

رابطه نگرش کارکنان نسبت به اعضای هیأت علمی با رضایت شغلی آنان^(۱)

دکتر محمدرضا کرامتی

استادیار دانشگاه تهران

پذیرش نهایی: ۸۶/۱۲/۴

دریافت: ۸۶/۱۰/۳۰

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه نگرش کارکنان نسبت به اعضای هیأت علمی و رضایت شغلی آنان انجام شد. روش پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی بود. تعداد ۱۲۰ نفر از بین ۱۷۶ کارمند رسمی به صورت تصادفی ساده گزیده شدند. پرسشنامه محقق ساخته نگرش و پرسشنامه استاندارد شده رضایت شغلی بریفیلد و روث ابزارهای اساسی جمع‌آوری اطلاعات بود. نتایج نشان داد بین نگرش کارکنان نسبت به اعضای هیأت علمی و رضایت شغلی آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. این رابطه در بعد رفتاری به مراتب معنی‌داتر از دو بعد عاطفی و شناختی بود. بین نگرش کارکنان نسبت به اعضای هیأت علمی بر حسب جنسیت و تجربه کاری تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد در حالی که بین نگرش کارکنان نسبت به اعضای هیأت علمی بر حسب مدرک تحصیلی، تفاوت معنی‌دار بود.

کلید واژه‌ها: نگرش شغلی، اعضای هیأت علمی، رضایت شغلی، دانشگاه، رضایت شغلی.

مقدمه

در آستانه هزاره سوم، طیف گسترده‌ای از تهدیدها و فرصتها بر آموزش عالی سایه افکنده (گات چاک^۱، ۲۰۰۴) و خلق دورنماهای روشن و استانداردهای معین در قالب برنامه‌های استراتژیک را ضروری ساخته است (هی وارد^۲، ۲۰۰۳؛ کوپک^۳، ۲۰۰۴). در چنین وضعیتی مدیران، بخش قابل توجهی از وقت روزانه خود را صرف حل تعارض محیط کار می‌کنند. این تعارضها درباره اعضای هیأت علمی و کارکنان به عنوان مجریان اصلی برنامه‌های استراتژیک به طور آشکار و نهان ظاهر می‌شود (مک نامارا^۴، ۱۹۹۹) و دریچه تازه‌ای را برای مطالعه اندیشمندان می‌گشاید و مدیران دانشگاهی را برمی‌انگیزد تا با روشهای مختلف (آکوریوم^۵، ۲۰۰۳؛ دین^۶، ۲۰۰۳)، زمینه‌های بازاندیشی کارکنان را در مورد نگرشهای خود فراهم سازند (بوش و کلن^۷، ۲۰۰۰) و در نتیجه نگرش مثبتی نسبت به یکدیگر و همچنین نسبت به اعضای هیأت علمی دانشگاه پیدا کنند (سامونز^۸ و همکاران، ۱۹۹۵).

مفهوم نگرش در ابتدا و بیش از همه در مطالعات روانشناسی اجتماعی به منظور تبیین و پیشگویی رفتار مطرح شده و در واقع نشاندهنده میل و انگیزه درونی برای انجام دادن و یا انجام ندادن رفتار خاص است (هیوستن، ۱۹۹۶: ۲۰۶).

نگرشی که از طریق تجربه و در قالب یادگیری استوار بر تداعی، فراگیری ابراز نظریات، شکل‌دهی و تجربه مستقیم کسب می‌شود (شالیان، ۱۳۷۷: ۱۹)، ترکیبی از باورها، گرایشها یا احساسات مساعد و نامساعدی است که به آمادگی و تمایل فرد

1-Gottchalk

3-Quick

5-Accurium

7-Bush & Coleman

2-Hayward

4-Macnamara

6-Dean

8-Sammons

برای نشان دادن واکنش به شیوه‌ای نسبتاً ثابت به اشیاء، اشخاص و رویدادهای خاص اطلاق می‌شود. این تعریف سه عنصر دارد که عبارت است از:

۱. باورها (عنصر شناختی): شامل اعتقادات و باورهای شخصی درباره شخص،

شیء یا اندیشه است.

۲. گرایشها (عنصر عاطفی یا ارزشی): شامل احساسات و شورها بویژه

ارزشگذاری مثبت یا منفی فرد نسبت به موضوع نگرش است و معمولاً به صورت خوشایند و ناخوشایند ظاهر می‌شود.

۳. عملها (عنصر تمایل به عمل): به آمادگی برای پاسخگویی به شیوه‌های خاص

گفته می‌شود (مهرآرا، ۱۳۷۳: ۲۲۲).

نگرش با پردازش احساسها و پنداشتها (علمی یزدی، ۱۳۸۲) و زمینه‌های هیجانی

- عاطفی ابعاد وجودی انسان سروکار دارد و تحت تأثیر زمان و مکان (کریمی، ۱۳۷۹)، عوامل شناختی، فرهنگ و تجربه (پتی^۱ و همکاران، ۱۹۹۷) است.

همچنین، گفته شده نگرش پیش آمادگی و پاسخگویی به دسته‌ای از محرکها در

قالب پاسخهای شناختی، عاطفی و رفتاری است که به رفتار انسان جهت می‌دهد

(گیج و برلاینر، ۱۳۷۴ به نقل از خوی نژاد و همکاران). بخش شناختی نگرش شامل

حقایقی است که فرد در مورد موضوع نگرش دارد. بخش عاطفی شامل ارزشگذاری

مثبت و منفی نسبت به موضوع نگرش است و بخش رفتاری در برگیرنده آمادگی

فرد برای پاسخ دادن و گرایش او به اجرای عمل است (الهام پور، ۱۳۷۸ به نقل از

پویازاده و شعیری، ۱۳۸۳). آرونسون (۱۳۶۴) معتقد است نگرش عاطفی با ارزشها و

نگرش شناختی با واقعیت‌های عینی در ارتباط است.

چین (۲۰۰۱) رهبری مؤسسات آموزشی را شامل پنج بعد می‌داند. رهبری انسانی که بر تعاملات مثبت اجتماعی و بهبود رضایت شغلی کارکنان تأکید دارد؛ رهبری ساختاری که بر اهداف و سیاستهای سازمان تکیه می‌کند؛ رهبری سیاسی که بر همکاری و حل تعارض بین واحدها متمرکز است؛ رهبری فرهنگی که تحول ارزش‌های کارکنان را مدنظر دارد و رهبری آموزشی که توسعه آموزش را مورد توجه قرار می‌دهد. در این پژوهش، رابطه نگرش با رضایت شغلی به عنوان یکی از عناصر رهبری انسانی مورد مطالعه قرار گرفته است.

رضایت شغلی حالتی مطبوع، مثبت، عاطفی و احساسی (ناتلی، ۱۳۷۳) در مورد شغل است که در نتیجه ارزیابی فرد از تجربه شغلی وی به دست می‌آید (وایس^۱، ۲۰۰۲) و تابع عوامل زیر است:

۱. عوامل سازمانی نظیر حقوق و مزایا، پاداش (سوپیا^۲، ۲۰۰۰، آلیسون و وایل، ۲۰۰۶)، ترفیع و رعایت انصاف در سازمان (کلین^۳، ۱۹۹۷)، رفتار مدنی سازمانی نظیر گفتگوهای مثبت کارکنان در مورد سازمان (اورگان^۴، ۱۹۹۵)، جو و فرهنگ سازمانی مانند رهبری، خط‌مشی‌های سازمانی، ویژگیهای شغلی (لوسیر، ۱۹۹۸ به نقل از هومن، ۱۳۸۱)، واگذاری اختیار و نظام ارزشیابی درست (صادقی، ۱۳۸۱ به نقل از کوثری، ۱۳۸۴).

۲. عوامل محیطی نظیر دما، نور، سیستم ایمنی، تجهیزات مناسب کاری، نوبت کاری ایمنی، تکنولوژی در سازمان (هومن، ۱۳۸۱)

۳. عوامل مدیریتی نظیر روابط مناسب با کارکنان، مشارکت آنان در تصمیم‌گیریها، علاقه سرپرست به رفاه کارکنان، (رولینسون^۱ و همکاران ۱۹۹۸)، مدیریت قوی و هوشمندانه (گلتر^۲، ۱۹۹۷: ۱۸۱)

۴. کار و محتوای آن نظیر محدوده شغل، تنوع کاری، سطح شغل (طالبان، ۱۳۷۶)، طول مدت اشتغال (لی ویت، ۱۹۹۶ به نقل از رولینسون و همکاران، ۱۹۹۸)، شرایط کاری دلگرم‌کننده (کلین، ۱۹۹۷)، آزادی عمل در کار، با معنا بودن کار، فرصت ارزشیابی و آگاهی از نتایج واقعی فعالیتهای کاری (هومن، ۱۳۸۱). هماهنگ بودن کار با اوضاع زندگی خصوصی کارکنان، وجود موقعیت بحث و گفتگو و نوآوری در محیط کار، وجود جهت‌گیریهای روشن درباره راهبردها، هدفها و فعالیتهای سازمان، تناسب کار با ویژگیهای شخصیتی افراد، انعطاف پذیر بودن قوانین سازمان، داشتن حقوق برابر با دیگر اعضای سازمان (ترز، ۲۰۰۰)

۵. عوامل شخصیتی مانند هوش هیجانی (سی^۳، تران و اوهاوا، ۲۰۰۶)، درونی بودن منبع کنترل (کرانی^۴ و همکاران، ۱۹۹۲)، انگیزه زیاد، تعهد سازمانی (کوهستانی و شجاعی فر، ۱۳۸۰)، عزت نفس و کنترل (هومن، ۱۳۸۱)

۶. عوامل مربوط به همکاران مانند برخورداری همکاران از نگرش مثبت و صحیح (کلین، ۱۹۹۷)، ارزشها (جرج و جونز^۵، ۱۹۹۹) و نگرشها و باورهای مشابه کارکنان (مهدوی و روحی عزیز، ۱۳۷۹)، رضایت همکاران از یکدیگر (کوهستانی و شجاعی فر، ۱۳۸۰)، توسعه شبکه دوستی بین کارکنان (گوزو و

1 - Rollinson

3 - Cai

5 - George & gones

2 - Glatter

4 - Crany

دیکسون، ۱۹۹۶، بنت، ۱۹۹۷). این عامل به عنوان یکی از دو متغیر اصلی این پژوهش مورد مطالعه قرار گرفته است.

نیلور افزایش کارآیی را نتیجه نگرش مثبت و رضایت شغلی می‌داند. در مکتب روابط انسانی التون مایو سعی می‌شود محیط مناسب رضایت شغلی برای کارکنان فراهم شود. از طرفی در نظریه ابراهام مزلو، نیازهای اساسی انسان به عنوان عامل ایجاد نگرش صحیح و عامل رضایت شغلی مورد تأکید قرار گرفته است (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۱).

کی (۱۹۹۷) طی پژوهشی در مورد نگرش دانشجویان نسبت به سبک تدریس استادان نتیجه گرفت که نگرشها تأثیر انکار ناپذیری بر رفتار دارد. نتایج پژوهش سیدعباس زاده و قلاوندی (۱۳۸۴) نشان داد بین نگرش دبیران به جو سازمانی و روحیه آنها رابطه معنی داری وجود دارد. بر اساس یافته‌های آنها این رابطه بر حسب سن و سابقه خدمت معنی دار بود اما بر حسب رشته تحصیلی رابطه معنی داری مشاهده نشد در حالی که طبق گزارش کوهستانی و شجاعی (۱۳۸۰) رابطه رضایت شغلی با رشته تحصیلی معنی دار بود اما با سابقه خدمت معنی دار نبود. طبق گزارش پیترسون^۱ و بهنر (۲۰۰۳) نگرش بهتر نسبت به همکاران موجب بهبود عملکرد می‌شود. یافته‌های نوری و همکاران (۱۳۷۹)، الهام پور (۱۳۷۸)، کریمی (۱۳۷۳) و آرونسون (۱۳۶۴) نیز این نتایج را مورد تأیید قرار می‌دهد.

پژوهش زرقانی (۱۳۸۵) نشان داد بین رضایتمندی اعضای هیأت علمی از نظام پژوهشی دانشگاه و نگرش آنها به پژوهش رابطه معنی داری وجود دارد. طبق یافته‌های او، دسترسی به مجلات علمی، پاداش مناسب برای فعالیت‌ها، امکان استفاده از شبکه اینترنت، توقع ارتقا و همکاری کارکنان بخش پژوهشی، پیش‌بین‌های

مناسبی برای افزایش انگیزه اعضای هیأت علمی نسبت به فعالیتهای پژوهشی است. امکان استفاده از اینترنت، افزایش حقوق، اطلاع رسانی به موقع در خصوص تصویب طرحها از سوی کارکنان و میزان تسلط اعضای شورای پژوهشی نسبت به وظایف پیشینهای مناسبی برای افزایش نگرش مثبت اعضای هیأت علمی به پژوهش است.

رحیم زاده (۱۳۸۳) گزارش کرد که نیازهای فیزیولوژیک، ایمنی و احترام کارکنان دانشگاه در رضایت شغلی آنان اثرگذار است و نیازهای اجتماعی و خودیابی اثرگذار نبوده است. مطالعه بمبئی رو (۱۳۸۵) حاکی از وجود رابطه معکوس و معنی دار بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی بود. کشانی (۱۳۷۷) نتیجه گرفت زنان و مردان از نظر میزان رضایت شغلی و فرسودگی شغلی با هم تفاوت دارند. زنان رضایت شغلی بیشتر و فرسودگی شغلی کمتری نسبت به مردان دارند (به نقل از زرقانی، ۱۳۸۵). نتایج تحقیق رازقی (۱۳۷۵) نشان داد بین فعالیتهای پژوهشی و نگرش استادان نسبت به نابرابریهای اجتماعی، همبستگی وجود دارد (به نقل از زرقانی، ۱۳۸۵). در تحقیق نوربخش (۱۳۷۶) مشخص شد عوامل انگیزشی و بهداشتی در انگیزش شغلی مؤثر است (به نقل از زرقانی، ۱۳۸۵) و زند (۱۳۷۹) به عدم تناسب رشته تحصیلی با شغل کارکنان به عنوان عامل نارضایتی شغلی کارمندان دانشگاههای دولتی شهر تهران اشاره کرد (به نقل از کوثری، ۱۳۸۴).

مطالعه فراتحلیلی از کیا و توکلی (۱۳۸۵) روی ۴۴ پایان نامه نیز نشان داد مشارکت (۲۷/۴۴)، مدیریت (۱۸/۵۸)، خلاقیت (۹/۱)، حقوق (۷/۲۸)، مدرک تحصیلی (۶/۱۳)، سن (۳/۹۴)، جنس (۲/۶۱)، رشته تحصیلی (۲/۰۱)، تأهل (۱/۱۶) و سابقه کار (۱/۵۵) بیشترین میزان درصد واریانس تبیین شده را داراست. سرانجام، پژوهش

هومن (۱۳۸۱) نشان داد با افزایش سطح تحصیلات کارکنان، رضایت شغلی کاهش می‌یابد. براساس یافته‌های او رضایت شغلی کارکنان بیش از مدیران است. همان‌گونه که ادبیات پژوهش نشان می‌دهد، مطالعات بسیاری در مورد رضایت شغلی صورت گرفته اما به رغم اینکه نگرش منشأ رفتار انسان (سیف، ۱۳۸۱) تلقی شده، رابطه آن با رضایت شغلی بویژه در ایران کمتر مدنظر بوده است. از این رو این پژوهش در صدد برآمد تا این رابطه را مورد بررسی قرار دهد.

سؤالات پژوهش

سؤال اصلی پژوهش این بود که آیا بین نگرش کارکنان نسبت به اعضای هیأت علمی با رضایت شغلی آنان رابطه وجود دارد. براین اساس سؤالات فرعی زیر مطرح شد:

۱. آیا بین نگرش عاطفی کارکنان به اعضای هیأت علمی با رضایت شغلی آنان

رابطه وجود دارد؟

۲. آیا بین نگرش شناختی کارکنان به اعضای هیأت علمی با رضایت شغلی آنان

رابطه وجود دارد؟

۳. آیا بین نگرش رفتاری کارکنان به اعضای هیأت علمی با رضایت شغلی آنان

رابطه وجود دارد؟

۴. آیا بین نگرش کارکنان به اعضای هیأت علمی برحسب جنسیت تفاوت وجود

دارد؟

۵. آیا بین نگرش کارکنان به اعضای هیأت علمی برحسب مدرک تحصیلی

تفاوت وجود دارد؟

۶. آیا بین نگرش کارکنان به اعضای هیأت علمی برحسب تجربه کار تفاوت وجود دارد؟

روش تحقیق

این پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل تمام کارکنان دانشگاه تربیت معلم سبزوار به تعداد ۱۷۶ نفر بود که ۱۳۰ نفر مرد و بقیه زن بودند. برای انتخاب نمونه از روش برآورد حجم نمونه کارکنان استفاده شد. ابتدا نمونه‌ای به حجم ۳۰ نفر از جامعه آماری انتخاب شد و براساس $Z=1/96$ واریانس (S^2) صفت رضایت شغلی در نمونه اولیه برابر با $44/1$ ، کران خطا (d) برابر با $0/75$ به دست آمد. با توجه به وجود فهرست اعضای جامعه آماری، روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بدون جایگزینی مورد استفاده قرار گرفت و حجم نمونه نهایی از طریق فرمول برآورد صفت متغیر تعیین گردید.

$$N = \frac{Z^2 S^2}{d^2}$$

برای گردآوری داده‌های مورد نیاز از پرسشنامه محقق ساخته نگرش و پرسشنامه استاندارد شده رضایت شغلی استفاده شد. پرسشنامه نگرش شامل ۲۴ سؤال بود که در سه مقوله عاطفی، شناختی و رفتاری تهیه شد. روایی این پرسشنامه از طریق اظهار نظر ۳۳ نفر از استادان و متخصصان تعلیم و تربیت و روانشناسی در دانشگاه فردوسی مشهد و دانشگاه تربیت معلم سبزوار تأیید شد و ضریب آلفای کرانباخ از طریق اجرا روی ۳۰ نفر از کارکنان دانشگاه تربیت معلم سبزوار $0/79$ به دست آمد. پرسشنامه استاندارد شده رضایت شغلی بریفیلد و روث نیز شامل ۱۸ سؤال بود. شواهد مربوط به روایی این پرسشنامه بر نظر ۷۷ داور بزرگ بین‌المللی مبتنی است.

این پرسشنامه روی ۹۱ نفر از دانشجویان دانشگاه مینه سوتا اجرا گردید و بین نتایج آن با مقیاس رضایت شغلی هاپاک ضریب همبستگی ۰/۹۲ به دست آمد که نشاندهنده زیاد روایی همگراست. افزون بر این، روی گروه ۱۰۰ نفری در ایران اجرا و ضریب آلفای کرانباخ به مقدار ۰/۷۸ گزارش شد (ترابی، ۱۳۷۶). نمره گذاری در این پرسشنامه در مقیاس پنج درجه‌ای ۱ تا ۵ صورت می‌گیرد و دامنه نمره‌های ممکن بین ۱۸ تا ۹۰ با نقطه خنثای ۵۴، است (هومن، ۱۳۸۱). به منظور تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن، ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t و همچنین آزمون خی دو استفاده شد.

یافته‌های تحقیق

همان‌گونه که جدول ۱ نشان می‌دهد، ۳۲ نفر از نمونه پژوهش زن و ۸۸ نفر مرد بودند. ۲۴ نفر کمتر از دیپلم، ۳۷ نفر دیپلمه، ۴۹ نفر لیسانس و ۱۰ نفر مدرک فوق لیسانس داشتند. سابقه خدمت افراد به تفکیک کمتر از ۵ سال ۳۱ نفر، ۵ تا ۱۰ سال ۱۵ نفر، ۱۱ تا ۱۵ سال ۳۰ نفر و بیشتر از ۱۵ سال ۴۴ نفر بود.

جدول ۱- فراوانی نمونه‌های پژوهش بر اساس جنسیت، مدرک تحصیلی و سابقه کار

جنسیت	مدرک تحصیلی	سابقه کار
(زن- مرد)	دیپلم و فوق دیپلم- لیسانس- فوق لیسانس	(زیر ۵ سال، ۵-۱۰، ۱۰-۱۵، ۱۱- بیشتر از ۱۵ سال)
(۳۲- ۸۸)	(۲۴) (۳۷) (۴۹)	(۱۰) (۳۱) (۱۵) (۳۰) (۴۴)

از آنجا که بر اساس جدول ۲ مقدار t محاسبه شده بزرگتر از t جدول (۱/۹۶) است، فرض صفر رد می‌شود و رابطه نگرش کارکنان نسبت به اعضای هیأت علمی

با رضایت شغلی آنان مورد تأیید قرار می‌گیرد. همبستگی بین دو این متغیر در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

جدول ۲- رابطه نگرش کارکنان نسبت به اعضای هیأت علمی با رضایت شغلی آنان

تعداد	r	t	سطح معناداری
۱۲۰	۰/۳۴۳	۳/۹۷	۰/۰۵

نتایج آزمون t برای تعیین رابطه هر یک از متغیرهای نگرش با رضایت شغلی در جدول ۳ آمده است. هم چنان که دیده می‌شود t محاسبه شده در مورد رابطه نگرش عاطفی، شناختی و رفتاری با رضایت شغلی بزرگتر از t جدول (۱/۹۶)، و همبستگی حاصل در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

جدول ۳- رابطه هر یک از متغیرهای نگرش با رضایت شغلی

متغیر	تعداد	r	t	سطح معناداری
نگرش عاطفی	۱۲۰	۰/۳۴۳	۳/۹۷	۰/۰۵
نگرش شناختی	۱۲۰	۰/۲۱۶	۲/۴	۰/۰۵
نگرش رفتاری	۱۲۰	۰/۴۱۹	۵/۰۱۶	۰/۰۵

بر اساس داده‌های جدول ۴، مقدار χ^2 محاسبه شده ۰/۱۸۶۶ است که از مقدار χ^2 جدول (۵/۹۹) کمتر است. لذا می‌توان گفت بین نگرش کارکنان نسبت به اعضای هیأت علمی بر حسب جنسیت تفاوت معناداری وجود ندارد.

جدول ۴- تفاوت نگرش کارکنان نسبت به اعضای هیأت علمی و جنسیت

سطح معناداری	df	χ^2 م	χ^2 ب	نتیجه رد فرض صفر
۰/۰۵	۳	۰/۸۶۶	۵/۹۹	

از آنجا که بر اساس جدول ۵ مقدار t محاسبه شده کوچکتر از t جدول (۱/۹۶) است، فرض صفر تأیید می‌شود؛ به عبارت دیگر بین نگرش کارکنان نسبت به اعضای هیأت علمی بر حسب تجربه کار تفاوت معناداری وجود ندارد.

جدول ۵- تفاوت نگرش کارکنان نسبت به اعضای هیأت علمی بر حسب تجربه کار

سطح معناداری	t	r	تعداد
۰/۰۵	۱/۳۰۳	۰/۱۱۹	۱۲۰

نتایج محاسبات در قالب آزمون همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن (۰/۹۳۵) نیز نشان داد بین نگرش کارکنان نسبت به اعضای هیأت علمی بر حسب مدرک تحصیلی تفاوت معناداری وجود دارد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

نتیجه گیری

از دیر باز کادر آموزشی و اداری در محیطهای آموزشی (بویژه دانشگاه‌ها و بیمارستانها) با تضادهای آشکار و پنهان فراوانی رو به رو بوده‌اند (مک نامارا، ۱۹۹۹). این تحقیق به طور ضمنی به بررسی جنبه‌ای از این مسئله پرداخت و آن را از دیدگاه نگرش (در سه زمینه شناختی، عاطفی و رفتاری) و ارتباط آن با رضایت شغلی مورد بررسی قرار داد. افزون بر این متغیرهایی نظیر جنس، تجربه کار و مدرک تحصیلی نیز در مطالعه لحاظ شد.

نتایج نشان داد بین نگرش کارکنان نسبت به اعضای هیأت علمی با رضایت شغلی آنان رابطه معناداری وجود دارد. این نتیجه با دیدگاه‌ها و پژوهش‌های بسیاری در ارتباط است؛ به عنوان مثال تیلور، افزایش کارایی را نتیجه ایجاد نگرش مثبت در کارکنان و رضایت شغلی می‌داند. مزلو رفع نیازهای اساسی انسان را عامل ایجاد نگرش صحیح و رضایت شغلی قلمداد می‌کرد (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۱) و کلین (۱۹۹۷)، کوهستانی و شجاعی فر (۱۳۸۰) رضایت همکاران از یکدیگر را عامل رضایت شغلی ذکر کردند. پیترسون و بهفر (۲۰۰۳) گزارش کردند هراندازه کارکنان نسبت به همکاران خود نگرش بهتری داشته باشند از عملکرد بهتری برخوردارند. نوری و همکاران (۱۳۷۹)، الهام پور (۱۳۷۸)، کریمی (۱۳۷۳) و آرونسون (۱۳۶۴) نیز نتایج مشابهی به دست آوردند.

افزون بر این، مهدوی و روحی عزیزی (۱۳۷۹) نگرشها و باورهای مشابه کارکنان، گوزو و دیکسون^۱ (۱۹۹۶) توسعه شبکه دوستی در بین کارکنان، ترز (۲۰۰۰) داشتن حقوق برابر با دیگر اعضای سازمان، لی ویت (۱۹۹۶) به نقل از رولینسون و همکاران، (۱۹۹۸) طول مدت اشتغال، طالبان (۱۳۷۶) تنوع و سطح شغل و هومن (۱۳۸۱) آزادی عمل در کار را از عوامل اساسی رضایت شغلی دانسته‌اند. اغلب این موارد با وضعیت جامعه آماری این پژوهش ارتباط نزدیکی دارد. در این خصوص لازم است یادآوری شود که میزان حقوق دریافتی، تنوع و آزادی عمل کاری کارکنان کمتر از اعضای هیأت علمی و طول مدت اشتغال به کار تمام وقت آنان بیشتر از اعضای هیأت علمی است. پیشداوری در مورد منصفانه بودن یا غیر منصفانه بودن این وضعیت، شتابزده است. اما تأثیرپذیری احتمالی نگرش کارکنان

نسبت به اعضای هیأت علمی از این وضعیت، موضوعی است که می‌تواند به طور جداگانه و با عمق بیشتری مورد بررسی قرار گیرد.

بر اساس نتایج این تحقیق بین نگرش کارکنان نسبت به اعضای هیأت علمی بر حسب جنسیت و تجربه کار تفاوت معناداری وجود نداشت. اما تفاوت بر حسب مدرک تحصیلی معنادار بود. این یافته‌ها با نتایج پژوهش عباس زاده و قلاوندی (۱۳۸۴) همخوانی ندارد. آنها نشان دادند که رابطه معنی‌داری بین نگرش دبیران به جو سازمانی و سن و سابقه خدمت وجود دارد. در پژوهش آنها این رابطه بر حسب رشته تحصیلی معنی‌دار نبود. در راستای نتیجه مذکور کوهستانی و شجاعی (۱۳۸۰) گزارش کردند که رابطه رضایت شغلی با رشته تحصیلی معنی‌دار است. طبق گزارش آنها این رابطه بر اساس سابقه خدمت معنی‌دار نبود. از کیا و توکلی (۱۳۸۵) نیز ویژگی‌هایی چون سن، میزان تحصیلات، جنس و سابقه کاری را از جمله عوامل رضایت شغلی ذکر کردند. اما پژوهش هومن (۱۳۸۱) نشان داد با افزایش سطح تحصیلات کارکنان رضایت شغلی افزایش نمی‌یابد.

بر اساس نتایج این پژوهش پیشنهاد می‌شود کارگاه‌های آموزشی درباره زمینه‌های شغلی مشترک کارکنان و اعضای هیأت علمی برگزار شود تا آنان ضمن افزایش شناخت متقابل، روابط عاطفی در بین آنان تقویت و نگرش رفتاری مثبت تری نسبت به یکدیگر پیدا کنند. برگزاری جلسات دوستانه و خانوادگی به طور مشترک با مدیریت هوشمندانه مسئولان نیز می‌تواند در افزایش نگرش مثبت کارکنان نسبت به اعضای هیأت علمی بویژه در بعد رفتاری مؤثر باشد. از آنجا که طبق نتایج این پژوهش بین نگرش کارکنان نسبت به اعضای هیأت علمی و مدرک تحصیلی آنان تفاوت معناداری وجود داشت، پیشنهاد می‌شود توانمندسازی کارکنان از طریق

آموزش‌های کوتاه مدت و بلندمدت مورد توجه دست اندرکاران قرار گیرد. بهتر است این آموزش‌ها به اعطای مدرک تحصیلی منجر شود. این آموزش‌ها می‌تواند از طریق سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور در قالب پودمانهای آموزشی ارائه شود.

یادداشتها:

۱- این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی مصوب شورای آموزش و پژوهش سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی خراسان رضوی به سال ۱۳۸۳ است.

منابع فارسی

- ازکیا، مصطفی؛ توکلی، محمود (۱۳۸۵). فراتحلیل مطالعات رضایت شغلی در سازمان‌های آموزشی، نامه علوم اجتماعی، شماره ۲۷: ۱۸.
- الهام پور، 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: ۵۹-۸۸.
- ارونسون، ا (۱۳۶۴). روان‌شناسی اجتماعی، ترجمه حسین شکرکن، اهواز: مرکز انتشارات و چاپ دانشگاه شهید چمران اهواز.
- بیمبی رو، فاطمه (۱۳۸۵). رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان سازمان بهزیستی شهر شیراز، فصلنامه مددکاری اجتماعی، دوره پنجم، شماره ۳: ۹۰.
- پویازاده، اعظم؛ شعیری، محمدرضا (۱۳۸۳). بررسی نگرش دانشجویان الهیات به رشته الهیات و معارف اسلامی، دو ماهنامه شاهد، سال یازدهم، دوره جدید.
- ترابی، اختر (۱۳۷۶). رابطه رضایت شغلی با سطح نیازهای کارکنان اداره آموزش و پرورش استثنایی خراسان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه فردوسی مشهد.
- رحیم زاده، محمدابراهیم (۱۳۸۳). 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.
- زرقانی، علی (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین میزان رضایت‌مندی اعضای هیأت علمی از عوامل درون سازمانی با انگیزه پژوهشی آنان در دانشگاه‌های شهرستان سبزوار، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مدیریت آموزش و پژوهش، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی خراسان رضوی.
- سید عباس زاده، میر محمد و قلاوندی، حسن (۱۳۸۴). بررسی نگرش دبیران به جو سازمانی و رابطه آن

- با روحیه دیران در دبیرستان‌های دخترانه، مجله اندیشه‌های نوین تربیتی، دوره ۱، شماره ۲ و ۳، ص ۱۵۷.
- سیف، علی اکبر (۱۳۸۱). روان شناسی تربیتی، تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.
- شالیان، رحیم (۱۳۷۷). بررسی ارتباط رشته تحصیلی، نگرش نسبت به انسان و شیوه‌های مدیریتی مدیران دبیرستان‌های مشهد، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد.
- طالبان، محمدرضا (۱۳۷۶). سطح شغل، بیگانگی و خشنودی شغلی، مجله تدبیر، شماره ۷۷.
- کریمی، یوسف (۱۳۷۹). نگرش و تغییر نگرش، تهران: موسسه نشر ویرایش.
- کریمی، یوسف (۱۳۷۳). روان شناسی اجتماعی، تهران: انتشارات بعثت.
- کوثری، سعید (۱۳۸۴). رابطه نگرش کارکنان نسبت به اعضای هیات علمی با رضایت شغلی آنان در دانشگاه تربیت معلم سبزوار، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مدیریت آموزش و پژوهش، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی خراسان رضوی.
- کوهستانی، حسینعلی؛ شجاعی‌فر، حبیب‌الله (۱۳۸۰). رابطه رضایت شغلی مدیران دانشکده‌ها با تعهد سازمان دانشگاه مشهد، مجله دانش و توسعه، شماره ۱۳.
- گیج، نیت؛ برلاتر، دیوید (۱۳۷۴). روان شناسی تربیتی، ترجمه غلامرضا خوی نژاد و همکاران، مشهد: انتشارات آستان قدس رضوی.
- علمی بزدی، محمدتقی (۱۳۸۲). مقایسه نگرش نوجوانان بزهکار و ناسازگار، مجله کاوش نامه دانشگاه یزد، سال چهارم، شماره ۵ و ۶: ۱۵۷.
- مهدوی، مژگان؛ روحی عزیزی، مریم (۱۳۷۹). عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان، نشریه تعاون، شماره ۱۰۷: ۵۶-۵۱.
- مهرآرا، علی‌اکبر (۱۳۷۳). زمینه روانشناسی اجتماعی، چاپ اول، انتشارات مهرداد.
- نائلی، محمود (۱۳۷۳). انگیزش در سازمان، اهواز: انتشارات دانشگاه شهید چمران اهواز.
- 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 روان شناسی و علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره سوم، سال هفتم، شماره ۳ و ۴: ۶۸-۵۱.
- هرسی، پال و بلانچارد؛ کنت (۱۳۸۱). مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علی علاقه بند، چاپ دهم، تهران: انتشارات امیرکبیر.
- هومن، حیدرعلی (۱۳۸۱). تهیه و استاندارد ساختن مقیاس رضایت شغلی، تهران: موسسه عالی آموزش و پژوهش سازمان مدیریت و برنامه ریزی.

منابع انگلیسی

- Accurium (2003). **Education Helps Employees Undrestand that Health Choices have Financial Consequences**, Employer,s Guide to Employee Education.
- Alison, H,E, While, I,K (2006). **Job Satisfaction and its Factors International Journal of Neursing Studies**.
- Bennett, Roger (1997). **Organizational Behavior**, pitman publishing.
- Bush, Tony & Coleman, Marianne (2000). **Leadership and Strategic Management in Education**, Sage Publication.
- Cai,S,X (1997). **College Attitude Toward Three Teaching Styles in Pysical Education Classes**, College Student Journal, Vol 31 (2), 251-260.
- Dean, Beck, John (2003). **Strategic Plan**, College of Education, Fiscal Year 2004 Through Fiscal Year 2009, COE Strategic Plan, November 14.
- Glatter ,R (1997). **Contex and Capability in Educational Management**, Educational Management and Administration,Vol. 25, No. 2, 181-192.
- George. M, Jones R.G (1999). **Organizational Behavior**, Addison Wesley publishing.
- Gottchalk, Tania, H (2oo4). **Distance Education**, University of Idaho, Engineering Outreach.
- Gozzo, R. A.& Dickson ,M. W (1996). **Team in Organizations**, Recent Research on Performance & Effectiveness, Annual Review of Psychology, 47,307-338.
- Hayward, Fred, M & etal (2003). **Strategic Planing**, A Guide for Higher Education Institutions , CHET Publication.
- Jane. E (2001). **Effective School Development Planning**, Strategic Management in Schools and Colleges, London, Paul Chapman Publishing.
- Klin, K. J (1997). **Employee Stock Ownership and Employee Attitudes**, Journal of Applied Psychology, 72, 319-332.
- Crary, C. Smith, P & Stone, E (1992). **Job Satisfaction: Advances in Research and Application**.
- Mac namara, Carter (1999). **Strategic Planing in Nonprofits or for- profits** www.mapnp.org Organizations, University of Minnesota.
- 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.
- Organ, D. W (1995). **personality, Satisfaction and OCB**, Journal of Social Psychology, Vol 135.
- Petty, R. e & etal (1997). **Attitudes and Attitude Change**, Annual Review of Psychology, 48.
- Quick, MBA (2004). **The Strategic Planing Process** ,www. quick, mba.com
- Rollinson, D, Broadfield A & Edwards, D. J (1998). **Organizational Behavior and Analisis: an Integrated Approach**.Addison Wesly Longman.
- Sammons, P, Hillman, J & Mortimore, P (1995). **Key Characteristics of Effective Schools**, A review of School Effectiveness Research ,London, Institute of Education.
- Sopia, J (2000). **Match Your Personality Profile to a Career Path**, <http://www.hawk.igs.net/jobs/careers>.
- Sy. T, Tran. S and Ohava. L (2006). **Relation of Employee and Manager**, Journal of Vocational Behavior, Vol 68.
- Weiss, M, Howard (2002). **Job Satisfaction**, Human Resource Management Review, Vol 12.





پڙو ٻڙش گاه علوم انساني و مطالعات فرهنجي
پرتال جامع علوم انساني