بررسی رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن در اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی سمنان

نعمت ستوده۱، راهب قربانی۲، سعید حاجی آفیجانی۳، علی رشیدی‌پور۴ (Ph.D) راهب قربانی (Ph.D)، سعید حاجی آفیجانی (M.Sc)

1- دانشگاه علوم پزشکی، سمنان، جاوید روزان پژنگی.
2- دانشگاه علوم پزشکی، مرکز تحقیقات فیزیولوژی و گروه پژنگی اجتماعی.
3- دانشگاه علوم پزشکی، مرکز تحقیقات و گروه فیزیولوژی.
4- دانشگاه علوم پزشکی، مرکز تحقیقات و گروه پژنگی اجتماعی.

چکیده
سابقه و هدف: نیروی انسانی متخصص و با انگیزه، مهم‌ترین سرمایه‌های سازمانی است که تهیه‌رفردر کم‌ترین میزان رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی سمنان طراحی و اجراء گردید.

مواد و روش‌ها: این مطالعه مقطعی در سال ۱۳۹۰ در دانشگاه علوم پزشکی سمنان انجام شد. ۸۶ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی سمنان در این مطالعه شرکت نمودند. برای گردآوری داده‌ها از دو پرسننامه جمعیت‌گزاری و پرسش‌نامه رضایت شغلی استفاده شد.

نتایج مینیو: نتایج نشان داده که افزایش رضایت شغلی در حیطه ماهیت کار، کمترین دو میزان رضایت در حیطه حقوق و مزایا بوده است. در حیطه از حیطه‌ها رضایت شغلی، جوی و مرد، در جرایت‌های نظریه تفاوت معنی‌داری وجود داشت. در گزینه "لذت از تدریس و کار در دانشگاه و حمایت به جامعه علمی" بالاترین میزان رضایت دیده شده است. نیز سیستم تشویق و باین‌باین مناسب عمل کرده مانند ستاد به کم‌ترین میزان رضایت را موجب شده است.

وازه‌های کلیدی: رضایت شغلی، اعضای هیئت علمی، علوم پزشکی

مقدمه

رضایت شغلی تصور، احساسات و نگرش‌های مثبت افراد در خصوص شغل خود تعریف شده است که زانیده عوامل نیاز محسوب کار، نظام سازمانی، روابط هاکم بر می‌وزد. Email: ghorbani_raheb@yahoo.com

بررسی رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن در اعضای هیئت...

معنی‌کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به
جذب و بقای کارکنان می‌شود [2].

رضایت شغلی تحت تأثیر عوامل متعددی از جمله عوامل
محیطی و شخصی، میزان درآمد، ماهیت و جایگاه اجتماعی
شغل و رتبه و اعتبار سازمانی، ارتباط شغلی، ابعاد شغلی، عدم
اهبام در نشان دادن شرایط فیزیکی کار و ارتقاء با همکاران قرار

دانشگاه به عنوان مهم‌ترین مرکز آموزشی و پژوهشی,
که کلیدی در راibrary جامعه به سوی اهداف اجتماعی،
اقتصادی و فرهنگی دارد. اعضای هیئت علمی دانشگاه، از
مهم‌ترین مولفه‌های نظام دانشگاهی محسوب می‌شوند.
پیش‌رفت و ترقی هر جامعه در گروه حمایت و بهره‌وری
مناسبی از منابع انسانی و نخبگان دانشگاهی است [4].

اعضای هیئت علمی دانشگاه علمی پژوهشی کشور
دارای وظایف متفاوت و گسترده‌ای شامل ترویت نویسی انسانی
متخصص، پژوهش ارائه خدمات درمانی و انجام فعالیت‌های
اجرای و توسعه فردی می‌باشند. حقیقی این اهداف در گروه
تامین رضایت شغلی این گروه در ابعاد متفاوت آن می‌باشد [5].

از نظر هرژگن رضایت شغلی دارای دو بعد مهم بهداشتی
و انگیزشی است. عوامل بهداشتی با بهداشت‌بخشی عیان‌تبدیل
از: حقوق، مقوم، شرایط کاری، سرسختی، خط مشی،
مدیریت سازمانی، روابط متقابل افراد، که مستقیماً با فعالیت
کاری ارتباط ندارد، اما وقتی کیفیت آنها کاهش
می‌یابد، باعث تارافی کارکنان می‌گردد. عوامل انگیزشی
شغل در برندنی شرایط ذاتی یک شغل است که می‌تواند
منجر به رضایت شغلی افراد گردد [6] . به توجه به مطالعه،
بخشی از رضایت شغلی از مقیاسه شرایط واقعی کار با
انتظارات از کار و بخش دیگر از طریق تلقی افراد نسبت به کار
حاصل می‌شود. رضایت شغلی دارای دو خواص گذاروی و
پیروی می‌باشد:

مواد و روش‌ها

طراحی ساختاری، یک طراحی متقاطع می‌باشد که در پایان
۱۳۹۰ انجام گرفته است. بررسی‌های رضایت شغلی اساتید
دانشگاه و پرسنل با مراحل تحلیلی اجرایی که در جهت
تعلیم شاغل، عمومی علوم پزشکی سمتی که حضور دو نظر نظر می‌باشد.
بررسی نامه باص داده.
نتایج
در این مطالعه، از کل 104 نفر از آزمون‌های هیحیت علمی دانشگاه که در محل دانشگاه حاضر بودند و بررسی‌نامه به آن‌ها پیش‌تمام داده شد، 43 نفر بررسی‌نامه را تکمیل و عودت دادند. خرج پاسداش حدود 80% بود که نسبت به مطالعات پیشین (46%) از شرکت‌کنندگان مورد و 24 نفر (54%) بودند. 26 نفر (43%) فوکس لیسانس و 27 نفر (54%) پزشک متخصص یا PhD و 49 نفر (86%) از دانشیاران استادی و مسیب (58%) مربی بودند. از نظر درجه علمی 19/3% دانشیار با استادی و 33/1% استادیار و مسیب (58%) مربی بودند. از دانشکده پزشکی 3/25% از دانشکده پرستاری و 11/15% توانبخشی و 4/9% از دانشکده بهداشت بودند.

| جدول 1. درصد قرارگیری، میانگین و احتمال معنی‌دار درجه رضایت اعضای هیئ‌های علمی دانشگاه علوم پزشکی ستان به تفکیک جنس
<table>
<thead>
<tr>
<th>p-value</th>
<th>احتمال معنی‌دار</th>
<th>درجه رضایت (درصد)</th>
<th>حیطه</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>خیلی زیاد</td>
<td>متوسط</td>
</tr>
<tr>
<td>0/72</td>
<td>زن</td>
<td>7/2 0/79</td>
<td>4/28 3/1</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>مرد</td>
<td>5/7 2/77</td>
<td>2/24 5/7</td>
</tr>
<tr>
<td>0/254</td>
<td>زن</td>
<td>3/2 0/25</td>
<td>5/5 5/2</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>مرد</td>
<td>3/2 0/25</td>
<td>5/5 5/2</td>
</tr>
<tr>
<td>0/313</td>
<td>زن</td>
<td>2/89 0/5</td>
<td>5/5 5/2</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>مرد</td>
<td>1/9 0/3</td>
<td>5/5 5/2</td>
</tr>
<tr>
<td>0/344</td>
<td>زن</td>
<td>2/2 0/63</td>
<td>5/5 5/2</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>مرد</td>
<td>0/4 0/6</td>
<td>5/5 5/2</td>
</tr>
<tr>
<td>0/587</td>
<td>زن</td>
<td>2/8 0/57</td>
<td>5/5 5/2</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>مرد</td>
<td>3/9 0/5</td>
<td>5/5 5/2</td>
</tr>
<tr>
<td>0/481</td>
<td>زن</td>
<td>2/2 0/1</td>
<td>5/5 5/2</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>مرد</td>
<td>1/9 0/1</td>
<td>5/5 5/2</td>
</tr>
<tr>
<td>0/285</td>
<td>زن</td>
<td>3/9 0/63</td>
<td>5/5 5/2</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>مرد</td>
<td>6/8 0/6</td>
<td>5/5 5/2</td>
</tr>
</tbody>
</table>

ایزاز جمع‌آوری اطلاعات شامل بررسی‌نامه اطلاعات جمعیت شناختی و بررسی‌نامه رضایت شغلی اسکی، کندال و هالین بود. این بررسی‌نامه دارای 44 سوال در مقیاس لیکرت می‌باشد و 6 هیچ از رضایت شغلی شامل: حقوق و مزایا (5 سوال)، فرصت‌های ارتقاء و رشد فردي (5 سوال)، نحوه سرپرستی و ارتباطات (7 سوال)، ماهیت کار (9 سوال) پرداخته شده که 83 نفر، از جمله 285 نفر از دانشگاه که در محل حاضر بودند، پاسخگو بودند. این نتایج را موده بررسی قرار می‌دهد. هماکنار انجام‌های هر عامل (رضایت خیلی زیاد) و ساده‌تر انتخاب 1 (رضایت کم) اختصاص داده شد. این بررسی‌نامه با اندکی تغییر در تحقیقات متعددی در ایران مورد استفاده قرار گرفته است و روایی و بازبینی آن تایید شده است [11, 19].

برای تحلیل داده‌ها، برای هر فرد میانگین نمرات سوالات هر حیطه و کل سوالات محاسبه شد. نمرات کمتر از 1/5 به عنوان رضایت کمی، بین 1/5 تا 0/75 به عنوان رضایت متوسط، نمرات 0/75 تا 0/49 به عنوان رضایت زیاد و نمرات 0/49 تا 0/25 در نظر گرفته شد. از آن‌ها کلمه‌گروه اسامی نوی برای ارزیابی رشته بودند.

در این مطالعه، از کل 104 نفر از آزمون‌های هیحیت علمی دانشگاه، که در محل دانشگاه حاضر بودند و بررسی‌نامه به آن‌ها پیش‌تمام داده شد، 43 نفر بررسی‌نامه را تکمیل و عودت دادند. خرج پاسداش حدود 80% بود که نسبت به مطالعات پیشین (46%) از شرکت‌کنندگان مورد و 24 نفر (54%) بودند. 26 نفر (43%) فوکس لیسانس و 27 نفر (54%) پزشک متخصص یا PhD و 49 نفر (86%) از دانشیاران استادی و مسیب (58%) مربی بودند. از نظر درجه علمی 19/3% دانشیار با استادی و 33/1% استادیار و مسیب (58%) مربی بودند. از دانشکده پزشکی 3/25% از دانشکده پرستاری و 11/15% توانبخشی و 4/9% از دانشکده بهداشت بودند.
جدول 2: درصد فردان، میانگین و انحراف معیار درجه رضایت اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی سمنان به تکیک درجه علمی

<table>
<thead>
<tr>
<th>p-value</th>
<th>انحراف معیار</th>
<th>میانگین</th>
<th>درجه رضایت</th>
<th>درجه تحصیل</th>
<th>حیطه</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0.287</td>
<td>63.400</td>
<td>18.46</td>
<td>15.26</td>
<td>14.05</td>
<td>مثبت</td>
</tr>
<tr>
<td>0.651</td>
<td>67.500</td>
<td>18.46</td>
<td>15.26</td>
<td>14.05</td>
<td>مثبت</td>
</tr>
<tr>
<td>0.481</td>
<td>57.300</td>
<td>18.46</td>
<td>15.26</td>
<td>14.05</td>
<td>مثبت</td>
</tr>
<tr>
<td>0.167</td>
<td>63.400</td>
<td>18.46</td>
<td>15.26</td>
<td>14.05</td>
<td>مثبت</td>
</tr>
<tr>
<td>0.156</td>
<td>63.400</td>
<td>18.46</td>
<td>15.26</td>
<td>14.05</td>
<td>مثبت</td>
</tr>
<tr>
<td>0.153</td>
<td>63.400</td>
<td>18.46</td>
<td>15.26</td>
<td>14.05</td>
<td>مثبت</td>
</tr>
<tr>
<td>0.393</td>
<td>63.400</td>
<td>18.46</td>
<td>15.26</td>
<td>14.05</td>
<td>مثبت</td>
</tr>
<tr>
<td>0.99</td>
<td>63.400</td>
<td>18.46</td>
<td>15.26</td>
<td>14.05</td>
<td>مثبت</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول 3: درصد فردان، میانگین و انحراف معیار درجه رضایت اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی سمنان به تکیک درجه تحصیلی

<table>
<thead>
<tr>
<th>p-value</th>
<th>انحراف معیار</th>
<th>میانگین</th>
<th>درجه رضایت</th>
<th>درجه تحصیل</th>
<th>حیطه</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0.422</td>
<td>63.400</td>
<td>18.46</td>
<td>15.26</td>
<td>14.05</td>
<td>مثبت</td>
</tr>
<tr>
<td>0.300</td>
<td>63.400</td>
<td>18.46</td>
<td>15.26</td>
<td>14.05</td>
<td>مثبت</td>
</tr>
<tr>
<td>0.094</td>
<td>63.400</td>
<td>18.46</td>
<td>15.26</td>
<td>14.05</td>
<td>مثبت</td>
</tr>
<tr>
<td>0.081</td>
<td>63.400</td>
<td>18.46</td>
<td>15.26</td>
<td>14.05</td>
<td>مثبت</td>
</tr>
<tr>
<td>0.065</td>
<td>63.400</td>
<td>18.46</td>
<td>15.26</td>
<td>14.05</td>
<td>مثبت</td>
</tr>
<tr>
<td>0.018</td>
<td>63.400</td>
<td>18.46</td>
<td>15.26</td>
<td>14.05</td>
<td>مثبت</td>
</tr>
<tr>
<td>0.025</td>
<td>63.400</td>
<td>18.46</td>
<td>15.26</td>
<td>14.05</td>
<td>مثبت</td>
</tr>
<tr>
<td>0.022</td>
<td>63.400</td>
<td>18.46</td>
<td>15.26</td>
<td>14.05</td>
<td>مثبت</td>
</tr>
</tbody>
</table>

تعداد صفحات: 235
جدول 4 درصد فراوانی، میانگین و احراز معیار درجه رضایت اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی استان به تفکیک گروه‌ها

<table>
<thead>
<tr>
<th>حیثیت</th>
<th>درجه رضایت</th>
<th>سالون</th>
<th>میانگین</th>
<th>تعداد میانگین</th>
<th>تعداد</th>
<th>شاخص زیاد خیلی کم</th>
<th>تعداد</th>
<th>شاخص زیاد خیلی کم</th>
<th>تعداد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>درجه نسبت حقوق و دستمزد کنی و خوش راحتی هنست</td>
<td>از دریافت حقوق و دستمزد کنی و خوش راحتی هنست</td>
<td>14</td>
<td>0.67</td>
<td>3</td>
<td>0.67</td>
<td>2</td>
<td>0.67</td>
<td>1</td>
<td>0.67</td>
</tr>
<tr>
<td>درجه نسبت حقوق و دستمزد کنی و خوش راحتی هنست</td>
<td>از دریافت حقوق و دستمزد کنی و خوش راحتی هنست</td>
<td>14</td>
<td>0.67</td>
<td>3</td>
<td>0.67</td>
<td>2</td>
<td>0.67</td>
<td>1</td>
<td>0.67</td>
</tr>
<tr>
<td>درجه نسبت حقوق و دستمزد کنی و خوش راحتی هنست</td>
<td>از دریافت حقوق و دستمزد کنی و خوش راحتی هنست</td>
<td>14</td>
<td>0.67</td>
<td>3</td>
<td>0.67</td>
<td>2</td>
<td>0.67</td>
<td>1</td>
<td>0.67</td>
</tr>
<tr>
<td>درجه نسبت حقوق و دستمزد کنی و خوش راحتی هنست</td>
<td>از دریافت حقوق و دستمزد کنی و خوش راحتی هنست</td>
<td>14</td>
<td>0.67</td>
<td>3</td>
<td>0.67</td>
<td>2</td>
<td>0.67</td>
<td>1</td>
<td>0.67</td>
</tr>
<tr>
<td>درجه نسبت حقوق و دستمزد کنی و خوش راحتی هنست</td>
<td>از دریافت حقوق و دستمزد کنی و خوش راحتی هنست</td>
<td>14</td>
<td>0.67</td>
<td>3</td>
<td>0.67</td>
<td>2</td>
<td>0.67</td>
<td>1</td>
<td>0.67</td>
</tr>
</tbody>
</table>
بررسی رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن در اعضای هیئت... نعمت ستوده و همکاران

توزیع اعتبار های علمی بر حسب میزان رضایت در کلیه حیطه‌های مورد بررسی به تفکیک جنس، نهایت تحت تابعیت و همچنین درجه علمی در جدول ۱ نا ۴ آمد است. در هر جزئی از حیطه‌ها میزان رضایت بین زن و مرد (جدول ۱) و همچنین در درجه‌های مختلف (جدول ۲) نشان می‌دهد. هنگامی که درجه رضایت از ماهیت کار، بین اعتبارات علمی و مربی با تفکیک هیئت علمی در طبقه‌بندی میزان رضایت به تفکیک گردیده است، دهور PhD به طوری که کسب میزان رضایت بیشتر داشتهند (جدول ۳).

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به گسترشگی و تبادل وظایف و اهداف وزارت بهداشت - درمان و آموزش پزشکی و نظر به اهمیت رضایت شغلی در تأمین حفظ و ارتقای این اهداف، باز از مبانی پرداختن و کاهش عوامل که باعث نارضایتی این افراد گردیده، می‌توان انگیزه شغلی اسانید را افزایش و گامی به سوی استفاده هر چه بیشتر از ظرفیت بالقوه اعتبارهای علمی برای دست‌بیابی به اهداف سازمانی برندست. در واقع تأمین رضایت شغلی کارکنان بک سازمان به عنوان یک سرمایه‌سازی و ارزی ذخیره بالقوه نفلوئ می‌شود که در موقعیت مقطعی موجب زیاد شدن افاده بهتر می‌گردد.

نتایج آن مطالعه نشان داد که به طور کلی اعتبارات علمی و شغلی دانشگاه علوم پزشکی سمنان از رضایت، نشان‌دهنده نسبتاً متوسط برخوردار می‌باشند. بهترین امتیاز میزان رضایت بسیار در حیطه ماهیت کار و به خصوص گزینه "از تدریس و کار در دانشگاه" و خدمت به جامعه علمی دارد می‌باشد و کم‌ترین میزان رضایت امتیاز در حیطه حقوق و مزایا بوده است.
کوشش

شغله خود رضایت مطلوبی ندارند، اما رضایت آنان در حیطه‌های آموزشی، پژوهشی و انگیزشی بهتر از رفاهی ادراکی و اقتصادی بوده است. در مطالعه‌ای در سوئس، پریکانی که سلامت و بهداشت جامعه و با آموزشی دانشجویان پرتهشکش انتقال داشته‌اند رضایت شغلی بالاتری داشتند. [۲۲] به نظر می‌رسد لذت آموزش و تجربه در این زمینه و تلاش آنان در طیف متنوعی از مطالعات و تجربه‌ها امری است که ماهیت شغلی اعضاً علمی را رضایت‌بخش می‌سازد.

از تأثیر دیگر مطالعه این که در حیطه رضایت از ماهیت کار، مرتبین رضایت بیشتری از اعضاً علمی دارای PhD مدرک یا پرتهشکش متخصص داشتند (۲۵)٪. به نظر می‌رسد گرایش بیشتر پرتهشکش متخصص که بیشتر تمایل به فعالیت‌های دوستداراند، موجب این اخلاق شده باشد که نیاز به تحقق بیشتر دارد.

در حیطه شرایط فیزیکی، میزان رضایت در حد متوسطی قرار داشت. البته توجهی در دانشگاه علمی پرتهشکش این‌جا داده شد [۲۳] در مطالعه حاوی کمترین میزان رضایت مربوط به گردش دورکاری تخصصی در دانشگاه بیمارستان را در اختصار دارد. "بوده است این مطالعه بیشتر در اعضاً علمی عمومی گروه‌ها بالینی مشهود است که لازم است تدبیری برای آن اتخاذ گردد تا آنان در قبال فراگذاری و دوست‌داری و تدریس، بتواند به وظایف مربوط خود از جمله تحقیق بردازند،" نمود. دو موجی از تحقیقات آنان فراهم شده.

در حیطه نحوه سرپرستی و ارتباطات، میزان رضایت در حد متوسطی قرار دارد. در دانشگاه علمی پرتهشکش این‌جا داده شد. [۲۳] در مطالعه حاوی کمترین میزان رضایت از نحوه سرپرستی بیشتر بوده است. در سوئس پرتهشکشی که کار آموزشی می‌کرده، یکی از عوامل رضایت شغلی و روابط مطلوب با همکاران گروه، یک دلیل روابط دوستانه و ارتباطات در حد خوب بوده است. [۲۳] در مطالعه حاوی، بالاترین میزان رضایت در این حیطه، گزینه "سرپرست برای آموزش و بهبود سطح دانشگاه و تجویز تلاش می‌کند" و کمترین رضایت در گزینه

آنان، بتوانند نسبت به ارتقای این بخش از حیطه رضایت شغلی موثر باشند.

نتایج دیگر نشان می‌دهد که در حیطه شرایط روانی و امیت شغلی، میزان رضایت فاصله‌گذاری وجود دارد. بیشتر اعضاء، به گردش "به گرمی اعضای می‌گورند و روابط دوستانه و محترمان با قرار است" پاس می‌شودند. این نتایج با تحقیقات دیگر [۲۴، ۲۵] همخوانی دارد و نشان می‌دهد که وجود روابط مناسب، دوستانه و اجای محیط دور از تنش بین همکاران در رضایت شغلی آنها مؤثر بوده و جوی‌سازی مطلوبی را ایجاد و فاقدسگی شغلی و ناراحتی‌های روان شناختی بین همکاران می‌گردد.

بیشترین رضایت اعضاً علمی دانشگاه علمی پرتهشکش مربوط به حیطه ماهیت کار و گزینه‌های مرتبی با آن بوده است. در حیطه میزان رضایت مندی اعضاً علمی بالاتر از سطح متوسط قرار دارد. بیشترین میزان رضایت مندی به ترتیب در گردش "از تدریس و کار در دانشگاه و خدمت به جامعه علمی" لذت می‌برد. "در یکی دانشجویان، آموزش و یادگیری آنان احساس مستند کرده و لذت می‌برد" و همین‌گونه "از انجام فعالیت‌های پژوهشی موثر ذت می‌برد" بوده است.

این تأثیر نشان می‌دهد که ماهیت کار شامل لذت بردن از تدریس، احساس لذت از انجام پژوهش و احساس مستندی از کار دانشجوی توزیعی و یادگیری دانش است. این نتایج این بخش از تحقیقات با دانشگاه صنعتی و همکاران [۲۱]، فروشی و همکاران [۲۲] مشابه بوده و نشان می‌دهد که اعضاً علمی، شناخت و قدردانی از کارشان را عامل مهم در رضایت شغلی می‌دانند و انصراف قدردانی به عنوان یک محور و اساس روانی فلسفه می‌گردد.

نتایج پژوهش صنعتی و همکاران مستند تحقیق حاضر نشان داد، اعضاً علمی دانشگاه علمی پژوهشی و توانایی‌های تهویه در سال ۱۳۸۷ به طور کلی نسبت به حیطه‌های مختلف
References

6. Eklund N. How was your day at school? improving dialogue about teacher job satisfaction. Search Institute 2008.
15. Shigki K, Hebbal M, Nair KC. Teaching, research and job satisfaction of prosthodontic Faculty members in Indian academic dental institutions, J Dent Edu 2011; 76: 783-791.
Job satisfaction and its contributing factors among faculty members of Semnan university of medical sciences

Namat Sotodeh Asl (Ph.D)¹, Raheb Ghorbani (Ph.D)², Saeed Haji Aghajani (M.Sc)³, Ali Rashidy-Pour (Ph.D)⁴

¹ - Dept. of Psychiatry, Faculty of Medicine, Semnan University of Medical Sciences, Semnan, Iran
² – Research Center of Physiology and Dept. of Social Medicine, Semnan University of Medical Sciences, Semnan, Iran
³ - Faculty of Nursing and Allied Health, Semnan University of Medical Sciences, Semnan, Iran
⁴ - Research Center and Dept. of Physiology, Semnan University of Medical Sciences, Semnan, Iran

(Received: 08 May 2012 Accepted: 01 Sep 2012)

Introduction: Skilled and motivated workforce is the most important asset of any organization. The progress of any society depends on the protection and proper utilization of human resources and the academic elite. This study was designed to investigate the job satisfaction rate and its related factors on the faculty members of Semnan University of Medical Sciences (SUMS) in Iran.

Materials and Methods: This study was conducted in 2012 in SUMS. 83 faculty members of SUMS participated in this study. Job satisfaction questionnaire Smith, Kendall and Hulin demographic questionnaires were used for data collection.

Results: The results showed that the participants expressed their job satisfaction as 15.7% with low satisfaction, 66.2% with moderate satisfaction and 18.1% with high satisfaction. The highest levels of job satisfaction have been in the nature of work and the lowest were in the job satisfaction rights and benefits. There was no significant difference in the areas of job satisfaction between men and women, degrees, and academic degrees. The option of "The pleasure of teaching and work in University and serving the scientific community" has had the highest level of satisfaction. Lack of encouragement and appropriate feedback system has been reported as a reason of the lowest satisfaction.

Conclusion: The findings show that a proper evaluation system that leads to timely feedback of performance of faculty member is necessary. The activation of "Office of Industrial Relations" is a useful step in more community usage of faculty member empowering and enhancing their job satisfaction.

Keywords: Job satisfaction, Faculty members, Medical sciences

* Corresponding author: Fax: +98 231 4451346; Tel: +98 231 4440225
ghorbani_raheb@yahoo.com