مقاله پژوهشی اصیل

مجلـــه‌ی توســـعه‌ی آمـوزش در علـوم پزشـــکی
دوره‌ی ۹، شمـاره ۲۳، پاییز ۹۵ ، صفحات ۲۰ تا ۳۰

بررسی عوامل موثر بر انگیزش شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی بر اساس تئوری انگیزشی دو عاملی هرزبرگ در سال ۱۳۹٤

سمیه زیار[۱]، دکتر نادر ممتاز منش[۲]، دکتر سلیمان احمدی[۳]، دکتر علیرضا ابدی[٤]، فرزانه احمدی[٥]

نویسنده‌ی مسوول: تهران، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی ،دانشکده‌ی آموزش علوم پزشکی ziar_somayeh@yahoo.com

دریافت: ۹۵/٤/۱ پذیرش: ۹۵/۵/۲۸

چکیده

زمینه و هدف: *مهم‌ترین عامل موثر برموفقیت درهرسازمانی،نیروی انسانی‌آن سازمان می‌باشد.نیروی انسانی‌که با قوه‌ی خلاقیت، ابتکار،ایمان وتعهد خود،تاثیر به‌سزایی‌درعملکرد سازمان دارد.اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها از ارکان اصلی نیروی انسانی بوده و با تاثیر برپیشرفت جایگاه علمی دانشگاه‌ها سبب پیشرفت درجوامع می‌گردند.دراین راستا،توجه به عوامل انگیزش شغلی اعضای هیات‌علمی دانشگاه‌ها به بهره وری‌هرچه بیشتر دانشگاه‌ها کمک بسیاری می‌کند. تعیین‌عوامل موثر برانگیزش شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی براساس تئوری انگیزشی‌دوعاملی‌هرزبرگ هدف این مطالعه بود.*

روش بررسی: *دریک مطالعه‌ی مقطعی‌توصیفی به بررسی عوامل موثر بر انگیزش شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه‌علوم‌پزشکی‌شهید‌بهشتی‌با نمونه‌ای برابر۱۳۷نفر از اعضای هیات‌علمی دانشگاه،(۱۰درصد از جامعه‌ی آماری)به طورتصادفی ومتناسب با حجم وجنسیت اعضا در۱۲دانشکده‌ی دانشگاه پرداخته شد.ابزارمورد استفاده پرسشنامه‌ای حاوی٤۰عامل‌در۱۱حیطه از عوامل موثربیرونی و موثردرونی انگیزش شغلی مبتنی بر نظریه دو عاملی هرزبرگ بود.پایایی و روایی آن در بسیاری از مطالعات محاسبه شده است. همچنین پایایی در مطالعه‌ی مقدماتی با ضریب آلفای کرونباخ ۸٦٪،مجددا مورد تایید قرار گرفت.داده ها پس‌از جمع آوری با استفاده ازضرب همبستگی گاما وآزمون کی‌دو وتحلیل رگرسیون لجستیک با نرم افزاراس پی اس۱٦مورد تجزیه و تحلیل قرارگرفت.*

یافته‌ها: *عوامل موثردرونی اهمیت بیشتری نسبت به عوامل‌موثر بیرونی داشتند.درافراد جوان تر اهمیت عوامل‌موثردرونی نسبت بالاتری داشت.عوامل‌موثربیرونی درافراد مسن تر از اهمیت بالاتری برخوردار بود.سه حیطه‌ی ماهیت کار،پیشرفت و توسعه‌ی شغلی و موقعیت شغلی نیز بالاترین اهمیت رادربین حیطه‌های عوامل موثر درونی دارا بودند.دو حیطه‌ی امنیت شغلی وارتباط با دیگران بالاترین اهمیت‌را در بین حیطه‌های عوامل‌موثربیرونی داشتند.اهمیت دو حیطه‌ی ارزش های اخلاقی- اعتقادی وعدالت که از حیطه‌های تئوری‌دوعاملی‌انگیزش‌شغلی هرزبرگ نبوده است ولی از نتایج بدست آمده ازآخرین سوال پرسش نامه وجود این دوعامل با اهمیت بود.*

نتیجه گیری: *فراهم‌نمودن محیط کاری مناسب با توجه به مرتبه‌ی علمی اعضای هیات‌علمی توام با امنیت شغلی‌واحترام به ارزش های اخلاقی،رفع موانع و مشکلات استخدامی،بهبود ماهیت‌کاربا توجه به سن‌وسابقه‌ی کارآموزشی افراد و ارایه‌ی حقوق و دستمزد برمبنای توانایی-وعملکرد،عدالت،قدردانی شایسته،ارتباطات مناسب،تنظیم آیین نامه های ارتقای شغلی مناسب موجبات انگیزش شغلی اعضای هیات علمی بوده که سبب می‌گردد احساس تعهد بیشتری نسبت به انجام وظایف محوله داشته باشند ورضایت بخشی ازکاراحساس کنند.*

واژگان کلیدی : انگیزش، عضو هیات علمی، عوامل موثر بیرونی، عوامل موثر درونی، تئوری دو عاملی هرزبرگ.

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد آموزش پزشکی ،دانشکده آموزش پزشکی،دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران.

۲- متخصص اطفال، استادیار دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران.

۳- دکترای تخصصی آموزش پزشکی، دانشیار علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران.

٤- دکترای آمار ، دانشیار دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران.

۵- دانشجوی دکتری آمار، دانشکده پیراپزشکی ، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران.

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2025-12-07]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.23.13.4]

مقدمه

مهم ترین مرکز فعالیت و پژوهش در هر کشوری سازمانی به نام دانشگاه است. در دانشگاه های علوم پزشکی ، سیستم آموزش پزشکی نقش موثر در تربیت کارآمد در جهت تامین و ارتقای سلامت جامعه دارد. کمیت و کیفیت سیستم آموزش پزشکی، به عملکرد تک تک افراد بستگی دارد. عضو هیات علمی به عنوان یکی از اجزای درونداد سیستم آموزش و یکی از کلیدی ترین ارکان ساختار دانشگاه است و میزان عملکردشان در سازمان تابعی از توانایی و انگیزش می باشد. مسلما اساتیدی که از انگیزش شغلی برخوردار باشند، با انگیزه‌ی کافی در تربیت دانشجویان، آنان را به افرادی موثر در موقعیت پزشک، پرستار، داروساز و سایر افراد سیستم بهداشتی تبدیل نموده و فراگیران تحت آموزش این اساتید نقش موثری در نظام سلامت جامعه بر عهده خواهند داشت(۱). تا زمانی که این نیروی انسانی از انگیزش شغلی قابل قبولی برخوردار نباشد سایر فعالیت های سازمان نتیجه و ثمره‌ی لازم را نخواهد داشت. حتی این مساله که کدام یک از عوامل انگیزش شغلی اعضای هیات علمی موثرتر هستند، مهم می باشد. اولویت بندی این عوامل نیز همواره مساله مورد نظر محققین بوده و یکی از دغدغه های مهم در ارتقای کیفیت در سیستم های آموزش عالی و به ویژه در سیستم آموزش پزشکی می باشد (۲). امروزه اهمیت توجه به انگیزش اساتید به ویژه بررسی عوامل موثر درانگیزش شغلی آنان از اصول پذیرفته شده موسسات آکادمیک بوده است. از جمله مطالعات روبرتز و همکارانش که به نتیجه رسیده‌اند اگر توجه به رضایت شغلی وانگیزش مدرسین در بدو ورود به موقعیت آکادمیک صورت گیرد، بهبود کیفیت آموزش بسیار بیشتر خواهد بود (۳). در زمینه‌ی عوامل موثر بر انگیزش افراد، تئوری‌های مختلفی وجود دارد، رایجترین و کاربردی ترین تئوری مورد استناد در بررسی ها تئوری دو عاملی هرزبرگ می‌باشد. که عوامل موثر بر انگیزش شغلی، به دو گروه عوامل بیرونی (بهداشتی) و عوامل درونی (ذهنی تقسیم می‌گردند و حیطه های مختلفی برای هر یک مشخص شده است. عوامل بیرونی(بهداشتی)، عواملی هستند که عمدتا با محیط و زمینه‌ی شغل ارتباط دارند و کارکنان را در سازمان ابقا می کنند و شامل خط و مشی محیط و مقررات، شرایط محیط کار، حقوق و دستمزد، ارتباط با دیگران، نحوه‌ی سرپرستی و نظارت و امنیت شغلی است. عوامل درونی (ذهنی)، از انجام کار ناشی می شوند و موجب رضایتمندی فرد شده و به عنوان پاداش درونی یا ذهنی می باشند که برای افزایش انجام کار ضروری اند. همانند شناخت و قدردانی، پیشرفت شغلی، ماهیت کار، مسوولیت شغلی و موقعیت شغلی است (٤) .

اگر چه در کشور ما نیز مطالعاتی در این، زمینه صورت گرفته است اما وجود تفاوت ها در شرایط و خصوصیات فرهنگی اجتماعی‌و لزوم جامع تر شدن بررسی‌ها در این مورد، مقوله‌ای ضروری است و با توجه به اینکه این بررسی در میان اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی انجام نشده است، بنابراین مطالعه‌ی حاضر با هدف تعیین عوامل موثر بر انگیزش شغلی بر اساس نظریه‌ی انگیزشی دو عاملی هرزبرگ در اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی و پاسخگویی به‌چهارسوال ۱- عوامل موثر بر انگیزش شغلی اعضای هیات علمی بر اساس تئوری انگیزشی دو عاملی هرزبرگ در دانشگاه‌علوم‌پزشکی‌شهیدبهشتی‌کدامند؟۲- کدام‌حیطه بیشترین و کدام حیطه کم ترین انگیزش شغلی را از بین عوامل بیرونی دارد؟ ۳-کدام حیطه بیشترین و کدام حیطه کم ترین انگیزش شغلی‌رااز بین درونی‌را دارد؟٤- عوامل موثر بر انگیزش شغلی اعضای‌هیات‌علمی‌به تفکیک‌جنسیت،سن،سابقه‌ی کارآموزشی، مرتبه‌ی علمی و نوع استخدام چیست؟، پرداخته شده است.

روش بررسی

در یک مطالعه‌ی مقطعی توصیفی به بررسی عوامل موثر بر

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2025-12-07]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.23.13.4]

انگیزش شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی با ۱۰ درصد از جامعه‌ی آماری که نمونه ای برابر ۱۳۷ نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه ، تصادفی و متناسب با حجم و جنسیت اعضا در ۱۲ دانشکده‌ی دانشگاه پرداخته شده است. ابزار مورد استفاده پرسشنامه ای حاوی ٤٠ عامل در ۱۱ حیطه از عوامل موثر بیرونی و موثر درونی انگیزش شغلی مبتنی بر نظریه دو عاملی هرزبرگ است پرسشنامه از سه قسمت تشکیل شده است: قسمت اول : مشخصات فردی (سن، جنس، سابقه‌ی کار، محل کار، آخرین مدرک تحصیلی(مقطع تحصیلی) ، نوع استخدام و مرتبه‌ی علمی) قسمت دوم : شامل ٤٠ عامل مبتنی بر تئوری انگیزشی دو عاملی هرزبرگ در ۱۱ حیطه (٥ حیطه عوامل موثر درونی و٦ حیطه عوامل موثر بیرونی) است که بر اساس مقیاس ٥ نمره‌ای لیکرت به بسیار مهم، مهم، کم اهمیت، بی اهمیت و شامل نمیشود درجه بندی شده است. تعداد عوامل در هر دسته کلی عوامل درونی (ذهنی) و بیرونی (بهداشتی) به ترتیب : (پنج عامل مربوط به حیطه شناخت و قدردانی)، (چهار عامل مربوط به حیطه پیشرفت و توسعه شغلی)، (سه عامل مربوط به حیطه ماهیت کار)، (سه عامل مربوط به حیطه استقلال و مسؤولیت)، (دو عامل مربوط به حیطه موفقیت و ارتقای شغلی)، (سه عامل در حیطه حقوق و دستمزد)، (سه عامل مربوط به حیطه خط مشی حاکم بر محیط کار)، (پنج عامل مربوط به حیطه نحوه ارتباط با اطرافیان)، (چهار عامل در حیطه‌ی امنیت شغلی)، (سه عامل در حیطه‌ی شرایط محیط کار) و (پنج عامل مربوط به حیطه-ی نحوه‌ی سرپرستی و نظارت مسوولین) می باشد. قسمت سوم که شامل یک سوال بازاست.(سوال: اساتید محترم: برای بهبود انگیزش شغلی اعضای هیات علمی چه پیشنهادهایی دارید؟)

پایایی و روایی ابزار(پرسشنامه) در بسیاری از مطالعات از جمله تحقیقات بخشی (دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان) سرمدیان (دانشگاه علوم پزشکی اراک) رنجبر (دانشگاه علوم پزشکی مازندران) حسینی (دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد) انجام شده است. همچنین پایایی در مطالعه‌ی حاضر با ضریب آلفا کرونباخ ٨٦ درصد، مجددا مورد تایید قرار گرفت. پس از جمع آوری اطلاعات به هر پرسشنامه کد داده شد و امتیازها از یک تا ٤ وارد نرم افزار آماری١٦ SPSS قرار گرفت. بی اهمیت (۱نمره) ، کم اهمیت (۲نمره) ، مهم (۳نمره) و بسیار مهم (٤نمره) داده شده بود و گزینه شامل نمی شود از مجموع سوالات مرتبط حذف و سپس میانگین گرفته شد. در تجزیه و تحلیل گزینه‌های "بسیارمهم " و "مهم" هر دو موید وجود اهمیت و گزینه‌های کم اهمیت و بی اهمیت هر دو به عنوان بی اهمیت تلقی گردیده است از این رو نقطه برش ۲/٥ به عنوان مرز تشخیص بین با اهمیت و بی اهمیت هر حیطه در نظر گرفته شدند. اطلاعات با استفاده از مشخصه‌های آماری نظیر فراوانی(درصد) و میانگین و انحراف معیار، توصیف شدند. برای بررسی ارتباط بین متغیرهای کمی سن، جنسیت، سابقه‌ی کار آموزشی، مرتبه‌ی علمی در ارتباط با حیطه‌های مختلف عوامل موثر بیرونی و درونی از ضریب همبستگی گاما و آزمون کای دو استفاده شده بود و به منظور بررسی اثر همه‌ی متغیرهای برعوامل موثر انگیزش شغلی درونی و بیرونی از تحلیل رگرسیون لجستیک استفاده شد.

یافته ها

از مجموع ۱۳۷ نفر اعضای هیات علمی مورد بررسی ، ٥٣/٣ درصد مذکر و ٤٦/٧ درصدمونث بودند. ٥/٨ درصد دارای مرتبه علمی مربی، ٦٢/٨درصد مرتبه استادیار، ٢٣/٤ درصدمرتبه دانشیاری و ٨ درصد مرتبه استاد بود.٢٧/٧ درصد در گروه سنی کمتر از ٣٩ سال و ٤٤/٦ درصد در گروه سنی ٤٩-٤٠ سال و ٢٧/٧ درصد در گروه سنی بالای٥٠ سال بودند و بیشترین سابقه‌ی کار آموزشی درگروه ١٥- ٦ سال با ٣٨/٧ درصد بوده است. مقطع تحصیلی دکترا با ٤١/٦درصد

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2025-12-07]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.23.13.4]

بالاترین سطح در سطوح آخرین مدرک تحصیلی اعضای هیات علمی مورد بررسی را داشته است. نوع استخدام پیمانی با ٤٢/٣ درصد بیشترین نوع استخدامی را در بین اعضای هیات علمی مورد بررسی را داشته اند. در پاسخ به سوال اول پژوهش(جدول ۱): اعضای هیات علمی با ۹۰/۵ درصد عوامل موثر درونی را عامل مهم تری در انگیزش شغلی دانسته-اند و عوامل موثر بیرونی با ۸۹/۵ درصد عوامل بعدی موثر در انگیزش شغلی شناخته شده بود.

جدول ۱: توزیع فراوانی نسبی میزان اهمیت کلی عوامل موثر بیرونی و درونی انگیزش شغلی در اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی در سال ۱۳۹٤

میزان اهمیت	با اهمیت		بی اهمیت		جمع	
عوامل موثر انگیزش شغلی	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
عوامل بیرونی	۱۲۳	۸۹/۸	۱٤	۱۰/۲	۱۳۷	۱۰۰
عوامل درونی	۱۲٤	۹۰/۵	۱۳	۹/۵	۱۳۷	۱۰۰

در پاسخ به سوال دوم پژوهش(جدول ۲): در مقایسه اهمیت و اولویت هر یک از حیطه های عوامل موثر بیرونی انگیزش شغلی حیطه‌ی " امنیت شغلی" بالاترین اهمیت و حیطه‌ی" سرپرستی و نظارت" کم اهمیت ترین حیطه را به خود اختصاص داده است و همچنین اهمیت عوامل هر یک از حیطه ها نیز ذکر شده است.

در پاسخ به سوال سوم پژوهش(جدول ۳): در بین عوامل موثر درونی در انگیزش شغلی نیز نتایج به دست آمده حاکی از آن است که حیطه‌ی"ماهیت کار"، بیشترین اهمیت و حیطه‌ی "شناخت و قدردانی" کم اهمیت ترین حیطه شناخته شده بود و همچنین اهمیت عوامل هر یک از حیطه ها نیز ذکر شده است.

در پاسخ به سوال چهارم پژوهش(جداول ٤ تا ۱۲): بین متغیر سن با اهمیت حیطه های عوامل موثر بیرونی، حیطه های امنیت شغلی(p=۰/۰۱۸) و "حقوق و دستمزد" (p=۰/۰۳۷) ارتباط معنا داری وجود داشت. (جدول ٤) که در مجموع عوامل موثر بیرونی در افراد مسن تر با رده‌ی سنی بالای ۵۰ سال با اهمیت تر بودند. (نمودار ۱). همچنین متغیر سن با حیطه های ماهیت کار (p=۰/۰۰۲) و مسوولیت شغلی (p=۰/۰۲۲) از حیطه های عوامل موثر درونی ارتباط معنا داری وجود داشت. که در مجموع عوامل موثر بیرونی در افراد جوان تر با رده سنی ۳۹-۳۰ سال با اهمیت‌تر بودند (نمودار ۲) . متغیر جنسیت نیز فقط با حیطه‌ی "پیشرفت و توسعه" شغلی همبستگی معنا داری داشت (p=۰/۰۱۷) و متغیر سابقه-ی کار آموزشی فقط با عامل ماهیت کار از عوامل موثر درونی ارتباط معناداری داشت(p=۰/ ۰۱۰) و اهمیت ارتباط متغیر مدرک تحصیلی با حیطه‌ی "حقوق و دستمزد" (p=۰/ ۰۳۱) و حیطه‌ی "شرایط محیط کار" (p=۰/ ۰۱۲) از عوامل موثر بیرونی معنادار بود. اهمیت ارتباط متغیر مدرک تحصیلی با حیطه‌های "شناخت و قدردانی" (p=۰/ ۰۲۹) و حیطه‌ی "پیشرفت وتوسعه‌ی‌شغلی" (p=۰/ ۰۰٦) از حیطه‌های عوامل موثر درونی، معنادار بود. اهمیت ارتباط متغیر نوع استخدام فقط با حیطه‌ی "امنیت شغلی" (p=۰/ ۰۹) از عوامل موثربیرونی در حد معناداری بود . اهمیت ارتباط متغیر مرتبه‌ی علمی فقط با حیطه‌ی شرایط محیط کار از عوامل موثر بیرونی (p=۰/ ۰۳۰) معنادار بود . اهمیت ارتباط متغیر مرتبه‌ی علمی با حیطه های ماهیت کار(p=۰/ ۰۰٤) و تا حدودی با حیطه‌ی شناخت و قدردانی از عوامل موثر درونی معناداری بود .

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2025-12-07]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.23.13.4]

جدول ۲: توزیع فراوانی نسبی اهمیت عوامل و حیطه‌های عوامل موثر بیرونی انگیزش شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی در سال ۱۳۹٤

حیطه ها و عوامل موثر	میانگین عوامل	میانگین حیطه ها
حقوق و دستمزد		۳/۳۳±۰/۷۲
متناسب بودن حقوق دریافتی با نیازهای زندگی	۳/۳٤±۰/۸۰	
متناسب بودن حقوق دریافتی با میزان و نوع کار	۳/۳۷±۰/۷٦	
متناسب بودن مزایای دریافتی (حق محرومیت از مطب) با میزان فعالیت	۳/۲۹±۰/۷۹	
خط و مشی محیط و مقررات		۳/۲۷±۰/۷۲
روشن و واضح بودن قوانین و مقررات	۳/۵۰±۰/٦۹	
متناسب بودن انتظارات مسئولین از شما	۳/۱۹±۰/۸۵	
متناسب و روشن بودن وضعیت تشویق و تنبیه	۳/۱۲±۰/۹۵	
ارتباط با دیگران		۳/۲۹±۰/۵٦
نحوه ارتباط مسئولین با شما	۳/۲۱±۰/۸۵	
نحوه ارتباط شما با سایر اعضای هیات علمی	۳/۳۷±۰/٦۵	
نحوه ارتباط مدیرگروه با شما	۳/٤٤±۰/۷۳	
نحوه ارتباط شما با سایر کارکنان	۳/۱۸±۰/۷۰	
نحوه ارتباط همکارانتان با یکدیگر	۳/۲٤±۰/۷۳	
امنیت شغلی		۳/٤۰±۰/٦۱
رعایت عدالت و عدم تبعیض بین اعضای هیات علمی از طرف مسؤولین	۳/۵۰±۰/۸۱	
وجود امکانات برای پیشگیری از حوادث شغلی	۳/۲۸±۰/۷۸	
وجود امکانات مناسب استفاده از بیمه، بازنشستگی	۳/۳۱±۰/۷۹	
میزان ثبات شغلی (ایمنی شغلی)	۳/۵۱±۰/۷۵	
شرایط محیط کار		۳/۱۵±۰/۷۲
شرایط فیزیکی محل کار (نور، صدا، آلودگی و...)	۳/۱٦±۰/۸۱	
وجود تجهیزات و امکانات و ابزار کار مناسب	۳/۳۲±۰/۷۸	
وجود امکانات رفاهی	۲/۹۸±۰/۸٦	
نحوه سرپرستی و نظارت		۳/۰٤±۰/٦۵
دسترسی راحت به مسئولین در موقع لزوم	۳/۱۰±۰/۸۸	
نحوه نظارت مستقیم مسئولین در کارتان	۲/۹۲±۰/۸٤	
نحوه نظارت غیر مستقیم مسئولین در کارتان	۲/۹٤±۰/۷۸	
نحوه ارزشیابی مسئولین از کارتان	۳/۱۵±۰/۷۲	
شیوه سرپرستی و هدایت مسئولین	۳/۱۰±۰/۸۱	

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2025-12-07]

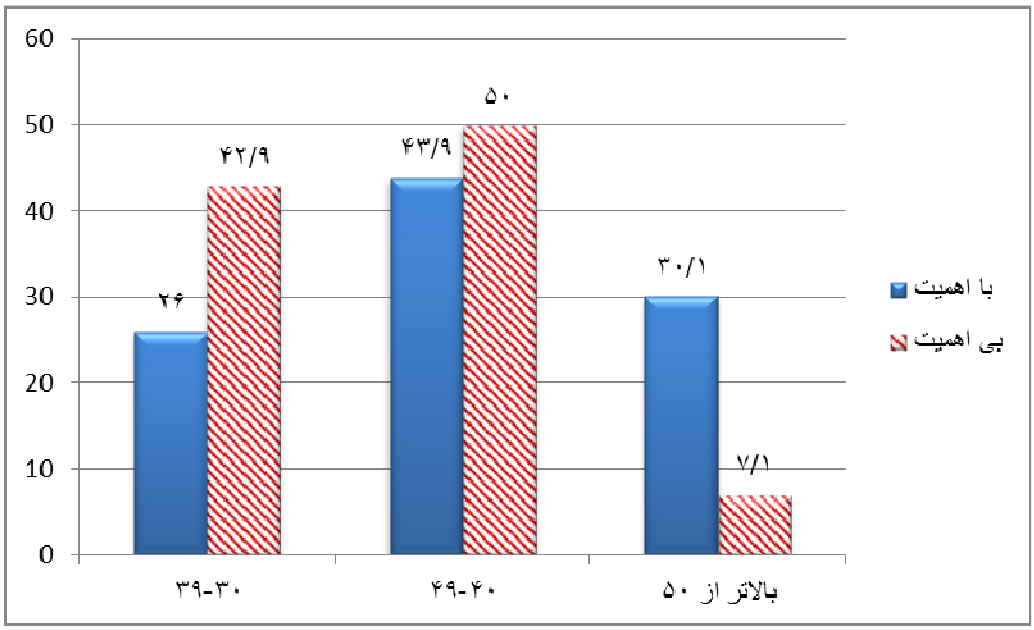
[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.23.13.4]

جدول ۳: توزیع فراوانی نسبی میزان اهمیت عوامل و حیطه‌های عوامل موثر درونی انگیزش شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی در سال ۱۳۹٤

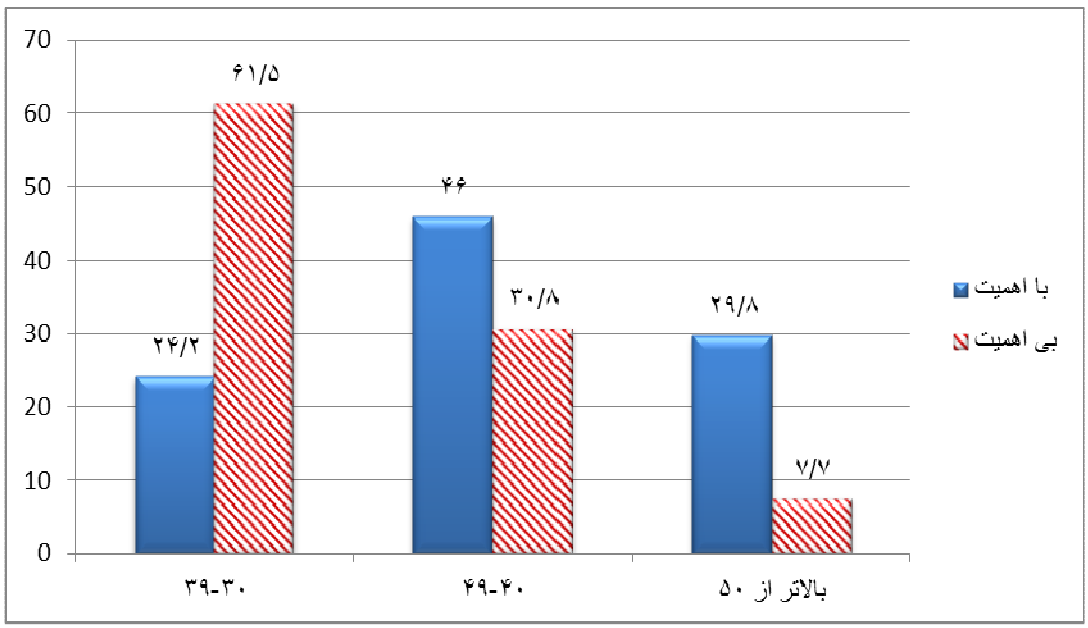
حیطه ها و عوامل موثر	میانگین عوامل	میانگین حیطه
شناخت و قدردانی		۳/۰۷±۰/٦٤
در صورت ارائه کاری با ارزش از طرف همکاران مورد قدردانی قرار گیرید	۲/۸۳±۰/۸۵	
در صورت ارائه کارآموزشی از طرف دانشجویان مورد قدردانی قرار گیرید	۲/۹۸±۰/۷۷	
در صورت ارائه کاری با ارزش از طرف مسئولین مورد قدردانی وپاداش معنوی قرار گیرید	۲/۹۸±۰/۸۷	
مسئولین دانشگاه در رابطه با مشکلات حرفه ای احساس مسئولیت کنند	۳/۱٦±۰/۸٤	
حمایت کافی مدیران و روسای دانشکده و بیمارستان از شما در مراجع قانونی	۳/۳۸±۰/۷۸	
پیشرفت و توسعه شغلی		۳/۳۰±۰/٦۳
وجود امکان ارتقاء پیشرفت شغلی در حرفه	۳/٤۱±۰/۷۳	
وجود امکان ادامه تحصیل	۳/۱۷±۰/۸۱	
وجود امکانات شرکت در سمینارها و کنفرانس ها	۳/۲٤±۰/۷۵	
وجود امکانات پژوهشی مناسب	۳/۳٦±۰/۸۲	
ماهیت کار		۳/۳۸±۰/٦۳
توانائی خدمت به جامعه از طریق حرفه (مدرسی)	۳/۳۱±۰/۷٤	
با ارزش بودن حرفه (مدرسی) از دیدگاه جامعه	۳/۳۱±۰/۷۵	
علاقه به شغل مدرسی و رضایت مندی از کار مدرسی	۳/۵۲±۰/۷۲	
مسئولیت شغلی		۳/۱۸±۰/٦٦
وجود آزادی ابراز عقیده و دادن مسئولیت	۳/۲۲±۰/۷۵	
پذیرش پیشنهادات و نظرات شما در تصمیم گیری ها	۳/۱۰±۰/۷۹	
وجود استقلال در ارائه خدمات آموزشی و پژوهشی	۳/۲۳±۰/۷۵	
موقعیت شغلی		۳/۲٦±۰/٦۸
داشتن امکان ارتقا به رتبه های بالاتر هیات علمی	۳/۵٦±۰/۸٦	
دخالت مستقیم در روند آموزش، درمان و مراقبت بیماران	۳/۱٦±۰/۷۲	

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2025-12-07]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.23.13.4]



نمودار ۱: توزیع فراوانی نسبی میزان اهمیت کل عوامل موثر بیرونی در ایجاد انگیزش شغلی بر حسب گروه های سنی اعضـای هیـات علمـی دانشـگاه علوم پزشکی شهید بهشتی در سال ۱۳۹٤



نمودار ۲: توزیع فراوانی نسبی میزان اهمیت کل عوامل موثردرونی در ایجاد انگیزش شغلی بر حسب گروه های سنی اعضـای هیـات علمـی دانشـگاه علوم پزشکی شهید بهشتی در سال ۱۳۹٤

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2025-12-07]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.23.13.4]

یافته‌های حاصل از برازش رگرسیون لجستیک به منظور بررسی ارتباط همزمان متغیرها بر روی عوامل بیرونی و درونی نشن داد که با توجه به اینکه بین برخی از متغیرهای مستقل موجود ارتباط همخطی وجود دارد از این رو همه متغیرها در مدل رگرسیون لجستیک در نظر گرفته نشدند. جدول شماره ۵ نمونه از این جداول است که نشان دهنده‌ی ارتباط بین متغیرها بر روی عوامل مؤثر درونی می‌باشد. در مدل رگرسیون لجستیک متغیرهای جنسیت، سن و مدرک تحصیلی در نظر گرفته شدند.

به سوال باز پایانی پرسشنامه با سؤال" برای بهبود انگیزش شغلی اعضای هیات علمی چه پیشنهاد هایی دارید؟"، ۷۲ نفر از اعضای هیات علمی پاسخ داده اند. اکثریت افراد بیش از دو پیشنهاد داده اند و در مجموع ۱۳۰ جمله و عبارت ذکر گردیده بود.

در تقسیم بندی، این پیشنهادات به دو دسته تقسیم شده اند: الف) دسته ای که به عوامل انگیزش شغلی موجود در بخش دوم پرسشنامه اشاره داشته اند. ب) دسته ای که به عواملی مانند حیطه‌ی عدالت و حیطه‌ی ارزش‌های اخلاقی– اعتقادی اشاره کرده بودند که در حیطه های تئوری عوامل موثر انگیزش شغلی هرزبرگ وجود نداشت.

با اهمیت بودن عوامل بیرونی در اعضای هیات علمی با سن بین ۳۰ تا ۳۹ سال، ۹۶ درصد کمتر از اعضای هیات علمی بالای ۵۰ سال بود.

جدول۵ : بررسی متغیرها بر روی عوامل موثردرونی حاصل از برازش مدل رگرسیونی لجستیک در اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی در سال ۱۳۹٤

متغیر	ضریب رگرسیونی	خطای معیار	p-مقدار	OR	فاصیه اطمینان ۹۵ درصدی برای OR	
					کران پایین	کران بالا
عرض از مبدا	۳/۸۲	۱/٤٦	۰/۰۰۹	-	-	-
سن			۰/۰۱۱			
۳۰-۳۹	-۳/٥٦	۱/٥۰	۰/۰۱۸	۰/۰۳	۰/۰۰۲	۰/٥٤
٤۰-٤۹	-۱/۷۸	۱/٤٤	۰/۲۱٦	۰/۱۷	۰/۰۱	۲/۸۳
بالای ٥۰ (مرجع)	۰/۰					
جنس						
زن	۰/۷۲	۰/٦٦	۰/۲۷۷	۲/۰٥	۰/٥٦	۷/٤٤
مرد(مرجع)	۰/۰					
مدرک تحصیلی			۰/۱٥۱			
ارشد	-۲/۲۷	۱/٦۳	۰/۱٦٤	۰/۱۰	۰/۰۰٤	۲/٥۳
Ph.D	۱/۲۹	۱/۰۷	۰/۲۳۰	۳/٦۲	۰/٤٤	۲۹/٤۳
تخصص	۰/۲۱	۰/۹٥	۰/۸۲۹	۱/۲۳	۰/۱۹	۷/۸۸
فوق تخصص و بالاتر (مرجع)	۰/۰					

با اهمیت بودن عوامل بیرونی در اعضای هیات علمی با سن بین ۳۰ تا ۳۹ سال، ۹۷ درصد کمتر از اعضای هیات علمی بالای ۵۰ سال بود.

بحث

با توجه به یافته های حاصل از مطالعه اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی عوامل موثر درونی را

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2025-12-07]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.23.13.4]

عامل مهم تری در انگیزش شغلی دانسته اند و عوامل موثر بیرونی از عوامل بعدی موثر در انگیزش شغلی شناخته شده بود که در مطالعه‌ی طاهرپور و همکارانشان با عنوان" عوامل موثر بر ایجاد انگیزش شغلی از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین سال ۱۳۸۸ " اهمیت عوامل موثر درونی بیشتر از عوامل موثر بیرونی شناخته شد که با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد.(۵) اما با مطالعه‌ی حسینیان و همکارانشان با عنوان" نظرات اعضای هیات علمی درباره‌ی عوامل انگیزشی موثر بر عملکرد آموزشی و پژوهشی در دانشگاه علوم پزشکی همدان"، اهمیت عوامل بیرونی بیش از عوامل درونی بود وبا نتایج پژوهش حاضر همخوانی نداشت (٤) .

در مقایسه‌ی اهمیت و اولویت هر یک از حیطه های عوامل موثر بیرونی انگیزش شغلی حیطه های" امنیت شغلی بالاترین اهمیت به خود اختصاص داده است. در مطالعه‌ی عزیززاده و همکاران با عنوان "بررسی نظرات اعضای هیات علمی در مورد عوامل انگیزشی موثر بر عملکرد آموزشی" حیطه‌ی امنیت شغلی نیز بالاترین اهمیت را داشته است. (٦) و نیز با نتایج حاصل از مطالعه حسینیان و همکارانشان با عنوان " نظرات اعضای هیات علمی درباره عوامل انگیزشی موثر بر عملکرد آموزشی و پژوهشی در دانشگاه علوم پزشکی همدان" که معتقد است که اگر این حیطه (امنیت شغلی) در سطح بالای کیفیت و کمیت وجود داشته باشد نارضایتی وجود نخواهد داشت، نیز همخوانی دارد (٤).

در بین عوامل موثر درونی در انگیزش شغلی نیز حیطه‌ی "ماهیت کار" بیشترین اهمیت را به خود اختصاص داده اند که با نتایج حاصل از مطالعه‌ی بخشی و همکاران با عنوان" بررسی ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان" که ماهیت کار مهم ترین حیطه از عوامل درونی در ایجاد انگیزش شغلی می‌باشد و افراد هنگامی بهتر کار می‌کنند که ماهیت کار برایشان جالب باشد. توان خدمت به جامعه و با ارزش بودن یک عضو هیات علمی در جامعه به عنوان معیارهای مرتبط به ماهیت کار در انگیزش شغلی بیشترین تاثیر را داشته اند، با نتایج مطالعه‌ی حاضر همخوانی دارد. اما در این مطالعه ۸۱ درصد از اعضای هیات علمی عوامل بیرونی و ۷۲ درصد عوامل درونی را بر ایجاد انگیزش شغلی موثر دانسته اند که این قسمت از نتیجه با پژوهش حاضر همخوانی ندارد. (۷)

عوامل موثر بیرونی با متغیر سن در گروه های سنی بالاتر از۵۰ سال بارزتر بود ولی در مجموع عوامل موثر درونی در افراد جوان تر با رده‌ی سنی ۳۹-۳۰ سال با اهمیت تر بودند که با نتایج حاصل از مطالعات که هر چه سن بیشتر می شود، برای برآورد نیازهای مالی عامل حقوق و دستمزد و ثبات در شغل مورد نظر، عامل امنیت شغلی مهم می‌باشد و کارکنان مسن تر رضایت بیشتری از شغل خود احساس نموده و به محیط کار خود عادت می کنند چرا که با افزایش سن شخصیت افراد ثبات بیشتری یافته و قدرت انطباق و سازگاری آن ها با مسایل بیشتر می شود، همخوانی دارد.(۹)

با توجه به نتایج حاصل از سوال باز، وجود دو حیطه عدالت و ارزش‌های اخلاقی– اعتقادی علاوه بر وجود حیطه های مبتنی بر نظریه هرزبرگ نیز به‌دست آمد که باید مد نظر گرفته شوند.

نتیجه گیری

باید اذعان داشت که تمامی این عوامل در ایجاد انگیزش شغلی مهم هستند و نتایج به دست آمده نیز این سخن را تایید می کند. ولی به لحاظ اهمیت و ارجحیت با یکدیگر متفاوتند. با استفاده از نتایج این مطالعه می‌توان عوامل انگیزشی را در اعضای هیات علمی تقویت کرد و در نتیجه کیفیت کار را ارتقا بخشید. در نتیجه در این راستا، فراهم نمودن محیط مناسب با توجه به مرتبه‌ی علمی اعضا توام با امنیت شغلی و ارزش های اخلاقی، رفع مشکلات استخدامی، ماهیت کار با

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2025-12-07]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.23.13.4]

توجه به سن و سابقه‌ی کار آموزشی افراد و ارایه‌ی حقوق و دستمزد بر مبنای توانایی و عملکرد، عدالت، قدردانی شایسته، ارتباطات مناسب، تنظیم آیین نامه های ارتقا شغلی مناسب موجبات انگیزش شغلی اعضای هیات علمی بوده که مسوولیت و احساس تعهد بیشتری به انجام وظایف محول شده به نحو رضایت بخش صورت می پذیرد.

تقدیر و تشکر

از کلیه‌ی اساتید عضو هیات علمی و همکاران دانشگاه که در طی انجام این پژوهش(حاصل از پایان نامه مصوب دانشکده آموزش علوم پزشکی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی) از پیشنهادات و راهنمایی‌هایشان بهره گرفتیم قدردانی و تشکر می‌نماییم.

References

1- Alvani M. Public Management. Ney Press, 1995.

2- Eghtedari AM. Systems and organizational behavior. Molavi Press , print25.1990

3- Roberts BJ, Jones C, Lynn M. Job satisfaction of new baccalaureate nurses. *J Nurs Adm*. 2004; 34(9): 428-35

4- Hossainiyan Z. Comments faculty about motivational factors affecting the performance of research and teaching Hamedan University of Medical Sciences. *Yazd University of Medical Sciences*. 1997;2.

5- Taherpour M, Sefidi F, Javadi A. Factors affecting the motivation of the members of the Board of Qazvin University of Medical Sciences . *Dena Quarterly* . 2015;6:21-22

6- M, Mohamadi S, Fasihi T. Comments about the motivational factors affecting educational performance. *Strides in Development of Medical Education*. 1998;2: 102-8

7- Bakhshi Ali Abadi H, Norozi N, Hosseini Z. Review motivation faculty Medical Sciences. *Journal of Medical Education*. 1995;4(12):33-41

8- Malik Nadeem. A study on motivational factors of the faculty members at university of Balochistan.*Serbon Journal of Management.* 2010;5:143-9

9- Ejeyee J, Khoda Panahi M, Fathi A, et al. Interaction between personality and learning styles motivation in job performance. *Journal of Behavioral Sciences*.2009; 3:301-10

10- Kumar N, Ahuja M, Singh A. Influence of faculty's demographic characteristics on motivation. *International Journal of Advances in Management and Economic*. 2012;1:95-101

11- Educational Resources Information. . *Human Behavior*. Available from: www.ERIC.com,2010

12- Hosseini SN, Mirzaei M, Faryabi R, et al. Factors affecting job motivation of faculty in medical university : Herzberg motivation theory . *Iranian Journal of Medical Education* . 2013; 12:1040-50

13- Askarian M, Bagheri SH. Check job motivation of faculty ranges based on two-factor theory of Herzberg . *Journal of Management Studies.* 2012; 7:37-39

14- Dydgar F,kalantar M. Assessing faculty members' needs and motivations effective in conduct oftraining activities at Arak University of

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2025-12-07]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.23.13.4]

Medical Sciences in 2012. *Arak Medical University Journal*. 2014; 16(81): 30-41

15- Jafar H, Aghayi Sarchechmeh Z, Jafari L. A gift of infallibility . Viewpoints of Faculty of Ahvaz University of Medical Sciences in motivational factors affecting educational performance. [Dissertation] , Jundishapoor University of Medical Sciences, Ahvaz , 2010

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2025-12-07]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.23.13.4]

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

Ziar S[1], Momtazmanesh N[2], Ahmadi S[2], Abdi AR[2], Ahmadi F[2]

[1]Faculty of Medical Education, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran.
[2] School of Medical Education Sciences, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

Corresponding Author : Ziar S, School of Medical Education Sciences, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

Email: ziar_somayeh@yahoo.com

Received:21 Jun 2016 ***Accepted:*** 18 Aug 2016

Background and objective: The most important factor for success in every organization, s its human resources. Human resources with the power of creativity, imagination, faith and commitment, have a great impact on the performance of the organization. University faculty members are the main pillars of human resources and affect the development of universities to promote academic standing in their communities. In this regard, the role of job motivation of faculty members to further efficiency helps universities.

Materials and Methods: To determine the effective factors in job motivation of Shaheed Beheshti University of Medical Sciences' faculty members, we conducted the study based on Herzberg's two factor motivation theory. In this across-sectional study, a sample of 137, (10% of the population) in 12 faculties were selected by random and proportional sampling based on size and gender of faculty members. The instrument used was a questionnaire containing 40 of the 11 areas of external factors and an effective two-factor theory of Herzberg's motivation-based job. The reliability of the questionnaire was calculated using Cronbach's alpha (%86). After collecting data gamma and correlation multipliers Ki-test and logistic regression analysis was carried was with software SPSS16.

Results: The internal factors were more important than external factors. Internal factors were more important in younger people. External factors, however, were more important in older people. Three areas, nature of work, professional development and career is also the most importance among the areas of internal factors, respectively. Two areas of occupational safety and connection are the most importance among the external factors.

Conclusion: Providing the perfect environment, according to members of academic faculty, job security, moral values, decreasing problems of employment due to age and work experience, training individuals and providing a salary based on ability and performance, justice, good communication, regulation of career paths lead to job motivation of faculty.

Keywords: Motivation, Faculty, External factors, Internal factors, Herzberg's two-factor theory.

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2025-12-07]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.23.13.4]