

## شناسایی عوامل انگیزش اساتید در دانشگاه پیام نور استان تهران

طاهره فیضی<sup>۱</sup>، مسعود گرامی پور<sup>۲</sup>، بهنام شهائی<sup>۳</sup>

**چکیده:** یکی از راهکارهای آزادسازی انرژی درونی اساتید برای حضور فعال در دانشگاه یا مؤسسه آموزشی، شناسایی عوامل انگیزش آنها است. بدین منظور، پژوهشی کاربردی با راهبرد پیمایش در میان نمونه ۴۵۳ نفری از اساتید کادری و مدعو دانشگاه پیام نور استان تهران انجام شد. با مرور ادبیات نظری و مصاحبه با برخی خبرگان آموزش از راه دور در دانشگاه پیام نور، پرسشنامه‌ای متشکل از ۴۸ شاخص، تهیه و در اختیار نمونه قرار داده شد. نتایج تحلیل عاملی تأییدی، حاکی از آن بود که نخست این شاخص‌ها را می‌توان در ده عامل احساس هویت، پیشرفت و ارتقا، مسئولیت و اختیار، مشارکت در تصمیم، ارتباط با همکاران، امنیت و رفاه، حقوق و پاداش، شرایط کاری، سیاست‌ها و رویه‌ها، و کم‌وکیف دانشجو قرار داد؛ آنگاه این عوامل را به دو دسته درونی و بیرونی تقسیم کرد. همچنین، نتایج آزمون میانگین مشخص کرد، مهم‌ترین عامل در انگیزش اساتید «ارتقا و پیشرفت» بوده، «احساس هویت» نیز بیشترین رضایت انگیزشی را برای اساتید در وضع جاری به همراه دارد.

**واژه‌های کلیدی:** انگیزش اساتید، آموزش از راه دور، دانشگاه پیام نور استان تهران.

۱. دانشیار دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۲. استادیار دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

۳. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۰۷/۰۴

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۱/۰۹/۲۷

نویسنده مسئول مقاله: مسعود گرامی پور

Email: mgramipour@yahoo.com

## مقدمه

یکی از تحولات آموزشی در دهه‌ی اخیر، به‌واسطه گسترش فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی، ظهور آموزش از راه دور و باز در دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزشی است که می‌توان آن مکمل آموزش سنتی - حضوری و متشکل از چهار رکن «دانشجو، ستاد اداری، فناوری و اساتید» دانست. در این میان، پس از فناوری که قلب آموزش از راه دور محسوب می‌شود، می‌توان اساتید را مهم‌ترین وجه عملکردی آموزش از راه دور دانست؛ زیرا با آن که در حال حاضر بسیاری از مؤسسه‌ها و دانشگاه‌ها از مرحله تدوین و اجرای برنامه آموزش از راه دور و باز عبور کرده‌اند، همچنان بسیاری از دست‌اندرکاران و مدیران دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزشی از میزان مشارکت و حضور مشتاقانه و فعالانه اساتید در این برنامه‌ها نگرانی و دغدغه‌خاطر دارند. درواقع، آنها گمان می‌برند عرصه نوظهور آموزش از راه دور با چالش‌هایی دست و پنجه نرم کرده، هنوز پتانسیل واقعی آن به منصفه ظهور درنیامده است. از سویی، عده‌ای از پژوهشگران و دست‌اندرکاران معتقدند، به‌علت تفاوت فلسفه و ماهیت آموزش از راه دور با سبک آموزش حضوری (سنتی)، اساتید و اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها با چالش‌ها و مشکلاتی روبرو بوده، گهگاه، خواسته یا ناخواسته، قابلیت‌های آموزشی خود را به‌نحو احسن بروز نمی‌دهند. البته این نگرانی برای دانشگاه‌هایی است که همزمان به تدریس حضوری و برخط می‌پردازند. چنین مشکلات و دغدغه‌هایی به‌طور مسلم در دانشگاه‌ها و مؤسسه‌هایی که تنها به آموزش از راه دور مبادرت می‌ورزند یا این که قصد دارند این چنین باشند (مانند دانشگاه پیام‌نور) بیشتر مشاهده و رویت می‌شود.

شکی نیست که دانشگاه پیام‌نور طی سال‌های گذشته، رشد قابل توجهی از نظر کمی (مانند تعداد مراکز دانشگاهی، دانشجویان و اساتید) داشته است. بیشتر مسئولان آموزش عالی ایران ضمن ستایش رشد کمی این دانشگاه معتقدند، این توسعه کمی می‌بایست در راستای رشد کیفیت آموزشی و پژوهشی نیز باشد. یکی از ارکان توسعه کیفی این دانشگاه، کیفیت اساتید کادری و مدعو است. در حال حاضر، مسئولان دانشگاه پیام‌نور سرمایه‌گذاری زیادی برای جذب و استخدام دانشجویان دکتری و دکترا در مراکز دانشگاهی خود داشته‌اند. ولی نکته‌ای که در این بین باقی می‌ماند، الهام‌گیری از کیفیت اساتید قبلی برای جذب اساتید آتی و نیز فراهم کردن بستر آموزشی و پژوهشی مناسب برای این اساتید است. به‌گفته دیگر، چگونه می‌توان انرژی اساتید جاری را رها کرد تا کیفیت آموزشی و پژوهشی در دانشگاه پیام‌نور ترقی یابد؟

یکی از راهکارهای آزادسازی انرژی درونی اساتید برای حضور فعال در یک دانشگاه یا مؤسسه آموزشی، شناسایی عواملی است که سبب انگیزش یا مانع انگیزش آنها برای مشارکت فعالانه در نظام آموزش از راه دور و باز می‌شود. در زمینه عوامل مؤثر بر انگیزش اساتید در نظام آموزش از راه دور و باز، مطالعات متعددی به انجام رسیده و در آنها تلاش شده است تا مدل خاصی از عوامل انگیزاننده اساتید در فضای آموزش از راه دور طراحی و تدوین شود ( Creig, 2008; Gannon-Cook, 2003; Gannon-Cook & et al, 2009; Kirk, 2000; Maguire, 2005; Rockwell & et al, 2000; Schroeder 2008; Miller & Husmann, 1999; Schifter, 2000). در این میان، برخی ( Wolcott, 1999) کوشیده‌اند تا عوامل انگیزشی اساتید را در دو دسته درونی و بیرونی جای دهند. براساس مطالب بالا، به نظر می‌رسد، بتوان مدلی از عوامل انگیزاننده را برای اساتید دانشگاه پیام‌نور شناسایی کرد. بنابراین، مسئله‌ای که در این پژوهش قصد شفاف‌سازی آن می‌رود، این است که چه علل یا عواملی وجود دارند که به اساتید در داشتن عملکرد مطلوب در محیط آموزش از راه دور و باز انگیزه می‌دهند؟

### پیشینه‌ی پژوهش

مفهوم انگیزش بر این فرض است که رفتار آدمی معلول علتی بوده، برای انجام هر عملی، به‌طور مسلم انگیزه‌ای وجود دارد. از سویی، ایجاد انگیزه امری فردی، موقعیتی، دائمی، بی‌انتهای، متغیر، پویا و پیچیده است و به‌همین دلیل نمی‌توان درباره‌ی انگیزش افراد، قوانین و دستورالعمل‌های قطعی و معتبر صادر کرد و مطلوب آن است که در هر موقعیت براساس ویژگی فرد و محیط نسبت به برنامه‌ریزی درباره‌ی انگیزش در هر سازمان اقدام کرد. راکویل و همکاران (۲۰۰۰) دریافتند، مشوق‌های حضور فعال اساتید در آموزش از راه دور، به‌طور عمده حول محور پاداش‌های شخصی و فردی (فرصت تدریس نوآورانه و رسیدن به میل و لذت شخصی از تدریس) می‌چرخد.

کانون اصلی مطالعه ولکات (۱۹۹۹)، پاداش‌های درونی بود که طی آن، بیشتر اساتید نه به‌خاطر وعده افزایش حقوق، پرداخت براساس شایستگی، ترفیع و پاداش بلکه به‌خاطر منافع شخصی و جمعی برای تدریس برنامه‌های آموزش فراگیر برانگیخته شده بودند. پنج مورد از این عوامل شخصی عبارت بودند از توانایی تدریس به مخاطبان جدیدی که امکان حضور در کلاس برایشان وجود ندارد، فرصت دستیابی به ایده‌های نوین، انگیزه شخصی برای استفاده فناوری، چالش فکری و رضایت کلی از شغل. همچنین، اساتیدی که آموزش از راه دور را فرصتی برای

بارور ساختن جایگاه حرفه‌ای خود می‌دانستند، شفافیت و اعتبار خود در سطح ملی و ایالتی را بالا برده، ارتباط تنگاتنگی با محیط خارج از پردیس دانشگاه برقرار کرده، به بخش صنعت و خدمات، مشاوره فنی و اجرایی می‌دهند (Wolcott, 1999).

به‌باور مگوئیر<sup>۱</sup> (۲۰۰۰)، مشوق‌های بیرونی انگیزش اساتید در قالب استخدام و ترفیع، میزان رضایت شغلی، حمایت اداری- فنی و نیز میزان حمایت و تشخیصی که اساتید از همکاران می‌گیرند، مطرح هستند. به‌تازگی، استوارت و همکاران (۲۰۱۰)، مشاهده کردند که نیت رفتاری اساتید در آموزش از راه دور، تحت‌تأثیر فناوری‌های آموزشی است.

میلر و هازمن (۱۹۹۹)، هفده عامل را برای انگیزش اساتید در آموزش از راه دور شناسایی کردند: پاداش‌های درونی، لذت بردن از تدریس، چالش و تکاپوی حرفه‌ای، نیازهای دانشجویان، جو سازمانی، وظیفه و تکلیف، توانمندسازی، امنیت شغلی، علاقه شخصی، حرفه‌ای‌گرایی، مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی، نگرش‌های دانشجویان، انعطاف‌پذیری، درخواست برای تدریس (بخوانند که فلانی درس بدهد)، رابطه با مدیر، لذت‌جویی از کاربرد فناوری و پاداش‌های بیرونی مانند پرداخت، استخدام و ترفیع (Miller, & Husmann, 1999).

مهم‌ترین عوامل انگیزش اساتید در مطالعه کرک (۲۰۰۰)، عبارت بودند از طرح‌ریزی و تدوین برنامه کافی در سطح سازمانی و سیستمی، رهبری آینده، تأمین منابع مالی برای مفاد دوره‌ها، پاسخ‌گویی مبتنی بر عملکرد، زیربنای فناورانه، اثربخشی تعلیم و تربیت، اعتبارات ثبت‌نام (شهریه و وام) برای دانشجویان، زمان آزاد اساتید برای طراحی و تنظیم دوره، شهریه مناسب و عادلانه و سنجه‌های امنیتی برای دوره‌ها.

مگوئیر (۲۰۰۵)، با مرور پژوهش‌های گذشته، عوامل انگیزاننده و بازدارنده انگیزش اساتید را در قالب جدول شماره (۱) فهرست می‌کند. البته به‌باور وی، تهیه فهرست عمومی از عوامل، کاری عبث و بیهوده است؛ زیرا این عوامل برحسب شرایط و ویژگی‌های جامعه و اساتید فرق می‌کنند.

جدول ۱. عوامل انگیزاننده و بازدارنده انگیزش اساتید آموزش از راه دور (Maguire, 2005)

عوامل بازدارنده انگیزش اساتید	
رقابت از جانب مؤسسه‌های دولتی و خصوصی	نگرانی درباره‌ی کیفیت دوره‌های آنلاین
نگرانی درباره‌ی امنیت شغلی و حرفه‌ای	فقدان حقوق مالکیت معنوی
تهدیدهای منبعث از فناوری	عدم تمایل حضوری با دانشجو
عدم شناخت از آموزش از راه دور	عدم دانش کافی درباره‌ی حق کپی و مالکیت معنوی
مقاومت در مقابل نوآوری	نگرانی درباره‌ی اطلاعات غلط و نادرست اینترنتی
عدم تناسب آموزش از راه دور برای دانشجویان قدیمی	دغدغه‌های امنیت وب و مطالب دوره‌ها
دغدغه درباره‌ی ظرفیت کاری اساتید	عدم مساعدت مالی برای مفاد، مخارج، طراحی و توسعه
فقدان پشتیبانی و حمایت اداری	عدم آگاهی از عرصه‌های یاری و امداد رسان
فقدان پشتیبانی مالی	فقدان زمان آزاد
عدم پشتیبانی سازمانی	فقدن پشتیبانی فنی
عدم قابلیت اطمینان سیستم‌ها	ارتباطات ضعیف و خفیف
فقدان کارآموزی درباره‌ی آموزش از راه دور	زمان سلب‌شده از پژوهش و مطالعه
توسعه مهارت‌های مرتبط با فناوری	کمبود زمان برای تهیه و ارائه مفاد دوره
دشواری و صعوبت در استخدام اساتید	فقدان پشتیبانی مالی
نرم‌افزار و سخت‌افزار ناکافی	زیرساخت‌های ناکافی
عوامل بازدارنده انگیزش اساتید	
شرایط کاری مطلوب	میل به مشارکت بیشتر دانشجویان در استفاده از فناوری
رضایت از خود و شغل	ایفای نقش و نظاره همکاران
انگیزه شخصی برای استفاده از فناوری	قدردانی از جانب مقامات دانشگاه
حمایت از تهیه و تدوین بسته‌های آموزشی	فرصت نوآوری فناورانه برای کیفیت‌افزایی و ایده‌پردازی
چالش فکری و ذهنی	افزایش دسترسی به دانشجویان
افزایش حقوق و دستمزد	پشتوانه و تشویق اداری
کارورزی درباره‌ی نحوه‌ی تدریس آنلاین	اعتبار آموزش از راه دور برای استخدام و ترفیع اساتید

سرانجام، گنونکوک و همکاران (۲۰۰۳)، برای تعیین عوامل مؤثر بر انگیزش اساتید آموزش از راه دور، ضمن پیمایش در میان چهار مطالعه میدانی (Beggs, 2000; Betts, 1998; Gannon-Cook, 2003; Schifter, 2000; جدول شماره ۲)، انگیزه شخصی برای استفاده از فناوری، توانایی دسترسی به مخاطبان جدید، انعطاف‌پذیری دوره برای دانشجویان، چالش فکری، و فرصت ارائه‌ی ایده‌های جدید. گنونکوک و همکاران (۲۰۰۳) نشان دادند، قوی‌ترین نیروهای مؤثر بر حضور اساتید در آموزش از راه دور در چهار مطالعه قبلی، محرک‌های بیرونی (۳۸ درصد) و درونی (۱۹ درصد) هستند نه موانع (۱۵ درصد).

جدول ۲. رتبه‌بندی انگیزاننده‌ها (Gannon-Cook &amp; et al, 2009)

بتز (۱۹۹۸)	شیفتر (۲۰۰۰)	بگز (۲۰۰۰)	گنونکوک (۲۰۰۳)
توانایی دسترسی به مخاطبان جدید	انگیزه شخصی برای استفاده از فناوری	انگیزه شخصی برای استفاده از فناوری	انگیزه شخصی برای استفاده از فناوری
فرصت ارائه‌ی ایده‌های جدید	فرصت ارائه‌ی ایده‌های جدید	توانایی دسترسی به مخاطبان جدید	توانایی دسترسی به مخاطبان جدید
انگیزه شخصی برای استفاده از فناوری	فرصتی برای بهبود شیوه تدریس	انعطاف بیشتر دوره‌ها برای دانشجویان	انعطاف بیشتر دوره‌ها برای دانشجویان
چالش فکری	فرصت تنوع‌بخشی عرضه جات برنامه‌ای	چالش فکری	چالش فکری
رضایت شغلی	انعطاف بیشتر دوره‌ها برای دانشجویان	فرصت ارائه‌ی ایده‌های جدید	فرصت ارائه‌ی ایده‌های جدید

با مرور ادبیات نظری مختص انگیزش در آموزش از راه دور و ادبیات نظری انگیزش در رفتار سازمانی (کریپتور و کینیکی، ۱۳۸۶؛ رضائیان، ۱۳۸۵؛ فخمی، ۱۳۸۵؛ قلی‌پور، ۱۳۸۶؛ سیدجوادین، ۱۳۸۳)، ده مقوله انگیزشی اساتید به این ترتیب شناسایی شدند: احساس هویت، پیشرفت و ارتقا، مسئولیت و اختیار، مشارکت در تصمیم، ارتباط با همکاران، امنیت و رفاه، حقوق و پاداش، سیاست‌ها و رویه‌ها، شرایط کاری و کم‌وکیف دانشجویان. از اینجا، فرض بر این است که این مقوله‌ها می‌توانند انگیزه اساتید به آموزش و پژوهش را تبیین کنند.

متغیر «احساس هویت و قدرانی»، نشانگر میزان ارزش قائل شدن به تلاش‌ها و کوشش‌های اساتید، احساس قدر و منزلت در نزد همکاران، کسب انرژی مثبت و روحیه از همکاران و افتخار به آموزش و پژوهش در یک دانشگاه خاص است. متغیر «ارتقا و پیشرفت» نشان می‌دهد، یک دانشگاه چقدر به فکر ترقی و پیشرفت اساتید بوده، فرصت‌های پیشرفت و همکاری با هم‌تایان داخلی و خارجی تا چه اندازه برای اساتید مهیا هستند. دریافت بازخورد عملکردی، اختیار عمل در انتخاب و پالایش مطالب درسی، اختیار عمل در انتخاب زمان کار و شفافیت وظایف شغلی و انتظارات دانشگاه از شاخص‌های عملیاتی متغیر «مسئولیت و اختیار» در این پژوهش هستند. سرانجام، متغیر «مشارکت در تصمیم‌گیری»، نشانگر میزان آزادی و اراده در ابراز عقاید و نظرات، میزان پذیرش نظرات در جلسات و میزان مشارکت در تصمیم‌های آموزشی و پژوهشی است.

متغیر «ارتباطات»، بیانگر رضایت از دسترسی و میزان ارتباط با همکاران (اساتید، کارکنان و رئیس مرکز دانشگاهی) و کمک‌خواهی از آنان در صورت نیاز است. متغیر «امنیت و رفاه»، نشان می‌دهد اساتید به چه میزان از استخدام و امنیت شغلی خود خاطرجمع و مطمئن بوده، از مزایای شغلی خود چقدر احساس رضایت و خرسندی دارند. متغیر «حقوق و پاداش»، نشانگر میزان رضایت از سیستم اعطای پاداش، میزان حقوق دریافتی، مبنای پرداخت حقوق و مزایا و رویه‌های

پرداخت هزینه و پاداش آثار علمی و پژوهشی است. متغیر «سیاست‌ها و رویه‌ها»، گویای آن است که اساتید دانشگاه پیام‌نور تا چه حدی از فرایندها و سیاست‌های دانشگاهی رضایت داشته، آنها را محرک عملکرد آموزشی و پژوهشی خود می‌پندارند. قوانین و مقررات و آیین‌نامه اداری، سیستم نظارت بر حضور در محل کار، سیستم ارزشیابی عملکرد، سیستم ارزشیابی ارتقای مرتبه علمی، مدت زمان تدریس طی روز، پشتیبانی در تهیه و تنظیم مطالب درسی، انعطاف‌پذیری در برنامه‌های آموزشی، زمان‌بندی برگزاری کلاس‌های درسی، مکانیسم‌ها و شیوه‌های ارزیابی آثار پژوهشی و زیرساخت‌های فناورانه شاخص‌های اندازه‌گیری متغیر «سیاست‌ها و رویه‌ها» هستند. متغیر «شرایط کاری»، بازنمای محیط فیزیکی و بستر عملکرد آموزشی و پژوهشی اساتید در مراکز دانشگاه پیام‌نور است. رعایت حدود زمانی و مکانی، تدارک امکانات پژوهشی، دسترسی به پایگاه‌های اطلاعاتی علمی، وجود جو حامی آموزش و پژوهش و فضای فیزیکی کلاس و شرایط آن از شاخص‌های اندازه‌گیری متغیر «شرایط کاری» در پژوهش حاضر بودند. سرانجام، متغیر «کمیت و کیفیت دانشجویان»، بیانگر رضایت اساتید از تعداد دانشجویان در کلاس‌های درسی، کیفیت تکالیف کلاسی، حضور دانشجویان مستعد و ممتاز در کلاس‌ها، امکان دسترسی دانشجویان به پایگاه‌های اطلاعاتی علمی برای به انجام رساندن تکالیف کلاسی و نحوه‌ی ارزشیابی دانشجویان است.

برخی از پژوهشگران (Deci, & Ryan, 1985; Latham, Gary, 2007; Vallerand and et.al, 1992) عوامل انگیزشی را در دو دسته درونی و بیرونی قرار می‌دهند. انگیزش درونی، نشانگر میل و رضایت درونی در ازای انجام کار بوده (Deci & Ryan, 1985) و زمانی برقرار است که فرد به واسطه احساسات درونی که ماحصل انجام کار مطلوب است، به فعالیت بپردازد؛ نه به دلیل وابستگی به عوامل خارجی (مانند پرداخت تشویقی یا تحسین از سوی رئیس) که برای انگیزش افراد در نظر گرفته می‌شوند. در مقابل، انگیزش بیرونی بر محرک‌های هدفدار مثلاً پاداش‌ها یا مزایای مکتسبه از انجام فعالیتی توجه داشته (Deci & Ryan, 1985)، زمانی به منصف‌ظهور می‌رسد که افراد فعالیتی را نه به‌خاطر خود فعالیت که برای ارزشی که برای پیامدهای ذیربط فعالیت قائل هستند- ستایش و تمجید عموم، پاداش بیرونی- به انجام برسانند (Vallerand & et.al, 1992). به‌گفته بهتر، رفتارهای تحت‌تأثیر انگیزش بیرونی، ماهیتاً ابزاری‌اند؛ یعنی این رفتارها نه به‌خاطر خود فعالیت بلکه به‌منزله‌ی ابزاری برای رسیدن به هدف اجرا می‌شوند (Ferent & et.al, 2008, 2008).

بر این اساس، می‌توان مقولاتی مانند «احساس هویت، پیشرفت و ارتقا، مسئولیت و اختیار و مشارکت در تصمیم‌گیری» را در دسته انگیزش درونی و «ارتباط با همکاران، امنیت و رفاه، حقوق و پاداش، سیاست‌ها و رویه‌ها، شرایط کاری و کم‌کیف دانشجو» را در دسته انگیزش

بیرونی جای داد. طبق این مطالب، می‌توان اکنون فرض کرد که ده مقوله انگیزشی بالا در دو دسته انگیزش درونی و بیرونی جای می‌گیرند:

- مقولات «احساس هویت، پیشرفت و ارتقا، مسئولیت و اختیار و مشارکت در تصمیم‌گیری» بر انگیزش درونی اساتید آموزش از راه دور اثر می‌گذارند.
- مقولات «ارتباط با همکاران، امنیت و رفاه، حقوق و پاداش، سیاست‌ها و رویه‌ها، شرایط کاری و کم‌وکیف دانشجو» بر انگیزش بیرونی اساتید آموزش از راه دور اثر دارند.

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش کمی - کاربردی حاضر با راهبرد پیمایش روی اساتید کادری و مدعو دانشگاه پیام‌نور در استان تهران و شهرستان‌ها و مناطق آن به انجام رسید. واحد تحلیل، فرد-استاد بوده، تعداد نمونه در جامعه نامحدود با خطای مجاز ۰/۰۸، انحراف معیار ۰/۸۴ برای نمونه مقدماتی بیست‌تایی و فاصله اطمینان ۹۵ درصد، برابر با ۴۲۳ نفر شد. البته نمونه‌ی نهایی که اطلاعات نگرشی آنها در این پژوهش مدنظر قرار گرفت، برابر با ۴۵۳ نفر بوده، این تعداد براساس روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. مشخصات دموگرافیک نمونه‌ی آماری در جدول شماره (۳) آورده شده و برای جلوگیری از اطاله کلام از شرح آنها چشم‌پوشی می‌شود.

جدول ۳. مشخصات نمونه‌ی آماری

متغیر	طیف	فراوانی	متغیر	طیف	فراوانی
جنسیت	زن	۳۱۸	وضعیت شغلی	تدریس	۲۷۱
	مرد	۱۳۱		تدریس-اجرا	۱۷۸
رشته تحصیلی	اجتماعی	۱۲۷	درجه علمی	مریی	۲۳۳
	اقتصادی	۶۰		استادیار	۹۳
	پایه	۱۷۰		دانشیار	۲۱
	کشاورزی	۱۵		استاد	۱۷
	غیره	۷۷		نامعلوم	۸۵
سن	<۲۰	۱۲۰	سابقه تدریس	< ۳	۱۳۲
	۳۰-۳۵	۱۳۴		۳ تا ۷ سال	۱۵۹
	۳۶-۴۰	۷۴		۸ تا ۱۱ سال	۵۸
	۴۱-۴۵	۴۲		۱۲ تا ۱۶ سال	۴۱
	۴۶-۵۰	۴۴		۱۷ تا ۲۱ سال	۳۵
مدرک تحصیلی	>۵۰	۳۵	وضعیت استخدام	۲۲ و بالاتر	۲۳
	ف. لیسانس	۲۵۵		رسمی	۸۸
	د. دکترا	۸۱		پیمانی	۷۰
	دکترا	۱۱۳	مدعو	۳۹۱	



رویه طراحی و اندازه‌گیری شاخص‌های عملیاتی هر یک از متغیرهای پژوهش به این صورت بود که با شناسایی ده مقوله برای انگیزش اساتید، تلاش شد تا با الهام‌گیری مجدد از ادبیات نظری و نیز مصاحبه با پنج نفر از افراد مجرب آموزش از راه دور در سازمان مرکزی دانشگاه پیام‌نور، شاخص‌های اولیه سنجش مقولات انگیزشی تعریف شوند. با تعریف اولیه شاخص‌ها، پرسشنامه مربوطه در اختیار دوازده نفر از اساتید دانشگاه پیام‌نور در سازمان مرکزی قرار گرفت تا نظرات خود را درباره‌ی شاخص‌ها ابراز کرده، چنانچه شاخصی از قلم افتاده است آن را پیشنهاد دهند. با اخذ نظرات و اصلاح عوامل انگیزش، پرسشنامه نهایی با ۴۸ شاخص (جدول شماره ۴) در اختیار نمونه انتخابی از اساتید قرار گرفت. از اساتید خواسته شد تا با استفاده از طیف ۷-تایی (=۱ خیلی کم و ۷= خیلی زیاد) رضایت خود از شاخص‌های انگیزشی و با طیف ۵-تایی (=۱ بی‌اهمیت و ۵= کاملاً مهم) اهمیت شاخص‌های انگیزشی را ابراز دارند.

جدول ۴. شاخص‌های اندازه‌گیری مقولات انگیزش اساتید

مقوله	شاخص عملیاتی انگیزش اساتید
احساس هویت	مسئولان دانشگاهی، چقدر به پاس زحماتی که می‌کشید از شما تشکر و قدردانی می‌کنند؟
	فکر می‌کنید تدریس شما در مرکز دانشگاهی خود، از نظر جامعه چقدر ارزشمند تلقی می‌شود؟
	چقدر احساس می‌کنید که در میان همکارانتان، جایگاه ارزشمند و والایی دارید؟
	چقدر از این که در دانشگاه پیام‌نور کار می‌کنید، بر خود می‌بالید؟
ارتباطات	همکارانتان چقدر به شما انرژی مثبت و روحیه می‌دهند؟
	تا چه حدی، با هم‌تایان مرکز دانشگاهی خود همکاری داشته و از آنها کمک می‌گیرید؟
	به چه میزان با رئیس مرکز دانشگاهی خود ارتباط دارید؟
	تا چه حدی از نحوه برخورد پرسنل مرکز دانشگاهی خود رضایت دارید؟
رفاه و امنیت	به چه میزان از دسترسی به مسئولین در موقع لزوم رضایت دارید؟
	تا چه اندازه از استخدام و امنیت شغلی خود در مرکز دانشگاهی، مطمئن و خاطر جمع هستید؟
	تا چه اندازه از دریافت امکانات رفاهی نظیر ایاب و ذهاب، بیمه، وام، مزایا و غیره رضایت دارید؟
	به چه میزان، از مزایای مربوط به خدمات درمانی و بیمه تکمیلی رضایت دارید؟
پیشرفت و ارتقاء	تا چه اندازه از فراهم بودن فرصت‌های مناسب پیشرفت برای رشته علمی خود رضایت دارید؟
	تا چه اندازه، فرصت‌های همکاری با هم‌تایان داخلی و خارجی برایتان مهیا و فراهم است؟
	فکر می‌کنید چقدر مرکز دانشگاهی به ترقی و پیشرفت شما یاری می‌رساند؟
حقوق و پاداش	سطح رضایت شما از سیستم اعطای پاداش به فعالیت‌های برتر آموزشی چقدر است؟
	از شرایط اعطای مالکیت فکری در ازای آثار و فعالیت‌های علمی، چقدر رضایت دارید؟
	تا چه اندازه، زمان کافی برای مطالعه، حضور در سمینارها و اجرای فعالیت‌های علمی به شما اختصاص داده می‌شود؟
	رضایت شما از رویه‌های پرداخت هزینه و پاداش آثار پژوهشی (گرنه، مقالات، و ...) چقدر است؟
	به چه میزان، حقوق شما بر پایه شایستگی‌های فردی- علمی پرداخته می‌شود؟

## ادامه‌ی جدول ۴. شاخص‌های اندازه‌گیری مقولات انگیزش اساتید

مقوله	شاخص عملیاتی انگیزش اساتید
سیاستها و رویه‌ها	تا چه حدی، از رویه‌ها، قوانین و مقررات اداری مرکز دانشگاهی خود رضایت دارید؟
	میزان رضایت شما از سیستم نظارت بر حضور در محل کار چقدر است؟
	تا چه اندازه، سیستم ارزشیابی عملکرد خود را عادلانه و منصفانه می‌دانید؟
	به چه میزان، سیستم ارزشیابی ارتقای اعضای هیئت علمی را مناسب می‌بینید؟
	تا چه حدی، مدت زمان تدریس شما در طی یک روز متعادل است؟
	به چه میزان، از سوی مرکز دانشگاهی، برای تهیه و تنظیم مطالب درسی، پشتیبانی می‌شوید؟
	برنامه‌های آموزشی در مرکز دانشگاهی شما تا چه اندازه‌ای انعطاف‌پذیر هستند؟
	سطح رضایت شما از زمان‌بندی برگزاری کلاس‌ها چقدر است؟
	از مکانیسم‌ها و شیوه‌های ارزیابی آثار پژوهشی، چقدر احساس رضایت دارید؟
	چقدر از زیرساخت‌های فناورانه برای برگزاری دوره‌های آموزش از راه دور رضایت دارید؟
شرایط کاری	در مرکز دانشگاهی خود، چقدر محدودیت‌های زمانی و مکانی تدریس از میان برداشته شده است؟
	چقدر از تدارک امکانات پژوهشی (کتاب، چاپگر، کاغذ، اسکنر، ویدئوپروژکتور و ...) رضایت دارید؟
	رضایت شما از کیفیت و میزان دسترسی به پایگاه‌های اطلاعاتی جهت مطالعه و پژوهش چقدر است؟
	تا چه اندازه‌ای، محیط مرکز دانشگاهی خود را حامی و مساعد آموزش و پژوهش می‌دانید؟
	رضایت شما از فضای فیزیکی کلاس و مناسب بودن شرایط آن (نور، صدا، و غیره) چقدر است؟
کم و کیف دانشجویان	تا چه اندازه از کمیت دانشجویان در کلاس‌ها رضایت دارید؟
	چقدر از نحوه ارزشیابی دانشجویان مرکز دانشگاهی خود در نیمسال تحصیلی رضایت دارید؟
	تا چه اندازه‌ای، دانشجویان فعال و ممتازی در کلاس‌ها و دوره‌های آموزشی وجود دارند؟
	به چه میزان، دانشجویان به پایگاه‌های اطلاعاتی جهت انجام تکالیف کلاسی دسترسی دارند؟
	تا چه اندازه از کیفیت تکالیف مقرر دانشجویان رضایت دارید؟
مشارکت در تصمیم	تا چه حدی بازخوردهای عملکردی به شما در مرکز دانشگاهی داده می‌شود؟
	سطح رضایت شما از پشتیبانی فنی برگزاری دوره‌های آموزشی چقدر است؟
	تا چه اندازه‌ای، برای انتخاب و پالایش مطالب درسی در مرکز دانشگاهی، اختیار عمل دارید؟
	چقدر برای انتخاب و تعیین زمان کاری خود در مرکز دانشگاهی از اختیار عمل برخوردار هستید؟
	سطح رضایت شما از شفافیت وظائف شغلی و انتظارات مرکز دانشگاهی خود، چقدر است؟
مشارکت در تصمیم	چقدر از آزادی ابراز عقاید و نظرات در مرکز دانشگاهی خود، احساس رضایت دارید؟
	تا چه حدی از پذیرش نظرات خود در جلسات و برنامه‌های آموزشی رضایت دارید؟
	تا چه حدی، از میزان مشارکت در تصمیم‌گیری‌های آموزشی رضایت دارید؟

تحلیل داده‌های نگرشی اساتید، با استفاده از مدل معادله ساختاری تحت نرم‌افزار لیزرل (Jöreskog and Sörbom 1993) و آزمون میانگین یک‌طرفه اجرا شد. در فرضیه اول (ساختار عوامل انگیزشی)، تحلیل عاملی تأییدی در دو سطح رضایت و اهمیت و در دو مرحله شاخص و مقولات انجام شد. از نظر سطح، تحلیل عاملی تأییدی هم روی رضایت از شاخص‌ها و مقولات، و هم روی اهمیت شاخص‌ها و مقولات اجرا شد. در مرحله‌ی اول، شاخص‌های اندازه‌گیری

مقولات انگیزشی تحت تحلیل عاملی تأییدی قرار گرفته، در صورت مقبولیت این مرحله، نمرات با هم تجمیع و نمره کل هر مقوله انگیزشی از نظر رضایت و اهمیت محاسبه شد. در مرحله دوم، مقولات در دو دسته درونی و بیرونی جای گرفته، آنگاه تحلیل عاملی تأییدی روی آنها در دو سطح رضایت از مقولات انگیزشی و اهمیت مقولات انگیزشی اجرا شد. سرانجام، برای آزمون استنباطی فرضیه دوم (میانگین مقولات انگیزشی) از آزمون میانگین یک طرفه بهره گرفته شد.

### یافته‌های پژوهش

نتایج کلی تجزیه و تحلیل اطلاعات تجربی پژوهش حاضر در جدول شماره (۵) آورده شده است. در ادامه، این نتایج مدلسازی معادلات ساختاری و آزمون میانگین تشریح می‌شوند.

جدول ۵. نتایج کلی آماری متغیرهای پژوهش

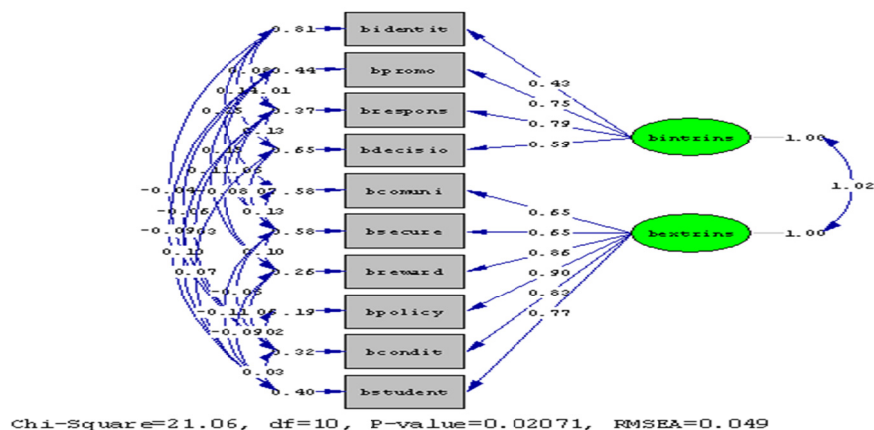
ردیف	مقوله	C.R.	میانگین		انحراف معیار		بار عاملی استاندارد		معاداری		آلفای کرونباخ		شاخصهای برازش مدلها	
			رضایت	اهمیت	رضایت	اهمیت	رضایت	اهمیت	رضایت	اهمیت	نماد	رضایت	اهمیت	
۱	احساس هویت	۴/۰۸	۳/۷۹	۱/۰۴۳	۰/۶۳۳	۰/۵۲	۰/۴۳	۱۱/۲۰	۹/۲۴	۰/۷۱	۰/۷۱	RMSEA	۰/۲۵	۰/۴۹
	پیشرفت و ارتقاء	۲/۶۴	۶/۲۲	۱/۲۶	۰/۶۹۳	۰/۷۰	۰/۷۵	۱۵/۷۱	۱۶/۶	۰/۸۴	۰/۸۱	$\chi^2$	۲۱/۷۴	۲۱/۰۶
	مسئولیت و اختیار	۳/۱۰۲	۴	۱/۰۶	۰/۵۶۹	۰/۷۵	۰/۷۹	۱۶/۷۴	۱۷/۵۴	۰/۷۹	۰/۹۰	$\chi^2 / df$	۰/۱۹۵	۰/۲۰۷
	مشارکت در تصمیم	۳/۱۰۴	۳/۹۹	۱/۳	۰/۶۶۱	۰/۷۰	۰/۵۹	۱۵/۸۰	۱۲/۸۷	۰/۸۴	۰/۸۸	GFI	۱/۲۸	۲/۱
۲	ارتباطات	۳/۵۳	۳/۷۷	۱/۰۸۲	۰/۶۵۷	۰/۶۲	۰/۶۵	۱۴	۱۵/۱۲	۰/۸۵	۰/۸۸	AGFI	۰/۹۹	۰/۹۹
	اهمیت و رفاه	۲/۵۲	۶/۱	۱/۳۴	۰/۸۴۳	۰/۵۲	۰/۶۵	۹/۹۴	۱۶/۲۴	۰/۸۱	۰/۹۱	NFI	۰/۹۷	۰/۹۵
	حقوق و پاداش	۲/۴۶	۶/۲	۱/۰۳۸	۰/۶۳۱	۰/۷۳	۰/۸۶	۱۶/۷۳	۲۱/۵۲	۰/۷۲	۰/۸۶	NNFI	۰/۹۹	۰/۹۹
	سیاستها و رویه‌ها	۳/۳۴	۴/۰۱	۰/۸۷۴	۰/۵۳۴	۰/۸۱	۰/۹۰	۱۹/۳۸	۲۳/۴۵	۰/۷۹	۰/۸۳	CFI	۱	۱
۳	شرایط کاری	۳/۱	۴/۱۳	۱/۰۸۴	۰/۵۷۵	۰/۷۵	۰/۸۳	۱۷/۲۲	۱۸/۰۳	۰/۸۵	۰/۸۵	RMR	۰/۰۲۴	۰/۰۰۷
	کم و کیف دانشجوی	۳/۳۸	۳/۹۹	۱/۰۲۴	۰/۵۷۲	۰/۶۶	۰/۷۷	۱۳/۸۳	۱۸/۱۷	۰/۷۱	۰/۸۵	SRMR	۰/۰۲۲	۰/۰۲

مرحله بعدی تحلیل آماری مدل‌یابی معادلات ساختاری است. هدف از اجرای مدل معادلات ساختاری در این پژوهش عبارت است از بررسی روایی شاخص‌های سنجش مقولات انگیزشی و تقسیم آن مقولات به دو دسته درونی و بیرونی. با انتخاب ماتریس کوواریانس به‌منزله‌ی روش ورود داده و انتخاب روش حداکثر همانندی به‌منزله‌ی روش برآورد، تحلیل عاملی تأییدی ۴۸ شاخص برای ده مقوله انگیزشی نشان داد، تمامی شاخص‌ها (هم در سطح رضایت و هم در سطح اهمیت) دارای بار عاملی استاندارد معنادار بوده، از سویی، شاخص‌های برازش نیز حکایت از تناسب مدل نظری پیشنهادی با داده‌های تجربی داشتند؛ از این‌رو، نمرات شاخص‌های مربوطه هر مقوله جمع شده، نمره مقولات انگیزشی محاسبه شد.

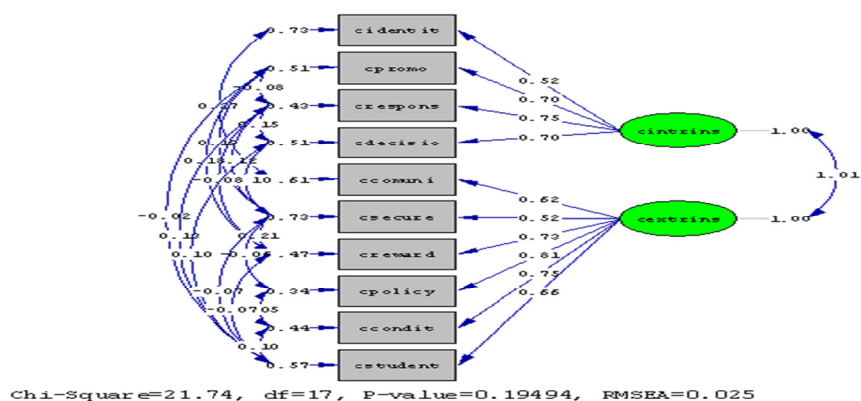
در مرحله دوم، مقولات انگیزشی در دو بعد درونی و بیرونی قرار گرفته، نتایج تحلیل عاملی تأییدی مشخص کرد که بارهای عاملی مربوطه اهمیت مقولات انگیزشی معنادار بوده و

بیشترین و کمترین بار عاملی برای اهمیت مقولات انگیزشی به «سیاست‌ها و رویه‌ها» و «احساس هویت» تعلق دارد. اما برای نیل به برازش مدل، لازم بود تا برخی خطاهای کوواریانس به پارامترهای مدل نظری اولیه افزوده شوند. با لحاظ پیشنهادهای نرم‌افزار (مبتنی بر ملاحظات نظری و روش‌شناسانه) مشاهده شد، نسبت آماره کای مربع (۲۱/۰۶) به درجه آزادی (۱۰) کمتر از مقدار ۳ و مقدار RMSEA (۰/۰۴۹) کمتر از مقدار حداکثری ۰/۰۶ است؛ بنابراین، می‌توان مدل اهمیت مقولات انگیزشی در دو بعد درونی و انگیزش بیرونی را پذیرفت. نمودار شماره (۱)، خروجی نرم‌افزار برای بارهای عاملی استاندارد اهمیت مقولات انگیزشی را نشان می‌دهد.

افزون بر اهمیت مقولات انگیزشی، روی رضایت از مقولات انگیزشی نیز تحلیل عاملی تأییدی انجام شد. نتایج اولیه نشان داد، رضایت از مقولات انگیزشی دارای بار عاملی استاندارد معنادار بوده، این مقدار از ۰/۵۲ به ۰/۷۹ می‌رسد. همچنین، بیشترین و کمترین بار عاملی برای رضایت از مقولات انگیزشی به ترتیب متعلق به «سیاست‌ها و رویه‌ها» و «امنیت و رفاه» است. از آنجا که برازش مدل برآوردی با مدل نظری مطلوب نبود، در نتیجه به پیشنهادات لیزرل مراجعه شد که بیشتر آنها حول کوواریانس خطا میان متغیرهای انگیزشی می‌چرخید. روی هم رفته، برای بهبود برازش مدل برآوردی رضایت از مقولات انگیزشی لازم بود، خطاهای کوواریانس میان متغیرها به مدل افزوده شوند. اجرای تحلیل عاملی تأییدی در مرتبه دوم، برای رضایت مقولات انگیزشی نشان داد که در مدل اندازه‌گیری، اول این که، تمامی بارهای عاملی معنادار هستند؛ در ثانی نسبت آماره کای مربع (۲۱/۷۴) به درجه آزادی (۱۷) کمتر از مقدار ۳ است؛ و سوم این که، مقدار RMSEA (۰/۰۲۵) کمتر از مقدار حداکثری ۰/۰۶ است (نمودار شماره (۲)).



نمودار ۱. برآوردهای استاندارد برای مدل نهایی اهمیت مقولات انگیزشی



نمودار ۲. برآوردهای استاندارد برای مدل نهایی رضایت از مقولات انگیزشی

دسته دوم آزمون‌ها روی میانگین هر یک از مقولات انگیزشی از نظر رضایت و اهمیت انجام شد. از یک‌سو، نتایج آزمون میانگین متغیرها از نظر اهمیت حاکی از آن بود که بیشترین میانگین نظرات به متغیر «پیشرفت و ارتقا» و کمترین میانگین نظرات به متغیر «ارتباطات» تعلق دارد. همچنین، تنها میانگین متغیرهای «پیشرفت و ارتقا»، «ارتباطات»، «احساس هویت»، «امنیت و رفاه»، «حقوق و پاداش»، و «شرایط کاری» معنادار بوده ( $t > 2, P < 0.05$ ) و میانگین سایر متغیرها (یعنی «مسئولیت و اختیار»، «مشارکت در تصمیم‌گیری»، «سیاست‌ها و رویه‌ها»، و «کم‌وکیف دانشجو») معنادار نیست ( $t < 2, P > 0.05$ ). از سوی دیگر، نتایج آزمون میانگین روی رضایت از مقولات انگیزشی نشان داد، بیشترین میانگین به «احساس هویت» و کمترین میانگین به «حقوق و پاداش» تعلق دارد. میانگین متغیرهایی مانند «احساس هویت»، «پیشرفت و ارتقا»، «مسئولیت و اختیار»، «ارتباطات»، «امنیت و رفاه»، «حقوق و پاداش»، «سیاست‌ها و رویه‌ها» و «کم‌وکیف دانشجو» معنادار بوده ( $t > 2, P < 0.05$ )، میانگین سایر متغیرها («مشارکت در تصمیم‌گیری»، و «شرایط کاری» معنادار نیست ( $t < 2, P > 0.05$ ).

### نتیجه‌گیری و پیشنهادها

به‌طور کلی، نتایج نشان داد، تمامی متغیرهای انگیزشی که تا حدودی از درون مطالعات قبلی (Maguire L., 2005; Gannon-Cook and et al, 2009) اقتباس شده بودند، در میان اساتید دانشگاه پیام‌نور استان تهران نیز معنادار بوده و می‌توان این عوامل درونی و بیرونی را در

مدل انگیزشی اساتید مطمح نظر قرار داد. این عوامل، نه رفتار و نه عملکرد که محرک‌های گرایش و میل افراد به بروز رفتارها و نیز دستیابی به عملکرد یا هدف محسوب می‌شوند. مضمون کلی نتایج پژوهش حاضر این است که عوامل انگیزاننده درونی - «ارتقا و پیشرفت» و «احساس هویت» - نقشی ارزنده در انگیزش اساتید ایفا می‌کنند.

از یک سو، نتایج انگیزش درونی حکایت از آن داشت که در وهله نخست، اخذ بازخورد عملکردی از مقامات دانشگاه، داشتن اختیار انتخاب و پالایش مطالب درسی و انعطاف‌پذیری در زمان کاری، همه می‌توانند انگیزش و رضایت درونی آنها را فراهم آورند. دوم، تدارک و تسهیل فرصت‌های پیشرفت و ارتقای اداری سبب انگیزه بالاتر اساتید برای آموزش و پژوهش می‌شود. سوم، اگر مسئولان دانشگاه به تلاش‌های اساتید ارزش قائل شده، به آنها انرژی مثبت تزریق شده و از آنها تمجید و تجلیل شود، آنگاه از درون، انگیزه پیدا می‌کنند و چهارم، اساتید بر این باور هستند که آزادی نظر و مشارکت در تصمیم‌های دانشگاهی منجر به میل درونی آنها برای عملکرد آموزشی و پژوهشی بهتر می‌شود.

از سوی دیگر، نتایج انگیزش بیرونی نشان داد؛ نخست این که، همکاری با اساتید دانشگاه و دسترسی به مساعدت آنها در صورت نیاز می‌تواند، انگیزش بیرونی آنها برای آموزش و پژوهش بهتر را بالا ببرد. دوم این که، اساتید به نوع استخدام و امنیت شغلی خود حساس بوده، داشتن مزایای شغلی بر سطح انگیزش بیرونی آنها اثر دارد. سوم این که، مقدار و روش پرداخت حقوق و دستمزد و نیز پاداش‌ها نیز می‌تواند بر انگیزه اساتید تأثیر قابل توجهی داشته باشد. چهارم این که، فرایندها و سازوکارهایی که در دانشگاه پیام‌نور به اجرا گذاشته می‌شوند، محرک عملکردی اساتید بوده، عناصری مثل مکانیسم ارزشیابی عملکرد، نحوه ارزشیابی آثار علمی، پشتیبانی فنی و اداری در آماده‌سازی و برگزاری دوره‌های درسی و زیرساخت‌های فناورانه همگی می‌توانند اساتید را از نظر ابزاری به انگیزه برسانند. پنجم این که، اساتید اذعان دارند، شرایط کاری مثل امکانات آموزشی و پژوهشی، دسترسی به پایگاه‌های اطلاعاتی و فضای فیزیکی کلاس‌های درسی محرک انگیزش بیرونی آنها برای آموزش و پژوهش بهتر هستند. سرانجام، نتایج نشان داد، اساتید به کمیت و کیفیت دانشجویان حساس بوده، به نوعی بر انگیزش بیرونی آنها اثر می‌گذارد. براساس نتایج بالا، به مسئولان دانشگاه پیام‌نور پیشنهاد می‌شود، اگر قصد تحقق رسالت آموزشی و پژوهشی خود را دارند و به دنبال رقابت بین‌المللی با دانشگاه‌های مشابه خود دارند و اگر خواهان رقابت داخلی با سایر دانشگاه‌ها هستند؛ نخست این که، بکوشند که سطح رضایت از عوامل انگیزشی شناسایی شده در این پژوهش را بالا ببرند، و در ثانی، در هنگام توجه بر انگیزش اساتید، بر مهم‌ترین عوامل انگیزشی اساتید توجه بیشتری داشته باشند. همچنین برای

مطالعات آتی پیشنهاد می‌شود، جهت مشخص شدن قدرت انگیزش اساتید در آموزش و پژوهش، بر پیامدهای انگیزه آموزشی و پژوهشی اساتید متمرکز شوند. همچنین لازم است، با استفاده از مدل‌های فرایندی، مکانیسم انگیزش اساتید برای آموزش و پژوهش شفاف‌تر شود.

## منابع

- کریتنر ر. و کینیکی آ. (۱۳۸۶). *مدیریت رفتار سازمانی*. ترجمه فرهنگی علی‌اکبر و صفرزاده حسین. چاپ دوم، تهران: انتشارات پویش.
- رضائیان ع. (۱۳۸۵). *مبانی مدیریت رفتار سازمانی*. چاپ هفتم، تهران: انتشارات سمت.
- فخیمی ف. (۱۳۸۵). *مدیریت رفتار سازمانی*. چاپ دوم، تهران: نشر هستان.
- قلی‌پور آ. (۱۳۸۶). *مدیریت رفتار سازمانی: رفتار فردی*. چاپ اول، تهران: انتشارات سمت.
- سیدجوادی ر. (۱۳۸۳). *مبانی مدیریت منابع انسانی*. چاپ اول، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- Beggs T. A. (2000). *Influences and barriers to the adoption of instructional technology*. Proceedings of the Mid-South Instructional Technology Conference. Murfreesboro, TN.
- Betts K.S. (1998). *Factors influencing faculty participation in distance education in postsecondary education in the United States, Doctoral dissertation.*, The George Washington University, Washington, DC.
- Creig J.W (2008). *Effects of intrinsic and extrinsic motivation on college progression in community college of air force graduate*. Doctoral dissertation, Capella University.
- Deci E. & Ryan R. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York, NY: Plenum.
- Ferent C et.al (2008). the work tasks motivation scale for teachers (WTMST). *Journal of career assessment*, 16(2), 256-279.
- Gannon-Cook R. (2003). *Factors that motivate or inhibit faculty participation in distance education: an exploratory study, unpublished dissertation*. University of Houston.
- Gannon-Cook R. Ley K. Crawford C. and Warner A. (2009). Motivators and Inhibitors for University Faculty in Distance and e-learning. *British Journal of Educational Technology*, 40(1), 149-163.
- Jöreskog K. and Sörbom D. (1993). *LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Chicago: Scientific Software International.
- Kirk M.P. (2000). *Critical issues affecting internet instruction within the north carolina community college system*. Doctoral dissertation, North Carolina community college.
- Larcara M. (2010). *Forecasting Online adjunct needs: A delphi study*. Doctoral dissertation, Walden University.

- Latham Gary p. (2007). *Work motivation: History, theory, research and practice*. London: Sage publication.
- Maguire L. (2005): Literature review: faculty participation in online distance education: Barriers and motivators, Online. *Journal of Distance Learning Administration*, 8, 1-12.
- Miller M. T. & Husmann D. E. (1999). Faculty incentives to participate in distance education. *The Michigan Community College Journal*, 5, 35-42.
- Rockwell K. Schauer J. Fritz S. M. and Marx D. B. (2000): Faculty education, assistance and support needed to deliver education via distance. *Online Journal of Distance Learning Administration*, 3.
- Schifter C. (2000). Faculty participation in distance education: A factor analysis of motivator and inhibitors. Paper presented at the meeting of the National University Teleconferencing Consortium, Toronto.
- Schroeder, L (2008): *Factors influencing adjunct faculty participation in online instruction at a mid-western university*. Doctoral dissertation, Capella University.
- Stewart C. Bachman C. and Johnson R. (2010). Predictors of faculty acceptance of online education, MERLOT. *Journal of Online Learning and Teaching*, 6(3), 597-616.
- Vallerand R.J. et.al (1992). The academic motivation scale: a measure of intrinsic, extrinsic, and amotivation in education. *Educational and Psychological Measurement*, 52, 1003-1017.
- Wolcott L. L. (1999). *Assessing faculty beliefs about rewards and incentives in distanced education: Pilot study results*. Paper presented at the American Educational Research Association, Montreal, Quebec.