بررسی رضایت مندی شغلی اساتید هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی لرستان

فریده ملکشاهی[1]، علی فرهادی[2]، فریبا امینی[1]

1- مربی، گروه پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی خرم آباد، دانشگاه علوم پزشکی لرستان

2- مربی، گروه پزشکی اجتماعی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی لرستان

یافته / دوره دوازدهم / شماره 1 / بهار 89 / مسلسل 43

چکیده

دریافت مقاله: 88/10/10 ، پذیرش مقاله: 88/12/27

Ø مقدمه: شناخت عوامل موثر در ایجاد رضایت شغلی می تواند در افزایش رضایت شغلی اعضای هیات علمی و ایجاد انگیزه در جهت پیشبرد اهداف آموزشی و پژوهشی مفید باشد . با توجه به این مهم پژوهش فوق با هدف تعیین میزان رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی لرستان در سال 1386 انجام گرفت.

Ø مواد و روش ها: پژوهش فوق توصیفی مقطعی که برروی اعضاء هیات علمی شاغل در دانشگاه علوم پزشکی لرستان که حداقل دو ترم تحصیلی فعالیت آموزشی داشتند ، انجام شد .ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه بر گرفته از پرسشنامه رضایت شغلی هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان شامل 45 سوال در حیطه های حقوق و مزایا ، فرصتهای ارتقاء ،نحوه سرپرستی و ارتباطات ،امنیت شغلی ،شرایط فیزیکی و محیط ،ماهیت کار بصورت خود ایفاء تکمیل ، و بصورت توزیع فراوانی ،میانگین و انحراف معیار با نرم افزار **spss ver 11.5** مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

Ø یافته ها: در برر سی رضایت کلی 41/1% نمونه ها رضایت کامل داشتند. آزمون آماری کای دو بین رضایت کلی با حیطه های حقوق و مزایا(p =0/001) ،فرصتهای ارتقاء(p =0/001) ،نحوه سرپرستی (p= 0/0001) ، امنیت شغلی (p =0/0001) ، شرایط فیزیکی محیط کار(p =0/001) ، وماهیت کار (p =0/001) ارتباط معناداری نشان داد.

Ø بحث و نتیجه گیری: با توجه به نتایج پژوهش مسئولین معاونت آموزشی و پژوهشی بایستی منابع رضایت و عدم رضایت شغلی را بخوبی شناسایی وبا ایجاد فرصتهایی برای ارتقاء و توسعه فردی ،انتخاب مدیران براساس شایستگی و با مشارکت اعضای هیات علمی، دقت در امر ارزشیابی صحیح عملکرد ، بکارگیری صحیح سیستم تشویق و تنبیه با استفاده از شیوه های نوین مدیریتی، ایجاد تسهیلات و امکانات رفاهی ، تعدیل در سقف موظفی افراد،دخالت اعضاء در تصمیم گیری ها رضایت شغلی را افزایش دهند.

Ø واژه های کلیدی: رضایت شغلی، اساتید ،هیات علمی، عوامل رضایت شغلی، دانشگاه

آدرس مکاتبه: خرم آباد،کیلو متر3 جاده خرم آباد– بروجرد، مجتمع پردیس دانشگاهی ، دانشگاه علوم پزشکی. دانشکده پرستاری و مامایی

پست الکترونیک: malekshahi_f@yahoo.com

[Downloaded from yafte.lums.ac.ir on 2024-03-29]

مقدمه

در جهان امروز آنچه بیش از همه دارای اهمیت است نیروی انسانی است ،بطوریکه اقتصاددانان معتقدند آنچه در نهایت روند توسعه اقتصادی و اجتماعی یک جامعه را تعیین میکند منابع انسانی آن کشور است نه سرمایه ، نه منابع مادی دیگر. این منابع انسانی هستند که سرمایه ها را متراکم می سازند ،از منابع طبیعی بهره برداری می کنند ،سازمانهای اداری ،اجتماعی،اقتصادی و سیاسی را بوجود می آورند و توسعه را به پیش می برند(1،2).

انسانها همواره تلاش خستگی ناپذیر و پویایی را در جهت ارضای نیازهای خویش دارند و به این طریق میتوان انگیزه های خلاقی را که رضایت واقعی را در ذات کیفیت و نتیجه انجام کار جستجو میکند بیدار کرد و بکار گرفت(3).

خشنودی و رضایت شغلی مربوط به آن است که حرفه مورد نظر تا چه اندازه پاسخگوی نیازها و تواناییها ،رغبتها و خصوصیات شخصیتی فرد میباشد (4). بنابراین شناخت نیازها، انگیزه‌ها، تمایلات، عوامل رضایت و عدم رضایت کارمندان نه تنها لازم است بلکه جهت اتخاذ سیاست‌های صحیح، راهبردهای مناسب و برنامه‌های مؤثر ضروری می‌باشد.

رضایت کارکنان در سازمانها یکی از موضوع های مهم مدیریتی است ،که از سالها پیش توجه پژوهشگران زیادی را در سراسر جهان به خود جلب نموده است(1) .هنگامی که، فردی حرفه ای را انتخاب میکند ،مجموعه ای از انتظارات ،خواستها،نیازها ،آرزوها،تجارب گذشته را که بر روی هم انتظارات شغلی را می آفریند در ذهن خود همراه دارد و به این ترتیب انگیزش در کار ،یعنی پیوند میان او با آنچه که برای وی مهم است ،برقرار میگردد و فرد کار خود را وسیله ای برای رسیدن به اهداف خود می داند(6).

میزان رضایت شغلی معرف نگرش مثبت یا منفی فرد از شغل خود است و متاثر از عوامل متعددی میباشد.چانگ و همکاران رضایت شغلی را مجموعه ای از احساسات فرد نسبت به شغلش بیان میکنند(2). و گلیس[1] معتقد است رضایت شغلی پاسخ موثر به شغل است(7).و از دیدگاه هرزبرگ [2] عواملی که به رضایت شغلی منجر میشود متمایز از آنهایی است که به نارضایتی شغلی می انجامد (8)، که شامل عوامل بهداشتی یا عوامل بیرونی که در برگیرنده ویژگیهای محیطی شغل و عوامل حقوق،سرپرستی،روابط بین فردی،شرایط و موقعیت کاری است و دسته دوم عوامل انگیزشی یا عوامل درونی است(9)که در واقع عوامل وابسته به وظایف و محتوای شغلی نظیر جنبه هایی مانند اهمیت دادن به پیشرفت ،مسئولیت و رشد را مطرح میکند .رضایت شغلی بربسیاری از متغیرهای مثبت سازمانی نظیر افزایش بهره وری ،دلسوزی کارکنان نسبت به سازمان،تعلق خاطر و دلبستگی به محیط کار ،افزایش کمیت و کیفیت کار ،ارتباطات صحیح ،بهبود روحیه و علاقه به کار تاثیر دارد(10) .

رضایت شغلی پایین موجب رفتارهایی مانند غیبت،ترک خدمت و... کارکنان میشود (11) .

نتایج مطالعه عرشی ،صادقی، و همکاران بر روی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل نشان داد که 23/2% از پرسنل از شغل خویش ، 63% از امکانات رفاهی ،51% از عملکرد هیات رئیسه دانشگاه در خصوص توجه به مسایل کارکنان ناراضی بودند (12).

با آنکه در زمینه رضایت کارکنان از محیط کار در سازمانها بررسی های بیشماری از دیدگاههای گوناگون انجام شده ،متاسفانه رضایت شغلی اساتید دانشگاهها از محیط

1- Gillies
2- Herzburg

[Downloaded from yafte.lums.ac.ir on 2024-03-29]

آموزشی دردانشگاهها کمتر مورد ارزیابی قرار گرفته است.آموزش زیر بنایی برای تامین نیروی انسانی کارآمد برای رفع نیاز جامعه است و در این راستا اگرسلامتی جامعه را در گرو کیفیت خدمات پزشکی و پیراپزشکی و نقش مهم این افراد را در امر پیشگیری و آموزش و درمان بدانیم ،و با تاکید بر این موضوع که برای آموزش این افراد احتیاج به یک سیستم منظم علمی و حرفه ای میباشد،جایگاه و اهمیت آموزش تعیین و مشخص میگردد(2).آموزش ،فرایند پیچیده ای است که تحت تاثیر عوامل و متغیرهای زیادی قرار دارد و باعث میشود آنچه را که دانشجو بصورت علمی آموخته در عمل بکار گیرد(3).از بین عوامل متعدد میتوان به رضایتمندی اساتید دانشگاه از محیط آموزشی اشاره نمود. به نظر میرسد که ارزیابی رضایتمندی اساتید و تامین هرچه بیشتر آن برای پیشبرد اهداف آموزشی از اهمیت ویژ ه ای برخودار باشد ، زیرا بالا بردن توان علمی دانشجویان از اهمیت والایی برخوردار است که لازمه آن ایجاد محیط آموزشی مناسب برای دانشجو است. با توجه به این مهم پژوهش فوق با هدف تعیین میزان رضایت مندی شغلی اساتید دانشگاه علوم پزشکی در سال 1385 انجام گرفت.

مواد و روشها

در این پژوهش توصیفی جامعه مورد مطالعه کلیه اساتید هیات علمی شاغل در دانشگاه علوم پزشکی لرستان که حداقل دو ترم تحصیلی فعالیت آموزشی داشتند بود. روش نمونه گیری بصورت سرشماری بود.

ابزار گردآوری داده ها در این پژوهش پرسشنامه شامل مشخصه های فردی(جنس، سن، مدرک تحصیلی، مرتبه علمی، وضعیت استخدامی، تمام وقتی، محل کار، متوسط واحدهای تدریس شده نظری و عملی در هر ترم) و سوالات رضایتمندی (بر گرفته از پرسشنامه رضایت مندی اساتید هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان) شامل (حقوق و مزایا 5 سوال، فرصتهای ارتقاء 6 سوال، نحوه سرپرستی و ارتباطات 14 سوال، امنیت شغلی 7 سوال، شرایط فیزیکی و محیط کار 7 سوال، ماهیت کار 6 سوال) بود. برای سنجش سوالات و رضایت مندی از طیف لیکرت سه درجه ای کاملا راضی ، نسبتا راضی، ناراضی، استفاده شد و میزان رضایتمندی بطور جداگانه در هر قسمت و سپس رضایت کلی محاسبه شد. اطلاعات در یک مرحله به روش خود ایفایی تکمیل، جمع آوری واز نرم افزار spss ver 11.5 برای تجزیه و تحلیل اطلاعات استفاده شد. در نهایت از آمار توصیفی برای توصیف داده ها و برای تجزیه تحلیل و سطح معناداربودن از کای دو، ضریب پیرسون و آزمون تی استفاده شد.

یافته ها

نتایج نشان داد که 56/7% نمونه ها مذکر با میانگین سنی 38/9 سال بودند. از نظر سابقه کمترین سابقه 2 سال و بیشترین 28 سال بدست آمد. 50% نمونه ها کارشناس ارشد بودند.از نظر مرتبه علمی51/1% نمونه ها استادیار که 47% استخدام رسمی قطعی بودند. 70% نمونه ها تمام وقت و حق محرومیت از مطب دریافت می کردند. 52% شاغل در دانشکده پزشکی که 33/3 % از اعضاء هیات علمی بالینی دارای مطب خصوصی و یا داروخانه بودند.44% نمونه ها بطور متوسط در هر ترم10 واحد یا بیشتر را تدریس می کردند، بطوریکه متوسط ساعات حضور برای اساتید شاغل در بیمارستان در 23/3% نمونه ها زیر 10 و بالای 20 ساعت بدست آمد. میزان رضایت نمونه های مورد پژوهش از شغل خود بعنوان هیات علمی در 6 حیطه عوامل موثر بر رضایت در جدول شماره (1) آمده است .

[Downloaded from yafte.lums.ac.ir on 2024-03-29]

همچنین در بررسی رضایت کلی تنها 41/1% نمونه ها رضایت کامل داشتند. آزمون آماری کای دو بین رضایت کلی با حیطه های حقوق و مزایا(p=0/0001)، فرصتهای ارتقاء (p=0/0001)،نحوه سرپرستی(p=0/0001)،امنیت شغلی (p=0/0001)، شرایط فیزیکی محیط کار(p=0/001) ، و ماهیت کار (p=0/001) ارتباط معنی داری نشان داد.

همچنین آزمون آماریANOVA بین مدرک تحصیلی و رضایت مندی رابطه معناداری نشان داد. در خصوص رابطه بین تعداد واحد و رضایت مندی ارتباط معناداری مشاهده شد. و در خصوص متوسط ساعات حضور در هفته برای اساتید شاغل در بیمارستان (بالین ،کارآموزی) ارتباط معنی داری مشاهده شد.

جدول شماره 1- توزیع فراوانی نسبی رضایت شغلی اساتید هیات علمی در حیطه های شش گانه

حیطه ها	رضایت کامل	نسبتا راضی	ناراضی
حقوق و مزایا	50	37/8	12/2
فرصتهای ارتقاء	17/8	63/3	13/9
نحوه سرپرستی	65/8	33/3	1/1
امنیت شغلی	30	51/1	18/9
شرایط فیزیکی کار	22/2	65/7	21/1
ماهیت کار	41/1	57/8	1/1

بحث و نتیجه گیری

یافته ها ی پژوهش نشان داد که 41/1% اساتید هیات علمی کاملا رضایت شغلی دارند. خشنودی در رضایت شغلی مربوط به آن است که حرفه مورد نظر تا چه اندازه پاسخگوی نیازها و توانایی ها ،رغبت ها و خصوصیات شخصیتی فرد میباشد. و با توجه به خصوصیات و توانایی های ذهنی فرد،موقعیت اجتماعی ،سطح اقتصادی،خانوادگی و یا امکانات و فرصتهای محیطی میتوان رضایت بیشتری را در فرد بوجود آورد (5) .

در حیطه ماهیت کار تنها 41/1% رضایت کامل داشتند. در مطالعه ای که تحت عنوان استقلال و رضایت شغلی در معلمان یونان توسط کاستلیو انجام گرفت نتایج نشان داد که ارتباط مثبت و معناداری بین رضایت معلمان و استقلال وجود دارد که منجر به خود کنترلی و خود نظارتی در فرد شده است که با تحقیق فوق همخوانی دارد (15).

22/2% نمونه ها در مورد شرایط فیزیکی محیط کار رضایت کامل داشتند،بطوری که در مورد برخورداری از یک محیط مناسب در امر آموزش دانشجویان رضایت نسبی داشتند. حال آنکه 40% نمونه ها از عدم وجود دفتر کار مناسب در محیط آموزشی ، 53/3% از امکانات رفاهیۀ تفریحی مناسب جهت سپری کردن اوقات فراغت خود و خانواده کاملا ناراضی بودند.

گلچین می نویسد هر قدر میزان رضایت کارکنان از شرایط کاریشان بیشتر شود امکان ترک خدمت کمتر و هر قدر میزان رضایت کمتر شود غیبت،استعفاء و گریز از سازمان بیشتر خواهد بود(15).لذا رضایت شغلی بر ابقاء کارمند،بازدهی و کیفیت انجام کار وی تاثیر میگذارد(16) .

لوتانز درباره تاثیر شرایط محیط کار بر رضایت شغلی بر این باور است که اگر محیط کار خوب باشد کارکنان راحت تر و بهتر کارشان را انجام خواهند داد و اگر محیط کار مناسب نباشد کارکنان برای انجام وظایف خود با مشکل روبرو خواهند شد (17).

در مطالعه علی آبادی و همکاران باعنوان عوامل موثر بر ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیات علمی نتایج نشان داد که شرایط محیط کار بر رضایت شغلی اعضاء هیات علمی تاثیر دارد که ایجاد ارتقاءکیفیت و در نهایت منجر به بهره وری بیشتر شده است که با تحقیق فوق هم خوانی دارد(19 و18).

نتایج رضایت شغلی در حیطه سوالات حقوق و مزایا نشان داد که فقط 50%از میزان حقوق در یافتی خود با توجه

[Downloaded from yafte.lums.ac.ir on 2024-03-29]

به مسئولیتهای خود در حیطه های آموزشی و پژوهشی کاملا راضی بودند.این امر توجه مسئولین و مدیران عالی دانشگاه و وزارت بهداشت و درمان را می طلبد.

در این ارتباط هرزبرگ می نویسد هنگامی که شخصی در می یابد که بطور کامل حقوق خودش را دریافت نمی کند و سطح مزایای او کافی نمی باشد ،امنیت شغلی ندارد ،نظارت مناسب و روابط بین فردی مناسبی وجود ندارد و عدم رضایت شغلی در او ایجاد میشود (21،20).

در مطالعه ای که توسط آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی در سال 1373 تحت عنوان ضرورت شناخت نیازهای معلمین و تاثیر آن در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان انجام شد ،نتایج نشان داد که اکثریت نمونه ها از میزان حقوق و مزایای دریافتی ناراضی بوده و تاثیر رفع این نیاز را در علاقه مندشدن آنان به حرفه خود موثر می دانستند و معتقد بودند که رفع مشکلات و تنگناهای مادی در ارتقاء کیفیت تدریس موثر است که با تحقیق ما همخوانی دارد(22) .

30% از نمونه ها در حیطه امنیت شغلی رضایت کامل داشتند. همچنین آزمون آماری کای دو ارتباط معناداری (**p**=0/0001) بین امنیت شغلی و رضایت کلی نشان داد. کلا اکثر نمونه ها از سوالات کار در محیط عدا لت محور، حمایت مدیران از اساتید در مواقع ضروری و روند ارزشیابی ناراضی بودند. این امر حاکی از آن است که مسئولان و مدیران بایستی به شرایط کاری اعضای هیات علمی توجه خاص مبذول نمایند. بدین لحاظ بدیهی است که اگر مدیران اهمیتی برای این مسائل قائل نباشند کیفیت و بهره وری اساتید کاهش و آموزش دچار مشکل خواهد شد.

بیشترین رضایت شغلی مربوط به حیطه نحوه سرپرستی و ارتباطات بدست آمد. این بعد شامل روابط بین فردی محترمانه، نظارت توسط مدیر گروه، توزیع مسئولیتها بطور عادلانه، اشراف ضوابط بر روابط، تشویق و تنبیه و...می باشد.

اکثریت از میزان دسترسی به مسئولین در موقع ضروری رضایت داشته و از چگونگی نظارت مسئولین در کارشان تا حدودی راضی بوده اند. بیش از نیمی از واحدها از شرایط موجود جهت تشویق ، ارزشیابی راضی نبوده اند. فرهادیان در تحقیق خود آورده است از جمله تلاشهای مدیریت در جهت حفظ و نگهداری منابع انسانی، ایجاد رضایت در کارکنان و جلوگیری از عدم رضایت آنان است (23).

در مطالعه شهبازی و سلیمی با عنوان رضایت شغلی پرستاران یزد نتایج نشان داد که نمونه های مورد پژوهش از رضایت متوسطی برخوردار بودند. بطوری که از شرایط کاری،موقعیت و امنیت شغلی، نحوه نظارت و سرپرستی، و ارتباطات شغلی با زندگی شخصی دارای رضایت متوسط بودند و از میزان حقوق و مزایای خود ناراضی و از چگونگی ارتباط با همکاران رضایت زیادی داشتند که با تحقیق فوق تا حدی هم خوانی دارد (24).

تنها 17/8% در مورد فرصتهای ارتقاء شغلی رضایت کامل داشتند.در مطالعه بهتارا و همکاران مهمترین عوامل نارضایتی شغلی کارکنان در ایالت داکوتای جنوبی امریکا ، عدم وجود امکانات برای ادامه تحصیل مطرح شده بود . به نظر میرسد که مسئولین و مدیران رده عالی بایستی با این امر توجه نموده و شرایط لازم را جهت توسعه فردی و ارتقاء علمی و ادامه تحصیل اعضاء هیات علمی مهیا نمایند.

شناخت عوامل موثر در ایجاد انگیزش شغلی، از ضرورت‌هایی است که می‌تواند در افزایش بهره‌وری و رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه کمک‌کننده باشد در مطالعه حمید بخشی علی آبادی، داریوش نوروزی، و همکاران با عنوان عوامل موثر بر ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیات

[Downloaded from yafte.lums.ac.ir on 2024-03-29]

علمی دانشگاه علوم پزشکی نتایج نشان داد که در بین عوامل بیرونی به ترتیب اهمیت، عوامل حقوق و دستمزد، امنیت شغلی، شرایط محیط کار، نحوه ارتباط با دیگران، سرپرستی و نظارت و خط مشی حاکم بر محیط کار، و در بین عوامل درونی به ترتیب اهمیت، ماهیت کار، شناخت و قدردانی از افراد، پیشرفت و توسعه شغلی و موفقیت شغلی، بیشترین نقش را داشته‌اند که در تحقیق فوق حقوق ومزایا 50% ، ماهیت کار 41/1% بدست امد که با نظریه هرزبرگ تا حدودی مطابقت دارد(18).

این یافته ها لزوم توجه بیشتر مسئولین به زمینه های مختلف رضایت شغلی در حیطه های فرصتهای ارتقاء، شرایط فیزیکی محیط، امنیت شغلی، ماهیت کار،حقوق و مزایا،نحوه سرپرستی و ارتباطات را ضروری می داند.

مطالعات گوناگون نشان داده است که رضایت شغلی میتواند بر ابقاء شغلی، کیفیت عملکرد و بهره وری کارکنان تاثیر گذارد. لازم است مدیران ومسئولین معاونت آموزشی و پژوهشی برای حفظ و بقاء اعضاءهیات علمی منابع رضایت و عدم رضایت شغلی را بخوبی شناسایی نمایند.

با توجه به نتایج پژوهش ایجاد فرصتهایی برای ارتقاء و توسعه فردی (دادن بورس، معرفی مربیان برای ادامه تحصیل، تداوم دروه های آموزشی زبان انگلیسی ، دوره های آموزشی کوتاه و بلند مدت در داخل و خارج کشور،و....) انتخاب مدیران و سرپرستان براساس شایستگی و با مشارکت اعضای هیات علمی، دقت در امر ارزشیابی صحیح عملکرد ، بکارگیری صحیح سیستم تشویق و تنبیه با استفاده از شیوه های نوین مدیریتی، ایجاد تسهیلات و امکانات رفاهی در جهت تهیه مسکن و مراکز رفاهی ، تعدیل در سقف موظفی افراد،دخالت اعضاء در تصمیم گیری ها ضروری بنظر میرسد.

تشکر و قدر دانی

از معاونت آموزشی و پژوهشی ، مدیریت پژوهش، آقای یزدان بخش غلامی ، اعضاء هیات علمی ،دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و همه عزیزانی که ما را در انجام طرح یاری نموده اند تشکر و قدر دانی میشود.

[Downloaded from yafte.lums.ac.ir on 2024-03-29]

References

1. Forughi F, Kharrazi H , Iranfar S , Rezaei M . "Job satisfaction and its affecting factors from the viewpoints of Faculty members of Kermanshah Uni of Med Sci. Iranian J Med Edu 2008; 7(2):335-341(In persian) .
2. Monjamed Z, Ghorbani T ,Mostofian F, Ovesspour R ,Nakhost Pandi S, Mahmoudi M. A." Nationwide study of level of job satisfaction of nursing personnel in Iran" . J Faculty of Nursing & Midwives 2005;10(23):39-48(In persian)
3. Hossaini SM. "Guideline of job .Third edition" . Azad Uni publication Scientific center ; 1993(In persian)
4. Seyed Javadin R ." Resourse & employees management" . Tehran Negah Danesh Publication ;2002(In persian)
5. Faraji Z . "Motivation & emotion" . First Edition .Kheradmand Publication ; Aut 1993(In persian)
6. Ebadi M ,Montazeri A, Azin SA, Shahid Zadeh A ,Harirchi AM . "Job satisfaction among general practitioners in private clinics in Tehran , Iran". , Iranian J Institute for Health Science Research (Payesh) 2005;4(2):189-195(In persian)
7. Gillies DA .Nursing management a system approach 3rded. Philadelphia:WB Saunders Co. 1994;p: 357
8. Rabinz SP. "Organizational behavior : Definition , application . Translators of Parsayan A ,Earabi SM.Cultural researches office . 1999:232
9. Loveridege CE .Nursing management in new paradigm. Asen Publisher .1996;p: 204.
10. Human H A . "Preparation of standards scales job satisfaction" . Tehran. Center Publication of Governmental Education Management; 2004:9
11. Teymouri M,Tootoonchi MSalehi M, Hassanzadeh A." Job satisfaction among faculty members of Isfahan University of Medical Sciences". Iranian J of Med Edu 2008; 7(2):227-235(In persian)
12. Ranjbar M . "Job satisfaction and its affecting Factors from the viewpoints of Faculty members of University of Medical Sciences" . Iranian J Med Edu 2007 ; 2 :92-99 (In persian)
13. Arshi Sh , Sadeghi H , Safenejad SH , Salem Safi P . "Job satisfaction Personnles of Medical Science & Health Services Ardebil University". Ardebil J Uni Med Sci & Health Services 2006 ; 5 (2) : 160-166 (In persian)
14. Mir Molaei ST, Darghahi H , Kazem nejad A , Mahajer Rahbari M." Job satisfaction of widwives'. J Faculty of Nursing & Midwifery 2005;11(24-25) :87-95(In persian)
15. Koustelios AD, Karabatzaki D, Kousteliou I. "Autonomy and job satisfaction for a sample of Greek teachers Psychol Rep". 2004;95(3):883-6.
16. Golchin M. . Job satisfaction and its affecting factors in nurses educational hospital Zanjan .Thesis of Master Degree Shahid Beheshti Med Sci Uni.1994 :8 (In persian)
17. Luthuns F."Organizational behavior'. (7th end) . New York.MC Graw-Hill.Book Co. 1995;pp:345-8
18. Bakhshi Ali Abadi, Norouzi D, Sadat Hossaini Z . Effective factors on job motivation in Academic members of

[Downloaded from yafte.lums.ac.ir on 2024-03-29]

Rafsanjan Medical University . Iranian J of Med Edu 2004; 4(2):33-41(In persian)

19. Alavi SH, Benadeki MD.Mental hygiene of the special schools teachers in Kerman, Iran. Adm Policy Ment Health. 2005;32(3):293-6 (In persian)
20. Sanee Gh.“The survey of relation between head nurses’ leader style and nurses’ job satisfaction in the educational hospital Tehran” . Master Degree Thesis in Management Education . 2004:51-53 (In persian)
21. Hossaini MM. "Principales of Nursing Management" . Pub of Boshra . First editition . 2007;pp : 188-189 , 20(In persian)
22. Centeral Office Education & Nurture Organization East Azarbaijan . “Recognition teachers’ job needs & effective its on students progression” . J of Education & Nurture Organization East Azarbaijan .1994:60-63(In persian)
23. Bazaz Jazayeri S . “Necessity empolyees education in ministerial & industrial. J Scientific Application of Governmental Management” 1994 ; (26) :53(In persian)
24. Shahbazi L, Salimi T. “The study of the level of job satisfaction in nurses working at Yazad hospitals”. J of Shahid Sadoghi Uni of Med Sci and Health Services . 2003;10(3):70-73(In persian)

[Downloaded from yafte.lums.ac.ir on 2024-03-29]