

Job Satisfaction among Dental School Faculty in Tehran, Iran: A Cross-Sectional Study

Azam Valian¹, Zahra Jaberi Ansari², Ahmad Najafi Abrandabadi³, Seyed Abdolmajid Bahreinian⁴, Fatemeh Saeidi⁵, Mahta Bahri^{6*}

¹Associate Professor, Department of Restorative Dentistry, School of Dentistry, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran

²Professor, Department of Restorative Dentistry, School of Dentistry, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran

³Assistant Professor, Department of Restorative Dentistry, School of Dentistry, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran

⁴Associate Professor, Department of Clinical Psychology, Faculty of Medicine, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran

⁵Dentist, Tehran, Iran

⁶Student of Dentistry, School of Dentistry, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran

Received: 19 July 2024, Accepted: 25 February 2025

Background: Job satisfaction among dental faculty members has remained relatively understudied. This study aimed to evaluate the level of job satisfaction of faculty members teaching at dental schools.

Methods and Materials: In this descriptive cross-sectional study, data collection was conducted using the Persian version of the Smith, Kendall, and Hulin job descriptive index questionnaire. The questionnaire was distributed among faculty members attending dental school at Tehran, Shahid Beheshti, Shahed and Islamic Azad Medical University from January 2018-2019. The survey collected demographic information and assessed satisfaction in six domains: salary and benefits, opportunities for promotion and personal growth, supervision and communication, mental conditions and job security, physical conditions and the nature of work. Data collection involved rating their satisfaction in each domain on a 5-point Likert scale. Kruskal–Wallis, Independent samples T-test and Spearman’s Correlation Coefficient were used for statistical analysis.

Results: A total of 164 faculty members completed the questionnaire. The majority of participants (%78.4) showed a moderate level of overall job satisfaction. A moderate level of satisfaction was observed in salary and benefits (%46.3), opportunities for promotion and personal growth (%48.3), supervision and communication (%70), mental conditions and job security (%64.6), physical conditions and the nature of work (%54.3). There was a statistically significant relationship between age and the scores for the “supervision and communication” and the “salary and benefits” domains ($P < 0.05$ for both). Older age resulted in higher “salary and benefits” scores and lower “supervision and communication” scores.

Conclusion: The majority of faculty members exhibited a moderate level of overall job satisfaction. The domain with lowest satisfaction score was “salaries and benefits” which should be addressed through careful assessment and meticulous planning.

Keywords: Dental Faculty, Job Satisfaction, Dental Schools, Occupational Health

*Corresponding Authors: mahtabahri@gmail.com

► Please cite this paper as: Valian A, Jaberi Ansari Z, Najafi Abrandabadi A, Bahreinian SA, Saeidi F, Bahri M.

Job satisfaction among dental school faculty in Tehran, Iran: A cross-sectional study. *J Mashhad Dent Sch* 2025; 49(1): 114-121

► DOI: [10.22038/jmds.2024.25262](https://doi.org/10.22038/jmds.2024.25262)



میزان رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های دندانپزشکی شهر تهران: یک مطالعه مقطعی

اعظم ولیان^۱، زهرا جابری انصاری^۲، احمد نجفی ابرنآبادی^۳، سید عبدالمجید بحرینیان^۴، فاطمه سعیدی^۵، مهتاب بحری^{۶*}

^۱دانشیار، گروه دندانپزشکی ترمیمی، دانشکده دندانپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران
^۲استاد، گروه دندانپزشکی ترمیمی، دانشکده دندانپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران
^۳استادیار، گروه دندانپزشکی ترمیمی، دانشکده دندانپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران
^۴دانشیار، گروه روانشناسی بالینی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران
^۵دندانپزشک عمومی، تهران، ایران
^۶دانشجوی دندانپزشکی، دانشکده دندانپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران

تاریخ ارائه مقاله: ۱۴۰۳/۴/۲۹ - تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۷

چکیده

مقدمه: رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های دندانپزشکی تا کنون چندان مورد مطالعه قرار نگرفته است. این مطالعه با هدف تعیین میزان رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های دندانپزشکی شهر تهران انجام شد.

مواد و روش‌ها: در این مطالعه توصیفی-مقطعی، اعضای هیات علمی دانشکده‌های دندانپزشکی دانشگاه شهید بهشتی، شاهد، تهران و آزاد در سال ۹۸-۱۳۹۷ انتخاب و با استفاده از پرسشنامه‌ی رضایت شغلی اسمیت، کندال و هالین (۴۴ سوال)، اطلاعات دموگرافیک و رضایت شغلی آن‌ها در ۶ حیطه مختلف شامل حقوق و مزایا، فرصت‌های ارتقاء و رشد فردی، نحوه‌ی سرپرستی و ارتباطات، شرایط روانی و امنیت شغلی، شرایط فیزیکی و ماهیت کار بدست آمد. پاسخ‌ها با مقیاس لیکرت از ۱ تا ۵ به هر یک از سوالات اختصاص یافت. از آزمونهای آماری Kruskal wallis، آزمون T مستقل و ضریب همبستگی spearman جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده گردید.

یافته‌ها: ۱۶۴ نفر از اساتید پرسشنامه‌ها را تکمیل کردند. بیشتر اساتید رضایت متوسطی در اکثر حیطه‌ها داشتند. طوری که ۴۶/۳٪ رضایت متوسطی درباره حقوق و مزایا، ۴۸/۳٪ در حیطه فرصت‌های ارتقاء و رشد فردی، ۷۰٪ در حیطه نحوه‌ی سرپرستی و ارتباطات، ۴۶/۶٪ در حیطه شرایط روانی و امنیت شغلی، ۶۰/۴٪ در حیطه شرایط فیزیکی، ۵۴/۳٪ در حیطه ماهیت کار و ۷۸/۴٪ نیز در کل حیطه‌ها رضایت متوسطی را نشان دادند. ارتباط معنی‌داری بین سن و امتیازات رضایت شغلی در حیطه‌های حقوق و مزایا و نحوه‌ی سرپرستی و ارتباطات دیده شد. ($p < 0.05$) با افزایش سن افراد، میزان رضایت شغلی در حیطه حقوق و مزایا افزایش و در حیطه نحوه‌ی سرپرستی و ارتباطات کاهش پیدا کرده بود.

نتیجه‌گیری: طبق یافته‌های این مطالعه، بیشتر اعضای هیات علمی دانشکده‌های دندانپزشکی تهران رضایت شغلی متوسطی نشان دادند. بیشترین رضایت شغلی در حیطه ماهیت کار و کمترین در حیطه حقوق و مزایا دیده شد. استفاده از یک سیستم ارزشیابی مناسب برای بهبود میزان رضایت شغلی در حیطه‌ی حقوق و مزایا ضرورت دارد.

کلمات کلیدی: اعضای هیئت علمی، رضایت شغلی، دانشکده‌های دندانپزشکی، سلامت شغلی

مجله دانشکده دندانپزشکی مشهد / سال ۱۴۰۴ / دوره ۴۹ / شماره ۱: ۲۱-۱۱۴.

* مؤلف مسؤل، نشانی: دانشجو دندانپزشکی، دانشکده دندانپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی

مقدمه

مناسب، فرصت‌های پیشرفت و ترقی، حقوق و مزایای مناسب، ارتقاء روابط همکاری و ارائه تکنولوژی‌های بروز، رضایت شغلی کارکنان افزایش یابد. این اقدامات نه تنها بهبود عملکرد مجموعه را به همراه خواهند داشت، بلکه باعث حفظ و جذب نیروی کار با استعداد نیز خواهد شد. (۹-۱۱)

اعضای هیئت علمی بدنه اصلی هر دانشگاه را تشکیل می‌دهند و به عنوان یکی از ارکان تعلیم و تربیت، رضایت شغلی‌شان و عوامل بهبود آن باید مورد بررسی دقیق قرار گیرد. همچنین علیرغم انجام برخی مطالعات درباره‌ی رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی، این مطالعات درباره‌ی اعضای هیئت علمی چهار دانشکده دندانپزشکی شهر تهران محدود بوده است؛ بنابراین تصمیم گرفته شد که مطالعه‌ای بر پایه پرسشنامه‌ای استاندارد انجام شود.

مواد و روش‌ها

مطالعه در جلسه کمیته اخلاق منطقه ای مورخ ۱۳۹۷/۷/۱۷ بررسی و کد اخلاق به شماره ۰۴۹ دریافت کرد. کلیه اطلاعات بدست آمده به صورت محرمانه باقی مانده و نتایج با کسب رضایت از مشارکت کنندگان منتشر شده است. تحقیق به صورت توصیفی-مقطعی و در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ انجام شد. با در نظر گرفتن تمهیدات لازم، پرسشنامه‌ها به ۴ دانشکده دندانپزشکی دانشگاه شهید بهشتی، دانشگاه شاهد، دانشگاه تهران و دانشگاه آزاد ارسال شد. تعداد کل اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دندانپزشکی تهران در سال ۹۸-۱۳۹۷، ۵۰۰ نفر بود که حدود ۱۶۴ پرسشنامه در نظر گرفته شد.

اعضای هیئت علمی دانشگاه، از مهم ترین مولفه‌های نظام آموزش دانشگاهی بوده و پیشرفت و ترقی هر جامعه در گروی حمایت و بهره‌وری مناسب از منابع انسانی و نخبگان دانشگاهی است که رضایت، رفاه و بهسازی این منابع انسانی ارزشمند در دوران معاصر در رسیدن به اهداف بیان شده تاثیر بسیاری دارد. (۱،۲) معانی متفاوت و متنوعی برای رضایت شغلی بیان می‌شود و نمی‌توان به تعریف واحدی رسید. اما به طور کلی می‌توان گفت رضایت شغلی به معنای احساس رضایت و خشنودی افراد از شغل و وظیفه‌ای است که انجام می‌دهند و به تعدادی عوامل مختلف بستگی دارد. (۳)

اولین و مهم ترین عامل مؤثر بر رضایت شغلی، نوع فعالیت و شغلی است که فرد در آن مشغول است؛ اگر فرد با شغل خود همخوانی داشته باشد و توانایی‌ها و علاقه‌مندی‌هایش با آن سازگار باشد، احتمالاً رضایت شغلی بالا خواهد بود. (۴) همچنین، عوامل دیگری مانند محیط کار، روابط همکاری، فرصت‌های پیشرفت و ترقی، حقوق و مزایا، سطح استقلال و مسئولیت، تعادل کار و زندگی نیز بر رضایت شغلی تأثیرگذارند. (۵) رضایت شغلی، علاوه بر اثر مثبت بر کیفیت زندگی فرد، تأثیر مستقیمی بر عملکرد و بهره‌وری او در شغل دارد. (۶) افرادی که از شغل خود راضی هستند، معمولاً بهترین خود را در کار ارائه می‌دهند و احتمال انجام وظایفشان به درستی و با کیفیت بالا افزایش می‌یابد. (۷)

همچنین، رضایت شغلی موجب افزایش تعهد و انگیزه کارکنان به مجموعه وابسته و بهبود عملکرد کلی آن مجموعه می‌شود. (۸)

بنابراین، توجه به رضایت شغلی کارکنان یک مجموعه، بسیار حائز اهمیت است. باید سعی شود با ایجاد محیط کار

یافته‌ها

از میان ۱۶۴ پرسشنامه تکمیل شده، ۴۴ نفر هیئت علمی دانشکده دندانپزشکی شهید بهشتی، ۴۲ نفر شاهد، ۴۱ نفر دانشگاه تهران و ۳۷ نفر نیز عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد بودند. از این تعداد ۹۶ نفر زن و ۶۸ نفر مرد، همچنین ۲۹ نفر مجرد و سایرین متاهل بودند. به طور میانگین پرسشنامه توسط ۱۳ نفر از متخصصین در تمام رشته‌های دندانپزشکی تکمیل شد که تخصص ترمیمی با ۲۲ نفر بیشترین و تخصص دندانپزشکی جامعه‌نگر و مواد دندانی با ۷ نفر کمترین تعداد بودند.

با توجه به داده‌های بدست‌آمده (جدول ۱) و مقایسه آن‌ها، مشخص شد که بیشترین رضایت شغلی در حیطه ماهیت کار و کم‌ترین آن در حیطه‌های فرصت‌های ارتقا و رشد فردی و حقوق و مزایا دیده شده‌است؛ اما طبق آزمون ناپارامتری Kruskal-wallis، تفاوت‌های معناداری از نظر درجات مختلف رضایت شغلی اعضای هیئت علمی در ۶ حیطه گفته‌شده، وجود نداشت. (جدول ۲)

براساس نتایج آزمون t مستقل، تفاوت آماری معنی‌داری در هر یک از ۶ حیطه بیان شده بر حسب وضعیت تاهل وجود نداشت. اما براساس نتایج همین آزمون، مردان در حیطه حقوق و مزایا و کل حیطه‌ها رضایت بالاتری نسبت به زنان داشتند.

نتایج بدست‌آمده از بخش‌ها و تخصص‌های مختلف، تفاوت معناداری در حیطه‌های حقوق و مزایا، فرصت‌های ارتقا و رشد فردی، نحوه‌ی سرپرستی و ارتباطات، شرایط روانی و امنیت شغلی و ماهیت کار نشان ندادند؛ اما با توجه به آزمون ناپارامتری Kruskal-wallis، در حیطه شرایط فیزیکی تفاوت‌ها آشکار بود. نتایج این آزمون همچنین بیان‌کننده این مسئله بود که رتبه‌ی علمی تنها در حیطه‌های شرایط

حجم نمونه با توجه به دامنه تغییرات نمره رضایتمندی پرسشنامه با در نظر گرفتن $\frac{R}{6} = 6$ که حدود ۳۰ بدست آمد، محاسبه گردید، که با اطمینان ۹۵ درصد، با استفاده از فرمول کوکران حداقل ۱۵۰ نمونه بدست آمد که در نهایت تعداد نمونه ۱۶۴ شرکت داده شدند.

ابزار جمع‌آوری داده‌ها شامل پرسشنامه‌ی اطلاعات جمعیت شناختی (جنس، وضعیت تاهل، سن، مدرک تحصیلی، رتبه دانشگاهی، گروه تخصصی، نوع استخدام، سابقه کار، حقوق و مزایای ماهیانه) و پرسشنامه رضایت شغلی اسمیت، کندال و هالین بوده است. این پرسشنامه با اندکی تغییرات در تحقیقات متعددی در ایران مورد استفاده قرار گرفته و روایی و پایایی آن تایید شده‌است.^(۱۲) این پرسشنامه ۶ حیطه از رضایت شغلی شامل حقوق و مزایا (۵سوال)، فرصت‌های ارتقاء و رشد فردی (۵سوال)، نحوه‌ی سرپرستی و ارتباطات (۱۵ سوال)، شرایط روانی و امنیت شغلی (۷سوال)، شرایط فیزیکی (۳سوال) و ماهیت کار (۹سوال) را بررسی می‌کند. حداکثر امتیاز به نمره ۵ (رضایت خیلی زیاد) و حداقل امتیاز به نمره ۱ (رضایت خیلی کم) اختصاص داده شد. به طور مثال اگر برای حیطه‌ای ۸ سوال مطرح شده باشد، حداقل و حداکثر به ترتیب ۸ و ۴۰ بود (جدول ۱)؛ بنابراین جمع پاسخ سوالات هر حیطه بر تعداد سوالات آن حیطه تقسیم شد.

پس از تکمیل پرسشنامه‌ها توسط ۱۶۴ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های مذکور، رضایت شغلی توسط متغیرهای مختلف مورد بررسی قرار گرفت و داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری statistical package for social sciences (SPSS) نسخه‌ی ۲۱ تجزیه و تحلیل گردید. در تحلیل داده‌ها از آزمون‌های t مستقل، همبستگی اسپیرمن و آزمون کروسکال-والیس استفاده گردید و سطح معنی‌داری ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

جدول ۱: روش نمره‌گذاری درجات مختلف رضایت شغلی به تفکیک حیطه‌های شغلی

حیطه	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد
حقوق و مزایا	کمتر از ۸	۸-۱۲	۱۳-۱۷	۱۸-۲۲	۲۳ و بیشتر
فرصت‌های ارتقا و رشد فردی	کمتر از ۸	۸-۱۲	۱۳-۱۷	۱۸-۲۲	۲۳ و بیشتر
نحوه‌ی سرپرستی و ارتباطات	کمتر از ۲۳	۲۳-۳۷	۳۸-۵۲	۵۳-۶۷	۶۸ و بیشتر
شرایط روانی و امنیت شغلی	کمتر از ۱۱	۱۱-۱۷	۱۸-۲۴	۲۵-۳۱	۳۲ و بیشتر
شرایط فیزیکی	کمتر از ۵	۵-۷	۸-۱۰	۱۱-۱۳	۱۴ و بیشتر
ماهیت کار	کمتر از ۱۴	۱۴-۲۲	۲۳-۳۱	۳۲-۴۰	۴۱ و بیشتر
کل حیطه‌ها	کمتر از ۶۶	۶۶-۱۰۹	۱۱۰-۱۵۳	۱۵۴-۱۹۷	۱۹۸ و بیشتر

جدول ۲: توزیع فراوانی درجات رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های دندانپزشکی شهر تهران به تفکیک حیطه‌های شغلی

حیطه	خیلی کم		کم		متوسط		زیاد		خیلی زیاد	
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
حقوق و مزایا	۵	۳	۷۹	۴۸/۳	۷۶	۴۶/۳	۴	۲/۴	۰	۰
فرصت‌های ارتقا و رشد فردی	۶	۳/۶	۷۴	۴۵/۱	۷۹	۴۸/۳	۵	۳	۰	۰
نحوه‌ی سرپرستی و ارتباطات	۶	۳/۶	۲۱	۱۲/۶	۱۱۵	۷۰	۱۹	۱۱/۵	۱	۰/۶
شرایط روانی و امنیت شغلی	۶	۳/۶	۳۹	۲۳/۷	۱۰۶	۴۶/۶	۱۲	۷/۳	۱	۰/۶
شرایط فیزیکی	۱۰	۶/۱	۳۲	۱۹/۶	۹۹	۶۰/۴	۲۳	۱۴	۰	۰
ماهیت کار	۰	۰	۱۱	۶/۷	۸۹	۵۴/۳	۶۳	۳۸/۴	۱	۰/۶
کل حیطه	۱	۰/۶	۲۲	۱۳/۶	۱۲۹	۷۸/۴	۱۲	۷/۴	۰	۰

نحوه‌ی سرپرستی و ارتباطات تاثیرگذار بود، اما در سایر حیطه‌ها ارتباط معناداری مشاهده نشد. (جدول ۳)

فیزیکی، ماهیت کار و کل حیطه‌ها تفاوت معناداری را نشان می‌داد. با توجه به نتایج آزمون همبستگی pearson، افزایش سن با ضریب همبستگی ضعیف بر حیطه حقوق و مزایا و

جدول ۳: همبستگی بین پارامتر سن و امتیازات درجه رضایت شغلی در حیطه‌های مختلف

سن	حیطه
$P=۰/۰۰۸$	حقوق و مزایا
$r=۰/۲۳۹$	فرصت‌های ارتقا و رشد فردی
$P=۰/۲۸$	نحوه سرپرستی و ارتباطات
$P=۰/۰۴$	شرایط روانی و امنیت شغلی
$r = -۰/۱۸۳$	شرایط فیزیکی
$P=۰/۶۳$	ماهیت کار
$P=۰/۰۹$	کل حیطه‌ها
$P=۰/۲۱$	

بحث

همکاران^(۱۸)، نشان داده شد که حقوق و مزایا بیشترین تاثیر را بر کاهش میزان رضایت شغلی دارد.

از دیگر عوامل مهم موثر بر رضایت شغلی، جذب و حفظ نیروی کار، امنیت شغلی است که طبق نتایج بدست آمده، بیشتر اعضا (۶۴٪) امنیت شغلی متوسطی را گزارش کردند. مطالعه Falatah و همکاران^(۱۹)، نشان دهنده رضایت مشابه در جمعیت پرستاران مورد بررسی است.^(۲۰)

فاکتور دیگری که مورد بررسی قرار گرفت، فرصت‌های ارتقاء و رشد فردی بود که اعضای هیئت علمی دانشکده‌های دندانپزشکی در شهر تهران در سال ۹۸-۱۳۹۷ رضایت کمتر از متوسطی را نشان دادند؛ در مطالعات متعددی مانند پژوهش Sarakas و همکاران^(۲۱) و Collins و همکاران^(۲۲) بر اهمیت این موضوع اشاره شده است.

در تحقیقات مشابه بر اهمیت عوامل تاثیرگذار دیگری نیز تاکید شده است؛ یکی از این موارد، عوامل روانی و انگیزشی مانند ماهیت کار و موفقیت شغلی بوده که می‌تواند تاثیر قابل ملاحظه‌ای داشته باشد.^(۲۳) لازم به ذکر است که در مطالعات متعددی همچون مطالعه Mehrabian و همکاران^(۲۴)، ماهیت رشته و کار جزو بالاترین حیطه‌های رضایت قرار داشته و نشان‌دهنده‌ی انگیزه بالای افراد است که می‌توان با بهبود شرایط محیطی و محل کار، عملکردشان در حیطه‌های مختلف را به طور موثر افزایش داد؛ یکی از شرایطی که با بهبود و ارتقا آن می‌توان پیشرفت چشمگیری در عملکرد اعضای هیئت علمی در تمام حیطه‌های آموزش، پژوهش و درمان بیماران مشاهده کرد، دسترسی به تکنولوژی‌های روز بوده که با برنامه‌ریزی مناسب و تخصیص بودجه کافی، دور از دسترس نیست.^(۲۵)

نتایج مطالعات مختلف در برخی حوزه‌ها نتایج این تحقیق را تایید نمی‌کنند که وضعیت تاهل و تاثیر معنادار آن بر رضایت شغلی یکی از آن‌ها است؛ به طور مثال در مطالعه

رضایت شغلی به عنوان یکی از عوامل موثر بر عملکرد و کارایی افراد شناخته شده است. براساس مطالعه Kumar و همکاران^(۱۲)، این مسئله در اعضای هیئت علمی دندانپزشکی، بر کیفیت خدمات پزشکی و رضایت بیماران تاثیر بسزایی دارد. علاوه بر این، مشخص شده است که عوامل مختلفی مانند حقوق و مزایا، فرصت‌های ارتقا و رشد، محیط کار و تعاملات با همکاران نیز، تأثیر زیادی بر رضایت شغلی داشته و تلاش نهادهای مربوطه برای بهبود و اصلاح هر یک از این موارد، قدم بزرگی در راه ارتقا رضایت شغلی تک تک کارکنان خواهد بود.

با بررسی اولیه یافته‌های پژوهش حاضر، می‌توان نتیجه گرفت که اعضای هیئت علمی دانشکده‌های دندانپزشکی شهر تهران در سال ۹۸-۱۳۹۷ رضایت نسبی از شغل خود داشته که با یافته‌های Sotodeh و همکاران^(۱۳)، برای دانشگاه علوم پزشکی سمنان در سال ۱۳۹۱ و نتایج Rafiei و همکاران^(۱۴)، در بررسی میزان رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی اراک در سال ۱۳۸۸ همخوانی دارد.

نتایج بدست آمده در این مطالعه، با برخی از مطالعات مشابه هماهنگی ندارد؛ به طور مثال مطالعه Amid و همکاران^(۱۵)، در سال ۱۳۹۲ در اعضای هیئت علمی دانشکده دندانپزشکی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی رضایت نسبتاً خوبی را گزارش کرد؛ البته عواملی مانند سال انجام مطالعه و حجم نمونه بر تفاوت نتایج بدست آمده تاثیر داشتند. لازم به ذکر است، اثر هر کدام از عوامل مطرح شده در مطالعه متفاوت بوده ولی به طور کلی حقوق و مزایا بیشترین تاثیر را بر نتیجه نهایی تحقیقات مشابه انجام شده در ایران داشته است.^(۱۳،۱۶،۱۷) در مطالعات متعددی همچون مطالعه Safi و

رضایت متوسطی درباره‌ی حیطه‌های رضایت شغلی نشان دادند. بیشترین رضایت شغلی در حیطه ماهیت کار و کمترین در حیطه حقوق و مزایا دیده شد. نتایج این پژوهش به دلیل محدودیت‌هایی نظیر عدم همکاری کامل شرکت‌کنندگان و دقت پایین پاسخگویی‌ها به دلیل مشغله کاری اساتید، به‌طور کامل نمی‌تواند مبنای تصمیم‌گیری‌های آینده قرار گیرد و استفاده از یک سیستم ارزشیابی مناسب برای بهبود میزان رضایت شغلی در حیطه‌ی حقوق و مزایا ضرورت دارد.

تشکر و قدردانی

با تشکر از تمامی اساتید و اعضای محترم هیئت علمی دانشکده‌های دندانپزشکی شهید بهشتی، تهران، شاهد و آزاد که در این مطالعه همکاری کردند.

تضاد منافع

هیچ تضاد منافی وجود ندارد.

Sarmadian و همکاران^(۲۶) بر بالاتر بودن انگیزه هیات علمی‌های متاهل نسبت به مجرد و تاثیر آن تاکید شده، که در تحقیق حاضر تفاوت معناداری حاصل نشد.

جنس اعضای هیئت علمی از موارد مورد بررسی این مطالعه بود که همانند مطالعه Seraj و همکاران^(۲۷)، این مولفه تاثیر معناداری در نتایج نداشت. البته برخلاف یافته‌های ذکر شده، تحقیقاتی همچون مطالعه Haden و همکاران^(۲۸)، نشان دهنده تاثیر معنادار این فاکتور بر نتایج بوده و مردها رضایت شغلی بیشتری از زن‌ها داشتند.

در نهایت باید بیان شود که نتایج تحقیقات مشابه نشان می‌دهد که به‌طور کلی با افزایش سن، میزان رضایت شغلی نیز افزایش می‌یابد، اما در این مطالعه تفاوت معناداری در جمع‌بندی کل حیطه‌های مورد بحث براساس سن، مشاهده نشد.

نتیجه‌گیری

برطبق یافته‌های این مطالعه، بیشتر اعضای هیات علمی دانشکده‌های دندانپزشکی در بازه زمانی مورد مطالعه،

منابع

1. Oplatka I. Organizational citizenship behavior in teaching: The consequences for teachers, pupils, and the school. *Int J Educ Manag* 2009; 23(5): 375-89.
2. Eslami N, Hoseini M, Makarem S, Gholami H. A Survey on the Effect of In-Service Training Courses on The Satisfaction, Educational, and Assessment Skills of the Academic Staff of Mashhad University of Medical Sciences. *J Mashhad Dent Sch* 2020; 44(1): 3-13.
3. Aziri B. Job satisfaction: A literature review. *Manag Res Pract* 2011; 3(4): 77-86.
4. Törnroos M, Jokela M, Hakulinen C. The relationship between personality and job satisfaction across occupations. *Pers Individ Differ* 2019; 145: 82-8.
5. Heimerl P, Haid M, Benedikt L, Scholl-Grissmann U. Factors Influencing Job Satisfaction in Hospitality Industry. *SAGE Open* 2020; 10(4): 2158244020982998.
6. Diana, Eliyana A, Mukhtadi, Anwar A. Creating the path for quality of work life: A study on nurse performance. *Heliyon* 2022; 8(1): e08685.
7. Inayat W, Jahanzeb Khan M. A Study of Job Satisfaction and Its Effect on the Performance of Employees Working in Private Sector Organizations, Peshawar. *Educ Res Int* 2021; 1: 1-9.
8. Shin EJ, Kwon KH. The structural relationship between job satisfaction and organizational commitment of beauty industry employees. *J Cosmet Dermatol* 2023; 22(3): 980-1000.

9. Endayani F, Musadieq MA, Afrianty T. The Effect of Quality of Work-Life and Motivation on Employee Engagement with Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Ru J Agric Soc Econ Sci* 2018; 74(2): 108-14.
10. Memon AH, Khahro SH, Memon NA, Memon ZA, Mustafa A. Relationship between Job Satisfaction and Employee Performance in the Construction Industry of Pakistan. *Sustainability [Internet]* 2023; 15(11): 8699.
11. Ashraf MA. The mediating role of work atmosphere in the relationship between supervisor cooperation, career growth and job satisfaction. *J Workplace Learn* 2019; 31(2): 78-94.
12. Kumar S, Mohammadnezhad M. Perceptions of dental health professionals (DHPs) on job satisfaction in Fiji: a qualitative study. *BMC Health Serv Res* 2022; 22(1): 1261
13. Sotodeh N, HajiAghajani S, Rashidipor A, Ghorbani R. Job satisfaction and its contributing factors among faculty members of Semnan University of Medical Sciences. *Koomesh* 2013; 14(2): 232-9.
14. Rafiei M, Jahani F, Mosavipour S. Evaluation of job satisfaction among faculty members of Arak University of Medical Sciences in 2010. *J Arak Univ Med Sci* 2011; 14(1): 35-45.
15. Amid R, Vahabi S, Kadkhodazadeh M, Dalaie K, Mirakhori M, Saei S. Evaluation of Job satisfaction among faculty members of Shahid Beheshti Dental School: a cross sectional study in 2012. *J Med Counc Islam Repub Iran* 2013; 31(3): 265-71.
16. Foroughi 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. *Iran J Med Educ* 2008; 7(2): 335-42.
17. Teymouri M, Tootoonchi M, Salehi M, Hassanzadeh A. Job Satisfaction among Faculty Members of Isfahan University of Medical Sciences. *Iran J Med Educ* 2008; 7(2): 227-37.
18. Safi MH, Falahi Khoshknab M, Russell M, Rahgozar M. Job Satisfaction among Faculty Members of University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences. *Iran J Med Educ* 2011; 10(4): 323-32.
19. Falatah R, Almuqati J, Almuqati H, Altunbakti K. Linking nurses' job security to job satisfaction and turnover intention during reform and privatization: A cross-sectional survey. *J Nurs Manag* 2021; 29(6):1578-86.
20. Lamberth B, Comello RJ. Identifying elements of job satisfaction to improve retention rates in healthcare. *Radiol Manag* 2005; 27(3): 34-8.
21. Sararaks S, Jamaluddin R. Demotivating factors among government doctors in Negeri Sembilan. *Med J Malaysia* 1999; 54(3): 310-9.
22. Collins K, Jones M, McDonnell A, Read S, Jones R, Cameron A. Do new roles contribute to job satisfaction of staff in nursing and the professions allied to medicine. *J Nurs Manag* 2000; 8(1): 3-12.
23. Taherpour M, Sefidi F, Javadi A. Identifying Job Motivation from Qazvin University of Medical Sciences Faculty Members' Viewpoints. *Res Med Educ* 2010; 2(2): 33-9.
24. Mehrabian F, Hemmati H, Ashouri A, Taheri M, Kashi S, Azimi K. Faculty Members' Job Satisfaction in Guilan university of Medical Sciences. *Res Med Edu* 2020; 12(4): 48-58.
25. Singh L, Singh AP. The Role of Professional Development on Job Satisfaction of the LIS Professionals. *Libr Philos Pract (e-journal)* 2021; 6221.
26. Sarmadian H, Didgar F, Kalantari M, Zarinfar N, Ahmadlou M. Assessing Faculty Members' Needs and Motivations Effective in Conduct of Training Activities at Arak University of Medical Sciences in 2012. *J Arak Univ Med Sci* 2014; 16(12): 30-41.
27. Seraj B, Ghadimi S, Mirzaee M, Ahmadi R, Bashizadeh H, Ashofteh-Yazdi K, et al. Job satisfaction and its influential factors in dental academic members in tehran, iran. *Ann Med Health Sci Res* 2014; 4(2): 192-7.
28. Haden NK, Hendricson W, Ranney RR, Vargas A, Cardenas L, Rose W, et al. The quality of dental faculty work-life: report on the 2007 dental school faculty work environment survey. *J Dent Educ* 2008; 72(5): 514-31.