

بررسی رابطه بین رضایت اعضاء هیأت علمی از سیستم پژوهشی دانشگاه با انگیزه پژوهشی آنان<sup>۱</sup>

*Relationship between the faculty member's satisfaction with the university research system and their research motive*

دریافت مقاله: ۱۳۸۶/۱۰/۲۶؛ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۸۷/۲/۱؛ پذیرش مقاله: ۱۳۸۷/۷/۱۸

Mohammad Reza Keramati(Ph.D)<sup>\*</sup>

محمد رضا کرامتی<sup>\*</sup>

**Abstract:**The purpose of the present research was to study relation ship between the faculty members satisfaction of the research system with the university with their research motive in Sabzevar Universities a sample of 122 faculty members in Sabzevar universities were selected from 194 faculty members A researcher made questionnaire was used . Results showed significant relation between the faculty members satisfaction with the research system of the university and their attitude to research activities .Regression analysis, the most predictive role in the qualitative motive of the faculty members was played, respectively, by the possibility of using the internet. Moreover, It was shown in the regression analysis: the most predictive role in the quantitative motive of the faculty members was played, respectively, by the conditions of available dissertations and scientific resources .

**چکیده:** پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین رضایت اعضاء هیأت علمی از سیستم پژوهشی دانشگاه با انگیزه پژوهشی آنان صورت گرفت. روش پژوهش توصیفی، از نوع همبستگی و جامعه آماری شامل اعضاء هیأت علمی دانشگاه های آزاد، تربیت معلم و علوم پزشکی سبزوار بود. از بین ۱۹۴ نفر عضو هیأت علمی رسمی و پیمانی بر اساس فرمول کوکران ۱۲۲ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب گردید. پرسشنامه محقق ساخته سنجش رضایت اعضاء هیأت علمی از سیستم پژوهشی دانشگاه ابزار اساسی پژوهش بود. نتایج نشان داد بین رضایت اعضاء هیأت علمی از سیستم پژوهش دانشگاهی و نگرش آنان به پژوهش (انگیزه کیفی) و همچنین فعالیت های پژوهشی انجام شده توسط اعضاء هیأت علمی (انگیزه کمی) رابطه معنی داری وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه گام به گام نشان داد امکان استفاده اعضاء هیأت علمی از شبکه اینترنت پیش بینی مناسبی برای افزایش نگرش مثبت آنان به پژوهش (افزایش انگیزه کیفی) می باشد. تحلیل رگرسیون هم چنین نشان داد در دسترس بودن پایان نامه ها و تحقیقات صورت پذیرفته بیشترین سهم را در افزایش فعالیت های پژوهشی اعضاء هیأت علمی (انگیزه کمی) دارد. پیشنهاد می شود تا ساز و کارهایی برای دسترسی اعضاء هیأت علمی به پایان نامه ها و تحقیقات انجام گرفته و مجلات تخصصی فراهم شود، زیر ساخت های شبکه جهانی اینترنت در دانشگاه تقویت گردد و همکاری کارگزاران بخش پژوهشی دانشگاه در تعامل با اعضاء هیأت علمی افزایش یابد.

**Key words:** faculty member, satisfaction , research system, attitude to research, studios activities, qualitative motive, quantitatives motive.

**کلید واژه ها:** عضو هیأت علمی، فعالیت پژوهشی، رضایت، سیستم پژوهشی، دانشگاه، انگیزه

Faculty Member of Tehran University

۱- این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی دانشگاه های آزاد، تربیت معلم و علوم پزشکی سبزوار می باشد

<sup>\*</sup> عضو هیئت علمی دانشگاه تهران  
[mkeramati47@yahoo.com](mailto:mkeramati47@yahoo.com)

## مقدمه

در عصر جهانی شدن، بسیاری از دانشگاه ها دریافته اند که جهت بقا و پیشرفت، باید به صورت استراتژیک عمل کنند و پژوهش را به عنوان جزئی لاینفک فرآیند برنامه ریزی استراتژیک پذیرا باشند (هونگ نوین گوک<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶). از این رو تلاش می کنند تا منابع و فعالیت های خود را در قالب آموزش و تحقیق با نگاه استراتژیک برای تغییر محیط (کتون<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶) به طور جهت دار با محوریت تقویت انگیزه پژوهشی در بین اعضای هیات علمی دانشگاه توسعه دهند (کانوی<sup>۳</sup>، مک کی و دیگران، ۱۹۹۴، کتون<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵)، در کنار آموزش و پژوهش تاثیر اجتماعی را نیز به عنوان وظیفه سوم دانشگاهها مدنظر داشته باشند (فیدلر<sup>۴</sup>، ۲۰۰۲، دیویس<sup>۵</sup> و الیسون<sup>۶</sup>، ۲۰۰۳)، از فعالیت های پژوهشی غیر هدفمند جلوگیری نموده و به برنامه های استراتژیک به عنوان یک سند زنده که فعالیتهای دانشگاه را به روشی هوشمند هدایت و انگیزه پژوهشی اعضای هیات علمی را تقویت می کند، بنگرند.

مزلو رفع نیازهای اساسی انسان (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۱) و هرزبرگ عوامل بهداشتی و برانگیزاننده را در ارتباط با انگیزه کاری مورد مطالعه قرار داد (هومن، ۱۳۸۱). به اعتقاد هرزبرگ عوامل بهداشتی نظیر مدیریت، روابط انسانی، پول، مقام و تأمین امنیت محیط انسان را توصیف می کنند و کارکرد اصلی آن ها ممانعت از نارضایتی شغلی است. برانگیزاننده ها نظیر کسب موفقیت، قدردانی برای انجام کار، تلاش، مسؤولیت فزاینده ضامن رشد حرفه ای<sup>۷</sup> می باشند (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۱). در تئوری مک کلند توجه عمده روی نیاز به موفقیت، برتری جوئی، رقابت، اهداف چالش برانگیز، پافشاری برای انجام کار و فائق آمدن بر مشکلات است. براساس نظریه وروم، رفتارهای انسان به دو عامل توقع و انتظار و همچنین احتمال موفقیت بستگی دارد (رابینز، ۱۳۷۵). براساس نظریه امید و انتظار، رضایتمندی شغلی به وسیله انطباق کامل انتظارات با پیشرفت های فرد تعیین می شود (ازکمپ، ۱۳۶۹) و هراندازه میزان تطابق توانایی های فرد با انتظارات شغلی او بیش تر گردد احتمال بقای او در سازمان بیش تر می شود (سفیری، ۱۳۷۷). لذا رضایت شغلی باید در مورد هر فرد به طور جداگانه مورد بررسی قرار گیرد (شفیع آبادی، ۱۳۷۵). سرانجام اینکه نظریه ارزش انگیزش شغلی را در ارتباط با حفظ ارزش های شخصی مورد مطالعه قرار می دهد (ازکمپ، ۱۳۶۹).

پیترسون<sup>۸</sup> و به فر<sup>۹</sup> (۲۰۰۳) گزارش نمودند هراندازه کارکنان نسبت به همکاران خود نگرش بهتری داشته باشند عملکرد بهتری دارند. الهام پور (۱۳۷۸)، کریمی (۱۳۷۳) و آرونسون (۱۳۶۴) نیز نتایج مشابهی بدست آوردند. افزون بر این، مهدوی و روحی عزیزی (۱۳۷۹) نگرش ها و باورهای مشابه کارکنان و گوزو<sup>۱۰</sup> و دیکسون<sup>۱۱</sup> (۱۹۹۶) توسعه شبکه دوستی در بین کارکنان را از عوامل اساسی انگیزش شغلی دانسته اند. در تحقیق هندریک<sup>۱۲</sup> (۲۰۰۱) معلوم شد افراد مسن تر، انگیزه کاری بیشتری دارند و نتایج تحقیق ماری (۱۹۹۹) نشان داد کارمندان حرفه ای انگیزه بیشتری برای کار کردن دارند. با وجودی که پاره ای از تحقیقات نشان داده بکارگیری فناوری اطلاعات موجب رضایت مندی اعضای هیات علمی (ران تر<sup>۱۳</sup>، ۱۹۹۶، آنگسترام<sup>۱۴</sup>، ۲۰۰۵)، افزایش بهره وری مدیران (تامپسون، ۲۰۰۲، اسماعیلی، ۱۳۸۰) و کاهش هزینه ها (برین<sup>۱۵</sup>، ۲۰۰۲) می شود، اما یافته های سانتوز<sup>۱۶</sup> و سازمان<sup>۱۷</sup> (۲۰۰۰) حاکی از رابطه ضعیف بین استفاده از رایانه با کارایی<sup>۱۸</sup> است. آنها خاطر نشان می سازند با وجود مزیت های نسبی استفاده از فن آوری اطلاعات سازمان ها نتوانسته اند کارایی و اثربخشی<sup>۱۹</sup> مورد انتظار خود را از سرمایه گذاری در این امر بدست آورند. شاید دلایل اصلی این عدم توفیق نا آگاهی مدیران از دانش فناوری اطلاعات (حفزاله و ادولپی، ۱۹۹۲، به نقل از ناخدا، حری، کرم دوست، ۱۳۸۴)، عدم تسلط به زبان انگلیسی (دی بوئر و والبیگ<sup>۲۰</sup>، ۱۹۹۹)، کمبود اطلاعات صحیح و به روز نبودن قوانین و مقررات (کلایر<sup>۲۱</sup>، ۲۰۰۲)، توجه نبودن استفاده کنندگان (اسشات، ۲۰۰۰، به نقل از ناخدا، حری، کرم دوست، ۱۳۸۴) و اضطراب کامپیوتر (برادلی و راسل<sup>۲۲</sup>، ۱۹۹۷) باشد. به نظر می رسد در صورت رفع محدودیت های مذکور این دانش رو به گسترش بتواند تا حدودی مسیر انجام فعالیت های پژوهشی را برای اعضای هیات علمی<sup>۲۳</sup> در دانشگاه هموارتر سازد. از این رو در پژوهش حاضر به حوزه ای فراتر از فن آوری اطلاعات (کل نظام پژوهشی) پرداخته شد و سعی گردید با پشتوانه تئوری های انگیزش رابطه رضایت اعضای هیات علمی از سیستم پژوهشی با انگیزه پژوهشی آنان مورد کنکاش قرار گیرد.

## سؤال اصلی تحقیق

آیا بین میزان رضایت اعضای هیات علمی از سیستم پژوهشی دانشگاه با انگیزه پژوهشی آنان رابطه وجود دارد؟

### سؤالات فرعی تحقیق

آیا بین رضایت اعضاء هیأت علمی از سیستم پژوهشی دانشگاه و نگرش به پژوهش (انگیزه کیفی) رابطه وجود دارد؟  
آیا بین رضایت اعضاء هیأت علمی از سیستم پژوهشی دانشگاه و فعالیت‌های علمی و تحقیقاتی صورت پذیرفته (انگیزه کمی) رابطه وجود دارد؟

کدام یک از متغیرهای مربوط به رضایت‌مندی اعضاء هیأت علمی از سیستم پژوهشی دانشگاه بر انگیزه پژوهشی (کمی و کیفی) مؤثر است؟

### روش پژوهش

تحقیق حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری اعضاء هیأت علمی شهر سبزوار شامل ۱۹۴ نفر عضو رسمی و پیمانی می‌باشد. با استفاده از فرمول کوکران نمونه آماری ۱۲۲ نفر تعیین و سپس مطابق نسبت صفت در جامعه، نمونه آماری در هر دانشگاه تعیین گردید.

نسبت هیأت‌علمی دانشگاه تربیت معلم از جامعه آماری  $54/1 = 100$  تقسیم بر  $194 * 10$

نسبت هیأت علمی دانشگاه آزاد از جامعه آماری  $36/1 = 100$  تقسیم بر  $194 * 70$

نسبت هیأت علمی دانشکده علوم پزشکی از جامعه آماری  $9/8 = 100$  تقسیم بر  $194 * 19$

پس از تعیین نسبت‌ها در کل جامعه آماری، تعداد نمونه در هر دانشگاه مشخص گردید.

سهم صفت در نمونه (دانشگاه تربیت معلم)  $66 = 122$  تقسیم بر  $100 * 54/1$

سهم صفت در نمونه (دانشگاه آزاد اسلامی)  $44 = 122$  تقسیم بر  $100 * 36/1$

سهم صفت در نمونه (دانشکده علوم پزشکی)  $19 = 122$  تقسیم بر  $100 * 9/8$

پایایی پرسشنامه با استفاده از روش دو نیمه کردن ۸۳۰ و همسانی درونی با استفاده از ضریب آلفا کرونباخ ۰/۷۷ بدست آمد.

جدول ۱: همسانی درونی خرده مقیاس های ابزار پژوهش

متغیرها	ضریب آلفا کرونباخ	تعداد گویه‌ها
رضایت از سیستم پژوهش دانشگاه	۰/۸۸	۱۷
انگیزه کیفی	۰/۶۰	۶

۴ - روائی ابزار: سؤالات پرسشنامه پس از نظرخواهی از ۳۲ نفر عضو هیأت علمی در رشته علوم تربیتی و روان‌شناسی مورد بازبینی و اصلاح قرار گرفت. برای تعیین رابطه معنی‌دار بین متغیرها از آزمون خی دو، برای تعیین شدت همبستگی از ضریب فی و آزمون همبستگی گاما (در مواردی که دو متغیر رتبه‌ای بود) استفاده گردید. به علاوه برای درک رابطه و همبستگی بین متغیرهای جداول توافقی با ورود عوامل زمینه‌ای به آن از جداول سه بُعدی استفاده گردید و برای تعیین سهم هر کدام از متغیرهای مستقل در متغیر وابسته از تحلیل رگرسیون چند گانه به ویژه آزمون گام به گام و نیز ضریب بتا استفاده شد.

### یافته‌های پژوهش

سؤال اول پژوهش این بود که آیا بین رضایت اعضاء هیأت علمی از سیستم پژوهش دانشگاه و نگرش به پژوهش (انگیزه کیفی) رابطه وجود دارد؟

همان گونه که جدول ۲ نشان می‌دهد بین رضایت اعضاء هیأت علمی از سیستم پژوهش دانشگاهی و نگرش آنان به پژوهش (انگیزه کیفی) رابطه معنی‌داری وجود دارد. ضریب همبستگی گاما نشان از یک اثر پیوسته بالا بین رضایت از سیستم پژوهشی و نگرش به پژوهش دارد.

جدول ۲: رابطه رضایت هیأت علمی از سیستم پژوهشی دانشگاه با نگرش به پژوهش

متغیر	تعداد	$\chi^2$	Phi	Gama	df	P
رضایت از سیستم پژوهش و نگرش به پژوهش	۱۲۲	۲۵/۸۵۷	۰/۴۶۰	۰/۵۴۶	۴	۰/۰۰۱

همچنین جدول ۳ نشان می دهد بین نگرش به پژوهش به عنوان سطحی از انگیزه با رضایت از سیستم پژوهشی همبستگی وجود دارد. اما برای درک این موضوع که چه عوامل دیگری می تواند این همبستگی را تحت الشعاع قرار دهد متغیرهای زمینه‌ای وارد شد و نتایج نشان داد رضایت اعضای هیأت علمی مرد با مدرک دکتری در دانشکده علوم انسانی و فنی و مهندسی بیشتر و نگرش آن ها به پژوهش مثبت تر است.

جدول ۳: رضایت از سیستم پژوهشی با ورود عوامل زمینه‌ای بر حسب نگرش به پژوهش

نگرش پژوهش			$\chi^2$	Phi	Gama	df	P
رضایت از سیستم پژوهش دانشگاه	جنسیت	مرد	۳۱/۳۴	۰/۵۳۴	۰/۶۰۷	۴	۰/۰۰۱
		زن	۴/۵			۴	NS
مدرک تحصیلی	مدرک	دکتری	۱۷/۴۱	۰/۶۶۰	۰/۵۸۵	۴	۰/۰۰۵
		فوق لیسانس	۱۴/۸۱	۰/۴۲۵	۰/۵۲۴	۴	۰/۰۰۵
دانشکده	علوم انسانی	علوم پایه	۶/۰۴	-	۰/۷۵۴	۴	۰/۰۰۱
		فنی	۲۳/۱۹	۰/۸۲۶	۰/۶۸۴	۴	۰/۰۰۱
	علوم پزشکی		۳/۵۴	-	NS	۴	۰/۰۰۱
رتبه	مربی	۱۱/۳۹	۰/۳۸۵	۰/۴۹۰	۴	۰/۰۰۵	
	استادیار دانشیار	۲۸/۷۸	۰/۸۰۳	۰/۷۴۸	۴	۰/۰۰۱	

سؤال دوم پژوهش این بود که آیا بین رضایت اعضای هیأت علمی از سیستم پژوهشی دانشگاه و فعالیت پژوهشی آنان (انگیزه کمی) رابطه معنی داری وجود دارد؟

هم چنان که در جدول ۴ مشاهده می شود بین رضایت از سیستم پژوهشی با فعالیت های پژوهشی انجام شده توسط اعضای هیأت علمی رابطه معنی داری وجود دارد. ضریب همبستگی گاما نشان از یک اثر پیوسته بالا بین رضایت از سیستم پژوهشی و فعالیت های پژوهشی دارد.

جدول ۴: رابطه رضایت اعضای هیأت علمی از سیستم پژوهشی با فعالیت پژوهشی آنان

متغیر	تعداد	$\chi^2$	Gama	df	P
رضایت از سیستم پژوهش و فعالیت های پژوهشی	۱۲۲	۲۹/۳۶	۰/۵۳۴	۱۲	۰/۰۰۵

سؤال سوم پژوهش این بود که کدامیک از متغیرهای رضایت اعضای هیأت علمی از سیستم پژوهشی دانشگاه بر انگیزه پژوهشی (کمی و کیفی) مؤثر است؟

نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه گام به گام در جدول ۵ نشان می دهد به ترتیب امکان استفاده اعضای هیأت علمی از شبکه اینترنت، اطلاع رسانی به موقع سیستم پژوهشی دانشگاه در زمینه تصویب طرح های پژوهشی و میزان اعتقاد اعضای هیأت علمی به تسلط اعضای شورای پژوهشی دانشگاه به موضوعات و دستور کار شورا و مزایای مادی ناشی کار پژوهشی پیش بین های مناسبی برای افزایش نگرش مثبت به پژوهش (افزایش انگیزه کیفی) اعضای هیأت علمی می باشد.

جدول ۵: خلاصه تحلیل رگرسیون رضایت از سیستم پژوهشی بر حسب ۴ متغیر وارد شده

P	Beta	R <sup>2</sup> Change	Change F	F	R <sup>2</sup>	R	گویه ها
۰/۰۰۱	۰/۱۶۴	۰/۱۰۲	۱۱/۰۷۴	۱/۱۲	۰/۰۹۹	۰/۳۱۴	امکان استفاده از شبکه اینترنت
۰/۰۰۱	۰/۴۱۳	۰/۲۱۱	۱۰/۰۷۲	۳/۱۱	۰/۲۳۴	۰/۴۸۴	اطلاع رسانی به موقع
۰/۰۰۱	۰/۱۹۸	۰/۲۴۱	۹/۰۷۶	۴/۱۱	۰/۲۷۰	۰/۵۲۰	تسلط اعضای شورای پژوهشی
۰/۰۰۱	۰/۴۰۹	۰/۱۱۹	۷/۹۱۴	۲/۱۱	۰/۱۳۷	۰/۳۷۰	مزایای مادی ناشی از کار پژوهشی

نتایج تحلیل رگرسیون در جدول ۶ نشان داد دسترسی به پایان نامه ها و تحقیقات صورت پذیرفته بیشترین سهم را در افزایش فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیأت علمی (انگیزه کمی) دارد. محاسبه F تغییر (۲۸/۴۷) نشان می دهد نمو واریانس در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است. پس از آن به ترتیب پاداش مناسب برای فعالیت‌های انجام گرفته، مجلات علمی و پژوهشی در دسترس، امکان استفاده از شبکه اینترنت، توقع ارتقاء مرتبه و همکاری کارگزاران بخش پژوهشی دانشگاه بیش از سایر عوامل در افزایش انگیزه کمی اعضای هیأت علمی به انجام فعالیت های پژوهشی موثرند.

محاسبه F تغییر در مورد این متغیرها (۱۲/۵۷ و ۱۴/۰، ۱۷/۹۵) نیز نشان می دهد نمو واریانس ها در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است. وزن های Bata نشان می دهد، تغییر در یک انحراف معیار در گویه‌های ذکر شده در جدول ۶ به ترتیب ۰/۴۳۹، ۰/۱۹۶، ۰/۲۹۸، ۰/۳۷۹، ۰/۲۸۵ و ۰/۲۱۱ انحراف معیار در انجام فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیأت علمی ایجاد خواهد کرد.

جدول ۶: خلاصه تحلیل رگرسیون رضایت از سیستم پژوهش بر حسب ۶ متغیر وارد شده

P	Beta	R <sup>2</sup> Change	Change F	F	R <sup>2</sup>	R	گویه ها
۰/۰۰۱	۰/۴۳۹	۰/۲۱۲	۲۸/۴۷	۱	۰/۲۲۰	۰/۴۶۹	دسترسی به پایان نامه ها و تحقیقات
۰/۰۰۱	۰/۱۹۶	۰/۲۵۰	۱۷/۹۵	۲/۱	۰/۲۶۴	۰/۵۱۴	پاداش برای کار تحقیقاتی
۰/۰۰۱	۰/۲۹۸	۰/۲۲۷	۱۴/۰۰	۳/۹۹	۰/۲۹۸	۰/۵۴۶	در دسترس بودن مجلات پژوهشی
۰/۰۰۱	۰/۳۷۹	۰/۳۱۲	۱۲/۵۷	۴/۹۸	۰/۳۳۹	۰/۵۸۲	امکان استفاده از شبکه اینترنت
۰/۰۰۱	۰/۲۸۵	۰/۳۳۹	۱۱/۴۴	۵/۹۷	۰/۳۷۱	۰/۶۰۹	تاثیر کار پژوهشی در ارتقاء مرتبه
۰/۰۰۱	۰/۲۱۱	۰/۳۷۲	۱۱/۰۵۲	۶/۹۶	۰/۴۰۹	۰/۶۳۹	همکاری کارگزاران بخش پژوهشی دانشگاه

### بحث و نتیجه گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد بین رضایت اعضای هیأت علمی از سیستم پژوهش دانشگاهی و نگرش آنان به پژوهش (انگیزه کیفی) رابطه معنی داری وجود دارد. ضمن آنکه با ورود متغیرهای زمینه‌ای در تحلیل رگرسیون معلوم شد که رضایت اعضای هیأت علمی مرد با مدرک دکتری در دانشکده علوم انسانی و فنی و مهندسی بیشتر و نگرش آنها به پژوهش مثبت تر است این نتیجه را در قسمت مدرک تحصیلی شاید بتوان با یافته های هندریک (۲۰۰۱) که نشان داد افراد مسن تر، انگیزه کاری بیشتری دارند و نتایج تحقیق ماری (۱۹۹۹) که نشان داد کارمندان حرفه ای انگیزه بیشتری برای کارکردن دارند، در ارتباط دانست

بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر بین رضایت از سیستم پژوهشی با فعالیت‌های پژوهشی انجام شده توسط اعضای هیأت علمی رابطه معنی داری وجود داشت. در این ارتباط طبق دیدگاه مزلو رفع نیازهای اساسی انسان (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۱) و بر اساس نظر هرزبرگ عواملی نظیر مدیریت، روابط انسانی، تأمین امنیت، کسب موفقیت و قدردانی برای انجام کار ضامن رشد حرفه‌ای هستند (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۱) افزون بر این، براساس نظریه امید و انتظار، میزان تطابق توانایی‌های فرد با انتظارات شغلی او با میزان بقای او در سازمان ارتباط دارد (سفیری، ۱۳۷۷).

نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه گام به گام نشان داد امکان استفاده اعضای هیأت علمی از شبکه اینترنت پیش بین مناسبی برای افزایش نگرش مثبت به پژوهش (افزایش انگیزه کیفی) اعضای هیأت علمی می‌باشد. در این راستا ران‌نز (۱۹۹۶) در مطالعه‌ای که به بررسی چالش‌های انگیزه کاری اعضای هیأت علمی پرداخت، نشان داد که اعضای هیأت علمی که توان بکارگیری از فناوری‌های نوین IT را در کارشان دارند، دارای انگیزه بیشتری برای انجام کار می‌باشند. به علاوه، این نتیجه با یافته‌های آنگسترام (۲۰۰۵) و تامپسون (۲۰۰۲) و اسماعیلی (۱۳۸۰) که نشان دادند بکارگیری فناوری اطلاعات موجب رضایت‌مندی اعضای هیأت علمی و بهره‌وری کار آنان می‌شود همسو می‌باشد اما با یافته‌های ساتنوز و سازمن (۲۰۰۰) که نشان دادند استفاده از فن آوری اطلاعات در سازمان‌ها نتوانسته کارایی و اثربخشی مورد انتظار را بوجود آورد، همخوانی ندارد.

تحلیل رگرسیون نشان داد در دسترس بودن پایان نامه‌ها و تحقیقات صورت پذیرفته بیشترین سهم را در افزایش فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیأت علمی (انگیزه کمی) دارد. در این راستا دی بوئر و والبیگ (۱۹۹۹) عدم تسلط به زبان انگلیسی و کلایر (۲۰۰۲) کمبود اطلاعات صحیح را از محدودیت‌های اساسی استفاده از فن آوری اطلاعات در جهت انجام کار پژوهشی می‌داند.

بر اساس نتایج بدست آمده در پژوهش حاضر، از آنجایی که رضایت از سیستم پژوهشی به طور مستقیم بر انگیزه کمی و کیفی اعضای هیأت علمی در انجام فعالیت‌های پژوهشی مؤثر است، پیشنهاد می‌شود تا ساز و کارهایی برای دسترسی اعضای هیأت علمی به منابع علمی فراهم گردد، زیر ساخت‌های شبکه جهانی اینترنت در دانشگاه تقویت و پایگاه‌های علمی مورد نیاز اعضای هیأت علمی خریداری شود و همکاری کارگزاران بخش پژوهشی دانشگاه با اعضای هیأت علمی در انجام فعالیت‌های پژوهشی آنان تقویت گردد.

## یادداشت‌ها

1- Hung Nguyen Quoc	2-Kettunev	3-Conway & Mackay
4- Fidler	5-Davies	6-Elison
7- Professional growt	8- Peterson	9- Behfar
10-Gozzo	11-Dickson	12-Hendrik
13- Rantz.	14-Angestrom	15-Brain
16-Stantos	17-Sussman	18-Effeciency
19-Effectiveness	20- De Boer,S & Walbeek	21-Clair
22- Bradley & Russel	23-Faculty member	

## منابع:

- ارنسون، ا. (۱۳۶۴). روان شناسی اجتماعی، ترجمه حسین شکرکن، اهواز: مرکز انتشارات و چاپ دانشگاه شهید چمران اهواز از کمپ. استورات. (۱۳۶۹)، روان شناسی اجتماعی کاربردی، مترجم: فرهاد ماهر، مشهد، انتشارات آستان قدس رضوی.
- اسماعیلی، جلیل (۱۳۸۰) تاثیر آموزش مجازی بر کارایی کارکنان و مدیران در سازمان جانبازان انقلاب اسلامی ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- الهام پور، فوزیه. (۱۳۷۸). رابطه نگرش دبیران با عملکرد آموزشی آنان، مجله روان شناسی و علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره سوم، سال سی و پنجم، شماره ۳ و ۴، صص ۸۸-۵۹.
- رابینز، استیفن. (۱۳۷۵)، مدیریت رفتار سازمانی، مترجم: قاسم کبیری، تهران، انتشارات دانشگاه آزاد.
- سفیری، خدیجه. (۱۳۷۷)، جامعه‌شناسی اشتغال زنان، تبیان.
- شفیع‌آبادی، عبدالله. (۱۳۷۵)، نظریه‌های راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل، تهران، انتشارات رشد.
- کریمی، یوسف. (۱۳۷۳). روان شناسی اجتماعی، تهران: انتشارات بعثت.
- مهدوی، مؤگان، روحی عزیزی، مریم. (۱۳۷۹). عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان، نشریه تعاون، شماره ۱۰۷، ۵۶-۵۱.
- ناخدا، مریم، حری، عباس و کرمدوست، نوروزعلی (۱۳۸۴) بررسی عوامل فردی مؤثر بر کاربرد فن آوری اطلاعات توسط کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه تهران، مجله روان شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران، دوره جدید، سال ۳۵، شماره ۱

هرسی پال و کنت بلانچارد. (۱۳۸۱). مدیریت رفتار سازمانی و کاربرد منابع انسانی، تهران، انتشارات امیرکبیر، مترجم: علی علاقه‌بند.  
هومن، حیدرعلی. (۱۳۸۱). تهیه و استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی، تهران، انتشارات مرکز مدیریت دولتی، چاپ اول.

- ngstrom, Maria. (2005). "Staff Perceptions of Job Satisfaction and Life Technology Support in Dementia Care" Volume 11, Issue 6. 304.
- Bradley ,G & Russel ,G.(1997) Computer experience, School Support and Computer Anxieties, Educational Psychology, 7(3).
- Brain, M.(2002) How E-Commerce Works,Retrieved on Feb ,22.http:www.Howatuff works.com. Claire S.(2002) pa/project/sychowski.htm.[www.Unmake.Edo/www](http://www.Unmake.Edo/www)Management of Technology,
- Conway, T., S. Mackay, et al. (1994). Strategic planning in higher education: Who are the customers? International Journal of Educational Management, 8(6),29-36.
- Davies, B. and Ellison, L. (2003), The New Strategic Direction and Development of the School,Routledge Falmer, London.
- De Boer,S,J & Walbeek, MM.(1999) Information Technology in Development Countries, International Journal of Information management, 19.
- Fidler, B. (2002), Strategic Management for School Development, Paul Chapman Publishing,London.
- Gozzo , R. A. & Dickson,M.W.(1996). Team in Organizations, Recent Research on Performance & Effectiveness, Annual Review of Psychology, 47,307-338.
- endrik. (2001 ) . Age,Cohort, and the slump of Job Satisfaction among west – German Workers. Abstract .
- Hung Nguyen Quoc,Luu.(2006). Strategic Plans in Higher Education, Online Submission , N/A.
- Kettunen,Juha. (2005).“Implementation of strategies in continuing education”, The International Journal of Educational Management, Vol. 19 No. 3, pp. 207-17.
- Kettunen, Juha.( 2006).Strategic Planning of Regional Development in Higher Education , Baltic Journal of Management, Vol .1 No. 3 , pp.259-269.
- Murray Richard , A . 1999) . Job Satisfaction of Profssional and Paraprofessional Library Staff at the University of North Carolina at Chapel Hill. ( February ) .
- eterson, Randall,S., & Behfar, Kristin, Jackson.(2003).The Dynamic Relationship Between Performance Feedback , Trust, and Conflict hn Groups , Organizational Behavior and Human Decision Process, 92, 102-112
- Rantz M.J, Scott J, Porter R.( 1996). Employee Motivation: New Perspectives of The Age-old Challenge of Work Motivation. Nurse Forum; 31: 29-46.
- Stantos,B & Sussman L. (2000) Improving the return on IT Investment, International Journal of Information management, 20.
- Thompson, A .(2002) Actual and Ideal Usage of Information Technology, Ph.D Dissertations, Universities of Texas.