

## عوامل مؤثر بر رضایتمندی شغلی استادان دانشگاه آزاد اسلامی

### Factors Affecting Job Satisfaction among Faculty Members of Islamic Azad University

Abdolhamid Shakib

Islamic Azad University  
Torbat-Jaam Branch

Ali Reza Raja-ei, PhD

Islamic Azad University  
Torbat-Jaam Branch

دکتر علیرضا رجایی

دانشگاه آزاد اسلامی  
واحد تربت جام

عبدالحمید شکیب

دانشگاه آزاد اسلامی  
واحد تربت جام

#### Abstract

The educational, organizational, and economical factors that negatively affect job satisfaction of the faculty members of Azad University were investigated by questionnaire based on previous research. 269 randomly selected Instructor, recruited from nine regional branches of Islamic Azad University, participated in this research. Factors that created higher levels of stress and lower levels of job satisfaction among the instructors included overcrowded class, low income, administrative deficiencies in evaluations necessary for promotion in the faculty, inadequacy of the bureaucratic system in approving research proposals, barriers in the system that limit the faculty's continuing education, lack of organizational policies in support of faculty members, and low motivation of university students for studying.

**Key words :** job satisfaction, faculty members, Islamic Azad University.

#### چکیده

عوامل آموزشی، سازمانی و اقتصادی که بر رضایت شغلی استادان دانشگاه آزاد اسلامی تأثیر منفی دارند با استفاده از پرسشهای مبتنی بر پژوهشهای پیشین بررسی شد. اعضای هیأت علمی تمام وقت و نیمه وقت دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۹ جامعه آماری را تشکیل دادند و حجم نمونه شامل ۲۶۹ نفر از استادانی بود که به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای و تصادفی ساده انتخاب شدند. عواملی که به سطوح بالای تنیدگی و سطوح پایین رضایت شغلی در استادان منجر شدند شامل تعداد زیاد دانشجویان در کلاس، دشواری ادامه تحصیل و ارتقای سطح علمی استادان، نبود قوانین حمایتی لازم از حقوق حرفه‌ای آنان، پایین بودن میزان حقوق و مزایای شغلی، کم توجهی واحدهای دانشگاهی در انجام به موقع ترفیع و تغییر وضعیت استخدامی، دشواری تصویب طرحهای پژوهشی از نظر مراحل اداری، ضعف انگیزش تحصیلی برخی از دانشجویان و دشواری امکان نقل و انتقال اعضای هیأت علمی بودند.

**واژه‌های کلیدی :** رضایتمندی شغلی، اعضای هیأت علمی، دانشگاه آزاد اسلامی.

Correspondence concerning this article should be addressed to Abdolhamid Shakib and Ali Reza Rajabi, Department of Psychology. Islamic Azad university Torbat-Jaam Branch.  
e-mail : [Shakib@Iautj.ac.ir](mailto:Shakib@Iautj.ac.ir) and [rajaei@lautj.ac.ir](mailto:rajaei@lautj.ac.ir)

## مقدمه

هدف هر سازمان، صرف نظر از آنکه آموزشی یا صنعتی، خصوصی یا دولتی باشد این است که با حداقل سرمایه، نیروی انسانی و کمترین تعارض و درگیری به بهترین بهره‌وری و تولید، با بیشترین کیفیت دست یابد. در این میان نیروی انسانی به عنوان یکی از مهمترین عوامل اثرگذار در رسیدن به چنین هدفهایی، بسیار مورد توجه قرار گرفته است.

بنابراین، شناخت انتظارات، نیازها، مشکلات و چگونگی درک نیروی انسانی از هدفها و شرایط سازمان ضروری است تا امکان ایجاد تغییرات لازم برای افزایش کارایی و رضایت شغلی فراهم شود.

توجه به اهمیت این مسأله در مراکز آموزش عالی نیز امری بدیهی است.

از نظر باثوم<sup>۱</sup> (۱۳۸۳/۱۹۹۱)، دانشگاهها و مراکز آموزش عالی از پر تناقض‌ترین سازمانها به شمار می‌روند، تناقضها و تنشهایی که همواره بین مدیران، هیأت علمی، دانشجویان و کارکنان با انتظارات محیطی و فشارهای ناشی از تغییر و تحولات سریع وجود دارند از مهمترین مشکلات آموزش عالی به شمار می‌روند.

با آنکه دانشگاه آزاد اسلامی به عنوان یک مرکز آموزش عالی که حدود ۲۰ سال از عمر آن می‌گذرد، بسیاری از مشکلات را پشت سر گذاشته است، اما مسلماً این سازمان بزرگ آموزش عالی نیز نه تنها با مشکلاتی مشابه با سایر مراکز آموزش عالی جهان درگیر است. بلکه در بعضی از موارد نیز مشکلات و مسایل آن می‌توانند به دلیل شرایط و نظام خاص حاکم بر این مرکز آموزش عالی متفاوت از سایر مراکز آموزش عالی باشند.

دانشگاهها فضای بسیار پیچیده‌ای هستند که درک و فهم و اداره آنها بسیار مشکل است. وجود بافت انسانی متفاوت در دانشگاهها نیز آن را از سایر سازمانها متمایز می‌سازد. اعضای هیأت علمی با تحصیلات و گرایشهای

متفاوت، کارکنان و دانشجویان، مدیریت در دانشگاهها را با مشکلات مواجه کرده و فضای رفتاری و روانشناختی خاصی را به وجود می‌آورند. در چنین شرایطی بررسی نیازها، دیدگاهها، مسایل و مشکلات استادان، کارکنان و دانشجویان در دانشگاه می‌تواند بسیار سودمند باشد. علوم مختلفی مانند مدیریت<sup>۲</sup>، روانشناسی صنعتی و سازمانی<sup>۳</sup>، روانشناسی محیطی<sup>۴</sup> و سایر رشته‌های علمی مرتبط به مدیران کمک می‌کنند تا آگاهی بیشتری نسبت به محیط فیزیکی و روانشناختی سازمان خویش به دست آورند و از این آگاهی به منظور بهبود کیفیت و بهره‌وری سازمان استفاده کنند. برای مثال مفهوم «فضای کار»<sup>۵</sup> که در روانشناسی محیطی مطرح است، از طریق بررسی روابط بین طراحی محیط کار، تکالیف و فعالیت‌های کار و رفتار کارکنان سعی می‌کند به مدیران در بهبود تولید کمک کند (فیشر، ۱۹۸۹ نقل از فیشر، تارکوی نیو، ویچر، ۲۰۰۴).

تحقیقات نشان می‌دهند که ادراک و رفتار استادان دانشگاه و محیط دانشگاه بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند. علاوه بر این ادراک افراد از محیط کار میزان رضایت شغلی<sup>۶</sup>، تعهد<sup>۷</sup> (مسئولیت‌پذیری) و سطح عملکرد آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (بلک برن<sup>۸</sup> و لارنس<sup>۹</sup>، ۱۹۹۵، بوون<sup>۱۰</sup> و شاستر<sup>۱۱</sup>، ۱۹۸۶ نقل از لیند هولم، ۲۰۰۳).

روانشناسان شناختی<sup>۱۲</sup> بر این باورند که نحوه تفکر، باورها، بازخوردها<sup>۱۳</sup> و چگونگی پردازش اطلاعات افراد نیز بر عملکرد و تعیین سطح آنان در پیوستار سلامت - بیماری تأثیر می‌گذارند. از نظر این دسته از روانشناسان، فرایندهای شناختی، فرایندهایی هستند که افراد آنها را به کار می‌گیرند تا به وقایع و تجربه‌ها معنا بخشند. همچنین این فرایندها چگونگی پاسخ‌دهی افراد را نسبت به وقایع و تجربه‌ها، تعیین می‌کنند (بیکر<sup>۱۴</sup>، ۱۹۹۴، کانتز<sup>۱۵</sup>، ۱۹۹۰، کانتز و زیرکل<sup>۱۶</sup>، ۱۹۹۰، فیسک<sup>۱۷</sup> و تیلور<sup>۱۸</sup>، ۱۹۹۱، کازدین<sup>۱۹</sup>، ۱۹۹۴ نقل از کاردوسی، ۱۹۹۸).

1. Baum, R.  
2. management  
3. industrial and organizational psychology  
4. environmental psychology  
5. workspeace  
6. job satisfaction

7. commitment  
8. Blackburn, R. T.  
9. Lawrence, G. H.  
10. Bowen, H. R.  
11. Schuster, J. H.  
12. cognitive psychologists

13. attitudes  
14. Baker, N.  
15. Canter, A.  
16. Zirkel, S.  
17. Fisk, S.  
18. Taylor, J. E.

19. Kazdin, A. E

و سببی از مدرسان دانشگاهها انجام گرفت، مشخص شد ۶۶٪ افراد حداقل در نیمی از ساعات کار تنیدگی را احساس می‌کردند. نتایج این پژوهش نشان دادند که عامل اصلی این تنیدگیها در اکثر موارد کمبود منابع و وقت بود. علاوه بر آن کندی ارتقای شغلی، روابط انسانی ضعیف در دانشگاه، حقوق ناکافی، فشار کاری، ابهام در وظایف، تعارض انتظارات شغلی و تلاش برای انتشار آثار نیز به عنوان عواملی که احساس تنیدگی را تحت تأثیر قرار می‌دهند شناسایی شده‌اند (نقل از کین من، ۱۹۹۸).  
 تداوم بررسیها، رقابت‌های شغلی استادان و شرایط زندگی خانوادگی و ساعات زیاد کار را به عنوان عوامل تنیدگی‌زای حرفه‌ای مطرح ساخت (سورسانیلی و گری گوری، ۱۹۸۷).

کین من (۱۹۹۶) در یک نمونه ۴۶۵ نفری از مدرسان دانشگاه عوامل تنیدگی‌زا را مورد بررسی قرار داد. عواملی که نمونه مورد نظر به عنوان منبع تنیدگی مطرح کردند، عبارت بودند از: عدم وجود امکان ترفیع و پیشرفت (۹۱٪)، عدم وجود امکان دستیابی به حمایت برای فعالیتهای علمی (۸۹٪)، دشواری وظایف اجرایی (۸۹٪). همچنین بسیاری از پاسخ‌دهندگان معتقد بودند که عملکرد شغلی آنان تحت تأثیر تنیدگی کاهش می‌یابد؛ ۳۸٪ گزارش دادند که مشکلاتی در تمرکز دارند و احساس می‌کنند قادر به تصمیم‌گیری مؤثر نیستند. افزون بر آن سطح افسردگی و اضطراب در گروه مورد بررسی به ترتیب ۳۸٪ و ۳۶٪ گزارش شد. همچنین ۶۵٪ از پاسخ‌دهندگان احساس می‌کردند که اغلب یا گاهی اوقات تحت فشار قابل ملاحظه‌ای هستند. ۲۵٪ از آنان اعلام کردند که پزشک مشکلات آنان را ناشی از تنیدگی تشخیص داده بود. مدرسان با پایه کمتر و نیز زنان به طور متوسط احساس تنیدگی شغلی بیشتری داشتند و مشکلات جسمانی و روانشناختی بیشتری را تجربه می‌کردند.

با این توضیح می‌توان چنین تصور کرد که محرکها و پدیده‌های مختلف با توجه به چهارچوب شناختی - ادراکی فرد، معنا می‌یابند و پاسخهای متناسب با این چهارچوب ادراکی فراخوانده می‌شوند. گروهی از روانشناسان نیز به تأثیر ویژگیهای شخصیتی<sup>۱</sup> بر محیط کار اشاره و عنوان کرده‌اند که شخصیت دارای پنج رگه<sup>۲</sup> نسبتاً ثابت است: روان آزرده‌گری<sup>۳</sup>، برون‌گرایی - درون‌گرایی<sup>۴</sup>، گشودگی<sup>۵</sup>، مقبولیت<sup>۶</sup> و مسؤولیت‌پذیری<sup>۷</sup>. پژوهشها نشان داده‌اند که افراد با مقبولیت بالا، دیگر دوست و خواهان روابط صمیمی‌اند. این افراد تمایل به همکاری با دیگران دارند و تعارضهای درون سازمانی را کاهش می‌دهند (کوستا<sup>۸</sup> و مک‌گری<sup>۹</sup>، جاج<sup>۱۰</sup> و کابل<sup>۱۱</sup>، ۱۹۹۷ نقل از واترز، ۲۰۰۴).

علاوه بر مسایل مطرح شده افزایش تنیدگیهای محیط کار نیز توجه پژوهشگران را به خود جلب کرده است. امروزه سازمانها هر روز پیچیده‌تر و سازگاری با محیط کار مشکلتر می‌شود. به دنبال تحولات سریع اجتماعی، سیاسی و اقتصادی، نوع فعالیت و هدفهای مورد نظر در سازمانها نیز تغییر کرده‌اند. در چنین شرایطی افراد نیاز دارند تا خود را با تحولات جدید سازگار سازند و همین مسأله احساس تنیدگی<sup>۱۲</sup> را در آنها به وجود می‌آورد. در پژوهشی که توسط مؤسسه مطالعات سیاسی<sup>۱۳</sup> انگلستان در سال ۱۹۹۳ انجام شده ۱/۳ از پاسخ‌دهندگان گزارش داده بودند که تنیدگی قابل ملاحظه‌ای در محیط کار دارند و حدود نیمی از آنها اعلام کرده بودند که در پنج سال گذشته تنیدگی محیط کار آنها بیشتر شده است (کینن، ۱۹۹۸).

پژوهشها نشان داده‌اند که معلمان تنیدگیهای شغلی بالایی را تجربه می‌کنند. اما در این زمینه اطلاعات چندانی از تنیدگی شغلی استادان دانشگاهها و مؤسسات آموزشی در دست نیست. بررسیهایی که در سال ۱۹۹۴ توسط بلیکس<sup>۱۴</sup>، کوروزی<sup>۱۵</sup>، مینچل<sup>۱۶</sup> در آمریکا در نمونه

1. personality characteristics  
 2. trait  
 3. neuroticism  
 4. extroversion-introversion  
 5. openness  
 6. agreeableness

7. conscientiousness  
 8. Costa, P. T.  
 9. Mc Crae, R. R.  
 10. Judge, T.  
 11. Cable, D.  
 12. stress

13. policy-studies institute  
 14. Blix, G. G.  
 15. Cruise, R. J.  
 16. Mitchell, P. J.

وجود دارد؟

۱۰- آیا مسایل و مشکلات شغلی با ترتیب اولویت آنها در اعضای هیأت علمی و مرتبه علمی آنان مرتبط است؟

### روش

در این پژوهش از روش زمینه‌یابی استفاده شد و جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیأت علمی تمام وقت و نیمه وقت دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۹ در سال تحصیلی ۸۴-۱۳۸۳ بود. حجم نمونه شامل ۲۶۹ نفر از اعضای هیأت علمی تمام وقت و نیمه وقت کلیه واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۹ بود که به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای از هر واحد دانشگاهی به نسبت حجم تعداد اعضای هیأت علمی در جامعه آماری، با در نظر گرفتن متغیرهای رشته تحصیلی، گروه آموزشی، نوع همکاری با دانشگاه، جنس و مرتبه علمی (استادیار - مربی)، با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند.

**ابزار عمده این پژوهش**، پرسشنامه نگرش‌سنج محقق ساخته بسته پاسخ ۵ درجه‌ای در مقیاس لیکرت است. ساختار اصلی این پرسشنامه ۲۵ گزاره در بعد آموزشی، ۱۷ گزاره در بعد پژوهشی، ۱۶ گزاره در بعد سازمانی - تشکیلاتی، ۱۲ گزاره در بعد رفاهی - اقتصادی، همراه با ۳ سؤال باز است که در سؤال اول از آزمودنیها خواسته شده علاوه بر مواردی که در پرسشنامه ذکر شده است، موارد دیگری را که به عنوان مسایل و مشکلات شغلی اعضای هیأت علمی در ابعاد مختلف آموزشی، پژوهشی، سازمانی و رفاهی می‌بایست مطرح شوند فهرست کنند. در سؤال دوم، راهبردها و پیشنهادهای عملی‌ای را که در جهت حل یا کاهش تنیدگیها و تأثیر آن بر رضایت شغلی اعضای هیأت علمی، مفید می‌دانند، بیان کنند و در سؤال سوم ۵ مسأله یا چالش مهم شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی را به ترتیب برحسب اولویت ذکر نمایند.

پرسشنامه به دلیل مفاد آن که نگرش‌سنج است دارای روایی<sup>۱</sup> صوری است و روایی محتوای آن توسط ۴ نفر از

**هدف اصلی این پژوهش** عبارت بود از بررسی و شناسایی دقیق مسایل و مشکلات آموزشی، پژوهشی، سازمانی - تشکیلاتی، رفاهی - اقتصادی اعضای هیأت علمی، ترتیب اولویت آنها و مقایسه مسایل و مشکلات شغلی آنان در رابطه با متغیرهای سن، جنس، مرتبه علمی، رشته آموزشی، وضعیت تأهل (مجرد - متأهل) و وضعیت سکونت (بومی و غیربومی) که می‌تواند با افزایش تنیدگی رضایتمندی شغلی استادان را کاهش دهد. بر اساس این اهداف سؤالهای پژوهش عبارت بودند از:

- ۱- عمده‌ترین مسایل و مشکلات اعضای هیأت علمی در بعد آموزشی چیست و ترتیب اولویت آنها در گروههای مختلف آزمودنیها کدامند؟
- ۲- عمده‌ترین مسایل و مشکلات اعضای هیأت علمی در بعد پژوهشی چیست و ترتیب اولویت آنها در گروههای مختلف آزمودنیها کدامند؟
- ۳- عمده‌ترین مسایل و مشکلات اعضای هیأت علمی در بعد سازمانی - تشکیلاتی چیست و ترتیب اولویت آنها در گروههای مختلف آزمودنیها کدامند؟
- ۴- عمده‌ترین مسایل و مشکلات اعضای هیأت علمی در بعد رفاهی - اقتصادی چیست و ترتیب اولویت آنها در گروههای مختلف آزمودنیها کدامند؟
- ۵- آیا بین نوع مسایل و مشکلات شغلی با ترتیب اولویت آنها در اعضای هیأت علمی زن و مرد، رابطه وجود دارد؟
- ۶- آیا بین نوع مسایل و مشکلات شغلی با ترتیب اولویت آنها در اعضای هیأت علمی بومی و غیربومی رابطه وجود دارد؟
- ۷- آیا بین نوع مسایل و مشکلات شغلی با ترتیب اولویت آنها در اعضای هیأت علمی رشته‌ها و گروههای مختلف آموزشی، رابطه وجود دارد؟
- ۸- آیا بین مسایل و مشکلات شغلی با ترتیب اولویت آنها در اعضای هیأت علمی رشته‌ها و گروههای مختلف آموزشی، رابطه وجود دارد؟
- ۹- آیا بین مسایل و مشکلات با ترتیب اولویت آنها در اعضای هیأت علمی و سوابق آموزشی آنان ارتباط

مختلف نظیر جدولهای توزیع فراوانی، درصد فراوانی نسبی و شاخصهای آماری نظیر میانگین ارزشی به کار رفت. برای پاسخ به سؤالهای پژوهشی در سطح استنباطی از آزمون مجذور کای - پیرسون، ضریب توافقی اسپیرمن و کندال و شاخص آماری t استیودنت و مجذور کای ( $\chi^2$ ) استفاده شد.

### یافته‌ها

نتایج محاسبه میانگین ارزشی پاسخ آزمودنیها به سطوح مختلف مقیاس لیکرت، در چهار بُعد آموزشی، پژوهشی، سازمانی - تشکیلاتی و رفاهی، به ترتیب اولویت مسایل و مشکلات شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۹ در جدول ۱ آمده است.

کارشناسان و استادان که رشته تحصیلی دانشگاهی آنان سنجش و اندازه‌گیری است، تأیید شد. ضریب پایایی<sup>۱</sup> پرسشنامه از طریق اجرای روش بازآزمایی در یک نمونه تصادفی ۳۰ نفری از آزمودنیها ۰/۹۴ بود. همچنین اعتبار<sup>۲</sup> آن از طریق محاسبه آلفای کرونباخ در عوامل ابعاد آموزشی، پژوهشی، سازمانی و رفاهی ۰/۹۱ محاسبه شد. نمره‌گذاری گزینه‌های هر گزاره بین ۱ تا ۵ در نظر گرفته شد. دامنه تغییرات نمره‌ها در بعد آموزشی بین ۲۵ تا ۱۲۵، در بُعد پژوهشی بین ۱۷ تا ۸۵، در بُعد سازمانی - تشکیلاتی بین ۱۶ تا ۸۰، در بُعد رفاهی بین ۱۲ تا ۶۰ و دامنه تغییرات نمره‌ها در کل سؤالهای پرسشنامه بین ۷۰ تا ۳۵ نمره بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، شیوه‌های توصیفی

جدول ۱: پنج اولویت نخست مسایل و مشکلات شغلی عنوان شده از جانب اعضای هیأت علمی در ابعاد آموزشی، پژوهشی، سازمانی و رفاهی برحسب میانگین ارزشی آنها<sup>۳</sup>

اولویت در کل مسایل	میانگین ارزشی	جمع نمرات	مسایل و مشکلات شغلی	ترتیب اولویت	ابعاد
۴	۴/۳۳	۹۸۴	حجم زیاد تعداد دانشجویان کلاس در برخی از موارد	۱	آموزشی
۵	۴/۱۴	۹۴۰	ضعف انگیزش تحصیلی برخی از دانشجویان	۲	
۶	۴/۱۲	۹۳۶	کم‌توجهی به فراهم کردن فرصتهای مطالعاتی و بورسهای تحصیلی جهت ارتقای سطح علمی استادان	۳	
۸	۴/۱۰	۹۳۱	عادت اغلب دانشجویان به یادگیری سطحی به جای درک عمیق و کسب بیش نسبت به آنها	۴	
۱۴	۳/۹۸	۹۰۴	پایین بودن حد نصاب نمره جهت پذیرش دانشجویان در آزمونهای ورودی دانشگاه	۵	
۷	۴/۱۰	۹۳۱	دشواری امکان ادامه تحصیل و ارتقای سطح علمی اعضای هیأت علمی	۱	پژوهشی
۱۰	۴/۰۲	۹۱۳	دشواری تصویب طرحهای پژوهشی از جمله طولانی شدن مراحل اداری تصویب طرحها	۲	
۱۳	۳/۹۹	۹۰۵	کمبود تعداد مجله‌های علمی - پژوهشی کشور جهت انتشار مقاله‌های علمی استادان	۳	
۱۶	۳/۹۳	۸۹۲	عدم حمایت‌های مالی از اعضای هیأت علمی در انتشار، تألیف و ترجمه کتب و مقاله‌های علمی - پژوهشی	۴	
۲۲	۳/۸۶	۸۷۷	کمبود کتب مرجع و دشواری دسترسی به یافته‌های علمی - پژوهشی نظیر مجله‌های علمی - پژوهشی	۵	
۹	۴/۰۴	۹۱۷	نبود قوانین حمایتی لازم از حقوق شغلی و صنفی اعضای هیأت علمی	۱	سازمانی تشکیلاتی
۱۸	۳/۹۱	۸۷۷	طولانی شدن امور اداری محوله به منطبقه، نظیر تغییر وضعیت استخدامی و ترفیع به موقع استادان	۲	
۳۰	۳/۶۷	۸۳۱	کم توجهی واحدهای دانشگاهی در انجام به موقع ترفیع و تغییر وضعیت استخدامی استادان	۳	
۳۱	۳/۶۶	۸۳۱	عدم توجه کافی به ملاکهای شایستگی اشخاص در انتخاب رؤسا و معاونین واحدها	۴	
۳۳	۳/۶۳	۸۲۵	کم‌توجهی واحدهای دانشگاهی در انجام به موقع امور اداری مربوط به استادان	۵	
۱	۴/۳۳	۹۸۴	پایین بودن حقوق و مزایای شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی نسبت به دانشگاههای دولتی	۱	رفاهی اقتصادی
۲	۴/۳۳	۹۸۳	پایین بودن میزان حق التدریس اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی نسبت به دانشگاههای دولتی	۲	
۳	۴/۳۲	۹۸۲	عدم توجه به کارایی و فعالیت استادان در پرداخت حقوق و مزایای شغلی آنان	۳	
۱۲	۳/۹۹	۹۰۷	پایین بودن سقف وام خرید مسکن، تانومبیل و ... اعضای هیأت علمی	۴	
۱۷	۳/۹۲	۸۸۹	عدم وجود امکانات سازمانی و رفاهی جهت پذیرایی از خانواده‌های اعضای هیأت علمی در مسافرتها	۵	

اولویت‌های مطرح شده از سوی اعضای هیأت علمی در جدول ۱، در هر یک از ابعاد به طور جداگانه رتبه‌بندی شده است. اما هنگامی که مجموع سؤال‌های پرسشنامه در ابعاد چهارگانه آموزشی، پژوهشی، سازمانی و رفاهی - اقتصادی در نظر گرفته شد، ۲۰ اولویت نخست مسایل و مشکلات مطرح شده از سوی اعضای هیأت علمی که می‌توانند باعث افزایش تنیدگی و کاهش رضایتمندی شغلی آنان شود، مشخص شدند (جدول ۲).

جدول ۲: ترتیب اولویت عمده‌ترین مسایل و مشکلات شغلی اعضای هیأت علمی

ردیف	عنوان گویه	بُعد	جمع نمرات	میانگین ارزشی	ترتیب اولویت
۱	پایین بودن حقوق و مزایای شغلی	رفاهی	۹۸۴	۴/۳۳	۱
۲	پایین بودن میزان حق التدریس	رفاهی	۹۸۳	۴/۳۳	۲
۳	عدم توجه به کارایی استادان در پرداخت حقوق و مزایای شغلی	رفاهی	۹۸۲	۴/۳۲	۳
۴	حجم زیاد تعداد دانشجویان کلاس در برخی از موارد	آموزشی	۹۶۸	۴/۲۶	۴
۵	ضعف انگیزش تحصیلی برخی از دانشجویان	آموزشی	۹۴۰	۴/۱۴	۵
۶	کم‌توجهی به فراهم آوردن فرصت‌های مطالعاتی و بورس‌های تحصیلی	آموزشی	۹۳۶	۴/۱۲	۶
۷	دشواری امکان ادامه تحصیل و ارتقای سطح علمی هیأت علمی	پژوهشی	۹۳۱	۴/۱۰	۷
۸	عادات اغلب دانشجویان به یادگیری سطحی و طوطی‌وار به جای درک عمیق و کسب بینش نسبت به آنها	آموزشی	۹۳۱	۴/۱۰	۸
۹	نبودن قوانین حمایتی لازم از حقوق شغلی و صنفی استادان و احساس عدم امنیت شغلی	سازمانی	۹۱۷	۴/۰۴	۹
۱۰	دشواری تصویب طرح‌های پژوهشی از جمله طولانی بودن مراحل اداری	پژوهشی	۹۱۳	۴/۰۲	۱۰
۱۱	عدم امکانات لازم جهت افزایش سطح علمی استادان در ساعات حضور آنان	آموزشی	۹۰۸	۴	۱۱
۱۲	پایین بودن سقف وام خرید مسکن، اتومبیل	رفاهی	۹۰۷	۳/۹۹	۱۲
۱۳	کمبود تعداد مجله‌های علمی - پژوهشی کشور جهت انتشار مقاله‌های علمی استادان	پژوهشی	۹۰۵	۳/۹۹	۱۳
۱۴	پایین بودن حد نصاب نمره جهت پذیرش دانشجو در آزمون‌های ورودی دانشگاه	آموزشی	۹۰۴	۳/۹۸	۱۴
۱۵	کمبود فضای آموزشی برای فعالیتهای مختلف آموزشی	آموزشی	۸۹۶	۳/۹۵	۱۵
۱۶	عدم حمایت‌های مالی از اعضای هیأت علمی در انتشار، تألیف و ترجمه کتب و مقاله‌های علمی	پژوهشی	۸۹۲	۳/۹۳	۱۶
۱۷	عدم وجود امکانات سازمانی و امکانات تفریحی و امکان پذیرایی در مسافرت‌های خانوادگی	رفاهی	۸۸۹	۳/۹۲	۱۷
۱۸	طولانی‌شدن امور اداری محوله به شورای منطقه نظیر تغییر وضعیت استخدامی و ترفیح به موقع	سازمانی	۸۸۷	۳/۹۱	۱۸
۱۹	کمبود امکانات آزمایشگاهی در برخی از رشته‌های آموزشی	آموزشی	۸۸۵	۳/۹۰	۱۹
۲۰	پایین بودن حق سرپرستی و اجرایی استادان در پست‌هایی نظیر مدیر گروه آموزشی	رفاهی	۸۸۱	۳/۸۸	۲۰

علاوه بر مسایل و مشکلات عنوان شده در پرسشنامه، در پاسخ به سؤال باز شماره ۱ عمده‌ترین مسایل و مشکلات شغلی مطرح شده از سوی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی عبارت بودند از،

تصویب طرح‌های پژوهشی، داشتن تخصص و تبحر لازم اعضای شورای پژوهشی منطقه در کارهای تحقیقاتی و پژوهشی، افزایش حق الزحمه مجریان طرح‌های تحقیقاتی و ارج نهادن به انجام طرح‌های پژوهشی کاربردی و بنیادی، تلاش در جهت توسعه کتابخانه‌های تخصصی و تهیه کتب مرجع علمی - پژوهشی، بویژه مجله‌های علمی در بُعد سازمانی و تشکیلاتی، تأمین جو عاطفی مناسب و امنیت شغلی اعضای هیأت علمی، توجه وافر به تخصص و تعهد افراد در واگذاری مسؤلیت‌های دانشگاهی به آنان، مشارکت دادن اعضای هیأت علمی در تصمیم‌گیریها، فراهم شدن امکان نقل و انتقال اعضای هیأت علمی بر اساس ضوابط و ملاک‌های خاص، تسریع در انجام به موقع مکاتبه‌های اداری مربوط به ترفیع اعضای هیأت علمی، تعیین سرفصل‌های صرف بودجه و اجتناب از هزینه‌کردن بودجه یک سرفصل به جای سرفصل دیگر، تشکیل کلاس‌های آموزشی لازم برای کارکنان دانشگاه بویژه کلاس‌های آموزش شغلی و روابط انسانی در جهت تفهیم جایگاه و شأن استادان به آنان، در بُعد رفاهی، اهتمام در هم‌طرزی و معادل‌سازی حقوق و مزایای شغلی و حق التدریس اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی با دانشگاه‌های دولتی، پیش‌بینی و اهتمام در تأمین فرصت‌های مطالعاتی داخلی و خارجی جهت اعضای هیأت علمی، امکان استفاده استادان و خانواده آنان از امکانات رفاهی واحدهای دانشگاهی در مسافرت‌های ایام تعطیلات، بازنگری در میزان وام مسکن، اتومبیل و ... اعضای هیأت علمی و پرداخت وام‌های طویل‌مدت اضطراری به استادان.

برای پاسخ به سؤالی‌های تحقیق، داده‌های حاصل از اجرای پرسشنامه نگرش‌سنج از طریق محاسبه ضریب توافق رتبه‌ای اسپیرمن و کندال در سطح اطمینان ۹۹٪، با استفاده از شاخص آماری  $t$  و  $\chi^2$  (جدول‌های ۳ و ۴). با مشاهده داده‌های جدول ۳ می‌توان نتیجه گرفت که بین جنس، بومی و غیربومی، مجرد و متأهل، و مرتبه علمی استادان با نوع مسایل و مشکلات شغلی و ترتیب اولویت آنان رابطه معنادار وجود دارد ( $p < 0.1/0$ ).

محدودیت امکان انتقال استادان از یک واحد به واحد دیگر، فقدان قوانین و ضوابط مشخص در جهت ارزیابی فعالیتهای آموزشی و پژوهشی آنان، کم توجهی و عدم دقت لازم در گزینش و جذب هیأت علمی کارآمد و مناسب، نادیده گرفتن شرایط و ویژگیهای خاص واحدهای دانشگاهی در تدوین قوانین و مقررات سازمانی، آموزشی، پژوهشی و ... تخصیص بخش عمده بودجه واحدها به امور ساختمان‌سازی و تأمین امکانات و تجهیزات و کم توجهی به اختصاص دادن بودجه مناسب جهت ارتقای کیفی مسایل آموزشی، پژوهشی و رفاهی اعضای هیأت علمی.

در پاسخ به سؤال باز شماره ۲ پرسشنامه که از آزمودنیها خواسته شده بود. «راهبردهای عملی را در جهت حل یا کاهش مسایل و مشکلات شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی، پیشنهاد کنند» مهمترین راهبردهای عنوان شده از جانب آزمودنیها، برحسب تعداد فراوانیها موارد ذکر شده، در بُعد آموزشی، تلاش در جهت امکان ارتباط اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی با دانشگاه‌های معتبر جهان، بررسی و بازنگری منطقی تعداد واحدهای درسی با حجم سرفصل دروس، تعدیل ساعات تدریس موظف اعضای هیأت علمی تمام وقت و نیمه وقت، تمهید فضاهای آموزشی مناسب جهت انجام فعالیتهای آموزشی، پژوهشی و پاسخگویی به دانشجویان در ساعات حضور استادان، ارتباط بیشتر و صمیمانه‌تر رؤسای واحدها با اعضای هیأت علمی و استفاده از نظرهای سازنده آنان، ارائه دروس به اعضای هیأت علمی با توجه به تخصص آنان، بازنگری در بخشنامه‌ها و آئین‌نامه‌های آموزشی بویژه در مسایل آموزشی و ارزشیابی آموزشی دانشجویان، بازنگری در سرفصل دروس با توجه به یافته‌های جدید علمی - پژوهشی و ضرورت بازار کار و جامعه، تجهیز و توسعه امکانات لازم آزمایشگاهی، کارگاهی، کتابخانه‌ای و رایانه‌ای واحد، در بُعد پژوهشی، اهتمام در فراهم‌شدن امکان استفاده اعضای هیأت علمی از مجله‌های معتبر علمی - پژوهشی به صورت الکترونیکی، حمایت از آنان در جهت چاپ کتاب و مجله‌های علمی، تسهیل شرایط

جدول ۳: نتایج تحلیل آماری ارتباط بین متغیر جنس، وضعیت سکونت، وضعیت تأهل و مرتبه علمی با نوع مسایل و مشکلات شغلی (df = ۶۸)

متغیر	همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن rs	t محاسبه شده	t جدول
جنس	۰/۶۵۱	۷/۲۲	۲/۶۳۸
بومی - غیربومی	۰/۹۷	۳۲/۹۹۳	۲/۶۳۸
مجرد و متأهل	۰/۷۳	۸/۷۹۵	۲/۶۳۸
مرتبه علمی	۰/۷۶۶	۹/۸۳۳	۲/۶۳۸

جدول ۴: نتایج تحلیل آماری در رابطه با وضعیت گروه‌های آموزشی و سوابق آموزشی با نوع مسایل و مشکلات (df = ۶۹)

متغیر	همبستگی رتبه‌ای کندال	مجدور کای محاسبه شده	مجدور کای جدول
گروه‌های آموزشی	۰/۵۳۹	۱۵۰/۹۲	۱۰۰/۴۲۵
سوابق آموزشی	۰/۷۹۳	۱۱۱/۰۲	۱۰۰/۴۲۵

داده‌های جدول ۴ نشان می‌دهد که بین گروه‌های آموزشی و سوابق آموزشی استادان با نوع مسایل و مشکلات شغلی به ترتیب اولویت رابطه معنادار وجود دارد ( $p < ۰/۰۱$ ).

### بحث و تفسیر

افزایش روزافزون تقاضا برای ورود به دانشگاه‌ها از یکسو و تحولات شگرف علمی و فناوری و گسترش ارتباطات جهانی و نیاز به تربیت نیروی انسانی کارآمد و متخصص از سوی دیگر، نقش و ساختار آموزش عالی را برجسته ساخته است. هرگونه تلاش در جهت بهبود کیفیت فرایند آموزشی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی که بتواند پاسخگوی ضرورتها و نیازهای جامعه منطبق بر تحولات شگرف علمی، فنی، فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی باشد، مستلزم شناخت دقیق نارساییها و چالشهای موجود در ساختار درون‌شد<sup>۱</sup> و برون‌شد<sup>۲</sup> نظام آموزش عالی است. اعضای هیأت علمی دانشگاه با چالشهای شغلی زیادی مواجه هستند که می‌تواند باعث افزایش تنیدگی شغلی و کاهش بازدهی آنان شود.

برای مثال در مطالعه بلیکس، کوروزی، میچل (۱۹۹۴)، نقل از کین من، (۱۹۹۸) در آمریکا ۶۶٪ اعضای هیأت علمی گزارش دادند که حداقل در نیمی از ساعات کار احساس تنیدگی شدید داشتند. این تنیدگیها بیشتر در ارتباط با کمبود وقت بود. اما سایر منابع تنیدگی عبارت بودند از پیشرفت کند در ترفیعات شغلی، روابط ضعیف در دانشگاهها، حقوق ناکافی، فشار کاری، ابهام در وظایف، انتظارات تعارض گونه در شغل و تلاش برای انتشار آثار. در مطالعه دیگری که توسط مؤسسه مطالعات سیاسی انگلستان انجام شده است.  $\frac{1}{3}$  از پاسخ‌دهندگان گزارش داده بودند که تنیدگی قابل ملاحظه‌ای در محیط کار دارند و حدود نیمی از آنها اعلام کرده بودند که در ۵ سال گذشته تنیدگی محیط کار آنها بیشتر شده است (نقل از کین من، ۱۹۹۸).

در یک نگرش‌سنجی که توسط گاردین در سال ۱۹۹۶ انجام گرفت عنوان شد که اعضای هیأت علمی در مقایسه با ۲۰ شغل دیگر، از روحیه کمتری برخوردار بودند، احساس می‌کردند که از نظر کارفرما ارزش کمتری دارند و امنیت و رضایت شغلی کمتری را نسبت به سایر گروهها گزارش دادند.



در بروز مسایل و مشکلات شغلی خود خیلی زیاد و زیاد و تنها ۲۰٪ آنان این تأثیر را کم و هیچ گزارش داده‌اند. نتیجه حاضر با مطالعه بلیکس، کوروزی و مستچل (۱۹۹۴) نقل از کین من، (۱۹۹۸) همسوست.

در بُعد آموزشی می‌توان به عواملی مانند حجم زیاد تعداد دانشجویان کلاس، ضعف انگیزش تحصیلی برخی از دانشجویان و پایین بودن حد نصاب نمره جهت پذیرش دانشجویان در آزمونهای ورودی دانشگاه اشاره کرد.

۸۱/۰۶٪ آزمودنیها تأثیر حجم زیاد تعداد دانشجویان کلاس در برخی از موارد را در بروز مسایل و مشکلات شغلی اعضای هیأت علمی خیلی زیاد و زیاد و تنها ۳/۰۸٪ این تأثیر را کم و هیچ گزارش داده‌اند.

همچنین ۷۳/۵۸٪ آزمودنیها تأثیر پایین بودن حد نصاب نمره جهت پذیرش دانشجویان در آزمونهای ورودی دانشگاه را در بروز مسایل و مشکلات شغلی اعضای هیأت علمی خیلی زیاد و زیاد و هیچ اعلام نداشته‌اند و تأثیر ضعف انگیزش تحصیلی برخی از دانشجویان در بروز مسایل و مشکلات شغلی اعضای هیأت علمی را در ۷۷/۹۹٪ خیلی زیاد و زیاد و ۴/۸۴٪ کم و هیچ عنوان کرده‌اند.

همسو با بررسی بلیکس، کوروزی، و مستچل (۱۹۹۴) مبنی بر پیشرفت کند در ترفیعات شغلی، تأثیر کم توجهی به فراهم ساختن فرصتهای مطالعاتی و بورسهای تحصیلی جهت ارتقای سطح علمی استادان در بروز مسایل و مشکلات شغلی آنان را در ۷۴/۸۸٪ خیلی زیاد و زیاد و ۶/۱۷٪ کم و هیچ ارزیابی کرده‌اند.

در بُعد پژوهشی، تأثیر دشواری تصویب طرحهای پژوهشی از جمله طولانی شدن مراحل اداری تصویب طرحها را در بروز این مسایل و مشکلات ۷۶/۲۱٪ خیلی زیاد و زیاد و ۵/۲۹٪ کم و هیچ و همچنین کمبود کتاب مرجع و دشواری دسترسی به یافته‌های علمی - پژوهشی را در بروز مسایل و مشکلات شغلی اعضای هیأت علمی ۶۶/۸٪ خیلی زیاد و زیاد و تنها ۷۰/۵٪ کم و هیچ گزارش داده‌اند.

در بُعد سازمانی - تشکیلاتی همسو با مطالعه استادان

یافته‌های مطالعه انجمن استادان دانشگاه AUT (۱۹۹۴) نقل از کین من، (۱۹۹۸) در مورد فشار کاری اعضای هیأت علمی تمام وقت نشان دادند که فشار کاری در استادان هم زیاد و هم در حال افزایش است. بر مبنای این مطالعه استادان گزارش داده بودند که امور اجرایی، تدریس اضافی، راهنمایی دانشجویان و تحقیقات شخصی فشار کاری آنان را افزایش می‌دهد.

در مطالعه دیگری که توسط فیشر (۱۹۹۴)، نقل از فیشر، تارکمی نیو و ویچر، (۲۰۰۴) در دو دانشگاه اسکاتلندی انجام شد، تنیدگی روانشناختی به منزله جنبه‌ای از زندگی شغلی اعضای هیأت علمی برجسته شد. نتایج این پژوهش مبین افزایش تنیدگی اعضای هیأت علمی به دلیل تعداد زیاد امور محوله به اعضای هیأت علمی انجام کارهای آزمایشگاهی، نوشتن مقاله‌های علمی، انجام طرحهای تحقیقاتی، نوشتن کتاب، شرکت در سمینارها، شرکت در کارگاهها و ... ، بود.

احساس رضایت شغلی اشخاص تا حد زیادی بر عملکرد آنان تأثیرگذار است و می‌تواند باعث افزایش و یا برعکس موجب کاهش بازدهی آنان شود، پرتر<sup>۱</sup> (۱۹۶۱)، نقل از محمدزاده و مهرواژن، (۱۳۷۵) می‌گوید: رضایت شغلی افراد بر اساس ادراک مثبت شغلی‌ای که نیازهای آنان را ارضا می‌کند شکل می‌گیرد. بنابراین رضایت شغلی با انتظار افراد در ارضای نیازهای آنان به وسیله جایگاه شغلیشان مرتبط است. گرینبلگ<sup>۲</sup> (۱۹۹۰) نقل از فریزر<sup>۳</sup>، (۱۳۷۸/۱۹۹۷)، رضایت شغلی را بر مبنای احساسات مثبت و منفی، باورها و بازخوردهای فرد نسبت به شغلش، عنوان می‌کند.

نتایج تحقیق حاضر در تأیید پژوهشهای پیشین مشخص کرد اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی نیز با تنیدگیهای شغلی زیادی مواجه هستند که می‌تواند کاهش رضایت شغلی و عملکرد آنان را در پی داشته باشند و این تنیدگیها بیشتر در ارتباط با مسایل و مشکلات رفاهی اقتصادی، مانند پایین بودن میزان حقوق و مزایای شغلی است. در واقع ۸۴/۱۴٪ آزمودنیها درجه تأثیر پایین بودن حقوق و مزایای شغلی اعضای هیأت علمی را

دانشگاه Aut (۱۹۹۴ نقل از کین من) و نگرش سنجی گاردین (۱۹۹۶ نقل از کین من) مبنی بر تأثیر بازخورد نامناسب کارفرما و امور اجرایی بر رضایت شغلی در پژوهش حاضر نبود. قوانین حمایتی از حقوق شغلی و صنفی اعضای هیأت علمی، طولانی شدن امور اداری محوله به مناطق آموزشی، نظیر تغییر وضعیت استخدامی و ترفیع به موقع استادان، عدم توجه کافی به ملاکهای شایستگی اشخاص در انتخاب رؤسا و معاونین واحدها مطرح شدند. استادان تأثیر نبود قوانین حمایتی از حقوق شغلی و صنفی اعضای هیأت علمی در بروز مسایل و مشکلات شغلی آنان را ۷۱/۸۱٪ خیلی زیاد و زیاد و ۵/۲۸٪ کم و هیچ گزارش داده‌اند. این تأثیر در طولانی شدن امور اداری محوله به شورای مناطق آموزشی را ۶۵/۶۴٪ خیلی زیاد و زیاد و ۳/۵۲٪ درصد کم و هیچ و در مورد عدم توجه کافی به ملاکهای شایستگی اشخاص در انتخاب رؤسا و معاونین واحدها ۵۷/۸۱٪ خیلی زیاد و زیاد و ۱۱/۸۹٪ کم و هیچ ارزیابی کرده‌اند.

همچنین بر اساس داده‌های حاصل از این پژوهش عوامل عمده‌ای که می‌توانند باعث تنیدگی شغلی و کاهش رضایت شغلی و عملکرد اعضای هیأت علمی شوند، عبارتند از: عادات اغلب دانشجویان به یادگیری سطحی به جای ادراک عمیق مطالب و کسب بینش نسبت به آنها، کمبود فضای آموزشی و امکانات آزمایشگاهی برای فعالیتهای مختلف آموزشی در برخی از رشته‌های آموزشی، عدم توجه کافی به محرومیت واحدها در پرداخت حقوق و مزایای شغلی اعضای هیأت علمی، فقدان انگیزه لازم جهت تشویق استادان به انجام طرحهای تحقیقاتی، عدم برنامه‌ریزی صحیح دانشگاه در استفاده بهینه از ساعات حضور استادان، وابستگی شدید تصمیمات به شخص رئیس دانشگاه، قدیمی بودن برخی از سرفصلهای دروس و عدم انطباق آنها با شرایط جدید و یافته‌های علمی، زیادبودن ساعات تدریس موظف استادان، وجود فضای تهدیدآمیز از طرف برخی از رؤسا و مسؤولین واحدها، مشخص نبودن سرفصل برخی از دروس. بررسی داده‌های این تحقیق لزوم بازنگری سرفصلهای دروس و تجدیدنظر در تعداد واحدهای درسی، برنامه‌ریزی

صحیح دانشگاه در استفاده بهینه از ساعات حضور اعضای هیأت علمی و تمهید امکانات لازم جهت دانش - افزایی آنان از طریق فراهم کردن فرصتهای مطالعاتی و بورسهای تحصیلی، تجدیدنظر در تعیین حد نصاب نمره جهت پذیرش دانشجو در آزمونهای ورودی دانشگاه، حمایتهای مالی از اعضای هیأت علمی در انتشار، تألیف، ترجمه کتاب و انتشار مقاله‌های علمی - پژوهشی، برقراری ارتباطهای انسانی مناسب رؤسای واحدها با استادان، تدوین قوانین حمایتی از حقوق شغلی و صنفی اعضای هیأت علمی و تأمین فضای عاری از هر نوع تهدید، کاهش تعداد ساعات موظف هفتگی استادان و تأکید بیشتر بر انجام امور پژوهشی، امکان انتقال اعضای هیأت علمی از یک واحد به واحد دیگر، امکان ارتباط اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی با دانشگاههای معتبر جهان، توسعه کتابخانه‌های تخصصی و تهیه کتابهای مرجع علمی - پژوهشی بویژه مجله‌های علمی و امکان استفاده بیشتر اعضای هیأت علمی از اینترنت، اهتمام در همطرازی و معادل‌سازی حقوقی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی با دانشگاههای دولتی را ضروری می‌سازد.

از جمله محدودیتهای تحقیق حاضر عبارتند از: محدودیت میدان تحقیق و حجم نمونه که می‌تواند بر نتایج باعث تورش گردد. عدم همکاری صمیمانه برخی از مسؤولین واحدهای دانشگاهی در اجرای طرح پژوهشی، علاقه کم برخی از اعضای هیأت علمی در پاسخگویی به سوالات پرسشنامه، محدودیتهای ناشی از امکانات اجرایی و بودجه.

## منابع

- بائوم، ر، ب (۱۳۸۲). *دانشگاه‌ها چگونه کار می‌کنند*. ترجمه ح. ر. آراسته. تهران: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی (تاریخ انتشار به زبان اصلی ۱۹۹۱).
- محمدزاده، ع. و مهرروزان، آ. (۱۳۷۵). *رفتار سازمانی (نگرش اقتضایی)*. تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی.
- فریزر، ت، م. (۱۳۷۸). *تنش کار و رضایت شغلی*. ترجمه م. جلال. مشهد: انتشارات جهاد دانشگاهی (تاریخ انتشار به زبان

in uk academic and related staff. Retrieved at 2005/4/11 from : www.aut.org.uk.

**Lindholm, J. A. (2003).** Perceived Organizational fit : Nurturing the minds, hearts, and personal ambitions of university faculty. *The Review of higher education*, 27, 1, 125-149.

**Sorcinelli, M. D., & Gregory, M. W. (1987).** Teacher Stress : The tension between career demands and "having it all". In : P. Seldon (Ed). *Coping with teacher stress*. San Francisco : Jossey -Bass.

**Waters, L. (2004).** Protégé-mentor agreement about the provision of psychosocial support : The mentoring relationship, personality, and workload. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 3, 519-532.

اصلی (۱۹۹۷).

**Carducci, B. J. (1998).** *The psychology of personality*. Pacific Grove, CA : Brooks/Cotle.

**Fisher, G. N. Tarquinio, C., & Vischer, J. C. (2004).** Effect of the self-schema on perception of space at work. *Journal of Environmental psychology*, 24, 131-140.

**Kinman, G. (1996).** *Occupational Stress and health among lectures working in further and higher education*. London : Retrieved at 2005/4/11 from : [http://www.politics.co.uk/com/paignesite/national-association-teachers-and-higher-education-hatfhe-\\$364410\\$.htm](http://www.politics.co.uk/com/paignesite/national-association-teachers-and-higher-education-hatfhe-$364410$.htm)

**Kinman, G. (1998).** *Pressure Points : A survey into the causes and consequences of occupational stress*