

سطح رضایت شغلی اعضای هیأت علمی بر اساس نظریه دو عاملی هرزبرگ^۱

مالک میرهاشمی^۲ دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

malekfd@yahoo.com

بهنام شکری^۳ دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

میراسداله حسینی حیدری^۴ دانشگاه آزاد اسلامی واحد باابل

چکیده: هدف اساسی این مطالعه ، بررسی وضعیت رضایت شغلی اعضای هیأت علمی با تأکید بر عوامل بهداشتی و انگیزشی هرزبرگ است . با اجرای پرسشنامه محقق ساخته رضایت شغلی روی نمونه ای با حجم ۱۱۹ نفر از اعضای هیأت علمی که با روش تصادفی چند مرحله ای از ۶ واحد دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸ انتخاب شدند ، اطلاعات لازم جمع آوری شد . تحلیل داده ها با استفاده از روش آماری پارامتری t تک گروهی نشان داد که رضایت شغلی و عامل بهداشتی گروه نمونه از جامعه کمتر است ($t = 3/006, p \leq 0/05$ و $t = 9/523, p \leq 0/01$ در عین حال ، گروه نمونه رضایت بیشتری از عامل انگیزشی نشان می دهند ($t = 7/250, p \leq 0/01$)).
واژه های کلیدی: رضایت شغلی ، عوامل بهداشتی - انگیزشی ، اعضای هیأت علمی ، دانشگاه ، مراکز آموزش عالی

مقدمه

رضایت شغلی از جمله موضوع هایی مهم و جالب است که پژوهش های بسیاری درباره ماهیت، سنجش و عوامل موثر بر آن صورت گرفته است . بر همین اساس ، دیدگاه ها و برداشت های مختلف و حتی گاه متناقضی درباره آن مطرح شده است . برای نمونه ، رابینز^۵ رضایت شغلی را نگرش کلی فرد نسبت به شغل خود تعریف می کند (نقل از پارسائیان و اعرابی ، ۱۳۷۴).

۱- بودجه این طرح پژوهشی از اعتبار معاونت پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن تامین شده است .

۲- عضو هیأت علمی و دانشجوی دوره دکتری روان شناسی عمومی، نشانی مکاتبه: رودهن - مجتمع دانشگاهی - دانشگاه آزاد اسلامی - گروه روان شناسی.

۳- کارشناس ارشد پژوهشگری علوم اجتماعی

۴- عضو هیأت علمی

لوکه^۱ (۱۹۷۶) رضایت شغلی را حالت هیجانی خوشایند و مثبتی می داند که حاصل ارزیابی شغلی یا تجربه های شغلی فرد است. به سخن دیگر، رضایت شغلی عبارت است از احساس مطلوب و خوشایند کارکنان نسبت به شغل خود در سازمان که متأثر از نیازها، انگیزه ها، علائق از یک سو، و شرایط شغلی از سوی دیگر است. هوپوک^۲ رضایت شغلی را ترکیبی از عوامل روان شناختی، فیزیولوژیک و محیطی تعریف می کند که باعث ابراز رضایت فرد از شغل خود می شود (شفیع آبادی، ۱۳۷۴). هرزبرگ^۳، ماسنر^۴ و اسنایدرمن^۵ (۱۹۵۹) در مطالعات خود در زمینه تجربیات و احساسات ۲۰۰ مهندس و حسابدار ۹ شرکت بزرگ به این نتیجه رسیدند که می توان عواملی را که به رضایت شغلی کارکنان منجر می شود در یک گروه جای داد، و عواملی دیگر را که به نارضایتی شغلی منتهی می شود در گروهی دیگر. برای نمونه، عواملی نظیر «موفقیت در انجام کارها»، «تشخص»، «قبول مسئولیت» و «امکان پیشرفت شغلی» باعث می شود کارکنان احساس رضایت شغلی کنند. به همین دلیل، به این مجموعه اصطلاحاً عوامل برانگیزنده (یا انگیزشی) گفته می شود. از سوی دیگر، آزمودنیهایی بودند که از شغل خود رضایت نداشتند و در خصوص «خط مشی سازمان»، «شیوه سرپرستی»، «میزان حقوق و دستمزد»، «روابط بین کارکنان» و «شرایط کار» احساس نارضایتی داشتند. به این عوامل، اصطلاحاً عوامل بهداشتی گفته می شود. نظریه هرزبرگ به دلیل تأکید فراوان بر کارکنان و بافت سازمان جزء نظریه های بزرگ به شمار می رود. اگر چه، دیدگاه هرزبرگ تا حدی بر گرفته از اندیشه نیازهای سلسله مراتبی (نظیر مزلو) است، اما از اصطلاح نیاز استفاده نمی کند و در عوض، محیط کار را به دو دسته عمده عوامل بهداشتی (نیازهای سطح پایین در سلسله مراتب) و عوامل انگیزشی (نیازهای سطح بالا در سلسله مراتب) تقسیم می کند (رولینسون^۶، برادفیلد^۷، و ادواردز^۸، ۱۹۹۸؛ شولتز^۹ و شولتز، ۱۹۹۰).

-
- 1-Locke
 - 2- Hopock
 - 3- Herzberg
 - 4- Mausner
 - 5-Snyderman
 - 6-Rollinson
 - 7- Broadfield
 - 8-Edwards
 - 9-Schultz

هرزبرگ معتقد است که امروزه نیازهای اساسی مردم برآورده می شود، بنابراین ارضای نیازهای سطوح پایین به رضایت شغلی منجر نمی شود. حاصل این برآورده شدن ایجاد بی تفاوتی نسبت به شغل است، اگر چه عدم ارضای آنها به نوبه خود به نارضایتی شغلی منتهی می شود. از این رو، رضایت شغلی اصولاً تحت تاثیر ارضای نیازهای سطح بالا است، چون دستیابی ویرآورده کردن آنها نسبتاً مشکل است. به همین، دلیل عدم ارضای این نیازها صرفاً به بی تفاوتی نسبت به شغل منجر می شود (کورمن^۱، ترجمه شکرکن، ۱۳۷۸).

به باور هرزبرگ فقدان نارضایتی به معنی وجود رضایت نیست، بنابراین، وجود عوامل بهداشتی ما را نسبت به حالت عدم نارضایتی مطمئن می سازد. حال آنکه، اگر عوامل انگیزشی وجود نداشته باشد نمی توان اظهار داشت که واقعاً نارضایتی شغلی وجود دارد، بلکه فقط می توان قضاوت کرد که رضایت وجود ندارد. نتایج پژوهش های هرزبرگ نشان می دهد که در خصوص رضایت شغلی تعداد عوامل مرتبط با محتوای شغل^۲ به مراتب بیشتر از عوامل مربوط به بافت شغل^۳ است. به همین ترتیب، در مورد نارضایتی عکس این موضوع صادق است. بر همین اساس، هرزبرگ بر خلاف نظریه پردازان روابط انسانی که معتقدند رضایت شغلی به افزایش و بهبود در عملکرد منجر می شود بر این باور است که انجام مناسب کار و عملکرد خوب منبع عمده رضایت تلقی می شود.

از جمله پژوهش های اولیه، مطالعه لارنس^۴ (۱۹۴۹، نقل از هرسی^۵ و بلانچارد^۶، ۱۹۹۳) است که روی کارگران کارخانه های صنعتی انجام شد. در این مطالعه از مدیران و سرپرستان این مراکز خواسته شد به جای کارگران، عواملی را که کارگران در مورد شغل خود خواهانند درجه بندی کنند. کارگران نیز این درجه بندی را انجام دادند. نتایج این مطالعه نشان می دهد که سرپرستان به گونه ای کلی به حقوق مناسب، امنیت شغلی، ارتقاء و شرایط مناسب کار به عنوان عواملی که کارگران از شغل خود می خواهند بالاترین رتبه را دادند. از سوی دیگر، کارگران

-
- 1-Korman
 - 2- job content
 - 3- job context
 - 4-Lawrence
 - 5-Hersy
 - 6-Bellanchard

بیش از هر چیز به قدردانی کامل به خاطر کار، احساس سهیم بودن در کار، و درک همدلانه مشکلات شخصی اهمیت دادند.

طی ۱۰ سال گذشته بینشهایی تازه‌ای درباره روحیه کارکنان، به ویژه در محیطهای کاری توأم با رعایت اصول انسانی، حفظ معنای کار، تساهل و سادگی به دست آمده است. در واقع، برخی پژوهشگران اهمیت رعایت اصول معنوی و تدارک محیط کاری انسان گرایانه را در محیطهای کاری یادآور می‌شوند. آنها اظهار می‌دارند که مطابق یک زمینه‌یابی جدید روی بیش از ۸۰۰ مدیر میانی، ناشادی و نارضایت شغلی از ۴۰ سالگی به بعد افزایش می‌یابد و بیش از یک سوم آزمودنیهای مورد مطالعه از کار خود متنفر بودند. البته، این رقم در مقایسه با ۴ دهه پیش دو برابر شده است (مارکوس^۱، دیمان^۲ و کینگ^۳، ۲۰۰۵).

لوکه (۱۹۷۶) معتقد است که متغیرهای مرتبط با کار (نظیر خصوصیات شغل، مسئولیت‌ها، حجم کار، و کنترل راهبردها) برای درک نگرش‌های شغلی از اهمیت بیشتری برخوردارند زیرا، به ایجاد تاثیرات موقعیتی زودگذر و نیرومند می‌شود (زایتس^۴، ۱۹۹۰). پژوهش‌های تجربی (مانند کارلویو^۵ و گراونر^۶، ۱۹۹۵؛ فوکس^۷، دایر^۸ و گانستر^۹، ۱۹۹۳) نیز معلوم کرده است که متغیرهای وابسته به کارآنی، نزدیک و مجاور به طور مستقیم بر رضایت شغلی کارکنان اثر دارد. با وجود این، در خصوص تاثیر سایر متغیرها نظیر تفاوت‌های فردی (سن، جنس، وضعیت تاهل) و متغیرهای سطوح سازمانی (کوچک شدن سازمان، استخدام تمام وقت یا نیمه وقت و کارنوبتی و تغییر شغل) مطالعات کمتری صورت گرفته است (هومن، ۱۳۸۱).

شواهد نشان می‌دهد که تفاوت‌های فردی از عوامل مهم در شکل‌گیری نگرش‌ها و رضایت شغلی در کارکنان است، که می‌تواند ناشی از ویژگی‌های شخصی (نظیر سن، سابقه کار، میزان تحصیلات و نظایر آن) باشد. از دید برخی افراد، بیشتر مشاغل صرفنظر از شرایط خاص

1- Marques

2-himan

3- King

4- Zeitz

5- Carlopio

6-Grawner

7- Fox

8- Dwyer

9-Ganster

محیطی به طور کلی رضایتبخش نیست، حال آنکه برای برخی دیگر، باز هم بدون توجه به شرایط محیطی، خشنود کننده است (کورمن، ترجمه شکرکن، ۱۳۷۸).

در دنیای امروز، نقش حساس و بسیار موثر دانشگاه‌ها در توسعه اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی جامعه بر کسی پوشیده نیست. استادان دانشگاه در صحنه آموزش عالی مهمترین نقش را بازی می‌کنند و دانشگاه‌ها به عنوان یکی از مراکزی که محور اصلی آنها اعضای هیات علمی آن است با موضوع رضایت شغلی این قشر درگیرند. از این رو، بررسی وضعیت این قشر از جامعه از جنبه‌های مختلف اطلاعات سودمندی را برای برنامه‌ریزی مسئولان مربوط فراهم می‌آورد. از آنجا که تحقق اهداف دانشگاه، گذشته از منابع مالی و سایر امکانات در گرو انگیزه و عملکرد شغلی اعضای هیات علمی است، بررسی مسایل حرفه‌ای آنها، به ویژه رضایت شغلی از ضروریاتی است که در روند بهسازی عملکرد آموزش عالی رخ می‌نماید. در نتیجه، یافته‌های این مطالعه می‌تواند راهگشای برخی مشکلات در زمینه رضایت شغلی این قشر از جامعه باشد. در این مطالعه، وضعیت رضایت شغلی اعضای هیات علمی با تاکید بر عوامل کلی بهداشتی و انگیزشی بررسی شده است. بر همین اساس، سوال‌های اساسی این پژوهش عبارتند از:

- ۱- آیا بین رضایت شغلی اعضای هیات علمی با میانگین جامعه تفاوت وجود دارد؟
- ۲- آیا بین سطح عوامل بهداشتی و انگیزشی اعضای هیات علمی با میانگین جامعه در این دو عامل تفاوت وجود دارد؟

روش

در این مطالعه براساس پژوهش زمینه‌یابی و اجرای پرسشنامه محقق ساخته اطلاعات لازم جمع‌آوری شده است.

جامعه و نمونه آماری و روش نمونه‌گیری
جامعه پژوهش متشکل از کلیه اعضای هیات علمی تمام وقت واحدهای دانشگاهی منطقه ۸ دانشگاه آزاد اسلامی است. به منظور برآورد حداقل حجم نمونه از فرمول $n = \left(\frac{\delta \cdot z}{d}\right)^2$ استفاده شد. پس از انجام محاسبه‌های اولیه حداقل حجم نمونه ۱۱۹ نفر برآورد شد.

پس از برآورد حجم نمونه، با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی چند مرحله‌ای به طور تصادفی از بین واحدهای دانشگاهی منطقه ۸ تعداد ۶ واحد دانشگاهی تهران شمال، کرج،

رودهن ، شهرری ، قم و تهران مرکزی انتخاب شدند. در مرحله بعد ، با مراجعه به گروه ها و دانشکده های واحدهای منتخب به طور تصادفی پرسشنامه های رضایت شغلی روی اعضای هیات علمی اجرا شد .

ابزار تحقیق

به منظور اندازه گیری رضایت شغلی به عنوان متغیر وابسته از یک پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. در مرحله اول تهیه پرسشنامه بر اساس مبانی نظری هرزبرگ، با اقتباس از پرسشنامه های موجود و تدوین عبارت ها ، در مجموع یک پرسشنامه با ۵۱ ماده تهیه شد. نحوه پاسخ دادن به این پرسشنامه به صورت درجه بندی عددی از ۱ (کمترین) تا ۵ (بیشترین) است که آزمودنی یکی از درجه ها را انتخاب می کند .

اعتبار و روایی ابزار

پس از تدوین ماده های اولیه و چندین بار ویرایش لازم روی آنها فرم قابل اجرا، تهیه و تکثیر شد. با اجرای پرسشنامه مقدماتی روی ۳۲ نفر از اعضای هیات علمی واحد رودهن ضریب اعتبار^۱ آن از طریق برآورد ضریب همسانی درونی سوال های کل پرسشنامه ، محاسبه شد. در نهایت، با حذف ۵ عبارت (عبارت های ۳، ۵، ۱۰، ۱۲، و ۴۴) از ۵۱ ماده پرسشنامه اولیه ، ضریب آلفای کرونباخ کل پرسشنامه نهایی (۴۶ ماده ای) ۰/۹۶۲ به دست آمد که در حد بسیار بالایی است و بیانگر همسانی درونی قوی بین سوال ها است.

به منظور بررسی روایی^۲ این پرسشنامه ، ابتدا با نظر خواهی از تعدادی از متخصصان علوم تربیتی و روان شناسی روایی محتوایی آن تایید شد. علاوه بر این ، این مقیاس همراه با پرسشنامه رضایت شغلی هرزبرگ (دانت^۳ و همکاران، ۱۹۶۶) که مشتمل بر ۷۲ سوال با درجه بندی ۷ نقطه ای و از روایی و اعتبار مطلوبی برخوردار است به طور همزمان روی ۲۷ نفر از اعضای هیات علمی اجرا شد . ضریب همبستگی بین این دو دسته نمره (۰/۷۹) نشان دهنده قابل قبول بودن روایی مقیاس رضایت شغلی محقق ساخته است.

1- reliability

2- validity

3- Dunnette

یافته ها

با توجه به مقیاس اندازه گیری متغیر وابسته ، یعنی رضایت شغلی و عوامل بهداشتی و انگیزشی ، که از نوع فاصله ای است به منظور فراهم آوردن پاسخ سوال های تحقیق به تناسب داده ها و ویژگی های متغیر مورد مطالعه از آزمون آماری پارامتری t تک گروهی استفاده شده است . نتایج محاسبه های انجام شده در جدول های ۱ و ۲ ارائه شده است

جدول: شاخص های آماری نمره های آزمودنی ها در پرسشنامه رضایت شغلی (نمره کل و عوامل بهداشتی و انگیزشی)

سطح معنی داری	آزمون کولموگروف اسمیرنوف	فاصله اطمینان ۹۵ درصدی	حد اکثر	حداقل	کنیدگی	کمی	نمرات معیار	میانگین	شاخص ها مؤلفه ها
۰/۴۴۸	۰/۸۶۱	-۱۳۷/۰۶ ۱۳۳/۴۶	۱۶۹	۱۰۹	۰/۸۸۰	۰/۳۵۶	۹/۹۱	۱۳۵/۲۶	رضایت شغلی (نمره کل)
۰/۴۴۸	۰/۸۶۱	۷۹/۰۲-۸۱/۷۶	۱۰۸	۶۰	۰/۳۲۲	۰/۳۲۴	۷/۵۶	۸۰/۳۹	عوامل بهداشتی
۰/۲۳۴	۰/۸۷۱	۵۳/۸۱-۵۵/۹۳	۷۰	۴۶	-۰/۱۰۴	۰/۱۰۱	۵/۸۲	۵۴/۸۷	عوامل انگیزشی

شاخص های آماری ارائه شده در جدول ۱ و نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف نشان می دهد که توزیع نمره های گروه نمونه در عوامل بهداشتی و انگیزشی و در کل پرسشنامه رضایت شغلی بهنجار است . بنابراین ، متناسب با وضعیت داده ها از آزمون های آماری پارامتری استفاده شده است . به منظور پاسخ به سوال های اول و دوم تحقیق با استفاده از آزمون آماری t تک گروهی ، میانگین گروه نمونه در عوامل بهداشتی ، انگیزشی و رضایت شغلی (نمره کل) با میانگین نظری جامعه به طور جداگانه محاسبه می شود .

جدول ۲: خلاصه آزمون های t تک گروهی درمورد عوامل بهداشتی، انگیزشی و رضایت شغلی (N = 119)

شاخص ها متغیرها	میانگین نمونه	میانگین جامعه	t	سطح معنی داری
رضایت شغلی (نمره کل)	۱۳۵/۲۶	۱۳۸	۳/۰۰۶**	۰/۰۰۳
عامل بهداشتی	۸۰/۳۹	۸۷	۹/۵۲۳**	۰/۰۰۰
عامل انگیزشی	۵۴/۸۷	۵۱	۷/۲۵۰**	۰/۰۰۰

** معنی دار در سطح ۰/۰۱

همانطور که در جدول ۲ مشاهده می شود، در خصوص رضایت شغلی اعضای هیأت علمی چون t به دست آمده (۳/۰۰۶) بزرگتر از t جدول است (با در نظر گرفتن سطح معنی داری ۰/۰۰۳)، بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می توان اظهار داشت که بین میانگین رضایت شغلی گروه نمونه و میانگین جامعه تفاوت معنی دار وجود دارد. مقدار تفاوت میانگین ها حاکی از این است که رضایت شغلی اعضای هیأت علمی گروه نمونه در مقایسه با رضایت شغلی جامعه کمتر است. بنابراین پاسخ سوال اول تحقیق مثبت می شود.

همچنین در مورد عامل بهداشتی، چون t به دست آمده (۹/۵۲۳) بزرگتر از t جدول است (با در نظر گرفتن سطح معنی داری ۰/۰۰۰)، بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می توان نتیجه گرفت که بین میانگین نمره های اعضای هیأت علمی مورد مطالعه و میانگین جامعه تفاوت معنی دار وجود دارد. مقدار تفاوت میانگین های دو گروه حاکی از این است که سطح عامل بهداشتی اعضای هیأت علمی گروه نمونه کمتر از جامعه است. بنابراین پاسخ سوال دوم (در خصوص عامل بهداشتی) مثبت است.

اما جالب اینکه، نتایج آزمون t در مورد عامل انگیزشی نشان می دهد که t به دست آمده (۷/۲۵۰) بزرگتر از t جدول (با در نظر گرفتن سطح معنی داری ۰/۰۰۰) است، بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می توان اظهار داشت که بین میانگین نمره های اعضای هیأت علمی مورد مطالعه و میانگین جامعه تفاوت معنی دار وجود دارد. مقدار تفاوت میانگین ها نشان می دهد که سطح

عامل انگیزشی اعضای هیأت علمی گروه نمونه بالاتر از جامعه است. در نتیجه، پاسخ سوال دوم در خصوص عامل انگیزشی نیز مثبت است.

بحث

به طور کلی، نتایج تحلیل ها در خصوص مقایسه میانگین رضایت شغلی و عوامل بهداشتی و انگیزشی مربوط به گروه نمونه با جامعه اعضای هیأت علمی نشان می دهد که رضایت شغلی گروه نمونه در مقایسه با رضایت شغلی جامعه کمتر است ($t = 3/006, p \leq 0/01$). همچنین از لحاظ میانگین عامل بهداشتی ($t = 9/523, p \leq 0/01$)، از میانگین جامعه کمتر است. اما، همراه با کم بودن رضایت شغلی و عامل بهداشتی گروه نمونه از جامعه، میانگین گروه اعضای هیأت علمی مورد مطالعه از لحاظ عامل انگیزشی ($t = 9/523, p \leq 0/01$) در مقایسه با جامعه بالاتر بوده است. یافته های این مطالعه مطابق با نتایج مطالعه بشر دوست (۱۳۸۳) در خصوص رضایت شغلی و ۲ عامل بهداشتی و انگیزشی مرتبط با آن، است. نتایج پژوهش مذکور حاکی از این است که اعضای هیأت علمی ۲ واحد دانشگاهی (رودهن و تهران شمال) از لحاظ رضایت شغلی و ۲ عامل بهداشتی و انگیزشی نارضایتی معنی داری نشان می دهند. با اینحال، در مطالعه حاضر، اعضای هیأت علمی رضایت معنی داری در خصوص عامل انگیزشی نشان می دهند.

با توجه به نتایج به دست آمده به طور کلی اتخاذ تدابیری برای افزایش رضایت شغلی و بهبود جنبه های مختلف آن به ویژه مؤلفه های عامل بهداشتی نظیر امنیت شغلی، شرایط کاری، سبک سرپرستی، روابط بین کارکنان و حقوق اعضای هیأت علمی می تواند سودمند باشد. علاوه بر این، نتایج این مطالعه نشان می دهد که اعضای هیأت علمی گروه نمونه از لحاظ رضایت شغلی و عامل بهداشتی از میانگین جامعه پایین تر هستند، در عین حال در عامل انگیزشی از میانگین جامعه بالاتر هستند. با توجه به پژوهش های انجام شده و یافته های این پژوهش به نظر می رسد عواملی نظیر نوع کار، خصوصیات شغل، تفاوت های فردی (شامل سن، جنس، سطح تحصیلات و ...)، کیفیت محیط کار، حقوق، و در برخی مطالعات سبک رهبری بر رضایت شغلی کارکنان اعم از کارگران، معلمان و سایر شاغلان در مشاغل مختلف اثر دارند.

پیشنهادها

با توجه به تحلیل های انجام شده پیشنهادهای زیر ارایه می شود:

- نظر به اینکه رضایت شغلی گروه نمونه در مقایسه کمتر بوده است بنابراین، توجه به این موضوع می تواند بر عملکرد و بازده اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی موثر باشد، به ویژه در زمینه عامل بهداشتی (شامل روابط بین کارکنان، سبک سرپرستی، امنیت و شرایط کاری حقوق، خط مشی سازمانی) که در این مولفه ها نیز اعضای هیات علمی گروه نمونه مورد مطالعه رضایت کمتری دارند.

- توجه به وضعیت مزایا و حقوق متناسب با مدرک تحصیلی که می تواند در افزایش رضایت شغلی موثر باشد^۱.

- بهبود وضعیت ارتباط بین کارکنان و فراهم آوردن زمینه های لازم برای ایجاد ارتباط مناسب بین کارکنان.

- ایجاد تسهیلات و امکانات لازم برای ادامه تحصیل در مقاطع دکترا برای اعضای هیات علمی دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس.

منابع فارسی

- بشردوست، س. (۱۳۸۳). مقایسه خشنودی شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی (واحد های رودهن و تهران شمال). مجموعه مقالات همایش مؤلفه های کیفیت در آموزش عالی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- شفیع آبادی، ع. (۱۳۷۴). نظریه های راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه ای و نظریه های انتخاب شغل. تهران: انتشارات رشد.
- کورمن، آ. (۱۳۷۸). روان شناسی صنعتی و سازمانی. ترجمه: حسین شکر کن. تهران: انتشارات رشد.

۱- با توجه به افزایش حقوق اواخر سال ۱۳۸۳، بررسی وضعیت رضایت شغلی اعضای هیات علمی پس از افزایش حقوق و مزایا می تواند به نتایج جالبی منجر شود.

- هومن ، ح.ع. (۱۳۸۱) تهیه و استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی ، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی ، چاپ اول.

منابع انگلیسی

- Carlopio, J., and Grawner, D. (1995). Perceptions , work & work place mediators of the relationship between job level and employee reactions . *Journal of Occupational & Organizational Psychology* ,p. 68 .
- Fox , M. , Dwyer , D., and Ganster ,D. (1993) . Effects of stressful job demands & control on physiological and attitude outcomes in a hospital setting . *Academy of Management Journal* ,p. 36 .
- Hersey , P.,and Bellanchard, K.H.(1993). *Management of Organizational Behavior*. Prentice-Hall .Ince. Englewood cliffs. New Jersey.
- Herzberg, F., Mausner, B.,and Synderman, B.(1959). *The motivation to work*. NewYork: John Wily & Sons.
- Locke, E.A. (1976). The Nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*: Chicago: L. Rand mcnally P.113.
- Marques J., Dhiman S., and King, R.(2005). Spirituality in the workplace: Developing an integral model and a comprehensive definition. *Journal of American Academy of Business*. Vol 7.Iss. 1p.81.
- Rollinson , D., Broadfield , A. , and Edwards , D.J. (1998) . *Organizational Behavior and Analysis* . Harlow : Addison-Wesley .
- Schultz , D.P. and Schultz , S. E . (1990) . *Psychology and industry today : An introduction to industrial & organizational psychology* . 5th . ed . NewYork : Macmillan publishing co .
- Zeitz, .G. (1990) . Age & work satisfaction is a government agency : A situational perspective . *Human Relations* ,p. 43.



شروېشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی