

الگوی راهبردی ارتقای رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های ایران

* اباذر اشتری مهرجردی * طاهای عشایری * طاهره جهان‌پرور

* استادیار موسسه مطالعات اجتماعی و فرهنگی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، تهران، ایران.

ashtari@iscs.as.ir

* استادیار دانشکده علوم اجتماعی و عضو هیئت علمی گروه تاریخ و علوم اجتماعی علوم اجتماعی دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

t.ashayeri@uma.ac.ir

* دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی فرهنگی، گروه علوم اجتماعی دانشکده علوم اجتماعی ارتباطات و رسانه، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران، ایران.

iparvar@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۲/۲۹ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۳/۲۷

چکیده

شغل هیئت علمی، یکی از مهم‌ترین عوامل در توسعه صنعتی و اجتماعی کشور هست، به طوری که کیفیت نیروی انسانی و سرمایه انسانی بستگی به کیفیت اساتید هیئت علمی مؤسسات آموزشی و دانشگاهی دارد، راهبرد مهم بهبود توسعه جامعه، حفظ و نگهداشت اساتید از طریق ارتقای رضایت شغلی آن‌هاست. هدف اصلی پژوهش مدل راهبردی ارتقای رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه به روش فراترکیب کیفی است. روش پژوهش از نوع استقرایی فراترکیب کیفی در بازه زمانی ۱۳۷۰ الی ۱۴۰۳ است که به روش نمونه‌گیری غیر احتمالی (تعمدی) از ۸۷ اسناد علمی (استخراج‌شده از پایگاه علمی نورمگز، مگ ایران و ایران داک)، بعد از غربالگری و گزینش، ۴۰ سند علمی به‌عنوان حجم نمونه انتخاب و وارد فاز تجزیه و تحلیل با نرم‌افزار Excell و Maxqda 2022 شدند. نتایج نشان می‌دهد که اجتماعی (سرمایه اجتماعی، منزلت اجتماعی، سبک رهبری، فرهنگ سازمانی) فرهنگی (تناسب آموزشی امکانات علمی و آموزشی؛ عدالت آموزشی؛ هنجارهای اخلاقی-دانشگاهی؛ توانمندسازی آموزشی؛ سبک زندگی) روانی (فردی؛ شغلی؛ شخصیتی) اقتصادی (رضایت مالی؛ حمایت رفاهی؛ ثبات کلان اقتصادی) سیاسی (حکمرانی سیاسی مدیریت دانشگاهی) زمینه‌ای (زمینه‌ای طول خدمت) مهم‌ترین راهبردهای ارتقای رضایت شغلی اساتید احصاء و شناسایی شده‌اند.

واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی، هیئت علمی، هرم مزلو، محرومیت نسبی، منزلت شغلی.

نوع مقاله: علمی

۱- مقدمه و بیان مساله

به‌سوی دستاوردهای عظیمی سوق دهد [۹۵]. خلق رضایت شغلی برای کارمندان به حفظ و نگهداشت نیروی انسانی (تعهد سازمانی)، کاهش هزینه‌های اضافی نسبت به پیدا کردن و استخدام نیروی جدید منجر شده و فرایند پویایی نهادها و سازمان‌ها را دوچندان می‌کند به‌طور قابل توجهی، نظارت بر رضایت شغلی اساتید، از ضروری‌ترین مسائل آکادمیکی است که به تداوم توسعه و

نقش علم در جامعه، بدون شک امری خطیر و بسیار مهم جهت ارتقای سطح توسعه جامعه بوده و تحقیقات آموزشی و علمی با توسعه انسانی از بعد فردی، اجتماعی و فرهنگی، بسیار نزدیک هستند. به دلایل اهمیت بالای رضایت شغلی در ساختار دانشگاهی، توجه به آن امری مهم بوده و رضایت شغلی ناشی از کارهای علمی، می‌تواند به افزایش انگیزه علمی و خدمت مضاعف به جامعه کمک کرده و آن‌ها را

نویسنده عهده‌دار مکاتبات: طاهای عشایری T.ashayeri@uma.ac.ir

حیاتی هستند و در این حالت برای شرکت‌های مدرن، وجود کارکنانی با رضایت شغلی بالا با نرخ جابجایی و استرس کمتر همراه است [۸۹]. طبق مطالعات تجربی، رضایت شغلی تأثیر منفی و معکوسی بر روی تمایل به جابجایی و تغییر شغلی و سازمانی داشته [۹۷] و به‌ویژه برای نیروی کاری و شغلی که تازه‌وارد محیط کار شده‌اند، بسیار حائز اهمیت بوده و به ماندگاری و تعهد سازمانی آن‌ها کمک می‌کند. رضایت شغلی، یکی از مهم‌ترین مفاهیم در مطالعات سازمانی است که از نگاه رشته‌های آموزشی، روانشناسی، مدیریت، جامعه‌شناسی، اقتصاد و علوم سیاسی مطالعه می‌شود [۶۴] و امروزه یکی از اصلی‌ترین نگرانی‌های نهاد و سازمان‌ها تبدیل شده است، به دلیل آنکه با مهم‌ترین مسئله یعنی کار در ارتباط است [۶۱] از عمده نگرانی‌ها برای هم کارکنان و کارفرمایان؟ نحوه تأمین رضایت شغلی است، از آنجایی که روی رفتارهای سازمانی افراد تأثیر می‌گذارد؛ مطالعه رضایت کارکنان، منجر به ارائه اطاعات موردنیاز جهت بهبود کارایی، سودزایی و وفاداری سازمانی آن‌ها شده [۷۳] و سطح مشکلات کاری و نیروی انسانی یک سازمان در آینده کاهش می‌دهد [۶۳] در کنار این؛ شغل استادی، از مشاغل رؤیایی و مورد دلخواه، بسیاری از دانشجویان دکتری است؛ که زیرا چنین شغلی، به لحاظ سنتی، حرفه‌ای؛ مستقل، مؤثر و مهم در سطح بالای سلسله‌مراتب دانشگاهی تلقی می‌شود [۷۵]. به‌رحال در دهه‌های گذشته مواردی از جمله جهانی‌شدن، فردگرایی و نئولیبرالیسم، روی محیط‌های شغلی دانشگاهی تأثیر گذاشته و در این میان بخش‌های آموزشی دوره‌های تکمیلی بایستی بر این چالش‌های اساسی غلبه کنند [۵۸]، تأمین و ارتقای رضایت شغلی؛ سازوکار مناسب پاسخ به این چالش‌ها بوده و می‌تواند جلوی مهاجرت نخبگان، فرار مغزها و فرسودگی شغلی آن‌ها را بگیرد. رضایت شغلی اساتید دانشگاه، بر روی توانایی آن‌ها برای تربیت استعدادها و تلاش جهت تأمین انگیزه‌های آموزش‌دهنده [۶۵]؛ تأثیر فراوانی دارد. داشتن تعهد شغلی در اثر رضایت؛ منجر بروندادهای سازمانی و کارایی شغلی کارکنان می‌شود [۸۶] این در مورد اعضای هیئت‌علمی به دلیل، افزایش احساس امنیت آن‌ها بسیار الزامی است [۵۳] بر این اساس دانشگاه‌ها برای پرورش استعدادها و قابلیت‌های اساتید در

رشد نظام آموزشی، تحولات فناوری علمی و حل مسائل جوامع بشری در سراسر جهان می‌انجامد. فهم و شناسایی دلایل موفقیت و شکست یک‌نهاد علمی در آینده جهت ارتقای رضایت شغلی و سطح علمی دانشگاه، بهبود کارایی و عملکرد نیروی شاغل در سازمان، قابل توجه و ارزشمند است. سازمان‌های موفق را باید با تمرکز بر دستیابی به رضایت شغلی نیروی آن‌ها مشاهده کرد [۵۳]. اساتید که وظیفه مهمی از جمله آموزش، پژوهش، خدمات و راهنمایی و مشاوره (مسئولیت‌های چهارگانه) را دارند، توجه به رضایت شغلی آن‌ها بسیار حائز اهمیت است [۹۸] ولین پژوهش‌هایی که رضایت شغلی اساتید را مورد بررسی قرار دارند [۷۵] به دو مؤلفه عملکرد شغلی و تعهد سازمانی بیشترین تأکید را نموده‌اند [۷۰] آگاهی از زمینه و شرایط تأمین رضایت شغلی اساتید دانشگاه، می‌تواند به تصمیم سازی سیاسی عمومی کمک بهتری کرده و مسئولان جامعه را به تنظیم سیاست‌های جهت تداوم سلامت دانشمندان و تأسیس مؤسسات آموزشی نوین ترغیب نماید [۵۹] که اثر بازگشتی آن توسعه اجتماعی و فرهنگی را تقویت می‌کند. همچنین دستاوردهای صنعتی و پژوهشی آن‌ها می‌تواند به ارتقای کیفیت تولیدات و خدمات صنعت و استقرار صنایع جدید و قوی منجر شود [۹۹]. ارتباط شغلی بیشتر اساتید دانشگاه با نظام صنعت می‌تواند به دلیل پرداخت بالای حقوق، حفظ منزلت و احترام اجتماعی آن‌ها و اعتماد نهادی متقابل بین ساختار و عاملیت به رضایت شغلی آن‌ها بینجامد [۸۳]. رضایت شغلی، از مفاهیم و شاخص پذیرفته‌شده در نظریه و پژوهش‌ها بوده که برای گونه‌های مختلف شغلی و محیطی، سازمان‌های شغلی از جمله محیط بیمارستان‌ها، حاکمیت، حرفه‌ها، مؤسسات نظامی، مؤسسات علمی و دانشگاهی کاربرد فراوانی دارد [۸۷] و [۵۶] رضایت شغلی، اصطلاحی است که اولین بار توسط محقق بنام هوپوک^۱ (۱۹۳۵)، توسعه یافت، وی آن را به جنبه‌های روان‌شناختی و فیزیولوژیکی کارکنان تعریف می‌کند که نشانگر بازخوردی از محیط کاری آن‌هاست. به تاسی از ایشان؛ محققان سازمانی، روانشناسی و جامعه‌شناسی، این دیدگاه را توسعه دادند [۹۶] و [۸۵]. در رضایت شغلی مؤلفه‌هایی از جمله رضایت از محیط کاری، رضایت از ساعت کاری، دستمزد بسیار و مرخصی‌ها مهم و

2. employees and employers

1. Hoppock



دریافت کند، این حالت را سطح بالای رضایت شغلی می‌گویند [۸۸]. رضایت شغلی احساس خوشایندی یا حالت مثبت هیجانی ناشی از تحسین‌های است که از تجارب شغلی خود دریافت می‌کند [۷۹]. رضایت شغلی به‌عنوان علاقه شدید کارمند به شغل خودشان [۹۱] یا احساس غرور انگیز فرد درباره حرفه خود است که منجر به سودآوری سازمانی و افزایش کارایی شغلی آن می‌شود [۶۵]. رضایت شغلی به‌عنوان ارزیابی منفی یا مثبت نسبت به شغل، جذابیت فضای کاری-شغلی و کارایی شغلی فرد اشاره داشته [۷۸] و [۷۰] و این امر انگیزه، علاقه شغلی و سودآوری شغلی آن‌ها را تضمین می‌کند [۷۷] و [۹۵].

۲- دیدگاه نظری

نظریه سلسله‌مراتب نیازهای مزلو (۱۹۵۸)، یک دیدگاه واقعی و جامع برای نشان دادن عوامل مؤثر بر انگیزه کارکنان است که منجر به رضایت شغلی می‌شود. وی آن را در پنج مرحله سلسله‌مراتبی تحت عنوان نیازهای اساسی دسته‌بندی کرده که این نیازها برای بقای اجتماعی حائز اهمیت هستند. در این مدل؛ کارکنان قبل از آنکه، به‌سوی تأمین نیازهای مرحله بعدی حرکت کنند، در گام اول ملزم به برطرف کردن نیازهای فیزیولوژیکی هستند که حداقل‌ترین و حیاتی‌ترین نیاز انسانی است؛ زیرا این مرحله برای شکوفایی و تحقق خلاقیت فردی بسیار پایه‌ای و اساسی است [۶۷]. بر این اساس، ضروری‌ترین و ابتدایی‌ترین نیاز در تبیین رضایت شغلی، بقای جسمانی و امنیت فردی است که برای همه موجودات انسانی، عمومی و اساسی است و بعد از آن تعلق به خانواده، گروه و جامعه در جایگاه قرار می‌گیرد؛ در این مرحله، افراد برای رضایت کامل به روحیه و اجتماعی شدن در محیط شغلی نیاز دارند [۵۴]. نیازهای نفس و عزت‌نفس باید ابتدا قبل از نیازهای خودشکوفایی، بایستی تأمین و موانع آن مرتع گردد [۸۰]. طبق ادعای وی، نیازهای انسانی در هرم، شامل روان‌شناختی، امنیت، تعلق، احترام و خودشکوفایی هستند [۹۰]. نیازهای روان‌شناختی، شامل

رشته‌های مختلف، مسئول بوده و این گروه از منابع انسانی مفید در حال و آینده یک جامعه درزمینه آموزشی و پژوهشی محسوب می‌شوند که تأثیر ذاتی بر تمدن‌سازی، تربیت دانشجویان موفق، ماهر و بهنجار سازمانی دارند؛ توجه به این قشر؛ انگیزه و علاقه دانشجویان تحت آموزش را به دلیل تلاش مضاعف و فقدان دغدغه ذهنی اساتید؛ برای رشد و تحولات جامعه و رهایی آن از مشکلات اقتصادی و وابستگی علمی دوچندان می‌کند بالا بردن کیفیت زیستی اساتید دانشگاه (دولتی، آزاد، پیام نور و غیره) نقش تعیین‌کننده در توسعه آموزش و فرهنگی جامعه داشته و آینده جامعه را در امر دیپلماسی فرهنگی جهانی ارتقا می‌دهد. با توجه به مباحث هدف اصلی پژوهش مطالعه الگوها، دلایل و راهبردهای مهم و مؤثر در ارتقای رضایت شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاهیان ایران است. روش پژوهش از نوع فراترکیب بوده و برای پاسخ به هدف فوق؛ پژوهش صورت گرفته در بازه زمانی ۱۳۷۰ الی ۱۴۰۳ را جمع‌بندی کرده و به سؤال زیر پاسخ داده است:

- مهم‌ترین راهبردی اقتصادی مؤثر بر ارتقای رضایت شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاهیان ایران کدامند؟
- مهم‌ترین راهبردی اجتماعی مؤثر بر ارتقای رضایت شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاهیان ایران کدامند؟
- مهم‌ترین راهبردی روانی مؤثر بر ارتقای رضایت شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاهیان ایران کدامند؟
- مهم‌ترین راهبردی سیاسی مؤثر بر ارتقای رضایت شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاهیان ایران کدامند؟
- مهم‌ترین راهبردی جمعیتی مؤثر بر ارتقای رضایت شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاهیان ایران کدامند؟

۲-۱- چارچوب نظری

۲-۱-۱- رضایت شغلی: رضایت شغلی، به معنای درجه‌ای از احساس خوشی یا ناخوشایندی یا کارمند درباره حرفه تخصصی خود است [۵۴]. رضایت شغلی، سطحی از خوشایندی و خوشحالی شاغل با توجه شغل و به معنای نگرش و پنداشت مثبت فرد از حرفه تخصصی خود است [۷۳]. رضایت شغلی به‌عنوان احساس درونی فرد درباره حالت‌های عاطفی-هیجانی و مسائل شغلی است [۷۴] و [۵۵]؛ وقتی فردی صاحب شغلی شده و از انجام آن شغل لذت برده و احساسی خوبی در محیط کاری کسب و

۲-۲- پیشینه تجربی پژوهش

1. Maslow's Hierarchy of Needs



تعامل خانوادگی و وجود ارتباط با اعضای دیگر است. وقتی نیازهای تعلق اعضا برآورده می‌شود، آن‌ها احساس پذیرش، ارزشمندی، احترام و منزلت اجتماعی از سوی سایرین می‌کنند که این احساس بسترهای رضایت شغلی و در گام بعدی بهبود انگیزه شغلی، عملکرد سازمانی و وفاداری کاری را رقم می‌زند. در صورتی که چنین رضایتی نباشد؛ شغل خود را ترک کرده و اتصال و پیوستگی خود را با محیط کاری از دست می‌دهند، این نوعی از خودبیگانگی سازمانی است. انسان موجودی اجتماعی بوده و در پی آن است تا بخشی از اجتماع جهت سهیم شدن در نظام باورها، ارزش‌ها و هنجارهای قرار بگیرد و همچنین از طرف ساختار و دیگران مورد احترام قرار گیرد [۶۲]. روابط اجتماعی خوب از مهم‌ترین مؤلفه سازمانی در رضایت شغلی است که نتیجه حمایت رئیس یا دوستان از همکاران شغلی است که به فرد این معنا را القا می‌کند که مورد حمایت ساختاری بوده و مورد توجه جمعی است [۶۰]. کارکنان سازمانی، نیاز به دست یافتن به هدف‌های بالای خود جهت برانگیختن تحسین سایرین دارند که فعالیت‌های روزانه در سازمان محل کار خود آن‌ها نشأت می‌گیرد. آخرین مؤلفه رضایت شغلی، حمایت سازمانی و آموزشی است، کارمندان نیاز به یادگیری فرصت‌های نوین، جهت توسعه و رشد خود دارند که باعث افزایش اشتیاق آن‌ها به پیشرفت می‌گردد. هنگامی که آن‌ها در وضعیت و روابط کاری خوبی هستند، با سازمان صادقانه تعامل کرده و به آن وفادار می‌مانند و همچنین به‌طور طولانی مدرت به عضویت شغلی در سازمان تمایل پیدا می‌کنند.

. نیازهای اساسی یک سازمان مانند غذا، نوشیدن و سرپناه است که به‌طور عادی از محل پرداخت حقوقی (مالی) به آن‌ها نشأت می‌گیرد [۵۷] کارکنانی از شغلشان راضی خواهند بود که رضایت آن به‌دست‌آمده و آنچه را می‌خواهند؛ به دست آورند. در صورتی که انتظارات اجتماعی آن‌ها با وضع موجود و شرایط سازمانی سازگار نباشد؛ دچار نارضایتی شغل می‌شوند [۹۳] این نظریه؛ نیازهای روان‌شناختی کارکنان را در محیط کاری ارزیابی می‌کند [۹۲] و تأکید می‌کند که امنیت شغلی، روابط کاری (سرمایه اجتماعی) در سازمان، مزایا و حقوق دریافتی (سرمایه مادی و امنیت شغلی)؛ نظارت مافوق (سبک نظارت و رهبری) و محیط سازمانی (شرایط محیطی) و حمایت‌های سازمانی (سرمایه سازمانی) [۸۱]. در ارتقای رضایت شغلی کارکنان بسیار مهم و مؤثر هستند. توجه به نیازهای اساسی نیروی انسانی؛ کمک می‌کند تا آن‌ها به بقای زیستی و سازمانی خود ادامه دهند و کسب رفاه اجتماعی آن‌ها را به کار کردن به‌طور سازگار، راحت و مشتاقانه ترغیب می‌کند [۶۸]. این همان امنیت شغلی است که کارکنان را برای ماندن طولانی‌مدت در شغل خود حمایت می‌کند. مزلو (۱۹۵۸)؛ نشان داد که وقتی افراد احساس امنیت می‌کنند، به‌طور طولانی‌مدت به حرفه خود مشغول شده و فعالیت‌های جدی انجام می‌دهند. ناامنی شغلی، از احساس منفی سازمانی، تحقیر، فسخ قرارداد، تغییر شغل برمی‌خیزد [۷۶] که باعث انگیزه نیروی انسانی و سلب رضایت شغلی می‌گردد. جنبه بعدی رضایت شغلی، تعلق و صمیمیت اجتماعی؛ مقبولیت (پذیرش)، باز خورد و

جدول ۱. پیشینه پژوهش

نویسنده (سال)	نام دانشگاه	استان	حجم نمونه	شیوه نمونه‌گیری	رشته نویسنده	نوع سند	روش	گروه
قموشی و همکاران (۱۴۰۲)	هیئت علمی دانشگاه تهران	تهران	۲۶۷	طبقه‌ای با اختصاص متناسب	علوم تربیتی	مقاله پژوهشی	پیمایش+ پرسشنامه	اعضای هیئت علمی
شکری و همکاران (۱۴۰۲)	دانشگاه تهران	تهران	۵۲	تصادفی	محیط‌زیست	مقاله پژوهشی	پیمایش+ پرسشنامه	اعضای هیئت علمی
بشارتی (۱۴۰۱)	دانشگاه آزاد اسلامی	خراسان رضوی	۳۰	تصادفی	پرستاری و مامایی	مقاله پژوهشی	پیمایش	هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کاشمر



اعضای هیئت علمی	پیمایش	کنفرانسی	روانشناسی	تصادفی طبقه‌ای	۸۳	آبادان	دانشکده علوم پزشکی آبادان	سلیمانی نژاد و دریس (۱۴۰۰)
اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مجازی	پیمایش	علمی پژوهشی	آموزش عالی	تصادفی ساده	۲۳۴	نهران	دانشگاه آزاد اسلامی واحد مجازی	رشادت جو و همکاران (۱۳۹۹)
اعضای هیئت علمی	پیمایشی+ پرسشنامه	کنفرانسی	مدیریت	تصادفی_طبقه‌ای	۲۲۰	سراسر کشور	دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی	عزیزیان کهن و همکاران (۱۳۹۶)
اعضای هیئت علمی دانشگاه اراک و دانشگاه آزاد اراک	پیمایشی+ پرسشنامه	پایان نامه کارشناسی ارشد	مهندسی صنایع	تصادفی_طبقه‌ای	۹۶	اراک	دانشگاه اراک و دانشگاه آزاد اراک	خان محمدی (۱۳۹۵)
اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد ارسنجان	پیمایشی+ پرسشنامه	پایان نامه کارشناسی ارشد	روانشناسی	در دسترس	۸۰	ارسنجان	دانشگاه آزاد ارسنجان	دانشمند (۱۳۹۵)
اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی کرمانشاه	پیمایشی+ پرسشنامه	پایان نامه کارشناسی ارشد	روانشناسی	طبقه‌ای	۲۶۷	کرمانشاه	دانشگاه آزاد اسلامی کرمانشاه	پوشنه و خالصی (۱۳۹۵)
اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی رودهن	پیمایشی+ پرسشنامه	علمی پژوهشی	علم اطلاعات و دانش شناسی	تصادفی طبقه‌ای	۲۲۱	رودهن	دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن	مهدوی و حسومی (۱۳۹۵)
اعضای هیئت علمی	پیمایشی+ پرسشنامه	علمی پژوهشی	پزشکی	تصادفی	۹۳	زنجان	دانشگاه علوم پزشکی زنجان	نقیبی و همکاران (۱۳۹۵)
اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز	پیمایشی+ پرسشنامه	علمی پژوهشی	گروه مدیریت	تصادفی طبقه‌ای	۲۱۴	شیراز	دانشگاه علوم پزشکی شیراز	جمالی و افتخاری (۱۳۹۵)
اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه‌های پیام نور استان کرمانشاه	پیمایشی+ پرسشنامه	پایان نامه کارشناسی ارشد	علوم تربیتی	طبقه‌ای متناسب	۳۲۲	کرمانشاه	دانشگاه‌های پیام نور استان کرمانشاه	رحمانی (۱۳۹۴)



زمین پرداز (۱۳۹۴)	دانشگاه اصفهان	اصفهان	۵۰	تمام شماری	مدیریت	پایان نامه کارشناسی ارشد	پیمایشی+پرسشنامه	کارمندان دانشکده فنی مهندسی دانشگاه اصفهان
اصغری (۱۳۹۴)	دانشگاه دولتی و آزاد	کل کشور	۶۰	تمام شمار	آموزش عالی	علمی پژوهشی	فرا ترکیب (کیفی)	اعضای هیئت علمی
اشرف، رضایی (۱۳۹۳)	دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس	فارس	۳۵۸	خوشه‌ای	روانشناسی	کنفرانسی	پیمایشی+پرسشنامه	اعضای هیئت علمی
مهریزی و همکاران (۱۳۹۳)	دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب	تهران	۲۱۸	طبقه‌ای نسبی	مدیریت آموزشی	مقاله علمی پژوهشی	پیمایشی+پرسشنامه	اعضای هیئت علمی شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی- واحد تهران جنوب
غلامی قلعه (۱۳۹۳)	دانشگاه پیام نور استان اصفهان	اصفهان	۲۷۴	تصادفی_طبقه‌ای	مدیریت امور فرهنگی	پایان نامه کارشناسی ارشد	پیمایشی+پرسشنامه	کارمندان و اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور استان اصفهان
عزیزیان کهن (۱۳۹۳)	دانشکده‌های تربیت بدنی	سراسر کشور	۲۲۰	تصادفی_طبقه‌ای	مدیریت ورزشی	پایان نامه کارشناسی ارشد	پیمایشی+پرسشنامه	اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی
سلطانی زاده (۱۳۹۳)	دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی	تهران	۱۵۶	تصادفی ساده	مدیریت دولتی	پایان نامه کارشناسی ارشد	پیمایشی+پرسشنامه	کارمندان و اعضای هیئت علمی دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی
حضرلو (۱۳۹۳)	دانشگاه ارومیه	ارومیه	۲۱۳	تصادفی طبقه‌ای نسبی	علوم تربیتی	پایان نامه کارشناسی ارشد	پیمایشی+پرسشنامه	اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه
طاهری و همکاران (۱۳۹۳)	دانشگاه	گیلان	۱۵۰	تصادفی	گروه پزشکی	علمی پژوهشی	پیمایشی+پرسشنامه	از اعضای هیئت علمی رسمی و پیمانی تمام وقت دانشگاه
جعفری کلیشمی (۱۳۹۲)	دانشگاه محیط زیست کرج	کرج	۲۰۸	تصادفی	مدیریت آموزشی	پایان نامه کارشناسی ارشد	پیمایشی+پرسشنامه	اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه محیط زیست کرج

مصطفی نژاد (۱۳۹۱)	دانشگاه ارومیه	ارومیه	۱۸۸	طبقه‌ای ساده	مدیریت آموزشی	پایان نامه کارشناسی ارشد	پیمایشی+پرسشنامه	کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه
محمودی (۱۳۹۱)	دانشگاه علوم پزشکی ارومیه	ارومیه	۱۵۵	طبقه‌ای ساده	علوم تربیتی	پایان نامه کارشناسی ارشد	پیمایشی+پرسشنامه	اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی ارومیه
دهقانی (۱۳۹۱)	دانشگاه تبریز	تبریز	۲۱۳	تصادفی	مدیریت اجرایی	پایان نامه کارشناسی ارشد	پیمایشی+پرسشنامه	کارکنان هیئت علمی و کارکنان غیر هیئت علمی
آقایاری هیر و همکاران (۱۳۹۱)	دانشگاه تبریز	تبریز	۲۶۷	تمام شماری	علوم اجتماعی	پایان نامه کارشناسی ارشد	پیمایشی+پرسشنامه	کارکنان زن دانشگاه تبریز
سلطانزاده و همکاران (۱۳۹۱)	دانشگاه شیراز	شیراز	۱۱۰	تصادفی طبقه‌ای	مدیریت آموزشی	علمی پژوهشی	پیمایشی+پرسشنامه	اعضای هیئت علمی دانشگاه شیراز
دانشمند و همکاران (۱۳۹۱)	دانشگاه نظامی در تهران	تهران	۱۵۰	تصادفی	گروه پزشکی	علمی پژوهشی	پیمایشی+پرسشنامه	اعضای هیئت علمی دو دانشگاه منتخب نظامی شهر تهران
بری‌مانی و همکاران (۱۳۹۰)	دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران	مازندران	۳۰۹	تصادفی_طبقه‌ای	علوم تربیتی	علمی پژوهشی	پیمایشی+پرسشنامه	اعضای هیئت علمی تمام وقت واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران
موتمنی و همکاران (۱۳۹۰)	دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران	مازندران	۳۰۰	تصادفی ساده	علوم تربیتی	علمی پژوهشی	پیمایشی+پرسشنامه	اعضای هیئت علمی تمام وقت فعال
خاتمی، چم آسمانی (۱۳۹۰)	دانشگاه شهید بهشتی	تهران	۲۱۷	تصادفی	مدیریت آموزش عالی	علمی پژوهشی	پیمایشی+پرسشنامه	اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی
راعی و همکاران (۱۳۹۰)	دانشگاه آزاد اسلامی	اصفهان	۳۲۸	تصادفی	گروه روانشناسی	علمی پژوهشی	پیمایشی+پرسشنامه	اعضای هیئت علمی واحدهای منطقه چهار دانشگاه آزاد اسلامی
رفیعی و همکاران (۱۳۹۰)	دانشگاه علوم پزشکی اراک	اراک	۱۶۰	سرشماری	علوم پزشکی	علمی پژوهشی	پیمایشی+پرسشنامه	اعضاء هیئت علمی



دانشگاه علوم پزشکی								
اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور استان هرمزگان	پیمایشی+ پرسشنامه	علمی پژوهشی	علوم اجتماعی	تمام شماری	۵۰	هرمزگان	دانشگاه پیام نور استان هرمزگان	محرابی (۱۳۹۰)
اعضای هیئت علمی شاغل در دانشگاه علوم بهزیستی و توان بخشی تهران	پیمایشی+ پرسشنامه	علمی پژوهشی	گروه توان بخشی	تصادفی	۹۴	تهران	دانشگاه علوم بهزیستی و توان بخشی تهران	صافی و همکاران (۱۳۸۹)
اعضای هیئت علمی مراکز آموزش عالی شهرستان مراغه	پیمایشی+ پرسشنامه	علمی پژوهشی	علوم اجتماعی	تصادفی ساده	۱۴۰	مراغه	مراکز آموزش عالی شهرستان مراغه	شکوهی آشان و همکاران (۱۳۸۹)
اساتید هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی لرستان	پیمایشی+ پرسشنامه	علمی پژوهشی	علوم پزشکی	تصادفی	-	لرستان	دانشگاه علوم پزشکی لرستان	ملکشاهی و همکاران (۱۳۸۹)
اعضای هیئت علمی تمام وقت دانشگاه قم	پیمایشی+ پرسشنامه	پایان نامه کارشناسی ارشد	مدیریت در آموزش و پرورش	طبقه‌ای	۱۴۰	قم	دانشگاه قم	سلیمی و همکاران (۱۳۸۸)
اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه تبریز	پیمایشی+ پرسشنامه	علمی پژوهشی	روانشناسی	تصادفی طبقه‌ای	۲۰۹	تبریز	دانشگاه تبریز	زمینی و حسینی نسب (۱۳۸۸)
اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف	پیمایشی+ پرسشنامه	علمی پژوهشی	علوم تربیتی	طبقه‌ای	۱۴۴	تهران	دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف	میرکمال و نارنجی ثانی (۱۳۸۶)
اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان	پیمایشی+ پرسشنامه	علمی پژوهشی	گروه پزشکی	تصادفی طبقه‌ای	۲۱۰	اصفهان	دانشگاه علوم پزشکی اصفهان	تیموری و همکاران (۱۳۸۶)
اعضای هیئت علمی دانشگاه یزد	پیمایشی+ پرسشنامه	علمی پژوهشی	علوم ورزشی	تصادفی	۱۱۸	یزد	دانشگاه یزد	خاوری، یوسفیان (۱۳۸۶)
اعضای هیئت علمی	پیمایشی+ پرسشنامه	علمی پژوهشی	پزشکی	تصادفی	۱۳۵	مازندران	دانشگاه علوم پزشکی مازندران	رنجبر، وحید شاهی (۱۳۸۶)

اعضای هیئت علمی تمام وقت دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه	پیمایشی+پرسشنامه	علمی پژوهشی	کتابداری	تصادفی	۱۵۶	کرمانشاه	دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه	فروغی و همکاران (۱۳۸۶)
اعضای هیئت علمی	پیمایشی+پرسشنامه	علمی پژوهشی	مدیریت	تصادفی	۴۶	همدان	دانشگاه بوعلی سینا	کریمی (۱۳۸۵)
استادان دانشگاه آزاد اسلامی	پیمایشی+پرسشنامه	علمی پژوهشی	علوم تربیتی	طبقه‌ای و تصادفی ساده	۲۶۹	سراسر کشور	دانشکده‌های کشاورزی ایران	شکیب و رجایی (۱۳۸۵)
اعضای هیئت علمی دانشکده‌های کشاورزی ایران	پیمایشی+پرسشنامه	پایان نامه کارشناسی ارشد	کشاورزی	تصادفی خوشه‌ای	۳۸۴	کل کشور	دانشکده‌های کشاورزی ایران	زارعی (۱۳۸۴)
اعضای هیئت علمی رشته کتابداری	پیمایشی+پرسشنامه	علمی پژوهشی	کتابداری و اطلاع‌رسانی	تصادفی	۹۰	کلی	دانشگاه‌های وابسته به وزارت علوم و فناوری یا دانشگاه آزاد اسلامی	جعفرزاده کرمانی، فتاحی (۱۳۸۳)
اعضای هیئت علمی	پیمایشی+پرسشنامه	علمی پژوهشی	مدیریت آموزشی	تصادفی	۴۸۱		دانشگاه‌های دولتی ایران	آراسته (۱۳۸۲)
اعضای هیئت علمی دانشگاه الزهرا	پیمایشی+پرسشنامه	علمی پژوهشی	علوم تربیتی	تصادفی	۸۷	تهران	دانشگاه الزهرا	خسروی (۱۳۸۲)
اعضای هیئت علمی در دانشگاه آزاد و دولتی زنجان	پیمایشی+پرسشنامه	پایان نامه کارشناسی ارشد	مدیریت آموزشی	تصادفی	۱۴۵	زنجان	دانشگاه آزاد و دولتی زنجان	سردار (۱۳۸۰)
اعضاء هیئت علمی حاضر در دانشگاه اصفهان	پیمایشی+پرسشنامه	پایان نامه کارشناسی ارشد	علوم تربیتی	تصادفی	۲۰۹	اصفهان	دانشگاه اصفهان	باقی پور (۱۳۷۰)

۳- روش تحقیق

روش تحقیق با توجه به ماهیت پژوهش (مرور سیستماتیک)، از نوع فراترکیب کیفی است. بازه زمانی پژوهش ۱۳۷۰ الی ۱۴۰۳ بوده و از جامعه آماری ۹۶ سند از سایت نورمگز، ایران داک، مگ ایران و سرچ آزاد در گوگل، به روش عمدی - غیراحتمالی از طریق غربالگری و گزینش استخراج شد که ۴۳ مورد در تحلیل نهایی باقی ماند. واحد تحلیل مقاله، کتاب و گزارش‌ها، پژوهشی بوده و روایی پژوهش با استفاده از نظر خبرگان با آزمون کاپا بالای ۰/۵۶ برآورد شده است. برای تجزیه و تحلیل متون از excel (فراوانی و درصد فراوانی) و نرم‌افزار

Maxqda ۲۰۲۲ جهت کدگذاری و ترسیم نمودار درختی استفاده شده است. از مزایای این نرم‌افزار، سهولت در کدگذاری و جابه‌جایی مفاهیم و کدها و همچنین طراحی مدل یافته‌های کیفی (تحلیل محتوا، تحلیل اسناد و متون و مصاحبه‌ها) است.

۴- یافته‌های پژوهش

یافته‌های تحقیق در دودسته توصیفی و تحلیلی ارزیابی شده‌اند.



۴-۱- یافته‌های توصیفی

به لحاظ روش بررسی؛ ۹۸ درصد پیمایش کمی و ۲ درصد کیفی (مصاحبه) بوده است. از بعد رتبه دانشگاهی ۵۰ درصد استادیار؛ ۳۰ درصد دانشیار و ۱۹ درصد استاد دانشگاه و ۱ درصد مربی بوده است.

۷۳ درصد به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۲ درصد خوشه‌ای؛ ۱۳ درصد طبقه‌ای؛ ۱۲ درصد تمام شماری بوده است.

دانشگاه مورد مطالعه در ۲۱ درصد علوم پزشکی، ۵۰ درصد دانشگاه دولتی، ۶ درصد دانشگاه پیام نور، ۲۱ درصد دانشگاه آزاد و ۲ درصد مؤسسات آموزشی تابع وزارت علوم بوده است.

به لحاظ رشته نویسنده‌گان مقاله در ۱۱ درصد علوم روانشناسی؛ ۱۷ درصد علوم تربیتی؛ ۳۰ درصد علوم مدیریتی؛ ۲ درصد کشاورزی، ۶ درصد علوم اجتماعی، ۱۳ درصد علوم پزشکی؛ ۲ درصد علوم مهندسی، ۲ درصد علوم محیطی زیستی؛ ۲ درصد علوم توان‌بخشی و ۵ درصد علوم اطلاعات و دانش‌شناسی بوده است.

۶۰ درصد از تحقیقات از مقاله‌های پژوهشی، ۶ درصد کنفرانسی و ۳۴ درصد از پایان‌نامه کارشناسی ارشد بوده است.

۴-۲- یافته‌های استنباطی

مهم‌ترین راهبردها و سازوکارهای ارتقای رضایت شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه با تکیه بر فراترکیب پژوهش به تفکیک اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی، روانی و سیاسی ارائه شده است.

۴-۲-۱- دلایل اجتماعی

مهم‌ترین راهبردهای اجتماعی مؤثر بر ارتقای رضایت شغلی اعضای هیئت‌علمی عبارت‌اند از:

جدول ۲. راهبردی اجتماعی

مفهوم کلی	مفاهیم خرد
۱. سرمایه اجتماعی	تعامل اجتماعی مناسب، اعتماد اجتماعی، پتانسیل شبکه‌های جمعی، مشارکت دانشگاهی، تعاون اجتماعی، همکاری در مسائل دانشگاهی؛ کار تیمی و گروهی؛ سرمایه اجتماعی، مشارکت کارکنان؛ کیفیت رابطه با همکاران؛ یکپارچگی اجتماعی، انسجام اجتماعی، حمایت دانشگاه از هیئت‌علمی، شرکت در جلسات دانشگاهی، تعلق اجتماعی، حمایت اعضا از همدیگر، جمع‌گرایی، حسن اعتماد و فقدان سوءظن
۲. منزلت و احترام	نوع دوستی، روابط اجتماعی دوستانه؛ تعامل محترمانه دانشگاهی؛ توجه دولت به ارزش و منزلت اساتید، شناخت و قدرانی دانشگاه، درک و احترام متقابل، ترفیع اعضای هیئت‌علمی برحسب شاخص ارزشمندی، حفظ جایگاه شغلی هیئت‌علمی، احترام به دستاوردهای علمی، احساس ارزشمندی در فعالیت آموزشی، عزت اجتماعی، کسب احترام و وجود محبت و مودت اجتماعی، منزلت سازمانی، ارج و منزلت به جایگاه علمی، پاداش و قدرشناسی، منزلت شغلی، نگاه مثبت به عملکرد و جایگاه اساتید، صمیمیت سازمانی
۳. رهبری	نحوه سرپرستی، حمایت مدیریت سازمان، نظارت اجتماعی مدیر، فضای آزاد و دموکراتیک، رهبری مقتدر؛ توجه دانشگاه به صلاحیت در مدیریت؛ شایسته‌سالاری سازمانی، مسئولیت‌پذیری دانشگاهی، تعامل مناسب میان مدیر و زیرمجموعه؛ تأمین فضای آزاد رفتاری، کاهش محدودیت اجتماعی جهت فعالیت، تدریس و پژوهش آزادانه، ایجاد احساس امنیت اجتماعی، رضایت از سرپرستی مجموعه، رهبری مناسب
۴. فرهنگ سازمانی	فرهنگ سازمانی عقلایی، فرهنگ سازمانی توافقی، وفاداری سازمانی، کاهش فشار سازمانی، تعهد سازمانی، چابک‌سازی سازمانی، حمایت سازمانی، تعامل سازمانی، تعهد شغلی، توزیع قدرت سازمانی، کاهش مردسالاری سازمانی، نظارت سازمانی، مدیریت سازمانی، جوسازمانی سالم، مهارت و شایستگی سازمانی، نشاط سازمانی، اعتماد سازمانی، اخلاق کاری سازمانی، سازگاری سازمانی، انطباق‌پذیری، مأموریت و رسالت سازمانی، پاسخگویی سازمانی، خشنودی سازمانی، هویت سازمانی، آداب سازمانی، فضیلت مدنی، رفتار شهروندی سازمانی، تعهد عاطفی، تعهد شغلی، تعهد هنجاری-ارزشی، جوسازمانی، تغییرات سازمانی، عدم فرسودگی سازمانی



۴-۲-۲- راهبردهای فرهنگی

عوامل فرهنگی، نقش مهم و مؤثری در ارتقای و افزایش کیفیت زندگی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها داشته است، در این جدول به تفکیک مؤلفه‌ها اشاره شده است.

جدول ۳. راهبردی فرهنگی

مفهوم کلی	مفاهیم خرد
آموزشی ۱. تناسب	فقدان محدودیت‌های آموزشی، تعادل در ساعت حضور فیزیکی، کاهش ساعت تدریس موظفی، داشتن اتاق مستقل، تناسب رشته تحصیلی با تدریس دروس، وجود محیط مناسب آموزشی، تنظیم منظم زمان تدریس، کاهش فشارهای آموزشی، اختصاص زمان مناسب آموزشی به مطالعه و پژوهش استاد
آموزشی ۲. امکانات علمی و	وجود امکانات کافی علمی، اختصاص فرصت‌های مطالعاتی، دسترسی به منابع علمی، مکانیسم تشویق اعضای هیئت‌علمی، میزان بهره‌مندی از منابع، میزان توانمندی علمی و تعدد تألیف علمی، انجام طرح‌های علمی، انتظارات از خدمات آموزشی و پژوهشی، فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات، وجود تسهیلات لازم دانشگاهی، امکانات سامانه مدیریت یادگیری، زیرساخت ارتباطی، امکانات سخت‌افزاری، سامانه تولید و مدیریت محتوا، کیفیت خدمات، پشتیبانی فنی، دستیابی به منابع، قابلیت رسانه آموزشی، تأمین نیازهای آموزشی، تجهیزات و امکانات دانشگاهی، فراهم کردن فرصت‌های آموزش و پیشرفت حرفه‌ای، بالندگی حرفه‌ای، توسعه آموزشی و مؤلفه توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات
برابری ۳. عدالت و	عدالت آموزشی، فرصت‌های پیشرفت برابرانه، رعایت انصاف در امور آموزشی، فرصت‌های ارتقا، برابری رشد علمی، عدم تبعیض دانشگاهی، تحرک شغلی علمی، رعایت اصل برابری، تشویق حسن انجام کار؛ تمایز بین اساتید موفق و غیر موفق، اختصاص پژوهانه علمی، امتیاز علمی و پژوهشی عدالت
اخلاقی - ۴. هنجارهای	اجتناب از عیب‌جویی، فضای آموزشی آزادانه، فرهنگ کار، سلامت فرهنگی، ارزش‌های مذهبی، ارزش‌های اجتماعی، تعمیق هنجارهای اسلامی، توجه به ارزش‌های اخلاقی، حفظ فضیلت سازمانی، رعایت اخلاق کار، حفظ ارزش انسانی، توجه به اصل کرامت اخلاقی، هوش فرهنگی
آموزشی ۵. توانمندسازی	آموزش ضمن خدمت، برگزاری دوره‌های علمی و آموزشی، روابط جوکارانه مناسب آموزشی، رضایت از ارزشیابی دانشگاهی، مهارت‌های فنی و علمی، خلاقیت و نوآوری، پداگوژی مهارت تدریس، کنترل بازخورد، افزایش بهره‌وری، توجه به صلاحیت علمی
زندگی ۶. سبک	فراهم کردن فرصت‌های تفریحی، اوقات فراغت مناسب، تعلق مذهبی، پایداری به ارزش‌های اخلاقی و اجتماعی، نشاط اجتماعی، فقدان تنش در محیط، محیط شغلی آرام و بانشاط

۴-۲-۳- راهبردهای اقتصادی

و بهبود فضای کسب و معیشت، کیفیت زندگی و شغلی، نیز بهتر می‌شود، در جدول زیر راهبردهای اقتصادی مؤثر بر رضایت شغلی اعضای هیئت‌علمی بررسی شده است.

اقتصاد، امری حیاتی و سازنده در ساختار کلی زندگی و تأمین رضایت از زندگی است، با بالا رفتن پایگاه اقتصادی

جدول ۴. راهبردی اقتصادی

مفهوم کلی	مفاهیم خرد
مالی ۱. رضایت	رضایت از حقوق و مزایا؛ حقوق و دستمزد کافی، رضایت از دریافتی موارد جانبی، نظام پرداخت حقوق و مزایا مناسب، رضایت از درآمدهای تحقیقاتی، میزان و نحوه پرداختی دانشگاه



۲. حمایت رفاهی	دریافت وام مسکن؛ دریافت تسهیلات رفاهی، توجه به معیشت اساتید، ارتقای کیفیت حمایت‌های رفاهی؛ رفاه اساتید، کاهش هزینه‌های بیمه و درمان، تأمین نیازهای رفاهی-معیشتی، خدمات تفریحی و رفاهی، ارائه خدمات شغلی و رفاهی، برخورداری از مزایای بیمه تکمیلی، کیفیت زندگی کاری پرداخت منصفانه، نظام پرداختی مناسب، عدالت توزیعی
۴. ثبات کلان اقتصادی	شرایط اقتصادی بسامان، کاهش تورم و گرانی‌ها، کاهش بار فشارهای مالی بر اساتید، کاهش تنش و دغدغه مالی اساتید، ثبات قیمت، حفظ ارزش پول و حقوق اساتید در برابر نوسانات، ثبات شغلی

۴-۲-۴- راهبردهای روانی

و اضطراب و احساس ناامنی روانی، رضایت شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه نیز بهتر می‌شود. در جدول زیر مهم‌ترین راهبردهای روانی مرتبط با ارتقای رضایت شغلی اعضای هیئت بررسی شده است.

آرامش، امنیت خاطر و فقدان دغدغه به افزایش رضایت شغلی منجر می‌شود، به طوری که با کاهش نگرانی، استرس

جدول ۵. راهبردی روانی

مفهوم کلی	مفاهیم خرد
۱. هویتی-شخصیتی	رضایت از ترفیحات، شرایط فیزیکی-جسمانی، وجدان کاری، عزت‌نفس، رضایت از ارتقا و ترفیع، وظیفه‌شناسی، برونگرایی، انگیزش، انعطاف‌پذیری، تعادل بین زندگی شخصی و کاری، احساس هویت، آرامش فردی، استقلال رفتاری، سلامت روانی، هوش معنوی
۲. رضایت شغلی	ابهام‌گریزی سازمانی، تضاد و ابهام شغلی، تنوع شغلی، فشار کاری، امنیت شغلی، رضایت از ماهیت شغل، استرس شغلی، رضایت از همکاران، موفقیت شغلی، خشنودی شغلی، رضایت از امنیت شغلی، رضایت از ماهیت کار، بازخورد مناسب از عملکرد شغلی
۳. روحیه	ارتقای روحیه فردی، همدلی اجتماعی، سرمایه روان‌شناختی، ویژگی شخصیتی برون‌گرایی، شخصیتی سالم، خودکارآمدی، خلاقیت و نوآوری، تأمین نیازهای روانی، درگیر شدن در کار، سازگاری باهدف‌های دانشگاه، سازگاری با ارزش‌های دانشگاه، سازگاری شخصیتی با دانشگاه

۴-۲-۵- راهبردهای سیاسی

هیئت‌علمی است که در جدول زیر به آن راهبردها اشاره شده است.

راهبردهای سیاسی به معنای الگوها، راهبرد و شیوه‌های مدیریتی مؤثر بر بهبود فضای شغلی و توسعه علمی اعضای

جدول ۶. راهبردی سیاسی

مفهوم محوری	مفهوم خرد
۱. حکمرانی سیاسی	اعتماد سیاسی؛ قانون‌گرایی، استقلال نظام دانشگاهی، قانونمندی دانشگاه، پیروی از قوانین دانشگاهی، عدم نگاه سیاسی به دانشگاه، توجه به ارزش سیاسی، مقررات اداری قوی، سیاست‌های عادلانه، تعامل سیاسی بین گروه‌های با گرایش فرهنگی و سیاسی مختلف
۲. مدیریت دانشگاهی	کاهش تضادهای اجتماعی، رقابت سالم و جو سالم، جذب نخبگان و اساتید در امور اجرایی، کاهش مهاجرت نخبگان، عادلانه بودن دانشگاه، عدم تبعیض دانشگاهی، قوانین دانشگاهی، اعطای مسئولیت به کاردان و متخصص

۵- بحث و نتیجه‌گیری

دانشگاه یکی از مهم‌ترین و استراتژیک کردن نهادهای فرهنگی و آموزشی کشور است، شرط گذار جامعه از سنخ درحال توسعه به توسعه‌یافته و صنعتی بستگی به کیفیت دانشگاه دارد، کالبد و محرک دانشگاه به سوی نوآوری، کارآفرینی و کاهش وابستگی کشور و افزایش توان اقتصادی، به رضایت شغلی اساتید آن بستگی دارد. رضایت شغلی اساتید به معنای علاقه، نگرش، احساس و تمایل مثبت از اجرای کنش‌های آموزشی و پژوهشی بوده و نشانگر میزان بازخورد مثبتی است که از نتیجه عمل و رفتار خود در دانشگاه و جامعه دریافت می‌کند، این امر بسترهای کاهش مهاجرت نخبگان علمی را نیز فراهم می‌کند. این پژوهش به دلیل اهمیت مسئله فوق با روش فراترکیب کیفی، مهم‌ترین دلایل و عوامل مؤثر بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های کشور را تحلیل و بررسی کرده است، نتایج نشان می‌دهد که مهم‌ترین عوامل عبارتند از:

۵-۱- راهبردهای فرهنگی

- **تناسب آموزشی:** نتایج نشان می‌دهد که کاهش محدودیت‌های آموزشی و ایجاد تعادل در زمان و ساعت‌های حضور اساتید در نظام آموزشی می‌تواند انگیزه و رضایت شغلی را ارتقا بخشد، به این معنی که کاهش فشارهای مضاعف آموزشی و اختصاص واحدهای درسی مرتبط با تخصص و علاقه شغلی وی، می‌تواند زمینه و بسترهای رضایت اعضای هیئت علمی از شغل دانشگاهی را تقویت کند.

- **امکانات علمی و آموزشی:** اساتید برای تربیت دانشجویان و نیروی انسانی متخصص، کارآموده و توانا، نیازمند استفاده از ابزارهای انتقال، آموزش و تبیین هستند، این امر همان امکانات علمی و آموزشی در دانشگاه است، وجود امکانات آموزشی، دانشگاهی و علمی از جمله دسترسی به منابع علمی، وجود فرصت‌های مطالعاتی و سیاحت علمی در دانشگاه‌ها و مراکز علمی دیگر؛ فراهم‌سازی شرایط انجام تألیف، تدوین مقاله و کتاب و حمایت معنوی و مادی از آن‌ها می‌تواند تعهد و وابستگی اعضای هیئت علمی را به دانشگاه بیشتر کند، از جمله اتصال دانشگاه به فناوری مدرن، سرعت اینترنت و تبادل علمی، امکان مبادله علمی با همکاران دیگر داخلی و خارجی؛

می‌تواند از طریق خلق سرمایه علمی؛ به بهبود انگیزه‌های هیئت علمی کمک شایانی کند.

- **عدالت و برابری آموزشی:** عدالت رکن اصلی تداوم و پویایی یک ساختار اجتماعی است و امروزه همه سازمان‌ها، به این امر مهم برای رقابت دانشگاهی و کسب رتبه‌های ممتاز علمی و آموزشی در جهان نیازمند هستند، وجود فرصت برابر برای ارتقا و پیشرفت، دخیل کردن انصاف و عدل در برخورد با اساتید و فرایند عدالت آموزشی، می‌تواند انگیزه اساتید و رضایت شغلی آن را فراهم سازد.

- **هنجارهای اخلاقی-دانشگاهی:** اخلاق و هنجارهای دانشگاهی به ارزش، معیار و اصولی اخلاقی در نظام دانشگاهی اطلاق می‌شود. فضای آموزشی حاکم بر دانشگاه بایستی متنی بر آزادی، اخلاق و فرهنگ کار بوده تا سلامت فرهنگی را تأمین کند. رعایت مناسک مذهبی-دینی و نهادینه‌سازی هنجارهای دینی-اسلامی و حفظ ارزش و فضیلت دانشگاهی و ارتقای کرامت اخلاقی اساتید و نیروی‌های دانشگاهی، از مهم‌ترین معیارهای ارتقای رضایت شغلی اساتید هستند.

- **توانمندسازی آموزشی:** تخصص، توانمندی، مهارت و دانش منجر به ارتقای انگیزه و رضایت شغلی می‌شود. این امر از طریق برگزاری دوره‌های تحصیلی، کارگاه، دوره آموزشی ضمن خدمت و تقویت نشست‌های بین‌رشته‌ای و ارتقای مهارت‌های تدریس، پژوهش و آموزش می‌تواند به بهبود انگیزه و رضایت شغلی اساتید منجر شود.

- **سبک زندگی اخلاقی:** سبک زندگی اخلاقی به معنای، مهیا نمودن و ترویج فرصت‌های تفریحی سالم خانوادگی، جمعی و دانشگاهی برای اساتید است، وجود اوقات فراغت سالم، ارتقای باورهای مذهبی و ارتقای باورهای اخلاقی و اسلامی و اجتناب از رفتارهای پرخطر و سبک زندگی ناپه‌نجا، باعث ارتقای انگیزه و رضایت شغلی می‌گردد.

۵-۲- راهبردهای اجتماعی

- **سرمایه اجتماعی:** سرمایه اجتماعی به معنای پیوندها، انسجام، مشارکت و تعلق اجتماعی است که با وجود اعتماد و شبکه‌های اجتماعی و ترویج تعاون‌های اجتماعی در مسائل دانشگاهی و پژوهشی، باعث خلق کارهای گروهی و تیمی شده و کیفیت زندگی دانشگاهی را ارتقا می‌بخشد. درنهایت این امر منجر به کاهش فردگرایی علمی، خلاق و ارتقای بسترهای جمع‌گرایی و کاهش سوءظن‌های



۵-۳- راهبردهای اقتصادی

- **رضایت مالی:** رضایت مالی و درآمدی به معنای آرامش و امنیت اساتید از میزان دریافتی و نظام پرداخت است، پرداخت به موقع، وجود درآمدهای جانبی از پژوهش، کارگاه و تدریس و عدم تطهیر در حقوق، هدیه‌های مالی-تشویقی باعث احساس دلگرمی، لذت و تعلق به سازمان شده و آن‌ها را به سوی ارتقای رضایت شغلی سوق می‌دهد.

- **حمایت رفاهی:** حمایت به معنای پشت بانی، دفاع، سرمایه مالی است که دانشگاه و سازمان از مرجوعه خود از طریق ارائه خدایات رفاهی-مالی آن را خلق می‌کند. در نتیجه وجود تسهیلات رفاهی، توجه به معیشت رفاهی، هزینه‌های بیمه‌ها تأمین اجتماعی و ارتقای کیفیت مالی و تأمین آینده شغلی خود، می‌تواند آن‌ها را نسبت به شغل و محیط آموزشی راضی کرده است.

- **ثبات کلان اقتصادی:** ثبات اقتصادی کلان به معنای پایداری، نظم، تعادل و ثبات در فرایند و مسائل اقتصادی است که بازندگی شغلی اساتید ارتباطی عمیق دارد. این امر از طریق کاهش تورم، گرانی‌ها و حذف بار و فشارهای مالی بر اساتید می‌تواند به کاهش دغدغه و تنش‌های ذهنی اساتید دانشگاه نسبت به مسائل مالی منجر شود. با ارتقای ارزش و جایگاه پول ملی و حفظ اقتدار اساتید در برابر نوسانات کلان اقتصادی و داشتن امنیت و ثبات شغلی، زمین‌های رضایت شغلی را تقویت می‌کند.

۵-۴- راهبردهای روانی

- **شخصیتی-هویتی:** شخصیتی-هویتی به معنای ایجاد رضایت از ترفیع، شرایط جسمانی و روانی و همچنین داشت وجدان کاری است که از طریق حفظ عزت‌نفس، رضایت شغلی، وظیفه‌شناسی استاد در دانشگاه نسبت به سازمان و دانشجو، رخ می‌دهد.

- **رضایت شغلی:** رضایت شغلی به معلوم کاهش تضاد و ابهام شغلی اساتید است که از طریق از حفظ امنیت شغلی و از بین رفتن استرس، نگرانی، اضطراب شغلی و سازمانی رخ می‌دهد، به این ترتیب با تقویت خشنودی شغلی، رضایت از عملکرد در دانشگاه و نهایت کاری، بسترهای رضایت شغلی را تقویت می‌کند.

- **روحیه:** روحیه به معنای آرامش، همدلی و سرمایه روان‌شناختی است که استاد از طریق تقویت برونگرایی، تقویت حضور اساتید سالم به لحاظ شخصیت و پاسخ به

اجتماعی شده و میزان رضایت شغلی اساتید از همکاران و محیط دانشگاهی افزایش می‌دهد.

- **منزلت و احترام اجتماعی:** تقویت مؤلفه‌های احترام و منزلت اجتماعی در بین اساتید دانشگاهی از طریق ترویج ایثارگری، صلح ارحام، حضور در انجمن‌های خیریه و علمی، حفظ ارزش و منزلت اساتید باعث می‌شود که از شغل و محیط شغلی خود رضایت بیشتری حاصل گردد. حفظ جایگاه شغلی و علمی اساتید و بازگشت منزلت علمی آن‌ها در جامعه و کاهش فشارهای اقتصادی-اجتماعی بر آن‌ها، به ارتقای منزلت و احترام منجر شده و در نتیجه با قدرشناسی و صمیمت سازمانی می‌توان منزلت و احترام اساتید را ارتقا داد.

- **سبک رهبری:** سبک رهبری به مدیریت دانشگاهی نسبت به زیرمجموعه، کارکنان و نیروی انسانی آن اشاره دارد که با ترویج و خلق نوع رفتار و باور از حالت عمودی به افقی به وضعیت رضایت شغلی آن منجر می‌شود. بر این اساس نحوه سرپرستی، حمایت مدیر از زیردستان، نظارت منطقی و آزادانه بر عملکردهای شغلی آن می‌تواند از طریق ایجاد حس مسئولیت، تأکید بر شایسته‌سالاری و حافظ تعامل میان مدیری و سایر کارکنان به ارتقای رضایت شغلی می‌کند. رضایت شغلی از طریق کاهش محدودیت‌های آموزشی-علمی اساتید، کاهش فشارهای روانی، بازآفرینی تعامل صمیمانه و دموکراتیک میان اعضای دانشگاهی از طریق سبک مدیریت، رضایت شغلی را ارتقا می‌بخشد.

- **فرهنگ سازمانی دموکراتیک:** سازمان و فرهنگ جوسازمانی حاکم بر دانشگاه به معنای فرهنگ سازمانی آزادانه و دموکراتیکی اشاره دارد که با ترویج عقلانیت، آزادی، خلق تعلق و وفاداری سازمانی استانید به دانشگاه و دانشکده و رشته تحصیلی، به ارتقای رضایت شغلی می‌انجامد. کاهش فشارهای سازمانی، تقویت جمعیت و تعامل سازمانی بین مجموعه و ارج نهادن بر توزیع عادلانه قدرت، سازگاری، تأکید بر شایستگی اجتماعی، ایجاد انطباق و سازگاری بین استاد-دانشجو و استاد-مدیر سازمان، به تقویت رفتار شهروندمحور دانشگاهی می‌گردد. این امر از فرسودگی شغلی اساتید ممانعت کرده و آن‌ها را به سوی تحول و ارتقا سوق می‌دهد.

نخبگان در نظام مدیریتی باعث می‌شود که به دلیل شایسته‌سالاری و کاهش روندهای تضادآفرین دانشگاهی، رضایت شغلی تقویت گردد.

چ. راهبردهای زمینه‌ای

- **زمینه‌ای:** وجود مدرک تحصیلی از دانشگاه‌های معتبر و ارتقای کیفیت آن می‌تواند بر رضایت شغلی منجر شود، همچنین همکاری رسمی و غیر پیمانی بودن و محل خدمت در ارتقای رضایت شغلی مؤثر است.

- **طول و سابقه خدمت:** افزایش سابقه کاری و خدمت در سازمان و ارتقای پایه‌های شغلی آن‌ها باعث افزایش رضایت شغلی می‌گردد، همچنین هرچه سابقه تدریس و آموزش اساتید زیادتر شود، همراه با افزایش تجربه شغلی و کاری اساتید؛ زمینه‌های ارتقای رضایت شغلی فراهم می‌گردد.

نیازهای روانی و کاهش فشارهای روانی باعث ارتقای رضایت شغلی می‌گردد.

۵-۵- راهبردهای سیاسی

- **حکمرانی سیاسی:** حکمرانی سیاسی به معنای شیوه مدیریت و نظارت‌های ساسی دانشگاه است که با ایجاد اعتماد، انسجام و مشارکت سیاسی به انگیزه و رضایت شغلی منجر می‌شود. استقلال سیاسی دانشگاه و تأکید آن بر قانون‌گرایی در امور ارتقای، استخدام و جذب نیروهای انسانی و مقاومت در برابر اشاره‌های سیاسی-حزبی باعث می‌شود که به دلیل عادلانه بودن و نبود گروه‌های فشار سیاسی به ارتقای رضایت شغلی می‌گردد.

- **مدیریت دانشگاهی:** مدیریت دانشگاهی به معنای کاهش تضادهای دانشگاهی، تقویت رقابت سالم و جذب

منابع

مازندران، «فصلنامه مهارت‌های روانشناسی تربیتی، شماره ۴، دوره ۲، ص ۲۶-۳۹. ۱۳۹۰.

۷. بشارتی، رضا. «مطالعه عوامل مؤثر بر میزان رضایت شغلی مدرسین رشته پرستاری دانشگاه آزاد اسلامی واحد کاشمر و ارائه راهکارهایی برای ارتقای آن»، *مجله پرستاری و مامایی*، دوره ۱۹، شماره ۱۲، ص ۹۷۶-۹۸۵. ۱۴۰۰.

۸. تیموری، مریم؛ توتونچی، مینا؛ صالحی، مهرداد؛ حسن‌زاده، اکبر. «رضایت شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان»، *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*، شماره ۲، ص ۲۲۷-۲۳۶. ۱۳۸۶.

۹. جعفرزاده کرمانی، زهرا؛ فتحی، رحمت‌الله. «بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی اعضای هیئت‌علمی رشته کتابداری و اطلاع‌رسانی در ایران»، *فصلنامه علمی کتابداری و اطلاع‌رسانی*، دوره ۷، شماره ۱، ص ۲۴-۱۳۸۳.

۱۰. جعفری کلیشمی، علی. بررسی تأثیر فرهنگ‌سازمانی بر رضایت شغلی در بین کارکنان دانشگاه محیط‌زیست، *کارشناسی / ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی*، ۱۳۹۲.

۱۱. جمالی، غلامرضا و افتخاری، عابدین. «ارائه مدل ساختاری متغیرهای مرتبط با رضایت شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز»، *مجله توسعه آموزش در علوم پزشکی*، شماره ۲۴، ص ۱۳-۲۳. ۱۳۹۵.

۱. شرف، گیتی و رضایی، محمدحسن. «فرهنگ‌سازمانی پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی اعضای هیئت‌علمی»، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت چالش‌ها و راهکارها، شیراز. ۱۳۹۳.

۲. اصغری، فیروزه. رضایت شغلی اعضای هیئت‌علمی در ایران، *فصلنامه برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی*، شماره ۲۴، ص ۱۹۵-۱۳۹۴، ۲۳۰.

۳. آراسته، حمیدرضا. «رضایت شغلی اعضای هیئت‌علمی دانش‌آموخته خارج از کشور در ایران»، *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، شماره ۱، ص ۹۷-۱۲۵. ۱۳۸۲.

۴. آقایی هیر، توکل. «بررسی میزان رضایت شغلی زنان شاغل دانشگاه تبریز و برخی عوامل مرتبط با آن»، *کارشناسی / ارشد، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه تبریز*. ۱۳۹۱.

۵. باقی‌پور، علی. بررسی عوامل افزایش رضایت شغلی اساتید دانشگاه اصفهان و ارائه پیشنهادهایی برای بالا بردن کارایی، *کارشناسی / ارشد دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان*، ۱۳۷۰.

۶. بری‌مانی، ابوالقاسم؛ نیازآذری، کیومرث و صالحی، محمد. «شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی اعضای هیئت‌علمی در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان



۱۲. حزرلو، رقیه. بررسی اثر علی مشارکت در تصمیم‌گیری بر تعهد و رضایت شغلی: آزمون نقش میانجی ویژگی‌های شغلی و عملکرد در میان اعضای هیئت‌علمی دانشگاه ارومیه، *کارشناسی/ارشد*، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ۱۳۹۳.
۱۳. خاتمی، میرحمید و چم آسمانی، معصومه. بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی اعضای هیئت‌علمی و نقش آن در توسعه منابع انسانی دانشگاه، *نشریه منابع انسانی*، پیاپی ۱۳، ص ۳۱-۴۵. ۱۳۹۰.
۱۴. خالصی، شهناز. رابطه سبک و کیفیت زندگی کاری با میزان کارآفرینی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی کرمانشاه، *کارشناسی/ارشد*، مجتمع دانشگاهی ولیعصر (عج)، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی. ۱۳۹۵.
۱۵. خان‌محمدی، ثریا. سنجش و تحلیل رضایت شغلی اعضای هیئت‌علمی با روش تجزیه و تحلیل چندمعیاره، *کارشناسی/ارشد* دانشگاه صنعتی ارومیه، دانشکده فناوری‌های صنعتی، ۱۳۹۵.
۱۶. خاوری، لیلی و یوسفیان، جواد. «مقایسه رضایت شغلی اعضای هیئت‌علمی غیرفعال و فعال در ورزش دانشگاه یزد»، *فصلنامه المپیک*، شماره ۱، ص ۴۹-۶۰. ۱۳۸۶.
۱۷. خسروی، زهره. «بررسی عوامل فشار آفرین شغلی و تعیین عوامل پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه الزهرا (س)»، *فصلنامه مطالعات اجتماعی - روان‌شناختی زنان*، دوره ۱، شماره ۳، ص ۹۰-۱۲۴. ۱۳۸۲.
۱۸. دانشمند، محبوبه. بررسی ویژگی‌های شخصیت و سرمایه روان‌شناختی با رضایت شغلی در اعضای هیئت‌علمی دانشگاه، *کارشناسی/ارشد* دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، ۱۳۹۵.
۱۹. دانشمندی، محمد؛ حبیبی، هنگامه؛ سیرتی نیر، مسعود؛ زارعیان، آرمین و پیشگوی، امیرحسین. «رضایت شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های منتخب نظامی»، *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*، دوره ۱۲، شماره ۶، ص ۴۶۶-۴۵۸. ۱۳۹۱.
۲۰. دهقانی، رضا. بررسی تناسب فرد- سازمان و تأثیر بر رضایت شغلی در سازمان‌های دوقطبی (شواهدی از دانشگاه)، *کارشناسی/ارشد* دانشگاه تبریز، دانشکده مدیریت و حسابداری، ۱۳۹۱.
۲۱. راعی، مرتضی؛ کامکار، منوچهر؛ لندران اصفهانی، سعید و سلاسل، ماهان. «پیش‌بینی رضایت شغلی از طریق ارزش‌ها در اعضای هیئت‌علمی دانشگاه»، *فصلنامه دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی*، ص ۳-۱۱. ۱۳۹۰.
۲۲. رحمانی، سلیمان. مطالعه رابطه چابکی سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیئت‌علمی و کارکنان دانشگاه‌های پیام نور استان کرمانشاه، *کارشناسی/ارشد*، دانشگاه پیام نور استان تهران، مرکز پیام نور تهران جنوب، ۱۳۹۴.
۲۳. رشادت جو، حمیده؛ داودی، محمدحسین و پروهان، روح‌انگیز. ارائه مدلی برای افزایش رضایت اعضای هیئت‌علمی مراکز آموزش مجازی، *نشریه پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت*، شماره ۶۴، ص ۲۷-۴۴. ۱۳۹۹.
۲۴. رفیعی، محمد؛ جهانی، فرزانه و موسوی پور، سعید. «بررسی رضایت شغلی اعضاء هیئت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی اراک در سال ۱۳۸۸»، *مجله دانشگاه علوم پزشکی اراک*، شماره ۱، ص ۳۵-۴۵. ۱۳۹۰.
۲۵. رنجبر، منصور و وحید شاهی، کوروش. بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مازندران، *نشریه گام‌های توسعه در آموزش پزشکی*، دوره ۴، شماره ۲، ص ۹۲-۹۹. ۱۳۸۶.
۲۶. زارعی، حمیده. عوامل مؤثر بر رضایت شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌های کشاورزی ایران، *کارشناسی/ارشد*، دانشگاه تربیت مدرس، دانشکده کشاورزی.
۲۷. زمین پرداز، مهدی. بررسی تأثیر جوسازمانی بر رضایت شغلی کارمندان دانشکده فنی مهندسی دانشگاه اصفهان، *کارشناسی/ارشد*، دانشگاه پیام نور استان مرکزی، مرکز پیام نور دلجان. ۱۳۹۴.
۲۸. زمینی، سهیلا و حسینی نسب، داود. «بررسی رابطه فرهنگ‌سازمانی در میان اعضای هیئت‌علمی و با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه تبریز»، *مجله مدیریت فرهنگ‌سازمانی*، دوره ۷، شماره ۲۰، ص ۱۲۱-۱۳۸. ۱۳۸۸.
۲۹. سرداری، صدیقه. بررسی و مقایسه رضایت شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد و دولتی زنجان بر مبنای نظریه دوعاملی هرزبرگ، *کارشناسی/ارشد*، دانشگاه تربیت‌معلم تهران، ۱۳۸۰.
۳۰. سلطان‌زاده، وحید؛ قلاوندی، حسن و فتاحی، مسلمو «بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در میان اعضای هیئت‌علمی دانشگاه شیراز»، *فصلنامه*

ایران و ارائه مدل بهینه، دکتری تخصصی، دانشگاه پیام نور استان تهران، مرکز پیام نور تهران، ۱۳۹۳.

۴۰. عزیزیان کهن، نسرین و فراهانی، ابوالفضل. «تدوین مدل ارتباطی سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت‌بدنی ایران»، سومین همایش ملی علوم و فناوری‌های نوین ایران، تهران، ۱۳۹۶.

۴۱. غلامی قلعه، فرزانه. بررسی رابطه بین مهارت‌های ارتباط کلامی کارمندان و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور استان اصفهان، کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، مجتمع دانشگاهی ولیعصر (عج)، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، ۱۳۹۳.

۴۲. فروغی، فیض‌الله؛ خرازی، هادی؛ ایرانفر، شیرین؛ رضایی، منصور. «رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه»، *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*، شماره ۲، ص ۳۳۵-۳۴۲. ۱۳۸۶.

۴۳. قموشی، زهرا؛ پورکریمی و احتشام، زهرا. «پیش‌بینی چندگانه رضایتمندی شغلی با استفاده از مولفه‌های بالندگی حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی»، *نشریه نامه آموزش عالی*، پیاپی ۶۴، ص ۷-۲۴. ۱۴۰۲.

۴۴. کریمی، سعید. «بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه بوعلی سینا»، *پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی*، شماره ۲۳، ص ۸۹-۱۰۴. ۱۳۸۵.

۴۵. محرابی، محبوبه. «بررسی میزان رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور استان هرمزگان و عوامل جمعیتی مؤثر بر آن در سال ۱۳۹۰»، *پژوهشنامه فرهنگی هرمزگان*، دوره ۳، شماره ۵، ص ۱۱۸-۱۲۳. ۱۳۹۰.

۴۶. محمودی، سارا؛ حسینی، محمد؛ حسین پور، علیرضا؛ بقایی، رحیم. بررسی رابطه بین هویت سازمانی با رضایت شغلی و رفتار فرانش در میان اعضای هیئت علمی، کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم پزشکی ارومیه، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، ۱۳۹۱.

۴۷. مصطفی نژاد، چیمین. بررسی رابطه بین پاسخگویی با رضایت شغلی و درک از سیاست‌های سازمانی در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه، کارشناسی ارشد، دانشگاه ارومیه، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، ۱۳۹۱.

۴۸. ملکشاهی، فریده؛ فرهادی، علی و امینی، فریبا. «بررسی رضایتمندی شغلی اساتید هیئت علمی دانشگاه

پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، شماره ۲، ص ۱۴۹-۱۲۵. ۱۳۹۱.

۳۱. سلطانی زاده، نرگس. بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی در کارکنان دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی (کارمندان و اعضای هیئت علمی)، کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده مدیریت و حسابداری، ۱۳۹۳.

۳۲. سلیمانی نژاد، علی و دریس، سکینه. «بررسی رابطه بین تعهد سازمانی، کیفیت زندگی کاری و ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشکده علوم پزشکی آبادان»، *اولین کنفرانس ملی مدیریت روان‌شناسی و علوم رفتاری*، تهران، ۱۴۰۰.

۳۳. سلیمی، قربانعلی. بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با میزان رضایت شغلی در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه قم، کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان، ۱۳۸۸.

۳۴. شگری، عادل؛ دانا، تورج؛ حمصی، امیرهومن و توتونچیان، سولماز. «بررسی ارتباط بین استرس شغلی و رضایت شغلی در اعضای هیئت علمی دانشگاه مطالعه موردی یک دانشگاه در تهران»، *نشریه مدیریت نوآوری و راهبردهای عملیاتی*، دوره ۴، شماره ۱، ص ۷۳-۸. ۱۴۰۲.

۳۵. شکوهی آشان، بدر؛ فخرایی، سیروس و ابراهیم پور، داود. «بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و میزان رضایت شغلی اعضای هیئت علمی مراکز آموزش عالی شهرستان مراغه»، *نشریه مطالعات جامعه‌شناسی*، شماره ۴، ص ۶۹-۸۶. ۱۳۸۹.

۳۶. شکیب، عبدالحمید؛ رجایی، علیرضا. «عوامل مؤثر بر رضایتمندی شغلی استادان دانشگاه آزاد اسلامی»، فصلنامه روانشناسی تحولی: روانشناسان ایرانی، دوره ۲، شماره ۸، ص ۲۸۵-۲۹۷. ۱۳۸۵.

۳۷. صافی، محمدهادی؛ فلاحی خشکناب، مسعود؛ راسل، مهدی و رهگذر، مهدی. «رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم بهزیستی و توان بخشی»، *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*، شماره ۴، ص ۳۲۳-۳۳۲. ۱۳۸۹.

۳۸. طاهری، ماهدخت؛ اسدی لویه، عطاالله؛ خوشرنگ، حسین. ارتباط بین سبک‌های رهبری مدیران گروه‌های آموزشی و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی، *مجله پرستاری و مامایی جامع‌نگر*، شماره ۱، ص ۵۶-۶۳. ۱۳۹۳.

۳۹. عزیزیان کهن، نسرین. سرمایه اجتماعی و تأثیر آن بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت‌بدنی



۱۳۹۵. ۴۸- علوم پزشکی لرستان»، فصلنامه یافته، شماره ۱، ص ۴۸-۶۲، ۱۳۸۹.
۴۹. مومنی، همایون؛ حاجی زاد، محمد و صالحی، محمد. «بررسی انتظارات و عوامل مؤثر بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران»، مجله مهارت‌های روانشناسی تربیتی، شماره ۷، ص ۵۵-۶۴، ۱۳۹۰.
۵۰. مهدوی، انیسه؛ حسومی، طاهره. « تعیین رابطه به‌کارگیری فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات با رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن»، فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، شماره ۳، ص ۲۷-۴۴.
۵۱. میرکمالی، سید محمد نارنجی ثانی، فاطمه. بررسی مقایسه‌ای رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف، کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، ۱۳۸۶.
۵۲. نقیبی، ترانه؛ جمشیدی، محمدرضا و دوبختی، فرامرز. «بررسی میزان رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی زنجان و عوامل مؤثر بر آن در سال ۱۳۹۲»، مجله توسعه آموزش در علوم پزشکی، شماره ۲۱، ص ۱۳۰-۱۰۸، ۱۳۹۵.

