

## Predicting the job satisfaction from values among faculty members of university

**Mortaza Raei Dehaghi. Ph.D.**

Islamic Azad University, Mobarakeh Branch

**Manouchehr Kamkar. Ph.D.**

Islamic Azad University, Khorasgan Branch, Isfahan

**Saeid Landaran Esfahani. M.A.**

Islamic Azad University, Mobarakeh Branch

**Mahan Salasel. M.A.**

Islamic Azad University, Khorasgan Branch, Isfahan

## پیش‌بینی رضایت شغلی از طریق ارزش‌ها در اعضای هیأت علمی دانشگاه\*

مرتضی راعی دهقی

دانشگاه آزاد اسلامی مبارکه

منوچهر کامکار\*\*

دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان، اصفهان

سعید لندران اصفهانی

دانشگاه آزاد اسلامی مبارکه

ماهان سلاسل

کارشناس ارشد دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان، اصفهان

### Abstract

The aim of this study was to predict job satisfaction from values among faculty members (Among 4 th region). In order to reach the goals of the research, 328 participants (Male and Female) were selected with stratified method. The data was gathered with utilization of two scales: standard scale of values (Allport et al, 1970) job satisfaction questionnaire (Smith et al, 1969). The result of multivariate Regression showed that religious positively ( $P<0.05$ ) and social values negatively ( $P<0.01$ ) could predict satisfaction from work-itself subscale. Also religious and aesthetics values ( $P<0.01$ ) could predict pay satisfaction. The religious values had the enough power to prediction of supervision satisfaction. Coworkers satisfaction, also, was predicted by theoretical ( $P<0.05$ ) and aesthetics values ( $P<0.01$ ).

**Keywords:** job satisfaction, values, faculty members of universities

### چکیده

این پژوهش با هدف پیش‌بینی رضایت شغلی براساس ارزش‌های اعضای هیأت علمی دانشگاه اجرا شد. روش پژوهش همبستگی و جامعه آماری اعضای هیأت علمی واحدهای منطقه چهار دانشگاه آزاد اسلامی بود که از میان آنها ۳۲۸ نفر از طریق نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزارهای سنجش پرسشنامه ارزش‌ها (آلپورت و همکاران، ۱۹۷۰) و پرسشنامه رضایت شغلی (اسمیت و همکاران، ۱۹۶۹) بود و داده‌ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه (روش همزمان) تحلیل شد. یافته‌ها نشان داد از بین ارزش‌های ترجیحی، ارزش‌های مذهبی ( $P<0/05$ ) و ارزش‌های اجتماعی ( $P<0/01$ ) رضایت از ماهیت کار را، ارزش‌های مذهبی و ارزش‌های هنری ( $P<0/01$ ) رضایت از دستمزد را، ارزش‌های مذهبی، رضایت از ترفیع و سرپرست را ( $P<0/05$ ) و ارزش‌های هنری ( $P<0/01$ ) و ارزش‌های نظری ( $P<0/05$ ) نیز رضایت از همکاران را پیش‌بینی می‌کنند.

**واژه‌های کلیدی:** رضایت شغلی، ارزش‌ها، اعضای هیأت علمی دانشگاهها.

\*. بودجه لازم برای اجرای این طرح از دانشگاه آزاد اسلامی واحد مبارکه تأمین شده است.

\*\* نویسنده مسؤول؛ اصفهان، خوراسگان، خیابان جی شرقی، بلوار ارغوانیه، بلوار دانشگاه، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان، دانشکده روان‌شناسی و

علوم تربیتی، گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی. پست الکترونیک (رایانامه): mkamkar@khuisf.ac.ir

## مقدمه

طبقه‌بندی دو مقوله‌ای ارزش‌ها را ارائه کرده است. از دید وی ارزش‌های نهایی<sup>۱</sup> نشان‌دهنده اهدافی هستند که افراد تمایل دارند، در دوره حیات خود به آنها دست یابند. در ارزش‌های نهایی هجده ارزش نظیر لذت، پیشرفت، رستگاری و پیروزی قرار می‌گیرند. در طبقه دوم، وی ارزش‌های ابزاری<sup>۲</sup> را مطرح می‌کند. ارزش‌های ابزاری ارزش‌های مرتبط با ابزار و وسایل دستیابی به اهداف هستند و شامل هجده ارزش نظیر مفید بودن، مستقل بودن و تخیلی بودن است (راکیچ، ۱۹۷۳). طبقه‌بندی دیگری از ارزش‌های انسانی را آلپورت، ورنون و لیندزی<sup>۳</sup> (۱۹۷۰) ارائه کردند. اسپرانگر<sup>۴</sup> (۱۹۲۸) در اثر خود انواع آدمی<sup>۵</sup>، شش ارزش را در انسان‌ها، شامل ارزش‌های نظری<sup>۶</sup>، اقتصادی<sup>۷</sup>، هنری<sup>۸</sup>، اجتماعی<sup>۹</sup>، سیاسی<sup>۱۰</sup> و مذهبی<sup>۱۱</sup>، مطرح کرد. آلپورت و همکاران (۱۹۷۰) با الهام از اسپرانگر، مقیاس ارزش‌ها<sup>۱۲</sup> را ارائه دادند که ارزش‌های افراد را که در این ۶ طبقه مطرح شده مورد سنجش قرار می‌داد. از دیدگاه آلپورت و ورنون و لیندزی (۱۹۷۰) افرادی که دارای ارزش مذهبی هستند، به یگانگی در عالم خلقت توجه دارند. صاحبان ارزش‌های اقتصادی بر مفید بودن از طریق روش منطقی تأکید دارند و جنبه‌های اقتصادی امور برای آنان بسیار مهم است. افرادی که دارای ارزش‌های نظری بالایی هستند، به مسأله کشف حقیقت (از طریق منطقی) اهمیت می‌دهند و افراد دارای ارزش‌های سیاسی به کسب قدرت و اعمال نفوذ توجه زیادی دارند. کسانی که دارای ارزش‌های هنری هستند به متناسب و موزون بودن امور علاقه‌مندند و همچنین به تمرکز بر بی‌طرف بودن و انجام عادلانه کارها حساس هستند و در نهایت افرادی که ارزش‌های اجتماعی برایشان مهم است به عشق ورزیدن به مردم و خانواده اهمیت بیشتری می‌دهند (آلپورت، ورنون و لیندزی، ۱۹۷۰). در این پژوهش طبقه‌بندی آلپورت، ورنون و لیندزی (۱۹۷۰) محور بررسی قرار گرفته است. بنابر آنچه در حوزه ارزش‌ها بیان گردید، می‌توان گفت که ارزش‌ها به واسطه اهمیتی که دارند با رفتارهای مشهود و غیرمشهود انسان‌ها ارتباط پیدا می‌کنند. یکی از پدیده‌هایی که

اعضای هیأت علمی دانشگاهها نقش بسیار مهمی در تربیت نیروی فعال و متخصص کشور دارند. به همین دلیل کیفیت کاری و رضایت شغلی آنها متغیرهایی هستند که باید مورد توجه قرار گیرد. از طرف دیگر برای مدیریت کارآمد نیروی انسانی، توجه به ارزش‌های کارکنان از ارکان مهمی است که با شناسایی و تأمین آنها می‌توان رضایت شغلی و متعاقب آن کیفیت و تولید خدمات را بالا برد (رابینز<sup>۱</sup>، ۱۳۷۷). هرچند در یک شغل اغلب بین علائق، استعدادها، ارزش‌ها و فرصت‌ها سازگاری وجود دارد، اما به نظر می‌رسد، ارزش‌های افراد در برنامه‌ریزی و انتخاب شغل مهمتر از علائق آنها باشد (صانعی، ۱۳۵۴).

دیدگاه روان‌شناسان درباره مفهوم ارزش با دیدگاه اقتصاددانان و جامعه‌شناسان تا اندازه‌ای متفاوت است. از دید روان‌شناختی، نظام ارزشی نگرش‌های افراد را پی‌ریزی، سازماندهی و پیش‌بینی می‌کند (ایگلی و چایکن<sup>۲</sup>، ۱۹۹۳). از این دیدگاه ارزش‌ها<sup>۳</sup>، حالت ذهنی دوست داشتن و تنفر را نشان می‌دهند (مانستد و هوستون<sup>۴</sup>، ۱۹۹۵) و بر اثر تجارب اتفاقی به وجود نمی‌آیند، بلکه بیانگر صفات شخصیتی افراد هستند (شریفی، ۱۳۷۲). همچنین ارزش‌ها، ملاکی برای آرزوها محسوب می‌شوند و حتی بخشی از صفات اصلی شخصیت به‌شمار می‌آیند. به همین دلیل کیفیت زندگی و چگونگی رفتار و تعامل ما با دیگران، به‌طور مستقیم متأثر از نظام ارزش‌ها و اصول اخلاقی است که بدان پایبندیم (خلیفه، ۱۳۷۸). ارزش‌ها تحت تأثیر عوامل مختلف فرهنگی، عقیدتی، اقتصادی، سیاسی، علمی و طبقات اجتماعی شکل می‌گیرند. البته عوامل دیگری نظیر یادگیری (شوارتز<sup>۵</sup>، ۱۹۹۴)، عوامل تاریخی، نوع تعلیم و تربیت، خانواده، سن، زمان، مکان و نقش‌های فردی انسان‌ها نیز در شکل‌گیری آنها بی‌تأثیر نیستند، اما به نظر می‌رسد تعیین‌کننده نهایی ارزش‌ها، فرهنگ جامعه و اعتقادات فرهنگی باشد (اسمیت و شوارتز<sup>۶</sup>، ۱۹۹۷).

در گذر زمان، بسیاری از نظریه‌پردازان سعی کردند ارزش‌ها را طبقه‌بندی کنند. برای نمونه راکیچ<sup>۷</sup> (۱۹۷۳) در یک

1. Rubbinze
3. values
5. schwartz
7. Rokeach
9. instrumenal values
11. Spranger
13. theoritical
15. aesthetics
17. political
19. Scale of Values (SOV)

2. Eagly & Chiken .
4. Mansted & Howstone
6. Smith & Schwartz
8. terminal values
10. Allport, Vernon, Lindzy
12. types of man
14. economical
16. social
18. religious

وجود نداشته باشد، رضایت افزایش می‌یابد، ولی اگر شخص کمتر از آن چیزی را که انتظار دارد، به‌دست آورد، احساس نارضایتی می‌کند (فلدمن و آنولد، ۱۹۸۵).

از اواخر دهه ۱۹۸۰ و اوایل دهه ۱۹۹۰ نیز نظریه‌های تناسب فرد - سازمان<sup>۱۱</sup>، به شکل‌های مختلفی سعی کردند تا ارتباط بین ارزش‌ها و رضایت شغلی را تبیین کنند (مگ لینو و راولین و ادکینز، ۱۹۸۹؛ اوریلی، چاتمن و کالدول<sup>۱۲</sup>، ۱۹۹۱؛ باکس و راسل و پرایس، ۱۹۹۱؛ هریس و مس‌هولدر<sup>۱۳</sup>، ۱۹۹۶؛ جاج و کابل<sup>۱۴</sup>، ۱۹۹۷). براساس فراتحلیلی<sup>۱۵</sup> که ورکور، بیر و واگنر<sup>۱۶</sup> (۲۰۰۳) انجام دادند، مشخص گردید که هر چند ویژگی‌های فردی متعددی نظیر (ارزش‌ها، اهداف و ویژگی‌های شخصی) در ایجاد رضایت شغلی و سازگاری با شرایط سازمان مؤثر است، ولی به‌نظر می‌رسد یکی از مهمترین عوامل مشترک در این زمینه ارزش‌ها باشند. در واقع وقتی نیازهای افراد تأمین شود و انسان‌ها بتوانند به اهداف و ارزش‌های خود نزدیکتر شوند، در آنها رضایت ایجاد می‌شود (کریستوف<sup>۱۷</sup>، ۱۹۹۶). پژوهش‌ها نیز نشان می‌دهند که هماهنگی بین ارزش‌های فردی و ارزش‌های شغلی در محیط کاری می‌تواند به‌عنوان عاملی انگیزه‌بخش به عملکرد و موفقیت شغلی بالاتر (پولولی، وین و میچل<sup>۱۸</sup>، ۲۰۰۳؛ رایت و بیسلی<sup>۱۹</sup>، ۲۰۰۴)، افزایش رضایت شغلی (جورج و جونز<sup>۲۰</sup>، ۱۹۹۶، ادواردز و کابل<sup>۲۱</sup>، ۲۰۰۹؛ اسکالویک<sup>۲۲</sup> و اسکالویک، ۲۰۱۱)، کاهش ترک خدمت (لی و میچل<sup>۲۳</sup>، ۱۹۹۴)، افزایش عملکرد شغلی و کاهش فرسودگی (لیتر، فرانک و متسه‌سون<sup>۲۴</sup>، ۲۰۰۹) و افزایش خلق مثبت (هوم، کارانیکاس - والکر، پروسیا و گریفیث<sup>۲۵</sup>، ۱۹۹۲) منجر شود. به‌طور اختصاصی‌تر برخی پژوهش‌ها گویای آن است که ارزش‌های اقتصادی در مواردی ممکن است بیشتر از سایر ارزش‌ها پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی باشند (کورهان، الفنبین و گیلدوف<sup>۲۶</sup>، ۲۰۰۹) و به‌طور

با ارزش‌ها ارتباط دارد رضایت شغلی<sup>۱</sup> است (مگ لینو، راولین و ادکینز<sup>۲</sup>، ۱۹۸۹؛ باکس، آدمن و دانن<sup>۳</sup>، ۱۹۹۱). رضایت شغلی در حوزه‌ای وسیع‌تر تحت عنوان نگرش‌های شغلی<sup>۴</sup> که ترکیبی از رضایت شغلی، دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی است، مطرح شده (بروک، راسل و پرایس<sup>۵</sup>، ۱۹۸۸؛ هیولین<sup>۶</sup>، ۱۹۹۱؛ متیو و فار<sup>۷</sup>، ۱۹۹۱) و احساسی است که افراد نسبت به شغل خود دارند. هنگامی که می‌گوییم فردی دارای رضایت شغلی بالایی است، به این معناست که وی شغل خود را دوست دارد و ارزش زیادی برای آن قایل است (فلدمن و آنولد<sup>۸</sup>، ۱۹۸۵). براساس نظریه ارزش لاک<sup>۹</sup> (۱۹۶۸)، به نقل از رایبیز، (۱۳۷۷)، رضایت شغلی از اهمیتی ناشی می‌شود که پاداش یا دستاوردهای شغل برای افراد دارند. به این معنی که افراد با دستیابی به آنچه برایشان ارزشمند است، به رضایت می‌رسند. بر این اساس هر قدر بین آنچه که افراد آن را ارزشمند می‌دانند و آنچه که از شغل خود به‌دست می‌آورند شباهت و نزدیکی بیشتری وجود داشته باشد، رضایت افراد بیشتر است. نظریه لاک (۱۹۶۸)، به نقل از رایبیز، (۱۳۷۷) نشان می‌دهد که اگر ما بدانیم افراد برای نتایج حاصل از کار خود چقدر ارزش قایل‌اند، می‌توانیم این اطلاعات را برای پیش‌بینی رضایت شغلی آنها به‌کار بگیریم. برای نمونه اگر در یک سازمان، کارکنان برای استقلال کاری ارزش زیادی قایل باشند، آزادی عمل در انجام وظایف می‌تواند به رضایت شغلی آنان منجر گردد (رایبیز، ۱۳۷۷). بررسی‌های به عمل آمده، نشان می‌دهد که این نظریه در بسیاری از موارد قابل تأیید است (رایبیز، ۱۳۷۷). اما در نظریه تفاوت<sup>۱۰</sup>، لاک (۱۹۸۹)، به نقل از رایبیز، (۱۳۷۷) معتقد است که رضایت یا نارضایتی شغلی به تفاوتی بستگی دارد، که شخص بین آنچه به‌دست آورده و آنچه تمایل دارد به‌دست آورد، احساس می‌کند. برحسب این دیدگاه نیز چنانچه بین ارزش‌های مورد تأکید فرد و دستاوردهایش تفاوت

1. job satisfaction

3. Baxx, Odman, Dunn

5. Brock, Rossel, Praise

7. Metiyo &amp; Far

9. Lock's valance theory

11. person-organization fit

13. Harris, Mossholder

15. meta-analysis

17. Crestoff

19. Royyt, Bissle

21. Edwards, KaBLL

23. Lye, Mechel

25. Home, Karanekas, Valker, Proseya, Grifeth

2. Meglino, Ravlin, Adkins

4. job involment

6. Hiyolin

8. Arnold &amp; Feldman

10. difference theory

12. Urili, Chatman, Kaldol

14. Jage, Kuble

16. Verguer, Beahr, Wagner

18. Pololy, Veion, Mechel

20. Jorgye, jonze

22. Skalweke

24. Letter, Frank, Metehsoon

26. Korhan, Alfenbein, Geldof

### ابزار سنجش

پرسشنامه سلسله‌مراتب ارزش‌ها؛ برای اندازه‌گیری ارزش‌ها، از پرسشنامه‌ای که آلپورت و همکاران (۱۹۷۰) با ۴۵ پرسش (۳۰ پرسش در قسمت اول و ۱۵ پرسش در قسمت دوم) تهیه و ارائه کردند، استفاده شد. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه دوگزینه‌ای است، به این صورت که اگر آزمودنی با گزینه الف موافق و با گزینه ب مخالف باشد در مربع الف عدد ۳ و در مربع ب عدد صفر را قرار می‌دهد و در حالت دیگر اگر با جواب الف مخالف و با جواب ب موافق باشد، در مربع ب عدد ۳ و در مربع الف عدد صفر را می‌نویسد. اگر جواب الف را کمی بیشتر از جواب ب ترجیح دهد، در مربع الف عدد ۲ و در مربع ب عدد ۱ را می‌نویسد. در آخرین حالت هم اگر آزمودنی جواب ب را کمی بیشتر از جواب الف ترجیح می‌دهد، در مربع ب عدد ۲ و در مربع الف عدد ۱ را می‌نویسد) و شامل ۶ خرده‌مقیاس به‌نام ارزش‌های مذهبی، هنری، اقتصادی، نظری، سیاسی و اجتماعی است. آناستازی (۱۳۶۱) پایایی<sup>۳</sup> و روایی<sup>۴</sup> این پرسشنامه را مناسب گزارش کرد و بایلز<sup>۵</sup> (۲۰۰۱)، به نقل از نوربالا و همکاران، (۱۳۸۶) ضریب پایایی این پرسشنامه را ۰/۸۰ گزارش کرده است. شریفی (۱۳۸۳)، به نقل از نوربالا و همکاران، (۱۳۸۶) نیز که نسخه‌ای از این پرسشنامه را در ایران به‌صورت ترجمه شده ارائه کرد، روایی و پایایی آن را مطلوب گزارش کرده است. در این پژوهش روایی و پایایی این پرسشنامه مجدد مورد بررسی قرار گرفت. برای بررسی روایی از روایی محتوایی (براساس نظر متخصصان) و برای بررسی پایایی از بازآزمایی<sup>۶</sup> استفاده شد. ضرایب بازآزمایی ارزش‌های مذهبی، هنری، اقتصادی، نظری، سیاسی و اجتماعی به ترتیب برابر با ۰/۸۹، ۰/۹۱، ۰/۸۸، ۰/۹۶، ۰/۸۷ و ۰/۹۳ ( $P < 0/01$ ) به‌دست آمد. یک نمونه از سؤالات پرسشنامه به این شرح است: «اگر قدرت و امکانات آن را داشتید ترجیح می‌دادید کدام شغل را انتخاب نمایید؟ پاسخ: الف: تاجر ب: سیاستمدار.»

**شاخص توصیفی شغل<sup>۷</sup> (JDI):** برای اندازه‌گیری رضایت شغلی و ابعاد آن از شاخص توصیفی شغل استفاده شد که اسمیت، کندال و هالین (۱۹۶۹) با ۷۲ پرسش و مقیاس پاسخگویی پنج‌درجه‌ای (۱ تا ۵) و پنج خرده‌مقیاس شامل

اختصاصی‌تر نشان داده شده است که تعادل بین اهداف و ارزش‌های فردی با اهداف و ارزش‌های سازمانی برای اعضای هیأت علمی بسیار حیاتی است (پولولی، کرن، کارر، کنراد و نایت<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹).

در جمع‌بندی پایانی در مورد رابطه ارزش‌ها با رضایت شغلی می‌توان گفت که با توجه به آنچه بیان شد، ارزش‌ها نقشی اساسی در نگرش‌های شغلی کارکنان، به‌خصوص در رضایت شغلی آنان ایفا می‌کنند و شناسایی چگونگی این ارتباط کمک مهمی در درک رفتارهای سازمانی اعضای هیأت علمی خواهد داشت. بررسی پیشینه پژوهش نشان داد که رابطه ارزش‌ها با رضایت شغلی در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها کمتر مورد توجه قرار گرفته است. بر همین اساس این پژوهش با هدف بررسی رابطه ساده و چندگانه بین ارزش‌های اعضای هیأت علمی با رضایت شغلی و تعیین اولویت ارزش‌های اعضای هیأت علمی به مرحله اجرا در آمد.

### روش

**روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه؛ روش پژوهش همبستگی (در تحلیل رگرسیون، ابعاد ارزش‌ها متغیرهای پیش‌بینی و ابعاد رضایت شغلی متغیر ملاک بودند) و جامعه آماری اعضای هیأت علمی همه واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه چهار (استان اصفهان، چهارمحال و بختیاری و یزد) بود. براساس فرمول نمونه‌گیری کوکران (بارتلت، کوترلیک و هیگینز<sup>۲</sup>، ۲۰۰۱)، پس از اجرای مقدماتی و به‌دست آوردن واریانس متغیرها، حجم نمونه ۳۲۸ نفر تعیین شد. نمونه مورد نظر براساس نمونه‌گیری طبقه‌ای با رعایت نسبت فراوانی اعضای هیأت علمی هر یک از واحدهای دانشگاه آزاد منطقه چهار به تعداد کل آنها، به‌صورت تصادفی انتخاب گردید. برای در نظر گرفتن افت اعضای نمونه حدود سی درصد بیشتر از تعداد مورد نیاز پرسشنامه توزیع شد. از کل نمونه، ۲۸۳ نفر (۸۶/۳ درصد) به‌صورت تمام‌وقت و ۴۵ نفر (۱۳/۷ درصد) به‌صورت نیمه‌وقت در حال فعالیت بودند. ۸۲ درصد (۲۶۹ نفر) مرد و ۱۸ درصد (۵۹ نفر) زن بودند. میانگین سنی گروه نمونه پژوهش برابر با ۳۸/۴۵ سال و میانگین سابقه کاری نیز برابر با ۹/۲۶ سال به‌دست آمد.**

1. Pololy, Ccurn, Carer, Kunrad, Nayt  
3. validity  
5. Baylze  
7. Job Descriptive Index (JDI)

2. Bbartlet, Kotrlielik, Higgins  
4. reliability  
6. test-re test

### یافته‌ها

در جدول ۱، میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است. چنانکه در جدول ۱ مشاهده می‌شود، بیشترین میانگین ارزش‌ها در اعضای هیأت علمی به ترتیب مربوط به ارزش‌های اقتصادی (۴۱/۱۹)، اجتماعی (۴۰/۷۱)، سیاسی (۴۰/۴۲)، نظری (۳۹/۴۲) و در نهایت ارزش‌های هنری (۳۱/۹۲) است. یعنی اعضای هیأت علمی اولویت اول خود را ارزش‌های اقتصادی و اولویت‌های بعدی را به ترتیب ارزش‌های اجتماعی، سیاسی، نظری، مذهبی و هنری مشخص کرده‌اند. چنانکه در بخش ضرایب همبستگی ارائه شده در جدول ۱ مشاهده می‌شود؛ رابطه مثبت و معناداری بین ارزش‌های مذهبی با رضایت از دستمزد، رضایت از سرپرست ( $P < 0/01$ ) و رضایت از ترفیع ( $P < 0/05$ ) و همچنین رابطه منفی و معنادار بین ارزش‌های هنری و رضایت از همکاری ( $P < 0/05$ ) وجود دارد. از طرفی رابطه منفی و معنادار نیز بین ارزش‌های اقتصادی با رضایت از دستمزد ( $P < 0/05$ ) و رابطه مثبت نیز بین ارزش‌های سیاسی و رضایت از ماهیت کار وجود دارد ( $P < 0/01$ ). یافته‌ها همچنین حکایت از آن دارند که بجز ارزش‌های مذهبی و هنری که رابطه معناداری با یکدیگر نشان ندهاند، سایر ارزش‌ها رابطه مثبت و معنادار با یکدیگر دارند. در جدول ۲ نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون به شیوه همزمان برای پیش‌بینی هر یک از ابعاد رضایت شغلی از طریق ابعاد ارزش‌ها ارائه شده است.

رضایت از ماهیت کار، رضایت از دستمزد، رضایت از ترفیع، رضایت از سرپرست و رضایت از همکاران ارائه کردند. این مقیاس به‌عنوان مقیاسی پر کاربرد در ایران و جهان مطرح است، روایی و پایایی آن در خارج (تابر<sup>۱</sup>) و ایران (ارشدی، ۱۳۶۹) به‌طور مکرر مورد مطالعه قرار گرفته است. قربانی (۱۳۸۵) آلفای کرونباخ خرده‌مقیاس‌های رضایت از ماهیت کار، سرپرست، همکاران، ترفیع، ارتقا، حقوق و دستمزد را به ترتیب برابر با ۰/۸۸، ۰/۸۴، ۰/۹۳، ۰/۸۸ و ۰/۸۳ گزارش کرده است. در این پژوهش پایایی خرده‌مقیاس‌ها و کل شاخص از طریق آلفای کرونباخ بررسی و به ترتیب برای رضایت از ماهیت کار، رضایت از دستمزد، رضایت از ترفیع، رضایت از سرپرست و رضایت از همکاران برابر با ۰/۸۴، ۰/۷۹، ۰/۸۱، ۰/۸۲ و ۰/۸۶ به‌دست آمد. نمونه پرسش این شاخص به این صورت است؛ «ماهیت شغل من محترمانه ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ غیرمحترمانه است.»

روش اجرا و تحلیل: پرسشنامه‌ها را دو نفر از افراد آموزش دیده به‌صورت حضوری به تک‌تک اعضای نمونه تحویل دادند و تعداد زیادی از آنها به سرعت جمع‌آوری شد. اما تعدادی نیز پس از تعیین زمان مشخص و بعد از برگرداندن به‌صورت حضوری باز پس گرفته شد. حداکثر زمان تأخیر چهار روز بود. داده‌ها از طریق محاسبه ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه<sup>۲</sup> (به‌صورت همزمان<sup>۳</sup>) و از طریق SPSS<sup>۱۸</sup> مورد تحلیل قرار گرفت.

جدول ۱- میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرها	M	SD	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
۱	ارزش‌های مذهبی	۳۵	۷/۹۴	-									
۲	ارزش‌های هنری	۳۱/۹۲	۹/۸۳	-۰/۰۴	-								
۳	ارزش‌های اجتماعی	۴۰/۷۱	۷/۵۱	۰/۳۶**	۰/۲۲**	-							
۴	ارزش‌های اقتصادی	۴۱/۱۹	۸/۵۸	-۰/۱۰*	۰/۳۹**	۰/۲۲**	-						
۵	ارزش‌های نظری	۳۹/۴۲	۷/۱۹	۰/۲۱**	۰/۳۱**	۰/۳۲**	۰/۴۰**	-					
۶	ارزش‌های سیاسی	۴۰/۴۲	۷/۴۷	۰/۳۳**	۰/۳۳**	۰/۴۶**	۰/۴۳**	۰/۴۵**	-				
۷	رضایت از ماهیت کار	۳۷/۵۷	۸/۰۳	۰/۰۵	-۰/۰۷	-۰/۱۹**	-۰/۱۶*	-۰/۰۸	-۰/۱۷**	-			
۸	رضایت از دستمزد	۱۶/۶۶	۶/۱۰	۰/۲۵**	-۰/۰۶	۰/۰۳	-۰/۱۴*	-۰/۰۶	-۰/۰۲	۰/۳۹**	-		
۹	رضایت از ترفیع	۱۸/۵۰	۶/۲۲	۰/۱۱*	-۰/۰۳	۰/۰۶	-۰/۰۲	-۰/۰۵	-۰/۰۵	۰/۴۰**	۰/۴۹**	-	
۱۰	رضایت از سرپرست	۳۹/۵۰	۱۲/۱۰	۰/۱۸**	-۰/۰۴	۰/۰۸	-۰/۰۹	۰/۰۵	-۰/۰۲	۰/۳۴**	۰/۲۸**	۰/۵۴**	-
۱۱	رضایت از همکاران	۳۲/۱۷	۹/۲۰	۰/۰۶	-۰/۱۴*	۰/۰۳	۰/۰۱	۰/۰۱	-۰/۰۱	۰/۴۵**	۰/۱۱*	۰/۳۷**	۰/۳۷**

\*\* P < 0/01    \* P < 0/05

1. Taber  
3. enter

2. multiple regression analysis  
4. Statistical Package for Social Science-Version18 (SPSS18)

جدول ۲- نتایج تحلیل رگرسیون (همزمان) برای پیش‌بینی هر یک از ابعاد رضایت شغلی از طریق ابعاد ارزش‌ها

رتبه	متغیرهای پیش‌بین	رضایت از ماهیت کار		رضایت از دستمزد		رضایت از ترفیع		رضایت از سرپرست		رضایت از همکاران	
		R <sup>2</sup>	β	R <sup>2</sup>	β	R <sup>2</sup>	β	R <sup>2</sup>	β	R <sup>2</sup>	β
۱	ارزش‌های مذهبی	۰/۱۴*	۰/۳۰**			۰/۱۳*					
۲	ارزش‌های هنری	۰/۰۴	۰/۱۸**			-۰/۰۴					
۳	ارزش‌های اجتماعی	-۰/۱۹**	۰/۰۳			۰/۰۸					
۴	ارزش‌های اقتصادی	-۰/۰۷	-۰/۱۰	۰/۱۱	۰/۰۷	۰/۰۵	۰/۰۳	۰/۰۴	۰/۰۴	۰/۰۳	۰/۰۴
۵	ارزش‌های نظری	۰/۰۱	-۰/۱۰			۰/۰۸					
۶	ارزش‌های سیاسی	۰/۱۰	-۰/۰۶			-۰/۱۱					

\*P &lt; ۰/۰۵ \*\* P &lt; ۰/۰۱

کردند. تفاوت اصلی این پژوهش با پژوهش‌های مشابه خارجی (اسکالویک و اسکالویک، ۲۰۰۹، پولولی و همکاران، ۲۰۰۹، کورهان و همکاران، ۲۰۰۹) این است که ارزش‌های مذهبی بر اساس آنچه در رهنموهای مذهبی تأکید می‌گردد، باعث احساس رضایت کلی در انجام امور می‌شود. از این منظر با احتمال زیاد وقتی افراد کار تدریس را به‌عنوان شغلی الهی و محترم، بدون توجه به شرایط بیرونی شغل انتخاب و انجام می‌دهند، بخش اعظمی از رضایت شغلی آنها با گرایش‌ها و ارزش‌های مذهبی پیوند می‌خورد. بر اساس آنچه ایگلی و چایکن (۱۹۹۳) و رایبیز (۱۳۷۷) گفته‌اند، ارزش‌ها با نگرش افراد ارتباط تنگاتنگی دارد. ارزش‌های مذهبی (اولویت پنجم) اعضای هیأت علمی توانسته‌اند، رابطه معناداری با اکثر ابعاد رضایت شغلی (که نوعی نگرش کلی به شغل است، بروک و همکاران، ۱۹۸۸) را نشان دهند.

بر اساس نظریه نیازها انتظار می‌رفت، ارزش‌های اقتصادی و حتی ارزش‌های اجتماعی، نظری و سیاسی که گرایش بیشتری در اعضای هیأت علمی نسبت به آنها وجود داشت، سهم مهمی از واریانس مرتبط با ابعاد رضایت شغلی را تبیین نمایند (کریستوف، ۱۹۹۶)، اما چنین موضوعی نیز محقق نشد. بر اساس آنچه در نظریه ارزش لاک مطرح شده نیز انتظار می‌رفت، اهمیت پاداش‌های مالی و اقتصادی، نقش آنها در پیش‌بینی رضایت شغلی را افزایش دهد، اما چنین نشد.

علی‌رغم اینکه ارزش‌های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و نظری لازمه جدایی‌ناپذیر شغل برای اعضای هیأت علمی

نتایج ارائه شده در جدول ۲ نشان می‌دهد که از بین ابعاد ارزش‌ها، ارزش‌های مذهبی به‌صورتی مثبت (P < ۰/۰۵) و ارزش‌های اجتماعی به‌صورت منفی (P < ۰/۰۱) توانسته‌اند رضایت از ماهیت کار را پیش‌بینی کنند. ارزش‌های مذهبی و ارزش‌های هنری (P < ۰/۰۱) نیز توان پیش‌بینی رضایت از دستمزد را داشته‌اند. از بین ارزش‌های مورد نظر فقط ارزش‌های مذهبی توانایی رضایت از ترفیع و سرپرست را داشته‌اند (P < ۰/۰۵). در مورد رضایت از همکاران نیز چنانکه در جدول ۲ مشاهده می‌شود، ارزش‌های هنری به‌صورت منفی (P < ۰/۰۱) و ارزش‌های نظری به‌صورت مثبت (P < ۰/۰۵) توان پیش‌بینی آن را داشته‌اند.

## بحث

نتایج این پژوهش گویای آن است که ارزش‌های اقتصادی برای اعضای هیأت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۴ دانشگاه آزاد اسلامی در اولویت اول است. پس از آن به ترتیب ارزش‌های اجتماعی، سیاسی، نظری، مذهبی و هنری قرار دارند (جدول ۱). اما در حضور همزمان ۶ بعد ارزش‌ها برای پیش‌بینی ابعاد رضایت شغلی، مشخص شد که از بین همه ارزش‌های موجود ارزش‌های مذهبی توانسته‌اند، رضایت از ماهیت کار، رضایت از دستمزد، رضایت از ترفیع و رضایت از سرپرست را پیش‌بینی نمایند. یافته دیگر آنکه ارزش‌های اجتماعی به‌صورت منفی رضایت از ماهیت کار و ارزش‌های هنری نیز به‌صورت منفی رضایت از همکاران را پیش‌بینی

به‌عنوان‌های مختلف به اعضای هیأت علمی، کمبود امکانات رفاهی و فناوری‌های مورد نیاز، شرایط اجتماعی-اقتصادی نه چندان جالب اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد و وجود رفتارهای نادرست مسؤولان با آنان، ممکن است باعث ایجاد چنین نتیجه‌ای شده باشد، به‌گونه‌ای که این افراد به اندازه کافی به ارزش‌های اجتماعی که در شأن و مقام آنهاست دست نیافته‌اند. ارتباط منفی رضایت از همکاران با ارزش‌های هنری نیز این نکته را یادآوری می‌کند که ارتباط موجود بین همکاران نیز بدون ظرافت‌های مورد پذیرش از نظر دیدگاه حساس و انسانی هنری است که رضایت از سایر ابعاد را تشدید می‌کند. اما زمانی که ارزش‌های مذهبی مورد توجه قرار می‌گیرند، همه چیز به طرز عجیبی دگرگون می‌شود، به‌صورتی که رضایتی همه‌جانبه در ابعاد رضایت از ماهیت کار، دستمزد و ترفیع و همچنین رضایت از سرپرست را می‌توان دید که براساس ارزش‌های مذهبی قابل پیش‌بینی بوده‌اند. پیش‌بینی ارزش‌های نظری از رضایت از همکاران نیز نشان می‌دهد، اعضای علاقه‌مند به ارزش‌های نظری توانسته‌اند خود را نسبت به همکارانشان راضی‌تر نگه دارند. به نظر می‌رسد اعضای هیأت علمی که ارزش‌های هنری و مذهبی دارند، موقعیت موجود را بیشتر درک کرده و پذیرفته‌اند.

از بعد پژوهشی پیشنهاد می‌شود که این پژوهش بین دانشگاهی که وضعیت متفاوت برای اعضای هیأت علمی دارند انجام شود و نتایج آن با نتایج این پژوهش مقایسه شود. در حوزه پیشنهادی کاربردی نیز با توجه به آنچه گفته شد، به نظر می‌رسد توجه به نیازهای مالی و اجتماعی اعضای هیأت علمی از طرف مسؤولان اهمیت دارد. با توجه به اینکه این افراد نیاز دارند از نظر موقعیت اسکان در سطح مناسبی باشند، این امر با محاسبه مجدد هزینه‌های اعضا و بالا بردن پرداخت‌ها امکان‌پذیر است. از طرفی انتخاب افرادی که ارزش‌های مذهبی بالاتری دارند، به بهبود رضایت شغلی اعضا می‌انجامد. همچنین آموزش‌های مذهبی برای افراد نیز به بهبود در نیروی جذب شده کمک می‌کند. این پژوهش نیز مانند سایر پژوهش‌هایی که از پرسشنامه استفاده می‌کنند و روش آنها توصیفی است، محدودیت‌های مربوط به هر دو مورد را دارد. همچنین برای استفاده از نتایج آن در جوامع متفاوت و در زمان‌های متفاوت باید احتیاط شود.

### منابع

آناستازی، آ. (۱۳۶۱). *روان‌زمایی*. ترجمه محمدتقی براهنی. چاپ اول، تهران: انتشارات دانشگاه تهران. (سال انتشار اثر به زبان اصلی در کتاب ترجمه شده نامشخص است).

هستند. آنها به‌عنوان افرادی که موقعیت شغلی خاصی در جامعه دارند، نیاز شدیدی به ارضای نیازهای سطح بالای خود (مانند نیاز به زیبایی، فهم و دانستن، و خودشکوفایی) دارند، اما براساس یافته‌های حاصل از این پژوهش، هیچ‌یک از ارزش‌ها به‌خودی‌خود با ابعاد رضایت شغلی اعضای هیأت علمی ارتباط برقرار نمی‌کنند. برای نمونه چنانکه در بخش یافته‌ها (جدول ۲) مشخص شد، حتی ارزش‌های اجتماعی رابطه‌ای منفی با رضایت از ماهیت کار و ارزش‌های هنری هم رابطه‌ای منفی با رضایت از همکاران نشان دادند. آنچه خود را بیشتر در یافته‌های این پژوهش نشان داد، ارزش‌های مذهبی بود. براساس آنچه معتقدان به نقش فرهنگ ذکر کرده‌اند (اسمیت و شوارتز، ۱۹۹۷) تعیین‌کننده نهایی رضایت شغلی افراد، فرهنگ جامعه و اعتقادات است. ملاک اساسی ارزش‌های انسانی چه در حالت فردی و چه در حالت جمعی بهره‌برداری از نیروهای مثبت و سازنده برای یک زندگی رو به تکامل است. یعنی هم ارزش‌های مادی و هم ارزش‌های معنوی برای اعضای هیأت علمی مطرح بوده است، اما آنچه ارزشمندتر است و با رضایت شغلی ایشان ارتباط دارد، ارزش‌های مذهبی و معنوی است. معلمی شغلی است که در فرهنگ کشور ایران مقدس شمرده می‌شود و داشتن نگاهی مذهبی به آن توانسته است در اعضای هیأت علمی نگرشی مثبت ایجاد نماید. به بیان دیگر می‌توان گفت هرچند نیازهای اقتصادی، اجتماعی و نظری ارزش بالایی برای این اعضای هیأت علمی دانشگاه داشته‌اند، اما آنچه نگرش مثبت شغلی و رضایت آنها را از اغلب ابعاد رضایت شغلی شان پیش‌بینی می‌کند، ارزش‌های مذهبی آنهاست. بر این اساس لزوم توجه به نیازهای اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و نظری اعضای هیأت علمی روشن و توجه بیشتر به نیازهای مذهبی آنها اساسی به نظر می‌رسد.

نکته‌ای که باید به‌صورت دقیق‌تر و جدی‌تر مد نظر قرار گیرد این است که ارزش‌های اجتماعی به‌صورتی منفی توان پیش‌بینی رضایت از ماهیت کار را دارند. حال باید دید به چه علت موفقیت و پایگاه اجتماعی بالای اعضای هیأت علمی که به‌صورتی منطقی انتظار می‌رفت با رضایت آنان از ماهیت کار رابطه‌ای مثبت داشته باشد، در چنین شرایطی قرار گرفته‌اند؟ شاید این مورد به دلیل دگرگونی و تغییرات حاصل در مفهومی است که سالهای اخیر نسبت به شغل هیأت علمی دانشگاه در دانشگاه آزاد پیدا شده است. وجود تعداد زیادی دانشجو در کلاس‌ها، گزینش نامناسب دانشجویان، تغییر نقش دانشجویان به‌عنوان افرادی که پول می‌دهند و توقعات متفاوتی از دانشجویان دانشگاه‌های دولتی دارند، تفاوت پرداخت‌ها

- Edwards, J.R. & Cable, D.M. (2009). The value of value congruence. *Journal of Applied Psychology*, 94(3), 654-677.
- Feldman, D.C. & Arnold, H.J. (1985). Personality types and career patterns: Some empirical evidence on Holland's model. *Canadian Journal of Administrative Science*, 2(1), 192-210.
- George, J.M. & Jones, G.R. (1996). The experience of work and turnover intentions: Interactive effects of value attainment, job satisfaction, and positive mood. *Journal of Applied Psychology*, 81(3), 318-325.
- Harris, S.G. & Mossholder, K.W. (1996). The affective implications of perceived congruence with culture dimensions during organizational transformation. *Journal of Management*, 22, 527-547.
- Hom, P.W., Caranicas-Walker, F., Prussia, G.E. & Griffeth, R.W. (1992). A meta-analytical structural equations analysis of a model of employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 77(6), 890-909.
- Hulin, C. (1991). Adaptation, persistence, and commitment in organizations. In M.D. Dunnette & L.M. Hough (eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol 2, pp 445-505). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Judge, T.A. & Cable, D.M. (1997). Applicant personality, organizational culture, and organizational attraction. *Personnel Psychology*, 50, 359-394.
- Kristof, A.L. (1996). Person-organizational fit: An integrative review of its conceptualizations, measurements, and implications. *Personnel Psychology*, 49, 1-49.
- Lee, T.W. & Mitchell, T.R. (1994). An alternative approach: The unfolding model of voluntary employee turnover. *Academy of Management Review*, 19, 51-89.
- Leiter, M.P., Frank, E. & Matheson, T.J. (2009). Demands, values & burnout. *Canadian Family Physician*, 55(12), 1224-1225.
- Mathieu, J.R. & Farr, J.L. (1991). Further evidence for the discriminant validity of organizational commitment, job involvement, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 76, 127-133.
- O'Reilly, C.A., Chatman, J. & Caldwell, D.F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34 (3), 487-516.
- Pololi, L.H., Dennis, K., Winn, G.M. & Mitchell, J. (2003). A needs assessment of medical school faculty: Caring for caretakers. *Journal of Continuing Education in the Health Professions*, 23, 21-29.
- ارشدی، ن. (۱۳۶۹). طراحی رابطه فشار روانی ناشی از تعارض و ابهام نقش با خشنودی شغلی مدیران و کارمندان با توجه به نقش اثر تعدیل‌کننده استقلال کاری و پیوستگی گروهی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی، اهواز: دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- خلیفه، ع. (۱۳۷۸). بررسی روان‌شناختی تحول ارزش‌ها. ترجمه سیدحسین سیدی. چاپ اول، مشهد: انتشارات آستان قدس رضوی. (سال انتشار اثر به زبان اصلی در کتاب ترجمه شده نامشخص است).
- رابینز، ا.پ. (۱۳۷۷). مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، جلد اول، چاپ اول، تهران: مؤسسه انتشارات وزارت امور خارجه. (سال انتشار اثر به زبان اصلی ۱۹۹۸).
- شریفی، ح. پ (۱۳۸۳). اصول روان‌سنجی و روان‌آزمایی. چاپ نهم، تهران: انتشارات رشد.
- صانعی، پ. (۱۳۵۴). جامعه‌شناسی ارزش‌ها. چاپ اول، تهران: نشر و پخش کتاب.
- قربانی، ع. (۱۳۸۵). رابطه رضایت شغلی کارکنان با رضایت شغلی مشتریان بیمه تأمین اجتماعی شهر اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، اصفهان، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان.
- نوربالا، ا.ع. روشن، ر. فقیه‌زاده، س. شاکری، ر. و محمد صالحی، ر. (۱۳۸۶). بررسی سلسله‌مراتب ارزش‌های دانشجویان دانشگاه شاهد طی سالهای ۱۳۷۰ تا ۱۳۸۰. دانشور رفتار، ۲۲، ص ۱۰۷-۸۳.
- Allport, G.W. Vernon, P.E. & Lindzey, G. (1970). *Study of values*. New York: Houghton Mifflin.
- Bartlett, J.E., Kotlik, J.W. & Higgins, C.C. (2001). Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research. *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, 19 (1), 43-50.
- Boxx, W.R., Odman R.Y. & Dunn, M.G. (1991). Organizational values and value congruency and their impact on satisfaction, commitment, and cohesion: An empirical examination within the public sector. *Public Personnel Management*, 20(1), 195-205.
- Brooke, P.P., Russell, D.W. & Price, J.L. (1988). Discriminant validation of measures of job satisfaction, job involvement, and organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 73, 139-145.
- Curhan, J.R., Elfenbein, H.A., & Kilduff, C.J. (2009). Getting off on the right foot subjective value versus economic value in predicting longitudinal job outcomes from job offer negotiations. *Journal of Applied Psychology*, 94, 524-534.
- Eagly, A.H. & Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes*. Fort Worth, TX: Harcourt Brace Jovanovich.



- Pololi, L., Kern, D.E., Carr, P., Conrad P. & Knight, S.H. (2009). The culture of academic medicine: Faculty perception of alignment between individual and institutional values. *Journal of General Internal Medicine*, 24(12), 1289-1295.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: The Free Press.
- Schwartz, S. (1994). Are there universal aspects in the structure and contents of human values? *Journal of Social Issues*, 50(4), 19-45.
- Skaalvik, M.E. & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching And Teacher Education*, 27(6), 1029-1038.
- Smith, P.C., Kendall, L.M. & Hulin., C.L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand-McNally.
- Smith, P.B. & Schwartz, S.H. (1997). Values. In J.W, Berry, M.H, Segall & C.Kagitcibasi (eds.), *Hand book of cross-cultural psychology* (Vol 3, pp 77-118). Boston: Allyn & Bacon.
- Spranger, E. (1928). *Types of men: The psychology and ethics of personality*. Translated from German by P.J. Pigors (Halle: Max Niemeyer Verlag, 1928).
- Taber, T.D. (1991). Triangulating job attitudes with interpretive and positivist measurement methods. *Personnel Psychology*, 44, 577-600.
- Verquer, M.L., Beehr, T.A. & Wagner, S.H. (2003). A meta-analysis of relations between person-organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 473-489.
- Wright, S.M. & Beasley, B.W. (2004). Motivating factors for academic physicians with departments of medicine. *Mayo Clinic Proceedings*, 79(9), 1145-1150.