

## بررسی نظرات اعضای هیأت علمی در مورد عوامل انگیزشی مؤثر بر عملکرد آموزشی

منصوره عزیززاده فروزی\*

مربی دانشکده پرستاری و مامائی رازی، دانشگاه علوم پزشکی کرمان

سکینه محمدعلیزاده

مربی دانشکده پرستاری و مامائی رازی، دانشگاه علوم پزشکی کرمان

طیبه فصیحی هرنیدی

مربی دانشکده پرستاری و مامائی رازی، دانشگاه علوم پزشکی کرمان

زمینه: رفتار و فعالیت های انسان ها ناشی از انگیزه ها یا نیازهای آنان است. مدیران با شناخت و پیش بینی انگیزه ها و نیازهای کارکنان تحت مدیریت خود می توانند به موقع و به طور صحیح نسبت به ارضای نیازها و انگیزه های آنان اقدام نموده و از نیروی انسانی سازمان به نحو مطلوب در راستای اهداف سازمان بهره وری کنند.

هدف: این پژوهش یک مطالعه توصیفی است که در آن عوامل انگیزشی مؤثر بر عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمان از دید آنان مورد بررسی قرار گرفت.

روش کار: نمونه این پژوهش اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمان (۳۰۸ نفر) بودند که ۷۰ درصد آنها به پرسشنامه پاسخ دادند. جهت گردآوری داده ها از پرسشنامه پژوهشگر - ساخته پس از تأیید روایی و پایایی آن استفاده شد.

یافته ها: نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که بیشترین در صد اعضای هیأت علمی، مذکر (۸۵/۶) و در گروه بالاتر از ۴۰ سال (۵۴/۵) بودند. بیشترین رتبه علمی مربوط به دو گروه مربی آموزشیار و مربی (۴۳/۷) و استادیار (۴۳/۷) بود. نتایج مربوط به سابقه کار نشان داد که بیشترین درصد (۴۲/۴) در گروه دارای سابقه کار ۱۱-۲۰ سال قرار داشتند. نتایج نشان داد که در بین عوامل انگیزش بیرونی بیشترین نمره به ترتیب به "فراهم بودن شرایط لازم جهت بالا بردن سطح دانش و اطلاعات" ( $\bar{X}=4/62, SD=0/62$ ) و داشتن امنیت شغلی ( $\bar{X}=4/61, SD=0/69$ ) و در مورد عوامل انگیزشی درونی بیشترین میانگین نمره به ترتیب به "علاقه ذاتی به تدریس" ( $\bar{X}=4/55, SD=0/69$ ) و "داشتن نظم و ترتیب" ( $\bar{X}=4/40, SD=0/79$ ) تعلق گرفت.

بحث و نتیجه گیری: با توجه به نتایج، گرچه از نظر مدرسان دانشگاه در مجموع هر دو نوع عوامل انگیزشی درونی و بیرونی بر عملکرد آنان مؤثر هستند، اما اختصاص کمترین میانگین به عوامل انگیزشی درونی و بیرونی مرتبط با فعالیت های گروهی، نکته ای است که باید از سوی مدیران مورد توجه قرار گیرد.

کلید واژه ها: انگیزه، عضو هیأت علمی، نظرات، عملکرد

## مقدمه

انگیزش اصطلاحی است که اصولاً با سخت کوشیدن به کار برده می شود و با امیال و خواسته ها همراه است (۱). سعی در شناختن انواع انگیزه و نحوه به وجود آمدن آن جالب است. اصولاً رفتار و سلوک بشری همواره دارای علت است.

کیفیت عملکرد سازمان ها به ویژه مؤسسات آموزشی به عملکرد تک تک افراد سازمان بستگی دارد (۲). لازم است سازمان های آموزشی در حفظ و حمایت نیروی انسانی تلاش به عمل آورده تا از نیروی معنوی بهتری در سازمان آموزشی برخوردار شده و به مقاصد آموزشی دست یابند (۳). مدیران نباید زمانی که نیروی انسانی خود را از دست دادند به فکر رسیدگی به انگیزه های آنان باشند (۴). بنابراین این مدیر است که کارکنان را برانگیخته تا آنها از تلاش خود برای انجام کار احساس رضایت نمایند (۱). تومی (Tomy) در مورد انگیزش کارکنان این سؤالات را مطرح می کند، چرا افراد کار می کنند؟ چرا بعضی از افراد بازدهی بالایی دارند در حالی که دیگران در حد وسط یا گاهی پایین تر از حد وسط هستند. این سؤالات برای یک مدیر مهم هستند، مدیران به جواب های پیچیده و گاهی بی ثبات می رسند (۵).

هرزبرگ (Herzberg) پس از انجام تحقیقات وسیع، تئوری انگیزشی شغلی را ارائه داد. وی بیان کرد عوامل انگیزشی دو دسته اند، دسته اول عوامل انگیزشی بیرونی یا عوامل بهداشتی که به زمینه کار بر می گردد. این عوامل افراد را به سازمان مرتبط می کنند و به عبارتی آنها را در سازمان نگه می دارد. در این گروه عواملی مانند سیاست سازمان، مدیریت، ارتباط بین فردی، حقوق، موقعیت و امنیت شغلی مطرح است. اگر در محیط کار این عوامل در سطح بالای کیفیت و کمیت وجود داشته باشد، در نتیجه نارضایتی وجود نخواهد داشت. در مقابل عوامل انگیزشی درونی قرار دارند که شامل عواملی مانند موفقیت، شناخت و قدردانی، رقابت، پیشرفت، مسئولیت، رشد قابلیت ها و رشد حرفه ای است (۱).

فرانکو (Franco)، عوامل مؤثر بر انگیزه کارکنان بهداشتی را مورد بررسی قرار داده و به این نتیجه رسیده که احساس مباحثات، مؤثر بودن، صداقت در مدیریت و امنیت شغلی از مهم ترین عوامل انگیزشی قلمداد شده اند و عواملی چون تشویق های مالی و غیر مالی نیز از مهم ترین عوامل تشخیص داده شدند (۶). در تحقیق دیگری که تیمرک (Timrek) در سال ۲۰۰۱ انجام داد افراد مورد مطالعه وی عواملی چون احساس موفقیت، به رسمیت شناخته شدن احساس مسئولیت و گرفتن ترفیع را از عوامل انگیزشی مهم و عواملی چون احساس گناه و تهدید را از عوامل منفی به شمار آوردند (۷). رانتز (Rantez) در سال ۱۹۹۶ در بررسی عوامل انگیزشی کارمندان، عواملی چون حمایت مثبت، رابطه بین فردی، افزایش انگیزه فردی را مهم ذکر کرده است (۸). آمایبل (Amiable) در گزارش پژوهشی خود توانایی تصمیم گیری، شایستگی، مشارکت در کارها و حس کنجکاوی را از عوامل انگیزشی درونی، و جو رقابت، انجام ارزشیابی و انجام کار به صورت اجبار را از عوامل انگیزش بیرونی اعلام کرده است (۹).

در سال ۲۰۰۲ تحقیقی جهت بررسی عوامل انگیزشی انجام شده است که بر اساس نتایج آن فاکتورهای انگیزشی مانند حقوق مناسب، امکان ارتقا و رشد برای کارکنان، امنیت شغلی، جذاب بودن کار، قدردانی، همدردی با مشکلات فردی، مشارکت در انجام کار، از عوامل مهم انگیزشی قلمداد شده است (۸). جامسون (Jameson) در سال ۲۰۰۰ در نتایج تحقیق خود عواملی چون امکان ادامه تحصیل، گذاشتن احترام، مسئول بودن، قدردانی و پاداش مساوی را از عوامل مهم انگیزشی ذکر کرده است (۱۰).

با توجه به موارد ذکر شده، شناخت انگیزه های کاری و عواملی که باعث عدم رضایت شغلی در محیط کار می شود ارتباط نزدیکی با توسعه سازمان دارد و با استفاده از نتایج این مطالعه می توان عوامل انگیزشی را در اعضای هیأت علمی تقویت کرده و در نتیجه کیفیت کار آنها را ارتقا بخشید.

## روش کار

این پژوهش مطالعه ای توصیفی می باشد که در آن نظرات اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمان در مورد عوامل انگیزشی مؤثر بر عملکرد آموزشی مورد بررسی قرار گرفت. جامعه این پژوهش را اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمان تشکیل داد و نمونه پژوهش معادل جامعه پژوهش (۳۰۸ نفر) بود. پرسشنامه در بین کلیه آزمودنی ها توزیع گردید، میزان پاسخ ۷۰ درصد بود.

در این پژوهش گردآوری داده‌ها به وسیله پرسشنامه پژوهشگر- ساخته که با استفاده از منابع مختلف (۱، ۴، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۶، ۱۷) و بازنگری توسط افراد ذیصلاح تهیه شده بود، صورت گرفت.

پرسشنامه دارای ۳ بخش اطلاعات فردی، عوامل انگیزشی درونی (۱۴ مورد) و عوامل انگیزشی بیرونی (۳۱ مورد) بود. عبارات بر اساس مقیاس ۵ درجه ای لیکرت (از تأثیر بسیار زیاد تا تأثیر بسیار کم) تنظیم گردیده بود. پس از بازنگری، روایی پرسشنامه مورد ارزیابی قرار گرفت. بدین صورت که در اختیار ۱۰ نفر از صاحب نظران قرار داده شد. ضریب روایی کسب شده برای هر یک از سوالات بین ۰/۷۱ تا ۰/۹۶ بود. پایایی ثبات درونی پرسشنامه پس از مطالعه مقدماتی با استفاده از ضریب آلفا کرونباخ برای عوامل درونی ۰/۹۶ و بیرونی ۰/۸۸ به دست آمد. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از شاخص های مرکزی و پراکندگی و آزمون های آنالیز واریانس یک راهه، تی، مان ویتنی یو و کروسکال والیس صورت گرفت.

## یافته ها

نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که بیشترین در صد اعضای هیأت علمی، مذکر (۸۵/۶) و در گروه بالاتر از ۴۰ سال (۵۴/۵) قرار داشتند، فراوانی مربیان آموزشیار و مربیان (۴۳/۷) و استادیاران (۴۳/۷) مساوی و بیشتر از سایر رتبه ها بود، نتایج نشان داد که بیشترین درصد افراد (۴۲/۴) سابقه کار

۱۱-۲۰ سال داشتند. نتایج مربوط به هر یک از عوامل انگیزشی بیرونی نشان داد که بیشترین میانگین نمره به ترتیب به "فراهم بودن شرایط لازم جهت بالا بردن سطح دانش و اطلاعات" با میانگین (انحراف معیار)  $4/62 (\pm 0/62)$ ، "داشتن امنیت شغلی"  $4/61 (\pm 0/69)$ ، "اجرای قوانین به طور یکسان"  $4/50 (\pm 0/94)$ ، "مورد احترام قرار گرفتن در محیط کار"  $4/47 (\pm 0/68)$ ، و "وجود نظم و ترتیب در محیط کار"  $4/47 (\pm 0/74)$  تعلق گرفت (جدول ۱).

نتایج مربوط عوامل انگیزشی درونی از نظر اعضای هیأت علمی نشان داد که بیشترین میانگین (انحراف  $\pm$ ) نمره به موارد "علاقه ذاتی به تدریس"  $4/55 (\pm 0/69)$ ، "خصوصیات فردی"  $4/40 (\pm 0/79)$ ، "داشتن قوه خلاقیت و نو آوری"  $4/38 (\pm 0/77)$ ، "داشتن قدرت تصمیم گیری"  $4/38 (\pm 0/71)$ ، "احساس کفایت و شایستگی در انجام کارها"  $4/37 (\pm 0/72)$  تعلق گرفت (جدول ۲). کمترین میانگین نمرات عوامل انگیزشی بیرونی (میانگین کمتر از ۴) به ۶ مورد اختصاص یافت که کمترین آنها به ترتیب "داشتن موقعیت برای مدیریت" ( $\bar{x}=3/2$ ,  $SD=1/1$ ) "امکان مشارکت در امور دانشکده" ( $\bar{x}=3/76$ ,  $SD=0/97$ )؛ "وجود جو رقابتی" ( $\bar{x}=3/81$ ,  $SD=0/97$ ) بود. همچنین کمترین میانگین نمرات عوامل انگیزشی بیرونی (میانگین کمتر از ۴) به سه عامل با میانگین نمره تقریباً یکسان (از ۳/۸۷ تا ۳/۸۹) اختصاص یافت این عوامل به ترتیب شامل: "داشتن حس رقابت"، "تمایل به قبول مسئولیت" و "تمایل به حل تضادها" بودند.

مقایسه نمره هریک از عوامل انگیزشی بیرونی بر حسب جنس تفاوت معنی داری را در مورد دو عامل انگیزشی "انعطاف پذیری در محیط کار" و "مساعد بودن شرایط در جهت پیشرفت کار" نشان داد، به طوری که گروه مؤنث نمره بالاتری را به این دو عامل اختصاص دادند. در مقایسه با متغیر سن تنها عامل انگیزشی "وجود ثبات در محیط کار"، اختلاف معنی داری را نشان داد. در این مورد افراد بالای ۴۰ سال نمره

جدول ۱: میانگین و انحراف معیار عوامل انگیزشی بیرونی ( موارد با بیشترین میانگین نمره)

| انحراف معیار | میانگین | بسیار کم | کم  | متوسط | زیاد | بسیار زیاد | میزان تأثیر  |
|--------------|---------|----------|-----|-------|------|------------|--|
| ۰/۶۲         | ۴/۶۲    | ۰/۵      | ۰   | ۴/۴   | ۲۷/۷ | ۶۷/۵       | عوامل انگیزشی بیرونی<br>فراهم بودن شرایط لازم جهت بالا بردن سطح دانش و اطلاعات |
| ۰/۶۹         | ۴/۶۱    | ۰/۰۵     | ۱   | ۶/۷   | ۲۰/۵ | ۷۱/۴       | داشتن امنیت شغلی   |
| ۰/۷۹         | ۴/۵۰    | ۱        | ۱   | ۱۰/۱  | ۲۳/۶ | ۶۴/۴       | اجرای قوانین یکسان   |
| ۰/۶۸         | ۴/۴۷    | ۰        | ۰   | ۱۱/۱  | ۳۲/۲ | ۵۶/۷       | مورد احترام قرار گرفتن در محیط کار   |
| ۰/۹۵         | ۴/۴۶    | ۲/۹      | ۲/۹ | ۷/۱   | ۱۹/۵ | ۶۷/۶       | وجود دانشجویان با انگیزه   |
| ۰/۷۳         | ۴/۴۴    | ۰        | ۱   | ۱۱/۴  | ۳۰   | ۵۷/۶       | متناسب بودن حقوق و مزایا   |
| ۰/۷۷         | ۴/۴۳    | ۰/۵      | ۱/۹ | ۹     | ۳۱/۴ | ۵۷/۱       | وجود نظم و ترتیب در محیط کار   |
| ۰/۷۹         | ۴/۴۳    | ۱        | ۰/۵ | ۱۱/۵  | ۲۸/۴ | ۵۸/۷       | مساعد بودن شرایط جهت پیشرفت کار  |
| ۰/۷۳         | ۴/۴۴    | ۰        | ۱   | ۱۱/۴  | ۳۰   | ۵۷/۶       | متناسب بودن حقوق و مزایا   |
| ۰/۷۹         | ۴/۴۰    | ۱/۴      | ۰/۵ | ۹     | ۲۵/۷ | ۶۳/۳       | کارکردن با افراد شایسته و با صلاحیت  |

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار عوامل انگیزشی درونی ( موارد با بیشترین میانگین نمره)

| انحراف معیار | میانگین | بسیار کم | کم  | متوسط | زیاد | بسیار زیاد | میزان تأثیر                                 |
|--------------|---------|----------|-----|-------|------|------------|---|
| ۰/۶۹         | ۴/۵۵    | ۰        | ۱/۴ | ۷/۷   | ۲۵/۴ | ۶۵/۶       | علاقه ذاتی به تدریس                         |
| ۰/۷۹         | ۴/۴۰    | ۰/۵      | ۲/۹ | ۸/۱   | ۳۲/۹ | ۵۵/۷       | خصوصیات فردی (داشتن نظم و ترتیب و...)       |
| ۰/۷۱         | ۴/۳۸    | ۰/۵      | -   | ۱۱    | ۳۸/۶ | ۵۰         | داشتن قدرت تصمیم گیری                       |
| ۰/۷۷         | ۴/۳۸    | ۰/۵      | ۱   | ۱۲/۴  | ۳۲/۴ | ۵۳/۸       | داشتن قوه خلاقیت و نوآوری                   |
| ۰/۷۸         | ۴/۲۳    | ۰/۵      | ۱/۹ | ۱۲/۸  | ۴۳/۱ | ۴۱/۲       | تمایل به شرکت در انجام کارها                |
| ۰/۷۶         | ۴/۲۲    | ۰/۵      | ۱/۴ | ۱۳/۴  | ۴۴/۵ | ۴۰/۲       | داشتن حس کنجکاوی                            |
| ۰/۹۲         | ۴/۲۰    | ۱/۹      | ۲/۹ | ۱۴/۳  | ۳۴/۸ | ۴۶/۲       | داشتن تمایل به شرکت در کنفرانسها و سمینارها |
| ۰/۸۱         | ۴/۲۰    | ۰/۵      | ۳/۳ | ۱۲/۴  | ۴۲/۹ | ۴۱         | علاقه به تغییر و رفع نواقص                  |

می رود 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 راه های ارتقای اعضای هیأت علمی کسب مدرک بالاتر می باشد باعث گردیده است که این عامل به عنوان عامل انگیزشی با میانگین نمره بالایی انتخاب گردد.

"داشتن امنیت شغلی" از جمله عوامل انگیزشی بود که میانگین نمره بالایی (۴/۶۱) به آن اختصاص یافته بود. منشور و عبدالله (۲۰۰۲) نیز این مورد را عامل انگیزشی مهمی گزارش کرده اند (۱۱). تومی (۱۳۷۱) در این مورد می نویسد افراد، نیازمند امنیت فیزیکی، عاطفی، و رفاهی می باشند و آنها همچنین نیاز به محیطی ثابت دارند که در مقابل تهدیدات مربوط به خطرات و انحرافات در امان باشند (۵). آلسلا (Alshallah، ۲۰۰۴) نیز در گزارش پژوهش خود می نویسد، امنیت فیزیکی و روانی از جمله عوامل مربوط به رضایت از سوی آزمودنی های پژوهش وی قلمداد شده است. و بیان کرده است که واژه های انگیزه و رضایت شغلی را می توان به جای یکدیگر استفاده کرد (۱۲). استوار (۱۳۸۲) نیز در گزارش پژوهش خود نوشته است که امنیت شغلی عامل مهم انگیزشی بوده است (۱۳). حسینیان نیز در بررسی نظرات اعضای هیأت علمی در مورد عوامل انگیزشی به همین نتیجه دست یافته 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 (۱). از دیگر عوامل انگیزشی بیرونی که میانگین نمره بالایی را به خود اختصاص داد "اجرای قوانین به صورت یکسان" (۴/۵۰) بود، بدیهی است که تشکیل هر سازمان طبق قوانین و مقرراتی صورت می گیرد 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

بالاتری را به این عامل اختصاص دادند. در مقایسه نمره عوامل انگیزشی بیرونی بر حسب رتبه علمی نتایج نشان داد که مربیان و مربیان آموزشیار به عوامل "مورد تشویق واقع شدن" و "انعطاف پذیری در محیط کار"، و اعضای هیأت علمی با رتبه استادیار به "اجرای قوانین به طور یکسان" و "وجود رابطه بین فردی مثبت و حمایت کننده" نمره بالاتری را اختصاص دادند.

نتایج مربوط به مقایسه عوامل انگیزشی درونی با ویژگی های فردی نشان داد که خانم ها به "احساس کفایت و شایستگی در انجام کارها" و آقایان به عامل "داشتن حس رقابت" نمره بالاتری اختصاص دادند. مقایسه عوامل انگیزشی درونی با توجه به رتبه علمی نشان داد که اعضای هیأت علمی با رتبه مربی و کمتر به عوامل "داشتن قدرت تصمیم گیری" و "تمایل به شرکت در انجام کارها" نمره بالاتری نسبت به سایر رتبه های هیأت علمی اختصاص دادند. با توجه به متغیر سن در مورد هیچ یک از عوامل، تفاوت معنی داری مشاهده نشد.

### بحث و نتیجه گیری

رفتار و سلوک بشری همواره دارای علت است. کیفیت و کمیت عملکرد سازمان ها به ویژه موسسات آموزشی به عملکرد تک تک افراد سازمان بستگی دارد. نتایج مربوط به بررسی نظرات اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمان به عنوان افراد یک سازمان در مورد عوامل انگیزشی بیرونی نشان داد، "فراهم بودن شرایط لازم جهت بالابردن سطح دانش و اطلاعات"، بالاترین نمره (۴/۶۲) را به خود اختصاص داد. منشور و عبدالله (Manshor and Abdullah) در سال ۲۰۰۲ نیز در نتایج پژوهش خود شرایط کاری مناسب را از جمله عوامل مهم انگیزشی گزارش نموده اند (۱۱). احتمالاً از آنجائی که در موسسات دانشگاهی از افراد انتظار

هستند و حتی بدون آموزش، بسیاری از مهارت‌های معلمان خوب را دارند. (۱۴).

خصوصیات فردی (داشتن نظم ترتیب و ...) با میانگین نمره ۴/۴۰ به عنوان دومین عامل انگیزشی درونی انتخاب گردید. به طور کلی افرادی که در مقام معلمی قرار می‌گیرند دارای خصوصیات متفاوت از افرادی می‌باشند که به مشاغل دیگر اشتغال دارند. 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. گلاور و برونینگ بیان می‌کنند که معلمان خوب غیر از مهارت‌هایی که در تدریس دارند از صفات فراوان دیگری نیز برخوردارند. آنها درباره دانش آموزان خود اطلاعات زیادی دارند و از کار با دانش آموزان لذت می‌برند (۱۴). "داشتن قدرت تصمیم‌گیری در انجام کارهای آموزشی" با میانگین نمره ۴/۳۸ نیز به عنوان عامل انگیزشی مهم دیگر در امور آموزشی تلقی شده است. توان تصمیم‌گیری در موقعیت‌های مختلف آموزشی، خود فرد را به انجام کار دلگرم ساخته و می‌تواند بدون نیاز به کسی در این چنین مواقعی وارد عمل شود. توان تصمیم‌گیری یکی از نقاط قوت در امر آموزش می‌باشد.

گرچه کمترین میانگین نمرات عوامل انگیزشی بیرونی و درونی با بیشترین میانگین نمرات حیطه مربوطه تفاوت بسیار زیادی نداشت؛ اما نتایج قابل‌تأمل می‌باشند زیرا کمترین میانگین‌ها عمدتاً مرتبط با فعالیت‌های جمعی و گروهی می‌باشد. گرچه سازمان‌ها و موسسات آموزشی به عملکرد 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 مجموع اعضای هیأت علمی میانگین نمره بالایی را هم به عوامل انگیزشی درونی (۴/۲۸) و هم به عوامل بیرونی

کار هستند نیز قانون و مقررات برای همه افراد یکسان باشد تا تبعیض در محیط کار احساس نشود چرا که تبعیض در محیط کار منجر به تضاد و سپس بهم ریختن جو سازمان‌گرفته که این خود عدم رضایت کارکنان را به دنبال خواهد داشت.

"مورد احترام واقع شدن در محیط کار" نیز میانگین نمره بالایی (۴/۴۷) از سوی اعضای هیأت علمی دریافت نمود. آنچه مسلم است وجود جو توأم با احترام از اصول اولیه هر محیط کاری می‌باشد و 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. وجود جو رضایت‌بهره‌وری و تولید را افزایش می‌دهد. استوار (۱۳۸۲) گزارش نموده است که ۸۶ درصد از مدیران و ۷۲/۵ درصد از کارکنان احترام و منزلت را از عوامل مهم انگیزشی انتخاب کرده‌اند (۱۳). عامل "وجود دانشجوی با انگیزه" نیز از جمله عواملی بود که میانگین نمره بالایی (۴/۴۶) 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 نیز افزایش می‌یابد. به همین لحاظ اعضای هیأت علمی مورد مطالعه وجود دانشجوی با انگیزه را از عوامل انگیزشی مهم تلقی کرده‌اند.

نتایج مربوط به عوامل انگیزشی درونی از نظر اعضای هیأت علمی نشان داد که عامل "علاقه ذاتی به تدریس" با میانگین نمره ۴/۵۵ 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 کارهای که از روی علاقه صورت نگیرد نتیجه خوبی نخواهد داشت. گلاور و برونینگ می‌نویسند شکی نیست که برخی از افراد ذاتاً معلم

دیدگاه مدیریت، سرمایه های انسانی در سازمان ها، مهم ترین سرمایه به حساب می آیند. اصولاً انگیزش سبب حرکت کارکنان می شود و فرصت را برای عملکرد بهتر و تشویق بیشتر فراهم می کند. 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 می ورزند.

(۴/۲۶) اختصاص دادند که این نشان دهنده این امر است که آنها برای انجام امور محوله از سوی سازمان که یکی از مهم ترین آنها آموزش است، وجود عوامل انگیزشی چه درونی و بیرونی را لازم دانسته اند. سازمان های آموزشی خود بر انگیزه های موفقیت در انجام کار، تایید نحوه کار و مسئولیت، و رضایت شغلی موثرند. و تئوری انگیزش شغلی در پی آن است که تمام شغل ها پر بار شده تا از افراد به طور مؤثرتری استفاده شود. از

## منابع

۱. حسینیان زهرا مرضیه. نظرات اعضای هیأت علمی در باره عوامل انگیزشی مؤثر بر عملکرد آموزشی و پژوهشی در دانشگاه علوم پزشکی همدان. مجله دانشگاه علوم پزشکی یزد، ۱۳۷۹؛ سال هشتم، شماره دوم: ۸۳
۲. غفوری علی. اکبری حمید. مهاجرت نخبگان. طب و تزکیه، ۱۳۷۸؛ شماره ۳۵: ۱۳ و ۱۲۱
۳. دیویس کیت، تیواستورم جان. رفتار انسانی در کار، ترجمه محمدعلی طوسی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی؛ ۱۳۷۰: ۱۲۲-۱۱۶
4. Koontz H O, Donnel C. Essential of management. 4<sup>th</sup> ed. Philadelphia: Hill book Co; 1986: 374
5. Tomey A M. Guide to nursing management and leadership. 6<sup>th</sup> ed. Philadelphia: Mosby Co, 2000: 75 - 88.
6. Franco LM , Bennett S , Kanfer Rstubblebine P. Determination and consequences of health worker motivation hospitals in Jordan and Georgia. Soc Sci Med 2004; 58(2): 343-55.
7. Timreck TC. Managing motivation and developing job satisfaction in the health care worker environment. Health Care Mange 2002; 20(1): 42-58.
8. Rantz MJ, Scott J, Porter R. Employee Motivation: new perspectives of the age-old challenge of work motivation. Nurse forum 1996; 31(3): 29-36.
9. Amiable. TM ,Hill KG, Hennessey BA, Tithe EM. The work preference inventory: assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations. J Pers Psychol 1994; 66(5): 67-95
10. Jameson C. Helping people change, Part 2: the magic of motivation. Dent today 2000; 19(1): 78-81.
11. Manshor AT, Abdullah A. Job-related motivational factors among Malaysian employe. Psychol Rep 2002; 91(3 Pt 2): 1187-93
12. Alshallah S. Job satisfaction and motivation: how do we inspire employees? Radio Manage. 2004; 26 (2): 47 -51.
۱۳. استوار رحیم، موسوی عبد محمد، غفاریان شیرازی حمید رضا، عباسی مقدم محمد علی. بررسی عوامل مؤثر بر انگیزش کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یاسوج از دیدگاه کارکنان و مدیران دانشگاه یاسوج. مجله ارمدان دانش ۱۳۸۲ سال هشتم شماره ۳۱: ۲۶-۲۱
۱۴. گلاور جان ای. برونینگ راجرز اچ. روان شناسی تربیتی اصول و کاربرد آن؛ ترجمه علینقی خرازی. تهران: مرکز نشر دانشگاهی؛ ۱۳۸۵: ۱۰-۷
15. Karp N Y. Physical therapy continuing education part II motivating factors. The journal of continuing education in health professions 1992; 12:171.79.
16. Steltzer MT. Five keys to successful Nursing management .Philadelphia : Lippincatl Willimts & Wilkins; 2003: 154.
17. Swonsburg RC, Swansburg RJ. Introductory management leadership for nurse.2th ed. Boston Jones and Bortlett Publishers. 1999: 484- 885.