دکتر رضا عمید ۱
دکتر مهدی کدخدازاده ۲
دکتر سورنا وهبی ۱
دکتر کاظم دالایی ۳
مهدیه میراخوری ۴*
دکتر سعید ساعی ۵

۱- استادیار، گروه پریودانتیکس، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی
۲- دانشیار، گروه پریودانتیکس، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی
۳- استادیار، گروه ارتودنسی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی
۴- دانشجوی دندانپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی
۵- متخصص اندودانتیکس، پژوهشگر

* **نشانی نویسنده مسؤول:** دانشکده دندانپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران.

تلفن: ۰۹۱۹۳۹۱۹۹۸۷

نشانی الکترونیکی: Mirakhori_Mahdie@yahoo.com

مجله علمی سازمان نظام پزشکی جمهوری اسلامی ایران، دوره ۳۱، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۲: ۲۲۴-۲۳۰

• **مقاله تحقیقی کد مقاله: ۲۳**

رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشکده‌ی دندانپزشکی شهید بهشتی: یک مطالعه مقطعی در سال ۱۳۹۱

چکیده

زمینه: شناخت مسائل، مشکلات، رضایت شغلی و نگرش اعضای هیأت علمی در مورد رشته‌ی تحصیلی خود به منظور برنامه‌ریزی در رفع آن‌ها و بهبود وضعیت از وظایف نظام آموزش عالی کشور می‌باشد که با وجود سال‌ها تجربه‌ی آموزشی و دانشگاهی در کشور همچنان کمبود اطلاعات در این زمینه احساس می‌شود. هدف از این مطالعه بررسی میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشکده‌ی دندانپزشکی شهید بهشتی در سال ۱۳۹۱ بود.

روش کار: این مطالعه توصیفی بر روی ۶۰ نفر از اعضای هیأت علمی دانشکده‌ی دندانپزشکی شهید بهشتی صورت گرفت. داده‌ها از طریق پرسشنامه‌ای که توسط پژوهشگر در سه حیطه دانشکده محل تدریس، وضعیت آموزشی و دانشجویان, و جایگاه دندانپزشکان تهیه گردید، جمع‌آوری شد. داده‌ها با کمک نرم افزار spss16 و روش‌های آمار توصیفی و تحلیلی تجزیه و تحلیل گردید.

یافته‌ها: میانگین رضایت شغلی اعضای هیأت علمی ۴/۶±۵۰/۸ از ۱۰۰ و به تفکیک حیطه‌های مورد بررسی عبارت بودند از: دانشکده محل تدریس ۲/۵۴±۱۷/۸ از کل نمره ۲۸، وضعیت آموزشی و دانشجویان ۱/۸± ۱۳/۵ از کل نمره ۲۰ و جایگاه اقتصادی و اجتماعی دندانپزشکان در کشور ۲/۰۶±۹/۴ از کل نمره ۱۶. مهم‌ترین عامل در تعیین رضایت شغلی, شرایط آموزشی و کم اهمیت‌ترین عامل, موقعیت اجتماعی بوده است. ۶۵ درصد از افراد مورد مطالعه اعتبار اجتماعی دندانپزشکان در کشور را مطلوب ارزیابی نمودند. ۴۷/۵ درصد امکانات و وضعیت کنونی آموزش را برای ایجاد مهارت بالینی در آینده دندانپزشکان ناکافی دانستند.

نتیجه‌گیری: در این مطالعه مهم‌ترین معیار انتخاب رشته دندانپزشکی، علاقه فردی و بیشترین اثر انجام پژوهش تولید علم عنوان شد. همچنین اعضای هیأت علمی نسبت به حیطه‌های مختلف رضایت شغلی که شامل دانشکده محل تدریس، وضعیت آموزشی, و جایگاه اقتصادی و اجتماعی دندانپزشکان در کشور می‌باشد، «نسبتاً راضی» هستند. هر چند, در شاخص‌هایی خاص نیاز به اصلاح روند آموزش و شرایط کاری به شکل جدی احساس می‌شود.

واژگان کلیدی: هیأت علمی، رضایت شغلی، دندانپزشکی

تاریخ دریافت مقاله: ۹۲/۵/۱ تاریخ اصلاح نهایی: ۹۲/۹/۲۰ تاریخ پذیرش مقاله: ۹۲/۷/۱۰

مقدمه

رضایت شغلی به مجموع تمایلات یا احساسات مثبتی که افراد نسبت به شغل خود دارند، اطلاق می‌شود [۱]. به عبارت دیگر, اگر فرد رضایت شغلی بالایی داشته باشد به میزان زیادی شغل خود را دوست داشته، از طریق آن نیازهای خود را ارضا نموده و در نتیجه احساسات مثبتی نسبت به آن خواهد داشت [۲]. رضایت شغلی را به گونه‌ای دیگر «تصور و برداشت هر فرد از کار خود و نوع احساسات و نگرش‌های مثبت افراد در خصوص شغل خود» نیز تعریف کرده‌اند [۳].

یکی از عواملی که امروزه نقش پر اهمیت و بسزایی در رشد و توسعه‌ی هر جامعه دارد منابع انسانی آن است. به طوری که امروزه سرمایه‌گذاری‌های زیادی برای تربیت و فراهم‌سازی این منابع در کشورهای در حال توسعه و توسعه یافته به عمل می‌آید. نیروی انسانی متخصص و با انگیزه، مهم‌ترین سرمایه‌ی انسانی در حفظ و توسعه‌ی حیات است و پیشرفت و ترقی کشورها در گروی جذب، پرورش، نگهداری و بهره‌برداری صحیح از نخبگان و منابع انسانی فرهیخته است [۴].

تمام ملت‌ها به تعلیم و تربیت به عنوان نهادی ارزشمند می‌نگرند و می‌کوشند تا دامنه‌های سرمایه‌گذاری را در این نهاد به ویژه در بخش آموزش عالی توسعه و گسترش دهند [۵]. امروزه اعضای هیأت علمی به عنوان یکی از ارکان اصلی آموزش عالی، نقشی حساس و سرنوشت‌سازی در تربیت نیروهای متخصص ایفا می کنند و ثمره‌ی تلاش آنها در جهت رشد و توسعه‌ی جوامع بشری است [۶]. در واقع هر چه اعضای هیأت علمی رشته‌های مختلف دانشگاهی در هر کشور بتوانند خدمات خود را با کیفیت بهتری ارائه دهند، توسعه و پیشرفت کشور شتاب بیشتری خواهد گرفت [۶]. استاد به عنوان رابط بین جامعه و دانشگاه، همواره این دو را به یکدیگر نزدیک‌تر می‌کند و اصولاً اگر در جامعه‌ای آموزش و پرورش با زندگی اجتماعی پیوند نداشته باشد، اعتبار و اهمیت خود را از دست می‌دهد. اعضای هیأت علمی بدنه اصلی هر دانشگاه را تشکیل می‌دهند و به عنوان یکی از ارکان تعلیم و تربیت نیاز است تا در آموزش دانشجویان، ارتقای بهداشت و درمان جامعه مؤثر واقع شوند [۷].

جهت سنجش عوامل مؤثر بر رضایت شغلی، دو مفهوم نظری مختلفی وجود دارد که یکی از آنها تئوری محتوایی است که بیانگر محتوای ایجاد رضایت شغلی می‌باشد و رضایت شغلی را بر حسب ارزش‌هایی که باید به آنها دست یافت، بیان می‌کند. از جمله این نظریه‌ها می‌توان به تئوری مازلو یا تئوری هرزبرگ اشاره نمود. مفهوم دوم، تئوری فرآیندی یا تفاوتی رضایت شغلی است که به بررسی فرآیند ایجاد رضایت می‌پردازد و در پی تبیین رضایت شغلی بر اساس چگونگی ارتباط یا ترکیب دسته‌ای از متغیرهای ذیربط می‌باشد. تئوری ویکتور و آدامز از معروف‌ترین این دسته از نظریه‌ها می‌باشند [۱].

یکی از تئوری‌های انگیزش شغلی، تئوری دو عاملی هرزبرگ است [۸]. او معتقد است که انگیزش تحت تأثیر عوامل محرک انگیزش (motivation factors) و عوامل بهداشتی (hygiene factors) یا عوامل خارجی است. عوامل محرک انگیزش از انجام کار ناشی می‌شوند و موجب رضایت فرد شده و به عنوان پاداش‌های درونی یا ذهنی می‌باشند که برای افزایش انجام کار ضروری‌اند. از جمله شاخص‌های مطرح در این تئوری می‌توان به موفقیت، پیشرفت، و ماهیت کار اشاره نمود. از سوی دیگر, برای تأمین و حفظ سلامت سازمان، شناسایی عوامل بهداشتی یا خارجی که عمدتاً با محیط و زمینه‌ی شغل ارتباط دارند و کارکنان را در سازمان ابقا می‌کنند مطرح می‌شود. عواملی همچون خط و مشی و مقررات و شرایط محیط کار، حقوق و دستمزد و امنیت شغلی در این دسته جای می‌گیرند [۹].

نیروهای متخصص دندانپزشکی در رشته‌های مختلف، ارایه‌دهندگان خط مقدم بهداشتی، درمانی و آموزش در سطح جامعه می‌باشند. این افراد به عنوان یکی از زیرمجموعه‌های اصلی نظام بهداشتی کشور بایستی بتوانند در پست‌های سازمانی مربوط به رشته تحصیلی خود به کار گمارده شوند و با ارائه‌ی خدمات به رفع مشکلات جامعه و ارائه‌ی خدمات بهداشتی و درمانی بپردازند [۱۰].

بررسی‌ها نشان داده‌اند که با افزایش میزان رضایت شغلی، خلاقیت و انگیزه‌های کاری فرد نیز افزایش می‌یابد [۱۱]. برخی مطالعات نشان داده‌اند که عوامل مختلفی بر رضایت شغلی اثر دارند. از جمله مطالعه‌ای درباره رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی و دولتی شهر زنجان نشان داد که بین عوامل انگیزشی و تناسب تدریس با تخصص و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی، ارتباط وجود دارد [۱۲].

شناخت مسائل، مشکلات، رضایت شغلی و نگرش اعضای هیأت علمی در مورد رشته‌ی تحصیلی خود به منظور برنامه‌ریزی در رفع کمبودها و بهبود وضعیت از وظایف نظام آموزش عالی کشور می‌باشد چرا که آن‌ها تابلوی کاملی از نظام آموزشی کشور هستند و شرایط و نگرش آن‌ها می‌تواند نمونه‌ای از شرایط و نگرش سایر افرادی باشد که به رشته مورد نظر (در این جا دندانپزشکی) اشتغال داشته یا در حال تحصیل می‌باشند.

با توجه به نبود داده‌های علمی مستند و کافی در رشته‌ی دندانپزشکی و اهمیت این رشته در بهبود کیفیت زندگی بیماران، بر اهمیت این مطالعه افزوده می‌گردد. هدف از این مطالعه بررسی رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشکده‌ی دندانپزشکی شهید بهشتی در سال ۱۳۹۱ بود.

روش کار

این پژوهش یک مطالعه مقطعی است که در سال ۱۳۹۱ در دانشکده‌ی دندانپزشکی شهید بهشتی انجام شد. جامعه پژوهش در این مطالعه، کل اعضای هیأت علمی دانشکده‌ی دندانپزشکی شهید بهشتی (۱۲۰ نفر) بود که پرسش‌نامه به ۱۰۰ نفر از آنان که در دسترس بودند ارائه گردید و در نهایت با پیگیری‌های صورت گرفته، ۶۰ پرسش‌نامه تکمیل و برگشت داده شد (Rate Response= ۶۰٪).

ابزار پژوهش پرسش‌نامه‌ای بود که در ۴ بخش توسط پژوهشگر تهیه گردید. بخش اول: مشخصات فردی اعضای هیأت علمی شامل ۷ سؤال، بخش دوم: معیارهای انتخاب رشته دندانپزشکی، رشته‌ی تخصصی و دانشگاه محل تدریس شامل ۳ سؤال، بخش سوم: سؤالات مربوط به رضایت شغلی در سه قسمت مجزا (دانشکده‌ی محل تدریس، وضعیت آموزشی دانشجویان, و جایگاه دندانپزشکان در کشور) شامل ۱۶ سؤال؛ و بخش چهارم: نظرات اعضای هیأت علمی در خصوص رشته‌ی تخصصی خود، سطح تحقیقات در زمینه‌ی دندانپزشکی در ایران، مهم‌ترین وظایف استاد، مهم‌ترین استفاده‌ی دانشجو از زمان دانشجویی خود، رویکرد خود در صورت بازگشت به گذشته بود که شامل ۹ سؤال می‌گردید. عوامل مؤثر بر رضایت شغلی در پرسش‌نامه با مقیاس ۴ درجه‌ای به ۳ شکل: خیلی زیاد، زیاد، کم و خیلی کم؛ بسیار خوب (عالی)، خوب، ضعیف و بسیار ضعیف؛ بسیار مطلوب، مطلوب، در حد متوسط، پایین‌تر و به ترتیب با نمره‌گذاری ۴، ۳، ۲ و ۱ طراحی شده و مجموع نمرات گزینه‌ها در ۱۶ سؤال به عنوان نمره‌ی کل رضایت شغلی اعضای هیأت علمی تلقی گردید. امتیازات از ۱۶ تا ۶۴ به ترتیب حیطه ها از ۷ تا ۲۸، ۵ تا ۲۰ و از ۴ تا ۱۶ به چهار گروه با فاصله‌های مساوی (ناراضی، نسبتاً ناراضی، نسبتاً راضی و راضی) تقسیم‌بندی شد.

برای تعیین روایی، پرسش‌نامه به پنج نفر از متخصصان دانشکده دندانپزشکی شهید بهشتی تحویل گردید و پس از جمع‌آوری، اصلاحات پیشنهادی اعمال شد. پایایی پرسش‌نامه نیز با استفاده از فرمول ضریب آلفای کرونباخ (α=۰.۷۷) به دست آمد. داده‌های حاصل با کمک نرم‌افزار spss۱۶ تجزیه و تحلیل گردید و از روش‌های آمار توصیفی (محاسبه میانگین، انحراف معیار و توزیع فراوانی) و آمار تحلیلی (ضریب همبستگی پیرسون و Independent T-test) استفاده شد. سطح معناداری آزمون‌ها P≤۰.۰۵ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

مطالعه بر روی ۶۰ نفر از اعضای هیأت علمی دانشکده‌ی دندانپزشکی شهید بهشتی صورت گرفت. از تعداد کل افراد مورد مطالعه ۵۵٪ افراد مرد، ۴۵٪ افراد زن، ۱۰٪ مجرد و ۹۰٪ متأهل، ۹۸٪ ساکن تهران (۲ درصد عدم پاسخ‌دهی)، ۶/۶٪ مربی، ۵۸/۳٪ استادیار، ۲۳/۳٪ دانشیار و ۸/۳٪ استاد بودند. میانگین سابقه‌ی تدریس افراد شاغل در این دانشکده ۱۴/۹۸ سال بود.

جدول شماره ۱ نمره کل رضایت شغلی اعضای هیأت علمی و حیطه‌های مختلف شرایط دانشکده، وضعیت آموزش, و جایگاه دندانپزشکان در کشور را نشان می دهد.

جدول شماره ۲ نمره کل رضایت شغلی اعضای هیأت علمی را به تفکیک جنسیت نشان می‌دهد.

جدول شماره ۲- نمره کل رضایت شغلی اعضای هیات علمی به تفکیک جنسیت

جنسیت	میانگین رضایت شغلی	انحراف معیار
زن	۵۱/۲۶	۴/۶
مرد	۵۰	۴/۶

در پاسخ به این سؤال که آیا از اینکه محیط آموزشی را برای تدریس انتخاب کردید راضی هستید؟ ۴۵ درصد زیاد، ۲۸/۳ درصد بسیار زیاد و ۱۷/۶ درصد به گزینه ی کم و ۱/۶ درصد به گزینه‌ی خیلی کم اشاره داشتند. در پاسخ به این سؤال که آیا اشتغال در زمینه‌ی کاری خود، پاسخگوی نیازهای مالی زندگی‌تان است؟ ۴۰ درصد زیاد، ۳۸/۳ درصد کم و ۱۰ درصد بسیار کم را انتخاب کردند. ۶۰ درصد از افراد مورد مطالعه، تعداد دندانپزشکان موجود در کشور را برای تأمین نیازهای درمانی، زیاد و ۱۱/۶ درصد کم، ۲۰ درصد بسیار زیاد و ۱/۶ درصد بسیار کم دانسته‌اند و ۶/۴ درصد از افراد به این سؤال پاسخ ندادند. وقتی از اعضای هیأت علمی خواسته شد تا به رشته‌ی دندانپزشکی نسبت به سایر مشاغل موجود در جامعه امتیازی از ۱ تا ۱۰ بدهند، میانگین نمره‌ی آنان ۶/۷ بود.

در خصوص نظرات افراد مورد مطالعه نسبت به رشته‌ی تخصصی خود با حق انتخاب چند گزینه: ۵۱/۴ درصد از افراد رشته‌ی تخصصی خود را پرکاربرد، ۲۴/۳ درصد جذاب، ۱۸/۹ درصد پرطرفدار و ۱۶/۲درصد ساده دانسته‌اند. ۷۳/۵ درصد از اعضای هیأت علمی مورد مطالعه، سطح تحقیقات در زمینه‌ی دندانپزشکی در ایران را نسبت به جهان پایین‌تر و ۱۳/۷۵ درصد آن را در یک حد دانسته‌اند و ۱۳/۷۵ درصد اقایسه‌ای انجام ندادند.

افراد مورد مطالعه در پاسخ به این پرسش (با حق انتخاب چند گزینه) که در صورت بازگشت به گذشته چه رویکردی را اتخاذ می‌نمودید؟ ۲۳/۷۵ درصد تمرکز بر تدریس، ۲۶/۵ درصد تمرکز بر امور تحقیق، ۲۸/۷۵ درصد تمرکز بر مطب شخصی، ۱۱/۲۵ درصد انتخاب رشته‌ای متفاوت، ۳/۷۵ درصد تغییر دانشگاه محل تدریس، ۶/۲۵ درصد انتخاب حرفه‌ی دوم و ۲۱/۲۵ درصد عدم ایجاد هیچ‌گونه تغییر را انتخاب نمودند. افراد مورد مطالعه، اولویت اول برای مهم‌ترین وظایف یک استاد را آموزش داده‌های نظری (۴۳/۷۵ درصد)، اولویت دوم: آموزش روش‌های کار عملی (۳۷/۵ درصد)، و اولویت سوم: به روز رسانی دانش فردی (۱۶/۲۵ درصد) و ایجاد انگیزش (۱۶/۲۵) دانستند.

افراد مورد مطالعه در این دانشکده، اولویت اول برای مهم‌ترین استفاده‌ای که یک دانشجوی دندانپزشکی می‌تواند از زمان دانشجویی خود داشته باشد را: یادگیری علم (۶۸/۷۵ درصد)، اولویت دوم: یادگیری مهارت‌های عملی (۶۲/۵ درصد) و اولویت سوم: تحقیق و پژوهش (۴۰ درصد) دانستند. اعضای هیأت علمی مورد مطالعه، اولویت اول خود را برای فایده‌ی اصلی کارهای تحقیقاتی در ایران، تولید علم (۴۲/۵ درصد)، اولویت دوم: ایجاد انگیزه و رضایت از زندگی (۲۷/۵ درصد) و اولویت سوم: امکان همکاری با مراکز علمی دنیا (۲۰ درصد) بیان نمودند.

بحث

تاکنون تحقیقات کمی در زمینه‌ی بررسی رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های دندانپزشکی صورت گرفته است و برای نتیجه‌گیری و مقایسه‌ی نتایج همچنان فضا برای انجام مطالعات تکمیلی در این زمینه باز می‌باشد.

هدف این مطالعه بررسی رضایت شغلی اعضای هیأت علمی به منظور بهبود شرایط آموزشی و برنامه‌ریزی‌های آینده بود. بر اساس نتایج مطالعه میانگین رضایت شغلی اعضای هیأت علمی ۴/۶±۵۰/۸ از ۱۰۰ بود که حالت بینابینی دارد و حاصل تفاوت میزان رضایت در حیطه‌های گوناگون بررسی شده می‌باشد.

علاقه‌ی شخصی به رشته‌ی تحصیلی می‌تواند موجب پیشرفت و ارتقای علمی و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی و یا به عکس موجب نا امیدی و خستگی از ادامه‌ی کار گردد [۱۳]. در این مطالعه مهم‌ترین معیارهای اعضای هیأت علمی برای انتخاب رشته‌ی دندانپزشکی بررسی شد. بیشتر افراد مورد مطالعه (۷۳درصد)، مهم‌ترین معیار انتخاب رشته دندانپزشکی را علاقه فردی دانسته‌اند. با توجه به دیدگاه واینر که عامل اساسی برای پیشرفت را انگیزه‌های درونی می‌داند [۱۴]، علایق فردی و جایگاه اجتماعی رشته، وجود امکان ارتقا و پیشرفت شغلی در حرفه، می‌تواند این نقش را ایفا نموده نیاز درونی فرد را برآورده سازد. در خصوص وجود امکان ارتقا و موقعیت‌های مناسب برای پیشرفت شغلی در جایگاه فعلی و امکان برنامه‌ریزی بلند مدت برای اهداف، بیشتر افراد مورد مطالعه این امکانات را کم ارزیابی کردند. همچنین بین وجود این امکانات و نمره‌ی رضایت کلی فرد از نظر آماری ارتباط معنی‌داری وجود داشت ($p<0.05$). در مطالعه‌ی بخشی علی آباد و همکاران در سال ۱۳۸۳ با عنوان «عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی» نشان داده شد که ۶۸ درصد از اعضای هیأت علمی پیشرفت و توسعه‌ی شغلی را در ایجاد انگیزش بسیار مهم ذکر کردند که با نتایج پژوهش ما همخوانی دارد [۷]. همچنین در مطالعه‌ی ملکشاهی و همکاران با عنوان «بررسی رضایت‌مندی شغلی اساتید هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی لرستان» آزمون آماری کای دو بین رضایت کلی و حیطه‌ی فرصت‌های ارتقا ارتباط معنی داری نشان داد که با نتایج مطالعه‌ی ما مطابقت دارد [۹]. در مطالعه‌ی دیگری با عنوان «بررسی مقایسه‌ای میزان انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان بر اساس تئوری هرزبرگ» نتایج نشان داد که میزان انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان در بعد رشد و پیشرفت کمتر از حد متوسط بوده است که با تحقیق ما همخوانی ندارد؛ در حالی که میزان انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی علوم پزشکی اصفهان در این بعد بیش از حد متوسط بوده است که با مطالعه‌ی ما مطابقت دارد [۵].

یکی از عوامل درونی مؤثر بر انگیزش و رضایت شغلی ماهیت کار می‌باشد. علاقه به تدریس و رضایتمندی از کار معلمی در این حیطه قرار می‌گیرد. در این مطالعه ۴۵ درصد افراد، از اینکه محیط آموزشی را برای تدریس انتخاب کرده‌اند، راضی هستند. همچنین در این مطالعه رابطه‌ی بین رضایتمندی از تدریس با نمره‌ی رضایت کل فرد از نظر آماری معنی‌دار بود. در مطالعه‌ی ملکشاهی و همکاران در حیطه‌ی ماهیت کار، ۴۱/۱ درصد رضایت کامل داشتند و ۵۷/۸ درصد نسبتاً راضی بوده‌اند که با مطالعه‌ی ما همخوانی دارد [۹]. در مطالعه‌ی مشابه دیگری با عنوان «بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشکده‌ی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مازندران در سال ۱۳۸۵» مشخص گردید که در بین ۱۱ حیطه عوامل مؤثر بر رضایت شغلی میانگین نمره‌ی ماهیت کار ۱/۱±۲/۱۲ است که با تحقیق ما مطابقت ندارد [۱۵].

۶۵ درصد از افراد مورد مطالعه در این تحقیق، اعتبار اجتماعی دندانپزشکان در کشور را مطلوب ارزیابی نموده‌اند و این در حالی است که ۶۰ درصد از افراد، اعتبار اجتماعی دندانپزشکان در کشور در آینده را در حد متوسط جامعه دانسته‌اند. در توجیه این مسأله می‌توان به عواملی مانند افزایش تعداد دندانپزشکان موجود در کشور به نسبت نیازهای درمانی اشاره کرد که بیشتر اعضای هیأت علمی این تعداد را زیاد ارزیابی کرده‌اند. آنچه مسلم است وجود جو همراه با احترام از اصول اولیه هر محیط کاری است و اگر افراد احساس کنند مورد احترام قرار دارند در رفع کمبودهای خود کوشیده و با آرامش بیشتری به کارشان ادامه خواهند داد و این امر موجب رضایت شخصی و افزایش بهره‌وری خواهد شد. در مطالعه‌ی محمد هادی صافی و همکاران با عنوان «تعیین و اولویت‌بندی نیازهای اعضای هیأت علمی دانشگاه بر اساس الگوی کانو» نشان داده شد که اعضای هیأت علمی به ترتیب: رعایت احترام و منزلت توسط دانشجویان، کارشناسان و کارمندان را جزء نیازهای اساسی و عملکردی بسیار مهم خود می‌دانستند. در واقع اعضای هیأت علمی نیاز دارند که در درون خود احساس کنند که مردمی با ارزش هستند؛ پس لازم است راهکارهایی توسط مسؤولان برای حفظ احترام و منزلت اعضای هیأت علمی توسط دانشجویان و کارمندان به کار گرفته شود [۶].

حقوق و دستمزد یکی از عوامل خارجی مؤثر بر رضایت و انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی می‌باشد. در این پژوهش ۴۷/۵ درصد افراد مورد مطالعه، حقوق و دستمزد خود را زیاد و ۶۵ درصد افراد، جایگاه اقتصادی دندانپزشکان شاغل در کشور را مطلوب و ۵۶/۲۵ درصد از افراد، این وضعیت را برای آینده، در حد متوسط جامعه دانسته‌اند. همچنین در این تحقیق رابطه‌ی بین حقوق و دستمزد با نمره‌ی رضایت کل فرد از نظر آماری معنی‌دار بود. در مطالعه‌ی منصور رنجبر و همکاران در بین ۱۱ حیطه عوامل مؤثر بر رضایت شغلی بیشترین میانگین نمره به حیطه‌ی حقوق و دستمزد ۰/۶۱± ۳/۸۱ اختصاص دارد که نشان‌دهنده‌ی اهمیت آن در انگیزش شغلی است و با مطالعه‌ی ما مطابقت دارد [۱۴]. همچنین در مطالعه‌ی حمید بخشی علی آباد و همکاران نیز نتایج نشان داد که بیشترین فراوانی (۹۴ درصد) پاسخ هیأت علمی در عوامل خارجی، حقوق و دستمزد می‌باشد که با نتایج ما همخوانی دارد [۷]. در مطالعه‌ی ملکشاهی و همکاران نیز آزمون آماری کای دو بین رضایت کلی با حیطه‌ی حقوق و مزایا، ارتباط معنی‌داری داشت که با مطالعه‌ی ما مطابقت دارد. در تئوری هرزبرگ، هنگامی که فردی به طور کامل حقوق و مزایای خود را دریافت نکند؛ امنیت شغلی، نظارت مناسب، و روابط بین فردی مناسبی وجود ندارد و عدم رضایت شغلی ایجاد می‌شود [۹].

یکی از عوامل خارجی مؤثر بر رضایت و انگیزش شغلی، شرایط علمی- آموزشی محیط کار (در اینجا دانشکده‌ی محل تدریس) می‌باشد. ۶۰ درصد از افراد مورد مطالعه، سطح علمی- آموزشی دانشکده‌ی خود را نسبت به سایر دانشکده‌های داخل کشور، بالاتر ارزیابی نمودند. همچنین بیشتر افراد مورد مطالعه (۵۳/۷۵ درصد) اعتقاد کمی به وجود برنامه‌ای روشن برای آینده دانشکده داشتند. رابطه‌ی بین این موارد (سطح علمی- آموزشی دانشکده نسبت به سایر دانشکده‌های داخل کشور و وجود برنامه‌ای روشن برای آینده) و نمره‌ی رضایت کل فرد از نظر آماری، معنی‌دار بود. هر چه شرایط محیط کار از نظر کارکنان آن (در اینجا اعضای هیأت علمی)، بهتر و میزان رضایت از آن بیشتر باشد، امکان ترک خدمت کمتر خواهد شد. اگر محیط کار خوب باشد کارکنان راحت‌تر و بهتر کارشان را انجام می‌دهند و اگر محیط کار نامناسب باشد کارکنان با مشکل روبرو خواهند شد [۹]. در مطالعه‌ی حمید بخشی علی آباد و همکاران اهمیت عوامل خارجی در ایجاد انگیزش شغلی از نظر اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان از نقش عوامل درونی بیشتر بود و ۸۲ درصد شرایط محیط کار (فیزیکی- رفاهی) را در ایجاد انگیزش شغلی بسیار مهم و مهم انتخاب نموده بودند که با مطالعه‌ی ما همخوانی دارد [۷].

در نظام دانشگاه اعضای هیأت علمی به علت تعامل مستمر روزانه با دانشجویان، مدت بیشتری فرصت دارند تا مشکلات و مسایل دانشجویان را بررسی و حل نمایند. از نظر دانشجویان نیز این گروه منبع مناسبی برای حل معضلات آن‌ها در زمینه‌ی وظایف شغلی خود می‌باشد. در مطالعه‌ی مهری رجالی و همکاران با عنوان «نگرش دانشجویان دانشکده بهداشت علوم پزشکی اصفهان نسبت به رشته تحصیلی و آینده شغلی خود در سال ۱۳۸۷» عدم وجود سیستم مناسب مشاوره با استادان به عنوان یکی از عوامل مؤثر در نگرش منفی دانشجویان به آینده‌ی شغلی خود مطرح گردید [۱۰]. این در حالی است که در مطالعه ما تنها ۱۸ درصد از استادان ایجاد انگیزش در دانشجویان را به عنوان اولویت اول از مهم‌ترین وظایف یک استاد برشمردند. در توجیه این مشکل می‌توان دلایلی همچون افزایش تعداد پذیرش دانشجویان دندانپزشکی در سال‌های اخیر و افزایش مسؤولیت اعضای هیأت علمی در قبال دانشجویان را در نظر گرفت که ۴۵/۹ درصد از اعضای هیأت علمی، تعداد دانشجویان دندانپزشکی را در سال های اخیر بسیار زیاد ارزیابی نموده‌اند. ایجاد یک تشکل شامل مشاوران، استادان راهنما و مسؤولین آموزشی دانشکده برای هر گروه آموزشی به منظور حل مشکلات و معضلات دانشجویان، تا حدی می‌تواند این مشکلات

را کاهش دهد [۱۰]. یک مشکل دیگر در این مورد می‌تواند کاهش علاقه‌ی دانشجویان به کسب دانش باشد که بیش از ۵۰ درصد از اعضای هیأت علمی به آن اشاره داشته‌اند و این موضوع موجب شده است که اعضای هیأت علمی آموزش داده‌های نظری را به عنوان مهم‌ترین وظیفه‌ی خود بدانند. در نهایت به نظر می‌رسد عواملی همچون تناسب تعداد دانشجویان با اساتید، فعالیت‌های پژوهشی و جانبی دانشجویان علاوه بر فعالیت‌های آموزشی, در ایجاد انگیزه اساتید و علاقمندی آنان به حضور در محیط آموزشی تأثیرگذار باشد.

افراد مورد مطالعه در این پژوهش (۴۷/۵ درصد)، امکانات و وضعیت کنونی آموزش را برای ایجاد مهارت بالینی کافی دندانپزشکان در آینده ضعیف دانسته‌اند. نتایج مطالعه‌ی محمد هادی صافی و همکاران نشان داد که اعضای هیأت علمی، فضای آموزشی و لوازم و امکانات آموزشی را مهم می‌دانند و فضای آموزشی جزء نیازهای هیجانی اعضای هیأت علمی است و به همین خاطر سرمایه‌گذاری بر روی توسعه‌ی فضاهای آموزشی می‌تواند موجب رضایت بسیار زیاد اعضای هیأت علمی گردد [۶].

یکی از اهدافی که از ایجاد رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دنبال می‌شود این است که جوامع دانشگاهی بتوانند با استفاده از توانایی‌های خود رشد کنند و به شکوفایی برسند [۶]. نتایج مطالعه حاضر نشان می‌دهد که بیشتر اعضای هیأت علمی (۴۲/۵ درصد)، مهم‌ترین فایده‌ی کار تحقیقاتی در ایران را تولید علم می دانند. مشارکت فعالانه‌ی اعضای هیأت علمی در تصمیم‌گیری‌ها باعث تقویت فعالیت‌های تیمی (از نیازهای هیجانی و بسیار مهم اعضای هیأت علمی) و ایجاد انگیزه برای فعالیت‌های عمیق علمی می‌شود. در چنین شرایطی، تعاملات علمی و امکان ایجاد ارتباط و همکاری با سایر مراکز علمی نیز بیشتر شده, روند پژوهش و آموزش هدفمند می‌گردد، تولید دانش و فناوری افزایش می‌یابد، امکان انجام پژوهش‌های مشترک و ایجاد فرصت‌های مطالعاتی (از نیازهای هیجانی و مهم اعضای هیأت علمی) در مراکز علمی و پژوهشی داخل و خارج از کشور نیز ایجاد می‌گردد. دستاورد پاسخگویی به این نیازها موجب افزایش رضایت و رشد و توسعه‌ی اعضای هیأت علمی و جوامع دانشگاهی می‌گردد [۶].

رابطه‌ی بین سابقه‌ی تدریس و درجه‌ی استادی با نمره‌ی رضایت فرد، از نظر آماری معنی‌دار نبود؛ در حالی که بین نگرش کنونی با امتیازی که به رشته‌ی دندانپزشکی داده شده بود، رابطه‌ی معنی‌داری وجود داشت.

با توجه به این که نتایج این پژوهش در یک دانشکده دندانپزشکی انجام شده است پیشنهاد می‌شود برای آگاهی از رضایت شغلی سایر اعضای هیأت علمی و عوامل مؤثر بر آن، تحقیقات مشابهی در سایر دانشکده‌ها صورت گیرد.

نتیجه‌گیری

اعضای هیأت علمی نسبت به حیطه‌های مختلف رضایت شغلی که شامل دانشکده محل تدریس، وضعیت آموزشی, و جایگاه دندانپزشکان در کشور می‌باشد، «نسبتاً راضی» هستند. با توجه به متغیرهای تأثیرگذار بررسی شده در این تحقیق، کاهش مشکلات اقتصادی، اجتماعی, و بهبود شرایط علمی– آموزشی محیط کار می‌تواند در افزایش انگیزش درونی و رضایت شغلی این افراد مؤثر باشد.

جدول ۱– نمره رضایت شغلی اعضای هیأت علمی از دانشکده، وضعیت آموزش و جایگاه دندانپزشکان در کشور

حیطه‌های مختلف	میانگین و انحراف معیار	میزان رضایت کلی	درصد افراد در گروه‌های مختلف رضایت شغلی			
			راضی	نسبتا راضی	نسبتاً ناراضی	ناراضی
بخش اول: دانشکده محل تدریس	۱۷/۸۶±۲/۵۴ (کل نمره ۲۸)	نسبتا راضی	۵/۷	۸۲/۸	۱۱/۵	صفر
بخش دوم: وضعیت آموزش و دانشجویان	۱/۸± ۱۳/۵ (کل نمره ۲۰)	نسبتا راضی	۱۲/۲	۸۷/۸	صفر	صفر
بخش سوم: جایگاه دندانپزشکان	۹/۴۶±۲/۰۶ (کل نمره ۱۶)	نسبتا راضی	۵/۱	۶۵/۳	۲۹/۶	صفر
نمره کلی رضایت شغلی	میانگین= ۴/۶±۵۰/۸ از ۱۰۰					

مراجع

1- Rafiei , Jahani , Mosavipour . Evaluation of job satisfaction among faculty members of Arak University of Medical Sciences in 2010. Arak University of Medical Sciences Journal. 2011; 14 (1) :35-45.(Persian)

2- Ma CC, Samuels ME, Alexander JW. Factors that influence nurses' job satisfaction. J Nurs Adm. 2003; 33(5): 293-9.

3- Rose R, Beh L, Uli J, Idris K. An analysis of quality of work life (QWL) and career-related variables. American Journal of Applied Sciences. 2006; 3(12): 2151-9.

4- Salehi E. Faculty attitude toward migration of the elite abroad. social science letters 2006; 28: 56-80

5- Jabbari F, Rajaipoor S, Jafari I. A comparative study of the motivation of faculty members of Isfahan university of medical sciences according to Herzberg's theory. Health Inf Manage 2004; 1: 15-20.

6- Safi MH, FallahiKhoshkenab M, Rasel M, Rahgozar M. Assessing and prioritizing needs of faculty members on the basis of Kano's Model. Payesh Health Monit 2011; 10: 459-468.(Persian)

7- Bakhshi Ali Abadi H, Norouzi D, Hosseini Z. Effective factors on job motivation in academic members of Rafsanjan medical university. Iran J Med Educ 2004; 4: 33-41

8- Gavel je.herzbergs theory of motivation and maslows hierarchy of needs. Washington: ERIC clearinghouse on assessment and evaluation. 1997.[cited 2004 sep. 10]. Available from: http//chiron. Valdosta.edu/whuitt/files/herzberg.html

9- Malekshahi F, Farhadi A, Amini F. Study of satisfaction among faculty members of Lorestan university of medical science. Yafteh 2010; 12:49-56.(Persian)

10- Rejali M, Mostajeran M, Lotfi M . Health students' attitude towards their field of study and future career in school of health, Isfahan university of medical sciences. J Health Syst Res 2010; 6:106-114

11- Terry DJ, Nielsen M, Perchard L. Effects of work stress on psychological well-being and job satisfaction: The stress-buffering role of social support. Australian Journal of Psychology. 1993; 45(3): 168-75.

12- Sardari S, Asgarian M. [Barrasi va moghayeseye rezayate shoghlye azaye heiat elmye daneshgahe azad va dolatye Zanjan bar mabnaye nazaryeye do amelye Herzberg 79-80]. [dissertation]. Tehran: Tarbiat Moalem University; 2001.(Persian)

13- Ghaderi R, Dastjerdi R, Sorush Z, Mouhebati M. Influential factors in medical student attitudes towards studying medicine in 2002. Iran J Med Educ 2003; 3:47-55.

14- Weiner B. The role of affect in rational (attributional) approachs to human motivation. Educational Research 1980: 9(4): 170-8.

15- 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; 4:92-99.