

بررسی انتظارات و عوامل مؤثر بر رضایت شغلی اعضای هیأت علمی در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران

محمد صالحی^{۱*}، محمد حاجی زاد^۲، همایون موتمنی^۳

(۱) دانشیار، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ساری، ایران

(۲) استادیار، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نکا، نکا، ایران

(۳) استادیار، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ساری، ایران

* نویسنده ی مسؤل: محمد صالحی drsalehi@iausari.ac.ir

تاریخ دریافت مقاله ۹۰/۴/۱۲ تاریخ آغاز بررسی مقاله ۹۰/۴/۱۵ تاریخ پذیرش مقاله ۹۰/۸/۲۷

چکیده

هدف از مطالعه ی این تحقیق، بررسی انتظارات و عوامل مؤثر بر رضایت شغلی اعضای هیأت علمی در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران بود. روش تحقیق، توصیفی از نوع زمینه‌یابی می‌باشد. جامعه ی آماری این پژوهش شامل کلیه ی اعضای هیأت علمی تمام وقت فعال در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹ بود؛ که تعداد آنان برابر ۱۵۱۸ نفر می‌باشد. از این تعداد بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۳۰۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه ی محقق ساخته استفاده شده است. روایی آن توسط استادان و متخصصان مربوطه مورد تأیید قرار گرفت و ضریب پایایی آن با استفاده از فرمول آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۷ به دست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری استنباطی آزمون t، تحلیل واریانس، آزمون توکی و رگرسیون استفاده شده است. نتایج حاصل از بررسی سؤالات تحقیق نشان داده است که به ترتیب برخورداری از مزایای بیمه ی تکمیلی و مکانیزم های تشویق و قدردانی از اعضای هیأت علمی و دریافت تسهیلات رفاهی و در نظر گرفتن شرایط ویژه برای ادامه تحصیل دارای بالاترین میانگین می باشند. همچنین به ترتیب شیوه ی مدیریت و سرپرستی دانشگاه، امنیت شغلی، روابط بین همکاران در محیط کار و حقوق و مزایا دارای بالاترین میانگین عوامل مؤثر در رضایت شغلی می باشند.

کلید واژه گان: رضایت شغلی، اعضای هیأت علمی، دانشگاه آزاد اسلامی، استان مازندران.

مقدمه

در هر کشوری به شمار می آیند. امروزه استادان دارای شرح وظایف گسترده در زمینه ی آموزشی، پژوهشی و توسعه ی فردی هستند لذا برای افزایش کیفیت توجه به انتظارات آنان ضروری است، زیرا مطالعه و بررسی انتظارات استادان می تواند در شناخت انتظارات دانشگاه نیز مؤثر باشد (چین، ۲۰۰۲، ص ۱۹). در واقع اعضای هیأت علمی اگر دلگرمی و انگیزه ی کافی برای فعالیت و

نیروی انسانی به عنوان مهمترین سرمایه، نقش تعیین کننده در جهت رشد و تعالی هر سازمانی به ویژه دانشگاه ها و مراکز علمی ایفا می کند (غلامحسین زاده و صالحی، ۱۳۸۳، ص ۳). دانشگاه ها مهمترین مراکز فعالیت های آموزشی و پرورشی در هر کشوری هستند و در این راستا اعضای هیأت علمی دانشگاه ها از مهمترین مؤلفه های نظام آموزشی و از اساسی ترین عناصر توسعه و پیشرفت

پژوهش علمی نداشته باشند استقلال علمی و اقتصادی دچار مشکل می‌شود، از این رو یکی از عوامل مؤثر در بهره‌وری استادان دانشگاه، رضایت شغلی آنهاست؛ رضایت شغلی نوعی احساس مثبت فرد نسبت به شغل خود می‌باشد و زاینده‌ی عواملی چون شرایط و روابط حاکم بر محیط کار^۲، نظام سازمانی شغل^۳ و تأثیر عوامل فرهنگی^۴ است. دانشگاه به عنوان یک نهاد یا سازمان دارای اهمیت و جایگاه بالایی است که به دنبال تربیت افراد فرهیخته و تحصیل کرده با توجه به فرهنگ، تاریخ و دین کشور است. لذا اعضای هیأت علمی به عنوان یکی از ارکان اصلی دانشگاه باید از کار و محیط خود رضایت داشته باشند تا کارایی و اثربخشی آنان ارتقا یابد، برعکس عدم رضایت آنان غیبت و کاهش کیفیت و در نهایت افت تحصیلی دانشجویان را به همراه خواهد داشت (غلامحسین‌زاده و صالحی، ۱۳۸۳، ص ۵). پژوهش آراسته (۱۳۸۲) رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانش‌آموخته‌ی خارج از کشور ایران را مورد بررسی قرار داده است، و نشان دادند که رضایت شغلی با عوامل اقتصادی، آموزشی، تفریحی و رفاهی، لوازم و تجهیزات و عوامل انگیزشی ارتباط دارد و در ارزیابی تأثیر هر یک از عوامل با استفاده از تحلیل عاملی مشخص شد که عوامل اقتصادی و انگیزشی نقش بیشتری در رضایت شغلی استادان دارد. نتایج تحقیق تیموری (۱۳۸۶) به بررسی رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان پرداخته است و در یک مطالعه‌ی پیمایشی نتایج مورد تجزیه و تحلیل قرارگرفت که اعضای هیأت علمی از رضایت شغلی خوبی برخوردار بوده‌اند و از ماهیت کار خود رضایت مطلوب، و از نحوه‌ی سرپرستی، امنیت شغلی، حقوق و مزایا و از فرصت‌های ارتقا و شرایط فیزیکی محیط کار رضایت کمتری داشتند. کرامتی و همکاران (۱۳۸۷) با پژوهشی در رابطه با ویژگی‌های

شغلی و نگرش کارکنان دانشگاه با رضایت شغلی آنان، به این نتیجه رسیدند که ویژگی‌های شغلی کارکنان مانند نوع دانشکده، تجربه‌ی کاری، مدرک تحصیلی، مسوولیت اجرایی و همچنین نگرش کارکنان با رضایت شغلی آنان رابطه‌ی معنی‌داری دارد. یافته‌های پژوهشی جمالی و همکاران (۱۳۸۸) با پژوهشی در خصوص «رابطه بین عوامل شغلی و سازمانی با رفتار شهروند سازمانی اعضای هیأت علمی واحدهای منطقه‌ی یک دانشگاه آزاد اسلامی به منظور ارایه‌ی مدل مناسب» چنین نتیجه‌گیری می‌کند که متغیرهای رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر روی رفتار شهروند سازمانی تأثیر مثبت دارد و فرسودگی شغلی و جو سازمانی تأثیر منفی دارند. از مؤلفه‌های رضایت شغلی، مؤلفه‌های ماهیت کار، رضایت از همکاران و رضایت از میزان حقوق و مزایا، قدرت پیش‌بینی رفتار شهروند سازمانی را در جهت مثبت دارند. از مؤلفه‌های سه‌گانه‌ی فرسودگی شغلی یعنی کاهش عملکرد فردی، زوال شخصیت و خستگی عاطفی، هر سه قدرت پیش‌بینی رفتار شهروند سازمانی را در جهت معکوس دارند. در پژوهش خسروی (۱۳۸۸) با عنوان «بررسی رابطه‌ی رضایت شغلی کارکنان و اهمال کاری آنان در بخش آموزش سازمان توسعه تجارت ایران» نتایج زیر به دست آمد که بین رضایت شغلی و اهمال کاری کارکنان رابطه‌ی معنادار وجود ندارد. ولی بین سه بعد رضایت شغلی: ویژگی‌های رفتاری همکاران، حقوق و مزایا و فرصت ترفیع و ارتقا، با اهمال کاری رابطه‌ی معنادار حاصل شده است. در تحقیقات فیدلر^۵ (۱۹۹۶) تحت عنوان «خطوط کلی برای کسب رضایت اعضای هیأت علمی دانشگاه از شغل خود»، نتایج نشان می‌دهد، عوامل حاکم بر میزان پرداخت (عوامل حقوقی، رعایت اصل برابری و...) سیستم‌های جبران خدمت (افزایش حقوق، ارتقای مقام، پرداخت اضافه‌کار) و روند کنونی در جبران خدمت (پرداخت بر مبنای مهارت و شایستگی، گسترده سازی) به عنوان راهکارهایی در پیشرفت علمی و رضایت اعضای هیأت علمی از کارشان دخیل بوده است.

¹ Job Satisfaction

² Work environment

³ Organizational system of Job

⁴ Impact of cultural factors

⁵ Fiedler

- ۲- عوامل مؤثر در رضایت شغلی اعضای هیأت علمی نسبت به دانشگاه چگونه است؟
- ۳- آیا انتظارات اعضای هیأت علمی در گروه‌های مختلف آموزشی متفاوت است؟
- ۴- آیا عوامل مؤثر در رضایت شغلی اعضای هیأت علمی در گروه‌های مختلف متفاوت است؟
- ۵- آیا انتظارات اعضای هیأت علمی دانشگاه، رضایت شغلی آنها را پیش بینی می‌کنند؟

روش پژوهش

روش تحقیق، توصیفی از نوع زمینه‌یابی می‌باشد. جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل کلیه‌ی اعضای هیأت علمی تمام وقت فعال در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹ می‌باشد؛ که تعداد آنان برابر ۱۵۱۸ نفر می‌باشد. از این تعداد بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۳۰۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه‌ی محقق ساخته استفاده شده است. روایی آن توسط اساتید و متخصصان مربوطه مورد تأیید قرار گرفته است و ضریب پایایی آن با استفاده از فرمول آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۷ به دست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS و از روش‌های آماری در سطح توصیفی و استنباطی آزمون t، تحلیل واریانس، آزمون توکی و رگرسیون استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

سؤال اول: انتظارات اعضای هیأت علمی نسبت به دانشگاه چگونه است؟

اشاگبمی^۱ (۱۹۹۹) پژوهشی را با عنوان «یک مطالعه تطبیقی پیرامون رضایت شغلی در آموزش عالی» صورت داد که نتایج نشان می‌دهد ویژگی‌های جمعیت‌شناسی، ارشدیت در سن، مقام و سابقه‌ی خدمت که در موقعیت سازمانی مدیران دخیل بوده است؛ همچنین تأثیر مثبت بسیاری در قیاس با اساتید در رضایت شغلی آنان داشته است. در مطالعه‌ای در دانشگاه شیفلد بریتانیا، رضایت شغلی با ماهیت شغل و حرفه در پزشکان متخصص که به نوعی با آموزش دانشجویان همراه بوده است رابطه‌ی معنی داری داشته است (کولین، ۲۰۰۰، ص ۲۵)؛ و مطالعه‌ی ای دیگر در دانشگاه ویسکانسین آمریکا نشان داد پزشکانی که در امر آموزش و تعلیم و تربیت دانشجویان پزشکی فعالیت می‌کردند از رضایت شغلی بیشتری برخوردار بوده‌اند و از این کار لذت برده‌اند و در مؤسسه‌ی بهداشت عمومی در کوالالامپور اعضای هیأت علمی علاوه بر مسایل مالی و دستمزدها از ماهیت کار و نوع شغل و حرفه‌ی خود احساس رضایت بیشتری داشته‌اند (ساراکس، ۲۰۰۰، ص ۶۳). لیلیدانی و لاری (۲۰۰۲) نشان دادند که میزان درآمد، حقوق و دستمزد یکی از عوامل مؤثر تأثیرگذار بر رضایت شغلی می‌باشد. نتایج تحقیق کودلی و تئودوراکیس (۲۰۰۳) نیز نشان دادند که بین امنیت شغلی، حقوق و دستمزد، تشویق، نوع شغل و رضایت شغلی رابطه‌ی مستقیمی وجود دارد. گودال (۲۰۰۳) با انجام پژوهشی نشان داد که درآمد اندک اعضای هیأت علمی تأثیر بسیاری بر نارضایتی آنها از شغلشان دارد و افزایش حقوق و دستمزد رابطه‌ی مستقیم با رضایت شغلی دارد. در این تحقیق نیز محققین به بررسی انتظارات و عوامل مؤثر بر رضایت شغلی اعضای هیأت علمی در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران پرداخته‌اند، لذا بدین منظور به دنبال بررسی و پاسخگویی به سؤال‌های زیر می‌باشند:

- ۱- انتظارات اعضای هیأت علمی نسبت به دانشگاه چگونه است؟

^۱-Oshagbemi

جدول ۱. نتایج آزمون t تک نمونه ای

انتظارات	تعداد	میانگین	انحراف معیار	T جدول	T محاسبه شده	درجه آزادی	سطح معناداری
شرایط ویژه ی ادامه تحصیل	۳۰۰	۴/۴۲	۰/۶۷	۱/۶۴۵	۳۶/۸۶	۲۹۹	۰/۰۰۰
کاهش ساعت حضور فیزیکی	۳۰۰	۴/۳۴	۰/۶۵	۱/۶۴۵	۳۵/۵۶	۲۹۹	۰/۰۰۰
کاهش ساعات تدریس موظفی	۳۰۰	۴/۳۲	۰/۶۸	۱/۶۴۵	۳۳/۷۴	۲۹۹	۰/۰۰۰
داشتن اتاق مستقل گروهها	۳۰۰	۴/۳	۰/۷۳	۱/۶۴۵	۳۰/۸۸	۲۹۹	۰/۰۰۰
فرصتهای مطالعاتی	۳۰۰	۴/۳۸	۰/۶۹	۱/۶۴۵	۳۴/۶	۲۹۹	۰/۰۰۰
پرداختن حقوق مناسب	۳۰۰	۴/۳۸	۰/۶۳	۱/۶۴۵	۳۷/۹۴	۲۹۹	۰/۰۰۰
دریافت تسهیلات رفاهی	۳۰۰	۴/۴۴	۰/۶۷	۱/۶۴۵	۳۷/۲۷	۲۹۹	۰/۰۰۰
دسترسی به منابع علمی	۳۰۰	۴/۳۸	۰/۶۹	۱/۶۴۵	۳۴/۶	۲۹۹	۰/۰۰۰
مکانیزمهای تشویق اعضای هیات علمی	۳۰۰	۴/۴۶	۰/۶۱	۱/۶۴۵	۴۱/۵۹	۲۹۹	۰/۰۰۰
برخورداري از مزایای بیمه تکمیلی	۳۰۰	۴/۵۲	۰/۶۴	۱/۶۴۵	۴۱/۰۷	۲۹۹	۰/۰۰۰

هیأت علمی و دریافت تسهیلات رفاهی و در نظر گرفتن شرایط ویژه برای ادامه تحصیل، دارای بالاترین میانگین می باشند.
سؤال دوم: عوامل مؤثر در رضایت شغلی اعضای هیأت علمی نسبت به دانشگاه چگونه است؟

با توجه به این که t های مشاهده شده بزرگتر از t جدول (۱/۶۴۵) در سطح ۰/۰۵ با درجه آزادی ۲۹۹ بوده و سطح معناداری کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد، بنابراین نتیجه می گیریم که در سطح ۰/۰۵ آزمون معنی دار می باشد و به عبارت دیگر و به ترتیب برخورداري از مزایای بیمه تکمیلی و مکانیزم های تشویق و قدردانی از اعضای

جدول ۲. نتایج آزمون t تک نمونه ای

انتظارات	تعداد	میانگین	انحراف معیار	T جدول	T محاسبه شده	درجه آزادی	سطح معناداری
شیوه ی مدیریت و سرپرستی دانشگاه	۳۰۰	۴/۶۷	۰/۴۷	۱/۶۴۵	۵۹/۸۹	۲۹۹	۰/۰۰۰
امنیت شغلی	۳۰۰	۴/۴۴	۰/۵۴	۱/۶۴۵	۴۶/۵۳	۲۹۹	۰/۰۰۰
حقوق و مزایا	۳۰۰	۴/۴۰	۰/۶۰	۱/۶۴۵	۴۰/۳۵	۲۹۹	۰/۰۰۰
ماهیت کار تدریس	۳۰۰	۴/۳۰	۰/۶۷	۱/۶۴۵	۳۳/۵۱	۲۹۹	۰/۰۰۰
روابط بین همکاران در محیط کار	۳۰۰	۴/۴۴	۰/۶۷	۱/۶۴۵	۳۷/۲۷	۲۹۹	۰/۰۰۰
رضایت از کار	۳۰۰	۴/۳۸	۰/۵۶	۱/۶۴۵	۴۲/۴۸	۲۹۹	۰/۰۰۰
رضایت از مافوق	۳۰۰	۴/۴۲	۰/۶۰	۱/۶۴۵	۴۰/۷۲	۲۹۹	۰/۰۰۰
تناسب رشته ی تحصیلی با تدریس	۳۰۰	۴/۳۲	۰/۶۲	۱/۶۴۵	۳۷/۱۴	۲۹۹	۰/۰۰۰
قوانین و مقررات حاکم بر دانشگاه	۳۰۰	۴/۳۰	۰/۶۷	۱/۶۴۵	۳۳/۵۱	۲۹۹	۰/۰۰۰
میزان اختیارات گروه های آموزشی	۳۰۰	۴/۱۸	۰/۵۹	۱/۶۴۵	۳۴/۶۱	۲۹۹	۰/۰۰۰
وجود امکانات مناسب در محیط کار	۳۰۰	۴/۳۶	۰/۶۳	۱/۶۴۵	۳۷/۶۴	۲۹۹	۰/۰۰۰
دریافت وام مسکن - خودرو و ...	۳۰۰	۴/۲۸	۰/۵۷	۱/۶۴۵	۳۹/۰۳	۲۹۹	۰/۰۰۰
نحوه ی ترفیع اعضای هیأت علمی	۳۰۰	۴/۳۰	۰/۷۱	۱/۶۴۵	۳۲/۱۱۳	۲۹۹	۰/۰۰۰
مشارکت اعضای هیأت علمی در تصمیم گیری های واحد دانشگاهی	۳۰۰	۴/۲۲	۰/۷۱	۱/۶۴۵	۳۰/۰۹	۲۹۹	۰/۰۰۰

است و سطح معناداری کوچک تر از ۰/۰۵ می باشد، بنابراین نتیجه می گیریم که در سطح ۰/۰۵ آزمون معنی

با توجه به این که t های مشاهده شده بزرگتر از t جدول (۱/۶۴۵) در سطح ۰/۰۵ با درجه ی آزادی ۲۹۹ بوده

دار می باشد و به ترتیب شیوه ی مدیریت و سرپرستی دانشگاه، امنیت شغلی، روابط بین همکاران در محیط کار و حقوق و مزایا دارای بالاترین میانگین و عوامل مؤثر در رضایت شغلی می باشند

سؤال سوم: آیا انتظارات اعضای هیأت علمی در گروه های مختلف آموزشی متفاوت است؟

جدول ۳. نتایج تحلیل واریانس یکطرفه (ANOVA)

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
بین گروه ها	۱۶۱/۸۹۵	۲	۸۰/۹۴۷	۴/۱۹۲	۰/۰۱۶
خطا	۵۷۳۵/۰۲۵	۲۹۷	۱۹/۳۱		
مجموع	۵۸۹۶/۹۲	۲۹۹			

نتایج جدول فوق نشان می دهد چون F محاسبه شده بزرگتر از (۲/۹۹، ۲۹۷، ۰/۰۵، ۲) جدول F (۰/۰۵، ۲، ۲۹۷) و سطح معناداری نیز کوچک تر از ۰/۰۵ می باشد؛ بنابراین

انتظارات اعضای هیأت علمی در گروه های مختلف آموزشی (علوم انسانی، علوم پایه و فنی و مهندسی) متفاوت است.

جدول ۴. آزمون توکی برای معنادار بودن میانگین ها

متغیر	(I) گروه آموزشی	(J) گروه آموزشی	اختلاف میانگین ها (I-J)	انحراف معیار خطا	سطح معناداری
انتظارات	علوم انسانی	علوم پایه	-۱۸۷۵۰	/۵۷۹۰۰	/۹۴۴
		فنی و مهندسی	-۱/۹۰۰	/۶۷۵۲۲	/۰۱۴
	علوم پایه	علوم انسانی	/۱۸۷۵۰	/۵۷۹۰۰	/۹۴۴
فنی و مهندسی	فنی و مهندسی	علوم پایه	-۱/۷۱۲۵۰*	/۷۲۳۱۷	/۰۴۸
		علوم انسانی	۱/۹۰۰۰۰*	/۶۷۵۲۲	/۰۱۴
	علوم پایه	علوم انسانی	۱/۷۱۲۵۰*	/۷۲۳۱۷	/۰۴۸

نتایج آزمون تعقیبی توکی نشان می دهد: انتظارات اعضای هیأت علمی در گروه آموزشی علوم انسانی با گروه آموزشی فنی و مهندسی متفاوت است.

سؤال چهارم: آیا عوامل مؤثر در رضایت شغلی اعضای هیأت علمی در گروه های مختلف آموزشی متفاوت است؟

جدول ۵. نتایج تحلیل واریانس یکطرفه (ANOVA)

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مجموع مربعات	F	سطح معناداری
بین گروه ها	۷۷۰/۱۳۰	۲	۳۸۵/۰۶۵	۱۳/۹۸۸	۰/۰۰۰
خطا	۸۱۷۵/۷۵	۲۹۷	۲۷/۵۲۸		
مجموع	۸۹۴۵/۸۸	۲۹۹			

نتایج جدول فوق نشان می دهد چون F محاسبه شده بزرگتر از (۲/۹۹، ۲۹۷، ۰/۰۵، ۲) جدول F (۰/۰۵، ۲، ۲۹۷) و سطح معناداری نیز کوچک تر از ۰/۰۵ می باشد در نتیجه فرضیه ی صفر رد می شود. بنابراین عوامل مؤثر در رضایت شغلی اعضای هیأت علمی در گروه های مختلف آموزشی (علوم انسانی، علوم پایه و فنی و مهندسی) متفاوت است.

جدول ۶. آزمون توکی برای معنادار بودن میانگینها

متغیر	(I) گروه آموزشی	(J) گروه آموزشی	اختلاف میانگینها (I-J)	انحراف معیار خطا	سطح معناداری
عوامل مؤثر در	علوم انسانی	علوم پایه	-۲/۸۷۵۰۰*	/۶۹۱۳۱	/۰۰۰
رضایت شغلی	فنی و مهندسی	فنی و مهندسی	-۳/۶۲۵۰۰*	/۸۰۶۲۰	/۰۰۰
	علوم پایه	علوم انسانی	۲/۸۷۵۰۰	/۶۹۱۳۱	/۰۰۰
	فنی و مهندسی	فنی و مهندسی	-/۷۵۰۰۰	/۸۶۳۴۵	/۶۶۱
	فنی و مهندسی	علوم انسانی	۳/۶۲۵۰۰*	/۸۰۶۲۰	/۰۰۰
	علوم پایه	علوم پایه	/۷۵۰۰۰	/۸۶۳۴۵	/۶۶۱

نتایج آزمون تعقیبی توکی نشان می دهد: عوامل مؤثر در رضایت شغلی اعضای هیأت علمی در گروه آموزشی علوم انسانی با گروه آموزشی فنی و مهندسی و گروه آموزشی علوم پایه متفاوت است.

سؤال پنجم: آیا انتظارات اعضای هیأت علمی دانشگاه، رضایت شغلی آنها را پیش بینی می کند.

جدول ۷. تحلیل رگرسیون همزمان برای پیش بینی رضایت شغلی از انتظارات اعضای هیأت علمی

مدل	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل یافته	انحراف معیار برآورد
۱	۰/۵۶۲	۰/۳۲	۰/۲۹۳	۴/۷۲

جدول ۸. نتایج تحلیل واریانس برای متغیرهای پیش بینی کننده

منبع تغییرات	مجموع توانهای دوم	درجه آزادی	میانگین توانهای دوم	F	سطح معناداری
تیمار	۲۹۷۷/۶۵	۱۰	۲۹۷/۷۶		
خطا	۶۴۳۸/۶۳	۲۸۹	۲۲/۲۸	۱۳/۳۶۵	۰/۰۰۰
کل	۹۴۱۶/۲۸	۲۹۹			

نتایج تحلیل واریانس نشان می دهد F محاسبه شده (۱۳/۳۶۵) بزرگتر از $F=(۰/۰۵, ۱۰, ۲۸۹)$ جدول (۱/۸۳) و سطح معناداری نیز کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد در نتیجه فرضیه ی صفر پذیرفته می شود. بنابراین فرض رابطه ی خطی بین این متغیرها را باید پذیرفت.

جدول ۹. جدول ضرایب رگرسیونی برای متغیرهای پیش بینی کننده

متغیرها	b	انحراف معیار خطا	beta	t	سطح معناداری
مقدار ثابت	۳۹/۰۳	۲/۸۲		۱۳/۸۳	۰/۰۰۰
در نظر گرفتن شرایط ویژه برای ادامه تحصیل	۳/۰۵	۰/۶۹	۰/۳۶	۴/۳۹	۰/۰۰۰
کاهش ساعت حضور فیزیکی	۰/۷۴	۰/۷	۰/۰۹	۱/۰۵	۰/۲۹۳
کاهش ساعات تدریس موظفی	-۰/۴۹	۰/۵۰۲	-۰/۰۶	-۰/۹۸	۰/۳۳
داشتن اتاق مستقل برای گروههای آموزشی	۲/۴۲	۰/۵۵	۰/۳۱	-۴/۳۸	۰/۰۰۰
فرصتهای مطالعاتی	۰/۱۱۲	۰/۵۶	۰/۰۱۴	۰/۱۹۹	۰/۸۴
پرداختن حقوق مناسب	-۲/۴۵	۰/۷۲	-۰/۲۷۵	۳/۴۲	۰/۰۰۱
دریافت تسهیلات رفاهی	۰/۵۷	۰/۵۹	۰/۰۷	۰/۹۷	۰/۳۳۵
دسترسی به منابع علمی (مجلات، مقالات و استفاده از شبکه اینترنت)	۰/۹۱	۰/۵۷	۰/۱۱۲	۱/۶۰	۰/۱۱۰
مکانیزم های تشویق و قدردانی از اعضای هیأت علمی	۱/۷۹	۰/۷۱	۰/۱۹	۲/۰۵۳	۰/۰۱۲
برخورداري از مزایای بیمه تکمیلی	-۱/۶۴	۰/۶۰۲	-۰/۱۹	-۲/۷۳	۰/۰۰۷

جدول فوق ضرایب رگرسیونی را برای متغیرهای پیش بینی کننده را در ستون b نشان می دهد. بر اساس جدول فوق، در نظر گرفتن شرایط ویژه برای ادامه ی تحصیل، دارای بیشترین ضریب در وزن های بتا است که نشان می دهد تغییری در یک انحراف معیار در رضایت شغلی، موجب ۰/۳۶ انحراف معیار تغییر در رضایت شغلی اعضای هیأت علمی می شود.

بحث و نتیجه گیری

سؤال اول: انتظارات اعضای هیأت علمی نسبت به دانشگاه چگونه است؟

دادهای مربوط به سؤال اول تحقیق بیانگر این است که به ترتیب برخورداری از مزایای بیمه تکمیلی و مکانیزم های تشویق و قدردانی از اعضای هیأت علمی و دریافت تسهیلات رفاهی و در نظر گرفتن شرایط ویژه برای ادامه ی تحصیل دارای بالاترین میانگین می باشند. نتایج این تحقیق با پژوهش های آراسته (۱۳۸۲) و تیموری (۱۳۸۶) که رضایت شغلی اعضای هیأت علمی با عوامل انگیزشی ارتباط معنادار دارد و گودال (۲۰۰۳) که افزایش حقوق و دستمزد رابطه ی مستقیمی با رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دارد و لیلیدانی و لاری (۲۰۰۲) که میزان درآمد و حقوق و دستمزد یکی از عوامل مهم تأثیرگذار بر رضایت شغلی می باشد، کودلی و تئودوراکیس (۲۰۰۳) که بین امنیت شغلی، تشویق، حقوق و دستمزد با رضایت شغلی رابطه مستقیمی وجود دارد همخوانی دارد. این نتیجه با یافته های جمالی و همکاران (۱۳۸۸) که ماهیت کار از مؤلفه های رضایت شغلی می باشد و با یافته های پژوهش خسروی (۱۳۸۸) که فرصت ترفیع و ارتقا باعث رضایت شغلی می شود و کرامتی و همکاران (۱۳۸۷) که بین مدرک تحصیلی و تجربه ی کاری با رضایت شغلی رابطه ی معنی دار وجود دارد نیز همخوانی دارد.

سؤال دوم: عوامل مؤثر در رضایت شغلی اعضای هیأت علمی نسبت به دانشگاه چگونه است؟

یافته های به دست آمده در مورد این سؤال بیانگر این است که به ترتیب شیوه ی مدیریت و سرپرستی دانشگاه،

امنیت شغلی، روابط بین همکاران در محیط کار و حقوق و مزایا دارای بالاترین میانگین و عوامل مؤثر در رضایت شغلی می باشند. نتایج این تحقیق با پژوهش های کرامتی و همکاران (۱۳۸۷) که بین مسوولیت اجرایی با رضایت شغلی رابطه ی معنی داری وجود دارد. و غلامحسین زاده و صالحی (۱۳۸۳) که بین شیوه ی مدیریت و سرپرستی با رضایت شغلی رابطه وجود دارد. اشاگبمی (۱۹۹۹) که ویژگی های جمعیت شناسی با رضایت شغلی رابطه ی معنادار دارد همخوان است؛ و همچنین نتایج این تحقیق با پژوهش های جمالی و همکاران (۱۳۸۸) و خسروی (۱۳۸۸) که میزان حقوق و مزایا از مولفه های رضایت شغلی است همخوانی دارد.

سؤال سوم: آیا انتظارات اعضای هیأت علمی در گروه های مختلف آموزشی متفاوت است؟

نتایج به دست آمده در مورد این سؤال حاکی از آن است که انتظارات اعضای هیأت علمی در گروه های مختلف آموزشی (علوم انسانی، علوم پایه و فنی و مهندسی) متفاوت است. همچنین نتایج آزمون تعقیبی توکی نشان می دهد که انتظارات اعضای هیأت علمی در گروه آموزشی علوم انسانی با گروه آموزشی فنی و مهندسی متفاوت است. نتایج این پژوهش با نتایج تحقیق کرامتی و همکاران (۱۳۸۷) همخوانی دارد.

سؤال چهارم: آیا عوامل مؤثر در رضایت شغلی اعضای هیأت علمی در گروه های مختلف متفاوت است؟

یافته های به دست آمده در مورد این سؤال حاکی از آن است که عوامل مؤثر در رضایت شغلی اعضای هیأت علمی در گروه های مختلف آموزشی (علوم انسانی، علوم پایه و فنی و مهندسی) متفاوت است؛ و همچنین نتایج آزمون تعقیبی توکی نشان می دهد، عوامل مؤثر در رضایت شغلی اعضای هیأت علمی در گروه آموزشی علوم انسانی با گروه آموزشی فنی و مهندسی و گروه آموزشی علوم پایه متفاوت است. نتایج این پژوهش با نتایج تحقیق کرامتی و همکاران (۱۳۸۸) همخوانی دارد.

سؤال پنجم: آیا انتظارات اعضای هیأت علمی دانشگاه، رضایت شغلی آنها را پیش بینی می کنند؟

دادهای به دست آمده از نتایج تحلیل واریانس نشان می دهد فرض رابطه ی خطی بین این متغیرها را باید پذیرفت؛ همچنین داده های جدول ضرایب رگرسیون برای متغیرهای پیش بینی کننده را نشان می دهد. در نظر گرفتن شرایط ویژه، برای ادامه ی تحصیل بیشترین ضریب در رضایت شغلی اعضای هیأت علمی را دارد. نتایج این تحقیق با پژوهش های لیلیدانی و لاری (۲۰۰۲) که میزان درآمد و حقوق و دستمزد بر رضایت شغلی اعضای هیأت علمی مؤثر است، همخوانی دارد. بر اساس نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد می شود، مسأله امنیت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه های آزاد اسلامی که به عنوان یک نگرانی و دغدغه ی جدی به دلیل کمبود پذیرش دانشجویان مطرح می باشد مسوولان و دست اندرکاران به مسأله ی مهم توجه و اهتمام بیشتری داشته باشند و مسوولین واحدهای دانشگاهی تلاش کنند تا سطح رضایت شغلی اعضای هیأت علمی را از طریق فراهم کردن زمینه ی فعالیت آنان در انجام طرح های تحقیقاتی و پژوهش های علمی، شرکت در سمینارها و همایش های داخلی و خارجی، ارایه مقالات و چاپ و انتشار آن در نشریات علمی معتبر داخلی و خارجی به منظور افزایش رضایت شغلی آنان در واحد دانشگاهی فراهم کنند؛ همچنین با فراهم کردن قوانین و مقررات قابل انعطاف در واحد دانشگاهی و مشارکت دادن اعضای هیأت علمی در تصمیم گیری ها و واگذار کردن اختیارات به مدیران گروه های آموزشی موجب افزایش رضایت شغلی اعضای هیأت علمی در محیط های آموزشی شوند؛ و با استفاده از مکانیزم های تشویقی و تقدیر از خدمات مطلوب علمی و پژوهشی، افزایش حقوق و مزایا و توجه به تسهیلات رفاهی (وام مسکن، وام خود...)، دادن آزادی علمی و برقراری امنیت شغلی برای اعضای هیأت علمی زمینه ی افزایش رضایت شغلی آنان را فراهم کنند؛ و در نهایت مسوولین واحدهای دانشگاهی می توانند، از طریق فراهم

نمودن اتاق مستقل و مجهز به کامپیوتر، اینترنت و تلفن جهت فعالیت های تحقیقاتی و مطالعاتی، امکانات فیزیکی مطلوب برای کلاس های درسی، مهیا نمودن آزمایشگاه و کارگاه مجهز و مناسب به همراه وسایل کمک آموزشی جهت فرایند تدریس میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی را افزایش دهند.

منابع

- آراسته، حمید رضا. (۱۳۸۲). رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانش آموخته خارج از کشور ایران. *فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی*. شماره ۲۷ و ۲۸. صص ۹۷-۱۲۵.
- تیموری، مریم. (۱۳۸۶). بررسی رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*. شماره ۱۸، صص ۲۳۶-۲۲۷، پاییز و زمستان..
- جمالی، اختر؛ تقی پور ظهیر، علی و صالحی، مسلم. (۱۳۸۸). رابطه بین عوامل شغلی و سازمانی با رفتار شهروند سازمانی اعضای هیأت علمی واحدهای منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی به منظور ارائه مدل مناسب. *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی واحد مرودشت*. سال سوم. شماره ۲، صص ۱۰۶-۸۷.
- 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، صص ۱۴۱-۱۲۵.
- غلامحسین زاده، ام کلثوم و صالحی، محمد. (۱۳۸۳). *بررسی میزان عوامل مؤثر بر رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران*. طرح پژوهشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.

- کرامتی، محمدرضا؛ میرکمالی، سید محمد و غلام-زاده، زهرا. (۱۳۸۷). رابطه ویژگی‌های شغلی و نگرشی کارکنان دانشگاه با رضایت شغلی آنان. *مجله آموزش عالی ایران*. سال اول، شماره دوم، صص ۶۹-۵۱، پاییز.
- Chin KS, Pun KF. (2002). A proposed framework for implementing TQM in Chinese organizations. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 19(3): 272-94.
- Collin K, Jones ML. (2000). Do new roles contribute to job satisfaction and retention of staff in nursing and professions allied to medicine? *J NursManag*, 8(1): 3-12.13.
- 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*.
- Kodli, O, & Theodorais, A. (2003). *Job security and job satisfaction among Greek Fitness 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, vole 28, Issue 1/2 p. 108.
- Sararaks ,s. Jamaluddin, R. (2000). *Demotivaing Factors among government doctors in negeriSembilan*, medj Malaysia sep.54 (3):310-9.

The Survey of expectations and the factors affecting job satisfaction of faculty members in departments of Azad University, Mazandaran Province

Salehi. Mohammad^{*1}, Hajizad. Mohammad², Moutameni. Homayoun³

1) Associate professor. Islamic Azad University, Sari Branch, Sari. Iran

2) Assistant professor. Islamic Azad University, Neka Branch, Neka, Iran

3) Assistant professor. Islamic Azad University, Sari Branch, Sari. Iran

* Corresponding author: drsalehi@iausari.ac.ir

Abstract

The purpose of this study was to survey the expectations and the factors affecting job satisfaction among the faculty members in the Islamic Azad University branches in Mazandaran province. The method of the study was descriptive. The population of the study included all full-time faculty members (N=1518) of the Islamic Azad University branches in Mazandaran province during the academic year (1389-1390). Of these, 300 were selected as the sample of the study. The instrumentation included a questionnaire whose validity was determined by a number of teachers and related professionals. The reliability was determined using the Cronbach's Alpha Coefficient as to be 0.87 ($r = 0.87$). The data of the study were analyzed via using the SPSS software including descriptive and inferential statistics. The results indicated that, respectively, supplementary insurance benefits, encouragement and appreciation mechanisms received from the faculty, facilities and loans and finally, allocating the members special opportunities for continuing their education were of the highest average. Also, university management and supervision methods, job security, relationships between colleagues in the workplace, and finally, salaries and rises had the highest average among factors that affected job satisfaction.

Key Words: Job Satisfaction, Expectations, University, Mazandaran Province
