# عوامل مؤثر در انگیزش شغلی اعضای هیأت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی یزد: کاربرد تئوری انگیزش هرزبرگ

سید نصرالله حسینی، مسعود میرزایی، ریحانه فاریابی*، امیر محسن مختاری اردکان، مرتضی شاکر اردکانی، مهدی میرزایی علویجه

## چکیده

**مقدمه:** انگیزه دانشگاهیان یک عامل کلیدی در کیفیت آموزش، پژوهش و پیشرفت هر کشور است. بنابراین بی‌انگیزه بودن و عدم رضایت شغلی آن‌ها می‌تواند موجب تهدید سلامت جسمی، روانی و کیفیت زندگی آن‌ها و مانع دستیابی به اهداف عالی دانشگاه گردد. مطالعه حاضر با هدف تعیین عوامل مؤثر در انگیزش شغلی اعضای هیأت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد مبتنی بر تئوری هرزبرگ انجام شد.

**روش‌ها:** این مطالعه توصیفی- مقطعی به روش سرشماری در میان اعضای هیأت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی یزد انجام گرفت. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه دو قسمتی شامل یازده سؤال زمینه‌ای و جمعیت شناختی و چهل گویه مبتنی بر نظریه دو عاملی انگیزش هرزبرگ در قالب یازده عامل (پنج عامل در حیطه درونی و شش عامل در حیطه بیرونی) بود. پرسشنامه‌ها پس از تأییدروایی و پایایی توسط ۲۳۰عضو هیأت‌علمی به روش خودگزارش‌دهی تکمیل شد و داده‌ها ا استفاده ازآمار توصیفی و تی تست مستقل و آنالیز واریانس یک‌طرفه در سطح معناداری ۰/۰۵ مورد بررسی قرار گرفت.

**نتایج:** ۶۸/۷ درصد از اعضای هیأت‌علمی مرد و ۳۱/۳ درصد زن بودند. حیطه بیرونی عوامل انگیزشی نسبت به حیطه درونی از اهمیت بیش‌تری برخوردار بود و به ترتیب عوامل امنیت شغلی، حقوق و دست‌مزد، شرایط محیط کار، موقعیت و ارتقای شغلی، پیشرفت و توسعه شغلی از اهمیت بیش‌تری برخوردار بودند. عامل استقلال و مسؤولیت به عنوان کم اهمیت‌ترین عامل شناخته شد.

**نتیجه‌گیری:** پیشنهاد می‌شود جهت ارتقای سطح انگیزش اعضای هیأت‌علمی به عوامل بیرونی مبتنی بر نظریه هرزبرگ توجه بیش‌تری شود.

**واژه‌های کلیدی:** انگیزش، انگیزش شغلی،هرزبرگ، هیأت‌علمی، دانشگاه.

**مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی/ اسفند ۱۳۹۲؛ ۱۳(۱۲): ۱۰۴۰ تا ۱۰۵۰**

## مقدمه

انگیزه عامل اساسی ایجاد تلاش و فعالیت افراد است(۱). عاملی پراهمیت جهت ترغیب کارکنان برای ایجاد نتیجه مؤثر و کارآمد، خلق محیط کاری مثبت و اجرای موفقیت‌آمیز برنامه‌ها است(۲). مهم‌ترین مرکز فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی در هر کشوری دانشگاه است و اعضای هیأت‌علمی به عنوان سرمایه‌های انسانی این نظام

* **نویسنده مسؤول:** ریحانه فاریابی کارشناس روانشناسی بالینی، گروه روانشناسی بالینی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه شاهد، تهران، ایران. (r.faryabi@gmail.com)

دکتر سیدنصرالله حسینی متخصص کودکان، معاونت آموزش، وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی ، تهران، ایران(hoseyniseyyed@yahoo.com)؛ دکتر مسعود میرزایی فوق دکترا مشاوره و درمان بیماری‌های مزمن، گروه اپیدمیولوژی و آمار حیاتی، مرکز تحقیقات قلب و عروق، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی یزد، یزد، ایران. (mmirzaei@ssu.ac.ir)؛ امیر محسن مختاری اردکان کارشناس ارشد حقوق عمومی، گروه حقوق، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. (mokhtari@gmail.com)؛ مرتضی شاکر اردکانی کارشناس ارشد مهندسی متالورژی، گروه علم مواد، دانشکده مهندسی و علم مواد، دانشگاه صنعتی شریف، تهران، ایران. (shaker@gmail.com) ؛ مهدی میرزایی علویجه کارشناس ارشد آموزش بهداشت، گروه آموزش بهداشت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی یزد، یزد، ایران. mehdimirzaiea@yahoo.com

تاریخ دریافت مقاله: ۹۲/۵/۲۱، تاریخ اصلاحیه: ۹۲/۷/۲۱، تاریخ پذیرش: ۹۲/۹/۷



[ Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-04 ]

آموزشی و پژوهشی مهم‌ترین نقش را در توسعه و پیشرفت کشور دارند(۳).

اعضای هیأت‌علمی به عنوان نیروهای انسانی اصلی تشکیل‌دهنده سازمان دانشگاه هستند که مسلماً در سازمان، از برنامه‌هاو تجهیزات و مواد اهمیت بیش‌تری دارند(٤). این اعضای هرچه خدمات خود را با کیفیت بهتری ارائه دهند توسعه و پیشرفت کشور شتاب بیش‌تری خواهد داشت(۳).

دانشگاه علوم پزشکی نیز به عنوان یک سازمان تعلیم و تربیت به اساتید با انگیزه نیاز دارد تا در درجه اول در آموزش دانشجویان و سپس در ارتقای بهداشت و درمان جامعه مؤثر واقع گردد. عدم رضایت شغلی و انگیزش اعضای هیأت‌علمی می‌تواند علاوه بر تهدید سلامت جسمی، روانی و کیفیت زندگی مانع دست یابی به اهداف توسعه فرد و سازمان گردد. عدم انگیزش اعضای سازمان می‌تواند در ایجاد رفتارهای سازمانی ناصحیح از جمله کاهش میزان کمیت و کیفیت کار و حضور در محل کار تأثیرگذار باشد(٤).

یافته‌های مطالعه‌ای عواملی نظیر، عدم برنامه‌ریزی مناسب، نبود چشم‌انداز روشن نسبت به آینده و عدم امنیت شغلی را در کاهش انگیزش شغلی مؤثر دانسته‌اند(٥). به علاوه درمطالعه‌ی دیگر عوامل مؤثر در افزایش انگیزش شغلی اعضای هیأت‌علمی شرایط کاری مناسب، ماهیت کار، جالب بودن کار، حقوق کافی و قدردانی گزارش شده است(٦).

پزشکان شاغل در محیط‌های آموزشی نیز عواملی نظیر ساعات کار طولانی و زیاد، کمبود حقوق و دست‌مزد، نداشتن امنیت شغلی، عدم استقلال شغلی و منابع ناکافی را به عنوان عوامل مرتبط با نارضایتی شغلی و ایجاد استرس را در انگیزش شغلی مؤثر دانسته‌اند(۷و۸). هرزبرگ پس از انجام تحقیقات وسیع بر روی عوامل انگیزشی، تئوری خود را با نام تئوری دو عاملی انگیزش شغلی هرزبرگ (Herzberg) ارائه داد؛ او انگیزش را تحت تأثیر عوامل انگیزاننده (Motivation Factors) (عوامل درونی) و عوامل نگهدارنده (Hygiene Factors) (عوامل بیرونی) بیان داشت.

عوامل محرک انگیزش یا ذهنی از انجام کار ناشی می‌شوند و موجب رضایت‌مندی فرد شده و به عنوان پاداش‌های درونی یا ذهنی هستند که برای افزایش انجام کار ضروری‌اند، مانند: موفقیت، پیشرفت و قدردانی ماهیت کار. 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، شرایط محیط کار، حقوق و دست‌مزد، روابط (شخصی با هم ردیفان)و امنیت شغلی می‌شوند(۹و۱۰).

دربرخی مطالعات صورت گرفته در داخل و خارج کشور در زمینه تأثیر عوامل انگیزشی (ذهنی) و بهداشتی بر رضایت شغلی و انگیزش، اهمیت بیش‌تر عوامل ذهنی بر عوامل بهداشتی یا خارجی تأیید شده و در مواردی اهمیت عوامل خارجی بیان شده است(۱۱و۱۲).

همان‌طور که در دیگر مطالعات ذکر شده است؛ شناخت عوامل مؤثر در ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیأت‌علمی می‌تواند در افزایش بهره‌وری، رضایت شغلی و برنامه‌ریزی موفق در دانشگاه کمک‌کننده باشد(۱۳و۱٤)؛ به علاوه در دانشگاه علوم پزشکی یزد نیز این بررسی انجام نشده است؛ بنابراین مطالعه حاضر با هدف تعیین عوامل مؤثر در انگیزش شغلی اعضای هیأت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی یزد بر مبنای تئوری دو عاملی انگیزشی هرزبرگ انجام شد.

## روش‌ها

این مطالعه توصیفی- مقطعی در میان کلیه اعضای هیأت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی یزد (شامل ۲۵۵ نفر) به روش سرشماری سال ۱۳۹۲ انجام گرفت و از این بین تعداد ۲۳۰ نفر با شرکت در مطالعه موافقت کردند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات



[ Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-04 ]

پرسشنامه استاندارد انگیزش شغلی مبتنی بر نظریه دو عاملی هرزبرگ، تأیید شده به وسیله بخشی و همکاران(۲) بود.در بخش اول پرسشنامه یازده سؤال مربوط به مشخصات فردی و شغلی اعضای هیأت‌علمی شامل؛ جنس، گروه‌های سنی، سابقه هیأت‌علمی (بر حسب سال)، محل کار (بالینی، علوم پایه)، دانشکده، رفتن به فرصت مطالعاتی، محل فرصت مطالعاتی (داخل یا خارج از کشور)، رتبه علمی، وضعیت استخدامی، سابقه هیأت‌علمی، استفاده از فرصت تبادل اساتید مورد پرسش قرار گرفت و در قسمت دوم ۱۱ عامل نظریه هرزبرگ در قالب تعداد چهل آیتم که با مقیاس ۵ نقطه‌ای به صورت بسیار مهم، مهم، کم اهمیت و بی‌اهمیت و شامل نمی‌شود، مورد سنجش قرار گرفت. تعداد عبارات در پنج حیطه عوامل درونی (ذهنی) شامل: پنج عبارت مربوط به حیطه شناخت و قدردانی (محدوده نمره صفر تا ۲۰)، چهار عبارت مربوط به حیطه پیشرفت و توسعه شغلی (محدوده نمره صفر تا ١٦)، سه عبارت مربوط به حیطه ماهیت کار (محدوده نمره صفر تا ۱۲)، سه عبارت مربوط به حیطه استقلال و مسؤولیت (محدوده نمره صفر تا ۱۲)، دو عبارت مربوط به حیطه موقعیت و ارتقای شغلی (محدوده نمره صفر تا ۸) و شش حیطه عوامل خارجی (بهداشتی) شامل: سه عبارت مربوط به حیطه حقوق و دست‌مزد (محدوده نمره صفر تا ۱۲)، سه عبارت مربوط به حیطه خط‌مشی حاکم بر محیط کار (محدوده نمره صفر تا ۱۲)، پنج عبارت مربوط به حیطه نحوه ارتباط با اطرافیان (محدوده نمره صفر تا ۲۰)، چهار عبارت در حیطه امنیت شغلی (محدوده نمره صفر تا ١٦)، سه عبارت در حیطه شرایط محیط کار (محدوده نمره صفر تا ۱۲) و پنج عبارت مربوط به حیطه نحوه سرپرستی و نظارت مسؤولین (محدوده نمره صفر تا ۲۰) است. امتیاز هر یک از حیطه‌ها براساس امتیاز هر عبارت به صورت، چهار برای بسیار مهم و امتیاز یک برای بی اهمیت و امتیاز صفر برای شامل نمی‌شود محاسبه و به صورت میانگین و انحراف معیار هر گزینه و هر حیطه محاسبه گردید.

ضریب روایی پرسشنامه حاضر در مطالعه بخشی و همکاران برای هر یک از عبارات بین ۰/۷۱ و ۰/۹٦محاسبه و مورد تأیید قرار گرفته بود و پایایی ثبات درونی آن با استفاده از ضریب آلفا کرونباخ در مطالعه مقدماتی ۰/۹٦ به دست آمده بود(۲). همچنین در مطالعه حاضر نیز پایایی پرسشنامه ثبات درونی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفا کرونباخ در مطالعه مقدماتی ۰/۸۱ حاصل شد و مجددا مورد تأیید قرار گرفت.

لازم به توضیح است که جهت تکمیل پرسشنامه‌ها ضمن هماهنگی با مسؤولین دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد اعضای هیأت‌علمی شرکت‌کننده در مطالعه به روش خودگزارش‌دهی به تکمیل پرسشنامه‌ها پرداختند و همچنین در زمینه چگونگی انجام، محرمانه بودن اطلاعات و هدف از انجام مطالعه توجیه شده و تمامی آنان با تمایل وارد مطالعه شدند. در نهایت داده‌ها پس از ورود در نرم‌افزار آماری SPSS-18 با استفاده از آمار توصیفی و آزمون‌های تی تست مستقل و آنالیز واریانس یک‌طرفه در سطح معناداری ۰/۰۵ مورد بررسی قرار گرفت.

## نتایج

یافته‌ها نشان داد ۲۲۹ نفر (۹۹/٦ درصد) از اعضای هیأت‌علمی از فرصت مطالعاتی و ۲۲٦ نفر (۹۸/۳ درصد) از فرصت تبادل اساتید بین دانشگاه‌ها استفاده نکرده بودند. ۲۰۵ نفر (۸۹/۱ درصد) موافق استفاده از فرصت مطالعاتی، یک نفر (۰/٤ درصد) مخالف و ۲٤ نفر (۱۰/٤ درصد) در این مورد نظری نداشتند. ۱۵۹ نفر(٦۹/۱ درصد) از شرکت‌کنندگان در مطالعه اعضای هیأت‌علمی بالینی و ۷۱ نفر غیر بالینی (۳۰/۹ درصد) بودند. در خصوص وضعیت استخدامی شرکت‌کنندگان ۹/٦ درصد رسمی آزمایشی، ٤٦/۵ درصد رسمی قطعی، ١٤/۸ درصد پیمانی و قراردادی و ۲۷/٤ درصد طرح خدمت پزشکان و ۱/۷ درصد وضعیت استخدامی خود را مشخص ننموده بودند. سایر مشخصات دموگرافیک در جدول شماره۱ ذکر شده است.



[ Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-04 ]

**جدول ۱**: فراوانی نسبی و مطلق متغیرهای زمینه‌ای شرکت‌کنندگان در مطالعه

| دانشکده محل کار | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| بهداشت | پزشکی | داروسازی | دندانپزشکی | پیراپزشکی | پرستاری و مامایی |
| ۱۳(٪۵/۷) | ۱۵(٪۶۸/۳) | ۶(٪۲/۶) | ۳۶(٪۱۵/۷) | ۶(٪۲/۶) | ۱۲(٪۵/۲) |
| سن | | | | | |
| ۳۹ -۳۰ سال | | ۴۹-۴۰ سال | | ۵۹-۵۰ سال | ۶۹-۶۰ سال |
| ۶۸(٪۲۹/۶) | | ۱۰۴(٪۴۵/۲) | | ۵۲(٪۲۲/۶) | ۲(٪۲/۶) |
| سابقه کار | | | | | |
| زیر ۵ سال | | ۵ تا ۱۰ سال | | ۱۰ تا ۲۰ سال | ۲۰ تا ۳۰ سال |
| ۶۷(٪۲۹/۱) | | ۲۸(٪۱۲/۲) | | ۷۴(٪۳۲/۲) | ۶۰(٪۲۶/۱) |
| مرتبه علمی | | | | | |
| مربی | | استادیار | | دانشیار | استاد |
| ۳۰(٪۱۳/۱) | | ۱۴۶(٪۶۳/۸) | | ۴۳(٪۱۸/۸) | ۱۰(٪۴/۴) |
| جنسیت | | | | | |
| زن | | | | مرد | |
| ۲۷(٪۳۱/۳) | | | | ۱۵۸(٪۶۸/۷) | |

از دو حیطه درونی و بیرونی عوامل انگیزشی، حیطه بیرونی از اهمیت بیش‌تری برخوردار بود و از میان کلیه حیطه‌های مورد بررسی به ترتیب حیطه‌های امنیت شغلی، حقوق و دست‌مزد، شرایط محیط کار، موقعیت و ارتقای شغلی، پیشرفت و توسعه شغلی از اهمیت بیش‌تری برخوردار بودند و حیطه استقلال و مسؤولیت به عنوان کم اهمیت‌ترین حیطه‌ها شناخته شد. از مجموع هفده گویه حیطه درونی با محدوده نمره صفر تا ۶۸، شرکت‌کنندگان ۷۴/۲۶ درصد از حداکثر امتیاز قابل کسب را دریافت کردند و از مجموع بیست و سه‌گویه حیطه بیرونی با محدوده نمره صفر تا ۹۲ شرکت‌کنندگان ۸۳/۲۵ درصد از حداکثر امتیاز قابل کسب را دریافت کردند (جدول ۲ و ۳).

**جدول ۲**: میانگین، انحراف معیار و درصد حداکثر امتیاز کسب شده در حیطه بیرونی عوامل انگیزشی به ترتیب اهمیت گویه‌ها

| حیطه‌های بیرونی | میانگین±انحراف معیار و (درصد حداکثر امتیاز) |
|---|---|
| | ۷۶/۵۹±۱۰/۱۵(۸۳/۲۵) |
| امنیت شغلی | ۱۵/۱۱±۱/۵۶(۹۴/۴۳) |
| رعایت عدالت و عدم تبعیض بین اعضای هیأت‌علمی از طرف مسؤولین | ۳/۸۶±۰/۳۴(۹۶/۵) |
| میزان ثبات شغلی (ایمنی شغلی) | ۳/۷۹±۰/۴۶(۹۴/۷۵) |
| وجود امکانات برای پیشگیری از حوادث شغلی | ۳/۷۴±۰/۵۴(۹۳/۵) |
| وجود امکانات مناسب استفاده از بیمه، بازنشستگی | ۳/۷۱±۰/۶۴(۹۲/۷۵) |
| حقوق و دست‌مزد | ۱۱/۱۰±۱/۶۷(۹۲/۵) |
| متناسب بودن حقوق دریافتی با نیازهای زندگی | ۳/۷۹±۰/۴۸(۹۴/۷۵) |
| متناسب بودن حقوق دریافتی با میزان و نوع کار | ۳/۷۰±۰/۶۹(۹۲/۵) |



[ Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-04 ]

| | |
|---|---|
| متناسب بودن مزایای دریافتی با میزان فعالیت | ۳/۵۹±۰/۸۷(۸۹/۷۵) |
| شرایط محیط کار | ۱۰/۸۱±۱/٦٤(۹۰/۰۸) |
| وجود تجهیزات و امکانات و ابزار کار مناسب | ۳/٦۹±۰/۵۱(۹۲/۲۵) |
| شرایط فیزیکی محل کار (نور، صدا، آلودگی و..) | ۳/٦۸±۰/۵۱(۹۲) |
| وجود امکانات رفاهی | ۳/٤۳±۱/۰۲(۸۵/۷۵) |
| نحوه ارتباط با اطرافیان | ۱٦/۱۱±۲/۷۹(۸۰/۵۵) |
| نحوه ارتباط مدیرگروه با شما | ۳/٦۵±۰/۵۷(۹۱/۲۵) |
| نحوه ارتباط شما با سایر اعضای هیأت‌علمی | ۳/٦٤±۰/٤۷(۹۱) |
| نحوه ارتباط مسؤولین با شما | ۳/٦۲±۰/۵۳(۹۰/۵) |
| نحوه ارتباط همکارانتان با یکدیگر | ۲/۳۰±۱/٤۵(۵۷/۵) |
| نحوه ارتباط شما باسایر کارکنان | ۲/۸۸±۱/۲۳(۷۲) |
| خط و مشی محیط | ۹/۳٤±۳/٤۹(۷۷/۸۳) |
| متناسب بودن انتظارات مسؤولین از شما | ۳/۲۰±۱/۱۷(۸۰) |
| روشن و واضح بودن قوانین و مقررات | ۳/۱۲±۱/۲۷(۷۸) |
| متناسب و روشن بودن وضعیت تشویق و تنبیه | ۳/۰۱±۱/۲۹(۷۵/۲۵) |
| نحوه سرپرستی و نظارت | ۱٤/۰۱±۵/٤۸(۷۰/۰۵) |
| دسترسی راحت به مسؤولین در موقع لزوم | ۳/۲۹±۰/۹۷(۸۲/۲۵) |
| شیوه سرپرستی و هدایت مسؤولین | ۲/۸۰±۱/٤۰(۷۰) |
| نحوه ارزشیابی مسؤولین از کارتان | ۲/۷۰±۱/٤٦(٦۷/۵) |
| نحوه نظارت مستقیم مسؤولین در کارتان | ۲/٦۹±۱/٤۹(٦۷/۲۵) |
| نحوه نظارت غیر مستقیم مسؤولین در کارتان | ۲/٤٦±۱/۵٦(٦۱/۵) |

**جدول ۳:** میانگین، انحراف معیار و درصد حداکثر امتیاز کسب شده در هر حیطه درونی به ترتیب اهمیت گویه‌ها

| حیطه‌های درونی | میانگین±انحراف معیار و (درصد حداکثر امتیاز) |
|---|---|
| | ۵۰/۵۰±۹/۸۰(۷٤/۲٦) |
| موقعیت شغلی | ٦/۸٦±۱/٤۷(۸۵/۷۵) |
| داشتن امکان ارتقا به رتبه‌های بالاتر هیأت‌علمی | ۳/۹٦±۰/۱۹(۹۹) |
| دخالت مستقیم در روند آموزش، درمان و مراقبت بیماران | ۲/۹۰±۱/٤۳(۷۲/۵) |
| پیشرفت و توسعه شغلی | ۱۳/٦۳±۳/۲۲(۸۵/۱۸) |
| وجود امکان ارتقای پیشرفت شغلی در حرفه | ۳/۸٦±۰/۳٤(۹٦/۵) |
| وجود امکانات پژوهشی مناسب | ۳/٤٦±۰/۹٦(۸٦/۵) |
| وجود امکانات شرکت در سمینارها و کنفرانس‌ها | ۳/۲۲±۱/۲۰(۸۰/۵) |
| وجود امکان ادامه تحصیل | ۳/۰۷±۱/٤۹(۷٦/۷۵) |
| ماهیت کار | ۸/٦۹±۳/۱۲(۷۲/٤۱) |



[ Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-04 ]

| | |
|---|---|
| علاقه به شغل مدرسی و رضایتمندی از کار مدرسی | ۳/۳۵±۰/۹۲(۸۳/۷۵) |
| توانایی خدمت به جامعه از طریق حرفه (مدرسی) | ۲/۸۷±۱/۳۲(۷۱/۷۵) |
| باارزش بودن حرفه (مدرسی) از دیدگاه جامعه | ۲/٤۷±۱/۵۰(٦۱/۷۵) |
| شناخت و قدردانی | ۱٤/۰۹±۳/۹٤(۷۰/٤۵) |
| حمایت کافی مدیران و رؤسای دانشکده و بیمارستان از شما در مراجع قانونی | ۳/٦۵±۰/۸٦(۹۱/۲۵) |
| احساس مسؤولیت مسؤولین دانشگاه در رابطه با مشکلات حرفه‌ای | ۳/۵۲±۰/۸٤(۸۸) |
| قدردانی و پاداش معنوی از طرف مسؤولین در صورت ارائه کاری با ارزش | ۲/۷۲±۱/٤٤(٦۸) |
| قدردانی از طرف دانشجویان در صورت ارائه کارآموزشی با ارزش | ۲/۱۷±۱/٤۸(۵٤/۲۵) |
| قدردانی از طرف همکاران در صورت ارائه کاری باارزش | ۲/۰۱±۱/٤۸(۵۰/۲۵) |
| مسؤولیت شغلی | ۷/۱٦±۳/۸۷(۵۹/٦٦) |
| وجود آزادی ابراز عقیده و دادن مسؤولیت | ۲/۷۳±۱/۲۷(٦۸/۲۵) |
| پذیرش پیشنهادات و نظرات شما در تصمیم گیری‌ها | ۲/٤٤±۱/٤۷(٦۱) |
| وجود استقلال در ارائه خدمات آموزشی و پژوهشی | ۱/۹۷±۱/٦٤(٤۹/۲۵) |

یافته‌ها در خصوص عوامل درونی و بیرونی با استفاده از آزمون تی مستقل و آنالیز واریانس یکطرفه نشان داد؛ اعضای هیأت‌علمی دانشکده پیراپزشکی عوامل بیرونی (P<۰/۰۰۱) و اعضای هیأت‌علمی خانم (P=۰/۰۱٦) و اعضای هیأت‌علمی دارای سابقه شغلی بین بیست تا سی سال (P=۰/۰۵) عوامل درونی را در ارتقای انگیزش بیش‌تر مؤثر می‌دانستند.

از میان عوامل انگیزشی درونی؛ اعضای هیأت‌علمی بالینی (P<۰/۰۰۱) و عضو هیأت‌علمی دانشکده پرستاری و مامایی (P<۰/۰۰۱) حیطه موقعیت و ارتقای شغلی، اعضای هیأت‌علمی خانم (P=۰/۰۰۱) و عضو هیأت‌علمی دانشکده پرستاری و مامایی (P=۰/۰۵) حیطه ماهیت کار، و اعضای هیأت‌علمی در طرح خدمت پزشکان پیشرفت و توسعه شغلی (P=۰/۰٤۵) را در ارتقای انگیزش بیش‌تر مؤثر دانستند.

از میان عوامل انگیزشی بیرونی؛ خانم‌ها نحوه ارتباط با اطرافیان (P=۰/۰٤۱)، اعضای هیأت‌علمی با سابقه پنج تا ده سال حیطه امنیت شغلی (P=۰/۰۱۰)، اعضای هیأت‌علمی در طرح خدمت پزشکان حیطه حقوق و دست‌مزد (P=۰/۰۵)، اعضای هیأت‌علمی غیر بالینی حیطه حقوق و دست‌مزد (P=۰/۰٤۵)، اعضای هیأت‌علمی دانشکده داروسازی حیطه خط‌مشی حاکم بر محیط کار (P=۰/۰۳۷)، اعضای هیأت‌علمی دانشکده پیراپزشکی نحوه سرپرستی و نظارت مسؤولین (P=۰/۰۰۲) را مؤثرتر دانستند.

## بحث

هدف از مطالعه حاضر شناسایی عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی از دیدگاه اعضای هیأت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی یزد مبتنی بر الگوی هرزبرگ بود. با توجه به نظریه هرزبرگ(۱۵) عوامل درونی موجب انگیزش شغلی و عوامل بیرونی از نارضایتی شغلی جلوگیری می‌کنند، از آنجا که یافته‌های مطالعه حاضر نشان داد، از نظر شرکت‌کنندگان حیطه بیرونی از اهمیت بیش‌تری در برانگیختن انگیزش شغلی برخوردار است، لذا مطالعه حاضر با نظریه هرزبرگ در تضاد است. البته این تفاوت در نتیجه را می‌توان به نوع کارکنان و زمان‌های متفاوت مورد بررسی نسبت داد. این یافته با نتیجه مطالعات بخشی علی‌آبادی و همکاران(۲)، جعفری و همکاران(۱٦)، Tan و همکاران(۹)، جباری و همکاران(۱۷)، حسینیان(۱۸)



[ Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-04 ]

و رنجبر و وحیدشاهی(۱۹) مشابه و با نتایج مطالعه طاهرپور و همکاران(۲۰)، قانعیان(۲۱)، عسکریان و باقری(۲۲)، باستانی(۲۳) و محبوبی و همکاران(۲٤) متفاوت است. در خصوص پراکندگی نتایج می‌توان به تفاوت فرهنگی، مکانی و زمانی انجام پژوهش‌ها اشاره کرد، لذا اهمیت پرداختن به موضوع انگیزش اعضای هیأت‌علمی در هر دانشگاه آشکار می‌شود و نیز می‌توان استفاده از نتایج هر یک از مطالعات در زمان و مکان مربوطه را پیشنهاد داد.

همچنین در تحقیقی که لشگرآرا و محرمی(۲۵) مبتنی بر نظریه هرزبرگ در خصوص رضایت شغلی کارشناسان جهاد کشاورزی قزوین انجام دادند مشخص شد عوامل بیرونی سهم بیش‌تری در نارضایتی کارکنان داشته‌اند. آنچه در این خصوص مهم به نظر می‌رسد این است که اعضای هیأت‌علمی مواردی را که در خارج از عهده خود قرار دارد به عنوان عوامل انگیزاننده قوی در نظر دارند و آن را از سازمان خود انتظار دارند.

در نتایج این مطالعه مشاهده شد که اعضای هیأت‌علمی خانم به شکل معناداری عوامل درونی انگیزش شغلی را مهم‌تر از عوامل بیرونی در نظر گرفتند. در خصوص این نتیجه می‌توان گفت، با توجه به این که به طور سنتی و رایج مسؤولیت اصلی تأمین خانواده بر عهده مردان است لذا در زمینه انگیزش شغلی نیز آنان بیش‌تر به مسایلی که در خارج از عهده آن‌ها است نظیر امنیت شغلی، حقوق و دست‌مزد توجه می‌کنند. لذا پیشنهاد می‌شود در ایجاد انگیزش شغلی میان دو جنس به این مسأله توجه شود تابتوان نتایج بهتری به دست آورد.

از میان عوامل مورد بررسی به صورت کلی عوامل امنیت شغلی، حقوق و دست‌مزد، شرایط محیط کار از دسته عوامل بیرونی انگیزشی در سه رتبه اول قرار گرفتند. در خصوص امنیت شغلی اعضای هیأت‌علمی با سابقه پنج تا ده سال به شکل معناداری آن را به عنوان مهم‌ترین عامل انگیزش شغلی بیان داشتند. به نظر می‌رسد اولین عامل برانگیزاننده این گروه از اعضای هیأت‌علمی به عنوان نیروهای تازه وارد، طریق به‌کارگیری آن‌ها باشد. پیشنهاد می‌گردد در خصوص نحوه جذب و حفظ اعضای هیأت‌علمی تغییرات لازم در جهت افزایش انگیزش و بهروری شغلی در نظر گرفته شود.

مهم‌ترین گزینه مورد اشاره در حیطه امنیت شغلی "رعایت عدالت و عدم تبعیض بین اعضای هیأت‌علمی از طرف مسؤولین" بود. از نظر شرکت‌کنندگان دراین مطالعه شرایط تساوی و انصاف در بین اعضای هیأت‌علمی از نظر مسؤولین بالا دستی در نظر گرفته نشده است. لازم به توضیح است که این عدم رعایت عدالت و برخورد تبعیض‌آمیز در درجه اول یک مفهوم انتزاعی است و نیاز به واکاوی و تبیین شفاف دارد که در چه مواردی است و چگونه می‌توان به رفع آن اهتمام ورزید و این که آیا به صورت عملی چنین استنباطی صحیح بوده است،به هر حال پرداختن به این مسأله جهت ارتقای انگیزش شغلی آن‌ها در جهت رشد و شکوفایی علمی اعضای هیأت‌علمی، دانشجویان و دانشگاه بسیار مهم است.

دومین نکته مهم از نظر شرکت‌کنندگان در رابطه با حیطه امنیت شغلی میزان ثبات شغلی (ایمنی شغلی) بود. با توجه به نتایج به نظر می‌رسد که این نکته نیز بیش‌تر بر مبحث نوع استخدام اعضای هیأت‌علمی اشاره داشته باشد. در مطالعه طاهرپور و همکاران(۲۰) در بین موارد مورد بررسی در حیطه بیرونی، عامل امنیت شغلی در رتبه چهارم قرار گرفته که با نتایج مطالعه حاضر متفاوت است. به نظر می‌رسد که تغییر در عوامل انگیزشی تحت تأثیر روند رشد اعضای و خروج و ورود نیروهای جدید به سیستم قابل توجیه باشد که طی این تغییرات ماهیت عوامل انگیزاننده نیز متفاوت می‌شود. در مطالعه لشگرآرا و محرمی(۲۵) نیز اولین عامل بیرونی مؤثر در نارضایتی شغلی شرکت‌کنندگان حقوق و دست‌مزد نشان داده شد که این تفاوت را می‌توان به تفاوت در جامعه مورد



[ Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-04 ]

بررسی و سطح دریافتی حقوق دانست. در مطالعه بخشی علی‌آبادی و همکاران(۲) نیز اولین عامل بیرونی مؤثر در انگیزش اعضای هیأت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان حقوق و دست‌مزد و بعد از آن امنیت شغلی گزارش شد. با توجه به تفاوت زمانی دو مطالعه می‌توان این تفاوت در نتایج را توجیه نمود، با گذشت زمان و تغییر ساختار نیروی انسانی تفاوت در عوامل برانگیزاننده ایجاد شده است و دیگر نمی‌توان بر اساس رویکردهای قبلی به ارتقای سیستم دانشگاه در همه ابعاد مورد انتظار، به وسیله مهم‌ترین سرمایه آن که اعضای هیأت‌علمی است پرداخت. لذا توجه و بازنگری در برخورد انگیزشی با این قشر مهم و تأثیرگذار در روند پیشرفت و توسعه کشور مورد تأکید است.

در مطالعه جعفری و همکاران(۱۶) که در خصوص عوامل انگیزشی مؤثر بر عملکرد آموزشی اعضای هیأت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز انجام گرفت، عامل امنیت شغلی به عنوان سومین عامل مهم پس از عوامل مورد احترام قرار گرفتن در محیط کار و فراهم بودن شرایط ارتقای سطح دانش و اطلاعات ذکر شد. در پژوهش حاضر نیز گویه "وجود امکان ارتقای پیشرفت شغلی در حرفه" از دسته عوامل مؤثر پیشرفت و توسعه شغلی در حیطه درونی به عنوان عامل مؤثر در انگیزش کارکنان بود که از نظر امتیاز در برابری با گویه "رعایت عدالت و عدم تبعیض بین اعضای هیأت‌علمی از طرف مسؤولین"، به عنوان مهم‌ترین عامل برانگیزاننده دراین مطالعه بود. از این منظر نتایج دو مطالعه دارای مشابهت هستند.

نتایج مطالعه حاضر نشان داد اعضای هیأت‌علمی بالینی مهم‌ترین عامل انگیزشی خود را به شکل معناداری موقعیت و ارتقای شغلی در نظر گرفتند. پیشنهاد می‌شود جهت انگیزش این گروه به عوامل تسهیل‌کننده ارتقای شغلی و تقلیل موانع توجه شود. همچنین پیشنهاد می‌شود با همکاری‌های دوجانبه میان معاونت پژوهشی و این گروه از اعضای هیأت‌علمی از طریق راه‌کارهایی نظیر همکاری با مراکز مطالعاتی و پژوهشی دانشگاه و استفاده از پتانسیل علمی آن‌ها توسط دانشجویان مستعد تسهیلات لازم جهت ارتقا شغلی این گروه فراهم گردد.

در مطالعه تیموری و همکاران(۲۶) که در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان با هدف بررسی رضایت‌مندی شغلی اعضای هیأت‌علمی انجام گرفته بود نیز نشان داده شد میزان رضایت‌مندی از فرصت‌های ارتقای برای اعضای هیأت‌علمی در سطح پایینی قرار دارد که با نتایج مطالعه حاضر مشابهت دارد؛ لذا پرداختن به تهیه و فراهم ساختن موارد مورد نظر اعضای هیأت‌علمی برای ایجاد ارتقای شغلی به اندازه اهمیت پرداختن به مقوله عدالت مورد تأکید قرار می‌گیرد.

از نظر شرکت‌کنندگان مطالعه حاضر دومین عامل پر اهمیت در حیطه بیرونی حقوق و دست‌مزد بود. در مطالعه ستوده و همکاران(۱۳) که با هدف تعیین رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن در اعضای هیأت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی سمنان انجام گرفت مهم‌ترین عامل در رضایت شغلی، حقوق و دست‌مزد اعلام گردید. نتایج مطالعه حاضر نشان داد اعضای هیأت‌علمی غیربالینی و همچنین اعضای هیأت‌علمی مشغول به کار در طرح خدمت پزشکان به شکل معناداری حیطه حقوق و دست‌مزد را در انگیزش خود مهم‌تر دانستند؛ لذا پیشنهاد می‌شود در ارتقای انگیزش این گروه از کارکنان بیش‌تر مسائل مربوط به معیشت مورد توجه و اهتمام قرار گیرد. همان‌طور که در بخش نتایج نیز آمد مهم‌ترین گویه انتخابی در قسمت حقوق و دست‌مزد "متناسب بودن حقوق دریافتی با نیازهای زندگی" بود؛ با توجه به تغییرات در مسایل جاری اقتصادی کشور و اهمیت قابل توجه آن در رضایت‌مندی و انگیزش شغلی کارکنان پرداختن به آن بسیار اهمیت دارد.

عامل پراهمیت دیگر در انگیزش شغلی شرکت‌کنندگان مطالعه حاضر، عامل پیشرفت و توسعه شغلی بود. نتایج



[ Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-04 ]

مطالعات مشابه نیزاین مسأله را نشان داد؛ در مطالعه رنجبر و وحیدشاهی(۱۹) به عنوان چهارمین عامل مهم، در مطالعه طاهرپور و همکاران(۲۰) به عنوان دومین عامل مهم و در مطالعه عسکریان و باقری(۲۲) به عنوان دهمین عامل مهم در نظر گرفته شده بود. به علاوه نتایج مطالعه حاضر نشان داد اعضای هیأت‌علمی در طرح خدمت پزشکان، عامل پیشرفت و توسعه شغلی را به عنوان مهم‌ترین عامل انگیزشی خود در نظر گرفته‌اند؛ لذا پیشنهاد می‌شود در بالا بردن انگیزش و رضایت‌مندی این گروه از کارکنان و در نهایت افزایش بازده سازمان به این نکته نیز توجه گردد.

## نتیجه‌گیری

یافته‌های این مطالعه نشان داد حیطه بیرونی عوامل انگیزشی از اهمیت بیش‌تری برخوردار بود و به ترتیب عوامل امنیت شغلی، حقوق و دست‌مزد، شرایط محیط کار، موقعیت و ارتقای شغلی، پیشرفت و توسعه شغلی از اهمیت بیش‌تری برخورداربودند. عامل استقلال و مسؤولیت به عنوان کم اهمیت‌ترین عامل شناخته شد. پیشنهاد می‌شود جهت ارتقای سطح انگیزش اعضای هیأت‌علمی به عوامل بیرونی مبتنی بر نظریه هرزبرگ توجه بیش‌تری شود و در هر یک از گروه‌های اعضای هیأت‌علمی متناسب با نیازها و خواست‌های آن‌ها اقدامات متناسب صورت گیرد.

## قدردانی

این مقاله حاصل از طرح پژوهشی (شماره ۲۶۶۲) مصوب شورای پژوهشی مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی یزد است که با حمایت مالی معاونت پژوهشی انجام شده است، بدین وسیله از مسؤولین مربوطه و خصوصاً اعضای محترم هیأت‌علمی که در این مطالعه شرکت کردند نهایت قدردانی و تشکر به عمل می‌آید.

## منابع

1. Lepper MR. Motivational considerations in the study of instruction. Cognition and Instruction. 1988; 5(4): 289-309.
2. Bakhshi Aliabadi H, Norouzi D, Hosseini Z. [Effective Factors on Job Motivation in Academic Members of Rafsanjan Medical University]. Iranian Journal of Medical Education. 2004; 4(2): 33-41. [Persian]
3. Jafarzadeh Kermani Z, Fattahi R. [Factors influencing on job satisfaction in Iranian faculty members at library and information science Field]. Library and Information Science. 2004; 7(1): 5-24. [Persian]
4. Nejat S, Gholami J, Majdzadeh SR. [Faculty Members' Inclination to Leave University and its Related Factors, Tehran University of Medical Sciences]. Strides in Development of Medical Education. 2008; 5(1): 1-9. [Persian]
5. Mahdizade A, Mahmoudi H, Ebadi A, Rahimi A. [Expectations of Faculty of Nursing Schools in Tehran on Administrative Management of Schools: A qualitative study]. Hayat. 2012; 18(1): 52-66. [Persian]
6- Thiedke CC. What motivates staff?. Fam Pract Manag. 2004; 11(10): 54-5.
7. 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.
8. 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.
9. Tan TH, Waheed A. Herzberg's motivation-hygiene theory and job satisfaction in the Malaysian retail sector: The mediating effect of love of money. Asian Academy of Management Journal. 2011: 16(1); 73-94.
10. Ahmed I, Nawaz MM, Iqbal N, Ali I, Shaukat Z, Usman A. Effects of motivational factors on employees' job satisfaction a case study of University of the Punjab, Pakistan. International Journal of Business and Management. 2010; 5(3): 70-80.
11. Koelbel PW, Fuller SG, Misener TR. An explanatory model of nurse practitioner job satisfaction. J Am Acad Nurse Pract.1991; 3(1): 17-24.



[ Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-04 ]

12. Malik N. Study on job satisfaction factors of faculty members at university of Balochistan. International Journal of Academic Research. 2011; 3(1): 267-272.
13. Sotodeh Asl N, Ghorbani R, Haji Aghajani S, Rashidy-Pour A. [Job satisfaction and its contributing factors among faculty members of Semnan University of medical sciences]. Koomesh. 2012; 14(2): 232-239.[Persian]
14. Safi MH, Falahi M, Rasel M, Rahgozar M. [The Effective Individual, Environmental and Occupational Factors of Job Satisfaction amongst the Academic Staff of University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences]. Strides in Development of Medical Education. 2010; 7(1): 34-43. [Persian]
15. Herzberg F, Mausner B, Snyderman B. The Motivation to Work. 2 nd ed. New York: John Wiley and Sons; 1959.
16. Jafary H, Aghayee Z, Jafary L, Nemati E. [The Survey of Faculty Members' Attitude in Ahwaz Jundishapour University of Medical Sciences about Effective Motivational Factors on Educational Performance: 2011]. Educational Developement of Jundishapur. 2012; 3(2): 21-28. [Persian]
17. Jabari F, Rajaeipoor S, Jafari SA. [A comparative Study of Esfahan University and Esfahan University of Medical Sciences faculty member's job motivation based on Herzberg`s Theory]. Health Information Management. 2004; 1(1): 15-20. [Persian]
18. Hassaniyan M. [Nazarat Azae Heyate Elmi Darbareye Avamele Angizeshi Moaser Bar Amalkarde Amoozesh VA Pazhoohesh Dar Daneshgah Oloom Pezeshki Hamedan ]. The Journal of Shahid Sadoughi University of Medical Sciences. 2000; 8(2): 83-88. [Persian]
19. Ranjbar M, Vahidshahi K. [Effective Factors on Faculty Members' Job Satisfaction in Mazandaran University of Medical Sciences, School of Medicin, 2006]. Strides in Development of Medical Education. 2008; 4(2): 92-99. [Persian]
20. Taherpour M, Sefidi F, Javadi A. [Effective Factors on Job Motivation of Faculty Members of Qazvin University of Medical Sciences 2009]. Dena Scientific Quarterly. 2012; 6(1-2): 21-31. [Persian]
21. Ghaniyan M,Zamani GH.[Sazehaye Moaser bar rezayat Shoghli Moravejan Keshavarzi Ostanhaye Azarbayejane Gharbi,Kordestan va Kermanshah]. Journal of Agriculture. 2003; 26(1): 93-103. [Persian]
22. Askarian M, Bagheri SH. [Study on the job motivation of academic board members of NAJA Training Deputy according to two-factor Herzberg Theory]. Police Management Studies Quarterly. 2012; 7(1): 7-39. [Persian]
23. Bastani M. [Does Herzberg's Motivation - Hygiene Theory Apply to IUMS Faculty Members?]. Journal of Health Administration. 2001; 4(8): 81-86. [Persian]
24. Mahmoudi H, Ebrahimian A, Solymani M, Ebadi A, Hafezi S, Feyzi F, et al. [The Study of Job Motivation Factors in Critical Care Nurses]. Journal of Behavioral Sciences. 2008; 1(2): 171-178. [Persian]
25. Lashgarara F, Moharami R. [Job satisfaction among agricultural extension specialists in Qazvin based on two factors Herzberg theory]. Journal of Agricultural Extension and Education Research. 2010; 3(3): 11-23. [Persian]
26. 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): 227-237. [Persian]

[ Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-04 ]

# Effective Factors in Job Motivation of Faculty Members in Shahid Sadoughi University of Medical Sciences: an Application of Herzberg's Motivation Theory

**Seyyed Nasrolah Hoseyni[1], Masoud Mirzaei[2], Reyhane Faryabi[3], Amir Mohsen Mokhtari Ardekan[4], Morteza Shaker Ardekani[5], Mehdi Mirzaei Alavijeh[6]**

## Abstract

**Introduction:** *Motivation of faculties is a key factor for quality of research and education of every nation. Lack of motivation and job satisfaction as a result, may threat physical and mental health of faculties and their quality of life and consequently impede professional achievements. Herzberg's expression motivation model evaluates two domains; motivation and mental hygiene. This study aimed to determine effective factors in job motivation of faculties in Shahid Sadoughi University of Medical Sciences based on Herzberg's model.*

**Methods:** *This cross-sectional study was performed on all faculties of Shahid Sadoughi University of Medical Sciences through census sampling. Data collection tool was a questionnaire of two different parts including 11 questions on background and demographic data in first part and 40 items based on Herzbergs' two-factor theory of job motivation in a frame of eleven factors (5 internal and 6 external domains) in the second part. After confirming validity and reliability, questionnaires were completed by 230 faculties through self report. Data was analyzed using descriptive statistics, independent t-test, and one-way ANOVA at 0.05 significance level,*

**Results:** *68.7 percent of faculties were male and 31.3 percent were female. The external domain was more important to the participants compared to internal domain. Job security, income, conditions of workplace, level and promotion, and job progress and development were the most important factors respectively. Independence and responsibility identified to be the least important factors.*

**Conclusion**: *In order to improve faculties' job motivation, we recommend pay further attention to external factors of Herzberg's theory.*

**Keywords:** Motivation, job motivation, faculty member, university.

**Addresses:**
[1] Assistant Professor, Ministry of Health and Medical Education, Tehran, Iran. hoseyniseyyed@yahoo.com
[2] Assistant Professor, Department of Epidemiology and Biostatistics, Yazd Cardiovascular Research Centre, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran. Email: mmirzaei@ssu.ac.ir
[3] (✉) BS in Clinical Psychology, Department of Psychology, Faculty of Human Sciences, Shahed University, Tehran, Iran. Email: r.faryabi@gmail.com
[4] M.Sc. in Public Law, Department of Law, Faculty of Law and Political Sciences, Tehran University, Tehran, Iran. Email: mokhtari@gmail.com
[5] M.Sc. in Metallurgical Engineer, Department of Materials Science, Faculty of Materials Science and Engineering, Sharif University of Technology, Tehran, Iran. Email: shaker@gmail.com
[6] M.Sc. in Health Education, Department of Health Education, Faculty of Health, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran. Email: mehdimirzaiea@yahoo.com

[ Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-04 ]