

## بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و تولیدات علمی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های پیام نور؛ مطالعه موردی استان همدان

سعید گودرزی \*

### چکیده

هدف مقاله حاضر بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و تولیدات علمی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های پیام نور استان همدان می باشد. این تحقیق با روش پیمایشی و با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته انجام گرفته است. در این تحقیق روش نمونه‌گیری، تصادفی ساده بوده است. نتایج نشان می‌دهند که ۶۰ درصد اعضای هیأت علمی کم یا خیلی کم، ۲۶/۲۵ درصد تاحدودی و ۱۳/۷۵ درصد زیاد از شغل خود رضایتمندی داشته‌اند. نتایج حاکی از آن است که دستیاران علمی نسبت به اعضای هیأت علمی دارای رضایتمندی خیلی کمتری از شغل خود بوده‌اند. میزان تولیدات علمی ۸۱/۲۵ درصد اعضای هیأت علمی کم یا خیلی کم، ۳/۷۵ درصد تاحدودی و ۱۵ درصد زیاد یا خیلی زیاد می‌باشد. همچنین یافته‌های تحقیق بیانگر این هستند که دستیاران علمی نسبت به اعضای هیأت علمی دارای تولیدات علمی کمتری بوده‌اند. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد بین متغیرهای مستقل رضایت از ماهیت کار، رضایت از مدیران دانشگاه، رضایت از همکاران، رضایت از شیوه تشویق و تنبیه، رضایت از امکان ارتقاء و ترفیع در شغل، رضایت از میزان حقوق، سن، رتبه علمی، رضایت شغلی و متغیر وابسته تولیدات علمی اعضای هیأت علمی رابطه معنادار وجود دارد. ولی بین متغیرهای مستقل جنسیت، رضایت از وضعیت بهداشتی و آموزشی دانشگاه، رضایت از نحوه ارزشیابی سالانه اعضای هیأت علمی و متغیر وابسته میزان تولیدات علمی اعضای هیأت علمی رابطه معنادار وجود ندارد. همچنین نتایج نشان دادند که بین متغیرهای سن، رتبه علمی با رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد، ولی بین جنسیت و رضایت شغلی رابطه معنادار وجود ندارد.

**واژگان کلیدی:** رضایت شغلی، تولیدات علمی، اعضای هیأت علمی، دانشگاه پیام نور، آموزش عالی.

## مقدمه

شغل از دیرباز برای انسان‌ها دارای اهمیت خاصی بوده، به طوری که امروزه بخشی از هویت افراد بر اساس شغل و حرفه آنها تعریف می‌گردد. به تبع اهمیت شغل برای انسان‌ها، رضایت از شغل نیز دارای اهمیت بالایی است. این مفهوم و موضوع چنان از اهمیت برخوردار است که تا سال ۱۹۸۰ میلادی بیش از ۴۰۰۰ مقاله در مورد رضایت شغلی<sup>۱</sup> انتشار یافته است (ازکمپ، ۱۳۷۰: ۲۷۹). بررسی میزان رضایتمندی شاغلان در سازمان‌های اداری از مباحث اصلی در رشته‌های تخصصی جامعه‌شناسی کار و شغل، روانشناسی سازمانی و مدیریت اداری است (لهسای زاده، ۱۳۷۸: ۱۶۲). بسیاری از صاحب‌نظران رضایت شغلی را به معنای خشنودی و ارضای نیازهای اصلی در محل کار عنوان نموده‌اند. همچنین نارضایتی شغلی را به عنوان مغایرت میان آنچه یک فرد انتظار دارد از کارش دریافت کند و آن چیزی که فرد واقعاً دریافت می‌کند، می‌دانند. نتیجه مستقیم نارضایتی‌های شغلی می‌تواند ترک خدمت و کناره‌گیری نیروی انسانی از کار، عدم وابستگی و دل‌بستگی فرد به سازمان و بی‌دقتی برای انجام وظایف محوله باشد. بنابراین، از جمله عواملی که در بقای سازمان‌ها، مورد توجه مسئولان و مدیران سازمان‌ها قرار می‌گیرد، عامل نیروی انسانی است. موفقیت یا عدم موفقیت هر سازمان به میزان تلاش و کوشش افراد آن سازمان در جهت نیل به اهداف سازمان، همراه با بهره‌برداری و استفاده شایسته از منابع و امکانات آن سازمان و میزان تلاش و کوشش کارکنان و بکارگیری آن در جهت اهداف سازمان، بستگی دارد (میرزایی و همکاران، ۱۳۸۵: ۶۲). براون<sup>۲</sup> و همکاران (۱۹۹۸) خاطر نشان می‌کنند که رضایت شغلی به منظور تضمین ارایه خدمات با کیفیت مطلوب ضروری است. باچاراچ<sup>۳</sup> و همکاران (۱۹۹۰)، ما<sup>۴</sup> و همکاران (۱۹۹۹) و اسپکتور<sup>۵</sup> (۱۹۹۷) نیز معتقدند سطح رضایت شغلی بر اجرای مؤثر کار فرد تأثیر دارد. مطالعات کول و فریمن (۱۹۹۷)، دوچارم<sup>۶</sup> و همکاران (۲۰۰۰) و پاگلیسی<sup>۷</sup> (۱۹۹۹) نشان می‌دهند که رضایت شغلی در سلامت روانی و جسمی فرد تأثیر دارد. همچنین مطالعات لوبان<sup>۸</sup> و همکاران (۱۹۹۸)، مارتین<sup>۹</sup>

1. Job Satisfaction
2. Brown
3. Bacharach
4. Ma
5. Specter
6. Docharme
7. Pugliesi
8. Lobban
9. Martin

و همکاران (۱۹۹۸)، و لپین<sup>۱</sup> و همکاران (۱۹۹۱) نشان می‌دهد عدم رضایت شغلی با استرس و خستگی مرتبط است. از سوی دیگر، یکی از سازمان‌های مهم هر کشوری، دانشگاه‌های آن کشور می‌باشند. دانشگاه‌ها، مهم‌ترین مراکز فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی در هر کشور هستند و در این راستا، اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها از مهم‌ترین عناصر نظام آموزشی و از اساسی‌ترین عناصر توسعه و پیشرفت در هر کشوری به شمار می‌آیند. اعضای هیأت علمی رشته‌های مختلف دانشگاهی در هر کشور، هر چه بیشتر بتوانند خدمات خود را با کیفیت بهتری ارائه دهند، توسعه و پیشرفت آن کشور شتاب بیشتری خواهد گرفت (مزینانی، ۱۳۸۰: ۱۹۶). بدین لحاظ همه کشورها و جوامع به نیروی انسانی کارآمد، کارا و با انگیزه، نیاز مبرم دارند. باور بر این است که اعضای هیأت علمی که از کار خود رضایت شغلی دارند، بازدهی و تولیدات علمی بیشتری دارند. با توجه به اهمیت رضایت شغلی اعضای هیأت علمی در پیشبرد اهداف دانشگاهی و ایجاد تولیدات علمی بیشتر، موضوع این مقاله «بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و میزان تولیدات علمی اعضای هیأت علمی و دستیاران علمی<sup>۲</sup> دانشگاه‌های پیام نور استان همدان می‌باشد.

### نظریه‌های اندیشمندان در مورد رضایتمندی

**الف) نظریه آبراهام مازلو<sup>۳</sup> (سلسله مراتب نیازها):** نظریه مازلو (۱۹۵۴) شامل پنج مرحله سلسله مراتب نیازها از پایین‌ترین تا بالاترین سطح است. این نیازها به ترتیب شامل نیازهای اساسی زیستی، نیاز به امنیت، نیازهای اجتماعی، نیاز احترام به خود و نیاز به رسیدن به واقعیت خویش است. وقتی نیازهای پایین‌تر برآورده می‌شوند، نیازهای بالاتر می‌توانند برآورده شوند. کاربرد این نظریه در رضایت شغلی این است که فرض را بر این می‌گیرد که وقتی نیازهای مراتب پایین‌تر برآورده شدند، فرد تمایل به برآوردن نیازهای مراتب بالاتر خواهد داشت. پس به اعتقاد مازلو نیازهای مذکور سلسله مراتبی دارند، بدین معنا که هر دسته از نیازها تنها وقتی فعال می‌شود که طبقه پیشین، کم و بیش ارضاء شده باشد (توسلی، ۱۳۷۵: ۱۳۸).

1. Wolpin

۲. دستیاران علمی به مدرسان قراردادی اطلاق می‌شود که با مدرک کارشناسی ارشد در دانشگاه پیام نور استخدام شده‌اند و علاوه بر تدریس، موظف به انجام کار اداری نیز می‌باشند.

3. Maslow

ب) نظریه دو عاملی یا نظریه انگیزشی - بهداشتی<sup>۱</sup> هرزبرگ<sup>۲</sup>: هرزبرگ (۱۹۷۴) در مطالعات خود متوجه شد که می‌توان عواملی را که به رضایت کارکنان سازمان‌ها از شغل خود منجر می‌شود، در یک گروه و عواملی دیگر را که منتهی به نارضایتی آنان از شغل خود می‌شود در گروه دیگر قرار داد. همچنین او عواملی را که به احساس رضایت کامل کارکنان منجر می‌شود و نیز متوجه هدفی است، عوامل انگیزشی یا محرک و عواملی که منجر به نارضایتی یا ناخشنودی کارکنان می‌شود، عوامل ابقاء یا بهداشت نامید. افزون بر این، تحقیقات هرزبرگ نشان داد که ممکن است کارمند راضی، نسبت به کار خود علاقه‌مند نباشد و بالعکس. به عبارت دیگر هر چند توجه مدیریت یک سازمان به دسته‌ای از عوامل باعث می‌شود که احساس منفی کارکنان نسبت به کار خود کمتر شود و احتمالاً راضی باشند، ولی این امر لزوماً موجب علاقه‌مند شدن آنان نسبت به کار خود نمی‌شود. به همین دلیل هرزبرگ برای این عوامل از اصطلاح «ابقاء یا بهداشت» استفاده کرد. پس به طور کلی، می‌توان گفت هرزبرگ به دو نوع نیاز، یعنی نیازهای بدنی و نیازهای روانی اشاره می‌کند. به ادعای هرزبرگ این دو نوع نیاز بر طبق دو اصل متفاوت عمل می‌کنند. نیازهای بدنی در جهت اجتناب از درد و ناراحتی عمل می‌کنند، عواملی که این نیازها را بی‌اثر می‌کند (که هرزبرگ آنها را عوامل بهداشتی می‌نامد) می‌تواند ناراحتی را کاهش دهد یا از آن دوری کند، اما نمی‌تواند موجب خشنودی شود. از سوی دیگر، نیازهای روانشناختی، مشتاق رشد، دانش، پیشرفت، خلاقیت و فردیت است و بر اساس اصل لذت عمل می‌کند. ارضاء کننده‌های آن (که برانگیزاننده خوانده می‌شوند) می‌تواند موجب خشنودی گردد، ولی فقدان آن نمی‌تواند موجبات عدم لذت یا ناراحتی را فراهم آورد. هرزبرگ رضایتمندی و نارضایتمندی را مستقل از یکدیگر تلقی می‌کند. هر یک مستقل از دیگری می‌تواند به درجاتی وجود داشته یا نداشته باشند. یعنی امکان دارد به طور هم زمان در رابطه با جنبه‌های گوناگون یک شغل واحد ارضاء کننده باشند، یا نباشند (ازکمپ، ۱۳۷۰: ۲۶۲-۲۶۰). هرزبرگ معتقد بود که رضایت بالا، عملکرد بالا را به دنبال می‌آورد. از این رو، برای ایجاد آن باید به اقداماتی از قبیل توسعه شغلی، غنای شغلی، چرخش شغلی و مانند آن متوسل شد (سفیری، ۱۳۷۷: ۷۷).

پ) **نظریه انصاف گرونبرگ**<sup>۱</sup>: نظریه انصاف توسط گرونبرگ (۱۹۷۶) بیان شده و بر اساس مفهوم دریافت یک پاداش عادلانه برای تلاش انجام شده، استوار است. چون شاغلان دائماً خود را با دیگران مقایسه می‌کنند، اگر متوجه شوند که از همکاران خود کمتر دریافت می‌کنند، احساس نارضایتی می‌کنند. وقتی تعارض در ادراک فرد از تلاش و پاداش در مقایسه با دیگران باشد، شاغلان تلاش کمتری می‌کنند و کارایی کمتری هم خواهند داشت. نظریه گروه مرجع جنبه‌های نظریه انصاف را با اهمیت درک گروهی که فرد با آنها ارتباط دارد، تلفیق می‌کند. این نظریه فرض می‌کند که افراد خود را با سایرین مقایسه می‌کنند، تا تعیین کنند که با آنها به انصاف رفتار می‌شود یا نه. بنابراین آگاهی از گروه مرجع، درک رضایت شغلی شاغلان را تسهیل می‌کند.

ت) **نظریه موقعیتی کوارشتاین**<sup>۲</sup>: نظریه موقعیتی رضایت شغلی که به وسیله کوارشتاین و همکارانش (۱۹۹۲) ارائه شده، فرض می‌کند که رضایت شغلی از طریق دو عامل که خصوصیات موقعیتی و ظهور موقعیتی هستند، تعیین می‌شود. خصوصیات موقعیتی، شامل مواردی می‌شود که کارکنان قبل از دستیابی به شغل ارزیابی می‌کنند. مانند پرداخت دستمزد، ارتقاء، شرایط کار و سرپرستی. ظهور موقعیتی مواردی هستند که شاغلان از قبل ارزیابی نکرده‌اند و شامل عواملی می‌شوند که می‌توانند مثبت یا منفی باشند. عوامل مثبت ممکن است ملموس یا غیر ملموس باشند، در حالی که عوامل منفی ممکن است شامل ناراحتی‌ها (مزاحمت‌ها) یا تحریکات نمادین مرتبط با محیط کار باشند.

ث) **نظریه گینزبرگ**<sup>۳</sup>: گینزبرگ به دو نوع رضایت شغلی اشاره می‌کند به رضایت درونی که از دو منبع حاصل می‌شود: اول احساس لذتی که انسان صرفاً از اشتغال به کار و فعالیت عایدش می‌شود. دوم، لذتی که بر اثر مشاهده پیشرفت و یا انجام برخی مسئولیت‌های اجتماعی و به ظهور رساندن توانایی‌ها و رغبت‌های فردی به انسان دست می‌دهد. رضایت بیرونی که با شرایط اشتغال و محیط کار ارتباط دارد و هر لحظه در حال تغییر و تحول است. به عنوان مثال، شرایط محیط کار، میزان دستمزد و پاداش، نوع کار و روابط موجود بین کارگر و کارفرما (کارمند و رئیس) را می‌توان نام برد (شفیع‌آبادی، ۱۳۷۰: ۱۲۶-۱۲۳).

---

1. Grunberg  
2. Quarstein  
3. Ginzberg

**ج) نظریه رابرت لاک<sup>۱</sup>:** رابرت لاک از روانشناسان صنعتی، در تحقیق خود با عنوان «جنبه‌های رضایت شغلی نزد کارکنان یک واحد صنعتی» به این نتیجه دست یافته است که رضایت شغلی از دو جنبه ذهنی و عینی برخوردار است. معنای این سخن این است که ارزش و اهمیت جنبه‌های شغلی به همان اندازه در رضایت شغلی اهمیت دارد که میزان برخوردارگی از آن جنبه‌ها مهم می‌باشند (لوک<sup>۲</sup>، ۱۹۶۹: ۶۲).

**چ) نظریه سیمن<sup>۳</sup>:** به نظر سیمن، بیگانگی احساس ذهنی - روانی خاصی است که به فرد دست می‌دهد و این حالت هم می‌تواند علل بیرونی و عینی داشته باشد و هم علل روانی و شخصیتی (سیمن، ۱۹۵۹: ۷۸۴). یکی از این عرصه‌ها، احساس بیگانگی از کار در حوزه‌های مختلف شغلی و حرفه‌ای است. او بیگانگی از کار را حالتی در فرد می‌داند که منجر به کاهش علاقه او به کار شده و احساس می‌کند که در جریان کار فاقد قدرت و هر گونه تأثیرگذاری بر آن می‌باشد (سیمن و نئال<sup>۴</sup>، ۱۹۶۰: ۲۱۶). سیمن به این نتیجه می‌رسد که از میان پنج مؤلفه تشکیل دهنده بیگانگی، تنها مؤلفه بی‌قدرتی است که در بیگانگی از کار نقش قاطع داشته و در افراد مبتلا به آن نسبت به سایر مؤلفه‌ها به میزان بسیار قوی‌تری وجود دارد (همان: ۲۱۹).

**ح) نظریه پارسنز<sup>۵</sup>:** در بین صاحب نظران کارکردگرایی، پارسنز نارضایتی شغلی را ناشی از عوامل ساختاری، از جمله عدم تبادل درست و بهینه بین زیر ساخت‌های چهارگانه (فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی) می‌داند. به نظر وی خرده نظام فرهنگی (دانشگاه) به عنوان بخش جدایی ناپذیر از نظام اجتماعی کل در مقابل عملکرد خود نیازمند تأمین مایحتاج حیاتی خود است. بنابراین، برای هماهنگ شدن با محیط اجتماعی ضروری است اعضای هیأت علمی به عنوان ایفاگر نقش‌های فرهنگی، نیازهای مورد نظرشان (از جمله حقوق، مسکن و ...) تأمین گردد تا در ایفای نقش خطریشان دارای نتیجه مطلوب باشند (کورمن، ۱۳۷۶: ۳۳۶).

**خ) نظریه میلتون کونور و لوئیس سوانسون<sup>۶</sup>:** میلتون کونور و لوئیس سوانسون دو تن از جامعه‌شناسان امریکایی هستند که به نقد یافته‌های نظری و روش‌شناختی

- 
1. Robert Locke
  2. Locke
  3. Seeman
  4. Neal
  5. Parsons
  6. Louis Suvanson & Milton Coughenour

محققان پیشین درباره رضایت شغلی پرداختند. علت انتقاد از محققان گذشته در این است که آنها صرفاً در مفهوم‌سازی و اندازه‌گیری رضایت شغلی به مزایا و جنبه‌های مادی که افراد شاغل از آن برخوردار بودند، تأکید ورزیده‌اند (کوگنور<sup>۱</sup>، ۱۹۸۰: ۱۳۱). آنها به این نتیجه رسیدند که برای مفهوم‌سازی و سنجش رضایت شغلی در ابتدا باید اهم جنبه‌ها و مزایای مختلفی را که هر شغل می‌تواند از آن جنبه‌ها برخوردار باشد، انتخاب و طبقه‌بندی نمود و در مرحله بعد باید به کسب اطلاع از میزان برخورداری فرد از هر کدام از آن جنبه‌ها پرداخت. سپس با بکارگیری یک طیف مدرج به کسب اطلاع از میزان اهمیت و روش هر کدام از جنبه‌ها اقدام نمود و در نهایت مجموع حاصل ضرب هر کدام از دو مؤلفه، میزان برخورداری از پاداش‌ها<sup>۲</sup> و میزان اهمیت در ارزش<sup>۳</sup> هر یک از جنبه‌ها نزد فرد را، شاخص رضایت شغلی فرد در نظر گرفت (همان: ۱۳۳). اهم نتایج به دست آمده آنها به شرح زیر می‌باشد:

(۱) میان دو مؤلفه میزان برخورداری از پاداش‌ها و میزان ارزش آنها نزد افراد، رابطه معنادار مستقیمی وجود دارد. به این معنا که هر چه افراد برای جنبه‌هایی از رضایت شغلی خود ارزش ذهنی بیشتری قایل شوند، میزان مطالبه آنها برای برخورداری از آن جنبه‌ها افزایش می‌یابد.

(۲) میان پاداش‌ها و مزایا، پاداش‌هایی وجود دارند که از میزان اهمیت و ارزش کمی برخوردارند که این امر فرد را خیلی مشتاق یافتن آن جنبه‌ها نمی‌کند (همان: ۴۵۷). در یک جمع‌بندی می‌توان گفت که مازلو معتقد است نیازها دارای سلسله مراتبی هستند و تا یک سطح نیاز برآورده نشود، سطح دیگر نیازها برانگیزاننده نیستند. هرزبرگ عوامل رضایتمندی را به دو دسته تقسیم کرده است؛

عوامل بهداشتی که شامل عواملی است که به احساس رضایت کامل کارکنان منجر می‌شود و عوامل برانگیزاننده که شامل عواملی است که منجر به نارضایتی یا ناخشنودی کارکنان می‌شود. گرونبرگ بر روی مقایسه و احساس محرومیت نسبی متمرکز گردیده است. او معتقد است هنگامی که کارکنان احساس کنند که در مقایسه با همکاران خود دریافت‌های مثبت کمتری دارند، دچار نارضایتی خواهند گردید. کوارشتاین و همکارانش نیز معتقدند که هم خصوصیات موقعیتی و هم ظهور موقعیتی

- 
1. Coughenour
  2. Rewards
  3. Value

بر رضایت شغلی تأثیر دارند. سیمن بیگانگی از کار مخصوصاً مقوله بی‌قدرتی را از عوامل مهم و مؤثر بر نارضایتی شغلی عنوان می‌کند. به اعتقاد پارسونز نارضایتی شغلی ناشی از عدم تبادل درست بین زیر ساخت‌های فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی است. گینزبرگ رضایت شغلی را به دو دسته درونی مانند لذت بردن از اشتغال و بیرونی مانند پیشرفت در کار و گرفتن مسئولیت تقسیم کرده است. رابرت لاک نیز معتقد است رضایت شغلی دو جنبه ذهنی و عینی دارد و ارزش و اهمیت آنها را نیز تقریباً برابر دانسته است. کونور و سوانسون نیز معتقدند که هر چه افراد برای یک جنبه ارزش ذهنی زیادتری قائل باشند، بیشتر خواهان دستیابی به آن خواهند بود.

### پیشینه تحقیق

نتایج تحقیق جانعلی نژاد (۱۳۸۰) نشان داده که ارتباط معناداری بین داشتن مهارت لازم، مشارکت دادن کارکنان، حمایت مدیر از کارکنان، دادن بازخورد مستمر، علاقه به محیط کار و توجیه مستمر کارکنان از سوی مدیر و بهره‌وری نیروی انسانی وجود دارد. تحقیق تجلی پور (۱۳۸۱) بیانگر این بوده که متغیرهای سطح تحصیلات، نوع مالکیت منزل مسکونی، بومی و غیر بومی بودن رابطه معناداری با رضایت شغلی داشته‌اند و افزایش سطح تحصیلات با کاهش میزان رضایتمندی شغلی همراه بوده است. همچنین تحلیل چند متغیری نیز نشان داده که تنها سه متغیر بومی و غیر بومی بودن، جنسیت و سطح تحصیلات به ترتیب بر رضایتمندی شغلی تأثیر بیشتری داشته‌اند. یافته‌های تحقیق مرادی (۱۳۷۲) نشان داده که رضایت شغلی با جنسیت (مردان بیش از زنان)، سطح تحصیلات (به نسبت عکس)، رشته شغلی و نیازهای زیستی رابطه معنادار دارد. نتایج تحقیق رجب بیگی و همکاران (۱۳۸۵) نشان داده که ۲/۶۹ درصد پاسخگویان از شغلشان خیلی ناراضی بوده‌اند. در حالی که ۳۲/۷۳ درصد از شغل خود ناراضی، ۵۶/۴۶ درصد دارای رضایت متوسط، ۱۱/۶۵ درصد از شغل خود راضی و ۰/۴۸ از شغل خود خیلی راضی بوده‌اند. همچنین نتایج نشان داده است بین سابقه خدمت، استفاده از مدیران خارج از وزارت، احساس تبعیض در پرداخت‌ها (درآمدها)، احساس تبعیض در کارکنان، نارضایتی از همکاران، نبود امنیت شغلی و نارضایتی شغلی رابطه معناداری وجود دارد. ولی بین نوع استخدام (رسمی و پیمانی)، مدرک تحصیلی و رضایت شغلی رابطه وجود ندارد. همچنین نتایج حاصل از تحلیل



رگرسیون نشان داده که دو عامل نارضایتی از سرپرستان و نظام نامناسب برای ارتقای شغلی بهترین پیش بینی را برای نارضایتی شغلی دارند ( $R^2 = 0/394$ ). مهاریان و همکارانش (۱۳۸۴) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که بین سن، تحصیلات، سابقه کار، جنسیت، شرایط فیزیکی محیط کار، شرایط رفاهی - آموزشی و رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد. یافته‌های تحقیق مقرب و همکاران (۱۳۸۴) نشان می‌دهند، در مجموع میزان رضایت پرستاران از شغل خود ۵۸/۹ درصد کم، ۳۷/۹ درصد متوسط و ۳/۲ درصد زیاد بوده است. همچنین بین متغیرهای سن، میزان تحصیلات، نوع استخدام و بخش محل خدمت با رضایت شغلی ارتباط معنادار آماری وجود داشته است. یافته‌های تحقیق فروغی و همکارانش (۱۳۸۶) مبین آن بوده است که از میان ۲۰ عامل مؤثر بر رضایت شغلی، عامل رضایت از ماهیت کار، دارای بالاترین میانگین و رضایت از امکانات رفاهی، دارای پایین‌ترین میانگین بوده است. از میان عوامل ترکیبی، نمره رضایت از ماهیت کار، دارای بالاترین میانگین و کمترین رضایت از عامل رضایت از حقوق و مزایا بوده است. همچنین نتایج نشان داده که متغیر سن با متغیرهای رضایت از ماهیت کار، رضایت از مدیریت، رضایت از همکاران و رضایت از حقوق و مزایا دارای همبستگی منفی و با متغیر رضایت از پیشرفت دارای رابطه مثبت بوده است. همچنین یافته‌ها نشان داده‌اند، مردان بیش از زنان از شغل خود راضی بوده‌اند و اعضای هیأت علمی رسمی - قطعی، رضایت بیشتری از اعضای رسمی - آزمایشی و پیمانی دارند. افزون بر این، یافته‌ها نشان داده است که هر چه سن افراد بیشتر شده است، رضایت شغلی آنها کمتر شده است. یعنی افراد جوان‌تر رضایت شغلی بیشتری داشته‌اند. نتایج پژوهش اسماعیلی (۱۳۷۴) نشان می‌دهد که هر چه نیازهای روانی معلمان تأمین شود، عملکرد آنها و علاقه آنها به شغل معلمی نیز افزایش پیدا می‌کند؛ بین علاقه به شغل معلمی و میزان عملکرد آنان رابطه معناداری وجود دارد. تأمین نیازهای مادی معلمان در افزایش رضایت شغلی آنان تأثیر داشته است. نتایج این تحقیق بیانگر آن است که رضایت از شغل در بین زنان معلم نسبت به مردان معلم بیشتر بوده است و هر چه معلمان به سبب فعالیت‌های آموزشی تشویق شوند و هر اندازه نحوه برخورد مسئولان مطلوب‌تر باشد، عملکرد معلمان افزایش پیدا می‌کند.

فرخی (۱۳۷۴) در مطالعات خود ارتباط معناداری بین وضعیت حقوق و رضایت شغلی کارکنان به دست آورده است. مرادی (۱۳۷۲) در تحقیقی در ارتباط با جنسیت و رضایت شغلی به این نتیجه رسیده است که مردان بیش از زنان از شغل خود راضی می‌باشند. دمیر<sup>۱</sup> و همکارانش (۲۰۰۲) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که شغلی پرستاران بر حسب سابقه شغلی تفاوت معناداری دارد. رضایت شغلی با تحصیلات و سابقه کاری رابطه مثبت معنادار دارد.

هاردمن<sup>۲</sup> (۱۹۹۶) به این نتیجه رسیده است که رضایت شغلی تابعی از میزان آزادی فرد در انتخاب شغل دلخواه، میزان تناسب بین تحصیلات و تخصص با شغل، تناسب بین درجه و جایگاه شغلی فرد در مقایسه با همگنان خود و فضای روانی حاکم بر سازمان محل خدمت فرد می‌باشد.

کوهلن<sup>۳</sup> (۱۹۶۳) در تحقیقات خود نشان داده است که اگر انگیزه‌های اصلی و مهم فرد در زمینه شغل او و کارهایی که انجام می‌دهد، ارضاء شوند، در این صورت، هر چه فاصله بین نیازهای شخصی فرد و ادراک و انگیزش او نسبت به توانایی بالقوه شغل برای ارضای این نیازها کمتر باشد، رضایت شغلی و عملکرد نیز زیادتر خواهد بود. این نکته بیشتر در مورد کارکنانی مصداق دارد که شغل و انجام وظایف شغلی، مهم‌ترین منبع رضایت آنان در زندگی است. ضمناً کوهلن به این نتیجه رسیده است که این پدیده در نزد مردان بیش از زنان مشاهده می‌شود. همچنین نتایج تحقیق نشان داده که هر چه رضایت شغلی فرد در محیط کار بیشتر باشد، نتایج زیر به دست خواهد آمد:

الف) نوآوری و خلاقیت در کار افزایش پیدا می‌کند؛

ب) میزان تولید سازمان افزایش می‌یابد؛

پ) میزان ترک خدمت کارکنان کاهش پیدا می‌کند؛

ت) سطح سلامت روانی و در نتیجه آن سلامت روانی و جسمی (روان تنی)

کارکنان افزایش قابل ملاحظه‌ای می‌یابد (دوپوتی، ۱۳۷۴: ۱۰۰-۹۸).

آیکن و همکاران (۲۰۰۱) در مطالعه خود نشان دادند که ۴۱ درصد پرستاران رضایت شغلی ندارند و نارضایتی آنها اغلب مربوط به وابستگی آنها به مدیریت

1. Demir  
2. Hardman  
3. Kuhlén

بیمارستان و فشار کار و امنیت شغلی می‌باشد. همچنین نتایج نشان می‌دهد رضایت شغلی با غیبت از کار رابطه معکوس دارد. یافته‌ها همچنین حاکی از آن است که در مجموع ۲۷ درصد از پرستاران از حرفه خود در حد کم، ۵۴ درصد در حد متوسط و فقط ۱۹ درصد به میزان زیاد رضایت داشته‌اند (ایکن<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۱: ۵۳-۴۳).

تحقیق یانگ<sup>۲</sup> (۱۹۹۹) نشان داد که به طور کلی استادان تربیت بدنی از کارشان راضی هستند. رابطه مثبت و معناداری بین رضایت شغلی استادان و رفتار رهبری و نیز ساختارهای رفتاری که در ابتدای شغل ایجاد شده وجود دارد، ولی اختلاف معناداری در رضایت شغلی زنان و مردان، سن، سال‌های تحصیلی، سابقه تدریس و سابقه مدیریت مشاهده نگردیده است.

گاریسا و همکاران (۲۰۰۵) در اسپانیا نیز در تحقیقی با عنوان «ارتباط بین عوامل تنش‌زای شغلی و رضایت شغلی در پرستاران بخش‌های ویژه» گزارش نمودند که تنش‌های شغلی بر رضایت شغلی تأثیری ندارد (گاریسا<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۰۵: ۱۴-۳).

پتیت<sup>۴</sup> و همکاران (۱۹۹۸) و هارمرمش<sup>۵</sup> (۲۰۰۱) در تحقیقات خود نشان دادند، بین رضایت شغلی و حقوق دریافتی رابطه معناداری وجود دارد. ولی تحقیق گروت<sup>۶</sup> و همکارانش در سال ۱۹۹۹ نشان داد که بین حقوق و رضایت شغلی رابطه‌ای وجود ندارد. در تحقیق لوک<sup>۷</sup> (۱۹۶۹) و اون<sup>۸</sup> (۱۹۶۷) ارتقای شغلی؛ در مطالعه تینگ<sup>۹</sup> (۱۹۹۷) حمایت سرپرستان از زیردستان؛ در تحقیق کلارک<sup>۱۰</sup> (۱۹۹۷) جنسیت (رضایت شغلی زنان بیشتر از مردان)؛ در تحقیق رایت و همیلتون<sup>۱۱</sup> (۱۹۷۸) و بارتل<sup>۱۲</sup> (۱۹۸۱) سن و در تحقیق گروت<sup>۱۳</sup> و همکاران (۱۹۹۹) تحصیلات یکی از عوامل مؤثر بر رضایت شغلی گزارش شده است.

- 
1. Aiken
  2. Yang
  3. Garcia
  4. Pettit
  5. Harmermesh
  6. Groot
  7. Locke
  8. Ewen
  9. Ting
  10. Clark
  11. Wright & Hamilton
  12. Bartel
  13. Groot

## روش تحقیق

روش این تحقیق، پیمایشی<sup>۱</sup> می باشد. جامعه آماری<sup>۲</sup> مورد مطالعه اعضای هیأت علمی شاغل در دانشگاه های پیام نور استان همدان می باشند، که تعداد آنها ۹۲ نفر می باشد.<sup>۳</sup> تعداد دستیاران علمی ۶۱ نفر شامل ۲۱ نفر زن و ۴۰ نفر مرد و اعضای هیأت علمی ۳۱ نفر شامل ۵ نفر زن و ۲۶ نفر مرد می باشند. حجم نمونه تحقیق هم بر اساس جدول کرجسی و مورگان<sup>۴</sup> ۸۰ نفر تعیین گردید. شیوه‌ی نمونه‌گیری نیز تصادفی ساده بوده است. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته استفاده گردید. رضایت شغلی عبارت است از نگرش کلی و مثبت فرد نسبت به شغلش، به نحوی که شخص با علاقه و روحیه بالا به شغل خود پردازد (رابینز، ۱۳۷۸: ۴۶). به عبارت دیگر منظور از رضایت شغلی، همان ارزیابی مثبت یا منفی اعضای هیأت علمی از شغل خود بر اساس آرزوها، خواسته‌ها و تمایلات فردی، اجتماعی با توجه به دستاوردهای واقعی و عینی که از شغل خود دریافت نموده‌اند، می باشد. «فریمن» رضایت شغلی را به عنوان متغیری اقتصادی به کار برده است؛ زیرا برای تبیین برخی رفتارهای اقتصادی مفید است (فریمن<sup>۵</sup>، ۱۹۷۸: ۱۴۱-۱۳۵). در این پژوهش، میزان رضایت شغلی با توجه به نحوه واکنش اساتید نسبت به پرسش‌های مربوط به رضایتمندی در پرسشنامه با ۳۵ سؤال و با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت سنجیده شد. نحوه‌ی رایجه‌ها به پاسخگویان بدین صورت بود که پس از توضیحاتی راجع به طیف و نحوه پاسخگویی، از پاسخگو خواسته می شد که نظرش را در مورد گویه‌ها، بر روی طیفی که با کاملاً مخالف، مخالف، بی نظر، موافق و کاملاً موافق درجه گذاری شده بود، رایجه کند. همچنین گویه‌ها به صورت زیر نمره گذاری شدند:

گویه‌های مثبت: کاملاً مخالف = ۱ مخالف = ۲ بی نظر = ۳ موافق = ۴ کاملاً موافق = ۵

1. Survey
2. population

۳. آمار فوق از دانشگاه پیام نور استان همدان اخذ گردید.

4. Krejcie & Morgan
5. Freeman

گویه‌های منفی: کاملاً مخالف = ۵ مخالف = ۴ بی نظر = ۳ موافق = ۲ کاملاً موافق = ۱  
بدین ترتیب هر پاسخگو امتیازی بین ۳۵ تا ۱۷۵ را کسب می‌کند. در آخر نمره رضایت شغلی هر پاسخگو به صورت زیر محاسبه گردید:

جدول (۱) نحوه نمره‌گذاری متغیر رضایت شغلی

نمره	میزان رضایت شغلی
۰-۳۵	خیلی کم
۳۶-۷۰	کم
۷۱-۱۰۵	ناحدودی
۱۰۶-۱۴۰	زیاد
۱۴۱-۱۷۵	خیلی زیاد

همچنین تعریف عملیاتی تولیدات علمی اساتید با استفاده از سؤال‌های زیر انجام گرفت:

(۱) تعداد مقاله‌ها (ISI، ISC، پژوهشی، مروری، ترویجی)؛ (۲) تعداد کتب (تألیف، ترجمه)؛ (۳) تعداد طرح‌های تحقیقاتی (مجری، همکار)؛ (۴) تعداد اختراع یا اکتشاف؛ (۵) تعداد دفعات شرکت در همایش‌ها (بین‌المللی، ملی، منطقه‌ای)؛ (۶) تسلط به زبان خارجی؛ (۷) برگزار کارگاه آموزشی؛ (۸) تدوین یا تألیف جزوه درسی؛ (۹) نمره کیفیت و کمیت فعالیت آموزشی در ارزشیابی سال گذشته.

### قابلیت اعتماد و اعتبار

برای بالا بردن پایایی یا قابلیت اعتماد<sup>۱</sup> سؤال‌های پرسشنامه در این تحقیق اقدامات زیر صورت گرفت:

(۱) سعی شد پس از بررسی دوباره پرسشنامه، سؤال‌های به طوری واضح و روشن مطرح گردند و هیچ گونه ابهامی نداشته باشند.  
(۲) سعی شد که در زمان کدگذاری سؤال‌ها به یک سؤال واحد کدهای متفاوتی داده نشود.  
(۳) سعی شد به جای شاخص‌های یک گویه‌ای، از شاخص‌های چند گویه‌ای استفاده شود.

در این پژوهش، جهت سنجش قابلیت اعتماد پرسشنامه، ضریب پایایی توسط آلفای کرونباخ محاسبه گردید که مقدار آن برای رضایت شغلی برابر با ۸۷ صدم و برای تولیدات علمی برابر با ۹۳ صدم شد. برای بررسی روایی یا اعتبار<sup>۱</sup> هم از اعتبار صوری استفاده شد. به این معنا که ابزار اندازه‌گیری در اختیار متخصصان (اعضای هیأت علمی دانشگاه) این رشته قرار گرفت تا آنها ابزار را ارزیابی کنند. پس از انجام نظرات آنها، پرسشنامه نهایی تهیه گردید.

### یافته‌های تحقیق

۲۱/۲۵ درصد پاسخگویان زن و ۷۸/۷۵ درصد مرد بوده‌اند. نمونه‌های تحقیق، شامل ۸۰ نفر بوده‌اند که از این میان ۶۱ نفر یعنی ۷۶/۲۵ درصد دستیار علمی و ۱۹ نفر یعنی ۲۳/۷۵ درصد هیأت علمی بودند. از پاسخگویان دارای رتبه هیأت علمی، ۱۶/۲۵ درصد دارای رتبه مربی، ۶/۲۵ درصد استادیار و ۱/۲۵ درصد دانشیار بودند. همچنین ۶/۲۵ درصد پاسخگویان بین ۲۴-۲۷ سال، ۵۱/۲۵ درصد بین ۲۸-۳۱ سال، ۲۸/۷۵ درصد بین ۳۲-۳۵ سال، ۷/۵ درصد بین ۳۶-۳۹ سال و ۶/۲۵ درصد بین ۴۰-۴۳ سال سن داشتند. میانگین سن پاسخگویان نیز حدود ۳۱ سال بود. میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی و مؤلفه‌های آن در جدول شماره ۲ آمده است:

جدول (۲) میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی و مؤلفه‌های آن

سؤال	گزینه‌ها		کم	تاحدودی	زیاد	خیلی زیاد
	پاسخ‌دهندگان	خیلی کم				
۱) رضایت از ماهیت کار	دستیار علمی	۲۷/۵	۱۶/۲۵	۱۰	۱۶/۲۵	۶/۲۵
	هیأت علمی	۵	۱/۲۵	۱/۲۵	۳/۷۵	۱۲/۵
	(کل)	(۳۲/۵)	(۱۷/۵)	(۱۱/۲۵)	(۲۰)	(۱۸/۷۵)
۲) رضایت از مدیران دانشگاه	دستیار علمی	۳۵	۱۵	۱۳/۷۵	۱۱/۲۵	۱/۲۵
	هیأت علمی	۳/۷۵	۲/۵	۳/۷۵	۵	۸/۷۵
	(کل)	(۳۸/۷۵)	(۱۷/۵)	(۱۷/۵)	(۱۶/۲۵)	(۱۰)
۳) رضایت از همکاران	دستیار علمی	۳۶/۲۵	۱۲/۵	۱۲/۵	۱۲/۵	۲/۵
	هیأت علمی	۳/۷۵	۰	۱۰	۱/۲۵	۸/۷۵
	(کل)	(۴۰)	(۱۲/۵)	(۲۲/۵)	(۱۳/۷۵)	(۱۱/۲۵)
۴) رضایت از وضعیت بهداشتی و آموزشی دانشگاه	دستیار علمی	۶/۲۵	۱۸/۷۵	۱۷/۵	۲۰	۱۳/۷۵
	هیأت علمی	۰	۶/۲۵	۷/۵	۸/۷۵	۱/۲۵
	(کل)	(۶/۲۵)	(۲۵)	(۲۵)	(۲۸/۷۵)	(۱۵)

### 1. Validity

سؤال	گزینه‌ها	خیلی کم	کم	تاحدودی	زیاد	خیلی زیاد
۵) رضایت از شیوه‌ی تشویق و تنبیه	دستیار علمی	۲۳/۷۵	۳۰	۱۷/۵	۳/۷۵	۱/۲۵
	هیأت علمی	۳/۷۵	۶/۲۵	۲/۵	۸/۷۵	۸/۷۵
	(کل)	(۲۷/۵)	(۳۶/۲۵)	(۲۰)	(۶/۲۵)	(۱۰)
۶) رضایت از نحوه‌ی ارزشیابی سالانه	دستیار علمی	۰	۳۲/۵	۳۲/۵	۸/۷۵	۲/۵
	هیأت علمی	۰	۸/۷۵	۱۳/۷۵	۱/۲۵	۰
	(کل)	(۰)	(۴۱/۲۵)	(۴۶/۲۵)	(۱۰)	(۲/۵)
۷) رضایت از امکان ارتقا و ترفیع	دستیار علمی	۶/۲۵	۲۵	۲۶/۲۵	۱۳/۷۵	۵
	هیأت علمی	۰	۷/۵	۳/۷۵	۵	۷/۵
	(کل)	(۶/۲۵)	(۳۲/۵)	(۳۰)	(۱۸/۷۵)	(۱۲/۵)
۸) رضایت از میزان حقوق	دستیار علمی	۷/۵	۳۸/۷۵	۱۱/۲۵	۸/۷۵	۱۰
	هیأت علمی	۰	۲۱/۲۵	۰	۱/۲۵	۱/۲۵
	(کل)	(۷/۵)	(۶۰)	(۱۱/۲۵)	(۱۰)	(۱۱/۲۵)
۹) میزان رضایتمندی شغلی اعضای هیأت علمی	دستیار علمی	۵	۴۶/۲۵	۲۰	۵	۰
	هیأت علمی	۱/۲۵	۷/۵	۶/۲۵	۸/۷۵	۰
	(کل)	(۶/۲۵)	(۵۳/۷۵)	(۲۶/۲۵)	(۱۳/۷۵)	(۰)

نتایج نشان می‌دهند که ۶۰ درصد اعضای هیأت علمی خیلی کم یا کم (دستیاران علمی ۵۱/۲۵ درصد و اعضای هیأت علمی ۸/۷۵ درصد)، ۲۶/۲۵ درصد تاحدودی (دستیاران علمی ۲۰ درصد و اعضای هیأت علمی ۶/۲۵ درصد) و ۱۳/۷۵ درصد زیاد (دستیاران علمی ۵ درصد و اعضای هیأت علمی ۸/۷۵ درصد) رضایتمندی داشتند. این نتایج نشان داد دستیاران علمی نسبت به اعضای هیأت علمی از شغل خود دارای رضایتمندی خیلی کمتری هستند. از لحاظ میزان تولیدات علمی ۸۱/۲۵ درصد کم یا خیلی کم (دستیاران علمی ۷۰ درصد و اعضای هیأت علمی ۱۱/۲۵ درصد)، ۳/۷۵ درصد تاحدودی (دستیاران علمی ۲/۵ درصد و اعضای هیأت علمی ۱/۲۵ درصد) و ۱۵ درصد زیاد یا خیلی زیاد (دستیاران علمی ۳/۷۵ درصد و اعضای هیأت علمی ۱۱/۲۵ درصد) تولیدات علمی داشتند. در تحلیل دو متغیری هم از تحلیل رگرسیون خطی ساده به منظور بررسی رابطه بین متغیرهای تحقیق استفاده شد که نتایج آن به شرح زیر است:

جدول (۳) رابطه‌ی بین متغیرهای رضایتمندی شغلی، مؤلفه‌های آن و سن با متغیر وابسته میزان تولیدات علمی

تولیدات علمی اعضای هیأت علمی	ضرب همبستگی	ضرب تعیین	ضرب بتا	نسبت F	سطح معناداری
۱) رضایت از ماهیت کار	۰/۶۰۲	۰/۳۶۳	۰/۶۰۲	۴۴/۳۸۶	۰/۰۰۰
۲) رضایت از مدیران دانشگاه	۰/۶۱۱	۰/۳۷۳	۰/۶۱۱	۴۶/۴۳۵	۰/۰۰۰
۳) رضایت از همکاران	۰/۶۸۳	۰/۴۶۷	۰/۶۸۳	۶۸/۳۰۷	۰/۰۰۰
۴) رضایت از وضعیت بهداشتی و آموزشی دانشگاه	۰/۰۲۸	۰/۰۰۱	۰/۰۲۸	۰/۰۶۰	۰/۸۰۸
۵) رضایت از شیوه تشویق و تنبیه	۰/۷۷۹	۰/۶۰۷	۰/۷۷۹	۱۲۰/۵۱۶	۰/۰۰۰
۶) رضایت از نحوه ارزشیابی سالانه	۰/۰۴۵	۰/۰۰۲	۰/۴۰۵	۰/۱۶۱	۰/۶۹۰
۷) رضایت از امکان ارتقاء و ترفیع	۰/۳۶۸	۰/۱۳۵	۰/۳۶۸	۱۲/۲۰۰	۰/۰۰۱
۸) رضایت از میزان حقوق	۰/۲۳۸	۰/۰۵۶	۰/۲۳۸	۴/۶۶۳	۰/۰۳۴
۹) میزان رضایتمندی شغلی اعضای هیأت علمی	۰/۷۲۰	۰/۵۱۹	۰/۷۲۰	۸۴/۰۲۷	۰/۰۰۰
۱۰) سن	۰/۴۰۶	۰/۱۶۵	۰/۴۰۶	۱۵/۳۸۱	۰/۰۰۰

مقدار سطح معناداری آزمون تی استیودنت نشان داد تفاوت معناداری بین میزان تولیدات علمی اعضای هیأت علمی زن و مرد و همچنین میزان رضایتمندی آنها وجود ندارد. در ضمن نتایج نشان دادند تفاوت معناداری بین میزان تولیدات علمی اعضای هیأت علمی (با میانگین ۸۴/۰۷) و دستیاران علمی (با میانگین ۴۵/۵۵) و همچنین میزان رضایتمندی اعضای هیأت علمی (با میانگین ۱۰۶/۸۴) و میزان رضایتمندی دستیاران علمی (با میانگین ۸۵/۹۶) وجود دارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

نتایج نشان دادند که ۶۰ درصد اعضای هیأت علمی کم یا خیلی کم، ۲۶/۲۵ درصد تاحدودی و ۱۳/۷۵ درصد زیاد رضایت شغلی داشته‌اند. همچنین نتایج بیانگر آن است دستیاران علمی نسبت به اعضای هیأت علمی از شغل خود دارای رضایتمندی خیلی کمتری بوده‌اند. از لحاظ تولیدات علمی ۸۱/۲۵ درصد اعضای هیأت علمی کم یا



خیلی کم، ۳/۷۵ درصد تاحدودی و ۱۵ درصد زیاد یا خیلی زیاد تولیدات علمی داشته‌اند. همچنین یافته‌ها بیانگر این هستند که دستیاران علمی نسبت به اعضای هیأت علمی دارای تولیدات علمی کمتری بوده‌اند. افزون بر این نتایج این تحقیق نشان می‌دهد بین جنسیت و رضایت شغلی رابطه وجود ندارد. به عبارت دیگر بین زنان و مردان از لحاظ رضایت شغلی تفاوتی وجود ندارد؛ این یافته با نتایج تحقیق یانگ (۱۹۹۹) همخوانی دارد، ولی با نتایج پژوهش‌های تجلی پور (۱۳۸۱)، مهراییان و همکاران (۱۳۸۴)، اسماعیلی (۱۳۷۴)، مرادی (۱۳۷۲)، فروغی و همکاران (۱۳۸۶)، کوهلن (۱۹۶۳) و کلارک<sup>۱</sup> (۱۹۹۷) که معتقدند بین جنسیت و رضایت شغلی رابطه وجود دارد، مطابقت ندارد. به علاوه، نتایج این تحقیق نشان داد بین سن و رضایت شغلی رابطه مستقیم وجود دارد. یعنی هر چه سن افراد بیشتر باشد، رضایت شغلی آنها بیشتر می‌شود. به عبارت دیگر افراد جوان‌تر رضایت شغلی کمتری نسبت به افراد مسن‌تر دارند. این نتایج با نتایج تحقیق‌های مهراییان و همکاران (۱۳۸۴)، رایت و همیلتون (۱۹۷۸) و کورمن<sup>۲</sup> (۱۳۷۶) همخوانی دارد. آبراهام کورمن در کتاب روانشناسی صنعتی و سازمانی می‌نویسد: بیشترین شواهد در خصوص رابطه میان سن و رضایت شغلی، با ثابت نگه داشتن عواملی از قبیل سطح شغل، حاکی از آن است که تا سال‌های پیش از بازنشستگی (تقریباً اوایل شصت سالگی) عموماً رابطه‌ای مثبت میان این دو متغیر وجود دارد و بعد کاهش چشمگیر در آن دیده می‌شود. به نظر می‌رسد این امر (رضایت شغلی کمتر داشتن جوانان در مقایسه با مسن‌ترها) به چند دلیل باشد: اول اینکه کارکنان جوان با انتظارات زیادی وارد بازار کار می‌شوند، که ممکن است به خاطر معنادار نبودن و چالشی نبودن شغل، این انتظارات برآورده نشود. دلیل دیگر برای عدم رضایت آنان این است که بسیاری از جوانان ممکن است شایستگی بیشتری نسبت به شغلی که انجام می‌دهند داشته باشند. دلیل دیگر اینکه آنان هیچ‌گونه کنترلی روی کارشان ندارند و دریافته‌اند که رئیس‌شان در منصب مسئولیت است و باید به دستوراتش پاسخ دهند. در حالی که تا قبل از آن در خانه، مدرسه، دانشگاه و... تاحدودی بر وقایع نفوذ داشته‌اند، اما موقعیت شغلی آنان با گذشته کاملاً متفاوت است. نتیجه این تحقیق با نتایج تحقیقات فروغی و همکاران (۱۳۸۶)، رایت و همیلتون (۱۹۷۸) و بارتل (۱۹۸۱) از جهت نوع رابطه همخوانی

1. Clark  
2. Korman

ندارد. زیرا در این تحقیقات بین متغیرهای سن و رضایت شغلی رابطه معکوس وجود دارد. برخی یافته‌های دیگر مانند یافته‌های تحقیق یانگ (۱۹۹۹) نشان می‌دهد که بین سن و رضایت شغلی رابطه وجود ندارد. همچنین نتایج بیانگر آن است که بین علاقه به ماهیت کار و رضایتمندی رابطه معنادار وجود دارد. این یافته با نتایج تحقیق کالین همخوانی دارد و تأکیدی بر تأثیر این عامل است. بر اساس یافته‌های فروغی و همکارانش (۱۳۸۶) اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه از میان ۲۰ عامل مؤثر بر رضایت شغلی، عامل علاقه به ماهیت کار را دارای بالاترین درجه رضایت از کار خود اعلام نمودند. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد، رضایت از مدیران و سرپرستان با میزان رضایتمندی رابطه معنادار دارد؛ این نتایج با نتایج تحقیقات رجب بیگی و همکاران (۱۳۸۵)، تینگ (۱۹۹۷)، فروغی و همکاران (۱۳۸۶) همخوانی دارد. طبیعی است رضایت از مافوق خود، از عوامل مهم و مؤثر بر رضایت شغلی است و اگر مدیران آنها را در تصمیمات شریک نکنند و آنها را مورد تشویق قرار ندهند، موجب دلسردی اعضا و پایین آمدن تولیدات علمی آنها می‌شود. نتایج این تحقیق نشان داد که بین رضایت شغلی و عوامل بهداشتی و آموزشی رابطه معناداری وجود ندارد. این یافته‌ها با نتایج مهرابیان و همکاران (۱۳۸۴) و نظریات هرزبرگ مبنی بر اینکه عوامل بهداشتی در رضایت شغلی تأثیر دارد، همخوانی ندارد. شاید علت این عدم همخوانی این باشد که در همه جوامع، عوامل بهداشتی نقش انگیزاننده ندارند و نقش عوامل انگیزشی و بهداشتی در جوامع مختلف به طور یکسان نیست. در این تحقیق، عامل حقوق از جمله عواملی است که بر رضایت شغلی اعضای هیأت علمی مؤثر نمی‌باشد. این نتیجه با نتایج برخی از پژوهش‌ها، از جمله تحقیق گروت<sup>۱</sup> و همکارانش (۱۹۹۹) که به نبود رابطه بین حقوق و رضایت شغلی اشاره دارد، همخوانی کامل دارد. ولی با نتایج تحقیق فرخی (۱۳۷۴)، رجب بیگی و همکاران (۱۳۸۵)، فروغی و همکاران (۱۳۸۶)، اسماعیلی (۱۳۷۴)، پتیت و همکاران (۱۹۹۸) و کوهلن (۱۹۶۳) که نشان می‌دهند که عامل حقوق و مزایا در رضایتمندی تأثیر دارد، همخوانی ندارد. بر طبق نتایج دیگر این تحقیق، یکی دیگر از عواملی که در رضایتمندی اعضای هیأت علمی تأثیر دارد، رضایت از امکان ارتقاء و ترفیع در شغل است. این نتیجه با نتایج تحقیق فروغی و همکارانش (۱۳۸۶)، رجب بیگی و همکاران

(۱۳۸۵)، لوک<sup>۱</sup> (۱۹۶۹)، اون<sup>۲</sup> (۱۹۶۷) و کوهلن (۱۹۶۳) مشابه است. یافته‌ها نشان می‌دهند بین رضایت از همکاران و رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد. این یافته‌ها با یافته‌های رجب بیگی و همکاران (۱۳۸۵) هماهنگ است. نتایج نشان می‌دهند بین نحوه ارزشیابی سالانه توسط دانشگاه و میزان رضایتمندی رابطه وجود دارد. این نتایج همسو با نتایج تحقیق اسماعیلی (۱۳۷۴) است. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که بین میزان رضایت شغلی با تولیدات علمی رابطه وجود دارد. این نتیجه با نتیجه تحقیق کوهلن (۱۹۶۳) همخوانی دارد. نتایج نشان دهنده این هستند که جنسیت اعضای هیأت علمی و رضایت از نحوه ارزشیابی سالانه توسط مسئولان با میزان تولیدات علمی آنها ارتباط ندارد. این نتایج بر خلاف نتایج تحقیق کوهلن (۱۹۶۳) است. یافته‌های این تحقیق نشان دادند که رضایت از وضعیت بهداشتی و آموزشی با میزان تولیدات علمی ارتباط ندارد. این یافته‌ها با یافته‌های کوهلن (۱۹۶۳) و اسماعیلی (۱۳۷۴) همخوانی ندارد. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد بین رضایت از مدیران دانشگاه و تولیدات علمی، رابطه مثبت وجود دارد. این نتیجه هماهنگ با نتایج تحقیقات اسماعیلی (۱۳۷۴)، کوهلن (۱۹۶۳) و تینگ (۱۹۹۷) است. یافته‌های این تحقیق همسو با نتایج تحقیقات اسماعیلی (۱۳۷۴) و کوهلن (۱۹۶۳) نشان داد که بین رضایت از ماهیت کار و تولیدات علمی ارتباط وجود دارد.

### پیشنهادها

با توجه به نتایج این پژوهش و بررسی عوامل مؤثر در رضایت شغلی و تولیدات علمی، می‌توان نتیجه گرفت که به طور کلی اعضای هیأت علمی به شغل خود علاقه‌مند هستند و در صورتی که موانع عدم رضایت آنها برطرف شود و یا بتوان تأثیر این عوامل را به حداقل کاهش داد، ضریب رضایت آنها از شغل افزایش پیدا می‌کند و باعث انگیزه بیشتری در انجام وظایف شغلی آنها می‌شود. به منظور فراهم نمودن زمینه برای افزایش شغلی و تولیدات علمی بیشتر اعضای هیأت علمی پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

- (۱) با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می‌شود به ارتقاء و ترفیع اعضای هیأت علمی توجه بیشتری کنند.
- (۲) با توجه به وجود نیروهای با تجربه در استان پیشنهاد می‌شود در انتصاب رؤسا و سرپرستان مراکز، دقت بیشتری شود و از نیروهای متخصص و بومی استفاده شود.
- (۳) بر اساس نتایج پژوهش، رضایت از همکاران در تولیدات علمی اعضای هیأت علمی بسیار مؤثر می‌باشد. لذا پیشنهاد می‌گردد به خاطر تحکیم روابط گروه کاری، عوامل و شرایط مودت بین همکاران تقویت شود.
- (۴) شرایط مناسب آموزشی و بهداشتی حیاط، کلاس‌های درس، امکانات آزمایشگاهی از لحاظ کمی و کیفی و وسایل گرم‌کننده و خنک‌کننده که نقش عمده‌ای در تولیدات علمی اعضای هیأت علمی دارد، در حد معقول فراهم گردد.
- (۵) با توجه به اینکه ارزشیابی‌های سالانه در تولیدات علمی اعضای هیأت علمی مؤثر می‌باشد، این ارزشیابی در ابعاد اخلاقی و رفتاری آگاهانه و با دلایل محکم و به دور از تنگ نظری انجام گیرد.
- (۶) به دلیل آن که رضایت شغلی، بر تولیدات علمی اعضای هیأت علمی تأثیر بسزایی دارد، بر مدیران لازم است که ضمن توجه به ابعاد رضایت شغلی، آن را به درستی شناخته و نسبت به نقاط ضعف و قوت آن آشنا شوند. در این راستا، آموزش مدیران امری ضروری و اجتناب ناپذیر می‌باشد. بنابراین، باید از طریق آموزش و ایجاد دوره‌های کوتاه مدت آموزشی، ضمن آشنا شدن مدیران با فنون گفتاری، مذاکره، مشاوره و اخلاق مدیریت، اصول و روش‌های مدیریت انسانی در بهسازی مدیریت روابط بین فردی مورد توجه قرار گیرد.
- (۷) توجه اعضای هیأت علمی و کارکنان باید با آموزش گروهی بیشتر به این مسأله معطوف شود که در سازمان با یکدیگر روابط مناسبی برقرار کرده، مسائل سازمانی را به نحو مطلوب‌تری از طریق اصول مذاکره حل و فصل نمایند. این مسأله به افزایش رضایت شغلی و تولیدات علمی کمک شایانی می‌کند.
- (۸) با توجه به نتایج، ۸۸ درصد از اعضای هیأت علمی (۸۱ نفر از ۹۲ نفر) دارای وضعیت استخدامی قراردادی هستند. بنابراین، رضایت مطلوبی از شغل خود ندارند. پس باید با ایجاد شرایط سهل‌تر برای رسمی شدن و تبدیل وضعیت از قراردادی به پیمانی و پیمانی به رسمی، رضایت شغلی این اعضاء را فراهم نمود و انگیزه شغلی آنها را افزایش داد، تا به تبع آن تولیدات علمی آنها افزایش یابد.

۹) پیشنهاد می‌شود با کاهش ساعات حضور اعضای هیأت علمی در دانشگاه (یعنی کاهش ۴۰ ساعت در هفته) شرایط بیشتری برای ارتقاء علمی و پژوهشی اعضای هیأت علمی فراهم گردد. همچنین شرایط برای ارتباط اعضای هیأت علمی با پژوهشگران برتر و محافل علمی بیشتر فراهم شود، تا به تبادل اطلاعات علمی و کاری پردازند و باعث ارتقاء خود شوند.

۱۰) نیاز مادی و اقتصادی برای اعضای هیأت علمی به ویژه دستیاران علمی از اهمیت و اولویت زیادی برخوردار است. ناکامی حاصل از عدم ارضاء نیازهای اساسی ممکن است سبب رفتارهای غیرمنطقی و کاهش تولیدات علمی گردد. اگر اعضای هیأت علمی (به ویژه دستیاران علمی به دلیل حقوق کمتر) دغدغه حقوق و مزایا داشته باشند و عملاً نیازهای مادی آنها، به دلیل کمبود حقوق و مزایا، فراهم نگردد، چگونه می‌توان از آنها انتظار داشت که تمام نیروی خلاق خود را معطوف به تدریس و پژوهش نمایند. بنابراین، برای ایجاد علاقه به کار و افزایش تولیدات علمی اعضای هیأت علمی لازم است مسئولان گام‌هایی بلندتر در جهت پرداخت حقوق و مزایای بیشتر جهت رفع تنگناهای مادی و نیز رفع تبعیض از حقوق اعضای هیأت علمی بردارند.

## منابع

- ازکمپ، استورات (۱۳۷۰). روان‌شناسی اجتماعی کاربردی. ترجمه فرهاد ماهر، مشهد: انتشارات آستان قدس رضوی.
- اسماعیلی، حسن (۱۳۷۴). بررسی رابطه رضایت شغلی و عملکرد آموزشی معلمان دوره ابتدایی منطقه ۱۸ تهران. دانشگاه تربیت معلم، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی.
- تجلی پور، حمزه (۱۳۸۱). بررسی جامعه‌شناختی عوامل اجتماعی-اقتصادی مؤثر بر رضایتمندی شغلی معلمان در سال ۱۳۸۱. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
- توسلی، غلام عباس (۱۳۷۵). جامعه‌شناسی کار و شغل. تهران: انتشارات سمت.
- جانعلی نژاد، محمد (۱۳۸۰). بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان دانشگاه تربیت مدرس. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، دانشکده علوم انسانی.
- دوپوتی، گزایله (۱۳۷۴). فرهنگ توسعه. ترجمه عبدالحمید زرین قلم، تهران: انتشارات کمیته یونسکو، جلد اول.
- رایبیز، استیفن (۱۳۷۸). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه علی پارساییان و محمد علی اعرابی، تهران: مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
- رجب بیگی، مجتبی؛ امینی، مجید؛ پرتوی، بامداد و قنبرزاده علمداری، ناهید (۱۳۸۵). سنجش رضایت شغلی منابع انسانی در بخش دولتی و عوامل مؤثر بر آن. فصلنامه مدرس علوم انسانی، دوره دهم، شماره اول، صص ۱۳۰-۱۱۱.
- سفیری، خدیجه (۱۳۷۷). جامعه‌شناسی اشتغال زنان. تهران: انتشارات تبیان.
- شفیع‌آبادی، عبدالله (۱۳۷۰). راهنمای تحصیلی و شغلی. انتشارات دانشگاه پیام‌نور.
- فرخی، محمدحسن (۱۳۷۴). راه‌های افزایش کارایی و رضایت شغلی معلمان به منظور ارتقاء کیفیت آموزشی. شورای تحقیقات اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان.
- فروغی، فیض‌الله؛ خرازی، هادی؛ ایران‌فر، شیرین و رضایی، منصور (۱۳۸۶). رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، دوره هفتم، شماره دوم، صص ۳۴۲-۳۳۵.

کورمن، آبراهام (۱۳۷۶). روان‌شناسی صنعتی و سازمانی. ترجمه حسین شکرکن، تهران: انتشارات رشد.

لهسایی‌زاده، عبدالعلی و منصوریان، محمدکریم (۱۳۷۸). بررسی رضایتمندی شغلی در رابطه با عوامل اقتصادی - اجتماعی و جمعیتی. *مجله نامه علوم اجتماعی دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران*، شماره سیزدهم، صص ۱۸۸-۱۶۱.

مرادی، نعمت‌الله (۱۳۷۲). بررسی رابطه برخی عوامل با رضایت شغلی معلمان شهرستان خرم‌آباد. *شورای تحقیقات اداره آموزش و پرورش استان لرستان*.  
 مزینانی، علی (۱۳۸۰). بررسی وضعیت مصرف و تولید اطلاعات علمی از جانب اعضای هیأت علمی - آموزشی کشور. *رهیافت*، شماره بیست و پنجم، صص ۲۱۷-۱۹۶.

مقرب، مرضیه؛ مادرشاهیان، فرح؛ علی‌آبادی، نرگس؛ رضایی، نرجس و محمدی، عبدالرضا (۱۳۸۴). رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی شهر بیرجند. *مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند*، دوره دوازدهم، شماره سوم و چهارم، صص ۹۹-۹۲.

مهرابی‌ان، فردین؛ نصیری‌پور، امیر اشکان و کشاورز محمدیان، سکینه (۱۳۸۴). بررسی میزان رضایت شغلی رؤسا، مدیران و سرپرستان واحدهای مختلف بیمارستان‌های دولتی استان گیلان در سال ۱۳۸۴. *مجله دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی گیلان*، دوره شانزدهم، شماره شصت و یکم، صص ۷۳-۶۵.

میرزایی، غلام‌رضا؛ فتحی‌آشتیانی، علی؛ مهرابی، حسین‌علی و احمدی، خدابخش (۱۳۸۵). عوامل مؤثر بر رضایت شغلی افسران در یک واحد نظامی. *سال هشتم*، شماره یکم، صص ۷۷-۶۹.

- Aiken, L. H; Clarke, S. P; Sloone, D. M; Sochalski, J. A; Busse R; Clarke, H et al (2001). *Nurses report on hospital care in five countries*. Nurses Reports Health Affairs.
- Bartel, A (1981). Race differences in job Satisfaction. *A reappraisal journal of Human Resources*, Vol 16, No 2.
- Clark, A. E (1997). *Job Satisfaction and gender: why are women so happy at works Labor Economics*.
- Coughenour, M. & Swanson, L (1980). Rewards, Values and Job Satisfaction. *American Sociological Review*.
- Demir, C; Ozaltin, H & Celik, Y (2002). *Determining the level of job satisfaction of nurses working at Turkish military forces hospitals*.

- Ewen, R. B (1967). Weighing components of job satisfaction. *Journal of Applied psychology*, No 51, pp 68-73.
- Feldman, D. C & Arnold H. J (1983). *Managing in Dividual and Group Behavior in Organization*. Publisher New York, MC Graw-Hill, Vol 68, No 2, pp 135-141.
- Freeman, B (1978). Job satisfaction as an economic variable. *American Economic Review*.
- Garcia, M. J; Malpica A. L; Pablos, C; Gutierro, M. A & Perez, C (2005). *Job Stressors and satisfaction in the nursing staff of a critical unit*. Enferm Intensiva.
- Groot, W & Maassen Van den Brink, H (1999). *Job satisfaction and preference drift*. Economics Letters.
- Hardman, T. R (1996). *A Study of Job Satisfaction of Female Public School Administrators in West Virginia*. West Virginia University.
- Harmermesh, D. S (2001). The Changing distribution of Job satisfaction. *the journal of human resources*, No 1, pp1-30.
- Locke, E (1969). *What is job satisfaction, Organization Behavior Human performance*.
- Pettit, John, Gorisjose, Vaught Bobby (1998). *An examination of organizational communication as Moderator of the Relationship between Job Performance and Job Satisfaction*.
- Seeman, M (1959). On the Meaning of Alienation. *American Sociological Review*, Vol 24, No 6, pp783-791.
- Seeman, M & Arthur, Neal (1960). Organizational Powerlessness. *American Sociological Review*, Vol 25, No 1.
- Ting, Y (1997). *Determinants of job satisfaction of federal government employees*. Public personnel Management.
- Wright, J .D & Hamilton, R. F (1978). *Work satisfaction and age: Some: evidence for the Job change hypothesis*. Social forces.
- Yang, C (1999). *The effects of perceived director's leadership behaviors and selected demographic variable of physical education instructor's Job Satisfaction*. University of Oregon.