عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان

حمید بخشی علی‌آباد، داریوش نوروزی، زهراالسادات حسینی

چکیده

مقدمه. شناخت عوامل مؤثر در ایجاد انگیزش شغلی، از ضرورت‌هایی است که می‌تواند در افزایش بهره‌وری و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه کمک‌کننده باشد. برای شناسایی عوامل درونی و بیرونی انگیزش شغلی، این مطالعه با هدف تعیین عوامل مؤثر در ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان انجام شد.

روش‌ها. در یک مطالعه توصیفی، کلیه اعضای هیأت علمی شاغل در دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان (۸۲ نفر)، پرسشنامه ٤٠ سؤالی را که توسط پژوهشگر براساس تئوری دو عاملی هرزبرگ (Herzberg) طراحی گردیده و با روایی محتوا و پایایی آزمون مجدد تأیید شده بود، تکمیل کردند. داده‌ها به صورت توزیع فراوانی مطلق و نسبی و انجام آزمون مجذور کای توسط نرم‌افزار SPSS تجزیه و تحلیل گردید.

نتایج. نتایج نشان داد که ۸۱ درصد اعضای هیأت علمی، عوامل بیرونی و ۷۲ درصد آنها عوامل درونی را بر ایجاد انگیزش شغلی مؤثر می‌دانستند. در بین عوامل بیرونی به ترتیب اهمیت، عامل‌های حقوق و دستمزد، امنیت شغلی، شرایط محیط کار، نحوه ارتباط با دیگران، سرپرستی و نظارت و خط مشی حاکم بر محیط کار، و در بین عوامل درونی به ترتیب اهمیت، ماهیت کار، شناخت و قدردانی از افراد، پیشرفت و توسعه شغلی و موفقیت شغلی، بیشترین نقش را داشته‌اند.

بحث. اهمیت عوامل بیرونی (بهداشتی) از نظر اعضای هیأت علمی در مقایسه با عوامل درونی (انگیزشی) در ایجاد انگیزش شغلی بیشتر می‌باشد که با نظریات هرزبرگ مطابقت ندارد. مهم‌ترین عامل در ایجاد انگیزش شغلی، حقوق و امنیت شغلی بوده است.

واژه‌های کلیدی. انگیزش شغلی، هیأت علمی، رضایت شغلی، عوامل درونی، عوامل بیرونی.

مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی ۱۳۸۳؛ ۴(۱۲): ۳۳-۴۱

مقدمه

میل با اراده انجام کار یا انگیزش، عامل اساسی در ایجاد تلاش‌ها و فعالیت‌های فرد یا افراد است(۱). انگیزش یکی از ابزارهای مهم در القای کارکنان برای تولید نتیجه مؤثر و کارآمد و خلق محیط کاری مثبت و اجرای موفقیت‌آمیز برنامه‌های پیش‌بینی شده است(۲). اعضای هیأت علمی بدنه اصلی هر دانشگاه را تشکیل می‌دهند و مسلماً در سیستم، از برنامه‌ها فعالیت‌ها و تجهیزات و مواد، اهمیت بیشتری دارند. 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.

وجود تنش و عدم رضایت شغلی اعضای هیأت علمی می‌تواند تهدیدکننده سلامت جسمی و روانی و کیفیت زندگی و مانع دست‌یابی به اهداف توسعه فردی و اجتماعی باشد. فقدان انگیزش در کاهش میزان حضور در محل کار، و کمیت و کیفیت کار تأثیر دارد. در یک بررسی، نامشخص بودن آینده، فقدان برنامه صحیح و امنیت شغلی را در این امر مؤثر دانسته‌اند(۳). عواملی چون جالب بودن کار، قدردانی، حقوق کافی، شرایط کاری

آدرس مکاتبه. حمید بخشی علی‌آبادی (عضو هیأت علمی)، مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، خیابان امام، رفسنجان.

e-mail: bakhshi_hamid@yahoo.com

دکتر داریوش نوروزی، دکترای تکنولوژی آموزشی و عضو هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبایی و دکترزهراالسادات حسینی، پزشک عمومی.

هزینه این طرح از طرف دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان پرداخت شده است.

این مقاله در تاریخ ۸۲/۱۰/۱۰ به دفتر مجله رسیده و در تاریخ ۸۳/۱۲/۸ پذیرش گردیده است.

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-19]

مناسب و ماهیت کار، در افزایش انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها مؤثر قلمداد شده‌اند(٤تا٦). همچنین نتایج مطالعات بر روی پزشکان شاغل در محیط‌های آموزشی نشان داده است که ساعات کار طولانی و زیاد، کمبود حقوق و دستمزد، نداشتن امنیت شغلی، عدم استقلال شغلی و منابع ناکافی، به عنوان عوامل مرتبط با نارضایتی شغلی و ایجاد استرس، بیان شده است(۷تا۹). گرچه ارتباط بین انگیزش مدرسین و موفقیت دانشجویان به اثبات نرسیده، ولی رابطه مثبت آن با اعتماد به نفس دانشجویان نشان داده شده است(۸).

یکی از تئوری‌های انگیزش شغلی، تئوری دو عاملی هرزبرگ (Herzberg) است. او معتقد است که انگیزش تحت تأثیر عوامل محرک انگیزش (motivation factors) (عوامل درونی یا ذهنی فرد) و عوامل بهداشتی (hygiene factors) (عوامل خارجی) است. عوامل محرک انگیزش یا ذهنی از انجام کار ناشی می‌شوند و موجب رضایتمندی فرد شده و به عنوان پاداش‌های درونی یا ذهنی می‌باشند که برای افزایش انجام کار ضروری‌اند، همانند: موفقیت، پیشرفت و قدردانی ماهیت کار، در حالی که برای تأمین و حفظ سلامت سازمان، شناسایی عوامل بهداشتی یا خارجی عمدتاً با محیط و زمینه شغل ارتباط دارند و کارکنان را در سازمان ابقا می‌کنند، و شامل: خط و مشی و مقررات و شرایط محیط کار، حقوق و دستمزد، روابط شخصی با همردیفان و امنیت شغلی می‌شوند(۱۰و۱۱).

مطالعات بسیاری در داخل و خارج کشور در زمینه تأثیر عوامل انگیزشی (ذهنی) و بهداشتی بر رضایت شغلی و انگیزش کارکنان صورت گرفته است که در مواردی اهمیت بیشتر عوامل ذهنی بر عوامل بهداشتی یا خارجی را تأیید نموده‌اند که مطابق نظر هرزبرگ است و در مواردی اهمیت عوامل خارجی را بیان کرده‌اند(۹و۱۲تا۱٦).

شناخت عوامل مؤثر در ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی از ضرورت‌هایی است که می‌تواند در افزایش بهره‌وری رضایت شغلی و برنامه‌ریزی موفق در ایجاد محیطی پرشور و مفید در دانشگاه کمک‌کننده باشد(۷). آگاهی از نیازهای اعضای هیأت علمی در ایجاد انگیزش شغلی برای پیش‌بینی و تفسیر رفتارهای ایشان مفید است و از ضرورت‌هایی است که نباید نادیده گرفته شود. زیرا انگیزش عامل اساسی در ایجاد فعالیت‌هاست.

مدیران موفق در دانشگاه‌ها کسانی هستند که با شناخت عوامل مؤثر بتوانند وضعی را به وجود آورند که انگیزه‌های اعضای هیأت علمی را ارضا کنند. بنابراین، با توجه به اهمیت موضوع و عدم وجود مطالعه‌ای بر روی اعضای هیأت علمی در این زمینه، مطالعه‌ای با هدف تعیین عوامل مؤثر در ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان بر مبنای تئوری هرزبرگ اجرا گردید تا بتوان براساس نتایج به دست آمده، در امر برنامه‌ریزی مناسب و در جهت افزایش رضایت شغلی و توانمندی ایشان و همچنین در جهت توسعه دست‌یابی به اهداف دانشگاه گام برداشت.

روش‌ها

این تحقیق توصیفی- مقطعی بر روی کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان (۸۲ نفر) صورت گرفت. برای گردآوری داده‌ها، پرسشنامه پژوهشگرساخته براساس نظریه دو عاملی هرزبرگ و با توجه به انگیزش درونی (ذهنی)، عوامل بهداشتی (خارجی یا بیرونی) با استفاده از مقالات موجود تهیه و تنظیم گردید(۱۰و۱٤تا۱۷). به منظور تأیید اعتبار و اعتماد علمی آن به ترتیب از روش اعتبار محتوی و آزمون مجدد به فاصله دو هفته استفاده شد (r=٪۹۲).

در بخش اول پرسشنامه، مشخصات فردی اعضای هیأت علمی جمع‌آوری گردید و در بخش دوم پرسشنامه، تعداد ٤۰ سؤال مربوط به ۱۱ عامل نظریه هرزبرگ بود که با مقیاس نقطه‌ای به صورت بسیار مهم، مهم، کم‌اهمیت و بی‌اهمیت و شامل نمی‌شود، درجه‌بندی شده بودند. تعداد عبارات در هر دسته عوامل درونی (ذهنی)و بهداشتی (خارجی) به ترتیب: پنج عبارت مربوط به عامل شناخت و قدردانی، چهار عبارت مربوط به عامل پیشرفت و توسعه شغلی، سه عبارت مربوط به عامل ماهیت کار، سه عبارت مربوط به عامل استقلال و مسؤولیت، دو عبارت مربوط به عامل موفقیت و ارتقای شغلی، سه عبارت در عامل حقوق و دستمزد، سه عبارت مربوط به عامل خط مشی حاکم بر محیط کار، پنج عبارت مربوط به عامل نحوه ارتباط با اطرافیان، چهار عبارت در حیطه امنیت شغلی، سه عبارت در عامل شرایط محیط کار و پنج عبارت مربوط به عامل نحوه سرپرستی و نظارت مسؤولین بود.

پس از ارائه توضیح و کسب رضایت شرکت‌کنندگان در تحقیق، پرسشنامه به تک تک آنان برای تکمیل داده شد و سپس

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-19]

جمع‌آوری گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در مورد هر یک از عبارات، با توجه به فراوانی انتخاب میزان اهمیت، در مورد هر یک از عوامل پنج‌گانه درونی(ذهنی) و شش‌گانه بهداشتی (خارجی) انتخاب‌های بسیار مهم و مهم در یک طبقه به عنوان بااهمیت، و انتخاب‌های کم‌اهمیت و بی‌اهمیت در یک طبقه به عنوان بی‌اهمیت، به وسیله نرم‌افزار SPSS شمارش گردید. به علاوه، امتیاز هر گزینه و هر یک از حیطه‌ها براساس امتیاز ٤ برای بسیار مهم و امتیاز یک برای بی‌اهمیت محاسبه و به صورت میانگین و انحراف معیار هر گزینه و هر حیطه محاسبه گردید و مقایسه گروه‌ها با آزمون مجذور کای انجام شد.

نتایج

از مجموع ۸۲ نفر اعضای هیأت علمی مورد بررسی، ۵۸ نفر مذکر (۷۰/۷ درصد)، ۸٦/٦ درصد متأهل، میانگین سن آنان ٤/۳ ± ۳٤/۹ سال، ۲٦ نفر در رتبه مربی (۳۱/۷ درصد)، ٥٦ نفر استادیار (٦۸/۳ درصد) بودند. میانگین و انحراف معیار امتیازات گزینه‌ها و حیطه‌های انگیزش در جدول یک ارائه شده است.

نتایج نشان داد که بیشترین فراوانی پاسخ هیأت علمی در عوامل بهداشتی (خارجی)، به ترتیب انتخاب، ۹٤ درصد حقوق و دستمزد، ۸٦ درصد امنیت شغلی، ۸۲ درصد شرایط محیط کار، ۸۰ درصد نحوه ارتباط با دیگران، ۷٤ درصد عامل نحوه سرپرستی و نظارت شغلی و ۷۰ درصد عامل خط و مشی حاکم بر محیط کار را در ایجاد انگیزش شغلی بسیار مهم و مهم انتخاب نموده بودند.

نظرات نمونه‌ها در خصوص اهمیت عوامل انگیزشی (درونی) مؤثر در ایجاد انگیزش نشان داد که ۸۰ درصد اعضای هیأت علمی، ماهیت کار، ۷۷ درصد شناخت و قدردانی از افراد، ۷٤ درصد ماهیت مسؤولیت شغلی، ٦۸ درصد پیشرفت و توسعه شغلی و ٥۹ درصد پیشرفت و موفقیت شغلی را در ایجاد انگیزش شغلی بسیار مهم و مهم ذکر نموده بودند.

در مجموع ۸۱ درصد اعضای هیأت علمی اهمیت عوامل بیرونی و ۷۲ درصد اهمیت عوامل درونی را در ایجاد انگیزش بسیار مهم و مهم ابراز نموده بودند.

نود و یک و هفت دهم درصد اعضای هیأت علمی مؤنث از بین عوامل بیرونی مؤثر در ایجاد انگیزش شغلی، حقوق و دستمزد و سپس نحوه ارتباط با دیگران را به عنوان مهمترین عوامل می‌دانستند در حالی که اعضای هیأت علمی مذکر، به ترتیب عوامل حقوق و دستمزد و امنیت شغلی را در اولویت عنوان کردند. نظر اعضای هیأت علمی مؤنث و مذکر در مورد عوامل ذهنی (درونی) دارای اهمیت، همگون بوده و به ترتیب شامل عامل ماهیت و مسؤولیت شغلی بود.

اعضای هیأت علمی گروه سنی ۲۹-۲۰ سال، حقوق و دستمزد را مهمترین عامل در ایجاد انگیزش شغلی می‌دانستند در حالی که در گروه ۳۹-۳۰ سال، امنیت شغلی و گروه سنی ٤۰ سال و بالاتر، شرایط محیط کار را ابراز نمودند. آزمون آماری مجذور کای، تفاوت معنی‌داری را بین متغیر سن و عامل مذکور نشان داد ($P = ۰/۰٤$). کلیه اعضای هیأت علمی ۲۹-۲۰ سال، ۸٥/۳ درصد اعضای هیأت علمی ۳۹-۳۰ سال و ۸٦/٦ درصد اعضای هیأت علمی ٤۰ سال و بالاتر، ماهیت کار را مهمترین عامل درونی در ایجاد انگیزش شغلی می‌دانستند.

جدول۱. میانگین و انحراف معیار امتیازات گزینه‌ها و حیطه‌های عوامل موثر در ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان

عوامل مؤثر	میانگین امتیاز	میانگین معیار حیطه

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-19]

حقوق و دستمزد		**۳/۳۸ ± ۰/۸۰**
متناسب‌بودن حقوق دریافتی با نیازهای زندگی	۳/۳۱±۰/۸۳	
متناسب بدون حقوق دریافتی با میزان و نوع کار	۳/۴۴±۰/۸۱	
متناسب‌بودن مزایای دریافتی (حق محرومیت از مطب) با میزان فعالیت	۳/۳۹±۰/۷۶	
خط و مشی محیط		**۲/۶۲ ± ۱/۰۲**
روشن و واضح بودن قوانین و مقررات	۲/۵۸±۰/۹۹	
متناسب بودن انتظارات مسؤولین از شما	۲/۵۲±۱/۰۰	
متناسب و روشن بودن وضعیت تشویق و تنبیه	۲/۷۶±۱/۰۵	
ارتباط		**۲/۹۲ ± ۰/۷۹**
نحوه ارتباط مسؤولین با شما	۲/۹۴±۰/۷۴	
نحوه ارتباط شما با سایر اعضای هیأت علمی	۲/۹۰±۰/۸۸	
نحوه ارتباط مدیرگروه با شما	۲/۹۴±۰/۷۶	
نحوه ارتباط شما باسایر کارکنان	۲/۹۵±۰/۸	
نحوه ارتباط همکارانتان با یکدیگر	۲/۹۱±۰/۷۸	
امنیت شغلی		**۳/۰۰۵ ± ۱/۱۶**
رعایت عدالت و عدم تبعیض بین اعضای هیأت علمی از طرف مسؤولین	۳/۰۰±۰/۹۳	
وجود امکانات برای پیشگیری از حوادث شغلی	۳/۰۰±۰/۷۳	
وجود امکانات مناسب استفاده از بیمه، بازنشستگی	۳/۰۲±۰/۹۸	
میزان ثبات شغلی (ایمنی شغلی)	۳/۰۰±۰/۸۶	
شرایط محیط کار		**۲/۹۳ ± ۰/۸۵**
شرایط فیزیکی محل کار (نور، صدا، آلودگی و...)	۲/۹۸±۰/۷۷	
وجود تجهیزات و امکانات و ابزار کار مناسب	۲/۹۳±۰/۸۶	
وجود امکانات رفاهی	۳/۰۰±۰/۹۳	
نحوه سرپرستی و نظارت		**۲/۷۲ ± ۰/۹۳**
دسترسی راحت به مسؤولین در موقع لزوم	۲/۹۷±۰/۸۳	
نحوه نظارت مستقیم مسؤولین در کارتان	۲/۸۷±۰/۷۹	
نحوه نظارت غیر مستقیم مسؤولین در کارتان	۲/۵۲±۱/۰۰	
نحوه ارزشیابی مسؤولین از کارتان	۲/۷۶±۱/۰۵	
شیوه سرپرستی و هدایت مسؤولین	۲/۴۸±۰/۹۸	
شناخت و قدردانی		**۲/۸۹ ± ۰/۸۲**
در صورت ارائه کاری باارزش از طرف همکاران مورد قدردانی قرارگیرید	۲/۹۴±۰/۷۶	
در صورت ارائه کارآموزشی از طرف دانشجویان مورد قدردانی قرارگیرید	۲/۹۵±۰/۸۰	
در صورت ارائه کاری با ارزش از طرف مسؤولین مورد قدردانی و.پاداش معنوی قرار گیرید	۳/۰۰±۰/۸۶	
مسؤولین دانشگاه در رابطه با مشکلات حرفه‌ای احساس مسؤولیت کنند	۲/۶۴±۰/۹۰	
حمایت کافی مدیران و روسای دانشکده و بیمارستان از شما در مراجع قانونی	۲/۹۱±۰/۷۸	

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-19]

پیشرفت و توسعه شغلی		**۲/۵۷±۱/۰۶**
وجود امکان ارتقاء پیشرفت شغلی در حرفه	۲/۸۷±۱/۰۹	
وجود امکان ادامه تحصیل	۲/۵۵±۱/۰۰	
وجود امکانات شرکت در سمینارها و کنفرانس‌ها	۲/۵۲±۱/۰۰	
وجود امکانات پژوهشی مناسب	۲/۳۵±۱/۱۳	
ماهیت کار		**۳/۰۳±۰/۸۰**
توانایی خدمت به جامعه از طریق حرفه (مدرسی)	۳/۱۳±۰/۸٤	
باارزش بودن حرفه (مدرسی) از دیدگاه جامعه	۲/۹۷±۰/۸۳	
علاقه به شغل مدرسی و رضایتمندی از کار مدرسی	۲/۹۸±۰/۷۴	
مسؤولیت شغلی		**۲/۶۹±۱/۱۱**
وجود آزادی ابراز عقیده و دادن مسؤولیت	۲/۷۵±۱/۱۹	
پذیرش پیشنهادات و نظرات شما در تصمیم‌گیری‌ها	۲/۶۳±۱/۰۴	
وجود استقلال در ارائه خدمات آموزشی و پژوهشی	۲/۷۰±۱/۱۰	
موقعیت شغلی		**۲/۵۶±۱/۰۰**
داشتن امکان ارتقا به رتبه‌های بالاتر هیأت علمی	۲/٦٤±۱/۰۳	
دخالت مستقیم در روند آموزش، درمان و مراقبت بیماران	۲/۴۸±۰/۹۸	

اعضای هیأت علمی مجرد, عامل ماهیت کار و مسؤولیت شغلی را به عنوان اولویت اول ابراز نمودند. اعضای هیأت علمی متأهل به ترتیب اهمیت، عامل شناخت و قدردانی از افراد، و ماهیت کار را عنوان کردند. اعضای هیأت علمی با مرتبه مربی، حقوق و دستمزد و اعضای هیأت علمی با مرتبه استادیاری، شرایط محیط کار را به عنوان مهمترین عامل بیرونی مؤثر در ایجاد انگیزش عنوان نمودند.

در مورد اهمیت عوامل درونی مؤثر در ایجاد انگیزش، تحلیل داده‌ها بر حسب مرتبه دانشگاهی نشان داد که اعضای هیأت علمی در مرتبه استادیاری عامل ماهیت کار و اعضای هیأت علمی با مرتبه مربی، عوامل موفقیت شغلی و ماهیت کار را به عنوان مهمترین عوامل ایجاد انگیزش معرفی کرده بودند.

بحث

اهمیت عوامل بهداشتی (بیرونی) ایجاد انگیزش شغلی از نظر اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان از نقش عوامل انگیزشی (درونی) بیشتر می‌باشد. کلیه اقشار کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، از جمله اعضای هیأت علمی نیز، عوامل بیرونی را باعث افزایش فعالیت و کارآیی خود عنوان نموده‌اند(١٤). در بررسی مشابه بر روی دبیران شهر دامغان، به همین نتیجه دست یافته‌اند(١٦) اما پرستاران بیمارستان‌های دانشگاه شهید بهشتی، عوامل درونی را بااهمیت‌تر ذکر کرده بودند(١٥).

نتایج این بررسی در راستای نتایج تحقیقات هرزبرگ نمی‌باشد زیرا، وی معتقد است عوامل بهداشتی (خارجی) وجودشان در کار ضروری است و نبودشان ایجاد مشکل می‌نماید و اما باعث انگیختن افراد به کار نمی‌شود اما عوامل انگیزشی (درونی) باعث ترغیب می‌شوند. توفیق و پیشرفت در کار و احساس رضایت از شغل، نمونه‌هایی از این عوامل می‌باشند(١٠و١٥). به نظر پژوهشگر، تفاوت در اهمیت نسبی عوامل در ایجاد انگیزش شغلی از نظر اعضای هیأت علمی و سایر شغل‌ها را می‌توان به دلیل تفاوت‌های موجود در شرایط اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جوامع و موقعیت زمانی دانست که مستلزم انجام بررسی‌های تکمیلی است.

شفیعی در بررسی خود نتیجه گرفت که نیازهای اعضای هیأت علمی، طبق سلسله مراتب نیازهای مازلو نمی‌باشد و می‌تواند ناشی از آرمان‌های عالی و اجتماعی این طبقه بوده که با ارزش‌های این قشر تناسب دارد(٤). این تفاوت را می‌توان ناشی از اختلاف بین اهداف بررسی و موقعیت کاری در گروه اعضای هیأت علمی قلمداد نمود.

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-19]

عامل حقوق و دستمزد در بین عوامل درونی و بیرونی، به عنوان مهم‌ترین عامل در ایجاد انگیزش شغلی معرفی شده است که با نتایج دیگران همسو می‌باشد(۹) بطوری که حدود نیمی از اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی، از میزان پرداخت حقوق و مزایا رضایت داشتند(۱۷) در حالی که جامعه پزشکان کردستان بیان نموده‌اند که پایین بودن حقوق و درآمد، یکی از مهم‌ترین عواملی است که رضایت شغلی پزشکان را کاهش می‌دهد(۱۹). در یک بررسی بر روی پزشکان پرتقالی مشخص شد که اگر شرایط و اوضاع به آنها اجازه دهد، به دلیل کمبود درآمد، حتماً باید تغییر شغل دهند(۲۰). پرداخت حقوق را می‌توان یک محرک و انگیزه قوی دانست، اما اگر حقوق براساس یک طرح طبقه‌بندی مشاغل، عادلانه استاندارد نشود، خط و مشی پرداخت می‌تواند به یک عامل نارضایتی مداوم تبدیل شود(۲۱). به هر حال، می‌توان دلیل انتخاب عامل حقوق و دستمزد را توسط اعضای هیأت علمی، به عنوان مهم‌ترین عامل انگیزش، مشکلات اقتصادی و توقعات ایشان در مقایسه با سایر شغل‌ها در جامعه و نداشتن امکانات رفاهی قلمداد نمود. به عقیده پژوهشگر، در حال حاضر، نمی‌توان از تأثیر میزان پرداخت حقوق بر کیفیت کار پرسنل و رضایت شغلی ایشان چشم‌پوشی کرد.

با افزایش سن، اهمیت عامل حقوق و دستمزد از نظر اعضای هیأت علمی افزایش یافته است. یک بررسی بر روی داوطلبان دانشکده‌های تربیت معلم، نشان داده است که انگیزش شغلی و سن، دارای ارتباط مستقیم می‌باشند(۲۲).

از طرفی، افراد جوان در مقایسه با کارمندان مسن‌تر، از شغل خود رضایتمندی بیشتری احساس کرده و با محیط کاری خود عادت می‌کنند(۲۳). با افزایش سن، شخصیت افراد ثبات بیشتری یافته و قدرت انطباق و سازگاری آنها با مسائل نیز بیشتر می‌شود(۲٤). شاید علت با اهمیت دانستن عامل حقوق و دستمزد افراد مسن‌تر نسبت به افراد جوان‌تر، به واسطه درگیری ایشان با مسائل اقتصادی و انتظارات خانواده باشد که نیازمند بررسی‌های تکمیلی است.

اعضای هیأت علمی، عامل امنیت شغلی را به عنوان عامل ثانوی در ایجاد انگیزش شغلی معرفی نمودند که دارای اختلاف اندکی با مهمترین عامل (حقوق و دستمزد) بود. شفیعی بیان نموده که فراهم بودن امنیت شغلی و وجود قوانین و مقررات برای حمایت اصولی از اعضای هیأت علمی، مهمترین عامل افزایش‌دهنده رضایت شغلی و کارآیی آنان است(٤). پزشکان نیز، عامل امنیت شغلی را در حضور ناکافی در محیط بالینی بسیار مؤثر دانسته‌اند، نامشخص بودن آینده و فقدان برنامه‌ریزی‌های اجتماعی صحیح، بیش از هر عاملی آنها را متأثر نموده است(۳). در محیط کار، زمانی که فرد از نظر امنیت خشنود باشد، دیگر احساس خطر نخواهد کرد و وجود قوانین و مقررات پایدار و جامع از عوامل مهم در برقراری امنیت شغلی است.

اعضای هیأت علمی، شرایط محیط کار را به عنوان سومین عامل بیرونی مهم در ایجاد انگیزش شغلی انتخاب نموده‌اند. صاحب‌الزمانی در بررسی خود نشان داد که ٤۰/٦ درصد اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد، از شرایط فیزیکی، تجهیزات و ابزار کار، بسیار راضی و تنها ۱/۹ درصد افراد ناراضی بوده‌اند(۱۷). شرایط فیزیکی، تجهیزات و ابزار کار مناسب، مهمترین انگیزه برای ادامه کار و بازسازی و رسیدن به هدف‌های سازمان خواهد بود(۲۵). بنابراین، فراهم نمودن امکانات ضروری در زمینه آموزش و پژوهش در رضایت‌مندی ایشان لازم می‌باشد.

در تعیین اولویت اهمیت عوامل درونی، عامل ماهیت کار، مهم‌ترین عامل انگیزش شغلی است. کاشانیان معتقد است که افراد از مشاغل پرتحرک، بیش از کارهای عادی و معمولی لذت می‌برند و رضایت خاطر حاصل می‌کنند و هنگامی بهتر کار می‌کند که ماهیت کار برایش جالب باشد(۲٦). مشاغل تخصصی پس از مدتی باعث کسالت و دلزدگی می‌شود و انگیزه به کار را در آنان تضعیف می‌کند که می‌توان با متنوع ساختن شغل ایجاد انگیزه نمود(۲۵).

اهمیت عامل شناخت و قدردانی از افراد، از نظر اعضای هیأت علمی، دومین عامل درونی مهم در ایجاد انگیزش شغلی می‌باشد. در پژوهشی، اعضای هیأت علمی، شناخت و قدردانی از کارشان را عامل مهمی در رضایت شغلی می‌دانستند(٤). شناسایی و قدردانی می‌تواند از بسیاری منابع تأمین شود، از جمله، سرپرستان، زیردستان و مراجعین، بطوری که قدردانی به عنوان یک محرک و پاداش روانی قلمداد می‌گردد. پژوهشگر معتقد است اعضای هیأت علمی نیاز دارند که در درون خود احساس کنند که مردمی باارزشند. بنابراین، برگزاری برنامه‌های روز پزشک، معلم و هفته پژوهش در جهت قدردانی از بهترین‌ها مؤثر خواهد بود.

از نظر اعضای هیأت علمی، اهمیت عامل مسؤولیت شغلی در رتبه سوم اهمیت عوامل درونی در ایجاد انگیزش شغلی

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-19]

بوده است. مسؤولیت و احساس تعهد برای انجام وظایف محول شده، به نحوی رضایت‌بخش می‌باشد. به نظر پژوهشگر، با توجه به اهمیت وظیفه اعضای هیأت علمی، آنها مسؤولیت بیشتری احساس می‌کنند که انگیزش درونی زیادتری را موجب می‌گردد و در رشد روانی ایشان کمک‌کننده است و باید به آنان اجازه داد که بدون نظارت، مسؤول تلاش‌های خود باشند.

افراد جوان (۲۹-۲۰سال) عامل موفقیت شغلی را به عنوان مهم‌ترین عامل درونی ایجاد انگیزش دانسته‌اند زیرا اعضای هیأت علمی جوان‌تر از انرژی بیشتر و مشغله کمتری برخوردار بوده و مترصد رسیدن به اهداف عالیه خود در کارشان هستند. اعضای هیأت علمی متأهل، در مقایسه با افراد مجرد، عامل ماهیت مسؤولیت را با اهمیت‌تر می‌دانند که با نتایج بررسی‌های دیگر مغایر می‌باشد(۱۷). این تفاوت به نظر پژوهشگر می‌تواند ناشی از میانگین سنی اعضای هیأت علمی و بُعد مکانی باشد و این موضوع را نیز نباید نادیده گرفت که مسؤولیت، احساس تعهد برای انجام وظایف محول شده به نحو رضایت‌بخش می‌باشد. هر چه سطح این وظایف بالاتر باشد، مسؤولیت بیشتری احساس می‌شود و انگیزش زیادتری را موجب می‌گردد.

با توجه به یافته‌های این پژوهش، مسؤولین امر باید به اهمیت عوامل مؤثر در ایجاد انگیزش شغلی در دانشگاه‌ها توجه بیشتری نموده و در صدد پرورش استعدادهای خلاق، از طریق فراهم نمودن محیط مناسب توأم با امنیت شغلی و آرامش خاطر و تجهیزات باشند تا اساتید بتوانند ذهن خود را صرف آموزش و تحقیق کنند. در این راستا، توجه به رفع مشکلات اقتصادی، استخدامی و شرایط محیط کار و ایجاد تنوع در شغل و قدردانی بموقع از آنها، موجبات انگیزش درونی ایشان را فراهم می‌نماید و از رکود و سستی در امر آموزش و پژوهش و بطور کلی وظایف حرفه‌ای آنان، پیشگیری می‌کند.

قدردانی

بدین وسیله از کلیه اعضای هیأت علمی و مسؤولین پژوهشی دانشگاه که در تصویب طرح و اجرای آن همکاری بی‌دریغ نمودند، تشکر و قدردانی می‌شود.

منابع

۱. حسینی‌نسب د. مراکز توسعه کارآیی اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌ها. تهران: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی. ۱۳۷۳.

2. Bessell I, Dicks B, Wysocki A., Kepner K. Undestanding motivation: an effective tool for managers. Univercity of Florida Institute of Food and Agricultural Sciences. 2002. [cited 2004 sep10]. Available from: http://edis.ifas.ufl.edu/pdffiles/HR/HR01700.pdf

۳. نوبخت‌حقیقی ع. عوامل مؤثر در حضور ناکافی پزشکان در مراکز پزشکی دانشگاه شهید بهشتی. مجله دانشکده پزشکی ۱۳٦۸؛ ۱۳(۱و۲): ٦۱-۹.

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

5. Benjamin DP, Chambers S, Reiterman G. A focus on American Indian College persistence. Journal of American Indian Education [serial on the internet]. 1993. Available from: http://jaie.asu.edu/v32/V32S2foc.htm

6. Thiedke CC. What motivates staff? Fam Pract Manag [serial on the internet] 2004; 11(10): 54-5. Available from: http://aafp.org/fpm/20041100/54what.html

7. Khowaja AK, Qureshi R, Andrades M, Fatmi Z, Khowaja NK. 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

8. Burbeck R, Coomber S, Robinson SM, Todd C. Occupational stress in consultants in accident and emergency medicine: a national survey of levels of stress at work. Emerg Med J 2002; 19(3): 234-8.

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-19]

9. Appleton K, House A, Dowell A. A survey of job satisfaction, sources of stress and psychological symptoms among general practitioners in Leeds. Br J Gen Pract 1998; 48(428): 1059-63.
10. Davis K, Newstrom J. Human behavior at work: organizational behavior. 8th ed. New York: McGrow Hill Co.1980.
11. Gawel JE. Herzberg's theory of motivation and Maslow's hierarchy of needs. Washington: ERIC Clearinghouse on Assessment and Evaluation. 1997. [cited 2004 sep. 10]. Available from: http://chiron.valdosta.edu/whuitt/files/herzberg.html
12. Koelbel PW, Fuller SG, Misener TR. An explanatory model of nurse practitioner job satisfaction. J Am Acad Nurse Pract 1991; 3(1): 17-24.
۱۳. جهانی ج. بررسی عوامل مؤثر در رضایت شغلی دبیران مرد مدارس متوسطه شیراز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشگاه تهران. ۱۳٦۸.
۱٤. برنجیان ع‌ر. تعیین نیازها و عوامل انگیزش در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی. ۱۳۷٦.
۱۵. عبادی ع. بررسی نظرات پرستاران در مورد عوامل مؤثر در ایجاد انگیزش شغلی شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی. ۱۳۷٤.
۱٦. جهانیان ر. بررسی رضایت شغلی دبیران بر مبنای نظریه هرزبرگ در مدارس راهنمایی پسران شهرستان دامغان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشکده علوم تربیتی انشگاه تربیت معلم تهران. ۱۳۷٤.
۱۷. صاحب‌الزمانی م. بررسی میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی تمام وقت دانشگاه آزاد اسلامی مستقر در تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی. ۱۳۷٦.
۱۸. شمسی ش. بررسی و تعیین انگیزه‌های شغلی پرستاران. سمینار سراسری مدیریت خدمات بهداشتی- درمانی و رفتار سازمانی. تهران. آذر ۱۳۷۲.
۱۹. قانعی ح. میزان رضایت شغلی پزشکان استان کردستان از حرفه پزشکی. مجله دانشگاه علوم پزشکی کردستان ۱۳۷٦؛ ۲(٦): ۹-۱۵.
20. Vieira D, Viegas I, Furtado N. Job satisfaction in physicians with a career in general clinical medicine. Acta Med Port 1995; 8(10): 531-5.
۲۱. الوانی م. پژوهشی در زمینه برخی از مشکلات سازمانی و عدم ارضای نیاز کارکنان. مقاله‌هایی درباره مبانی رفتار سازمانی و انگیزش. چاپ اول. تهران: مرکز مدیریت دولتی. ۱۳۷۰.
۲۲. عسکریان م. بررسی انگیزه دانشجویان مراکز تربیت معلم تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشگاه تربیت معلم تهران. ۱۳۷۰.
۲۳. علوی ا. در ترجمه: مدیریت اثربخش. لاکت ج (مؤلف). تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی. ۱۳۷۳.
۲٤. جنیدی ن. در ترجمه: مقاله‌هایی درباره مبانی رفتار سازمان و انگیزش. هرزبرگ ف (مؤلف). چاپ اول. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی. ۱۳۷۰.
۲۵. علاقبند ع. مقدمات مدیریت آموزشی. تهران: امیر کبیر. ۱۳۷۱.
۲٦. کاشانیان م. تأثیر روحیه در کار. مقاله‌هایی درباره مبانی رفتار سازمانی و انگیزش. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی. ۱۳۷۰.

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-19]

Effective Factors on Job Motivation in Academic Members of Rafsanjan Medical University

Bakhshi H, Nouroozi D, Hossieni Z.

Abstract

Introduction. *Recognizing factors affecting job motivation can be very helpful in increasing efficiency and job satisfaction of university faculty members. In order to Identify the internal and external factors of job motivation, this study was conducted to determine the effective factors on job motivation of faculty members in Rafsanjan Medical University.*

Methods. *In a descriptive study, all faculty members of Rafsanjan Medical University (n=82) completed a questionnaire developed by the investigator based on Herzberg's theory and consisted of 40 questions. The validty and relability of the quessionnaire was confirmed by content validity and test re-test. The data was analyzed by SPSS software using frequency distribution and* chi^2.

Results. *Eighty one percent of faculty members considered external factors and 72% considered internal factors important in job motivation. Among the external factors, wage and sallary, job security, work environment, communication with others, supervision and the work policy had the most important role, respectively. The most important internal factors included nature of the job, appreciation of employees, professional development and job success, respectively.*

Conclusion. *Based on the faculty members' view points, the external factors (hygiene factors) compared with the internal factors (motivation factors) had a more important role in job motivation which does not conform with the Herzberg's view. Sallary and job security were the most important motivation factors.*

Key words. Job motivation, Faculty member, Job satissfaction, Internal factors, External factors

Address. Bakhshi H. Educational Development Center ,Rafsanjan Medical University, Rafsanjan, Iran.

Source. Iranian Journal of Medical Education 2005; 4(12): 33-40.

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-19]