

## بررسی تأثیر نیازهای اعضای هیئت علمی بر سطح رضایت شغلی آنان (مطالعه موردی: دانشگاه آزاد اسلامی - واحد تهران جنوب)

مهتری مهریزی<sup>۱\*</sup>، دکتر علی اکبر خسروی بابادی<sup>۲</sup>، ساناز عزیزمحمدی<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۹۳/۶/۱۷

تاریخ پذیرش: ۹۳/۹/۳۰

### چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر نیازهای اعضای هیئت علمی بر سطح رضایت شغلی آنان (مطالعه موردی: دانشگاه آزاد اسلامی - واحد تهران جنوب) است. روش پژوهش از لحاظ هدف کاربردی، از لحاظ افق زمانی، مقطعی و از لحاظ روش گردآوری اطلاعات، توصیفی از نوع علی پس از وقوع بوده است. جامعه آماری پژوهش، شامل کلیه اعضای هیئت علمی شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی - واحد تهران جنوب در سال ۹۳-۹۲ است. با مراجعه به فرمول کوکران، تعداد ۲۱۸ نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی از جامعه آماری انتخاب شده است. پس از حذف پرسشنامه‌های ناقص، تعداد ۱۷۱ پرسشنامه برای تجزیه و تحلیل استفاده شد. برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به نیازهای اعضای هیئت علمی بر رضایت شغلی از پرسشنامه محقق‌ساخته ۳۲ گویه‌ای استفاده شده است. روایی پرسشنامه‌ها از طریق روایی صوری و محتوایی و پایایی آنها با اجرای آزمایشی پرسشنامه در نمونه‌ای با حجم ۳۰ نفر از طریق آلفای کرونباخ عدد ۰/۹۲۸ برای پرسشنامه پاسخگویی به نیازها و عدد ۰/۹۰۲ برای پرسشنامه رضایت شغلی برآورد شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌های به‌دست‌آمده از آزمون‌های آمار توصیفی از جداول توزیع فراوانی، نمودار خطی میانگین‌ها، شاخص‌های مرکزی نظیر میانگین، انحراف استاندارد و چولگی و کشیدگی و برای تحلیل آماری فرضیه‌های پژوهش در آمار استنباطی از آزمون‌های مناسب آمار استنباطی، از جمله ضریب همبستگی یومان ویتنی، کروسکال و الیس و رگرسیون استفاده شد. نتایج به‌دست‌آمده نشان می‌دهد که پاسخگویی به نیازهای اعضای هیئت علمی بر افزایش رضایتمندی آنها تأثیر معناداری دارد.

**کلیدواژه‌ها:** نیازهای آموزشی، نیازهای پژوهشی، نیازهای روانی - اجتماعی، نیازهای معیشتی - رفاهی، رضایت شغلی، اعضای هیئت علمی.

\*۱. کارشناس ارشد برنامه‌ریزی درسی، دانشگاه آزاد اسلامی - واحد تهران مرکزی (نویسنده مسئول) mehri\_mehrizi@yahoo.com

۲. دکتری برنامه‌ریزی درسی، دانشگاه آزاد اسلامی - واحد تهران مرکزی

۳. کارشناس ارشد روان‌شناسی عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی - واحد تنکابن

## مقدمه

از جمله عواملی که در بقای سازمان‌ها بسیار مؤثر است و همواره باید مورد توجه مسئولان و مدیران سازمان‌ها باشد، عامل نیروی انسانی است. هر سازمانی با نیروی انسانی ایجاد می‌شود و بدون آن هیچ سازمانی قادر به ادامه حیات نخواهد بود. نیروی انسانی به‌عنوان تنها سرمایه صاحب فکر و اندیشه می‌تواند با استفاده از قوه ابتکار، خلاقیت و پشتکار خود تأثیر شگرفی در سازمان به‌جای گذارد. بنابراین، شناخت نیازها، انگیزه‌ها، تمایلات و عوامل رضایت و عدم رضایت کارکنان نه تنها لازم است، بلکه برای اتخاذ سیاست‌های صحیح و راهبردهای مناسب و برنامه مؤثر، ضروری است.

علاقه‌مندی و نگرش مثبت به شغل، سبب تلاش و کوشش کاری بیشتر و در نتیجه، کاهش هزینه‌ها می‌شود. در همین خصوص، اگرچه ممکن است فرد نگرش‌های متفاوتی داشته باشد، در مبحث رفتار سازمانی، فقط به تعداد اندکی از نگرش‌های مربوط به شغل توجه می‌شود. یکی از نگرش‌های شغلی، رضایت شغلی است که نزد پژوهشگران حوزه رفتار سازمانی جایگاه بسیار بالایی دارد. باتوجه به اهمیتی که رضایت شغلی در بهره‌وری کارکنان دارد، از بدو پیدایش علوم اجتماعی و مدیریت، مطالعات گسترده‌ای در این زمینه انجام شده است؛ اما از یک سو ارزش و اهمیت موضوع و از سوی دیگر، پیچیدگی‌اش به اندازه‌ای است که هرچه بیشتر درباره آن بررسی شود، نکات ناشناخته بیشتری از آن کشف خواهد شد؛ از این رو، مطالعات نوین و گسترده در این زمینه ضروری به نظر می‌رسد، چراکه با پیچیده‌تر شدن مخلوق طبیعت، یعنی انسان سروکار دارد.

رضایت شغلی به‌عنوان یک عامل مؤثر در بهره‌وری و اثربخشی سازمانی در محیط کار، باعث نوآوری، خلاقیت در کار، افزایش خدمت‌رسانی، کاهش ترک خدمت کارکنان، افزایش سلامت روانی کارکنان و به‌دنبال آن، افزایش سلامت جسمی کارکنان می‌شود (ساعتچی، ۱۳۷۰). بنابراین، بدون شک، سازمان‌ها

باید درباره رضایت و عدم رضایت ذی‌نفعان خود، از جمله کارکنان، مدیران و ...، حساسیت و توجه لازم را مبذول دارند. آموزش عالی به‌عنوان بالاترین سطح آموزشی در یک جامعه دارای اهمیت خاصی است. اعضای هیئت علمی بزرگ‌ترین نقش را در بهبود کیفیت آموزش‌های عالی ایفا می‌کنند. نیازسنجی با شناسایی نیازهای مهم، مبنایی برای تعیین اهداف و بستر مناسبی برای سازمان‌دهی سایر عناصر مهم، حول نیازهای اولویت‌یافته فراهم می‌سازد (بهرامی، ۱۳۸۱). در حال حاضر، یکی از مشکلاتی که نظام آموزشی با آن مواجه است، عدم رضایت شغلی اعضای هیئت علمی است و شاید بتوان گفت که افت سطح علمی، رخوت و سستی همه‌گیر که در حال حاضر، کیفیت و کمیت تعلیم و تربیت جامعه را تهدید می‌کند از نتایج این امر است.

باتوجه به نقش انکارناپذیر استادان دانشگاه‌ها در امر تربیت نیروی انسانی متخصص و کارآمد و نیز در توسعه و پیشرفت کشور، به نظر می‌رسد شناخت نیازهای اعضای هیئت علمی و پاسخگویی مناسب به این نیازها در راستای افزایش انگیزه و رضایت شغلی آنها از اولویت‌های ارتقای فرایند آموزش عالی است؛ چراکه وجود تنش و عدم رضایت شغلی اعضای هیئت علمی می‌تواند سلامت جسمی و روانی و نیز کیفیت زندگی را تهدید کند و مانع دستیابی به اهداف توسعه فردی و اجتماعی شود (بخشی علی‌آبادی و همکاران، ۱۳۸۳).

پژوهش‌های متعددی در حوزه عوامل مؤثر بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی انجام گرفته است. بررسی وضعیت رضایت شغلی اعضای هیئت علمی اسکاتلندی نشان می‌دهد که به‌طور کلی، اعضای هیئت علمی از حجم زیاد کار، ناکافی بودن هزینه‌های سفرهای علمی و میزان دریافتی خود گله دارند (وار<sup>۱</sup> و همکاران، ۱۹۹۹). به‌علاوه، ۴۰ درصد از اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آمریکا در پاره‌ای موارد از حقوق و مزایای ناکافی و رویه‌های دست و پاگیر ناراضی هستند (دلی<sup>۲</sup> و دیورا<sup>۳</sup>، ۲۰۰۰). در

1. Warr, P.

2. Dely, P.

3. Deborah, M.

دانشجویان، و کارشناسان و کارمندان را جزء نیازهای اساسی و عملکردی بسیار مهم خود می‌دانند (صافی و همکاران، ۱۳۹۰). در واقع اعضای هیئت علمی نیاز دارند که در درون خود احساس کنند ارزشمندند؛ از این رو، شناخت و قدردانی از کارشان را عامل مهمی در رضایتشان می‌دانند (بخشی و همکاران، ۱۳۸۳).

با مشخص کردن نیازهای مؤثر بر رضایت شغلی، می‌توان برای بهبود شرایط و افزایش میزان رضایت و در نتیجه، افزایش کارایی، اثربخشی و بهره‌وری اعضای هیئت علمی اقداماتی به عمل آورد. پژوهش‌های داخلی موجود در این حوزه اندک است و خلأی پژوهشی در این باره احساس می‌شود. با این حساب، با پذیرش مسئله نیاز در سطح مدرسان دانشگاهی و خلأی پژوهشی موجود، سؤال اصلی این است که آیا رسیدگی جدی به نیاز استادان، تأثیر معنی‌دار بر رضایت شغلی آنان خواهد داشت؟ در این پژوهش برآنیم که با درک ضرورت‌ها به عواملی که باعث رضایت شغلی استادان می‌شود، دست یابیم و راه‌حلی برای افزایش کارایی آنان ارائه دهیم تا عوامل مؤثر بر رضایت شغلی استادان دانشگاه، مشخص و راه‌حلی برای بالابردن رضایت آنان پیشنهاد شود.

### فرضیه‌های پژوهش

**فرضیه اصلی:** از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد - واحد تهران جنوب، نیازهای استادان بر رضایت شغلی آنان تأثیر معناداری دارد.

#### فرضیه‌های فرعی:

— از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد - واحد تهران جنوب، نیازهای آموزشی بر رضایت شغلی استادان تأثیر معناداری دارد.

— از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد - واحد تهران جنوب، نیازهای رفاهی - معیشتی بر رضایت شغلی استادان تأثیر معناداری دارد.

— از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد - واحد تهران جنوب، نیازهای پژوهشی بر رضایت شغلی استادان تأثیر

بررسی رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی نیز مشخص شد که متغیرهای حمایت مدیریت از عملکرد اعضای هیئت علمی، از روی ضابطه عمل کردن مدیریت، قانونمندی دانشگاه، تعامل مدیریت با اعضای هیئت علمی، ارتباط اعضای هیئت علمی و مدیریت و انگیزه علمی دانشجویان، بیشترین بار عاملی داشته‌اند (آراسته، ۱۳۸۲).

به علاوه، وضعیت محیط کاری، به عنوان مهم‌ترین عامل و منابع آموزشی، تسهیلات ارائه شده و حقوق و مزایا از عواملی با اهمیت متوسط در رضایت‌مندی شغلی استادان تازه استخدام شده بوده است (شرف و همکاران، ۲۰۰۰). نبود رضایت شغلی موجب کاهش روحیه کارکنان می‌شود و این موضوع اثرات نامطلوبی در کار آن سازمان خواهد داشت. مدیران هر سازمانی وظیفه دارند علائم روحیه پایین و عدم رضایت شغلی را به طور دائم بررسی کنند و به سرعت اقدامات لازم را در این خصوص انجام دهند. از طرفی، اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها ذخایر اصلی دانشگاه‌ها هستند و ساختار اصلی نظام آموزش عالی را تشکیل می‌دهند. اعضای هیئت علمی دارای طیف گسترده‌ای از وظایف آموزشی، پژوهشی، فرهنگی، توسعه فردی، فعالیت‌های اجرایی و مدیریتی و ارتقای فعالیت‌های تخصصی خارج از مؤسسه آموزشی هستند، بنابراین سنجش رضایت شغلی آنان و عوامل مرتبط می‌تواند نقشی بسیار اساسی در هریک از حیطه‌های مذکور داشته باشد (رفیعی و همکاران، ۱۳۹۰).

اعضای هیئت علمی، تجهیزات و امکانات را در زمره عوامل مهم در ایجاد رضایت برمی‌شمارند (رنجبر و وحیدشاهی، ۱۳۸۷) و نبود مکان مناسب با امکانات کافی برای تدریس را از مشکلات خود می‌دانند (جلوی، ۱۳۸۳).

نتایج پژوهش‌های انجام شده نشان می‌دهد که فضای آموزشی جزء نیازهای هیجانی اعضای هیئت علمی است و به همین خاطر، سرمایه‌گذاری بر روی توسعه فضاهای آموزشی می‌تواند موجب ایجاد رضایت بسیار زیادی در اعضای هیئت علمی شود. سایر مطالعات در این حوزه بر این امر تأکید دارد که اعضای هیئت علمی، رعایت احترام و منزلتشان از سوی

جامعه را ندارند؛ به همین دلیل، پژوهش خود را به نمونه کوچکی محدود می‌کنند (دلور، ۱۳۸۹). در این پژوهش، نحوه انتخاب افراد نیز به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی است. به این دلیل، تعداد ۲۱۸ پرسشنامه توزیع شد که پس از حذف پرسشنامه‌های مخدوش و ناقص، تعداد ۱۷۱ پرسشنامه برای انجام تجزیه و تحلیل آماری استفاده شد. از این تعداد، ۲۵ نفر از دانشکده مدیریت و حسابداری، ۲۷ نفر از دانشکده علوم پایه، ۱۸ نفر از دانشکده حقوق و علوم سیاسی، ۴۴ نفر از دانشکده فنی و مهندسی، ۶ نفر از دانشکده هنر و معماری، ۱۲ نفر از دانشکده ادبیات و زبان خارجی، ۱۷ نفر از دانشکده صنایع و ۱۶ نفر از دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی در این پژوهش مشارکت کرده‌اند.

### روش گردآوری اطلاعات

هر محقق می‌تواند با توجه به ماهیت مسئله و فرضیه‌های طراحی‌شده، یک یا چند برابر را انتخاب کند؛ پس از کسب شرایط لازم درباره اعتبار آن برای جمع‌آوری داده‌ها از آن استفاده کند (سکاران، ۱۳۹۰: ۲۴۳). در این پژوهش از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی برای گردآوری اطلاعات مورد نیاز استفاده شده است:

۱. **روش کتابخانه‌ای:** برای بررسی پیشینه پژوهش است. برای بررسی پیشینه از روش مطالعات کتابخانه‌ای استفاده شده است و کتاب‌ها و مقالاتی که در آنها در زمینه اخلاق اسلامی، کار و عدالت سازمانی در داخل و خارج کشور بحث شده، مطالعه و نتایج مطالعات در فصل دوم آورده شده است.

۲. **روش میدانی:** برای گردآوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه محقق ساخته برای بررسی میزان تأثیرگذاری نیازهای اعضای هیئت علمی بر سطح رضایت شغلی آنان استفاده شد.

#### ابزار جمع‌آوری اطلاعات

برای جمع‌آوری داده‌ها مربوط به نیازهای اعضای هیئت علمی بر رضایت شغلی از پرسشنامه محقق ساخته ۳۲ گویه‌ای استفاده شده است.

معناداری دارد.

— از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد - واحد تهران جنوب، نیازهای روانی - اجتماعی بر رضایت شغلی استادان تأثیر معناداری دارد.

— بین دیدگاه استادان درباره تأثیر نیازهای اعضای هیئت علمی بر سطح رضایت شغلی آنان، براساس اطلاعات دموگرافیک، تفاوت معناداری وجود دارد.

### روش پژوهش

در این پژوهش از روش پژوهش توصیفی از نوع علی پس از وقوع استفاده شده است.

### جامعه آماری

جامعه آماری عبارت است از گروهی از افراد، اشیا یا حوادث که حداقل یک صفت یا ویژگی مشترک داشته باشند. در پژوهش، مفهوم جامعه به کلیه افرادی اطلاق می‌شود که عمل تعمیم‌پذیری درمورد آنها انجام گیرد (دلور، ۱۳۸۹). در پژوهش حاضر، جامعه آماری شامل کلیه استادان تمام‌وقت دانشگاه آزاد اسلامی - واحد تهران جنوب در سال تحصیلی ۹۳-۹۲ است. حجم جامعه آماری به‌طور تقریبی ۵۰۷ نفر گزارش شده است.

### تعیین حجم نمونه

نمونه، گروه کوچک‌تری از جامعه است که برای مشاهده و تجزیه و تحلیل انتخاب شده است. با مشاهده مشخصات نمونه‌ای که از یک جامعه انتخاب شده است، می‌توان از مشخصات کل جامعه، استنتاج معینی به‌عمل آورد (فرهنگی و صفرزاده، ۱۳۹۰: ۲۴۴). در این پژوهش با استفاده از جدول تعیین حجم نمونه مورگان و کرجسی (۱۹۷۰)، حجم نمونه تحقیق برای جامعه ۵۰۷ نفری، ۲۱۸ نفر برآورد شده است.

### روش نمونه‌گیری

پژوهشگران اغلب توانایی اجرای پژوهش بر کل اعضای

## تعیین روایی و پایایی ابزار پژوهش روایی

منظور از روایی، این است که مقیاس و محتوای ابزار یا سؤال‌های مندرج در ابزار، به‌دقت متغیرها و موضوع مورد مطالعه را بسنجد؛ یعنی اینکه همه داده‌های گردآوری شده از طریق ابزار مازاد بر نیاز تحقیق نباشد و هم اینکه بخشی از داده‌های مورد نیاز در رابطه سنجش متغیرها در محتوای ابزار حذف نشده باشد؛ یا به عبارت دیگر، عین واقعیت را به‌خوبی نشان دهد (شریعتمداری، ۱۳۸۸: ۱۶۴).

بر این اساس، برای تعیین روایی پرسشنامه تحقیق، ابتدا از طریق بررسی و کنکاش در مبانی نظری و مطالعات انجام شده و نیز اخذ نظریات برخی از متخصصان، تعداد گویه برای هر مؤلفه، مشخص و فرم اولیه پرسشنامه تهیه شد. پس از طی این مرحله، چندین نسخه از پرسشنامه در اختیار تعدادی از متخصصان و کارشناسان قرار گرفت و از آنها خواسته شد تا نظریات اصلاحی خود را در ارتباط با پرسشنامه بیان کنند. پس از دریافت نظریات و اصلاح پرسشنامه، برای اصلاح نهایی، پرسشنامه در اختیار استادان محترم راهنما و مشاور قرار داده شد و از نظر آنان برای اصلاح نهایی پرسشنامه استفاده شد.

### پایایی پرسشنامه

پایایی، یک ابزار اندازه‌گیری کمی است که معرف درجه ثبات نتایج حاصل از اندازه‌گیری‌های مکرر با روش تعریف شده است. به عبارت دیگر، مقصود آن است که اگر پرسشنامه در یک فاصله زمانی کوتاه، چندین بار به گروه واحدی از افراد داده شود، نتایج حاصل نزدیک به هم باشد. برای اندازه‌گیری پایایی از شاخصی به نام «ضریب پایایی» استفاده می‌شود که اندازه آن،

اغلب بین صفر تا یک تغییر می‌کند. ضریب پایایی صفر معرف عدم پایایی و ضریب پایایی یک، معرف پایایی کامل پرسشنامه است.

برآورد آلفای کرونباخ نشان می‌دهد که ارتباط درونی گویه‌های پرسشنامه تا چه حدی است. در واقع زمانی که گردآوری داده‌ها متکی به اجرای یک آزمون واحد است، برآورد اعتبار از طریق هماهنگی درون سؤال‌ها انجام می‌شود. کلی‌ترین صورت تحلیل واریانس سؤالات از طریق ضریب آلفای کرونباخ به دست می‌آید؛ به این صورت که واریانس هر مؤلفه و کو واریانس بین گویه‌ها محاسبه می‌شود. پایایی پرسشنامه این پژوهش هم برای متغیرهای تحقیق و هم کل پرسشنامه در جدول‌های ۲-۳ و ۳-۳ نشان داده شده است. باتوجه به اینکه مقادیر مذکور، از حداقل قابل قبول (۰/۷) بیشتر است، پایایی تأیید می‌شود.

### روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، باتوجه به ماهیت آنها، روش‌های مختلفی وجود دارد که پژوهشگر باید به کاربرد و سنجش این روش‌ها توجه کند تا در نهایت بتواند استنتاج‌ها و نتیجه‌گیری‌های معتبر و دقیقی به عمل آورد.

در پژوهش حاضر، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تکنیک‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است. در پرسشنامه به کاررفته در این پژوهش از طیف چهار درجه‌ای لیکرت استفاده شد. برای هر یک از گزینه‌ها، امتیازهایی در قالب اعداد فاصله‌ای از ۱ تا ۴ و عناوین مابه‌ازای آنها به شرح جدول اختصاص داده شده است.

جدول ۱. مقیاس فاصله‌ای و عناوین مابه‌ازای آنها در پرسشنامه پژوهش

خیلی زیاد	زیاد	کم	خیلی کم
۴	۳	۲	۱

## یافته‌ها

باتوجه به جدول ۲، نیازهای رفاهی - معیشتی دارای بیشترین میانگین و نیازهای آموزشی دارای کمترین میانگین است. به علاوه، نیازهای رفاهی و معیشتی دارای بیشترین پراکندگی و نیاز آموزشی دارای کمترین پراکندگی است.

به علاوه، در این پژوهش برای توصیف داده‌ها از جداول توزیع فراوانی، نمودار خطی میانگین‌ها، شاخص‌های مرکزی و پراکندگی، نظیر میانگین، انحراف استاندارد و چولگی و کشیدگی استفاده شده است. آنگاه برای تحلیل آماری فرضیه‌های پژوهش از آزمون‌های مناسب آمار استنباطی، از جمله کولموگروف اسمیرنوف، تحلیل رگرسیون، آزمون من ویتنی و کروسکال والیس و ... استفاده شد.

جدول ۲. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	کمترین داده	بیشترین داده	میانگین	انحراف معیار	واریانس	چولگی	کشیدگی
نیاز آموزشی	۲	۴	۳.۵۸	۳۷۷.	۱۴۲	-۰.۷۹۸	۰.۷۲
نیاز رفاهی - معیشتی	۱	۴	۳.۷۴	۴۵۶.	۲۰۸	-۲.۷۰۳	۹.۸۲
نیاز پژوهشی	۲	۴	۳.۶۷	۴۵۱.	۲۰۳	-۱.۵۰۷	۱.۸۹
نیاز روانی - اجتماعی	۲	۴	۳.۶۵	۴۳۰.	۱۸۵	-۱.۸۴۵	۴.۶۳
رضایت شغلی	۲	۴	۳.۶۶	۳۳۹.	۱۱۵	-۱.۶۱۲	۳.۹۷

— توزیع نمونه آماری متغیرهای تحقیق با توزیع نرمال همخوانی دارد:  $H_0$   
 — توزیع نمونه آماری متغیرهای تحقیق با توزیع نرمال هم خوانی ندارد:  $H_1$

جدول ۳. آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق

شاخص‌ها	معناداری دوطرفه
نیازهای آموزشی	...
نیازهای رفاهی - معیشتی	...
نیازهای پژوهشی	...
نیازهای روانی - اجتماعی	...
رضایت شغلی	...

باتوجه به اینکه در جدول ۳، سطح معناداری برای اکثریت متغیرها کوچک‌تر از ۰/۰۵ است، فرض  $H_0$  رد می‌شود و نتیجه می‌گیریم که داده‌های جمع‌آوری شده برای متغیرهای تحقیق

در این پژوهش، در مرحله اول، نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف بررسی می‌شود. در مرحله دوم، برای پاسخ به فرضیات پژوهش از آزمون تحلیل رگرسیون ساده استفاده می‌شود و سپس با استفاده از خروجی ضریب همبستگی آن، رتبه‌بندی روابط میان متغیر مستقل و وابسته را بررسی می‌کنیم. در مرحله آخر، روابط میان متغیرهای جمعیت‌شناختی با تأثیر پاسخگویی نیازها بر رضایت شغلی، با استفاده از آزمون من ویتنی و کروسکال والیس ارزیابی می‌شود.

## آزمون نرمال بودن متغیرهای پژوهش

قبل از وارد شدن به مرحله آزمون فرض‌ها، لازم است از وضعیت نرمال بودن داده‌ها اطلاع حاصل شود؛ تا براساس نرمال بودن یا نبودن آنها، از آزمون‌ها استفاده شود. در این آزمون، اگر سطح معنی‌داری به دست آمده از اجرای آزمون، بزرگ‌تر از مقدار خطا، یعنی  $\alpha = 0/05$  باشد، فرض  $H_1$  رد خواهد شد و در غیر این صورت، فرض  $H_0$  تأیید می‌شود.

جنوب، نیازهای آموزشی بر رضایت شغلی استادان تأثیر معناداری ندارد:  $H_0$ .

— از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد - واحد تهران جنوب، نیازهای آموزشی بر رضایت شغلی استادان تأثیر معناداری دارد:  $H_1$ .

همان طور که در جدول ۴ و ۵ مشاهده می‌شود، مقدار ANOVA (sig) کمتر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین فرضیه  $H_0$  رد می‌شود که نشان‌دهنده رابطه خطی بین نیازهای آموزشی و رضایت شغلی استادان از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد - واحد تهران جنوب است. مقدار R Square، برابر با ۰/۶۳۲ است که نشان می‌دهد ۶۳/۲ درصد از تغییرات رضایت شغلی استادان، تحت تأثیر نیازهای آموزشی از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد - واحد تهران جنوب است و مثبت بودن R، نشان‌دهنده رابطه مثبت و هم‌جهت دو متغیر است.

نرمال نیست و بنابراین باید از آزمون‌های ناپارامتریک استفاده کرد.

### آزمون فرضیه‌های پژوهش با استفاده از آزمون رگرسیون خطی ساده

در این بخش به کمک تحلیل رگرسیون ساده، فرضیه‌های پژوهش را بررسی می‌کنیم. در این آزمون، مقدار R Square نشان می‌دهد که چند درصد از تغییرات متغیر وابسته تحت تأثیر متغیر مستقل قرار دارد و R، ضریب همبستگی است که همیشه بین ۰ و ۱ است. در قسمت ANOVA، اگر sig کمتر از ۰/۰۵ باشد، فرض صفر رد می‌شود و معادله رگرسیون خطی است.

### تجزیه و تحلیل و آزمون فرضیه اول

— از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد - واحد تهران

جدول ۴. نتایج آزمون رگرسیون بین نیازهای آموزشی و رضایت شغلی

نتیجه	R	Sig	R <sup>2</sup>	متغیر وابسته	متغیر مستقل
تأیید	۰/۷۹۵	۰/۰۰	۰/۶۳۲	رضایت شغلی	نیازهای آموزشی

معادله پیش‌بینی عبارت است از: رضایت شغلی = (نیازهای آموزشی)  $0.715 + 1.01$

جدول ۵. تحلیل رگرسیون برای برآورد میزان تأثیر نیازهای آموزشی بر سبک رضایت شغلی

مؤلفه‌ها	ضرایب غیر استاندارد	ضرایب استاندارد	t	سطح معناداری
ثابت	۱.۰۱		۷.۲۸۴	۰.۰۰۰
نیازهای آموزشی	۰.۷۱۵	۰.۷۹۵	۱۷.۰۴۶	۰.۰۰۰

— از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد - واحد تهران جنوب، نیازهای رفاهی - معیشتی بر رضایت شغلی استادان تأثیر معناداری دارد  $H_1$ .

همان طور که در جدول ۶ و ۷ مشاهده می‌شود، مقدار

### تجزیه و تحلیل و آزمون فرضیه دوم

— از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد - واحد تهران جنوب، نیازهای رفاهی - معیشتی بر رضایت شغلی استادان تأثیر معناداری ندارد:  $H_0$ .

رضایت شغلی استادان، تحت تأثیر نیازهای رفاهی - معیشتی از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد - واحد تهران جنوب است و مثبت بودن R نشان دهنده رابطه مثبت و هم جهت دو متغیر است.

ANOVA(sig) کمتر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین فرضیه  $H_0$  رد می شود که نشان دهنده رابطه خطی بین نیازهای رفاهی - معیشتی و رضایت شغلی استادان از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد - واحد تهران جنوب است. مقدار R Square برابر با ۰/۶۵۵ است که نشان می دهد ۶۵/۵ درصد از تغییرات

جدول ۶. نتایج آزمون رگرسیون بین نیازهای رفاهی - معیشتی و رضایت شغلی

نتیجه	R	Sig	R <sup>2</sup>	متغیر وابسته	متغیر مستقل
تأیید	۰/۸۰۹	۰/۰۰	۰/۶۵۵	رضایت شغلی	نیازهای رفاهی- معیشتی

معادله پیش بینی، عبارت است از: رضایت شغلی = (نیازهای رفاهی - معیشتی) ۰/۶۰۱ + ۱/۴۱۲

جدول ۷. تحلیل رگرسیون برای برآورد میزان تأثیر نیازهای رفاهی و معیشتی بر سبک رضایت شغلی

سطح معناداری	T	ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد	مؤلفه ها
۰/۰۰۰	۱۱/۱۶		۱/۴۱۲	ثابت
۰/۰۰۰	۱۷/۸۹۵	۰/۸۰۹	۰/۶۰۱	نیازهای رفاهی - معیشتی

ANOVA(sig) کمتر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین فرضیه  $H_0$  رد می شود که نشان دهنده رابطه خطی بین نیازهای پژوهشی و رضایت شغلی استادان از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد - واحد تهران جنوب است. مقدار R Square برابر با ۰/۶۱۹ است که نشان می دهد ۶۱/۹ درصد از تغییرات رضایت شغلی استادان، تحت تأثیر نیازهای پژوهشی از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد - واحد تهران جنوب است و مثبت بودن R نشان دهنده رابطه مثبت و هم جهت دو متغیر است.

### تجزیه و تحلیل و آزمون فرضیه سوم

از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد - واحد تهران جنوب، نیازهای پژوهشی بر رضایت شغلی استادان تأثیر معناداری ندارد:  $H_0$ .

از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد - واحد تهران جنوب، نیازهای پژوهشی بر رضایت شغلی استادان تأثیر معناداری دارد:  $H_1$ .

همان طور که در جدول ۸ و ۹ مشاهده می شود، مقدار

جدول ۸. نتایج آزمون رگرسیون بین نیازهای پژوهشی و رضایت شغلی

نتیجه	R	Sig	R <sup>2</sup>	متغیر وابسته	متغیر مستقل
تأیید	۰/۷۸۷	۰/۰۰	۰/۶۱۹	رضایت شغلی	نیازهای پژوهشی

معادله پیش بینی، عبارت است از: رضایت شغلی = (نیازهای پژوهشی) ۰/۵۹۱ + ۱/۴۸۸



جدول ۹. تحلیل رگرسیون برای برآورد میزان تأثیر نیازهای پژوهشی بر سبک رضایت شغلی

مؤلفه‌ها	ضرایب غیراستاندارد	ضرایب استاندارد	T	سطح معناداری
ثابت	۱.۴۸۸		۱۱.۲۶	۰.۰۰۰
نیازهای پژوهشی	۰.۵۹۱	۰.۷۸۷	۱۶.۵۷	۰.۰۰۰

### تجزیه و تحلیل و آزمون فرضیه چهارم

— از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد - واحد تهران جنوب، نیازهای روانی - اجتماعی بر رضایت شغلی استادان تأثیر معناداری ندارد:  $H_0$ .

— از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد - واحد تهران جنوب، نیازهای روانی - اجتماعی بر رضایت شغلی استادان تأثیر معناداری دارد:  $H_1$ .

همان‌طور که در جدول ۱۰ و ۱۱ مشاهده می‌شود، مقدار

ANOVA (sig) کمتر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین فرضیه  $H_0$  رد می‌شود که نشان‌دهنده رابطه خطی بین نیازهای روانی - اجتماعی و رضایت شغلی استادان از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد - واحد تهران جنوب است. مقدار R Square برابر با ۰/۵۹۹ است که نشان می‌دهد ۵۹/۹ درصد از تغییرات رضایت شغلی استادان، تحت تأثیر نیازهای روانی - اجتماعی از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد - واحد تهران جنوب است و مثبت بودن R نشان‌دهنده رابطه مثبت و هم‌جهت دو متغیر است.

جدول ۱۰. نتایج آزمون رگرسیون بین نیازهای روانی - اجتماعی و رضایت شغلی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	R square	Sig	R	نتیجه
نیازهای روانی - اجتماعی	رضایت شغلی	۰/۵۹۹	۰/۰۰	۰/۷۷۴	تأیید

$$\text{معادله پیش‌بینی، عبارت است از: رضایت شغلی} = (\text{نیازهای روانی - اجتماعی}) \times ۰/۶۱ + ۱/۴۳۳$$

جدول ۱۱. تحلیل رگرسیون برای برآورد میزان تأثیر نیازهای روانی - اجتماعی بر سبک رضایت شغلی

مؤلفه‌ها	ضرایب غیراستاندارد	ضرایب استاندارد	T	سطح معناداری
ثابت	۱.۴۳۳		۱۰.۱۴۳	۰.۰۰۰
نیازهای روانی - اجتماعی	۰.۶۱۰	۰.۷۷۴	۱۵.۸۷۹	۰.۰۰۰

### تجزیه و تحلیل و آزمون فرضیه اصلی

— از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد - واحد تهران جنوب، پاسخگویی به نیاز بر رضایت شغلی استادان تأثیر معناداری ندارد:  $H_0$ .

— از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد - واحد تهران جنوب، پاسخگویی به نیاز بر رضایت شغلی استادان تأثیر معناداری دارد:  $H_1$ .

همان‌طور که در جدول ۱۲ مشاهده می‌شود، مقدار ANOVA (sig) کمتر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین فرضیه  $H_0$  رد

می‌شود که نشان‌دهنده رابطه خطی بین پاسخگویی به نیاز و رضایت شغلی استادان از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد - واحد تهران جنوب است. مقدار R Square برابر با ۰/۸۹۰ است که نشان می‌دهد ۸۹ درصد از تغییرات رضایت شغلی استادان، تحت تأثیر پاسخگویی به نیاز از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد - واحد تهران جنوب است و مثبت بودن R نشان‌دهنده رابطه مثبت و هم‌جهت دو متغیر است.

جدول ۱۲. نتایج آزمون رگرسیون بین پاسخگویی به نیاز و رضایت شغلی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	R square	Sig	R	نتیجه
پاسخگویی به نیاز	رضایت شغلی	۰/۸۹۰	۰/۰۰	۰/۷۹۹	تأیید

## بحث و نتیجه گیری

**فرضیه اول:** از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد - واحد تهران جنوب، نیازهای آموزشی بر رضایت شغلی استادان تأثیر معناداری دارد.

بررسی فرضیه اول پژوهش نمایانگر این است که بین نیازهای آموزشی و رضایت شغلی استادان از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد - واحد تهران جنوب رابطه وجود دارد که نشان می‌دهد ۶۳/۲ درصد از تغییرات رضایت شغلی استادان، تحت تأثیر نیازهای آموزشی از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد - واحد تهران جنوب است.

پژوهش‌ها نشان می‌دهد که تجهیزات و امکانات آموزشی، فضای آموزشی، دوره‌های آموزشی و تأمین بودجه آموزشی و توانایی و قابلیت‌های فرد جزو نیازهای عملکردی و اساسی و بسیار مهم اعضای هیئت علمی به‌شمار می‌رود و نقش به‌سزایی در افزایش رضایت شغلی آنان ایفا می‌کند (صافی و همکاران، ۱۳۹۰). در واقع هرچه اعضای هیئت علمی رشته‌های مختلف دانشگاهی در هر کشور، بتوانند خدمات خود را با کیفیت بهتری ارائه دهند، توسعه و پیشرفت آن کشور شتاب بیشتری خواهد گرفت (مزینانی، ۱۳۸۲).

نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد سطح ایده‌آل عملکرد شغلی فرد که نیازهای آموزشی را شامل می‌شود، بر میزان رضایتمندی و خشنودی شغلی تأثیرگذار است. یافته‌های پژوهش‌های انجام‌شده توسط سایر پژوهشگران، از جمله ابرموف (۲۰۰۶)، صافی، فلاحی خشک‌ناب، راسل و رهگذر (۱۳۹۰)، یافته پژوهش حاضر را تأیید می‌کند.

**فرضیه دوم:** از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد - واحد تهران جنوب، نیازهای رفاهی - معیشتی بر رضایت شغلی استادان تأثیر معناداری دارد.

بررسی فرضیه دوم پژوهش نمایانگر آن است که بین نیازهای رفاهی - معیشتی و رضایت شغلی استادان، از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد - واحد تهران جنوب رابطه وجود دارد که نشان می‌دهد ۶۵/۵ درصد از تغییرات رضایت شغلی استادان، تحت تأثیر نیازهای رفاهی - معیشتی از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد - واحد تهران جنوب است.

اگر اعضای هیئت علمی دغدغه برآورده‌ساختن نیازهای اقتصادی خود را داشته باشند، خواسته یا ناخواسته، تدریس و انتقال دانسته‌ها و مهارت‌ها را در درجه دوم اهمیت قرار خواهند داد و در درجه دوم قرارگرفتن آموزش، بلافاصله و مستقیم در سطح علمی دانشجو تأثیر می‌گذارد و حتی در یک دوره کوتاه‌مدت و به‌سرعت، به کاهش بار علمی دانشگاهی منجر خواهد شد. از آنجا که حقوق و دستمزد دانشگاهی جزء نیازهای عملکردی بسیار مهم اعضای هیئت علمی است، رابطه مستقیمی با رضایت شغلی ایشان دارد؛ به‌طوری که اگر به‌نحو مطلوبی پاسخ گفته نشود، زمینه نارضایتی بالایی را در این قشر فراهم خواهد آورد (صافی و همکاران، ۱۳۹۰). یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که میزان حقوق دریافتی، یکسان‌سازی حقوق و مزایا، تأمین امکانات ورزشی و تفریحی برای استادان و خانواده ایشان، تأمین مسکن و فراهم کردن تسهیلات رفاهی تأثیر بسزایی در افزایش رضایت اعضای هیئت علمی دارد. یافته‌های پژوهش‌های انجام‌شده توسط سایر پژوهشگران، از جمله دانشمندی، سیرتی، زارعیان و پیشگویی (۱۳۹۱)، ستوده اصل، قربانی، حاجی آقاجانی، رشیدی‌پور (۱۳۹۱)، ابرموف (۲۰۰۶)، جان سورد (۲۰۰۲)، صافی، فلاحی خشک‌ناب، راسل و رهگذر (۱۳۹۰)، یافته پژوهش حاضر را تأیید می‌کند.

**فرضیه سوم:** از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد - واحد تهران جنوب، نیازهای پژوهشی بر رضایت شغلی استادان

تأثیر معناداری دارد.

بررسی فرضیه سوم پژوهش نمایانگر آن است که بین نیازهای پژوهشی و رضایت شغلی استادان از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد - واحد تهران جنوب رابطه وجود دارد؛ که نشان می‌دهد ۶۱/۹ درصد از تغییرات رضایت شغلی استادان، تحت تأثیر نیازهای پژوهشی از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد - واحد تهران جنوب است.

اعضای هیئت علمی، تجهیزات و امکانات را در زمره عوامل مهم در ایجاد رضایت برمی‌شمارند، و فقدان مکان مناسب با امکانات کافی برای تدریس را از مشکلات خود می‌دانند (رنجبر و وحیدشاهی، ۱۳۸۷). صافی و همکاران (۱۳۹۰) نیز بیان می‌دارند که اعضای هیئت علمی فضای آموزشی و لوازم و امکانات آموزشی را «مهم» می‌دانند. به علاوه، فضای آموزشی جزء نیازهای هیجانی اعضای هیئت علمی است و به همین سبب، سرمایه‌گذاری بر روی توسعه فضاهای آموزشی می‌تواند موجب ایجاد رضایت بسیار زیادی در اعضای هیئت علمی شود. در پژوهش حاضر نیز فرصت و زمینه‌های مساعد برای پژوهش، دسترسی به منابع و اطلاعات اینترنت پرسرعت، بهره‌مندی از تسهیلات ویژه پژوهش و تحقیق، فرصت‌های مطالعاتی دوره‌ای برای اعضای هیئت علمی و ... از نیازهای هیجانی است که در ایجاد رضایت اعضای هیئت علمی نقش اساسی دارند. یافته‌های پژوهش‌های انجام‌شده توسط سایر پژوهشگران، از جمله ابرموف (۲۰۰۶) و صافی، فلاحی خشک‌ناب، راسل و رهگذر (۱۳۹۰)، یافته پژوهش حاضر را تأیید می‌کند.

**فرضیه چهارم:** از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد - واحد تهران جنوب، نیازهای روانی - اجتماعی بر رضایت شغلی استادان تأثیر معناداری دارد.

بررسی فرضیه چهارم پژوهش نمایانگر آن است که بین نیازهای روانی - اجتماعی و رضایت شغلی استادان از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد - واحد تهران جنوب رابطه وجود دارد؛ که نشان می‌دهد ۵۹/۹ درصد از تغییرات رضایت شغلی استادان، تحت تأثیر نیازهای روانی - اجتماعی از دیدگاه

اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد - واحد تهران جنوب است. منصف (۱۳۸۲) بیان می‌دارد که رضایت از نوع برخورد دانشجویان، فقط با آسایش روانی اعضای هیئت علمی رابطه داشته است. آنچه مسلم است، وجود جو توأم با احترام از اصول اولیه هر محیط کاری است و اصولاً اگر افراد احساس کنند مورد احترام هستند، در رفع کمبودهای خود می‌کوشند و با آرامش بیشتری به کار خود ادامه می‌دهند و در نتیجه، موجبات رضایت خود و سیستم را فراهم می‌آورند. وجود جو رضایت، میزان بهره‌وری را افزایش می‌دهد (عزیززاده و همکاران، ۱۳۸۵).

نتایج پژوهش صافی و همکاران (۱۳۹۰) نیز نشان داد که اعضای هیئت علمی، به ترتیب، رعایت احترام و منزلتشان از سوی دانشجویان، کارشناسان و کارمندان را جزء نیازهای اساسی و عملکردی بسیار مهم خود می‌دانند. در واقع اعضای هیئت علمی نیاز دارند که در درون خود احساس کنند ارزشمندند. در یافته‌های پژوهش حاضر نیز بر اهمیت و نقش رعایت احترام و منزلت استادان از سوی دانشجویان و کارکنان، ایجاد انگیزه، افزایش عزت نفس، اعتماد به نفس، ... در استادان و بزرگداشت حرفه معلمی، ... و ارتقای سطح رضایت اعضای هیئت علمی تأکید شده است. یافته‌های پژوهش‌های انجام‌شده سایر پژوهشگران، از جمله جان سورد (۲۰۰۲)، ستوده اصل، قربانی، حاجی آقاجانی، رشیدی پور (۱۳۹۱)، سرتو (۲۰۰۳)، یافته پژوهش حاضر را تأیید می‌کند.

### محدودیت‌ها

— عدم کنترل برخی متغیرهای مزاحم، از قبیل سن، میزان تحصیلات و موقعیت اقتصادی - اجتماعی که این وضعیت به کاهش روایی درونی منجر شده است.

— نتایج پژوهش حاضر مختص به دانشگاه آزاد اسلامی - واحد تهران جنوب است. از این رو، تعمیم یافته‌های پژوهش حاضر به سایر واحدهای دانشگاهی ممکن نیست.

— عدم هم‌تابی نمونه‌های پژوهش از لحاظ ویژگی‌های شخصیتی و یکدست‌نبودن تجارب آنها، زیرا هر فرد باتوجه به

آموزش برای قدردانی از اعضای هیئت علمی می‌تواند مؤثر باشد.

### کتابنامه

آراسته، حمیدرضا. ۱۳۸۲. «رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانش‌آموخته خارج از کشور در ایران»، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره پیاپی ۲۷ و ۲۸ ص ۹۷-۱۲۵ بخشی علی‌آباد، حمید؛ نوروزی، داریوش؛ حسینی، زهراالسادات. ۱۳۸۳. «عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان»، مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی ۴(۱۲)، ۴۱-۳۳. ۱۳۸۸،

بهرامی، سوسن. ۱۳۸۱. بررسی الگوهای نیازسنجی موجود و کاربرد آن در سیستم بهداشت و درمان اصفهان. دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.

توسلی، غلامعباس. ۱۳۷۵. جامعه‌شناسی کار و شغل. تهران: سمت. رفیعی، محمد؛ جهانی، فرزانه؛ موسوی‌پور، سعید. ۱۳۹۰. «بررسی رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی اراک در سال ۱۳۸۸»، مجله دانشگاه علوم پزشکی اراک ۱۴(۱)، ۴۵-۳۵.

رنجبر، منصور و وحیدشاهی، کوروش. ۱۳۸۶. «بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مازندران». ۱۳۸۶. «گام‌های توسعه در آموزش پزشکی». مجله مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی، دوره چهارم، شماره دوم، ۹۹-۹۲.

ساعتچی، محمود. ۱۳۷۰. روان‌شناسی کار. چاپ دوم. مؤسسه نشر نی.

صافی، محمدهادی؛ فلاحتی خشک‌ناب، مسعود؛ راسل، مهدی؛ رهگذر، مهدی. ۱۳۸۹. «رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی»، مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی ۱۰(۴): ۳۳۳-۳۳۲.

مزینانی، علی. پاییز ۱۳۸۰. «بررسی وضعیت مصرف و تولید اطلاعات علمی از جانب اعضای هیئت علمی - آموزش کشور». رهیافت، ش ۲۵، ص ۱۹۶.

تفاوت‌های فردی، ویژگی‌های شخصیتی متفاوتی دارد و توان همانند کردن دشوار است، که این وضعیت، محدودیت‌هایی را در رویایی بیرونی و تعمیم‌پذیری به‌وجود آورده است.

### پیشنهادها

— باتوجه به اینکه تغییرات رضایت شغلی استادان، تحت‌تأثیر نیازهای آموزشی اعضای هیئت علمی دانشگاه است، لزوم توجه به نیازهای آموزشی در بدو ورود عضو هیئت علمی الزامی است که باید ازسوی مسئولان و برنامه‌ریزان به آن توجه شود.

— به‌علاوه، دانشگاه باید با برگزاری دوره‌های آموزشی مهارت‌آموزی ویژه استادان برای برآورده‌ساختن نیازهای آموزشی آنان اقدام کند؛ ازجمله این دوره‌ها می‌توان به دوره‌های آشنایی با طراحی طرح درس و نحوه طراحی سؤال، روان‌شناسی یادگیری و ... اشاره کرد.

— آموزش استادان ممکن است تأثیر بسزایی در افزایش دانش آنان درباره مهارت‌های حرفه‌ای شغلی مربوط داشته باشد؛ علاوه بر آن می‌تواند در تأمین نیازهای یادگیری دانشجویان نقش مهمی ایفا کند؛ از این رو پیشنهاد می‌شود که در دانشکده‌ها فرصت‌های کافی برای پیشرفت حرفه‌ای در برنامه درسی استادان گنجانده شود.

— در راستای ارتقای کیفی فرایند تحقیق و پژوهش، برنامه‌های در قالب کارگاه‌های آموزشی ویژه اعضای هیئت علمی آموزشی و پژوهشی به اجرا درآید.

— ایجاد برنامه‌های فرهنگی ازسوی مسئولان دانشگاه برای ارتقای جایگاه مقام و منزلت استادان توسط دانشجویان و کارکنان بر مبنای توجه به نیازهای اجتماعی استادان در نظر گرفته شود.

— اعضای هیئت علمی، شناخت و قدردانی از کارشان را عامل مهمی در رضایتشان می‌دانند؛ پس لازم است راهکارهایی ازسوی مسئولان برای حفظ احترام و منزلت اعضای هیئت علمی توسط دانشجویان و کارمندان به کار گرفته شود؛ در این راستا، برگزاری برنامه‌های روز استاد و معلم و یا هفته پژوهش و

- Dely, P. & Deborah, M. 2000. *The American Faculty Poll*. National Education Association, Higher
- Warr, P.; Cook, J.; Wall, T. 1979. "Scales for Measurement of Some Work Attitudes and Aspects of Psychological Wellbeing", *Journal of Occupational Psychology* 52, 129-148.

Archive of SID