

# بررسی مقایسه‌ای میزان انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان براساس تئوری هرزبرگ

فرحناز جباری<sup>۱</sup>، دکتر سعید رجایی پور<sup>۲</sup>، دکتر سید ابراهیم جعفری<sup>۲</sup>

## چکیده

**مقدمه.** از آنجا که اعضای هیأت علمی دانشگاهها از نخبگان کشور محسوب می‌شوند و پیشرفت جامعه تا حدود زیادی به تلاش و کارآمدی آنان بستگی دارد، ضروری است که راههای افزایش انگیزه‌های آنها بررسی شود. هدف پژوهش حاضر بررسی مقایسه‌ای میزان انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاههای اصفهان و علوم پزشکی اصفهان براساس ابعاد دهگانه تئوری انگیزش - بهداشت هرزبرگ بود.

**مواد و روشها.** روش تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی بود و از میان جامعه آماری شامل اعضای هیأت علمی دو دانشگاه تعداد ۱۵۰ نفر به عنوان نمونه مطالعه با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم، به نسبت ۶۶ به ۸۴ از میان دانشکده‌های دو دانشگاه انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه محقق ساخته‌ای بود که اعتبار آن با روش ضریب آلفای کرونباخ معادل ۰/۹۷ و روایی آن با روش روایی محتوا و با محاسبه روایی درونی تعیین شد.

**نتایج.** براساس نتایج به دست آمده مشخص شد ابعاد حقوق و مزایا، ماهیت کار و میزان انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان بیشتر از همکارانشان در دانشگاه علوم پزشکی می‌باشد اما در ابعاد مسئولیت و وسایل و تجهیزات، این موضوع عکس بود. برای اعضای هیأت علمی هر دو دانشگاه، میزان عوامل انگیزشی بیشتر از عوامل بهداشتی است. در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان با توجه به متغیرهای جنسیت، سن، مدرک تحصیلی و محل اخذ آخرین مدرک تحصیلی تفاوت معنی‌داری وجود دارد و در دانشگاه اصفهان در متغیرهای مدرک تحصیلی، مرتبه علمی و محل اخذ آخرین مدرک تحصیلی بین میزان انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی تفاوت‌های معنی‌داری مشاهده گردید.

**بحث.** به طور کلی نتایج نشان داد که اعضای هیأت علمی دانشگاههای مورد مطالعه به شغل خودشان از نظر ماهیت علاقه دارند ولی نسبت به میزان حقوق و مزایای خود راضی نیستند.

واژه‌های کلیدی: انگیزش، انگیزش شغلی، عوامل انگیزشی، عوامل بهداشتی، هیأت علمی.

## مقدمه

تمام ملتها به تعلیم و تربیت به عنوان نهادی ارزشمند می‌نگرند و می‌کوشند تا دامنه‌های سرمایه‌گذاری را در این نهاد بویژه در بخش آموزش عالی توسعه و گسترش دهند. در واقع آموزش عالی معرف ویژه‌ی سرمایه‌گذاری در منابع انسانی است که نه تنها موجب ترویج دانش می‌شود بلکه با

پیشرفتهای تحقیقاتی فنی و عملی دانش جدید نیز بوجود می‌آورد. انگیزش شغلی از موضوعات اساسی و مورد توجه در مدیریت نیروی انسانی می‌باشد. براساس تعریف میچل و لارسون (Mitchell and Larson) «انگیزش فرایندی روان شناختی است و برانگیختگی هدایت و تداوم اعمال ارادی فرد را که هدف مدار هستند، موجب می‌گردد» (میچل، ۱۹۸۷)، یا «انگیزش به حالت‌های درونی ارگانیسم که موجب هدایت رفتار او به سوی نوعی هدف می‌شود، اشاره می‌کند.» (مورگان (Morgan) و همکاران، ۱۹۸۴). این تعریف‌ها نشان می‌دهد که انگیزش هدفدار است. رابینز (Robbins) نیز انگیزش شغلی را اینگونه تعریف می‌کند: «میل به کوشش فراوان در جهت تامین هدفهای سازمان به گونه‌ای که این تلاش در راستای ارضای برخی از نیازهای فردی سوق داده شود». از دیدگاه مدیریت منابع انسانی انگیزش عبارتست از: «برانگیختن کارکنان به کار و سوق دادن آنها در جهت عملکرد رضایتبخش شغلی» (میرسپاسی، ۱۳۷۹). براساس این تعریف به خوبی ارتباط انگیزش و عملکرد مشخص می‌شود.

به طور کلی انگیزش در چارچوب دو دسته تئوری مورد مطالعه و تحقیق قرار گرفته است. دسته اول تئوریهای محتوایی (Content theories) که مشخص می‌کند چه چیزهایی رفتار انسان را برمی‌انگیزد، و دسته دوم تئوریهای فرایندی (Process Theories) است که به فرایند رفتار در انسان توجه می‌نمایند. پژوهش حاضر براساس مدل دو عاملی انگیزش - بهداشت هرزبرگ بوده که جزو تئوریهای محتوایی محسوب می‌شود.

«عوامل بهداشتی معمولاً عوامل خارجی نسبت به شغل محسوب می‌شوند و در ارتباط با زمینه کاری که انجام می‌شود، می‌باشد» (شیرازی، ۱۳۷۳). از جمله‌ی مهمترین عوامل بهداشتی می‌توان به برداشت کارکنان درباره شیوه‌ی اداره امور و خطمشی‌های سازمان، استقرار روابط متقابل با سرپرستان، همگنان و مرئوسان، شرایط محیط کار، سطح حقوق و مزایا و وسایل و تجهیزات اشاره کرد.

«عوامل انگیزشی به عواملی گفته می‌شود که وجود آنها باعث افزایش انگیزش شغلی کارکنان می‌گردد و غالباً منتج به افزایش قابلیت کلی فرد

۱ - کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

۲ - استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه اصفهان

و کارآمدی آنان دارد، ضروری است که راه‌های افزایش انگیزه‌های آنها بررسی شود.

در پژوهش حاضر میزان انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دو دانشگاه اصفهان و علوم پزشکی اصفهان بررسی شده است که به ترتیب وابسته به دو وزارتخانه علوم - تحقیقات و فناوری و بهداشت - درمان و آموزش پزشکی می‌باشند. گرایش‌های علمی و تخصصی اعضای هیأت علمی دو دانشگاه تا حد زیادی متمایز از یکدیگر می‌باشند و به نحوی که دانشگاه اصفهان بیشتر شامل رشته‌های علوم انسانی، علوم پایه و فنی و مهندسی و دانشگاه علوم پزشکی شامل رشته‌های پزشکی و پیراپزشکی می‌باشد.

این تفاوت زمینه جالبی برای مقایسه میزان انگیزش شغلی در دو دانشگاه فراهم نموده است. علاوه بر متغیر محل تدریس، متغیرهای دیگری مانند جنسیت، سن، سابقه تدریس، مرتبه علمی، مدرک تحصیلی و محل اخذ آخرین مدرک تحصیلی اعضای هیأت علمی نیز مبنای مقایسه قرار گرفته است.

در این تحقیق به دنبال هدف کلی پژوهش یعنی تعیین و مقایسه میزان انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان سؤالات ذیل مطرح شد:

۱ - میزان انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان در ابعاد مدیریت و خط مشی‌های دانشگاه، روابط اجتماعی، حقوق و مزایا، شرایط محیط کار، وسایل و تجهیزات، موفقیت در کار، شناخت و قدردانی، ماهیت کار، واگذاری مسؤلیت و رشد علمی و حرفه‌ای چقدر است؟

۲ - میزان انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در ابعاد فوق چقدر است؟

۳ - آیا بین میزان انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دو دانشگاه با توجه به ابعاد دهگانه انگیزش شغلی تفاوت وجود دارد؟

۴ - میزان انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دو دانشگاه با توجه به عوامل انگیزشی و بهداشتی چقدر است؟

۵ - آیا بین میزان انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دو دانشگاه با توجه به ابعاد دهگانه فوق و براساس متغیرهای جمعیت شناختی (جنسیت، سن، مرتبه علمی، سنوات خدمت، مدرک تحصیلی، محل اخذ آخرین مدرک تحصیلی) تفاوت وجود دارد؟

## مواد و روشها

**روش تحقیق** - با توجه به ماهیت موضوع، از روش توصیفی از نوع پیمایشی (Descriptive Survey Research) به عنوان روش تحقیق استفاده شد.

می‌گردد. عواملی همچون کسب موفقیت، قدردانی برای انجام کار و کار تلاش برانگیز» (هرسی و بلانچارد (Hersey & Blanchard), ۱۳۷۱).

«یافته‌های هرزبرگ مشخص می‌سازد که عوامل انگیزشی موجبات خشنودی شغلی (Job Satisfaction) را فراهم می‌کند و نگرش مثبت فرد را نسبت به شغل، جایگزین حالت بی‌تفاوتی وی می‌سازد و با حذف این عوامل، حداقل ناخشنودی (Dissatisfaction) در او به وجود می‌آید. نبودن عوامل بهداشتی در محیط کار نگرش‌های منفی را رشد می‌دهد و ناخشنودی شغلی را فراهم می‌سازد، وجود عوامل بهداشتی در محیط کار حداقل خشنودی را در سازمانها به وجود می‌آورد» (نائلی، ۱۳۷۳). بنابراین برای ایجاد انگیزش در محیط کار باید شرایط و موقعیتهای لازم در جهت ارضای نیازهای سطوح بالاتر یا نیازهای روانی را فراهم نمود.

تئوری هرزبرگ منشأ پژوهش‌های بسیاری بوده است که در هر کدام تأثیر تعدادی از عوامل انگیزشی و بهداشتی در میزان انگیزش شغلی کارکنان سازمانها مورد بررسی قرار گرفته است. ماکسلی (Maxley) (۱۹۸۹) با بکارگیری روش وقایع حساس و پرسشنامه‌هایی که از طریق پست ارسال شد، نمونه‌ای از اعضای هیأت علمی دانشگاهها مورد مطالعه قرار گرفت و تئوری هرزبرگ را تأیید نمود. مرکز کیفیت و بهره‌وری آمریکا (۱۹۸۹) پژوهشی درباره مدیران رده وسط و بالای سازمان انجام داده و به این نتیجه رسیده است که ماهیت کار و مشارکت در تصمیم‌گیری بیشترین اهمیت را در انگیزش شغلی آنان دارد (رابینز، ۱۳۷۴). ساوری و وینگهام (Savery and Wingham) (۱۹۹۱) تحقیقی در مورد کارکنان مهد کودکان استرالیا انجام دادند و به تأثیر بیشتر احساس موفقیت و ماهیت کار نسبت به حقوق و مزایا دست یافتند.

آبدار (۱۳۷۵) نیز پژوهشی با عنوان «بررسی نظرات دبیران دبیرستانهای شهر اصفهان در ارتباط با عوامل مؤثر در افزایش شغلی آنان» انجام داد و به این نتیجه دست یافت که فراهم کردن شرایط کاری مطلوب، حقوق و مزایا، موفقیت، مدیریت و سرپرستی مطلوب و شناخت و قدردانی بترتیب بیشترین تأثیر را بر افزایش انگیزش شغلی دبیران داشتند. در پژوهش دیگری تحت عنوان «بررسی تاثیر عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی نیروهای متخصص در صنایع چوکا» حسن‌زاده (۱۳۷۶) به ارتباط بین انگیزش شغلی و حقوق و مزایا، امکانات رفاهی سازمان، احترام و منزلت کارکنان، مدیریت و رشد و پیشرفت دست یافت. پس از بررسی نتایج تحقیقات گذشته، این گونه استنباط می‌گردد که اکثر این تحقیقات به تعیین عوامل مؤثر در انگیزش شغلی کارکنان سازمانهای مختلف از جمله مدارس پرداخته‌اند و اعضای هیأت علمی دانشگاهها کمتر مورد توجه پژوهشگران قبلی واقع شده‌اند. از آنجا که اعضای هیأت علمی دانشگاهها از نخبگان کشور محسوب می‌شوند و پیشرفت جامعه تا حدود زیادی بستگی به تلاش

جدول ۱: مقایسه میانگین نمره میزان انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی

ابعاد	میانگین	انحراف معیار	T تک متغیره
حقوق و مزایا	۲/۲۸	۰/۶۰	-۸/۳۰۴
وسایل و تجهیزات	۲/۴۹	۰/۵۴	-۷/۶۰۷
شرایط محیط کار	۲/۷۰	۰/۴۸	-۵/۱۳۲
روابط اجتماعی میان فرد	۳/۴۱	۰/۴۸	۶/۸۱۱
مدیریت و خط مشی‌ها	۳/۳۴	۰/۴۶	۵/۹۳۶
ماهیت کار	۴/۰۱	۰/۴۳	۱۹/۲۰۹
شناخت و قدردانی	۳/۶۲	۰/۴۹	۱۰/۱۸۱
موفقیت	۳/۴۳	۰/۴۳	۸/۱۶۵
رشد و پیشرفت	۳/۱۴	۰/۵۸	۱/۹۶۸
مسئولیت	۳/۲۵	۰/۵۰	۴/۱۲۱

**پاسخ سؤال ۲:** میزان انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در ابعاد دهگانه انگیزش شغلی در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲: مقایسه میانگین نمره میزان انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان با نمره ملاک

ابعاد	میانگین	انحراف معیار	T تک متغیره
حقوق و مزایا	۲/۱۶	۰/۶۶	-۱۱/۵۶۴
وسایل و تجهیزات	۲/۷۵	۰/۶۱	-۳/۷۰۳
شرایط محیط کار	۲/۵۹	۰/۴۶	-۸/۱۳۳
روابط اجتماعی میان فرد	۳/۴۲	۰/۵۹	۶/۴۵۷
مدیریت و خط مشی‌ها	۳/۳۴	۰/۶۷	۴/۶۰۸
ماهیت کار	۳/۸۴	۰/۴۵	۱۶/۷۰
شناخت و قدردانی	۳/۵۲	۰/۵۲	۹/۱۵۴
موفقیت	۳/۴۰	۰/۵۳	۶/۹۶۰
رشد و پیشرفت	۳/۲۵	۰/۵۵	۴/۲۸۳
مسئولیت	۳/۴۵	۰/۴۷	۸/۷۹۷

نتایج جدول با استفاده از آزمون t تک متغیره حاکی از آن بود که در ابعاد روابط اجتماعی میان افراد، مدیریت و خط مشی‌ها، ماهیت کار، شناخت و قدردانی، موفقیت، رشد و پیشرفت و مسؤلیت میزان انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی بیش از حد متوسط و در سایر ابعاد کمتر از حد متوسط بود.

**جامعه آماری** - در این پژوهش، جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیأت علمی رسمی و پیمانی تمام وقت دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان در نیمسال اول سال تحصیلی ۸۱-۸۰ بود که جدای از تعداد مدیران گروه‌های آموزشی، به ترتیب ۴۳۳ و ۵۳۲ نفر می‌باشد.

**حجم نمونه و شیوه‌ی نمونه‌گیری** - پس از انجام مطالعه مقدماتی (Pilot Study) و برآورد واریانس (Variance) جامعه و با ضریب اطمینان در سطح ۹۵ درصد حجم نمونه با استفاده از فرمول  $n = \frac{NT^2S^2}{d^2(N-1) + T^2S^2}$  (سرای، ۱۳۷۲) ۱۵۰ نفر تعیین شد و متناسب با تعداد اعضای هیأت علمی دو دانشگاه به نسبت ۶۶:۸۴ بین دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان تقسیم گردید و سپس با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم و بامالکهای تعداد اعضای هیأت علمی دانشکده‌ها و جنسیت توزیع فراوانی نمونه آماری در دو دانشگاه به دست آمد.

**ابزار گردآوری اطلاعات** - از آنجا که پرسشنامه استاندارد براساس تئوری هرزبرگ یافت نشد، ابزار پژوهش (پرسشنامه محقق ساخته) شامل ۶۰ سؤال در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (Likert) می‌باشد که حاوی دریافت مجموعه‌ای از اطلاعات مورد نیاز هر گروه در ابعاد دهگانه انگیزش شغلی بود. اعتبار آن با روش ضریب آلفای کرونباخ معادل ۰/۹۷ و روایی آن با روش روایی محتوا و با محاسبه روایی درونی تعیین گردید.

**شیوه تجزیه و تحلیل داده‌ها** - داده‌های حاصل از پرسشنامه با روش‌های آمار توصیفی (Descriptive Statistics)؛ نظیر فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار و واریانس و شاخصهای آمار استنباطی (Inferential Statistics) شامل آزمونهای t تک متغیره (Independent Sample Test)، همگنی واریانسها (Test of Hartley)، t دو گروه مستقل (T-Test)، فریدمن (Friedman Test)، تحلیل واریانس یکراهه (ANOVA analysis of variance) و آزمون توکی (Tukey Test) استفاده شده است.

## نتایج

**پاسخ سؤال ۱:** میزان انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان در ابعاد دهگانه انگیزش شغلی در جدول ۱ نشان داده شده است. براساس نتایج جدول ۱ و با استفاده از آزمون t تک متغیره میزان انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان در ابعاد روابط اجتماعی میان افراد، مدیریت و خط مشی‌ها، ماهیت کار، شناخت و قدردانی، موفقیت و مسؤلیت بیش از حد متوسط و در سایر ابعاد کمتر از حد متوسط بود.

با استفاده از آزمون فریدمن عوامل دهگانه انگیزش شغلی برای اعضای هیأت علمی دو دانشگاه رتبه‌بندی گردید که نتایج حاصل از آن در جدول ۵ نشان داده شده است.

نتایج جدول ۵ نشان داد که رتبه‌بندی عوامل دهگانه انگیزش شغلی از نظر اعضای هیأت علمی دو دانشگاه یکسان نبوده و بیشترین عامل انگیزش مربوط به ماهیت کار و کمترین آن مربوط به حقوق و دستمزد بوده است.

**پاسخ سؤال ۵:** نتیجه بررسی میزان انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان بر حسب متغیرهای جمعیت شناختی در جدول ۶ نشان داده شده است.

به منظور مقایسه میانگین میزان انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دو دانشگاه بر حسب گروه‌های سنی و سابقه کار از آزمون تحلیل واریانس یک راه استفاده گردید و سپس برای مقایسه زوجی اختلاف میانگین میزان انگیزش شغلی در ابعاد مربوط به دانشگاه علوم پزشکی از آزمون توکی نیز استفاده شد. از آزمون همگنی واریانسها نیز در مطالعه متغیرهای مدرک تحصیلی، جنسیت، مرتبه علمی و محل اخذ آخرین مدرک تحصیلی در هر دو دانشگاه استفاده شد.

### بحث

میزان انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دو دانشگاه اصفهان در ابعاد روابط اجتماعی میان افراد، مدیریت، خط مشی‌ها، ماهیت کار، شناخت و قدردانی، موفقیت و مسؤولیت تا حدودی بیش از حد متوسط بوده است که با نتایج تحقیق ساوری و وینگهام (۱۹۹۱) همخوانی دارد. آنها اذعان می‌داشتند که ماهیت کار نسبت به حقوق و مزایا عامل مهمتری در انگیزش شغلی محسوب می‌شود. نتایج تحقیق پورصمد (۱۳۷۲) نیز نتایج این سؤال را تایید می‌کند وی نتیجه گرفت که مهمترین عامل انگیزش معلمان ماهیت کار می‌باشد. بی‌ریا (۱۳۷۶) نیز در پژوهش خود نتیجه گرفت شناخت و قدردانی نسبت به شرایط محیط کار برانگیزش شغلی کارکنان شرکت سهامی بیمه ایران تاثیر بیشتری دارد که با نتایج سؤال اول پژوهش حاضر همخوانی دارد. میزان انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دو دانشگاه اصفهان در ابعاد روابط اجتماعی میان افراد، مدیریت و خط مشی‌ها، ماهیت کار، شناخت و قدردانی، موفقیت، رشد و پیشرفت و مسؤولیت مقداری بیش از حد متوسط بوده است.

مقایسه انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دو دانشگاه مورد مطالعه نشان داد که میزان انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دو دانشگاه اصفهان در ابعاد حقوق و مزایا و ماهیت کار بیش از اعضای هیأت علمی دو دانشگاه علوم پزشکی می‌باشد، در حالی که میزان انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی

**پاسخ سؤال ۳:** بررسی میزان تفاوت بین انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دو دانشگاه با استفاده از آزمون t تک متغیره نشان داد که میزان انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دو دانشگاه اصفهان در ابعاد حقوق و مزایا و ماهیت کار بیشتر از همکارانشان در دانشگاه علوم پزشکی و در ابعاد مسؤولیت و وسایل و تجهیزات میزان انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دو دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بیشتر از همکاران آنها در دانشگاه اصفهان بود و در سایر ابعاد تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد.

**پاسخ سؤال ۴:** با دسته‌بندی عوامل دهگانه انگیزش شغلی به عوامل انگیزشی و بهداشتی جدول ۴ حاصل گردید.

جدول ۴: مقایسه میزان انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دو دانشگاه براساس عوامل بهداشتی و انگیزشی

دانشگاه	عوامل	میانگین	انحراف معیار	T	سطح معناداری
اصفهان	بهداشتی	۲/۸۶	۰/۳۵	۱۵/۰۹	۰/۰۰۰
	انگیزشی	۳/۴۹	۰/۳۶		
علوم پزشکی	بهداشتی	۲/۸۵	۰/۴۱	۲۰/۱۶۴	۰/۰۰۰
	انگیزشی	۳/۴۹	۰/۴۰		

نتایج جدول ۴ با استفاده از آزمون t دو گروه مستقل نشان داد که میزان عوامل انگیزشی برای اعضای هیأت علمی هر دو دانشگاه بیشتر از عوامل بهداشتی بود.

جدول ۵: رتبه‌بندی ابعاد دهگانه انگیزش شغلی در دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان

میانگین رتبه (دانشگاه اصفهان)	ابعاد دهگانه انگیزش شغلی	میانگین رتبه (دانشگاه علوم پزشکی اصفهان)
۲/۷	حقوق و مزایا	۱/۸۸
۲/۸	وسایل و تجهیزات	۳/۲۸
۳/۱۲	شرایط محیط کار	۲/۶۵
۶/۵۹	روابط اجتماعی میان افراد	۶/۷۲
۶/۲۸	مدیریت و خط‌مشی‌ها	۵/۷۶
۹/۳۸	ماهیت کار	۸/۵۷
۷/۶۵	شناخت و قدردانی	۷/۵۷
۶/۶۱	موفقیت	۶/۳۲
۴/۹۲	رشد و پیشرفت	۵/۲۱
۵/۷۰	مسؤولیت	۷/۰۳

جدول ۶. بررسی تفاوت در میزان انگیزش شغلی نمونه آماری برحسب متغیرهای جمعیت شناختی

متغیر	جنسیت	سن	مرتبه علمی	سنوات خدمت	مدرک تحصیلی	محل اخذ آخرین مدرک تحصیلی	دانشگاه
اصفهان	-	-	شناخت و قدردانی	-	شناخت و قدردانی	روابط اجتماعی میان افراد	اصفهان
علوم پزشکی اصفهان	شرایط محیط کار موفقیت رشد و پیشرفت روابط اجتماعی میان افراد مدیریت و خط مشی	حقوق و مزایا شناخت و قدردانی	-	-	روابط اجتماعی میان افراد رشد و پیشرفت مسئولیت	شرایط محیط کار	اصفهان

دانشگاه علوم پزشکی در ابعاد وسایل و تجهیزات و مسؤلیت بیشتر از همکاران آنها در دانشگاه اصفهان بوده است.

با تقسیم ابعاد دهگانه، انگیزش شغلی به عوامل بهداشتی و انگیزشی نتیجه‌گیری شد که میزان انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی هر دو دانشگاه در عوامل انگیزشی بیش از عوامل بهداشتی بود. این نتایج نشان داد که اگرچه اعضای هیأت علمی هر دو دانشگاه به شغل خود علاقه دارند و احساس می‌کنند میزان رشد و موفقیت آنها در شغلشان و شناخت و قدردانی از آنها در حد قابل قبولی است ولی حقوق و مزایا، وسایل و تجهیزات، امکان برقراری روابط اجتماعی و مدیریت صحیح به همان نسبت فراهم نبوده است. این نتایج با تحقیق طاهری لاری (۱۳۷۲) از جهت تاکید بر عوامل بهداشتی برای ابقای کارکنان سازمان امور اداری و استخدامی همخوانی دارد.

بیشترین میزان انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی هر دو دانشگاه در بعد ماهیت کار و کمترین آن در بعد حقوق و مزایا بود.

ضمناً تفاوت‌های جالبی براساس متغیرهای جمعیت شناختی مشاهده شد، برای مثال اعضای هیأت علمی زن دانشگاه علوم پزشکی نسبت به همکاران مردشان از میزان انگیزش شغلی کمتری برخوردارند و این تا حدودی به علت نحوه مدیریت، شرایط محیط کار و روابط اجتماعی بین افراد بوده است.

ضمناً اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی در گروه سنی ۳۰-۴۰ سال از میزان انگیزش شغلی بیشتری در بعد حقوق و مزایا نسبت به گروه سنی ۴۰ سال به بالا برخوردار بودند.

میزان انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان که مدرک دکتری و بالاتر دارند در ابعاد روابط اجتماعی میان افراد رشد و پیشرفت و مسؤلیت بیشتر از اعضای هیأت علمی با مدرک کارشناسی ارشد بوده است که با یافته‌های عسگریان (به نقل از طهماسبی ۱۳۷۸) همخوانی دارد و رابطه مثبت بین انگیزش شغلی افراد را با مدرک تحصیلی آنان نشان می‌دهد.

سنوات خدمت اعضای هیأت علمی دو دانشگاه بر ادراکات آنان نسبت به ابعاد دهگانه انگیزش شغلی مؤثر نبود.

میزان انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان که آخرین مدرک تحصیلی خود را از خارج کشور گرفته‌اند در بعد روابط اجتماعی میان افراد بیش از اعضای هیأت علمی دانش‌آموخته‌ی داخل کشور بود، که این می‌تواند به خاطر تاثیر فرهنگ خاص کشورهای خارجی محل مطالعه این اعضا بر احساسات و ادراکات آنان باشد.

به طور کلی نتایج نشان داد که اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های مورد مطالعه به شغل خودشان از نظر ماهیت علاقه دارند ولی به همان اندازه از میزان اختیارات و مسؤلیت‌هایی که به آنها واگذار شده است، میزان رشد علمی و حرفه‌ای خودشان و همین‌طور میزان حقوق و مزایای خود راضی نیستند.

بررسی ادبیات مدیریت آنجا که به رضایت شغلی و انگیزش مربوط می‌شود حاکی از آن است که اثربخشی فعالیت‌های کارکنان و سطح روحیه آنان تا حد قابل توجهی به احساس مثبت آنها نسبت به همه مؤلفه‌های فوق بستگی دارد.

در حال حاضر که مسؤلان نظام آموزش عالی جهت افزایش کیفیت آموزش عالی عزم راسخ نشان می‌دهند، لازم است به ابعاد انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی توجه بیشتری مبذول شود. بر این اساس، در قسمت نهایی این مقاله پیشنهاداتی ارائه خواهد شد.

### پیشنهادات

۱ - با توجه به اینکه کمترین میزان انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان به ترتیب در ابعاد حقوق و مزایا، وسایل و تجهیزات، شرایط محیط کار، رشد و پیشرفت و مسؤلیت همکاران آنان در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان به ترتیب در ابعاد حقوق و مزایا، شرایط محیط کار، وسایل و تجهیزات، رشد و پیشرفت، مدیریت و خط‌مشی‌ها می‌باشد، توصیه می‌گردد مسؤولین محترم دو دانشگاه این اولویت‌بندیها را مدنظر قرار دهند.

۲ - اعضای هیأت علمی وجود امکانات رفاهی از قبیل مسکن و اعطای وام‌های مورد نیاز را در انگیزش شغلی خود مؤثر دانسته‌اند، بنابراین پیشنهاد می‌گردد، اقدامات لازم در راستای تامین این امکانات صورت پذیرد.

۳ - پیشنهاد می‌گردد ترتیبی اتخاذ شود تا اعضای هیأت علمی بتوانند به

- سهولت به کتابها و منابع اطلاعاتی جدید خارجی دسترسی داشته باشند.
- ۴ - لازم است جهت فراهم شدن محیطی که در آن اعضای هیأت علمی از آسایش خاطر برخوردار باشند تلاش شود.
- ۵ - امکان استفاده از فرصتهای مطالعاتی بدون تبعیض در انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دو دانشگاه بویژه دانشگاه اصفهان، نقش بسزایی دارد که لازم است مسؤولین محترم در فراهم نمودن چنین شرایطی اقدام نمایند.
- ۶ - لازم است جو همکاری صمیمانه تری بین اعضای هیأت علمی ایجاد گردد تا اعضای هیأت علمی نسبت به یکدیگر بیشتر احساس مسؤولیت نمایند.
- ۷ - ارتقا و ترفیع اعضای هیأت علمی بر مبنای ارزشیابی دقیق و بی طرفانه بایستی صورت گیرد.
- ۸ - سرانجام لازم است توسط رسانه‌های عمومی جایگاه واقعی و مقام معنوی اعضای هیأت علمی دانشگاهها برای مردم، بیشتر تبیین گردد.

## منابع

- آبدار اصفهانی، ز. بررسی نظریات دبیران دبیرستانهای شهر اصفهان در ارتباط با عوامل مؤثر در افزایش انگیزش شغلی آنان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، ۱۳۷۵.
- بی‌ریا، ر. بررسی عوامل مؤثر بر انگیزش کارکنان شرکت سهام بیمه ایران در شهر اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، ۱۳۷۶.
- پورصمد، ح. بررسی انگیزش شغلی معلمان کهگیلویه، (دهدشت). پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت معلم، ۱۳۷۲.
- حسن‌زاده ناوردی، پ. بررسی تأثیر عوامل مؤثر بر انگیزش نیروهای متخصص در صنایع چوب و کاغذ ایران (چوکا). پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اصفهان، ۱۳۷۶.
- رابینز، ا. مدیریت رفتار سازمانی. ج ۱. (مترجمین: علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی). تهران: موسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی، ۱۳۷۴.
- سرایی، حسن. مقدمه‌ای بر نمونه‌گیری در تحقیق. قم، انتشارات مهر، ۱۳۷۲. ص ۱۲۸.
- شیرازی، ع. نظریات و کاربرد مدیریت آموزشی (مقدمات و اصول). چاپ اول، مشهد: انتشارات جهاد دانشگاهی مشهد، ۱۳۷۳. ص ۱۴۴.
- طاهری لاری، م. بررسی تأثیر عوامل نگهدارنده بر ترک خدمت بالقوه کارکنان در سازمان امور اداری و استخدامی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، ۱۳۷۲.
- طهماسبی بروجنی، ر. بررسی میزان رضایت شغلی دبیران مدارس متوسطه شهر اصفهان و ارتباط آن با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان در سال تحصیلی ۷۷-۷۸. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان، ۱۳۷۷.
- میرسپاسی، ناصر. مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار. چاپ هجدهم. تهران: انتشارات میر، ۱۳۷۹. ص ۳۵۶.
- نائلی، م. انگیزش در سازمانها. اهواز: انتشارات دانشگاه شهید چمران، ۱۳۷۳. ص ۱۱.
- هرسی، پ و بلانچارد، ک. مدیریت رفتار سازمانی (کاربرد منابع انسانی). مترجم: علی علاقه‌مند. تهران: انتشارات امیرکبیر، ۱۳۷۱. ص ۶۱.
- Maxley, I. Job Satisfaction of Faculty Teaching Higher Education. Eric Document No. ED. 139-349.(1977)
- Mitchell, T R; Larson, J.R. People in Organizations. New York: MCK Graw-Hill, (1987). P. 154.
- Morgan, C.T; King, R.A; Robinson, N.M Introduction To Psychology. 3th. ed. NewYork: MC Graw. Hill, (1984). P. 20, 314.
- Naeli, M. A. Job Satisfaction Among Iranian Secondary school Administrators. The Journal of Humanities (L.R.OI),(1991) vol. s, No. 1 & 2.
- Savage, R. A Study of Teacher Satisfaction and Attitudes: Causes and Effects. Doctoral Dissertation, Auburn University.(1967)
- Sergiovanni, T; Carver, F. The New school Executive. NewYork: Harper and Row, (1980).
- Silver, P. Educatinal Administration, Theoretical Perspective on Practice and Research. NewYork: Harper & Row, (1983)
- Singer, M.G. Human Resource Management. Boston: PWS-Kentcompany, (1990).
- Wickstorm, R. An Investigation into Job Satisfaction Among Teachers. Doctoral Dissertation, University of Oregon, (1971)
- Yearly Review of Management (Motivating research in the 1990s). [http:// www. Findarticles. Com/cf](http://www.Findarticles.Com/cf).