مقاله پژوهشی اصیل

مجلـــه‌ی توسـعه‌ی آمـوزش در علـوم پزشـــکی
دوره‌ی ۹، شماره ۲۱، بهار ۹۵ ، صفحات ۱۶ تا ۲۵

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

رحیم قاسمیه[۱]، عباس ثابت مهارلوئی[۲]، علیرضا هاشمی[۳] ،عابدین افتخاری[٤]

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

دریافت: ۹٤/۷/۵ پذیرش: ۹٤/۸/۱۹

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، به‌عنوان 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 (lisrel8.5) 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 متغیر های 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

انگیـزش از موضوعـات و مفاهیـم اساسی در مدیـریت می‌باشد و آثار و نوشته‌های 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 قرارگرفته 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

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

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.21.12.9]

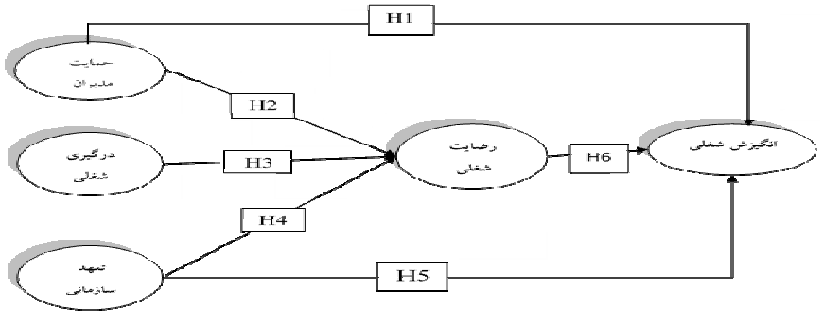
مدیریت موثر نیروی انسانی می دانند و با وجود حرکت سریع سازمانها به سوی فن آوری، نقش انسان به عنوان عامل حیاتی و استراتژیک سازمان بیش از بیش مورد توجه قرار گرفته است (۲). از اینرو جلب رضایت افراد و علاقمند کردن بیشتر آنها به شغل مورد تصدی و در نتیجه برآورده شدن اهداف سازمانی از اهمیت خاصی برخوردار می باشد. یکی از وظایف مهم مدیران در سازمان‌ها، شناسایی استعدادهای بالقوه افراد و فراهم نمودن زمینه‌های رشد و شکوفایی آنان است که زمینه ارتقای بهره‌وری را فراهم می‌کند. امروزه نمی‌توان بدون توجه به میزان بهره‌وری در تولید و بدون آگاهی از عوامل موثر 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 می‌پذیرد، برطرف کردن نیازهای روحی و روانی افراد از اهمیت ویژه‌ای 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(٤).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 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(٦و٧و٨). یافته‌های 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 درمطالعه 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 متغییر های مورد نظر و روابط میان آن‌هارا مشخص می‌نماید. اساس این تحقیق بر دیدگاه چند تن از محققان و مدل های ارایه شده از سوی آنها شکل گرفته است. در تحقیق حاضر متغییر ها به سه دسته ی پیشبین، ملاک و متغییر واسطه ای تقسیم می شوند. متغییر ملاک در این تحقیق، انگیزش می باشد. که برگرفته از تئوری دو عاملی هرزبرگ می باشد (۱۲).

متغیرهای پیشبین به‌صورت تلفیقی و از تحقیقات متفاوت گرفته شده است. متغییر واسطه‌ای این تحقیق نیز رضایت شغلی می‌باشد که برگرفته از تئوری دو عاملی هرزبرگ می‌باشد. با توجه به مطالب بیان شده در ادامه مدل و فرضیه های تحقیق ارایه می گردد.

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.21.12.9]



نمودار۱: مدل مفهومی تحقیق

روش بررسی

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از بعد ماهیت و روش این تحقیق به‌دلیل 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 می‌آید. این مطالعه در محیط دانشگاه علوم پزشکی شیراز به اجرا در آمده و از حیث زمانی از نوع تحقیقات مقطعی است. جامعه‌ی آماری مطالعه، ٤٤٠ نفر اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز می‌باشد. 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 ۲٤٥ پرسشنامه (۲۰ درصد بیشتر از حجم نمونه) با استفاده از روش نمونه برداری تصادفی طبقه‌ای انتخاب و نهایتا تعداد ۲۱۰ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه‌ای استاندارد است که جهت تعیین روایی ابزار اندازه‌گیری و این که ابزارمورد استفاده تا چه حد خصیصه‌های مورد نظر در تحقیق حاضر(متغیرهای موجود در مدل)را می‌سنجد، 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 دهنده‌ی ابزار دقیقا متغیرهای مورد نظر در تحقیق را اندازه‌گیری می‌کنند، پس می‌توان با اطمینان خاطر با نسبت بالایی روایی محتوایی ابزار اندازه‌گیری را مورد تایید قرار داد. جدول یک، تعداد و ماخذ سنجه های به کار گرفته شده جهت اندازه گیری هر یک از متغیر های 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.

جدول۱: تعداد ، ماخذ و ضریب آلفای کرونباخ سنجه ها جهت اندازه گیری متغیرها

متغیر	تهیه کنندگان	سنجه ها	آلفای کرونباخ
حمایت مدیر	اندرسون و همکاران (۱۳)	٦	۰/۷۷
درگیری شغلی	کانگو(١٤)	۱۰	۰/۸۵
تعهد سازمانی	میر و آلن (۱۵)	۱۸	۰/۸۱
رضایت شغلی	هارتلاین و فرل (١٦)	۷	۰/۸۲
انگیزش شغلی	بخشی و همکاران (۲)	۲۵	۰/۹۱

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-08]
[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.21.12.9]

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

یافته ها

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 به‌دست آمد. ۴۸ درصد نمونه ها کارشناس ارشد بودند. از نظر مرتبه علمی ۴۹/۳ درصد نمونه ها استادیار که ۴۵ درصد استخدام رسمی قطعی بودند.۳۸ درصد نمونه-ها به‌طور 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 می شود (جدول۲).

جدول۲: ماتریس همبستگی متغیر های پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	٤	٥
حمایت مدیر	۱				
درگیری شغلی	۰/۱٦**	۱			
تعهد سازمانی	۰/۱٥**	۰/۲۲**	۱		
رضایت شغلی	۰/۱۸**	۰/۲۹**	۰/۲۲**	۱	
انگیزش شغلی	۰/۲٤**	۰/۲۷**	۰/۳۰**	۰/۳۲**	۱

با توجه به جدول۲ 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 (۰/۲٤)است که ازنظرآماری‌درسطح ۰/۰۱معنی‌داراست. در ادامه‌ی جدول اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای پژوهش ارایه 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 می گیرد.

با توجه به جدول مشاهده می شود اثر مستقیم حمایت مدیران بر رضایت شغلی برابر با ۰/۱۸و با توجه به مقدار (t = ۳/۵۱) در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. همچنین اثر مستقیم حمایت مدیران بر انگیزه‌ی شغلی برابر با ۰/۲۵و با توجه به مقدار (t = ٤/٤۱) در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. اثر مستقیم درگیری شغلی بر رضایت شغلی برابر با ۰/۱٦و با توجه به مقدار (t = ۳/۳٦) در سطح۰/۰۱ معنی دار است. اثر مستقیم تعهد سازمانی بر رضایت شغلی برابر با ۰/۲۸و با توجه به مقدار (t = ٥/۱٥) در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. همچنین اثر مستقیم تعهد سازمانی بر انگیزش شغلی برابر با ۰/۲۳و 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 ۰/۳۲و با توجه به مقدار (t = ٥/۷۳) در سطح ۰/۰۱ معنی دار است.

همانطور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود اثرغیر مستقیم حمایت مدیران بر انگیزش شغلی برابر است با ۰/۲٦ و با توجه به مقدار(t = ٤/۱۷) در سطح ۰/۰۱ معنی دار است.

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.21.12.9]

اثر غیر مستقیم درگیری شغلی بر انگیزش شغلی برابر است با ۰/۱۹ و با توجه به مقدار(t = ۳/٦٤) 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 فرضیه های پژوهش تایید می گردد. جهت بررسی برازندگی مدل از شاخص‌های برازندگی استفاده شده است. بطور کلی از میان مشخصه‌های برازندگی متنوعی که وجود دارد، در این پژوهش شاخص‌های برازش x^2/df ، RMSEA، CFI (Comparative Fit Index)، GFI، AGFI گزارش می‌شود در جدول زیر مشخصه‌های برازندگی مدل ارایه شده است.

جدول ۳: برآوردهای ضرایب اثر مستقیم و غیر مستقیم متغیرها

متغیرها	پارامتر استاندارد شده	خطای استاندارد برآورد	t
اثرمستقیم حمایت مدیران بر :			
رضایت شغلی	۰/۱۸**	۰/۰۲	۳/۵۱
انگیزش شغلی	۰/۲۵**	۰/۰۱	٤/٤۱
اثر مستقیم درگیری شغلی بر:			
رضایت شغلی	۰/۱٦**	۰/۰۱	۳/۳٦
اثرمستقیم 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	۰/۲٦**	۰/۰۱	٤/۱۷
اثر غیر مستقیم درگیری شغلی بر:			
انگیزش شغلی	۰/۱۹**	۰/۰۳	۳/٦٤
اثر غیرمستقیم تعهد سازمانی بر:			
انگیزش شغلی	۰/۳۰**	۰/۰۲	۵/۲۳

* **P < ۰/۰۵** ** **P < ۰/۱**

جدول ٤ : مشخصه‌های نکویی برازندگی مدل

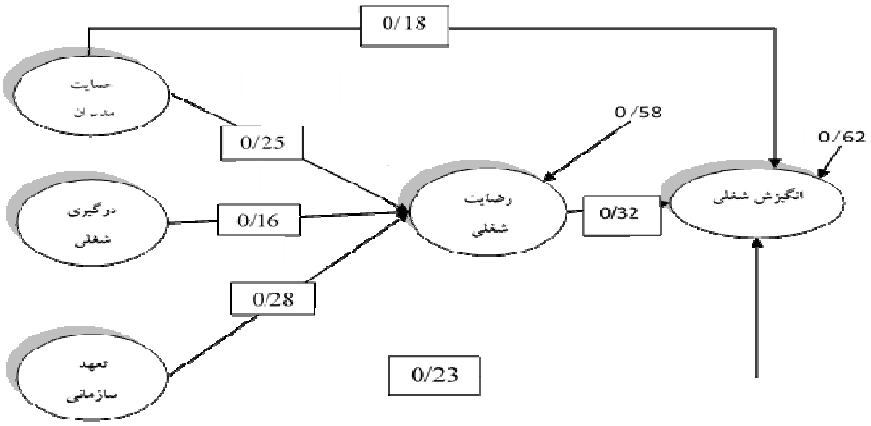
مشخصه	برآورد
نسبت مجذور کای به درجه آزادی (x^2/df)	۱/۷۵
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	۰/۹۵
شاخص نکویی برازش (GFI)	۰/۹۳
شاخص تعدیل شده نکویی برازش (AGFI)	۰/۹٤
جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)	۰/۰٤۲

با توجه به مشخصه‌های نکویی برازش که در جدول٤ گزارش شده برازش مدل انگیزش شغلی در سطح نسبتا 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.

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.21.12.9]



شکل۲: نمودار مسیر برازش شده

بحث

پژوهش حاضر با در نظر گرفتن متغیرهای حمایت مدیران،درگیری شغلی و تعهد سازمانی به عنوان متغیرهای پیشبین، 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 می پردازد. قوی ترین 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 داده ها نشان داد که حمایت مدیران اثر مستقیم و معنا داری بر انگیزش شغلی اعضای هیات علمی دارد که این یافته همسو با نتایج محققان قبلی می باشد (17). 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. بـرای تبین این فرضیه می‌توان بیان کرد که مدیران از طریق رهبری و انتظارات 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 نماید. اعضایی که مورد اعتماد، احترام و دوستی مدیران خود قرار می گیرند، بیشتر خرسندند و بهتر از بقیه عمل می کنند. 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 نتایـج 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 خودمختـاری لازم برخوردار بوده، از امکانات و منابع شغلی به طور مناسب بهره گیرند. 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.

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.21.12.9]

نتایج مطالعه همچنین نشان دهنده‌ی اثرگذاری مستقیم و معنا دار در گیری شغلی بر رضایت شغلی اعضای هیات علمی می‌باشد. تحقیقات گذشته نیز نشان می دهد 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 می باشد یا درجه یی که فرد از نظر روانی با شغل خود همسان می شود (۲۱) در واقع افراد دارای درگیری شغلی بالا،ظاهرا از شغل خود رضایت دارند، روحیه مثبتی در کار نشان می‌دهند و نسبت به سازمان و همکاران خودتعهد بالایی ابراز می‌کنند. اشخاص با درگیری شغلی بالا،به ندرت به دست کشیدن از شغلشان می اندیشند و انتظار می رود تا آینده ای 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 خواهنمد کرد(۲۲).

این پژوهش همچنین نشان داد که متغییر تعهد سازمانی ارتباط مستقیم و معناداری با انگیزش شغلی اعضای هیات علمی دارد. که این نیجه همسو با نتایج محققان قبلی می باشد (۲۳).تعهد سازمانی یکی از نمودها ی نگرش است و به عنوان نوعی ارتباط روحی و عقلانی نسبت به برخی مسایل تعریف می شود. پس با افزایش تعهد در رابطه با یک مساله ، امکان افزایش انگیزش وجود دارد بنابر این اعضا ی هیات علمی که تعهد سازمانی بیشتر نسبت به سازمان خودداشته باشند، از لحاظ روحی و روانی می توانند 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 می باشد (۲۶-۲٤). عموما 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 می‌کند 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 دادکه رضایت شغلی اثر مثبت و معناداری بر انگیزش شغلی اعضای هیات علمی دارد. مطالعات پیشین بسیاری نیز این نتایج را تایید کرده است (۲۹و۲۸). 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 جنبه های نگرش شغلی ارزش سرمایه گذاری را داراست. درواقع می توان با افزایش رضایت شغلی، جنبه های 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 برنامه های اساسی موسسات آکادمیک بوده و مطالعات زیادی در مورد

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.21.12.9]

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.

نتیجه‌گیری

به‌عنوان نتیجه‌گیری کلی، یافته‌های این‌مطالعه 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 متغیر های زیاد استفاده کرد، یکی از محدودیت های اصلی این پژوهش متغیر های کم مورد استفاده است ، در همین راستا نیز پیشنهاد می شود که برای پژوهش های آینده متغیرهای دیگری نیز در ارتباط با انگیزش‌شغلی سنجیده شود.

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 اولا جهت رسیدن به تصویری جامع تر از انگیزش شغلی اساتید مطالعه در سایر دانشگاه های نیز انجام گیرد. ثانیا 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 شیرازکه 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 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,

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.21.12.9]

Haqqani F, Owais S. Staff skills and training needs in clinical teachin 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. Continuos 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

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.21.12.9]

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.

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.21.12.9]

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

Ghasemiyeh R[1], Sabet Maharlouei A[2], Hashemi AR[3] ,Eftekhari A[4]

[1]Industrial management, Persian golf University, Boshehr, Iran
[2]Dept. of Management, Faculty of Literature and Humanities, Shiraz Payame Noor University, Shiraz,Iran
[3]Dept. of Management, Executive Master of Business Administration Education, Tehran Payame Noor University, Tehran, Iran
[4] operation 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

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.21.12.9]