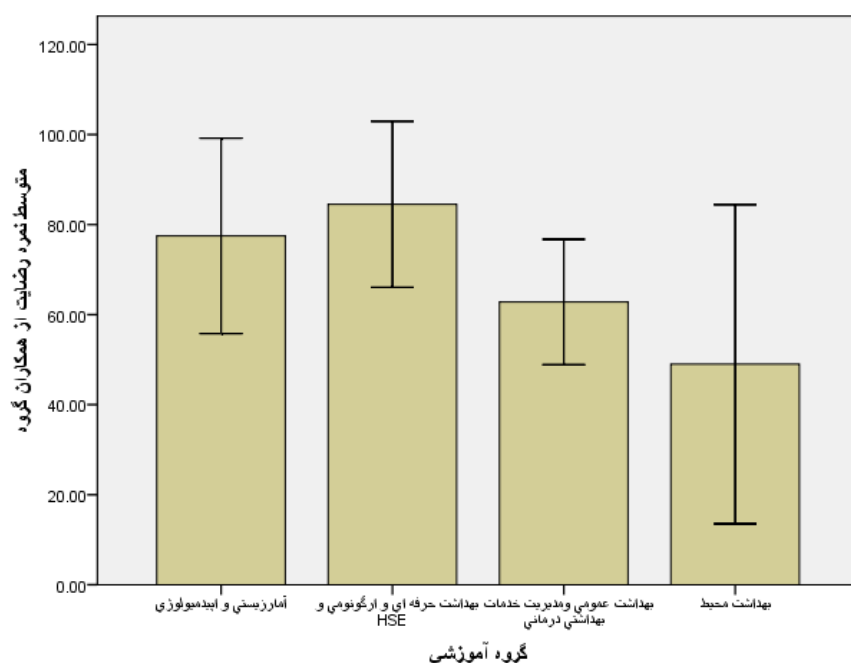
همانطور که نمودار نشان می دهد، اعضاء هیأت علمی گروه آمارزینی و اپیدمیولوژی، و گروه بهداشت حرفه ای، ارگونومی و HSE در مقایسه با سایر گروه ها از سیستم مدیریت دانشکده رضایت بیشتری داشته و گروه مهندسی بهداشت محیط نسبت به سایر گروه های آموزشی رضایت کمتری داشتند ( $p\_value=0/037$ ).



نمودار ۳ میزان رضایت از سیستم مدیریتی گروه های آموزشی دانشکده بهداشت در سال های ۹۴

### ب) همکاران گروه

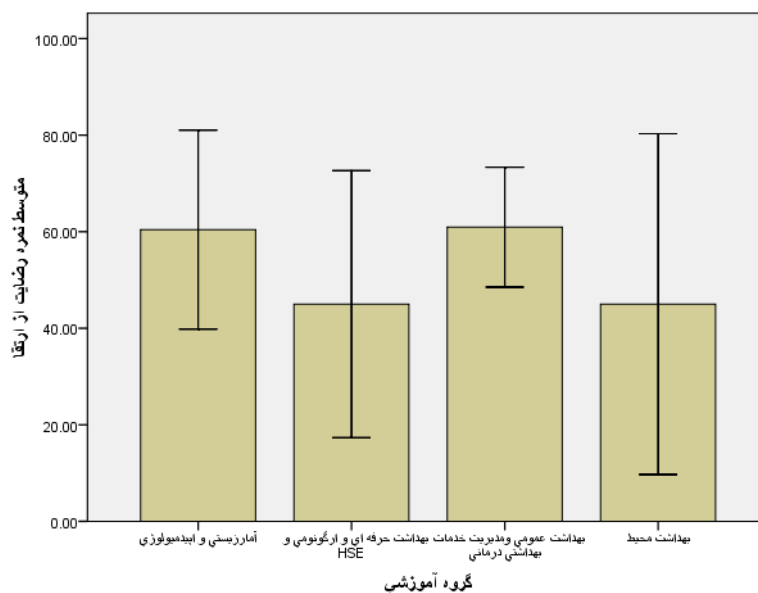
نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که متوسط نمره رضایت از همکار در گروه بهداشت حرفه ای و ارگونومی و HSE نسبت به سایر گروه های آموزشی بیشتر و گروه بهداشت محیط نسبت به سایر گروه های آموزشی کمتر است ( $p\_value=0/046$ ).



نمودار ۴ میزان رضایت از همکاران گروه های آموزشی دانشکده بهداشت در سال های ۹۴

## ب(۴) ارتقاء

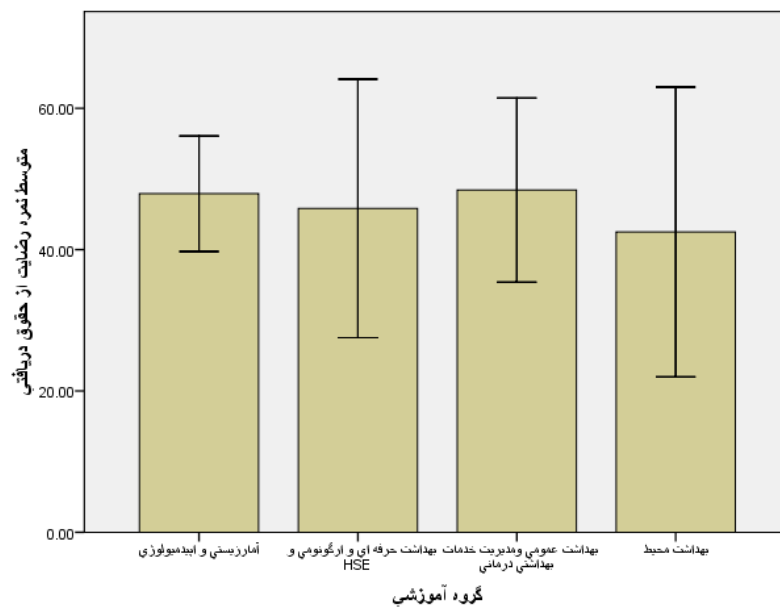
بررسی حاضر نشان داد که میزان رضایت از اعضای هیأت علمی گروه های آمارزیستی و اپیدمیولوژی و بهداشت عمومی و مدیریت خدمات بهداشتی درمانی از سیستم ارتقا شغلی نسبت به سایر گروه ها بیشتر و گروه بهداشت محیط و گروه بهداشت حرفه ای و ارگونومی و HSE نسبت به سایر گروه ها کمتر است.



نمودار ۵ میزان رضایت از سیستم ارتقاء گروه های آموزشی دانشکده بهداشت در سال های ۹۴

## ب(۵) حقوق

نمودار حاکی از آن است که اعضای هیأت علمی به طور کلی از حقوق و مزایای دریافتی و تسهیلات اعطا شده راضی نبوده و در این میان گروه بهداشت محیط در مقایسه با سایر گروه ها کمترین میزان رضایت را داشته اند.



نمودار ۶ میزان رضایت از حقوق دریافتی گروه های آموزشی دانشکده بهداشت در سال های ۹۴