

بررسی میزان رضایتمندی شغلی - تحصیلی دستیاران پزشکی دانشگاه

علوم پزشکی گیلان

مهران سلیمانها، آبتین حیدرزاده،* محمد حقیقی، حسین خوشرنگ، معصومه اکبری

تاریخ پذیرش: ۹۲/۵/۲۰

تاریخ دریافت مقاله: ۹۲/۳/۲۳

چکیده

مقدمه: دستیاران از ارکان‌های کلیدی در ارتقا و بهبود عملکرد سیستم درمانی و آموزشی محسوب می‌شوند و از این رو تعیین عواملی که موجب ارتقاء رضایت شغلی آنان می‌گردد، اهمیت می‌یابد. هدف از این مطالعه تعیین میزان رضایتمندی شغلی-تحصیلی دستیاران پزشکی دانشگاه علوم پزشکی گیلان در سال ۱۳۹۲ بود.

روش‌ها: در این مطالعه ی توصیفی-مقطعی، ۱۷۶ دستیار دانشگاه علوم پزشکی گیلان به صورت تمام شماری انتخاب شدند. سطح رضایتمندی شغلی-تحصیلی آنان با استفاده از پرسشنامه ای که بر اساس نظریه هرزبرگ تهیه شده بود، در ۱۳ حیطه شامل مجموعه ای از عوامل درونی و بیرونی موثر بر این رضایتمندی، ارزیابی شد. داده ها با استفاده از آزمون های ناپارامتریک در نرم افزار SPSS تجزیه و تحلیل شد.

یافته‌ها: رضایت شغلی اکثر دستیاران در سه حیطه‌ی دستمزد (۸۳/۵ درصد)، کیفیت آموزش (۸۴/۷ درصد) و انگیزه حرفه‌ای (۹۰ درصد) کم و در سایر حیطه ها متوسط بود. ارتباط معنی داری بین رضایت شغلی با داشتن سابقه‌ی کار ($P=0/001$) و رفتن به طرح ($P=0/001$) وجود داشت. اما بین سایر حیطه ها ارتباط معناداری یافت نشد.

نتیجه‌گیری: با مقایسه این نتایج با سایر مطالعات به نظر می‌رسد اکثر دستیاران (۸۳ درصد) از وضعیت حقوق و آموزش دستکاری ناراضی بوده و انگیزه حرفه‌ای پایینی دارند، لذا توصیه می‌گردد در زمینه‌ی حقوق، ارتقای سطح علمی-آموزشی و ایجاد انگیزه حرفه‌ای راهکارهایی اتخاذ گردد.

کلید واژه‌ها: رضایت مندی شغلی، رضایتمندی تحصیلی، دستیاران

مقدمه

می‌شود، در ابهام بودن آینده‌ی شغلی است و اغلب سوال‌هایی که در ذهن دستیاران شکل می‌گیرد این است که بعد از فارغ‌التحصیل شدن، کجا مشغول به کار خواهند شد یا آن‌ها را به کجا خواهند فرستاد؟ (۴). مساله‌ی دیگر، مشکل مالی است که باعث شده اکثر دستیاران در مکان‌های دیگر نظیر درمانگاه‌ها در شیفت شب و در مراکز خصوصی مشغول به کار شوند و وقت مطالعه و پژوهش از آن‌ها گرفته شود (۵).

از مشکلات دیگر، مشکل آموزشی است. مثلاً استادی که هیچ‌گونه کار کردی، چه کمی و چه کیفی و علمی و آموزشی در بخش آموزش دستیاران ندارد، در آخر سال به دستیاران نمره ارزشیابی می‌دهد در حالی‌که در طول سال به میزان کافی در امر آموزش آن‌ها فعال نبوده است (۶). یکی از نظریات مهم در زمینه رضایت شغلی تئوری دو عاملی فردریک هرزبرگ می‌باشد. اکثر عواملی که در رضایت شغلی مؤثر شناخته شده اند به نوعی از مدل هرزبرگ نشأت گرفته اند. هرزبرگ بر این باور است که فرد با کار خود یک رابطه اصلی

درمان شبانه روزی بیماران در مراکز آموزشی علوم پزشکی، بر عهده‌ی دستیاران می‌باشد (۱). با توجه به این مهم، پرداختن به مشکلات این گروه پزشکان باید مورد توجه قرار گیرد. رضایت شغلی عامل مهم و مؤثر در ایجاد و افزایش کارایی شخص در یک حرفه است. شناخت نیازها، تمایلات و عوامل مؤثر بر رضایتمندی کارمندان نه تنها لازم است بلکه جهت اتخاذ سیاست‌های صحیح و تنظیم برنامه‌های مؤثر، ضروری می‌باشد (۲،۳).

یکی از مسائلی که باعث بی‌انگیزگی در قشر دستیاران

* نویسنده مسئول: دکتر محمد حقیقی، دانشیار گروه بیهوشی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی گیلان، رشت، ایران. manesthestist@yahoo.com
دکتر مهران سلیمانها، استادیار گروه اورتوپدی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی گیلان، رشت، ایران.

دکتر آبتین حیدرزاده، متخصص پزشکی اجتماعی، دانشیار عضو هیات علمی گروه پزشکی اجتماعی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی گیلان، رشت، ایران.
دکتر حسین خوشرنگ، دانشیار گروه آموزش بیهوشی، مرکز تحقیقات آموزش پزشکی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی گیلان، ایران.
دکتر معصومه اکبری (پزشک عمومی)

شد) که بر اساس آزمون توزیع دوجمله‌ای (Binomial test) به بررسی میزان رضایت مندی پرداخته شد.

در این پژوهش با استفاده از نرم افزار SPSS.Ver.16 و استفاده از آمار توصیفی، شاخص‌های گرایش به مرکز (میانگین، میانه و نما) و شاخص‌های پراکندگی (واریانس و انحراف معیار) محاسبه و بررسی گردید. به منظور بررسی و اولویت بندی نیازها نیز از شاخص میانگین استفاده و در بحث آمار استنباطی جهت مقایسه سطح رضایتمندی متغیرهای رتبه‌ای، برای موارد دو گروهی از آزمون Mann-Whitney و برای موارد چند حالتی از آزمون‌های Kruskal-Wallis و همبستگی با متغیرهای کمی از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد.

همچنین داده‌ها پس از کسب رضایت شخصی از پرسش شونده‌گان و تاکید بر محرمانه باقی ماندن کلیه اطلاعات فردی گردآوری شد و در صورت عدم تمایل دستیاران حتی بعد از پر کردن پرسشنامه امکان خروج از طرح وجود داشت.

یافته‌ها

در این مطالعه‌ی سطح رضایتمندی شغلی - تحصیلی ۱۷۶ دستیار دانشگاه علوم پزشکی گیلان مورد بررسی و سنجش قرار گرفت. میانگین سنی دستیاران مورد مطالعه 31 ± 3 سال بود و ۵۱ درصد آن‌ها مرد و ۴۹ درصد زن بودند. اکثریت واحد های پژوهشی را افراد متأهل (۸۰ درصد) و بومی استان گیلان (۵۸ درصد) تشکیل می‌دادند. دستیاران سال اول (۴۰ درصد) و دوم (۳۸ درصد) بیشترین گروه پاسخ دهنده به پرسشنامه محسوب می‌شدند.

از میان دستیاران رشته‌های تخصصی مختلف، دستیاران رشته‌ی داخلی، اکثریت دستیاران شرکت کننده در مطالعه بودند (۱۹ درصد). اکثر دستیاران بعد از گذراندن دوره‌ی طرح دکترای حرفه‌ای خود وارد مقطع دستیاری شده‌اند (۹۳ درصد) و از این تعداد ۳۴ درصد علاوه بر گذراندن دوره‌ی طرح، سابقه‌ی کار به عنوان پزشک عمومی را نیز داشته‌اند که باز هم اکثر دستیاران، سابقه‌ی کار یک سال (۲۲ درصد) و یا دو سال (۳۸ درصد) را ذکر کردند. همچنین اکثر دستیاران به صورت آزاد و بدون استفاده از سهمیه‌ی خاصی در آزمون شرکت و قبول شدند (۸۳ درصد) و نیمی از دستیاران دو بار در آزمون شرکت کرده بودند (۵۰ درصد). در جدول شماره یک با استفاده از آزمون دوجمله‌ای، مقایسه‌ی توزیع فراوانی در سطح رضایتمندی نمونه‌های مورد پژوهش در حیطه‌های گوناگون بیان شده است.

دارد و نگرش وی نسبت به کار خود می‌تواند موجب موفقیت یا شکست وی گردد. در این مدل عوامل ذاتی و درونی مانند پیشرفت، شناخت، شهرت، ماهیت کار، مسئولیت، ترقی و رشد و عوامل بیرونی مانند سیاست و مدیریت سازمان، سرپرستی واحد، روابط بین افراد و شرایط کاری در نارضایتی افراد تأثیر دارد (۷).

با توجه به افزایش روز افزون تعداد دستیاران و وجود تفاوت‌ها در شرایط فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی دستیاران در داخل و خارج ایران و لزوم جامع‌تر شدن بررسی‌ها پژوهشگران بر آن شدند تحقیق حاضر را بر مبنای عوامل درونی و بیرونی تئوری هرزبرگ انجام داده و به بررسی عوامل مؤثر بر رضایتمندی شغلی - تحصیلی دستیاران دانشکده‌ی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی گیلان بپردازند.

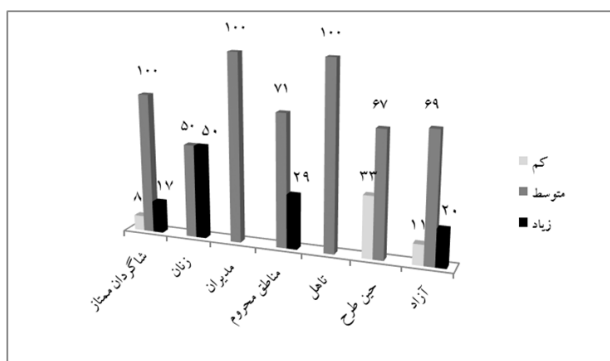
روش‌ها

در این مطالعه‌ی توصیفی - مقطعی که در سال ۱۳۹۲ انجام گرفت، از دستیاران دانشکده‌ی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی گیلان خواسته شد تا به پرسشنامه‌ی در رابطه با رضایت شغلی پاسخ دهند. معیارهای ورود به این مطالعه شامل کلیه دستیاران رشته‌های بالینی سال اول تا چهارم دانشکده پزشکی دانشگاه گیلان که تمایل به شرکت در طرح داشتند بود و در صورت عدم تمایل دستیاران به شرکت در طرح، از مطالعه خارج شدند. این پرسشنامه بر اساس نظریه دو عاملی هرزبرگ تدوین شده روایی و پایایی آن در مطالعه‌ی کریمی مورد تایید قرار گرفته است (ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه $0/84$ و برای حیطه‌ها $0/91 - 0/8$) (۷). بخش اول پرسشنامه شامل مشخصات فردی دستیاران و بخش دوم مشتمل بر ۶۳ سوال مربوط به ۱۳ حیطه‌ی مختلف که ۱۱ حیطه‌ی آن مربوط به ۱۱ عامل نظریه هرزبرگ بود. ۲۶ سوال مربوط به عوامل بیرونی (۶ حیطه) و ۲۳ سوال به عوامل درونی (۵ حیطه) و ۱۴ سوال مربوط به عوامل آموزشی و انگیزه‌ی حرفه‌ای (۲ حیطه) بود. برای نمره دهی به سوالات از مقیاس لیکرت جهت سوالات پنج گزینه‌ای استفاده شد. پاسخ‌ها به پنج درجه از ۱ تا ۵ طبقه بندی و دارای امتیاز: اصلا=۱، کمی=۲، تاحدی=۳، زیاد=۴ و خیلی زیاد=۵ بود. در این مطالعه سطح رضایت مندی از متوسط به بالا در نظر گرفته شد. امتیاز ۱ به کم، امتیاز ۲ به متوسط و امتیاز ۳ به زیاد داده شد. در نتیجه به تفکیک آیت‌ها مقایسه‌ی میزان رضایت مندی مورد بررسی قرار گرفته است (در واقع امتیاز مساوی و کمتر از ۲ عدم رضایت مندی و امتیاز بیشتر از ۲ رضایت مندی در نظر گرفته

جدول ۱: مقایسه توزیع فراوانی در سطح رضایتمندی نمونه‌های مورد پژوهش در حیطه‌های گوناگون

P. value	حیطه ها			
	کم (درصد) تعداد	متوسط (درصد) تعداد	زیاد (درصد) تعداد	کل (درصد) تعداد
۰/۰۰۰۱	۳(۱/۷)	۱۵۰(۸۵/۲)	۲۳(۱۳/۱)	۱۷۶(۱۰۰/۰)
۰/۰۶۵	۲۴(۱۳/۶)	۱۴۰(۷۹/۵)	۱۲(۶/۸)	۱۷۶(۱۰۰/۰)
۰/۰۰۰۱	۳۷(۲۱/۰)	۱۳۷(۷۷/۸)	۲(۱/۱)	۱۷۶(۱۰۰/۰)
۰/۹۹۹	۲۰(۱۱/۴)	۱۳۷(۷۷/۸)	۱۹(۱۰/۸)	۱۷۶(۱۰۰/۰)
۰/۰۰۰۱	۸(۴/۵)	۱۳۳(۷۵/۶)	۳۵(۱۹/۹)	۱۷۶(۱۰۰/۰)
۰/۰۰۰۱	۱۴۷(۸۳/۵)	۲۹(۱۶/۵)	۰(۰/۰)	۱۷۶(۱۰۰/۰)
۰/۰۰۰۱	۳۱(۱۷/۶)	۱۴۵(۸۲/۴)	۰(۰/۰)	۱۷۶(۱۰۰/۰)
۰/۰۰۰۱	۳۶(۲۰/۵)	۱۳۴(۷۶/۱)	۶(۳/۴)	۱۷۶(۱۰۰/۰)
۰/۳۴۹	۱۷(۹/۷)	۱۳۵(۷۶/۷)	۲۴(۱۳/۶)	۱۷۶(۱۰۰/۰)
۰/۰۰۰۱	۳۸(۲۱/۶)	۱۳۲(۷۵/۰)	۶(۳/۴)	۱۷۶(۱۰۰/۰)
۰/۰۰۰۱	۳۹(۲۲/۲)	۱۳۶(۷۷/۳)	۱(۰/۶)	۱۷۶(۱۰۰/۰)
۰/۰۰۰۱	۱۴۹(۸۴/۷)	۲۷(۱۵/۳)	۰(۰/۰)	۱۷۶(۱۰۰/۰)
۰/۰۰۰۱	۱۶۹(۹۶/۰)	۵(۲/۸)	۲(۱/۱)	۱۷۶(۱۰۰/۰)

گذراندن طرح دوران پزشکی عمومی وارد رشته دستیار شده بودند، انگیزه حرفه‌ای خود را در حد کم گزارش کردند. بین شرایط شرکت و قبولی در آزمون دستیار، رضایت شغلی و انگیزه حرفه‌ای ارتباط آماری معنی داری مشاهده شد ($p=0/001$). اکثریت افرادی که با سهمیه های مختلف یا بدون سهمیه در آزمون شرکت کرده بودند، از موقعیت شغلی و حرفه‌ای و نیز شناخت و قدردانی در حرفه خود رضایت متوسط داشتند (نمودار ۱، ۲). اکثریت آنان (۱۰۰ درصد) شاگردان ممتاز، مدیران، افراد متاهل، ۵۰ درصد زنان، ۸۶ درصد سهمیه مناطق محروم، ۶۷ درصد افراد حین طرح و ۹۷ درصد سهمیه آزاد اثر انگیزه حرفه‌ای را بر رضایت مندی شغلی - تحصیلی خود، کم ارزیابی کردند.



نمودار ۱: درصد رضایتمندی دستیاران در حیطه موقعیت شغلی بر حسب شرایط شرکت و قبولی در آزمون دستیار

تجزیه و تحلیل یافته‌ها نشان داد که اگرچه ۸۰/۶ درصد افراد بومی و غیر بومی، از پیشرفت و توسعه شغلی رضایت متوسط داشتند، ولی ارتباط آماری معنی داری در مورد وضعیت بومی و یا غیر بومی بودن دستیاران با سطح رضایت مندی شغلی در حیطه ی پیشرفت و توسعه شغلی وجود نداشت ($p=0/572$). همچنین میزان رضایت اکثر دستیاران با سابقه کار و نیز افراد بدون سابقه کار به عنوان پزشک عمومی را از شرایط محیط کار، متوسط به پایین بود (۲۱ درصد کم، ۷۴/۵ درصد متوسط و ۴/۵ درصد زیاد)، ولی ارتباط آماری معنی داری بین این دو گروه یافت نشد ($p=0/232$). علاوه بر این ارتباط بین دفعات شرکت در آزمون و سطح رضایتمندی دستیاران نیز از نظر آماری معنی دار نبوده است ($p=0/189$).

بر اساس نتایج به دست آمده بین گذراندن طرح دوره پزشکی با رضایت مندی تحصیلی دستیاران از آموزش مقطع دستیار ارتباط آماری معنی داری وجود داشت ($p=0/001$) و میان گذراندن طرح دوره پزشکی با میزان انگیزه حرفه ای دستیاران ارتباط آماری معنی داری یافت نشد ($p=0/082$). در این رابطه ۶۰ درصد افراد طرح گذرانده و ۸۶ درصد دستیارانی که دوره طرح خود را نگذرانده بودند، رضایت مندی شغلی - آموزشی خود را کم ارزیابی کردند؛ علاوه بر این ۹۶ درصد افرادی که طرح گذرانده و ۹۰ درصد کسانی که بدون

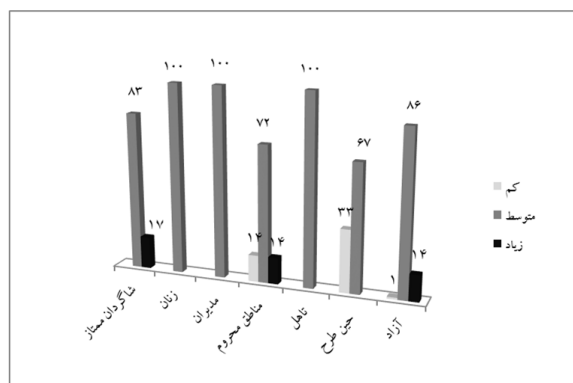
جمله فشار کاری بر رضایتمندی شغلی دستیاران بسیار موثرند (۱۳،۱۴). در سایر حیطه‌های عوامل بهداشتی یا خارجی تئوری هرزبرگ (حیطه های خط و مشی، ارتباطات، امنیت شغلی، شرایط و محیط کار، نظارت و سرپرستی) اکثریت دستیاران از شغل خود رضایت متوسط داشتند.

دستیاران غیر بومی به دلیل تغییراتی که در محل سکونت و شرایط زندگی شخصی خود متحمل می‌شوند، میزان رضایتمندی کمتری دارند. در مطالعات گذشته نیز ارتباط معناداری میان وضعیت بومی و غیربومی و سطح رضایتمندی شغلی وجود نداشته است (۱۴-۱۶).

نتایج مطالعه حاضر حاکی از آن بود که دستیاران دارای سابقه کار، رضایت بیشتری از شرایط و محیط کار داشتند، اکثریت دستیاران صرف نظر از تعداد سال‌های سابقه کار به عنوان پزشک عمومی، از انگیزه‌های حرفه‌ای در شغل خود رضایت کمی داشتند. دستیارانی که بدون گذراندن دوره‌ی طرح وارد مقطع دستیاری شده بودند، رضایت کمتری از وضعیت آموزش دستیاری داشتند. این دستیاران اکثراً جزء دستیارانی محسوب می‌شوند که از سهمیه شاگردان ممتاز سود جسته بودند و مسلماً انتظارات بالاتری از وضعیت آموزشی مقطع دستیاری در دانشگاه علوم پزشکی داشتند. در ارتباط با گذراندن دوره طرح و انگیزه حرفه‌ای، هر دو گروه دستیارانی که طرح گذرانده و آن‌هایی که طرح نرفته بودند، انگیزه حرفه‌ای پایین داشتند.

نتایج این مطالعه نشان داد که شرایط شرکت و قبولی در آزمون دستیاری بر رضایت مندی دستیاران از شغل خود در حیطه شناخت و قدردانی موثر بوده است. علاوه بر این اکثریت افرادی که بیش از ۲ بار در آزمون شرکت کرده بودند رضایت شغلی کمتری نسبت به سایر دستیاران داشتند. انگیزه حرفه‌ای پایین و عدم رضایت از شغل در میان افراد متاهل و کسانی که با سهمیه مدیران و سهمیه شاگردان ممتاز در آزمون شرکت کرده اند، بیشترین میزان را داشت.

اقداماتی که می‌توان در زمینه‌ی افزایش رضایتمندی دستیاران به کار بست شامل مواردی هم‌چون: ارتقای کیفیت آموزش دستیاری، نظام مند بودن روند آموزش و ارزشیابی‌های مناسب، استفاده از کادر آموزشی مناسب که شامل اساتید جوان و آشنا به علم روز و تشویق اساتید جهت گذاشتن مدت زمان بیشتری با دستیاران جهت تعامل و آموزش، تعدیل بار



نمودار ۲: درصد رضایتمندی دستیاران در حیطه شناخت و قدردانی بر حسب شرایط شرکت و قبولی در آزمون دستیاری

آنالیز واریانس و ضریب همبستگی اسپیرمن در سطح رضایتمندی بر حسب تعداد سال‌های سابقه کار، نشان داد که ارتباط معنی‌داری میان میزان رضایتمندی دستیاران با سابقه کار وجود داشته و با افزایش سابقه کار سطح رضایتمندی دستیاران شرکت کننده در بررسی افزایش یافته است ($r = 0.287$ و $p = 0.001$).

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج نشان داد که میزان رضایتمندی اکثر دستیاران از شاخص‌های درونی یا انگیزشی هرزبرگ در حد متوسط بوده است. به گونه‌ای که اکثریت دستیاران در حیطه‌های شناخت و قدردانی، پیشرفت و توسعه شغلی، ماهیت کار و مسئولیت شغلی از حرفه و تحصیل خود رضایت متوسط داشتند. در مطالعه کاستیلو (Castillo) نیز میزان رضایت اعضای هیأت علمی از عوامل انگیزش در حد متوسط بوده و در مقایسه با عوامل بیرونی نظریه هرزبرگ بیشتر بوده است (۸).

اما در مورد عوامل خارجی هرزبرگ، اکثر دستیاران رضایت کمی از میزان حقوق و دستمزد دستیاری داشتند. در مطالعات دیگر در ایران نیز در بین عوامل مولد نارضایتی، کم بودن حقوق ذکر شده است (۹-۱۲). علاوه بر این اکثریت دستیاران در دو حیطه آموزش و انگیزه حرفه‌ای نیز، از شغل خود رضایت کمی داشتند. در این مطالعه انگیزه‌ی حرفه‌ای با عواملی چون ساعات کار در بیمارستان، تعداد کشیک‌ها، فشار کار دستیاران مرتبط بوده و آموزش نیز از عواملی چون داشتن وقت آزاد جهت مطالعه و تدریس اساتید نقش می‌پذیرفته است. بنابراین مشابه برخی دیگر از مطالعات می‌توان نتیجه گرفت که عوامل آموزشی و موارد دخیل بر انگیزه حرفه‌ای از

عدم تمایل برخی دستیاران برای شرکت در طرح و نیز شرایط روحی و جسمی دستیاران در هنگام پاسخگویی به پرسشنامه اشاره نمود که می تواند در نتایج کلی تاثیرگذار باشد.

قدردانی

با تشکر فراوان از کلیه دستیاران زحمتکش دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی گیلان که بدون همکاری آنان انجام این مطالعه میسر نبود.

کاری موجود با کاهش تعداد ساعاتی که دستیار در بیمارستان می گذراند و افزایش تعداد ساعات مطالعه و در نهایت افزایش حقوق و مزایا جهت کاهش بار اقتصادی و بهبود کیفیت زندگی شخصی می باشد. با در نظر گرفتن این موارد و بهبود کیفیت روابط بین اساتید و دستیاران، فرایند تربیت متخصصین آینده به سمتی پیش می رود که پزشکان متخصص با انگیزه های حرفه ای بالا و علاقه مند به حرفه ی خویش تربیت می گردند تا در راستای بهبود وضع بهداشتی درمانی موجود قدم بر دارند. از محدودیت های این مطالعه می توان به

References

- 1- Lamberth B, Comello RJ. Identifying elements of job satisfaction to improve retention rates in healthcare. *Radiol Manage* 2005; 27(3): 34-8. ##
- 2- Rafiei M, Jahani F, Mosavipour S. [Evaluation of job satisfaction among faculty members of Arak University of Medical Sciences in 2010]. *Arak University of Medical Sciences Journal* 2011; 14(1):35-45. [Persian] ##
- 3- Schiestel C. Job satisfaction among Arizona adult nurse practitioners. *J AM Acad Nurse Pract* 2007; 19(1):30-4. ##
- 4- Tabatabaei S, Mokhber N, Latifian B. [Evaluation of job satisfaction among dentists in mashhad]. *The quarterly journal of fundamentals of mental health* 2005; 6(23): 99-104. [Persian] ##
- 5- Ranjbar M, Vahidshahi k. [Effective factors on faculty members' job satisfaction in Mazandaran University of medical sciences, school of medicine]. *Strides in development of medical education* 2008; 4(2):92-99. [Persian] ##
- 6- Asle Soleymani H, Saei F, Sedaghat M, Meshkani ZS. [Job satisfaction and its related factors among Tehran university medical school faculty member]. *Tehran University Medical Journal* 2007; 65(13): 59-63. [Persian] ##
- 7- Karimi S. [Evaluation of job satisfaction among faculty members of agriculture of Boalisina University based on two-factor Herzberg theory]. *Journal of Humanities and Social Sciences*. 2007; 6(23): 89-104. [Persian] ##
- 8- Castillo J, Cano J. Factor's explaining job satisfaction among faculty. *Journal of Agricultural Education* 2004; 45(3):65-74. ##
- 9- Monjamed Z, Ghorbani T, Mostofian F, Oveissipour R, Nakhost Pandi S, Mahmoudi M. [A nationwide study of level of job satisfaction of nursing personnel in Iran]. *Hayat Journal of Faculty of Nursing and Midwifery Tehran University of Medical Sciences* 2004; 10(4):39-48. [Persian] ##
- 10- Mirmolaei T, Dargahi H, Kazemnejad A, Mohajerrahbari M. [Job satisfaction of midwives]. *Hayat Journal of Faculty of Nursing and Midwifery Tehran University of Medical Sciences* 2005; 11(1-2):87-95. [Persian] ##
- 11- 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]. *Iranian Journal of Medical Education* 2008; 7 (2):335-342. [Persian] ##
- 12- Nasiripour AA, Delgoshai B, Kalhor R, Kiaei M, Shahbahrami E, Tabatabaee S. [Effective Factors On Staffs' Job Satisfaction Based On Herzberg Theory In Qazvin Teaching Hospitals] . *Journal of Payavard Salamat* 2013; 7 (4):354-365. [Persian] ##

- 13- Kirsten J, Ruben A, et al. Resident job satisfaction: Will 80 hours make a difference?. American Journal of obstetrics and Gynecology 2004;1805-1810.##
- 14- Bailit JL, Weisberger A, Knotek J. Resident job satisfaction and quality of life before and after work hour reform. J reprod Med 2005; 50 (9):649- 652.##
- 15- Davenport DL, Henderson WG, Hoqan S. Surgery resident working conditions and job satisfaction. surgery 2008; 144(2): 332_338.e5.##
- 16- Lund KJ, Alvero R, Teal SB. Resident job satisfaction: Will 80 hour's makes a difference? Am J Obstet Gynecol 2004; 191(5):1805-10. ##

Assessment of Job-Education Satisfaction in Residents of Guilan University of Medical Sciences

Soleimanha M, Heydarzadeh A, *Haghighi M, khoshrang, H Haghparast Z, Akbari M

Received: 2013/6/13

Accepted: 2013/8/11

Abstract

Introduction: Residents are considered key elements in promotion and development of health and education performance. Thus, specifying factors inducing resident's job satisfaction is of high importance. The aim of this study was to determine residents' job-education satisfaction rate in Guilan University of Medical Sciences (GUMS).

Method: In a descriptive study, job-educational satisfaction rate of 176 residents in GUMS was measured using questionnaire based on Herzberg Theory. SPSS software ver.16 for data analysis was employed.

Results: The mean age of residents was 31 ± 3 and most of them were male, married, native and first or second year assistants. Regarding payment, training and occupational motivation, most of residents scored low and in other areas they got medium. A significant relation was found between job satisfaction and job experience ($p=0.035$) and mandatory medical plant ($p=0.026$); but in other areas it was not significant.

Conclusion: Since most of residents (% 83) seem to be dissatisfied with their salary, residential training and job motivation, special remedies are necessary to fulfill these drawbacks.

Keywords: job satisfaction, education satisfaction, Residents

Corresponding author: Haghighi M, Associate Professor, Department of Anesthesiology. School of Medicine, Guilan of University of Medical Sciences, Rasht, Iran. Manesthesist@Yahoo.Com

Soleimanha M, Department of Orthopedic, School of Medicine, Guilan of University of Medical Sciences, Rasht, Iran.

Heydarzadeh A, Associate Professor, Department of Social and Community Medicine, Guilan of University of Medical Sciences, Rasht, Iran.

Khoshrang H, Associate professor, anesthesia dept, Medical Education Research Center, Medical Education Development Center, Guilan university of medical sciences, Rasht, Iran.

Akbari M, GP, Iran.