

رضایت شغلی اعضای هیأت علمی در ایران

فیروزه اصغری*

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۸/۲۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۷/۴

چکیده

رضایت شغلی اعضای هیأت علمی نقش قابل ملاحظه‌ای در بازدهی، بهره‌وری و عملکرد دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی دارد و بی‌توجهی به آن موجب اثرات نامطلوب بر نظام آموزشی و پژوهشی کشور خواهد شد. در مطالعه حاضر بررسی وضعیت رضایت شغلی اعضای هیأت علمی در ایران، با هدف فراهم کردن امکان آگاهی سیاست‌گذاران و مدیران آموزش عالی از وضعیت رضایت شغلی اعضای هیأت علمی برای برنامه‌ریزی و تلاش برای تقویت و اصلاح قوانین، برنامه‌ها و تصمیم‌گیری‌ها انجام شده است. در این پژوهش به منظور دستیابی به زمینه‌ها و عوامل مؤثر بر رضایت شغلی هیأت علمی در ایران، از تکنیک مرور سیستماتیک برای حصول به نتیجه‌ای منسجم از نتایج پژوهش‌های انجام‌شده در این حوزه، استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل ۵۴ مقاله علمی - پژوهشی منتشرشده در زمینه رضایت شغلی اعضای هیأت علمی

*. مربی پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم.

(اعم از اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مراکز و مؤسسات پژوهشی) از سال ۱۳۸۰ تاکنون، به صورت تمام‌شمار، بوده است. براساس نتایج این مطالعه، توجه به ارتقای کیفیت آموزش و پژوهش در دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی از شاخص‌های مورد توجه اعضای هیأت علمی بوده است که در بسیاری از پژوهش‌های مورد بررسی به آنها اشاره شده است. همچنین حقوق و مزایا، فراهم کردن شرایط ارتقا و پیشرفت، داشتن استقلال و اختیار در اداره دانشگاه، مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها، تأمین تسهیلات و امکانات رفاهی، ارتقای منزلت اجتماعی و... از دیگر مؤلفه‌های مؤثر در ایجاد و حفظ رضایت شغلی اعضای هیأت علمی است که در نتایج پژوهش ارائه و در این مقاله به آن پرداخته شده است. نتیجه نهایی پژوهش حاکی از رضایت متوسط اعضای هیأت علمی در ایران است.

مفاهیم کلیدی: آموزش عالی، عضو هیأت علمی، رضایت شغلی،

نارضایتی شغلی، مرور سیستماتیک.

مسأله پژوهش

اعضای هیأت علمی از مؤلفه‌های اصلی در ساختار نظام آموزش عالی هستند و کارآمدی ساختار نظام آموزش عالی در پرتو توانمندی و اثربخشی آنان، به عنوان اصلی‌ترین منابع انسانی در این ساختار، محقق می‌شود؛ تلاش برای بهبود و ارتقای وضعیت اعضای هیأت علمی موجب ارتقای آموزش عالی، به عنوان یکی از ساختارهای مؤثر در توسعه اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی کشور، خواهد شد. «با توجه به نقش انکارناپذیر استادان در امر تربیت نیروی انسانی متخصص و کارآمد و نیز در توسعه و پیشرفت کشور، به نظر می‌رسد شناخت نیازهای اعضای هیأت علمی و پاسخگویی مناسب به این نیازها برای افزایش انگیزه و رضایت شغلی آنها از اولویت‌های ارتقای فرایند آموزش عالی کشور است» (صافی و فلاحی، ۱۳۹۰). هندریکسون و همکاران

(۲۰۱۳: ۳۱۲) نیز توجه به رضایت اعضای هیأت علمی را با توجه به نقش اساسی آنها در تحقق مأموریت‌های اصلی دانشگاه لازم و ضروری می‌دانند. به بیان دیگر نقش حیاتی اعضای هیأت علمی در بازدهی، بهره‌وری و عملکرد دانشگاه‌ها و مؤسسات و مراکز پژوهشی، مسئولان و مدیران دانشگاهی را ناگزیر از توجه به خواسته‌های آنان و تلاش برای برنامه‌ریزی، با هدف جلب رضایت بیش‌تر به‌منظور جلوگیری از اثرات نامطلوب نارضایتی آنان بر نظام آموزشی و پژوهشی کشور می‌کند. در کشور ما به‌ویژه با وضعیت اخیر آموزش عالی و چالش‌های پیش‌روی آن، به‌دلیل توسعه کمی غیرمعمول و بی‌ضابطه دانشگاه‌ها، مسأله کیفیت زندگی اعضای هیأت علمی و رضایت شغلی آن‌ها از موضوعاتی است که باید مورد توجه جدی‌تری قرار گیرد.

در کشورهای دیگر جهان نیز اهمیت توجه به رضایت شغلی اعضای هیأت علمی را می‌توان از میزان مطالعات آنان در این زمینه، مشاهده کرد (وارد و سلون، ۲۰۰۰؛ اوشاگ‌بمی، ۱۹۹۶، ۱۹۹۷، ۲۰۰۰ و ۲۰۰۳؛ کاستیلو و کانو، ۲۰۰۴؛ سسانگا و گارت، ۲۰۰۵؛ بندر و هی‌وود، ۲۰۰۶؛ بیل‌موریا و همکاران، ۲۰۰۶؛ سفرت، ۲۰۰۸؛ پلاتسیدو، ۲۰۰۹؛ مالک، ۲۰۱۰؛ ساباروال و همکاران، ۲۰۰۹؛ مالک و همکاران، ۲۰۱۰؛ دونگ، ۲۰۱۳). در همه این پژوهش‌ها، ضرورت توجه به ارتقای رضایت شغلی اعضای هیأت علمی به‌دلیل نقش مؤثر آن‌ها در ارتقای کیفیت علمی دانشگاه‌ها براساس شاخص‌های رضایت شغلی و همچنین متغیرهای زمینه‌ای مانند جنسیت، سن و... مورد بررسی قرار گرفته است.

در ایران نیز به‌طور خاص رضایت شغلی اعضای هیأت علمی، به‌ویژه از دهه ۸۰، موضوع پژوهش‌های گوناگونی بوده است (مثلاً بنگرید به یمنی‌دوزی و پرداختچی، ۱۳۸۰؛ آراسته، ۱۳۸۲؛ خسروی، ۱۳۸۲؛ علی‌آبادی و همکاران، ۱۳۸۲؛ سرداری، ۱۳۸۳؛ مظفری و صادقی، ۱۳۸۳؛ جعفرزاده و فتاحی، ۱۳۸۳؛ بخشی و نوروزی، ۱۳۸۳؛ عزیززاده و فصیحی، ۱۳۸۴؛ کریمی، ۱۳۸۵؛ شکیب و رجایی، ۱۳۸۵؛ تیموری، ۱۳۸۶؛ سلیمانی و مشکاتی، ۱۳۸۶؛ میرکمالی و نارنجی، ۱۳۸۷؛ زمینی و حسینی‌نسب، ۱۳۸۸؛

رضوانفر و صالحی، ۱۳۸۹؛ صافی و فلاحی، ۱۳۸۹؛ ملکشاهی و فلاحی، ۱۳۸۹؛ شهامت و روزگار، ۱۳۹۰؛ نورشاهی و سمیعی، ۱۳۹۰؛ رفیعی و جهانی، ۱۳۹۰؛ دانشمندی و حبیبی، ۱۳۹۱؛ رضوانفر و مختارنیا، ۱۳۹۱؛ یارمحمدیان و شفیع‌پور، ۱۳۹۲؛ طاهری و اسدی، ۱۳۹۳). در این پژوهش‌ها عمدتاً ضمن بررسی و سنجش میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی، شاخص‌هایی که موجب رضایت و یا نارضایتی اعضای هیأت علمی شده است، مطرح و مورد تحلیل قرار گرفته است.

پژوهش‌هایی که در سطور فوق به تعدادی از آنها اشاره شد، از چنان تنوع قابل ملاحظه‌ای از نظر تعداد دانشگاه‌ها، جامعه آماری (اعضای هیأت علمی) و تنوع رشته‌ای برخوردارند که به نظر می‌رسد انجام مطالعه‌ای جدید، بدون ارائه تحلیلی جامع از نتایج پژوهش‌های قبلی، نتیجه‌ای جز اتلاف وقت و سرمایه نخواهد بود. از این رو نگارنده به جای مطالعه‌ای جدید با جامعه آماری محدود، تلاش کرد تا ضمن شناسایی نظاممند مطالعات پیشین، امکان ارزیابی و تحلیل نتایج بدست‌آمده از پژوهش‌ها را با استفاده از تکنیک مرور سیستماتیک به منظور پاسخ به پرسش‌های مطالعه حاضر فراهم کند. کما این‌که ناهمگونی و ناهمسانی پژوهش‌ها و در مواردی نتایج متفاوت و گاه متناقض آن‌ها، استفاده از مرور سیستماتیک را به عنوان تکنیکی مناسب برای دستیابی به نتایجی منسجم و سازمان‌یافته، دوچندان ضروری ساخت. از این رو این پژوهش به دنبال پاسخگویی به این پرسش‌ها است که رضایت شغلی اعضای هیأت علمی در ایران چگونه است؟ و عوامل و زمینه‌های مؤثر بر رضایت و یا نارضایتی شغلی اعضای هیأت علمی در ایران کدامند؟ انتظار می‌رود پاسخ به پرسش‌های فوق بتواند امکان آگاهی سیاست‌گذاران و مدیران آموزش عالی کشور از وضعیت رضایت شغلی اعضای هیأت علمی با هدف برنامه‌ریزی‌های کلان آموزش عالی و تلاش برای تقویت و اصلاح قوانین، برنامه‌ها و تصمیم‌گیری‌ها را محقق سازد.

مباحث نظری پژوهش

رضایت شغلی یک مفهوم واحد اما دارای ابعاد پیچیده و چندبعدی است؛ عوامل متعددی در رضایت یا نارضایتی افراد از شغل تأثیر دارد، از این رو ارائه یک تعریف واحد و ثابت از آن ممکن نیست. هاپاک^۱ (۱۹۳۵) رضایت شغلی را مفهومی چندبعدی می‌داند که با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد. از نظر وروم^۲ (۱۹۶۴) رضایت شغلی براساس نقش و میزان کارآمدی افراد در سازمان تعریف می‌شود، مازلو (۱۹۴۳) رضایت شغلی را ناشی از میزان برآورده شدن «نیازهای اولیه پنج‌گانه» می‌داند. هرزبرگ^۳ (۱۹۵۹) در نظریهٔ دوعاملی رضایت شغلی^۴، آن را متأثر از عوامل انگیزشی^۵ (درونی) و بهداشتی^۶ (بیرونی) می‌داند. لاک^۷ (۱۹۷۶)، اسپکتور^۸ (۱۹۹۷) و آرمسترانگ^۹ (۲۰۰۶) رضایت شغلی را احساس مطبوع و مثبت فرد از تجربه کاریش عنوان می‌کنند. دیویس^{۱۰} و لافکوئیست^{۱۱} (۱۹۸۴) رضایت شغلی را متأثر از نقش شغل در رفع نیازهای کارکنان می‌داند و پورتر^{۱۲} (۱۹۶۹) رضایت شغلی را واکنش کارکنان به شغل و سازمان تعریف می‌کند. اوشاگبمی^{۱۳} (۲۰۰۰) رضایت شغلی را حاصل مقایسهٔ وضعیت شغلی فعلی و واقعی فرد با آنچه که او آرزو داشته، پیش‌بینی می‌کرده و یا استحقاق داشته می‌داند. نیواستورم^{۱۴} (۲۰۰۱:۱۲۳) نیز عقیده دارد که افراد دارای نیازها

-
1. Hoppock
 2. Vroom
 3. Herzberg
 4. Herzberg's Two-Factor Theory
 5. Motivation factors
 6. Hygiene factors
 7. Locke
 8. Spector
 9. Armstrong
 10. Dawis
 11. Lofquist
 12. Porter
 13. Oshagbemi
 14. Newstorm

و علایق خاصی هستند که بر کار و در نتیجه بر میزان رضایت از کار آنان تأثیر می‌گذارد.

مفاهیم جدیدتر دربارهٔ رضایت شغلی نیز به‌نقل از صاحب‌نظران این حوزه، در مقالهٔ راوری (۱۳۹۱:۶۴) با عنوان «ماهیت مفهوم رضایت شغلی» به‌طور خلاصه شامل «یک احساس خوشایند، یک نگرش مثبت به شغل، قضاوت کردن دربارهٔ شغل، ارزشیابی در مورد شغل و...» تعریف شده است. اگرچه درک بهتر از این تعاریف براساس نظریه‌های معروف سازمانی مانند دیدگاه انسان اقتصادی (تایلواریسم)^۱ متعلق به فریدریک تیلور^۲، دیدگاه روابط انسانی هائورن^۳ متعلق به التون مایو^۴، نیازهای سلسله‌مراتبی مازلو^۵، نظریهٔ X,Y^۶ مک‌گرگور^۷، نظریهٔ برابری آدامز^۸، نظریهٔ ERG آلدرفر^۹، نظریهٔ انتظار^{۱۰} وروم، نظریهٔ لاولر^{۱۱}، الگوی پورتر و لاولر^{۱۲}، نظریهٔ نیاز مک‌کله‌لند^{۱۳}، نظریهٔ شش ضلعی هالند^{۱۴}، نظریهٔ هاکمن^{۱۵} و اولدهام^{۱۶} و نظریهٔ اسمیت^{۱۷} و کندال^{۱۸} و دیگر نظریات مرتبط، شفاف‌تر خواهد شد، اما از ارائهٔ توضیحات بیشتر، به‌دلیل طولانی‌شدن مطلب پرهیز شده است.

-
1. Taylorism
 2. Fredrick W. Taylor
 3. Hawthorne
 4. Elton Mayo
 5. Maslow's Hierarchy of Needs Theory
 6. Theory X and Theory Y
 7. Douglas Mc Gregor
 8. Adam's Equity Theory
 9. Alderfer's ERG Theory
 10. Expectancy Theory
 11. Lawler's Theory
 12. Porter and Lawler's Model
 13. McClelland's Need Theory
 14. Holland's Hexagon
 15. Hackman
 16. Oldham
 17. P.C. Smith
 18. L. M. Kendall

علی‌رغم تنوع نظریه‌ها و تعاریف متعدد درباره رضایت شغلی، در پژوهش‌های انجام شده در کشور، تنها تعداد معدودی از آنها مورد استفاده قرار گرفته است. مثلاً نظریه هرزبرگ که با نام‌های «نظریه انگیزشی - بهداشتی» و یا همان «نظریه دوعاملی هرزبرگ» معروف است، بیش‌ترین مورد استفاده در پژوهش‌ها را داراست. براساس این نظریه، رضایت و نارضایتی از شغل به دلیل دو مجموعه از عوامل متفاوت به وجود می‌آید که باید آن‌ها را به‌طور جداگانه مورد توجه قرار داد. او عواملی را که منجر به رضایت کارکنان از شغل می‌شود «عوامل انگیزشی» می‌نامد و عواملی را که موجب نارضایتی کارکنان می‌شود «عوامل بهداشتی» نام‌گذاری کرد. براساس این نظریه، عوامل انگیزشی (عوامل درونی کار) عبارت‌اند از: موفقیت^۱ در کار، مسئولیت^۲، جذابیت شغل^۳، رشد و پیشرفت^۴، شناخت و احترام و قدردانی؛ و عوامل بهداشتی (عوامل محیطی و یا بیرونی کار) عبارت‌اند از: روابط با همکاران^۵، سرپرستی^۶، حقوق، جایگاه و امنیت^۷ شغلی، شرایط کاری^۸، خط‌مشی و مقررات سازمان^۹ (هرزبرگ و همکاران، ۱۹۵۹).

این نظریه با توجه به این‌که دارای پرسش‌نامه ترجمه‌شده و استاندارد شده به دست محققان ایرانی است، بسیار مورد استفاده قرار می‌گیرد. البته از نظر افرادی مانند برادران کاظم‌زاده (۱۳۸۸) برتری نظریه هرزبرگ به دلیل توجه این نظریه به سه بعد فرد، شغل و محیط کاری (به‌عنوان مهم‌ترین عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی) در سنجش رضایت شغلی است.

-
1. Achievement
 2. Ncreased responsibility
 3. Hallenging work
 4. Growth and development
 5. Interpersonal relations
 6. Upervision
 7. Money, status and security
 8. Working conditions
 9. Company policies and administration

یکی دیگر از ابزارهای معتبر برای سنجش رضایت شغلی در ایران، شاخص توصیفی شغلی (JDI)^۱ است. در این مدل پنج عامل عمده به‌عنوان ابعاد رضایت شغلی مطرح هستند که عبارت‌اند از: حقوق و مزایا، شغل، فرصت‌های ارتقا، مدیران و همکاران. از ابزارهای دیگر سنجش رضایت شغلی، پرسش‌نامه اسمیت، کندال و هالین (۱۹۶۹) است که اصلی‌ترین شاخص‌های آن عبارت‌اند از رضایت از کار، مدیران یا سرپرستان، همکاران، ترفیع و حقوق. پرسش‌نامه دیگر، پرسش‌نامه رضایت شغلی ویسوکا و کروم شامل ۳۹ سؤال درباره ۵ شاخص اصلی (نوع کار، سرپرست، همکاران، ارتقا و ترفیع و حقوق و مزایا) و پرسش‌نامه مینه‌سوتا (MSQ)^۲ شامل شاخص‌های بهره‌مندی از توانایی، خلاقیت شغلی، تنوع کار، ایمنی شغلی و شرایط مادی است (مارتینز، ۲۰۱۲). پرسش‌نامه اسپکتور (JSS)^۳ نیز متشکل از ۳۶ پرسش در ۹ بعد است: رضایت از حقوق، ارتقای شغلی، نظارت، مزایای جانبی، پاداش‌ها، روندهای اجرایی کار، همکاران، ماهیت کار و اطلاع‌رسانی (اکبری‌تبار، ۱۳۹۲). موارد ذکرشده از پرستاده‌ترین ابزارهای سنجش رضایت شغلی در ایران است که در پژوهش‌های مورد بررسی در این مطالعه از آنها به‌منظور سنجش رضایت شغلی اعضای هیأت علمی استفاده شده است.

پیشینه پژوهش

ازکیا و توکلی (۱۳۸۵) در مطالعه‌ای با عنوان «فراتحلیل مطالعات انجام شده درباره رضایت شغلی سازمان‌های آموزشی»، زکی (۱۳۸۷) با انجام دادن مطالعه‌ای با عنوان «بررسی رضایت شغلی در ایران (تحلیل محتوای پایان‌نامه‌های تحصیلات تکمیلی از سال ۱۳۵۸-۱۳۸۷)»، و زکی (۱۳۹۱) با انجام دادن پژوهشی با عنوان «تحلیل محتوای

-
1. Job Descriptive Index
 2. Minnesota Satisfaction Questionnaire
 3. Job Satisfaction Survey

مقالات رضایت شغلی در مجلات علمی ایران» ضمن معرفی پژوهش‌های انجام شده درباره رضایت شغلی، به تحلیل نتایج حاصل از مطالعات انجام شده اقدام کردند. البته اگرچه این مطالعات جز موارد اندک (صاحب‌الزمانی، ۱۳۷۶؛ ترابی، ۱۳۷۷ و گوهری بهبهانی، ۱۳۷۵) ویژه رضایت شغلی اعضای هیأت علمی نبوده اما ضمن ارائه ادبیات ارزشمندی از مطالعات انجام‌شده درباره رضایت شغلی، نتایج این پژوهش‌ها را مورد تحلیل قرار داده است.

مطالعات رضایت شغلی با تأکید بر رضایت شغلی اعضای هیأت علمی، به‌خصوص بعد از دهه ۸۰ افزایش یافت. تعدادی از مطالعات مستقیماً رضایت شغلی اعضای هیأت علمی را مورد پژوهش قرار داده‌اند و در تعدادی دیگر ضمن بررسی موضوعات مرتبط، به رضایت شغلی آنان نیز اشاره کرده‌اند. یمنی‌دوزی و همکاران در مطالعه‌ای که نتایج آن در سال ۸۰ منتشر شده است، فراهم کردن شرایط مناسب محیط دانشگاهی به‌دست مسئولان و مدیران را لازمه رضایت شغلی اعضای هیأت علمی ذکر کرده‌اند. براساس نتایج این مطالعه کم‌توجهی به جایگاه و شأن اساتید، سوءمدیریت‌ها، تمرکز شدید امور اداری - آموزشی دانشگاه، بوروکراسی حاکم بر فعالیت‌های پژوهشی، تنگناهای اقتصادی و... از جمله مواردی است که انجام وظایف و تلاش اعضای هیأت علمی را با مشکل مواجه می‌سازد. آراسته (۱۳۸۲) در مطالعه‌ای درباره رضایت شغلی اعضای هیأت علمی اعلام کرده است: «در رضایت شغلی بهبود شرایط اقتصادی و افزایش حقوق اعضای هیأت علمی به‌تنهایی موجب رضایت شغلی نخواهد شد. عدم توسعه‌یافتگی که منجر به عدم ایجاد شرایط مناسب برای فعالیت‌های علمی است از دلایل نارضایتی شغلی است. ثبات سیاسی، اقتصادی و اجتماعی، حرمت نهادن به علم و ارتقای هیأت علمی می‌تواند در افزایش رضایت شغلی مؤثر باشد». نتایج مطالعه علی‌آبادی و همکاران (۱۳۸۰) درباره عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی، براساس تئوری دوعاملی هرزبرگ نشان داد که ۸۱ درصد اعضای هیأت علمی عوامل بیرونی و ۷۲ درصد آن‌ها عوامل درونی را بر ایجاد انگیزش شغلی مؤثر دانستند.

مطالعه جعفرزاده و فتاحی (۱۳۸۳) نشان داد که از نظر اعضای هیأت علمی، فراهم آوردن امکانات آموزشی و پژوهشی، تأمین نیازهای آموزشی، افزایش حقوق و مزایا و داشتن همکاران خوب و خلاق در رشته، از جمله عوامل مهمی هستند که می‌توانند در افزایش رضایت شغلی آنان مؤثر باشند. براساس مطالعه بخشی و نوروزی (۱۳۸۳) مهم‌ترین عامل در ایجاد انگیزش شغلی، حقوق و امنیت شغلی بوده است. نتایج مطالعه رنجبر و همکاران (۱۳۸۶) براساس نظریه هرزبرگ نشان داد عوامل بیرونی و نگره‌دارنده شغل، مانند حقوق و دستمزد، امکانات و تجهیزات، عدالت و امنیت شغلی، در ایجاد رضایت شغلی مؤثرتر و در مقابل ارزش حرفه تدریس، قدردانی فراگیران، همکاران، ارتباطات و نحوه سرپرستی مدیران اهمیت کم‌تری در ایجاد رضایت شغلی داشته است. براساس پژوهش فروغی و همکاران (۱۳۸۶)، با استفاده از پرسش‌نامه استاندارد اسمیت، کندال و هالین، عامل رضایت از ماهیت کار بالاترین میانگین رضایت و رضایت از امکانات رفاهی پایین‌ترین میانگین رضایت را داشتند. نتایج مطالعه مشکاتی و همکاران (۱۳۸۶) نشان داد که در مجموع ۴۷/۴ درصد از اعضای هیأت علمی از شغل خود ناراضی بودند؛ بیش‌ترین نارضایتی در مورد نظام ارتقا و کم‌ترین نارضایتی مربوط به تسلط علمی اعضای هیأت علمی همکار بوده است. تیموری و همکاران (۱۳۸۶) در مطالعه خود ضمن اشاره به رضایت شغلی «خوب» اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان توجه به رفاه اساتید و اصلاح فرآیندهای ارتقا در بهبود شرایط موجود را مورد تأکید قرار دادند. میرکمالی و نارنجی (۱۳۸۷) در پژوهشی درباره زندگی کاری و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها نشان دادند که قانون‌گرایی در سازمان، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم و توسعه قابلیت‌های انسانی به‌عنوان ابعاد کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی همبستگی چندگانه دارد. نتایج پژوهش صافی و همکاران (۱۳۸۸) نشان داد رضایت شغلی با عوامل اقتصادی، آموزشی، پژوهشی، اداری، انگیزشی و رفاهی ارتباط معنادار دارد و چنانچه عواملی چون کمبود حقوق، کمبود امکانات رفاهی و دیگر موارد مورد توجه

قرار گیرند، رضایت شغلی افزایش خواهد یافت. نتایج مطالعه صافی و فلاحی (۱۳۸۹) حاکی از ارتباط میان رضایت شغلی با عوامل اقتصادی، آموزشی، پژوهشی، اداری، انگیزشی و رفاهی است. ملکشاهی و فرهادی (۱۳۸۹) در نتایج مطالعه خود به ارتباط معنادار بین رضایت کلی از شغل با حیطه‌های حقوق و مزایا، فرصت‌های ارتقا، نحوه سرپرستی، امنیت شغلی، شرایط فیزیکی محیط کار و ماهیت کار اشاره کردند. نتایج حاصل از مطالعه نورشاهی و سمیعی در سال ۹۰ نیز حاکی از این است که «کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی مورد بررسی، براساس سه نوع فعالیت آموزشی، پژوهشی و خدمات علمی- اجرایی از وضعیت خوبی برخوردار نیست. سطح بهره‌مندی هیأت علمی از فرصت‌های رشد و توسعه حرفه‌ای، در حد پایین و متوسط و میزان تعاملات، ارتباطات و فعالیت‌های مشارکتی در بین اعضای هیأت علمی توسط بیشترین درصد از پاسخگویان در حد متوسط ارزیابی شد». نتایج پژوهش رفیعی و جهانی در سال ۹۰، نشان داد که اعضای هیأت علمی از رضایت متوسطی برخوردارند. براساس نتایج پژوهش دانشمندی و حبیبی (۱۳۹۱) اعضای هیأت علمی از رضایت شغلی نسبتاً خوبی برخوردارند و چنین به نظر می‌رسد که توجه به امر سرپرستی و فرصت‌های ارتقا می‌تواند شرایط موجود را بهبود بخشد. یافته‌های پژوهش ستوده و قربانی (۱۳۹۱) نشان می‌دهد ایجاد یک سیستم ارزشیابی مناسب که به بازخورد به موقع عملکرد عضو هیأت علمی منجر شود، ضروری و فعال کردن «دفتر ارتباط با صنعت» دانشگاه، گامی مفید در استفاده بیش‌تر جامعه از توانمندی اعضای هیأت علمی و افزایش رضایت شغلی آنان است. عسکریان و باقری (۱۳۹۱) در مطالعه خود نشان دادند که هم عوامل انگیزشی و روابط، بین انگیزش شغلی و عوامل بهداشتی مثبت و قوی‌تر است. به حال نتایج کلی این پژوهش از نظریه هرزبرگ که عوامل انگیزشی را منشأ اصلی انگیزش و رضایت شغلی می‌داند، حمایت نمی‌کند، طاری و اسدی‌لویه (۱۳۹۳) در

نتایج مطالعه خود مشارکت فعال اعضای هیأت علمی در تصمیم‌گیری‌ها در سطوح مختلف مدیریتی را عامل افزایش رضایت شغلی اعضای هیأت علمی عنوان می‌کنند.

روش پژوهش

در این پژوهش به‌منظور دستیابی به نتایجی منسجم و سازمان‌یافته از تکنیک مرور سیستماتیک استفاده شده است. مرور سیستماتیک روشی مناسب و قابل اطمینان برای پاسخ به سؤال پژوهش از طریق داده‌های مطالعات پیشین است. این روش به پژوهشگر کمک خواهد کرد تا به کمک داده‌ها، شواهد لازم برای پاسخ به پرسش‌های پژوهشی را پیدا کرده، آنها را مورد نقد قرار دهد و از ترکیب آنها بدون سوگیری، شواهد جدید بسازد. به تعبیر هیگینز و گرین (۲۰۱۱) «محقق در مواردی به‌منظور صرفه‌جویی در زمان و سرمایه و پرهیز از انجام مطالعات تکراری و غیرضروری، اقدام به استفاده از روش مرور سیستماتیک می‌نماید».

جامعه آماری این پژوهش شامل ۵۴ مقاله علمی - پژوهشی منتشرشده در زمینه رضایت شغلی اعضای هیأت علمی (اعم از اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مراکز و مؤسسات پژوهشی) از سال ۱۳۸۰ تاکنون به‌صورت تمام‌شماری بوده است. مقالات مورد بررسی از طریق جست‌وجو در پایگاه‌های اطلاعات علمی و نیز مجلات علمی - پژوهشی در حوزه علوم انسانی جمع‌آوری شده است. پژوهش‌های مورد مطالعه، جمعاً شامل ۸۳۰۰ عضو هیأت علمی شاغل در بیش از ۶۰ دانشگاه (متشکل از دانشگاه‌های دولتی و دانشگاه آزاد) است. براساس داده‌های حاصل از پژوهش‌های پیشین، ۴۱ مطالعه به دانشگاه‌های دولتی و ۱۳ مطالعه به دانشگاه آزاد اختصاص دارد. اسامی دانشگاه‌های شرکت‌کننده در پژوهش‌ها عبارت‌اند از دانشگاه تهران، دانشگاه صنعتی شریف، دانشگاه شهید بهشتی، دانشگاه شیراز، دانشگاه الزهراء، دانشگاه اصفهان، دانشگاه باهنر کرمان، دانشگاه سبزوار، دانشگاه بوعلی سینای همدان، دانشگاه یزد، دانشگاه تبریز،

دانشگاه پیام نور همدان، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران، گیلان، رفسنجان، کرمان، مازندران، اصفهان، کرمانشاه، لرستان، اراک، سمنان، دانشگاه‌های منتخب نظامی، مراکز علمی - پژوهشی وابسته به وزارت علوم و هم‌چنین تعدادی از واحدهای دانشگاه آزاد در تهران و شهرستان‌ها.

یافته‌های پژوهش

بررسی پژوهش‌ها، براساس سؤالات اصلی این مطالعه، نشان می‌دهد، رضایت‌مندی اعضای هیأت علمی را می‌توان در دو بخش مجزا تفکیک کرد. بخشی که به پرسش میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی به‌طور کلی پاسخ می‌دهد. یعنی بر مبنای این پرسش پژوهش که آیا اعضای هیأت علمی رضایت شغلی دارند یا خیر؟ و بخش دیگر، نتایجی است که میزان رضایت از برخی مؤلفه‌های تعیین‌کننده رضایت شغلی را مورد توجه قرار داده و بر نقش عوامل مؤثر بر رضایت و یا نارضایتی شغلی متمرکز است. در پاسخ به پرسش نخست، نتایج پژوهش نشان می‌دهد عمدتاً رضایت شغلی اعضای هیأت علمی در سطح متوسط گزارش شده است. بیش از نیمی از پژوهش‌های پیشین، مشخصاً به درصد رضایت یا نارضایتی شغلی اعضای هیأت علمی اشاره نکرده‌اند و فقط به ذکر نتایج آماری حاصل از پژوهش اکتفا کرده‌اند. دلیل این امر نیز تا اندازه‌ای به ماهیت موضوع مورد بررسی مربوط است. وجود شاخص‌های متعدد و میزان متفاوت رضایت در هر یک از شاخص‌ها از دلایل اصلی ارائه ندادن گزارش دقیق از میزان رضایت یا نارضایتی است. براساس نتایج دیگر مطالعاتی که در آنها میزان رضایت صریحاً اعلام شده است، جز یک مورد که میزان رضایت بیش‌تر از متوسط گزارش شده است، در بقیه موارد میزان رضایت متوسط و در تعدادی نیز کم‌تر از متوسط گزارش شده است.

اما در مورد شاخص‌های مورد بررسی، وضعیت اندکی شفاف‌تر است. نتایج حاصل از پژوهش‌ها، میزان رضایت یا نارضایتی به تفکیک شاخص‌ها را با وضوح بیشتری بیان کرده‌اند. شاخص‌هایی که عمدتاً در مطالعات مورد ارزیابی قرار گرفته است، براساس شاخص‌های مربوط به یک نظریه خاص و در مواردی نیز ترکیبی از این شاخص‌ها و شاخص‌های مورد نظر پژوهشگر بوده است. در برخی موارد نیز پژوهشگر شاخص‌های جدید را تعریف کرده و مورد سنجش قرار داده است. در بعضی از پژوهش‌ها نیز متغیرهای دموگرافیک (زمینه‌ای) به‌تنهایی و یا در کنار دیگر شاخص‌های رضایت شغلی مورد بررسی قرار گرفته است. شاخص‌های مورد بررسی در جدول ۱ آمده است:

براساس یافته‌های این پژوهش ارتباط میان حقوق با ایجاد رضایت و یا نارضایتی شغلی از اهمیت زیادی برخوردار است. اگرچه براساس نظریه هرزبرگ که در این پژوهش‌ها بسیار مورد استقبال قرار گرفته است، حقوق و مزایا در زمره عوامل بیرونی (بهداشتی) مؤثر بر رضایت شغلی است. یعنی شاخصی که به‌تنهایی موجب رضایت شغلی نمی‌شود و فقط از بروز نارضایتی جلوگیری می‌کند. در حالی که از یک طرف در مطالعه رفیعی و همکاران (۱۳۹۰) مهم‌ترین عامل نارضایتی حقوق و مزایا ذکر شده است (منطبق با نظریه هرزبرگ)، از طرف دیگر ملکشاهی و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهش خود به رابطه میان رضایت شغلی و حقوق و دستمزد اشاره کرده‌اند و در پژوهش رنجبر و همکاران (۱۳۸۶) نیز در میان ۱۱ شاخص رضایت شغلی، بیش‌ترین میانگین نمره (۶۱ درصد) به شاخص حقوق و دستمزد اختصاص داشت. در مطالعه بخشی و همکاران (۱۳۸۳) نیز یکی از مهم‌ترین عوامل رضایت شغلی حقوق دستمزد بیان شده است. به همین دلیل پژوهشگر در تحلیل نتایج پژوهش خود به این نکته تأکید می‌کند که اهمیت بیش‌تر عوامل بهداشتی (بیرونی) نسبت به عوامل انگیزشی

جدول ۱- شاخص‌های مورد سنجش رضایت شغلی و متغیرهای دموگرافیک

متغیرهای دموگرافیک		ابعاد رضایت شغلی	
<p>سابقه کار، مرتبه علمی (رتبه دانشگاهی)، وضعیت استخدامی، شرایط استخدامی (تمام وقت یا پاره وقت)، سطوح سابقه کار، سابقه تدریس، نوع مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی (دانشگاهی)، محل تحصیل و اخذ مدرک، دانشکده محل خدمت، مقطع تدریس (برای اعضای هیأت علمی آموزشی)، داشتن مسئولیت اجرایی، داشتن مطب شخصی (برای اعضای هیأت علمی پزشکی)، واحدهای تدریس (عملی و نظری)، میزان دسترسی به فناوری اطلاعات در دانشگاه، عضویت در انجمن‌های حرفه‌ای، سواد رایانه‌ای، میزان فعالیت‌های پژوهشی، فعالیت آموزشی (ارتباطات در کلاس، مدیریت کلاس و آموزش مؤثر)</p>	<p>مرتبط با ویژگی‌های سازمانی</p>	<p>ماهیت شغل، ارتقا، قدردانی و شناخت، موفقیت و مسئولیت، سرپرستی، روابط با همکاران، حقوق و دستمزد، جایگاه و امنیت، شرایط کاری، خط‌مشی، مقررات، مسوولیت شغلی، روشن‌بودن وظایف شغلی، رضایت کلی از شغل، جو سازمانی و فضای فیزیکی محیط کار، مقررات در سازمان، سیستم نظارت و ارزشیابی به دور از تبعیض، مشارکت اعضای هیأت علمی در تصمیم‌گیری و...</p>	<p>شاخص‌ها در سطح سازمانی</p>
<p>جنس، سن، وضعیت تأهل، تعداد فرزندان، وضعیت سکونت (مالکیت منزل)، میزان درآمد خارج از دانشگاه، مدرک تحصیلی همسر و...</p>	<p>مرتبط با ویژگی‌های فردی</p>	<p>گرایش به کار گروهی، تلاش برای غلبه منافع سازمانی به منافع فردی، تعهد شغلی و وجدان کاری، خلاقیت و نوآوری، تعارض نقش و...</p>	<p>شاخص‌ها در سطح فردی</p>

(درونی) در رضایت شغلی اعضای هیأت علمی با نظریه هرزبرگ مطابقت ندارد. کریمی و همکاران (۱۳۸۶) نیز در مقاله خود به صراحت اعلام کرده‌اند که اعلام رضایت کارکنان از عوامل بهداشتی به معنای نقض نظریه هرزبرگ است؛ زیرا علی‌القاعده عوامل بهداشتی نه به منظور ایجاد رضایت که تنها برای جلوگیری از عدم رضایت عمل می‌کند. از طرف دیگر براساس این نظریه عوامل درونی (انگیزشی) مانند شاخص ارتقا و ترفیع در میزان رضایت اعضای هیأت علمی نقش بیش‌تری ایفا می‌کند که با نتایج این مطالعه نیز همخوانی دارد.

در میان اعضای هیأت علمی، ماهیت کار عمدتاً بالاترین میزان رضایت را به خود اختصاص داده است. براساس مطالعه عمید (۹۲) ۴۵ درصد افراد از تدریس در دانشگاه احساس رضایت کرده‌اند و از نظر آماری بین رضایت شغلی و استادبودن ارتباط معناداری وجود داشته است. در مطالعه ملکشاهی (۱۳۸۹) نیز ۴۱/۱ درصد اعضای هیأت علمی مورد مطالعه رضایت کامل از ماهیت کار داشته‌اند و ۵۷/۸ درصد نسبتاً از کار خود راضی بودند. در مقاله رفیعی و همکاران (۱۳۹۰) و همچنین پژوهش‌های جباری (۱۳۸۳) در اصفهان و فروغی (۱۳۸۶) در کرمانشاه، بیش‌ترین رضایت از ماهیت کار بوده است.

علیرغم این‌که در برخی پژوهش‌ها شرایط ارتقا و پیشرفت در سطح متوسط بر رضایت شغلی اثرگذار بوده است، اما بررسی‌ها نشان می‌دهد این عامل پس از حقوق و مزایا یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر نارضایتی شغلی اعضای هیأت علمی است. به عنوان مثال در مقاله عمید (۱۳۹۲) تأکید شده است «افراد مورد مطالعه، امکان ارتقا و موقعیت‌های مناسب برای پیشرفت شغلی و امکان برنامه‌ریزی بلندمدت برای اهداف را کم ارزیابی کرده‌اند»؛ همچنین ۶۸ درصد از اعضای هیأت علمی در مطالعه بخشی (۱۳۸۶) پیشرفت و توسعه شغلی را در ایجاد انگیزش بسیار مهم ذکر کرده‌اند. در مقاله ملکشاهی نیز رضایت شغلی اعضای هیأت علمی با فرصت‌های ارتقا ارتباط معناداری

دارد. شاخص ارتقا در مطالعه رفیعی (۱۳۹۰) تاحدی مطلوب بوده است. البته نتایج حاصل از مطالعه جباری و رجایی پور (۱۳۸۳) با موارد فوق مطابقت ندارد. یکی دیگر از موارد ارتقای حرفه‌ای اعضای هیأت علمی، برخورداری از فرصت‌های مطالعاتی است که در برخی از پژوهش‌ها میزان رضایتمندی از آن پایین گزارش شده است. امنیت شغلی نیز وضعیتی مشابه میزان رضایتمندی از شرایط ارتقا دارد.

براساس نتایج حاصل از مطالعه، رضایتمندی از شرایط فیزیکی کار در سطح متوسط و پایین گزارش شده است. شاخص‌های نحوه سرپرستی، ارتباطات در محیط کار و فعالیت‌های مشارکتی نیز در سطح متوسطی قرار دارند. تعدادی از پژوهش‌ها نیز نشان می‌دهد میزان رضایت از امکانات رفاهی پایین است. سبک رهبری، فرهنگ سازمانی، قانون‌گرایی، داشتن پست اجرایی، وضعیت تأهل (البته نه در همه پژوهش‌ها)، رعایت نکردن اخلاق حرفه‌ای از جمله متغیرهایی هستند که در این پژوهش‌ها رابطه آن با رضایت شغلی نشان داده شده است. اما میزان این رابطه چندان دقیق ذکر نشده است. در برخی از پژوهش‌هایی که جامعه مورد مطالعه آن‌ها اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های پزشکی است، متناسب با شرایط کار در بیمارستان، مانند داشتن اتاق مجزا یا امکانات کار، از عوامل مؤثر بر رضایت شغلی مورد توجه این پژوهش‌ها بوده است. در برخی پژوهش‌ها نشان داده شده است، در میان اعضای هیأت علمی آموزشی، شاخص قدردانی از سوی دانشجویان و شاخص ارتباطات در گروه‌های آموزشی نسبت به عوامل دیگر مانند حقوق و مزایا، امکانات کار، شرایط فیزیکی، عدالت و ثبات شغلی رضایتمندی کم‌تری دیده می‌شود.

اگرچه در اغلب پژوهش‌ها رابطه میان سن اعضای هیأت علمی و رضایت شغلی آنان مورد بررسی قرار نگرفته است، اما در محدود بررسی‌های انجام شده نشان داده شده است که متغیر سن با عوامل ایجاد رضایت شغلی رابطه معنادار قابل توجهی ایجاد

کرده است. این رابطه به نظر می‌رسد متأثر از دغدغه‌های دوره‌های کاری و حرفه‌ای اعضای هیأت علمی برای میزان دریافت حقوق، ثبات کاری و شرایط محیط کاری است که در هر سنی از اهمیت خاصی برخوردار است. به طور مثال، بسیاری از اعضای هیأت علمی زیر سن ۳۰ سال حقوق و دستمزد، اعضای هیأت علمی ۳۹-۳۰ سال امنیت شغلی و گروه سنی ۴۰ سال و بالاتر شرایط محیط کار را عامل ایجاد انگیزش شغلی دانسته‌اند. این نتیجه با وضعیت استخدامی و رتبه علمی اعضای هیأت علمی می‌تواند رابطه معناداری داشته باشد. چنان‌که اعضای هیأت علمی زیر ۳۰ سال به دلیل پایین بودن رتبه علمی و دریافت حقوق پایین‌تر دغدغه بیشتری برای دریافت حقوق به عنوان یک انگیزه برای رضایتمندی دارند. حتی به نظر می‌رسد دغدغه آن‌ها برای داشتن یک پایگاه با ثبات شغلی به اندازه اعضای هیأت علمی ۳۰-۳۹ سال نباشد. ظاهراً به این دلیل که شرایط سنی آنان سبب می‌شود تا کسب فرصت‌های شغلی دیگری را برای خود متصور باشند. اما در گروه سنی ۳۰-۳۹ سال دغدغه داشتن پایگاه شغلی ثابت اهمیت بیشتری دارد. این گروه با توجه به چارچوب استخدامی در وضعیت پیمانی یا رسمی - آزمایشی قرار دارند؛ بنابراین انگیزه ایجاد ثبات شغلی برای آن‌ها بیش‌تر است؛ زیرا زندگی علمی آن‌ها از سال‌ها پیش شروع شده و این موقعیت نیاز به تثبیت برای کسب سرمایه‌های نمادین دارد. ثبات شغلی به مثابه وضعیتی برای کسب آرامش خاطر روانی و موقعیت کسب حقوق و مزایای ثابت و متناسب با موقعیت شغلی را در پی دارد. اما اعضای هیأت علمی گروه سنی ۴۰ سال و بالاتر که عمدتاً از وضعیت پیمانی خارج شده و وضعیت باثبات‌تری به لحاظ زندگی شخصی و حرفه‌ای دارند، بیش‌تر در پی داشتن محیطی مناسب برای فعالیت‌های علمی بوده و آن را به عنوان انگیزه‌ای برای رضایت شغلی ابراز می‌کنند. البته چنین قضاوتی با توجه به وضعیت متوسط و پایین کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی عمومیت ندارد. به‌ویژه که کسب موقعیت با ثبات شغلی یا درآمد رضایت‌بخش تحت تأثیر شرایط اجتماعی، سیاسی و اقتصادی به این منجر می‌شود که برخی از اعضای هیأت علمی در

هر سن و رتبه شغلی احساس ناامنی کنند. علیرغم این که معدودی پژوهش‌ها نیز نشان می‌دهند که افراد دارای پایه بالاتر و استادان نسبت به دانشیاران و دانشیاران نسبت به استادیاران و نیز افراد با مسئولیت‌های اجرایی از رضایتمندی بیش‌تری برخوردارند.

متغیر جنسیت نیز در بیش از نیمی از مطالعات، به‌عنوان یک متغیر زمینه‌ای، به منظور ارتباط آن با رضایت شغلی مورد بررسی قرار گرفته است. برخی از پژوهش‌ها ارتباط میان رضایت شغلی و جنسیت را معنادار و تعدادی دیگر این ارتباط را منتفی دانسته‌اند. البته در برخی از این پژوهش‌ها، عدم ارتباط معنادار میان رضایت شغلی و جنسیت صرفاً آماری است که باید مورد توجه بیش‌تری قرار گیرد. مثلاً در مطالعه خسروی (۱۳۸۲) اگرچه نتیجه پژوهش حاکی از نبودن ارتباط میان رضایت شغلی با جنسیت است اما براساس همین پژوهش، شاخص «قدردانی نکردن کافی در خصوص عملکرد آموزشی» برای زنان و «نداشتن امکانات و تسهیلات کافی» برای مردان موجب ایجاد نارضایتی شده است. براساس نتایج حاصل از مطالعه رفیعی و همکاران (۱۳۹۰) نیز اگرچه در نتیجه پژوهش به نبودن اختلاف معنادار آماری میان جنسیت و رضایت شغلی اشاره شده است، اما براساس محتوای این پژوهش، بیش‌ترین نارضایتی زنان در مقایسه با مردان به «نحوه سرپرستی و ارتباطات» و «فرصت‌های ارتقا» اختصاص داشت. تحلیل بیش‌تر درباره روش‌شناسی این‌گونه مطالعات نیازمند تحلیلی جداگانه است.

در خصوص شرایط فیزیکی اگرچه در بسیاری از مطالعات اشاره نشده است ولی در مقالاتی مانند مقاله بریمانی (۹۰) که درباره رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد مازندران است، به‌صراحت به امکانات موجود در دانشگاه مانند رنگ کلاس و صندلی راحت و اتاق مجهز به تلفن و... اشاره شده است. نکته قابل ذکر این است که شرایط فیزیکی دانشگاه در دانشگاه‌های دولتی کم‌تر از دانشگاه‌های آزاد مورد توجه و اهمیت قرار گرفته است. اگرچه رنجبر و وحید شاهی (۱۳۸۵) نیز تجهیزات و

امکانات دانشگاه (شرایط فیزیکی کار) را در رضایت شغلی اعضای علمی مؤثر دانسته‌اند.

اگرچه میزان رضایت اعضای هیأت علمی طبق گزارش پژوهش‌های مورد بررسی در حد متوسطی قرار دارد، در تعداد بسیار محدودی از پژوهش‌ها که میزان رضایت شغلی دو گروه از اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی مورد مطالعه مقایسه‌ای قرار گرفته‌اند، نتایج حاکی از رضایتمندی کم‌تر اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد در مقایسه با اعضای هیأت علمی دولتی است.

در پاسخ به سؤال دوم پژوهش باید تاکید کرد که شرایط افزایش رضایت شغلی براساس نتایج پژوهش‌های انجام‌شده شامل هم عوامل انگیزشی (درونی) و هم عوامل بهداشتی (بیرونی) است. صرف‌نظر از تفکیک این عوامل در ایجاد رضایت و یا جلوگیری از نارضایتی شغلی، افزایش رضایت شغلی اعضای هیأت علمی در ایران منوط به بهبود و ارتقای وضعیت اقتصادی آنان از طریق افزایش حقوق و دستمزد، ارتقای زمینه مشارکت اعضای هیأت علمی در تصمیم‌گیری‌ها از دیگر شاخص‌هایی است که براساس یافته‌های این مطالعه وزنی شبیه افزایش حقوق و مزایا دارد و این نشان‌دهنده توجه اعضای هیأت علمی به مدیریت مشارکتی در حوزه علم و آموزش عالی است. ارتقای فرهنگ سازمانی و توجه به روابط انسانی در مدیریت، امکان ارتقای علمی و حرفه‌ای، تأمین امکانات رفاهی با هدف ارتقای منزلت اجتماعی اعضای هیأت علمی، بهبود شرایط کار، برقراری عدالت و انتخاب مدیران براساس شایسته‌سالاری و هم‌چنین توجه به کیفیت علمی دانشگاه‌ها از موارد دیگری بوده است که باعث افزایش رضایت شغلی اعضای هیأت علمی خواهد شد.

راهکارهای عملی دیگر به‌منظور افزایش رضایت شغلی اعضای هیأت علمی، براساس پژوهش‌های انجام‌شده در پنج سطح مدیریتی، اقتصادی، سیاسی، علمی و حرفه‌ای و فردی در جدول ۲ به شرح زیر ارائه شده است:

جدول ۲- راهکارهای عملی در ارتقای رضایت شغلی اعضای هیأت علمی

سطح	راهکارهای عملی ارائه شده
مدیریتی	تغییر ساختار آموزش عالی حاکمیت فرهنگی و علمی در دانشگاه‌ها شایسته‌سالاری در انتصاب مدیران شفافیت در مدیریت ارتقای عملکرد بهینه مدیریتی ارتقای روابط سازمانی رعایت عدالت و عدم تبعیض مشارکت هیأت علمی در امور دانشگاه‌ها ایجاد فرهنگ سازمانی مشارکتی تقویت گروه‌های آموزشی ارتقای انگیزه اعضای هیأت علمی به دست مدیران تغییر در آیین‌نامه‌های ارتقای اعضای هیأت علمی ^۱ تقویت انگیزش تحصیلی دانشجویان
سیاسی	آزادی علمی (ایجاد محیط آموزشی بدون ارباب) استقلال دانشگاه
علمی و حرفه‌ای	امکان ارتقای علمی و پیشرفت شغلی ایجاد امنیت شغلی و رفع مشکلات استخدامی ایجاد ارتباط با دانشگاه (به‌ویژه اعضای هیأت علمی علوم پایه) به‌منظور بهره‌مندی از تخصص آن‌ها و ارتقای مزایای حرفه‌ای برای اعضای هیأت علمی تشویق به چاپ مقاله در نشریات خارجی

۱. این آیین‌نامه توسط وزارت علوم، تحقیقات و فناوری اصلاح و در شهریور ۱۳۹۴ به دانشگاه‌ها ابلاغ شده است.

<p>ایجاد تسهیلات برای استفاده از فرصت مطالعاتی ایجاد ارتباط بین‌دانشگاهی (ملی و بین‌المللی) ایجاد شرایط مناسب برای کار دسترسی به منابع اطلاعاتی و علمی جدید ایجاد امکانات شرکت در کنفرانس‌ها و نشست‌های علمی بهبود شرایط کار از طریق بازنگری در ساعات موظف کار اعضای هیأت علمی تقویت جایگاه اجتماعی اعضای هیأت علمی از طریق برنامه‌ریزی‌های فرهنگی</p>	
<p>بهبود شرایط اقتصادی و توسعه اقتصادی کشور حمایت مالی از دانشگاه‌ها افزایش تجهیزات و امکانات افزایش حقوق و مزایا (براساس شایستگی حرفه‌ای) بهبود شرایط رفاهی</p>	اقتصادی
<p>تغییر نگرش اعضای هیأت علمی در زمینه کار گروهی غلبه رویکرد منفعت‌سازمانی بر منفعت فردی</p>	فردی

نتیجه‌گیری

براساس نتایج حاصل از این پژوهش، میزان کلی رضایت شغلی اعضای هیأت علمی در ایران متوسط و اندکی متمایل به پایین است. در راستای رویکرد حاکم به پژوهش‌های انجام شده در خصوص استفاده از نظریهٔ دوعاملی هرزبرگ، به نظر می‌رسد راه حل نهایی برای ارتقای رضایت شغلی اعضای هیأت علمی، برنامه‌ریزی با هدف بهبود عوامل بیرونی یا بهداشتی شغل (شامل حقوق و دستمزد، روابط با همکاران، سرپرستی (مدیران)، جایگاه و امنیت شغلی، شرایط کاری، خط‌مشی و مقررات سازمان) به‌منظور جلوگیری از نارضایتی شغلی، از یک سو و اقدام برای بهبود و ارتقای عوامل درونی یا

انگیزشی (شامل موفقیت در کار، مسئولیت، جذابیت شغل، رشد و پیشرفت، شناخت و احترام و قدردانی، به‌منظور دستیابی به رضایت شغلی مطلوب، از سوی دیگر است. البته همان‌گونه که در ابتدای مقاله ذکر شد، رضایت شغلی دارای ابعاد بسیار پیچیده‌ای است که مطالعه درباره آن نیازمند توجه به شاخص، ابعاد و زوایای مختلفی است که از قرار گرفتن در چارچوب شاخص‌های یک نظریه فراتر است. کما این‌که در برخی از پژوهش‌ها نیز، پژوهشگران علاوه بر متغیرهای تعریف شده، متغیرهای خودساخته‌ای را نیز مورد بررسی قرار داده‌اند.

از نظر اعضای هیأت علمی توجه به ارتقای کیفیت آموزش عالی در کشور و ارتقای آموزش و پژوهش و نقش اعضای هیأت علمی و مسئولیت آنان در تربیت و جامعه‌پذیری دانشجویان از اهمیت بالایی برخوردار است. این امر توجه به مسائل اعضای هیأت علمی و درک نیازهای آنان از سوی مدیران و سیاست‌گذاران را بیش از پیش ضروری می‌سازد. در همین راستا از نظر آنان پیامدهای ناشی از نارضایتی شغلی منجر به کاهش کیفیت سیستم آموزش عالی و رکود اعضای هیأت علمی خواهد شد. از این رو در بسیاری از پژوهش‌های مورد مطالعه، شناسایی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی اعضای هیأت علمی به‌منظور ارتقای کیفیت کاری آنان از اهداف اصلی انجام پژوهش ذکر شده است. براساس نتایج این مطالعه، نقش و مسئولیتی که برعهده اعضای هیأت علمی قرار دارد، از اهمیت ویژه‌ای برای آنان برخوردار است و این امر به‌وضوح در نتایج حاصل مطالعه به‌چشم می‌خورد؛ بیش‌ترین میزان رضایت اعضای هیأت علمی در پژوهش‌های مورد مطالعه در شاخص «ماهیت کار» به‌چشم می‌خورد.

اعضای هیأت علمی علی‌رغم همه کاستی‌ها شغل خود را دوست دارند و برای ارتقای آن تلاش می‌کنند. انتظارشان نیز از مدیران و مسئولان ذی‌ربط، برنامه‌ریزی و اقدام برای دستیابی به اهداف علمی کشور است. راهکارهای ارائه‌شده در سطح حرفه‌ای نیز شامل ایجاد امنیت شغلی، فراهم کردن امکان ارتقای علمی و پیشرفت شغلی و ایجاد تسهیلات بیش‌تر برای استفاده از فرصت‌های مطالعاتی و... است. به‌نظر

می‌رسد دغدغه ارتقای علمی برای آنان از اهمیت زیادی برخوردار است. جهان علم به سرعت در حال پیشرفت است و اعضای هیأت علمی انتظار دارند مسئولان و مدیران امکانات لازم برای همراهی آنان با این جریان پرشتاب را فراهم کنند. در این راستا بازرنگری در ساعات موظف کار اعضای هیأت علمی از دیگر توصیه‌های آنان برای افزایش رضایت شغلی بوده است.

در عین حال که بیش‌ترین میزان رضایت در میان عوامل سطح سازمانی مربوط به ماهیت کار مربوط است، کم‌ترین میزان رضایت اعضای هیأت علمی به حقوق و مزایا تعلق دارد. اعضای هیأت علمی انتظار دارند حقوق آنان متناسب با نرخ تورم به صورت سالانه افزایش بیش‌تری داشته باشد؛ به نحوی که استادان برای رفع مشکل معیشتی خود به انجام فعالیت‌های غیرمرتبط و در بهترین حالت انجام دادن پژوهش‌های غیرمعتبر و تدریس‌های بیش از اندازه استاندارد روی نیاورند. همان‌طور که در سطح اقتصادی جدول بالا مشاهده می‌شود، راهکارهای ارائه شده جدا از افزایش حقوق و دستمزد، بر حمایت مالی دولت از دانشگاه‌ها، افزایش تجهیزات و امکانات در دانشگاه‌ها به عنوان یک خواست سازمانی و تأکید بر بهبود شرایط رفاهی اعضای هیأت علمی به عنوان یک خواست فردی مطرح شده است. آنان انتظار دارند تسهیلات لازم برای تأمین رفاه نسبی آنان فراهم شود. همان‌طور که قاراخانی (۱۳۹۳) در مقاله «سیاست‌های رفاهی اعضای هیأت علمی» اشاره کرده است «اجرای سیاست‌های رفاهی اعضای هیأت علمی در ایران ضمن تأمین نیازهای معیشتی و مزایای اجتماعی به به‌سازی حرفه‌ای و هم‌چنین ارتقای کیفیت زندگی و ایجاد انگیزه در آن‌ها منجر خواهد شد». در این راستا تقویت جایگاه اجتماعی و ارج نهادن به منزلت و شأن اعضای هیأت علمی از موارد پرتأکید اعضای هیأت علمی بوده است که در نتایج بسیاری از پژوهش‌های مورد مطالعه به آن اشاره شده است.

در سطح فردی، در مقایسه با دیگر سطوح، موارد زیادی از طرف اعضای هیأت علمی مطرح نشده است؛ اگر چه در تعدادی از پژوهش‌ها به نقش خود اعضای هیأت

علمی در بهبود ارتقای رضایت شغلی اعضای هیأت علمی با ذکر مؤلفه‌هایی مانند «گرایش به کار گروهی» و «تلاش برای غلبه منافع سازمانی به منافع فردی»، «تعهد شغلی»، «تعارض نقشی» و «خلاقیت و نوآوری» اشاره شده است، اما به‌طور ویژه به آن‌ها پرداخته نشده است. به‌نظر می‌رسد با توجه به اهمیت عوامل فردی در کنار دیگر عوامل مؤثر در ایجاد رضایت شغلی، انجام مطالعات جدید به‌منظور بررسی نقش خاص اعضای هیأت علمی در ایجاد و یا ارتقای رضایت شغلی ضروری است.

اعضای هیأت علمی در سطح مدیریتی نیز در راستای مؤلفه‌های اصلی ذکر شده، خواستار مشارکت اعضای هیأت علمی در امور دانشگاه‌ها، شایسته‌سالاری در انتخاب مدیران، حاکمیت علمی از طریق حمایت از آزادی علمی در دانشگاه‌ها و توجه مدیران به مشارکت اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌ها هستند.

این خواسته در سطح سیاسی نیز با بیانی شفاف‌تر مورد تأکید قرار می‌گیرد. استقلال دانشگاهی و ایجاد محیط آزاد آموزشی و پژوهشی در دانشگاه‌ها. «آزادی پژوهش برای پیشبرد حقیقت و انتشار نتایج، آزادی استادان در کلاس برای ارائه دانش و بحث درباره آن (البته با تأکید بر موضوعات مرتبط)، آزادی نوشتن و صحبت کردن در مجامع عمومی در راستای وظایف شهروندی اعضای هیأت علمی» (هندریکسون و همکاران، ۲۰۱۳: ۳۲۴). «آزادی علمی و استقلال دانشگاه، پیش‌شرط جست‌وجوی نامحدود و ترویج دانش است. آزادی و استقلال، دانشگاه را برای مواجهه با مسئولیت‌هایش در برابر جامعه توانا می‌سازد (کنفرانس جهانی آموزش عالی، به‌نقل از ذاکر صالحی، ۱۳۸۸).

سخن پایانی آن‌که با توجه به ابعاد پیچیده رضایت شغلی، آنچه که در این مقاله به‌عنوان نتیجه مطالعه ارائه شده، حاصل رضایت یا نارضایتی اعضای هیأت علمی در یک برهه زمانی خاص و براساس شاخص‌های مورد استفاده در پژوهش‌ها بوده است. کشف جنبه‌های دقیق‌تر از رضایت یا نارضایتی شغلی اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های ایران می‌تواند با کمک و استفاده از ابزارها، روش‌ها و شاخص‌های علمی

مناسب علمی به تفکیک و ذکر جزئیات بیشتر، به دست محققان در مطالعات آتی حاصل شود. این امر با توجه به تأکید برخی از محققان به تطابق نداشتن نتایج به دست آمده با نظریه‌های مطرح رضایت شغلی، ضرورت تلاش جدی آنان برای رفع این مشکل را می‌طلبد.

از این رو یکی از پیشنهادها مشخص این مقاله برای پژوهش‌های آتی، تدوین شاخص‌های جدید رضایت شغلی اعضای هیأت علمی در ایران و طراحی ابزارهای استاندارد برای سنجش آن در پژوهش‌های کمی و هم‌چنین استفاده از دیگر روش‌های پژوهشی به منظور دستیابی به نتایج دقیق‌تر مطالعات است؛ به نظر می‌رسد استفاده از روش‌های متنوع کیفی و یا ترکیبی برای سنجش رضایت شغلی اعضای هیأت علمی، با استفاده از شیوه‌های گردآوری داده از طریق مصاحبه و مشاهده غیرعلنی، نتایج دقیق و عمیق‌تری به دنبال خواهد داشت. مثلاً نظرات اعضای علمی در دیالوگ‌های دوستانه با همکاران، جلسات گروه، شوراهای دانشکده و... هم‌چنین تعداد غیبت‌های هفتگی استادان، میزان آمادگی برای تدریس، جدیت یا اظهار بی‌حوصلگی آنان در حین تدریس، انجام متعهدانه یا سهل‌انگارانه پژوهش‌ها، نتایج درست ارزشیابی دانشجویان و... به طور غیرمستقیم نشان از میزان رضایت یا نارضایتی شغلی واقعی آنها می‌دهد که باید محققان باتجربه آنها را جمع‌آوری و مورد تجزیه و تحلیل واقعی قرار دهند.

ضرورت تحلیل نتایج پژوهش‌های رضایت شغلی اعضای هیأت علمی از ابعاد مختلف فرهنگی - اجتماعی، اقتصادی و سیاسی کشور در هر برهه از زمان پیشنهاد دیگر به محققان است؛ به عنوان مثال گاه نارضایتی شغلی یک استاد در بالاترین مرتبه دانشگاهی، نه به دلیل حقوق و مزایا و ارتقای فردی که ممکن است به دلیل اجرای سیاست‌های اشتباه در یک برهه زمانی خاص باشد که منجر به تصمیم‌گیری عجولانه و غیرعلمی در محیط آکادمیک او شده است و گاه رضایت اعضای هیأت علمی از حقوق و مزایا در یک سال خاص مانند سال ۱۳۸۳ نشان‌دهنده افزایش حقوق در آن سال بوده

است که در نتایج پژوهش‌های آن سال‌ها خود را نشان داده است. این موارد باید در پژوهش‌ها مورد توجه و تحلیل قرار گیرد.

در این راستا مدیران و رؤسای دانشگاه‌ها نیز به‌منظور پایش مستمر رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه خود، اقدام به سفارش پژوهش سالانه در این باره کنند. این اقدام ضمن کمک به گسترش فرهنگ «دانشگاه‌پژوهی»^۱ به ارتقای کیفیت علمی دانشگاه از طریق برنامه‌ریزی به‌منظور افزایش رضایت شغلی اعضای هیأت علمی کمک خواهد کرد.

از سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان نیز انتظار می‌رود که پیشنهادهای زیر را به‌منظور تقویت پایه‌های اصلی در رضایت شغلی، مورد توجه قرار دهند و در راستای عملی کردن آن اقدام کنند:

۱. ایجاد دفتر «آموزش مداوم» در وزارت علوم به‌منظور فراهم کردن امکان شرکت اعضای هیأت علمی در دوره‌های دانش‌افزایی علمی و آشنایی با دستاوردهای جدید علمی در دنیا. اعضای هیأت علمی نیز مانند هر شغلی نیازمند تقویت، اصلاح و افزایش دانش خود هستند. شرکت در دوره‌های آموزش مداوم کمک مناسبی به پیشرفت و ارتقای وضعیت آموزش عالی در ایران است.

۲. اجرایی شدن حمایت حقوقی کامل وزارت علوم از اعضای هیأت علمی در سراسر کشور؛ پیشنهاد می‌شود با همکاری معاونت حقوقی وزارت علوم، تمهیدات لازم برای حمایت از اعضای هیأت علمی در دعوای حقوقی مانند انعقاد قراردادهای کاری و غیرکاری اعم از خرید و فروش خانه، طلاق و... در اسرع وقت صورت گیرد. تا در مواردی که عضو از توانایی لازم برای دفاع از حقوق خود برخوردار نیست، امکان استفاده از حمایت حقوقی سازمان متبوع برای او فراهم شود.

۳. توجه جدی به «رفاه و سلامت اعضای هیأت علمی» در ایران؛ به نظر می‌رسد در وضعیت فعلی آموزش عالی ایران توجه به رفاه اعضای هیأت علمی به‌منظور بهره‌مندی آنان از خدمات متناسب با موقعیت اجتماعی آنان از نکات بااهمیت و قابل توجه در افزایش رضایت شغلی اعضای هیأت علمی است که توجه بیش‌تر مدیران آموزش عالی ایران را می‌طلبد. همچنین ضرورت توجه عاجل وزارت علوم، تحقیقات و فناوری با همکاری وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به «برنامه سلامت اعضای هیأت علمی»^۱ از طریق اجرایی‌کردن آن در برنامه ششم توسعه، به شرح زیر توصیه و تأکید می‌شود:

- ایجاد شناسنامه سلامت برای تمامی اعضای هیأت علمی
- ایجاد بیمارستان ویژه اعضای هیأت علمی و خانواده‌های آنها
- ایجاد سرای استادان ویژه دوران بازنشستگی اعضای هیأت علمی

منابع

- آراسته، حمیدرضا. (۱۳۸۲). «رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانش‌آموخته خارج از کشور در ایران». *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*. ۲۷ و ۲۸.
- اصل سلیمانی، حسین؛ مشکانی، زهراسادات. (۱۳۸۶). «بررسی رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشکده پزشکی دانشگاه تهران و عوامل مؤثر بر آنان». *مجله دانشکده پزشکی دانشگاه تهران*، ۱(۶۵).

۱. نگارنده مشروح این پیشنهاد را همراه با شرح کامل پیشنهاد برای بررسی و اقدام به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری ارائه کرده است.

رضایت شغلی اعضای هیأت علمی در ... ۲۲۳

- اکبری تبار، علی اکبر و همکاران. (۱۳۹۲). «مطالعه ویژگی‌های روان‌سنجی پرسش‌نامه رضایت شغلی اسپکتور در پزشکان و پرستاران بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی کرمان». کومش، ۳. (۱۴).

- بخشی، حمید؛ نوروزی، داریوش و زهراسادات حسینی (۱۳۸۳). «عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان». *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*. ۲(۴).

- برادران کاظم‌زاده، رضا؛ هاشمی، مه‌سیما (۱۳۸۸). «بررسی عوامل انگیزش شغلی در سازمان براساس نظریه هرزبرگ و ارائه دو مدل اندازه‌گیری پیشنهادی برای دو مدل پیشنهادی برای عوامل انگیزشی و بهداشتی». *مجله شریف*، ۳۷، ۲۵-۴۹.

- ترابی، کیا. (۱۳۷۷). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد* دانشگاه شهید بهشتی.

- تیموری، مریم؛ توتونچی، مینا. (۱۳۸۶). «رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان». *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*، ۷(۲).

- جباری، فرحناز؛ رجایی‌پور، سعید. (۱۳۸۳). «بررسی مقایسه‌ای میزان انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان براساس نظریه هرزبرگ». *فصلنامه مدیریت و اطلاعات در بهداشت و درمان*، ۱(۱).

- جعفرزاده، زهرا؛ فتاحی، رحمت‌الله. (۱۳۸۳). «بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی اعضای هیأت علمی رشته کتابداری و اطلاع‌رسانی در ایران». *فصلنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی*، ۲۵.

- دانشمندی، محمد؛ حبیبی، هنگامه. (۱۳۹۱). «رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های منتخب نظامی». *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*، ۱۲(۶).

- ذاکر صالحی، غلامرضا. (۱۳۸۸). «بررسی ابعاد حقوق و مدیریتی استقلال دانشگاه‌ها در ایران». *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۱۰۶، ۵۳-۷۹.
- راوری، علی؛ میرزایی، طیبه. (۱۳۹۱). «تبیین ماهیت مفهوم رضایت شغلی: مطالعه مروری». *فصلنامه مدیریت پرستاری*، ۱(۱).
- رضوان‌فر، احمد؛ صالحی، الهام. (۱۳۸۹). «رابطه بین قابلیت‌های آموزشی و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران». *فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی*، ۱۲.
- رضوان‌فر، احمد؛ مختارنیا، محمد. (۱۳۹۱). «بررسی انگیزه پیشرفت اعضای هیأت علمی براساس ابعاد رضایت شغلی مورد: پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران». *فصلنامه تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران*، ۴.
- رفیعی، محمد؛ جهانی، فرزانه. (۱۳۹۰). «بررسی رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اراک در سال ۱۳۸۸». *ره آورد دانش*، مجله دانشگاه علوم پزشکی اراک، ۱(۱۴)، پیاپی ۵۴.
- رنجبر، منصور؛ وحیدشاهی، کورش. (۱۳۸۶). «بررسی عوامل مؤثر در رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مازندران». *گام‌های توسعه در آموزش پزشکی*، مجله مرکز مطالعات و توسعه پزشکی، ۲(۴).
- زکی، محمدعلی. (۱۳۸۷). «بررسی تحقیقات رضایت شغلی در ایران (تحلیل محتوای پایان‌نامه‌های تحصیلات تکمیلی دانشگاه‌های دولتی ۱۳۵۸-۱۳۸۷)». *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)*، ۱(۱)، ص ۷۹-۱۰۴.

رضایت شغلی اعضای هیأت علمی در ... ۲۲۵

- زمینی، سهیلا؛ حسینی‌نسب، داوود. (۱۳۸۸). «بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی. (در میان اعضای هیأت علمی و کارکنان دانشگاه تبریز)». *فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۲۰(۷).

- ستوده، نعمت؛ قربانی، راهب. (۱۳۹۱). «بررسی رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن در اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی سمنان». *فصلنامه کوشش*، ۲، (۱۴)، پیاپی ۴۶.

- سرداری، احمد. (۱۳۸۳). «بررسی رابطه فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی در مراکز علمی - پژوهشی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در شهر تهران». *مجله دانشور رفتار*. دانشگاه شاهد، ۵ (۱۱).

- شفیعی، ح. (۱۳۷۵). *بررسی عوامل عمده ایجادکننده انگیزه در اعضای هیأت علمی دانشگاه امام حسین (ع)*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی.

- شکیب، عبدالحمید؛ رجایی، علیرضا. (۱۳۸۵). «عوامل مؤثر بر رضایتمندی شغلی استادان دانشگاه آزاد اسلامی». *فصلنامه روان‌شناسان ایرانی*، ۸ (۲).

- شهامت، نادر؛ روزگار، مریم. (۱۳۹۰). «بررسی رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد از دو جنبه انگیزشی و بهداشتی». *فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۲ (۲)، ص ۱۳۰-۱۰۷.

- صاحب‌الزمانی، م. (۱۳۷۶). *بررسی میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی تمام‌وقت دانشگاه آزاد اسلامی مستقر در تهران*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی.

- صادقی بروجردی، سعید؛ مظفری، سید امیراحمد. (۱۳۸۳). «ارتباط بین عوامل فشارزای شغلی با ویژگی‌های فردی در بین اعضای هیأت علمی تربیت بدنی

- و علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی. *نشریه تربیت بدنی علوم حرکتی و ورزش*، ۳، ص ۱۰۱-۱۱۴.
- صافی، محمدهادی و دیگران. (۱۳۸۹). «عوامل فردی، محیطی و شغلی مؤثر بر رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی». *گام‌های توسعه در آموزش پزشکی*، مجله مرکز مطالعات و توسعه پزشکی، ۱، (۷)، ۳۴-۴۳.
- عمید، رضا و همکاران. (۱۳۹۲). «رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشکده دندان پزشکی دانشگاه شهید بهشتی: یک مطالعه مقطعی در سال ۱۳۹۱». *مجله علمی سازمان نظام پزشکی جمهوری اسلامی ایران*، ۳ (۳۱).
- فروغی، فیض‌الله؛ ایرانفر، شیرین. (۱۳۸۶). «رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه». *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*، ۷ (۲).
- قاراخانی، معصومه. (۱۳۹۳). «سیاست‌های رفاهی اعضای هیأت علمی در ایران». *فصلنامه علوم اجتماعی*، ۶۶.
- کریمی، سعید. (۱۳۸۵). «بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه بوعلی سینا». *پژوهش‌نامه علوم انسانی و اجتماعی*، ۲۳.
- کریمی، سعید؛ سعدی، حشمت‌الله؛ اعظمی، موسی. (۱۳۸۶). «بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه بوعلی سینا براساس نظریه دو عاملی هرزبرگ». *مجله جهاد*، ۲۷۹.
- گوهری بهبهانی، غلامرضا. (۱۳۷۵). «بررسی تحلیلی نظریه دو عاملی هرزبرگ در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی شیراز». *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*.

رضایت شغلی اعضای هیأت علمی در ... ۲۲۷

- مظفری، امیراحمد؛ صادقی، سعید. (۱۳۸۳). «ارتباط بین عوامل فشارزای شغل با ویژگی‌های فردی در بین اعضای هیأت علمی تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی». *فصلنامه تربیت بدنی علوم حرکتی و ورزش*. ۳، ۱۰۱-۱۱۴.

- ملکشاهی، فریده؛ فرهادی، علی. (۱۳۸۹). «بررسی رضایتمندی شغلی اساتید هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی لرستان». *فصلنامه دانشگاه علوم پزشکی لرستان*. ۱(۱۲)، پیاپی ۴۳.

- میرکمالی، محمد؛ نارنجی، فاطمه. (۱۳۸۷). «بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف». *فصلنامه مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی*، ۴۸.

- نورشاهی، نسرین؛ سمیعی، حسین. (۱۳۹۰). «بررسی کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی ایران و ارائه راهکارهایی برای بهبود آن». *فصلنامه مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی*. سال هفدهم، ۱.

- Armstrong. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. Tenth Edition, Kogan Page Publishing, London,
- Bender, K. A., & Heywood, J. S. (2006). Job Satisfaction of the Highly Educated: The Role of Gender, Academic Tenure, and Earnings. *Scottish Journal of Political Economy*, 53 (2), 253-279.
- Bilimoria, D., Perry, S. R., Liang, X., Stoller, E. P., Higgins, P., & Taylor, C. (2006). How do female and male faculty members construct job satisfaction? The roles of perceived institutional leadership and mentoring and their mediating processes. *Journal of Technology Transfer*, 31, 35.

- Castillo, J. X. and Cano, J. (2004). Factors explaining job satisfaction among faculty. *Journal of Agricultural Education*. 45(3), 65-74.
- Dawis R, Lofquist L (1984). *A Psychological Theory of Work Adjustment*. University of Minnesota Press, MI.
- Duong, Minh-Quang. (2013). The Effects of Demographic and Institutional Characteristics on Job Satisfaction of University Faculty in Vietnam. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, Vol. 2, No. 4
- Herzberg, F., Mausner, B., and Syderman, B.S (1959) *The Motivation to Work*, (2nd Ed.), New York: John Wiley and sons.
- Hendrickson, Robert m. & al.(2013). *Academic Leadership and Governance of Higher Education*. Published by Stylus Publishing.
- Higgins, Julian & Green, Sally (2011). Cochrane Handbook for Systematic Reviews of Interventions, Version 5.1.0, available at <http://handbook.cochrane.org/>
- Hoppock, R. (1935) *Job Satisfaction*. New York: Harper.
- Locke, E. A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. In *Dunnette, M.D.* (Ed.), *Handbook of the Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Malik, Nadeem.(2010). A Study on Job Satisfaction Factors of Faculty Members at the University of Balochistan in Serbian *Journal of Management*. 5 (1) (2010) 143 – 149.
- Malik.E; Nawab.S; Naeem.B; Danish (2010) Job satisfaction of university teachers in public sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management* 5 (6).
- Martins, Helena; Proença, Teresa. (2012). Minnesota satisfaction questionnaire- psychometric properties and validation in a population

of Portuguese hospital workers, FEP, n. 471 October 2012. In <http://wps.fep.up.pt/wps/wp471.pdf>

- Maslow, A. H. (1943) A theory of human motivation. *Psychological Review*, July, 370-396.
- Newstrom, J. W. (2007). *Organizational behavior: Human behavior at work*. Tata McGraw-Hill Publishing C. Ltd.
- Oshagbemi T (1996). *Job satisfaction of UK academics*. Educ. Manage. Adm., 24 (4): 389-400.
- Oshagbemi T (1997b). *Job satisfaction and dissatisfaction in higher education*. Educ. Train., 39(8/9): 354-359.
- Oshagbemi T. (2000). *Gender differences in the job satisfaction of university teachers*. Women Manage. Rev., 15(7):331-340.
- Oshagbemi, T (2000a) Correlates of pay satisfaction in higher education. *International Journal of Educational Management*, 14 (1): 31-39.
- Porter, L.W. (1969). A Study of Perceived Need Satisfaction in Bottom and Middle Management Jobs, *Journal of Applied Psychology*, 45, 1-10.
- Platsidou, M. & Diamantopoulou, G. (2009). Job satisfaction of Greek university professors: Is it affected by demographic factors, academic rank and problems of higher education? In G. K. Zarifis (Ed.) *Educating the Adult Educator: Quality Provision and Assessment in Europe*, Conference Proceedings, ESREA-ReNAdET. Thessaloniki: Grafima Publications.
- Robbins & Stephen P. (1998). *Organizational behavior: Concepts, controversies and Applications*. Prentice-Hall.
- Smith, P.C., L.M. Kendall and C.L. Hulin (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago: Rand McNally.

- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*, Thousand Oaks, CA, Sage Publications, Inc.
- Spector, peter (2007). *Job satisfaction* , Sage Publications, Thousand oaks' London New Delhi.
- Sabharval, Meghna Elizabeth A. Corley (2009). *Faculty job satisfaction across gender and discipline The Social Science urnal*, Volume 46, Issue 3, September 2009, P 539-556 .
- Seifert, T.A., & Umbach, P.D. (2008). *The effects of faculty demographic characteristics and disciplinary context on dimensions of job satisfaction*. Research in Higher education, 49, 357-381.
- Ssesanga, Karim; Garrett, Roger.(2005). Job satisfaction of University academics: Perspectives from Uganda, The International *Journal of Higher Education and Educational Planning*, Jul2005, Vol. 50 Issue 1, p33.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York, Wiley & Sons.
- Ward, M. E., & Sloane, P. J. (2000). Non-pecuniary advantages versus pecuniary disadvantages: Job satisfaction among male and female academics in Scottish universities. Scottish *Journal of Political Economy*, 47(3), 273–303.