

رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانش آموخته خارج از کشور در ایران

نویسنده: دکتر حمیدرضا آراسته *
(عضو هیات علمی مؤسسه پژوهش و
برنامه ریزی آموزش عالی)

چکیده

این تحقیق عوامل مرتبط با رضایت شغلی را در میان اعضای هیات علمی دانشگاه های دولتی در ایران مورد بررسی قرار می دهد. در این تحقیق، ۴۸۱ نفر از اعضای هیات علمی مشارکت داشتند. برای تعیین عوامل و متغیرهای رضایت شغلی از تحلیل عاملی استفاده شد. نتایج نشان دادند که رضایت شغلی با عوامل اقتصادی، آموزشی، تفریحی و رفاهی، لوازم و تجهیزات، انگیزشی ارتباط دارد. برای ارزیابی تأثیر این عوامل بر متغیر تابع (رضایت شغلی) نیز از رگرسیون گام به گام استفاده گردید. در نتیجه این تحلیل، عوامل اقتصادی و انگیزشی در الگو باقی ماندند؛ و لذا آشکار گردید که این دو عامل نقش بزرگتری را در رضایت شغلی هیات علمی دانش آموخته خارج از کشور ایفا می کنند. در این مقاله پیشنهاد شده است که بهبود رضایت شغلی در میان این دسته از اعضای هیات علمی به تغییرات بنیادی نیاز دارد. برخی از مصادیق این تغییرات به مثابه پیش شرطهایی برای بهبود رضایت شغلی اعضای هیات علمی از این قرارند: توسعه

اقتصادی، حمایت مالی از دانشگاه‌ها، تغییر ساختار، استقلال دانشگاه‌ها، مشارکت هیأت علمی، تقویت گروه‌های آموزشی و حاکمیت فرهنگ علمی.

کلید واژگان: رضایت شغلی، هیأت علمی، دانش آموخته خارج از کشور، دانشگاه، ایران.

مقدمه

اعضای هیأت علمی، به عنوان بزرگترین سرمایه‌های هر جامعه، نقشی بس حساس و سرنوشت ساز در تربیت نیروهای متخصص ایفا می‌کنند. ثمره تلاش آنان، در نهایت، رشد و توسعه جوامع بشری است. کشورهای در حال توسعه به منظور ارتقای سطح علمی دانشگاه‌های خود، به تأسیس دوره‌های تحصیلات تکمیلی یا اعزام دانشجویان به خارج مبادرت می‌ورزند و می‌کوشند تا به این ترتیب، بنیه نهادهای علمی خود را تقویت نمایند. اعزام دانشجویان در دوره‌های تحصیلات تکمیلی، پلی ارتباطی برای انتقال علوم و فناوری کشورهای توسعه یافته به کشورهای در حال توسعه و، در نتیجه، تقویت دانشگاه و مؤسسات علمی تلقی می‌شود. ایران نیز از این قاعده مستثنی نبوده است. بسیاری از اعضای هیأت علمی که اینک به تحقیق و تدریس مشغولند و در گروه آموزشی عضویت دارند، دانش آموخته خارج از کشورند.

در حال حاضر، حدود چهارده هزار هیأت علمی در دانشگاه‌های وزارت علوم، تحقیقات و فناوری به طور تمام وقت فعالیت می‌کنند. از این تعداد، ۵۴۰۰ نفر تحصیلات تکمیلی خود را در خارج از کشور به انجام رسانده‌اند و مرتبه علمی ۴۵۵۲ نفر از آنها استادیار به بالا است. تعداد اعضای هیأت علمی با مرتبه استادیاری به بالا در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی وزارت متبوع ۶۳۰۰ نفر

است (آمار آموزش عالی ایران، ۸۱-۱۳۸۰). این آمار و ارقام به خوبی میزان حضور و نقش اعضای هیأت علمی فارغ التحصیل خارج از کشور را عیان می‌سازند. چنان که پیداست، در حدود نیمی از اعضای هیأت‌های علمی دانشگاه‌های وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در خارج تحصیل کرده‌اند.

تجربه کشورهای پیشرفته حاکی از آن است که رفاه نسبی هیأت علمی نقش بسزایی در شکوفایی دانشگاه ایفا می‌کند (آراسته، ۱۳۷۸). اما در ایران افزایش تورم همواره بیش از افزایش درآمد بوده است. روشن است که این امر چه مشکلات اقتصادی و اجتماعی را به بار می‌آورد. براساس آمارهای موجود، میانگین حقوق و مزایای هیأت علمی در دانشگاه‌های دولتی آمریکا ۷۱۷۷ دلار در سال و در ایران، براساس دلار ۸۰۰۰ ریال، ۷۴۰ دلار است (آراسته، ۱۳۸۲). در ایران، اعضای هیأت علمی نگران وضع معیشتی خود هستند و این نگرانی مانعی برای انگیزه‌مند شدن آنها در حرکت به سوی خودشکوفایی و رضایت شغلی است. بنابراین، طبیعی است که حقوق و مزایایی ناکافی مانعی بر سر راه ایجاد رضایت شغلی اعضای هیأت علمی باشد و به عکس، بهبود اوضاع اقتصادی موجب افزایش رضایت شغلی گردد. فلسفه استخدام رسمی در دانشگاه‌ها نیز همین بوده است. استخدام رسمی برای حمایت از اعضای هیأت علمی است تا آنان بدون دغدغه‌های اقتصادی به آموزش و تحقیق پردازند و در زیر چتر آزادی علمی، بدون واژه از محرومیت‌های اقتصادی و پیگردهای جزایی، نتایج پژوهش‌های خود را منتشر کنند.

افزون بر این، اینک مراکز آموزش عالی کشور به طور نسبی در فقر به سر می‌برند. بودجه سالانه فقط بخشی از هزینه‌های آموزشی و پژوهشی آنها را

تأمین می‌کند. نظام مالی مراکز آموزش عالی کشور به نحوی تنظیم گردیده که دولت تأمین کننده اصلی منابع آن است؛ حال آنکه دولت در حمایت مالی از این مراکز با محدودیتهای عدیده‌ای مواجه است. کمبود منابع و امکانات برای انجام آموزش و پژوهش، در کنار حقوق و مزایای ناکافی، از جمله عوامل مهم افت علمی دانشگاه‌ها به شمار می‌آید. این امر بر فعالیتهای علمی و برنامه‌های آموزشی و پژوهشی تأثیر بسزایی گذاشته است. اینک دانشگاه‌های قدیمی با مشکلاتی همچون فرسودگی ساختمان و تعمیرات اساسی مواجه‌اند. هزینه‌های وسایل و تجهیزات، نشریات علمی، کتابها، ساخت و ساز و نگهداری فضای دانشگاه‌ها، بر اثر تورم اقتصادی رو به افزایش داشته است. شگفت آنکه از یک سو از آموزش عالی انتظار می‌رود که به نیازهای جامعه پاسخ دهد اما، از سوی دیگر، منابع مالی آن حتی پاسخگوی نیازهای سرمایه‌های انسانی و حفظ موقعیت موجود هم نیست. گرچه افزایش نسبت دانشجو به استاد، افزایش ساعات موظف تدریس، عدم صدور مجوز استخدام هیأت علمی، عدم رسیدگی به وضعیت معیشتی هیأت علمی، و ... هزینه‌ها را برای مدت کوتاهی کاهش داد، اما این مسئله در درازمدت بر کیفیت آموزش و پژوهش و خدمات اجتماعی، و متعاقب آن رضایت شغلی هیأت علمی، تأثیری جبران ناپذیر خواهد نهاد.

غالباً تصور می‌شود که توانایی و اختیارات مدیران، به ویژه رؤسای دانشگاه‌ها، در ایجاد انگیزه در اعضای هیأت علمی بسیار زیاد است و مدیریت توانایی حل بسیاری از مشکلات دانشگاه و هیأت علمی را دارد یا باید داشته باشد. اما واقعیت این است که مدیران سطوح مختلف دانشگاهی، تحت فشار قوانین، دستورالعملها و محیط خارجی هستند و حتی وزیر و معاونان وی نیز از قدرت چندانی برخوردار نیستند. ساختار نظام آموزش عالی چنان طراحی شده

است که رؤسای دانشگاه به مانند مدیران میانی و صف عمل می‌کنند. در این مورد باید توجه داشت که افزایش مشکلات و پیچیدگیهای تصمیم‌گیری، رهبری مؤثر در دانشگاه را تضعیف کرده و فرصت بهره برداری از عوامل انگیزشی را با هدف افزایش رضایت شغلی از آنها گرفته است. از سوی دیگر، مدیران دانشگاه‌ها به عنوان مجریان سیاستهای متولیان آموزش عالی و مسئولان حقوقی، قدرت و اختیار چندانی ندارند. پرسش کنونی این است که این اعضای هیأت علمی تا چه اندازه از کار خود و شرایط حاکم بر آن رضایت دارند. به تعبیر دیگر، عوامل مؤثر در رضایتمندی آنان کدامند و سهم هر یک در رضایت شغلی آنان چقدر است؟ هدف پژوهش حاضر، بررسی و تحلیل رضایتمندی شغلی آن دسته از اعضای هیأت علمی است که دانش آموزخته خارج از کشورند.

رضایت شغلی

محققان موضوع رضایت شغلی را از جنبه های مختلفی مورد بررسی قرار داده‌اند. هوپوک^۱ (۱۹۳۵) بر این اعتقاد بود که رضایت شغلی از مجموعه ای از عوامل فیزیولوژیک، روانی، و محیطی ناشی می‌شود. مازلو^۲ (۱۹۵۴) نیازهای اساسی انسان را در ضمن سلسله مراتبی پنج گانه تقسیم می‌کند: نیازهای (۱) فیزیولوژیکی^۳، (۲) امنیت^۴، (۳) تعلق^۵، (۴) حرمت^۶، و خودشکوفایی^۷.

1. Hoppock
2. Maslow
3. Physiological
4. Safety
5. Belongingness
6. Esteem
7. Self-actualization

نیازهای فیزیولوژیکی شامل نیازهای اساسی از قبیل غذا و آب هستند؛ نیازهای امنیت مواردی نظیر آزاد بودن از تهدید و ارباب، و همچنین امنیت اقتصادی را شامل می‌شود؛ نیازهای تعلق مواردی چون دوستی، محبت، تعامل و ارتباط با سایر انسانها را در بر می‌گیرند؛ نیازهای حرمت عبارت از نیازهایی هستند که با تأمین عزت نفس خود و دیگران ارضا می‌شوند؛ و نیازهای خودشکوفایی به نیازهایی اطلاق می‌شود که به وسیله آنها قابلیت‌ها و تواناییهای افراد شکوفا می‌شوند. به اعتقاد مازلو، نیازهای اساسی انسان به طور نسبی به ترتیب فوق شکل می‌گیرند و پس از نیازهای اولیه، نیازهای ثانویه پدید می‌آیند و به انتظار ارضا می‌نشینند. نانلی (۱۳۷۳) فرضهای نظریه مازلو را به شرح زیر خلاصه می‌کند:

- ۱- نیازهای ارضا نشده رفتار را تحت تأثیر قرار می‌دهند یا باعث انگیزش رفتار می‌شوند.
 - ۲- نیازها بر حسب اهمیت و اولویت برآورده شدن، از سلسله مراتب نظام یافته برخوردارند.
 - ۳- نیاز سطح بالاتر (ثانویه) هر فرد هنگامی خودنمایی می‌کند که نیازهای سطوح پایین تر (اولیه) برآورده و ارضا شده باشند.
- هرزبرگ^۸ و همکاران (۱۹۵۹) الگویی دو عامل را معرفی می‌کنند. این الگو رضایت شغلی و عدم رضایت شغلی را نتیجه دو عامل انگیزشی^۹ و حفظ و نگهداری^{۱۰} می‌داند. از یک سو موضوعاتی مانند ماهیت شغل و ارتقا، موفقیت و

قدردانی و مسئولیت باعث افزایش انگیزش و رضایت شغلی می‌شوند و از سوی دیگر حفظ شغل به کمک عواملی چون درآمد مکفی، سیاستها، موفقیت‌های شغلی و روابط بین اشخاص، در کنترل و رضایت شغلی مؤثرند. هرزبرگ بر این اعتقاد است که عوامل نگهداری و انگیزشی هریک به طور متفاوت و جداگانه بر رضایت شغلی تأثیر می‌نهند.

به طور کلی، نظریه هرزبرگ بر دو اساس تدوین شده است: (۱) اگر چه ممکن است افراد به علت وجود پاره ای از کاستیها در محیط کار، از شغل خود ناراضی شده باشند اما رفع این کاستیها باعث افزایش انگیزه نخواهد شد؛ (۲) با وجود این، عوامل نگهداری جهت حفظ حداقل شرایط لازم برای ایجاد رضایت در بین کارکنان ضروری است. طبق این نظریه، عوامل نگهداری تأثیر بسزایی در ایجاد انگیزه ندارند، اگر چه فقدان آنها به نارضایتی فرد منجر می‌شود. ممکن است برخی از کارکنان به مرتبه‌ای از رفاه اقتصادی و رشد اجتماعی نائل شده باشند (تأمین نیازهای فیزیولوژیک و امنیت) که حرمت و خودشکوفایی به عنوان انگیزه اصلی آنان ایفای نقش کند؛ اما برای افرادی که در پایین هرم ساختار قرار دارند ممکن است درآمد انگیزه مناسبی باشد. نظریه هرزبرگ به دلیل تفکیک عوامل انگیزشی و نگهداری و تأکید بر این موضوع که در اغلب موارد عوامل انگیزشی از ویژگیهای شغل نشأت می‌گیرند حائز اهمیت است.

برخلاف نظریه هرزبرگ، این دو عامل در استقلال کامل به سر نمی‌برند. مثلاً، ممکن است که برای برخی از افراد، افزایش حقوق و مزایا موجب ایجاد انگیزه و کارایی شود. لیکن برای برخی دیگر، پیشرفت شغلی مهم تلقی گردد. با وجود این، محققانی همچون باون^{۱۱}

رادا کریشنا^{۱۲} (۱۹۹۱) و مالکوم^{۱۳} (۱۹۸۷) معتقدند که عوامل انگیزشی، نسبت به عوامل نگهدارنده، نقش بیشتری در رضایت شغلی ایفا می‌کنند. اما در هر حال، به رغم نقاط ضعفی که در تعیین رضایت شغلی در دانشگاه‌ها به کمک این نظریه وجود دارند، این نظریه توانسته است درک و تفسیر بهتری از موضوع رضایت شغلی اعضای هیأت علمی درک و تفسیر بهتری ارائه کند، چنان‌که اینک نظریه هرزبرگ زیربنای اکثر مطالعات رضایت شغلی در آموزش عالی است.

عوامل رضایت شغلی اعضای هیأت علمی

محققان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی را به روشهای مختلفی بررسی کرده‌اند. مثلاً، اسپاک^{۱۴} (۱۹۷۴) برای سنجش میزان رضایت شغلی شاخصهایی را تدوین کرد و فاستر^{۱۵} (۱۹۷۶) با استفاده از این شاخصها رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های ایالات متحده را در سه بُعد تشویقهای درونی، بیرونی و محیطی مورد ارزیابی قرار داد. بُعد تشویقهای درونی، ناظر به ماهیت شغل است و چنین تشویقهایی موجب دلگرمی و ارضای فرد می‌شوند. بُعد تشویقهای بیرونی شامل امتیازاتی است که از سوی سازمان به اعضای آن اعطا می‌شود. بُعد 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, 1994; Reif, 1975; Fein, 1974; Singh and Wheery, 1963; Herzberg,

12. Radhakrishna

13. Malcolm

14. Spuck

15. Foster

(Mausner and Peterson, 1957). هدف از استخدام رسمی در دانشگاه ها نیز در واقع، تأمین همین امنیت شغلی است. این نوع استخدام باعث می شود که افراد با علاقه بیشتری کار کنند و رضایت بیشتری از شغل خود داشته باشند. در بسیاری از تحقیقات انجام شده درباره رضایت شغلی اعضای هیأت علمی، عامل حقوق و مزایا و به طور کلی عوامل اقتصادی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار بوده‌اند (Oshaghemi, 1996; Marchant, 1994; Kerlin and Dunlap, 1993; Seldin and Peter, 1987; Person, 1983; Reif, 1975). تصور غالب و رایج آن است که حقوق و مزایا عامل اصلی ایجاد انگیزه در هیأت علمی است، اما در واقع چنین نیست. در میان اعضای هیأت علمی، عاملی چون ارتقا و پیشرفت علمی نقش کلیدی تر را ایفا می کنند (Locke et al, 1983). لاکي اظهار می دارد که گر چه آن هیأت علمی که نسبت به همکاران خود در محلی دیگر، حقوق بالاتری دریافت می کند رضایت شغلی بیشتری دارد، اما این موضوع به تنهایی برای خودشکوفایی و رضایت شغلی کافی نیست.

اوشاگ همی^{۱۶} (۱۹۹۶) در تحقیقات خود درباره رضایت شغلی اعضای هیأت علمی در انگلستان، ولز، اسکاتلند و ایرلند شمالی نشان می دهد که به طور کلی اعضای هیأت علمی این کشورها از شغل خود، به خصوص در ارتباط با آموزش و پژوهش و تعامل با همکاران، راضی و در خصوص حقوق و مزایا، نحوه ارتقا و عملکرد مسئولان ناراضی‌اند. بنابراین، افزایش حقوق و مزایا رضایت شغلی را به ارمغان نمی آورد، بلکه فقط به عنوان عامل نگهدارنده، تا حدی که اعضای هیأت علمی ناراضی نباشند، عمل می کند.

لیسی و شیئن^{۱۷} (۱۹۹۷) رضایت شغلی اعضای هیأت علمی کشورهای استرالیا، آلمان، هنگ کنگ، مکزیک، سوئد، انگلستان و ایالات متحده را بررسی کرده‌اند. نتیجه تحقیق آنان نشان می‌دهد که عوامل محیطی، نظیر محیط کاری و ارتباط با همکاران، و مقام و منزلت اعضای هیأت علمی در جامعه در رضایت شغلی آنان نقش بسزایی ایفا می‌کنند.

مالام^{۱۸} (۱۹۹۷) در بررسی وضعیت رضایت شغلی هیأت علمی مراکز آموزش عالی نیجریه نتیجه‌گیری می‌کند که اعضای هیأت علمی این کشور از محیط دانشگاهی و پیشرفت علمی خود ناراضی‌اند. دوا^{۱۹} (۱۹۹۴) حجم کاری، سیاستهای شغلی، و ارتباطات بین فردی را از عوامل رضایت شغلی می‌داند و تیلور^{۲۰} و وایت^{۲۱} (۱۹۹۱) برای کار کردن با دانشجویانی که واجد انگیزه‌اند نقش بیشتری در رضایت شغلی قائل هستند. گروهی از محققان نیز معتقدند که آزادی علمی و رضایت حرفه‌ای از عوامل اصلی رضایت شغلی محسوب می‌شوند (Gappa, 2000; Buer et al, 1995).

داینر^{۲۲} (۱۹۸۴)، ضمن تحقیقاتی پیمایشی، اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های ایالات متحده را مورد بررسی قرار داد. در این تحقیق، 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،

17. Lacy and Sheehan

18. Mallam

19. Dua

20. Taylor

21. White

22. Diener

ساعات تدریس زیاد، عدم حمایت همکاران از فعالیتهای یکدیگر موجبات نارضایتی شغلی را فراهم می کند یا آن را تشدید می کند.

در گزارش نظرسنجی هیأت علمی آمریکا که توسط مرکز پژوهش نظرسنجی (۲۰۰۰)^{۲۳} انجام شده عنوان گردیده است که ۴۰ درصد اعضای هیأت علمی دانشگاه های آمریکا در پاره ای از موارد از حقوق و مزایای ناکافی و رویه های دست و پاگیر ناراضی اند 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 گذراندن با خانواده از عوامل برتر در رضایت شغلی ذکر شده اند. همچنین اعضای هیأت علمی از استقلال کاری و ساعات کاری شناور اظهار رضایت کرده اند. لازم به ذکر است که بر مبنای تحقیق مذکور، بیش از ۹۰ درصد از اعضای هیأت علمی در مجموع از شغل خود اظهار رضایت کرده اند.

وقتی که اعضای هیأت علمی از شغل خود ناراضی باشند، سستی و رنگ باختن انگیزه در آنها شدت می گیرد. بسیاری از محققان معتقدند که به کارگیری ساز و کارهایی برای تنوع بخشی، انعطاف پذیری، بهبود شرایط کاری، فرصتهای مطالعاتی، پاداشهای مختلف، حقوق و مزایای بهتر، هر یک به نوبه خود در ارتقای روحیه و رضایت شغلی افراد مؤثرند (Dailey and Jeffress, 1983). در این میان، البته مشکلات مالی بر روحیه و رضایت شغلی هیأت علمی تأثیرات منفی بسزایی دارند (Kerlin and Dunlap, 1993). وقتی که اعضای هیأت علمی از فعالیتهای شغلی خود ناراضی باشند، روحیه شان ضعیف می شود. سلدین^{۲۴} و

23. National Opinion Research Center

24. Seldin

پیتر^{۲۵} (۱۹۸۷) معتقدند که عدم مشارکت در امور دانشگاهی، حقوق و مزایای ناکافی، شرایط شغلی نامناسب، عدم قدردانی و تعاملات ناکافی، هر یک به نوبه خود می‌توانند در تضعیف روحیه و ایجاد نارضایتی مؤثر باشند.

روش تحقیق

جامعه آماری این پژوهش شامل ۵۴۰۰ نفر از اعضای هیأت علمی دانش آموخته خارج از کشور شاغل در دانشگاه‌های وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری بود. از این میان، ۹۰۰ نفر به طور تصادفی انتخاب شدند. پرسشنامه‌ای مقدماتی برای جمع‌آوری داده‌ها تدوین شد. این پرسشنامه مبتنی بر پرسشنامه نظرسنجی هیأت علمی آمریکا (۲۰۰۰)، شامل عوامل رضایت شغلی و سؤالات باز بود. پس از شناسایی عوامل رضایت شغلی در کشورهای در حال توسعه، بررسی متون و مصاحبه با صاحب‌نظران و مشاوران طرح، پرسشنامه مذکور مورد بازنگری قرار گرفت و مطالعه آزمایشی آماده شد. ۵۰ نفر از اعضای هیأت علمی دانش آموخته خارج از کشور به طور تصادفی انتخاب شدند و برای هر یک پرسشنامه‌ای به همراه نامه‌ای توضیحی و پاکتی تمبردار ارسال شد. نتایج این مطالعه آزمایشی دروندادهایی را برای بازنگری، تیرگی زدایی و دریافت پذیری فراهم کرد و اصلاحات اعمال و برای نمونه آماری ارسال شد. چهار ماه پس از ارسال اولین مجموعه از پرسشنامه‌ها، با یک بار پیگیری، تعداد ۴۸۱ پرسشنامه قابل استفاده دریافت گردید به دلیل آنکه احتمال داده می‌شد که اعضای هیأت علمی در بیان نگرش واقعی‌شان اکراه داشته باشند یا پاسخ مصلحتی

بدهند، تمهیدات لازم برای گمنام ماندن پاسخ دهندگان در دستور کار تحقیق قرار گرفت. به زعم محقق، پاسخ‌دهندگان بدون هیچگونه اجبار و با آزادی کامل پرسشنامه‌ها را تکمیل و ارسال کرده‌اند. روشهای تجزیه و تحلیل عبارت بودند از تحلیل عاملی^{۲۶}، همبستگی پیرسون^{۲۷}، رگرسیون گام به گام^{۲۸}، و تحلیل محتوای سوالات باز.

یافته‌های پژوهش

برای دستیابی به عوامل رضایت شغلی اعضای هیأت علمی، روش تحلیل عاملی به کار گرفته شد. برنامه تحلیل عاملی SPSS پنج عامل شامل ۳۰ متغیر را شناسایی کرد. فقط متغیرهای با بار عاملی بالاتر از ۰/۵ مورد استفاده قرار گرفتند. عوامل نگهداری شامل چهار گروه اقتصادی، آموزشی، تفریحی و رفاهی، لوازم و تجهیزات، و عامل انگیزشی شامل ۱۸ متغیر هستند (جدول ۱). سپس میزان ارتباط بین متغیرهای نگهداری و انگیزشی به کمک همبستگی پیرسون مورد تحلیل قرار گرفت. جدول شماره ۲ نشانگر وجود همبستگی بین عامل انگیزشی (r=۰/۶۳) است. همبستگیهای بین رضایت شغلی و عوامل اقتصادی (r=۰/۵۲) آموزشی (r=۰/۴۵)، تفریحی و رفاهی (r=۰/۳۷) و لوازم و تجهیزات (r=۰/۳۷) هستند. بنابراین، تحلیلهای همبستگی فوق نیز دال بر ارتباط و همبستگی معنی‌دار عوامل نگهداری و عوامل انگیزشی با رضایت شغلی می‌باشند.

جدول ۱- نتایج تحلیل عاملی متغیرهای عوامل موثر بر رضایت شغلی اعضای هیأت علمی

عوامل	گروه ۱	گروه ۲	گروه ۳	گروه ۴	گروه ۵
اقتصادی					
حقوق و مزایای بازنشستگی	۰/۶۵				
حقوق و مزایا	۰/۶۷				
امنیت شغلی	۰/۶۶				
آموزشی					
انگیزه علمی دانشجویان	۰/۸۰				
کیفیت علمی دانشجویان	۰/۶۵				
تعداد دانشجویان در کلاس	۰/۶۳				
میزان مناسب ساعات تدریس	۰/۵۸				
تدریس دروس مورد علاقه	۰/۵۱				
تفریحی و رفاهی					
امکانات تفریحی و رفاهی در دانشگاه		۰/۶۹			
امکانات تفریحی و رفاهی در شهر		۰/۶۱			
لوازم و تجهیزات					
لوازم و تجهیزات و امکانات پژوهشی				۰/۶۴	
لوازم و تجهیزات و امکانات آموزشی				۰/۵۴	
حمایت مدیریت از عملکرد اعضای هیأت علمی					۰/۸۴
از روی ضابطه عمل کردن مدیریت					۰/۸۳
قانونمندی دانشگاه					۰/۸۱
تعامل مدیریت با اعضای هیأت علمی					۰/۸۰
ارتباط اعضای هیأت علمی و مدیریت					۰/۸۰
تقدیر مدیریت از دستاوردهای علمی					۰/۷۷
مشارکت در تصمیم‌های دانشگاهی					۰/۷۷
رعایت بیطرفی مسئولان در تعیین مسئولیتهای آموزشی و پژوهشی					۰/۷۷
توجه مدیریت به نیازهای اعضای هیأت علمی					۰/۷۵
حمایت دانشگاه از نوآوریهای آموزشی و پژوهشی					۰/۷۴
رعایت انصاف در ترفیع و ارتقاء					۰/۷۳
جو کاری مناسب در گروه آموزشی					۰/۶۷
فرصت برای پیشرفت شغلی					۰/۶۷
آزادی علمی (آکادمیک)					۰/۶۶
استقلال کاری					۰/۶۵
ایجاد فرصت مناسب جهت پیگیری علائق علمی					۰/۶۰
فرصتهای مطالعاتی					۰/۵۳

مکهداری

تربیتی

جدول ۲- همبستگی پیرسون بین میزان رضایت شغلی و عوامل انگیزشی، اقتصادی، آموزشی، تفریحی و رفاهی، لوازم و تجهیزات

لوازم و تجهیزات	تفریحی و رفاهی	آموزشی	اقتصادی	انگیزشی	میزان رضایت شغلی
۰/۳۷	۰/۳۷	۰/۴۵	۰/۵۲	۰/۶۳	

Correlation is Significant at the .01 level (2 tailed).

سپس، با کاربرد روش رگرسیون گام به گام، تأثیر همزمان این عوامل بر متغیر تابع (رضایت شغلی) مورد بررسی قرار گرفت. در این الگو، دو عامل انگیزشی و اقتصادی به عنوان عواملی که حدود ۴۵/۵ درصد تغییرات متغیر را تبیین می کنند در الگو باقی ماندند و سه عامل دیگر (آموزشی، تفریحی رفاهی و لوازم و تجهیزات) از آن حذف شدند. همچنین بررسی تأثیر عوامل به کمک روش Backward نشان داد که گرچه متغیرهای آموزشی و لوازم و تجهیزات در الگو باقی ماندند ولی تأثیر آنها در افزایش ضریب تعیین R^2 بسیار ناچیزند (جدول شماره ۳).

جدول ۳- نتایج رگرسیون گام به گام رابطه بین متغیرهای رضایت شغلی، عوامل نگهدارنده و انگیزشی

Model	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	sig
1 Regression	730.20	1	73.200	215.479	.000
Residual	105.31	310	.340		
Total	178.51	311			
2 Regression	81.86	2	40.434	130.882	.000
Residual	96.64	309	.313		
Total	178.51	311			

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 Constant انگیزش	.136 2.828E-02	.122 .002	.640	1.118 14.679	.264 .000
2 Constant انگیزش اقتصادی	-7.295E-02 2.197E-02 6.434-02	.123 .002 .012	.498 .263	-0591 9.974 5.265	.555 .000 .000

خلاصه مدل

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the Estimate
1	.640	.410	.408	.5828
2	.677	.459	.455	.5592

بحث

در خصوص وجود ارتباط بین رضایت شغلی و عامل اقتصادی، تحقیق حاضر یافته های هرزبرگ (۱۹۵۹)، ریف^{۲۹} (۱۹۷۵)، لاکسی^{۳۰} و همکاران (۱۹۸۳)، کرلین^{۳۱} و دان لپ (۱۹۹۳)، اوشاک همی (۱۹۹۶) و گزارش نظرسنجی هیأت علمی (۲۰۰۰) را تأیید می‌کنند. امنیت اقتصادی و رضایت شغلی در ارتباط با یکدیگرند و می‌توان از آن به عنوان عامل زیربنایی خودشکوفایی اعضای هیأت علمی یاد کرد.

همان گونه که پیشتر گفته شد، رضایت شغلی مجموعه احساسات مثبتی است که نیروهای انسانی در مورد حرفه کنونی خود دارند. براساس نظریه هرزبرگ، زمانی که نیازهای انگیزشی برآورده شوند فرد رضایت شغلی خواهد داشت و، به

29. Reif

30. Locke

31. Kerlin

عکس، تا زمانی که این نیازها برآورده نشوند، عضو هیأت علمی راضی نخواهد شد. در صورتی که اگر «نیازهای نگهداری» برآورده شوند، اعضای هیأت علمی فقط «ناراضی» نخواهند بود. عضو هیأت علمی ممکن است که به طور همزمان از شغل خود هم راضی و هم ناراضی باشد. وی ممکن است به خاطر برآورده شدن برخی شاخصهای انگیزشی، مانند آزادی علمی، از کار خود رضایت داشته باشد، اما به خاطر برآورده نشدن برخی شاخصهای نگهداری، مانند امنیت اقتصادی، از کار خود اظهار ناراضی کند.

این تحقیق همچنین یافته‌های هرزبرگ (۱۹۷۵)، لاکس و همکاران (۱۹۸۳)، لیسلی و شیئن (۱۹۹۷)، دالام (۱۹۹۴)، دونا (۱۹۹۴)، بور و همکاران (۱۹۹۵) و گاپا (۲۰۰۰) را نیز تأیید می‌کند. بدون شک هر یک از عوامل انگیزشی به نوبه خود حائز اهمیت‌اند و برای ارتقای سطح رضایت شغلی و ایجاد انگیزه حمایت از هر یک از عوامل انگیزشی ضرورت دارند. برای مثال، ایجاد فرصتهای مطالعاتی خارج از کشور به منظور تعامل با همفکران، ایجاد ارتباط بین دانشگاهی، دعوت از اندیشمندان و تشویق به تألیف در مجلات بین‌المللی موجب افزایش رضایت شغلی می‌گردد. حیات علمی خلاق و مبتکر بدون ارتباط با جامعه علمی جهانی غیرممکن است. ایجاد فرصتهای مطالعاتی ضابطه‌مند و عاری از قوانین دست و پاگیر اداری می‌تواند موجبات رضایت شغلی هیأت علمی را فراهم سازد. با ایجاد فرصتهای مناسب برای انجام مطالعات، می‌توان از علائق علمی اعضای هیأت علمی حمایت کرد و آنها را به فعالیتهای جدی و عمیق علمی، مطابق استانداردهای بین‌المللی ترغیب نمود.

از جمله موانع دیگر بر سر راه رضایت شغلی، یکی هم این است که دانشگاه‌ها اهمیت اندکی به نوآوری آموزشی و پژوهشی می‌دهند، به گونه‌ای که

نوآوری و ابداع هیچ‌گونه تشویق و تقدیری را در پی نخواهد داشت. اما شگفت‌آورتر این است که کاهش فعالیتها نیز تأثیر چندانی بر ارتقای افراد ندارد. همین است که می‌بینیم برخی از اعضای هیأت علمی اگر چه در طول سالیان به لحاظ علمی پیشرفتی نداشته‌اند اما به لحاظ اداری مدارجی را به سرعت پیموده‌اند.

قدرت و اختیار هیأت علمی در عرصه آموزش و پژوهش از ضروریات جامعه علمی به شمار می‌آید. اعضای هیأت علمی انتظاراتی دارند که یکی از آنها مشارکت در تصمیم‌گیریهای مربوط به حوزه کاری خود است. این امر با سوق دادن فرایندهای تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری به ذینفعان و مشارکت آنها میسر خواهد شد و در نهایت می‌تواند موجبات رضایت شغلی را فراهم آورد. در نظام کنونی آموزش عالی، تصمیم‌گیران موضوعات کلان نیاز چندانی به مشورت با اعضای هیأت علمی و بهره‌گیری از تخصص آنها احساس نمی‌کنند. گرچه هیأت علمی نیز به علل مختلف علاقه چندانی برای مشارکت در تصمیم‌گیریهای کلان ندارند، اما اهداف متنوع گروه‌های آموزشی با گرایشهای تخصصی مختلف ضرورت بهره‌گیری از تخصص آنها را در موضوعات آموزشی و پژوهشی دو چندان می‌کنند. زمانی که ذینفعان در سیاستهای مرتبط با خود مشارکت نداشته باشند، تدوین، حمایت و اجرای این سیاستها با شکست مواجه می‌شود.

باری، هنگامی که در علل انگیزشی خلل ایجاد می‌شود و اعضای هیأت علمی در صدد برآورده ساختن نیازهای اولیه زندگی خود بر می‌آیند، رشد، بازسازی علم و رقابت در عرصه پیکارهای علمی جهانی مشکل - اگر نگوئیم محال - می‌شود. در چنین شرایطی تعاملات میان دانشگاهیان، و دانشگاهیان و سازمانهای بیرونی کمتر می‌شود. بدین ترتیب، نقش دانشگاهیان در اداره یا تثبیت

ساختارهایی که باید به دست آنها برای هدایت کشور شکل گیرند روز به روز کم رنگ تر می گردد. برای افزایش رضایت شغلی راهی جز عبور سریع از عوامل نگهداری، به ویژه اقتصادی، و تمرکز یافتن بر عوامل انگیزشی یافت نمی شود. برطرف کردن عامل (مشکلات) اقتصادی، تضمین ضروری و ابتدایی برای بقا و موفقیت اعضای هیأت علمی خواهد بود.

یکی دیگر از اهدافی که در ایجاد رضایت شغلی دنبال می شود این است که دانشمندان، روشنفکران و به طور کلی جامعه دانشگاهی بتوانند با استفاده از تواناییهای خود رشد کنند و به شکوفایی برسند. برای عضو هیأت علمی، محدودیت، حذف یا فقدان فرصتهای مناسب برای بهره برداری از مهارتهای تخصصی، که بهترین سالهای زندگی خود را صرف کسب آنها کرده است، فاجعه محسوب می شود. موضوعی که در این تحقیق بارها و بارها به آن برخوردیم دخالتهای اهل سیاست در امور دانشگاه بود. دخالت اهل سیاست در دانشگاه ها موضوع جدیدی نیست. نقش کلیدی دانشگاه ها در جوامع، اهل سیاست را بر آن داشته است که به انحای مختلف در صدد اعمال سلطه خود بر این نهاد برآیند. اگر چه این موضوع با توجه به حمایت مالی دولت به عنوان نماینده مردم تا حدود زیادی منطقی به نظر می رسد، اما اگر گرایشهای سیاسی در صدد استفاده از دانشگاه ها برای رسیدن به مقاصد سیاسی خود برآیند و به دانشگاه به عنوان احزاب سیاسی بنگرند، نتیجه جز مختل شدن فعالیت های علمی نخواهد بود. به علاوه، استفاده ابزاری از دانشگاه ها برای رسیدن به مقاصد سیاسی، آزادی علمی و استقلال کاری اعضای هیأت علمی را به مخاطره می افکند و اسباب نارضایتی آنها را فراهم می آورد.

این تحقیق به خوبی نشان می‌دهد که عامل نگهداری، پایه و اساس ایجاد رضایت شغلی در میان اعضای هیأت علمی است. بدیهی است که درآمد بیشتر، لوازم و تجهیزات آموزشی و پژوهشی مناسب، امکانات تفریحی و رفاهی، بسیاری از دغدغه‌ها را کاهش می‌دهند. اما اینها متغیرهای انحصاری رضایت شغلی و ایجاد انگیزه نیستند. برای هیأت علمی، مهمتر از عامل نگهداری، ارزشی است که مسئولان برای ایشان به عنوان خدمتگزاران جامعه علمی قائل‌اند. برای مثال، در حال حاضر که فرهنگ استفاده از استادان مدعو در دانشگاه‌ها رواج یافته است، اعضای هیأت علمی بخش اندکی از وقت حرفه‌ای را در دانشگاه خود صرف می‌کنند. مشکلات مالی آنان را و می‌دارد تا در دانشگاه‌های مختلف، ساعات طولانی و دشواری را سپری کنند. آنها به دانشگاه میزبان می‌روند؛ ساعاتی را به تدریس می‌پردازند و سپس به انجام وظیفه در دانشگاهی دیگر مشغول می‌شوند. اگر به آموزش عالی به عنوان یک خط تولید نگریسته شود، این عملکرد می‌تواند رضایت بخش باشد؛ اما در مناسبات انسانی این روند زمینه‌ساز فشار روحی، عملکرد ضعیف، کاهش ارزش و جایگاه و در نتیجه نارضایتی استادان و دانشجویان خواهد بود.

پیشنهادها

برای افزایش رضایت شغلی اعضای هیأت علمی، دانشگاه‌ها بیش از هر چیز به تحولات بنیانی نیاز دارند. پیشنهادهای زیر پیش شرطهایی برای بهبود عوامل نگهداری و انگیزشی و راه‌هایی برای جلوگیری از نارضایتی شغلی اعضای هیأت علمی هستند.

۱- توسعه اقتصادی. براساس شاخصهای توسعه انسانی (Human Development Index, 2000)، ایران در میان کشورهای جهان در رتبه ۹۸ جای دارد. آشکار است که استانداردهای زندگی در ایران با توجه به درآمد اکثریت شاغلان و نرخ تورم از جایگاه خوبی برخوردار نیست. حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی در ایران در مقایسه با اعضای هیأت علمی در کشورهای پیشرفته (مثلاً آمریکا) به یک دهم کاهش یافته است. رضایت شغلی، حفظ اعضای هیأت علمی و توسعه اقتصادی با یکدیگر ارتباطی وثیق دارند.

از آنجا که اقتصاد ایران هنوز هم عمدتاً به طور سنتی اداره می شود و مبتنی بر منابع سنتی همچون زمین، منابع زیرزمینی و حاکمیت نیروهای انسانی نیمه ماهر و غیر ماهر است، اصولاً صنعت دانش، که هیأت علمی در آن نقش محوری دارد، جدی گرفته نمی شود و از جایگاه ویژه ای برخوردار نیستند. از این رو، باید گفت که رضایت شغلی و حفظ اعضای هیأت علمی بدون ایجاد تحول در اقتصاد کشور امکان پذیر نخواهد بود. تا زمانی که معضلات عظیم اقتصادی کشور حل نشود و اعضای هیأت علمی، به جای پرداختن به رشته تخصصی خود، مجبور باشند به رفع ساده ترین حوایج زندگی روزمره خود و خانواده شان بپردازند، پدید آمدن انگیزه و رضایت شغلی در آنان نیز خیال اندیشی است. تنها پس از گذار از این مرحله است که عوامل انگیزشی وارد میدان می شوند و موجبات رضایت شغلی را فراهم می کنند.

۲- حمایت مالی از دانشگاهها. سیاستهای مالی آموزش عالی باید به عنوان راهبردهایی برای توسعه کشور به کمک سرمایه انسانی و با مشارکت هر چه بیشتر اқشار مختلف صورت پذیرد. در حال حاضر، مجلس و دولت باید هر چه بیشتر حمایت مالی از دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی را در کلیه مقاطع، به

ویژه در تحصیلات تکمیلی، در دستور کار خود قرار دهند. با توجه به مشکلات اقتصادی کشور، دانشگاه‌ها نیز باید منابع خود را با نظر به ذینفعان و به کمک آنان فراهم کنند. در این راستا تدوین برنامه‌ای دراز مدت (۲۰ ساله) برای توسعه آموزش عالی براساس نیازهای جامعه با همکاری و همیاری واقعی مجلس و دولت و سایر ذینفعان ضروری به نظر می‌رسد. در حال حاضر، مسئولیت حمایت مالی از دانشگاه‌های دولتی برعهده خود دولت گذاشته شده است. این امر در کشورهای پیشرفته نیز مرسوم است. در این کشورها، حمایت مالی از دانشگاه‌های دولتی در اولویت خاص دولت‌ها قرار دارد.

به هر حال، توسعه کشور و دانشگاه‌ها بیش از هر چیز به نحوه سرمایه‌گذاری در آموزش عالی بستگی دارد. تحولات سیاسی و فناورانه و مشکلات منطقه‌ای ما را بر آن می‌دارند که رویکردهای خود را نسبت به سرمایه‌گذاری در آموزش عالی مورد بازنگری قرار دهیم. توسعه اقتصادی و بهبود وضع معیشتی اعضای هیأت علمی و سایر اقشار مردم، بدون سرمایه‌گذاری در آموزش عالی امکان‌پذیر نخواهد بود. توسعه اقتصادی و ارتقای سطح کیفیت دانشگاه‌ها و فعالیتهای علمی موجبات رضایت شغلی اعضای هیأت علمی را فراهم می‌کند.

۳- تغییر ساختار. ساختار متمرکز کنونی آموزش عالی ایران برای یک محیط باثبات و ساده طراحی شده است. از این رو، چنین ساختاری نمی‌تواند پاسخگوی محیط پیچیده کنونی باشد. ساختارهای سیاسی، اجتماعی و فرهنگی، از آغاز تأسیس تاکنون، همواره در حال تغییر و تحول بوده‌اند. در شرایط فعلی، که سرعت در نشان دادن واکنش و اخذ تصمیم از عناصر بسیار مهم اداره سازمانها به شمار می‌آید، ساختار آموزش عالی کشور به دلیل تمرکز آن، توانایی و همگامی با تحولات جاری در دانشگاه‌ها و نیازهای هیأت علمی را ندارد. دلیل

اصلی این عقب ماندگی و عدم همگامی، ارتباط ضعیف نظامهای متمرکز با بخشهای مختلف، به ویژه هیأت علمی به عنوان مدیران صف است.

بخشها و افراد در نظامهای متمرکز با همپوشی وظایف روبرو هستند و خود را ملزم به نشان دادن واکنش در برابر محیط نمی دانند. دانشگاه ها و در رأس آنها هیأت علمی در انتظار ابلاغها و سیاستهای جدید و راهکارهای وزارت متبوع خود به سر می برند. این موضوع به تنهایی می تواند توان اعضای هیأت علمی و دانشگاه ها را در رویارویی با حل مشکلات و ارضای نیازها با بحران مواجه کند. به علاوه، دانشگاهها و اعضای هیأت علمی با اهداف مختلف فعالیت می کنند و لذا نمی توانند از ساختاری متمرکز پیروی کنند. دانشگاه ها و اعضای هیأت علمی زمانی می توانند به خوبی فعالیت کنند که ساختار موجود مبتنی بر نیازهای آنان باشد. این موضوع نیز زمانی عملی خواهد شد که دانشگاهها دارای چنان استقلالی باشند که بتوانند ساختار خود را به دست خود طراحی کنند.

۴- استقلال دانشگاه ها. اصولاً بهترین دانشگاه ها مراکزی بوده اند که از لحاظ عملی به طور مستقل و با توجه به نیازهای جامعه عمل کرده اند. هر چه کیفیت دانشگاه ها مطلوبتر باشد، رضایت شغلی اعضای هیأت علمی نیز بیشتر است. گرچه استقلال به معنای تضمین کیفیت نیست، اما ارتقای سطح کیفیت نیز بدون استقلال کمتر رخ می دهد. استقلال دانشگاه ها موجب افزایش کثرت گرایی، آزادی علمی و نوآوری خواهد شد. استقلال معمولاً به رشد علمی و حفاظت از آن کمک می کند.

برای اینکه اعضای هیأت علمی بتوانند در نظام آموزش عالی رشد کنند، واگذاری تصمیم گیری درباره موضوعات تخصصی به آنها امری ضروری محسوب می شود. اعضای هیأت علمی باید بیشترین صلاحیت را در تصویب،

اجرا و ارائه طرح‌های تحقیقاتی، پذیرش دانشجو، انتصاب و ارتقای هیأت علمی، تدوین ضوابط اخذ مدرک تحصیلی، تخصیص منابع برای انجام فعالیت‌های علمی و انتخاب مدیران گروه‌های آموزشی داشته باشند. بدیهی است که اگر هیأت علمی از استقلال و آزادی در اجرای مسئولیت‌های فوق برخوردار باشد، این موضوع به خودی خود بهبود کیفیت و مسئولیت‌پذیری اعضای هیأت علمی را افزایش خواهد داد. در سایه مسئولیت‌پذیری (استقلال) و ایجاد تعهد در میان اعضای جامعه دانشگاهی، اعضای هیأت علمی و دانشگاه می‌توانند به سوی اثربخشی گام بردارند. برای مثال، وقتی که اثربخشی اعضای هیأت علمی در آموزش، پژوهش و خدمات اجتماعی افزایش یابد، این امر به خودی خود جو کاری بهتر، فرصت بیشتر برای پیشرفت در رشته تخصصی و استفاده بهینه از تخصص افراد را فراهم می‌کند و موجب ارتقای دانشگاه خواهد شد. وقتی که دانشگاه ارتقا یابد رضایت شغلی هیأت علمی نیز افزایش خواهد یافت.

۵- مشارکت هیأت علمی. به طور کلی، دانشگاه‌ها دارای دو زیر نظام مدیریت و هیأت علمی هستند. این نهادها، هر دو، به اهمیت مشارکت در امور دانشگاه واقف‌اند. جلب مشارکت هیأت علمی در نظر آسان می‌نماید ولی در عمل دشوار است. موانع موجود در جهت همکاری مؤثر غالباً محصول ساختار دیوان‌سالار (بوروکراتیک) متمرکز کنونی و گرایش به فردگرایی به جای گروه‌گرایی است. در حال حاضر، ساختاری که همکاری معنی‌داری را میان هیأت علمی و مدیریت ترغیب کند وجود ندارد. مشارکت هیأت علمی در امور دانشگاه‌ها به معنای دموکراسی سیاسی نیست. مدیریت مشارکتی در دانشگاه‌ها به لحاظ تاریخی در تخصص و مهارت‌های حرفه‌ای ریشه دارد تا در مفهوم دموکراسی سیاسی. هنگامی که از توان و تخصص هیأت علمی در اداره و رهبری دانشگاه‌ها بهره‌برداری

نشود و آنها از نقد و استقلال فکری و شناختی محروم باشند، دموکراسی در دانشگاه ها مورد تجاوز قرار می گیرد و نتیجه آن انزوای هیأت علمی و کاهش انگیزش خواهد بود. بنابراین، مشارکت هیأت علمی در امور دانشگاه ها، به ویژه امور علمی، نقشی اساسی در رضایت شغلی، جذب و حفظ اعضای هیأت علمی ایفا می کند.

۶- تقویت گروه های آموزشی. موفقیت اعضای هیأت علمی در انجام فعالیتهای آموزشی و پژوهشی، و واجد بودن انگیزه در چنین فعالیتهایی، به بهبود کیفیت محیط کاری و نیز این امر بستگی دارد که در چنین محیطی تا چه حد از مدیریت مشارکتی، آزادی علمی و پیشرفت در رشته تخصصی پژوهشگران حمایت می شود. در این میان، تقویت گروه های آموزشی از جمله شروط ضروری و تحقق این امر است. گروه های آموزشی محیطهایی هستند که اعضای هیأت علمی باید حضوری فعال در آنها داشته باشند و هر عضو خود را بخشی از گروه آموزشی و به سان فردی بنگرد که قادر به ایجاد تحول است. نقش مدیر گروه در بهبود محیط کاری و رضایت شغلی هیأت علمی نقشی کلیدی است. چنان که اشاره شد، تغییر ساختار استقلال دانشگاه ها و دخالت در تصمیم گیریهای دانشگاهی نخستین گام در مسیر ایجاد رضایت شغلی و جذب نیروهای توانا به شمار می آید. مدیر گروه زمانی می تواند محیطی حمایتی و مشارکتی ایجاد کند که خود مورد حمایت قرار گیرد و از اهمیت گروه های آموزشی و ایجاد جو کاری مناسب در آنها به عنوان یک اصل پشتیبانی شود. در این راستا، حمایت از اعضای هیأت علمی در مواردی چون ارائه خدمات آموزشی و پژوهشی، تأسیس کتابخانه های تخصصی، دسترسی به شبکه های اطلاع رسانی، توسعه منابع انسانی، شرکت در همایشهای داخلی و خارجی و ایجاد فرصتهای مطالعاتی، هر

یک در ارتقای سطح رضایت شغلی هیأت علمی و حفظ آنها در دانشگاه‌ها نقشی اساسی ایفا می‌کنند.

۷- حاکمیت فرهنگی علمی. محیط آموزش عالی باید فرهنگی را ایجاد کند که در آن، شرایط برای تقویت، تشویق، تحسین و در مجموع، ارتقای سطح جامعه دانشگاهی فراهم باشد. برای اینکه اعضای هیأت علمی بتوانند در دنیای رقابتی و به سرعت در حال تحول رشد کنند، باید در محیطی فعالیت نمایند که فرهنگ علمی بر آن حاکم است و از فعالیتهای دانشگاهیان حمایت می‌شود. حمایت از فعالیتهای علمی، فرهنگ حمایت از یادگیری و ارتقای تجارب دانشجویان را نیز به همراه خواهد داشت. محیط کاری توأم با احترام، تعامل میان اعضای هیأت علمی، کارکنان و دانشجویان را افزایش می‌دهد و در دراز مدت موجب ارتقای دانشگاه و رضایت هیأت علمی خواهد شد. تمامی برنامه‌ها در دانشگاه‌ها باید در راستای تقویت و حفظ هیأت علمی و در نهایت، رشد دانشجویان تدوین شوند. علاقه‌مندی هیأت علمی و دانشجویان به فعالیتهای علمی یکی از مهمترین عوامل بنیانی ارتقای رضایت شغلی آنهاست.

نتیجه‌گیری

مشکلات اقتصادی و اعتقاد عملی اندک به مؤلفه‌های انگیزشی از عوامل اصلی ناراضی‌تبی شغلی اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های ایران هستند. با این همه، بهبود اوضاع اقتصادی و ارتقای سطح زندگی به تنهایی موجب رضایت شغلی نخواهد شد. بهبود شرایط اقتصادی و منابع مالی نقش مهمی در افزایش حقوق، تجهیز آزمایشگاه‌ها، بهبود کیفیت آموزشی و پژوهشی، افزایش فرصتهای

مطالعاتی و ... ایفا می‌کند. اما ایجاد شرایطی مناسب برای فعالیتهای علمی در کشور در حال توسعه‌ای همچون ایران به راحتی صورت نمی‌پذیرد. به طور کلی، نارضایتی شغلی بیشتر نتیجه عدم توسعه یافتگی است. در حال حاضر ایران در سطح جهانی، از جایگاه اقتصادی و علمی خوبی برخوردار نیست. ثبات اجتماعی، سیاسی، اقتصادی، و حرمت نهادن به علم و ارتقای هیأت علمی می‌توانند در افزایش رضایت شغلی اعضای هیأت علمی مؤثر باشند. دانشگاه‌هایی که در آنها به علم و اعضای هیأت علمی نیز توجه می‌شود در افزایش رضایت شغلی تواناترند.

فهرست منابع

الف) فارسی

۱. آراسته، ح. (۱۳۸۲)؛ "آموزش عالی و کارآفرینی"؛ *فصلنامه رهیافت*، شماره ۲۹.
۲. آراسته، ح. و روشن، ا. (۱۳۷۸)؛ "بهبود درآمد اعضای هیأت علمی یک فوریت است"؛ *خبرنامه آموزش عالی*، شماره ۳.
۳. مؤسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی (۱۳۸۱)؛ *آمار آموزش عالی ایران (۸۱-۱۳۸۰)*؛ تهران.
۴. نائلی، محمدعلی (۱۳۷۳)؛ *انگیزش در سازمان‌ها*؛ اهواز: انتشارات دانشگاه شهید چمران.

(ب) لاتین

1. Bailey, J.G. (1994); "Influences on Researchers' Commitment"; *Higher Education Management*, 6(2).
2. Bowen, B.E.; Radhakrishna, R.B. (1991); "Job Satisfaction of Agricultural Education faculty: A Constant Phenomena"; *Journal of Agricultural Education*, 32(2).
3. Buer, J.; and others (1995); "Pedagogical Freedom, Professional Satisfaction, and Job-Related Stress-Analyses of Everyday Instructional Behavior of Teachers at Commercial Schools in the New Laender"; *Zeitschrift Fur Padagogik*, 41(4).
4. Dailey, A. L. Jeffress, C. (1983); "Burnout Prevention and Intervention: Rationale and Institutional Strategies"; *Journal of the College University Personnel Association*, 34(1).
5. Diener, T. (1984); "College Faculty and Job Satisfaction"; Paper Presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association (New Orleans, La, April 23-27, (1984), ED 248820.
6. Dua, J. K. (1994); "Job Stressors and Their Effects on Physical Health, Emotional Health, and Job Satisfaction in a University"; *Journal of Educational Administration*, 32(1).
7. Fein, M. (1974); "Job Enrichment: A Reevaluation"; *Sloan Management Review*, n. 15. Spring.
8. Foster, L. L. (1976); The Relationship Between University Faculty Satisfaction with Reward and Attitudes Toward Collective Bargaining; Doctoral Dissertation, University of Wisconsin-Madison.
9. Gappa, J.m. (2000); "The New Faculty Majority: Somewhat Satisfied but Not Eligible for Tenure"; *New Directions for Institutional Research*, 27(1).
10. Herzberg, F., Mausner, B.; Synderman, B. (1959); *The Motivation to Work*; New York: Wiley.
11. Herzberg, F., Mausner, B., Peterson, R. O., Capwell, D. F. (1957); *Job Attitudes: Review of Research and Opinion*; Pittsburgh, PA.: Psychological Service of Pittsburgh.
12. Human Development Report (2002); "Deepening Democracy in a Fragmented World"; *UNDP*. Oxford University Press.

13. Singh, P. N.; Wheery, R. J. Sr. (1963); "Ranking of Job Factors by Factory Workers in India"; *Personnel Psychology*, V. 16, Spring.
14. Hill, M. A. (1987); "Theoretical Analysis of faculty Job Satisfaction/Dissatisfaction"; *Educational Research Quarterly*, 10(4).
15. Hoppock, R. (1931); *Job Satisfaction*; New York: Harper.
16. Maslow, A. H. (1954); *Motivation and Personality*; (second ed., 1970) New York: Harper and Row.
17. Kerlin, S.P, and Dunlap, D.M. (1993); "For Richer, for Poorer: Faculty Morale in Periods of Austerity and Retrenchment"; *Journal of Higher Education*, 64(3).
18. Lacy, F. J.; Sheehan, B. A. (1997). "Job Satisfaction Among Academic Staff: An International Perspective"; *Higher Education*, 34(3).
19. Locke, E.A.; and Others (1983); "Job Satisfaction and Role Clarity Among University and College Faculty"; *Review of Higher Education*, 6(4).
20. Mallam, U. A. (1994); "National Research Study on Factors Influencing Faculty Turnover at Selected Nigerian Colleges of Technology/ Polytechnics"; *Higher Education*, 27(2).
21. Marchant, G.J.; Newman, I. (1994); "Faculty Activities and Rewards: Views from Education Administrators in the USA"; *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 19(2).
22. National Opinion Research Center (2000); Chicago: *The American Faculty Poll*.
23. Oshaghemi, T. (1996); "Job Satisfaction on UK Academics"; *Educational Management and Administration*; 24(4).
24. Pearson, D.A.; Seiler, R.E. (1983); "Environmental Satisfiers in Academe"; *Higher Education*, 12(1).
25. Seldin, P. (1987); "Research Findings on Causes of Academic Stress"; *New Directions for Teaching and Learning*, n. 29.
26. Spuck, D.W. (1974); "Reward Structures in Public Schools"; *Education Administration Quarterly*, 10(1).
27. 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).