

بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان دانشکده‌ی دندان پزشکی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۹۴

۱: کارشناس، گروه آسیب‌شناسی دهان، فک و صورت، دانشکده‌ی دندان پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران.
 ۲: استاد، مرکز تحقیقات ایمپلنت‌های دندانی، گروه آسیب‌شناسی دهان، فک و صورت، دانشکده‌ی دندان پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران.
 ۳: استاد، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.
 ۴: نویسنده مسؤول: استادیار، مرکز تحقیقات مواد دندانی، گروه آسیب‌شناسی دهان، فک و صورت، دانشکده‌ی دندان پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران.
 Email: s_khalesi@dnt.mui.ac.ir
 ۵: دندان‌پزشک، اصفهان، ایران.

مرورید فنایی^۱
 سیدمحمد رضوی^۲
 سیدعلی سیادت^۳
 سعیده خالصی^۴
 امیر سیادت^۵

چکیده

مقدمه: نیروی انسانی، بنیادی‌ترین عامل شکل‌گیری هر سازمان بوده و موفقیت هر سازمان وابسته به تلاش و رضایت شغلی کارکنان آن دارد. این مطالعه با هدف بررسی رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن در کارکنان دانشکده‌ی دندان پزشکی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان انجام گرفت.

مواد و روش‌ها: این مطالعه‌ی توصیفی-تحلیلی، بر روی ۱۱۱ نفر از کارکنان دانشکده‌ی دندان پزشکی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۹۴ انجام شد. دو پرسش‌نامه‌ی دموگرافیک و پرسش‌نامه‌ی استاندارد، شامل پنج حیطه‌ی ماهیت کار، سرپرستی، ارتباط با همکاران، ارتقا و پرداخت استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات، از نرم‌افزار SPSS نسخه‌ی ۲۲ و آنالیز آماری Mann-Whitney و ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده گردید و مقدار p value کمتر از ۰/۰۵، معنی‌دار تلقی گردید.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که اغلب کارکنان (۶۸/۵ درصد)، رضایت‌مندی شغلی در سطح متوسط دارند. بیشترین فراوانی رضایت کارکنان (۶۳/۱ درصد)، رضایت‌مندی از ماهیت کار بود و بیشترین فراوانی نارضایتی (۵۵ درصد)، از میزان حقوق و پرداخت بود. رضایت‌مندی کلی شغلی با هیچ یک از متغیرهای سن، جنس، سابقه‌ی کار و میزان تحصیلات ارتباط معنی‌داری نداشت ($p \text{ value} > 0/05$).

نتیجه‌گیری: اغلب کارکنان این سازمان، از شغل خود رضایت نسبی داشته و نیاز به بررسی بیشتر در خصوص رفع مشکلات در جهت افزایش رضایت شغلی وجود دارد.

کلید واژه‌ها: رضایت شغلی، عوامل مؤثر، کارکنان.

تاریخ پذیرش: ۹۶/۳/۲۵

تاریخ اصلاح: ۹۶/۲/۱

تاریخ ارسال: ۹۵/۱۰/۱۳

استناد به مقاله: فنایی مرورید، رضوی سیدمحمد، سیادت سیدعلی، خالصی سعیده، سیادت امیر. بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان دانشکده‌ی دندان پزشکی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۹۴. مجله دانشکده دندانپزشکی اصفهان. ۱۳۹۶؛ ۱۳(۴): ۴۳۶-۴۴۲.

مقدمه

نیروی انسانی شاغل در هر سازمان، بنیادی‌ترین عامل شکل‌گیری آن بوده و هیچ سازمانی بدون داشتن کارکنان رضایت‌مند و متعهد، به اهداف خود دست نمی‌یابد (۱).

از جمله تلاش‌های مدیریت در جهت نگهداری منابع انسانی، ایجاد انگیزش و افزایش رضایت شغلی در کارکنان می‌باشد که یک امر حیاتی و از نشانه‌های موفقیت سازمان به شمار می‌آید (۲، ۳). در نظام‌های پیشرفته، سنجش میزان رضایت شغلی کارکنان، مورد توجه مدیران بوده و مدیریت‌های علمی در جهت بهبود کیفیت و ارتقای بهره‌وری، از سنجش سطح رضایت شغلی استفاده کرده و برای نظریات کارکنان در خصوص برنامه‌های سازمان اهمیت فراوانی قابل است (۴).

رضایت شغلی، به مجموعه نگرش‌های مثبت و منفی فرد از شغل خود اطلاق می‌گردد. به گفته‌ی هرزبرگ، رضایت شغلی دارای دو بعد جداگانه است که یکی از آنها به عامل بهداشت (Hygiene factor) معروف است که شامل ویژگی‌های محیطی شغلی و جنبه‌های بیرونی شامل حقوق، سرپرستی، روابط بین فردی، شرایط و موقعیت‌های کاری است. دومین بعد، عوامل انگیزشی است که وابسته به وظایف و محتوای شغلی از جمله اهمیت دادن به پیشرفت، مسؤلیت و رشد می‌باشد (۵-۷). رضایت شغلی به لذت بردن از کار، انجام بهتر کار و انگیزه در کار گفته می‌شود. حالت هیجانی لذت‌بخشی است که از ارزیابی، واکنش عاطفی و نگرش فرد نسبت به شغل ناشی می‌شود. در واقع رضایت شغلی یک متغیر انگیزشی (attitudinal) است. رضایت شغلی باید بر اساس نگرش سیستمی در ارتباط با سایر متغیرها در نظر گرفته شود (۸، ۹). رضایت شغلی باعث افزایش تعهد سازمانی، کارآیی و سطح کیفیت خدمات شده و باعث افزایش سلامت فیزیکی و روحی کارکنان می‌گردد. بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی، ارتباط تنگاتنگی وجود دارد. عدم توجه به رضایت شغلی کارکنان سازمان، باعث کاهش کمیت و کیفیت خدمات، کم‌کاری، غیبت، استعفا،

بازنشستگی زودرس و ناراحتی‌های جسمی و روحی می‌گردد (۱۰، ۱۱). آنچه رضایت شغلی را شکل می‌دهد، ماهیت آن حرفه نیست، بلکه انتظارات فرد از شغل خود است (۱۲، ۱۳). رابطه‌ی مثبت و قوی بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی با عملکرد کارکنان وجود دارد (۱۴).

رضایت شغلی، از مباحث مهم در پژوهش‌های سازمان‌ها است و نتایج نسبتاً متفاوتی در مطالعات نسبت به آن ارائه شده است (۵). در بررسی رضایت شغلی کارکنان مرکز بهداشت شمال تهران، رضایت شغلی افراد از امکانات مالی، ۴۰ درصد، ارتقا، ۴۳/۴ درصد، سیاست‌های مدیریت، ۵۳/۴ درصد و روابط انسانی، ۶۶/۶ درصد بود. همچنین نتایج مطالعه‌ی نقیسی و همکاران با مشارکت دانشگاه علوم پزشکی زنجان نشان داد که رضایت در ۳۵/۲ درصد افراد در سطح پایین، ۵۲/۹ درصد رضایت متوسط و ۱۱/۹ درصد رضایت بالایی داشتند (۱). در مطالعه‌ی دیگر با مشارکت دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه نشان داد که رضایت شغلی اغلب کارکنان از شرایط محل کار، ارتباط با همکاران، حقوق، موقعیت شغلی و سرپرستی در سطح متوسط بوده است (۹).

این مطالعه با هدف بررسی برخی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی در کارکنان دانشکده‌ی دندان پزشکی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان انجام شد.

امید است که نتایج آن در افزایش کیفیت خدمات درمانی ارائه شده به بیماران مراجعه کننده به دانشکده‌ی دندان پزشکی و ارائه‌ی خدمات آموزشی به دانشجویان مؤثر باشد و با برنامه‌ریزی صحیح توسط مدیران، افزایش رضایت شغلی کارکنان را فراهم نماید.

مواد و روش‌ها

مطالعه‌ی توصیفی-تحلیلی حاضر در سال ۱۳۹۴ با مشارکت ۱۱۱ نفر از کارکنان دانشکده‌ی دندان پزشکی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان انجام گرفت. جامعه‌ی آماری مطالعه شامل کلیه‌ی کارکنان شغل رسمی، پیمانی و قراردادی با حداقل شش ماه سابقه‌ی کار در این دانشکده بود. ابزار جمع‌آوری

اطلاعات شامل پرسش‌نامه‌ی اطلاعات دموگرافیک افراد شامل سن، جنس، میزان تحصیلات، سابقه‌ی کار و پرسش‌نامه‌ی استاندارد رضایت شغلی رایینز و جاج (۱۵) بود که رضایت شغلی را در پنج بعد اصلی ماهیت کار، نظارت و سرپرستی، ارتباط با همکاران، ارتقا و پرداخت، بررسی می‌کردند. سؤالات هر بعد رضایت شغلی با مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) که به ترتیب به آنها نمره‌های ۱-۵ تعلق می‌گرفت، سنجیده شد. سپس مجموع امتیازات به صورت رتبه‌ای به‌طور کلی و برای هر مقیاس مورد بررسی قرار گرفت. به منظور سنجش پایایی پرسش‌نامه از روش بررسی دقیق کتب و مقالات و دریافت نظر از متخصصان علوم مدیریت استفاده شد و برای تعیین روایی پرسش‌نامه‌ی نهایی، از روش آزمون مجدد استفاده گردید که بر روی ۲۰ نفر از کارکنان به فاصله‌ی دو هفته مطالعه پیش‌آزمایی صورت گرفت و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۱ به دست آمد. کلیه‌ی قوانین اخلاق در پژوهش رعایت شد. میزان رضایت‌مندی به‌طور جداگانه در هر حیطه و سپس رضایت کلی کارکنان محاسبه شد. پس از جمع‌آوری اطلاعات، داده‌ها وارد نرم‌افزار SPSS نسخه‌ی ۲۲ (version 22, SPSS Inc., Chicago, IL) شد و با استفاده از آزمون‌های آماری توصیفی، همبستگی اسپیرمن و آنالیز آماری Mann-Whitney مورد تجزیه و قرار گرفت و مقدار p value کمتر از ۰/۰۵ معنی‌دار تلقی گردید.

یافته‌ها

در این پژوهش، ۱۱۱ نفر از کارکنان شامل ۴۶ نفر مرد (۴۱/۴ درصد) و ۶۵ نفر زن (۵۸/۶ درصد) پرسش‌نامه‌ی مذکور را تکمیل نمودند. اغلب کارکنان (۴۳ نفر، ۳۸/۷ درصد) در رنج سنی ۳۱-۴۰ سال و اکثریت با مدرک تحصیلی لیسانس (۴۴ نفر، ۳۹/۶ درصد) بودند. اکثریت کارکنان دارای سابقه‌ی کار بالای ۲۰ سال (۳۳ نفر، ۲۹/۷ درصد) بودند (جدول ۱). بررسی نتایج این مطالعه در پنج

بعد رضایت شغلی، نشان داد که رضایت شغلی اکثریت کارکنان از شرایط و ماهیت کار (۶۳/۱ درصد)، رضایت از همکاران (۴۰/۵ درصد)، رضایت از سرپرستان (۴۳/۲ درصد) در سطح متوسط بوده است. در حالی که میزان رضایت‌مندی اغلب افراد (۵۷/۷ درصد) از میزان ارتقا در سطح پایین بوده است. اغلب کارکنان دانشکده (۵۵ درصد) از میزان حقوق دریافتی رضایت نداشتند. طبق نتایج این مطالعه، بالاترین سطح رضایت‌مندی از ارتباط با همکاران و پایین‌ترین سطح رضایت‌مندی مربوط به حقوق بوده است. از نظر نمره‌ی رضایت کلی ۲۷ نفر از (۲۴/۳ درصد) رضایت‌مندی در سطح پایین، ۷۶ نفر (۶۸/۵ درصد) رضایت‌مندی در سطح متوسط و ۸ نفر (۷/۲ درصد) از نمره‌ی رضایت‌مندی بالایی برخوردار بودند (جدول ۲). نتایج آزمون‌های آماری Mann-Whitney و ضریب همبستگی اسپیرمن نشان داد که رضایت‌مندی کلی شغلی با هیچ یک از متغیرهای سن، جنس، سابقه‌ی کار و میزان تحصیلات، ارتباط معنی‌داری نداشت ($p \text{ value} > ۰/۰۵$). در حالی که بین میزان رضایت‌مندی از همکاران و جنس، ارتباط معنی‌داری یافت شد ($p \text{ value} = ۰/۰۴۵$). این بدان معنی است که مردان، از نمره‌ی رضایت بالاتری نسبت به زنان برخوردارند. همچنین بین میزان رضایت‌مندی از سرپرستان و سن کارکنان، ارتباط معنی‌دار به‌دست نیامد ($p \text{ value} = ۰/۶۳۲$). بین میزان رضایت‌مندی افراد از سرپرستان و سابقه‌ی کار آنها، رابطه‌ی معنی‌داری وجود داشت ($p \text{ value} = ۰/۰۴۶$). یعنی افراد با سابقه‌ی کار بیشتر، میزان رضایت بالاتری از سرپرستان و از حقوق داشته‌اند. بین سطح تحصیلات و میزان رضایت‌مندی کارکنان از سرپرستان ارتباط معنی‌داری بوده است ($p \text{ value} = ۰/۰۱۸$), ($p \text{ value} = ۰/۰۱۴$). یعنی کارکنان با سطح تحصیلات بیشتر میزان رضایت‌مندی بالاتری از سرپرستان و حقوق خود داشته‌اند. جدول ۳ همبستگی بین نمره‌ی رضایت‌مندی و پنج حیطه‌ی رضایت شغلی را نشان می‌دهد.

جدول ۱: توزیع فراوانی کارکنان دانشکده‌ی دندان‌پزشکی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بر اساس متغیرهای مختلف

سطح تحصیلات تعداد (درصد)	سنوات کاری تعداد (درصد)	رنج سنی تعداد (درصد)	زیر دیپلم	دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس	بالتر از لیسانس
۹ (۸/۱)	۱-۵	۲۰-۳۰	۱۸ (۱۶/۲)	۱۵ (۱۳/۵)	۳۰ (۲۷)	۴۳ (۳۸/۷)	۴۲ (۳۷/۸)
۱۱-۱۵	۶-۱۰	۳۱-۴۰	۲۲ (۱۹/۸)	۱۱-۱۵	۱۳ (۱۱/۷)	۴۲ (۳۷/۸)	۴۲ (۳۷/۸)
۱۶-۲۰	۱۱-۱۵	۴۱-۵۰	۱۸ (۱۶/۲)	۱۱-۱۵	۱۳ (۱۱/۷)	۴۲ (۳۷/۸)	۴۲ (۳۷/۸)
≥ ۲۰	۱۶-۲۰	≥ ۵۰	۲۰ (۱۸)	۱۶-۲۰	۴۴ (۳۹/۶)	۱۱ (۹/۹)	۱۱ (۹/۹)
۱۵ (۱۳/۵)	≥ ۲۰		۳۳ (۲۹/۷)	≥ ۲۰	۱۵ (۱۳/۵)		

جدول ۲: توزیع فراوانی سطح رضایت شغلی کارکنان دانشکده‌ی دندان‌پزشکی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

حیطه‌ها	عدم رضایت تعداد (درصد)	رضایت کم تعداد (درصد)	رضایت مرتبط تعداد (درصد)	رضایت زیاد تعداد (درصد)	رضایت بسیار زیاد تعداد (درصد)
رضایت از ماهیت کار	۰	۱۷ (۱۵/۳)	۷۰ (۶۳/۱)	۲۴ (۲۱/۶)	۰
رضایت از سرپرستان	۰	۱۹ (۱۷/۱)	۴۸ (۴۳/۲)	۳۶ (۳۲/۴)	۰
رضایت از همکاران	۵ (۴/۵)	۱۵ (۱۳/۵)	۴۵ (۴۰/۵)	۳۴ (۳۰/۶)	۱۲ (۱۰/۸)
رضایت از ارتقا	۴ (۳/۶)	۶۴ (۵۷/۷)	۳۹ (۳۵/۱)	۴ (۳/۶)	۰
رضایت از حقوق	۶۱ (۵۵)	۳۷ (۳۳/۳)	۱۲ (۱۰/۸)	۱۱ (۰/۹)	۰
رضایت کلی	۰	۲۷ (۲۴/۳)	۷۶ (۶۸/۵)	۸ (۷/۲)	۰

جدول ۳: همبستگی و ارتباط سطح رضایت‌مندی در پنج حیطه‌ی رضایت شغلی با متغیرهای مختلف

حیطه‌ها	سن		جنس		سابقه‌ی کار		سطح تحصیلات	
	r	p value	p value	p value	r	p value	r	p value
رضایت از ماهیت کار	۰/۹۴۶	۰/۰۰۷	۰/۵۳۲	۰/۵۴۶	۰/۰۵۸	۰/۱۴۲	۰/۱۴	۰/۱۴۲
رضایت از سرپرستان	۰/۶۳۲	۰/۰۴۶	۰/۴	۰/۰۴۶	۰/۱۹	۰/۰۱۸	۰/۲۲۴	۰/۰۱۸
رضایت از همکاران	۰/۲۸۴	۰/۱۰۳	۰/۰۴۱	۰/۳۳۶	۰/۰۹۲	۰/۲۲۳	۰/۱۱۶	۰/۲۲۳
رضایت از ارتقا	۰/۹۸۱	۰/۰۰۲	۰/۳۹۴	۰/۲۹۵	۰/۱	۰/۱۷۸	۰/۱۲۹	۰/۱۷۸
رضایت از حقوق	۰/۴۱	۰/۰۷۹	۰/۶۲۹	۰/۴۲۱	۰/۷۷	۰/۰۱۴	۰/۲۳۳	۰/۰۱۴
رضایت کلی	۰/۸۸۳	۰/۰۱۴	۰/۷۲۴	۰/۸۱۸	۰/۰۲۲	۰/۳۹۱	۰/۰۸۲	۰/۳۹۱

بحث

با توجه به نتایج، رضایت شغلی کارکنان در سطح متوسط بوده که با نتایج انجام شده در دانشگاه علوم پزشکی زنجان، تهران، کرمانشاه و اراک یکسان می‌باشد (۱، ۵، ۹، ۱۶). بیشترین فراوانی رضایت کارکنان (۶۳/۱ درصد)، رضایت‌مندی از ماهیت کار بود که نشان می‌دهد کارکنان نسبتاً از نحوه‌ی توزیع نیروی کار به‌طور مناسب رضایت

داشته‌اند. تحقیقات نشان داده است که هر قدر میزان رضایت کارکنان از موقعیت شغلی و ماهیت خدمت خود بیشتر شود، امکان ترک خدمت کمتر و هر قدر نارضایتی بیشتر گردد، استعفا بیشتر خواهد شد (۹).

در این مطالعه، بیشترین فراوانی نارضایتی کارکنان (۵۵ درصد)، نارضایتی از میزان حقوق بود که این نتیجه با مطالعات گل‌افروز و بهنام (۴)، ضیاءپور (۹)، مرادی و

همکاران (۱۱)، رئیسی و کبریایی (۱۷)، صفری و همکاران (۱۸)، کلاتری (۱۹) و رنجبر و وحیدشاهی (۲۰) همراستا بود. بالاترین سطح رضایت‌مندی مربوط به ارتباط با همکاران بوده است که این نتیجه مطابق با نتایج مطالعات ضیاءپور (۹) و جهانی و همکاران (۱۶) می‌باشد. تعامل، رضایت و رابطه‌ی مثبت بین کارکنان سبب دلگرمی و همدلی افراد در محیط کار می‌گردد.

نتیجه‌گیری

پایین‌ترین سطح رضایت‌مندی کارکنان مربوط به میزان رضایت از حقوق بود که مطابق با مطالعه‌ی صافی و همکاران می‌باشد (۵). مطالعه‌ی حاضر نشان داد که اغلب کارکنان (۴۳/۲ درصد)، رضایت متوسطی از سرپرستان دارند که مطابق با نتایج برخی از مطالعات بود (۹، ۱۱، ۱۶، ۱۷). اغلب افراد (۵۷/۷ درصد)، از میزان ارتقای خود رضایت کمی داشتند. یکی از عوامل مهم در رضایت شغلی، مدیریت مناسب توسط مسئولان مستقیم است (۱۱). حمایت کارکنان توسط مدیران، باعث بهبود فیمابین و رضایت شغلی، افزایش اعتماد به نفس و کیفیت کار خواهد شد (۱۶). می‌توان گفت که مدیریت مسئولین بر کارکنان دانشکده در شرایط مناسب و قابل قبول نمی‌باشد که این امر باید از سوی مسئولین توجه شده و لازم است با آموزش شیوه‌های مدیریتی به رده‌های میانی سطوح مدیریت، این جنبه از رضایت‌مندی کارکنان را بهبود بخشید. در این مطالعه بین مؤلفه‌های جنس، سن، سابقه‌ی کار و سطح تحصیلات با رضایت شغلی رابطه‌ی معنی‌دار مشاهده نشد.

تقدیر و تشکر

با وجود نارضایتی شغلی اندک از کارکنان دانشکده که اغلب ناشی از مشکلات مختلف از جمله پایین بودن میزان حقوق و ارتقا افراد می‌باشد، این کارکنان روحیه‌ی همبستگی خود را با همکاران و مدیران حفظ کرده و خدمات را به نحو نسبتاً مطلوبی به بیماران و دانشجویان ارائه می‌دهند. توجه به مشکلات اقتصادی، ایجاد تنوع در شغل آنها موجبات رضایت بیشتر شده و از کم کاری کارکنان جلوگیری می‌نماید. پیشنهاد می‌شود در این خصوص کمیت‌های متشکل از کارکنان با سابقه و کم سابقه همراه با مدیران، تشکیل و ضمن بررسی مشکلات مختلف در زمینه‌ی ایجاد رضایت شغلی و انعکاس به مدیران ارشد دانشگاه، به حل آنها بپردازد.

در پایان از کلیه‌ی اساتید و کارکنان دانشکده‌ی دندان‌پزشکی که در جهت انجام این تحقیق همکاری داشته‌اند سپاسگزاری می‌نمایم.

References

1. Naghibi T, Jamshidi MR, Dobakhti F. An evaluation of job satisfaction and its influential parameters among faculty members of Zanjan University of Medical Sciences in 2013. J Med Edu Dev 2016; 9(21): 103-8. [In Persian].
2. Frahandian M. Evaluation of job wear with nurse's job satisfaction in ICU section [MA Thesis]. Tehran, Iran: Tehran University of Medical Sciences; 1996. [In Persian].
3. Kreirnur R, Kiniki A. Organizational behavior management. Trans: Farhani AA, Safarzadeh H. Tehran, Iran: Payam Publications; 2007. [In Persian].
4. Golafrouz M, Behnam Vashani HR. Study of the occupational satisfaction of health AIDS Sabzevar School of Medical Sciences. J Sabzevar Univ Med Sci 2002; 9(4): 50-6. [In Persian].

5. Safi MH, Torkman-nejad S, Arshi S. Job satisfaction and its influencing factors among Shomal health center of Tehran Personnel in 2014. *Community Health* 2015; 2(1): 64-71.
۶. Homan H. Preparation and construction of standard measures of job. Tehran, Iran: satisfaction. Governmental Management Training Center; 2002. [In Persian].
7. Mehdad A. Organization and industrial psychology. Tehran, Iran: Jangal Publications; 2002. [In Persian].
8. Kohestani HR, Baghchechi N, Abed Saeedi J, Chezebash A, Alavi Majd H. Determining the association between low back pain and occupational stress in nurses. *J Arak Univ Med Sci* 2006; 9(3): 73-81. [In Persian].
۹. Ziyapour A. An investigation of the job satisfaction and related factors in nurses of Kermanshah hospitals. *Quarterly Journal of Paramedical Science and Rehabilitation* 2013; 2: 27-34. [In Persian].
10. Teymouri M, Tootoonchi M, Salehi M, Hassanzadeh A. Job satisfaction among faculty members of Isfahan University of Medical Sciences. *Iran J Med Educ* 2007; 7(2): 227-37. [In Persian].
11. Moradi A, Hamidi Y, Rostaei M, Zanganeh M, Mostafavi E. Job satisfaction and its influencing factors on health workers in Hamadan. *Med J Tabriz Univ Med Sci* 2011; 22: 11-8. [In Persian].
12. Lu H, While AE, Barriball KL. Job satisfaction and its related factors: a questionnaire survey of hospital nurses in Mainland China. *Int J Nurs Stud* 2007; 44(4): 574-88.
13. Silverthorne C. The impact of organizational culture and person organization fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan. *Leadership and Organization Development Journal* 2004; 25(7): 592-9.
14. Imran H, Arif I, Cheema S, Azeem M. Relationship between job satisfaction, job performance, attitude towards work, and organizational commitment. *Entrepreneurship and Innovation Management Journal* 2014, 2(2): 135-44.
15. Rabbins SP, Judge TA. *Organization behavior*. 16th. New Jersey, NJ: Pearson Education; 2011. p. 50-4.
16. Jahani F, Farazi A, Rafiei M, Jadidi R, Anbari Z. Job satisfaction and its related factors among hospital staff in Arak in 2009. *J Arak Univ Med Sci* 2009; 13(1): 32-9. [In Persian].
17. RaiiSi P, Kebriaii A. Study of the occupational satisfaction of health Aids. *Iran J Psychiatry Clin Psychol* 2000; 5(4): 51-61. [In Persian].
18. Safari H, Jandagi J, Abdallahpor A. Occupational satisfaction of health AIDS in Semnan School of Medical Sciences. *Journal of Behvarz* 2007; 71: 86-7. [In Persian].
19. Kalantary Z. Study of the occupational satisfaction of health AIDS in Zanjan province. [Thesis]. Tehran, Iran: Iran University of Medical Sciences and Health Services; 2002. [In Persian].
20. Ranjbar M, Vahidshahi K. Effective factors on faculty members' job satisfaction in Mazandaran University of Medical Sciences, school of medicine, 2006. *Strides Dev Med Educ*. 2008; 4(2): 92-9. [In Persian].

Evaluation of Factors Affecting Job Satisfaction Among the Staff of Dental School of Isfahan University of Medical Sciences in 2015

Morvarid Fanaei¹
 Sayed Mohammad Razavi²
 Sayed Ali Siadat³
 Saeedeh Khalesi⁴
 Amir Siadat⁵

1. Bachelore Department of Oral and Maxillofacial Pathology, School of Dentistry, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran.
 2. Professor, Dental Implant Research Center, Department of Oral and Maxillofacial Pathology, School of Dentistry, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran.
 3. Professor, School of Education and Psychology, Isfahan University, Isfahan, Iran.
 4. **Corresponding Author:** Assistant Professor, Dental materials Research Center, Department of Oral and Maxillofacial Pathology, School of Dentistry, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran. **Email:** s_khalesi@dnt.mui.ac.ir
 5. Dentist, Isfahan, Iran.

Abstract

Introduction: The most fundamental factor in shaping every organization is human resources. The success of any organization depends on the efforts and job satisfaction of its personnel. Therefore, the aim of this study was to assess job satisfaction among Dental School personnel in Isfahan University of Medical Sciences.

Materials & Methods: This descriptive/analytical study was conducted on 111 personnel in the Dental School of Isfahan University of Medical Sciences in 2015. Data were collected using a questionnaire on demographic characteristics and a questionnaire on job satisfaction, categorized into five fields, including the nature of work, supervisors, partners, job promotion and payments. Statistical analyses were carried out with SPSS 22, using Mann-Whitney test and Spearman's correlation coefficient. Statistical significance was set at p value = 0.05.

Results: This study demonstrated that 68.5% of the personnel exhibited a moderate rate of job satisfaction. The most frequent (63.1%) satisfaction was satisfaction with the nature of the work and the most frequent dissatisfaction (55%) was dissatisfaction with salaries. There were no significant relationships between job satisfaction and age, gender, work experience and educational level (p value > 0.05).

Conclusion: The majority of the personnel were relatively satisfied with their job and further studies are necessary to solve the existing problems to increase job satisfaction.

Key words: Effective parameters, Job satisfaction, Personnel.

Received: 3.1.2017

Revised: 21.4.2017

Accepted: 15.6.2017

How to cite: Fanaei M, Razavi SM, Siadat SA, Khalesi S, Siadat A. Evaluation of Factors Affecting Job Satisfaction Among the Staff of Dental School of Isfahan University of Medical Sciences in 2015. J Isfahan Dent Sch 2018; 13(4): 436-442.