

## رابطه بین عوامل زمینه‌ای اعضای هیأت علمی با رضایت شغلی و رضایت سازمانی آنان در دانشگاه‌های شهرستان سبزوار

علی زرقانی<sup>۱</sup>

دکتر محمدرضا کرامتی<sup>۲</sup>

دکتر محمود قربانی<sup>۳</sup>

### چکیده

با توجه به وسعت نارضایتی‌ها در سازمان‌های امروز به ویژه در دانشگاه‌ها، شناخت عوامل زمینه‌ای اعضای هیأت علمی به عنوان مجریان اصلی برنامه‌های آموزش عالی الزامی است. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین عوامل زمینه‌ای اعضای هیأت علمی با رضایت شغلی و رضایت سازمانی آنان صورت گرفت. روش پژوهش توصیفی، از نوع همبستگی بود. از بین ۱۹۴ نفر عضو هیأت علمی ۱۲۲ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب گردید. پرسشنامه محقق ساخته سنجش رضایت شغلی و رضایت سازمانی مورد استفاده قرار گرفت. نتایج نشان داد که بین عوامل زمینه‌ای اعضای هیأت علمی با رضایت شغلی و همچنین رضایت سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. به علاوه مشخص گردید که بین رضایت شغلی و رضایت سازمانی اعضای هیأت علمی نیز رابطه معنی‌داری وجود دارد.

### کلید واژه‌ها

عضو هیأت علمی، رضایت شغلی، رضایت سازمانی.

---

<sup>۱</sup> کارشناس ارشد مدیریت دولتی

<sup>۲</sup> استادیار دانشگاه تهران

<sup>۳</sup> دکتر محمود قربانی

## مقدمه

از دیرباز کادر آموزشی و اداری در دانشگاه‌ها و بیمارستان‌ها با تضادهای آشکار و پنهان فراوانی روبرو بوده (مک نامارا، ۱۹۹۹) و این تضادها احتمالاً در کنار عوامل زمینه‌ای نامناسب رضایت سازمانی و شغلی آنها را تحت تأثیر قرار داده است. رضایت سازمانی عبارت است از مجموعه عوامل مطبوع، خوشایند و مثبت سازمانی که باعث دل‌گرمی و وابستگی به سازمان می‌شود. رضایت شغلی نوعی سازگاری عاطفی با شرایط اشتغال است. (شفیع‌آبادی، ۱۳۷۵) و مجموعه‌ای از احساسات و باورهای مثبت فرد در مورد شغل (شفیع‌آبادی، ۱۳۷۴) را شامل می‌شود که به برآورده شدن نیازها می‌انجامد. (هوی و میسکل، ۱۹۸۲ به نقل از سید عباس‌زاده، ۱۳۷۱) مهم‌ترین عوامل مؤثر بر رضایت شغلی و سازمانی عبارتند از:

- عوامل تشکیلاتی نظیر حقوق و مزایا (سوپیا، ۲۰۰۰، کایا، ۱۹۹۵، لیدان، ۲۰۰۲) و رعایت انصاف (رابینز، ۱۳۷۵، کلین، ۱۹۹۷) و برابری (رئوفی و جنتی، ۱۳۷۹).
- عوامل محیطی نظیر دما، نور، سیستم ایمنی، نوبت کاری ایمنی و فن‌آوری (هومن، ۱۳۸۱)
- عوامل مدیریتی نظیر هوشمندی مدیر (گلاتر، ۱۹۹۷) و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری. (خلیل‌زاده، ۱۳۷۵)
- کار و محتوای آن نظیر محدوده شغل، تنوع کاری، سطح شغل (طالبان، ۱۳۷۶) شرایط کاری دلگرم کننده (کلین، ۱۹۹۷)، آزادی عمل و با معنا بودن کار. (هومن، ۱۳۸۱)
- عوامل شخصیتی مانند درونی بودن منبع کنترل (کرانی و همکاران، ۱۹۹۲)، انگیزه بالا، تعهد سازمانی (ویلیامز، ۲۰۰۴)، توقعات افراد. (محمدزاده و مهرزادان، ۱۳۷۵)

مزلو رفع نیازهای اساسی انسان (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۱) و هرزبرگ عوامل بهداشتی و برانگیزاننده را در ارتباط با رضایت شغلی مورد مطالعه قرار داد (هومن، ۱۳۸۱) به اعتقاد هرزبرگ عوامل بهداشتی نظیر مدیریت، روابط انسانی، پول، مقام و تأمین امنیت محیط انسان را توصیف می‌کنند و کارکرد اصلی آنها ممانعت از نارضایتی شغلی است. برانگیزاننده‌ها نظیر کسب موفقیت، قدردانی برای انجام کار، تلاش، مسئولیت فزاینده ضامن رشد حرفه‌ای می‌باشند (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۱). در تئوری مک‌کلند توجه عمده روی نیاز به موفقیت، برتری‌جویی، رقابت، اهداف چالش برانگیز، پافشاری برای انجام کار و فائق آمدن بر مشکلات است. بر اساس نظریه وروم، رفتارهای انسان به دو عامل توقع و انتظار و همچنین احتمال موفقیت بستگی دارد. (رابینز، ۱۳۷۵) بر اساس نظریه امید و انتظار، رضایتمندی شغلی به وسیله انطباق کامل انتظارات با پیشرفت‌های فرد تعیین می‌شود. (ازکمپ، ۱۳۶۹) و هر اندازه میزان تطابق توانایی‌های فرد با انتظارات شغلی او بیشتر گردد احتمال بقای او در سازمان بیشتر می‌شود. (سفیری، ۱۳۷۷) لذا رضایت شغلی باید در مورد هر فرد به طور جداگانه مورد بررسی قرار گیرد. (شفیع‌آبادی، ۱۳۷۵) سرانجام اینکه نظریه ارزش رضایتمندی شغلی را در ارتباط با حفظ ارزش‌های شخصی مورد مطالعه قرار می‌دهد. (ازکمپ، ۱۳۶۹)

کوهستانی و شجاعی‌فر (۱۳۸۰) رضایت همکاران از یکدیگر را عامل رضایت شغلی ذکر کردند. پیترسون و به فر (۲۰۰۳) گزارش نمودند هر اندازه کارکنان نسبت به همکاران خود نگرش بهتری داشته باشند عملکرد بهتری دارند. الهام‌پور (۱۳۷۸)، کریمی (۱۳۷۳) و آرونسون (۱۳۶۴) نیز نتایج مشابهی بدست آوردند. افزون بر این، مهدوی و روحی عزیز (۱۳۷۹) نگرش‌ها و باورهای مشابه کارکنان و گوزو و دیکسو (۱۹۹۶) توسعه شبکه دوستی در بین کارکنان را از عوامل اساسی رضایت شغلی دانسته‌اند. در تحقیق نوری و همکاران (۱۳۷۹)

رابطه بین عوامل زمینه‌ای اعضا، هیأت علمی با ...

مشخص گردید با افزایش رتبه سازمانی، رضایت شغلی افزایش می‌یابد. در تحقیق هندریک (۲۰۰۱) معلوم شد افراد مسن‌تر، رضایت کاری بیشتری دارند و نتایج تحقیق ماری (۱۹۹۹) نشان داد کارمندان حرفه‌ای از رضایت بیشتری برخوردارند. در تحقیق اسنیپس (۱۹۹۷) هم مشخص شد با افزایش رضایت شغلی کارکنان، کیفیت ارائه خدمات و در نتیجه رضایت مشتریان افزایش می‌یابد. رحیم‌زاده (۱۳۸۳) گزارش نمود نیازهای فیزیولوژی، ایمنی و احترام کارکنان دانشگاه در رضایت شغلی آنان اثرگذار است. مطالعه فراتحلیلی از کیا و توکلی (۱۳۸۵) نیز نشان داد مشارکت، مدیریت، خلاقیت، حقوق، مدرک تحصیلی، سن، جنس، رشته تحصیلی، تأهل و سابقه کار با رضایت شغلی در ارتباط هستند. سرانجام، پژوهش هومن (۱۳۸۱) نشان داد با افزایش سطح تحصیلات کارکنان رضایت شغلی کاهش می‌یابد.

از آنجایی که تحقیقات اندکی رابطه بین عوامل زمینه‌ای اعضای هیأت علمی با رضایت شغلی و سازمانی را بررسی کرده‌اند، تحقیق حاضر تلاش می‌کند این عوامل را در قالب سه سؤال اساسی بررسی نماید.

- آیا بین عوامل زمینه‌ای اعضا هیأت علمی با رضایت شغلی آنان رابطه وجود دارد؟

- آیا بین عوامل زمینه‌ای اعضای هیأت علمی با رضایت سازمانی آنان رابطه وجود دارد؟

- آیا بین رضایت شغلی و رضایت سازمانی اعضای هیأت علمی رابطه وجود دارد؟

روش

تحقیق حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری اعضاء هیأت علمی شهر سبزوار شامل ۱۹۴ نفر عضو رسمی و پیمانی می‌باشد. با استفاده از فرمول کوکران نمونه آماری ۱۲۲ نفر تعیین و سپس مطابق نسبت صفت در جامعه، نمونه آماری در هر دانشگاه تعیین گردید.

نسبت هیأت علمی دانشگاه تربیت معلم از جامعه آماری  $۱/۵۴\% = ۱۰۰$  تقسیم بر ۱۹۴  $۱۰۵^*$

نسبت هیأت علمی دانشگاه آزاد از جامعه آماری  $۱/۲۶\% = ۱۰۰$  تقسیم بر ۱۹۴  $۷۰$

نسبت هیأت علمی دانشکده علوم پزشکی از جامعه آماری  $۸/۹\% = ۱۰۰$  تقسیم بر ۱۹۴  $۱۹^*$

پس از تعیین نسبت‌ها در کل جامعه آماری، تعداد نمونه در هر دانشگاه مشخص گردید.

$122 = 66$  تقسیم بر  $۱۰۰ * ۱/۵۴ =$  سهم صفت در نمونه (دانشگاه تربیت معلم)  
 $122 = 44$  تقسیم بر  $۱۰۰ * ۱/۲۶ =$  سهم صفت در نمونه (دانشگاه آزاد اسلامی)  
 $122 = 19$  تقسیم بر  $۱۰۰ * ۸/۹ =$  سهم صفت در نمونه (دانشکده علوم پزشکی)  
 پایایی پرسشنامه با استفاده از روش دو نیمه کردن  $۰/۸۳$  و همسانی درونی با استفاده از ضریب آلفا کرونباخ  $۰/۷۷$  بدست آمد.

جدول ۱، همسانی درونی خرده مقیاس های ابزار پژوهش

| متغیرها       | ضریب آلفا کرونباخ | تعداد سئوالات |
|---------------|-------------------|---------------|
| رضایت شغلی    | ۰/۷۸              | ۶             |
| رضایت سازمانی | ۰/۷۷              | ۱۰            |

رابطه بین عوامل (مینه‌ای اعضاء هیأت علمی با ...  
 - روائی ابزار: سؤالات پرسشنامه پس از نظرخواهی از ۳۲ نفر عضو هیأت علمی در رشته علوم تربیتی و روان‌شناسی مورد بازبینی و اصلاح قرار گرفت. برای تعیین رابطه معنی‌دار بین متغیرها از آزمون خی‌دو، برای تعیین شدت همبستگی از ضریب فی و آزمون همبستگی گاما (در مواردی که دو متغیر رتبه‌ای بود) استفاده گردید.

### یافته‌ها

الف: تحلیل توصیفی یافته‌ها: هم‌چنان که جدول ۲ نشان می‌دهد رضایت شغلی در دانشکده علوم پزشکی و سپس دانشکده ادبیات و علوم انسانی بیش از دانشکده علوم پایه و فنی، مهندسی و هنر است.

جدول ۲: توزیع فراوانی رضایت شغلی اعضای هیأت علمی برحسب دانشکده

| دانشکده / رضایت شغلی | اصلاً کم | زیاد | کل  |
|----------------------|----------|------|-----|
| علوم انسانی          | ۹        | ۲۷   | ۳۶  |
| علوم پایه            | ۱۸       | ۲۲   | ۴۰  |
| علوم مهندسی          | ۱        | ۱۱   | ۲۴  |
| علوم پزشکی           | ۱۲       | ۱۲   | ۲۴  |
| جمع                  | ۴۹       | ۷۲   | ۱۲۲ |

$$443/0 = \phi 6 = df \quad 001/0 = p \quad 979/23 =$$

جدول ۳ نشان می‌دهد که با افزایش پایه علمی رضایت شغلی بیشتر شده است.

جدول ۳، توزیع فراوانی رضایت شغلی اعضای هیات علمی برحسب پایه علمی

| پایه علمی / رضایت شغلی | اصلاً | کم | زیاد | کل  |
|------------------------|-------|----|------|-----|
| ۵-۱ سال                | ۱     | ۳۵ | ۲۲   | ۵۸  |
| ۱۰-۶ سال               |       | ۵  | ۲۴   | ۲۹  |
| ۱۵-۱۱ سال              |       | ۹  | ۲۰   | ۲۹  |
| ۲۰-۱۶ سال              |       |    | ۴    | ۴   |
| ۲۱ سال به بالا         |       |    | ۲    | ۲   |
| جمع                    | ۱     | ۴۹ | ۷۲   | ۱۲۲ |

$$435/0 = \phi 8 = df \quad 05/0 = p \quad 127/23 =$$

جدول ۴ نشان می‌دهد رضایت شغلی با بیشتر شدن سابقه خدمت افزایش

یافته است.

جدول ۳، توزیع فراوانی رضایت شغلی اعضای هیات علمی برحسب سابقه خدمت

| سابقه خدمت / رضایت شغلی | اصلاً | کم | زیاد | کل  |
|-------------------------|-------|----|------|-----|
| ۵-۱ سال                 | ۱     | ۲۱ | ۲۰   | ۴۲  |
| ۱۰-۶ سال                |       | ۲۲ | ۲۷   | ۴۹  |
| ۱۵-۱۱ سال               |       | ۶  | ۸    | ۱۴  |
| ۲۰-۱۶ سال               |       |    | ۵    | ۵   |
| ۲۱ سال به بالا          |       |    | ۱۲   | ۱۲  |
| جمع                     | ۱     | ۴۹ | ۷۲   | ۱۲۲ |

$$361/0 = \phi 8 = df \quad 05/0 = p \quad 941/15 =$$

داده‌های جدول ۵ نشان می‌دهد رضایت شغلی آن دسته از اعضای هیات

علمی که دارای مسئولیت اجرایی بوده‌اند بیشتر از آنانی است که فاقد آن بوده‌اند.

جدول ۵، توزیع فراوانی رضایت شغلی اعضای هیات علمی برحسب مسئولیت اجرایی

| مسئولیت اجرایی / رضایت شغلی | اصلاً | کم | زیاد | کل  |
|-----------------------------|-------|----|------|-----|
| فاقد مسئولیت اجرایی         | ۱     | ۲۷ | ۲۱   | ۴۹  |
| دارای مسئولیت اجرایی        |       | ۲۲ | ۵۱   | ۷۳  |
| جمع                         | ۱     | ۴۹ | ۷۲   | ۱۲۲ |

$$281/0 = \phi 2 = df \quad 05/0 = p \quad 66/9 =$$

رابطه بین عوامل (مینه‌ای اعضاء هیأت علمی با ... همچنان که داده‌های جدول ۶ نشان می‌دهد رضایت سازمانی در دانشکده علوم انسانی و سپس دانشکده علوم پایه بیش از دانشکده فنی و مهندسی و علوم پزشکی است.

جدول ۶: توزیع فراوانی رضایت سازمانی اعضای هیأت علمی برحسب دانشکده

| دانشکده / رضایت سازمانی | اصلاً | کم | زیاد | کل  |
|-------------------------|-------|----|------|-----|
| علوم انسانی             | ۸     | ۶  | ۲۲   | ۳۶  |
| علوم پایه               | ۷     | ۱۰ | ۲۳   | ۴۰  |
| علوم مهندسی             | ۱۷    | ۹  | ۸    | ۳۴  |
| علوم پزشکی              | ۴     | ۴  | ۴    | ۱۲  |
| جمع                     | ۳۶    | ۲۹ | ۵۷   | ۱۲۲ |

$$36/0 = \phi 6 = df \quad 05/0 = p \quad 82/15 =$$

جدول ۷ نشان می‌دهد که رضایت سازمانی استادیاران و دانشیاران بیشتر از مربیان است.

جدول ۷: توزیع فراوانی رضایت سازمانی اعضای هیأت علمی برحسب مرتبه علمی

| مرتبه علمی / رضایت سازمانی | اصلاً | کم | زیاد | کل  |
|----------------------------|-------|----|------|-----|
| مربی                       | ۲۱    | ۱۶ | ۲۰   | ۵۷  |
| استادیار                   | ۵     | ۱۱ | ۲۴   | ۴۰  |
| دانشیار                    | ۲     | ۲  | ۳    | ۷   |
| جمع                        | ۲۶    | ۲۹ | ۵۷   | ۱۱۲ |

$$316/0 = \phi 4 = df \quad 05/0 = p \quad 182/12 =$$

جدول ۸ نشان می‌دهد رضایت سازمانی با بیشتر شدن پایه علمی افزایش یافته است.



جدول ۸: توزیع فراوانی رضایت سازمانی اعضای هیأت علمی برحسب پایه علمی

| پایه علمی / رضایت سازمانی | اصلاً | کم | زیاد | کل  |
|---------------------------|-------|----|------|-----|
| ۵-۱ سال                   | ۲۸    | ۸  | ۲۲   | ۵۸  |
| ۶-۱۰ سال                  | ۵     | ۱۱ | ۱۳   | ۲۹  |
| ۱۱-۱۵ سال                 |       | ۹  | ۲۰   | ۲۹  |
| ۱۶-۲۰ سال                 | ۳     |    | ۱    | ۴   |
| ۲۱ سال به بالا            |       | ۱  | ۱    | ۲   |
| جمع                       | ۳۶    | ۲۹ | ۵۷   | ۱۲۲ |

$$551/0 = \phi 8 = df \quad 05/0 = p \quad 8/31 =$$

جدول ۹ نشان می‌دهد رضایت سازمانی کسانی که دارای مسئولیت اجرایی بوده‌اند بیشتر از آنانی است که فاقد آن بوده‌اند.

جدول ۹: رضایت سازمانی اعضای هیأت علمی برحسب مسئولیت اجرایی

| مسئولیت اجرایی / رضایت سازمانی | اصلاً | کم | زیاد | کل  |
|--------------------------------|-------|----|------|-----|
| فاقد مسئولیت اجرایی            | ۱     | ۲۷ | ۲۱   | ۴۹  |
| دارای مسئولیت اجرایی           |       | ۲۲ | ۵۱   | ۷۳  |
| جمع                            | ۱     | ۴۹ | ۷۲   | ۱۲۲ |

$$281/0 = \phi 2 = df \quad 05/0 = p \quad 66/9 =$$

ب: تحلیل استنباطی یافته‌ها: سؤال اول تحقیق آن بود که آیا بین عوامل

زمینه‌ای و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه رابطه وجود دارد؟

یافته‌های بدست آمده در این مورد در جدول ۱۰ نشان می‌دهد بین نوع دانشکده، پایه علمی و رضایت از شغل رابطه معنی‌داری مشاهده می‌شود. ضریب فی نشان از یک اثر پیوسته نسبتاً بالا بین رضایت شغلی، نوع دانشکده و پایه علمی است. همچنین رابطه بین مرتبه علمی، مسئولیت اجرایی و رضایت از شغل تأیید گردید. ضریب فی نشان از یک اثر پیوسته متوسط بین رضایت شغلی و دو متغیر یاد شده دارد.

رابطه بین عوامل زمینه‌ای اعضای هیأت علمی با ...

**جدول ۱۰، رابطه بین عوامل زمینه‌ای و رضایت شغلی اعضای هیات علمی**

| متغیر          | تعداد | فی    | خی دو | درجه آزادی | سطح معنی‌داری |
|----------------|-------|-------|-------|------------|---------------|
| نوع دانشکده    | ۱۲۲   | ۴۲۳/۰ | ۹۷/۲۳ | ۶          | ۰۰۱/۰         |
| پایه علمی      | ۱۲۲   | ۴۳۵/۰ | ۱۲/۲۳ | ۸          | ۰۵/۰          |
| مرتبه علمی     | ۱۲۲   | ۳۶۱/۰ | ۴۹/۱۵ | ۸          | ۰۵/۰          |
| مسئولیت اجرایی | ۱۲۲   | ۲۸۱/۰ | ۶۶/۹  | ۲          | ۰۵/۰          |

سؤال دوم تحقیق آن بود که آیا بین عوامل زمینه‌ای و رضایت‌سازمانی

اعضاء هیأت علمی دانشگاه رابطه وجود دارد؟

یافته‌های بدست آمده در این مورد در جدول ۱۱ نشان می‌دهد بین نوع دانشکده و رضایت سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. ضریب فی نشان از یک اثر پیوسته نسبتاً متوسط بین رضایت سازمانی و نوع دانشکده است. رابطه بین پایه علمی و رضایت سازمانی نیز مورد تأیید قرار گرفت. ضریب فی نشان از یک اثر پیوسته بالا بین رضایت شغلی و پایه علمی است. همچنین رابطه بین مرتبه علمی، مسئولیت اجرایی و رضایت سازمانی تأیید گردید. ضریب فی نشان از یک اثر پیوسته نسبتاً متوسط بین رضایت سازمانی و مرتبه علمی و اثر پیوسته نسبتاً بالا بین رضایت سازمانی و مسئولیت اجرایی اعضای هیات علمی دارد.

**جدول ۱۱، رابطه بین عوامل زمینه‌ای و رضایت سازمانی اعضای هیات علمی**

| متغیر          | تعداد | فی    | خی دو | درجه آزادی | سطح معنی‌داری |
|----------------|-------|-------|-------|------------|---------------|
| نوع دانشکده    | ۱۲۲   | ۳۶۱/۰ | ۸۲/۱۵ | ۶          | ۰۵/۰          |
| پایه علمی      | ۱۲۲   | ۵۵/۰  | ۸/۳۱  | ۸          | ۰۵/۰          |
| مرتبه علمی     | ۱۲۲   | ۳۱۶/۰ | ۱۸/۱۲ | ۴          | ۰۵/۰          |
| مسئولیت اجرایی | ۱۲۲   | ۴۲۳/۰ | ۸۵/۲۱ | ۲          | ۰۰۱/۰         |

سؤال سوم پژوهش آن بود که آیا بین رضایت شغلی و رضایت سازمانی

اعضای هیأت علمی دانشگاه رابطه وجود دارد؟

بازرسی‌های آماری

یافته‌های بدست آمده در مورد این سؤال در جدول ۱۲ نشان می‌دهد که بین رضایت شغلی و رضایت سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. ضریب همبستگی گاما نشان از اثر پیوسته بالا بین دو متغیر است.

جدول ۱۲: رابطه بین رضایت شغلی و رضایت سازمانی اعضای هیات علمی

| متغیر                | تعداد | فی   | خی‌دو | گاما | درجه آزادی | سطح معنی‌داری |
|----------------------|-------|------|-------|------|------------|---------------|
| رضایت شغلی و سازمانی | ۱۲۲   | ۲۹/۰ | ۱۶/۱۰ | ۴/۰  | ۴          | ۰۵/۰          |

### بحث و نتیجه‌گیری

همان‌گونه که نتایج پژوهش نشان داد اعضای هیات علمی با پایه علمی ۱۶ و بالاتر و سابقه خدمتی شانزده سال و بیشتر نسبت به سایرین رضایت شغلی بیشتری داشتند. نتایج تحقیق حاضر آشکار ساخت که اعضای هیات علمی دانشیار و استادیار و آنان که دارای پایه علمی ۱۱ تا ۱۵ و ۲۱ به بالا می‌باشند رضایت سازمانی بیشتری دارند. این نتایج با یافته‌های نوری و همکاران (۱۳۷۹) در زمینه رابطه رضایت شغلی با رتبه سازمانی، و با یافته‌های پژوهش هندریک (۲۰۰۱) مبنی بر بالا بودن رضایت کاری افراد مسن‌تر و همچنین با نتایج تحقیق ماری (۱۹۹۹) که نشان داد کارمندان حرفه‌ای از رضایت بیشتری برخوردارند، همسو می‌باشد. به علاوه، این وضعیت با شاخص‌های «مقام» و «تأمین امنیت شغلی» مورد نظر الگوی هرزبرگ (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۱) نیز همخوانی دارد و سرانجام این که این نتیجه می‌تواند «نظریه ارزشی» (استوارت ازکمپ، ۱۳۶۹) در خصوص رابطه رضایت از شغل با ارزش‌های خصوصی و شخصی را مورد تأکید قرار دهد. مطالعه فراتحلیلی ازکیا و توکلی (۱۳۸۵) نیز نشان داد برخی از عوامل زمینه‌ای نظیر مدرک تحصیلی، سن، جنس، رشته تحصیلی و سابقه کار با رضایت شغلی در ارتباط هستند. از این‌رو، توصیه می‌شود فراهم کردن زمینه

رابطه بین عوامل زمينه‌ای اعضا، هیأت علمی با ...  
رشد، ترفیع و ارتقا اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌ها مورد توجه بیشتری قرار  
گیرد.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشکده  
علوم پزشکی و علوم انسانی بیش از علوم پایه و فنی و مهندسی است. بر این  
اساس طبق عوامل بهداشتی مطرح شده توسط هرزبرگ می‌توان میزان رضایت  
شغلی اعضای هیأت علمی دانشکده علوم پزشکی را ناشی از «درآمد» و «تأمین  
مقام» دانست. چرا که بسیاری از آنان علاوه به کار تدریس در دانشگاه به لحاظ  
حرفه ویژه خود مشغول امور درمان و طبابت در بخش خصوصی نیز هستند. لذا  
دارای سطح درآمدی مطلوب و منزلت اجتماعی بالایی می‌باشند. میزان  
رضایت‌مندی شغلی اعضای هیأت علمی در دانشکده ادبیات در صورتی که با  
تئوری عوامل بهداشتی هرزبرگ منطبق گردد، احتمالاً ناشی از شرایط آسان‌تر  
کار نسبت به اعضای هیأت علمی دانشکده علوم پایه و فنی و مهندسی است.  
افزون بر این، در این راستا می‌توان به کار و محتوای آن، محدوده شغل، تنوع  
کاری، سطح شغل (طالبان، ۱۳۷۶) شرایط کاری دلگرم‌کننده (کلین، ۱۹۹۷)، آزادی  
عمل و با معنا بودن کار (هومن، ۱۳۸۱) به عنوان عوامل افزایش رضایت شغلی  
اشاره کرد.

نتایج پژوهش حاکی از آن بود اعضای هیأت علمی دانشکده علوم انسانی و  
علوم پایه، بیش از دانشکده فنی و مهندسی و علوم پزشکی رضایت سازمانی  
داشتند. در تبیین این نتیجه براساس تئوری هرزبرگ (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۱)  
می‌توان گفت موضوع «رشد و توسعه» و «قدردانی» بر انجام کار و «کسب  
موفقیت» در دانشکده فنی و مهندسی به چالش کشیده شده است. این امر شاید  
ناشی از ساختار سازمانی تازه تأسیس دانشکده فنی و مهندسی باشد که هنوز  
افراد به درستی در موقعیت سازمانی خود تعریف نشده‌اند. نتایج پژوهش حاضر  
بالا بودن رضایت شغلی و پایین بودن رضایت سازمانی اعضای هیأت علمی

دانشکده علوم پزشکی را به موضوعی در خور تأمل تبدیل کرده است و از طرفی رابطه بین رضایت شغلی و رضایت سازمانی در پژوهش فعلی مورد تأیید قرار گرفته است. گرچه تبیین علل احتمالی این موضوع مستلزم بررسی‌های جداگانه‌ای است اما پژوهشگر را از بازنگری در فرآیند انجام پژوهش بویژه از حیث ابزار و کیفیت اجرای آن بی‌نیاز نمی‌سازد.

نتایج نشان داد آن دسته از اعضای هیأت علمی که سابقه مسئولیت اجرایی داشتند از رضایت سازمانی و شغلی بیشتری برخوردارند. در این زمینه احتمالاً می‌توان کسر ساعات موظف تدریس و بالا بودن مزایای مادی (حق مدیریت) و غیرمادی (ارتقا و ترفیع) برای مدیران عضو هیأت علمی را عنوان کرد. ضمن آن که نظرگاه‌ها و پژوهش‌ها نیز حقوق و مزایا (سوویا، ۲۰۰۰، کایا، ۱۶۶۵، لیدان، ۲۰۰۲) و رفع نیازهای اساسی انسان (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۱) را عامل افزایش رضایت شغلی دانسته‌اند.

از جمله محدودیت‌های تحقیق حاضر اثر برخی متغیرهای ناخواسته غیرقابل کنترل است که احتمالاً انگیزه اعضای هیأت علمی در امر پژوهش را متأثر می‌سازد. این دسته محدودیت‌ها می‌تواند شامل عدم مصونیت اجتماعی و سیاسی برخی تحقیقات علمی (به ویژه در حوزه علوم انسانی)، مشاهده برخی از رانت‌های پژوهشی و انحصارطلبی‌ها در حوزه فعالیت‌های علمی - پژوهشی در کشور باشد. علاوه بر این، محدودیت‌های دیگری نیز پدیدار شد. از جمله این که جلب همکاری اعضای هیأت علمی جهت تکمیل پرسشنامه با توجه به مشغله کاری آنها کار دشواری بود.

## کتابنامه

- ازکیا، مصطفی، توکلی، محمود، (۱۳۸۵). فرا تحلیل مطالعات رضایت شغلی در سازمان‌های آموزشی، نامه علوم اجتماعی، شماره ۲۷، ص ۱۸.
- الهام‌پور، فوزیه، (۱۳۷۸). رابطه نگرش دبیران با عملکرد آموزشی آنان، مجله روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره سوم، سال سی و پنجم، شماره ۳ و ۴، صص ۵۹-۸۸.
- ارونسون، ا، (۱۳۶۴). روان‌شناسی اجتماعی، ترجمه حسین شکرکن، اهواز: مرکز انتشارات و چاپ دانشگاه شهید چمران اهواز.
- ازکمپ. استورات، (۱۳۶۹). روان‌شناسی اجتماعی کاربردی، مترجم: فرهاد ماهر، مشهد، انتشارات آستان قدس رضوی.
- خلیل‌زاده، نورالله، (۱۳۷۵). بررسی عوامل مؤثر در رضایت و عدم رضایت شغلی دانشجو معلمان دانشگاه پیام نور ارومیه، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه همدان.
- رؤفی، محمدحسین - جنتی، مهدی، (۱۳۷۹). رابطه احساس برابری و رضایت شغلی کارکنان مراکز آموزش عالی، مجله دانش و توسعه، شماره ۱۱.
- رابینز، استیفن، (۱۳۷۵). مدیریت رفتار سازمانی، مترجم: قاسم کیبیری، تهران، انتشارات دانشگاه آزاد.
- رحیم‌زاده، محمد ابراهیم، (۱۳۸۲). رابطه ارضای نیازهای کارکنان با رضایت شغلی آنان در دانشگاه تربیت معلم سبزوار، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مدیریت آموزش و پژوهش، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی خراسان رضوی.
- سفیری، خدیجه، (۱۳۷۷). جامعه‌شناسی اشتغال زنان، تبیان.
- شفیع‌آبادی، عبدالله، (۱۳۷۵). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل، تهران: انتشارات رشد، چاپ هشتم.

- شفیق‌آبادی، عبدالله، (۱۳۷۴). نظریه‌های راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل؛ تهران، انتشارات رشد.
- طالبان، محمدرضا، (۱۳۷۶). سطح شغل، بیگانگی و خشنودی شغلی، مجله تدبیر، شماره ۷۷.
- کریمی، یوسف، (۱۳۷۳). روان‌شناسی اجتماعی، تهران: انتشارات بعثت.
- کوهستانی، حسینعلی - شجاعی‌فر، حبیب‌الله، (۱۳۸۰)، رابطه رضایت شغلی مدیران دانشکده‌ها با تعهد سازمان دانشگاه مشهد، مجله دانش و توسعه، شماره ۱۳.
- مهدوی، مژگان، روحی‌عزیزی، مریم، (۱۳۷۹). عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان، نشریه تعاون، شماره ۱۰۷، صص ۵۶-۵۱.
- محمدزاده، عباس و آرمن مهروژان، (۱۳۷۵). رفتار سازمانی، انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی.
- نوری، ابوالقاسم و همکاران، (۱۳۷۹). رابطه نگرش مدیران صنایع به علوم رفتاری با رشته تحصیلی، سابقه خدمت و میزان آشنایی آنان به علوم فوق، مجله روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره سوم، سال هفتم، شماره ۳ و ۴، صص ۶۸-۵۱.
- هرسی، پال و بلانچارد، کنث، (۱۳۸۱). مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علی‌علاقه‌بند، چاپ دهم، تهران: انتشارات امیرکبیر.
- هومن، حیدرعلی، (۱۳۸۱). تهیه و استاندارد ساختن مقیاس رضایت شغلی، تهران: موسسه عالی آموزش و پژوهش سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی.
- هوی، وینک، میکسل، سیسیل. (۱۳۷۶)، تئوری تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی، مترجم سید محمد عباس‌زاده، ارومیه، انتشارات ارومیه.
- Crany, C. Smith, P, & Stone, E. (1992). Job Satisfaction: Advances in Research and Application.

رابطه بین عوامل زمینه‌ای اعضاء هیأت علمی با ...

- Glatter, R. (1997). Context and Capability in Educational Management, Educational Management and Administration, Vol.25, No.2, 181-192.
- Gozzo, R. A. & Dickson, M. W. (1996). Team in Organizations, Recent Research on Performance & Effectiveness, Annual Review of Psychology, 47,307-338.
- Hendrik. (2001). Age, Cohort, and the slump of Job Satisfaction among west – German Workers. Abstract .
- Kaya, Ebru. (1995). Job Satisfaction of the librarians in the Developing Countries, Hacettepe University. Abstract .
- Klin, K. J. (1997). Employee Stock Ownership and Employee Attitudes, Journal of Applied Psychology, 72, 319-332.
- Lydon, Reamonn. (2002) . Estimates of the Effect of wages on Job Satisfaction. (May). Abstract .
- Mac namara, Carter. (1999). Strategic Planing in Nonprofits [www.mapnp.org](http://www.mapnp.org) Organizations, University of Minnesota.
- Murray Richard, A. (1999). Job Satisfaction of Professional and Paraprofessional Library Staff at the University of North Carolina at Chapel Hill. (February).
- Peterson, Randall, S, & Behfar, Kristin, Jackson. (2003). The Dynamic Relationship Between Performance Feedback , Trust, and Conflict hn Groups, Organizational Behavior and Human Decision Process, 92, 102-112
- Sopia, J.(2000). Match Your Personality Profile to a Career Path, <http://www.hawk.igs.net/jobs/careers>.
- Snipes, Robin Leah. (1997). A Test of the Effects of Job Satisfaction and Self-Effeciency on Service quality and customer Satisfaction. Dissertation Abstracts International .
- Williams, Janer. (2004). Job Satisfaction and Organizational Commitment , Indiana University.