

بررسی عوامل سازمانی موثر بر ایجاد انگیزش شغلی در بین اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز

رحیم قاسمیه^۱، عباس ثابت مهارلویی^۲، علیرضا هاشمی^۳، عابدین افتخاری^۴

نویسنده‌ی مسوول: تهران، دانشگاه پیام نور تهران researchers.ern@gmail.com

دریافت: ۹۴/۷/۵ پذیرش: ۹۴/۸/۱۹

چکیده

زمینه و هدف: انگیزش یکی از ابزارهای مهم در القای افراد برای تولید نتیجه‌ی موثر و کارآمد و اجرای موفقیت آمیز برنامه های پیش بینی شده است. دانشگاه به اساتید با انگیزه، به عنوان یکی از ارکان تعلیم و تربیت نیاز دارد تا در آموزش دانشجویان جامعه موثر واقع شوند. در این راستا پژوهش حاضر با هدف تعیین بررسی عوامل سازمانی موثر بر ایجاد انگیزش شغلی در بین اعضای هیات علمی صورت پذیرفت.

روش بررسی: پژوهش حاضر از منظر هدف کاربردی، و از منظر گردآوری اطلاعات و داده ها از نوع توصیفی همبستگی است. جامعه‌ی آماری متشکل از اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز می باشد که از این میان ۲۱۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردید. ابزار گردآوری اطلاعات، تلفیقی از پنج پرسشنامه بسته و استاندارد است. امتیازدهی پرسشنامه به صورت لیکرت ۵گزینه ای بود. داده ها با بهره گیری از نرم افزار (disrel8.5) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: تمامی متغیرهای موثر بر انگیزش شغلی اعضای هیات علمی در قالب مدل مفهومی تحقیق مورد بررسی قرار گرفت و در نهایت مدل مفهومی با شاخص های نیکوی برازش مورد بررسی و تایید قرار گرفت.

نتیجه گیری: در انگیزش شغلی اعضای هیات علمی متغیرهای بسیاری تاثیر گذارند که تعدادی از آنها مورد بررسی قرار گرفت. نتایج تحلیل مسیر نشان می دهد که رضایت شغلی و حمایت مدیران به ترتیب بیشترین اثر را بر متغیر ملاک یعنی انگیزش شغلی دار می باشند.

واژگان کلیدی: انگیزش شغلی، رضایت شغلی، درگیری شغلی، اعضای هیات علمی

مقدمه

انگیزش از موضوعات و مفاهیم اساسی در مدیریت می باشد و آثار و نوشته های بسیاری در خصوص انگیزش از سوی دانشمندان مختلف مطرح شده که در آنها هم از نظر

تئوریک و هم از نظر تجربی، فنون انگیزشی مورد استفاده توسط مدیران برای بهبود عملکرد افراد مورد بحث و بررسی قرار گرفته است (۱). نظریه پردازان کلید موفقیت سازمان را

۱- دکترای مدیریت صنعتی، دانشگاه خلیج فارس، بوشهر، ایران

۲- کارشناس ارشد مدیریت دولتی، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور شیراز، شیراز، ایران

۳- کارشناس ارشد مدیریت اجرایی، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور تهران، تهران، ایران

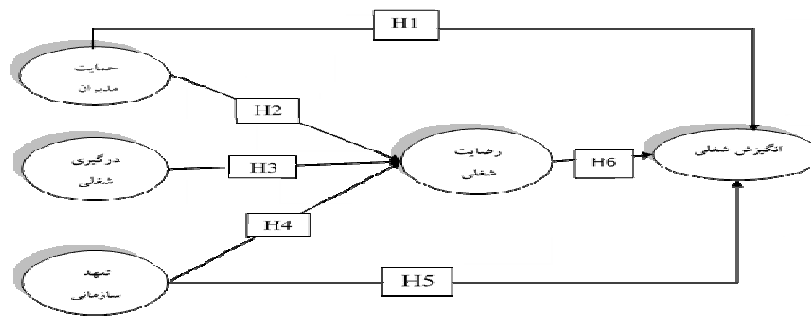
۴- دانشجوی دکترای مدیریت تولید و عملیات، گروه مدیریت صنعتی، دانشگاه خلیج فارس، بوشهر، ایران

درمان جامعه موثر واقع شوند. عدم انگیزش و عدم رضایت شغلی اعضای هیئت علمی می تواند تهدید کننده سلامت جسمی و روانی، کیفیت زندگی و مانع دستیابی به اهداف توسعه فردی و اجتماعی باشد. انگیزش یکی از ابزارهای مهم در القاء کارکنان برای تولید نتایج موثر و کارآمد، خلق محیط کاری مثبت و اجرای موفقیت آمیز برنامه های پیش بینی شده است (۶ و ۸). یافته های مطالعه ای عواملی نظیر، عدم برنامه ریزی مناسب، نبود چشم انداز روشن نسبت به آینده و عدم امنیت شغلی را در کاهش انگیزش شغلی مؤثر دانسته اند (۹). به علاوه در مطالعه ی دیگر عوامل مؤثر در افزایش انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی شرایط کاری مناسب، حمایت مدیران، جالب بودن کار، حقوق کافی و قدردانی گزارش شده است (۱۰).

پزشکان شاغل در محیط های آموزشی نیز عواملی نظیر ساعات کار طولانی و زیاد، کمبود حقوق و دست مزد، 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 دانسته اند (۱۱). هر تحقیق علمی بر پایه ی یک چارچوب نظری استوار است که متغیر های مورد نظر و روابط میان آنها را مشخص می نماید. اساس این تحقیق بر دیدگاه چند تن از محققان و مدل های ارائه شده از سوی آنها شکل گرفته است. در تحقیق حاضر متغیر ها به سه دسته ی پیشبین، ملاک و متغیر واسطه ای تقسیم می شوند. متغیر ملاک در این تحقیق، انگیزش می باشد. که برگرفته از تئوری دو عاملی هرزبرگ می باشد (۱۲).

متغیرهای پیشبین به صورت تلفیقی و از تحقیقات متفاوت گرفته شده است. متغیر واسطه ای این تحقیق نیز رضایت شغلی می باشد که برگرفته از تئوری دو عاملی هرزبرگ می باشد. با توجه به مطالب بیان شده در ادامه مدل و فرضیه های تحقیق ارائه می گردد.

مدیریت موثر نیروی انسانی می دانند و با وجود حرکت سریع سازمانها به سوی فن آوری، نقش انسان به عنوان عامل حیاتی و استراتژیک سازمان بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است (۲). از اینرو جلب رضایت افراد و علاقمند کردن بیشتر آنها به شغل مورد تصدی و در نتیجه برآورده شدن اهداف سازمانی از اهمیت خاصی برخوردار می باشد. یکی از وظایف مهم مدیران در سازمانها، شناسایی استعدادها بالقوه افراد و فراهم نمودن زمینه های رشد و شکوفایی آنان است که زمینه ارتقای بهره وری را فراهم می کند. امروزه نمی توان بدون توجه به میزان بهره وری در تولید و بدون آگاهی از عوامل مؤثر بر افزایش آن، به سوی توسعه پایدار گام برداشت. از آنجا که انسان در توسعه نقش کلیدی دارد و تحقق توسعه به دست انسان صورت می پذیرد، برطرف کردن نیازهای روحی و روانی افراد از اهمیت ویژه ای برخوردار می باشد (۳). بنابراین یکی از وظایف مهم مدیر، افزایش انگیزش افراد است. بررسی انگیزش به زبان ساده، پی بردن به این مطلب است که چرا افراد کارها را به روش خاصی انجام می دهند و اصولاً چه چیز سبب فعالیت آنان می شود (۴). انگیزش به عنوان فرایندی تلقی می شود که شدت، جهت گیری و تداوم تلاش افراد در نیل به هدفی را مورد محاسبه قرار می دهد، به بیان دیگر، انگیزش یک حالت درونی است که موجب تولید انرژی، تعیین جهت و شدت در یک رفتار برای رسیدن به یک نیاز می شود (۵). دانشگاه ها مهم ترین مراکز آموزشی و پژوهشی در هر کشوری هستند. در این میان رسالت اصلی دانشگاه های علوم پزشکی تربیت نیروی انسانی برای ارتقاء بهداشت و درمان جامعه است. اعضای هیئت علمی بدنه اصلی هر دانشگاه را تشکیل می دهند، بنابر این از مهم ترین مولفه های نظام آموزشی و از اساسی ترین عناصر توسعه و پیشرفت در هر کشوری به شمار می آیند. دانشگاه های علوم پزشکی به اساتید با انگیزه به عنوان یکی از ارکان تعلیم و تربیت نیاز دارند تا در آموزش دانشجویان و ارتقاء بهداشت و



نمودار ۱: مدل مفهومی تحقیق

روش بررسی

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از بعد ماهیت و روش این تحقیق به دلیل اینکه به دنبال شناسایی دقیق عوامل و متغیرهای مرتبط با انگیزش شغلی و تعیین روابط بین آنهاست، تحقیق توصیفی است و از جهت اینکه به دنبال نوع و میزان همبستگی بین متغیرهاست از نوع همبستگی به شمار می آید. این مطالعه در محیط دانشگاه علوم پزشکی شیراز به اجرا در آمده و از حیث زمانی از نوع تحقیقات مقطعی است. جامعه آماری مطالعه، ۴۴۰ نفر اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز می باشد. حجم نمونه بر اساس جدول کروجسی و مورگان (Krejcie & Morgan) ۲۰۵ نفر در نظر گرفته شد، که با توجه به مشکلاتی که در دریافت، تکمیل و قابل تجزیه و تحلیل بودن داده ها وجود داشت، تعداد ۲۴۵ پرسشنامه (۲۰ درصد بیشتر از حجم نمونه) با استفاده از روش نمونه برداری تصادفی طبقه ای انتخاب و نهایتاً تعداد ۲۱۰ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه ای استاندارد است که جهت تعیین روایی ابزار اندازه گیری و این که ابزار مورد استفاده تا چه حد خصیصه های مورد نظر در تحقیق حاضر (متغیرهای موجود در مدل) را می سنجد، به روایی محتوایی استناد کردیم. از آنجا که هر یک از پرسشنامه های مورد استفاده در این تحقیق توسط محققان مختلف به طور مکرر مورد استفاده قرار گرفته است و

همچنین سوالات تشکیل دهنده ابزار دقیقاً متغیرهای مورد نظر در تحقیق را اندازه گیری می کنند، پس می توان با اطمینان خاطر با نسبت بالایی روایی محتوایی ابزار اندازه گیری را مورد تایید قرار داد. جدول یک، تعداد و مآخذ سنجه های به کار گرفته شده جهت اندازه گیری هر یک از متغیرهای پژوهش به همراه ضریب آلفای کرونباخ که نمایانگر پایایی پرسشنامه می باشد، را نشان می دهد. طیف پنج گزینه ای مقیاس لیکرت جهت پاسخ گویی به سنجه های پرسشنامه مورد استفاده قرار گرفت.

جدول ۱: تعداد، مآخذ و ضریب آلفای کرونباخ سنجه ها جهت اندازه گیری متغیرها

متغیر	تهیه کنندگان	سنجه ها	آلفای کرونباخ
حمایت مدیر	اندرسون و همکاران (۱۳)	۶	۰/۷۷
درگیری شغلی	کانگو (۱۴)	۱۰	۰/۸۵
تعهد سازمانی	میر و آلن (۱۵)	۱۸	۰/۸۱
رضایت شغلی	هارتلاین و فرل (۱۶)	۷	۰/۸۲
انگیزش شغلی	بخشی و همکاران (۲)	۲۵	۰/۹۱

جهت تجزیه و تحلیل داده‌های تو صیفی و ضریب آلفای کرونباخ از نرم افزار SPSS استفاده شد همچنین برای آزمون فرضیه‌ها از معادلات ساختاری و تحلیل مسیر (به وسیله نرم افزار LISREL 8.50) استفاده گردید.

یافته‌ها

نتایج نشان داد که ۵۲/۹ درصد مذکر با میانگین سنی ۳۵/۵ سال بودند. از نظر سابقه کمترین سابقه ۲ سال و

بیشترین ۲۶ سال به دست آمد. ۴۸ درصد نمونه‌ها کارشناس ارشد بودند. از نظر مرتبه علمی ۴۹/۳ درصد نمونه‌ها استادیار که ۴۵ درصد استخدام رسمی قطعی بودند. ۳۸ درصد نمونه‌ها به طور متوسط در هر ترم ۱۰ واحد یا بیشتر را تدریس می‌کردند. از آنجایی که پایه و اساس مطالعات تحلیل مسیر همبستگی بین متغیرها می‌باشد، در ادامه ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش آورده می‌شود (جدول ۲).

جدول ۲: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵
حمایت مدیر	۱				
درگیری شغلی	۰/۱۶*	۱			
تعهد سازمانی	۰/۱۵**	۰/۲۲**	۱		
رضایت شغلی	۰/۱۸**	۰/۲۹**	۰/۲۲**	۱	
انگیزش شغلی	۰/۲۴**	۰/۲۷**	۰/۳۰**	۰/۳۲**	۱

با توجه به جدول ۲ می‌بینیم که بالاترین ضریب همبستگی در میان متغیرهای این پژوهش مربوط به رابطه‌ی بین رضایت شغلی با انگیزش شغلی (۰/۳۰) که از نظر آماری در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشد و پایین‌ترین ضریب همبستگی به دست آمده نیز مربوط به رابطه‌ی بین حمایت مدیر با انگیزش شغلی (۰/۲۴) است که از نظر آماری در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است. در ادامه‌ی جدول اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای پژوهش ارائه می‌شود. لازم به ذکر است که قضاوت در مورد معنی دار بودن یا عدم معنی داری اثرات مستقیم و غیر مستقیم متغیرها بر یکدیگر بر اساس مقادیر t گزارش شده در جدول ۳ صورت می‌گیرد.

با توجه به جدول مشاهده می‌شود اثر مستقیم حمایت مدیران بر رضایت شغلی برابر با ۰/۱۸ و با توجه به مقدار ($t = ۳/۵۱$) در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. همچنین اثر مستقیم حمایت

مدیران بر انگیزه‌ی شغلی برابر با ۰/۲۵ و با توجه به مقدار ($t = ۴/۴۱$) در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. اثر مستقیم درگیری شغلی بر رضایت شغلی برابر با ۰/۱۶ و با توجه به مقدار ($t = ۳/۳۶$) در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. اثر مستقیم تعهد سازمانی بر رضایت شغلی برابر با ۰/۲۸ و با توجه به مقدار ($t = ۵/۱۵$) در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. همچنین اثر مستقیم تعهد سازمانی بر انگیزش شغلی برابر با ۰/۲۳ و با توجه به مقدار ($t = ۳/۸۱$) در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. در نهایت اثر مستقیم رضایت شغلی بر انگیزش شغلی برابر با ۰/۳۲ و با توجه به مقدار ($t = ۵/۷۳$) در سطح ۰/۰۱ معنی دار است.

همانطور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود اثر غیر مستقیم حمایت مدیران بر انگیزش شغلی برابر است با ۰/۲۶ و با توجه به مقدار ($t = ۴/۱۷$) در سطح ۰/۰۱ معنی دار است.

شاخص‌های برازندگی استفاده شده است. بطور کلی از میان مشخصه‌های برازندگی متنوعی که وجود دارد، در این پژوهش شاخص‌های برازش χ^2/df ، RMSEA، CFI (Comparative Fit Index)، GFI، AGFI گزارش می‌شود در جدول زیر مشخصه‌های برازندگی مدل ارایه شده است.

اثر غیر مستقیم درگیری شغلی بر انگیزش شغلی برابر است با ۰/۱۹ و با توجه به مقدار ($t = ۳/۶۴$) در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. در نهایت اثر غیر مستقیم تعهد سازمانی بر انگیزش شغلی برابر است با ۰/۳۰ و با توجه به مقدار ($t = ۲۳۵$) در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. بنابر این تمامی فرضیه‌های پژوهش تایید می‌گردد. جهت بررسی برازندگی مدل از

جدول ۳: برآوردهای ضرایب اثر مستقیم و غیر مستقیم متغیرها

متغیرها	پارامتر استاندارد شده	خطای استاندارد برآورد	t
اثر مستقیم حمایت مدیران بر:			
رضایت شغلی	۰/۱۸**	۰/۰۲	۳/۵۱
انگیزش شغلی	۰/۲۵**	۰/۰۱	۴/۴۱
اثر مستقیم درگیری شغلی بر:			
رضایت شغلی	۰/۱۶**	۰/۰۱	۳/۳۶
اثر مستقیم تعهد سازمانی بر:			
رضایت شغلی	۰/۲۸**	۰/۰۲	۵/۱۵
انگیزش شغلی	۰/۲۳**	۰/۰۲	۳/۸۱
اثر مستقیم رضایت شغلی بر:			
انگیزش شغلی	۰/۳۲**	۰/۰۲	۵/۷۳
اثر غیر مستقیم حمایت مدیران بر:			
انگیزش شغلی	۰/۲۶**	۰/۰۱	۴/۱۷
اثر غیر مستقیم درگیری شغلی بر:			
انگیزش شغلی	۰/۱۹**	۰/۰۳	۳/۶۴
اثر غیر مستقیم تعهد سازمانی بر:			
انگیزش شغلی	۰/۳۰**	۰/۰۲	۵/۲۳

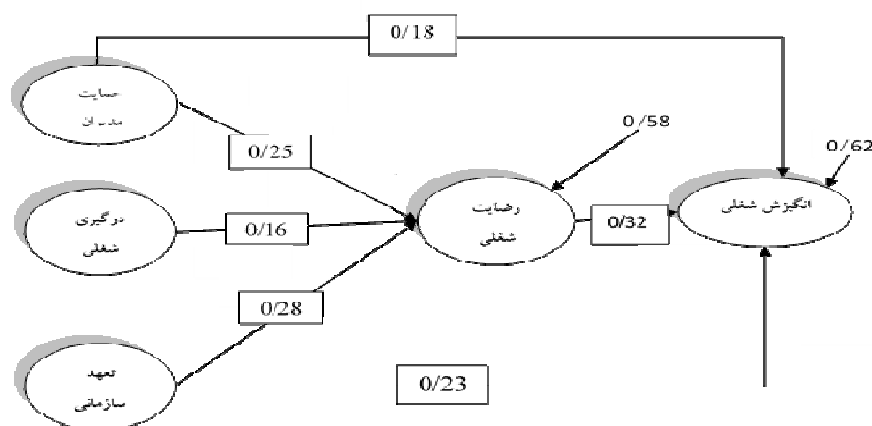
* $P < ۰/۰۵$ ** $P < ۰/۰۱$

با توجه به مشخصه‌های نکویی برازش که در جدول ۴ گزارش شده برازش مدل انگیزش شغلی در سطح نسبتاً خوبی می‌باشد و این مشخصه‌ها حاکی از همسویی مدل برازش شده با مدل نظری تحقیق است.

در ادامه نمودار مسیر مدل برازش شده همراه با پارامترهای برآورد شده (مقادیر استاندارد) ارایه شده است.

جدول ۴: مشخصه‌های نکویی برازندگی مدل

مشخصه	برآورد
نسبت مجذور کای به درجه آزادی (χ^2/df)	۱/۷۵
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	۰/۹۵
شاخص نکویی برازش (GFI)	۰/۹۳
شاخص تعدیل شده نکویی برازش (AGFI)	۰/۹۴
جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)	۰/۰۴۲



شکل ۲: نمودار مسیر برازش شده

بحث

خاص خود می‌توانند بر رفتار اعضا تاثیر بگذارند. رهبران می‌توانند از قدرت رهبری خود برای تاثیر بر عملکرد، نگرش-ها و انگیزش افراد خود استفاده نمایند. اعضای که مورد اعتماد، احترام و دوستی مدیران خود قرار می‌گیرند، بیشتر خرسندند و بهتر از بقیه عمل می‌کنند. بنابراین اعضای هیات علمی که دارای انگیزه بالای هستند، در انجام وظایف شغلی تلاش زیادی نشان می‌دهند و همچنین اهداف شغلی چالشی را انتخاب می‌کنند که این خود منجر به افزایش خدمت رسانی به بیماران می‌شود.

نتایج حاصل از تحلیل مسیر نشان می‌دهد که بین حمایت مدیران و رضایت شغلی رابطه‌ی مستقیم و معنادار وجود دارد. مطالعات پیشین بسیاری نیز این نتایج را تایید کرده است. (۱۹ و ۱۸) حمایت مدیران منجر به افزایش رضایت شغلی اعضا می‌گردد، محیط حمایتی در شغل باعث می‌شود تا افراد از خودمختاری لازم برخوردار بوده، از امکانات و منابع شغلی به طور مناسب بهره‌گیرند. در حالی که در محیط کاری فاقد حمایت، فرد با مشکلات جدی در انجام فعالیت‌های مربوط به حرفه روبرو بوده و احساس ناکامی به وی دست می‌دهد.

پژوهش حاضر با در نظر گرفتن متغیرهای حمایت مدیران، درگیری شغلی و تعهد سازمانی به عنوان متغیرهای پیشین، رضایت شغلی به عنوان متغیرهای واسطه، ضمن بررسی روابط بین این متغیرها، به بررسی عوامل موثر بر انگیزش شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز می‌پردازد. قوی‌ترین متغیر تاثیر گذار در مدل مفهومی پژوهش، بر متغیر ملاک رضایت شغلی است. این امر گویای این موضوع است که برای افزایش انگیزه شغلی اعضای هیات علمی در محیط کار ایجاد رضایت شغلی تاثیر بسیار بالای دارد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که حمایت مدیران اثر مستقیم و معناداری بر انگیزش شغلی اعضای هیات علمی دارد که این یافته همسو با نتایج محققان قبلی می‌باشد (۱۷). حمایت مدیران به میزان حمایت هیجانی و حمایت اجتماعی که مدیران برای افراد در محل کار فراهم می‌نمایند، از قبیل توجه و ملاحظه، پذیرش و نگرانی و توجه به نیازها و احساسات دیگر افراد اشاره می‌کند. برای تبیین این فرضیه می‌توان بیان کرد که مدیران از طریق رهبری و انتظارات

نتایج مطالعه همچنین نشان دهنده‌ی اثرگذاری مستقیم و معنا دار درگیری شغلی بر رضایت شغلی اعضای هیات علمی می‌باشد. تحقیقات گذشته نیز نشان می‌دهد افرادی که درگیری شغلی بالایی دارند از رضایت شغلی بیشتری برخوردار می‌باشند (۲۰). درگیری شغلی به معنای پاسخ روانی شخص به نقش کاری یا شغلی کنونی خود می‌باشد یا درجه‌ی که فرد از نظر روانی با شغل خود همسان می‌شود (۲۱) در واقع افراد دارای درگیری شغلی بالا، ظاهراً از شغل خود رضایت دارند، روحیه مثبتی در کار نشان می‌دهند و نسبت به سازمان و همکاران خود تعهد بالایی ابراز می‌کنند. اشخاص با درگیری شغلی بالا، به ندرت به دست کشیدن از شغلشان می‌اندیشند و انتظار می‌رود تا آینده‌ای قابل پیش بینی برای سازمان متبوع خود، کار کنند. محققین پیش‌بینی کردند که ترکیب‌های گوناگونی از رضایت شغلی و درگیری شغلی پیامدهای مشخصی را برای سازمان دارند. برای مثال؛ شاغلینی که هم رضایت شغلی و هم درگیری شغلی بالایی دارند به احتمال زیاد کمتر سازمان را ترک می‌کنند و وفاداری بالایی به سازمان خود دارند. شاغلین با سطح رضایت شغلی پایین و درگیری شغلی به احتمال زیاد به صورت اختیاری سازمان را ترک خواهند کرد (۲۲).

این پژوهش همچنین نشان داد که متغیر تعهد سازمانی ارتباط مستقیم و معناداری با انگیزش شغلی اعضای هیات علمی دارد. که این نیجه همسو با نتایج محققان قبلی می‌باشد (۲۳). تعهد سازمانی یکی از نمودهای نگرش است و به عنوان نوعی ارتباط روحی و عقلانی نسبت به برخی مسایل تعریف می‌شود. پس با افزایش تعهد در رابطه با یک مساله، امکان افزایش انگیزش وجود دارد بنابر این اعضای هیات علمی که تعهد سازمانی بیشتر نسبت به سازمان خود داشته باشند، از لحاظ روحی و روانی می‌توانند بر مشکلات کار خود فارق آیند و انگیزه بیشتری نسبت به نوآوری و حل مشکلات جدید سازمان داشته باشند؛ لذا اعضای هیات علمی که

انگیزش شغلی بالاتری دارند می‌توانند از شیوه‌های خلاق‌تری به هنگام آموزش استفاده نمایند.

نتایج حاصل از تحلیل مسیر نشان می‌دهد که بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی اثر مستقیم و معنادار وجود دارد. این یافته با یافته‌های بسیاری از محققین قبلی همسو می‌باشد (۲۴-۲۶). عموماً فرض بر این است که رضایت شغلی به تعهد سازمانی منجر خواهد شد. این فرض بر پایه این منطق قرار دارد اگر اعضای هیات علمی از کارشان بیشتر راضی باشند، احتمال زیادی وجود خواهد داشت که دلبستگی ضروری به سازمان برای رشد تعهد قوی‌تر را توسعه دهند. محققان بحث می‌کنند که ترتیب علتی بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی ممکن است ضرورتاً آنطور که به طور سنتی فرض شده است، نباشد. یک فرد ممکن است به یک سازمان متعهد باشد چون ارزش‌های سازمانی منعکس شده در فرهنگ شرکت را به رسمیت می‌شناسد. چون دلبستگی به سازمان ممکن است به شغل نیز نفوذ کند و به رضایت شغلی بالای آنها مربوط باشد برعکس، افرادی که کمتر به سازمانشان متعهد هستند، بعید است از شغلشان راضی‌تر باشند (۲۷).

در نهایت نتایج تحلیل مسیر نشان داد که رضایت شغلی اثر مثبت و معناداری بر انگیزش شغلی اعضای هیات علمی دارد. مطالعات پیشین بسیاری نیز این نتایج را تایید کرده است (۲۸ و ۲۹). رضایت شغلی را نگرش کلی فرد نسبت به شغلش می‌دانند به طوری که شخص با علاقه و روحیه بالا به شغل خود بپردازد. همچنین افزایش رضایت شغلی نه تنها به خودی خود اهمیت فراوانی دارد، بلکه با توجه به تاثیر آن بر دیگر جنبه‌های نگرش شغلی ارزش سرمایه‌گذاری را داراست. درواقع می‌توان با افزایش رضایت شغلی، جنبه‌های دیگر نگرش شغلی نظیر انگیزش شغلی را بهبود بخشید. اهمیت توجه به انگیزش اساتید به ویژه بررسی عوامل مؤثر در رضایت شغلی آنان امروزه از اصول پذیرفته شده و برنامه‌های اساسی موسسات آکادمیک بوده و مطالعات زیادی در مورد

همچنین با توجه به این که جامعه‌ی آماری این پژوهش از یک دانشگاه است (دانشگاه علوم پزشکی شهر شیراز) نتایج این تحقیق قابل تعمیم به دیگر دانشگاه ها نیست.

در نهایت با توجه به مطالعه‌ی حاضر پیشنهاد می شود اولاً جهت رسیدن به تصویری جامع تر از انگیزش شغلی اساتید مطالعه در سایر دانشگاه های نیز انجام گیرد. ثانياً بررسی بیشتر روی علل احتمالی کم‌رنگ بودن نقش عوامل آموزشی در انگیزش شغلی اعضای هیات علمی صورت گیرد و همچنین به مسئولان و دست اندر کاران امور اجرایی نیز پیشنهاد می شود با شناخت و دقت به عوامل موثر در انگیزش شغلی در زمینه های روانشناختی و اقتصادی بستر را برای انگیزش اساتید و عملکرد بهینه آن فراهم سازند.

تقدیر و تشکر

بدین وسیله از مدیریت و اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز که با حوصله‌ی فراوان ما را در جمع آوری اطلاعات مربوط به این پژوهش یاری کردند، تشکر می‌نمایم.

References

- 1- Schiestel C. Job satisfaction among Arizona adult nurse practitioners. J Am Acad Nurse Pract 2007; 19(1):30-4.
- 2- Roberts BJ, Jones C, Lynn M. Job satisfaction of new baccalaureate nurses. J Nurs Adm 2004; 34(9):428-35.
- 3- Siegel PA, Post C, Brockner J, Fishman AY, Garden C. The moderating influence of procedural fairness on the relationship between work-life conflict and organizational commitment. J Appl Psychol 2005; 90(1):13-24.
- 4- Bakhshi Aliabadi H, Norouzi D, Hosseini Z. [effective factors on job motivation in academic

چگونگی تاثیر و پیگیری آن انجام شده است (۳۰). نتایج این مطالعات نشان می دهد، اگر توجه به رضایت شغلی اعضای هیات علمی در بدو ورود به موقعیت آکادمیک صورت گیرد، در آن زمان که رضایت شغلی نیز منجر به انگیزش شغلی میشود، بهبود کیفیت آموزش بسیار بیشتر خواهد بود.

نتیجه گیری

به عنوان نتیجه گیری کلی، یافته‌های این مطالعه نقش تعدادی از متغیرهای پیش بین انگیزش شغلی را تبیین نمود. مدیران دانشگاه علوم پزشکی شهر شیراز با اتکا به این یافته ها، می توانند در جهت افزایش انگیزش شغلی تصمیمات مناسبی را اتخاذ کنند. همچنین از محدودیت‌های این پژوهش می توان بیان کرد که با توجه به این که در مدل‌های علی نمی توان از متغیرهای زیاد استفاده کرد، یکی از محدودیت های اصلی این پژوهش متغیرهای کم مورد استفاده است ، در همین راستا نیز پیشنهاد می شود که برای پژوهش های آینده متغیرهای دیگری نیز در ارتباط با انگیزش شغلی سنجیده شود.

- members of rafsanjan medical university]. Iranian Journal of Medical Education. 2004; 4(2): 33-41. [Persian]
- 5- 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]
 - 6- Foroughi F, Kharrazi H, Iranfar S, Rezaie M. Job satisfaction and its related factors in terms of faculty Kermanshah University of Medical Sciences. Iranian Journal of Medical Education. 2007;7(2):335-42.[Persian]
 - 7- Farhadian F, Tobacconist M, Cengiz T,

- Haqqani F, Owais S. Staff skills and training needs in clinical teaching methods in Isfahan University of Medical Sciences. *Iranian Journal of Medical Education*. 2007;7(11): 119-109.[Persian]
- 8- Bessell I, Dicks B, Wysocki A, Kepner K. Understanding motivation: an effective tool for managers. University of Florida, Institute of food and agricultural sciences. 2009.
- 9- Mahdizade A, Mahmoudi H, Ebadi A, Rahimi A. [expectations of faculty of nursing schools 24ehran on administrative management of schools: A qualitative study]. *Hayat*. 2012; 18(1): 52-66. [Persian]
- 10- Thiedke CC. What motivates staff?. *Fam Pract Manag*. 2004; 11(10): 54-5.
- 11- 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.
- 12- 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.
- 13- Anderson SE, Coffey BS, and Byerly RT. Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management* 2002; 28(6): 787-810.
- 14- Kanungo RN. The concept of alienation and involvement revisited. *Psychological Bulletin* 1982; 86: 119-138
- 15- Meyer J P, Allen N J and Smith C (1993), "commitment to organizations and occupations: extension and Test of a three-component conceptualization", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, pp. 538-551.
- 16- Hartline, M. D., & Ferrell, O. C. The management of customer contact service employees: An empirical investigation. *Journal of Marketing*, 1996, 60, 52-70.
- 17- Jalali R., AbdulMaleki P., Kahrizi M. Continuous nursing education from nurse's point of view. *Journal of Kermanshah University of Medical Sciences*. 2006; 1(10): 67.[Persian]
- 18- Judeh M. Role Ambiguity and Role Conflict as Mediators of the Relationship 24etween Socialization and Organizational Commitment. *International Business Research* 2011; 4(3): 171-181.
- 19- Terry DJ, Nielsen M, Perchard L. Effects of work stress on psychological well-being and job satisfaction: The stress-buffering role of social support. *Australian Journal of Psychology*. 1993; 45(3): 168-75.
- 20- Carlson D S. Personality and role variables as predictors of three forms of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior* 1999.
- 21- Byron K. A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior* 2005; 67: 169-198.
- 22- Wright SM. Beasley BW. Motivating factors

for academic physicians within departments of medicine. Mayo Clin Proc 2004; 79(9):1145-50.

23- Siegel PA, Post C, Brockner J, Fishman AY, Garden C. The moderating influence of procedural fairness on the relationship between work-life conflict and organizational commitment. J Appl Psychol 2005; 90(1):13-24.

24- Schiestel C. Job satisfaction among Arizona adult nurse practitioners. J Am Acad Nurse Pract 2007; 19(1):30-4.

25- Klendauer R. Organizational Justice and Managerial Commitment in Corporate Mergers. Journal of Managerial Psychology 2009; 24(1): 29-45.

26- Jones DA, McIntosh BR. Organizational and occupational commitment in relation to bridge employment and retirement intentions. J Vocational Behavior. 2010; 77: 290-303.

27- Liu Y. Perceived organizational support and expatriate organizational citizenship behavior the mediating role of affective commitment towards the parent company. Personnel Review. 2009; 38: 307-19.

28- Seung Yaung chiung., Analysing Motivation-Hygiene Factors to Improve Satisfaction Levels of Your Online Programe:2005, 18th annual conference on distance teaching and learning.

29- M. Byrne, The implications of Herzberg's. «motivation-hygiene» theory for management in the Irish health sector the health care manager,2006, Vol. 25, No. 1. Pp. 4-11.

30- Timreck .TC. Managing motivation and developing job satisfaction in the health careworker environment .Health Care Manage2002:20(1):42-58.

Organizational Factors Influencing Motivation among Faculty Members of Shiraz University of Medical Sciences

Ghasemiyeh R¹, Sabet Maharlouei A², Hashemi AR³, Eftekhari A⁴

¹Industrial management, Persian golf University, Boshehr, Iran

²Dept. of Management, Faculty of Literature and Humanities, Shiraz Payame Noor University, Shiraz, Iran

³Dept. of Management, Executive Master of Business Administration Education, Tehran Payame Noor University, Tehran, Iran

⁴operation and production management, Persian golf university

Corresponding Author: Hashemi AR, Dept. of Management, Executive Master of Business Administration Education, Tehran Payame Noor University, Tehran, Iran

Email: researchers.ern@gmail.com

Received: 27 Sept 2015 **Accepted:** 10 nov 2015

Background and Objective: Motivation is one of the most important tools for the production of results in the induction of an effective and successful implementation program is foreseen. University professors motivated, as one of the pillars of education need to be effective in teaching students of study aimed to determine the organizational factors affecting job motivation among faculty members was conducted.

Materials and Methods: The present study in terms of purpose, and in terms of gathering information and data of cross correlation. The population of Shiraz University of Medical Sciences faculty members with a total of 210 samples were selected. . Data collection, compilation of five standard questionnaire and scored 5-point Likert questionnaire was for. Data using software (lisrel8.5) were analyzed.

Results: All variables affecting job motivation of faculty members in the form of conceptual model were evaluated and finally conceptual model goodness of fit index was reviewed and approved.

Conclusion: too many variables affect job motivation of faculty members, some of whom were examined. Path analysis results indicate that job satisfaction and management support to the most effective use of the criterion variable of job motivation are significant.

Keywords: Job motivation, Job satisfaction, Job involvement, Faculty members