

شناسایی و رتبه‌بندی عوامل موثر بر رضایت شغلی اعضای هیات علمی در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران

ابوالقاسم بریمانی^۱، کیومرث نیازآذری^۲، محمد صالحی^۳

(۱) عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد نکا

(۲) دانشیار و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری

(۳) دانشیار و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری

نویسنده مسئول: barimani@iauneka.ac.ir

این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی مصوب دانشگاه آزاد اسلامی واحد نکا می‌باشد.

تاریخ دریافت مقاله ۹۰/۷/۲۷ تاریخ آغاز بررسی مقاله ۹۰/۸/۵ تاریخ پذیرش مقاله ۹۰/۱۰/۱۶

چکیده

هدف از مطالعه این تحقیق شناسایی و رتبه‌بندی عوامل موثر بر رضایت شغلی اعضای هیات علمی در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران بود. روش تحقیق توصیفی از نوع زمینه‌یابی (پیمایشی) بوده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه اعضای هیات علمی تمام وقت واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران بود که در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹ در دانشگاه فعالیت داشتند و تعداد آنان برابر ۱۵۱۸ نفر بوده است. نمونه آماری از طریق جدول کرجسی و مورگان تعداد ۳۰۹ نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها به شیوه نمونه‌گیری تصادفی - طبقه‌ای انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. روایی محتوایی آن توسط اساتید و متخصصان مربوطه مورد تأیید قرار گرفته است. پایایی آن با استفاده از فرمول ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۹۶ به دست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS و از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی آزمون دو جمله‌ای، آزمون T تک مقداره و آزمون فریدمن استفاده گردید. نتایج حاصل از بررسی سوالات تحقیق نشان داده است که عوامل علمی، حرفه‌ای، سازمانی، انگیزشی و فیزیکی بر رضایت شغلی اعضای هیات علمی تأثیر دارند و تاثیرگذاری عوامل حرفه‌ای از بقیه عوامل بیش‌تر می‌باشد.

کلید واژگان: رضایت شغلی، اعضای هیات علمی، دانشگاه آزاد اسلامی

مقدمه

آموزشی نیازمند عوامل مختلفی از جمله داشتن کارکنان و استادان خشنود، دارای تعهد بالا در سازمان و راضی از محیط کار و شغل درگیر با آن است؛ زیرا تلاش رضایت‌مندانه به تعهد بیش‌تر و مستمرتر و در نهایت به توسعه و پیشرفت سریع‌تر سازمان‌ها و جوامع می‌انجامد (محمدی‌نیا، ۱۳۸۵، ص ۴).

آموزش عالی^۱ که دارای هدف‌های تربیتی، فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی است، در تلاش است تا فرد را در مسیر تحقق هدف‌ها سوق دهد. دستیابی به هدف‌های آموزشی و تربیتی آموزش عالی، منوط به استفاده‌ی بهینه از منابع انسانی، مالی و تجهیزاتی می‌باشد. از این رو شادابی و پویایی نظام

^۱. Higher Education

دارد. تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی‌شود بلکه ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می‌گردد که فرد شاغل در لحظه‌ی معینی از زمان از شغلش رضایت نماید و از آن لذت ببرد (خسروی، ۱۳۸۸، ص ۱۲۵).

رضایت شغلی نوعی احساس مثبت فرد نسبت به شغلش می‌باشد و زائیده عواملی چون شرایط و روابط حاکم بر محیط کار^۶، نظام سازمانی شغل^۷ و تأثیر عوامل فرهنگی^۸ است. رضایت شغلی می‌تواند باعث ایجاد کار مناسب و بالای کارکنان در سازمان شود و وجود عدم رضایت شغلی باعث ایجاد اختلالاتی در کار سازمان و ایجاد هزینه‌هایی می‌شود. در ارتباط با نحوه ایجاد رضایت شغلی لازم به توضیح است که اگر شایستگی‌های افراد از جمله تحصیلات، سابقه خدمت، پاداش و غیره نادیده گرفته شود قطعاً دلسردی و عدم رضایت شغلی کارکنان را به دنبال خواهد داشت، در حالی که توجه به موارد فوق باعث رضایت شغلی کارکنان در سازمان می‌شود. از جمله مشکلاتی که در سازمان‌ها به دلیل نارضایتی پیش می‌آید، می‌توان به موارد بی‌علاقگی به کار، کم‌کاری، غیبت و عدم حضور به موقع، بی‌توجهی به قوانین، ترک خدمت، افت انگیزه‌های کار، کاهش مسوولیت‌پذیری و بی‌توجهی به رعایت سلسله مراتب اداری اشاره کرد. (مولایی‌قرا، ۱۳۷۹، ص ۱). مقصود از رضایت شغلی نگرش کلی فرد درباره‌ی کارش است. کسی که رضایت شغلی او در سطحی بالاست، نسبت به شغل خود یا کارش نگرشی مثبت دارد. کسی که از کار خود راضی نیست نگرش منفی نسبت به شغلش دارد. هنگامی که درباره‌ی نگرش کارکنان بحث می‌شود، غالباً چیزی

یکی از موضوع‌های مهم و مورد توجه در مدیریت نیروی انسانی در سازمان‌ها، تامین نیازهای افراد و ایجاد انگیزه برای بالا بردن کیفیت کاری آنهاست. توجه به این عامل اساسی بیانگر اهمیتی است که مدیران برای نیروی انسانی به عنوان یکی از سرمایه‌های با ارزش قایل هستند. از آنجایی که کارایی نیروی انسانی همواره براساس محاسبات اقتصادی قابل پیش‌بینی نیست عامل‌های متعدد دیگری در این زمینه دخیل هستند که برخاسته از نیازهای برتر انسان در ابعاد اجتماعی^۱، احترام^۲ و خودیابی^۳ است (استوار و امیرزاده خاتونی، ۱۳۸۷، ص ۳۳).

نیروی انسانی^۴ را باید به عنوان مهم‌ترین سرمایه یک سازمان دانست که نقش کلیدی و مهمی در دستیابی سازمان به اهدافش دارد. امروزه سازمان‌ها هزینه‌های بالایی جهت جذب و نگهداری منابع انسانی صرف می‌کنند تا در عرصه‌ی رقابت از سایر رقیبان عقب نمانند. سازمان‌ها اگر دارای بهترین فناوری بوده و از بهترین امکانات بهره‌مند باشند ولی از نیروی انسانی متخصص و کارآمد برخوردار نباشند و از توانایی آنان بهره‌ی لازم را نگیرند، قادر نیستند بر محیط اثر گذاشته و در عرصه رقابت موفق عمل کنند. بنابراین شناخت خصوصیات و ویژگی‌های نیروی انسانی و عوامل موثر بر کارایی آنان جهت به کارگیری هر چه مطلوب‌تر این سرمایه‌ی سازمانی یکی از دل‌مشغولی‌های رهبران و مدیران تمامی سازمان‌ها بوده و می‌باشد. یکی از عوامل بسیار مهم که باعث افزایش کارایی و احساس رضایت فردی، همچنین موفقیت شغلی می‌گردد، رضایت شغلی^۵ است. رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چند بعدی است که با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط

۶. Work Environment

۷. Job Organizational System

۸. Culture Factor

۱. Social

۲. Esteem

۳. Self Recognition

۴. Man Power

۵. Job Satisfaction

محمدی‌نیا (۱۳۸۵) در پژوهشی که با عنوان «رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی استادان دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران» انجام داد به این نتیجه رسید که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. بین تمام شاخص‌های رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. بین ویژگی‌های فردی و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری مشاهده نشده بین ویژگی وضعیت تأهل و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری مشاهده شد.

در تحقیق کرامتی و همکاران (۱۳۸۷) با عنوان «رابطه ویژگی‌های شغلی و نگرشی کارکنان دانشگاه با رضایت شغلی آنان» نیز این نتایج به دست آمد که بین ویژگی‌های شغلی کارکنان دانشگاه نظیر نوع دانشکده، تجربه کاری، مدرک تحصیلی، مسوولیت اجرایی با رضایت شغلی آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد و بین ویژگی‌های نگرشی کارکنان با رضایت شغلی آنان نیز رابطه معنی‌داری وجود دارد.

صافی و همکاران (۱۳۸۸) با تحقیقی تحت عنوان «عوامل فردی، محیطی و شغلی موثر بر رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی» نشان دادند که، وضعیت تأهل، داشتن وسیله نقلیه، مدرک تحصیلی، مرتبه دانشگاهی، مدرک تحصیلی همسر و وضعیت مالکیت منزل مسکونی در میزان رضایت شغلی اعضای هیات علمی تأثیر داشت. هم‌چنین سن، تعداد فرزندان و میزان درآمد خارج از دانشگاه با میزان رضایت شغلی ارتباط معنادار داشت. رضایت شغلی با عوامل

جز رضایت شغلی آنان نیست (علوی، ۱۳۸۱، ص ۷).

شفیعی سروستانی (۱۳۷۰) در تحقیق خود تحت عنوان «بررسی عوامل افزایش رضایت شغلی استادان دانشگاه اصفهان و ارایه پیشنهاداتی برای بالا بردن کارایی» به این نتیجه رسید که از طریق عواملی نظیر مدیریت صحیح^۱ و کارآمد^۲، امنیت شغلی^۳، فراهم بودن زمینه ارتقا و جو سازمانی^۴ سالم می‌توان رضایت شغلی را افزایش داد.

تحقیقی توسط غلامحسین زاده و صالحی (۱۳۸۳) تحت عنوان «بررسی میزان عوامل موثر بر رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی» انجام گرفت که یافته‌ها نشان داد بین نظرات اعضای هیات علمی در مورد حقوق و مزایا، پایه و ترفیع، ماهیت کار (تدریس)، شیوه مدیریت و سرپرستی، تجهیزات و امکانات در محیط کار و روابط بین همکاران در محیط کار با رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

رنجبر و وحید شاهی (۱۳۸۵) با مطالعه‌ای تحت عنوان «بررسی عوامل موثر در رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مازندران» نتیجه‌گیری گرفتند که، عوامل بیرونی شامل حقوق و دستمزد و شرایط فیزیکی محیط کار (تجهیزات و امکانات) موثرترین عوامل در رضایت شغلی بودند و عوامل مربوط به موقعیت سازمانی (ارتباطات و نحوه سرپرستی مسئولین) اهمیت کم تری داشتند. این یافته‌ها کم رنگ بودن تفکر تیمی و سازمانی^۵ و غلبه منابع فردی را در رضایت شغلی نشان می‌دهد که باید در جهت تغییر نگرش اعضای هیات علمی تدابیر مناسب اندیشیده شود.

1. Correct Management

2. Efficient

3. Job Safety

4. Organizational Climate

5. Organizational & Team Thinking

نتایج تحقیق کوالی^{۱۰} و تئودوراکیس^{۱۱} (۲۰۰۳) نیز نشان می‌دهد که بین امنیت شغلی و رضایت شغلی رابطه مستقیمی وجود دارد. هم‌چنین بین حقوق و دستمزد، تشویق و شغل، با رضایت شغلی رابطه مستقیمی وجود دارد. اشاگبمی^{۱۲} (۱۹۹۹) پژوهشی را با عنوان «یک مطالعه تطبیقی پیرامون رضایت شغلی در آموزش عالی» صورت داد و نتایج نشان داد که ویژگی‌های جمعیت‌شناسی، ارشدیت در سن، مقام و سابقه خدمت در موقعیت سازمانی مدیران دخیل بوده است. هم‌چنین تاثیر مثبت بسیاری در قیاس با استادان در رضایت شغلی آنان داشته است. در تحقیقات فیدلر^{۱۳} (۱۹۹۶) تحت عنوان «خطوط کلی برای کسب رضایت اعضای هیات علمی دانشگاه از شغلشان»، نتایج نشان می‌دهد، عوامل حاکم بر میزان پرداخت (عوامل حقوقی، رعایت اصل برابری و... سیستم‌های جبران خدمت (افزایش حقوق، ارتقای مقام، پرداخت اضافه کار) و روند کنونی در جبران خدمت (پرداخت بر مبنای مهارت و شایستگی، گسترده سازی) به عنوان راهکارهایی در پیشرفت علمی و رضایت اعضای هیات علمی از کارشان دخیل بوده است. پترسون^{۱۴} و ساتون^{۱۵} (۱۹۸۷) با تحقیقی به بررسی سکون، بهره‌وری و رضایت شغلی در اعضای هیات علمی پرداختند. نتایج نشان داد که اعضای هیات علمی با سابقه، در مقایسه با اعضای تازه‌کار خود را در سکون شغلی بیش‌تری می‌دیدند. و اساتیدی که خود را از نظر شغلی فعال و پویا می‌دانستند نسبت به اساتیدی

اقتصادی^۱، آموزشی^۲، پژوهشی^۳، اداری^۴، انگیزشی^۵ رفاهی^۶ ارتباط معنادار دارد. چنانچه عواملی چون کمبود حقوق، کمبود امکانات رفاهی و دیگر موارد مورد توجه قرار گیرند، رضایت شغلی اعضای هیات علمی افزایش خواهد یافت.

جمالی و همکاران (۱۳۸۸) با پژوهشی در خصوص «رابطه بین عوامل شغلی و سازمانی با رفتار شهروند سازمانی اعضای هیات علمی واحدهای منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی به منظور ارایه مدل مناسب» چنین نتیجه‌گیری می‌کنند که متغیرهای رضایت شغلی، تعهد سازمانی بر روی رفتار شهروند سازمانی تاثیر مثبت و فرسودگی شغلی و جو سازمانی تاثیر منفی دارند. از مولفه‌های رضایت شغلی، مولفه‌های ماهیت کار، رضایت از همکاران و رضایت از میزان حقوق و مزایا قدرت پیش‌بینی رفتار شهروند سازمانی را در جهت مثبت دارند. از مولفه‌های سه‌گانه فرسودگی شغلی یعنی کاهش عملکرد فردی، زوال شخصیت و خستگی عاطفی هر سه قدرت پیش‌بینی رفتار شهروند سازمانی را در جهت معکوس دارند.

گودال^۷ (۲۰۰۳) با انجام پژوهشی نشان داد که درآمد اندک اعضای هیات علمی تاثیر بسیاری بر نارضایتی آن‌ها از شغلشان دارد و افزایش حقوق و دستمزد رابطه‌ی مستقیم با رضایت شغلی دارد. نتایج پژوهش‌های لیلیداهی^۸ و لاری^۹ (۲۰۰۲) نشان داد که میزان درآمد، حقوق و دستمزد یکی از عوامل مهم تاثیرگذار بر رضایت شغلی می‌باشد.

1. Economic
2. Educational
3. Research
4. Administrative
5. Motivation
6. Welfare
7. Goodall
8. Lillydahi
9. Larry
10. Koali
11. Theodorakis

12. Oshagbemi
13. Fiedler
14. Patterson
15. Sutton

موثر باشند، استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۴۰ سوال بسته پاسخ می‌باشد که بر اساس مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت و به ترتیب با گزینه‌های (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم) تنظیم شده است. روایی محتوایی آن توسط اساتید و متخصصان مربوطه مورد تایید قرار گرفت و پایایی آن از طریق فرمول ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۹۶ محاسبه گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS و روش‌های آماری در سطح توصیفی شامل جدول فراوانی، میانگین، انحراف معیار و درصد موافقان و در سطح آمار استنباطی شامل آزمون نرمال، آزمون دوجمله‌ای، آزمون T تک مقدره و آزمون فریدمن استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

سوال اول: تا چه میزان عوامل علمی بر رضایت شغلی اعضای هیات علمی موثر است؟ نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داده است که مقدار میانگین محاسبه شده برابر (۳۰/۲) و مقدار انحراف معیار برابر (۶/۱) است که به صورت توصیفی نشان دهنده تاثیر عوامل مورد مطالعه است و با توجه به این که مقدار T محاسبه شده برابر (۱۷/۸۴) در سطح اطمینان ۹۵ درصد و با درجه آزادی (۳۰۸) از مقدار T بحرانی جدول (۱/۹۶) بزرگ تر شده است، همچنین چون میزان معنی‌داری این آزمون (sig=۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ است بنابراین می‌توان بیان نمود که عوامل علمی بر رضایت شغلی اعضای هیات علمی تاثیر دارند.

سوال دوم: تاچه میزان عوامل حرفه‌ای بر رضایت شغلی اعضای هیات علمی موثر است؟

که خود را از نظر شغلی بی‌تحرک و غیرفعال می‌پنداشتند، رضایت بیش‌تری داشتند.

سوال‌های ویژه:

- ۱- تا چه میزان عوامل علمی بر رضایت شغلی اعضای هیات علمی موثر است؟
- ۲- تا چه میزان عوامل حرفه‌ای بر رضایت شغلی اعضای هیات علمی موثر است؟
- ۳- تا چه میزان عوامل سازمانی بر رضایت شغلی اعضای هیات علمی موثر است؟
- ۴- تا چه میزان عوامل انگیزشی بر رضایت شغلی اعضای هیات علمی موثر است؟
- ۵- تا چه میزان عوامل فیزیکی بر رضایت شغلی اعضای هیات علمی موثر است؟
- ۶- کدام یک از عوامل فوق بیش‌ترین تاثیر را بر رضایت شغلی اعضای هیات علمی دارند؟

روش پژوهش

روش تحقیق، توصیفی از نوع زمینه‌یابی (پیمایشی) بوده است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه اعضای هیات علمی تمام وقت واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران در سال تحصیلی ۱۳۹۰ که در مجموع تعداد آنان برابر ۱۵۱۸ نفر بوده است، تعداد ۳۰۹ نفر از طریق جدول تعیین حجم نمونه کرجسی و مورگان و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی - طبقه‌ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته متناسب با مبانی نظری موضوع تحقیق و با گویه‌هایی که بر اساس ۵ عامل علمی، حرفه‌ای، سازمانی، انگیزشی و فیزیکی که می‌توانستند در رضایت شغلی اعضای هیات علمی

جدول ۱: خلاصه تحلیل آماری مربوط به عوامل علمی

| متغیر | تعداد | میانگین | انحراف معیار داده‌ها | انحراف معیار میانگین | T | درجه آزادی | سطح معناداری | فاصله اطمینانی | | |
|------------|-------|---------|----------------------|----------------------|-------|------------|--------------|----------------|----------|-----|
| | | | | | | | | تفاوت میانگین | ۹۵ درصد | |
| | | | | | | | | حد بالا | حد پایین | |
| عوامل علمی | ۳۰۹ | ۳۰/۲ | ۶/۱ | ۰/۳۵ | ۱۷/۸۴ | ۳۰۸ | ۰/۰۰۰ | ۶/۲ | ۵/۵ | ۶/۹ |

جدول ۲: خلاصه تحلیل آماری مربوط به عوامل حرفه ای

| متغیر | دسته بندی | تعداد | نسبت مشاهدات | نسبت آزمون | میزان معنی داری | تعداد نمونه | میانگین | انحراف معیار | مینیمم | ماکزیمم | |
|----------|-----------|-------|--------------|------------|-----------------|-------------|---------|--------------|--------|---------|--|
| | | | | | | | | | | | |
| گروه دوم | ۲۴ $<$ | ۲۹۴ | ۰/۹۵۱ | ۰/۶ | ۰/۰۰۰ | ۳۰۹ | ۳۳/۵ | ۴/۹ | ۱۸/۰ | ۴۰/۰ | |
| جمع | | ۳۰۹ | ۱/۰ | | | | | | | | |

جدول ۳: خلاصه تحلیل آماری مربوط به عوامل سازمانی

| متغیر | تعداد | میانگین | انحراف معیار | انحراف معیار | T | درجه آزادی | سطح معناداری | فاصله اطمینانی | | |
|---------------|-------|---------|--------------|--------------|------|------------|--------------|----------------|----------|-----|
| | | | | | | | | تفاوت میانگین | ۹۵ درصد | |
| | | | | | | | | حد بالا | حد پایین | |
| عوامل سازمانی | ۳۰۹ | ۳۰/۹ | ۵/۰۴ | ۰/۲۹ | ۲۳/۹ | ۳۰۸ | ۰/۰۰۰ | ۶/۹ | ۶/۳ | ۷/۴ |

جدول ۴: خلاصه تحلیل آماری مربوط به عوامل انگیزشی

| متغیر | دسته بندی | تعداد | نسبت مشاهدات | نسبت آزمون | میزان معنی داری | تعداد نمونه | میانگین | انحراف معیار | مینیمم | ماکزیمم | |
|----------|-----------|-------|--------------|------------|-----------------|-------------|---------|--------------|--------|---------|--|
| | | | | | | | | | | | |
| گروه دوم | ۲۴ $<$ | ۲۷۳ | ۰/۸۸۳ | ۰/۶ | ۰/۰۰۰ | ۳۰۹ | ۳۳/۲ | ۶/۴ | ۸/۰۰ | ۴۰/۰ | |
| جمع | | ۳۰۹ | ۱/۰ | | | | | | | | |

نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده ها نشان داده است که مقدار میانگین محاسبه شده برابر (۳۳/۲) و مقدار انحراف معیار برابر (۶/۴) است که به صورت توصیفی نشان دهنده تاثیر عوامل مورد مطالعه است، چون تعداد افراد موافق با تاثیر عامل مورد بررسی ۲۷۳ نفر (گروه دوم) از ۳۰۹ نفر هستند یعنی نسبت مشاهدات افراد موافق (۰/۸۸۳) از مقدار نسبت آزمون (۰/۶) بزرگ تر شده است و با توجه به این که میزان معنی داری این آزمون ($\text{sig}=0/000$) کم تر از ۰/۰۵ است بنابراین می توان بیان نمود که عوامل انگیزشی بر رضایت شغلی اعضای هیات علمی تاثیر دارند.

سوال پنجم: تا چه میزان عوامل فیزیکی بر رضایت شغلی اعضای هیات علمی موثر است؟

نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده ها نشان داده است که مقدار میانگین محاسبه شده برابر (۳۱/۹۶) و مقدار انحراف معیار برابر (۶/۷) است که به صورت توصیفی نشان دهنده تاثیر عوامل مورد مطالعه است، چون تعداد افراد موافق با تاثیر عامل مورد بررسی ۲۶۵ نفر (گروه دوم) از ۳۰۹ نفر هستند یعنی نسبت مشاهدات افراد موافق (۰/۸۵۸) از مقدار نسبت آزمون (۰/۶) بزرگ تر شده است و با توجه به این که میزان معنی داری این آزمون ($\text{sig}=0/000$) کم تر از ۰/۰۵ است بنابراین می توان بیان نمود که عوامل فیزیکی بر رضایت شغلی اعضای هیات علمی تاثیر دارند.

سوال ششم: کدام یک از عوامل فوق بیشترین تاثیر را بر رضایت شغلی اعضای هیات علمی دارند؟

نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده ها نشان داده است که مقدار میانگین محاسبه شده برابر (۳۳/۵) و مقدار انحراف معیار برابر (۴/۹) است که به صورت توصیفی نشان دهنده تاثیر عوامل مورد مطالعه است، چون تعداد افراد موافق با تاثیر عامل مورد بررسی ۲۹۴ نفر (گروه دوم) از ۳۰۹ نفر هستند یعنی نسبت مشاهدات افراد موافق (۰/۹۵۱) از مقدار نسبت آزمون (۰/۶) بزرگ تر شده است و با توجه به این که میزان معنی داری این آزمون ($\text{sig}=0/000$) کم تر از ۰/۰۵ است بنابراین می توان بیان نمود که عوامل حرفه ای بر رضایت شغلی اعضای هیات علمی تاثیر دارند.

سوال سوم: تا چه میزان عوامل سازمانی بر رضایت شغلی اعضای هیات علمی موثر است؟

نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده ها نشان داده است که مقدار میانگین محاسبه شده برابر (۳۰/۹) و مقدار انحراف معیار برابر (۵/۰۴) است که به صورت توصیفی نشان دهنده تاثیر عوامل مورد مطالعه است و با توجه به این که مقدار T محاسبه شده برابر (۲۳/۹) در سطح اطمینان ۹۵ درصد و با درجه آزادی (۳۰۸) از مقدار T بحرانی جدول (۱/۹۶) بزرگ تر شده است، همچنین چون میزان معنی داری این آزمون ($\text{sig}=0/000$) کم تر از ۰/۰۵ است بنابراین می توان بیان نمود که عوامل سازمانی بر رضایت شغلی اعضای هیات علمی تاثیر دارند.

سؤال چهارم: تا چه میزان عوامل انگیزشی بر رضایت شغلی اعضای هیات علمی موثر است؟

نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده ها نشان داده است که مقدار میانگین محاسبه شده برابر

جدول ۵: خلاصه تحلیل آماری مربوط به عوامل فیزیکی

| متغیر | دسته‌بندی | تعداد | نسبت مشاهدات | نسبت آزمون | میزان معنی‌داری | تعداد نمونه | میانگین | انحراف معیار | مینیمم | ماکزیمم |
|--------------|-----------|-------|--------------|------------|-----------------|-------------|---------|--------------|--------|---------|
| عوامل فیزیکی | گروه اول | ۲۴ ≥ | ۴۴ | ۰/۱۴۲ | ۰/۶ | ۳۰۹ | ۳۱/۹۶ | ۶/۷ | ۸/۰۰ | ۴۰/۰ |
| | گروه دوم | ۲۴ < | ۲۶۵ | ۰/۸۵۸ | | | | | | |
| | جمع | | ۳۰۹ | ۱/۰ | | | | | | |

جدول ۶: خلاصه تحلیل آماری مربوط به سوال ۶

| متغیرها | تعداد نمونه | میانگین | انحراف معیار | مینیمم | ماکزیمم | میانگین رتبه‌ها | آماره - کای مربع | درجه آزادی | میزان معنی‌داری |
|---------------|-------------|---------|--------------|--------|---------|-----------------|------------------|------------|-----------------|
| عوامل حرفه‌ای | ۳۰۹ | ۳۳/۵ | ۴/۹ | ۱۸ | ۴۰ | ۳/۵۶ | | | |
| عوامل انگیزشی | ۳۰۹ | ۳۳/۲ | ۶/۴ | ۸ | ۴۰ | ۳/۴۶ | | | |
| عوامل فیزیکی | ۳۰۹ | ۳۱/۹۶ | ۶/۷ | ۸ | ۴۰ | ۳/۰۶ | ۱۵۳/۸۶۶ | ۴ | ۰/۰۰۰ |
| عوامل سازمانی | ۳۰۹ | ۳۰/۹ | ۵/۰۵۴ | ۱۵ | ۴۰ | ۲/۴۹ | | | |
| عوامل علمی | ۳۰۹ | ۳۰/۲ | ۶/۱ | ۱۰ | ۴۰ | ۲/۴۱ | | | |

عوامل انگیزشی (۳ عوامل فیزیکی (۴ عوامل سازمانی (۵ عوامل علمی.

بحث و نتیجه گیری

در مورد سوال اول تحقیق، یافته‌ها نشان داد که عوامل علمی بر رضایت شغلی اعضای هیات علمی تاثیر دارند. این نتیجه با بررسی‌های جمالی و همکاران (۱۳۸۸) که کاهش عملکرد فردی از مولفه‌های فرسودگی شغلی است؛ پترسون و ساتون (۱۹۸۷) اعضای هیات علمی که خود را از نظر شغلی پویا و فعال می‌دانستند نسبت به اساتیدی که خود را از نظر شغلی بی‌تحرک و غیر فعال می‌پنداشتند، رضایت شغلی بیش‌تری داشتند و با تحقیق صافی و

نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داده است چون مقدار کای دو محاسبه شده برابر (۱۵۳/۸۶۶) در سطح اطمینان ۹۵ درصد و با درجه آزادی ۴ از مقدارکای دو جدول بحرانی (۰/۷۱۱) بزرگ‌تر شده است، همچنین با توجه به این که میزان معنی‌داری این آزمون ($\text{sig}=0/000$) کم‌تر از ۰/۰۵ است بنابراین می‌توان بیان نمود که اثر ۵ عامل مورد مطالعه بر رضایت شغلی اعضای هیات علمی متفاوت می‌باشد. برای این که مشخص شود کدام یک از عوامل موثرتر هستند، با استفاده از اطلاعات جدول رتبه‌های آزمون فریدمن رتبه‌بندی عوامل مورد مطالعه به ترتیب از بیش‌ترین تا کم‌ترین بدین صورت می‌باشد. (۱ عوامل حرفه‌ای (۲

می‌باشد؛ و اشاگیمی (۱۹۹۹) که سابقه خدمت در رضایت شغلی تاثیر مثبت داشته است؛ و با یافته‌های کوآلی و تئودوراکیس (۲۰۰۳) که بین شغل هیات علمی و رضایت شغلی رابطه مستقیم وجود دارد؛ و صافی و همکاران (۱۳۸۸) که مدرک تحصیلی و مرتبه دانشگاهی در میزان رضایت شغلی اعضای هیات علمی تاثیر دارد، همخوانی دارد. بنابراین میزان سابقه تدریس، رتبه علمی، میزان بهره‌مندی از منابع علمی جدید، متناسب بودن رشته تحصیلی با تدریس دروس در رشته مرتبط، فراهم کردن زمینه و شرایط ادامه تحصیل، روحیه علمی، میزان توانمندی و اعتماد به نفس عضو هیات علمی از مواردی هستند که در رضایت شغلی اعضای هیات علمی دخیل هستند. لذا روسای واحدهای دانشگاهی می‌توانند با در نظر گرفتن سابقه تدریس، مدرک تحصیلی، روحیه علمی، توانمندی و دادن اعتماد به نفس به عضو هیات علمی زمینه و شرایطی را برای ادامه تحصیل و کسب درجات علمی بالاتر برای اعضای هیات علمی فراهم کنند.

در مورد سوال سوم تحقیق نتایج نشان داد که عوامل سازمانی بر رضایت شغلی اعضای هیات علمی تاثیر دارند. نتیجه این تحقیق با نتایج پژوهش‌های جمالی و همکاران (۱۳۸۸) که ویژگی‌های رفتاری همکاران باعث رضایت شغلی می‌باشد و شفیعی سروسستانی (۱۳۷۰) که عواملی مانند مدیریت صحیح و کارآمد و جوسازمانی سالم می‌تواند رضایت شغلی را افزایش دهد؛ و کرامتی و همکاران (۱۳۸۷) که بین مسوولیت اجرایی با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد؛ و غلامحسین زاده و صالحی

همکاران (۱۳۸۸) که نتیجه گرفتند رضایت شغلی با عوامل پژوهشی ارتباط معنادار دارد، همخوانی دارد. بنابراین میزان تالیفات و ترجمه‌ها، مقالات علمی منتشر شده در مجلات داخلی و خارجی و شرکت در سمینارها و همایش‌های داخلی و خارجی، طرح‌های تحقیقاتی و پژوهش‌های علمی و دسترسی به منابع علمی (مجلات و مقالات و ...) باعث رضایت شغلی اعضای هیات علمی می‌شوند. لذا پیشنهاد می‌شود مدیران و روسای واحدهای دانشگاهی تلاش کنند تا سطح رضایت شغلی اعضای هیات علمی را از طریق فراهم کردن زمینه فعالیت آنان در انجام طرح‌های تحقیقاتی و پژوهش‌های علمی و شرکت دادن آنان در سمینارها و همایش‌های داخلی و خارجی و ارایه مقالات و چاپ و انتشار آن در نشریات علمی معتبر داخلی و خارجی به منظور افزایش رضایت شغلی آنان در واحد دانشگاهی ارتقا بخشند.

در مورد سوال دوم تحقیق، پس از تجزیه و تحلیل نتایج تاثیر عوامل حرفه‌ای بر رضایت شغلی اعضای هیات علمی مورد تایید قرار گرفت. نتایج این تحقیق با پژوهش‌های شفیعی سروسستانی (۱۳۷۰) که فراهم بودن زمینه ارتقا رضایت شغلی را افزایش می‌دهد و جمالی و همکاران (۱۳۸۸) که ماهیت کار از مولفه‌های رضایت شغلی می‌باشد و کرامتی و همکاران (۱۳۸۷) که بین مدرک تحصیلی و تجربه کاری با رضایت شغلی رابطه معنی‌دار وجود دارد و غلامحسین زاده و صالحی (۱۳۸۳) که بین پایه شغلی و ماهیت کار (تدریس) با رضایت شغلی رابطه وجود دارد؛ و فیدلر (۱۹۹۶) که سیستم‌های جبران خدمت (فراهم کردن زمینه ارتقا) در رضایت شغلی دخیل

(۱۳۸۳) که بین شیوه مدیریت و سرپرستی با رضایت شغلی رابطه وجود دارد و رنجبر و وحید شاهی (۱۳۸۵) که عوامل مربوط به موقعیت سازمانی (ارتباطات و نحوه سرپرستی مسوولین) در رضایت شغلی اعضای هیات علمی آثیر دارد و صافی و همکاران (۱۳۸۸) که رضایت شغلی اعضای هأت علمی به عوامل اداری ارتباط معنادار دارد؛ و اشاگبمی (۱۹۹۹) که ویژگی های جمعیت شناسی در رضایت شغلی تاثیر مثبت دارد، همخوانی دارد بنابراین قوانین و مقررات، نوع مدیریت ریاست واحد میزان مشارکت در تصمیم گیری، اختیارات واگذار شده به گروه‌های آموزشی، انتظارات و تعاملات بین استاد و دانشجو، زمان مشخص برای تدریس، سیاستگذاری‌های داخلی و نوع مدیریت مدیر گروه آموزشی از عواملی هستند که در رضایت شغلی اعضای هیات علمی دخیل می‌باشند. لذا روسای واحدهای دانشگاهی می توانند با فراهم کردن قوانین و مقررات قابل انعطاف در واحد دانشگاهی و مشارکت دادن اعضای هیات علمی در تصمیم‌گیری‌ها و واگذار کردن اختیارات به مدیران گروه‌های آموزشی موجب افزایش رضایت شغلی اعضای هیات علمی در محیط‌های آموزشی شوند.

در بررسی سوال چهارم تحقیق پس از تجزیه و تحلیل نتایج تاثیر عوامل انگیزشی بر رضایت شغلی اعضای هیات علمی مورد تایید قرار گرفت. نتیجه این تحقیق با بررسی‌های جمالی و همکاران (۱۳۸۸) که میزان حقوق و مزایا از مولفه‌های رضایت شغلی می‌باشد؛ و شفیعی سروسنانی (۱۳۷۰) که امنیت شغلی رضایت شغلی را افزایش می‌دهد و غلامحسین

زاده و صالحی (۱۳۸۳) که بین حقوق و مزایا با رضایت شغلی رابطه وجود دارد و رنجبر و وحیدشاهی (۱۳۸۵) که حقوق و دستمزد از موثرترین عوامل در رضایت شغلی اعضای هیات علمی بودند و صافی و همکاران (۱۳۸۸) که رضایت شغلی اعضای هیات علمی با عوامل انگیزشی ارتباط معنادار دارد و گودال (۲۰۰۳) که افزایش حقوق و دستمزد رابطه مستقیمی با رضایت شغلی اعضای هیات علمی دارد و لیلیداهی و لاری (۲۰۰۲) که میزان درآمد و حقوق و دستمزد یکی از عوامل مهم تاثیرگذار بر رضایت شغلی می‌باشد؛ و کوالی و تئودوراکیس (۲۰۰۳) که بین امنیت شغلی، تشویق، حقوق و دستمزد با رضایت شغلی رابطه مستقیمی وجود دارد؛ و فیدلر (۱۹۹۶) که عوامل حاکم بر میزان پرداخت (عوامل حقوقی، رعایت اصل برابری و...) و پرداخت بر مبنای مهارت و شایستگی در رضایت شغلی دخیل می‌باشد، همخوانی دارد.

بنابراین مکانیزم‌های تشویقی و قدردانی از عملکرد و خدمات مطلوب علمی و پژوهشی، میزان حقوق و مزایا (پرداخت حقوق مناسب)، میزان تسهیلات رفاهی (وام مسکن، وام خودرو)، داشتن آزادی علمی، رعایت انصاف در ترفیع، داشتن حقوق برابر با دیگر اعضا، برقراری امنیت شغلی و احترام اعضای هیات علمی، می‌تواند در رضایت شغلی آنان دخیل باشد. لذا روسای واحدهای دانشگاهی می‌توانند با استفاده از مکانیزم‌های تشویقی و تقدیر از خدمات مطلوب علمی و پژوهشی، افزایش حقوق و مزایا و توجه به تسهیلات رفاهی (وام مسکن، وام خودرو و...)، دادن آزادی علمی و استقلال شغلی و

مناسب به همراه وسایل کمک آموزشی جهت فرایند تدریس، میزان رضایت شغلی اعضای هیات علمی را افزایش دهند.

در ارتباط با سوال ششم تحقیق نیز یافته‌ها نشان داد که اثر عوامل مورد مطالعه بر رضایت شغلی اعضای هیات علمی متفاوت می‌باشد. اعضای هیات علمی تاثیر عوامل حرفه‌ای را بر رضایت شغلی بیش‌تر از بقیه عوامل دانستند و رتبه‌بندی عوامل مورد مطالعه به ترتیب از بیش‌ترین تاثیر تا کم‌ترین عبارت است از (۱) عوامل حرفه‌ای (۲) عوامل انگیزشی (۳) عوامل فیزیکی (۴) عوامل سازمانی (۵) عوامل علمی. رتبه‌بندی عوامل نشان می‌دهد عاملی که بیشتر از همه باعث رضایت شغلی اعضای هیات علمی می‌شود عامل حرفه‌ای و سپس عامل انگیزشی هست بنابراین با توجه به اثر این عوامل در رضایت شغلی هیات علمی پیشنهاد می‌شود مدیران و مسوولان به عنوان یک برگ برنده برای موفقیت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها از آن استفاده نمایند.

منابع

- استوار، صغرا و امیرزاده خاتونی، ماندانا. (۱۳۸۷). بررسی رابطه میان هوش هیجانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان کارخانه بخش خصوصی در شهر شیراز. *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی واحد مرودشت*. سال اول. شماره ۲. زمستان ۱۳۸۷. صص ۳۸ - ۲۳.

- جمالی، اختر؛ تقی‌پور ظهیر، علی و صالحی، مسلم. (۱۳۸۸). رابطه بین عوامل شغلی و سازمانی با رفتار شهروند سازمانی اعضای هیات علمی واحدهای منطقه

برقراری امنیت شغلی برای اعضای هیات علمی، زمینه افزایش رضایت شغلی آنان را فراهم کنند.

در مورد سوال پنجم تحقیق نتایج نشان داد، که عوامل فیزیکی بر رضایت شغلی اعضای هیات علمی تاثیر دارند. نتیجه این تحقیق با پژوهش رنجبر و وحیدشاهی (۱۳۸۵) که شرایط فیزیکی محیط کار (تجهیزات و امکانات) از موثرترین عوامل در رضایت شغلی اعضای هیات علمی بودند و صافی و همکاران (۱۳۸۸) که رضایت شغلی اعضای هیات علمی با عوامل رفاهی ارتباط معنادار دارد و کرامتی و همکاران (۱۳۸۷) که بین نوع دانشکده با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد و غلامحسین زاده و صالحی (۱۳۸۳) که تجهیزات و امکانات در محیط کار با رضایت شغلی رابطه وجود دارد، همخوانی دارد. بنابراین وجود اتاق مستقل جهت تحقیق و مطالعه، تجهیز کلاس‌های درس با صندلی‌های راحت، سالم و چیدمان مناسب و به همراه امکانات مطلوب (نور، گرما، سرما و ...)، رعایت بهداشت و تمیزبودن کلاس‌های درس به همراه رنگ‌آمیزی مناسب، وجود وسایل کمک آموزشی جهت تدریس، وجود کامپیوتر، اینترنت و تلفن در محیط کار، وجود آزمایشگاه و کارگاه مجهز و مناسب و فراهم کردن امکانات رفاهی (صبحانه، ناهار و ...) برای اعضای هیات علمی در واحدهای دانشگاهی، می‌تواند در رضایت شغلی آنان موثر باشد. لذا روسای واحدهای دانشگاهی می‌توانند، از طریق فراهم نمودن اتاق مستقل و مجهز به کامپیوتر، اینترنت و تلفن جهت فعالیت‌های تحقیقاتی و مطالعاتی، امکانات فیزیکی مطلوب برای کلاس‌های درسی، مهیا نمودن آزمایشگاه و کارگاه مجهز و

- یک دانشگاه آزاد اسلامی به منظور ارایه مدل مناسب.
- فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی واحد گرمسار.** سال سوم. شماره ۲. تابستان ۱۳۸۸. صص ۸۷-۱۰۶.
- خسروی، علی اکبر. (۱۳۸۸). بررسی رابطه رضایت شغلی کارکنان و اهمال کاری آنان در بخش آموزش سازمان توسعه تجارت ایران. **فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی واحد گرمسار.** سال سوم، شماره دوم تابستان ۱۳۸۸. صص ۱۴۱-۱۲۵.
- رنجبر، منصور و وحیدشاهی، کوروش. (۱۳۸۵). بررسی عوامل موثر در رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مازندران. **مجله مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی.** دوره چهارم، شماره دوم. صص ۹۹-۹۲، سال ۱۳۸۶.
- شفیعی سروستانی، مریم. (۱۳۷۰). **بررسی عوامل افزایش رضایت شغلی استادان دانشگاه اصفهان.** پایان‌نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده دانشگاه اصفهان.
- صافی، محمدهادی؛ فلاحی خشکتاب، مسعود؛ راسل، مهدی و رهگذر، مهدی. (۱۳۸۸). عوامل فردی، محیطی و شغلی موثر بر رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی. **مجله مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی.** دوره هفتم، شماره اول. صص ۴۳-۳۴، سال ۱۳۸۹.
- علوی، آلاله. (۱۳۸۱). **بررسی میزان رضایت شغلی کارخانجات ساری.** پایان‌نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده. دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.
- غلامحسین زاده، ام‌کلثوم و صالحی، محمد. (۱۳۸۳). **بررسی میزان عوامل موثر بر رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران.** طرح پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.
- کرامتی، محمدرضا؛ میر کمالی، سیدمحمد و زاده غلام، زهرا. (۱۳۸۷). رابطه ویژگی‌های شغلی و
- نگرشی کارکنان دانشگاه با رضایت شغلی آنان.
- فصلنامه مجله آموزش عالی ایران.** سال اول، شماره دوم، پاییز ۱۳۸۷. صص ۵۱-۶۶.
- محمدی‌نیا، محمد. (۱۳۸۵). **رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی استادان دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران.** پایان‌نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن.
- مولایی‌قراء، محمدتقی. (۱۳۷۹). **بررسی تاثیر سه عامل سطح تحصیلات، نوع استخدام و گروه شغلی کارکنان سازمان صنایع دفاع بر رضایت شغلی آنان.** پایان‌نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده. دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.
- Fiedler, f. (1996). **Mentoring manual for Teaching the culture of the Field, Journalism & mass communication educator**, Vol. 51, Issue 3, p. 47.
- Goodall, Donetta. (2003). **the Effects of salary on job satisfaction among college adjunct faculty doctoral dissertation the university of Texas at Austin.**
- Koali, O, & A. Theodorakis. (2003). **Job security and job satisfaction among Greek Fithess Instructors;** university of Thessaly.
- Lillydani, Jane H. & Larry D. singell. (2002). **job satisfaction, salaries and unions: the determination of university faculty compensation;** Doctoral Dissertation; university of Colorado at Boulder.
- Oshagbemi, T. (1999). **Academics and their mangers, A comparative study in Job satisfaction, personnel Review**, vol 28, Issue 1/2 p. 108.
- Patterson, L.; Sutton, R. E.; Schuttenberg, E. M. (1987). Plateaued career, productivity, and career satisfaction of college of education faculty. **Journal of Career Development Quarterly.**



Identification and Ranking of Effective Factors on Job Satisfaction among the Faculty Members in Mazandaran Province Islamic Azad University Branches

Barimani. Abolghasem^{*1}; Niazazari. Kiumars; 2, Salehi. Mohammad 3

1) Faculty member of Islamic Azad University, Neka Branch

2, 3) Associate Professor and faculty member of Islamic Azad University, Sari Branch

*Corresponding author: barimani@iauneka.ac.ir

Abstract

The objective of this study was the identification and the ranking of effective factors on job satisfaction among the faculty members of Islamic Azad Universities in Mazandaran. The research method was descriptive, and the study was a type of survey research. The population of the study included all full-time faculty members in all branches of Islamic Azad University, who were teaching in the academic of year 89-90. The number of the participant members was 1518. The sample of this study was selected through the Kerjcie and Morgan table. 309 faculty members were selected via applying the random sampling method. To collect the data of the study, a researcher-made questionnaire was used. The validity of questionnaire was estimated by a body of teachers and experts. The reliability coefficient was estimated by Chronbach Alpha as to be 0.96. The data were analyzed through the descriptive and inferential methods of statistics: the T-test and the Friedman test. The results of this study showed that physical, motivational, organizational, professional and scientific factors affected the participant members' job satisfaction and the effects of professional factors were more than other factors.

Key Words: Job Satisfaction, Faculty Members, Islamic Azad University
