

عوامل انگیزشی مؤثر بر عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی

مجید میرمحمدخانی، مرضیه رضایی، پریسا کوهساریان، فاطمه اسکندری، فرزانه ناظمی، علی خالقیان*

چکیده

مقدمه: آگاهی از نظرات اعضای هیأت علمی در مورد عوامل مؤثر بر انگیزه شغلی در ایجاد انگیزش شغلی برای پیش‌بینی و تفسیر رفتارهای ایشان مفید است. این مطالعه با هدف بررسی عوامل انگیزشی مؤثر بر عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی سمنان از دیدگاه اساتید انجام گرفت.

روش‌ها: در این مطالعه توصیفی-مقطعی ۱۴۵ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی سمنان به روش تصادفی ساده برای شناسایی عوامل مؤثر بر انگیزه شغلی مورد بررسی قرار گرفتند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه‌ای پژوهشگر ساخته شامل ۲۰ سؤال با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت بود که بر اساس تئوری هرزبرگ طراحی گردید و روایی محتوا و پایایی پرسشنامه بوسیله آزمون مجدد بررسی و تأیید شد. آنالیز داده‌ها با آزمون مجذور کای و تست فیشر انجام شد.

نتایج: از نظر اساتید دانشگاه علوم پزشکی سمنان از بین عوامل بیرونی "مورد احترام قرار گرفتن در محیط کار" با میانگین $(۳/۴۸ \pm ۰/۹۸)$ و از بین عوامل درونی "علاقه ذاتی به تدریس" با میانگین $(۴/۵۷ \pm ۰/۶۱)$ ، به ترتیب بیش‌ترین اهمیت را داشت.

نتیجه‌گیری: یافته‌های این مطالعه نشان داد در مجموع هر دو نوع عوامل انگیزشی درونی و بیرونی بر عملکرد اساتید مؤثر است. بنابراین مدیران برای عملکرد بهتر اعضای هیأت علمی بایستی ابزار لازم را برای افزایش انگیزه آنها فراهم کنند.

واژه‌های کلیدی: عوامل انگیزشی، هیأت علمی، عملکرد آموزشی

مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی / ۱۳۹۶؛ ۱۷(۴۲): ۳۹۲ تا ۳۹۹

مقدمه

منابع انسانی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر موفقیت یا شکست یک سیستم اجتماعی است. این منابع انسانی هستند که ضامن بقا، عامل تأثیرگذار و رمز موفقیت یک

سیستم هستند (۱). مهم‌ترین مرکز فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی در هر کشوری دانشگاه است و اعضای هیأت علمی به عنوان سرمایه‌های انسانی این نظام آموزشی و پژوهشی مهم‌ترین نقش را در توسعه و پیشرفت کشور دارند. این اعضا هرچه خدمات خود را با کیفیت بهتری ارائه دهند توسعه و پیشرفت کشور شتاب بیشتری خواهد داشت (۲). دانشگاه‌های علوم پزشکی به اساتید با انگیزه به عنوان یکی از ارکان تعلیم و تربیت نیاز دارند تا در آموزش دانشجویان و ارتقای بهداشت و درمان جامعه مؤثر واقع شوند و از بروز جامعه بیمار و غیر مولد در آینده پیشگیری گردد (۳).

انگیزش یک حالت درونی است که موجب تولید انرژی، تعیین جهت و شدت در یک رفتار برای رسیدن به یک نیاز می‌شود (۲). انگیزه عامل اساسی جهت ترغیب کارکنان برای ایجاد نتیجه مؤثر و کارآمد، خلق محیط کاری مثبت

* نویسنده مسؤل: دکتر علی خالقیان (استادیار)، گروه بیوشیمی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی سمنان، سمنان، ایران. khaleghian.ali@gmail.com
دکتر مجید میرمحمدخانی (دانشیار)، گروه پزشکی اجتماعی، مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی سمنان، سمنان، ایران. majidmirmohammadkhani@yahoo.com؛ دکتر مرضیه رضایی، پزشک، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی سمنان، سمنان، ایران. dr.rezaie@gmail.com؛ پریسا کوهساریان، کارشناس آزمایشگاه، گروه بیوشیمی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی سمنان، سمنان، ایران. (kohsaryan-p@yahoo.com)؛ فاطمه اسکندری، دانشجوی پرستاری، دانشکده پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی سمنان، سمنان، ایران. eskandari@yahoo.com؛ فرزانه ناظمی دانشجوی پرستاری، دانشکده پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی سمنان، سمنان، ایران nazemi.f@yahoo.com
تاریخ دریافت مقاله: ۹۴/۱/۲۸، تاریخ اصلاحیه: ۹۴/۹/۲۱، تاریخ پذیرش: ۹۴/۹/۲۱

کیفیت زندگی و مانع دست یابی به اهداف توسعه فردی و اجتماعی باشد. فقدان انگیزش در کاهش میزان حضور در محل کار، کمیت و کیفیت کار تأثیر دارد (۱۳). در یک بررسی نامشخص بودن آینده، فقدان برنامه صحیح و عدم 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 هیأت‌علمی دانشگاه‌ها مؤثر قلمداد شده‌اند. آگاهی از نیازهای اعضای هیأت‌علمی 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 (۱۳).

این مطالعه با هدف بررسی عوامل انگیزشی مؤثر بر عملکرد آموزشی اعضای هیأت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی سمنان انجام شد.

روش‌ها

پژوهش حاضر یک مطالعه‌ی توصیفی مقطعی است. نمونه‌های مورد بررسی به روش تصادفی ساده از بین ۱۸۳ عضو هیأت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی که تمایل به همکاری و تکمیل پرسشنامه داشتند؛ انتخاب شدند. جامعه آماری این پژوهش شامل اعضای هیأت‌علمی دانشکده‌های پزشکی، دندانپزشکی و پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی سمنان بود که در زمان توزیع پرسشنامه در دانشگاه حضور داشتند و نمونه پژوهش به تعداد ۱۴۵ نفر بود.

ابزار مورد استفاده، پرسشنامه محقق‌ساخته بود که با استفاده از منابع مختلف (۶ و ۲) و بر اساس نظریه هرزبرگ و بازنگری توسط متخصص آمار و اپیدمیولوژی تهیه شد. پرسشنامه دارای ۲۰ سؤال بود که به دو بخش عوامل انگیزش درونی با ۱۱ سؤال و عوامل انگیزش بیرونی با ۹ سؤال تقسیم شده بود. عبارات بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (تأثیر بسیار زیاد (۵ امتیاز)، زیاد (۴ امتیاز)، متوسط (۳ امتیاز)، کم (۲ امتیاز) و بسیار کم (۱ امتیاز)) تنظیم گردیده بود. پس از بازنگری روایی

و اجرای موفقیت‌آمیز برنامه‌ها است (۵ و ۴). در برخی مطالعات پیشین، مشخص شده است که مبهم بودن آینده، فقدان برنامه صحیح و به چالش کشیده شدن امنیت شغلی نتیجه نداشتن انگیزه لازم است (۵). عواملی چون جالب بودن کار، قدردانی، حقوق کافی، شرایط کاری مناسب و ماهیت کار در افزایش انگیزه اعضای هیأت‌علمی دانشگاه‌ها مؤثر قلمداد شده‌اند (۸ تا ۶).

یکی از تئوری‌های انگیزشی شغلی، تئوری دو عاملی هرزبرگ (Herzberg) است. تئوری هرزبرگ عواملی که منجر به عدم رضایت شغلی می‌شود را مشخص می‌نماید که این عوامل را بهداشت یا نگهدارنده معرفی می‌کند. همچنین مجموعه عواملی را که باعث ایجاد رضایت شغلی و انگیزه در شغل می‌شود، تحت عنوان عوامل انگیزش مطرح می‌نماید. عوامل بهداشتی یا نگهدارنده عبارتند از: حقوق، مقام، شرایط کاری، سرپرستی، خط مشی‌ها، مدیریت سازمان، روابط متقابل افراد. این عوامل مستقیماً با فعالیت کاری افراد ارتباطی ندارد، اما وقتی کیفیت آنها کاهش می‌یابد، باعث نارضایتی کارکنان می‌گردد. عوامل انگیزاننده عبارتند از شرایط ذاتی یک شغل که می‌تواند منجر به رضایت شغلی افراد گردد (۹ و ۱۰).

شناخت عوامل مؤثر در ایجاد انگیزه شغلی اعضای هیأت‌علمی از ضرورت‌هایی است که می‌تواند در افزایش بهره‌وری، رضایت شغلی و برنامه‌ریزی موفق در ایجاد محیطی پرشور و مفید در دانشگاه کمک‌کننده باشد (۱۱).

اعضای هیأت‌علمی در نظام آموزش عالی نیز به دلیل آگاه و مسلط بودن بر بسیاری از ره‌آوردهای محیطی و اجتماعی خود، نیاز به انگیزه‌های ویژه‌ای دارند که متمایز از دیگر اقشار و طبقات اجتماعی است. شناخت این ویژگی به تحلیل و بررسی چارچوب‌های کاری و هنجارهای مطلوب آنان نیاز دارد (۱۲). شناخت عوامل مؤثر در ایجاد انگیزش، از ضرورت‌هایی است که می‌تواند در افزایش بهره‌وری و رضایت شغلی اعضای هیأت‌علمی دانشگاه کمک‌کننده باشد.

اعضای هیأت‌علمی بدنه اصلی هر دانشگاه را تشکیل می‌دهند. وجود تنش و عدم رضایت شغلی اعضای هیأت‌علمی می‌تواند تهدیدکننده سلامت جسمی، روانی و

نتایج

پرسشنامه‌ها بین ۱۴۵ عضو هیأت‌علمی توزیع گردید که میزان پاسخ‌دهی ۸۲/۷ درصد (۱۲۰ نفر) بود. در بین عوامل انگیزشی بیرونی کم‌ترین میانگین رضایت به ترتیب مربوط به "سطح حقوق و مزایا" ($2/72 \pm 1/04$)، "عدالت در اجرای قوانین" ($2/76 \pm 1/08$)، "شرایط مساعد پیشرفت کار" ($2/86 \pm 0/59$) و "سخت افزار آموزشی در کلاس‌ها" ($2/93 \pm 0/95$) بود. بالاترین میانگین رضایت مربوط به "احترام در محیط کار" بود ($3/48 \pm 0/98$). میانگین و انحراف معیار نمرات هر سؤال در حیطه بیرونی در جدول ۱ ارائه شده است.

پرسشنامه توسط ۴ نفر از متخصصین آمار و اپیدمیولوژی مورد ارزیابی قرار گرفت. پس از تکمیل پرسشنامه‌ها، داده‌ها در نرم‌افزار SPSS-13 وارد شد. سپس یافته‌ها در قالب جداول آماری، نمودار و شاخص‌های عددی محاسبه و ارائه گردید. تعداد و درصد پاسخ شرکت‌کنندگان به گویه‌ها با استفاده از جداول فراوانی گزارش شد. همچنین میانگین و انحراف معیار نمرات هر گویه نیز ارائه گردید. از آنجا که اطلاعات شخصی حین تکمیل پرسشنامه اخذ نگردید و همچنین نتایج گردآوری شده به مراکز غیرمرتبط ارائه نگردید؛ لذا محدودیت اخلاقی خاصی در این پژوهش وجود نداشت.

جدول ۱: توزیع فراوانی نسبی و مطلق پاسخ‌ها، میانگین و انحراف معیار نمرات گویه‌های عوامل انگیزشی بیرونی مؤثر بر عملکرد اعضای هیأت‌علمی

میانگین \pm انحراف	تعداد (درصد)					گویه‌های عوامل انگیزشی بیرونی
	بسیار کم	کم	متوسط	زیاد	بسیار زیاد	
$3/04 \pm 1/03$	۱۳ (۱۰/۸)	۱۵ (۱۲/۵)	۲۵ (۴۴/۲)	۳۲ (۲۶/۷)	۷ (۵/۸)	فراهم بودن شرایط لازم جهت ارتقای سطح دانش
$3/01 \pm 1/06$	۱۳ (۱۰/۸)	۲۳ (۱۹/۲)	۳۸ (۳۱/۷)	۴۱ (۳۴/۲)	۵ (۴/۲)	داشتن امنیت شغلی
$2/76 \pm 1/08$	۱۹ (۱۵/۸)	۲۷ (۲۲/۵)	۴۰ (۳۳/۳)	۳۱ (۲۵/۸)	۳ (۲/۵)	اجرای قوانین یکسان
$3/48 \pm 0/98$	۷ (۵/۸)	۱۰ (۸/۳)	۳۳ (۲۷/۵)	۵۸ (۴۸/۳)	۱۲ (۱۰/۰)	مورد احترام قرار گرفتن
$3/06 \pm 1/03$	۹ (۷/۵)	۲۲ (۱۸/۳)	۵۲ (۴۳/۳)	۲۶ (۲۱/۷)	۱۱ (۹/۲)	وجود دانشجویان یا انگیزه
$2/72 \pm 1/04$	۱۷ (۱۴/۳)	۲۸ (۲۳/۵)	۵۲ (۴۳/۷)	۱۵ (۱۲/۶)	۷ (۵/۹)	متناسب بودن حقوق و مزایا
$2/93 \pm 0/95$	۹ (۷/۵)	۲۹ (۲۴/۲)	۴۶ (۳۸/۳)	۳۳ (۲۷/۵)	۳ (۲/۵)	وجود سخت افزار آموزشی مناسب
$2/86 \pm 0/95$	۹ (۷/۵)	۲۵ (۲۰/۸)	۶۰ (۵۰/۰)	۲۵ (۲۰/۸)	۱ (۰/۸)	مساعد بودن شرایط جهت پیشرفت کار
$3/11 \pm 0/84$	۷ (۵/۸)	۱۲ (۱۰/۰)	۶۴ (۵۳/۳)	۳۴ (۲۸/۳)	۳ (۲/۵)	وجود ابزار کمک آموزشی مناسب

استفاده از کتابخانه" ($3/22 \pm 0/93$) و "داشتن قوه خلاقیت و نوآوری" ($3/30 \pm 0/90$) بود. میانگین و انحراف معیار نمرات هر سؤال در حیطه درونی در جدول ۲ قابل دستیابی است. در مجموع میانگین نمره عوامل انگیزشی درونی ($3/99 \pm 0/44$) بود.

در بین عوامل انگیزشی درونی بالاترین میانگین رضایت به ترتیب مربوط به "علاقه به نظم و انضباط کاری" ($4/60 \pm 0/53$)، "علاقه به رفع نواقص تدریس" ($4/59 \pm 0/49$) و "علاقه ذاتی به تدریس" ($4/57 \pm 0/61$) بود. کم‌ترین میانگین رضایت به ترتیب مربوط به "میزان

جدول ۲: توزیع فراوانی نسبی و مطلق پاسخ‌ها، میانگین و انحراف معیار نمرات گویه‌های عوامل انگیزشی درونی مؤثر بر عملکرد اعضای هیأت علمی

میانگین \pm انحراف معیار نمره	تعداد (درصد)					گویه‌های عوامل انگیزشی درونی
	بسیار کم	کم	متوسط	زیاد	بسیار زیاد	
۴/۲۴ \pm ۰/۷۱	۰ (۰/۰)	۱ (۸/۰)	۱۶ (۱۳/۳)	۵۶ (۴۶/۷)	۴۷ (۳۹/۲)	بهره‌گیری از شیوه افراد سرآمد
۴/۵۷ \pm ۰/۶۱	۰ (۰/۰)	۰ (۰/۰)	۸ (۶/۷)	۳۵ (۲۹/۲)	۷۷ (۶۴/۲)	علاقه ذاتی به تدریس
۴/۶۰ \pm ۰/۵۳	۰ (۰/۰)	۰ (۰/۰)	۳ (۲/۵)	۴۱ (۳۴/۲)	۷۶ (۶۳/۳)	داشتن نظم و انضباط کاری
۳/۹۲ \pm ۰/۷۲	۰ (۰/۰)	۲ (۱/۷)	۳۰ (۲۵/۰)	۶۳ (۵۲/۵)	۲۵ (۲۰/۸)	داشتن قدرت تصمیم‌گیری
۳/۳۰ \pm ۰/۹۰	۴ (۳/۳)	۱۶ (۱۳/۳)	۴۸ (۴۰/۰)	۴۴ (۳۶/۷)	۸ (۶/۷)	داشتن قوه خلاقیت و نوآوری
۳/۷۷ \pm ۰/۸۷	۳ (۲/۵)	۵ (۴/۲)	۲۹ (۲۴/۲)	۶۲ (۵۱/۷)	۲۱ (۱۷/۵)	تمایل به شرکت در طرح تحول آموزش
۴/۰۵ \pm ۰/۷۵	۰ (۰/۰)	۰ (۰/۰)	۱۸ (۱۴/۴)	۶۴ (۵۳/۱)	۳۳ (۲۷/۸)	کنجکاوی نسبت به شیوه‌های نوین آموزش
۴/۱۲ \pm ۰/۸۰	۱ (۰/۸)	۳ (۲/۵)	۱۷ (۱۴/۲)	۵۸ (۴۸/۳)	۴۱ (۳۴/۲)	تمایل به شرکت در کنفرانس‌ها
۴/۵۹ \pm ۰/۴۹	۷ (۵/۸)	۱۲ (۱۰/۰)	۶۴ (۵۳/۳)	۳۴ (۲۸/۳)	۳ (۲/۵)	علاقه به رفع نواقص تدریس
۳/۲۲ \pm ۰/۹۳	۰ (۰/۰)	۰ (۰/۰)	۰ (۰/۰)	۴۷ (۴۰/۲)	۷۰ (۵۹/۸)	استفاده از کتابخانه
۳/۵۵ \pm ۰/۸۰	۶ (۵/۰)	۱۴ (۱۱/۷)	۵۷ (۴۷/۵)	۳۳ (۲۷/۵)	۱۰ (۸/۳)	داشتن نوآوری آموزشی در تدریس

هم به عوامل انگیزشی درونی (۳/۹۹ \pm ۰/۴۴) و هم به عوامل بیرونی (۳ \pm ۰/۴۲) اختصاص داد که این امر حاکی از آن است که آنها برای انجام امور محوله از سوی سازمان که یکی از مهم‌ترین آنها آموزش است، وجود عوامل انگیزشی چه درونی و بیرونی را لازم دانسته‌اند. این نتیجه با تحقیقات دیگر هم‌خوانی دارد (۱۴ و ۱۵).

نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که این بررسی در راستای نتایج تحقیقات هرزبرگ است زیرا وی معتقد بود که وجود عوامل بیرونی در کار ضروری است و نبود آنها ایجاد مشکل می‌نماید، اما باعث برانگیختن افراد به کار نمی‌شود. اما عوامل انگیزشی درونی باعث ترغیب می‌شوند (۹ و ۱۴).

در تحقیقی که توسط دکتر فیاضی و همکاران به بررسی دیدگاه اعضای هیأت علمی و راهکارهای مؤثر بر توانمندسازی آنان پرداخت، مشخص شد عوامل انگیزشی بیشترین اثر را بر توانمندسازی اعضای هیأت علمی داشت که به ترتیب شامل فراهم بودن منابع و امکانات پژوهش و آموزش، ایجاد انگیزه از طریق پاداش‌های درونی و پاداش متناسب با پیشرفت کار را شامل می‌شد (۵).

از آنجایی که در تحقیق ما بیشترین نمره انگیزه‌های

در مجموع میانگین نمره عوامل انگیزشی بیرونی (۳ \pm ۰/۴۲) بود. در بین عوامل انگیزشی بیرونی بیش‌ترین سطح پراکندگی نظرات مربوط به "عدالت در اجرای قوانین" (SD: ۱/۰۸) است و کم‌ترین سطح پراکندگی مربوط به "ابزارهای کمک آموزشی" (SD: ۰/۸۴) و "شرایط مساعد پیشرفت کار" (SD: ۰/۸۵) بود.

در بین عوامل انگیزشی درونی بیش‌ترین سطح پراکندگی نظرات مربوط به "میزان استفاده از کتابخانه محل خدمت" (SD: ۰/۹۳) و "ارائه طرح یا پیشنهاد جهت ارتقای آموزش" (SD: ۰/۹۰) بود و کم‌ترین سطح پراکندگی به ترتیب مربوط به "علاقه به تغییر و رفع نواقص تدریس" (SD: ۰/۴۹)، "علاقه به نظم و انضباط کاری" (SD: ۰/۵۳) و "علاقه ذاتی به تدریس" (SD: ۰/۶۱) بود.

بحث

کیفیت و کمیت عملکرد سازمانها به ویژه مؤسسات آموزشی به عملکرد افراد آن سازمان بستگی دارد. نتایج مربوط به بررسی نظرات اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی سمنان در مجموع میانگین نمره بالایی را

عامل "وجود دانشجوی با انگیزه" نیز از جمله عواملی بود که نمره بالایی به آن تعلق گرفت. احتمالاً چون نتیجه کار مدرسین بازخوردی است که از سوی دانشجویان پدیدار می‌شود. در صورتی که این بازخورد خوب و مطابق با اهداف درس باشد انگیزه مدرس بالا رفته و در نتیجه کارایی وی افزایش می‌یابد.

"فراهم بودن شرایط لازم جهت بالا بردن سطح دانش و اطلاعات"، نمره $(3/04 \pm 1/03)$ را به خود اختصاص داد. از آنجایی که در مؤسسات دانشگاهی از افراد انتظار می‌رود که هر روز به دانش خود اضافه نمایند یا به عبارتی اطلاعات خود را برای انتقال به دانشجویان به روز نمایند و از طرفی یکی از راه‌های ارتقای اعضای هیأت‌علمی کسب مدرک بالاتر است، باعث گردیده است که این عامل به عنوان عامل انگیزشی با میانگین نسبتاً بالایی انتخاب گردد.

"داشتن امنیت شغلی" از جمله عوامل انگیزشی بود که میانگین نمره متوسط بالایی $(3/01 \pm 1/06)$ به آن تعلق گرفت. تومی (Tomey) در این مورد می‌نویسد افراد، نیازمند امنیت فیزیکی، عاطفی و رفاهی هستند و آنها همچنین نیاز به محیط ثابتی دارند که در مقابل تهدیدات مربوط به خطرات و انحرافات در امان باشند (۱۸). حسنیان نیز در بررسی نظرات اعضای هیأت‌علمی در مورد عوامل انگیزشی به همین نتیجه دست یافت و معتقد است که اگر این عامل در سطح بالای کیفیت و کمیت وجود داشته باشد نارضایتی وجود نخواهد داشت. نیاز به امنیت و آسایش در هرم نیازهای مازلو به عنوان دومین نیاز هر انسان اعلام شده است (۱۹).

نتایج مربوط به عوامل انگیزشی درونی از نظر اعضای هیأت‌علمی نشان داد که عامل خصوصیات فردی "داشتن نظم و انضباط کاری" با میانگین نمره $(4/60 \pm 0/53)$ بالاترین عامل انگیزشی درونی بود. به طور کلی افرادی که در مقام معلمی قرار می‌گیرند دارای خصوصیات متفاوت از افرادی هستند که به مشاغل دیگر اشتغال دارند. گلاور و برونینگ بیان می‌کنند که معلمان خوب غیر از مهارت‌هایی که در تدریس دارند از صفات فراوان دیگری نیز برخوردارند. آنها درباره دانش‌آموزان خود

بیرونی مربوط به احترام در محیط کار می‌شود، می‌توان با ایجاد محیطی توأم با احترام که از اصول اولیه ایجاد آرامش در محیط کار است به عنوان عامل انگیزاننده در دانشگاه علوم پزشکی سمنان در حیطه آموزش استفاده کرد.

در مطالعه‌ای که توسط محمدی و همکاران در دانشگاه علوم پزشکی بیرجند انجام شد، مشخص شد پاداش مادی، مدیریت مشارکتی، سیستم مشاوره‌ای، مسؤلیت‌پذیری و گسترش کار تیمی به ترتیب بالاترین اولویت‌ها را در توانمندسازی اعضای هیأت‌علمی را دارد (۱۶).

از آنجایی که در بین اعضا هیأت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی سمنان علاقه زیاد در رفع نواقص تدریس و داشتن انضباط کاری از عوامل انگیزشی درونی دارای اهمیت بیشتری است و از طرفی در مورد عدالت در اجرای قوانین در عوامل انگیزشی بیرونی دارای کمترین نمره هستند، می‌توان به این نکته رسید که مدیریت مشارکتی و دادن آموزش تکمیلی برای ارتقا سطح آموزش بسیار مؤثر است.

نتایج بخشی علی‌آبادی و همکاران در رفسنجان (۱۷) نشان داد که ۸۱٪ اعضای هیأت‌علمی، عوامل بیرونی و ۷۲٪ آنها عوامل درونی را بر ایجاد انگیزش شغلی مؤثر می‌دانستند که تأییدکننده نتایج به دست آمده از تحقیق ما است.

کیفیت و کمیت عملکرد سازمان‌ها به ویژه مؤسسات آموزشی به عملکرد تک‌تک افراد سازمان بستگی دارد. نتایج مربوط به بررسی نظرات اعضای هیأت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی سمنان به عنوان افراد یک سازمان در مورد عوامل انگیزشی بیرونی نشان داد، "مورد احترام واقع شدن در محیط کار" بالاترین نمره را از سوی اعضای هیأت‌علمی دریافت نمود. آنچه مسلم است وجود جو توأم با احترام از اصول اولیه هر محیط کاری است و اصولاً اگر افراد احساس کنند مورد احترام هستند، در رفع کمبودهای خود می‌کوشند و با آرامش بیشتری به کار خود ادامه خواهند داد و در نتیجه موجبات رضایت خود و سیستم را فراهم می‌آورند. وجود جو رضایت، بهره‌وری و تولید را افزایش می‌دهد.

عملکرد بهتر و تشویق بیشتر فراهم می‌کند. هنگامی که کارکنان با ذوق و استعداد در سطح بالای انگیزشی باشند، مدیران بایستی ابزار لازم را برای به فعلیت رساندن انگیزه آنان فراهم کنند. در غیر این صورت در انجام وظایف خود غفلت می‌ورزند.

از محدودیت‌های این مطالعه می‌توان به محدود بودن نتایج به دانشگاه علوم پزشکی سمنان اشاره کرد. در این مطالعه محدودیت‌هایی همچون تعداد سؤالات پرسشنامه و عدم مشارکت زیاد اعضای هیأت‌علمی وجود داشت که امید است در بررسی‌های بعدی این مشکلات رفع شود. پیشنهاد می‌شود سالانه و به طور مستمر عوامل تأثیرگذار بر کیفیت عملکرد اعضای هیأت‌علمی مورد بررسی قرار گیرد و نتایج به دست آمده از این گونه مطالعات در سیاست‌گذاری کلان دانشگاه مورد استفاده قرار گیرد.

نتیجه‌گیری

یافته‌های این مطالعه نشان داد عوامل انگیزشی درونی اعضای هیأت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی سمنان بیشتر از عوامل انگیزشی بیرونی به آنها در جهت پیشبرد اهداف آموزشی کمک می‌کند. با توجه به نتایج به دست آمده و این حقیقت که نیروی انسانی متخصص و با انگیزه مهم‌ترین سرمایه در توسعه دانشگاهی، بهداشت، درمان و آموزش در هر منطقه است؛ توجه به انگیزه‌های آنان موجب پیشرفت فردی، حرفه‌ای و ماندگاری آنها را در پی خواهد داشت. پیشنهاد می‌شود جهت رسیدن به تصویری جامع‌تر از انگیزش شغلی اساتید مطالعه در سایر دانشگاه‌ها نیز انجام گیرد. مدیران ارشد دانشگاه باید به اهمیت عوامل مؤثر در ایجاد انگیزه شغلی توجه بیشتری داشته باشند و به پرورش استعدادها برتر از طریق ایجاد شرایط مناسب و تأمین امنیت شغلی و آرامش خاطر و فراهم آوری تجهیزات آموزشی و پژوهشی مناسب بپردازند.

قدردانی

بدین وسیله از مدیریت و اعضای هیأت‌علمی دانشگاه

اطلاعات زیادی دارند و از کار با دانش‌آموزان لذت می‌برند (۲۰).

عامل "علاقه ذاتی به تدریس" با میانگین نمره $(4/57 \pm 0/61)$ سومین عامل انگیزشی درونی بود. بدیهی است اگر افراد به انجام کاری علاقه داشته باشند می‌توانند آن کار را به خوبی انجام دهند. چنانچه کاری از روی علاقه صورت نگیرد نتیجه خوبی نخواهد داشت. گرچه کم‌ترین میانگین نمرات عوامل انگیزشی بیرونی و درونی با بیش‌ترین میانگین نمرات حیطة مربوطه تفاوت بسیار زیادی نداشت؛ اما نتایج قابل تأمل است. گرچه سازمان‌ها و مؤسسات آموزشی به عملکرد تک تک افراد بستگی دارد اما نحوه ارتباط و تعامل این افراد نقش بسیار مهمی در دستیابی به اهداف سازمان خواهد داشت که باید از سوی مدیران مورد توجه قرار گیرد.

در مطالعه‌ای که توسط Byrne و chiung انجام شد به این نتیجه رسیدند که رضایت شغلی اثر مثبت و معناداری بر انگیزش شغلی اعضای هیأت‌علمی دارد (۱۱ و ۲۲). همچنین افزایش رضایت شغلی نه تنها به خودی خود اهمیت فراوانی دارد، بلکه با توجه به تأثیر آن بر دیگر جنبه‌های نگرش شغلی ارزش سرمایه‌گذاری را دارا است. اهمیت توجه به انگیزش اساتید به ویژه بررسی عوامل مؤثر در رضایت شغلی آنان امروزه از اصول پذیرفته شده و برنامه‌های اساسی مؤسسات آکادمیک است و مطالعات زیادی در مورد چگونگی تأثیر و پیگیری آن انجام شده است (۲۳).

با توجه به یافته‌های این پژوهش، مسئولین امر باید به اهمیت عوامل مؤثر در ایجاد انگیزه شغلی در دانشگاه‌ها توجه بیشتری نمایند و به پرورش استعدادهای خلاق از طریق تأمین محیط مناسب توأم با امنیت شغلی و آرامش خاطر و تجهیزات باشند. سازمان‌های آموزشی خود بر انگیزه‌های موفقیت در انجام کار و مسئولیت و رضایت شغلی مؤثرند. تئوری انگیزش شغلی در پی آن است که تمام شغل‌ها پربار شده تا از افراد به طور مؤثرتری استفاده شود. از دیدگاه مدیریت، سرمایه‌های انسانی در سازمان‌ها، مهم‌ترین سرمایه به حساب می‌آیند. اصولاً انگیزش سبب حرکت کارکنان می‌شود و فرصت را برای

علوم پزشکی سمنان که با حوصله فراوان ما را در
جمع‌آوری اطلاعات مربوط به این پژوهش یاری کردند،
تشکر می‌نماییم.

منابع

1. Luthans F. Organizational Behavior. New York: McGraw Hill; 1992.
2. Jafarzadeh Kermani Z, Fattahi R. [Baresiye Avamele moaser bar rezayate shoghli Azae heyate elmi reshte ketabdari va etela resani dar iran]. Library and Information Science. 2004; 7(1): 5-24. [Persian]
3. Bakhshi A, Abadi H, Norouzi D, Hosseini ZS. [Effective factors on job motivation in academic members of Rafsangan Medical University]. Iranian Journal of Medical Education. 2004; 4(2): 33-41. [Persian]
4. Lepper MR. Motivational considerations in the study of instruction. Cognition and Instruction. 1988; 5(4): 289-309.
5. Nobakht Haghighi A. [Factors in the presence of insufficient doctors in medical centers of Shahid Beheshti University]. Medical Journal. 1989; 13(1,2): 9-61. [Persian]
6. Shafiee H. [The main factors causing the motivation of faculty members of Imam Hussain (AS)]. Islamic Azad University; 1996. [Persian]
7. Benjamin DP, Chambers S, Reiterman G. A focus on American Indian College persistence. Journal of American Indian Education. 1993; 32(2): 24-40.
8. Thiedke CC. What motivates staff?. Fam pract Manag. 2004; 11(10): 54-5.
9. Davis K, Newstrom J. Human behavior at work: organizational behavior. 8nd ed. New York: McGraw Hill; 1980
10. Gawel JE. Herzberg theory of motivation and Masslow Hierarchy of needs. Washington: ERIC Clearinghouse on assessment and evaluation ;1997. [cited 2004 sep 10]. Available from: <http://www.chiron.valdosta.edu/whuitt/files/herzberg.htm>.
11. Khuwaja AK, Qureshi R, Andrades M, Fatmi Z, Khuwaja NK. Comparison of job satisfaction and stress among male and female doctors in teaching hospitals of Karachi. J Ayub Med Coll Abbottabad. 2004 ; 16(1): 23-7.
12. Arasteh HR. [Job Satisfaction Among Foreign Educated Faculty Members in Iran]. Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education. 2003; 9 (1) :97-125. [Persian]
13. Dadashzadeh Asl M, Kosari M, Nobakht M. [Naghsh avamel moaser dar ijad angizesh azae hiat elmi daneshgah azad eslami vahed astara]. Motaleat kami dar modiriat. 2013; 4(4): 211-230. [Persian].
14. Ebadi A. [Comments about the factors affecting job motivation of nurses in Tehran] [dissertation]. Tehran: Shahid Beheshti University of Medical Sciences; 1995. [Persian]
15. Ghanaian M. [Structures affecting job satisfaction agricultural promoters azerbaijan gharbi, Kurdistan and Kermanshah province]. Journal of agriculter. 2003; 1: 93-103. [Persian]
16. Mohammadi M. [Tavanmand saziye karkonan: Rooykaedha va farayand ha]. Management Studies in Development and Evolution. 2002; 33(2): 175-202. [Persian]
17. Bakhshi H, Nouroozi D, Hossieni Z. [Effective factors on job motivation in academic members of Rafsanjan Medical University]. Iranian Journal of Medical Education. 2005; 4(12): 33-40. [Persian]
18. Tomey AM. Guide to nursing management and leadership. 6nd ed. Philadelphia: Mosby Co; 2000: 75 - 88.
19. Hassanian M. [Nazarate Azae Heyate elmi Dar bareye Avamele Angizeshi Moaser Bar Amalkarde Amoozesh va Pazhoohesh dar Daneshgahe Oloom Pezeshkiye Hamedan]. Journal of Shahid Sadoughi University of Medical Sciences. 1999; 8(2): 83 - 88. [Persian]
20. Kharrazi AN, (Translator). Education (psychology, Principles and its visage). Gilaver JE, Browing RH, (Author). 2nd ed. Tehran: Tehran university press center; 2006; 14: 7-10.. [Persian]
21. Chiung SY. Analysing Motivation- Hygiene Factors to Improve Satisfaction Levels of Your Online Programe. Proceeding of the 18th annual Conference on Distance Teaching and Learning; 2005.
22. Byrne M. The implications of Herzberg's "motivation-hygiene" theory for management in the Irish health sector. Health Care Manag. 2006; 25(1): 4-11.
23. Timreck TC. Managing motivation and developing job satisfaction in the health care work environment. Health Care Manag. 2001 ; 20(1): 42-58.

Motivational Factors Affecting the Educational Performance of Faculty Members

Majid Mirmohamadkhani¹, Marzie Rezaie², Parisa Kohsarian³, Fatemeh Eskandari⁴, Farzaneh Nazemi⁵, Ali khaleghian⁶

Abstract

Introduction: Knowledge of Faculty members' views about factors affecting occupational motivation is helpful in creating occupational motivation for predicting and interpreting their behavior. The purpose of this study was to assess the motivational factors affecting the educational performance of faculty members of Semnan University of Medical Sciences from their own perspective.

Methods: In this descriptive, cross-sectional study, 145 of the faculty members of Semnan University of Medical Sciences were selected by simple random sampling in order to identify the factors affecting occupational motivation. Data collection tool was a researcher-made 20-item questionnaire on a 5-point Likert scale. It was designed based on Herzberg's two-factor theory and its content validity and reliability were confirmed through test-retest. Data were analyzed using chi-square and Fisher's exact tests.

Results: According to the faculty members' views, the external factor "being respected in the workplace" with the mean score of 3.48 ± 0.98 and the internal factor "intrinsic interest in teaching" with the mean score of 4.57 ± 0.61 were the most important factors respectively.

Conclusion: Results showed that in general, both internal and external motivational factors were effective in the performance of faculty members. Therefore, to improve their performance, managers should provide necessary tools to increase faculty members' motivation.

Keywords: Motivational factors, faculty member, educational performance

Addresses:

- ¹ Associated Professor, Social Determinants of Health Research Center, Department of community medicine, Faculty of Medicine, Semnan University of Medical Sciences, Semnan, Iran. Email: majidmirmohammadkhani@yahoo.com
- ² Physician, Faculty of Medicine, Semnan University of Medical Sciences, Semnan, Iran. Email: Dr.rezaie@gmail.com
- ³ Laboratory expert, Department of Biochemistry, Semnan University of Medical Sciences, Semnan, Iran. Email: Kohsaryan-p@yahoo.com
- ⁴ Nursing student, Faculty of Nursing and Midwifery, Semnan University of Medical Sciences, Semnan, Iran. Email: F25-eskandari@yahoo.com
- ⁵ Nursing student, Faculty of Nursing and Midwifery, Semnan University of Medical Sciences, Semnan, Iran. Email: nazemi.f@yahoo.com
- ⁶ (✉) Assistant Professor, Department of Biochemistry, Semnan University of Medical Sciences, Semnan, Iran. Email: khaleghian.ali@gmail.com