



## بررسی رضایت شغل کارکنان شاغل در دانشکده دندانپزشکی بابل 1395

محمد مهدی نقیبی<sup>1</sup>، فاطمه گیلچینی<sup>2</sup>، زیبا رضانی<sup>3</sup>، بنین کاظمی<sup>4</sup>، رقیه ابراهیمی<sup>4</sup>، عطیه دیانت راد<sup>4</sup>، نسرين موقرنژاد<sup>5</sup>

- 1- عضو مرکز تحقیقات سلامت دهان، استادیار بخش سلامت دهان و دندان پزشکی اجتماعی، دانشگاه علوم پزشکی بابل
- 2- کارشناس ارشد تحقیقات آموزشی، کارشناس واحد پژوهشی دانشکده دندانپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی بابل
- 3- پرستار بالینی، دانشگاه علوم پزشکی بابل
- 4- پرستار دندانپزشک، دانشگاه علوم پزشکی بابل
- 5- کارشناس مدارک پزشکی، دانشکده دندانپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی بابل

**سابقه و هدف:** شغل و حرفه به ظاهر به بعد معیشتی انسان‌ها مربوط می‌شود ولی با بعد فردی، خانوادگی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی آنان نیز ارتباطی تنگاتنگ دارد. اگر کسی به شغل خود علاقه‌مند باشد، خلاقیت و استعداد وی در زمینه کاری‌اش شکوفا خواهد شد و هرگز دچار خستگی و افسردگی نخواهد شد. از این رو این مطالعه با هدف بررسی رضایت شغلی کارکنان شاغل در دانشکده دندانپزشکی بابل می‌باشد.

**روش کار:** مطالعه حاضر توصیفی - تحلیلی و از نوع مقطعی بوده و نمونه‌های مورد پژوهش 71 نفر از کارکنان دانشکده دندانپزشکی بابل بودند که به روش سرشماری انتخاب شدند. رضایت شغلی از طریق پرسشنامه استاندارد شده مینی سوتا اندازه‌گیری شد. نمره کل این پرسشنامه 100 بود نمره 20 تا 47 رضایت شغلی پایین، نمره 48 تا 76 رضایت شغلی متوسط و نمره 77 تا 100 نشان دهنده رضایت شغلی بالا است. علاوه بر آنالیزهای توصیفی از تست‌های Independent sample T test و one way ANOVA در نرم افزار آماری SPSS22 جهت آنالیز داده و بررسی ارتباط ابعاد رضایتمندی با متغیرهای دموگرافیک و زمینه‌ای استفاده شد.

**یافته‌ها:** در میان افراد مورد مطالعه 36 نفر (50/7%) مرد، 28 نفر (39/4%) کارشناس و بالاتر، 33 نفر (46/5%) سابقه 20-11 سال داشتند. میانگین نمره رضایت 68/6 با دامنه 43-125 بود. تعداد 60 نفر (84/5%) رضایت متوسط و 9 نفر (12/9%) رضایت بالا داشتند. میانگین رضایت کارکنان با سن و جنس و سابقه کار از لحاظ آماری ارتباط معنی‌داری را نشان نداد اگر چه با افزایش سطح تحصیلات میانگین رضایت افزایش می‌یافت اما در مجموع این تفاوت معنی‌دار نبود.

**نتیجه‌گیری:** با توجه به یافته‌ها رضایت شغلی کارکنان در سطح متوسط گزارش گردید. از آنجائیکه رضایت شغلی با فاکتورهای اجتماعی و دموگرافیک کارکنان ارتباطی ندارد بنابراین به منظور بالا بردن سطح رضایت شغلی، مدیران و مسؤولان استفاده از رفتارهای پیشگیرانه از جمله نظرسنجی مستمر، آسیب‌شناسی رفتار و برگزاری جلسات با کارکنان را در دستور کار خود قرار داده و نتایج حاصل از آنها را در اختیار مدیریت عالی سازمان به منظور توجه جدی به عوارض و کاستی‌ها قرار دهند.

**واژه‌های کلیدی:** رضایت شغلی، کارکنان شاغل، دانشکده دندانپزشکی بابل

