مقاله پژوهشی اصیل

مجلـــه‌ی توسـعـه‌ی آمـوزش در علـوم پزشـــکی

دوره‌ی ۹، شماره ۲۱، بهار ۹۵ ، صفحات ۱۰۳ تا ۱۰۸

بررسی میزان رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی زنجان و عوامل موثر بر آن در سال ۱۳۹۲

دکتر ترانه نقیبی[۱]، دکتر محمد رضا جمشیدی[۲]، دکتر فرامرز دوبختی[۳]

نویسنده‌ی مسوول: زنجان، دانشگاه علوم پزشکی زنجان، دانشکده‌ی داروسازی fdobakhti@zums.ac.ir

دریافت: ۹۳/۱۱/۲۱ پذیرش: ۹٤/۹/۱٦

زمینه و هدف: *با توجه به اهمیت ارتقای کیفیت آموزش پزشکی، تعیین عواملی که موجب بهبود عملکرد اعضای هیات علمی می گردند بسیار مهم است. رضایت شغلی یکی ازعوامل مهم انگیزشی درتدریس اساتید می باشد. در این مطالعه میزان رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی زنجان به منظور درک بهتر از عوامل احتمالی عدم رضایت شغلی مورد بررسی قرار گرفت.*

روش بررسی: *جامعه‌ی آماری در این مطالعه توصیفی-مقطعی، ، اعضای هیات علمی علوم پایه و بالینی(مربی،استادیار و دانشیار) در ٦ دانشکده‌ی دانشگاه علوم پزشکی زنجان در سال ۱۳۹۲ بود. جهت جمع آوری اطلاعات از پرسش نامه استفاده شد که شامل پرسش نامه استاندارد رضایت شغلی هرزبرگ بود که دامنه‌ی امتیازات رضایت شغلی را براساس طیف لیکرت ازصفرتاپنج بررسی می کرد.*

یافته‌ها: *نتایج مربوط به نمره کل رضایت شغلی اعضای هیات علمی نشان داد که میزان رضایت در ۳۵/۲ درصد پایین، در۵۲/۹ درصد متوسط و تنها در ۱۱/۹ درصد از اعضا بالا بود. بیشترین میزان رضایت شغلی از ماهیت کار (۸۲/۱ درصد)، و کمترین آن مربوط به حقوق و مزایا (٤۱/٦ درصد) بود. رضایت از شرایط فیزیکی کار(۷٤/٦ درصد)، رضایت از امنیت شغلی (۵۳/۱ درصد)، نحوه سرپرستی (٤۹/۳ درصد) و فرصت‌های ارتقا (٤۵/۳ درصد) به ترتیب در رده های بعدی قرار گرفتند.*

نتیجه گیری: *اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی زنجان از ماهیت کار خود رضایت بالا یی دارند و در صورتی که بتوان از نظر حقوق ومزایا نیز رضایت آنها را بالا برد می توان بازده آموزشی را افزایش داد.*

واژگان کلیدی: رضایت شغلی، اعضای هیات علمی، دانشگاه علوم پزشکی زنجان

مقدمه

با توجه به اهمیت ارتقای کیفیت آموزش پزشکی، تعیین عواملی که موجب بهبود عملکرد اعضای هیات علمی می‌گردد بسیار مهم است. مطالعات نشان داده اند که عوامل انگیزشی نظیر رضایت شغلی از اصلی ترین دلایل بهبود عملکرد اعضای هیات علمی می باشند (۱). محیط کار، نظام سازمانی و روابط حاکم بر محیط منجر به نگرش مثبت افراد در خصوص شغل خود می شود که از آن به رضایت شغلی تعبیر می گردد (۲). از طرفی عدم توجه به رضایت شغلی می تواند

۱- فلوشیپ مراقبتهای ویژه، استادیار دانشگاه علوم پزشکی زنجان، زنجان، ایران

۲- فلوشیپ بیهوشی جراحی قلب، استادیار دانشگاه علوم پزشکی زنجان، زنجان، ایران

۳- دکترای تخصصی فارماسوتیکس ، دانشیار دانشگاه علوم پزشکی زنجان، زنجان، ایران

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.21.6.3]

موجب توقف، رکود نسبی، تحلیل و زوال تدریجی این افراد می شود (۳).

نیروی انسانی شاغل در هر سازمان مهم‌ترین منبع آن بوده و هیچ سازمانی بدون نیروی انسانی کارآمد، رضایتمند و متعهد نمی‌تواند به اهداف خود دست یابد (٤). اعضای هیات علمی بدنه‌ی اصلی دانشگاه‌های علوم پزشکی را تشکیل می دهند و جامعه‌ی علوم پزشکی‌به اساتیدبا انگیزه به‌عنوان یکی از ارکان اصلی تعلیم و تربیت نیاز دارد تا با کمک آنها کیفیت آموزش پزشکی را در راستای بهبود آموزش دانشجویان و نیز ارتقای بهداشت و درمان جامعه افزایش دهد (۵). رضایت شغلی نه تنها یکی از عوامل مهم انگیزشی در تدریس اساتید و معلمان می باشد، بلکه یکی از نشانگرهایی است که اساتید با رفتار خود آن را به دانشجویان و فراگیران نیز منتقل می کنند (٦).

با توجه به اهمیت موضوع، در این مطالعه میزان رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی زنجان به منظور درک بهتر از عوامل احتمالی عدم رضایت شغلی، و در نتیجه کمک به افزایش کارایی آن‌ها در ایفای نقش خطیرشان در جامعه‌ی مورد بررسی قرار گرفت.

روش بررسی

جامعه یآماری مورد مطالعه، اعضای هیات علمی علوم پایه و بالینی دانشگاه علوم پزشکی زنجان در ٦ دانشکده‌ی پزشکی، دندانپزشکی، داروسازی، پرستاری و مامایی، بهداشت و پیراپزشکی در سال ۱۳۹۲ و بااخذ رضایت از ایشان بود. در این مطالعه توصیفی–مقطعی از روش نمونه‌گیری تصادفی و جهت تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد. شرایط ورود اعضای هیات علمی به این مطالعه داشتن حداقل یکسال سابقه‌ی کار در این دانشگاه بود. جهت جمع آوری اطلاعات از پرسش نامه استفاده شد. قسمت اول حاوی ٦ سوال در ارتباط با اطلاعات دموگرافیک افراد شامل جنس، سن، گروه آموزشی پایه یا بالینی، مرتبه علمی، تمام وقت بودن و سابقه‌ی کار بود. قسمت دوم شامل پرسش نامه‌ی استاندارد رضایت شغلی هرزبرگ (Herzberg) بود که در مطالعات مختلف مورد بررسی قرار گرفته و روایی محتوای آن توسط صاحب نظران سنجیده شده و مورد تایید و استفاده محققان است. این پرسش نامه رضایت شغلی را در ٦ حیطه شامل ماهیت کار، نحوه‌ی سرپرستی و ارتباطات، امنیت شغلی، فرصت‌های ارتقا، حقوق و مزایا، و شرایط فیزیکی و محیط کار می‌سنجد. پرسش نامه در اینجا حاوی ٤٤ سوال بود که دامنه‌ی امتیازات رضایت شغلی را بر اساس طیف لیکرت از صفر تا پنج بررسی می‌کرد. حداکثر امتیاز به هر عامل رضایت ۵ به معنای رضایت خیلی زیاد و حداقل امتیاز صفر به معنای عدم رضایت در نظر گرفته شد. پایایی این پرسشنامه در ۲۰ نفر اجرا و با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به‌دست آمد که در سطح بالایی قرار داشت. پایایی برای زیر مقیاس‌ها به ترتیب ۰/۸٦ ، ۰/۹۱ ، ۰/۹۲ ، ۰/۸۵ ، ۰/۹۳، ۰/۸۷ بدست آمد.

پس از جمع آوری داده‌ها از نرم افزار SPSS جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات استفاده شد. روش های آماری توصیفی و استنباطی شامل آزمون های آماری t و تحلیل واریانس با سطح معناداری ۵ درصد مورد استفاده قرار گرفت. برای همبستگی متغیرها، ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن و آزمون توکی به کار گرفته شد.

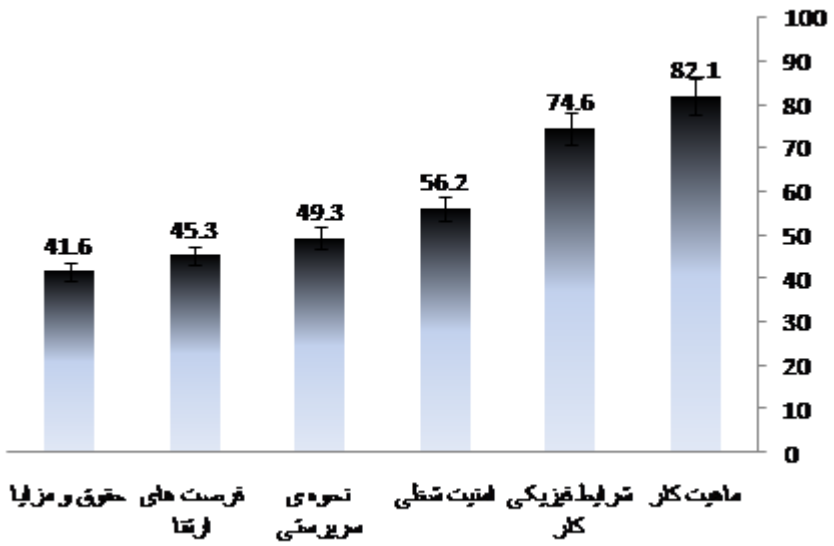
یافته‌ها

از مجموع ۱۱۵ پرسشنامه توزیع شده بین اعضای هیات علمی ۹۳ نفر پرسشنامه را پر نمودند؛ که به این ترتیب میزان پاسخ دهی ۸۱ درصد بود. ٦۰ درصد افراد مورد مطالعه زن و بقیه مرد بودند. میانگین سن نمونه‌ها ٤۲ سال (انحراف معیار ۱۱/۲) بود.از نظر مرتبه علمی ۳/۲ درصد مربی،۹۱/۲ درصد استادیار و ۵/٦ درصد دانشیار بودند. ۵۸ درصد افراد مورد مطالعه درمقطع‌علوم پایه وبقیه‌در مقطع بالینی‌تدریس‌می‌کردند. ۹۵ درصد افراد تمام وقت جغرافیایی بودند. میانگین و

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.21.6.3]

انحراف معیار سابقه‌ی کار افـراد بـه ترتیـب ۱۲و ۸/۵ سال بود. نتایج مربوط به نمره کل رضایت شغلی اعضای هیات علمی نشان داد که میزان رضایت شغلی در ۳۵/۲ درصد پایین، در۵۲/۹ درصد متوسط و تنها در ۱۱/۹ درصد از اعضا بالا بود. بیشترین میزان رضایت شغلی (۸۲/۱ درصد)از ماهیت کار و کمترین آن مربوط به حقوق و مزایا (٤١/٦ درصد) بود. رضایت از شرایط فیزیکی کار(٧٤/٦ درصد)، رضایت از امنیت شغلی (۵۳/۱ درصد)، نحوه سرپرستی (٤٩/٣ درصد) و فرصتهای ارتقا (٤٥/٣ درصد) به ترتیب در رده های بعدی رضایت قرار گرفتند (نمودار ۱).



نمودار ۱: حیطه های مختلف رضایت شغلی اعضای هیات علمی

در زمینه‌ی رضایت از ماهیت کار، بیشترین رضایت مربوط به احساس لذت از تدریس، کارکردن در دانشگاه و خدمت به جامعه‌ی علمی (٤/٣٨±١/٠٣)، و کمترین رضایت مربوط به لذت از انجام فعالیت های پژوهشی (۲/۱۱±۰/۰۵) بود.

در زمینه‌ی رضایت از نحوه‌ی سرپرستی و ارتباطات، بیشترین رضایت مربوط به حایز اهمیت بودن حضور یا عدم حضور فرد برای مدیر گروه و سایر همکاران (٤/١١±٠/١٨) و کمترین رضایت مربوط به نحوه‌ی مناسب قدردانی از فرد (۲/۱۲±۰/۸۰) بود.

در زمینه‌ی رضایت از امنیت شغلی، بیشترین رضایت مربوط به برخورداری از امکانات جانبی مانند بیمه، استخدام و بازنشستگی (۳/۹۹±۰/٤۱) و کمترین رضایت مربوط به حمایت مدیران در مواقع ضروری (۲/۱۰±۰/۹۰) بود.

در زمینه‌ی رضایت از فرصت‌های ارتقا، بیشترین رضایت مربوط به امکان شرکت در سمینارها، کنفرانس ها و فرصت های مطالعاتی (۲/۸۰±۰/۲۰) و کمترین رضایت مربوط به امکان استفاده از بورس و ادامه تحصیل بود (١/١٣±٠/٠٦).

در زمینه‌ی رضایت از شرایط فیزیکی محیط کار، بیشترین رضایت مربوط به دستیابی راحت به امکانات سمعی و بصری جهت آموزش به دانشجویان (٤/٢١±٠/٦٠) و کمترین آن مربوط به رضایت از امکانات رفاهی- تفریحی دانشگاه برای گذراندن اوقاغت فراغت خود و خانواده بود (۲/۱۱±۰/۲۱).

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.21.6.3]

در زمینه‌ی رضایت از حقوق و مزایای کار، بیشترین آن مربوط به رضایت از پرداخت به موقع حقوق و مزایا (۰/۷۳±۲/۱۲) و کمترین رضایت مربوط به میزان دریافت حقوق و دستمزد کنونی (۰/۲۰±۱/۱۱) بود.

آزمون‌های آماری بین هیچ یک از متغیرهای دموگرافیک با رضایت شغلی، ارتباط معنی داری را نشان نداد.

بحث

همانگونه که در ابتدا ذکر شد، هیچ سازمانی بدون نیروی انسانی کارآمد، رضایتمند و متعهد نمی‌تواند به اهداف خود دست یابد. مطمئنا نظام آموزش پزشکی نیز از این قاعده مستثنی نبوده و جهت بهبود بهره وری و اثربخشی باید عوامل موثر بر رضایت شغلی اعضای هیات علمی را مورد بررسی قرار داد (۷).

نتایج این مطالعه مشخص نمود که بیشترین رضایت اعضای هیات علمی از ماهیت کارشان است. در این زمینه بیشترین رضایت مربوط به احساس لذت از تدریس و کارکردن در دانشگاه و خدمت به جامعه علمی بود. نتیجه‌ی مطالعه حاضر با بسیاری از مطالعات مشابه که در ایران و کشورهای دیگر انجام شده است، همخوانی دارد. Bovier و همکارانش (سال۲۰۰۳) در مطالعه ای که در کشور سوییس انجام شد نشان دادند که پزشکانی که با آموزش دانشجویان پزشکی در ارتباط می باشند نسبت به پزشکان غیر هیات علمی از رضایت شغلی بالاتری برخوردارند (۸). همچنین در این زمینه نتایج مطالعه Collins و همکارانش (سال۲۰۰۰) که در بریتانیا انجام شده مشابه نتایج مطالعه‌ی حاضر بود (۹). مطالعات مشابهی که در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشورمان انجام شده نیز حاکی است که اعضای هیات علمی از ماهیت کارشان احساس رضایت می کنند (۱۰و۳). به این ترتیب با توجه به رضایت اعضای هیات علمی از ماهیت کار خود، با برداشتن عوامل احتمالی که باعث نارضایتی آنان نسبت به شغل و حرفه آن‌ها می‌گردد می‌توان بهره وری و اثربخشی نظام آموزش پزشکی را ارتقا بخشید.

نتایج این مطالعه نشان داد که کمترین رضایت اعضای هیات علمی از حقوق و مزایای دریافتی می باشد. نتایج حاصل از این مطالعه هم راستا با نتایج مطالعات دیگری است که در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشورمان انجام شده است (۱۱ و ۱۲). مشخص است که نمی‌توان تاثیر میزان رضایت از حقوق و مزایا را بر کیفیت کار و رضایت شغلی اعضای هیات علمی نادیده گرفت. در تحقیقی که در آمریکا انجام شد، رضایت از حقوق و مزایا مهم‌ترین عامل در افزایش رضایت شغلی دانسته شده است (۱۳). در مطالعه‌ای دیگر که توسط Perie و همکارانش (سال۱۹۹۷) انجام گردید رضایت از حقوق و مزایا ارتباط مستقیمی با خلاقیت داشته است (۱٤). مسلما نمی توان از فردی که از دریافت حقوق و دستمزد کنونی خود راضی نیست انتظار ایجاد خلاقیت، پژوهش و آموزش در حد ایده آل را داشت.

نتایج این پژوهش حاکی است که اعضای هیات علمی از نحوه‌ی سرپرستی محیط کاری خود رضایت متوسطی دارند؛ لذا در صورتی که ارتباط بین مدیران و این اعضا بهبود یابد، می‌تواند نقش مهمی در افزایش رضایت شغلی آنها داشته باشد. در پژوهشی که توسط Stoddard (سال۲۰۰۱) در آمریکا انجام شد نیز وجود مدیران و همکاران خوب از عوامل مهم در افزایش رضایت شغلی پزشکان عنوان گردید (۱۵).

در حیطه‌ی سرپرستی و ارتباطات، اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی زنجان کمترین رضایت را از نحوه‌ی مناسب قدردانی از خود ذکر نمودند. همچنین در زمینه‌ی رضایت از امنیت شغلی نیز کمترین امتیاز مربوط به حمایت مدیران از اعضا در مواقع ضروری بود. در مطالعه‌ای که توسط Stoddard در آمریکا انجام گردید، نشان داده شد که ارتباط خوب و مناسب بین پزشکان و مدیران آن‌ها از

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.21.6.3]

عوامـل بسیار مهم در رضایت شغلی محسوب می شود (۱۵). بسیاری از اهرم‌های تشویقی در اختیار مدیران قرار دارد، لذا با کمـک این اهرم ها و تشویق‌های مناسب در زمینـه‌ی کیفیت کار می‌توان موجب‌افزایش انگیـزه‌وبهبودرضایت‌شغلی گردید. همچنین می توان با حمایت مناسب مدیران در مواقع ضروری باعث ایجاد یک ارتباط مناسب بین مدیران و اعضا شد.

در زمینه‌ی شرایط فیزیکی، کمترین رضایت مربوط به امکانات رفاهی و تفریحی برای خود و خانواده بود. مطالعات گذشته نشان داده اند که شـــرایط نامساعد فیزیکی باعث ایجـاد اسـترس و کـــاهش رضـــایت شـــغلی می گردد (۱۶). با توجه به اینکه شاغلین دانشگاه‌های علوم پزشکی به خصوص در بخش بالینی نسبت به بسیاری از مشاغل دیگر شرایط کاری پرتنش تری دارند، جهت ایجاد بازدهی مناسبتر و رضایت شغلی بیشتر، ایجاد امکانات رفاهی – تفریحی در خور و شایسته اعضای هیات علمی و خانواده آنها در این دانشگاه لازم و ضروری به‌نظر می‌رسد.

از محدودیت‌های این مطالعه باید به عدم تکمیل مشخصات کامل افراد شرکت کننده (ذکر دانشکده وگروه آموزشی) به دلیل تمایل به ناشناس ماندن افراد در پرسشنامه اشاره کرد که می توان در تحقیقات آتی از فرم‌های نظر سنجی ارسال شده به پست الکترونیکی اساتید استفاده نمود.

نتیجه گیری

نتایج این مطالعه نشان داد که اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی زنجان از ماهیت کار خود راضی هستند؛ لذا با برداشتن موانع عدم رضایت احتمالی این افراد می توان محیطی مناسب‌تر را جهت ارتقا کیفیت آموزش ایجاد نمود. نتایج این تحقیق حاکی از این است که با بهبود وضعیت حقوق و مزایا و فرصت‌های ارتقا و همچنین شرایط رفاهی می توان به این مهم دست یافت.

تقدیر و تشکر

مطالعه‌ی حاضر بر اساس طرح تحقیقاتی مصوب دانشگاه علوم پزشکی زنجان به شماره A-11-511-4 انجام شد. مولفین لازم می‌دانند تشکر خود را از سرکار خانم زهرا بسطامی در جمع آوری پرسشنامه‌ها ابراز دارند.

References

1- Ranjbar M, Vahidshahi K. Effective factors on faculty members' job satisfaction in Mazandaran University of Medical Sciences, School of Medicin,. *Strides Dev Med Educ*. 2008; 4(2): 92-99.

2- Armstrong M. A handbook of human resource management practice, 13th ed. London (UK) and hiladelphia. (USA) Kogan Page Publishing: 2014.

3- Teymouri M, Tootoonchi M, Salehi M, Hassanzadeh A. Job satisfaction among faculty members of Isfahan University of Medical Sciences. *IJME*. 2007; 7(2): 227-36

4- Kazemiyan A, Noriyan K, Parvin K. Survey the relationship between job satisfaction and job performance of nurses in ChaharMahal Bakhtiari. *Holistic Nursing and Midwifery Journal*. 2005; 15(54): 39-44.

5- Nadem M, Khodadadi N, Shojaee Z, Ramezani H, Moosavi RN. Job satisfaction among psychiatric nurses in Shafa hospital in Rasht. *Holistic Nursing and Midwifery Journal*. 2007; 17(57); 37-43.

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.21.6.3]

6- Eklund N. How was your day at school? improving dialogue about teacher job satisfaction. New York: Search Institute Press; 2009

7- Schiestel Ch. Job satisfaction among Arizona adult nurse practitioners. *Journal of the American academy of nurse practitioners*. 2007; 19: 30-34.

8- Bovier PA, Perneger TV. Predictors of work satisfaction among physicians. *Eur J Public Health*. 2003; 13(4): 299-305.

9- 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

10- Rafiei M, Jahani, Mosavipour S. Evaluation of job satisfaction among faculty members of Arak University of Medical Sciences in 2010. *Arak Medical University Journal*. 2011; 14(54): 35-45.

11 -Bakhshi Ali Abadi H, Norouzi D, Hosseini Z. Effective factors on job motivation in academic members of Rafsanjan Medical University. *Iranian Journal of Medical Education*. 2004; 4 (2) :33-41

12- Ghanei. H. Evaluation of the occupational satisfactory among the physicians. *Scientific Journal of* Kurdistan *University of Medical Sciences*. 1998; 2(6): 9-15

13- Lamberth B, Comello RJ. Identifying elements of job satisfaction to improve retention rates in healthcare. *Radiol Manage*. 2005 May-Jun; 27(3): 34-8.

14- Perie M, Baker D. Job satisfaction among America's teachers: Effects of workplace conditions, background characteristics and teacher compensation, *National Center for Education Statistics, US Department of Education, Washington DC;* 1997.

15- Stoddard JJ, Hargraves JL, Reed M, Vratil A. Managed care, professional autonomy, and income: effects on physician career satisfaction. *J Gen Intern Med*. 2001 Oct; 16(10): 675-84.

16- Asl N S, Ghorbani R, Aghajani SH, Rashidy Pour A. Job satisfaction and its contributing factors among faculty members of Semnan University of Medical Sciences. *Koomesh*. 2013; 14(2): 232-239.

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.21.6.3]

An Evaluation of Job Satisfaction and its Influential Parameters among Faculty Members of Zanjan University of Medical Sciences in 2013

Naghibi T[1], Jamshidi M[1], Dobakhti F[2]

[1] Dept. of Anesthesiology and Critical Care Medicine, School of Medicine, Zanjan University of Medical Science, Zanjan, Iran
[2] Dept. of Pharmaceutics, School of Pharmacy, Zanjan University of Medical Science, Zanjan, Iran

Corresponding Author: Dobakhti F, Dept. of Pharmaceutics, School of Pharmacy, Zanjan University of Medical Science, Zanjan, Iran

Email: fdobakhti@zums.ac.ir

Received: 10 Feb 2015 ***Accepted:*** 7 Dec 2015

Background and Objective: Regarding the importance of medical education development, it is imperative to determine the crucial factors which have influence on improvement of academic staff efficiency. Job satisfaction is one of the most important promoters among faculty members for enhancement of teaching quality. This study was conducted to evaluate this satisfaction among faculty members of Zanjan University of Medical Sciences (ZUMS).

Materials and Methods: In this descriptive-sectional study, research population consisted of basic science and clinical faculty members (instructor, assistant professor and associated professor) in 6 faculties of ZUMS in 2013. Data was collected through demographic as well as Herzberg job satisfaction 5-point Likert Scale questionnaire.

Results: Results demonstrated that 35.5% of faculty members' satisfaction score was low, 52.9 was moderate and only 11.9% was high. Satisfaction with nature of the work (82.1) was the uppermost, while salary and benefits were the lowest (41.6). Work place conditions (74.6), job security (53.1), supervision and relations (49.3), and promotion opportunities (45.3) were in the next steps respectively.

Conclusion: ZUMS faculty members were satisfied with nature of their work on the whole. However, by increasing their salaries and job benefits, academic staff efficiency can be improved.

Keywords: Job satisfaction, Faculty members, Zanjan University of Medical Sciences

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.21.6.3]