

فصلنامه‌ی علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی

دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت

سال دوم - شماره‌ی پنجم - پاییز ۸۸

صص ۱۴۵-۱۶۰

## ارزیابی و سنجش میزان رضایتمندی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد

### اسلامی واحد مرودشت

رضا زارعی<sup>۱</sup>

#### چکیده

هدف از این پژوهش سنجش میزان رضایتمندی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت بود. روش پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی بوده است. جامعه‌ی آماری این پژوهش کلیه‌ی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت بوده که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و با توجه به جدول کرجسی و مورگان نمونه‌ی مورد نیاز پژوهش انتخاب گردید. ابزار سنجش مورد استفاده، پرسشنامه‌ی محقق‌ساخته بود که روایی و پایایی آن مورد تایید قرار گرفت. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی و آزمون آماری کولموکوروف - اسمینوروف مورد تحلیل قرار گرفتند. مهم‌ترین نتایج پژوهش عبارت بود از این که جمعیت مورد مطالعه از کار خود رضایت دارند، بیش‌تر اعضای مورد مطالعه به طور میانگین از حقوق و دستمزد خود و هم‌چنین، از سطح دانش علمی همکاران خود راضی بوده‌اند. در نهایت، بیش از دو سوم از جمعیت مورد مطالعه به برنامه‌ریزی و مدیریت در انجام امور شغلی باور داشتند.

**واژه‌های کلیدی:** رضایتمندی، اعضای هیئت علمی، دانشگاه آزاد اسلامی مرودشت.

---

۱- مربی و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی - واحد مرودشت.

## مقدمه

رضایت شغلی<sup>۱</sup> به عنوان یک حالت احساسی مثبت و مطبوع، پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه‌ی فردی است که کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می‌کند(چاندون<sup>۲</sup>، ۱۹۹۷). در اتمام جدی و حساب شده نسبت به این موضوع شاید بتوان یکی از مطمئن‌ترین نشانه‌های به‌هم‌ریختگی اوضاع یک سازمان را خشنودی شغلی پایین آن پرسنل آن دانست. رضایت شغلی اندک در بدترین شکل خود، سرچشمه‌ی گروه‌های بی‌اجازه، غیبت‌ها، پایین آمدن آهنگ کار و جایگزینی کارکنان است. ناخشنودی شغلی می‌تواند بخشی از شکایت‌ها، کارکردهای ناچیز، برون‌دادهای نامطلوب، دشواری‌های انضباطی و دیگر مشکلات باشد. هزینه‌های ناشی از عدم رضایت شغلی در هر سازمانی به نسبت وسعت و گستردگی و نتایج ناشی از کار آن سازمان بسیار بالا و چشمگیر است (دیویس، نیواستورم، ترجمه‌ی طوسی، ۱۳۷۰).

امروزه برخلاف نگرش غالب در اوایل قرن بیستم، نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه و دارایی یک سازمان بشمار می‌رود. با این وجود، هنوز بسیاری از سازمان‌ها هر گاه می‌خواهند هزینه‌های خود را کاهش دهند، تلاش می‌کنند تا نیروهای انسانی خود را اخراج کنند یا از حجم برنامه‌های آموزشی بکاهند. به بیان دیگر، در این سازمان‌ها، به منابع انسانی یا واحد و اداره‌ی توسعه‌ی منابع انسانی کم‌ترین توجه می‌شود (الکساندر<sup>۳</sup>، ۱۹۹۹). رهیافت مدیریت منابع انسانی استمرار این نوع نگرش‌ها را عامل انحطاط سازمان‌ها و نظام‌های مربوطه می‌داند. بدیهی است که اصلی‌ترین هدف هر سازمان، دستیابی به بهره‌وری بهینه است و منظور از بهره‌وری بهینه آن است که ضمن توجه مدیریت یک سازمان نسبت به سلامت جسمی و روانی کارکنان، موجباتی فراهم آورد تا متصدی هر شغل با رضایت و علاقه و بدون احساس اجبار و ترس از تنبیه در جهت دستیابی به بالاترین کارایی و اثربخشی فردی و شغلی تلاش کند زیرا مهم‌ترین و عمده‌ترین منبع هر سازمان نیروی انسانی یا همان کارکنان سازمان هستند و سرپرستان و مدیران واحدهای گوناگون هر سازمان، مهم‌ترین نقش در ارزیابی عملکرد آن‌ها برعهده دارند. با عنایت به این‌که عملکرد یک مدیر در هر سازمان بستگی به کارایی و اثربخشی او در تعیین هدف‌های مناسب و تحقق آن‌ها دارد، در مورد کارکنان سازمان کافی نیست که کارایی مدیر فقط برحسب پایین نگه داشتن هزینه‌های پرسنلی سنجیده شود. از این‌رو کارایی باید به معنای رشد و ارتقای دانش و مهارت کارکنان و ارضای نیازهای آن‌ها تلقی شود، بنابراین اگر مدیری بتواند با توجه به ویژگی‌های خاص وظایف شغلی کارکنان و با ثبت داده‌های مربوط به فعالیت‌های شغلی آنان و مروری بر این داده‌ها، به ارزیابی عملکرد شغلی

<sup>1</sup> - Job Satisfaction

<sup>2</sup> - Chandan

<sup>3</sup> - Alexandra (1999)

متصدیان بپردازد و با استفاده از نتایج آن و مشخص شدن نقاط قوت و ضعف کارکنان آن‌ها را به تلاش برای تبدیل نقاط ضعف به نقاط قوت تشویق کند، به گونه‌ی نسبی به افزایش کارایی کارکنان و در نهایت افزایش بهره‌وری سازمان که اصلی‌ترین هدف هر سازمان است، دست می‌یابد.<sup>۱</sup> دستیابی به این مهم همواره مورد توجه مدیران برای اداره و مهندسی دوباره‌ی سازمان‌ها بوده است. بهره‌وری حتی در سطح کوچک‌ترین واحد اجتماعی یعنی خانواده نیز رسوخ کرده به گونه‌ای که دستیابی به زندگی با کیفیت و رفاه بیش‌تر که نمودهایی از بهره‌وری است، سبب تلاش بیش‌تر و هدفمندتر خانواده‌ها شده است.

### پیشینه‌ی پژوهش

بررسی ۴۴ پژوهش در زمینه‌ی رضایت شغلی با توجه به تئوری‌های موجود در این زمینه بیانگر آنست که سازمان‌های آموزشی باید فرصت‌های واقعی ایجاد کنند تا قدرتمند شوند و از خلاقیت خود استفاده و بهتر بتوانند در مورد کیفیت آموزشی بحث کنند. همچنین، به اثرات اجتماعی رضایت شغلی توجه کرده و به سوی حذف موانع یادگیری و یاددهی بهتر حرکت کنند (رول<sup>۲</sup> و دیگران، ۱۹۹۳). نتایج دیگر پژوهش‌های انجام شده در زمینه‌ی شغلی حاکی از آنست که تدریس در سطوح بالاتر، با رضایت بیش‌تری توأم است (جانسون و جودیت<sup>۳</sup>، ۱۹۹۱)، استرس و فشار از میزان رضایت شغلی می‌کاهد (آلوین پی<sup>۴</sup>، ۱۹۹۰)، رضایت شغلی با عوامل تدریس و بهنجاری و ناهنجاری دانش‌آموزان همبستگی دارد (وین فری، ال<sup>۵</sup>، ۱۹۸۹)، رضایت شغلی با امنیت شغلی همبستگی دارد (لاساگا، اف<sup>۶</sup>، ۱۹۸۹)، رضایت شغلی با شرکت در تصمیم‌گیری در سازمان همبستگی دارد (کاکابدز، ا<sup>۷</sup>، ۱۹۸۸).

حور زاد صالحی (۱۳۸۵) پژوهشی با عنوان رابطه‌ی میان ابعاد شخصیت با رضایتمندی شغلی انجام داده است که نتایج بدست آمده از آن نشان داد که ارتباط معکوس معنی‌داری بین روان‌نژندگرای با رضایت شغلی وجود دارد در حالی‌که ارتباط مثبت معنی‌داری بین توافق‌گرایی با رضایتمندی شغلی مشاهده شده است. بدین ترتیب که با افزایش ویژگی روان‌نژندی رضایتمندی

<sup>1</sup> - Hooker (1997)

<sup>2</sup> -Rohl

<sup>3</sup> -Johnson & Judith

<sup>4</sup> -Alvin, P.

<sup>5</sup> -Winffree, L.

<sup>6</sup> -Lassoga, F.

<sup>7</sup> -Kakabadse, A.

شغلی کاهش می‌یابد، در حالی که با افزایش ویژگی توافق‌گرایی، رضایتمندی شغلی نیز افزایش می‌یابد.

ساعتچی (۱۳۸۶) پژوهشی با عنوان « بررسی رابطه‌ی بین خشنودی شغلی و تعهد سازمانی با سلامت روانی و جسمی میان کارکنان نظامی و غیر نظامی» یکی از بخش‌های معاونت انتظامی جمهوری اسلامی ایران در تهران انجام داده است که نتایج آن نشان دهنده‌ی وجود رابطه‌ی معنادار بین خشنودی شغلی و تعهد سازمانی با سلامت روانی و جسمی می‌باشد. در این پژوهش سنجش میزان رضایتمندی اعضای هیات علمی از برخی متغیرهای انگیزشی و بهداشتی شغلی هدف اصلی می‌باشد، ذیل این هدف چند سوال پژوهشی به شرح زیر مطرح شده است:

### پرسش‌های پژوهش

- میزان رضایت اعضای هیئت علمی از امکانات آموزشی و پژوهشی چقدر است؟.
- رضایت مندی اعضای هیئت علمی از حقوق و دستمزد چقدر است؟
- اعضای هیئت علمی تا چه حد به برنامه‌ریزی و مدیریت در کارهای آموزشی باور دارند؟
- اعضای هیئت علمی تا چه حد از میزان دانش علمی همکاران خود راضی هستند؟
- آیا بین میزان رضایت از امکانات آموزشی - پژوهشی و حقوق و دستمزد اعضای هیئت علمی مورد مشاهده و مورد انتظار تفاوت معناداری وجود دارد؟

### روش پژوهش

بمنظور گردآوری داده‌های این پژوهش، از پژوهش پیمایشی<sup>۱</sup> استفاده شد.

### جامعه‌ی مورد مطالعه

تمامی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت به عنوان گروه هدف مورد مطالعه در نظر گرفته شدند.

### نمونه‌گیری

نمونه‌گیری از جامعه با روش تصادفی طبقه‌ای انجام شد. با استفاده از جدول کرجسی و مورگان حجم نمونه‌ی مورد نیاز انتخاب گردید.

---

<sup>۱</sup> - Survey Researchs

از نمونه‌ی مورد مطالعه، افراد دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد ( یا دانشجویان کارشناسی ارشد) با فراوانی ۳۴ نفر، بیش از نیمی (۶۰/۷ درصد) از جمعیت مورد مطالعه را تشکیل داده اند و دارای بیش‌ترین فراوانی می‌باشند. در مقابل، افراد دارای مدرک تحصیلی لیسانس، با فراوانی ۲ نفر، ۳/۶ درصد از جمعیت مورد مطالعه را تشکیل داده اند و بدین ترتیب کم‌ترین فراوانی را به خود اختصاص داده اند.

### ابزار سنجش

ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌هایی است که از پیش بر اساس اهداف پژوهش طراحی شده و داده‌های مورد نیاز از اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت در سال ۱۳۸۷ گردآوری گردیده است. بمنظور درک بهتر نظرات پاسخگویان و نیز پاسخگویی به اهداف پژوهش، پرسش‌ها به هر دو صورت باز و بسته<sup>۱</sup> طراحی گردیدند.

بمنظور آزمون ابزار سنجش و گردآوری داده‌های نهایی، یک مطالعه‌ی راهنما<sup>۲</sup> انجام شد. هدف از انجام این مطالعه، سنجش میزان روایی<sup>۳</sup> و پایایی<sup>۴</sup> پرسشنامه و رفع نواقص احتمالی و در صورت نیاز اصلاح ابزار سنجش بوده است. بدین منظور، ابتدا پرسشنامه‌ای طراحی و با نظرسنجی از صاحب‌نظران، اعتبار صوری<sup>۵</sup> آن سنجیده و سپس پایایی آن از روش آلفای کرونباخ /۸۴، برآورد شد.

### یافته‌های پژوهش

پرسش پژوهشی: - میزان رضایت اعضای هیئت علمی از امکانات آموزشی و پژوهشی چقدر است؟

موارد گوناگونی که در این راستا مورد سنجش قرار گرفت، به شرح جدول ۱ می‌باشد:

در پاسخ به این سوال، تنها از مورد نشریات خارجی به میزان هیچ رضایت داشته اند. از سوی دیگر، میزان رضایت جمعیت مورد مطالعه از موارد کتاب‌های داخلی، نشریه‌های داخلی، وسایل کمک آموزشی، فضای کلاس‌ها و محیط آموزشی و فضای فرهنگی، رفاهی و ورزشی به میزان متوسط بوده است. موارد اینترنت و رایانه نیز به میزان بسیار زیادی توانسته اند رضایت جمعیت

1- Open & Closed Ended Questions

2- Pilot Study

3- Validity

4- Reliability

5- Face Validity

مورد مطالعه را به خود اختصاص دهند. این در حالی است که کتاب‌های خارجی نیز به میزان زیادی مورد رضایت جمعیت مورد مطالعه بوده است.

جدول ۱ - میزان رضایت جمعیت مورد مطالعه از موارد گوناگون امکانات آموزشی واحد دانشگاهی

میزان رضایت از امکانات آموزشی کتاب-های داخلی کتاب-های خارجی نشریات داخلی نشریات خارجی اینترنت رایانه وسایل کمک آموزشی فضای کلاس‌ها و محیط آموزشی فضای فرهنگی رفاهی ورزشی	هیچ		بسیار کم		کم		متوسط		زیاد		بسیار زیاد	
	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی
۵	۸/۹	۸	۱۴/۳	۴	۷/۱	۱۷	۳۰/۴	۱۶	۲۸/۶	۶	۱۰/۷	۱
۹	۱۵/۸	۶	۱۰/۵	۸	۱۴/۰	۱۱	۱۹/۳	۱۴	۲۴/۶	۹	۱۵/۸	۱
۹	۱۶/۱	۴	۷/۱	۷	۱۲/۵	۲۱	۳۷/۵	۱۴	۲۵/۰	۱	۱/۸	۱
۱۷	۲۹/۸	۵	۸/۸	۱۰	۱۷/۵	۶	۱۰/۵	۸	۱۴/۰	۱۱	۱۹/۳	۱۱
۳	۵/۳	۶	۱۰/۵	۶	۱۰/۵	۹	۱۵/۸	۹	۱۵/۸	۲۴	۴۲/۱	۲۴
۴	۷/۱	۶	۱۰/۷	۳	۵/۴	۹	۱۶/۱	۱۵	۲۶/۸	۱۹	۳۳/۹	۱۹
۴	۷/۳	۶	۱۰/۹	۱۰	۱۸/۲	۲۶	۴۷/۳	۷	۱۲/۷	۲	۳/۶	۲
۰	۰/۰	۳	۵/۴	۸	۱۴/۳	۳۰	۵۳/۶	۱۱	۱۹/۶	۴	۷/۱	۴
۵	۸/۹	۷	۱۲/۵	۱۳	۲۲/۲	۲۲	۳۹/۳	۷	۱۲/۵	۲	۳/۶	۲

جدول ۲- داده‌های توصیفی مقایسه‌ی میزان رضایت جمعیت مورد مطالعه از موارد گوناگون

امکانات آموزشی واحد دانشگاهی از دو جنبه‌ی نظری و مورد مشاهده

بیشینه	کمینه	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	سطوح مورد مطالعه
۲۴	۱	۸/۰۹	۸/۶۷	۹	بسیار زیاد
۱۶	۷	۳/۶۰	۱۱/۲۲	۹	زیاد
۳۰	۶	۸/۴۸	۱۶/۷۸	۹	متوسط
۱۳	۳	۳/۱۲	۷/۶۷	۹	کم
۸	۳	۱/۵۰	۵/۶۷	۹	بسیار کم
۱۷	۰	۴/۹۲	۶/۲۲	۹	هیچ

جدول بالا داده‌های توصیفی مربوط به میزان رضایت جمعیت مورد مطالعه را در موارد گوناگون امکانات آموزشی واحد دانشگاهی نشان می‌دهد.

جدول ۳- مقایسه‌ی میزان رضایت جمعیت مورد مطالعه از موارد گوناگون امکانات آموزشی

واحد دانشگاهی از دو جنبه‌ی نظری و مورد مشاهده (آزمون تک نمونه‌ای گولموگراف - سمیرنف<sup>۱</sup>)

هیچ	بسیار کم	کم	میانگین	زیاد	بسیار زیاد	شاخص‌های آماری
۹	۹	۹	۹	۹	۹	تعداد
۶/۲۲	۵/۶۷	۷/۶۷	۱۶/۷۸	۱۱/۲۲	۸/۶۷	میانگین
۴/۹۲	۱/۵۰	۳/۱۲	۸/۴۸	۳/۶۰	۸/۰۹	انحراف استاندارد
۰/۲۷	۰/۲۶	۰/۱۲	۰/۲۰	۰/۲۲	۰/۱۸۵	مطلق
۰/۲۷	۰/۱۹	۰/۱۲	۰/۲۰	۰/۱۸	۰/۱۸۵	مثبت
-۰/۱۵	-۰/۲۶	-۰/۱۱	۰/۱۴	-۰/۲۲	۰/۱۷۲	منفی
۰/۷۹	۰/۷۶	۰/۲۷	۰/۵۹	۱/۵۰	۰/۵۵	مقدار استاندارد کولموگراف - اسمیرنف
۰/۵۵	۰/۶۰	۱	۰/۸۸	۴/۹۲	۰/۹۲	سطح معناداری <sup>۲</sup>

همان گونه که از داده‌های ارائه شده در جدول بالا مشاهده می‌شود، بین رضایت جمعیت مورد مطالعه در موارد گوناگون امکانات آموزشی واحد دانشگاهی تفاوتی معنادار وجود ندارد. پرسش پژوهشی دوم: رضایت مندی اعضای هیئت علمی از حقوق و دستمزد چقدر است؟

<sup>۱</sup> - One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.

<sup>۲</sup> - a Test distribution is Normal.

<sup>۳</sup> - b Calculated from data.

<sup>۴</sup> - Asymp. Sig. (2-tailed).

با توجه به جدول ۴، افرادی که به میزان متوسط از حقوق و دستمزد خود رضایت داشته اند، با فراوانی ۲۴ نفر، بیش از دو پنجم (۴۲/۱ درصد) از جمعیت مورد مطالعه را به خود اختصاص داده و دارای بیشترین فراوانی می‌باشند. در مقابل افرادی که اصلا از حقوق و دستمزد خود رضایت نداشته اند، با فراوانی تنها ۲ نفر، ۳/۵ درصد از جمعیت مورد مطالعه را شامل شده و بدین ترتیب کمترین فراوانی را به خود اختصاص داده‌اند.

#### جدول ۴ - توزیع جمعیت مورد مطالعه بر اساس میزان رضایت از حقوق و دستمزد

میزان رضایت	فراوانی	درصد نسبی	درصد تجمعی
هیچ	۲	۳/۵	۳/۵
بسیار کم	۳	۵/۳	۸/۸
کم	۵	۸/۸	۱۷/۵
متوسط	۲۴	۴۲/۱	۵۹/۶
زیاد	۱۴	۲۴/۶	۸۴/۲
خیلی زیاد	۹	۱۵/۸	۱۰۰
مجموع	۵۷	۱۰۰	۱۰۰

آیا اعضای هیئت علمی از سطح دانش علمی همکاران خود راضی هستند؟

با توجه به جدول ۷، افرادی که به میزان زیاد از این موضوع رضایت دارند، با فراوانی ۲۲ نفر، بیش از یک سوم (۳۸/۶ درصد) از جمعیت مورد مطالعه را به خود اختصاص داده و دارای بیشترین فراوانی می‌باشند. در مقابل هیچ یک از جمعیت مورد مطالعه به میزان هیچ یا بسیار کم از سطح دانش علمی همکاران خود رضایت نداشته‌اند و این دسته از افراد کمترین فراوانی را به خود اختصاص داده اند.

#### جدول ۷ - توزیع جمعیت مورد مطالعه بر اساس میزان رضایت از سطح دانش علمی همکاران

میزان رضایت	فراوانی	درصد نسبی	درصد تجمعی
هیچ	۰	۰/۰	۰/۰
بسیار کم	۰	۰/۰	۰/۰
کم	۳	۵/۳	۵/۳
متوسط	۱۹	۳۳/۳	۳۸/۶
زیاد	۲۲	۳۸/۶	۷۷/۲
خیلی زیاد	۱۳	۲۲/۸	۱۰۰
مجموع	۵۷	۱۰۰	۱۰۰



### موانع گوناگون در انجام فعالیت‌های مخاطبان

انواع موارد گوناگونی که در این راستا مورد سنجش قرار گرفت، عبارتند از:

۱. کمبود ابزار و ادوات تخصصی مورد نیاز (زیاد).
۲. نبود ساز و کار مناسب جهت دسترسی به داده‌ها (زیاد).
۳. پایین بودن سطح دانش و آگاهی دانشجویان ورودی (متوسط).
۴. پایین بودن انگیزه‌ی دانشجویان در انجام وظایف (متوسط تا زیاد).
۵. باور نداشتن مسئولان به اثربخشی فعالیت‌ها (متوسط).
۶. پرداختن به فعالیت‌های اجرایی (هیچ).
۷. نبود انگیزه‌ی کافی به دلیل پایین بودن حقوق و دستمزد (بسیار زیاد).
۸. نبود انگیزه‌ی کافی به دلیل پایین بودن منزلت اجتماعی (هیچ).

همان گونه که مشاهده می‌شود، از نظر جمعیت مورد مطالعه، موارد پرداختن به فعالیت‌های اجرایی و نبود انگیزه‌ی کافی به دلیل پایین بودن منزلت اجتماعی به میزان هیچ، موارد پایین بودن سطح دانش و آگاهی دانشجویان ورودی و باور نداشتن مسئولان به اثربخشی فعالیت‌ها به میزان متوسط، پایین بودن انگیزه‌ی دانشجویان در انجام وظایف به میزان متوسط تا زیاد، موارد کمبود ابزار و ادوات تخصصی مورد نیاز و نبود ساز و کار مناسب جهت دسترسی به داده‌ها به میزان زیاد و مورد نبود انگیزه‌ی کافی به دلیل پایین بودن حقوق و دستمزد به میزان بسیار زیاد، در انجام فعالیت‌های مخاطبان ایجاد مشکل می‌کند. نتایج این سنجش را می‌توان در جدول ۴-۱۶ مشاهده کرد.

جدول ۸ - میزان ایجاد موانع گوناگون در انجام فعالیت‌های مخاطبان

موانع گوناگون	هیچ		بسیار کم		کم		متوسط		زیاد		بسیار زیاد
	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
کمبود ابزار و ادوات	۵/۴	۷	۱۲/۵	۶	۱۰/۷	۱۳	۲۳/۲	۱۴	۲۵/۰	۱۳	۲۳/۲
تخصصی مورد نیاز											
نیود ساز و کار مناسب جهت دسترسی به داده‌ها	۱/۸	۶	۱۰/۷	۴	۷/۱	۱۵	۲۶/۸	۱۷	۳۰/۴	۱۳	۲۳/۲
پایین بودن سطح دانش و آگاهی دانشجویان	۳/۶	۶	۱۰/۷	۶	۱۰/۷	۱۶	۲۸/۶	۱۳	۲۲/۲	۱۳	۲۳/۲
پایین بودن انگیزه دانشجویان در انجام وظایف	۵/۴	۴	۷/۱	۶	۱۰/۷	۱۶	۲۸/۶	۱۶	۲۸/۶	۱۱	۱۹/۶
باور نداشتن مسئولان به اثربخشی فعالیت‌ها	۰/۰	۶	۱۰/۷	۶	۳۰/۴	۱۷	۳۰/۴	۱۴	۲۵/۰	۱۳	۲۳/۲
پرداختن به فعالیت‌های اجرایی	۳۰/۴	۱۴	۲۵/۰	۱۰	۱۷/۹	۹	۱۶/۱	۶	۱۰/۷	۰	۰/۰
نیود انگیزه‌ی کافی به دلیل پایین بودن حقوق و دستمزد	۱۶/۱	۱۰	۱۷/۹	۸	۱۴/۳	۱۰	۱۷/۹	۷	۱۲/۵	۱۲	۲۴/۱
نیود انگیزه‌ی کافی به دلیل پایین بودن منزلت اجتماعی	۴۲/۹	۱۰	۱۷/۹	۱۰	۱۷/۹	۷	۱۲/۵	۴	۷/۱	۱	۱/۸

جدول ۹ - داده‌های توصیفی مقایسه‌ی میزان ایجاد موانع گوناگون در انجام فعالیت‌های

مخاطبان از دو جنبه‌ی نظری و مورد مشاهده

بیشینه	کمینه	انحراف			تعداد	مورد مطالعه
		استاندارد	میانگین	انحراف		
۱۳	۰	۵/۶۱	۹/۵۰	۸	بسیار زیاد	
۱۷	۴	۴/۹۶	۱۱/۳۸	۸	زیاد	
۱۷	۷	۳/۷۶	۱۲/۸۸	۸	متوسط	
۱۰	۴	۲/۱۴	۷/۰۰	۸	کم	
۱۴	۴	۳/۲۳	۷/۸۸	۸	بسیار کم	
۲۴	۰	۸/۷۳	۷/۳۸	۸	هیچ	

جدول بالا داده‌های توصیفی مربوط به ایجاد موانع گوناگون در انجام فعالیت‌های مخاطبان را نشان می‌دهد.

جدول ۱۰ - مقایسه‌ی میزان ایجاد موانع گوناگون در انجام فعالیت‌های مخاطبان از دو جنبه‌ی

نظری و مورد مشاهده (آزمون تک نمونه‌ای گولموگراف - اسمیرنف)

هیچ	بسیار کم	کم	متوسط	زیاد	بسیار زیاد	شاخص‌های آماری
۸	۸	۸	۸	۸	۸	تعداد
۷/۳۸	۷/۸۸	۷/۰۰	۱۲/۸۷	۱۱/۳۸	۹/۵۰	میانگین
۸/۷۳	۳/۲۳	۲/۱۴	۳/۷۶	۴/۹۶	۵/۶۱	انحراف طبیعی (a,b)
۰/۳۲	۰/۲۳	۰/۳۱	۰/۲۱	۰/۲۵	۰/۳۶	مطلق
۰/۳۲	۰/۲۳	۰/۳۱	۰/۱۵	۰/۱۹	۰/۲۷	مثبت
-۰/۲۰	-۰/۱۶	-۰/۱۹	-۰/۲۱	-۰/۲۵	-۰/۳۶	منفی
۰/۹۰	۰/۶۶	۰/۸۶	۰/۶۱	-۰/۷۲	۱/۰۱	مقدار استاندارد گولموگراف - اسمیرنف
۰/۴۰	۰/۷۸	۰/۴۵	۰/۸۶	۰/۶۸	۰/۲۶	سطح معناداری

همان گونه که از داده‌های آرایه شده در جدول بالا مشاهده می‌شود، بین ایجاد موانع گوناگون در انجام فعالیت‌های مخاطبان تفاوتی معنادار وجود ندارد.

- میزان اعتقاد به برنامه ریزی و مدیریت در انجام امور شغلی

اعضای هیئت علمی تا چه میزان به برنامه ریزی و مدیریت در امور شغلی اعتقاد دارند؟

در ادامه در مورد اینکه جمعیت مورد مطالعه به چه میزان به برنامه ریزی و مدیریت در انجام امور شغلی اعتقاد دارند، از آنان سنجش به عمل آمد. نتایج این سنجش در جدول ۹ نمایش داده شده است.

جدول ۱۱ - توزیع جمعیت مورد مطالعه بر اساس میزان اعتقاد به برنامه ریزی و مدیریت در انجام امور شغلی

میزان اعتقاد	فراوانی	درصد نسبی	درصد تجمعی
هیچ	۱	۱/۸	۱/۸
بسیار کم	۰	۰/۰	۱/۸
کم	۱	۱/۸	۳/۵
متوسط	۱	۱/۸	۵/۳
زیاد	۱۵	۲۶/۳	۳۱/۶
خیلی زیاد	۳۹	۶۸/۴	۱۰۰
مجموع	۵۷	۱۰۰	۱۰۰

با توجه به این جدول، افرادی که به میزان خیلی زیاد به برنامه ریزی و مدیریت در انجام امور شغلی باور دارند، با فراوانی ۳۹ نفر، بیش از دو سوم (۶۸/۴ درصد) از جمعیت مورد مطالعه را به خود اختصاص داده و دارای بیشترین فراوانی هستند. در مقابل هیچ یک از افراد مورد مطالعه به گزینه‌ی بسیار کم اشاره نکرده اند و این گزینه کمترین فراوانی را به خود اختصاص داده است.

### حقوق ماهیانه

در نهایت به بررسی میزان حقوق ماهیانه‌ی افراد مورد مطالعه (اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی) پرداخته شد. همان گونه که در جدول ۱۰ مشاهده می‌شود، طبقه‌ی حقوقی ۱,۰۰۰,۰۰۰-۵۰۰,۰۰۰ تومان با فراوانی ۳۸، بیش از دو سوم (۶۷/۸ درصد) از جمعیت مورد مطالعه را به خود اختصاص داده و دارای بیشترین فراوانی است. همچنین، افرادی که میزان حقوق ماهیانه‌ی خود را کم‌تر از ۵۰۰,۰۰۰ تومان اعلام کرده اند، با فراوانی ۳ نفر، تنها ۵/۴ درصد از جمعیت مورد مطالعه را به خود اختصاص داده و بدین ترتیب کمترین فراوانی را دارا می‌باشند.

جدول ۱۲ - توزیع جمعیت مورد مطالعه بر اساس حقوق ماهیانه

درصد تجمعی	درصد نسبی	فراوانی	حقوق (تومان)
۵/۴	۵/۴	۳	۵۰۰,۰۰۰ >
۷۳/۲	۶۷/۸	۳۸	۵۰۰,۰۰۰-۱,۰۰۰,۰۰۰
۸۹/۳	۱۶/۱	۹	-۱,۵۰۰,۰۰۰ ۱,۰۰۰,۰۰۰
۱۰۰	۱۰/۷	۶	> ۱,۵۰۰,۰۰۰
۱۰۰	۱۰۰	۵۶	مجموع

میانگین: ۹۲۳,۰۰۰، نما: ۷۰۰,۰۰۰، انحراف معیار: ۳۶۲۹۴۲، کمینه: ۳۰۰,۰۰۰، بیشینه: ۱,۷۰۰,۰۰۰

همان گونه که در این جدول مشاهده می‌شود، مقدار میانگین (۹۲۳,۰۰۰) و مقدار نما (۷۰۰,۰۰۰) دقیقا در محدوده‌ی حقوقی بیش‌ترین فراوانی است که نشان می‌دهد بیش‌تر افراد پاسخگو به سوالات پرسشنامه کم‌تر از ۱,۰۰۰,۰۰۰ تومان حقوق دریافت می‌کنند. مقدار کمینه (۳۰۰,۰۰۰) و بیشینه (۱,۷۰۰,۰۰۰) نیز نشان دهنده‌ی کم‌ترین و بیش‌ترین حقوق در بین جمعیت مورد مطالعه است.

### بحث و نتیجه گیری

پژوهش‌های انجام شده نیز نشان می‌دهند که رضایت نداشتن نیروی انسانی سازمان باعث کمی تولید، بالا رفتن غیبت، اخراج و استعفای زیاد در مقابل استخدام، اعتصاب‌های پر سر و صدا، خرابکاری، محصولات نامرغوب و بی‌میلی کارگران، به انجام کار می‌شود (هرسی و بانچارد، مترجم کبیری، ۱۳۶۹). مشارکت اساتید با تجربه در طراحی دوباره‌ی شغل موجب افزایش رضایت شغلی آنان می‌گردد و این اثر روی اساتید تازه‌کار کم‌تر است و افزایش حقوق در افزایش رضایت شغلی هر دو گروه موثر است (کنلی<sup>۱</sup> و دیگران، ۱۹۹۳). در این پژوهش مشخص گردید که بیش‌تر جمعیت مورد مطالعه، میانگین سنی ۳۵-۲۵ سال دارند که این مسئله نشان‌دهنده‌ی این است که بیش‌تر اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی را جمعیتی نسبتاً جوان تشکیل می‌دهد. جوان‌بودن نیروی آموزشی و پژوهشی دانشگاه یک پتانسیل خوب و مطلوبی برای ارتقای دانشگاه می‌باشد به شرط آن که انگیزه‌ی تلاش و کار در آن‌ها وجود داشته باشد و بی‌گمان، رضایت از شغل خود عاملی انگیزشی برای تلاش و کار بیش‌تر است.

در این پژوهش مشخص گردید که بیش از نیمی از جمعیت مورد مطالعه دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشدند و بیش از دو سوم جمعیت مورد مطالعه دارای مرتبه‌ی علمی مربی هستند که با توجه به این که بیش‌تر آنان جوان بوده و دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد هستند، این موضوع نیز قابل پیش‌بینی است، اما از آن جایی که دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت در نزدیک خود دانشگاه‌های رو به توسعه‌ی علوم و تحقیقات فارس و دانشگاه‌های شیراز را دارد، برای داشتن توان رقابت علمی و پژوهشی ناگزیر از ارتقای توان علمی و سطح تحصیلی اساتید و هیئت علمی خود می‌باشد، فراهم کردن شرایط رضایت از شغل می‌تواند عاملی برای جذب نیروی انسانی حرفه‌ای‌تر باشد.

در این پژوهش مشخص گردید که بیش‌تر افراد مورد مطالعه به طور میانگین از حقوق و دستمزد خود راضی بوده‌اند. بر اساس تئوری هرزبرگ، حقوق و مزایا نیز از متغیرهای انگیزشی شغل می‌باشند که بر این اساس، هرچه نیروی انسانی از وضعیت حقوقی و رفاه اقتصادی مطلوب‌تری برخوردار باشد، توان بیش‌تری را در حرفه‌ای عمل نمودن در شرایط کاری خود بکار می‌گیرد و وقت بیش‌تری را برای توسعه‌ی سازمان خود صرف می‌کند. بر این اساس، توسعه‌ی رفاه اقتصادی می‌تواند زمینه‌ساز توسعه‌ی سازمان و دانشگاه باشد.

در این پژوهش میزان رضایت جمعیت مورد مطالعه از سطح دانش علمی همکاران خود زیاد ذکر شده است که در نتیجه می‌توان محیط کاری با تعامل بالایی را برای آنان پیش‌بینی کرد، البته متغیرهای نهفته‌ی دیگری نیز هستند که نیاز به مطالعه‌ی بیش‌تری دارند و پیشنهاد می‌شود مطالعه‌ی دیگر با تاکید بر متغیرهای بهداشتی و انگیزشی و رابطه‌ی آن‌ها با رضایت اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت انجام شود.

## منابع

- اسلامیه، سمیرا. (۱۳۸۶). اثربخشی و کارآیی در مدیریت. قابل دسترسی در: <http://www.feslamieh.blogfa.com/post-16.aspx>
- پورظهیر، علی تقی. (۱۳۷۲). نظام برنامه‌ریزی توسعه آموزش عالی / دانشگاه. فصلنامه‌ی پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، سال اول، شماره ۳، ۳۲-۹.
- حسینی الموسوی، عبدالحسین. (۱۳۷۳). بهره‌وری نیروی انسانی و عوامل مؤثر در ارتقاء و بهبود آن. مجله‌ی تحول اداری، ویژه‌نامه‌ی بهره‌وری، صفحات ۲۰-۱۸.
- ساعتچی، محمود (۱۳۸۶). روان‌شناسی بهره‌وری، چاپ ششم، مؤسسه نشر ویرایش.

سید عباس زاده، میر محمد (۱۳۷۲). لزوم توجه به مدیریت آموزشی در نظام آموزشی ایران. مدیریت در آموزش و پرورش، سال دوم، شماره‌ی ۲، شماره‌ی مسلسل ۶، ۵۲-۴۸.

صالحی، حورزاد. (۱۳۸۵). رابطه ابعاد شخصیت با رضامندی شغلی، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته روان‌شناسی تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.

طیبی، سید جمال الدین. (۱۳۷۴). جایگاه آینده‌نگری در برنامه‌ریزی آموزش عالی. فصلنامه‌ی پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره‌ی ۱، ۵۹-۳۹.

فرهنگ، علی اکبر. (۱۳۸۰). ارتباطات انسانی. تهران: مؤسسه رسا.

گنجی، حمزه. (۱۳۷۹). روان‌شناسی کار. تهران: ارسباران.

هرسی، پال و بلانچارد، کنث. (۱۳۷۵). مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه قاسم کبیری، تهران: جهاد دانشگاهی.

Alexandra, I. (1999). A Strategic Planning Primer for Higher Education. California State University; Northridge.

Hooker, M. (1997). The Transformation of Higher Education. In Diane Oblinger and Sean C. Rush (Eds.). The Learning Revolution. Bolton, MA: Anker Publishing Company, Inc. Available on the WWW: url: <http://google.com>.

Johnson, J (1991). Teacher Satisfaction and Top Class, Symposion and convention proceeding, Atlanta Georgia.

Jeffrey, A. (1995). Benchmarking in higher education: adapting best practices to improve quality. ERIC Digest. Available on the WWW: url: <http://findarticles.com>.

Rohl, Smith. Coine, James (1993). Teacher Job Satisfaction in a Quality School, Journal of School Leadership. Vol. 3.