

بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشکده کشاورزی دانشگاه بوعلی سینا بر اساس نظریه دو عاملی هرزبرگ

سعید کریمی*، حشمت‌الله سعدی و موسی اعظمی - اعضای هیئت علمی دانشگاه بوعلی سینای همدان

چکیده

رضایت شغلی اعضای هیئت علمی، مهم‌ترین عامل در آموزش عالی محسوب می‌شود. به منظور بهبود بهره‌وری و اثربخشی نظام آموزش عالی و جامعه دانشگاهی کشور، باید عوامل مؤثر بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی بررسی شود. هدف مطالعه حاضر، بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشکده کشاورزی دانشگاه بوعلی سینا بر اساس نظریه انگیزش بهداشت هرزبرگ است. برای این منظور اعضای هیئت علمی به صورت سرشماری انتخاب شدند و اطلاعات و داده‌های لازم از طریق پرسشنامه جمع‌آوری گردید و در نهایت داده‌های به دست آمده از ۴۶ پرسشنامه با استفاده از نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. به طور کلی اعضای هیئت علمی از شغلشان نسبتاً راضی بودند. میزان رضایت از عوامل بهداشتی بیشتر از عوامل انگیزشی بود. بیشترین میزان رضایت از ماهیت کار و کمترین میزان رضایت از شرایط محیطی بود. هیچ‌کدام از ویژگیهای فردی (سن، سابقه، مدرک تحصیلی و رتبه دانشگاهی) با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری نداشتند.

واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی، نظریه هرزبرگ، عوامل انگیزشی، عوامل بهداشتی، اعضای هیئت علمی.

* Email : Karimis54@yahoo.com , skarimi@basu.ac.ir

مقدمه

احساس رضامندی شغلی از اساسی ترین مؤلفه های بهداشت روان، پویایی، کار آمدی و خلاقیت شاغلان هر شغل و حرفه ای است. بر خورداری از انگیزش مثبت نسبت به محیط، اهداف و وظایف شغلی، انگیزه غنی برای تلاشی هدفمند و پویا، بهره مندی از امنیت روانی، احساس خودارزشمندی و منزلت مطلوب اجتماعی از اصلی ترین شاخصهای رضامندی شغلی است (شفیع آبادی، ۱۳۷۵). رضایت شغلی یکی از اصلی ترین شاخصه های رفتار در هر سازمان تلقی می گردد و یکی از عواملی است که می توان بدان وسیله وضعیت هر سازمان را ارزیابی کرد (رابینز، ۱۳۷۶). رضایت از شغل، مبین سازگاری توقعات انسانی با مزایایی است که کار فراهم می کند. بنابراین رضایت شغلی مجموعه ای از احساسهای سازگار و ناسازگار است که کارکنان با آن شغل خود را می نگرند. باید به این نکته اشاره کرد که آثار ناشی از رضایت شغلی به روی جامعه نیز اثرگذار خواهد بود. هنگامی که افراد از شغل خود راضی باشند از کار خود لذت می برند و در جهت سلامت جامعه خود تلاش بیشتری می نمایند چرا که از طریق رضایت شغلی، شادابی و مسرت به خانه و جامعه نیز منتقل می گردد. «شفیع آبادی» به نقل از «هپاک» بیان می کند که رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چندبعدی است و با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد (شفیع آبادی، ۱۳۷۵). تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی گردد بلکه ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می شود که فرد شاغل در لحظه معینی از شغلش احساس رضایت نماید و به خود بگوید از شغلش راضی است و از آن لذت می برد. فرد با تأکیدی که بر عوامل مختلف مانند میزان درآمد، ارزش اجتماعی شغل، شرایط محیط کار و فرآورده های اشتغال در زمانهای متفاوت دارد به طرق گوناگون احساس رضایت از شغل می کند. رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشکده کشاورزی به سبب نقش حساس و کلیدی آنان در آموزش و تربیت نیروهای جوان و متخصص و تحصیل کرده کشور و همچنین انجام تحقیقات و پژوهشهای بنیادی و کاربردی از اهمیت بیشتری برخوردار است. دانشمندان از مدت ها پیش رضایت شغلی و به طور کلی، موضوع انگیزش انسان را بررسی و تحقیق می کنند که منجر به ارائه نظریه هایی مانند لذت طلبی، غریزه، برابری، نیازها، کسب موفقیت و نظریه دو عاملی «هرزبرگ» شده است (رابینز، ۱۳۷۴).

عوامل مؤثر بر رضایت شغلی از دیدگاه صاحب نظران متعددی همچون هرزبرگ،

1. Hapak

2. Herzberg

«گینزبرگ»^۳، «آرنولد»^۴، «فلدمن»^۵ و «مالینز»^۶ بررسی شده است. در این پژوهش عوامل مؤثر بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی بررسی شده است و برای انجام این کار از نظریه دو عاملی «هرزبرگ» استفاده گردید. «هرزبرگ» در طی پژوهشی که بر روی ۲۰۰ فرد شاغل در یازده بخش صنعتی در ناحیه «پیتسبورگ» انجام داد به این نتیجه رسید که انسان دو دسته نیاز متفاوت دارد که اساساً مستقل از یکدیگرند و به طرق متفاوتی رفتار را تحت تأثیر قرار می دهند. او پی برد که وقتی افراد از کار خود احساس ناراضی می کنند، ناراضی آنان به محیطی مربوط می شود که در آن کار می کنند. در مقابل وقتی افراد درباره کار خود احساس خشنودی می کنند، این خشنودی به خود کار مربوط می شود. «هرزبرگ» اولین طبقه نیازها را عوامل بهداشتی نامید، زیرا این نیازها محیط انسان را توصیف می کنند و کارکرد اصلی آنها ممانعت از ناراضی شغلی است. وی دومین طبقه نیازها را انگیزنده‌ها یا محرکها نامید زیرا این نیازها موجب انگیزش افراد را برای عملکرد بهتر فراهم می سازند (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۱؛ بافورد و بدیان، ۱۳۸۱). بنابراین «هرزبرگ» نام این دیدگاه را نظریه عوامل دوگانه یا نظریه انگیزشی-بهداشتی نامید. در این نظریه عوامل راضی کننده یا انگیزشی عبارت اند از: کسب موفقیت، شناخت، ماهیت کار، مسئولیت و پیشرفت و رشد شخصی و اما عوامل بهداشتی یا عدم رضایت عبارت اند از: خط مشیها و مدیریت، نظارت و سرپرستی، شرایط کاری، روابط متقابل افراد و حقوق و دستمزد.

هدف تحقیق

هدف کلی پژوهش حاضر، بررسی و تعیین میزان سطح کلی رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشکده کشاورزی دانشگاه بوعلی سینای همدان است که به وسیله شاخصهای دوگانه انگیزشی و بهداشتی «هرزبرگ» بیان شده است. همچنین هدفهای ویژه عبارت اند از:

- ۱- تعیین سطح کلی رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشکده کشاورزی دانشگاه بوعلی سینای همدان؛

- ۲- تعیین رابطه بین میزان رضایت اعضای هیئت علمی دانشکده کشاورزی دانشگاه بوعلی سینای همدان با شاخصهای انگیزشی شغل (کسب موفقیت، شناخت، ماهیت کار،

3. Ginyzberg
4. Arnold
5. Feldman
6. Malyins
7. Pitsburg

مسئولیت و پیشرفت و رشد شخصی)؛

۳- تعیین رابطه بین رضایت اعضای هیئت علمی دانشگاه بوعلی سینای همدان با شاخصهای بهداشتی شغل (خط مشیها و مدیریت، نظارت و سرپرستی، شرایط کاری، روابط متقابل افراد و حقوق و دستمزد)؛

۴- تعیین رابطه بین ویژگیهای جمعیت شناختی اعضای هیئت علمی (سن، جنسیت، سابقه خدمت، رشته تحصیلی، رتبه دانشگاهی، وضعیت استخدامی) و رضایت شغلی.

روش تحقیق

تحقیق حاضر، از نوع توصیفی - همبستگی است و برای انجام آن از روش تحقیق پیمایشی استفاده شده است. روش جمع آوری اطلاعات نیز مشاهده و مطالعه کتابخانه‌ای است. همچنین با استفاده از کاوشهای رایانه‌ای و پایگاههای اطلاعاتی شبکه اینترنت، اطلاعات بسیار مفیدی جمع آوری شد و در موارد مورد نیاز با اساتید و محققان مختلف در مؤسسات و مراکز آموزشی و تحقیقاتی داخل و خارج از کشور مشاوره و مکاتبه (از طریق شبکه پست الکترونیک) صورت گرفت. اعضای هیئت علمی دانشکده کشاورزی دانشگاه بوعلی سینا در سال تحصیلی ۸۵-۸۴ به عنوان جامعه آماری مورد پژوهش انتخاب شدند، که تعداد این افراد ۵۵ نفر است. این تعداد با استفاده از سرشماری بررسی شدند و نهایتاً ۴۶ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

به منظور تعیین روایی تحقیق، چندین نسخه از پرسشنامه طراحی شده، در اختیار همکاران و کارشناسان قرار داده شد. پس از دریافت نظریات آنها و اصلاح نهایی جهت آزمون مقدماتی و برای تعیین اعتبار ابزار تحقیق، تعداد ۱۲ نسخه از پرسشنامه تهیه شده، در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه توزیع گردید که پس از تکمیل و تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع آوری شده، ضریب آلفا کرونباخ محاسبه شده در تمام بخشهای مختلف پرسشنامه بیشتر از ۸۳ درصد بود که نشان دهنده میزان اعتبار مناسب پرسشنامه است.

نتایج

میانگین سنی افراد پاسخگو ۴۳ و میانگین سابقه خدمت آنها برابر با ۱۳/۷ سال بود. ۴۴ نفر آنها مرد و ۲ نفر نیز زن بودند. ۱۱ درصد اعضای هیئت علمی مجرد و ۸۹ درصدشان هم متأهل بودند. همچنین رتبه دانشگاهی ۴۷/۸ درصد افراد مورد مطالعه مری، ۴۷/۸ درصد استادیار و ۴/۳ درصد دانشیار بود. وضعیت استخدامی ۲۱/۷ درصد افراد پاسخگو پیمانی، ۱۷/۴ درصد رسمی آزمایشی و ۶۰/۹ درصد آنها هم رسمی قطعی است.

نتایج حاصل از بررسی میزان کلی رضایت شغلی اعضای هیئت علمی نشان داد که تنها ۸/۷ درصد افراد از شغل خود خیلی کم راضی هستند، در حالی که بیش از ۷۸ درصد آنها در سطح زیاد و خیلی زیاد از شغل خود رضایت دارند و میزان رضایت شغلی ۱۳ درصد آنها هم در سطح متوسط است. میانگین میزان رضایت شغلی افراد نمونه آماری بیش از حد متوسط است (میانگین = ۳/۹) (جدول ۱).

جدول ۱- توزیع فراوانی نمونه آماری بر حسب میزان کلی رضایت شغلی

شاخص کلی رضایت شغلی	فراوانی	درصد واقعی	درصد تجمعی
خیلی زیاد	۱۴	۳۰/۴	۳۰/۴
زیاد	۲۲	۴۷/۸	۷۸/۲
متوسط	۶	۱۳	۹۱/۲
کم	-	-	۹۱/۲
خیلی کم	۲	۸۷	۱۰۰
جمع	۴۶	۱۰۰	-

میانگین = ۳/۹ انحراف معیار = ۱/۱۱ میانه = ۲
 طیف امتیازبندی: خیلی زیاد = ۵ زیاد = ۴ متوسط = ۳ کم = ۲ خیلی کم = ۱

(منبع: یافته‌های پژوهش)

رژیم‌شناسی و مطالعات فرسنگی

رتال جامع علوم انسانی

میانگین میزان رضایت از هر یک از عوامل دهگانه انگیزشی بهداشتی در جدول ۱۲ ارائه شده است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود میزان رضایت از عوامل انگیزشی بیشتر از حد متوسط است (میانگین = ۳/۰۱) و در بین عوامل انگیزشی بیشترین میزان رضایت از ماهیت کار (میانگین = ۳/۴۳) و کمترین آن مربوط به پیشرفت و رشد فردی است (میانگین = ۲/۷). میزان رضایت از عوامل بهداشتی کمتر از حد متوسط است (میانگین = ۲/۸۶)، و در بین عوامل بهداشتی بیشترین میزان رضایت مربوط به روابط موجود بین افراد است (میانگین = ۳/۲۷)، در حالی که از شرایط کاری کمترین میزان رضایت وجود دارد (میانگین = ۲/۶۹).

جدول ۲ - میانگین میزان رضایت اعضای هیئت علمی از عوامل انگیزشی و بهداشتی

عوامل انگیزشی	میانگین	انحراف معیار	عوامل بهداشتی	میانگین	انحراف معیار
پیشرفت و رشد شخصی	۲/۷	۰/۷۶	حقوق و مزایا	۲/۷۲	۰/۷
کسب موفقیت	۲/۹۷	۰/۹۰	روابط متقابل افراد	۳/۲۷	۰/۹۱
مسئولیت	۲/۹۱	۰/۸۲	سرپرستی و نظارت	۲/۹۱	۱
شناخت و قدردانی	۳/۰۲	۱	خط‌مشی و مدیریت	۲/۷	۰/۹۴
ماهیت کار	۳/۲۳	۰/۸۵	شرایط کاری	۲/۶۹	۰/۶۹
عوامل انگیزشی	۳/۰۱	۰/۸۶	عوامل بهداشتی	۲/۸۶	۰/۸۴

(منبع: یافته‌های پژوهش)

به منظور بررسی رابطه بین عوامل انگیزشی - بهداشتی و میزان رضایت شغلی اعضای هیئت علمی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول ۳ منعکس است. نتایج به دست آمده در مورد عوامل پنج‌گانه انگیزشی نشان می‌دهد که بین متغیرهای پیشرفت و رشد فردی و مسئولیت با رضایت شغلی اعضای هیئت علمی رابطه معنی‌داری وجود ندارد و متغیرهای کسب موفقیت، شناخت و قدردانی و ماهیت کار با رضایت شغلی اعضای هیئت علمی رابطه مثبت و معنی‌داری دارند. به عبارت دیگر با افزایش این متغیرها میزان رضایت اعضای هیئت علمی افزایش پیدا می‌کند و بالعکس. بزرگ‌ترین ضریب همبستگی در بین عوامل انگیزشی مربوط به کار و ماهیت آن است ($r=0/592$). به اعتقاد بسیاری از افراد، حقوق و دستمزد نقش بسزایی در ایجاد رضایت شغلی کارکنان بازی می‌کند، در حالی که نتایج حاصل از این تحقیق بیانگر آن بود که رابطه معنی‌داری بین دو عامل مذکور وجود ندارد. همچنین نظارت و سرپرستی و شرایط کاری دارای رابطه معنی‌داری با رضایت شغلی اعضای هیئت علمی نمی‌باشند. بین روابط متقابل افراد و خط‌مشی و مدیریت با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۳- ضریب همبستگی بین عوامل انگیزشی - بهداشتی و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی

عوامل بهداشتی	ضریب همبستگی r	سطح معنی داری P	عوامل انگیزشی	ضریب همبستگی r	سطح معنی داری P
حقوق و دستمزد	۰/۰۲۹	۰/۸۲۷	پیشرفت و رشد شخصی	۰/۱۳۸	۰/۲۸۱
روابط متقابل افراد	۰/۳۶۰	۰/۰۰۹	کسب موفقیت	۰/۵۸۵	۰/۰۰۰
نظارت و سرپرستی	۰/۱۷۷	۰/۲۳۸	شناخت و قدردانی	۰/۴۱۰	۰/۰۰۵
خط مشیها و مدیریت	۰/۳۴۰	۰/۰۲۱	مسئولیت	۰/۲۰۱	۰/۱۸۰
شرایط کاری	۰/۱۹۷	۰/۱۸۹	ماعیت کار	۰/۵۹۲	۱/۰۰۰

(منبع: یافته‌های پژوهش)

به منظور بررسی رابطه بین ویژگیهای فردی و میزان رضایت شغلی اعضای هیئت علمی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن استفاده گردید که نتایج آن در جدول ۴ دیده می شود. مطابق جدول فوق هیچ یک از ویژگیهای فردی مورد بررسی، بارضایت شغلی اعضای هیئت علمی رابطه معنی داری نداشتند.

جدول ۴- ضریب همبستگی بین ویژگیهای فردی و میزان رضایت شغلی اعضای هیئت علمی

ویژگیهای فردی	ضریب همبستگی r	سطح معنی داری P
سن	۰/۱۶۳	۰/۲۸۰
سابقه خدمت	۰/۱۵۱	۰/۳۱۶
مدرک تحصیلی	۰/۱۱۹	۰/۴۳۱
رتبه دانشگاهی	۰/۱۷۲	۰/۲۵۳

(منبع: یافته‌های پژوهش)

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج به دست آمده نشان داد که به طور کلی اعضای هیئت علمی دانشکده کشاورزی دانشگاه بوعلی سینا از شغل خود نسبتاً راضی هستند. نتایج حاصل از پژوهش «اسدی» با نتایج این تحقیق همخوانی دارد (اسدی، ۱۳۸۰). وی نیز به این نتیجه رسید که اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی کشور از شغل خود در حد متوسط راضی هستند. نتایج حاصله از پژوهشی که «کاستیلو» و «کانو» در زمینه عوامل مؤثر بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشکده کشاورزی دانشگاه ایالتی اوهایو انجام دادند بیانگر آن است که اعضای هیئت علمی به طور کلی از شغلشان راضی بودند (Castillo and Cano, 2004). به طور کلی میزان رضایت اعضای هیئت علمی از عوامل انگیزشی نسبت به عوامل بهداشتی بیشتر بود. در این مطالعه بیشترین میزان رضایت از عامل کار و ماهیت آن بود که این یافته به نوعی نشان دهنده سهم زیاد ماهیت کار آموزش و تدریس در بالا بردن میزان رضایت اعضای هیئت علمی است، در حالی که کمترین میزان رضایت مربوط به شرایط کاری بود. به عبارت دیگر اعضای هیئت علمی از محتوای شغل خود نسبتاً راضی بودند اما از زمینه شغل خود رضایت چندانی نداشتند. نتایج حاصله از پژوهش «کاستیلو» و «کانو» (Castillo and Cano, 2004) در دانشکده کشاورزی دانشگاه ایالتی اوهایو، از نتیجه فوق حمایت می‌کند (ibid.).

نتایج به دست آمده در پژوهش حاضر نشان داد که هم عوامل انگیزشی و هم عوامل بهداشتی، رضایتمندی در افراد ایجاد می‌کنند. این نتیجه به نوعی فرضیه «هرزبرگ» را در مورد نقش عوامل بهداشتی رد می‌کند. در نظریه دوگانه «هرزبرگ» مطرح شده است که عوامل انگیزشی صرفاً باعث ایجاد و افزایش رضایتمندی در افراد می‌گردد و عوامل بهداشتی فقط از بروز ناراضی‌تی جلوگیری می‌کنند و نقشی در ایجاد رضایت ندارند. اما همان‌گونه که ملاحظه شد هم عوامل انگیزشی و هم عوامل بهداشتی با رضایت شغلی رابطه دارند. نتایج به دست آمده نشان داد که هیچ یک از ویژگی‌های فردی مورد بررسی با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری ندارند.

پیشنهادها

با توجه به یافته‌ها و نتایج حاصل از این تحقیق، پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:
 - با توجه به وجود رابطه تنگاتنگ میان عوامل بهداشتی و انگیزشی و رضایت شغلی، توجه

به بهبود کمیت و کیفیت این عوامل به منظور بالا بردن سطح رضایت شغلی اعضای هیئت علمی ضروری به نظر می‌رسد.

- نتایج حاصل بیانگر آن بود که بیشترین میزان رضایت اعضای هیئت علمی مربوط به محتوای شغل خود بود و از زمینه شغلی خود چندان راضی نبودند. از این رو مدیران و مسئولان دانشکده‌ها و دانشگاه باید نسبت به این موضوع توجه نمایند و عوامل محیطی و زمینه‌ای را به منظور بالا بردن عملکرد اعضای هیئت علمی بهبود بخشند. با توجه به اینکه در بین عوامل محیطی هم، کمترین میزان رضایت از شرایط کاری وجود داشت، از این رو انجام اقداماتی برای بهبود این عوامل ضروری به نظر می‌رسد مانند اصلاح و بهبود نحوه انجام کارهای اداری، دسترسی به اطلاعات جدید (کتابخانه، مجلات علمی، اینترنت) و وسایل آموزشی و کمک آموزشی، تسهیلات و امکانات فیزیکی و اداری محل کار، ساختمان و فضای آموزشی.

- با توجه به اینکه در بین عوامل انگیزشی، کمترین میزان رضایت مربوط به رشد و پیشرفت فردی بود، جهت افزایش رضایت شغلی اعضای هیئت علمی، بهبود این عامل ضروری است. از جمله اقداماتی که می‌تواند در این زمینه به کار گرفته شوند، عبارت‌اند از: ایجاد موقعیتهای فرصتهای مناسب برای ادامه تحصیل، فرصت مطالعاتی، شرکت در کارگاههای آموزشی، کنفرانسها و سمینارهای داخلی و خارجی و تأمین هزینه کافی برای آنها، آموزشهای ضمن خدمت و انجام تحقیقات مناسب.

- در بین عوامل محیطی بیشترین میزان رضایت از روابط فی مابین همکاران بوده است که این نشان دهنده روابط خوب بین همکاران است. از این رو پیشنهاد می‌گردد مدیران گروههای آموزشی، رؤسای دانشکده‌ها و مسئولان دانشگاه از این عامل در جهت بهبود محیط کاری و در نتیجه بهبود عملکرد افراد بهره بگیرند و روشهای مناسبی جهت تقویت روابط متقابل همکاری به کار گیرند.

سیاسگزاری

از معاونت پژوهشی و فناوری دانشگاه بوعلی سینا که هزینه انجام این تحقیق را تأمین نمود و همچنین تمامی همکاران و اعضای محترم هیئت علمی دانشگاه که نگارندگان را در تکمیل و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها یاری کردند، تشکر و قدردانی می‌شود.

منابع

- ۱- اسدی، ح. (۱۳۸۰)، «بررسی و مقایسه رضایت شغلی مدیران، کارمندان و استادان دانشکده‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی کشور». حرکت. ش ۹، صص ۱۱۴-۱۰۱.
- ۲- بافورد، جی.ا. و بدیان، آ.جی. (۱۳۸۱)، مدیریت در ترویج. ترجمه محمد چیدری و رضا موحدی، ویرایش سوم. همدان: انتشارات نور علم.
- ۳- رابینز، اس.پی. (۱۳۷۶)، مبانی رفتار سازمانی. ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- ۴- رابینز، اس.پی. (۱۳۷۴)، مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران: مؤسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی.
- ۵- شفیق آبادی، ع. (۱۳۷۵)، راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل. تهران: سازمان چاپ و انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- ۶- هرسی، پی. و بلانچارد، کی. (۱۳۸۱)، مدیریت رفتار سازمانی: کاربرد منابع انسانی. ترجمه علی علاقه‌بند، چاپ نوزدهم، تهران: امیرکبیر.

7- Castillo, J. X. and Cano, J. (2004), "Factors explaining job satisfaction among faculty".
Journal of Agricultural Education. Vol.45, No.3, PP. 65-74.