

انگیزه کاری اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

دکتر فرح لطفی کاشانی^۱

تاریخ پذیرش: ۸۸/۸/۱۲

تاریخ داوری: ۸۷/۸/۲۵

تاریخ وصول: ۸۷/۷/۲۶

چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی انگیزه‌های شغلی در اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن بوده است. برای این منظور، انگیزه‌های شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی رودهن در پنج سطح مرتبط با نیازهای ابتدایی، ایمنی، تعلق، احترام و خودشکوفایی، مورد ارزیابی قرار گرفت. بررسی اطلاعات جمع‌آوری شده، نشان می‌دهد انگیزه‌ی شغلی اعضای هیأت علمی به ترتیب بر نیازهای ایمنی، نیازهای ابتدایی، نیاز تعلق و وابستگی، احترام و خودشکوفایی استوار است. یافته‌ها، بیانگر یک شکستگی تند و افت اهمیت انگیزه‌ی شغلی مبتنی بر احترام و خودشکوفایی در اعضای هیأت علمی زن و مرد است. تفسیر پروفایل فراهم شده بیانگر آن است که انگیزه‌ی شغلی مبتنی بر نیازهای ابتدایی و ایمنی مردان بیشتر از زنان، و انگیزه‌ی شغلی مبتنی بر تعلق و وابستگی در زنان بیشتر از مردان است.

واژگان کلیدی: انگیزه شغلی، نیازهای ابتدایی، تعلق، احترام.

مقدمه

نزدیک به یک قرن است که مفهوم انگیزه وارد گستره روان‌شناسی شده و مورد توجه زیادی قرار گرفته است. انگیزه حالتی درونی است که شخص را به انجام رفتارهای خاص یا رسیدن به هدفی ترغیب می‌کند، انگیزه‌ی شغلی بر این اساس، میزان رغبت فرد برای تلاش در جهت اهداف سازمانی و حفظ این اهداف (فرانکو^۲ و همکاران، ۲۰۰۲) و رضایت

شغلی حالت هیجانی لذت بخش ناشی از ارزیابی شغل و واکنش عاطفی به شغل و نگرش فرد نسبت به آن (ویس^۱، ۲۰۰۲) تعریف می‌شود.

رضایت شغلی، عامل مهم در ایجاد انگیزه و پیش‌بینی کننده‌ی رفتارهایی مانند تابعیت سازمانی^۲ (ارگان و ریان^۳، ۱۹۹۵)، غیبت از کار^۴ (وگ^۵ و همکاران، ۲۰۰۷) و جابجایی کارکنان (ساری و جاج^۶، ۲۰۰۴) به شمار می‌رود. آلدرفر^۷ (۱۹۶۹) ارضای سه دسته نیاز را در ایجاد انگیزه‌ی شغلی مؤثر می‌داند. دسته اول نیازهای وجودی^۸ است که تقاضاهای مالی، نیاز به تسهیلات و محیط امن را مطرح می‌سازد. دسته دوم نیازهای ارتباطی^۹ است که در سطح بالاتری از نیازهای وجودی قرار می‌گیرد و نیاز به حمایت عاطفی و تعاملات اجتماعی خوشایند را نشان می‌دهد، و دسته سوم یعنی نیازهای رشدی، فعالیت براساس قابلیت‌ها و مهارت‌های فرد و استفاده کامل از این قابلیت‌ها است. از نظر آلدرفر عدم ارضای نیازهای سطوح بالاتر باعث تمرکز فرد بر نیازهای سطوح پایین تر می‌شود. به عنوان مثال انگیزه‌های ارتباطی جایگزین انگیزه‌های رشدی و یا انگیزه‌های مالی جایگزین انگیزه‌های ارتباطی و رشدی می‌شود. علاوه بر این، رضایت شغلی می‌تواند ارتباط بین متغیرهای شخصیتی و رفتارهای انحرافی در محیط کار را تعدیل کند (مانت^{۱۰} و همکاران، ۲۰۰۶).

برخی پژوهش‌ها نشان داده است هنگامی که متغیرهای دیگری مانند رضایت غیرشغلی و ارزیابی - خود مطرح می‌شود ارتباط رضایت شغلی با رضایت از زندگی معنی دار نمی‌شود: (رود^{۱۱} ۲۰۰۴). جاج، تورسن، بونو و پاتن^{۱۲} (۲۰۰۱) دریافتند که ارتباط بین رضایت شغلی و عملکرد^{۱۳} با میزان پیچیدگی شغل تعدیل می‌شود. در شغل‌هایی که پیچیدگی بیشتری

1. Weiss
2. Organizational Citizenship
3. Organ & Ryan
4. Absenteeism
5. Wegge
6. Saari & Judge
7. Alderfer
8. Existence
9. Relatedness
10. Mount
11. Rode
12. JUDGE & Thoresen ; Bono & Patton
13. Performance

دارند، میزان ارتباط بین رضایت و عملکرد، بالاتر از شغل‌هایی است که دارای پیچیدگی متوسط یا کم هستند. به عبارت دیگر می‌توان گفت، ارتباط بین رضایت شغلی و مولد بودن، الزاماً ارتباطی مستقیم نیست و این موضوع می‌تواند تحت تأثیر سازه‌های دیگر قرار گیرد و عبارت «کارمند خوشحال‌تر، کارمند مولدتر» نمی‌تواند پایه‌ی تصمیم‌گیری‌های سازمانی باشد.

هرزبرگ^۱ (۲۰۰۳) رضایت شغلی را وابسته به برآورده شدن نیازهایی می‌داند که در ماهیت کار و ایجاد فرصت‌های رشد موجود است. او معتقد بود اگر چه عدم ارضای نیازهای مربوط به شرایط فیزیکی محیط کار، روابط بین فردی یا نوع مدیریت نارضایتی شغلی ایجاد می‌کند اما ارضای آنها باعث رضایت شغلی نمی‌شود. برخی یافته‌های پژوهشی، نشان داده‌اند تأثیر شخصیت در عملکرد بیشتر از رضایت شغلی است و در واقع رضایت و عملکرد، نتیجه‌ی ویژگی‌های شخصیتی فرد است (سازمان بهداشت جهانی^۲، ۱۹۹۳) و ویژگی‌های شخصیتی برخاسته از نیازها و انگیزه‌های درونی است (مزلو^۳، ۱۹۷۱).

مطالعه‌انگیزش و رفتار، جستجویی برای یافتن پاسخ به سؤالات پیچیده درباره‌ی طبیعت انسان است. برای پیش‌بینی رفتار، مدیران باید بدانند که کدام انگیزه‌ها یا نیازهای مردم، عمل معینی را در زمان به‌خصوصی موجب می‌شوند (هرسی و بلانچارد، ۱۹۸۰). روان‌شناسان، انگیزش را به منظور پی‌بردن به علت روی دادن رفتار، مطالعه می‌کنند. انگیزش، فرایندی است که رفتار انسان را راه می‌اندازد، هدایت می‌کند، دوام می‌بخشد و همزمان، نیازهای فیزیولوژیایی یا روان‌شناختی وی را ارضا می‌کند (ریو^۴، ۲۰۰۱ ترجمه‌ی بید محمدی، ۱۳۷۶).

از دیدگاه آبراهام مزلو (۱۹۷۱) خزانه‌ی انگیزه‌های انسان را می‌توان به صورت نوعی سلسله مراتب در نظر گرفت که در آن برخی از انگیزه‌ها، در خدمت انگیزه‌های دیگر یا اهداف بالاتر قرار دارند. به این ترتیب، مزلو عقیده داشت در شرایط معمول، نیازها و انگیزه‌های

1. Herzberg
2. World Health Organization
3. Maslow
4. Peavey

پایین، امکان ظهور انگیزه‌های بالاتر را تبیین می‌کنند. این سلسله‌مراتب به شخص اجازه می‌دهد انگیزه‌های بسیار متفاوت را در یک شبکه‌ی واحد و مربوط به هم طبقه‌بندی کند (ریو، ۲۰۰۱). الگوی سلسله‌مراتبی نیازها، اندیشه‌های درستی را برای یاری‌رساندن به مدیران در برانگیختن کارکنان عرضه می‌کند. اگر بخواهیم بر رفتار شخص دیگری تأثیر بگذاریم ابتدا باید بفهمیم که چه انگیزه‌هایی برای آن شخص، در آن موقعیت اهمیت بیشتری داشته و با ساختار نیازهای وی متناظر است. بدیهی است، بی‌توجهی به تأمین نیازهای سازمانی، اغلب منجر به کاهش منافع و تحقق نیافتن آرمان‌های آن سازمان خواهد گردید. اعضای هیأت‌علمی بدنه‌ی اصلی هر دانشگاه را تشکیل می‌دهند و هر گونه تغییر در سوگیری‌های انگیزشی آنها می‌تواند به مانعی در مقابل دستیابی به اهداف توسعه فردی و اجتماعی باشد. از نظر خواجه^۱ و همکاران (۲۰۰۴) شناخت عوامل مؤثر در ایجاد انگیزه‌ی شغلی اعضای هیأت‌علمی از ضرورت‌هایی است که می‌تواند در افزایش بهره‌وری، رضایت‌شغلی، برنامه‌ریزی موفق و ایجاد محیطی پرشور و مفید در دانشگاه‌ها مثرتر باشد. پژوهش‌ها عواملی چون جالب‌بودن کار، قدردانی، حقوق کافی، شرایط کاری مناسب و ماهیت کار را در انگیزه‌ی شغلی اعضای هیأت‌علمی دانشگاه‌ها مؤثر دانسته‌اند (شفیعی، ۱۳۷۵؛ بنیامین، کمبرس و ریترمن^۲، ۱۹۹۳؛ تایک، ۲۰۰۴).

پژوهش‌ها نشان می‌دهند که عوامل بیرونی - همانند حقوق و دستمزد، روابط و امنیت شغلی (برنجیان، ۱۳۷۶؛ آپل تون، هاوس و داوول^۳، ۱۹۹۸؛ صاحب الزمانی، ۱۳۷۶) نقش بسزایی در انگیزه‌های شغلی اعضای هیأت‌علمی دارد. پژوهش‌هایی هم وجود دارد که نشان می‌دهد نیازهای اعضای هیأت‌علمی، براساس سلسله‌مراتب نیازهای مازلو نیست و این نیازها می‌تواند ناشی از آرمان‌های عالی و اجتماعی این گروه باشد (شفیعی، ۱۳۷۵). بررسی موضوع در مشاغل دیگر نیز بیانگر اهمیت حقوق، دستمزد و ایمنی در انگیزه‌ی شغلی است (فرانکو^۴ و همکاران، ۲۰۰۲).

1.Khawaja

2.Benjamin, Chambers & Reiterman

3.Appleton, House & Dowell

4.Franco

با توجه به آنچه گفته شد، در این پژوهش به دنبال بررسی و تبیین انگیزه‌های اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن و پاسخگویی به این سؤال‌ها بودیم که:

- انگیزه‌های شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن کدام اند؟
- آیا تفاوتی از نظر جنسیت در اولویت این انگیزه‌ها مشاهده می‌شود؟

جامعه این پژوهش را اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن تشکیل می‌دهد. براساس آمارکارگزینی هیأت علمی این واحد در زمان انجام پژوهش، ۲۸۸ نفر عضو هیأت علمی تمام وقت داشته است. نمونه‌گیری این پژوهش، به شیوه‌ی سرشماری صورت گرفته است. بدین معنی که پرسشنامه به تمامی افراد جامعه ارسال و از آنها درخواست شد بدون ذکر نام، عقاید خود را در پرسشنامه ثبت نموده و به پژوهشگر بازگردانند. از مجموع ۲۸۷ پرسشنامه که در اختیار اعضای هیأت علمی قرار گرفته بود، ۱۵۶ پرسشنامه تکمیل و بازگردانده شد و مبنای تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

برای اجرای این پژوهش، از پرسشنامه‌ی انگیزه شغلی (دانشگاه آزاد، ۱۳۵۵) استفاده شده است. این پرسشنامه که براساس دیدگاه مزلو ساخته شده، ۶۰ سؤال بایاگزینیه^۱ بایست دارد. در این پرسشنامه یک مجموعه ۱۲۰ عبارتی فراهم آمده است که در آن هریک از نیازهای ابتدایی، ایمنی، تعلق، احترام و خودشکوفایی با ۲۴ ماده مربوط به خود، چندین بار با هر یک از نیازهای سطوح دیگر مقایسه می‌شود. این شرایط باعث می‌شود هر یک از پنج سطح نیازها در مقایسه با چهار سطح دیگر ارزیابی شوند. در این شرایط پاسخ‌دهنده مجبور است با مقایسه نیازهای جفت شده یکی از آنها را که اولویت بیشتری برای وی دارد انتخاب نماید. در پروفایل فراهم شده، نقاط بالا و نقاط پایین نمودار، تصویری از گرایش کلی فرد نسبت به شغلش را نشان می‌دهد. هنگام بررسی نمودار حاصل از اجرا، بالاترین نقطه، لزوماً نشانگر نیازهایی که هم اکنون احساس می‌شود نیست، بلکه نشانگر نیازهایی است که ارضاء نشده و فکر فرد را بخود مشغول داشته‌اند (دانشگاه آزاد، ۱۳۵۵). این پرسشنامه توسط لطفی کاشانی و وزیری (۱۳۷۹) از نظر روان‌سنجی مورد بازبینی قرار گرفته است.

براساس گزارش لطفی کاشانی و وزیر (۱۳۷۹) میانگین پایایی خرده آزمون‌های این پرسشنامه ۰/۷۹ و اعتبار سازه آن ۰/۸۲ است.

یافته‌ها

از مجموع افرادی که پرسشنامه‌ها را تکمیل کردند، ۸۸ نفر مرد و ۶۸ نفر زن بودند. در جدول شماره ۱ مؤلفه‌های آماری هر یک از متغیرهای مورد بررسی ارائه شده است.

جدول ۱. مؤلفه‌های آماری اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

میانگین	میانگین	انحراف معیار	انحراف معیار	انگیزه مبتنی بر نیاز
مردان (n=۸۸)	زنان (n=۶۸)	مردان (n=۸۸)	زنان (n=۶۸)	
۷۳/۸۳۰	۶۵/۲۰۶	۱۵/۲۸۱	۱۶/۱۰۱	ابتدایی
۷۶/۳۱۸	۷۰/۰۸۸	۱۶/۶۵۴	۱۴/۵۱۱	ایمنی
۵۲/۷۸۴	۶۳/۳۵۳	۲۳/۴۰۱	۲۱/۲۹۹	تعلق و وابستگی
۲۳/۶۷۱	۲۹/۰۴۴	۱۲/۶۴۴	۱۳/۱۶۲	احترام خواهی
۱۵/۹۸۹	۱۷/۸۸۲	۸/۳۴۰	۶/۹۳۲	خودشکوفایی

همانگونه که در جدول شماره یک مشاهده می‌شود انگیزه مبتنی بر نیاز ایمنی بالاترین وزن را در بین دیگر انگیزه‌ها به خود اختصاص داده است و بعد از آن به ترتیب انگیزه‌های مبتنی بر نیازهای ابتدایی، تعلق و وابستگی، احترام خواهی و خودشکوفایی قرار می‌گیرد. افزایش هر یک از این نیازها می‌تواند معرف انگیزه‌ی کارکنان این واحد دانشگاهی باشد.

همانگونه که داده‌ها نشان می‌دهند، انگیزه مبتنی بر نیازهای سطح پایین مانند نیاز ابتدایی، نیاز به ایمنی و نیاز به تعلق و وابستگی در اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی رودهن در سطح بالایی قرار دارند. یافته‌ها نشانگر یک شکستگی تند و افت اهمیت انگیزه شغلی مبتنی بر احترام و خودشکوفایی در هر دو گروه از اعضای هیأت علمی است.

این داده ها نشان می دهد در حالی که انگیزه مبتنی بر نیاز ابتدایی و نیاز به ایمنی مردان بیشتر از زنان است، انگیزه‌ی مبتنی بر نیاز تعلق و دلبستگی، احترام و خودشکوفایی، در زنان نقش پر رنگ‌تری دارد. علی‌رغم وجود یک آهنگ قابل پیش‌بینی در انگیزه‌ی شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، تفاوت‌های آشکاری در میانگین این انگیزه‌ها در اعضای هیأت علمی زن و مرد این دانشگاه به چشم می‌خورد. برای مقایسه‌ی انگیزه‌های مختلف اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن و مطالعه‌ی معنادار بودن این تفاوت‌ها میزان آنها را در زنان و مردان هیأت علمی مورد مقایسه قرار داده‌ایم (جدول شماره ۲).

جدول ۲. مقایسه میانگین انگیزه‌های شغلی اعضای هیأت علمی زن و مرد

انگیزه مورد مقایسه	آزمون لون برای یکسانی واریانس		تفاوت میانگین	t	درجه آزادی	آلفا
	Sig	F				
انگیزه مبتنی بر نیاز ایمنی	۰/۷۰۹	۰/۴۰۳	۸/۶۲۴	۳/۴۱۴	۱۵۴	۰/۰۰۱
انگیزه شغلی مبتنی بر ایمنی	۰/۱۸۵	۰/۶۶۸	۶/۲۳۰	۳/۴۴۹	۱۵۴	۰/۰۱۵
انگیزه شغلی مبتنی بر تعلق و وابستگی	۲/۲۶۹	۰/۱۰۳	۱۰/۶	۲/۹۰۸	۱۵۴	۰/۰۰۴
انگیزه شغلی مبتنی بر احترام خواهی	۲/۹۹۹	۰/۰۸۵	۵/۳۷۴	۲/۵۸۶	۱۵۴	۰/۰۰۴
انگیزه شغلی مبتنی بر خودشکوفایی	۰/۵۰۵	۰/۴۷۸	۱/۴۷۸	۱/۵۱۲	۱۵۴	۰/۱۳۳

همانگونه که در جدول ۲ می‌بینیم مقایسه‌ی میانگین‌های انگیزه‌های شغلی اعضای هیأت علمی در دو گروه اعضای هیأت علمی زن و مرد نشان می‌دهند که انگیزه‌ی شغلی مبتنی بر نیازهای ابتدایی و انگیزه‌ی مبتنی بر ایمنی مردان، بیشتر از زنان و انگیزه شغلی مبتنی بر وابستگی و احترام در زنان بیشتر از مردان عضو هیأت علمی دانشگاه است و در عین حال تفاوتی بین دو گروه از نظر انگیزه شغلی مبتنی بر خودشکوفایی وجود ندارد.

بحث و نتیجه گیری

در این پژوهش، تفسیر پروفایل فراهم شده از انگیزه‌های شغلی اعضای هیأت علمی واحد رودهن براساس چهارچوب تشخیصی پرسشنامه‌ی انگیزه‌ی شغلی بیانگر آن است که

انگیزه‌های مبتنی بر نیازهای ابتدایی، ایمنی، تعلق و وابستگی وضعیتی برافراشته دارد. یعنی نیازهای ابتدایی، ایمنی، تعلق و وابستگی این افراد ارضا نشده است. عقل سلیم حکم می‌کند که در چنین شرایطی مواردی نظیر ترس از دست دادن شغل، آن‌چنان افراد را به خود مشغول می‌کند که هر کاری که بتواند این احتیاجات را برطرف سازد، علی‌رغم ماهیت و نوع کار انجام خواهند داد و سرانجام چون برقراری روابط در دانشگاه را به عنوان وسیله‌ای برای برآوردن این گونه نیازها در نظر می‌گیرند بدون توجه به محتوای کاری که می‌کنند به دنبال برقراری لابی و ارتباطات ویژه بر می‌آیند.

این یافته نشان می‌دهد که انگیزه کاری گروه نمونه تحت تأثیر سابق‌های مالی و انگیزه‌های بیرونی است. این یافته‌ها با یافته‌های برنجیان (۱۳۶۷)، اپل تون و همکاران (۱۹۹۸)، صاحب‌الزمانی (۱۳۷۶)، بخشی‌علی‌آبادی و همکاران (۱۳۸۳)، فرانکو و همکاران (۲۰۰۴)، دیلمن و همکاران (۲۰۰۳) همسو است. همانگونه که ملاحظه می‌شود اگر مطابق نظریه هرزبرگ (۲۰۰۳) عوامل انگیزشی را در دو گروه بیرونی و درونی در نظر بگیریم خواهیم دید که اهمیت انگیزه‌های شغلی بیرونی اعضای هیأت علمی واحد رودهن بیشتر از عوامل انگیزشی درونی است و این موضوع همانند دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان (بخشی علی‌آبادی و همکاران، ۱۳۸۳) و دانشگاه علوم پزشکی شهیدبهشتی (برنجیان، ۱۳۷۶) و حتی معلمان آموزش و پرورش است (جهانیان، ۱۳۷۴). نتایج این بررسی در راستای پژوهش‌های هرزبرگ نیست، از نظر او، هر چند وجود عوامل بیرونی در کار ضروری است اما باعث برانگیختن افراد به کار نمی‌شود (هرزبرگ، ۲۰۰۳). این نتایج، مختص به دانشگاه آزاد اسلامی هم نیست، چون همانگونه که دیدیم، در سایر دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی هم نمودهای مشابهی بدست آمده است.

برای بهبود انگیزش و افزایش عملکرد کارکنان، باید بر روی افزایش حس پیشرفت فرد و نشان دادن قدرشناسی از آن متمرکز شویم و در رسیدن به سطوح انگیزشی بالاتر قدرشناسی را در اولویت قرار دهیم (سازمان بهداشت جهانی^۱، ۱۹۹۳). چنین یافته‌هایی نشان می‌دهند که موضوع، باید در رده‌های انگیزشی دیگر جستجو شود. طبق گزارش

فرانکو (۲۰۰۲) و سازمان بهداشت جهانی (۱۹۹۳) انگیزه‌ی بهبود عملکرد، با احساس کمال، پیشرفت، قدردانی و به رسمیت شناخته شدن رابطه دارد و این احساسات تحت تأثیر عملکرد مؤثر مدیریت و اطمینان آنها به شایستگی و انگیزه کارمندان قرار می‌گیرد (مارتینز، ۲۰۰۱).

همانگونه که باقریان (۱۳۸۳) نشان داده است اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به ترتیب علم-محور نبودن تصمیم‌گیری‌های مسئولین و درآمدناکافی را به‌عنوان مهمترین محدودیت و مانع ایجاد احساس کارآیی می‌دانند. این یافته نیز، تأییدی بر یافته‌های پژوهش حاضر هستند که نشان می‌دهد انگیزه‌ی شغلی مبتنی بر احترام و خودشکوفایی در اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها ارضا نشده است، موضوعی که در پژوهش صباغیان و همکاران (۱۳۶۵) نیز مورد تأیید قرار گرفته است. در تحقیق صباغیان و همکاران، مهمترین عواملی که در افزایش انگیزه‌ی شغلی معلمان مؤثر است توجه به مسایل رفاهی، امنیت شغلی معلمان و تشویق و قدردانی به موقع است.

مقایسه‌ی میانگین‌های انگیزه‌های شغلی اعضای هیأت علمی در دو گروه اعضای هیأت علمی زن و مرد نشان می‌دهد که در میان انگیزه‌های شغلی سطوح پایین (یعنی انگیزه‌های شغلی مبتنی بر نیازهای ابتدایی، ایمنی، تعلق و وابستگی) انگیزه‌ی شغلی مبتنی بر نیازهای ابتدایی و انگیزه مبتنی بر ایمنی مردان، بیشتر از زنان هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن است ولی انگیزه‌ی شغلی مبتنی بر تعلق و وابستگی در زنان بیشتر از مردان هیأت علمی است. این یافته با نتایج پژوهش هافمن^۱ (۱۹۷۲) مبنی بر اینکه زنان نه تنها از طریق معیارهای درونی شده برانگیخته می‌شوند، بلکه از طریق تمایل به تأیید شدن از جانب دیگران نیز برانگیخته می‌شوند همسو است. یافته‌های لکوف^۲ (۱۹۷۳) کارلی^۳ (۱۹۹۰) هال^۴ (۱۹۸۴) تأکیدکننده‌ی احتمال این تفاوت‌ها در زنان و مردان است. این تفاوت‌ها در عین اینکه از بنیان‌های روانی-اجتماعی تفاوت‌های فردی بین دو جنس یعنی "ماهیت

1.Hoffman

2.Lakoff

3.Carli

4.Hall

تأمین‌کنندگی مردان" نشأت می‌گیرد، نشان می‌دهد که نیازهای سطوح پایین در هر دو جنس ارضا نشده است و آنها به عوض راضی بودن از کار و پرداختن به کارهای سازنده، به عواملی متمرکز شده‌اند که مستقیماً به ماهیت کار آنها ارتباطی ندارد. چنانچه حتی شرط به روزبودن، در زمینه‌ی تخصصی خود را به میزان درآمد خود نسبت می‌دهند (باقریان، ۱۳۸۳).

اگر به یافته‌های بالا، این واقعیت را اضافه کنیم که در هر دو گروه، انگیزه‌های شغلی رده‌ی بالا (انگیزه‌ی شغلی مبتنی بر احترام و انگیزه‌ی شغلی مبتنی بر خودشکوفایی) در سطح نازلی قرار دارند. هر چند که اندک انگیزه‌ی شغلی مبتنی بر احترام در زنان، بیشتر از مردان عضو هیأت‌علمی دانشگاه است و در عین حال تفاوتی بین دو گروه از نظر انگیزه‌ی شغلی مبتنی بر خودشکوفایی وجود ندارد. با تابلویی مواجه خواهیم شد که شرایط پویا و منتهی به رشدی را از نظر مزلو فراهم نمی‌کند. به زعم مزلو، برآورده شدن نیاز به عزت نفس اجازه خواهد داد تا نسبت به قابلیت، ارزشمندی و کارآمدی خود احساس اطمینان کرده، کارآمدتر و مولدتر شوند. ولی اگر چنین شرایطی مهیا نگردد، آنها احساس حقارت و بی‌پناهی و دلسردی خواهند کرد و اعتماد کافی به خودشان نخواهند داشت.

باقریان، ف. (۱۳۸۳). *منزلت اجتماعی هیأت علمی*. موسسه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی. چاپ نشده.

بخشی علی آباد، ح.، نوروزی، د.، حسینی، ز. (۱۳۸۳). *عوامل موثر بر ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان*. آموزش در علوم پزشکی ۴(۱۲): ۳۳-

۴۱

برنجیان ع، ر. (۱۳۷۶). *تعیین نیازها و عوامل انگیزش در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی*. پایان نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی.

جهانپان، ر. (۱۳۷۴). *بررسی رضایت شغلی دبیران بر مبنای نظریه هرزبرگ در مدارس راهنمایی پسران شهرستان دامغان*. پایان نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشکده علوم تربیتی دانشگاه تربیت معلم تهران.

حسینی نسب، د. (۱۳۷۳). *مراکز توسعه کارآیی اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌ها*. تهران: مؤسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی.

دانشگاه آزاد (۱۳۵۵). *آزمون های روانی*. تهران. دانشگاه آزاد (از سری جزوات درسی). ریو، ج م. (۲۰۰۱). *انگیزش و هیجان*. ترجمه ی یحیی سید محمدی، ۱۳۷۶. تهران نشر ویرایش.

شفیعی، ح. (۱۳۷۵). *بررسی عوامل عمده ایجادکننده انگیزه در اعضای هیأت علمی دانشگاه امام حسین(ع)*. پایان نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشگاه آزاد اسلامی.

صاحب الزمانی، م. (۱۳۷۶). *بررسی میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی تمام وقت دانشگاه آزاد اسلامی مستقر در تهران*. پایان نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.

صباغیان، ز. (۱۳۶۵). *پژوهش در باب انگیزه شغلی معلمان مدارس*. تهران دانشگاه شهید بهشتی. چاپ نشده.

لطفی کاشانی، ف.، وزیری، ش. (۱۳۷۹). *هنجاریابی پرسشنامه ی انگیزه ی کاری*. چاپ نشده. دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن. پایان نامه دانشجویی.

- Alderfer, C.P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 142-175.
- Appleton, K., House, A., Dowell, A. (1998). A survey of job satisfaction, sources of stress and psychological symptoms among general practitioners in Leeds. *British Journal of Genetic Practice*. 48(428): 1059-63.
- Benjamin, D. P., Chambers, S., Reiterman, G. (1993). A focus on American Indian College persistence. *Journal of American Indian Education* [serial on the internet]. Available from: <http://jaie.asu.edu/v32/V32S2foc.htm>
- Carli, L. L. (1990). Gender, Language, and influence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 941- 951.
- Dieleman, M., Viet Cuong, P., Anh, L. & Martineau, T. (2003). Identifying Factors for job motivation of viral health workers. Available from: <http://www.human>
- Franco, L. M., Bennett, S. & Kanfer, R. (2002). Health sector reform and public sector health worker motivation a conceptual framework. *Social Science and Medicine*, 54: 1255-1266.
- Hall, J. A. (1984). *Nonverbal sex differences*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Hersey, P. & Blanchard, K. H. (1980). *Organisaatiokäyttötymisen perusteet. Management of organizational behavior* . Espoo: Wei-lin.
- Herzberg, F. (2003). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review* , 81 (1): 87-96.
- Hoffman, L. W. (1972). Early Childhood experiences and Women's achievement Motives. *Journal of Social Issues*, 18 (2), 129- 155.
- Judge, T.A, Thoresen, C.J, Bono, J.E, & Patton, G.K (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407.
- Khowaja, A. K., Qureshi, R., Andrades, M., Fatmi, Z., Khowaja, N. K. (2004). Comparison job satisfaction and stress among male and female doctors in teaching. [cited 2004 sep10]. Available from: <http://www.ayubmed.edu.pk/JAMC/PAST/16-1/Alikkhawajaaku.htm>
- Lakoff, R. (1973). Language and Women's place. *Language and Society*, 2, 45- 79.
- Martinez, J. (2001). *Assessing quality, outcome and performance management* Geneva. World Health Organization.
- Maslow, A. H. (1971). *The further reaches of human nature*. New York: Viking press.
- Mount, M, Ilies, R, & Johnson, E (2006). Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction. *Personnel Psychology*, 59, 591-622.
- Organ, D.W. & Ryan, K. (1995). A meta- analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48, 775-802.
- Rode, J. C. (2004). Job satisfaction and life satisfaction revisited. A longitudinal test of an integrated model. *Human Relations*, Vol 57 (9), 1205-1230.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well being. *American psychologist*, 55, 68-78.
- Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*, 43, 395-407.

Thiedke, C. C. (2004). What motivates staff? *Fam Pract Manag* [serial on the internet] 11(10): 54-5. Available from:

<http://aafp.org/fpm/20041100/54what.html>

Wegge, J., Schmidt, K., Parkes, C., & van Disk, K. (2007). Taking a sickle: Job satisfaction and job involvement as interactive predictors of absenteeism in a public organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 77-89.

Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: separating evaluation, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12, 173-194

World Health Organization. (1993). Training manual on management of human resources for health. Section I. part A. Geneva 1993.

d.edu.au.

