

بررسی عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز بر مبنای نظریه هرزبرگ

مصطفی رضایی^{۱*}، یگانه کریمی^۲، الناز آصف^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۷/۰۶

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۰/۲۸

چکیده

زمینه و هدف: انگیزه نیروی انسانی یکی از عوامل مهم در رضایت شغلی می باشد. شناخت میزان انگیزش اعضای هیأت علمی می تواند مدیران را در پیشبرد و بهبود بهره وری منابع انسانی یاری رساند. در این مطالعه، عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز بررسی گردیده است. روش بررسی: این تحقیق توصیفی-مقطعی به روش خودگزارش دهی با بررسی نظرات ۱۸۹ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز اجرا شد. از پرسشنامه ای پژوهشگر ساخته براساس نظریه دو عاملی هرزبرگ متشکل از ۴۰ گویه در ۱۱ قسمت شامل پنج عامل در حیطه درونی و شش عامل در حیطه بیرونی استفاده شد. برای تایید روایی و پایایی به ترتیب از روش اعتبار محتوا و آزمون مجدد به فاصله دو هفته استفاده شد ($r=92$). برای هر عبارت و هر یک از حیطه ها بر حسب درجه اهمیت، امتیازات محاسبه شد. داده ها با استفاده از آمار توصیفی و تی تست مستقل و آنالیز واریانس یکطرفه در سطح معناداری ۰/۰۵ مورد بررسی قرار گرفت. یافته ها: با دریافت ۱۶۸ پرسشنامه تکمیل شده (۸۸/۸۸ درصد مشارکت) مشخص شد از بین ۶ حیطه های بیرونی مورد بررسی به ترتیب حیطه های «حقوق و دستمزد» با ۹۵/۵ درصد مهمترین حیطه های بیرونی بود و کم اهمیت ترین حیطه بیرونی هم «خط مشی و سیاست های محیط شغلی» با ۸۱/۷۵ درصد بود. از بین حیطه درونی هم «ماهیت کار هیأت علمی» با ۹۴ درصد از اهمیت بیشتری برخوردار بود و حیطه «استقلال و مسؤولیت شغلی» به عنوان کم اهمیت ترین حیطه درونی با ۷۷/۵ درصد شناخته شد. با مقایسه نظرات دیدگاه ها با در نظر گرفتن جنسیت، محل خدمت، سنوات و رتبه علمی با توجه به میانگین و انحراف معیار امتیاز در هر ۱۱ حیطه، در برخی از حیطه های بیرونی و درونی تفاوت معنی دار آماری ملاحظه شد. ($P \text{ value} \geq 0/05$)

بحث و نتیجه گیری: عوامل بیرونی انگیزش شغلی بیشتر از عوامل درونی انگیزشی در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز منجر به انگیزش شغلی می باشد.

کلمات کلیدی: انگیزش شغلی، هیأت علمی، تئوری هرزبرگ، دانشگاه

* ۱. نویسنده مسئول، گروه بیماریهای دهان، فک و صورت، دانشکده دندانپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران. rezaim@sums.ac.ir

۲. دانشجوی دندانپزشکی، کمیته تحقیقات دانشجویی، دانشکده دندانپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران. yegaanekarimi@gmail.com

۳. دانشجوی دندانپزشکی، کمیته تحقیقات دانشجویی، دانشکده دندانپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران. elnaz.asefi@yahoo.com

مقدمه

انگیزه یک اصطلاح کلی است که زمینه مشترک بین نیازها، شناختها و هیجانها را مشخص می‌کند که هر یک از اینها فرآیندی درونی است که رفتار را نیرومندانه هدایت می‌کند (۱).

به طور کلی انگیزش در دو دسته کلی تئوری مورد تحلیل قرار می‌گیرد. دسته اول تئوری‌های محتوایی که معین می‌نمایند که چه چیزهایی منجر به رفتار انسان می‌شود و دسته دوم تئوری‌های فرآیندی که به فرآیند بروز رفتار در انسان توجه دارند. تئوری دو عاملی انگیزش-بهداشت هرزبرگ از دسته تئوری‌های محتوایی است که یکی از نظریه مهم انگیزش شغلی است. (۲) وی معتقد است که انگیزه شغلی تحت تأثیر دو دسته عوامل شامل عوامل محرک انگیزش (عوامل درونی یا ذهنی فرد) و عوامل بهداشتی (عوامل خارجی) است. عوامل محرک انگیزش در واقع عوامل درونی، مواردی هستند که از انجام کار ناشی میشوند و موجب رضایتمندی فرد شده و به عنوان پاداشهای درونی می‌باشند که برای افزایش انجام کار ضروری هستند، همانند موفقیت، پیشرفت، قدردانی و ماهیت کار. درحالیکه عوامل بهداشتی یا خارجی عمدتاً با محیط و زمینه شغلی ارتباط دارند و کارکنان را در سازمان نگاه میدارد و شامل: خط مشی و مقررات و شرایط محیط کار، حقوق و دستمزد، روابط شخصی با هم‌رديفان و امنیت شغلی میشود (۳). برخی از مطالعات بر تأثیر عوامل انگیزشی (ذهنی یا درونی) و برخی دیگر بر عوامل بهداشتی (خارجی) بر انگیزش کارکنان تأکید کرده‌اند (۴، ۵).

منبع انسانی راضی و پرا انگیزه در پیشبرد سیاستها و برنامه‌های تنظیمی نقش مهمی را ایفا می‌کنند. شناخت میزان انگیزش کارکنان می‌تواند مدیران را در پیشبرد

و بهبود بهره‌وری منابع انسانی یاری رساند. کارمندان راضی‌تر، بهتر می‌توانند سازمان را در رسیدن به اهداف یاری کنند (۶).

دانشگاه به عنوان مهم‌ترین مرکز آموزشی و پژوهشی، نقشی کلیدی در راهبری جامعه به سوی اهداف اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی دارد. اعضای هیئت علمی دانشگاه از مهم‌ترین مؤلفه‌های نظام دانشگاهی محسوب می‌شوند. در واقع می‌توان گفت که پیشرفت و ترقی هر جامعه در گرو حمایت و بهره‌وری مناسب از منابع انسانی و نخبگان دانشگاهی است (۷).

شناخت عوامل مؤثر در ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه از ضرورت‌هایست که می‌تواند در افزایش بهره‌وری و برنامه‌ریزی موفق در ایجاد محیطی پر شور و مفید در دانشگاه بسیار کمک‌کننده باشد (۸). مطالعات بسیاری در داخل و خارج از کشور در زمینه عوامل مؤثر بر انگیزه شغلی صورت پذیرفته است. مطالعه میرمحمدخانی و همکاران در سمنان (۷)، مطالعه فروغی و همکاران در کرمانشاه (۹)، مطالعه تیموری و همکاران در اصفهان (۱۰)، مطالعه حسینی و همکاران در یزد (۸) و مطالعه بخشی علی‌آبادی در رفسنجان (۵) از جمله مطالعات داخلی در این زمینه است. در مطالعه رئیسی و محبی فر در دانشگاه علوم پزشکی قزوین برای بررسی نظر کارکنان دانشگاهی و بیمارستانی، عوامل محیطی یا بیرونی شامل حقوق و مزایای کافی، شرایط مناسب برای کار کردن و امنیت شغلی در صدر مهمترین دلایل ایجاد انگیزش شغلی قرار داشت (۱۱). از نظر فرانکو، مباحثات، احساس مؤثر بودن، صداقت در مدیریت و امنیت شغلی و نیز عواملی چون تشویق‌های مالی و غیرمالی از مهم‌ترین عوامل انگیزشی قلمداد گردیده‌اند (۱۲). طبق پژوهش جامسون عواملی چون امکان ادامه تحصیل، احترام

عاملی هرزبرگ بود که در مطالعات مشابه نظیر مطالعات بخشی علی آبادی و همکاران (۵) و همچنین سید نصرالله حسینی و همکاران (۸) بود. ضریب روایی پرسشنامه فوق در مطالعه بخشی و همکاران برای هر یک از عبارات بین ۰/۷۱ و ۰/۹۶ مورد تأیید قرار گرفته بود و پایایی و ثبات درونی آن با استفاده از ضریب آلفا کرونباخ در مطالعه مقدماتی ۰/۹۶ به دست آمده بود. همچنین در مطالعه نصرالله حسینی و همکاران نیز پایایی پرسشنامه و ثبات درونی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفا کرونباخ در مطالعه مقدماتی ۰/۸۱ بدست آمده بود. در این مطالعه نیز برای تأیید روایی و پایایی به ترتیب از روش اعتبار محتوا و آزمون مجدد به فاصله دو هفته استفاده شد پایایی و ثبات درونی پرسشنامه ۰/۹۲ بدست آمد و مورد تأیید قرار گرفت.

صرفاً در بخش اول پرسشنامه مشخصات فردی و شغلی اعضای هیأت علمی شامل؛ جنسیت، گروه سن، مرتبه علمی، سابقه فعالیت در کسوت هیأت علمی بر حسب سال، محل کار یا دانشکده محل خدمت مورد پرسش قرار گرفت. در بخش دوم این پرسشنامه ۱۱ عامل نظریه هرزبرگ در قالب تعداد چهار آیتم یا عبارات که هر کدام بر اساس مقیاس ۵ درجه ای لیکرت شامل «تأثیر بسیار زیاد» (۴ امتیاز)، «زیاد» (۳ امتیاز)، «متوسط» (۲ امتیاز)، «کم» (۱ امتیاز) و «بسیار کم یا بی تأثیر» (صفر امتیاز) تنظیم شده بود. برای تعداد عبارات شش حیطه عوامل خارجی انگیزشی شامل: سه عبارت مربوط به حیطه «حقوق و دستمزد» (محدوده امتیاز بین صفر تا ۱۲)، سه عبارت مربوط به حیطه «سیاستها و خط مشی حاکم بر محیط کار» (محدوده امتیاز بین صفر تا ۱۲)، پنج عبارت مربوط به حیطه «تحوه ارتباط با اطرافیان» (محدوده امتیاز بین صفر تا ۲۰)، چهار عبارت هم در

گذاشتن، مسئول بودن و قدردانی و پاداش از عوامل مهم انگیزشی ذکر گردیده اند (۱۳).

آگاهی از انگیزش شغلی برای پیش بینی و تفسیر رفتارهای ایشان و رفع موانع مرتبط با این موارد برای اعضای هیأت علمی مفید است و از ضرورت‌هایی است که نباید نادیده گرفته شود، زیرا انگیزش عامل اساسی در ایجاد، پیشرفت و توسعه فعالیت افراد تلقی می شود (۱۴). به همین منظور مطالعه حاضر، با هدف بررسی عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز انجام شده است.

روش مطالعه

پژوهش حاضر یک مطالعه ی توصیفی مقطعی است. نمونه های مورد بررسی به روش تصادفی ساده از بین شامل اعضای هیأت علمی دانشکده های پزشکی، دندانپزشکی، داروسازی، پرستاری، بهداشت و تغذیه دانشگاه علوم پزشکی شیراز انتخاب شدند. به تعداد ۱۸۹ نفر از افرادی که تمایل به تکمیل پرسشنامه را اظهار نمودند و در زمان توزیع پرسشنامه در دانشگاه حضور داشتند پرسشنامه تحویل داده شد. محقق درباره هدف مطالعه و دلایل انجام کار توضیحات مورد نیاز را به افراد در قالب نامه ای به همراه پرسشنامه ارائه داده بود. ضمناً در راستای رعایت اصول اخلاق در پژوهش پرسشنامه هایی نام طراحی شده بود و از ارائه اطلاعات جمع آوری شده به مراکز غیرمرتبط خودداری شد. همچنین لازم به توضیح است که جهت تکمیل پرسشنامه ها ضمن هماهنگی با مسؤولین دانشکده تحت بررسی، اعضای هیأت علمی شرکت کننده در مطالعه به روش خودگزارش دهی به تکمیل پرسشنامه ها پرداختند.

پرسشنامه ای که در این مطالعه استفاده شد یک پرسشنامه استاندارد انگیزش شغلی مبتنی بر نظریه دو

سه گویه حیطه بیرونی با محدوده محتمل کسب امتیاز بین صفر تا ۹۲، مجموع میانگین و انحراف معیار $12/28 \pm 78/59$ بدست آمد که معادل حدودی $85/42$ درصد از حداکثر امتیاز قابل کسب در این حیطه محسوب می شود و همچنین از مجموع امتیازات هفده گویه حیطه درونی با محدوده محتمل کسب امتیاز بین صفر تا ۶۸، مجموع میانگین و انحراف معیار $10/25 \pm 53/84$ بدست آمد که معادل حدودی $79/17$ درصد از حداکثر امتیاز قابل کسب در این حیطه محسوب می شود. بدین ترتیب با مقایسه بین درصد امتیاز کسب شده از محدوده امتیازات مربوط به دو حیطه درونی و بیرونی عوامل انگیزشی، حیطه بیرونی از اهمیت بیشتری برخوردار بود و درصد بیشتری از حداکثر امتیاز قابل کسب را دریافت کرده بود.

ضمناً از دیدگاه اساتید علوم پزشکی شیراز، از بین ۶ حیطه های بیرونی مورد بررسی به ترتیب حیطه های «حقوق و دستمزد» با $95/5$ درصد، «امنیت شغلی» با $94/37$ درصد و «سرپرستی و نظارت» با $89/55$ درصد مهمترین حیطه های بیرونی بودند و کم اهمیت ترین حیطه بیرونی هم «خط مشی و سیاست های محیط شغلی» با $81/75$ درصد بود. از بین حیطه درونی هم «ماهیت کار هیات علمی» با 94 درصد، «قدرشناسی و قدردانی» با $93/95$ درصد و «پیشرفت و توسعه شغلی» با $84/87$ درصد از اهمیت بیشتری برخوردار بودند و حیطه «استقلال و مسؤولیت شغلی» به عنوان کم اهمیت ترین حیطه درونی با $77/5$ درصد شناخته شد. در جداول ۳ و ۲ به ترتیب میانگین و انحراف معیار هر گویه و هر حیطه در دو دسته عوامل درونی و بیرونی به همراه درصد اخذ شده نسبت به حداکثر ممکن امتیاز آنها را بیان می کند.

با مقایسه نظرات اعضای هیأت علمی با در نظر گرفتن جنسیت ایشان با توجه به میانگین و انحراف مجموع میانگین و انحراف معیار حیطه بیرونی، این امتیاز برای

حیطه «امنیت شغلی» (محدوده امتیاز بین صفر تا ۱۶)، سه عبارت در حیطه «شرایط محیط کار» (محدوده امتیاز بین صفر تا ۱۲) و نهایتاً پنج عبارت مربوط به حیطه نحوه «سرپرستی و نظارت مسؤولین» (محدوده امتیاز بین صفر تا ۲۰) بود. پنج حیطه عوامل درونی انگیزشی در این مطالعه نیز شامل: پنج عبارت مربوط به حیطه «شناخت و قدردانی» (محدوده امتیاز بین صفر تا ۲۰)، چهار عبارت مربوط به حیطه «پیشرفت و توسعه شغلی» (محدوده امتیاز بین صفر تا ۱۲)، سه عبارت مربوط به حیطه «ماهیت کار و حرفه» (محدوده امتیاز بین صفر تا ۱۲)، سه عبارت مربوط به حیطه «استقلال و مسؤولیت» (محدوده امتیاز بین صفر تا ۱۲)، دو عبارت مربوط به حیطه «موقعیت و ارتقای شغلی» (محدوده امتیاز بین صفر تا ۸) بود. در نهایت داده ها پس از ورود در نرم افزار آماری SPSS-18 با استفاده از آمار توصیفی تعداد و درصد پاسخ شرکت کنندگان به گویه ها با استفاده از جداول فراوانی گزارش شد و همچنین میانگین و انحراف معیار نمرات هر گویه، هر حیطه ۱۱ گانه و نهایتاً دو بعد کلی (درونی و بیرونی) ارائه گردید. آزمونهای تی تست مستقل و آنالیز واریانس یکطرفه در سطح معناداری $0/05$ با توجه به متغیرهای مطالعه جهت مقایسه داده های مطالعه مورد بررسی قرار گرفت.

نتایج

از بین ۱۸۹ پرسشنامه ی توزیع شده، با دریافت ۱۶۸ پرسشنامه ای که تمامی موارد درخواستی را تکمیل کرده بودند مشخص شد که درصد مشارکت اعضای هیات علمی در این مطالعه $88/88$ بوده است. در جدول شماره ۱ فراوانی نسبی و مطلق وضعیت متغیرهای مرتبط با شرکت کنندگان در مطالعه معین شده است.

در این مطالعه مشاهده شد از مجموع امتیازات بیست و

انحراف معیار امتیاز در هر ۵ حیطه عوامل درونی با آزمون تی مستقل معین شد به جز در مورد "پیشرفت و توسعه شغلی" با $P \geq 0.037$ ، در سایر حیطه ها تفاوت معنی دار آماری وجود ندارد. ($P \text{ value} \geq 0.05$)

با مقایسه نظرات اعضای هیأت علمی با در نظر گرفتن دانشکده محل فعالیت ایشان و توجه به میانگین و انحراف معیار امتیاز در هر ۶ حیطه عوامل بیرونی با آزمون آنالیز واریانس یکطرفه، فقط در حیطه "سرپرستی و نظارت" با $P \geq 0.002$ تفاوت مشاهده شد، در سایر حیطه های بیرونی تفاوت معنی دار آماری وجود ندارد. ($P \text{ value} \geq 0.05$) همچنین با مقایسه نظرات اعضای هیأت علمی ۵ دانشکده در هر ۵ حیطه عوامل درونی این نتیجه حاصل شد که در تمامی حیطه ها تفاوت معنی دار آماری مشاهده نمی شود. ($P \text{ value} \geq 0.05$)

با مقایسه نظرات اعضای هیأت علمی با در نظر گرفتن میزان سنوات فعالیت ایشان در هر حیطه های عوامل بیرونی با آزمون آنالیز واریانس یکطرفه، فقط در دو حیطه "شرایط محیط کار" و "سرپرستی و نظارت مسؤولین" تفاوت معنی دار آماری وجود ندارد ($P \text{ value} \geq 0.05$) و در سایر حیطه های عوامل بیرونی اختلاف مشاهده شد. همچنین با مقایسه نظرات اعضای هیأت علمی ها بر حسب میزان سنوات فعالیت ایشان در هر ۵ حیطه عوامل درونی این نتیجه حاصل شد که در حیطه «ماهیت کار هیأت علمی» تفاوت معنی دار آماری مشاهده نمی شود ($P \text{ value} \geq 0.05$) و در سایر موارد این اختلاف آماری بین گروه های مورد مطالعه مشاهده می شود.

با مقایسه نظرات اعضای هیأت علمی با در نظر گرفتن درجه علمی ایشان در هر حیطه های عوامل بیرونی، فقط در حیطه "شرایط محیط کار" تفاوت معنی دار آماری وجود ندارد ($P \text{ value} \geq 0.05$) و در سایر حیطه های بیرونی اختلاف آماری مشاهده شد. همچنین با

اعضای هیأت علمی زن، $11/23 \pm 78/19$ بدست آمد که معادل حدودی ۸۴/۹۸ درصد از حداکثر امتیاز قابل کسب در این حیطه محسوب می شود و این امتیاز برای اعضای هیأت علمی مرد، $12/69 \pm 79/24$ بدست آمد که معادل حدودی ۸۶/۱۳ درصد از حداکثر امتیاز قابل کسب در این حیطه محسوب می شود و همچنین مجموع امتیازات حیطه درونی برای اعضای هیأت علمی زن، $11/41 \pm 56/07$ بدست آمد که معادل حدودی ۸۲/۴۵ درصد از حداکثر امتیاز قابل کسب در این حیطه محسوب می شود و این امتیاز برای اعضای هیأت علمی مرد، $12/89 \pm 52/61$ بدست آمد که معادل حدودی ۷۷/۳۶ درصد از حداکثر امتیاز قابل کسب در این حیطه می باشد. بدین ترتیب با مقایسه بین مجموع امتیاز کسب شده از محدوده امتیازات مربوط به دو حیطه درونی و بیرونی عوامل انگیزشی با توجه به جنسیت، اگر چه تفاوت معنی داری بین درصد انتخابها بر حسب جنسیت ایشان مشهود است ولی بازم در هر دو جنس هسات علمی حیطه ی بیرونی درصد امتیاز بیشتر را اخذ نموده است.

۹۰/۲۱ درصد از هیأت علمی زن (۸۳ نفر) از بین عوامل بیرونی مؤثر در ایجاد انگیزش شغلی، «حقوق و دستمزد» را به عنوان مهمترین عامل بیرونی میدانستند در حالی که ۹۳/۴۲ درصد از اعضای هیأت علمی مرد، این مورد را در اولویت عنوان کردند. لازم به ذکر است با مقایسه نظرات اعضای هیأت علمی با در نظر گرفتن جنسیت ایشان با توجه به میانگین و انحراف معیار امتیاز در هر ۶ حیطه عوامل بیرونی با آزمون تی مستقل معین شد به جز در مورد «خط مشی و سیاست های محیط شغلی» با $P \geq 0.007$ معادل ۰/۰۰۷ و حیطه «سرپرستی و نظارت» با $P \geq 0.042$ ، تفاوت معنی دار آماری در سایر ۴ حیطه دیگر وجود ندارد. ($P \text{ value} \geq 0.05$) همچنین در مقایسه نظرات اعضای هیأت علمی زن و مرد با توجه به میانگین و

مقایسه نظرات ایشان در حیطه های عوامل درونی این نتیجه حاصل شد که در حیطه «ماهیت کار هیات علمی» و «استقلال و مسئولیت شغلی» و «پیشرفت و توسعه شغلی» پیشرفت و تفاوت معنی دار آماری مشاهده نمی شود ($P \text{ value} \geq 0/05$) و در سایر موارد این اختلاف آماری بین گروه های مورد مطالعه مشاهده می شود.

بحث و نتیجه گیری

انگیزش شغلی و نقش آن در ارتقاء کارایی و اثربخشی سازمانی مورد توجه گروه های مختلف بوده است ولی حتی با دانستن این موضوع و تأثیر آن بر جنبه های مختلف فردی و اجتماعی و سازمانی، هنوز پژوهشهای این حوزه با کاستیهای زیادی همراه است. یکی از این دلایل کمبود ابزارهای روا و پایا مبتنی بر نظریه های انگیزش است (۳). اگرچه که مطالعات زیادی با توجه به تئوری هرزبرگ به بررسی عوامل انگیزش شغلی در دانشگاه های مختلف پرداخته اند ولی این مطالعات بی شک نیازمند تحلیل بیشتر و جامع تر می باشند. در برخی مطالعات بیان شده است که شخصیت فردی مهمترین عامل رضایت شغلی و عملکرد رفتاری وی است و ویژگی های شخصیتی فرد هم از نیازها و انگیزه های درونی برانگیخته میشود. (۱۵، ۱۶) با توجه به نظریه هرزبرگ عوامل درونی موجب انگیزش شغلی می شوند و عوامل بیرونی از نارضایتی شغلی جلوگیری میکنند (۱۷). یافته های نتایج این مطالعه نشان داد که اعضای هیات علمی شرکت کننده در این مطالعه در دانشگاه علوم پزشکی شیراز، حیطه بهداشتی یا در واقع عوامل محیطی را بیشتر از عوامل انگیزشی یا درونی در انگیزش شغلی خود موثرتر می دانند. علیرغم تفاوت دیدگاه در گروه های مختلف مطالعه در اولویت بندی بین حیطه های عامل بیرونی و درونی

با در نظر گرفتن جنسیت، سنوات حضور در دانشگاه، مرتبه علمی و دانشکده های محل تحصیل، نتایج نشانگر این بود که، عوامل بیرونی (عوامل بهداشتی هرزبرگ) به عنوان مهمترین عامل در نظر گرفته می شود که این نتیجه نشانگر تضاد با نظریه هرزبرگ می باشد و با نتایج مطالعات بخشی علی آبادی و همکاران در رفسنجان (۵)، حسینی و همکاران در یزد (۸)، نصیری زیبا و همکاران در دانشگاه ایران (۱۸)، باستانی در ارومیه (۱۹)، محمودی و همکاران (۲۰) و جباری و همکاران (۲) و جعفری و همکاران در اهواز (۱۴) همخوانی دارد. همچنین این مشابهت در نتایج با مطالعات اسمیت و همکاران (۲۱) و ایسوم (۲۲) در خارج از ایران هم مشاهده شده است. ولی این نتیجه بدست آمده با نتایج مطالعات طاهرپور و همکاران در قزوین (۱)، فروغی و همکاران (۹)، زیار و همکاران (۲۳) و Stankovska و همکاران (۲۴) مطابقت ندارد. این اختلاف نتایج با توجه به نوع محیط شغلی، تعداد جمعیت تحت بررسی و تنوع فرهنگی و اجتماعی مطالعات توجیه میشود.

لازم به ذکر است که عوامل بهداشتی وجودشان در کار ضروری است و نبودشان ایجاد مشکل مینماید و اما باعث انگیزش افراد به کار نمیشود و از آنجایی که اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز به ترتیب حیطه های «حقوق و دستمزد»، «امنیت شغلی» و «سرپرستی و نظارت» را مهمترین عوامل بیرونی دانستند نتایج مطالعه حاضر با نتایج مطالعات بخشی علی آبادی و همکاران، اسمیت و همکاران (۲۱)، باستانی (۱۹) و نصیری زیبا (۱۸) همخوانی دارد. با در نظر گرفتن انتخابهای مذکور و انتخاب اولویت اول حیطه درونی در این مطالعه به عنوان «ماهیت شغلی» در کنار یکدیگر می توان اینطور تفسیر کرد که اعضای هیات علمی شرکت کننده در این

خلاق و با انگیزه درونی برای سیستمهای آموزشی دانشگاه به عنوان اهرم محرکه ای است که باعث تحول هرچه سریعتر در نظام آموزشی خواهد شد. با توجه به یافته های این پژوهش، مسئولین امر باید به اهمیت عوامل مؤثر در ایجاد انگیزش شغلی در دانشگاه ها توجه بیشتری نموده و در صدد پرورش استعداد های 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 می نماید و از رکود و سستی در امر آموزش، پژوهش و وظایف حرفه ای آنان، پیشگیری نماید.

تقدیر و تشکر

این مقاله از طرح پژوهشی پایان نامه ای به شماره « ۸۶۹۳۰۶۵ » مصوب شورای پژوهشی دانشکده دندانپزشکی دانشگاه علوم پزشکی شیراز است که با حمایت مالی معاونت پژوهشی این دانشکده انجام شده است. نویسندگان این مطالعه مراتب تشکر خاص و صمیمانه را از جناب آقای دکتر مهرداد وثوقی عضو محترم گروه سلامت دهان دانشگاه علوم پزشکی شیراز بابت مشاوره و راهنمایی آمار در این طرح و آقای دکتر علی گلکاری عضو محترم گروه سلامت دهان دانشگاه علوم پزشکی شیراز اعلام می دارند. شایان ذکر است از تمامی مسئولین دانشکده های مرتبط، اعضای محترم هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز که با شرکت در این طرح ما را در انجام طرح یاری دادند، مراتب تشکر و سپاسگزاری را اعلام می داریم.

مطالعه علیرغم علاقه به شغل تدریس و معلمی، از نظر حقوق و دستمزد، امنیت شغلی و نحوه نظارت و مدیریت کمبودهایی را دارند که نیاز به اصلاح دارد. البته با توجه به درصد مشارکت گروه سنی افراد شرکت کننده در این مطالعه تا حدی می توان گفت که اعضای هیات علمی کم سابقه و جوان در مقایسه با اعضای با سابقه و مسن تر از انگیزش شغلی بیشتری دارند. با توجه به اینکه اعضای هیات علمی با سابقه تر و همچنین اعضای هیات علمی مرد عامل حقوق و دستمزد را با درصد بالاتری مهمتر می دانستند می توان بیان داشت که این موضوع با توجه به مسائل اقتصادی و سطح انتظارات خانواده ها یا توجه به سنوات خدمت و وضعیت آینده شغلی ایشان از نظر شرایط بازنشستگی می تواند توجیه کننده باشد که البته مطالعات کامل تر و دقیق تر مورد انتظار است.

با توجه به انتخاب عامل "امنیت شغلی" به عنوان عامل مهم دوم، فراهم بودن امنیت شغلی و وجود قوانین و مقررات برای حمایت اصولی از اعضای هیات علمی، مهمترین عامل افزایش دهنده رضایت شغلی و کارآیی آنان است. وجود قوانین و مقررات پایدار و جامع از عوامل مهم در برقراری امنیت شغلی است. (۵)

مهمترین عامل از بین حیطه های انگیزشی یا عوامل درونی از نظر اعضا هیات علمی از در این مطالعه عامل "ماهیت کار" بود که در مطالعات طاهر پور و همکاران (۱) مطالعه بخشی علی آبادی و همکاران (۵) و مطالعه محمودی و همکاران (۲۰) نیز مشاهده شد. مهمترین دلیل این نوع انتخاب طبیعتاً به علاقه اعضای هیات علمی به تدریس و کسب علم و دانش، اعتبار اجتماعی و با ارزش بودن حرفه (مدرسی) از دیدگاه جامعه و جایگاه خدمت رسانی علمی به جامعه از این شغل بر می گردد.

فراهم ساختن شرایط رشد و بهره برداری از نیروی

جدول ۱: فراوانی نسبی و مطلق وضعیت متغیرهای مرتبط با شرکت کنندگان در مطالعه

دانشکده محل کار				
دندانپزشکی	پزشکی	داروسازی	پرستاری	بهداشت و تغذیه
۵۹ نفر (۳۵/۱۱ درصد)	۴۸ نفر (۲۸/۵۷ درصد)	۱۸ نفر (۱۰/۷۰ درصد)	۲۲ نفر (۱۳/۱ درصد)	۲۱ نفر (۱۲/۵ درصد)
سابقه حضور در دانشگاه				
زیر ۵ سال	۵ تا ۱۰ سال	۱۰ تا ۱۵ سال	۱۵ تا ۲۰ سال	بیش از ۲۰ سال
۴۶ نفر (۲۷/۳۸ درصد)	۷۹ نفر (۴۷/۰۲ درصد)	۲۴ نفر (۱۴/۲۸ درصد)	۱۴ نفر (۸/۳۳ درصد)	۵ نفر (۲/۹۷ درصد)
سن				
۳۰-۳۹ سال	۴۰-۴۹ سال	۵۰-۵۹ سال	۶۰-۶۹ سال	
۵۴ نفر (۱۴/۳۲ درصد)	۵۲ نفر (۹۵/۳۰ درصد)	۴۳ نفر (۵۹/۲۵ درصد)	۱۹ نفر (۳۰/۱۱ درصد)	
مرتبۀ علمی				
مربی	استادیار	دانشیار	استاد	
۱ نفر (۶/۵۴ درصد)	۹۶ نفر (۵۷/۱۴ درصد)	۳۱ نفر (۱۸/۴۵ درصد)	۳۰ نفر (۱۷/۸۵ درصد)	
جنسیت				
مرد	زن			
۷۶ نفر (۴۵/۲۳ درصد)	۹۲ نفر (۵۴/۷۶ درصد)			

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

میانگین \pm انحراف معیار و درصد حداکثر امتیاز	
۷۸/۵۹ \pm ۱۲/۲۸ (۸۶/۸۴)	امتیاز حیطه بیرونی
۱۵/۱۰ \pm ۱/۶۳ (۹۴/۳۷)	امنیت شغلی
۳/۸۱ \pm ۰/۶۲ (۹۵/۲۵)	رعایت عدالت و عدم تبعیض بین اعضای هیأت علمی از طرف مسؤولین
۳/۵۸ \pm ۰/۸ (۸۹/۵۰)	وجود امکانات برای پیشگیری از حوادث شغلی
۳/۹۲ \pm ۰/۷۴ (۹۸)	میزان ثبات شغلی (ایمنی شغلی)
۳/۶۹ \pm ۰/۴۸ (۹۲/۲۵)	وجود امکانات مناسب استفاده از بیمه، بازنشستگی، امور رفاهی
۱۱/۴۷ \pm ۱/۳۶ (۹۵/۵)	حقوق و دست مزد
۳/۹ \pm ۰/۲۴ (۹۷/۵)	متناسب بودن حقوق و مزایا با نیازهای زندگی
۳/۸۷ \pm ۰/۴۳ (۹۶/۷۵)	متناسب بودن حقوق دریافتی با توجه به نوع کار یک عضو هیات علمی
۳/۷ \pm ۱/۰۱ (۹۲/۵)	متناسب بودن پاداش و مزایای دریافتی و نظم پرداخت مالی

۱۰/۸۶ ± ۰/۷۸ (۹۰/۵)	شرایط محیط کار
۳/۷۸ ± ۰/۳۴ (۹۴/۶۴)	وجود تجهیزات و امکانات و ابزار کار مناسب
۳/۵۷ ± ۰/۵۱ (۸۹/۲۵)	شرایط فیزیکی محل کار (نور کافی، عدم وجود صدا و آلودگی و...)
۳/۵۱ ± ۱/۰۳ (۸۷/۹۲)	وجود امکانات رفاهی در دانشکده
۱۶/۸۱ ± ۱/۱۶ (۸۴/۰۵)	نحوه ارتباط با اطرافیان
۳/۶۱ ± ۰/۵۳ (۹۰/۲۵)	نحوه ارتباط شما با سایر اعضای هیأت علمی
۳/۸۸ ± ۰/۶۷ (۹۷)	نحوه ارتباط مسئولین دانشگاه یا دانشکده با شما
۳/۵۹ ± ۱/۰۴ (۸۹/۷۵)	نحوه ارتباط مدیر گروه یا مدیر بخش با شما
۲/۷۴ ± ۱/۵۷ (۶۸/۵)	نحوه ارتباط شما با سایر کارکنان
۲/۹۲ ± ۰/۹ (۷۳)	نحوه ارتباط همکارانتان با یکدیگر
۹/۸۱ ± ۲/۴۱ (۸۱/۷۵)	خط و مشی محیط شغلی
۲/۸۸ ± ۱/۱۲ (۷۲)	متناسب بودن انتظارات مسئولین
۳/۳۶ ± ۱/۶۹ (۸۴)	روشن و واضح بودن قوانین و مقررات
۳/۶۱ ± ۱/۲۸ (۹۰/۲۵)	متناسب و روشن بودن وضعیت تشویق و تنبیه
۱۷/۹۱ ± ۳/۳۸ (۸۹/۵۵)	نحوه سرپرستی و نظارت
۳/۸۱ ± ۱/۰۴ (۹۵/۲۵)	دسترسی راحت به مسئولین ارشد در موقع لزوم
۳/۹۶ ± ۱/۳۴ (۹۹)	شیوه سرپرستی و هدایت مسئولین
۳/۵۶ ± ۲/۶۸ (۸۹)	نحوه ارزشیابی مسئولین از کار شما
۳/۸۸ ± ۱/۶۷ (۹۷)	نحوه نظارت مستقیم مسئولین بر مجموعه کاری شما
۳/۲۸ ± ۱/۳۹ (۸۲)	نحوه نظارت غیر مستقیم مسئولین بر مجموعه کاری شما

جدول ۳: میانگین، انحراف معیار و درصد حداکثر امتیاز کسب شده در حیطه درونی عوامل انگیزشی به ترتیب اهمیت گویه ها

میانگین ± انحراف معیار و درصد حداکثر امتیاز	
۵۳/۸۴ ± ۱۰/۲۵ (۷۹/۱۷)	امتیاز کل حیطه های درونی
۶/۴۹ ± ۱/۵۳ (۸۱/۱۲)	موقعیت شغلی
۳/۶۵ ± ۱/۱۹ (۹۱/۲۵)	داشتن امکان ارتقا به رتبه های بالاتر هیأت علمی
۲/۹۱ ± ۱/۶۹ (۷۲/۷۵)	دخالت مستقیم در روند آموزش، درمان و مراقبت بیماران
۱۳/۵۹ ± ۱/۶۳ (۸۴/۸۷)	پیشرفت و توسعه شغلی
۳/۹۱ ± ۰/۳۷ (۹۸)	وجود امکان ارتقای پیشرفت شغلی در حرفه
۳/۳۷ ± ۱/۰۹ (۸۳/۳۳)	وجود امکانات پژوهشی مناسب
۳/۳۹ ± ۰/۴۵ (۸۴/۷۵)	وجود امکانات شرکت در سمینارها و کنفرانسها
۲/۹۳ ± ۰/۸۹ (۷۳/۲۵)	وجود امکان ادامه تحصیل



۱۱/۲۸ ± ۱/۳۰ (۹۴)	ماهیت کار
۳/۸۸ ± ۰/۸۷ (۹۷)	علاقه به شغل تدریس و رضایتمندی از کار تدریس و معلمی
۳/۶۷ ± ۱/۰۴ (۹۱/۷۵)	توانایی خدمت به جامعه از طریق حرفه تدریس و معلمی
۳/۷۰ ± ۱/۵۷ (۹۲/۵)	با ارزش بودن حرفه تدریس و معلمی از دیدگاه جامعه
۱۸/۷۹ ± ۱/۶۳ (۹۳/۹۵)	شناخت و قدردانی
۳/۷۲ ± ۰/۲۹ (۹۳)	حمایت کافی مدیران و مسئولین از شما در مراجع قانونی
۳/۸۱ ± ۰/۳۴ (۹۵/۲۵)	احساس مسؤولیت مسؤولین دانشگاه در رابطه با مشکلات حرفه ای
۳/۸۴ ± ۰/۲۷ (۹۶)	قدردانی و پاداش معنوی از طرف مسؤولین در صورت ارائه کاری با ارزش
۳/۸ ± ۰/۳۵ (۹۵)	قدردانی از طرف دانشجویان در صورت ارائه کارآموزشی با ارزش
۳/۶۹ ± ۱/۰۴ (۹۲/۲۵)	قدردانی از طرف همکاران در صورت ارائه کاری با ارزش
۹/۳۰ ± ۱/۶۳ (۷۷/۵)	مسؤولیت شغلی
۲/۸۷ ± ۰/۷۶ (۷۱/۷۵)	وجود آزادی ابراز عقیده و دادن مسؤولیت
۳/۴۶ ± ۱/۱۱ (۸۶/۵)	پذیرش پیشنهادات و نظرات شما در تصمیم گیریها
۲/۹۷ ± ۱/۳۷ (۷۴/۲۵)	وجود استقلال در ارائه خدمات آموزشی و پژوهشی

1. Taherpour M, Sefidi F, Javadi A. [Identifying Job Motivation from Qazvin University of Medical Sciences Faculty Members' Viewpoints]. *J Research in Medical Education*. 2010;2(2):33-9. [Persian].
2. Jabbari F, Rajaeipour S, Jafari SE. [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).
3. Norouzi D, Vahdani Asadi MR, Rouhani Z, Jamshidzadeh M. [Exploratory and Confirmatory Factor Analysis of Teachers' Vocation Duty Motivation]. *J Educational Psychology*. 2015;11(36):79-110. [Persian].
4. 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 J* 1998;48(428):1059-63.
5. Bakhshi Ali Abadi H, Norouzi D, Hosseini ZS. [Effective Factors on Job Motivation in Academic Members of Rafsanjan Medical University]. *J Iranian Journal of Medical Education*. 2004;4(2):33-41. [Persian].
6. Hamouzadeh P, Moradkhani B, Sadeghifar J. [Factors affecting on job motivation from the managers point of view in teaching hospitals affiliated to Urmia University of Medical Sciences in 2009]. *J The Journal of Urmia Nursing Midwifery Faculty*. 2011;9(1):15-22. [Persian].
7. Mirmohamadkhani MM, Rezaie M, Kohsarian P, Eskandari F, Nazemi F, khaleghian A. [Motivational Factors Affecting the Educational Performance of Faculty Members]. *J Iranian Journal of Medical Education*. 2017;17(0):392-9. [Persian].
8. Hoseyni SN, Mirzaei M, Faryabi R, Mokhtari Ardekan AM, Shaker Ardekani M, Mirzaei Alavijeh M. [Effective Factors in Job Motivation of Faculty Members in Shahid Sadoughi University of Medical Sciences: an Application of Herzberg's Motivation Theory. *J Iranian Journal of Medical Education*]. 2014;13(12):1040-50. [Persian].
9. Foroughi F, Kharrazi H, Iranfar S, Rezaei M. [Job Satisfaction and its Affecting Factors from the Viewpoints of Faculty Members of Kermanshah University of Medical Sciences]. *J Iranian Journal of Medical Education*. 2008;7(2):335-42. [Persian].
10. Teymouri M, Tootoonchi M, Salehi M, Hassanzadeh A. [Job Satisfaction among Faculty Members of Isfahan University of Medical Sciences]. *J Iranian Journal of Medical Education*. 2008;7(2):227-37. [Persian].
11. Raeissi P, Mohebbifar R. [Job motivators from the employees and managers' point of view in teaching hospitals affiliated to Qazvin University of Medical Sciences]. *J The Journal of Qazvin University of Medical Sciences*. 2006;10(1):101-8. [Persian].
12. Franco LM, Bennett S, Kanfer R, Stubblebine P. Determinants and consequences of health worker motivation in hospitals in Jordan and Georgia. *J Social science medicine*. 2004;58(2):343-55.
13. Jameson C. Helping people change, Part 2: The magic of motivation. *J Dentistry today*. 2000;19(1):78-81.
14. Jafary H AZ, Jafary L, Nemati E. . The Survey

- of Faculty Members' Attitude in Ahvaz Jundishapour University of Medical Sciences about Effective Motivational Factors on Educational Performance: 2011. Educational Development of Jundishapur. 2013;3(2).
15. lotfikashani f. [Job motivation of faculty members in Roudehen Azad University]. J Educational Psychology. 2008;4(11):77-89.[Persian].
 16. Maslow AH. The farther reaches of human nature: Arkana/Penguin Books; 1971.
 17. Herzberg F MB, Snyderman B. The Motivation to Work. . 2 ed: New York: John Wiley and Sons; 1959.
 18. Nasiri Ziba F, Donyayi M, Hannani S. [The Study of Occupational Motivation of Surgical Technologists in Educational Hospitals Affiliated to Iran University of Medical Sciences in 2016 and 2017]. J Paramedical Sciences and Military Health. 2018;13(2):21-7.[Persian].
 19. Baštani M. [Does Herzberg's Motivation - Hygiene Theory Apply to IUMS Faculty Members?]. J Journal of Health Administration. 2001;4(8):81-6.[Persian].
 20. Mahmoudi H, Ebrahimian A, M S, Ebadi A, S H, Faizi F, et al. [The Study of Job Motivation Factors in Critical Care Nurses]. Journal of Behavioral Sciences. 2007;1(2):171-8.[Persian].
 21. Smith TJ, Girtman J, Riggins J. Why academic divisions of hematology/oncology are in trouble and some suggestions for resolution. J Journal of clinical oncology. 2001;19(1):260-4.
 22. Easom A. Who are we and what do we do: Survey results october 1999. J Nephrology nursing journal. 2000;27(2):2.
 23. Ziar S. MN, Ahmadi S., Abadi AR., Ahmadi F. [Effective Factors in Job Motivation of Faculty Members of Shaheed Beheshti University of Medical Sciences Based on Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation in 1394]. J Journal of Medical Education Development. 2016;9(23):20-30.[Persian].
 24. Job Motivation and Job Satisfaction among Academic Staff in Higher Education [Internet]. Bulgarian Comparative Education Society, Paper prepared for the Annual International Conference of the Bulgarian Comparative Education Society (BCES) (15th) and the International Partner Conference of the International Research Centre (IRC) "Scientific Cooperation" (5th) (Borovets, Bulgaria, Jun 2017). 2017.



Investigating factors affecting the job motivation of faculty members of Shiraz University of Medical Sciences based on Herzberg theory

Mostafa Rezaee^{1*}, Yeganeh Karimi², Elnaz Asef³

Abstract

Background and aims: Human resource motivation is one of the important factors in job satisfaction. Understanding employee motivational factors can help decision makers improve their human resource efficiency. In this study, the factors affecting the job motivation of faculty members of Shiraz University of Medical Sciences were studied.

Method: This descriptive cross-sectional study was carried out using self-report method with 168 faculty members of Shiraz University of Medical Sciences. A researcher-made questionnaire based on Herzberg's two-factor theory consisting of 40 items in 11 parts, including five factors in the internal scope and six factors in the external scope, were used. Validity and reliability were confirmed by content validation and test-retest method in a two-week interval, respectively ($r = 92$). Scores were calculated for each statement and for each field in terms of importance. SPSS ver.18 software was used for statistical analysis using descriptive statistics, independent t-test and one way ANOVA.

Results: 168 completed questionnaires received (88.88% of participation). "Wage" (95.5%) was the most important external scope, and the least important external scope was "Policy and Occupational Environmental Policy" (81.75%). Internal scope comparison showed that, "The nature of the work" (94%) was the most important internal scope, and the domain of "Independence and Occupational responsibility" was considered as the least important internal scope with 77.5 percent. By comparing the views of the participants with regard to gender, place of service, academic records and academic degree in terms of mean and standard deviation, a significant difference was observed in some of the external and internal scopes. ($P \text{ value} \geq 0.05$)

Conclusion: External factors of job motivation are more than internal motivational factors among faculty members of Shiraz University of Medical Sciences, which leads to job motivation.

Key words: Motivation, job motivation, faculty member, Herzberg theory.

1*. Corresponder Author, Department of Oral Medicine, School of Dentistry, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran. rezaim@sums.ac.ir

2. Students' Research Committee, School of Dentistry, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran. yegaanekarimi@gmail.com

3. Students' Research Committee, School of Dentistry, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran. elnaz.asef@yahoo.com