

## بررسی رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی از دو

### جنبه‌ی انگیزشی و بهداشتی

ناذر شهامت\*<sup>۱</sup>، مریم روزگار<sup>۲</sup> و فاطمه شهامت<sup>۱</sup>

تاریخ دریافت: ۸۹/۹/۲۱ تاریخ پذیرش: ۹۰/۳/۲۴

این پژوهش با هدف بررسی وضعیت رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت با استفاده از نظریه‌ی هرزبرگ از دو جنبه‌ی انگیزشی و بهداشتی در مورد تمامی اعضای هیئت علمی تمام وقت و نیمه وقت به اجرا درآمد. این پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی بوده است. نظر به تعداد محدود اعضای هیئت علمی دانشگاه مورد مطالعه (۱۸۴ نفر)، همه‌ی افراد تحت پوشش قرار گرفتند و نمونه‌گیری صورت نگرفت. از این تعداد ۱۴۵ نفر به تکمیل پرسشنامه‌های دریافتی مبادرت کردند. برای گردآوری داده‌های مورد نیاز از پرسشنامه‌ی توصیف رضایت شغلی ویسوکو و کروم<sup>۳</sup> (JDI) با تأکید بر ابعاد کار، سرپرستان، همکاران، ارتقاء و پرداخت‌ها استفاده شد. در تأمین اعتبار محتوایی<sup>۴</sup> این پرسشنامه ضمن انطباق محتوای آن با شاخص‌های مورد نظر هرزبرگ در مقوله‌ی رضایت شغلی در ابعاد مورد مطالعه و استفاده از منابع (اعم از کتاب و گزارش‌های پژوهشی) موجود، از دیدگاه‌های ۹ نفر از اساتید حوزه‌ی مدیریت آموزشی استفاده شد. پایایی ابزار مورد استفاده با کاربرد ضریب پایایی آلفای کرونباخ برای هر یک از ابعاد کار (۰/۹۰)؛ سرپرستان (۰/۹۵)؛ همکاران (۰/۹۴)؛ ارتقاء (۰/۹۳) و پرداخت (۰/۸۹) و برای کل پرسشنامه (۰/۹۶) برآورد گردید. برای تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آماری توصیفی و استنباطی آزمون مربع تی، هات لینگز و آزمون تی برای گروه‌های مستقل جهت مقایسه‌های دو گروهی استفاده شد. نتایج بدست آمده بیانگر آنند که دو عامل مفید و ارزشمند بودن کار و محترمانه بودن

۱- عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، مرودشت، ایران.

۲- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، مرودشت، ایران.

<sup>3</sup> - Job Descriptive Index

<sup>4</sup> - Content Validity

و دو عامل احساس موفقیت و نیازمند به خلاقیت در بعد انگیزش به ترتیب بالاترین و پایین ترین مقدار رضایت اعضای هیئت علمی را به خود اختصاص داده اند. در مقوله عوامل بهداشتی بیشترین رضایت به خوب بودن و شیفته کار بودن و پایینترین رضایت به مناسب بودن شرایط و پیچیدگی کار تعلق گرفته است. در مقایسه‌ی رضایت شغلی دو گروه زن و مرد در پنج عامل کار، مدیریت، همکاران، ارتقاء و پرداخت، مردان از رضایت بیشتری نسبت به زنان برخوردار بوده اند. این نتایج در سطح ( $P < 0.05$ ) معنادار بودند.

**واژه‌های کلیدی:** رضایت شغلی، عوامل انگیزشی، عوامل بهداشتی، اعضای هیئت علمی.

## مقدمه

امروزه یکی از بحث‌های مهم و چالش برانگیز حوزه‌ی مدیریت، موضوع منابع انسانی است. تجربه‌های گذشته مدیریت علمی در عرصه‌ی جهانی بیانگر این است که انسان در زمره‌ی با ارزش‌ترین سرمایه یک سازمان قرار دارد. نهضت روابط انسانی<sup>۱</sup> که بر پایه‌ی پژوهش‌های دهه‌های سوم و چهارم قرن بیستم شکل گرفت، ناظر بر این موضوع است. این پژوهش‌ها، ابتدا به شیوه‌های مشابه روش‌های مدیریت علمی آغاز شد و هدف آن مطالعه‌ی روابط عملکرد پرسنل با شرایط فیزیکی کار بود. در مراحل بعد، مشوق‌های پولی و کیفیت سرپرستی بر بازدهی فعالیت‌های پرسنل مورد مطالعه قرار گرفت و معلوم شد که چیزی غیر از شرایط فیزیکی کار موجب افزایش تولید یا برونداد کارکنان می‌شود. کوشش‌های بعدی در زمینه‌ی روابط انسانی تبیین‌کننده‌ی این اندیشه شد که حرمت و شأن انسان باید در محیط کار احیاء شود، هدف‌های سازمان‌ها در جهت رفاه کارکنان مورد تجدید نظر قرار گیرد، در مدیریت و تصمیم‌گیری از مشارکت گروهی افراد استفاده شود، با تغییر در ساختار سازمان و امکان آزادی عمل و ابتکار به افراد داده شود تا کار آنان تلاش برانگیز و رضایتبخش گردد (Alagheband, 2003). این دیدگاه موجب شده است تا برنامه‌هایی متنوع و گسترده در زمینه‌ی رشد، شکوفایی و بالندگی، خشنودی از کار و بهبود کیفیت زندگی کاری افراد انسانی در سازمان‌ها (Toosi, MR, Saebi, Susan, 1997) که می‌توان از آن به بستر سازی برای ایجاد رضایت شغلی یاد کرد، به اجرا درآید. رضایت شغلی<sup>۲</sup> به عنوان یک حالت احساسی مثبت و مطبوع، پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فردی است که کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می‌کند. در اهتمام جدی و حساب شده نسبت به این موضوع شاید بتوان یکی

<sup>۱</sup>-Human Relations

<sup>۲</sup>- Job Satisfaction

از مطمئن‌ترین نشانه‌های به هم ریختگی اوضاع یک سازمان را خشنودی شغلی پایین پرسنل آن دانست. رضایت شغلی اندک در بدترین شکل خود، سرچشمه گروه‌های بی اجازه، غیبت‌ها، پایین آمدن آهنگ کار و جایگزینی کارکنان است. ناخشنودی شغلی می‌تواند بخشی از شکایت‌ها، کارکردهای ناچیز، برونادهای نامطلوب، دشواری‌های انضباطی و دیگر مشکلات باشد. هزینه‌های ناشی از نبود رضایت شغلی در هر سازمانی به نسبت گستردگی و نتایج بدست آمده از کار آن سازمان بسیار بالا و چشمگیر است (Davis, Keith and Storm, 1992).

این مشخصه (رضایت شغلی) با مباحث انگیزش<sup>۱</sup> به عنوان فرایندی برای تحریک و پشتیبانی از رفتار هدف مدار ارتباط بسیار نزدیکی داشته و به گفته‌ی طوسی (۱۹۹۲) این پدیده با نظریه‌ی انگیزش به شدت بستگی دارد. در زمینه‌ی انگیزش کارکنان تئوری‌های متعددی وجود دارد که از جمله‌ی این موارد می‌توان به نظریه‌ی هرزبرگ (عوامل انگیزاننده و نگهدارنده) اشاره کرد. براساس این نظریه انسان دو دسته نیاز متفاوت دارد که اساساً مستقل از یکدیگرند و از راه‌های متفاوتی رفتار را تحت تاثیر قرار می‌دهند. هنگامی که افراد از کار خود احساس نارضایتی می‌کنند، نارضایتی آنان به محیطی مربوط می‌شود که در آن کار می‌کنند. او این طبقه از نیازها را عوامل بهداشت<sup>۲</sup> نامید زیرا این نیازها محیط انسان را توصیف می‌کنند و کارکرد اصلی آن‌ها از نارضایتی شغلی جلوگیری می‌کند. مانند؛ خط مشی‌ها و مدیریت سازمان، سرپرستی، شرایط کار، روابط متقابل افراد، پول، مقام و تامين. از دید هرزبرگ، این موارد جزء درون ذاتی کار نیستند بلکه به شرایطی مربوط می‌شوند که در آن شرایط، کار انجام می‌شود. بنابراین، نقشی برای آن‌ها در قابلیت تولید و بازدهی کار قایل نبوده و باور دارد که آن‌ها فقط مانع ضایعات ناشی از کم کاری و تحدید کار در عملکرد کارکنان می‌شوند.

در مقابل وقتی افراد درباره‌ی کار خود احساس خشنودی می‌کنند، این خشنودی به خود کار مربوط می‌شود. وی این نوع نیازها را انگیزنده‌ها<sup>۳</sup> نامید. به نظر او، این نیازها موجبات انگیزش افراد برای عملکرد بهتر را فراهم می‌سازند. از نظر او انگیزنده‌ها عوامل ارضاءکننده‌ی احساس کسب موفقیت و رشد حرفه ای بوده و در مقوله شناسایی و احترامی است که فرد می‌تواند در کار توأم با تلاش و چشم انداز تجربه کند. کاربرد این اصطلاح به این دلیل بود که عوامل یاد شده ظاهراً توانایی تاثیر گذاری مثبت در رضایت شغلی داشته و اغلب منتج به افزایش قابلیت بازدهی کلی فرد

1- Motivation

2- Hygiene Factors

3- Motivators

می‌شوند. مانند کسب موفقیت، قدردانی برای انجام کار، کار تلاش برانگیز<sup>۱</sup>، مسئولیت فزاینده و رشد و توسعه.

با توجه به مباحث مطرح شده، این پژوهش با هدف بررسی مقدار رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه بر اساس نظریه‌ی هرزبرگ از دو جنبه‌ی انگیزشی و بهداشتی به تفکیک کار، سرپرستان، همکاران، ارتقاء و پرداخت‌ها، به اجرا درآمد.

### پیشینه‌ی پژوهش

پژوهشگران رضایت شغلی اعضای هیئت علمی را به روش‌های گوناگونی بررسی کرده‌اند. برای مثال، اسپاک<sup>۲</sup> (۱۹۷۴) برای سنجش مقدار رضایت شغلی شاخص‌هایی را تدوین کرد و فاستر<sup>۳</sup> (۱۹۷۶) با کاربرد این شاخص‌ها، رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های ایالات متحده را در سه بعد تشویق‌های درونی، بیرونی و محیطی مورد ارزیابی قرار داد. بعد تشویق‌های درونی، ناظر به ماهیت شغل است و چنین تشویق‌های موجب دلگرمی و ارضای فرد می‌شوند. بعد تشویق‌های بیرونی شامل امتیازهایی است که از سوی سازمان به اعضای آن داده می‌شود. بعد سوم مربوط به محیط کار است. در این میان، امنیت شغلی به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل رضایت شغلی در میان متخصصان معرفی شده است (Bailey, J. G, 1994).

پژوهش‌های دیگر نیز نشان می‌دهند که نارضایتی کارکنان باعث کمی تولید، بالا رفتن غیبت، اخراج و استعفای زیاد در مقابل استخدام، اعتصابات پر سر و صدا، خرابکاری، محصولات نامرغوب و بی‌میلی به انجام کار می‌شود (Hrsy, Paul and Blanchard, Kenneth, 1997).

بررسی ۴۴ پژوهش در زمینه‌ی رضایت شغلی با توجه به تئوری‌های موجود در این زمینه بیانگر آنست که سازمان‌های آموزشی می‌باید فرصت‌های واقعی ایجاد کنند تا قدرتمند شوند و از خلاقیت خود استفاده کنند و بهتر بتوانند در مورد کیفیت آموزشی بحث کنند. همچنین، به اثرات اجتماعی رضایت شغلی توجه کرده و به سوی حذف موانع یادگیری و یاددهی بهتر حرکت کنند (Arasteh, H.R. 1993)

هدف از استخدام رسمی در دانشگاه‌ها نیز در واقع، تأمین همین امنیت شغلی است. این نوع استخدام باعث می‌شود که افراد با علاقه‌ی بیش‌تری کار کنند و رضایت بیش‌تری از شغل خود داشته باشند.

<sup>1</sup> - Challenging Work

<sup>2</sup> - Spuck

<sup>3</sup> - Foster

درمورد رابطه‌ی بین رضایت شغلی و جنسیت، زندگی پور (۱۹۸۸)، به این نتیجه رسید که مردان بیش از زنان رضایت شغلی دارند.

در بسیاری از پژوهش‌های انجام شده درباره‌ی رضایت شغلی اعضای هیئت علمی، عامل حقوق و مزایا و روی هم رفته، عوامل اقتصادی از جایگاهی ویژه برخوردار بوده اند ( Oshaghemi et al, 1996).

تصور غالب و رایج آن است که حقوق و مزایا عامل اصلی ایجاد انگیزه در هیئت علمی است، اما در واقع چنین نیست. در میان هیئت علمی، عاملی چون ارتقاء و پیشرفت علمی نقش کلیدی تر را ایفا می کنند (Locke et al, 1983).

لاکی اظهار می‌دارد که گرچه آن هیئت علمی که نسبت به همکاران خود در محلی دیگر، حقوق بالاتری دریافت می‌کند، رضایت شغلی بیش‌تری دارد، اما این موضوع به تنهایی برای خود شکوفایی و رضایت شغلی کافی نیست.

اوشاگ همی (۱۹۹۶) در پژوهش‌هایی که در ارتباط با رضایت شغلی اعضای هیئت علمی در انگلستان، ولز، اسکاتلند و ایرلند شمالی انجام داد، به این نتیجه رسید که اعضای هیئت علمی این کشورها از شغل خود بویژه در ارتباط با آموزش و پژوهش و تعامل با همکاران راضی و در خصوص حقوق و مزایا و چگونگی ارتقاء و عملکرد مسئولان ناراضی هستند. لذا، افزایش حقوق و مزایا لزوماً موجب رضایت شغلی نیست بلکه فقط به عنوان عامل نگهدارنده تا اندازه‌ای که اعضای هیئت علمی ناراضی نباشند، عمل می‌کند.

لیسی و شیئن<sup>۱</sup> (۱۹۹۷) رضایت شغلی اعضای هیئت علمی کشورهای استرالیا، آلمان، هنگ کنگ، مکزیک، سوئد، انگلستان و ایالت متحده را بررسی کرده‌اند. نتیجه‌ی پژوهش آن‌ها بیانگر این است که عوامل محیطی، نظیر محیط کاری و ارتباط با همکاران و مقام و منزلت اعضای هیئت علمی در جامعه در رضایت شغلی آنان نقشی بسزا ایفا می‌کنند.

مالام<sup>۲</sup> (۱۹۹۷) در بررسی وضعیت رضایت شغلی اعضای هیئت علمی مراکز آموزش عالی نیجریه به این نتیجه می‌رسد که اعضای هیئت علمی این کشور از محیط دانشگاهی و پیشرفت علمی خود ناراضی هستند. دوتا<sup>۳</sup> (۱۹۹۴) حجم کاری، سیاست‌های شغلی و ارتباطات بین فردی را از عوامل رضایت شغلی می‌داند و تیلور و وایت<sup>۴</sup> (۱۹۹۱) برای کار کردن با دانشجویانی که واجد انگیزه‌اند، نقش بیش‌تری در رضایت شغلی قایل‌اند. گروهی از پژوهشگران نیز بر این باورند که

<sup>1</sup> - Lacy & Sheehan

<sup>2</sup> - Malam

<sup>3</sup> - Dua

<sup>4</sup> - Taylor & white

آزادی تیمی و رضایت حرفه‌ای از عوامل اصلی رضایت شغلی بشمار می‌روند (Buer et al, 1995) & (Gappa, 2000)

داینر<sup>۱</sup> (۱۹۸۴)، ضمن پژوهش‌های پیمایشی، اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های ایالات متحده را مورد بررسی قرار داد. در این پژوهش، رشد دانشجویان، جو مناسب کاری، ساعت کار شناور و استقلال شغلی به عنوان عوامل رضایت شغلی ذکر شده‌اند. وی همچنین، نتیجه‌گیری می‌کند که لوازم و تجهیزات ناکافی، ساعات تدریس زیاد و نبود حمایت همکاران از فعالیت‌های یکدیگر موجب ناراضی شغلی را فراهم می‌کند.

در گزارش نظر سنجی هیئت علمی آمریکا که به وسیله مرکز پژوهش نظرسنجی (۲۰۰۰)<sup>۲</sup> انجام گرفت، عنوان شده است که ۴۰ درصد اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آمریکا در پاره‌ای از موارد از حقوق و مزایای ناکافی و رویه‌های دست و پاگیر ناراضی‌اند و به شدت در پی آنند که شغل خود را تغییر دهند. در این میان عواملی مانند فرصت برای تربیت دانشجویان، فعالیت در محیط علمی، آموزش دروس مورد علاقه و وقت کافی برای گذارندن با خانواده از عوامل برتر در رضایت شغلی ذکر شده‌اند. همچنین، اعضای هیئت علمی از استقلال کاری و ساعات کاری شناور اظهار رضایت کرده‌اند. گفتنی است که بر مبنای پژوهش یاد شده، بیش از ۹۰ درصد از اعضای هیئت علمی در مجموع از شغل خود اظهار رضایت کرده‌اند.

هنگامی که اعضای هیئت علمی از شغل خود ناراضی باشند، سستی و رنگ باختن انگیزه در آن‌ها شدت می‌گیرد. بسیاری از پژوهشگران بر این باورند که بکارگیری ساز و کارهایی برای تنوع بخشی، انعطاف پذیری، بهبود شرایط کاری، فرصت‌های مطالعاتی، پاداش‌های گوناگون، حقوق و مزایای بهتر، هر یک به نوبه‌ی خود در ارتقای روحیه و رضایت شغلی افراد موثرند (Dailey & Jeffress, 1983). در این میان البته، مشکلات مالی بر روحیه و رضایت شغلی هیئت علمی تأثیرات منفی بسزایی دارد (کرلین و دونلاپ، ۱۹۹۳)<sup>۳</sup>، وقتی که اعضای هیئت علمی از فعالیت‌های شغلی خود ناراضی باشند، روحیه‌شان ضعیف می‌شود. سلدین و پیتز (۱۹۸۷)<sup>۴</sup> بر این باورند که نبود مشارکت در امور دانشگاهی، حقوق و مزایای ناکافی، شرایط شغلی نامناسب، نبود قدردانی و تعاملات ناکافی، هر یک به نوبه‌ی خود می‌توانند در تضعیف روحیه و ایجاد ناراضی‌موتثر باشند.

<sup>1</sup> - Diener

<sup>2</sup> - National Opinion Research center

<sup>3</sup> - Kerlin & Dunlap, 1993

<sup>4</sup> - Seldin & peter

## روش پژوهش

این پژوهش توصیفی و از نوع پیمایشی بوده است و تمامی اعضای هیئت علمی تمام وقت و نیمه وقت دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت ۱ که در نیمسال اول سال تحصیلی ۸۹-۱۳۸۸ در دانشگاه مشغول به خدمت بودند، بدلیل تعداد محدود آنان (۱۸۴ نفر) مورد مطالعه قرار گرفتند. بنابراین نمونه‌گیری صورت نگرفت. از این تعداد ۱۴۵ نفر مبادرت به تکمیل پرسشنامه‌های دریافتی نمودند. ۵۰/۳ درصد از این افراد زن، ۴۹ درصد مرد و ۰/۷ درصد مشارکت کنندگان جنسیت خود را مشخص نکرده بودند. برای گردآوری داده‌های مورد نیاز از پرسشنامه‌ی رضایت شغلی (JDI) ویسوکي و کروم<sup>۳</sup> استفاده شد. در تأمین اعتبار محتوایی<sup>۴</sup> این پرسشنامه ضمن انطباق محتوای آن با شاخص‌های مورد نظر هرزبرگ در مقوله‌ی رضایت شغلی در ابعاد مورد مطالعه و استفاده از منابع (اعم از کتاب و گزارش‌های پژوهشی) موجود، نظرات ۹ نفر از اساتید حوزه‌ی مدیریت آموزشی از این نظر که پرسش‌ها ابعاد رضایت شغلی را مورد سنجش قرار می‌دهند، مورد بررسی قرار گرفت. همچنین، پرسشنامه برای برخورداری از اعتبار صوری در مورد ۱۰ نفر از اعضای هیئت علمی اجرا گردید و در برخی از موارد برای برداشت یکسان اصلاحاتی در پرسش‌ها صورت گرفت. در برآورد پایایی ابزار مورد استفاده از ضریب پایایی آلفای کرانباخ استفاده شد. نتایج بدست آمده از این تحلیل در جدول ۱ ارایه شده است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، تمامی ابعاد مورد نظر در این پرسشنامه دارای پایایی قابل قبولی هستند. این نتایج به ترتیب برای بعد کار برابر ۰/۹؛ سرپرستان برابر ۰/۹۵؛ همکاران برابر ۰/۹۴؛ عوامل مربوط به ارتقاء به برابر ۰/۹۴ و پرداخت برابر ۰/۸۹ می‌باشد. بالاترین ضریب پایایی مربوط به سرپرستان و کم‌ترین آن مربوط به پرداخت‌ها می‌باشد. در مجموع، پرسشنامه با ضریب پایایی 0.97 در سطح مطلوبی قرار دارد. نتایج بدست آمده با استفاده از آزمون مربع تی، هات لینگز نشان می‌دهد که به جز دو شاخص ارتقاء و پرداخت که به ترتیب در سطح (P<0.05) معنادارند سایر شاخص‌ها در سطح کم‌تر از (P<0.000) معنادار می‌باشند. این پرسشنامه پیش‌تر به وسیله‌ی اورنگی (۱۳۸۶) در مطالعه‌ای بکار رفته و ضریب پایایی ۰/۹۵ برای آن بدست آمد. این نتایج بیانگر آنست که پرسشنامه از ثبات نسبتاً مطلوبی برخوردار است و می‌تواند در جامعه‌ی ایرانی مورد استفاده قرار گیرد. برای تحلیل داده‌های بدست آمده از این

۱- کل کادر اعضای هیئت علمی تمام وقت و نیمه وقت دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت ۱۸۴ نفر بودند که همه‌ی آنان مورد مطالعه قرار گرفتند، ولی تنها ۱۴۵ نفر پرسشنامه‌های مربوط را تکمیل و عودت دادند.

<sup>۲</sup>- Job Descriptive Index

<sup>۳</sup>- Wysocki & Kromm

<sup>۴</sup>-Content Validity

پژوهش از شاخص‌های آماری فراوانی، درصد، میانگین، انحراف استاندارد و واریانس برای نشان دادن مقدار رضایت شغلی افراد در ابعاد مورد مطالعه، آلفای کرونباخ برای محاسبه‌ی ضریب پایایی، آزمون مربع تی، هات لینگز ۱ برای اطمینان از معنادار بودن ضرایب پایایی محاسبه شده و آزمون تی برای گروه‌های مستقل جهت مقایسه‌های دو گروهی استفاده شده است.

### یافته‌های پژوهش

نتایج بدست آمده از یافته‌های این پژوهش نشان داد که:

#### الف - در بعد کار

از جنبه‌ی انگیزشی؛ مفید و ارزشمند بودن کار (با میانگین  $3/89$  و انحراف استاندارد  $1/15$ ) و محترمانه بودن (با میانگین  $3/67$  و انحراف استاندارد  $1/18$ ) بیش‌ترین و دو عامل نیازمند خلاقیت (میانگین  $3/55$  و انحراف استاندارد  $1/21$ ) و احساس موفقیت (میانگین  $3/53$  و انحراف استاندارد  $1/22$ ) به ترتیب پایین‌ترین مقدار نظرات افراد مورد مطالعه را به خود اختصاص داده اند. از جنبه‌ی عوامل بهداشتی؛ خوب بودن کار با میانگین  $3/83$  و انحراف استاندارد  $1/2$  و شیفته‌ی کار بودن با میانگین  $3/69$  و انحراف استاندارد  $1/14$  و پایین‌ترین نظرات به دو عامل پیچیدگی کار با میانگین  $3/31$  و انحراف استاندارد  $1/22$  و مناسب بودن شرایط با میانگین  $2/84$  و انحراف استاندارد  $1/16$ ، اختصاص یافته است. در تبدیل میانگین‌ها به درصد در مقوله‌ی مربوط به عوامل انگیزشی  $77/93$  درصد از افراد از کار خود راضی بوده‌اند. از جنبه‌ی بهداشتی  $76/69$  درصد (معادل  $111$  نفر) از افراد کار خود را خوب ارزیابی نموده و  $56/83$  درصد (معادل  $82$  نفر) از افراد شرایط را برای کار کردن مناسب می‌دانند.

<sup>1</sup> -Hotelling's T-Squared Test



جدول ۲- وضعیت رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه در بعد کار

انحراف استاندارد	میانگین	عناوین	ابعاد	پرسش	ابعاد
۱/۲۱	۳/۵۵	غیر تکراری و نیازمند خلاقیت	کار	۲	انگیزشی
۱/۱۸	۳/۶۷	محترمانه		۶	
۱/۱۴	۳/۸۹	مفید و ارزشمند		۷	
۱/۱۹	۳/۶۴	مطبوع		۸	
۱/۲۲	۵۳۳	احساس موفقیت و رسیدن به هدف		۱۰	
۱/۲۴	۳/۶۴	وجود احساس مشارکت و تعلق نسبت به کار		۱۱	
۱/۲۲	۳/۳۱	پیچیده		۱	بهداشتی
۱/۱۴	۳/۶۹	شیفته بودن		۳	
۱/۲۰	۳/۸۳	خوب		۴	
۱/۲۶	۳/۴۲	رضایتمندی		۵	
۱/۱۸	۳/۶۷	سودمند		۹	
۱/۱۶	۲/۸۴	شرایط مناسب		۱۲	

ب - در بعد مدیریت

از جنبه‌ی انگیزشی؛ دو عامل به ترتیب قدردانی از فعالیت‌های افراد با میانگین ۳/۵۵ و انحراف استاندارد ۱/۴۳ و مدیریت برانگیزاننده با میانگین ۳/۴۲ و انحراف استاندارد ۱/۳۵ اگر چه با اختلاف اندک به ترتیب بالاترین و پایین‌ترین مقدار رضایت شغلی اعضای هیئت علمی را به خود اختصاص داده اند، ذکر این نکته لازم است که روی هم رفته، هر دو عامل از میانگین نسبتاً پایینی برخوردارند.

این وضعیت برای دو عامل بهداشتی در دسترس بودن و حضور مرتب به ترتیب با میانگین‌های ۳/۸۶ و ۳/۸۲ و انحراف استاندارد ۱/۳۲ و ۱/۳۶ بیش‌ترین رضایت و برای دو عامل دادن بازخورد و نبود دخالت در کارها به ترتیب با میانگین ۳/۲۳ و ۳/۳۵ و انحراف استاندارد ۱/۴۱ و ۱/۴۸ پایین‌ترین میزان رضایت را نشان می‌دهد. به بیان دیگر، اعضای هیئت علمی از نبود دریافت بازخورد از نتایج فعالیت‌هایشان و دخالت در کارهایشان در مقایسه با سایر عوامل رضایت پایین‌تری

را از خود نشان داده اند. بنابراین، در بعد بهداشتی در دسترس بودن و حضور مرتب و در بعد انگیزشی قدردانی از فعالیت افراد بیشترین رضایت شغلی اعضای هیئت علمی را به خود معطوف داشته اند. با توجه به انحراف استاندارد ارایه شده، اختلاف نظر در بعد انگیزشی قدردانی از فعالیت‌های اعضا بیش‌تر از در دسترس بودن مدیریت است. در تبدیل میانگین‌ها به درصد افراد شرکت کننده، در بعد بهداشتی تقریباً ۷۷ درصد افراد از در دسترس بودن مدیریت و ۶۴ درصد از دادن بازخورد به وسیله‌ی مدیریت ابراز رضایت نموده اند. در مورد عوامل انگیزشی از جنبه‌ی قدردانی ۷۱ درصد افراد و برانگیزاننده بودن ۶۸ درصد افراد ابراز رضایت کرده اند.

جدول ۳- وضعیت رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه در ارتباط با مدیریت

انحراف استاندارد	میانگین	عناوین	ابعاد پرسش	ابعاد
۱/۳۵	۳/۴۲	برانگیزاننده	مدیریت	انگیزشی
۱/۴۳	۳/۵۵	قدردان فعالیت افراد		
۱/۳۴	۳/۶۴	شایسته		بهداشتی
۱/۲۹	۳/۶۶	با هوش		
۱/۳۶	۳/۸۲	حضور مرتب		
۱/۳۲	۳/۸۶	در دسترس بودن		
۱/۳۴	۳/۶۶	میان‌رو		
۱/۳۷	۳/۶۶	منعطف		
۱/۴۴	۳/۵۱	امید دهنده		
۱/۴۲	۳/۶۰	حمایت کننده		
۱/۴۴	۳/۴۰	آگاه از توانمندی‌های کارکنان		
۱/۴۸	۳/۳۵	نیود دخالت در کارها		
۱/۴۱	۳/۳۲	دادن بازخورد		
۱/۳۶	۳/۵۶	حساس و پیگیر		
۱/۴۳	۳/۶۲	آگاه از وضعیت مجموعه		

### ج - در ارتباط با همکاران

در رابطه با عوامل انگیزشی، دو عامل همکاران انگیزه دهنده و پرجاذبه اگر چه اختلاف ناچیزی در انحراف استاندارد آن‌ها به چشم می‌خورد، با میانگین ۲/۹۲ از وضعیت نسبتاً مشابهی برخوردارند. در ارتباط با عوامل بهداشتی به ترتیب بیش‌ترین رضایت به شاخص باهوش و فعال

بودن با میانگین‌های ۳/۳۹ و ۳/۲۰ و انحراف استاندارد ۱/۳۲ و ۱/۲۷ اختصاص یافته است. پایین‌ترین مقدار رضایت به پیگیری منافع جمعی و سرعت در انجام فعالیت‌ها به ترتیب با میانگین‌های ۲/۶۴ و ۲/۸۶ و انحراف استاندارد ۱/۳۹ و ۱/۳۱ اختصاص یافته است. با این‌حال دو عامل با هوش بودن در مقوله‌ی عامل بهداشتی و عامل برانگیزاننده بودن در مقوله‌ی عامل انگیزشی به ترتیب بالاترین و پایین‌ترین سطح رضایت شغلی اعضای هیئت علمی را در مقایسه با سایر موارد در بخش همکاران به خود معطوف داشته‌اند.

پراکندگی یا هم‌رأیی مخاطبان در گزینه‌های مورد مطالعه تقریباً در یک وضعیت نسبتاً مساوی قرار دارند. اگر چه این هم‌رأیی در عامل پرجاذبه بودن بیش‌تر و در عامل وفاداری کم‌تر از دیگر موارد است.

اگر چگونگی ارتباط عوامل مورد مطالعه در مورد همکاران را از دو جنبه‌ی فردی (از این منظر که پیامدهای آن شخصی را تحت تاثیر قرار نمی‌دهد) و جمعی (از این منظر که پیامدهای آن افراد دیگر را تحت تاثیر قرار می‌دهد) مورد کنکاش قرار دهیم، مشاهده می‌شود که نگاه مخاطبان از جنبه‌ی شخصی به همکاران مثبت‌تر از نگاه آنان از جنبه‌ی جمعی است. به بیان دیگر، باهوش بودن، فعال بودن و سرعت در انجام فعالیت‌ها ممکن است چندان تأثیری در ارتباط همکاران با یکدیگر نداشته باشد، ولی به احتمال زیاد، رعایت منافع جمعی، وفاداری، رعایت حال دیگران و مسئولیت‌پذیری از جمله شاخص‌هایی هستند که می‌توانند چگونگی تعامل افراد را با یکدیگر تحت تاثیر قرار دهند.

جدول ۴- وضعیت رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه در ارتباط با همکاران

انحراف استاندارد	میانگین	عناوین	ابعاد	پرسش	ابعاد
۱/۳۴	۲/۹۲	همکاران انگیزه دهنده	همکار	۲۸	انگیزی
۱/۲۹	۲/۹۲	پرجاذبه		۳۸	
۱/۳۹	۲/۶۴	در پی منافع جمعی		۳۴	بهداشتی
۱/۳۱	۲/۸۶	سرعت در انجام فعالیتها		۳۰	
۱/۴۲	۲/۹۷	وفادار		۲۹	
۱/۳۰	۳/۰۴	رعایت حال دیگران		۳۵	
۱/۲۹	۳/۱۳	خوشایند		۳۶	
۱/۳۴	۳/۱۷	مسئولیت پذیر		۳۱	
۱/۳۰	۳/۱۹	دوستانه		۳۷	
۱/۲۷	۳/۲۰	فعال		۳۳	
۱/۳۲	۳/۳۹	با هوش		۳۲	

## د - در ارتباط با ارتقاء در کار

این بخش که بیش تر جنبه‌ی انگیزی را پوشش می‌دهد، بیانگر این است که شرکت کنندگان در این مطالعه از غیرانحصاری بودن ارتقاء در سازمان با میانگین ۲/۳۹ و انحراف استاندارد ۱/۳۰، مناسب بودن ارتقاء با میانگین ۲/۴۱ و انحراف استاندارد ۱/۳۱، انتظام در ارتقاء با میانگین ۲/۴۲ و انحراف استاندارد ۱/۳۳، مستمر بودن ارتقاء با میانگین ۲/۴۷ و انحراف استاندارد ۱/۳۳، برخوردار بودن از فرصت مناسب برای پیشرفت با میانگین ۲/۵۱ و انحراف استاندارد ۱/۲۸ و ارتقای مبتنی بر توانایی با میانگین ۲/۵۷ و انحراف استاندارد ۱/۳۸ ناراضی هستند.

در بین این عوامل، عامل انحصاری بودن و نامناسب بودن ارتقاء بیش‌ترین نبود رضایت پرسنل را با خود به همراه داشته‌اند. مقدار اتفاق نظر مخاطبان با توجه به انحراف استاندارد های ارائه شده تقریباً مشابه یکدیگرند. به بیان دیگر، حدود ۵۲/۲ درصد از افراد بر این باورند که ارتقاء در دانشگاه انحصاری است. این وضعیت برای سایر شاخص‌ها به ترتیب عبارتند از: مناسب بودن ارتقاء و انتظام

در ارتقاء ۴۸ درصد، مستمر بودن ارتقاء ۴۹ درصد، برخوردار بودن از فرصت مناسب برای پیشرفت ۵۰ درصد و ارتقای مبتنی بر توانایی ۵۱ درصد. بنابراین اگر همان‌گونه که توضیح داده شد، میانگین را برابر ۶۰ درصد از افراد در نظر بگیریم، درصد‌های ارائه شده به ترتیب به ۳۷، ۳۹، ۴۰ و ۴۱ اصلاح خواهند شد. این وضعیت بیانگر آنست که به ترتیب ۶۳، ۶۱، ۶۰ و ۵۹ درصد از اعضای هیئت علمی از انحصاری بودن، منتظم نبودن، مستمر نبودن، نداشتن فرصت مناسب و نبود سختیت با توانایی ارتقاء در محل کار خود ناراضی هستند. با توجه به نظریه‌ی هرزبرگ اگر عوامل انگیزشی را ملاک رشد و توسعه‌ی دانشگاه در نظر بگیریم، آنگاه بهتر می‌توان درباره‌ی نتیجه‌ی بدست آمده اظهار نظر کرد.

جدول ۵- وضعیت رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه از نظر ارتقاء<sup>۱</sup>

ابعاد	سئوال	ابعاد	عناوین	میانگین	انحراف استاندارد
انگیزشی	۴۴	ارتقاء	غیر انحصاری	۲/۳۹	۱/۳۰
	۳۹		مناسب	۲/۴۱	۱/۳۱
	۴۰		منتظم	۲/۴۲	۱/۳۳
	۴۲		مستمر	۲/۴۷	۱/۳۳
	۴۳		فرصت مناسب	۲/۵۱	۱/۲۸
			برای پیشرفت		
بهداشتی	۴۱		بر اساس توانایی	۲/۵۷	۱/۳۸

#### ه - در ارتباط با پرداخت

در این بعد بیش‌ترین نارضایتی به نبود تناسب پرداخت‌ها با استحقاق افراد با میانگین ۱/۸۵ و انحراف ۱/۱۳ تعلق گرفته است. این وضعیت برای سایر عوامل به ترتیب عبارتست از: امنیت شغلی با میانگین ۱/۸۸ و انحراف ۱/۱۳، پرداخت بالا با میانگین ۱/۹۱ و انحراف ۱/۰۶، اضافه کار مناسب

<sup>۱</sup> - در ستون ۴ (عناوین) این موارد در پیوستاری در پرسشنامه ارائه شده است. در این جداول دو جنبه‌ی مثبت و منفی برای هر یک از این عوامل ارائه شده است. بنابراین، وقتی هر مورد، نمره‌ای پایین‌تر از میانگین کسب کند، بدان معنی است که آن مورد به سمت جنبه‌ی منفی تمایل دارد. بنابراین، وقتی در تفسیر یک عنوان مناسب از واژه‌ی نامناسب استفاده می‌شود، به این دلیل است که این گزینه نمره‌ای پایین‌تر از میانگین کسب نموده و به همین دلیل تمایل به سمت عکس خود دارد.

۱/۹۲ و انحراف ۱/۱۹، دادن کفاف زندگی با میانگین ۲ و انحراف ۱/۱۶، نداشتن نیاز به شغل دوم با میانگین ۲ و انحراف ۱/۳۶، انعطاف در پرداختها با میانگین ۲/۰۶ و انحراف ۱/۴۱، قانونمند بودن اضافه کار با میانگین ۲/۰۶ و انحراف ۱/۳۶ و خوب دانستن پرداختها با میانگین ۲/۱۸ و انحراف ۱/۳۷. به بیان دیگر، ۷۳ درصد از نبود تناسب پرداختها با استحقاق افراد، ۷۲ درصد از امنیت شغلی، نبود پرداخت بالا و نبود اضافه کار مناسب، ۷۰ درصد از نبود پوشش زندگی و نیاز به شغل دوم، ۶۹ درصد از نبود انعطاف در پرداختها و قانونمند نبودن اضافه کار و ۶۷ درصد از خوب ندانستن پرداختها، ناراضی هستند.

جدول ۶- وضعیت رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه از نظر پرداختها

انحراف	میانگین	عناوین	ابعاد	پرسش	ابعاد
استاندارد					
۱/۴۱	۲/۰۶	منعطف	پرداخت	۵۳	انگیزشی
۱/۱۳	۱/۸۵	متناسب با استحقاق افراد است		۴۹	بهداشتی
۱/۱۳	۱/۸۸	امنیت شغلی		۴۶	
۱/۰۶	۱/۹۱	پرداخت بالا		۴۷	
۱/۱۹	۱/۹۲	اضافه کار مناسب		۵۰	
۱/۱۶	۲/۰۰	کفاف زندگی را می دهد		۴۸	
۱/۳۶	۲/۰۰	نیود نیاز به شغل دوم		۵۲	
۱/۳۶	۲/۰۶	قانونمند (اضافه کار)		۵۱	
۱/۳۷	۲/۱۸	خوب		۴۵	

- مقایسه‌ی رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه از نظر جنسیت در ابعاد مورد مطالعه

جدول ۶- مقایسه‌ی رضایت شغلی دو گروه زن و مرد در هر یک از ابعاد مورد مطالعه<sup>۱</sup>

ابعاد	جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	t	سطح معناداری
کار	زن	۷۳	۴۱/۲۳	۱۶/۸۰	۲/۲۳	۰/۰۳
	مرد	۷۱	۴۷/۳۶	۱۶/۱۰		
همکاران	زن	۷۳	۵/۱۹	۲/۳۷	۲/۳۴	۰/۰۲
	مرد	۷۱	۶/۱۱	۲/۳۳		
ارتقاء	زن	۷۳	۱۰/۶۷	۵/۶۶	۲/۳۴	۰/۰۴
	مرد	۷۱	۱۲/۵۷	۵/۱۱		
مجموع	زن	۷۳	۷۵/۱۳	۳۰/۸۳	۲/۱۰	۰/۰۴
	مرد	۷۱	۸۵/۷۸	۲۹/۹۴		
انگیزش	زن	۷۳	۳۴/۰۲	۳۹/۵۷		
	مرد	۷۱	۳۹/۵۷			
		N=144			DF=142	

بین دو گروه زن و مرد در مقوله کار، همکاران و ارتقاء تفاوتی معنادار به ترتیب در سطح  $(P<.027)$ ،  $(P<.021)$ ،  $(P<.036)$  وجود دارد. در تمامی این موارد مردان با میانگین به ترتیب ۴۷/۳۶، ۶/۱۱ و ۱۲/۵۷ از رضایت بیشتری نسبت به زنان برخوردار بوده‌اند. در مجموع مردان با میانگین ۸۵/۷۸ رضایت بیشتری را با اختلاف معناداری در سطح  $(P<.037)$  در مقایسه با زنان نشان می‌دهند. در تفکیک عوامل به دو بعد انگیزشی و بهداشتی نیز مردان با میانگین ۳۹/۵۷ و اختلاف معناداری در سطح  $(P<.029)$  رضایت بیشتری در مقایسه با زنان از خود نشان می‌دهند. بنابراین، زنان در همه‌ی موارد ارایه شده در جدول از سطح رضایت پایین‌تری نسبت به مردان برخوردارند. به بیان دیگر، مردان بیش‌تر از زنان در ارتباط با کار، همکاران، ارتقاء، عوامل انگیزشی و در مجموع (هم از جنبه‌ی انگیزش و هم بهداشتی)، ابراز رضایت نموده‌اند.

۱- در این بخش، این مقایسه در مورد همه‌ی ابعاد صورت گرفته است، ولی تنها ابعادی که دارای تفاوتی معنادار بوده‌اند، در این بخش ارایه شده‌اند. گفتنی است که فقط برخی از ابعاد مربوط به پرسشنامه‌ی گن معنا دار بوده‌اند که در این‌جا ارایه شده‌اند. در پرسشنامه‌ی ویسوکي و کروم بین دو گروه زن و مرد در هیچ یک از ابعاد رضایت شغلی تفاوتی معنا دار مشاهده نشد.

- وضعیت رضایت شغلی اعضای هیئت علمی تمام وقت و نیمه وقت از دو جنبه‌ی انگیزشی و بهداشتی

جدول ۷- مقایسه‌ی رضایت شغلی دو گروه اعضای هیئت علمی تمام وقت و نیمه وقت از دو جنبه‌ی انگیزشی و بهداشتی

ابعاد	نوع	تعداد	میانگین	انحراف	t	سطح
ارتقاء	استخدام	۸۵	۱۶/۵۸	۶/۰۲	۲/۹۳	۰/۰۰۴
	تمام وقت	۴۱	۱۲/۷۵	۸/۳۹		
پرداخت	تمام وقت	۸۵	۲۰/۷۲	۹/۲۵	۳/۱۷	۰/۰۰۲
	نیمه وقت	۴۱	۱۵/۵۳	۷/۰۸		
عوامل بهداشتی	تمام وقت	۸۵	۱۶۵/۳۵	۳۹/۲۸	۲/۱۳	۰/۰۳۶
	نیمه وقت	۴۱	۱۵۰/۱۹	۴۳/۲۱		

N=126 DF=124

با توجه به داده‌های بالا مشاهده می‌شود که بین دو گروه مخاطبان تمام وقت و نیمه وقت در مقوله‌ی ارتقاء و پرداخت، تفاوتی معنادار به ترتیب در سطح (P<.004) و (P<.002) وجود دارد. در تمامی این موارد افراد تمام وقت با میانگین به ترتیب ۱۶/۵۸ و ۲۰/۷۲ از رضایت بیش‌تری نسبت به افراد نیمه وقت برخوردار بوده‌اند.

در بعد بهداشتی افراد تمام وقت در مقایسه با افراد نیمه وقت با میانگین ۱۶۵/۳۵ و اختلاف معناداری (P<.036) رضایت بیش‌تری از خود نشان می‌دهند. بنابراین، افراد نیمه وقت در همه‌ی موارد ارایه شده در جدول از سطح رضایت پایین‌تری نسبت به افراد تمام وقت برخوردارند. به بیان

۱- این تحلیل در مورد همه‌ی ابعاد صورت گرفته است، ولی تنها ابعادی که دارای تفاوتی معنادار بوده‌اند، ارایه شده‌اند.



دیگر، افراد تمام وقت بیش‌تر از افراد نیمه وقت در ارتباط با ارتقاء، پرداخت و عوامل انگیزشی و بهداشتی ابراز رضایت کرده‌اند.

در مقایسه‌ی این دو گروه در ریز شاخص‌های مورد مطالعه در ده عامل انگیزشی، اعضای هیئت علمی تمام وقت از اعضای هیئت علمی نیمه وقت رضایت بیشتری دارند که شامل موردهای زیر می‌باشد: غیرتکراری و نیازمند خلاقیت بودن کار، قدردانی مدیر از فعالیت‌ها، مناسب بودن ارتقاء، منظم بودن ارتقاء، مستمر بودن ارتقاء، داشتن فرصت مناسب برای پیشرفت، پیشرفت و ارتقاء در کار، امکان تحصیل کارکنان، واگذاری مسئولیت و برگزاری دوره‌های آموزشی، به ترتیب با میانگین‌های 3.7529، 3.7647، 2.7647، 2.7294، 2.7647، 2.8000، 2.6588، 2.6118، 2.4941، 3.0353 در سطح (P<.008)، (P<.004)، (P<.001)، (P<.017) و (P<.000).

در دوازده عامل بهداشتی، اعضای هیئت علمی تمام وقت از اعضای هیئت علمی نیمه وقت رضایت بیشتری دارند که شامل موردهای زیر است: براساس توانایی بودن ارتقاء، خوب بودن پرداخت‌ها، بالا بودن پرداخت‌ها، متناسب بودن با نیاز زندگی، مناسب بودن اضافه کارها، قانونمند بودن اضافه‌کاری‌های پرداختی، مقدار پرداخت اضافه کاری، روزهای در نظر گرفته شده برای کار، حقوق و دستمزد، پرداخت مزایا، خدمات درمانی و شرایط کاری، به ترتیب با میانگین‌های 2.9176، 2.6588، 2.4824، 2.3059، 2.2118، 2.3765، 1.9882، 3.0235، 2.3765، 2.1647، 1.6941 و 1.8000 در سطح (P<.012)، (P<.027)، (P<.000)، (P<.001)، (P<.012)، (P<.022)، (P<.017)، (P<.010)، (P<.017)، (P<.001)، (P<.013) و (P<.031) و (P<.017).

### بحث و نتیجه گیری

با توجه به مطالب ارایه شده در بخش یافته‌ها، رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت با توجه به نظریه‌ی هرزبرگ از دو بعد انگیزشی و بهداشتی در پنج مقوله‌ی کار، مدیریت، همکاران، ارتقاء و پرداخت مورد بررسی قرار گرفت. در مبحث کار اعضای هیئت علمی از رضایت نسبتاً مطلوبی برخوردار بودند. در این رابطه، رضایت افراد از جنبه‌ی انگیزشی تقریباً بیش‌تر از جنبه‌ی بهداشتی گزارش شده است. با این حال، مشاهده می‌شود که در مقوله‌ی انگیزش دو عامل نیازمند خلاقیت و احساس موفقیت در مقایسه با سایر عوامل مورد بررسی پایین‌ترین میزان رضایت را به خود اختصاص داده‌اند. شاید بدان معنا باشد که فعالیت‌های محوله به اعضا چندان چالش برانگیز نبوده و زمینه‌های بروز خلاقیت اعضا را فراهم نمی‌کند. به احتمال

زیاد، این نقیصه موجب شده است تا اعضاء در ارتباط با کار خود احساس موفقیت کمتری داشته باشند. زمینه سازی برای درگیر کردن افراد سازمان در مشاغلی که آن‌ها را از جنبه‌ی ذهنی و عملی به چالش وا دارد و دادن مسئولیت‌هایی که موجب رشد و توسعه‌ی آن‌ها شوند، از جمله تدابیر مدیریتی است که می‌بایست در جهت کمینه کردن ناراضیتی ناشی از عوامل انگیزشی در دستور کار قرار گیرد. برای این منظور، ایجاد بسترهای لازم برای مبادرت به کار پژوهشی اعضای هیئت علمی شاید یکی از بهترین راهکارهای کمینه کردن این ناراضیتی باشد.

در ارتباط با مبحث مدیریت در بعد بهداشتی، در دسترس بودن و حضور مرتب و در بعد انگیزشی، قدردانی از فعالیت افراد بیش‌ترین رضایت شغلی اعضای هیئت علمی را به خود معطوف داشته‌اند. اگر چه اعضای هیئت علمی از نبود دریافت بازخورد از نتایج فعالیت‌هایشان و دخالت در کارهایشان در مقایسه با سایر عوامل رضایت پایین‌تری را از خود نشان داده‌اند. بازخورد به عنوان یک عامل انگیزشی، ارضاءکننده‌ی احساس کسب موفقیت و رشد حرفه‌ای بوده و در مقوله‌ی شناسایی و احترامی است که فرد می‌تواند در یک کار توأم با تلاش و چشم انداز تجربه کند. بنابراین، با افزایش رضایت پرسنل سازمان از انگیزنده‌ها به عنوان دومین طبقه‌ی نیازها، می‌توان انتظار داشت زمینه‌ی انگیزش افراد برای عملکرد بهتر در سازمان فراهم شود و قابلیت بازدهی کلی افراد ارتقاء یابد.

رضایت شغلی اعضای هیئت علمی در ارتباط با همکاران نشان می‌دهد که در ارتباط با عوامل بهداشتی بیش‌ترین رضایت به شاخص باهوش و فعال بودن و کم‌ترین به پیگیری منافع جمعی و سرعت در انجام فعالیت‌ها اختصاص دارد. این عامل در مقوله‌ی عوامل انگیزشی به عامل برانگیزاننده بودن تعلق گرفته است. اگر چگونگی ارتباط عوامل مورد مطالعه در مورد همکاران را از دو جنبه‌ی فردی (از این منظر که پیامدهای آن شخصی را تحت تاثیر قرار نمی‌دهد) و جمعی (از این منظر که پیامدهای آن افراد دیگر را تحت تاثیر قرار می‌دهد)، مورد کنکاش قرار دهیم، مشاهده می‌شود که نگاه مخاطبان از جنبه‌ی شخصی به همکاران مثبت‌تر از نگاه آنان از جنبه‌ی جمعی است. به بیان دیگر، باهوش بودن، فعال بودن و سرعت در انجام فعالیت‌ها ممکن است چندان تاثیری در ارتباط همکاران با یکدیگر نداشته باشد، ولی به احتمال زیاد، رعایت منافع جمعی، وفاداری، رعایت حال دیگران و مسئولیت پذیری از جمله شاخص‌هایی هستند که می‌توانند چگونگی تعامل افراد با یکدیگر را تحت تاثیر قرار دهند. ارتقاء یکی دیگر از عواملی است که بیش‌ترین شاخص‌های آن در مقوله‌ی انگیزش مورد بررسی قرار گرفته است. تحلیل داده‌های بدست آمده از این عامل نشان می‌دهد که عامل انحصاری بودن و نامناسب بودن ارتقاء بیش‌ترین نبود رضایت پرسنل را به همراه داشته‌اند. به بیان دیگر، حدود به ترتیب ۶۲،۲، ۶۳، ۶۱، ۶۰ و ۵۹

درصد از اعضای هیئت علمی از انحصاری بودن، منتظم نبودن، مستمر نبودن، نداشتن فرصت مناسب و نبود سنخیت با توانایی ارتقاء در محل کار خود ناراضی هستند.

پرداخت‌ها به عنوان یکی دیگر از موضوع‌های مورد بررسی در مبحث عوامل نگهدارنده یا بهداشتی، بیش‌ترین نارضایتی اعضای هیئت علمی دانشگاه را با خود به همراه داشته‌اند. در این رابطه ۷۳ درصد از نبود تناسب پرداخت‌ها با استحقاق افراد، ۷۲ درصد از امنیت شغلی، نبود پرداخت بالا و نبود اضافه کار مناسب، ۷۰ درصد از نبود پوشش زندگی و نیاز به شغل دوم، ۶۹ درصد از نبود انعطاف در پرداخت‌ها و قانونمند نبودن اضافه کار و ۶۷ درصد از خوب ندانستن پرداخت‌ها، ناراضی هستند. این نتیجه با این تفسیر که هرگز نیاز سطوح بالاتر بروز نمی‌کند مگر این که نیاز سطح پایین‌تر آن به خوبی ارضا شده باشد، بر این نکته تاکید می‌کند که برای برانگیختن و ایجاد انگیزش در پرسنل سازمان، تأمین کم‌ترین نیازهای مطرح شده به عنوان عواملی که موجب نارضایتی پرسنل شده اند ضروری و اجتناب ناپذیر است.

در مقایسه‌ی رضایت شغلی اعضای هیئت علمی زن و مرد در مقوله‌ی کار، همکاران و ارتقاء به ترتیب تفاوتی معنادار در سطح ( $P < .027$ )، ( $P < .021$ ) و ( $P < .036$ ) وجود دارد. در تمامی این موارد و در مجموع، مردان از رضایت بیش‌تری نسبت به زنان برخوردارند. این نتیجه در سطح ( $P < .037$ ) معنادار است. بنابراین، زنان در همه‌ی موارد (هم از جنبه‌ی انگیزش و هم بهداشتی) از رضایت پایین‌تری نسبت به مردان برخوردارند. این‌که چرا زنان در این بعد ابراز نارضایتی بیش‌تری نموده‌اند، مشخص نیست، ولی می‌توان این‌گونه برداشت کرد که به احتمال زیاد، به خواسته‌های آنان در این بخش پاسخ مثبتی داده نشده و یا مورد توجه قرار نگرفته‌اند. اگر چه برخی از پژوهشگران بر این باورند که زنان بیش‌تر از مردان رضایت شغلی از خود نشان می‌دهند، ولی مدارک بدست آمده نشان می‌دهند که بین زن و مرد هیچ تفاوت مهمی وجود ندارد که بر عملکرد آنان اثر گذارد؛ برای مثال، بین زن و مرد از نظر توان فردی در حل مسئله یا مشکل، مهارت و تجزیه و تحلیل مسایل، رقابت، پویایی، انگیزش، رهبری، یادگیری یا سازش با دیگران هیچ تفاوت قابل ملاحظه و ایستایی وجود ندارد. از سوی دیگر، پژوهش‌های روان‌شناسی نشان داده‌اند که زنان تمایل بیش‌تری به سازش با مقام‌های بالاتر و فرمانبرداری از آنان دارند، در حالی که مردان پرخاشگرتر بوده و در جهت کسب موفقیت جسورانه‌تر عمل می‌کنند. با همه‌ی این‌ها باید فرض را بر این گذاشت که از نظر بازدهی شغلی، بین زن و مرد هیچ تفاوت قابل ملاحظه‌ای وجود ندارد زیرا مدارکی دال بر تأثیر نوع جنس بر رضایت شغلی وی وجود ندارد (Robbins, Parsayyan and Araby 1996)، ولی این نکته را نباید از نظر دور داشت که این نتایج صرفنظر از این‌که تا چه اندازه منطبق با واقع باشند، از جمله عواملی هستند که از جنبه‌ی انگیزشی برای زنان شاغل در

دانشگاه دغدغه ایجاد کرده‌اند و با توجه به این که این عوامل در مقایسه با عوامل بهداشتی تأثیری مستقیم بر عملکرد و بهبود کاری افراد دارند، لازم است به گونه‌ی ویژه مورد بررسی قرار گرفته و در کاهش یا کمینه کردن آن‌ها اقدام شود.

در مقایسه‌ی رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه بر اساس تمام وقت و نیمه وقت بودن آن‌ها نتایج حاکی از آنست که بین دو گروه مورد نظر از نظر پرداخت، تفاوت معناداری در سطح ( $P < .002$ ) وجود دارد. در تمامی این موارد افراد تمام وقت از رضایت بیش تری نسبت به افراد نیمه وقت برخوردار بوده‌اند. این وضعیت را در تمامی ریز شاخص‌ها شامل: غیر تکراری و نیازمند خلاقیت بودن کار، قدردانی مدیر از فعالیت‌ها، مناسب بودن ارتقاء، منظم بودن ارتقاء، مستمر بودن ارتقاء، داشتن فرصت مناسب برای پیشرفت، پیشرفت و ارتقاء در کار، امکان تحصیل کارکنان، واگذاری مسئولیت و برگزاری دوره‌های آموزشی (از جنبه‌ی انگیزشی) و خوب بودن پرداخت‌ها، بالا بودن پرداخت‌ها، متناسب بودن با نیاز زندگی، مناسب بودن اضافه کارها، قانونمند بودن اضافه کاری‌های پرداختی، میزان پرداخت اضافه کاری، روزهای در نظر گرفته شده برای کار، حقوق و دستمزد، پرداخت مزایا، خدمات درمانی و شرایط کاری (از جنبه‌ی بهداشتی یا عوامل نگهدارنده) می‌توان مشاهده کرد.

همان گونه که در بخش یافته‌ها نشان داده شد، بیش‌ترین سطح نارضایتی در بین اعضای هیئت علمی مربوط به عوامل نگهدارنده یا بهداشتی است (اگر چه در سطوح انگیزشی نیز نتایج بدست آمده قابل اغماض نمی‌باشد). به بیان دیگر، عوامل بهداشتی در مقایسه با عوامل انگیزشی از شکاف بیش‌تری در بین افراد راضی و ناراضی در دانشگاه برخوردارند. این نیازها که بخشی از نخستین طبقه‌ی نیازهای مطرح شده به وسیله‌ی هرزبرگ قرار دارد، ناظر بر توصیف محیط انسان بوده و کارکرد اصلی آن‌ها ممانعت از نارضایتی شغلی است. به نظر هرزبرگ، این موارد جزء درون ذاتی یک کار نیستند بلکه به شرایطی مربوط می‌شوند که در آن شرایط، کار انجام می‌گیرد. بنابراین، نقشی برای آن‌ها در قابلیت تولید و بازدهی کار قایل نبوده و بر این باور است که آن‌ها فقط مانع ضایعات ناشی از کم کاری و تحدید کار در عملکرد کارکنان می‌شوند که با نتایج پژوهش‌های لاکي، اوشاک همی (۱۹۹۶) و پژوهش‌های هیئت علمی آمریکا همخوانی دارد.

روی هم رفته، از نتایج این پژوهش می‌توان این گونه استنباط کرد که بیش‌تر اعضای هیئت علمی دانشگاه در ابعاد گوناگون متاثر از مجموعه‌ای از احساس‌های ناسازگارند که می‌توانند شروعی برای تشکیل گروه‌های بی اجازة، افزایش غیبت‌ها، پایین آمدن آهنگ کار و میل به جایگزینی باشند. ادامه‌ی ناخشنودی شغلی می‌تواند بخشی از شکایت‌ها، کارکردهای ناچیز، برون دادهای نامطلوب، دشواری‌های انضباطی و دیگر مشکلات باشد. این‌ها نشانه‌هایی از به هم ریختگی اوضاع

بوده و هزینه‌هایی هستند و خواهند بود که در بدترین شکل، دانشگاه می‌تواند با توجه به گستردگی پیامدهای ناشی از برون‌دادها با خود به همراه داشته باشد. بنابراین، برای ارتقای سطح رضایت شغلی اعضای هیئت علمی باید حرمت و شأن آنان بیش از پیش در محیط کار مورد توجه قرار گرفته، هدف دانشگاه در جهت رفاه مورد تجدید نظر قرار گیرد، زمینه‌ی مشارکت افراد در تصمیم‌گیری فراهم شده و امکان آزادی عمل و ابتکار به افراد داده شود تا کار آنان تلاش برانگیز و رضایت‌بخش گردد.

با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود: از راه ایجاد زمینه‌های لازم برای حضور علمی اعضاء در فعالیتهای پژوهشی زمینه‌ی ایجاد تنوع، ابداع و لذت بخش بودن آن فراهم شود. ایجاد احساس امنیت شغلی در اعضای هیئت علمی، زمینه‌ساز برای افزایش حقوق و مزایای اعضاء بویژه افراد نیمه وقت برقراری نوعی تناسب بین کار و اگذار شده با حقوق (ابزارهایی مانند اضافه کار و پاداش می‌توانند در این زمینه راهگشا باشند)، زمینه‌ساز برای موفقیت در کار و اگذار شده، ضمن همکاری با آنان در حل مسایل مربوط، دادن بازخورد صحیح و تحلیلی می‌تواند در این امر موثر باشد. - ایجاد زمینه‌ی مناسب برای پیشرفت و ارتقاء از راه خطوط ترفیعی صحیح و مجاری ارتباطات مناسب در انجام وظایف، ارتقای سازمانی و شغلی - شناخت و قدردانی از فعالیتهای آنان از راه پاداش، تشویق و ... ، برقراری روابط انسانی مطلوب با گروههای کاری گوناگون در دانشگاه برای خارج کردن آنان از انزوا و ایجاد تعلق نسبت به گروه و در نهایت، به استقلال رساندن آنان. به غیر از بررسی‌های رسمی رضایت شغلی، ضرورت دارد بررسی‌های ماهانه‌ی رضایت شغلی نیز مد نظر قرار گیرد زیرا همان‌گونه که گفته شد، رضایت شغلی امری پویاست. این نوع بررسی را می‌توان از راه تماس‌های رو در رو، بررسی غیبت‌ها، شکایات، ترک شغل، دیر آمدن، مصاحبه با افرادی که کار را رها کرده یا ناراحت‌اند، افرادی که با انگیزه و علاقه کار می‌کنند، نتیجه‌ی ارزشیابی کارکنان، پیشنهادها، افت کاری و ... انجام داده و ماهانه گزارش نمود. داده‌های نسبتاً جامعی از وضعیت اقتصادی، توانمندی‌ها، علایق و سایر ویژگی‌های شخصیتی اعضای هیئت علمی که به نوعی با شغل آنها در ارتباط است، از راه تهیه‌ی ابزارهای مناسب گردآوری و در اختیار مدیر یا سرپرست مجموعه قرار گیرد. نظر به این‌که عوامل برانگیزاننده با توجه به تفاوت‌های فردی موجود در افراد موضوعی نسبتاً فردی است، اعمال این روش می‌تواند مدیریت مجموعه (مدیر گروهها) را با خواسته‌های تک تک افراد آشنا نموده و متناسب با آن نیازها، پاداش‌های مناسب را در نظر گرفته و جهت برانگیختن آنان اعمال نماید. این اقدام را می‌توان کوششی در جهت شناسایی آنان همراه با در نظر گرفتن عزت نفس تلقی کرد. - ابزارهای نسبتاً استاندارد به صورت آنلاین تهیه و در

اختیار تمامی اعضای هیئت علمی گذاشته شود تا آنان بتوانند به روز، دیدگاههای خود را در ابعاد گوناگون شغلی به مدیریت انتقال دهند.

### Reference

- Alaghe Band, A. (2003). Theoretical Foundations and Principles of Educational Management, Psychology Press, Tehran.
- Arasteh, H. R. (1993). Job satisfaction of faculty educated abroad in Iran, Research and Planning in Higher Education, No. 27 and 28.
- Bailey, J. G. (1994). Influences on researchers commitment Higher education management ,6(2).
- Dailey, A. L, Jeffress, C. (1983). Burnout Prevention and intervention : Rationale and institutional strategies ,Journal of the college university personnal association , 34 (1).
- Davis, K and Storm, M. (1992). Human behavior at work, translated by Mohammad Ali Toosi, Tehran: State Management Training Center.
- Diener, T. (1984). " CollegFaculty & jib Satisfaction " paper presented at the American Educational Research Association (New Orleans , La , April 23-27(1984) , ED , 248820.
- Dua, J.K. (1994). "Job Stressors and their effects on physical health , and job satisfaction in a university Journal of educational Administration.
- Fien, M. (1974): Job Enrichment: A Reevaluation sloan management Review, n. 15. Spring.
- Foster, L.L. (1976). The relationship Between University Faculty satisfaction with reward and attitudes toward collective bargaining ; Doctoral dissertation, university of Wisconsin – Madison.
- Gappa, J.M. (2000). "The new faculty majority: somewhat satisfied but not eligible for tenure " New directions for institutional research, 27, 1.
- Herzberg, F, Mausner, & Synderman, B. (1959). the Motivation to work, New York: Wiley.
- Hrsy, P., and Blanchard, K. (1997). Organizational behavior management, translation Kabiri Ghasem, Tehran: University of Jihad.
- Kerlin, s.p and dunlap, D. M. (1993). For Richer, For poorer: Faculty Morale in periods of austerity and Retenchment, Journal of Higher education, 6 a(3).
- Lacy, F. J.; & Sheehan, B. A. (1997). "job satisfaction among academic staff an international perspective " Higher education , 27(2).
- Locke, E, A: and other S. (1983). Job satisfaction: andRole clarity among university and college faculty, Review of Higher education. 6 (4).

Mallam, U.A. (1994). "National research study on factors influencing faculty turnover at selected Nigerian colleges of technology / polytechnics " Higher Education , 27(2).

Oshaghemi, T . (1996) " Job satisfaction on UK academics " Educational management and administration ;24 (4).

Seldin, P. (1987). "Research findings on causes of academic stress" New directions for teaching and learning, n. 29.

Robbins, S, P. (1996). Organizational behavior, translated by Mohammad Ali Parsayyan and Araby, Tehran: Institute for Trade Studies and Research (Volume I).

Spuck, D.W. (1974). " Reward structures in public schools ", Education administration quality ,10(1).

Taylor, J.c. & white, V.J. (1991). "Faculty attitudes towards teaching in the distance education mode; an exploratory investigation ", Research in distance education, 3(3).

Toosi, MR,. & Saebi, Susan. (2002). Public Personnel Management and Human Resources, Public Administration Training Centre, Tehran.

Zandi Pour-e-T.&, Yadegary, H. (2007). The Source of job control and job satisfaction in employees over the University of Al-Zahra, quarterly Journal of psychological studies, Second Year, No. 43.

Archive of SID