

بررسی دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز در مورد عوامل انگیزشی مؤثر بر عملکرد آموزشی در سال ۱۳۹۰

حسن جعفری*، مربی گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور، اهواز، ایران.

زهرا آقایی سرچشمه، دانشجوی کارشناسی مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور، اهواز، ایران.

لیلا جعفری، دانشجوی کارشناسی مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور، اهواز، ایران.

عصمت نعمتی، دانشجوی کارشناسی مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور، اهواز، ایران.

چکیده: آگاهی از نیازهای اعضای هیأت علمی در ایجاد انگیزش شغلی برای پیش بینی و تفسیر رفتارهای ایشان مفید است زیرا انگیزش عامل اساسی در ایجاد فعالیت‌هاست. این مطالعه با هدف بررسی عوامل انگیزشی مؤثر بر عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی دانشگاه جندی‌شاپور اهواز انجام گرفت. پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی-مقطعی است. جامعه آماری این پژوهش تمام اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز بود (N=506) که با استفاده از نظر مشاور آماری ۲۰٪ از اعضای جامعه پژوهش به روش نمونه‌گیری تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند (n=102). ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه‌ای بود که بر اساس مقیاس لیکرت تهیه شده و شامل ۲۷ سوال پنج‌گزینه‌ای در مورد عوامل انگیزش درونی و بیرونی بود. داده‌ها با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی و در محیط SPSS تجزیه و تحلیل شد. به طور کلی نتایج این مطالعه نشان داد از بین عوامل بیرونی "مورد احترام قرار گرفتن در محیط کار" ($\bar{x}=4,01$, $SD=1,08$), "فراهم بودن شرایط لازم جهت بالا بردن سطح دانش و اطلاعات" ($\bar{x}=3,96$, $SD=1,12$), "داشتن امنیت شغلی" ($\bar{x}=3,9$, $SD=1,2$), "اجرای قوانین یکسان برای همه" ($\bar{x}=3,56$, $SD=1,43$) و از بین عوامل درونی "علاقه ذاتی به تدریس" ($\bar{x}=4,39$, $SD=0,8$), "خصوصیات فردی" ($\bar{x}=4,14$, $SD=0,98$), "احساس کفایت و شایستگی در انجام کار" ($\bar{x}=4,1$, $SD=0,9$) به ترتیب بیشترین اهمیت را داشتند. با توجه به نتایج، از نظر مدرسان دانشگاه، در مجموع هر دو نوع عوامل انگیزشی درونی و بیرونی بر عملکرد آنان مؤثر هستند. بنابراین مدیران برای عملکرد بهتر اعضای هیأت علمی بایستی ابزار را لازم برای به فعلیت رساندن انگیزه آنها فراهم کنند.

کلیدواژه: عوامل انگیزشی، هیأت علمی، عملکرد آموزشی، دانشگاه علوم پزشکی

*نویسنده‌ی مسؤؤل: مربی گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور، اهواز

(Jafary_h@yahoo.com)

مقدمه

انگیزش منجر به عملکرد شغلی مناسب می‌شوند (اژه‌ای و همکاران، ۱۳۸۸). همچنین در طی مطالعات دیگری که در این زمینه صورت گرفته است، از بین عوامل انگیزشی بیرونی، امنیت شغلی، جو رقابتی، فراهم بودن شرایط لازم جهت بالا بردن سطح دانش و اطلاعات و از بین عوامل انگیزشی درونی، علاقه‌ی ذاتی به تدریس، داشتن نظم و ترتیب و رابطه‌ی بین فردی بیشترین تأثیر را بر عملکرد آموزشی دارند. بنابراین مدیران با شناخت و پیش‌بینی انگیزه‌ها و نیازهای واقعی کارکنان تحت مدیریت خود می‌توانند به موقع و به طور صحیح به ارضای نیازها و انگیزه‌های آنان اقدام نموده و از نیروی انسانی سازمان به نحوی مطلوب در راستای اهداف سازمان بهره‌برند (استوار و همکاران، ۱۳۸۲).

بنابراین وجود اساتیدی با انگیزه در دانشگاه‌های علوم پزشکی به عنوان یکی از ارکان تعلیم و تربیت در آموزش دانشجویان و ارتقای سلامت جامعه نقشی حیاتی دارد که به سهم خود در جلوگیری از پیدایش جامعه‌ای بیمار و غیرمولد در آینده اقدام می‌کند (جباری و همکاران، ۱۳۸۳) و 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 کمک کند. 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 (بخشی علی‌آباد و همکاران، ۱۳۸۳). با توجه به اینکه عامل انگیزه، پایه‌های کارایی و اثربخشی یک سازمان را تشکیل می‌دهد، از این رو، این مطالعه با تعیین دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز در مورد عوامل انگیزشی درونی و بیرونی مؤثر بر عملکرد آموزشی، این عوامل را شناسایی و رتبه‌بندی می‌نماید. امید است، نتایج پژوهش حاضر مسؤولان مربوطه را در شناخت و پیش‌بینی انگیزه‌های کاری و همچنین تأمین نیازهای اعضای هیأت علمی و تقویت عوامل انگیزشی مؤثر بر عملکرد آنها یاری نماید.

انگیزش^۱ اصطلاحی کلی است که معمولاً با سخت کوشیدن به کار برده می‌شود و با امیال، نیازها و خواسته‌ها همراه است (عزیززاده فروزی و همکاران، ۱۳۸۴). انگیزش را می‌توان به عنوان عامل نیرودهنده و هدایت‌کننده‌ی رفتار تعریف کرد (دیره و بنی جمالی، ۱۳۸۸) یا در تعریفی دیگر، میل یا اراده‌ی انجام کار یا عاملی اساسی در ایجاد تلاش و فعالیت‌های فرد یا افراد معرفی شده است (بخشی علی‌آباد و همکاران، ۱۳۸۳). هرزبرگ پس از انجام تحقیقات وسیع خود تئوری انگیزش شغلی را ارائه نمود وی بیان کرد که عوامل انگیزش شغلی دو دسته‌اند، دسته اول عوامل انگیزش بیرونی یا عوامل بهداشتی هستند که مربوط به محیط کار می‌باشند. این عوامل افراد را به سازمان مرتبط می‌کنند و به عبارتی آن‌ها را در سازمان نگه می‌دارند. در این گروه عواملی مانند: سیاست سازمان، مدیریت، ارتباط بین فردی، حقوق، موقعیت و امنیت شغلی مطرح است. اگر این عوامل در محیط کار در سطح بالایی کیفیت و کمیت قرار داشته باشد، نارضایتی وجود نخواهد داشت. دسته دوم عوامل انگیزش درونی است که بر روی کارکرد خوب کارکنان تأثیر دارد. در این گروه عواملی مانند: موفقیت، شناخت و قدردانی، رقابت، پیشرفت، مسؤولیت، رشد قابلیت‌ها و رشد حرفه‌ای مطرح است (عزیززاده فروزی و همکاران، ۱۳۸۴).

از سوی دیگر، عملکرد شغلی به عنوان ارزش سازمانی رفتارهای شغلی کارمند در زمان و موقعیت‌های شغلی مختلف تعریف می‌شود (اژه‌ای و همکاران، ۱۳۸۸). کیفیت و کمیت عملکرد سازمان‌ها به ویژه مؤسسه‌های آموزشی به عملکرد تک تک افراد سازمان بستگی دارد و میزان عملکرد یک فرد در سازمان تابعی از توانایی و انگیزش وی می‌باشد (حسینیان، ۱۳۷۹). اسپکتور بیان می‌کند که مردم زمانی می‌توانند در مشاغل خود به خوبی عمل کنند که از توانایی و انگیزش لازم برای داشتن عملکرد مناسب بهره‌مند باشند. در واقع وی متعقد است که توانایی و

^۱. Motivation

روش کار

۰/۹۶ و بیرونی ۰/۸۸ به دست آوردند. پرسشنامه‌ی مذکور شامل دو بخش می‌باشد: بخش عمومی که شامل خصوصیات فردی و همچنین بخش اختصاصی که شامل عوامل انگیزش بیرونی (۱۸ گویه) و عوامل انگیزش درونی (۹ گویه) می‌باشد که بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (از تأثیر بسیار زیاد تا تأثیر بسیار کم) تنظیم گردیده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از آمارهای توصیفی درصد فراوانی، مد، میانگین و انحراف معیار در نرم‌افزار آماری SPSS۱۶ استفاده شد.

نتایج

در ابتدای این بخش، در جدول شماره‌ی ۱ ویژگی‌های دموگرافیک به تفکیک جنسیت، مرتبه‌ی علمی و سابقه‌ی کار ارائه شده است:

پژوهش حاضر از نوع توصیفی-مقطعی می‌باشد که جامعه‌ی مورد پژوهش، تمام اعضای هیأت علمی شاغل در دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز می‌باشند (N=506) که با استفاده از نظر متخصص و مشاور آماری معادل با ۲۰ درصد از اعضای جامعه‌ی پژوهشی به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی به عنوان نمونه انتخاب شدند (N=102) و داده‌های مطالعه از طریق ابزار پرسش‌نامه جمع‌آوری شد که عزیززاده فروزی و همکاران (۱۳۸۴) در طی پژوهش خود، روایی این پرسش‌نامه را با استفاده از نظرات اساتید و صاحب‌نظران مورد سنجش قرار داده و ضریب روایی برای هر یک از سؤالات را بین ۰/۷۱ تا ۰/۹۶ و پایایی آن را نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای عوامل درونی

جدول ۱: مشخصات دموگرافیک اعضای هیأت علمی مورد مطالعه

فراوانی			
نسبی	مطلق		
۵۰	۳۵	زن	جنسیت
۵۰	۳۵	مرد	
۵۸,۶	۴۱	مری	مرتبه علمی
۳۰	۲۱	استادیار	
۴,۳	۳	دانشیار و بالاتر	
۴۷,۱	۳۳	۱-۵ سال	سابقه‌ی کار
۱۱,۴	۸	۵-۱۰ سال	
۱۲,۹	۹	۱۰-۱۵ سال	
۱۰	۷	۱۵-۲۰ سال	
۴,۳	۳	۲۰-۲۵ سال	
۴/۰۴	۳	بالاتر از ۲۵ سال	

بالا بردن سطح دانش و اطلاعات، داشتن امنیت شغلی و وجود ثبات در محیط کار و عوامل درونی مؤثر بر اعضای هیأت علمی با مرتبه‌ی مربی عوامل علاقه‌ی ذاتی به تدریس، احساس کفایت و ایستگی در انجام کار و خصوصیات فردی بوده‌اند. در بین اعضای هیأت علمی با مرتبه‌ی استادیار و بالاتر نیز عوامل بیرونی مورد احترام قرار گرفتن در محیط، داشتن امنیت شغلی و اجرای قوانین یکسان برای همه و عوامل درونی عوامل علاقه‌ی ذاتی به تدریس، و تمایل به شرکت در انجام امور به ترتیب بیشترین اهمیت را داشتند. همچنین در بین اعضای هیأت علمی با مرتبه‌ی دانشیار و بالاتر، عوامل بیرونی فراهم بودن شرایط لازم جهت بالا بردن سطح دانش و اطلاعات، داشتن امنیت شغلی و وجود دانشجویان با انگیزه و عوامل درونی عوامل علاقه‌ی ذاتی به تدریس، خصوصیات فردی، علاقه به تغییر و رفع نواقص و داشتن تمایل به شرکت در کنفرانس‌ها بیشترین اهمیت را داشتند. در ادامه نیز در عوامل انگیزشی مؤثر بر عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی بر حسب سابقه‌ی کار بر اساس عوامل بیرونی (در جدول ۲) و عوامل درونی (جدول ۳) نشان داده شده است:

جدول ۲: عوامل انگیزش بیرونی مؤثر بر عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی بر حسب سابقه کار

سابقه کار	عوامل مؤثر	میانگین	انحراف معیار
۱-۵ سال	مورد احترام قرار گرفتن در محیط کار	۴/۲۰	۰/۹۶
	داشتن امنیت شغلی	۴/۱۳	۱/۰۴
۵-۱۰ سال	مورد احترام قرار گرفتن در محیط کار	۴/۳۸	۰/۷۴
	وجود دانشجویان با انگیزه	۴/۳۸	۰/۷۴
۱۰-۱۵ سال	فراهم بودن شرایط لازم جهت بالا بردن سطح دانش و اطلاعات	۳/۷	۱/۲۵
	داشتن همکاری شایسته و باصلاحیت	۳/۲	۰/۹۱
۱۵-۲۰ سال	فراهم بودن شرایط جهت بالا بردن سطح دانش و اطلاعات	۴/۴	۱/۳۴
	مورد احترام قرار گرفتن در محیط کار	۳/۸	۱/۶۴
	داشتن امنیت شغلی	۳/۸	۱/۳۱
۲۰-۲۵ سال	فراهم بودن شرایط جهت بالا بردن سطح دانش و اطلاعات	۳/۵۷	۱/۳۹
	داشتن امنیت شغلی	۳/۵	۱/۶۱
بالاتر از ۲۵ سال	مورد تشویق واقع شدن	۵	۰
	وجود رابطه بین فردی مثبت و حمایت کننده	۵	۰

جدول ۳: عوامل انگیزش درونی مؤثر بر عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی بر حسب سابقه‌ی کار

سابقه کار	عوامل مؤثر	میانگین	انحراف معیار
۱-۵ سال	علاقه ذاتی به تدریس	۴/۲۷	۰/۶۹
	احساس کفایت و شایستگی در انجام کار	۴/۲۳	۰/۶۷
۵-۱۰ سال	خصوصیات فردی	۴/۵	۰/۵۳
	علاقه ذاتی به تدریس	۴/۲۵	۰/۸۰
۱۰-۱۵ سال	علاقه ذاتی به تدریس	۴/۶	۰/۶۹
	خصوصیات فردی	۴/۱	۰/۸۷
	داشتن قوه خلاقیت و نوآوری	۴/۱	۱/۱۹
۱۵-۲۰ سال	علاقه ذاتی به تدریس	۴/۴	۱/۳۴
	داشتن قوه خلاقیت و نوآوری	۴/۲	۰/۴۴
۲۰-۲۵ سال	علاقه ذاتی به تدریس	۴/۴	۱/۳۴
	خصوصیات فردی	۴/۱	۰/۸۷
بالاتر از ۲۵ سال	علاقه ذاتی به تدریس	۵	۰
	خصوصیات فردی	۵	۰
	داشتن قدرت تصمیم‌گیری در انجام کارهای آموزشی	۵	۰
	علاقه به تغییر و رفع نواقص	۵	۰

در مطالعه‌ای که عزیززاده فروزی و همکاران صورت دادند، از بین عوامل بیرونی، فراهم بودن شرایط لازم جهت بالابردن سطح دانش و اطلاعات، بالاترین نمره را به خود اختصاص داد، در مطالعه‌ی حاضر نیز این عامل جز مهم‌ترین عوامل شناخته شده است. احتمالاً از آنجایی که در مؤسسات دانشگاهی از افراد انتظار می‌رود که اعضای هیأت علمی مرتب به دانش خود اضافه نمایند و بر مرتبه‌ی علمی خود بیافزایند، باعث گردیده است که این عامل به عنوان عامل انگیزشی با میانگین نمره‌ی بالایی انتخاب گردد.

داشتن امنیت شغلی نیز از جمله عوامل انگیزشی بود که نمره بالایی به آن اختصاص یافته بود. از دیگر عوامل انگیزشی بیرونی که میانگین نمره بالایی را به خود اختصاص داد اجرای قوانین به صورت یکسان بود که با نتایج مطالعه حاضر همخوانی دارد. بدیهی است که تشکیل هر سازمان طبق قوانین و مقرراتی صورت می‌گیرد و ورود هر فرد به سازمان باید بدون استثناء بر طبق قوانین آن سازمان باشد. بنابراین افراد انتظار دارند که در سازمانی که مشغول به کار

در مجموع، نتایج این مطالعه نشان داد که از بین عوامل بیرونی مورد احترام قرار گرفتن در محیط کار (SD=۱,۰۸، \bar{x} =۴,۰۱)، فراهم بودن شرایط لازم جهت بالا بردن سطح دانش و اطلاعات (SD=۱,۱۲، \bar{x} =۳,۹۶)، داشتن امنیت شغلی (SD=۱,۲، \bar{x} =۳,۹)، اجرای قوانین یکسان برای همه (SD=۱,۴۳، \bar{x} =۳,۵۶) و از بین عوامل درونی علاقه‌ی ذاتی به تدریس (SD=۰,۸، \bar{x} =۴,۳۹)، خصوصیات فردی (SD=۰,۹۸، \bar{x} =۴,۱۴)، احساس کفایت و شایستگی در انجام کار (SD=۰,۹، \bar{x} =۴,۱) به ترتیب بیشترین اهمیت را داشتند.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌ها نشان دادند که از بین عوامل بیرونی مورد احترام قرار گرفتن در محیط کار، فراهم بودن شرایط لازم جهت بالا بردن سطح دانش و اطلاعات، داشتن امنیت شغلی، اجرای قوانین یکسان برای همه و از بین عوامل درونی علاقه‌ی ذاتی به تدریس، خصوصیات فردی، احساس کفایت و شایستگی در انجام کار به ترتیب بیشترین اهمیت را داشتند.

خود می‌دانستند. پوران رئیسی و همکاران (۱۳۸۵) در مطالعه خود به این نتیجه دست یافتند که از نظر کارکنان، عوامل حقوق و مزایای کافی، شرایط مناسب برای کار کردن و امنیت شغلی به ترتیب رتبه‌های اول تا سوم قرار داشت. کارکنان مورد مطالعه، درگیر اولین طبقه نیازها یعنی نیازهای فیزیولوژیک و ایمنی در سلسله مراتب نیازهای مازلو بوده و مدیران آن‌ها نیز تا حدودی بر این واقف بودند. در مطالعه حاضر نیز امنیت شغلی در ایجاد انگیزش از اهمیت بالایی برخوردار بود.

به نظر می‌رسد که تفاوت در اهمیت نسبی عوامل در ایجاد انگیزش شغلی از نظر اعضای هیأت علمی و سایر افراد را می‌توان به دلیل تفاوت‌های موجود در شرایط اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جوامع و موقعیت زمانی دانست که مستلزم انجام بررسی‌های تکمیلی است. هم چنین، یافته‌های پژوهش کشتکاران (۱۳۸۵) نشان داد که تمام نیازهای پنج‌گانه مازلو دارای قدرت انگیزشی بالا بوده‌اند و در بررسی و مقایسه میانگین نیازهای انگیزشی، نیاز به احترام بالاترین درجه را به خود اختصاص داد. در مطالعه حاضر نیز مورد احترام قرار گرفتن در محیط کار مهم‌ترین عامل از بین عوامل انگیزاننده بیرونی شناخته شد که با نتایج مطالعه کشتکاران تا حدودی همخوانی دارد. در پژوهشی نیز که جامسیون (۱۹۹۱) با عنوان انگیزش و عملکرد در سال ۱۹۹۱ انجام داد، به این نتیجه رسید که ارزش‌های والایی که کارکنان را برمی‌انگیزانند؛ شامل قدردانی از شایستگی، احترام و منزلت، آزادی و انتخاب فردی و ارزش‌های سنتی مانند وفاداری به سازمان و امنیت شغلی هستند. در مطالعه حاضر نیز امنیت شغلی و مورد احترام قرار گرفتن در محیط کار جز مهم‌ترین عوامل انگیزاننده بیرونی قرار داشت که بر نتایج مطالعه فوق تاکید می‌کند. در نهایت، مقایسه نتایج حاصل از پژوهش‌های انجام شده در ایران و سایر جوامع مشخص کرد که علی‌رغم برخی تفاوت‌ها در جوامع مختلف، شباهت‌های بسیاری در زمینه عوامل انگیزشی مؤثر بر عملکرد کارکنان وجود دارد. در مجموع، پیشنهاد می‌شود که مسئولین امر به اهمیت عوامل مؤثر در ایجاد انگیزش شغلی در دانشگاه‌ها توجه بیشتری

هستند نیزفانون و مقررات برای همه افراد یکسان باشد تا تبعیض در محیط کار احساس نشود چرا که تبعیض در محیط کار، عدم رضایت کارکنان را به دنبال خواهد داشت. مورد احترام واقع شدن در محیط کار نیز نمره بالایی از سوی اعضای هیأت علمی دریافت نمود. این عامل اولین عامل مهم در بین اعضای هیأت علمی پژوهش حاضر بود. اصولاً اگر افراد احساس کنند مورد احترام هستند، در رفع کمبودهای خود کوشیده و با آرامش بیشتری به کار خود ادامه خواهند داد و در نتیجه موجبات رضایت خود و سیستم را فراهم می‌آورند. نتایج مربوط به عوامل انگیزشی درونی نیز از نظر اعضای هیأت علمی نشان داد که عامل علاقه‌ی ذاتی به تدریس بالاترین عامل انگیزشی بود. بدیهی است اگر افراد به انجام کاری علاقه داشته باشند می‌توانند آن کار را به خوبی انجام دهند و مشخص شده است که کارهایی که از روی علاقه صورت نگیرد؛ نتیجه خوبی نخواهد داشت. خصوصیات فردی به عنوان دومین عامل انگیزشی درونی انتخاب گردید. در صورتی که فردی کاری را شروع کند که با روحیات و خصوصیات فردی وی هماهنگی نداشته باشد نمی‌تواند بازده کاری خوبی نیز داشته باشد. این نتایج در مطالعه حاضر و عزیززاده فروزی (۱۳۸۴) همخوانی دارد.

بخشی و همکاران (۱۳۸۳) نیز در بین عوامل بیرونی به ترتیب اهمیت، عامل‌های حقوق و دستمزد، امنیت شغلی، شرایط محیط کار، نحوه ارتباط با دیگران، و در بین عوامل درونی به ترتیب اهمیت و ماهیت کار، شناخت و قدردانی از افراد، پیشرفت و توسعه شغلی و موفقیت شغلی، با بیشترین اولویت دانسته‌اند. مسعود اصل و همکاران (۱۳۸۹) نیز در مطالعه خود به این نتیجه دست یافتند که از میان عوامل بهداشتی (بیرونی)، وجود شرایط مناسب در محیط کار و امنیت شغلی و از میان عوامل انگیزشی (درونی)، احساس مسؤولیت در کار و احساس موفقیت در کار مهم‌ترین عوامل مؤثر بر عملکرد کارکنان بودند. اکثر کارکنان مسائل رفاهی، بی‌عدالتی، عدم شایستگی و صلاحیت مدیران، عدم رضایت از توجه و قدردانی مدیران را مهم‌ترین عامل بازدارنده در بهبود عملکرد

استخدامی و شرایط محیط کار و ایجاد تنوع در شغل و قدردانی به موقع از آنها، موجبات انگیزش درونی ایشان را فراهم می‌نماید و از رکود و سستی در امر آموزش و پژوهش و به طور کلی وظایف حرفه‌ای آنان، پیش‌گیری می‌کند.

نموده و در صدد پرورش استعدادهای خلاق، از طریق فراهم نمودن محیطی مناسب توأم با امنیت شغلی و آرامش خاطر باشند تا اساتید بتوانند ذهن خود را صرف آموزش و تحقیق کنند. در این راستا، توجه به رفع مشکلات اقتصادی،

References:

Azizzade Forozi, M, Alizade, S, Fasihi Harandi, T 2006, Survey of faculty member attitudes about effective factors on educational performance, *Journal of medical science educational development center*, Vol.2, No.2, Pp.102-108.

Ejeyee, J, Khoda Panahi, M, Fathi, A, et al 2009, Interaction between personality and learning styles, motivation in job performance, *Journal of Behavioral Sciences*, Vol. 3, No.4, Pp.301-310.

Direh, E, Banijamali, Sh 2009, Role of motivational factors on using of cognitive strategies in learning process, *Journal of Faculty of Educational Sciences and University psychology Alzahra*, Vol.5, No3.

Jabari, F, Rajaeipour, S, Jafary, E 2005, Comparison of job motivation in faculty members of Isfahan universities according to Herzberg theory, *Journal of Health Management and Information*, Pp. 15-21.

Jamison, P 1991, *Motivation and Performance*, Sound View Executive Book Summaries, Pp. 64.67.

Keshtkaran, A, Kharazmi, E, Yousefi, S 2005, Motivational needs of selected training hospital nurses medical university based on Maslow's hierarchy, *Journal of Health Management*, Vol. 9, No.24.

Masoudasl, I, Akhavan, A, Nosrati Najad, F , et al 2009, The relationship between job satisfaction and Hertzberg's motivate, *Journal of Medical Sciences, Islamic Azad University*, Vol. 20, No. 1, Pp.52-57.

Radafshar, Z, Hoseini, S, Solati, SM, et al 2011, Affecting motivational factors on retention of faculty members of Hormozgan university of medical sciences, *Hormozgan Medical Journal*, No. 2, Pp.164-166.

Raeisi, P, Mohebifar, R 2006, Job motivations in point of view employees and managers in hospitals of Qazvin university of medical sciences, *Journal of Qazvin University of Medical Sciences*, No.38, Pp.101-108.

The Survey of Faculty Members' Attitude in Ahwaz Jundishapour University of Medical Sciences about Effective Motivational Factors on Educational Performance: 2011

Hasan Jafary^{1,*}

Zahra Aghayee²

Lila Jafary³

Esmat Nemati⁴

^{1*}Instructor of Department of Health Care Management, Health School, Jundishapour University of Medical Sciences, Ahwaz, Iran , (Corresponding Author)

^{2,3,4}B.Sc Student of Health Care Management , Health School, Jundishapour University of Medical Sciences, Ahwaz, Iran

Abstract: Faculty members' Knowledge of requirements about their effective motivational jobs for forecasting seems necessary. The purpose of this study was to survey of attitude of faculty members in Ahwaz Jundishapour University of Medical Sciences about effective motivational factors on educational performance. This research was a cross-sectional study. The population were all faculty members of this university (N=506). Samples of this study were 20 percent of the population size (102 persons) which selected by randomly classification . The data gathering tool was a questionnaire that prepared based on the Likert scale that consisted of 27 questions with 5 points about internal and external motivational factors. Finally data was analyzed by descriptive statistics by SPSS software. The results of this study showed the external factors "be respected in the workplace", "provided the necessary conditions for raising the level of knowledge", "having job security" and internal factors of "inherent interest to teaching", "individualism", "a' feeling of adequacy, and competence in the work" had the highest importance. According to the results, both internal and external motivational factors are effective on faculty members' function. Therefore, there fore, proposed factors should be measured to promote their motivation.

Key words: Motivational Factor, Member of Scientific Board, Educational Performance, Univerity of Medical

***Corresponding author:** Instructor of Department of Health Care Management, Health School, Jundishapour University of Medical Sciences, Ahwaz, Iran , (Corresponding Author).

Email: Jafary_h@yahoo.com