

Assessing faculty members' needs and motivations effective in conduct of training activities at Arak University of Medical Sciences in 2012

Sarmadian H M.D¹, Dydgar F M.D², Kalantari M M D^{3*}, Zarinfar N M.D⁴, Ahmadrloou M B S⁵

1. Assisstant Professor, Infectious Diseases Specialist, Arak University of Medical Scinces. Arak, Iran.
2. Assisstant Professor, Infectious Diseases Specialist, Arak University of Medical Scinces. Arak, Iran.
3. General Physician, MSc of Medical Education, Arak University of Medical Sciences. Arak, Iran.
4. Assisstant Professor, Infectious Diseases Specialist, Arak University of Medical Scinces. Arak, Iran.
5. Expert Statistics, Clinical Research Unit, Vali-Asr Hospital, Arak University of Medical Sciences. Arak, Iran

Received: 4 May 2013, Accepted: 8 Jan 2014

Abstract

Introduction: Motivation is one of the most important tools to persuade faculty members to perform more effectively and efficiently in their workplace. Based on Herzberg's theory, this study tried to reveal the needs and motivations of faculty members of Arak University of Medical Sciences at doing their jobs.

Methods: In this cross-sectional study, of 168 faculty members at Arak University of Medical Sciences, 102 members filled out the researcher-tailored questionnaire. The questionnaire included 40 questions emanating from Herzberg's two-factor theory. Gathered data was analyzed using t and Mann-Whitney U tests.

Results: Response rate was about 60.7%. 24.5% of the faculty members were working at the basic science departments and 74.5% at the clinical ones. Factors of "communication" and "progress and development" had the greatest impact on faculty members' motivation. On the contrary, factors of "physical condition" and "salary" had the least effects. There was a significant relationship between the age of faculty members and motivational factors of "nature of job", "responsibility and career", and "supervision and monitoring". The relationship between working experience and factors of "salary" and "job security" was also significant.

Conclusion: Communication is one of the most important factors in increasing the motivation of faculty members whereas the physical conditions of work and wages are of minimal impact in this regard. As faculty members get older, salary, supervision and monitoring, and job security play more important roles as motivational factors. In other words, with the increase of age and working experience, academic members' expectations of the management changes and if university policy makers do not have a proper evaluation of their activities and neglect their due participation and a applaude, no meaningful change in faculty members' motivation happens.

Keywords: Educational activities, Faculty Members, Motivational factors

*Corresponding author:

Adress: Research and education assistant, payambar azam university complex, basije Square, Arak
Email: kalantari-m@arakmu.ac.ir

بررسی نیازها و عوامل انگیزشی اعضای هیات علمی برای انجام فعالیت‌های آموزشی در دانشگاه علوم پزشکی اراک در سال 1390

حسین سرمدیان¹، فرشیده دیدگر¹، معصومه کلاتری^{2*}، نادر زرین فر¹، مجتبی احمدلو³

1. استادیار، گروه بیماری‌های عفونی گرمسیری، دانشگاه علوم پزشکی اراک، اراک، ایران
2. دکترای حرفه‌ای پزشکی عمومی، کارشناس ارشد آموزش علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اراک، اراک، ایران
3. کارشناس آمار، پایگاه توسعه تحقیقات بالینی بیمارستان ولی عصر، دانشگاه علوم پزشکی اراک

تاریخ دریافت: 92/2/14 تاریخ پذیرش: 92/10/18

چکیده

زمینه و هدف: انگیزش یکی از ابزارهای مهم سوق دادن اعضای هیات علمی به انجام فعالیت‌های موثر و کارآمد در محیط‌های کاری می‌باشد. پژوهش حاضر بر مبنای نظریه هرزبرگ به بررسی نیازها و عوامل انگیزشی اعضای هیات علمی در دانشگاه علوم پزشکی اراک پرداخته است.

مواد و روش‌ها: در این مطالعه تحلیلی مقطعی، از مجموع 168 نفر اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اراک 102 نفر به روش سرشماری به صورت آزادانه و آگاهانه، یک پرسش‌نامه 40 سوالی را که بر مبنای نظریه دو عاملی هرزبرگ طراحی شده، تکمیل کردند. داده‌ها با استفاده از آزمون‌های تی و من ویتنی یو و شاخص‌های مرکزی و پراکندگی در مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: میزان پاسخ‌گویی به پرسش‌نامه‌ها 60/7 درصد بود. 24/5 درصد از اعضای هیات علمی در مقطع علوم پایه و 74/5 درصد در مقطع بالینی فعالیت داشتند. عوامل "ارتباط" و "پیشرفت و رشد"، در ایجاد انگیزش اعضای هیات علمی بیش‌ترین تاثیر را داشته‌اند. عوامل "شرایط فیزیکی کار" و "حقوق و دستمزد" کم‌ترین تاثیرگذاری را دارا بوده‌اند. بین سن اعضای هیات علمی با عوامل انگیزشی "ماهیت کار"، "مسئولیت و موقعیت شغلی" و "نحوه سرپرستی و نظارت"، همبستگی معنی دار وجود داشت. ارتباط بین سابقه کار و عوامل "حقوق و دستمزد" و "امنیت شغلی" نیز معنی دار بود.

نتیجه‌گیری: ارتباط یکی از مهم‌ترین عوامل افزایش انگیزش در اعضای هیات علمی است در حالی که شرایط فیزیکی محیط کار و حقوق و دستمزد کم‌ترین تاثیرگذاری را در این زمینه دارند. با افزایش سن اعضای هیات علمی، حقوق و دستمزد، نحوه سرپرستی و نظارت و امنیت شغلی اهمیت بیش‌تری در ایجاد انگیزش دارند. به عبارت دیگر با افزایش سن و تجربه کاری، انتظارات هیات علمی از مجموعه مدیریتی دانشگاه تغییر می‌کند و چنانچه مسوولین ارزشیابی مناسبی از فعالیت افراد نداشته باشند، آنها را در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت نداده و به دلیل کیفیت فعالیت‌های مثبت مورد تشویق قرار ندهند، انگیزش مطلوبی در اعضا ایجاد نخواهد شد.

واژگان کلیدی: اعضای هیات علمی، فعالیت آموزشی، عوامل انگیزشی

مقدمه

دانشگاه‌ها مهم‌ترین مراکز آموزشی و پژوهشی در هر کشوری هستند. در این میان رسالت اصلی دانشگاه‌های علوم پزشکی تربیت نیروی انسانی برای ارتقاء بهداشت و درمان جامعه است. اعضای هیئت علمی بدنه اصلی هر دانشگاه را تشکیل می‌دهند، بنابراین از مهم‌ترین مولفه‌های نظام آموزشی و از اساسی‌ترین عناصر توسعه و پیشرفت در هر کشوری به شمار می‌آیند. دانشگاه‌های علوم پزشکی به اساتید با انگیزه به عنوان یکی از ارکان تعلیم و تربیت نیاز دارند تا در آموزش دانشجویان و ارتقاء بهداشت و درمان جامعه موثر واقع شوند. وجود تنش و عدم رضایت شغلی اعضای هیئت علمی می‌تواند تهدید کننده سلامت جسمی و روانی، کیفیت زندگی و مانع دستیابی به اهداف توسعه فردی و اجتماعی باشد. انگیزش یکی از ابزارهای مهم در القاء کارکنان برای تولید نتایج موثر و کارآمد، خلق محیط کاری مثبت و اجرای موفقیت آمیز برنامه‌های پیش بینی شده است (1-3).

انسان‌ها بر اساس نیازهای خود تحریک و انگیزش می‌شوند و این نیازها در طول زمان و براساس موقعیت‌های مختلف متفاوت است. شناسایی نیازهای انسان تنها اولین قدم در تعیین میزان اثر گذاری آن بر کار و فعالیت خواهد بود. هیچ تعریف جهان شمولی برای واژه انگیزش در محیط‌های کاری به دلیل پیچیدگی آن وجود ندارد. برخی دانشمندان از بعد روان‌شناختی و برخی از بعد رفتار گرایی اقدام به تعریف و بررسی آن کرده‌اند، اما واقعیت این است که انگیزش امری شفاف برای مشاهده و اندازه گیری نیست و به همین دلیل تئوری‌های مختلفی برای اندازه‌گیری و شناسایی آن ارائه شده است.

در یک بررسی که توسط نوبخت حقیقی در سال 1386 با عنوان عوامل موثر در حضور ناکافی پزشکان در مراکز بهداشتی دانشگاه شهید بهشتی تهران انجام شده،

تاثیر فقدان انگیزش در کاهش میزان حضور در محل کار و کیفیت و کمیت کار نشان داده شده و نامشخص بودن آینده، فقدان برنامه صحیح و امنیت شغلی، به عنوان عوامل موثر در فقدان انگیزش شناخته شده است (4).

یکی از تئوری‌های انگیزش شغلی، تئوری دو عاملی هرزبرگ است. او معتقد است که انگیزش تحت تاثیر عوامل محرک انگیزش (عوامل درونی یا ذهنی) و عوامل بهداشتی (عوامل خارجی) می‌باشد. مبحث اصلی تئوری دو عاملی هرزبرگ که در سال 1959 مطرح شد، تفکیک دو گروه از عوامل انگیزشی شامل عوامل بهداشتی و انگیزشی است. طبق این نظریه عوامل انگیزشی منجر به افزایش رضایت شغلی می‌شوند، اما عوامل بهداشتی صرفاً منجر به کاهش نارضایتی شغلی می‌شوند. طبق نظریه هرزبرگ، عوامل انگیزشی شامل بر شش معیار مهم محتوای شغلی هستند: موفقیت، شناخت، نفس و ذات کار، مسئولیت پذیری، پیشرفت و امکان پذیر بودن رشد و ارتقاء در شغل. عوامل بهداشتی نیز شامل معیارهای مهم زمینه شغل هستند: سیستم‌های سازمانی، سرپرستی، نحوه تعامل با سرپرستان، شرایط کاری، نحوه تعامل و ارتباط با همکاران، زندگی شخصی، موقعیت و امنیت شغلی (5).

شناخت عوامل موثر در ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیات علمی از ضرورت‌هایی است که می‌تواند در افزایش بهره‌وری، رضایت شغلی و برنامه ریزی موفق در شکل‌گیری محیطی پرشور و مفید در دانشگاه‌ها کمک کننده باشد. لذا این مطالعه بر مبنای تئوری هرزبرگ با هدف تعیین نیازها و عوامل انگیزشی اعضای هیات علمی برای انجام دادن فعالیت‌های آموزشی در دانشگاه علوم پزشکی اراک انجام شد.

مواد و روش‌ها

این مطالعه تحلیلی به صورت مقطعی در سال 1390 در دانشگاه علوم پزشکی اراک انجام شد. اعضای هیات علمی مقاطع علوم پایه و بالینی دانشکده پزشکی به تعداد 168 نفر جمعیت مورد مطالعه را تشکیل می‌دادند که به روش سرشماری وارد مطالعه شدند. معیار ورود به مطالعه عضویت در مجموعه هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اراک و معیار خروج از مطالعه، عدم تمایل به شرکت در مطالعه بوده است. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌ای حاوی 40 سوال بود که بر اساس نظریه دو عاملی هرزبرگ و با استفاده از مقالات علمی موجود در این زمینه، توسط پژوهشگر طراحی و تنظیم گردید. پایایی و روایی آن نیز در بسیاری از مطالعات انجام شده در این مقوله از جمله تحقیقات فروغی، تیموری، سیادت، ایجاز احمد و بخشی مورد تایید قرار گرفته است (1، 6، 7).

بخش اول پرسش‌نامه مشخصات فردی هر عضو هیات علمی را شامل می‌شد و بخش دوم حاوی 40 سوال مربوط به عوامل انگیزشی و بهداشتی بود که در حیطه‌های حقوق و دستمزد، شیوه اداره سازمان، ارتباط، امنیت شغلی، شرایط فیزیکی محیط کار، نحوه سرپرستی و نظارت، شناخت و قدردانی، پیشرفت و رشد، ماهیت کار و مسولیت و موقعیت شغلی تقسیم بندی شده بودند.

پرسش‌نامه‌ها توسط کارشناسان دفاتر توسعه آموزش در دانشکده‌ها و مراکز آموزشی درمانی یا به طور مستقیم توسط مجریان بین اعضای هیات علمی توزیع و به صورت خود ایفا تکمیل شدند.

در تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخص‌های مرکزی (میانگین، میانه و ...) و شاخص‌های پراکندگی (انحراف معیار و انحراف میانگین) در گروه‌های مختلف، آزمون تی و مان ویتنی یو و ارتباط متغیرها براساس روش پیرسون و آزمون لجستیک رگرسیون و مدل بندی استفاده شد. سطح معناداری 5 درصد در نظر گرفته شد و نرم افزار SPSS نسخه 16 مورد استفاده قرار گرفت.

یافته‌ها

از مجموع 168 پرسش‌نامه توزیع شده تعداد 102 پرسش‌نامه تکمیل و بازگردانده شد (60/71 درصد). میانگین سنی افراد 43/6 سال بود. 38/2 درصد از اعضای هیات علمی مورد بررسی، زن و 61/8 درصد مرد بودند. هم‌چنین 87/3 درصد از افراد متأهل و 11/8 درصد مجرد بودند. از نظر مقطع تحصیلی نیز 24/5 درصد از اعضای هیات علمی در مقطع علوم پایه و 74/5 درصد در مقطع بالینی فعالیت داشته‌اند. هم‌چنین 6/9 درصد از افراد مدرک کارشناسی ارشد، 20 درصد دکترای تخصصی در علوم پایه، 12/7 درصد تخصص بالینی و 11/8 درصد فوق تخصص بالینی دارا بوده‌اند.

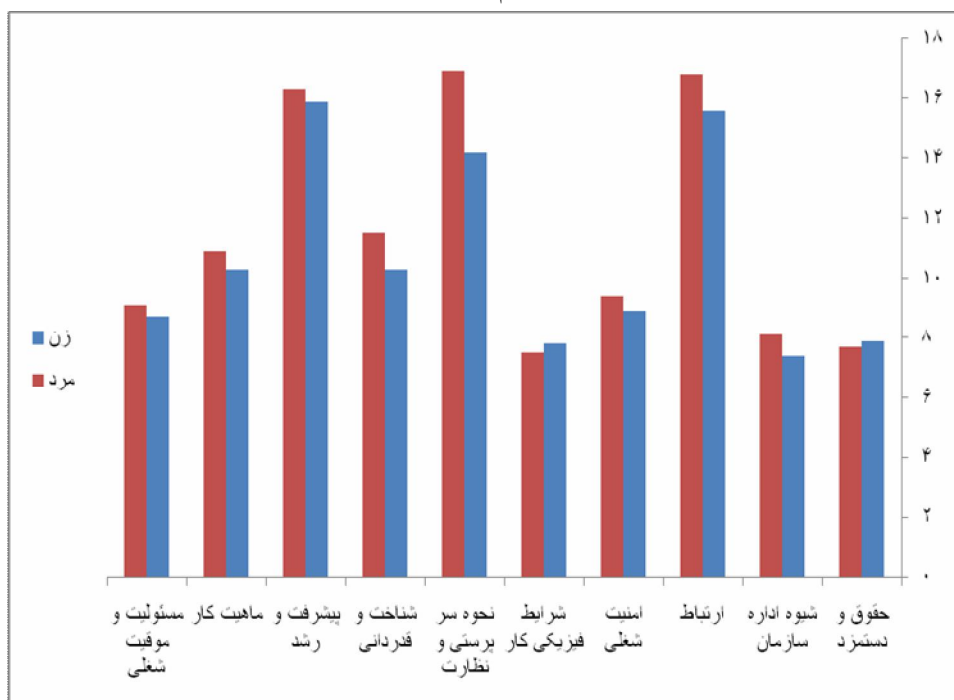
از لحاظ اهمیت عوامل انگیزشی "ارتباط" و "پیشرفت و رشد" بیشترین و "شرایط فیزیکی کار" و "حقوق و دستمزد" کم‌ترین تاثیر گذاری را در ایجاد انگیزش در اعضای هیات علمی به خود اختصاص داده‌اند (جدول 1).

جدول 1. میانگین عوامل انگیزشی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اراک در سال 1390

میانگین	انحراف معیار	
11/8	13/1	انگیزش
16/3	3/0	ارتباط
16/1	2/7	پیشرفت و رشد
15/9	4/3	نحوه سرپرستی و نظارت
11/0	3/9	شناخت و قدردانی
10/7	2/1	ماهیت کار
9/2	2/6	امنیت شغلی
8/9	2/4	مسئولیت و موقعیت شغلی
7/8	1/8	شیوه اداره سازمان
7/8	1/5	حقوق و دستمزد
7/6	2/2	شرایط فیزیکی محیط کار

بررسی عوامل انگیزشی اعضای هیات علمی به تفکیک جنسیت نشان داد که عوامل "نحوه سرپرستی و نظارت" و "ارتباط" در مردان و "پیشرفت و رشد" و "ارتباط" در زنان بیشترین تاثیر گذاری را دارند. هم چنین

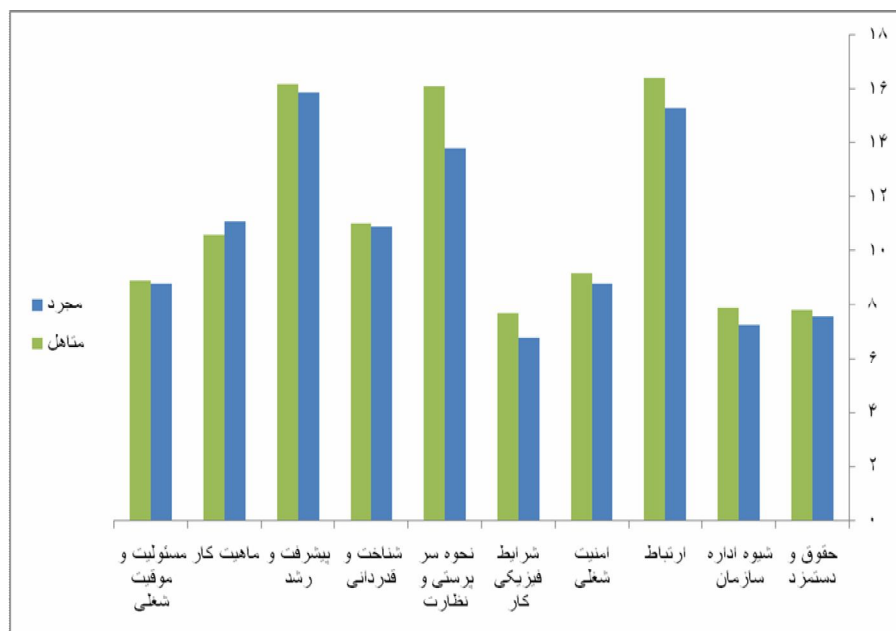
عوامل "شرایط فیزیکی کار" در مردان و "شیوه اداره سازمان" در زنان کمترین تاثیر را در ایجاد انگیزش به خود اختصاص داده‌اند (نمودار 1).



نمودار 1. فراوانی نسبی عوامل انگیزشی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اراک بر حسب جنسیت در سال 1390

نیز، عوامل "ارتباط" و "پیشرفت و رشد" بیشترین تاثیر گذاری و "شرایط فیزیکی کار" کمترین تاثیر گذاری را به عهده داشته‌اند (نمودار 2).

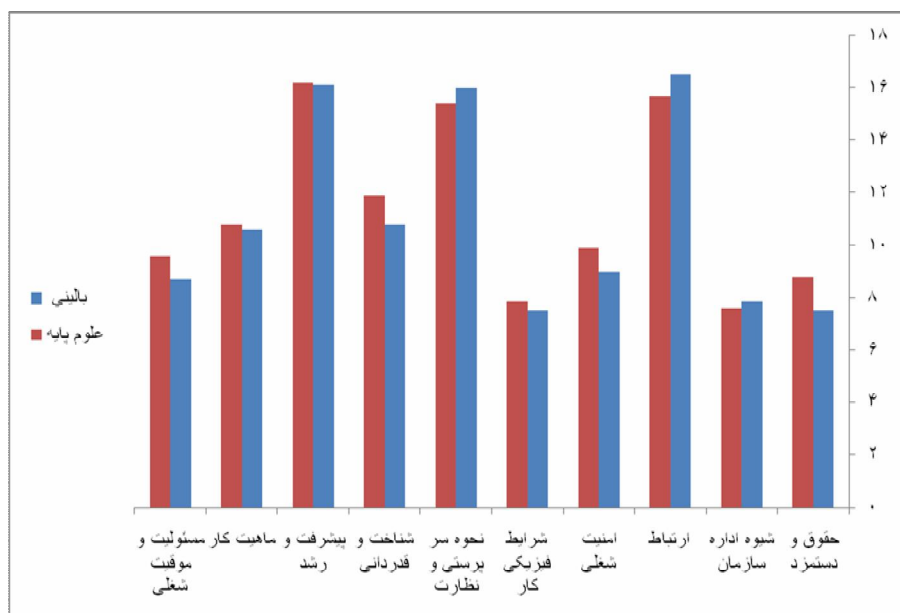
نتایج حاصل از بررسی عوامل انگیزشی به تفکیک وضعیت تاهل موبد این است که در اعضای هیات علمی مجرد، عوامل "پیشرفت و رشد" و "ارتباط" بیشترین تاثیر و "شرایط فیزیکی کار" کمترین تاثیر را در ایجاد انگیزش داشته‌اند. در اعضای هیات علمی متاهل



نمودار 2. فراوانی نسبی عوامل انگیزشی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اراک بر حسب وضعیت تاهل در سال 1390

نیز، عوامل "ارتباط" و "نحوه سرپرستی و نظارت" بیشترین تاثیر گذاری و "شرایط فیزیکی کار" و "حقوق و دستمزد" کمترین تاثیر گذاری را داشته‌اند (نمودار 3).

از نظر تفکیک مقطع تحصیلی در بین اعضای هیات علمی مقطع علوم پایه، عوامل "پیشرفت و رشد" و "ارتباط" بیشترین تاثیر و "شرایط فیزیکی کار" و "حقوق و دستمزد" کمترین تاثیر را در ایجاد انگیزش به خود اختصاص داده‌اند. در بین اعضای هیات علمی مقطع بالینی



نمودار 3. فراوانی نسبی عوامل انگیزشی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اراک بر حسب مقطع تحصیلی در سال 1390

مدرک تحصیلی با عوامل انگیزشی ارتباط معناداری وجود نداشت.

بررسی عوامل انگیزشی به تفکیک سوالات در هر حیطه نیز انجام شد و همان طور که در جدول 2 مشاهده می شود علاقه به شغل مدرسی و رضایت مندی از فعالیت آموزشی بیشترین امتیاز و حمایت کافی مسوولین و روسای دانشکده از عضو هیات علمی در مراجع قانونی کمترین امتیاز را به خود اختصاص داده است (جدول 2).

در بررسی همبستگی سن اعضای هیات علمی با عوامل انگیزشی، ارتباط سن با عوامل "ماهیت کار"، "مسئولیت و موقعیت شغلی" و "نحوه سرپرستی و نظارت" معنادار بوده است (به ترتیب $p=0/009$, $p=0/01$, $p=0/04$).

همچنین در بررسی سابقه کار با عوامل انگیزشی نیز ارتباط بین سابقه کار و عوامل "حقوق و دستمزد" و "امنیت شغلی" معنادار گزارش شده است (به ترتیب $p=0/017$, $p=0/007$). اما بین جنسیت، وضعیت تاهل و

جدول 2. میانگین عوامل انگیزشی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اراک به تفکیک سوالات هر حیطه در سال 1390

رتبه سوال	معیار	میانگین	تعداد	انحراف	سوالات
38	0/77	4/02	99		علاقه به شغل مدرسی و رضایتمندی از فعالیت آموزشی
32	0/62	3/61	102		امکان شرکت در سمینارها و کنفرانسها
10	0/72	3/59	102		میزان ارتباط شما با کارکنان
9	0/88	3/51	101		میزان ارتباط مدیر گروه با شما
36	1/15	3/49	100		توانایی خدمت به جامعه از طریق حرفه. مدرسی
40	0/94	3/4	101		دخالت مستقیم در روند آموزش
39	0/73	3/3	102		استقلال در ارائه خدمات آموزشی
8	0/8	3/23	102		میزان ارتباط شما با سایر اعضای هیات علمی

37	1/05	3/16	102	با ارزش بودن حرفه از دیدگاه جامعه . مدرسی
11	0/53	3/14	101	میزان ارتباط همکارانتان با یکدیگر
5	0/88	3/06	102	تناسب انتظار مسئولین در حدود وظایف محوله به شما
20	0/97	2/99	102	نظارت مستقیم مسئولین در کارتان
19	0/92	2/92	102	امکان دسترسی راحت به مسئولین در مواقع لزوم
1	0/45	2/88	102	تناسب حقوق دریافتی با نیاز زندگی
23	1/36	2/88	99	رضایت از شیوه سرپرستی و هدایت گروه
27	1/04	2/81	101	در صورت ارائه کار آموزشی عالی مورد قدردانی دانشجویان قرار می گیرید
7	1/09	2/78	102	میزان ارتباط مسئولین با شما
17	0/61	2/75	102	وجود امکانات و تجهیزات و ابزار کار مناسب
33	0/8	2/75	102	امکان حمایتی پژوهشی مناسب
28	0/95	2/73	101	مسئولین دانشگاه در ارتباط با مشکلات حرفه ای احساس مسئولیت می کنند
12	0/85	2/65	102	رعایت عدالت و عدم تبعض بین اعضای هیات علمی از طرف مسئولین
21	1/34	2/61	102	نظارت غیر مستقیم در کارتان
16	0/93	2/6	101	شرایط محل کار
35	0/55	2/59	102	امکان ارتقا به رتبه بالاتر علمی
4	0/74	2/55	102	روشن و واضح بودن قوانین اداری
34	0/64	2/52	101	میزان بودجه پژوهشی مناسب
3	0/6	2/51	102	تناسب مزایای درفتی با میزان فعالیت
24	1/34	2/48	99	میزان پذیرش پیشنهادات و نظرات منطقی شما در تصمیم گیری ها
15	1/0	2/38	102	میزان ثبات شغلی
2	0/8	2/37	102	تناسب حقوق دریافتی با میزان و نوع کار
31	1/22	2/4	102	امکان ادامه تحصیل
30	1/13	2/3	102	امکان ارتقا شغلی در حرفه
18	1/07	2/25	102	وجود امکانات رفاهی در محل کار
22	1/48	2/25	102	ارزشیابی مسئولین از کارتان
41	1/4	2/25	100	صحت روند اعطای مسئولیت در دانشگاه
6	0/84	2/2	102	متناسب و روشن بودن وضعیت تشویق و تنبیه
14	1/13	2/1	101	وجود امکانات مناسب استفاده از بیمه بازنشستگی
				در صورت ارائه کاری با ارزش بالا مورد قدردانی همکارانتان قرار می
25	1/32	2/1	102	گیرید
13	0/97	2/0	101	وجود امکانات برای پیشگیری از حوادث شغلی
				در صورت ارائه کاری با ارزش بالا از طرف مسوولین مورد قدردانی و پاداش
26	1/18	1/93	101	معنوی قرار می گیرد
29	1/4	1/6	100	حمایت کافی مسئولین و روسای دانشکده از شما در مراجع قانونی

در بررسی ارتباط بین مولفه‌های عوامل انگیزشی با متغیر انگیزش با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون مشخص شد که به جز عوامل "حقوق و دستمزد"، "رشد و جدول 3. ارتباط بین مولفه‌های عوامل انگیزشی با متغیر انگیزش در اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اراک بر اساس همبستگی پیرسون

عوامل انگیزشی	ارتباط با انگیزش (p)	میزان همبستگی
حقوق و دستمزد	0/429	-
شیوه اداره سازمان	0/0001	%57
ارتباط	0/0001	%56
امنیت شغلی	0/0001	%67
شرایط فیزیکی محیط کار	0/001	%36
نحوه سرپرستی و نظارت	0/0001	%74
شناخت و قدردانی	0/0001	%72
پیشرفت و رشد	0/305	-
ماهیت کار	0/386	-
مسئولیت و موقعیت شغلی	0/0001	%56

علمی، عامل ارتباط یکی از دو عامل مهم افزاینده انگیزش گزارش شده است.

یافته‌های مذکور با نتایج تعدادی از مطالعات مشابه انجام شده در این زمینه هم خوانی دارد و با یافته‌های حاصل از برخی مطالعات نیز مغایرت دارد. از جمله در مطالعه‌ای که عزیز زاده و همکارانش در مورد عوامل انگیزشی موثر بر عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمان انجام دادند، فراهم بودن شرایط لازم جهت بالا بردن سطح دانش و اطلاعات بالاترین نمره را در بین عوامل انگیزش بیرونی به خود اختصاص داده است که می‌توان گفت مورد مذکور جنبه‌ای از عامل پیشرفت و رشد در پژوهش حاضر را در بر دارد (8). علاوه بر این در پژوهشی که به منظور بررسی عوامل انگیزشی و بهداشتی اعضای هیات علمی دانشگاه نیویورک در سال 2000 انجام شده است نیز مشخص شد که تشویق‌های مالی، برقراری ارتباط صحیح، توجه به ارتقا و ترفیع و شناخت و قدردانی مدیران از جمله مهم‌ترین عوامل محسوب می‌شوند (9). همان طور که مشاهده

در نهایت مدل بندوی مولفه‌های عوامل انگیزشی نیز انجام شد که میزان وابستگی مدل مولفه‌های انگیزشی با شاخص کاکس و سنل برابر با 0/62 و با شاخص ناگلکرک برابر با 0/86 محاسبه شد که سطح مطلوبی در مدل بندی می‌باشد.

بحث

در بررسی اهمیت عوامل انگیزشی دو عامل "ارتباط" و "پیشرفت و رشد" به ترتیب بیش‌ترین تاثیر را در ایجاد انگیزش اعضای هیات علمی به خود اختصاص داده‌اند. این مطلب با یافته‌های حاصل از بررسی عوامل انگیزشی به تفکیک جنسیت، تاهل و مقطع تحصیلی اعضای هیات علمی نیز هم خوانی دارد به طوری که "ارتباط" یکی از 2 عامل مهم تاثیر گذار در افزایش انگیزه هم از دیدگاه مردان و هم از نظر زنان است. در ارتباط با وضعیت تاهل در اعضای هیات علمی نیز هم در گروه افراد متاهل و هم در افراد مجرد "پیشرفت و رشد" "ارتباط"، دو عامل دارای بیش‌ترین تاثیر در افزایش انگیزه هستند. هم‌چنین در تفکیک مقطع تحصیلی اعضای هیات

اعضای هیات علمی از حقوق و دستمزد دانشگاهی، مزایای شغلی و میزان مبلغ پرداختی بابت حق التدریس نسبتاً ناراضی بوده‌اند و نتیجه مذکور در هم خوانی با نتایج تحقیقات دیگر گزارش شده است (1، 12-10).

علت این مساله می‌تواند پایین‌تر بودن میانگین سن اعضای هیات علمی در این دانشگاه باشد. هم چنان که در مطالعات انجام شده در دانشگاه‌های علوم پزشکی کرمانشاه و رفسنجان، پژوهشگران به این نتیجه رسیده‌اند که با بالا رفتن سن، رضایت شغلی اعضای هیات علمی کمتر شده است و افراد جوان‌تر، انگیزه و رضایت شغلی بیشتری دارند (1، 7). در تایید این مطلب توجه به این نکته ضروری است که در نتایج حاصل از مطالعه حاضر نیز بین سابقه کار اعضای هیات علمی و عوامل انگیزشی "حقوق و دستمزد" و "امنیت شغلی" همبستگی معنادار منفی وجود دارد. به عبارت دیگر با افزایش سن و عوامل مذکور در ایجاد انگیزش اعضای هیات علمی اهمیت بیشتری دارند. از سوی دیگر بر اساس یافته‌های به دست آمده در این پژوهش سن با عوامل "ماهیت کار" و "مسئولیت و موقعیت شغلی" همبستگی معنادار منفی و با "نحوه سرپرستی و نظارت" همبستگی معنادار مثبت داشته است.

همان‌طور که ملاحظه می‌شود با افزایش سن اعضای هیات علمی اهمیت نحوه سرپرستی و نظارت در ایجاد انگیزش آنها تاثیر گذاری بیشتری داشته است. در توضیح این یافته می‌توان به این مطلب اشاره کرد که با افزایش سن و تجربه کاری، انتظارات اعضای هیات علمی از مجموعه مدیریتی دانشگاه نیز تغییر می‌کند و رضایت از نحوه سرپرستی و نظارت یکی از عوامل مهم در انگیزش شغلی آنان خواهد بود. به طوری که اگر امکان دسترسی راحت به مدیران در مواقع لزوم وجود نداشته باشد، مسئولین، ارزشیابی مناسبی از کار اعضای هیات علمی نداشته باشند و شیوه سرپرستی و نظارت مطلوبی را در محیط به کار نیندند و در نهایت اعضا را در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت نداده، آنها را به دلیل کیفیت فعالیت‌های مثبت

می‌شود 2 مورد از عوامل مذکور با عوامل تاثیر گذار در مطالعه حاضر هم خوانی دارد اما در مطالعه انجام شده توسط بخشی و همکارانشان در دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، حقوق و دستمزد به عنوان مهم‌ترین عامل موثر بر ایجاد انگیزش در بین اعضای هیات علمی معرفی شده است (7).

منشور و همکاران نیز در نتایج پژوهش خود در مالزی، شرایط کاری مناسب را از جمله عوامل مهم انگیزشی اعضای هیات علمی گزارش نموده‌اند (10) که این دو مورد از جمله نتایج مغایر با یافته حاصل از مطالعه فعلی می‌باشند.

در بخش دیگری از نتایج در فصل چهارم گزارش شده است که عوامل "شرایط فیزیکی محیط کار" و "حقوق و دستمزد" کم‌ترین تاثیر گذاری را در ایجاد انگیزش اعضای هیات علمی دارا بوده‌اند و این نتیجه نیز با یافته‌های حاصل از بررسی عوامل انگیزشی به تفکیک جنسیت (به طور نسبی)، تاهل و مقطع تحصیلی هم سو می‌باشد و مورد تایید و تاکید بیشتر قرار می‌گیرد. به نحوی که اعضای هیات علمی مذکور، اعضای هیات علمی مجرد، اعضای هیات علمی متأهل، اعضای هیات علمی مقطع علوم پایه و اعضای هیات علمی مقطع بالینی همگی عامل "شرایط فیزیکی محیط کار" را دارای کم‌ترین تاثیر گذاری در ایجاد انگیزش معرفی کرده‌اند. اما از دیدگاه اعضای هیات علمی مونث "شیوه اداره سازمان" کم‌ترین تاثیر گذاری را بر انگیزش آنها داشته است.

یافته‌های فوق با نتایج حاصل از سایر مطالعات انجام شده در زمینه عوامل انگیزشی اعضای هیات علمی مغایرت دارد. از جمله در مطالعه بخشی و همکاران در دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، عامل حقوق و دستمزد به عنوان مهم‌ترین عامل در ایجاد انگیزش شغلی گزارش شده است (10).

در مطالعه‌ای که توسط صافی و همکاران در مورد عوامل موثر بر رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی انجام گرفته است،

3. Bessell I, Dicks B, Wysocki A, Kepner K. Understanding motivation: an effective tool for managers. University of Florida, Institute of food and agricultural sciences. 2009.
4. Nobakht Hagigi AS. Factors in the presence of inadequate medical doctors martyr Beheshti University of Medical Sciences. Journal of Medicine. 2007;13(1):9-16. [Persian]
5. Shafiei H. The main factors causing motivate faculty members of Imam Hussain (AS). [MSc thesis]. Islamic Azad University, Tehran, 1996. [Persian]
6. Teymouri M, Tootoonchi M, Salehi M, Hassanzadeh A. Job satisfaction among faculty members of Isfahan University of Medical Sciences. Iranian Journal of Medical Education. 2008;7(2):227-37.
7. Bakhshi Ali abad H, Norouzi D, Hosseini Z. Factors on job motivation in the Faculty of Medical Sciences, Rafsanjan. Iranian Journal of Medical Education, 2004, 4(4): 33-41. [Persian]
8. Aziz Zadeh Foroozi M, Mohammad S, Fasihi Harandi T. Comment moderation staff on motivational factors affecting academic performance. Strides in Development of Medical Education Journal, 2005, 2(2): 102-8. [Persian]
9. Oshagbemi T. Is length of service related to the level of job satisfaction? International Journal of Social Economics. 2000;27(3):213-26.
10. Manshor AT, Abdullah A. Job-related motivational factors among Malaysian employees. Psychological reports. 2002;91(3f):1187-93.
11. Safi MH, Falahi Khoshknab M, Russell M, Rahgozar M. Individual and environmental factors that influence job satisfaction and job Faculty of Social Welfare and Rehabilitation Sciences. Strides in Development of Medical Education Journal. 2010;7(1). 43-34. [Persian]

مورد تشویق قرار ندهند، انگیزش مطلوبی در اعضای هیات علمی ایجاد نخواهد شد.

نتیجه گیری

ارتباط یکی از مهم ترین عوامل افزایش انگیزش در اعضای هیات علمی است در حالی که شرایط فیزیکی محیط کار و حقوق و دستمزد کم ترین تاثیرگذاری را در این زمینه دارند. با افزایش سن اعضای هیات علمی، حقوق و دستمزد، نحوه سرپرستی و نظارت و امنیت شغلی اهمیت بیشتری در ایجاد انگیزش دارند. به عبارت دیگر با افزایش سن و تجربه کاری، انتظارات هیات علمی از مجموعه مدیریتی دانشگاه تغییر می کند و چنان چه مسوولین ارزشیابی مناسبی از فعالیت افراد نداشته باشند، آنها را در تصمیم گیری ها مشارکت نداده و به دلیل کیفیت فعالیت های مثبت مورد تشویق قرار ندهند، انگیزش مطلوبی در اعضا ایجاد نخواهد شد.

تشکر و قدردانی

بدین وسیله از معاونت محترم آموزش و تحقیقات دانشگاه، اعضای محترم هیات علمی شرکت کننده در این مطالعه و همکاران محترم دفاتر توسعه آموزش در دانشکده ها که در اجرای این پژوهش ما را یاری کردند، تقدیر و تشکر به عمل می آید.

منابع

1. Foroughi F, Kharrazi H, Iranfar S, Rezaie M. Job satisfaction and its related factors in terms of faculty Kermanshah University of Medical Sciences. Iranian Journal of Medical Education. 2007;7(2):335-42. [Persian]
2. Farhadian F, Tobacconist M, Cengiz T, Haqqani F, Owais S. Staff skills and training needs in clinical teaching methods in Isfahan University of Medical Sciences. Iranian Journal of Medical Education. 2007;7(11): 119-109. [Persian]

medicine Mazandaran University of
Medical Sciences. SDME.2006; 4(2):
92-9.[Persian]

12. Ranjbar M, Vahid Shahi K.
Effective factors on job satisfaction in
faculty members of the faculty of