مجله علوم پزشکی زانکو/ دانشگاه علوم پزشکی کردستان/ بهار ۱۳۹۹/ ۷۳-۸۰

مقاله پژوهشی
(Originalpaper)

بررسی رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی کردستان و عوامل مؤثر بر آن در سال ۱۳۹۴

عبدالرحیم افخم‌زاده[۱]، پگاه بیات[۲]، نیما محمدی[۳*]

۱- دانشیار پزشکی اجتماعی، مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی موثر بر سلامت، دانشگاه علوم پزشکی کردستان، سنندج، ایران

۲- پزشک عمومی، دانشگاه علوم پزشکی کردستان، سنندج، ایران

۳- کارشناس بهداشت عمومی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی کردستان، سنندج، ایران

(مؤلف مسؤول): تلفن: ۰۹۱۸۳۸۰۷۸۳۵ پست الکترونیک: nimamohammdi1@gmail.com

ORCID: 0000-0003-1348-991X

چکیده

زمینه و هدف: دانشگاه‌های علوم پزشکی به اساتیدی با انگیزه به عنوان یکی از ارکان تعلیم و تربیت نیاز دارند؛ تا در آموزش دانشجویان و ارتقای بهداشت و درمان جامعه موثر واقع شوند. با توجه به اهمیت رضایت شغلی اعضای هیئت علمی در پیشبرد اهداف آموزشی و ایجاد بهره‌وری بیشتر، این تحقیق با هدف بررسی رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی کردستان در سال ۱۳۹۴ صورت گرفت.

مواد و روش کار: این مطالعه یک بررسی مقطعی بود. جامعه‌ی مورد بررسی، کلیه‌ی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی کردستان بودند. جمع‌آوری اطلاعات به وسیله‌ی چک لیستی حاوی اطلاعات دموگرافیک با متغیرهای جنسیت، سن، گروه آموزشی، مرتبه‌ی علمی، وضعیت استخدامی، سابقه‌ی کار و پرسشنامه‌ی استاندارد سنجش رضایت شغلی هرزبرگ بود. داده‌ها با استفاده از آزمون‌های آماری T test و chi square با نرم‌افزار آماری $SPSS_{16}$ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: افراد مورد مطالعه ۳۲ درصد زن و ۶۸ درصد مرد بودند. میزان رضایت کلی افراد مورد مطالعه از شغل ۰/۸۳۳±۴/۷۹ بود. کمترین میانگین نمره‌ی رضایت مربوط به رضایت از حقوق و مزایا و بیشترین میانگین مربوط به رضایت از نوع کار بود. بین جنس، سن، وضعیت تأهل و سنوات خدمت، با رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه رابطه‌ی معنادار آماری مشاهده نشد ($p>0/05$)؛ اما بین وضعیت استخدام و نوع دانشکده با رضایت شغلی رابطه‌ی معنادار آماری دیده شد ($p<0/05$).

بحث و نتیجه‌گیری: در کل، اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی کردستان از رضایت شغلی متوسطی برخوردار بودند. بیشترین رضایت مربوط به حیطه‌ی ماهیت کار و کمترین رضایت مربوط به حقوق و مزایا بود.

واژه‌های کلیدی: اعضای هیئت علمی، رضایت شغلی، کردستان

[Downloaded from zanko.muk.ac.ir on 2026-11-07]

مقدمه

رضایت شغلی به معنی تصور، برداشت، احساسات و نگرش‌های مثبت افراد در خصوص شغل خود تعریف شده‌است که زائیده عواملی نظیر محیط کار، نظام سازمانی، روابط حاکم بر محیط کار و تاثیر عوامل فرهنگی- اجتماعی است (۱). این حالت مثبت احساسی کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی کارکنان نموده و یکی از عوامل موثر بر کارآمدی هر نظام ادرای و سازمانی تلقی می‌شود. سطح بالای رضایت شغلی منعکس‌کننده‌ی جو سازمانی بسیار مطلوب است؛ که منجر به جذب و بقای کارکنان می‌شود (۲). رضایت شغلی بر بسیاری از متغیرهای مثبت سازمانی نظیر افزایش بهره‌وری، دلسوزی کارکنان نسبت به سازمان، تعلق خاطر، دلبستگی به محیط کار، افزایش کمیت و کیفیت کار، ارتباطات صحیح، بهبود روحیه و علاقه به کار تأثیر دارد (۳). با توجه به مطالب فوق، بخشی از رضایت شغلی از مقایسه‌ی شرایط واقعی کار با انتظارات از کار و بخش دیگر از طرز تلقی افراد نسبت به کار حاصل می‌شود؛ که دارای دو خاستگاه درونی (ناشی از احساس لذتی که انسان از اشتغال به کار و فعالیت و به ظهور رساندن توانایی‌ها و رغبت‌های فردی به‌دست می‌آورد) و بیرونی (که با شرایط اشتغال و محیط کار ارتباط داشته و هر لحظه در حال تغییر است) می‌باشد (۴).

از نظر هرزبرگ، رضایت شغلی دارای دو بعد مهم بهداشتی یا بیرونی و انگیزشی یا درونی است؛ که عوامل بیرونی شامل حقوق، مقام، شرایط کاری، سرپرستی، خط مشی‌ها، مدیریت سازمان و روابط متقابل افراد است؛ که به صورت مستقیم با فعالیت کاری افراد ارتباطی ندارد اما وقتی کیفیت آن‌ها کاهش می‌یابد، باعث نارضایتی کارکنان می‌گردد؛ همچنین، عوامل انگیزشی در بردارنده‌ی شرایط ذاتی یک شغل است؛ که می‌تواند منجر به رضایت شغلی افراد شود (۵).

از طرفی، دانشگاه‌ها مهم‌ترین مراکز فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی در هر کشوری هستند؛ لذا، اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها از مهم‌ترین مؤلفه‌های نظام آموزشی و از اساسی‌ترین عناصر توسعه و پیشرفت جامعه به شمار می‌آیند. با ارائه‌ی خدمات با کیفیت‌تر توسط اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها توسعه و پیشرفت کشور شتاب بیشتری خواهدگرفت (۶). همچنین، رضایت شغلی نقش بسیار اساسی در عملکرد اساتید دارد و عدم توجه به رضایت آنان موجب توقف، رکود نسبی، تحلیل و زوال تدریجی آنان خواهدشد (۷).

شناخت نیازها، انگیزه‌ها، تمایلات، عوامل رضایت و عدم رضایت جهت اتخاذ سیاست‌های صحیح، راهبردهای مناسب و برنامه‌های مؤثر ضروری می‌باشد. مطالعات نشان داده‌اند که عوامل سازمانی و محیطی نظیر ماهیت کار، ساعات کاری، ارتباط با مسئولین و همکاران، آینده‌ی شغلی و میزان درآمد بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی تأثیر دارند (۷،۸). تحقیقات قبلی رضایت بیشتر پزشکان از شغل خود را در مقایسه با مشاغل دیگر مطرح کرده و همچنین نشان داده‌اند، پزشکانی که در ارائه‌ی خدمات اولیه به جامعه نقش داشته‌اند نسبت به سایر پزشکان از رضایت شغلی بالاتری برخوردار بوده‌اند (۹). حجم زیاد کار، میزان حقوق دریافتی، ناکافی بودن هزینه‌ی سفرهای علمی و عوامل آموزشی، تفریحی و رفاهی، لوازم و تجهیزات انگیزشی به عنوان علل نارضایتی شغلی مطرح شده‌است (۱۰-۱۳).

با توجه به اهمیت آگاهی مدیران و مسئولان دانشگاه از وضعیت رضایت شغلی کارکنان دانشگاه، این تحقیق با هدف تعیین میزان رضایت اعضای هیئت

[Downloaded from zanko.muk.ac.ir on 2026-11-07]

علمی دانشگاه علوم پزشکی کردستان طراحی و اجرا گردید.

مواد و روش‌کار

در یک مطالعه‌ی مقطعی توصیفی-تحلیلی کلیه‌ی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی کردستان، با حداقل دو ترم سابقه‌ی تدریس، اعم از پیمانی، رسمی آزمایشی و رسمی قطعی، از نظر رضایت شغلی مورد بررسی قرار گرفتند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات شامل چک‌لیست اطلاعات دموگرافیک (سن، جنس، رتبه‌ی علمی، نوع استخدام، دانشکده و وضعیت تاهل) و پرسش نامه استاندارد ۷۲ سؤالی رضایت شغلی هرزبرگ بود؛ که رضایت شغلی را در ۹ حیطه‌ی مدیریت، همکاران، محیط فیزیکی کار، حقوق و مزایا، فرصت‌های ارتقای علمی پژوهشی، امنیت شغلی، ماهیت کار، خط مشی پرسنلی و مسئولیت در کار بود. پس از رعایت کلیه‌ی موازین اخلاق در پژوهش (براساس کدهای اخلاقی مصوب وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و کمیته‌ی اخلاق پزشکی دانشگاه)، کسب اجازه جهت جمع‌آوری اطلاعات، حفظ امانت‌داری و تعهد پژوهشگران نسبت به مفید بودن و عدم ضرررسانی پژوهش، پرسش‌نامه‌ها بین اعضای هیئت علمی دانشگاه توزیع و تکمیل گردید. پس از تکمیل چک‌لیست و پرسشنامه، داده‌ها با استفاده از آزمون‌های آماری (T test, chi square, One-Way Anova, Pearson Correlation) و با نرم‌افزار آماری $SPSS_{16}$ در دو بخش توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرارگرفت.

یافته‌ها

نتایج توصیفی پژوهش نشان‌داد که افراد شرکت‌کننده در مطالعه ۱۰۱ نفر (۶۷/۳ درصد) خانم، ۱۳۴ نفر (۸۹/۳ درصد) متأهل، ۹۸ نفر (۶۵/۳ درصد) شاغل در دانشکده‌ی پزشکی، ۱۰۲ نفر (۶۸ درصد) بومی، ۸۲ نفر (۵۴/۷ درصد) استادیار و ۵۷ نفر (۳۸ درصد) به صورت استخدام رسمی-قطعی بودند. همچنین، به لحاظ رضایت شغلی کارکنان، بیشترین میانگین مربوط به رضایت از نوع کار با میانگین (۵/۰±۲۱/۷۹) و کمترین میانگین نمره‌ی رضایت مربوط به رضایت از حقوق و مزایا با میانگین (۴/۱±۱۹/۴۱) از نمره‌ی ۱۰ بوده‌است (جدول ۱).

جدول ۱: میانگین و انحراف معیار رضایت شغلی در افراد مورد مطالعه

رضایت شغلی	میانگین	انحراف معیار	p.value	فاصله اطمینان ۹۵ درصد	
				حداقل	حداکثر
رضایت کلی	۴/۷۹	۰/۸۳	۰/۰۰۱	۰/۶۶	۰/۹۳
رضایت از مدیریت	۵/۰۲	۱/۲۲	۰/۰۰۱	۰/۸۲	۱/۲۱
رضایت از همکاران	۵/۱۴	۱/۱۵	۰/۰۰۱	۰/۹۶	۱/۳۳
رضایت از شرایط فیزیکی کار	۴/۲۹	۱/۴۲	۰/۱۳	۰/۰۶	۰/۵۲
رضایت از حقوق و مزایا	۴/۱۹	۱/۴۱	۰/۰۹۴	-۰/۰۳	۰/۴۲
رضایت از امنیت شغلی	۴/۸۱	۱/۴۶	۰/۰۰۱	۰/۵۷	۱/۰۴
رضایت از نوع کار	۵/۲۱	۰/۷۹	۰/۰۰۱	۱/۰۸	۱/۳۴
رضایت از شرایط پیشرفت وارتقای پژوهشی	۴/۷۲	۱/۱۴	۰/۰۰۱	۰/۵۳	۰/۹
رضایت از خط مشی پرسنلی	۴/۳۸	۱/۳	۰/۰۰۱	۰/۱۷	۰/۵۹
رضایت از مسئولیت در کار	۵/۱۹	۰/۸۸	۰/۰۰۱	۱/۰۵	۱/۳۳

[Downloaded from zanko.muk.ac.ir on 2026-11-07]

نتایج آزمون همبستگی پیرسون ارتباط معنی‌داری را بین سن و سنوات خدمت، و رضایت کلی از شغل نشان نداد (p>۰/۰۵) (جدول ۲). همچنین، طبق نتایج آزمون تی مستقل بین جنسیت و رضایت شغلی نیز ارتباطی معنی‌دار مشاهده نشد (p>۰/۰۵). ولی بین وضعیت تأهل و رضایت شغلی رابطه وجود داشت؛ به‌گونه‌ای که افراد متأهل دارای رضایت شغلی بالاتری نسبت به افراد مجرد بودند (p<۰/۰۵) (جدول ۳).

جدول ۲: همبستگی بین سن و سنوات خدمت با رضایت کلی شغلی در افراد مورد مطالعه

		سن	سنوات خدمت
رضایت کلی شغلی	تعداد	۱۵۰	۱۵۰
	همبستگی	-۰/۰۳	۰/۰۵
	p.value	۰/۷۱	۰/۵۱

جدول ۳: تعیین ارتباط جنسیت و وضعیت تأهل با رضایت شغلی در افراد مورد مطالعه

		تعداد	میانگین رضایت شغلی	انحراف معیار	p.value	df	اماره t
جنسیت	مرد	۱۰۱	۴/۷۱	۰/۸۴	۰/۳۱	۱۴۸	-۱/۰۰۷
	زن	۴۹	۴/۸۵	۰/۸۳			
وضعیت تأهل	مجرد	۱۶	۴/۳۳	۰/۸۵	۰/۰۰۵	۱۴۸	۲/۸۶
	متأهل	۱۳۴	۴/۸۷	۰/۵۴			

نتایج آزمون تحلیل واریانس نیز ارتباط معنی‌دار نوع دانشکده و نوع استخدام را با رضایت شغلی اعضای هیئت علمی نشان داد (p<۰/۰۵)؛ به گونه‌ای که، در میان دانشکده‌ها، دانشکده‌ی پیراپزشکی با بالاترین میانگین (۵/۲۸±۰/۸۲) دارای بیشترین رضایت شغلی و دانشکده‌ی دندانپزشکی با کمترین میانگین (۴/۰±۰۲/۶) دارای کمترین سطح رضایت شغلی بود. همچنین، به لحاظ نوع استخدام، اعضای پیمانی با میانگین (۵/۰۷±۰/۷۶۷) دارای بیشترین سطح رضایت شغلی و اعضای دارای رابطه‌ی استخدامی تعهد خدمت با میانگین (۴/۴±۰/۷۴۶) دارای کمترین سطح رضایت شغلی بودند (جداول ۴ و ۵).

جدول ٤: تعیین ارتباط بین نوع دانشکده و رضایت شغلی در افراد مورد مطالعه

نوع دانشکده	تعداد	میانگین رضایت شغلی	انحراف معیار	حداقل	حداکثر	p.value	df	F
پزشکی	۹۸	۴/۸۳	۰/۸۳	۲/۰۱	۶/۶	۰/۰۰۰۱	۱۴۵	۵/۷
دندانپزشکی	۱۰	۴/۰۲	۰/۶	۳/۲۴	۵/۳۸			
پیراپزشکی	۶	۵/۲۸	۰/۸۲	۳/۸۳	۶/۶			
پرستاری	۲۴	۴/۸۸	۰/۸	۳/۱۷	۶/۶			
بهداشت	۱۲	۴/۹۶	۰/۶۶	۳/۹۴	۶/۳۱			
جمع	۱۵۰	۴/۷۹	۰/۸۳	۲/۰۱	۶/۶			

[Downloaded from zanko.muk.ac.ir on 2026-11-07]

جدول ۵: تعیین ارتباط بین نوع استخدام و رضایت شغلی در افراد مورد مطالعه

نوع استخدام	تعداد	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر	p.value	df	F
رسمی- آزمایشی	۱۶	۴/۶۱	۰/۳۸	۳/۱۱	۶/۲۸			
رسمی - قطعی	۵۷	۴/۲۵	۰/۸۵	۲/۰۱	۵/۳۱			
پیمانی	۳۶	۵/۰۷	۰/۷۷	۲/۸۱	۶/۶	۰/۰۰۱	۱۴۶	۴/۵۳
تعهد خدمت	۴۱	۴/۴	۰/۷۵	۳/۲۵	۶/۶			
جمع	۱۵۰	۴/۷۹	۰/۸۳	۲/۰۱	۶/۶			

بحث و نتیجه‌گیری

رضایت شغلی یکی از چالش برانگیزترین مفاهیم سازمانی است که می‌تواند پایه‌ی تعدادی از سیاست‌ها و خط مشی‌های مدیریت برای افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان باشد (۱۴). نتایج پژوهش نشان داد که بیشترین و کمترین میزان رضایت شغلی به ترتیب مربوط به رضایت از نوع کار و رضایت از حقوق و مزایا بود که با مطالعات قبلی انجام‌شده در کشور همخوانی دارد (۱۵-۱۷). این موضوع نشان می‌دهد که اعضای هیئت علمی به شغل و حرفه‌ی خود علاقمندند و اگر عواملی که باعث نارضایتی آن‌ها می‌گردد به شکلی از سر راه آن‌ها برداشته شود و یا بتوان تأثیر این عوامل را به حداقل رساند؛ ضریب رضایت آن‌ها از شغل افزایش پیدا می‌کند و باعث ایجاد انگیزه‌ی بیشتر در انجام وظایف شغلی می‌شود. به نظر نمی‌رسد صرفاً با افزایش حقوق بتوان رضایت کامل ایجاد کرد؛ بلکه عوامل انگیزشی درونی مثل فراهم بودن شرایط ارتقای شخصی، احساس مفید بودن، دخالت اعضاء در تصمیم‌گیری های ضروری، انتخاب مدیران و سرپرستان بر اساس شایستگی و با مشارکت اعضای هیات علمی و همچنین احساس عدالت سازمانی می‌توان زمینه‌ی کسب رضایت شغلی را بیشتر فراهم نمود. بنابراین، این مسئله توجه مسئولین و مدیران عالی دانشگاه و وزارت بهداشت و درمان را در این زمینه می‌طلبد.

سن و سنوات خدمت کارکنان با رضایت کلی رابطه‌ای نداشت. هرچند با افزایش سن میزان رضایت کلی کاهش و با افزایش سنوات خدمت رضایت کلی افزایش می‌یابد. در مطالعه‌ی فروغی و همکاران (۱۵) و مطالعه‌ی رفیعی و همکاران (۱۷) همبستگی منفی بین سن و رضایت کلی دیده شده‌است که با نتایج مطالعه‌ی ما همخوانی دارد. در توجیه این مسئله می‌توان گفت که افراد جوان‌تر انگیزه‌ی شغلی بیشتری داشته‌اند و این امر می‌تواند در میزان رضایت شغلی آنان موثر باشد. لازم به ذکر است که انتظار می‌رود سن و سنوات خدمت هم‌جهت باشند؛ اما دلیل این پارادوکس می‌تواند در کسانی باشد که در سنین پایین استخدام شده و در نتیجه سابقه‌ی خدمت بالایی داشته‌اند.

بین جنسیت و رضایت شغلی رابطه‌ی معنادار آماری مشاهده نشد؛ اما، میانگین رضایت شغلی در زنان بالاتر از مردان بود. در مطالعه‌ی ستوده و همکاران و مطالعه‌ی جعفرزاده کرمانی تفاوت معنی‌داری بین جنسیت و رضایت شغلی مشاهده نشد؛ که با نتایج این مطالعه همخوانی دارد (۷ و ۱۸). در توجیه این مسئله شاید بتوان گفت که مردان به دلیل داشتن مسئولیت و بار اقتصادی بیشتر در خانواده، میزان رضایت کمتری از شرایط دارند. همچنین، شرایط اجتماعی و فرهنگی هر جامعه‌ای متفاوت بوده و این تفاوت هم می‌تواند ناشی از این امر باشد.

[Downloaded from zanko.muk.ac.ir on 2026-11-07]

رضایت شغلی در افراد متأهل بیشتر از افراد مجرد بوده و این تفاوت به لحاظ آماری نیز معنی‌دار می‌باشد؛ که با نتایج مطالعه‌ی موسوی و همکاران و مطالعه‌ی فروغی و همکاران هم‌خوانی (۱۵ و ۱۷)، ولی با نتایج مطالعه‌ی خلیل‌زاده و محرابی مغایرت دارد (۱۹ و ۲۱).

بین نوع دانشکده و رضایت شغلی رابطه‌ی معنادار آماری وجود داشت. رضایت شغلی در اعضای هیئت علمی شاغل در دانشکده‌ی پیراپزشکی دارای بیشترین میانگین و در اعضای هیئت علمی شاغل در دانشکده‌ی دندانپزشکی دارای کمترین میانگین بود. در مطالعه‌ی فروغی و همکاران نیز میانگین رضایت کلی از شغل بین اعضای هیئت علمی دانشکده‌های مختلف متفاوت بود؛ به طوری که، بیشترین رضایت شغلی در دانشکده‌ی پرستاری-مامایی و کمترین رضایت مربوط به اعضای هیئت علمی دانشکده‌ی بهداشت بود. بین نوع استخدام و رضایت شغلی نیز رابطه وجود داشت؛ میانگین رضایت شغلی در افراد با وضعیت استخدامی پیمانی دارای بیشترین مقدار و در افراد با وضعیت استخدامی تعهد خدمت دارای کمترین مقدار بود. در مطالعه‌ی قوچانی و همکاران بیشترین رضایت مربوط به وضعیت استخدامی رسمی-قطعی و کمترین رضایت مربوط به وضعیت تعهد خدمت بوده‌است (۲۲). در مطالعه‌ی فروغی و همکاران نیز اعضای هیئت علمی رسمی- قطعی، رضایت بیشتری از اعضای رسمی - آزمایشی و پیمانی داشتند (۱۵).

نتیجه‌گیری

می‌توان نتیجه گرفت که در بحث مهمترین عامل رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی کردستان در سال ۱۳۹۴، نوع دانشکده به عنوان یک متغیر غیر قابل تغییر و وضعیت استخدامی به عنوان فاکتور قابل تغییر بود. بنابراین، پیشنهاد می‌شود که مسئولین محترم، با توجه به دغدغه‌های استخدامی اعضا و تبدیل وضعیت استخدامی آنان از پیمانی به رسمی، در جهت افزایش رضایت آنان اقدام کنند. در توجیه عدم رضایت اعضای دانشکده‌ی دندانپزشکی هم مقایسه درآمد خصوصی خارج از دانشگاه و درآمد دولتی فعالیت دانشگاهی قابل توجه است.

تشکر و قدردانی

این مقاله نتیجه پایان‌نامه دانشجویی می‌باشد. بدینوسیله از دانشگاه علوم پزشکی کردستان و همچنین همکاری‌های صمیمانه اعضای هیئت علمی در این پژوهش و راهنمایی اساتید راهنما و مشاور قدردانی می‌شود.

References

1- Armstrong M. A handbook of human resource management Practice, 10th Edition. Kogan Page Publishing, 2006:264.
2- Khowaja AK, Qureshi R, Andrades M, Fatmi Z, Khowaja NK. ComParison job satisfaction and stress among male and female doctors in teaching. [Cited 2004 Sep 10]. Available from: httP://www.ayubmed.edu.Pk/JAMC/PAST/16-1/Alikkhawajaaku.htm.
3- Spector PE. Development of the Work Locus of Control Scale. Journal of Organizational Psychology. 1988. *61*(4), 335-340.
4- Alvani M, Memarzade M. Organizational behavior. Morvarid Public 1995:158. (Persian).
5- Rezaei SM, Shabani A. The Study Of Principle Of Jobs Triggers Based On Job Satisfaction (Herzberg Model) And Sport Federations. Applied Research of Sport Management. 2013;2(2): 33-42.
6- Mazinani Ali. Study of the state of consumption and production of scientific information by the faculty members of the country. Rahyaft. 2005;vol(25); 196. (Persian)
7- 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)

[Downloaded from zanko.muk.ac.ir on 2026-11-07]

8- Susan MD, John SH. Job satisfaction and gender: an exPanded sPecification from the NLSY . International Journal of ManPower. 2004;25(2):211-38.
9- Nylenna M, Gulbrandsen P, Førde R, Aasland OG. UnhaPPy doctors? A longitudinal study of life and job satisfaction among Norwegian doctors 1994-2002. BMC Health Serv Res. 2005;5(1):44.
10- Ward M, Sloane P. Job satisfaction within the Scottish academic Profession. IZA. 1999.
11- Hamermesh D. The changing distribution of job satisfaction. Journal of Human Resources. 2001;36(1):1-30.
12- Asle Soleymani H, Saeei F, Sedaghat M, Meshkani Z. Job satisfaction and its related factors among Tehran university medical school faculty member. Tehran University Medical Journal (TUMJ). 2007;65(1):59-63. (Persian)
13- Arasteh H. Job satisfaction among foreign educated faculty members in Iran. Journal of Research and Planning in Higher Education. 2013; 9(1): 97-125. (Persian)
14- sadeghi A, shadi M, moghimbaegi A. Relationship between Nurses' job satisfaction and burnout. Sci J Hamadan Nurs Midwifery Fac. 2016;24(4):238-46. Available from: http://nmj.umsha.ac.ir/article-1-1555-fa.html. (Persian)
15- 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 J Med Educ 2007;7: 335-42. (Persian)
16- malekshahi F, farhadi A, amini F. Study of job satisfaction among faculty members of Lorestan university of medical science. yafte. 2010; 12 (1) URL: http://yafte.lums.ac.ir/article-1-304-fa.html. (Persian)
17- Rafiei M, Jahani F, Mosavipour S. Evaluation of job satisfaction among faculty members of Arak University of Medical Sciences in 2010. J Arak Uni Med Sci. 2011; 14 (1) :35-45. Available from: URL: http://jams.arakmu.ac.ir/article-1-753-fa.html. (Persian)
18- 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 winter. 2013;14(2):232-9. (Persian)
19- Khalil Zadeh M. Investigating the Factors Affecting Job Satisfaction and Job Satisfaction in Payame Noor University of Urmia [Master thesis]. Urmia Azad University, 1999. (Persian)
20- Mousavi SMH, Dargahi H, Asgari M, Sharifiyan R, Shaham G, Mokhtari Z. Investigation of Staff's Job Satisfaction and Related Factors in TUMS Teaching Hospital. payavard. 2016;10(2):133-44. Available from: http://payavard.tums.ac.ir/article-1-6044-fa.html. (Persian)
21- Mehrabi M. An investigation of job satisfaction among faculty members of hormozgan Payamenoor University and the influential demographic factors on that in 2011. Hormozgan Cultural Research Journal. 2013; 3(5): 123-118. Available from: URL: http://rdch.ir/article-1-78-fa.html. (Persian)
22- Tavakoli H, Sadeghi A, Taherpoor M, Toroski M. Job satisfaction and its related factors among faculty members of North Khorasan University of Medical Sciences. Jmed. 2014;9(1):13-23. Available from: http://jmed.ssu.ac.ir/article-1-271-fa.html. (Persian)

[Downloaded from zanko.muk.ac.ir on 2026-11-07]

Original paper

Investigation of Job Satisfaction Among Faculty Members of Kurdistan University of Medical Sciences in 2015

Abdorrahim Afkhamzadeh[1], Pegah Bayat [2], Nima Mohammadi [*3]
1- Associate Professor of Community Medicine, Social Determinant of Health Research Center, Kurdistan University of Medical Sciences, Sanandaj, Iran
2- General physician, Kurdistan University of Medical Sciences, Sanandaj, Iran
3- Public health expert, Medical Faculty, Kurdistan University of Medical Sciences, Sanandaj, Iran
Corresponding Author: Tel: +989183807835 **E-mail:** nimamohammdi1@gmail.com

Abstract
Background and Aims: Universities of medical sciences need motivated faculty members as one of the stone corners of education to be effective in educating students and promoting health sector. Considering the importance of faculty members' job satisfaction in promoting educational goals and creating more efficiency, this study aimed for evaluating the job satisfaction of the faculty members of Kurdistan University of Medical Sciences in 2015.
Materials and Methods: This study was a cross-sectional study. The study population included all faculty members of Kurdistan University of Medical Sciences. Data were collected via a checklist consisted of demographic data, such as gender, age, educational level, academic degree, employment status and work experience, and the Herzberg job satisfaction standard questionnaire. Data were analyzed using T test and chi-square by SPSS 16.
Results: The subjects were 32% woman and 68% man. The mean job satisfaction score was 4.79 ± 0.83. The lowest satisfaction score was related to the satisfaction of salaries and the highest score was the satisfaction of the type of work. There was no statistically significant relationship between gender, age, marital status and work experience with job satisfaction of university faculty members ($p>0.05$). There was a significant relationship between employment status and type of faculty with job satisfaction ($p <0.05$).
Conclusion: The faculty members of Kurdistan University of Medical Sciences generally had moderate job satisfaction. The highest satisfaction was related to the nature of work and the lowest satisfaction was related to salary.
Keyword: job satisfaction, faculty, Kurdistan

[Downloaded from zanko.muk.ac.ir on 2026-11-07]