

## Faculty Members' Job Satisfaction in Guilan university of Medical Sciences

Mehrabian F<sup>1</sup>, Hemati H<sup>2</sup>, Ashouri A<sup>3</sup>, Taheri M<sup>4\*</sup>, Kashi S<sup>5</sup>, Azimi Kh<sup>5</sup>

1- Health education and promotion dept, school of health, Guilan University of medical sciences, Rasht, Iran

2- Razi Clinical Research Development Unit, Guilan University of medical Sciences, Rasht, Iran

3-Cardiovascular Diseases Research Center, Department of Cardiology, Heshmat Hospital, School of Medicine, Guilan University of Medical Sciences, Rasht, Iran

4-Medical Education Dept, medical education research center, educational development center, Guilan University of medical sciences, Rasht, Iran

5-school of health, Guilan University of medical sciences, Rasht, Iran

### Article Info

#### Article Type:

Research Article

#### Article History:

Received: 2020/07/15

Accepted: 2020/10/07

#### Key words:

Job Satisfaction  
Faculty Members  
Medical Sciences  
University

#### \*Corresponding author:

Taheri M, Medical Education Dept, medical education research center, educational development center, guilan university of medical sciences, Rasht , Iran



©2020 Guilan University of Medical Sciences

### ABSTRACT

**Introduction:** Manpower consider as the most valuable asset and resource organization in the world today. Job satisfaction is the main factor of employees' job performance and it leads to increase productivity and satisfaction in individuals. Organizational managers in order to achieving ideal goal should present more comprehensive image of the jobs' satisfaction employees. This study has been done to investigate Faculty members' job satisfaction in GUMS.

**Methods:** This descriptive- cross sectional study has been done on 186 basic sciences and clinical faculty members of medicine, dentistry, pharmacy, nursing& midwifery ,paramedical and health school in Guilan university of medical sciences in the years 2018 to 2019. Reaserch tool was standard job satisfaction questionnaire of smith, kendall & Hulin in two parts including: personal information and questionnaire with 45 questions in 6 domains: salary &benefits, upgrade opportunities and personal growth, how to supervise and connections, psychological conditions and job security, physical conditions and the nature of work. Data were analyzed by statistical indicators frequency (percent), Mean (standard deviation) and kruskal-wallis, pearson correlation coefficient and linear regression tests through SPSS.

**Results:** Findings show that the Mean score of different domains of job satisfaction was between 1 to 5 as follow: the nature of work (3.9±0.8), management, how to supervise and connections (3.3±0.7), physical conditions and the nature of work (3.1±0.8) psychological conditions and job security (3.1±0.9), upgrade opportunities and personal growth (3.0±0.7) and salary &benefits (2.8±0.8). Satisfaction in all domains was on average Mean except nature of work domain was desirable. Results of Pearson correlation test show that among satisfaction level and different domains , the most positive correlation respectively related to psychological conditions and job security, job management aspect(how to supervise and connections), upgrade opportunities and personal growth, physical conditions and the workplace, nature of work , salary &benefits (correlation coefficient between 0.705 to 0.905).

Totally age, total years of service, type of employment and educational groups of faculty members, explain satisfaction variance score (3 to 18) in different domains.

**Conclusion:** Satisfaction in all domains was moderate only in jobs' nature was desirable. It is suggested in subsequent study the reasons of less satisfaction in young and junior faculties also in clinical faculties considered.

**How to Cite This Article:** Mehtabian F, Hemati H, Ashouri A, Taheri M, Kashi S, Azimi Kh. Faculty Members' Job Satisfaction in Guilan University of Medical Sciences. RME. 2020;12 (4):48-58.

## رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی گیلان

فردین مهربان<sup>۱</sup>، حسین همتی<sup>۲</sup>، آسیه عشوری<sup>۳</sup>، ماهدخت طاهری<sup>۴\*</sup>، سمانه کاشی<sup>۵</sup>، خدیجه عظیمی<sup>۵</sup>

۱- گروه آموزشی بهداشت و ارتقای سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی گیلان، رشت، ایران

۲- واحد توسعه تحقیقات بالینی رازی، دانشگاه علوم پزشکی گیلان، رشت، ایران

۳- مرکز تحقیقات بیماریهای قلب و عروق، گروه قلب و عروق، بیمارستان حشمت، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی گیلان، رشت، ایران

۴- مرکز تحقیقات آموزش پزشکی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی گیلان، رشت، ایران

۵- دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی گیلان، رشت، ایران

## اطلاعات مقاله

## نوع مقاله:

مقاله پژوهشی

## تاریخچه:

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۴/۲۵

تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۷/۱۶

## کلیدواژه‌ها:

رضایت شغلی  
اعضای هیات علمی  
علوم پزشکی  
دانشگاه

## \*نویسنده مسئول:

ماهدخت طاهری، مرکز تحقیقات آموزش پزشکی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی گیلان، رشت، ایران  
taheri1049@gmail.com

## چکیده

**مقدمه:** در جهان امروز آنچه بیش از همه دارای اهمیت می‌باشد، نیروی انسانی است و نیروی انسانی با ارزش‌ترین سرمایه و منبع سازمانی محسوب می‌شود. رضایت شغلی یکی از عناصر اصلی عملکرد شغلی و حرفه‌ای کارکنان بوده و موجب افزایش بهره‌وری و احساس رضایتمندی فرد می‌شود. مدیران هر سازمان جهت پویایی و رسیدن به اهداف آرمانی باید تصویر جامعی از رضایت شغلی کارکنان ارائه دهند. هدف از این مطالعه بررسی میزان رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی گیلان بود.

**روش‌ها:** پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی-تحلیلی است که بر روی اعضای هیات علمی علوم پایه و بالینی (۱۸۶ نفر) در دانشکده‌های پزشکی، دندانپزشکی، داروسازی، پرستاری-مامایی، پیراپزشکی و بهداشت در سال ۹۸-۹۷ در دانشگاه علوم پزشکی گیلان انجام شد. ابزار پژوهش پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی اسمیت، کندال و هالین شامل دو بخش: اطلاعات فردی و پرسشنامه‌ای با ۴۵ سوال در ۶ حیطه: حقوق و مزایا، فرصت‌های ارتقاء و رشد فردی، نحوه سرپرستی و ارتباطات، شرایط روانی و امنیت شغلی، شرایط فیزیکی و ماهیت کار بود. داده‌ها با استفاده از شاخص‌های آماری فراوانی (درصد)، میانگین (انحراف معیار) توصیف و با آزمون‌های کروسکال والیس، ضریب همبستگی پیرسون و مدل رگرسیون خطی و از طریق نرم افزار آماری SPSS تجزیه و تحلیل شدند.

**یافته‌ها:** میانگین نمره‌ی کسب شده در حیطه‌های مختلف رضایت شغلی در بازه‌ی ۱ تا ۵ عبارت بود از: ماهیت کار (۳/۹±۰/۸)، مدیریت، نحوه‌ی سرپرستی و ارتباطات (۳/۳±۰/۷)، شرایط فیزیکی و محیط کار (۳/۰±۱/۸)، شرایط روانی و امنیت شغلی (۳/۱±۰/۹)، فرصت ارتقاء و رشد فردی (۳/۰±۰/۷) و حقوق و مزایا (۲/۸±۰/۸). در تمام حیطه‌ها رضایتمندی در حد متوسط و تنها در حیطه‌ی رضایت از ماهیت کار، رضایتمندی در حد مطلوب بود. نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین سطح رضایتمندی و حیطه‌های مختلف، قوی‌ترین همبستگی مثبت به ترتیب با حیطه‌های شرایط روانی و امنیت شغلی، جنبه مدیریتی شغل (نحوه سرپرستی و ارتباطات)، فرصت‌های ارتقا و رشد فردی، شرایط فیزیکی و محیط کار، ماهیت کار و حقوق و مزایا (با ضرائب همبستگی در بازه‌ی ۰/۷۰۵ تا ۰/۹۰۵) برقرار بود. همچنین مشخصات جمعیت شناختی سن، سنوات کاری، نوع استخدام و حیطه‌ی آموزشی هیات علمی، تبیین کننده‌ی ۳ تا ۱۸ درصد از واریانس نمرات رضایتمندی در حیطه‌های مختلف بودند.

**نتیجه‌گیری:** در کلیه حیطه‌ها رضایتمندی در حد متوسط و تنها در حیطه‌ی رضایت از ماهیت کار، رضایتمندی در حد مطلوب بود. پیشنهاد می‌شود در مطالعات بعدی، علل رضایتمندی کم‌تر در اعضای هیات علمی جوان و با سابقه‌ی کاری کم و نیز اساتید بالینی، مورد توجه و بررسی بیشتر، قرار گیرد.

## مقدمه

تعیین می‌کند، منابع انسانی آن کشور است نه سرمایه، نه منابع مادی دیگر، این منابع انسانی هستند که سرمایه‌ها را متراکم ساخته، از منابع طبیعی بهره‌برداری نموده، سازمان‌های اداری، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی را بوجود

جهان امروز آنچه بیش از همه دارای اهمیت می‌باشد، منابع انسانی است (۱، ۲) و منابع انسانی با ارزش‌ترین سرمایه و منبع سازمانی محسوب می‌شود (۳). اقتصاددانان معتقدند آنچه در نهایت روند توسعه اقتصادی و اجتماعی یک جامعه را

نیز تأثیرگذار است. هنگامی که افراد از شغل خود راضی باشند، از کار خود لذت می‌برند و در جهت سلامت جامعه خود بیشتر تلاش می‌کنند؛ چرا که از طریق رضایت شغلی، شادابی و مسرت به خانه و جامعه نیز منتقل می‌گردد (۱۶). بررسی و شناخت عواملی که باعث ایجاد انگیزه و رضایت شغلی می‌شود، یکی از ضروریاتی است که می‌تواند موجب بهبود بهره‌وری و بالا رفتن روند و کیفیت کار استادان شود (۱۷). بررسی‌های پژوهشگر حاکی است که علی‌رغم اهمیت موضوع، پژوهش‌های جامعی در خصوص میزان رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی انجام نشده است. لذا پژوهشگر درصد است ضمن بررسی میزان رضایت شغلی اساتید دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی گیلان، و استخراج نتایج و ارائه آن به مدیران ارشد دانشگاه زمینه برنامه‌ریزی دقیق و جامع برای افزایش رضایتمندی و انگیزش شغلی اعضای هیات علمی را فراهم نماید.

### روش‌ها

پژوهش حاضر از دسته مطالعات توصیفی-مقطعی بوده و با تعیین رضایت شغلی اعضای هیات علمی علوم پایه و بالینی در ۶ دانشکده‌ی پزشکی، دندانپزشکی، داروسازی، پرستاری-مامایی، پیراپزشکی و بهداشت دانشگاه علوم پزشکی گیلان در سال ۹۷-۹۸ انجام شد. در این مطالعه که از نوع مطالعات کاربردی است، از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای و جهت محاسبه حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد. با توجه به این‌که کل جامعه‌ی پژوهش ۴۷۰ نفر بود، نمونه‌ای به حجم ۲۱۲ نفر برآورد شد. معیار ورود به مطالعه شاغل بودن در دانشگاه به‌عنوان عضو هیات علمی و معیار خروج عدم تمایل به شرکت در مطالعه بود. از مجموع ۲۵۰ پرسشنامه توزیع شده، پس از پیگیری‌های لازم، ۱۸۶ پرسشنامه ارجاع داده شد (نرخ پاسخ‌دهی ۷۵ درصد).

ابزار پژوهش پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی اسمیت، کندال و هالین بود. بخش اول پرسشنامه حاوی اطلاعات فردی و دموگرافیک و بخش دوم پرسشنامه شامل ۴۵ سوال در ۶ حیطه شامل: حقوق و مزایا (۵ سوال)، فرصت‌های ارتقاء و رشد فردی (۶ سوال)، نحوه سرپرستی و ارتباطات (۱۵ سوال)، شرایط روانی و امنیت شغلی (۷ سوال)، شرایط فیزیکی (۳ سوال) و ماهیت کار (۹ سوال) است (۱۰، ۱۹). به‌منظور نمره‌دهی ابزار، برای هر فرد میانگین نمرات سوالات هر حیطه و کل سوالات محاسبه شد. دامنه‌ی نمره‌ی هر سوال، به

می‌آورند و توسعه را به پیش می‌برند (۲، ۱). سرمایه‌ی انسانی عامل مهم در کارکرد تولید نیز محسوب می‌شود (۴) و عامل اصلی تداوم موفقیت و تحقق اهداف سازمان می‌باشد (۵). رضایت کارکنان در سازمان‌ها یکی از موضوع‌های مهم مدیریتی است که از سال‌ها قبل توجه پژوهشگران زیادی را در سراسر جهان به خود جلب نموده است (۱).

رضایت شغلی یکی از عناصر اصلی عملکرد شغلی و حرفه‌ای کارکنان بوده و موجب افزایش بهره‌وری و احساس رضایتمندی فرد می‌شود (۶، ۷) مدیران هر سازمان جهت پویایی و رسیدن به اهداف آرمانی باید تصویری جامع‌تر از رضایت شغلی کارکنان ارائه دهند (۸)، خشنودی و رضایت شغلی مربوط به آن است که حرفه مورد نظر تا چه اندازه پاسخ‌گوی نیازها، توانائی‌ها، رغبت‌ها و خصوصیات شخصی فرد است (۹). بنابراین شناخت نیازها، انگیزه‌ها، تمایلات، عوامل رضایت و عدم رضایت کارکنان نه تنها لازم است بلکه جهت اتخاذ سیاست‌های صحیح، راهبردهای مناسب و برنامه‌های موثر ضروری است (۱۰). با آن‌که در زمینه رضایت کارکنان از محیط کار بررسی‌های زیادی انجام شده اما رضایت شغلی اساتید دانشگاه‌ها از محیط آموزشی در دانشگاه‌ها کمتر مورد ارزیابی قرار گرفته است (۲). اعضای هیات علمی بدنه اصلی هر دانشگاه را تشکیل می‌دهند و به‌عنوان یکی از ارکان تعلیم و تربیت در آموزش دانشجویان و ارتقای بهداشت و درمان جامعه موثر می‌باشند (۱۱). انگیزش و رضایت شغلی اساتید می‌تواند نقش بسیار اساسی در عملکرد آن‌ها داشته باشد (۱۲). مطالعات مختلف در زمینه رضایت شغلی نشان داده‌اند که متغیرهای زیادی با رضایت شغلی اساتید ارتباط دارند که مهم‌ترین آن‌ها عوامل سازمانی، عوامل محیطی، ماهیت کار و عوامل فردی است (۱۳).

امروزه، اعضای هیات علمی 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 (۱۴). انگیزش و رضایت شغلی اساتید می‌تواند نقش بسیار اساسی در عملکرد آن‌ها داشته باشد؛ و عدم توجه به رضایت شغلی منابع انسانی در یک سازمان موجب توقف و رکود نسبی و تحلیل و زوال تدریجی آنان خواهد شد (۱۱). رضایت شغلی، خود تعیین‌کننده بسیاری از متغیرهای سازمانی نظیر افزایش بهره‌وری، افزایش کمیت و کیفیت کار است (۱۵). باید به این نکته توجه داشت که اثرات ناشی از رضایت شغلی، بر جامعه

ناپارامتری اسپیرمن، استفاده و در تحلیل چندگانه، مدل رگرسیون خطی اجرا شد. پیش فرض‌های مورد نیاز تحلیل رگرسیونی بررسی شده و برقرار بود. تمام متغیرهای جمعیت شناختی در تحلیل رگرسیونی مورد بررسی قرار گرفتند و ورود متغیرها به مدل رگرسیونی به روش گام به گام در نظر گرفته شد. براساس آزمون کولموگروف- اسمیرونوف، توزیع نرمال برای تمام مشخصه های کمی به جز سنوات شغلی برقرار بود. در کلیه آزمون‌ها سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ در نظر گرفته شد. داده‌ها با استفاده از نرم افزار آماری SPSS.Ver.20 تجزیه و تحلیل شدند.

### یافته‌ها

در مجموع، ۸۱ هیات علمی زن (۴۳ درصد) و ۱۰۵ هیات علمی مرد (۵۷ درصد) در مطالعه شرکت کردند. تعداد ۱۶۰ نفر (۸۷ درصد) متاهل بودند. میانگین و انحراف معیار سن شرکت‌کنندگان در مطالعه،  $43/2 \pm 7/7$  سال (دامنه‌ی سنی: ۲۹ تا ۶۲ سال) بود. میانگین و انحراف معیار سابقه کار اساتید مورد مطالعه،  $11/6 \pm 8/3$  سال (دامنه‌ی ۱ تا ۳۲ سال) و ۱۱۴ نفر (۶۳ درصد) دارای سابقه‌ی مدیریتی در فعالیت خود بودند. در جدول شماره یک اطلاعات مربوط به مرتبه‌ی علمی، حیطه‌ی آموزشی، وضعیت استخدامی، دانشکده محل خدمت و مدرک تحصیلی اعضای هیات علمی آمده است.

جدول ۱: مشخصات جمعیت شناختی اعضای هیات علمی شرکت کننده

متغیر	تعداد	درصد	متغیر	تعداد	درصد
جنسیت	زن	۸۱	تخصص بالینی	۸۶	۴۶
	مرد	۱۰۵	Ph.D	۸۰	۴۳
مرتبه علمی	مربی	۱۹	مقطع	کارشناسی ارشد	۲۰
	استادیار	۱۲۲		پایه	۹۱
	دانشیار	۳۹		بالین	۹۵
دانشکده	استاد	۶	وضعیت استخدام	رسمی	۷۴
	پزشکی	۷۵		پیمانی	۵۹
	دندانپزشکی	۳۳		قراردادی	۹
	داروسازی	۱۴		طرح تعهد	۴۴
	پرستاری و مامایی رشت	۲۳			
	پرستاری و مامایی شرق گیلان	۲۷			

ارتباطات ( $3/3 \pm 0/7$ )، شرایط فیزیکی و محیط کار ( $3/1 \pm 0/9$ )، شرایط روانی و امنیت شغلی ( $3/1 \pm 0/9$ )، فرصت‌های ارتقاء و رشد فردی ( $3/0 \pm 0/7$ ) و حقوق و مزایا

صورت لیکرت از بسیار ناراضی ۱ تا بسیار راضی ۵ بوده و میانگین نمرات کمتر از ۱/۵ به عنوان رضایت خیلی کم، بین ۲/۱-۴۹/۵ رضایت کم، نمرات ۲/۵-۳/۴۹ رضایت متوسط، نمرات ۳/۵-۴/۴۹ رضایت زیاد و نمرات ۴/۵ یا بیشتر رضایت خیلی زیاد در نظر گرفته شد. در مطالعه نقیبه‌ی و همکاران روایی پرسشنامه از طریق روایی محتوایی و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ و برای زیر مقیاس‌ها به ترتیب ۰/۹۳، ۰/۸۵، ۰/۹۱، ۰/۹۲، ۰/۸۷ و ۰/۸۶ بدست آمد که در سطح بالایی قرار داشت. همچنین در مطالعه حاضر نیز روایی پرسشنامه از طریق روایی محتوا (با کسب نظرات متخصصان) و پایایی آن با محاسبه آلفای کرونباخ تأیید شد. جهت رعایت ملاحظات اخلاقی، ابتدا ضمن توضیح مراحل و اهداف طرح برای اعضای هیات علمی توسط پژوهشگر، به آنان اطمینان داده شد که ارائه نتایج مطالعه به صورت کلی و با رعایت اصول محرمانگی اطلاعات خواهد بود. پس از کسب رضایت کتبی از اعضای شرکت‌کننده در مطالعه، پرسشنامه به صورت خودایفاء تکمیل گردید. پژوهش حاضر در کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی گیلان مطرح و دارای کد اخلاق به شماره IR.GUMS.REC.1397.315 می‌باشد.

برای توصیف داده‌ها، از گزارش فراوانی (درصد)، میانگین (انحراف معیار) استفاده شد. جهت بررسی ارتباط مشخصات جمعیت‌شناختی افراد با نمره‌ی رضایتمندی شغلی در کل و در هر یک از حیطه‌ها، در تحلیل تک متغیره، از تحلیل واریانس و یا آزمون ناپارامتری کروسکال والیس و ضریب همبستگی

نتایج نشان داد که میانگین و انحراف معیار نمره‌ی کسب شده در حیطه‌های مختلف رضایت شغلی در بازه‌ی ۱ تا ۵ عبارت است از ماهیت کار ( $3/9 \pm 0/8$ )، مدیریت، نحوه‌ی سرپرستی و

کار، بیشترین رضایتمندی از کار با همکاران و مدیران خود ( $3/0 \pm 6/9$ ) و کمترین رضایتمندی، از عدم استفاده از امکانات رفاهی و تفریحی دانشگاه برای سپری کردن اوقات فراغت خود و خانواده‌های شان ( $2/3 \pm 1/2$ ) اظهار شده است. در حیطه‌ی شرایط روانی و امنیت شغلی، برخورداری از امکانات جانبی مانند بیمه، استخدام و بازنشستگی، دارای بالاترین رضایتمندی ( $3/4 \pm 1/2$ ) بوده و کمترین رضایتمندی در رابطه با عدالت- محور بودن محیط کار ( $2/8 \pm 1/2$ ) بیان شده است. در حیطه فرصت‌های ارتقا و رشد فردی، بالاترین رضایت، از راحتی و عدم ممانعت از شرکت در کلاس‌های آموزشی ( $3/1 \pm 4/0$ ) و کمترین رضایت، از امکان استفاده از بورس و ادامه تحصیل (در خارج و داخل کشور) ( $2/3 \pm 1/1$ ) اظهار شده است. در حیطه حقوق و مزایا نیز که در مجموع دارای کمترین نمره‌ی رضایتمندی بود، بیشترین نمره‌ی کسب شده در این حیطه، مربوط به رضایت از حقوق و درآمد کنونی ( $3/0 \pm 1/0$ ) و کمترین نمره، مربوط به رضایت از پرداخت به موقع حقوق ( $2/1 \pm 7/0$ ) بود.

( $2/0 \pm 8/8$ ). تحلیل رگرسیون خطی چندگانه نشان داد که سن و سنوات کاری بیشتر و گروه آموزشی (علوم پایه نسبت به بالین)، به‌طور مستقل مرتبط با رضایتمندی کلی بیشتری بوده و این مشخصات ۱۳ درصد واریانس نمره‌ی رضایت کلی را تبیین می‌کنند. توصیف رضایتمندی اعضا هیات علمی به تفکیک هر سوال، در جدول شماره دو آمده است. در حیطه رضایت از ماهیت کار، اعضای هیأت علمی اظهار کرده‌اند که در برابر دانشجویان، آموزش و یادگیری آن‌ها احساس مسئولیت کرده و در این گویه بیشترین رضایت را داشتند ( $4/3 \pm 0/8$ ) و در حیطه رضایت از ماهیت کار، اظهار کرده‌اند که از انجام فعالیت‌های اداری و اجرایی ( $3/6 \pm 1/1$ ) کمترین رضایتمندی را دارند. در حیطه مدیریت و نحوه سرپرستی و ارتباطات، بیشترین نمره مربوط به رضایتمندی از وجود روابط دوستانه و محترمانه بین عضو هیأت علمی و دیگر اعضای گروه ( $3/9 \pm 1/0$ ) و کم‌ترین نمره برای تشویق مناسب و تشویق براساس عملکرد شغلی ( $2/1 \pm 8/1$ )، ذکر شده است. در حیطه شرایط فیزیکی و محیط

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار گویه‌های مختلف رضایت شغلی اظهار شده

انحراف معیار $\pm$ میانگین	گویه
$3/0 \pm 1/0$	از دریافت حقوق و دستمزد کنونی خود راضی هستم.
$2/7 \pm 1/0$	حقوق و دستمزد دریافتی‌ام با نیازهای روزمره زندگی تناسب دارد.
$2/9 \pm 1/1$	حقوق و درآمد دولتی من براساس تلاش و فعالیت‌هایم، نسبت به اعضای گروه عادلانه است.
$2/8 \pm 1/1$	امکان انجام فعالیت‌های شغلی خصوصی و کسب درآمد را مانند سایر همکارانم دارم.
$2/7 \pm 1/1$	از پرداخت به موقع حقوق و مزایای خود راضی هستم.
$3/3 \pm 1/0$	خط مشی‌ها، قوانین و مقررات و ضوابط ارتقاء در حرفه من به وضوح مشخص است.
$3/2 \pm 1/0$	با توجه به عملکردها و توانایی‌هایم امکان ارتقاء برایم فراهم است.
$2/3 \pm 1/1$	امکان استفاده از بورس و ادامه تحصیل $\pm$ در خارج و داخل کشور برایم مهیا می‌باشد.
$2/8 \pm 1/1$	امکانات لازم و کافی برای انجام پژوهش را در اختیار دارم.
$3/2 \pm 1/0$	امکان شرکت در سمینارها، کنفرانس‌ها و فرصت‌های مطالعاتی با توجه به عملکرد خویش را دارم.
$3/4 \pm 1/0$	به‌راحتی و بدون هیچ مانعی می‌توانم در کلاس‌های آموزشی مورد نیاز شرکت کنم.
$3/9 \pm 1/0$	بین اعضای گروه و من روابط دوستانه و محترمانه برقرار است.
$3/8 \pm 1/0$	مدیر گروه بر کارهایم نظارت کافی و شایسته ای دارد.
$3/7 \pm 1/0$	از کار با همکاران و مدیران خود احساس رضایت دارم.
$3/1 \pm 1/0$	به‌نظرم مدیران ارشد دانشگاه افرادی با صلاحیت و براساس شایسته‌سالاری انتخاب می‌شوند.
$3/4 \pm 1/0$	توزیع مسؤولیت‌ها در گروه آموزشی من عادلانه است.
$3/0 \pm 1/0$	در محیط کاری‌ام ضوابط بیشتر از روابط کارساز است.
$3/0 \pm 1/1$	امکان اظهار نظر و انتقاد از عملکردهای گروه و دانشگاه برایم فراهم است.
$3/2 \pm 1/0$	انتظارات و مسؤولیت‌های آموزشی، پژوهشی، بالینی و اجرایی محوله برایم معقول و عملی است.
$3/2 \pm 1/0$	به نظرات و پیشنهادات من در مسائل آموزشی، پژوهشی، در گروه و دانشکده اهمیت داده می‌شود.
$3/8 \pm 1/0$	حضور و یا عدم حضور من در گروه برای مدیر گروه و سایر همکاران حائز اهمیت است.
$3/2 \pm 1/0$	مدیران ارشد برای آموزش و بهبود سطح دانسته‌ها و تجاربم تلاش می‌نمایند.
$3/2 \pm 1/1$	بازخورد مناسب از عملکرد شغلی‌ام دریافت می‌کنم.

۲/۸±۱/۱	تشویق ها مناسب و بر اساس عملکرد من انجام می‌گیرد± به نحو مناسب از من قدردانی می‌شود.
۳/۳±۱/۰	در صورت کم کاری بطور مناسبی به من تذکر داده می‌شود.
۲/۸±۱/۲	در محیطی عدالت محور به کار اشتغال دارم.
۲/۹±۱/۲	از نظر تداوم و ثبات در اشتغال به کار احساس امنیت می‌کنم.
۳/۱±۱/۲	در مواقع ضروری مدیرانم از من حمایت می‌کنند.
۳/۴±۱/۲	از امکانات جانبی مانند ± بیمه، استخدام، بازنشستگی برخوردار می‌باشم.
۳/۱±۱/۲	فرایندهای استخدامی من عادلانه و دارای روند منطقی است.
۳/۱±۱/۱	پست سازمانی و مسؤولیت و اختیاراتم مشخص و با ثبات است.
۳/۱±۱/۱	از روند ارزشیابی خود راضی و آن را عادلانه می‌دانم.
۳/۲±۱/۱	برای آموزش به دانشجویان محیط مناسبی را در اختیار دارم.
۳/۱±۱/۲	دفتر کار مناسبی در دانشگاه/ بیمارستان در اختیار دارم.
۳/۴±۱/۰	دستیابی به امکانات سمعی و بصری برای آموزش به دانشجویانم به راحتی فراهم می‌شود.
۳/۶±۰/۹	از کار با همکاران و مدیران خود احساس رضایت دارم.
۲/۷±۱/۲	از تسهیلات لازم مانند مسکن، وام و ... برای رفاه حال خود و خانواده ام بهره‌مند هستم.
۲/۳±۱/۲	از امکانات رفاهی، تفریحی دانشگاه برای سپری کردن اوقات فراغت خود و خانواده‌ام احساس رضایت می‌کنم.
۳/۳±۱/۱	به راحتی می‌توانم از مرخصی‌های سالانه‌ام استفاده کنم.
۴/۱±۱/۰	از تدریس و کار در دانشگاه و خدمت به جامعه علمی احساس لذت می‌کنم.
۴/۳±۰/۸	در برابر دانشجویان، آموزش و یادگیری آن‌ها احساس مسؤولیت کرده و از آن لذت می‌برم.
۴/۰±۱/۰	از انجام فعالیت های پژوهشی موظف لذت می‌برم.
۳/۶±۱/۱	از انجام فعالیت‌های اداری و اجرایی محوله لذت می‌برم.
۳/۷±۱/۰	به اندازه کافی در کارم مستقل هستم.
۳/۹±۱/۱	رفتار دانشجویانم بیانگر احترام و قدردانی آن‌ها از زحمات من است.

همبستگی پیرسون نشان داد که بین سطح رضایت‌مندی و حیطه‌های مختلف، قوی‌ترین همبستگی مثبت به ترتیب مربوط است به حیطه‌های: شرایط روانی و امنیت شغلی، جنبه مدیریتی شغل، فرصت‌های ارتقا و رشد فردی، شرایط فیزیکی و محیط کار، ماهیت کار و حقوق و مزایا (جدول ۳).

بیشترین عدم پاسخ گویی به گویه‌ها در رابطه با گویه‌ی "امکان انجام فعالیت‌های شغلی خصوصی و کسب درآمد را مانند سایر همکارانم دارم." با ۱۳ مورد (۷ درصد) و گویه‌ی "امکان استفاده از بورس و ادامه تحصیل (در خارج و داخل کشور) برایم مهیا می‌باشد." با ۸ مورد (۴/۳ درصد) و در سایر گویه‌ها عدم پاسخ‌دهی، کم‌تر از ۳ درصد بود. نتایج آزمون

جدول ۳: ضریب همبستگی خطی ابعاد رضایت‌مندی شغلی اساتید با یکدیگر و با رضایت‌مندی کل

حیطه	رضایت‌مندی کل	حقوق و مزایا	فرصت‌های ارتقا و رشد فردی	جنبه مدیریتی شغل	شرایط روانی و امنیت شغلی	شرایط فیزیکی و محیط کار	ماهیت کار
حقوق و مزایا	۰/۷۰۵	۱/۰۰					
فرصت‌های ارتقا و رشد فردی	۰/۸۱۹	۰/۵۷۴	۱/۰۰				
جنبه مدیریتی شغل	۰/۹۰۲	۰/۵۴۱	۰/۶۶۸	۱/۰۰			
شرایط روانی و امنیت شغلی	۰/۹۰۵	۰/۵۹۰	۰/۷۰۳	۰/۸۰۳	۱/۰۰		
شرایط فیزیکی و محیط کار	۰/۷۹۶	۰/۴۸۱	۰/۶۰۹	۰/۶۴۵	۰/۶۷۱	۱/۰۰	
ماهیت کار	۰/۷۲۸	۰/۴۴۸	۰/۵۷۲	۰/۵۷۶	۰/۶۱۲	۰/۵۵۵	۱/۰۰

\* تمام ضرایب همبستگی با  $P < ۰/۰۰۱$  معنی‌دار بودند.

فعالیت خود، دارای رضایت‌مندی کلی بیشتری بودند. میانگین نمره‌ی رضایت‌مندی کلی با سن ( $P = ۰/۰۰۳$  و  $r = ۰/۲۳۱$ )، سابقه‌ی کاری ( $P = ۰/۰۷۰$  و  $r = ۰/۱۰۰$ )، گروه آموزشی ( $P = ۰/۰۰۷$ ) با  $P = ۰/۰۶۱$  تا  $۳/۳۵ \pm ۰/۶۱$  در برابر  $۳/۰۹ \pm ۰/۶۵$  به ترتیب در اساتید گروه آموزشی علوم پایه و بالینی، نوع مدرک ( $P = ۰/۰۳۶$ ) با  $P = ۰/۰۶۰$  تا  $۳/۳۶ \pm ۰/۶۰$  در برابر  $۳/۱۰ \pm ۰/۶۶$  به ترتیب در اساتید دارای مدرک تخصصی دکترا و متخصصین بالینی،

در بررسی رابطه رضایت‌مندی با مشخصات جمعیت‌شناختی اعضای هیات علمی، نتایج تحلیل‌های تک متغیره نشان داد که اساتید دارای سن بیشتر، سنوات کاری بیشتر، اساتید گروه آموزشی علوم پایه و اساتید دارای مدرک دکترای تخصصی (نسبت به متخصصین و گروه بالینی)، اساتید با وضعیت استخدامی رسمی و پیمانی (نسبت به اساتید قراردادی یا در حال گذراندن تعهد طرح) و اساتید دارای سابقه‌ی مدیریتی در

نتایج تحلیل رگرسیونی چندگانه نیز نشان داد که به ترتیب گروه آموزشی هیات علمی، سن و سنوات شغلی، به طور مستقل با رضایت شغلی و هر یک از حیطه‌ها در کل ارتباط معنی‌دار داشته و این مشخصات ۱۳٪ از واریانس نمره رضایتمندی را تبیین می‌کنند (جدول ۴). به طور کلی مشخصات سن، سنوات کاری، نوع استخدام و گروه‌های آموزشی هیات علمی، تبیین کننده‌ی ۳ تا ۱۸ درصد از واریانس نمرات رضایتمندی در حیطه‌های مختلف بودند.

وضعیت استخدامی ( $P=0/046$ ) با  $3/34 \pm 0/65$ ،  $3/29 \pm 0/62$  در برابر  $3/05 \pm 0/68$  به ترتیب در اساتید با وضعیت استخدامی رسمی و پیمانی در برابر اساتید قراردادی یا در حال گذراندن تعهد طرح، سابقه‌ی مدیریتی ( $P=0/065$ ) با  $3/0 \pm 3/65$  در برابر  $3/11 \pm 0/65$  به ترتیب در اساتید دارای سابقه‌ی مدیریتی و بدون آن، در سطح معنی‌داری ۰/۱ ارتباط داشته و هیچ یک از سایر مشخصات جمعیت شناختی، با نمره‌ی رضایت شغلی کل رابطه‌ی معنی‌داری نداشتند (برای تمام موارد  $P > 0/1$ ).

جدول ۴: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام در بررسی ارتباط مشخصات جمعیت‌شناختی با رضایت مندی شغلی اساتید

R <sup>2</sup>	P	T	ضریب		متغیر
			استاندارد Beta	غیر استاندارد Std. Error	
رضایتمندی کلی					
۱۳٪	۰/۰۲۲	۲/۳۰۸	-	۰/۴۵۸	عدد ثابت
	۰/۰۰۱	۲/۹۴۴	۰/۵۲۶	۰/۰۱۲	سن (سال)
	۰/۰۰۲	۲/۱۱۹	۰/۲۴۵	۰/۱۰۶	گروه آموزشی (علوم پایه)*
	۰/۰۲۵	-۲/۲۶۵	-۰/۳۰۰	۰/۰۱۱	سنوات شغلی (سال)
حیطه‌ی رضایت از حقوق و مزایا					
۱۱٪	۰/۰۰۱	۲/۷۳۵	-	۰/۳۵۲	عدد ثابت
	۰/۰۰۱	۴/۴۱۷	۰/۳۴۶	۰/۰۰۸	سن (سال)
حیطه‌ی رضایت از فرصت‌های ارتقا و رشد فردی					
۳٪	۰/۰۰۱	۱۳/۳۷۱	-	۰/۱۹۶	عدد ثابت
	۰/۰۲۳	۲/۲۹۸	۰/۱۸۹	۰/۱۲۵	گروه آموزشی (علوم پایه)
حیطه‌ی رضایت از جنبه‌ی مدیریتی شغل (نحوه سرپرستی و ارتباطات)					
۸٪	۰/۰۱۵	۲/۴۷۲	-	۰/۵۲۳	عدد ثابت
	۰/۰۰۱	۲/۴۷۶	۰/۴۷۶	۰/۰۱۳	سن (سال)
	۰/۰۳۷	-۲/۱۰۹	-۰/۲۸۷	۰/۰۱۳	سنوات شغلی (سال)
	۰/۰۴۹	۱/۹۸۵	۰/۱۶۰	۰/۱۲۱	گروه آموزشی (علوم پایه)
حیطه‌ی رضایت از شرایط روانی و امنیت شغلی					
۱۸٪	۰/۰۰۲	۳/۱۱۴	-	۰/۴۷۹	عدد ثابت
	۰/۱۰۱	۱/۶۵۲	۰/۲۰۹	۰/۲۳۷	نوع استخدام**
	۰/۰۰۳	۲/۹۷۹	۰/۲۸۹	۰/۱۸۷	رسمی
	۰/۰۰۳	۳/۰۷۱	۰/۲۲۴	۰/۱۳۲	پیمانی
	۰/۰۵۶	۱/۹۲۶	۰/۲۰۷	۰/۰۱۳	گروه آموزشی (علوم پایه)
۵٪	۰/۰۰۲	۲/۹۲۶	۰/۲۰۷	۰/۰۱۳	سن
	۰/۰۵۶	۱/۹۲۶	۰/۲۰۷	۰/۰۱۳	سن
حیطه‌ی رضایت از شرایط فیزیکی و محیط کار					
۵٪	<۰/۰۰۱	۱۳/۰۷۳	-	۰/۱۹۷	عدد ثابت
	۰/۰۰۶	۲/۸۱۶	۰/۲۲۹	۰/۱۲۶	گروه آموزشی (علوم پایه)
حیطه‌ی رضایت از ماهیت کار					
۱۴٪	۰/۰۰۴	۲/۹۳۸	-	۰/۵۱۶	عدد ثابت
	<۰/۰۰۱	۴/۱۸۷	۰/۳۲۶	۰/۱۱۹	گروه آموزشی (علوم پایه)
	۰/۰۰۱	۳/۴۳۷	۰/۴۵۵	۰/۰۱۳	سن (سال)
	۰/۰۳۶	-۲/۱۲۰	-۰/۲۷۹	۰/۰۱۲	سنوات شغلی (سال)

\* گروه آموزشی بالینی به عنوان گروه مورد مقایسه (مینا) در نظر گرفته شده است.

\*\* اشتغال به صورت قراردادی یا گذراندن تعهدات به عنوان گروه مورد مقایسه (مینا) در نظر گرفته شده است.

## بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این مطالعه بررسی میزان رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی گیلان بود. براساس یافته‌های پژوهش حاضر، کلیه حیطه‌ها رضایتمندی در حد متوسط و تنها در حیطه‌ی رضایت از ماهیت کار، رضایتمندی در حد مطلوب بود. نتایج مطالعه حاضر نشان داد که بالاترین میانگین نمره‌ی کسب شده در حیطه‌های مختلف رضایت شغلی به ترتیب ماهیت کار، مدیریت، نحوه‌ی سرپرستی و ارتباطات، شرایط فیزیکی و محیط کار، شرایط روانی و امنیت شغلی، فرصت‌های ارتقاء و رشد فردی و حقوق و مزایا بود. همچنین بین سطح رضایتمندی و حیطه‌های مختلف قوی‌ترین همبستگی مثبت به ترتیب مربوط بود به حیطه‌های: شرایط روانی و امنیت شغلی، جنبه مدیریتی شغل، فرصت‌های ارتقا و رشد فردی، شرایط فیزیکی و محیط کار، ماهیت کار و حقوق و مزایا.

یافته‌های مطالعه حاضر حاکی از آن بود که در حیطه رضایت از ماهیت کار، اعضای هیأت علمی اظهار کرده‌اند که در برابر دانشجویان، آموزش و یادگیری آن‌ها احساس مسئولیت کرده و در این گویه بیشترین رضایت را داشتند. در حیطه رضایت از ماهیت کار، اظهار کرده‌اند که از انجام فعالیت‌های اداری و اجرایی کم‌ترین رضایتمندی را دارند. نتایج مطالعه ستوده و همکاران (۱۹) در دانشگاه علوم پزشکی سمنان نشان داد که عامل ماهیت کار بالاترین میانگین رضایت شغلی و حقوق و مزایا پایین‌ترین رضایت در بین اعضای هیات علمی دارد که با نتایج مطالعه حاضر همخوانی دارد. نتایج مطالعه فروغی و همکاران (۱) نیز نشان داد که عامل رضایت از ماهیت کار بالاترین میانگین رضایت شغلی در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه است که با نتایج مطالعه حاضر همخوانی دارد. مطالعه ستوده بر روی ۵۴ مقاله علمی-پژوهشی منتشر شده در زمینه رضایت شغلی نشان داد که بیشترین رضایت شغلی اعضای هیات علمی از ماهیت کار و کم‌ترین رضایت در حقوق و مزایا است (۱۹). همچنین یافته‌های مطالعه اصغری (۲۰) و نقیبی (۲۱) نیز با نتایج مطالعه حاضر همخوانی دارد. همچنین نتایج مطالعه دانشمندی و همکاران نشان داد که سرپرستی و ارتباطات بالاترین میانگین رضایت شغلی و پایین‌ترین رضایت اعضای هیات علمی دانشگاه‌های منتخب نظامی را حقوق و مزایا است (۲۲). مطالعه رنجبر در دانشگاه علوم پزشکی مازندران (۱۸)، بخشی و هم کاران در دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان (۱۱) و

همچنین مطالعه Shigli در هند (۲۳) نیز بیانگر رضایت کم اعضای هیات علمی در حیطه حقوق و مزایا بود. اگر اعضای هیات علمی دغدغه حقوق و مزایا داشته باشند و عملاً نیازهای مادی آن‌ها، به دلیل کمبود حقوق و مزایا، فراهم نگردد، چگونه می‌توان از آن‌ها انتظار داشت که تمام نیروی خلاقه خود را معطوف به کار آموزشی و پژوهشی نمایند.

از دیگر نتایج مطالعه حاضر نشان داد که رضایت اعضاء هیات علمی از عامل ترکیبی مدیریت و سرپرستی در سطح متوسط قرار دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش فروغی و همکاران (۱) شباهت دارد. لذا می‌توان گفت که اعضای هیات علمی از وضعیت مدیریت مجموعه‌ی دانشگاهی رضایت مطلوبی نداشتند. طبیعی است که رضایت از مافوق، از عوامل مهم در رضایت شغلی بوده و عملاً بسیاری از اهرم‌های تشویقی در دست مدیریت قرار دارد و اگر مدیریت، اعضاء را در امر تصمیم‌گیری‌ها مشارکت ندهد و آن‌ها را به‌خاطر کار و کیفیت فعالیت‌های مثبت شغلی تشویق نکند، نمی‌تواند انگیزشی در آنان ایجاد نماید و طبعاً موجب دلسردی اعضاء در انجام وظایف شغلی خود می‌گردد.

همچنین نتایج مطالعه حاضر حاکی از آن بود که در حیطه شرایط فیزیکی و محیط کار، بیشترین رضایتمندی از کار با همکاران و مدیران خود و کم‌ترین رضایتمندی، از عدم استفاده از امکانات رفاهی و تفریحی دانشگاه برای سپری کردن اوقات فراغت خود و خانواده‌های شان اظهار شده است. می‌توان گفت که اعضاء هیات علمی از همکاران خود رضایت داشته و محیط از نظر ارتباط، مشورت و مساعدت شغلی در وضعیت مناسبی قرار دارد. این نتیجه با نتیجه تحقیق فروغی (۱) و نقیبی (۲۱) همخوانی دارد. بنابراین فراهم نمودن امکانات ضروری در زمینه‌ی آموزش و پژوهش، و ایجاد فضای فیزیکی و محیط مناسب برای کسب علم، می‌تواند میزان رضایتمندی را در اعضای هیأت علمی افزایش دهد.

در حیطه‌ی شرایط روانی و امنیت شغلی، برخورداری از امکانات جانبی مانند بیمه، استخدام و بازنشستگی، دارای بالاترین رضایتمندی بوده و کم‌ترین رضایتمندی در رابطه با عدالت-محور بودن محیط کار بیان شده است. نتایج مطالعه شفیع‌ی نشان داد که فراهم بودن امنیت شغلی، و وجود قوانین و مقررات برای حمایت اصولی از اعضای هیأت علمی، مهم‌ترین عامل افزایش دهنده‌ی رضایت شغلی و کارایی آنان است (۲۴). همچنین نتایج مطالعه نقیبی نشان داد که اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی زنجان بیشترین رضایت در

زمینه امنیت شغلی، مربوط به برخورداری از امکانات جانبی بود که با نتایج مطالعه حاضر مطابقت دارد (۲۱).

در حیطه فرصت‌های ارتقا و رشد فردی، بالاترین رضایت، از راحتی و عدم ممانعت از شرکت در کلاس‌های آموزشی و کمترین رضایت، از امکان استفاده از بورس و ادامه تحصیل (در خارج و داخل کشور) اظهار شده است. در مطالعه حاضر با توجه به همبستگی مثبت رضایت مندی و فرصت‌های ارتقاء، لزوم توجه به فراهم نمودن شرایط ارتقاء، مانند شرکت در دوره‌های آموزشی و سمینارها و کنگره‌ها احساس می‌شود. در پژوهش حاضر، افراد با مرتبه علمی بالاتر رضایت‌مندی بیشتری داشتند که نتایج به‌دست آمده با نتایج مطالعه فروغی و دانشمندی هم‌خوانی دارد (۱، ۲۲). در مطالعه‌ای در مالزی یکی از عوامل مهمی که در رضایت شغلی اساتید تأکید شده، امکان داشتن فرصت‌های ارتقای شغلی بوده است (۲۵). هم‌چنین در مطالعه‌ای در دانشگاه شیفیلد انگلستان، نشان داده شد که پیشرفت شغلی و ارتقاء از عوامل مهم در رضایت شغلی اعضای هیات علمی بوده است (۲۶). به‌نظر می‌رسد، ایجاد امکاناتی به‌منظور شرکت اعضای هیات علمی در دوره‌های آموزشی و نشست‌های علمی، هم‌چنین ایجاد امکاناتی به‌منظور تسهیل در فرآیند ارتقای آنان، بتواند نسبت به ارتقای این بخش از حیطه رضایت شغلی موثر باشد.

و درنهایت در حیطه حقوق و مزایا نیز که در مجموع دارای کمترین نمره‌ی رضایت‌مندی بود، بیشترین نمره‌ی کسب‌شده در این حیطه، مربوط به رضایت از حقوق و درآمد کنونی و کمترین نمره، مربوط به رضایت از پرداخت به‌موقع حقوق بود. پرداخت حقوق را می‌توان یک محرک و انگیزه قوی دانست؛ اما اگر حقوق براساس یک طرح طبقه‌بندی مشاغل، عادلانه استاندارد نشود، خط مشی پرداخت می‌تواند به یک عامل نارضایتی مداوم، تبدیل شود (۲۷). بررسی روی پزشکان پرتغالی، نشان داده است؛ که درصورت مساعد بودن شرایط، آنان حتماً، به‌دلیل کمبود درآمد تغییر شغل می‌دهند (۲۸). در مطالعه‌ای در آمریکا انجام شد، رضایت از حقوق و مزایا مهم‌ترین عامل در افزایش رضایت شغلی دانسته‌اند (۲۹). مسلماً نمی‌توان از فردی که از دریافت حقوق و مزایا کنونی خود راضی نیست انتظار ایجاد خلاقیت، پژوهش و آموزش در حد ایده‌آل را داشت.

هم‌چنین نتایج بیانگر آن بود که مشخصات سن، سنوات کاری، نوع استخدام و گروه آموزشی هیات علمی تبیین‌کننده‌ی واریانس نمرات رضایت‌مندی در حیطه‌های مختلف بودند. در

بررسی رابطه رضایت‌مندی با مشخصات جمعیت‌شناختی اعضای هیات علمی، نتایج تحلیل‌های تک متغیره نشان داد که اساتید دارای سن بیشتر، سنوات کاری بیشتر، اساتید گروه آموزشی علوم پایه و دارای مدرک دکترای تخصصی (نسبت به متخصصین و گروه بالینی)، اساتید با وضعیت استخدامی رسمی و پیمانی (نسبت به اساتید قراردادی یا در حال گذراندن تعهد طرح) و اساتید دارای سابقه‌ی مدیریتی در فعالیت خود، دارای رضایت‌مندی کلی بیش‌تری بودند. شاید بتوان گفت دلیل این رضایت آن باشد که عضوی که دارای مرتبه بالاتری است، انگیزه شغلی بیشتری داشته و توانسته مدارج علمی را طی نماید. هرچه سن افراد بیشتر شده رضایت شغلی بیشتری بوجود آمده است.

باتوجه به نتایج مطالعه حاضر، می‌توان نتیجه گرفت که اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی گیلان در کلیه حیطه‌ها رضایت‌مندی در حد متوسط و تنها در حیطه‌ی رضایت از ماهیت کار، رضایت‌مندی در حد مطلوب داشتند. لذا به‌منظور رسیدن به مقاصد مطلوب آموزشی و پژوهشی در دانشگاه با برداشتن موانع عدم رضایت اساتید محیطی مناسب‌تر را جهت ارتقاء کیفیت آموزش ایجاد نمود. هم‌چنین با بهبود حقوق و مزایا و فرصت‌های ارتقاء و بهبود شرایط رفاهی به این مهم دست یافت.

از محدودیت‌های این مطالعه می‌توان به پایین‌بودن درصد بازگشت پرسشنامه‌ها اشاره کرد. باتوجه به احتمال همکاری پایین اعضای هیات علمی دانشگاه، تعداد نمونه‌های انتخاب شده دو برابر تعداد نمونه محاسبه شده در نظر گرفته شد تا در نهایت براساس محاسبه تعداد نمونه این محدودیت کنترل گردد. از دلایل همکاری کم اعضای هیات علمی در بازگشت پرسشنامه‌ها، می‌توان به حجم بالای وظایف آموزشی ایشان، حضور در محیط‌های کار آموزی و کارورزی و دسترسی مشکل به تعدادی از آن‌ها به واسطه پست‌های اجرایی اشاره کرد. پیشنهاد می‌شود در مطالعات بعدی، علل رضایت‌مندی کمتر در اعضای هیات علمی جوان و با سابقه‌ی کاری کم و نیز اساتید بالینی، مورد توجه و بررسی بیشتر، قرار گیرد.

### قدردانی

بدین‌وسیله پژوهشگران بر خود لازم می‌دانند از کلیه افرادی که در اجرای این مطالعه سهیم بوده‌اند، از جمله اعضای محترم هیات علمی و معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی گیلان تشکر و قدردانی نمایند.

## References

1. 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. *Iranian Journal Medical Education* 2008; 7(2): 335-341. [Persian]
2. Monjamed Z, Ghorbani T, Mostofian F, Ovessfour R, Nakhost Pandi S, Mohamadi M. [A Nationwide study of level of job satisfaction of nursing personnel in Iran]. *Hayat* 2005; 10 (23): 39-48. [Persian]
3. Mehrabian F, Nasiripour AA, Keshavars Mohamadian S. Factors Affecting Human Resources Productivity in Guilan University of Medical Sciences Using Path Analysis. *J Adv Med Biomed Res* 2011; 19 (75): 94-106.
4. Hicks NL. *Education and Economic Growth Economic of Education, Research and Studies*. George Psacharopoulos: Pergamon Press; 1987. [DOI:10.1016/B978-0-08-033379-3.50022-X]
5. Abdolahi B, Navehabrahim A. *Empowerment of staff is the golden key for Human resources management*. Tehran : Virayelosh Publication; 2008.
6. Liu CM, Chien CW, Chou P, Liu JH, Chen VT, Wei J, et al. An analysis of job satisfaction among physician assistants in Taiwan. *Health Policy* 2005; 73 (1): 66-77. [DOI:10.1016/j.healthpol.2004.10.004]
7. Ziaee V, Ahmadinejad Z, Morravedje AR. [An evaluation of medical students satisfaction with clinical education and its effective factors]. *Medical Education Online* 2004; 9 (1): 4365. [Persian] [DOI:10.3402/meo.v9i.4365]
8. Bahadori M, Babaei M, Mehrabian F. Prioritization Factors Influencing Job Motivation in Employees of a Military Center using Analysis Hierarchy Process. *Iranian Journal of Military Medicine*. 2013;14(4):263-72.
9. Seyed Javadin R. *Resource & employees management*. Tehran: Negah Danesh Publication; 2002. [Persian]
10. Malekshahi F, Farhadi A, Amini F. [Job Satisfaction Survey of Faculty Members of Lorestan University of Medical Sciences]. *YAFTEH* 2010; 12 (1). [Persian]
11. Bakhshi Ali Abadi, Norouzi D, Sadat Hossaini Z. [Effective factors on job motivation in Academic members of Rafsanjan Medical University]. *IJME* 2004; 4 (2): 33-41. [Persian]
12. Fakhimi F. [Organization and management, theory and creativity and responsibilities]. Tehran: Havaye Taze; 1990. [Persian]
13. Seyed Moghimi M. [Organize and manage the research method]. 1<sup>st</sup> ed. Tehran: Termeh; 1990. [Persian]
14. Chin KS, Pun KF. A proposed framework for implementing TQM in Chinese organizations. *International Journal of Quality & Reliability Management* 2002; 19 (3): 272-94. [DOI:10.1108/02656710210415686]
15. Housman HD. [Tahye va standard sakhtane meghyase sanjesh rezayate shoghli]. Tehran: Research and Training Institute for Management and development Planning; 2002. [Persian]
16. Shafi Abadi A. [Rahnamaei va moshavereye shoghli va herfei va nazaryehaye entekhabe shoghli]. Tehran: Roshd; 2011. [Persian]
17. Teymouri M, Tootoonchi M, Salehi M, Hassanzadeh A. [Job satisfaction among faculty members of Isfahan University of Medical Sciences]. *IJME* 2008; 7 (2): 227-235. [Persian]

18. Ranjbar M, Vahidshahi K. [Effective Factors on Faculty Members' Job Satisfaction in Mazandaran University of Medical Sciences, School of Medicin, 2006]. *Stride Development in Medical Education* 2007; 4(2): 92-9. [Persian]
19. 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* 2013; 14 (2): 232– 239. [Persian]
20. Asghari F. [Job satisfaction of faculty members in Iran]. *Social Development & Welfare Planing* 2016; 24: 195-230. [Persian]
21. Naghibi T, Jamshidi M, Dobakhti F. [An Evaluation of Job Satisfaction and its Influential Parameters among Faculty Members of Zanzan University of Medical Sciences in 2013]. *Journal of Medical Education Development* 2015; 9 (21): 103-108. [Persian]
22. Daneshmandi M, Habibi H, Sirati Nayer M, Zarei A, Hosein Pishgouei A. [Faculty Members' Job Satisfaction in Selected Military Universities]. *IJME* 2012; 12 (6): 458-466. [Persian]
23. Shigli K, Hebbal M, Nair KC. Teaching, research and job satisfaction of prosthodontic Faculty members in Indian academic dental institutions. *J Dent Educ* 2011; 76: 783-791. [DOI:10.1002/j.0022-0337.2012.76.6.tb05314.x]
24. Shafiei H. [Barrasye avamele omdeye eijad konandeye angize dar azaye heat elmye daneshgahe emam Hossein][Dissertation]. Tehran: Islamic Azad University;1996. [Persian]
25. Sararaks S, Jamaluddin R. Demotivating factors among government doctors in Negeri Sembilan. *Med J Malaysia* 1999; 54: 310-319.
26. Collins K, Jones ML, McDonnell A, Read S, Jones R, Cameron A. Do new roles contribute to job satisfaction and retention of staff in nursing and professions allied to medicine? *J Nurs Manag* 2000; 8(1): 3-12. [DOI:10.1046/j.1365-2834.2000.00149.x]
27. Alvani M. [Pajooreshi dar zamineye barkhi az moshkelate sazmani va adame erzaye niaze karkonan]. 1<sup>st</sup> ed. Tehran: Public Management Center; 1991. [Persian]
28. Vieira D, Viegas I, Furtado N. [Job satisfaction in physicians with a career in general clinical medicine]. *Acta Med Port* 1995; 8 (10): 531-5. [Portuguese]
29. Lamberth B, Comello RJ. Identifying elements of job satisfaction to improve retention rates in healthcare. *Radiol Manage* 2005; 27 (3): 34-8.