

نقش عوامل موثر در ایجاد انگیزش اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد آستارا

محمد داداش زاده اصل ^۱	تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۶/۳
دکتر مسعود کوثری ^۲	تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۹/۲۶
دکتر محمد باقر نوبخت ^۳	

چکیده

انگیزش یکی از ابزارهای مهم در القای افراد برای تولید نتیجه موثر و کارآمد و خلق محیط کاری مثبت و اجرای موفقیت آمیز برنامه‌های پیش بینی شده است. اعضای هیأت علمی بدنه اصلی هر دانشگاه را تشکیل می‌دهند و مسلماً در سیستم، از برنامه‌ها، فعالیت‌ها و تجهیزات و مواد، اهمیت بیشتری دارد. دانشگاه به اساتید با انگیزه، به عنوان یکی از ارکان تعلیم و تربیت نیاز دارند تا در آموزش دانشجویان جامعه موثر واقع شوند. شناخت عوامل موثر در ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی از ضرورت‌هایی است که می‌تواند در افزایش بهره‌وری و رضایت شغلی و برنامه ریزی موفق در ایجاد محیطی پرشور و مفید در دانشگاه کمک کننده باشد. هدف از تحقیق حاضر بررسی نقش عوامل موثر در ایجاد انگیزش اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد آستارا می‌باشد. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه می‌باشد. نتیجه تحقیق نشان داد همه عوامل بر انگیزش اعضای هیأت علمی موثرند و همه فرضیه‌ها تأیید شد.

واژه‌های کلیدی: حقوق و مزایا، امکانات رفاهی، آموزش، مقام و منزلت اجتماعی، آگاهی از نتایج فعالیت‌ها، انگیزش اعضای هیات علمی

۱. دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت فرهنگی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، گروه مدیریت فرهنگی، تهران، ایران
dadashzadehmohammad@yahoo.com

۲. دانشیار دانشگاه تهران، ایران

۳. استاد مرکز تحقیقات استراتژیک، تهران، ایران

۱- مقدمه

در دنیای رو به رشد امروز، سازمان ها در تلاش هستند تا بیش از پیش با ایجاد هم افزایی و بهره گیری بهینه از دانش سازمانی مسیر ترقی را پیموده و در محیط رقابتی برقرار بمانند. یکی از مهمترین سازمان های دانش بنیان که می تواند در حرکت متعالی و توسعه جامعه نقش آفرینی نمایند، نهادهای علمی و آموزشی است که اهم آنها دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی می باشد. در این میان عملکرد این سازمان ها می تواند زیرساخت توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی را تحت تأثیر قرار دهد (نیلی، ۱۳۷۶، ۴۲۱). نظام آموزش عالی متشکل از نیروهای متخصص، متعهد و خلاق است که با استفاده از امکانات و تجهیزات به فرآیند آموزش مشغول می باشند. از مهم ترین اجزای این سیستم نیروی انسانی متخصص است که با استفاده از سایر منابع، اهداف سازمان را محقق می کنند و موجبات شکوفایی و پیشرفت جامعه را فراهم می آورند (دولان و شولر، ۱۳۸۴، ۱۷). دانشگاه مرحله جدیدی از تکامل معنوی و معرفتی انسان و به فرمایش امام راحل (ره) مبداء تحولات کشور است و از نقش و جایگاه رفیع و ممتازی در توسعه همه جانبه کشور برخوردار است و برای رسیدن به آن و یک جامعه پیشرفته وجود نیروی انسانی متخصص و متعهد در سازمان ها امری ضروری به نظر می رسد (آراسته و همکاران، ۱۳۸۸، ۳۲). اعضای هیأت علمی در نظام آموزش عالی نیز به دلیل آگاه و مسلط بودن بر بسیاری از ره آوردهای محیطی و اجتماعی خود، نیاز به انگیزه های ویژه ای دارند؛ که متمایز از دیگر اقشار و طبقات اجتماعی است. شناخت این ویژگی نیازمند به تحلیل و بررسی چارچوب های کاری و نرم های مطلوب آنان دارد (آراسته، ۱۳۸۲، ۱۰۷). آگاهی از نیازهای اعضای هیأت علمی در ایجاد انگیزش شغلی برای پیش بینی و تفسیر رفتارهای ایشان مفید است و از ضرورت هایی است که نباید نادیده گرفته شود، زیرا انگیزش عامل اساسی در ایجاد فعالیت هاست.

مدیران موفق در دانشگاه ها کسانی هستند که با شناخت عوامل مؤثر بتوانند وضعی را به وجود آورند که انگیزه های اعضای هیأت علمی را ارضا کنند. بنابراین، با توجه به اهمیت موضوع و عدم وجود مطالعه ای بر روی اعضای هیأت علمی در این زمینه، مطالعه ای با هدف تعیین عوامل مؤثر در ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد آستارا بر مبنای مدل پورتر و لاولر اجرا گردید تا بتوان بر اساس نتایج به دست آمده، در امر برنامه ریزی

مناسب و در جهت افزایش انگیزش و توانمندی ایشان و همچنین در جهت توسعه دستیابی به اهداف دانشگاه گام برداشت.

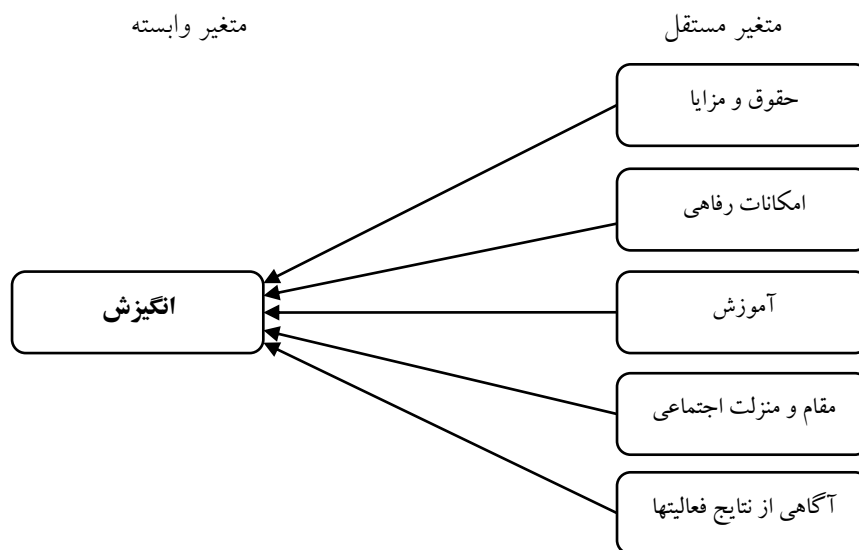
شناخت عوامل مؤثر در ایجاد انگیزش، از ضرورت‌هایی است که می‌تواند در افزایش بهره‌وری و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه کمک کننده باشد. اعضای هیأت علمی بدنه اصلی هر دانشگاه را تشکیل می‌دهند. وجود تنش و عدم رضایت شغلی اعضای هیأت علمی می‌تواند تهدید کننده سلامت جسمی و روانی و کیفیت زندگی و مانع دست‌یابی به اهداف توسعه فردی و اجتماعی باشد. فقدان انگیزش در کاهش میزان حضور در محل کار، و کمیت و کیفیت کار تأثیر دارد. در یک بررسی، نامشخص بودن آینده، فقدان برنامه صحیح و امنیت شغلی را در این امر مؤثر دانسته‌اند. عواملی چون جالب بودن کار، قدردانی، حقوق کافی، شرایط کاری مناسب و ماهیت کار، در افزایش انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها مؤثر قلمداد شده‌اند. آگاهی از نیازهای اعضای هیأت علمی در ایجاد انگیزش شغلی برای پیش‌بینی و تفسیر رفتارهای ایشان مفید است و از ضرورت‌هایی است که نباید نادیده گرفته شود زیرا انگیزش عامل اساسی در ایجاد فعالیت‌هاست.

شناخت عوامل مؤثر در ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی از ضرورت‌هایی است که می‌تواند در افزایش بهره‌وری و رضایت شغلی و برنامه‌ریزی موفق در ایجاد محیطی پرشور و مفید در دانشگاه کمک کننده باشد. مدیران موفق در دانشگاه‌ها کسانی هستند که با شناخت عوامل مؤثر بتوانند وضعی را به وجود آورند که انگیزه‌های اعضای هیأت علمی را ارضا کنند. بنابراین، با توجه به اهمیت موضوع و عدم وجود مطالعه‌ای بر روی اعضای هیأت علمی در این زمینه، مطالعه‌ای با هدف تعیین عوامل مؤثر در ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی بر مبنای مدل پورتر و لاولر اجرا گردید تا بتوان براساس نتایج به دست آمده، در امر برنامه‌ریزی مناسب و در جهت افزایش رضایت شغلی و توانمندی ایشان و همچنین در جهت توسعه دست‌یابی به اهداف دانشگاه گام برداشت.

۲- ادبیات تحقیق

هر تحقیقی که به یک چارچوب نظری نیاز دارد، چارچوب نظری مبنایی است که تمام تحقیق بر روی آن قرار داده می‌شود، چارچوب نظری یک شبکه منطقی، توسعه یافته، توصیف شده و

کامل بین متغیرهایی است که از طریق فرآیندهایی مانند مصاحبه، مشاهده و بررسی ادبیات موضوع فراهم می‌شود (خاکی، ۱۳۸۴، ۱۶۳). متغیر وابسته این تحقیق انگیزش است که دیدگاه‌های متفاوتی در مورد انگیزش وجود دارد. انگیزش عبارت است از حالتی درونی که انسان را به انجام فعالیت خاصی ترغیب می‌کند. برخی از صاحب نظران انگیزه را همان نیاز، خواسته، تمایل یا نیروی درونی می‌دانند که افراد را برای انجام کار، راغب می‌سازد (هرسی و بلانچارد، ۱۳۷۳، ۱۵). مطالعات متعددی پیرامون انگیزش اعضای هیأت علمی انجام شده است. بخشی علی آبادی، نوروزی و حسینی و همکاران ۱۹۸۳، به بررسی و شناسایی عوامل درونی و بیرونی انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان پرداختند. نتایج نشان داد که ۸۱٪ اعضای هیأت علمی، عوامل بیرونی و ۷۲٪ آنها عوامل درونی را بر ایجاد انگیزش شغلی مؤثر می‌دانستند. در بین عوامل بیرونی به ترتیب اهمیت، عوامل حقوق و دستمزد، امنیت شغلی، شرایط محیط کار، نحوه ارتباط با دیگران، سرپرستی و نظارت و خط مشی حاکم بر محیط کار و در بین عوامل درونی به ترتیب اهمیت، ماهیت کار، شناخت و قدردانی از افراد، پیشرفت و توسعه شغلی و موفقیت شغلی، بیشترین نقش را داشته‌اند (بخشی علی آبادی و همکاران، ۱۳۸۳، ۳۳). این مطالعه مبتنی بر مدل ارایه شده توسط پورتر و لاولر ۱۹۶۸، است که معتقد بود عوامل انگیزشی نقشی برجسته و اساسی در عملکرد افراد داشته و ارتباط تنگاتنگی با رضایت شغلی آنان داشته و از طریق ایجاد انگیزش در افراد می‌توان آنها را به مشارکت مفید و سازنده در فعالیت‌های سازمانی واداشت و بر این اساس مدلی مبتنی بر آزمایش جهت سنجش عوامل مؤثر در ایجاد انگیزه ارایه می‌دهد که قرار است تا علل افزایش یا کاهش انگیزه در اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد آستارا را شناسایی و با ارایه ی راه حل پیشنهادی گامی مؤثر در راستای بهبود و پیشرفت سازمان بزرگ دانشگاهی بردارد. متغیر مستقل در این تحقیق شامل حقوق و مزایا، امکانات رفاهی، آموزش، مقام و منزلت اجتماعی و آگاهی از نتایج فعالیت‌ها می‌باشد.



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

۲-۱- انگیزش

اصطلاح انگیزش نخستین بار از واژه لاتین Move که به معنی حرکت است گرفته شد. انگیزه را چرایی رفتار گویند. به عبارت دیگر هیچ رفتاری را فرد انجام نمی دهد که انگیزه‌ای یا نیازی محرک آن نباشد. انگیزش انسان اعم از خودآگاه یا ناخودآگاه، ناشی از نیازهای اوست. بنابراین در تعریف انگیزه می توان گفت: انگیزه یا نیاز عبارت است از حالتی درونی و کمبود یا محرومیتی که انسان را به انجام یک سری فعالیت و می دارد (سید جوادین ، ۱۳۸۶ ، ۴۵۵). انگیزش عبارت است از حالتی درونی که انسان را به انجام فعالیت خاصی ترغیب می کند. برخی از صاحب نظران انگیزه را همان نیاز، خواسته، تمایل یا نیروی درونی می دانند که افراد را برای انجام کار، راغب می سازد! (هرسی و بلانچارد، ۱۹۸۵ ، ۱۵). انگیزش فرایندی است که با یک نیاز زیستی یا روایی آغاز می شود و رفتار هدفمند با انگیزه‌ای را در جهت محرکی خارجی فعال می کند (لوتانز، ۱۳۷۴). نظریات مختلفی در زمینه انگیزش وجود دارد که هر کدام به جنبه‌های مختلف از نیازهای انسانی توجه دارند.

مازلو نیازهای بشری را به پنج طبقه تقسیم کرد که عبارتند از: نیازهای زیستی؛ نیاز به امنیت و ایمنی؛ نیاز به تعلق و عشق؛ احترام؛ خود یابی. اما مک کلند نیازهای سه گانه چنین مطرح

می‌سازد: نیاز به کسب موفقیت: تلاش در جهت کسب هدف با توجه به برنامه‌ها و استانداردهایی که موفقیت را تضمین می‌کنند. نیاز به کسب قدرت: کسب توانایی جهت اعمال نفوذ بر دیگران و کنترل آنها. نیاز به برقراری روابط دوستانه با دیگران: تمایل به کسب دوستی، حمایت دیگران و ایجاد روابط صمیمی با آنها.

تئوری انگیزش و بهداشت روانی (نظریه دو عاملی هرزبرگ): هرزبرگ بیان می‌کند انسان دارای دو دسته نیاز اساسی است: نیازهای دسته اول شامل نیازهای بهداشتی است (نیازهای فیزیولوژیک و زیستی)، در صورت برآورده نشدن آنها، احساس عدم رضایت در فرد ایجاد می‌شود و زمانی که برآورده شوند احساس عدم رضایت کاهش یافته و بتدریج به بی تفاوتی می‌انجامد. اما دسته دوم نیازها، نیازهایی است که ارضای آنها برای فرد احساس رضایت و کامیابی را به همراه دارد و عدم ارضای آن با فقدان رضایت یا بی تفاوتی همراه است (شامل کسب موفقیت، تحسین به خاطر انجام کار بیشتر و ...). **تئوری X و Y داگلاس مک گریگور** دو دیدگاه متمایز از انسان ارائه کرد: یک دیدگاه منفی نسبت به انسانها (کارکنان) که آنها را X و یک دیدگاه مثبت نسبت به آنها که Y نامید. رفتار مدیران با زیردستانشان بستگی به دیدگاه آنها نسبت به کارکنان دارد. **تئوری انتظار**: این نظریه بیان می‌کند یک فرد فقط زمانی اقدام به انتخاب رفتاری می‌کند که معتقد باشد احتمال زیادی در کسب نتایج مطلوب وجود دارد، و این نتایج نیازهای او را برآورده می‌سازد. بنابراین، انگیزه انجام یک کار هم به نتایج مورد انتظار و هم جذابیت آن وابسته است. **تئوری برابری**، آدامز بیان کرد افراد انگیزه شدیدی در برقراری تعادل میان نتایج کار و نهاده‌هایشان به سازمان دارند. ادراک فرد از برابری، حاصل مقایسه بین نسبت نهاده‌های فرد به نتایج بدست آمده توسط فرد در برابر نهاده‌ها و نتایج بدست آورده دیگران است.

۲-۲- نظریه پردازی در مورد انگیزش

با توجه به اهمیت انگیزش کارکنان در سازمانها، نظریه‌های ارائه شده در مورد علل و چگونگی انگیزش انسان مورد توجه صاحب‌نظران علم مدیریت قرار گرفته‌اند. این نظریه‌ها در دو دسته عمده، تحت عنوان "نظریه‌های تبیین کننده فراگرد انگیزش" و "نظریه‌های تبیین کننده عوامل انگیزش" مطالعه می‌شوند.

۲-۲-۱- نظریه‌های تبیین کننده فراگرد انگیزش

تحویل اندیشه مدیریت در زمینه انگیزش کارکنان، سه مرحله نسبتاً متمایز را پشت سر گذاشته است. در نخستین نظرات انگیزش به ارابه الگوی منحصر به فردی از انگیزش پرداخته شده که آنرا درباره هر کارگر و کارمند و در هر موقعیتی قابل صدق می‌دانند. این دیدگاه‌ها عبارتند از: مدل سنتی، مدل روابط انسانی و مدل منابع انسانی.

مدل سنتی انگیزش با نام فردریک تیلور و مکتب مدیریت علمی همراه است. تیلور هنر مدیریت را به عنوان ابزار شکل دهنده رابطه مدیران و کارگران مورد ملاحظه قرار داد و عامل انگیزش را صرفاً براساس مهارت بیشتر و تولید کارایی بیشتر دانسته و تشویق و تنبیه را مورد تاکید قرار می‌دهد. تیلور پاداش مادی تنها محرک برای تولید کارایی می‌دانست. این مکتب معتقد بود یکی از جنبه‌های مهم کار مدیر این است که اطمینان حاصل کند انجام وظایف تکراری و ملال آور با بیشترین بازدهی همراه است. مدیران تعیین می‌کردند که چگونه باید کار انجام شود و سیستم دستمزد تشویقی را به کار می‌بردند تا کارکنان برانگیخته شوند (ایران نژاد پاریزی و ساسان گهر، ۱۳۷۳، ۳۸۰). روابط انسانی حاصل مطالعات هاثورن بود، طبق این نظریه انسانها بجز پول با عوامل دیگری نیز برانگیخته می‌شوند. کارهای تکراری و کسالت آور موجب کاهش انگیزه کارکنان می‌شود اما رفتار اجتماعی موجب افزایش انگیزه و کارایی کارکنان می‌شود. افراد به عنوان موجودات اجتماعی در پاسخ به محیط کار برانگیخته می‌شوند. طبق این نظریه وجود انگیزه لازم مانند رضایت شغلی، موجب بالا رفتن عملکرد کارکنان می‌شود. مدل انسان اجتماعی از این نظریه حاصل می‌شود. مدل منابع انسانی از دهه ۱۹۶۰ به بعد مسلم شد که نظریه‌های کلاسیک و روابط انسانی، تاثیر روابط اجتماعی و ساختار رسمی را نادیده گرفته و مفروضات مدل روابط انسانی تصویر ناقصی از رفتار انسانی را در محل کار ارائه می‌داد. مدل‌های معاصر انگیزشی بر این فرض هستند که عوامل زیادی قادر به تأثیرگذاری در رفتار انسان می‌باشد. این عوامل شامل اهمیت نظام پاداش، تاثیرات اجتماعی، ماهیت شغل، الگوی رهبری، نیاز و ارزش‌های کارکنان و ادراک خود از محیط کار است (محمدزاده و مهرورزان، ۱۳۷۵، ۱۲۵). پژوهشگران این بخش ضمن استفاده از دو مدل قبلی از نظر ساده تلقی کردن مساله انگیزش و نگاه تک بعدی به آن، به دو مجموعه مفروضات بدبینانه و خوش بینانه از انگیزش پرداختند. در نظرات معروف این مدل مفروضات Y و X و دیدگاه مازلو است. در

جدول شماره ۲-۱، جنبه‌های مختلف سه مدل سنتی، روابط انسانی و منابع انسانی تشریح شده است (ایران نژاد پاریزی و ساسان گهر، ۱۳۷۳، ۳۸۳).

جدول شماره ۱: الگوهای کلی نگرشهای مدیریت نسبت به انگیزش (هرسی و بلانچارد، ۱۹۸۳، ۳۱)

مدل سنتی	مدل روابط انسانی	مدل منابع انسانی
مفروضات		
<p>۱- کار برای اکثر انسانها خوشایند نیست.</p> <p>۲- آنچه انجام می‌دهند از آنچه دریافت می‌دارند کم اهمیت‌تر است.</p> <p>۳- تعداد معدودی می‌خواهند یا می‌توانند کاری انجام دهند که مستلزم خلاقیت، خود-هدایت یا خود-کنترلی است.</p>	<p>۱- انسانها می‌خواهند مفید و مهم جلوه کنند.</p> <p>۲- انسانها احساس تعلق خاطر می‌کنند و می‌خواهند به عنوان فرانساهها شناخته شوند.</p> <p>۳- امتیاز در انگیزش انسانها برای کار از پول مهمتر هستند.</p>	<p>۱- کار اساسا ناخوشایند نیست انسانها می‌خواهند برای نیل به هدفهای معنی داری که تعیین کرده‌اند اشتراک مساعی کنند.</p> <p>۲- بیشتر انسانها می‌توانند بیشتر از آنچه شغلشان نیاز دارد، خلاق، خود-هدایت و خود-کنترل باشد.</p>
خط مشی‌ها		
<p>۱- مدیر باید از نزدیک بر کارکنان نظارت کند.</p> <p>۲- او باید کار را به اجزای ساده و تکراری که به سهولت قابل یادگرفتن باشد تقسیم کند.</p> <p>۳- او باید روش انجام کار را بطور مشخص معین کند و اجرای آن را قاطعانه بخواهد.</p>	<p>۱- مدیر باید کاری کند که کارمند احساس مهم بودن کند.</p> <p>۲- او باید زیردستان را از نتیجه کار آگاه کند و به حرفهای آنان گوش بدهد.</p> <p>۳- مدیر باید به زیردستان اجازه دهد تا در امور روزمره خود-هدایتی و خود-کنترلی را اعمال کنند.</p>	<p>۱- مدیر باید از حداکثر ظرفیت انسانها استفاده کند.</p> <p>۲- او باید محیطی را خلق کند که در آن اعضای سازمان تواناییهایشان را به کار اندازند.</p> <p>۳- او باید در مورد موضوعات مهم اشتراک مساعی کارکنان را تشویق کند و بطور مستمر خود هدایتی و خود کنترلی زیردستان را گسترش دهد.</p>
انتظارات		
<p>۱- انسانها اگر دستمزد مناسب دریافت دارند کار را تحمل می‌کنند.</p> <p>۲- اگر وظایف به حد کافی ساده باشد و افراد دقیقاً کنترل شوند آنها در سطح استاندارد تولید می‌کنند.</p>	<p>۱- مبادله اطلاعات بازیردستان و درگیر ساختن آنها در تصمیمات روزمره، نیازهای اساسی آنها را به تعلق و مهم بودن ارضا می‌سازد.</p> <p>۲- ارضای چنین نیازهایی موجب بهبود روحیه و کاهش مقاومت در برابر اعمال اختیارات رسمی می‌شود و زیردستان با علاقه مندی همکاری می‌کنند.</p>	<p>۱- توسعه نفوذ زیردستان، خود-هدایتی و خود-کنترلی منجر به بهبود بازدهی می‌شود.</p> <p>۲- رضایت شغلی موجب می‌شود که زیردستان از حداکثر تواناییهای خود در کار استفاده کنند.</p>

۲-۲-۲- بکارگیری نظریات انگیزش

حال این پرسش مطرح است که با وجود نظریات انگیزش متفاوت چگونه می‌توان در عمل به درک مناسب تری دست یافت. صاحب نظران براین باورند که نگرش نظام‌گرا و ترکیبی موجب اثر بخشی کاربردی نظریات انگیزشی خواهد شد، یعنی برای بررسی ترکیبی و نظام‌گرا باید تمام عوامل موثر بر انگیزش کارگر یا کارمند مورد بررسی قرار گیرد. مدیران براساس این نوع بررسی‌ها قادر خواهد بود یکی از نظریات محتوایی، فرایندی یا تقویت را به کار گیرند. جدول ۲-۴ کاربرد نظریات انگیزش را با توجه به عوامل موثر نشان می‌دهد (سید جوادین، ۱۳۸۶، ۴۷۳).

جدول ۲-۴- کاربرد نظریات انگیزشی با توجه به عوامل (آدامز، ۱۹۶۴، ۲۸)

متغیر	ویژگی‌ها	نظریات
فردی	۱- علایق ۲- نگرش نسبت به خود، به کار و جنبه‌های مختلف شغل ۳- نیازها مانند تامین، تعلق و موفقیت	<ul style="list-style-type: none"> • سلسله مراتب نیازها • نیازهای آلدرفر • مفروضات X و Y • نظریه انگیزاننده و نگهدارنده • نیازهای سه گانه مک کللند
شغلی	۱- پاداش درونی ۲- حدود استقلال ۳- میزان اخذ بازخور از عملکرد مستقیم ۴- حدود تنوع کار	<ul style="list-style-type: none"> • نظریه انگیزاننده و نگهدارنده • تقویت • انتظار
شرایط کار و موقعیت	۱- محیط کار الف- همکاران ب- سرپرستان ۲- اقدامات سازمان الف- نوع پاداش فردی یا گروهی ب- فرهنگ سازمان	<ul style="list-style-type: none"> • نظریه تقویت • هدف‌گذاری • نظریه اسناد

۳- روش تحقیق

اجرای تحقیق توصیفی می‌تواند برای شناخت بیشتر شرایط موجود یا یاری دادن به فرآیند تصمیم‌گیری باشد. تحقیق توصیفی می‌تواند شامل جمع‌آوری اطلاعات برای آزمون فرضیه یا پاسخ به سؤالات مربوط به وضعیت فعلی موضوع مطالعه شود. یک مطالعه‌ی توصیفی چگونگی وضع موجود را تعیین و گزارش می‌کند (خاکی، ۱۳۹۰، ۱۰۴). این تحقیق از نظر

نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی و از لحاظ شیوه اجرا پیمایشی است. در تحقیق حاضر جامعه آماری عبارت است از کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد آستارا در نظر گرفته شده است که شامل ۱۲۷ نفر می‌باشد. در این تحقیق نمونه آماری از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است. برای تعیین حجم نمونه مورد نیاز با استفاده از فرمول نمونه‌گیری کوکران به صورت زیر عمل می‌کنیم:

$$n = \frac{t^2 pq}{d^2} \div \left(1 + \frac{1}{N} (t^2 pq - 1) \right)$$

حجم نمونه	%	
۴۰	۱۰۰	نمونه مورد بررسی
۰	۰	خطا
۴۰	۱۰۰	جمع

لذا بر اساس فرمول محاسبه شده فوق، حجم نمونه ۴۰ نفر برآورد گردید.

یکی از ابزارهای رایج برای جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه می‌باشد. پرسشنامه مجموعه‌ای است از سؤالات کتبی و غالباً مبتنی بر گزینه‌های مشخص که پاسخ‌دهنده جواب‌های خود را بر آن درج می‌کند. در تحقیق حاضر برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه دارای ۲۴ گویه استفاده شده است. سؤالات ۱ تا ۴ مربوط به متغیر "حقوق و مزایا"، سؤالات ۵ تا ۸ مربوط به متغیر "امکان‌ات رفاهی"، سؤالات ۹ تا ۱۲ مربوط به متغیر "رشد آموزشی"، سؤالات ۱۳ تا ۱۶ مربوط به متغیر "احترام و منزلت"، سؤالات ۱۷ تا ۲۰ مربوط به متغیر "آگاهی از نتایج" و سؤالات ۲۱ تا ۲۴ مربوط به متغیر "انگیزش" می‌باشد.

جدول ۲: تعداد سؤالات متغیرها

ردیف	نام متغیر	تعداد سؤالات	ترتیب سؤالات
۱	حقوق و مزایا	۴	۱ تا ۴
۲	امکانات رفاهی	۴	۵ تا ۸
۳	رشد آموزشی	۴	۹ تا ۱۲
۴	احترام و منزلت	۴	۱۳ تا ۱۶
۵	آگاهی از نتایج فعالیتها	۴	۱۷ تا ۲۰
۶	انگیزش	۴	۲۱ تا ۲۴
جمع		۲۴	۱ تا ۲۴

پیش از اطمینان نهایی به ابزارهای اندازه گیری و بکارگیری آنها در مرحله اصلی جمع آوری داده ها، ضرورت دارد که پژوهشگر از طریق علمی، اطمینان لازم را نسبت به روا بودن بکارگیری ابزار مورد نظر و پایا بودن آن پیدا کند، در واقع روایی و پایایی ویژگی هایی هستند که هر ابزار سنجشی از جمله پرسشنامه باید دارا باشد. روایی صوری و تحلیلی پرسش نامه مورد تأیید جمعی از اساتید گروه قرار گرفت. مقصود آن است که اگر ابزار اندازه گیری را در یک فاصله زمانی کوتاه چندین بار و به گروه واحدی از افراد بدهیم نتایج حاصل نزدیک به هم باشد. برای اندازه گیری پایایی از شاخصی به نام «ضریب پایایی» استفاده می کنیم و اندازه آن معمولاً بین صفر تا یک تغییر می کند. ضریب پایایی صفر معرف عدم پایایی و ضریب پایایی یک، معرف پایایی کامل است (خاکی، ۱۳۹۰، ص ۲۴۵). برای محاسبه ضریب پایایی روش های مختلفی وجود دارد که از آن جمله می توان به: (۱) اجرای دوباره آزمون (روش باز آزمایی)، (۲) روش موازی (همتا)، (۳) روش تنصیف (دو نیمه کردن عبارات پرسشنامه و محاسبه همبستگی نمرات دو دسته (۴) و روش کودر- ریچاردسون اشاره نمود (مقیمی، ۱۳۸۷، ص ۳۵). اما آنچه در این تحقیق جهت محاسبه ضریب پایایی استفاده شده است استفاده از ضریب آلفای کرونباخ می باشد. چرا که تقریباً در همه موارد، آلفای کرونباخ را می توان شاخص کاملاً مناسب برای اعتبار و هماهنگی درونی به کار برد (سکاران، ۱۳۹۰، ص ۲۲۹). فرمول استفاده شده به شکل زیر می باشد. از همین رو با استفاده از نرم افزار spss به محاسبه این مقدار پرداخته شده است.

$$\alpha = \frac{n}{(n-1)} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

که در آن:

n تعداد سوالات آزمون s_i^2 واریانس سوال i ام s_t^2 واریانس کل آزمون پایایی سوالات مطرح شده برای اندازه گیری هر متغیر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به قرار جداول زیر بوده است.

جدول ۳: آلفای کرونباخ متغیرها

ردیف	نام متغیر	تعداد سوالات	مقدار آلفای کرونباخ
۱	حقوق و مزایا	۴	۰/۶۵۴
۲	امکانات رفاهی	۴	۰/۷۲۹
۳	زمینه رشد آموزشی	۴	۰/۶۸۴
۴	احترام و منزلت	۴	۰/۷۷۵
۵	آگاهی از نتایج فعالیتها	۴	۰/۷۶۳

جدول ۴: ضریب آلفای کرونباخ

تعداد مورد بررسی	آلفای کرونباخ
۲۰	۰/۸۵۷

در تحقیق حاضر اطلاعات به دست آمده با استفاده از شیوه های آمار توصیفی و آمار استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار خواهند گرفت، لذا در تحلیل توصیفی از جدول توزیع فراوانی، شاخص های مرکزی، پراکندگی و نمودارها با استفاده از نرم افزارهای آماری SPSS در تحلیل استنباطی از تکنیک آماری مدل یابی معادلات ساختاری (تحلیل مسیر تأیید) با استفاده از نرم افزار لیزرل استفاده شده است.

آزمون فرضیه اول: بین حقوق و مزایا و انگیزش اعضای هیأت علمی رابطه مثبت وجود دارد.

حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی دانشگاه بر روی انگیزه آنان تأثیرگذار نمی باشد: H_0

حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی دانشگاه بر روی انگیزه آنان تأثیرگذار می باشد: H_1

جدول ۵: آزمون ناپارامتریک برای فرضیه اول

درآمد ۴	درآمد ۳	درآمد ۲	درآمد ۱	
۳۵/۶۱۷	۸۹/۲۳۴	۴۴/۸۳۰	۲۹/۵۱۱	کای دو
۳	۳	۲	۲	درجه آزادی
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	سطح خطا

همانطور که از سؤالات پرسشنامه بر می آید، محقق با طرح سؤالات ۱، ۲، ۳ و ۴ در راستای سنجش میزان اهمیت شاخص دریافتی‌ها در راستای اثرگذاری بر انگیزه اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد آستارا تلاش نموده که نتایج تحلیل همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که میزان دریافتی‌های ماهانه و نوسان این دریافتی‌ها در برانگیختگی انگیزشی اعضای هیأت علمی اثر قابل توجهی دارد و این اثر با همبستگی ۰/۴۵ قابل مشاهده می‌باشد. با توجه به جدول فوق حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی دانشگاه بر انگیزش آنان تأثیرگذار است، بنابراین فرض H_1 قبول است.

آزمون فرضیه دوم: بین امکانات رفاهی و انگیزش اعضای هیأت علمی رابطه مثبت وجود دارد.

امکانات رفاهی اعضای هیأت علمی دانشگاه بر روی انگیزه آنان تأثیرگذار نمی‌باشد: H_0

امکانات رفاهی اعضای هیأت علمی دانشگاه بر روی انگیزه آنان تأثیرگذار می‌باشد: H_1

جدول ۶: آزمون ناپارامتریک برای فرضیه دوم

امکانات ۴	امکانات ۳	امکانات ۲	امکانات ۱	
۹۶/۴۶۸	۵۱/۰۸۵	۱۶/۷۲۳	۳۵/۲۵۵	کای دو
۳	۲	۳	۴	درجه آزادی
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	سطح خطا

همانطور که از سؤالات پرسشنامه بر می آید، محقق با طرح سؤالات ۵، ۶، ۷ و ۸ در راستای سنجش میزان اهمیت شاخص امکانات‌ها رفاهی در راستای اثرگذاری بر انگیزه اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد آستارا تلاش نموده که نتایج تحلیل همبستگی پیرسون نشان

می‌دهد که امکانات ورزشی و تأمین خدمات عمومی در برانگیختگی انگیزشی اعضای هیأت علمی اثر قابل توجهی دارد و این اثر با همبستگی ۰/۶۳ قابل مشاهده می‌باشد. با توجه به جدول فوق امکانات رفاهی اعضای هیأت علمی دانشگاه بر انگیزش آنان تأثیرگذار است، بنابراین فرض H_1 قبول است.

آزمون فرضیه سوم: بین آموزش و انگیزش اعضای هیأت علمی رابطه مثبت وجود دارد.

آموزش اعضای هیأت علمی دانشگاه بر روی انگیزه آنان تأثیرگذار نمی‌باشد: H_0

آموزش اعضای هیأت علمی دانشگاه بر روی انگیزه آنان تأثیرگذار می‌باشد: H_1

جدول ۷: آزمون ناپارامتریک برای فرضیه سوم

آموزش ۴	آموزش ۳	آموزش ۲	آموزش ۱	
۲۷/۰۲۱	۷۴/۹۵۷	۳۷/۰۶۴	۴۰/۲۳۴	کای دو
۳	۲	۴	۲	درجه آزادی
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	سطح خطا

همانطور که از سؤالات پرسشنامه بر می‌آید، محقق با طرح سؤالات ۹، ۱۰، ۱۱ و ۱۲ در راستای سنجش میزان اهمیت شاخص فراهم نمودن زمینه رشد آموزشی در راستای اثرگذاری بر انگیزه اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد آستارا تلاش نموده که نتایج تحلیل همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که در موقعیت فعلی با برگزاری کارگاه‌های آموزشی زمینه خلأیت و نوآوری به وجود آمده و این در برانگیختگی انگیزشی اعضای هیأت علمی اثر قابل توجهی دارد و این اثر با همبستگی ۰/۴۲ قابل مشاهده می‌باشد. با توجه به جدول فوق آموزش اعضای هیأت علمی دانشگاه بر انگیزش آنان تأثیرگذار است، بنابراین فرض H_1 قبول است.

آزمون فرضیه چهارم: بین مقام و منزلت اجتماعی و انگیزش اعضای هیأت علمی رابطه

مثبت وجود دارد.

مقام و منزلت اجتماعی اعضای هیأت علمی دانشگاه بر روی انگیزه آنان تأثیرگذار نمی‌باشد: H_0

مقام و منزلت اجتماعی اعضای هیأت علمی دانشگاه بر روی انگیزه آنان تأثیرگذار می‌باشد: H_1

جدول ۸: آزمون ناپارامتریک برای فرضیه چهارم

احترام ۴	احترام ۳	احترام ۲	احترام ۱	
۱۲۵/۴۸۹	۶۴/۵۵۳	۶۲/۶۸۱	۸۹/۲۳۴	کای دو
۳	۳	۳	۳	درجه آزادی
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	سطح خطا

همانطور که از سؤالات پرسشنامه بر می‌آید، محقق با طرح سؤالات ۱۳، ۱۴، ۱۵ و ۱۶ در راستای سنجش میزان اهمیت شاخص توجه به مقام و منزلت اجتماعی در راستای اثرگذاری بر انگیزه اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد آستارا تلاش نموده که نتایج تحلیل همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که زمانی که از طریق عملکرد شغلی بتوان ارزش اجتماعی مناسبی ایجاد نمود این امر در برانگیختگی انگیزشی اعضای هیات علمی اثر قابل توجهی دارد و این اثر با همبستگی ۰/۶۰ قابل مشاهده می‌باشد. با توجه به جدول فوق مقام و منزلت اجتماعی اعضای هیات علمی دانشگاه بر انگیزش آنان تأثیرگذار است، بنابراین فرض H_1 قبول است.

آزمون فرضیه پنجم: بین آگاهی از نتایج فعالیت ها و انگیزش اعضای هیات علمی رابطه مثبت وجود دارد.

آگاهی از نتایج فعالیتها اعضای هیات علمی دانشگاه بر روی انگیزه آنان تأثیرگذار نمی باشد: H_0
 آگاهی از نتایج فعالیتها اعضای هیات علمی دانشگاه بر روی انگیزه آنان تأثیرگذار می‌باشد: H_1

جدول ۹: آزمون ناپارامتریک برای فرضیه پنجم

آگاهی ۴	آگاهی ۳	آگاهی ۲	آگاهی ۱	
۷۶/۳۶۲	۶۴/۸۳۰	۵۱/۰۸۵	۳۶/۱۴۹	کای دو
۲	۴	۲	۲	درجه آزادی
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	سطح خطا

همانطور که از سؤالات پرسشنامه بر می آید، محقق با طرح سؤالات ۱۷، ۱۸، ۱۹ و ۲۰ در راستای سنجش میزان اهمیت شاخص آگاهی از نتایج فعالیت‌ها در راستای اثرگذاری بر انگیزه اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد آستارا تلاش نموده که نتایج تحلیل همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که زمانی که بازده کار فردی بتواند در تصمیمات کلان دیده شود در برانگیختگی انگیزشی اعضای هیأت علمی اثر قابل توجهی دارد و این اثر با همبستگی ۰/۷۶ قابل مشاهده می‌باشد. با توجه به جدول فوق آگاهی از نتایج فعالیت‌ها اعضای هیأت علمی دانشگاه بر انگیزش آنان تأثیرگذار است، بنابراین فرض H_1 قبول است.

۴- نتیجه گیری

پس از بررسی فرضیه اول، آزمون فرض کای دو نشان می‌دهد که فرض H_1 مورد قبول است و دریافتی اعضای هیأت علمی دانشگاه بر روی انگیزه آنان اثرگذار است. نتایج تحلیل همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که میزان دریافتی‌های ماهانه و نوسان این دریافتی‌ها در برانگیختگی انگیزشی اعضای هیأت علمی اثر قابل توجهی دارد و این اثر با همبستگی ۰/۴۵ قابل مشاهده می‌باشد. بنابراین مدیران دانشگاه بایستی در هنگام هدفگذاری‌ها و تعریف سیاستهای خود به اصل تناسب دریافتی اعضای هیأت علمی با شان و منزلت اجتماعی آنان و سطح درآمد جامعه توجه ویژه‌ای معطوف نموده که این اصل به نوبه خود می‌تواند در انگیزش اعضا سهم بسزایی داشته باشد چرا که براساس نظر اندیشمندان مدیریت؛ پول همیشه یکی از عوامل انگیزاننده محسوب می‌شود.

پس از بررسی فرضیه دوم آزمون فرض کای دو نشان می‌دهد که فرض H_1 مورد قبول است و امکانات رفاهی اعضای هیأت علمی دانشگاه بر روی انگیزه آنان اثرگذار است. نتایج تحلیل همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که امکانات ورزشی و تأمین خدمات عمومی در برانگیختگی انگیزشی اعضای هیأت علمی اثر قابل توجهی دارد و این اثر با همبستگی ۰/۶۳ قابل مشاهده می‌باشد. بنابراین مدیران دانشگاه بایستی در راستای تأمین و فراهم نمودن امکانات ورزشی، رفاهی؛ و خدمات عمومی مناسب جهت اعضای هیئت علمی خود تلاش کرده تا موجبات انگیزش بیشتر را در آنان فراهم نمایند.

پس از بررسی فرضیه سوم آزمون فرض کای دو نشان می‌دهد که فرض H_1 مورد قبول است و فراهم نمودن زمینه رشد آموزشی اعضای هیأت علمی دانشگاه بر روی انگیزه آنان اثرگذار است. نتایج تحلیل همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که در موقعیت فعلی با برگزاری کارگاه‌های آموزشی زمینه خلاقیت و نوآوری به وجود آمده و این در برانگیختگی انگیزشی اعضای هیأت علمی اثر قابل توجهی دارد و این اثر با همبستگی $0/42$ قابل مشاهده می‌باشد. بنابراین مدیران دانشگاه بایستی بسترهای لازم را برای فراهم نمودن زمینه‌های رشد اعضای هیأت علمی خود فراهم آورند که به برخی از آن در قسمت پیشنهادات تحقیق اشاره خواهد شد.

پس از بررسی فرضیه چهارم آزمون فرض کای دو نشان می‌دهد که فرض H_1 مورد قبول است و احترام و منزلت اعضای هیأت علمی دانشگاه بر روی انگیزه آنان اثرگذار است. نتایج تحلیل همبستگی پیرسون نشان می‌دهد زمانی که از طریق عملکرد شغلی بتوان ارزش اجتماعی مناسبی ایجاد نمود این امر در برانگیختگی انگیزشی اعضای هیأت علمی اثر قابل توجهی دارد و این اثر با همبستگی $0/60$ قابل مشاهده می‌باشد. با توجه به سطوح سلسله مراتب نیازهای مازلو و سطوح انگیزشی مطرح شده در آن، یکی از بالاترین سطوح ایجاد انگیزش در افراد، سطح فرد و توجه به منزلت و جایگاه اجتماعی افراد است و مدیران دانشگاه می‌بایست این نکته را مورد توجه قرار دهند که توجه به جایگاه و منزلت اجتماعی اعضای هیأت علمی دانشگاه هم از بعد حقیقی و هم از بعد حقوقی و تلاش برای حفظ این جایگاه نقش مهمی را در ایجاد انگیزش آنان ایفا می‌کند.

پس از بررسی فرضیه پنجم آزمون فرض کای دو نشان می‌دهد که فرض H_1 مورد قبول است و آگاهی از نتایج فعالیتهای اعضای هیأت علمی دانشگاه بر روی انگیزه آنان اثرگذار است. نتایج تحلیل همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که زمانی که بازده کار فردی بتواند در تصمیمات کلان دیده شود در برانگیختگی انگیزشی اعضای هیأت علمی اثر قابل توجهی دارد و این اثر با همبستگی $0/76$ قابل مشاهده می‌باشد. بنابراین مدیران دانشگاه بایستی بازخورد ناشی از فعالیتهای مختلف اعضاء هیئت علمی را در ابعاد و عرصه‌های مختلف در بعد خرد و کلان به اطلاع آنان رسانده و نقش این فعالیت‌ها را در ایجاد انگیزش بیشتر آنان پررنگ تر نمایند که به برخی از این فعالیتها در قسمت پیشنهادات تحقیق اشاره خواهد شد. با توجه به بررسی‌های به عمل آمده در آزمون فرضیه‌ها در این تحقیق مشخص شد که میزان دریافتی‌های ماهانه و نوسان این دریافتی‌ها در برانگیختگی انگیزشی اعضای هیأت علمی اثر قابل توجهی دارد و

امکانات ورزشی و تأمین خدمات عمومی نیز به همین شکل؛ همچنین شاخص فراهم نمودن زمینه رشد آموزشی بر انگیزه اعضای هیأت علمی دانشگاه اثر مثبتی دارد و از طرفی زمانی که بتوان از طریق عملکرد شغلی ارزش اجتماعی مناسبی برای اعضا ایجاد نمود این امر در برانگیختگی انگیزشی آنان اثر قابل توجهی دارد یا زمانی که بازده کار اعضا بتواند در تصمیمات کلان دیده شود در برانگیختگی انگیزشی آنان تأثیر بسزایی دارد اما نکته ای که در این میان از اهمیت ویژه ای برخوردار است میزان تأثیرگذاری هریک از این عوامل در ایجاد انگیزش اعضاست که بر اساس نتایج حاکی از تحقیق، شاخص آگاهی از نتایج فعالیتها با ضریب همبستگی (۰/۷۶) بیشترین تأثیر را در این امر دارد و شاخص های بعدی بر حسب اولویت و خروجی ضریب همبستگی پیرسون بدین ترتیب است: امکانات رفاهی (۰/۶۳)، توجه به احترام و منزلت (۰/۶۰)، میزان دریافتی اعضا (۰/۴۵)، فراهم نمودن زمینه رشد آموزشی (۰/۴۲).

۵- پیشنهادات

- مدیران دانشگاه بایستی در هنگام هدفگذاریها و تعریف سیاستهای خود به اصل تناسب دریافتی اعضا هیئت علمی با شأن و منزلت اجتماعی آنان و سطح درآمد جامعه توجه ویژه ای معطوف نمایند چرا که براساس نظر اندیشمندان مدیریت، پول همیشه یکی از عوامل انگیزاننده محسوب می شود.
- می توان با ایجاد امکانات ورزشی و تأمین خدمات عمومی مثل: بیمه درمانی؛ تأمین خانه های سازمانی، تعاونی های مصرف اعضا و کارکنان دانشگاه، امکان استفاده از رستوران های سطح شهر با تخفیف ویژه و... در راستای تأمین این شاخص اثرگذار روی انگیزش اقدام نمود.
- مدیران دانشگاه می توانند با دادن آزادی عمل به اعضا و فراهم نمودن امکانات و بسترهای لازم جهت انجام فعالیتها و امور پژوهشی و علمی و برگزاری کلاسها و کارگاه های خلاقیت و نوآوری و مدیریت دانش زمینه را برای رشد بهتر آموزشی فراهم نمایند.

- می‌توان با برگزاری مراسم تجلیل و قدردانی از اساتید نمونه و اعضای امتیاز آور برای دانشگاه و اعطای پاداش‌های مالی و غیرمالی، لوح‌های یاد بود و مزایایی از این دست در جهت ایجاد این شاخص تلاش نمود.
- می‌توان با ارائه بازخورد ناشی از انجام فعالیت‌های علمی-آموزشی و پژوهشی اعضای هیأت علمی در محافل و سمینارها و مجلات معتبر بین‌المللی در عرصه داخلی و خارجی و نقش آن در پیشبرد اهداف کلان آموزشی و پژوهشی دانشگاه نظیر: ارتقای رتبه و درجه دانشگاه به آنان زمینه ایجاد انگیزش را فراهم ساخت همچنین می‌توان با مشارکت دادن اعضا در جلسات تصمیم‌گیری‌های استراتژیک مدیریت و بهره‌مندی از نظرات و دیدگاه‌های آنان پیرامون مسایل مختلف دانشگاه، حس سودمندی و مفید بودن آنها برای مجموعه را ایجاد نمود تا در نهایت منجر به انگیزش بیشتر و ایجاد حس مؤفقیّت در آنان شد.

منابع

- ۱- آراسته، حمیدرضا، ۱۳۸۲، رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانش آموخته خارج از کشور در ایران، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی، شماره ۲، ۹۷-۱۲۵.
- ۲- ایران نژاد پاریزی، مهدی، ساسان گهر، پرویز، ۱۳۷۳، سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل، مؤسسه بانکداری ایران، چاپ دوم، تهران.
- ۳- بخشی علی آبادی، حمید، نوروزی، داریوش، حسینی، زهراسادات، ۱۳۸۳، عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، فصلنامه آموزش در علوم پزشکی، شماره ۴، ص ۳۳-۴۱.
- ۴- دولان، شیمون، ال، شولر، رندال، اس، ۱۳۸۴، مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی، ترجمه محمد صائبی و علی طوسی، مؤسسه عالی آموزش و پرورش مدیریت و برنامه ریزی، تهران.
- ۵- خاکی، غلامرضا، ۱۳۸۳، روش تحقیق در مدیریت، انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی تهران.
- ۶- سکاران، اوما، ۱۳۹۰، روش تحقیق در مدیریت، ترجمه محمد صائبی و محمود شیرازی، انتشارات مؤسسه آموزش و پرورش مدیریت و برنامه ریزی.
- ۷- سید جوادین، سید رضا، ۱۳۸۶، مبانی سازمان و مدیریت، نگاه دانش، چاپ دوم.

- ۸- محمدزاده و مهرورزان، ۱۳۷۵، رفتار سازمانی، دانشگاه علامه طباطبائی تهران، چاپ اول.
- ۹- نیلی، مسعود، ۱۳۷۶، اقتصاد ایران، موسسه عالی پژوهش در برنامه ریزی و توسعه.
- ۱۰- سید جوادین، سید رضا، ۱۳۸۶، تئوریهای مدیریت، نگاه دانش، چاپ سوم.
- ۱۱- مقیمی، سید محمد، ۱۳۸۰، سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی، چاپ دوم، انتشارات ترمه.
- ۱۲- هرسی، پاول، ایچ بلانچارد، کنت، ۱۳۷۵، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه قاسم کبیری، جهاد دانشگاهی، تهران، چاپ پنجم.
- ۱۳- لوتانز، فرد، ۱۳۷۴، رفتار سازمانی، ترجمه غلامعلی سرمد، موسسه بانکداری ایران، تهران، چاپ اول.