

بررسی نظرات اساتید بالینی دانشگاه علوم پزشکی ایران در مورد انگیزه فعالیت آنان در دانشگاه، ۱۳۸۰

دکتر حسین سلمانزاده*^۱، مهناز ملکی^۲

چکیده

کسب آگاهی و اطلاع درباره نیازهایی که عموماً بیشترین اهمیت را برای هریک از افراد دارند، برای مدیران حائز اهمیت است و اکثریت قریب به اتفاق صاحب‌نظران بر این عقیده‌اند که یکی از مهمترین عوامل کار و پیشرفت در سازمان‌ها مسأله انگیزش در کار می‌باشد.

به دلیل نقش بسزایی که اساتید بالینی دانشگاه‌های علوم پزشکی در امر تربیت و آموزش دانشجویان پزشکی دارند، بررسی کیفیت آموزش آنها حائز اهمیت می‌باشد و از آنجا که یکی از مهمترین عوامل مؤثر در تدریس مسأله انگیزش اساتید می‌باشد، پژوهشی تحت عنوان «بررسی نظرات اساتید بالینی دانشگاه علوم پزشکی ایران در مورد انگیزه فعالیت آنان در دانشگاه، در سال ۱۳۸۰» توسط مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی انجام شد. جامعه آماری این پژوهش را اساتید بالینی شرکت‌کننده در برنامه‌های آموزش مداوم دانشگاه علوم پزشکی ایران تشکیل می‌دادند. به منظور بررسی نظرات پاسخ‌دهندگان پرسشنامه‌ای طراحی شد و در میان افراد جامعه پژوهش توزیع گردید. در مجموع یکصد و پنجاه پرسشنامه عودت داده شد که بوسیله نرم‌افزارهای آماری SPSS, EPI6 مورد تحلیل قرار گرفت. انتقال آموخته‌های علمی خود به دیگران (۸۴/۴٪)، فراهم بودن زمینه رشد فکری در دانشگاه (۷۲/۹٪) و... از جمله دلایل حضور اساتید از سوی آنان در دانشگاه اعلام شد.

بکارگیری سیستم صحیح مدیریت از سوی مسئولین، تأکید بر حضور بیشتر مسئولین در فیلدهای آموزشی به عنوان الگویی برای سایر اساتید، تأمین امکانات رفاهی برای اساتید، تأمین امکانات و مساعدت‌های لازم برای انجام پژوهش‌های علمی و... از جمله عواملی است که می‌تواند موجب حضور فعال‌تر اساتید در دانشگاه شده و در نهایت ارتقاء کیفیت آموزش را در پی داشته باشد.

واژه‌های کلیدی: انگیزش، نیاز، عضو هیأت علمی بالینی

* این مقاله در پنجمین همایش کشوری آموزش پزشکی (شیراز ۱۳۸۱) بصورت پوستر ارائه شده است.

۱- مربی، دکترای مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، (مؤلف مسؤول*).

۲- کارشناس مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران.

مقدمه

عنصر انسانی تار و پود و مهمترین عامل تشکیل دهنده یک جامعه و ایفا کننده نقش اساسی در نیل به هدف‌های آن است. اهمیت نیروی انسانی در سرنوشت و توفیق ملت‌ها به حدی است که اگر سایر منابع هم در دسترس نباشد یا به میزان حداقل وجود داشته باشد، آن جامعه می‌تواند با قدرت ایمان، اراده و پشتکار در اندک مدتی وسایل رفاه و ترقی خود را فراهم سازد و پیشاپیش جوامعی که واجد منابع دیگر و فاقد نیروی انسانی لازم برای بهره‌برداری از آن منابع هستند، قدم بردارد.

تاریخ زندگی بشر سراسر حاکی از این واقعیت است و در اغلب کشورهای مرفعی کنونی این امر به وضوح دیده می‌شود. اما با اینکه آگاهی به کم و کیف منابع دیگر و استفاده از آنها کاری است نسبتاً ساده، در عوض آماده کردن و در اختیار گرفتن و رهبری صحیح نیروی انسانی به سوی هدف مشترک کاری است پس مشکل، زیرا انسان آمیخته‌ای است از افکار، تمایلات و نیازها.

نیازها سرچشمه سیالی برای تحرک و فعالیت انسان هستند، اگر انسان نیازمند نبود هیچ تحرک و جنبشی در او دیده نمی‌شد، به دیگر سخن انسان بی‌نیاز، انسان ساکن بود و در اینجاست که اهمیت وجود نیازها در انسان محسوس و مشهود می‌شود. انسان به عنوان یک عنصر سازمان و به قول اقتصاددانان یکی از عوامل مهم تولید، نیازهای خود را به سازمان می‌آورد و مدیریت در مواجهه با انسان و پیچیدگی‌های نیازها و خواسته‌های او مسئولیت بیشماری خواهد داشت.

برای اینکه بتوان انسان را وادار ساخت که از روی میل نیروی فکری و جسمی خود را برای حصول موفقیت‌آمیز هدف‌های سازمانی به کار بندد باید نیازهای او را برآورد. به زبان دیگر باید تمهیداتی بکار برد تا انسان را فعال‌تر به خدمت گماشت.

معمولاً در اکثر سازمان‌ها افزایش کارایی یا به عبارت دیگر حداکثر استفاده از منابع مصرفی و جلوگیری از اتلاف

آنها در جهت رسیدن به اهداف سازمانی وقت زیادی را از مدیران عالی متوجه خود می‌سازد و سبب شده است که همواره کارشناسان مسائل پرسنلی با صرف وقت و هزینه بسیار مطالعات گسترده‌ای انجام دهند تا راه‌های جلوگیری از کاهش کارایی کارکنان را شناسایی و در جهت تقویت آنها گام بردارند. یا به بیان دیگر عواملی را که موجب کارایی کارکنان می‌شود شناسایی نموده و آنها را تقویت نمایند (تابی، ۱۳۷۷).

از جمله سؤالاتی که یک مدیر کارآمد و واجد صلاحیت با آن مواجه می‌شود، آن است که چرا مردم کار می‌کنند؟ چرا کسانی که قبلاً به کار خود علاقه‌مند بودند اکنون نسبت به آن دل‌سردی نشان می‌دهند؟ مدیران نمی‌توانند فقط در سطح رفتار افراد تحت نظارت خود عمل کنند و از عوامل مؤثر دیگر نظیر اثربخشی، کارایی، بهره‌وری، دلایل عدم رضایت کارکنان از کار خود، مقاومت منفی و بالاخره انگیزش که تعیین‌کننده رفتار انسان است بی‌اطلاع باقی بمانند. در تأیید این مطلب رابینز (۱۹۹۲) معتقد است که مدیران به سه دلیل باید به رضایت شغلی کارکنان خود توجه داشته‌باشند. این سه دلیل عبارتند از:

الف) همبستگی که بین رضایت شغلی و بهره‌وری وجود دارد.

ب) رابطه معکوسی که رضایت شغلی با ترک خدمت و غیبت دارد.

ج) و سرانجام اینکه مدیران به لحاظ انسانی مسئولند که برای کارکنان مشاغلی فراهم کنند که پاداش درونی نصیب آنها کند و نیز مبارزه‌طلبانه و رضایت‌بخش باشد.

کرون وگری (۱۹۸۷) اظهار می‌دارند که رضایت در یک شغل متناسب با درجه‌ای است که فرد اهمیت نیازهای خود را در نظر می‌گیرد و اینکه این نیازها چگونه و تا چه مقدار برآورده می‌شود.

یافته‌های علوم انسانی نشان می‌دهد که شغل و حرفه در صورتیکه برای جوابگویی به نیازهای انسان و نیز تحقق اهداف سازمان هدایت شود، همواره بیشترین بازده و بالاترین کیفیت کاری را خواهد داشت (کمال‌وند، ۱۳۶۲).

عموماً ناشناخته‌ای است که ناگزیر شناخت و جستجوی جوانب انگیزش و فرآیند آن را بسیار پیچیده می‌کند. لذا هرگونه تعامل دو جانبه انسان و اجتماع، انسان و محیط، انسان و تکنولوژی و ... می‌تواند به نحوی با انگیزش و آثار جنبی مرتبط با آن مربوط گردد (مشبکی، ۱۳۷۹).

با توجه به مطالب فوق و به دلیل نقش به‌سزایی که اساتید دانشگاه‌های علوم پزشکی بخصوص اساتید دانشکده پزشکی در امر تربیت و آموزش دانشجویان پزشکی دارند، لزوم توجه به مسائل انگیزش اساتید بیش از پیش نمایان می‌شود. چنانچه اساتید دارای انگیزش کافی نباشند نمی‌توانند از عهده مسئولیت‌هایی که به آنها واگذار شده، (امر آموزش و طبابت) برآیند و نمی‌توانند آنگونه که لازمست در دانشجویان خود انگیزش لازم را به منظور آموزش و پژوهش ایجاد نمایند. علاوه بر این هزینه‌های هنگفتی که در دانشگاه‌ها صرف می‌شود، بازده مطلوبی نخواهد داشت. لذا ضروری است که در جستجوی راهی بود تا به افزایش بهره‌وری منجر شود. یکی از راه‌هایی که می‌تواند در نیل به این هدف مؤثر باشد، توجه به عواملی است که موجب ایجاد انگیزش شغلی در اساتید می‌شود، عواملی که در صورت بکارگرفتن آنها می‌توان به افزایش سطح انگیزش شغلی دست یافت.

هدف از این مقاله بررسی نظرات اساتید بالینی دانشگاه علوم پزشکی ایران در مورد تمایل آنان به انجام فعالیت‌های آموزشی در دانشگاه می‌باشد.

بدین منظور ضمن نگرش اجمالی به نیازها از دیدگاه روانشناسی به عوامل برانگیزاننده اساتید به ادامه فعالیت در دانشگاه پرداخته و پیشنهادهایی به منظور افزایش انگیزه در آنها ارائه می‌شود. امید است نتایج حاصل از این پژوهش بتواند منجر به ارائه راهکارهای مؤثری در راه ارتقاء وضعیت آموزشی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور شود.

از طرفی دیگر انسان‌ها نه فقط از لحاظ توانایی انجام کار، بلکه از لحاظ میل یا اراده انجام کار یا انگیزش با یکدیگر تفاوت دارند. انگیزش افراد به نیروهای برانگیزاننده آنها بستگی دارد. هر فردی صدها نیاز دارد و همه این نیازها در شکل دادن به رفتار او رقابت می‌کنند. اثربخشی سازمان تا اندازه‌ای به مسأله توانایی مدیریت در انگیزش کارمندان برای جهت دادن آنها دست کم به سوی کوشش معقول که به هدف‌های سازمان رهنمون شود بستگی پیدا می‌کند. برای اینکه افراد به فعالیت درآیند لازمست که:

اولاً - علل جنبش و فعالیت‌های آنان شناخته شود، زیرا بدون راه یافتن به زوایای روح و شناخت تمایلاتشان نمی‌توان آنها را به خدمت و کار اثربخش وادار کرد.

ثانیاً می‌بایست عواملی را یافت که بتواند آنها را به کار و کوشش تشویق کند. برای آنکه بتوان از کار و فعالیت افراد در حصول هدف‌های سازمانی به نحو مطلوب استفاده کرد، ثمره این کوشش‌ها باید مستقیماً موجب ارضای تمایلات و موافق ارزش‌های فردی آنها باشد و اطمینان حاصل کنند که خدمات صادقانه آنها برای رسیدن به هدف‌های سازمانی عملاً موجب ارضای تمایلات و نیازهای جسمی - روانی آنها می‌باشد (تابی، ۱۳۷۷).

کسب آگاهی و اطلاع درباره نیازهایی که عموماً بیشترین اهمیت را برای هر یک از افراد دارند، برای مدیران حائز اهمیت است و اکثریت قریب به اتفاق صاحب‌نظران دنیای مدیریت بر این عقیده‌اند که یکی از مهمترین عوامل مدیریت مسأله انگیزش در کار می‌باشد. بدیهی است هر مدیری به آگاهی از ویژگی‌های انگیزش کارکنان سازمان و ریشه‌یابی حرکات، رفتار و اعمال افراد در محیط کار خود نیازمند است. بی‌شک این نیاز مولد چراهایی درباره کار انسان در سازمان، علت برخورد فعال یا انفعالی با کار، عشق و علاقه و یا دلزدگی فرد از کارش می‌باشد. پاسخ به این چراها که به نحوی با شدت و حدت، علاقه یا علل فعالیت فرد در سازمان پیوند دارد، موضوعی است که تصویری از انگیزش کارکنان در سازمان را برای فرادستان ارائه می‌دهد. از سوی دیگر انسان و محیط اطراف او فرآیند پیچیده و

تعریف نیاز

نیاز که در پاره‌ای از نوشته‌ها آن را با انگیزه^۱، خواست^۲، و تمایل و آرزو^۳ مترادف دانسته‌اند به نیرویی ذهنی اطلاق می‌شود که موجب انگیزش و سرزدن رفتاری خاص از آدمی می‌گردد تا نیاز بیدار شده رفع گردد.

واژه نیاز در ابتدا در مباحث روانشناسی در اوایل دهه ۱۹۳۰ بکار گرفته شد و منظور از آن متغیر انگیزاننده‌ای بود که موجب رفتاری خاص در فرد می‌شود. به عبارت دیگر نیاز عبارت بود از یک خواست که باعث رها شدن انرژی می‌گردید و نیرویی ایجاد می‌نمود که برای نیل به هدف خاصی رفتار ویژه‌ای را موجب می‌شد.

در برخی از تعاریف نیاز و انگیزه را یکی دانسته‌اند ولی دقیقاً نمی‌توان نیاز و انگیزه را یکی دانست. بلکه اساس انگیزش نیاز است و انگیزه حاصل از نیاز می‌باشد. نیاز در افراد ایجاد تنش^۴ می‌کند و شخص برانگیخته می‌شود تا اعمالی را برای کاهش تنش ایجاد کند.

در تعریف دیگری که از نیاز شده آن را عبارت از تمایلات نسبتاً ثابتی در افراد دانسته‌اند که می‌تواند رفتار آنان را در جهت خاصی هدایت کند. نیازها از طریق تغییراتی که در داخل موجود صورت می‌گیرد و یا از طریق محرک‌های محیطی فعال می‌شود.

تعریف کاملی از نیازها توسط هنری الکساندرماری مطرح شده است. وی نیاز را به این صورت تعریف کرده است:

«نیاز عبارتست از نیرویی که از ذهنیات و ادراک آدمی سرچشمه می‌گیرد و اندیشه و عمل را چنان تنظیم می‌کند که فرد به انجام رفتاری می‌پردازد تا وضع مطلوبی را در جهتی معین تغییر دهد و حالت نارضایتی را به رضایت و ارضای نیاز تبدیل نماید».

1- Motive

2 - want

3 - Desire

به نظر ماری رفتاری که زاده نیاز است تصادفی و خود به خود نیست و انسان را به سوی هدفی رهنمون و متوجه می‌سازد.

در این پژوهش منظور از تمایل اساتید همان نیازهایی است که آنها را وادار به انجام کار می‌کند. نیاز پدیده‌ای درونی و به عقیده علما و دانشمندان روانشناسی پدیده‌ای روانی در انسان است.

هدف پژوهش

همانطور که در مقدمه اشاره شد، هدف از این پژوهش بررسی نظرات اساتید بالینی در مورد انگیزه فعالیت آنان در دانشگاه می‌باشد. در مشاهدات روزمره خود در سازمان‌ها بسیار به این مسأله برخورد کرده‌ایم که افراد به علت عدم ارضای نیازهایشان از خود واکنش‌هایی نشان می‌دهند که چندان مطلوب نیست: کارمندی که به کار بی‌علاقه است، چون در سازمان دیگر با حقوق بیشتر او را به کار می‌گیرند، کارمندی که توانایی خود را در سازمان بکار نمی‌گیرد، زیرا محیط مساعدی برایش فراهم نیست و... همه اینها نمونه‌هایی از کارکنانی هستند که به علت عدم ارضای نیازهایشان برای سازمان تولید مشکل می‌کنند. مشکلاتی از قبیل عدم حضور فعال و مؤثر اتدینگ در فعالیت‌های بالینی آموزشی، بی‌علاقگی آنها به امر پژوهش، عدم تمایل آنها به انجام فرآیند ارزشیابی آموزشی و افت کیفیت آموزش در سال‌های اخیر و ... از جمله انگیزه‌های انجام این پژوهش بودند. بدین منظور سعی شد که ابتدا بوسیله مطالعات کتابخانه‌ای مشکلاتی که منجر به عدم تمایل و بی‌انگیزگی اساتید به حضور فعال در عرصه‌های آموزشی می‌شود شناسایی گردد. سپس ضمن مصاحبه با برخی اساتید در این زمینه و نظرخواهی از کارشناسان ارزشیابی و اساتید مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی عمده‌ترین این موارد به شرح ذیل انتخاب شدند:

۱- مشکلات مادی ۲- فقدان انگیزه کافی برای حضور
فعالتر ۳- بی‌برنامه‌گی موجود در سطح دانشگاه

بالینی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران بود که در سال ۱۳۸۰ در برنامه‌های آموزش مداوم که در دانشگاه ایران برگزار گردید به عنوان شرکت کننده یا سخنران حضور یافته بودند. نمونه‌گیری بصورت تصادفی انجام شد.

روش بررسی

روش بررسی در این پژوهش مطالعات نظری کتابخانه‌ای، برخی مطالعات تجربی و مصاحبه و پرسشنامه بوده است. بدین ترتیب که ابتدا براساس تحقیق مشابهی که صورت گرفته بود برخی عوامل اثرگذار بر عدم تمایل اساتید به حضور فعالتر در دانشگاه مشخص گردید. سپس از طریق مصاحبه با برخی از اساتید و کارشناسان مربوط مشکلاتی که در نتیجه عدم حضور فعال اساتید می‌تواند ایجاد گردد شناسایی شد و راه‌هایی که می‌تواند موجب حضور فعالتر اساتید شود پیشنهاد گردید. در مرحله بعدی اهم موارد انتخاب شده بصورت پرسشنامه‌ای در آمد و به منظور سنجش اعتبار سؤالات از نظرات اساتید هیأت علمی مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی استفاده شد. در نهایت پرسشنامه‌ای با ۱۲ سؤال در دو بخش مشخصات دموگرافیکی و سؤالات کلی تدوین و در بین اساتید جامعه پژوهش توزیع گردید. به منظور تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار EPI.6 استفاده شد.

محدودیت‌های پژوهش

محدودیت‌های این پژوهش بیشتر در قسمت جمع‌آوری اطلاعات بود. برخی از اساتید از دریافت پرسشنامه امتناع می‌کردند و برخی دیگر بدون تکمیل سؤالات پرسشنامه را باز گرداندند. با توجه به اینکه پرسشنامه‌ها در بین تعداد زیادی از اساتید توزیع گردید، یکصد و پنجاه برگ آن بصورت کامل تکمیل شد که جامعه آماری این پژوهش را تشکیل داد.

مشکلات و بی‌انگیزگی اساتید به انجام فعالیت‌های آموزشی در دانشگاه رابطه‌ای وجود دارد. در حوزه معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی نیز در سال ۱۳۸۰، مهمترین عوامل عدم حضور اساتید به ترتیب اولویت به شرح زیر ارزیابی شده‌اند:

- ۱) مشکلات مدیریتی موجود در نظام‌های مدیریت (از سطح وزارتخانه تا سطوح پایین‌تر)
 - ۲) بی‌انگیزگی در مجموعه دانشگاه (اساتید، کارکنان، دانشجویان و دستیاران)
 - ۳) نارسایی‌های موجود در استخدام اعضای هیأت علمی و ارتقای آنها
 - ۴) بی‌توجهی به جایگاه و منزلت اعضای هیأت علمی
 - ۵) مشکلات موجود در نظام‌های مالی و حقوقی اعضای هیأت علمی
 - ۶) نگرش‌های نادرست در رابطه با هیأت علمی در جامعه
 - ۷) گزینش هیأت علمی
 - ۸) فقدان یا کمبود تسهیلات مناسب برای فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی اعضای هیأت علمی
 - ۹) عدم مشارکت اعضای هیأت علمی در امور دانشگاه
 - ۱۰) فقدان ساز و کارهای ارزیابی صحیح هیأت علمی و بازخورد براساس آن
 - ۱۱) مشکلات موجود در اعطای تسهیلات رفاهی به هیأت علمی
 - ۱۲) نامشخص بودن وظایف و اختیارات اعضای هیأت علمی
 - ۱۳) کمبود فرصت‌های مطالعاتی و مشکلات موجود در روش‌های اعطای آن.
- همانطور که مشاهده می‌شود، ضعف مدیریت و بی‌انگیزگی از مهمترین عوامل مؤثر در کاهش حضور اساتید و انجام فعالیت‌های آموزشی در دانشگاه می‌باشد.

جامعه پژوهش

جامعه مورد بررسی این پژوهش اعضای هیأت علمی

از دانشگاه مطرح نمودند.

یافته‌های پژوهش

- دلایل حضور اساتید در دانشگاه و اشتغال به فعالیت‌های آموزشی، علیرغم عدم تأمین نیازهای مادی آنها در جدول شماره (۱) آورده شده است.
 - با توجه به اینکه پاسخ‌دهندگان مجاز به انتخاب بیش از یک گزینه بودند؛ با استفاده از آزمون نسبت‌ها و حدود اطمینان (۹۵ درصد)، انتقال آموخته‌های علمی خود به دیگران و تربیت نیروهای متخصص و مفید برای جامعه، همچنین فراهم بودن زمینه رشد علمی و فکری در دانشگاه به عنوان مهمترین دلایل حضور در دانشگاه و اشتغال به فعالیت‌های آموزشی مطرح گردید.
 - از آنجا که پاسخ‌دهندگان مجاز به انتخاب بیش از یک گزینه بودند؛ با استفاده از آزمون نسبت‌ها و حدود اطمینان (۹۵ درصد) بیشتر بودن درآمد فعالیت‌های خارج از دانشگاه، فقدان انگیزه کافی برای حضور فعالتر در دانشگاه و نبود یک برنامه منظم در دانشگاه به عنوان مهمترین دلایل اساتید، برای عدم حضور فعال و تمام وقت در دانشگاه عنوان شد.
 - عواملی که از دیدگاه اساتید می‌تواند منجر به حضور فعالتر آنان در دانشگاه شود، در جدول شماره (۳) آورده شده است.
 - آزمون نسبت‌ها با حدود اطمینان (۹۵ درصد) نشان داد که فراهم ساختن زمینه حضور اساتید در محافل علمی کشوری و بین‌المللی، ایجاد امکانات رفاهی و فراهم ساختن امکانات مالی بیشتر برای اساتید می‌تواند به عنوان مهمترین عوامل اثرگذار بر حضور فعالتر آنان در دانشگاه مطرح باشد.
- ### بحث و نتیجه‌گیری
- کسب آگاهی و اطلاع درباره نیازهایی که عموماً بیشترین اهمیت را برای افراد دارند برای مدیران حائز اهمیت است. بی‌علاقگی به کار تا حدود زیادی وابسته به عدم ارضای نیازهاست که می‌تواند در بین افراد مختلف متفاوت باشد.
- براساس نتایج این پژوهش (جدول شماره ۱) علیرغم
- ۲۷ درصد پاسخ دهندگان را خانم‌ها و ۷۳ درصد را آقایان تشکیل می‌دادند.
 - ۳۱ درصد اساتید در گروه سنی ۳۹-۳۰ سال، ۳۸ درصد در گروه سنی ۵۰-۴۰ سال و ۳۱ درصد در گروه سنی بالاتر از ۵۰ سال قرار داشتند.
 - ۹۱/۸ درصد از پاسخ دهندگان متأهل و ۸/۲ درصد مجرد بودند.
 - ۱۶ درصد از اساتید اظهار نمودند که فرزندی ندارند، ۱۸ درصد یک فرزند، ۴۱ درصد دو فرزند، ۲۲ درصد سه فرزند، ۲ درصد چهار فرزند و ۱ درصد نیز بیشتر از چهار فرزند داشتند. میانگین تعداد فرزندان (۱/۸۲) نفر بود.
 - محل سکونت ۷۳ درصد از اساتید منزل شخصی، ۲۶ درصد منزل استیجاری و ۱ درصد نیز منزل دولتی اعلام شد.
 - ۳ درصد از اساتید پاسخ‌دهنده دارای مدرک دکترای حرفه‌ای، ۶۰ درصد تخصص، ۱۱ درصد Ph.D. و ۹/۲۶ درصد فوق تخصص بودند.
 - میانگین سابقه عضویت در هیأت علمی دانشگاه در بین اساتید پاسخ‌دهنده ۱۲/۸۲ سال بود.
 - ۴ درصد از اساتید پاسخ دادند که درآمدهای حاصل از فعالیت‌های آموزشی در دانشگاه، نیازهای مادی آنها را تأمین می‌کند، پاسخ (۸۴ درصد) از اساتید به این سؤال منفی بود و (۱۲ درصد) از اساتید نیز اظهار داشتند که درآمدهای حاصل از فعالیت‌های آموزشی در دانشگاه تا حدودی تأمین کننده نیازهای مادی آنها می‌باشد.
 - ۸۰ درصد از اساتید پاسخ دهنده، اظهار داشتند که غیر از فعالیت‌های آموزشی در دانشگاه، فعالیت‌های دیگری نیز دارند:
 - ۷۹ درصد تدریس در سازمان‌های دیگر، ۵۹ درصد فعالیت در مطب، ۳۷ درصد فعالیت در بیمارستان‌های خصوصی، ۱۴ درصد مسؤولیت‌های اجرایی و ۶ درصد نیز فعالیت‌های دیگری را به عنوان فعالیت‌های خود در خارج

یک ضمانت اجرایی برای پیاده شدن برنامه‌هایی هم که طراحی می‌شود، عامل بازدارنده مهمی به شمار می‌آید. نظرخواهی از اساتید هنگام تدوین برنامه‌های کاری و آموزشی و وجود سیستم مناسب نظارت و کنترل برای پیاده شدن و اجرای این برنامه‌ها و پیگیری آنها از سوی مسئولین امر می‌تواند این مشکل را برطرف سازد.

جدول شماره (۳) مزید تمام مطالب مطرح شده فوق می‌باشد. با توجه به نتایج این جدول برای اینکه بتوان انگیزه حضور فعالتر اساتید را در دانشگاه فراهم آورد، باید در درجه نخست به ارضای نیازهای فیزیولوژیکی و مادی آنها توجه داشت. گام بعدی ایجاد محیط کاری مناسب و شرایطی برای رشد و پیشرفت اساتید می‌باشد.

با توجه به مطالب فوق موارد زیر پیشنهاد می‌گردد:

- بکارگیری سیستم صحیح مدیریت آموزشی از سوی مسئولین در قالب برنامه‌ریزی آموزشی مطلوب
- ایجاد زمینه مشارکت اساتید در فعالیتهای آموزشی
- تأکید بر حضور بیشتر مسئولین به عنوان الگویی برای اساتید
- تأمین امکانات و مساعدت‌های لازم برای انجام پژوهش‌های علمی
- ایجاد فرصت‌های مطالعاتی و فراهم کردن بستری مناسب برای پرورش استعدادهای اساتید
- برقراری شانس مساوی در میان اساتید برای احراز مراتب علمی بالاتر
- ملزم ساختن اساتید به ارائه طرح درس و تدریس براساس آن و نظارت از جانب مسئولین به منظور اجرای درست طرح درس
- برقراری سیستم نظارت و ارزشیابی مستمر که با مشارکت و همفکری اساتید طراحی شده باشد
- نظارت و کنترل بیشتر فعالیت‌های اساتید از طرف مسئولین دانشکده
- نظارت و کنترل بیشتر فعالیت‌های مسئولین دانشکده از سوی دانشگاه
- ارتقاء و تبدیل وضعیت اساتید براساس نتایج حاصل از

اینکه درصد قابل توجهی از اساتید اظهار داشتند که درآمدهای حاصل از فعالیت‌های آموزشی در دانشگاه تأمین کننده نیازهای مادی آنان نمی‌باشد، عواملی چون میل به انتقال آموخته‌های علمی خود به دیگران و تربیت نیروی متخصص و مقید برای جامعه و فراهم بودن زمینه رشد علمی و فکری در دانشگاه تداوم بخش حضور اساتید در دانشگاه و اشتغال به فعالیت‌های آموزشی بوده است. با توجه به اینکه رسالت اصلی دانشگاه‌های علوم پزشکی تربیت نیروهای پزشکی و پیراپزشکی مورد نیاز جامعه است و این مسأله به عنوان عمده‌ترین دلیل حضور اساتید در دانشگاه ذکر شده، می‌توان از همسویی بین اهداف اساتید و دانشگاه نهایت استفاده را به عمل آورد، منوط به اینکه شرایط لازم برای تحقق این هدف مشترک از سوی مسئولین دانشگاه فراهم گردد. از سوی دیگر برای نیل به استانداردهای آموزشی در سطح جهانی می‌بایست بستری مناسب برای فعالیت اساتید شاغل در دانشگاه‌ها ایجاد شود تا آنان بتوانند حضوری فعال و مؤثر در عرصه‌های آموزشی و پژوهشی داشته باشند. عدم وجود یک برنامه منظم در دانشگاه، فقدان انگیزه کافی برای حضور فعالتر در دانشگاه و بیشتر بودن درآمد فعالیت‌های خارج از دانشگاه عواملی هستند که مانع از حضور فعال و تمام‌وقت اساتید در دانشگاه می‌شوند (جدول شماره ۲). می‌توان اذعان داشت برخلاف تمایل باطنی اساتید که عشق و علاقه به تدریس و آموختن موجب ادامه فعالیتشان در دانشگاه می‌گردد، مادامیکه نیازهای مادی آنها تا حد معقولی تأمین نشود، نمی‌توان انتظار داشت که این عامل همچنان تنها دلیل انگیزاننده باشد. در واقع انگیزه‌های غیرمادی هر قدر هم که متعالی باشند، در غیاب حقوق و دستمزد و شرایط کاری مناسب به ندرت می‌توانند تداوم داشته باشند (نفیسی، ۱۳۷۱). بنابراین ضروری است که به نیازهای اولیه اساتید از جانب مسئولین توجه شود و شرایطی فراهم گردد که آنان بدون دغدغه مسائل و مشکلات مادی، در پی کسب اهداف عالی خود که همان آموزش و پژوهش است برآیند. فقدان برنامه کاری منظم که با نظر اساتید تدوین شده باشد و عدم وجود

دانشگاه حل می‌شود. لذا ضرورت ایجاد می‌کند که از سوی مسئولین امر و متولیان مدیریت آموزشی در دانشگاه تلاشی گسترده در جهت:

- تعیین فلسفه، مأموریت و اهداف دانشگاه
 - شناسایی و رفع مشکلات موجود
 - اصلاح ساختار اجرایی دانشگاه
 - انتخاب مسئولین شایسته و توانمند
 - جلب مشارکت اساتید و کارکنان و همچنین واگذاری امور اجرایی در بخش‌های مختلف به آنان با توجه به توانمندی‌هایشان
 - و برقراری سیستم نظارت و کنترل مستمر
- آغاز شود تا در آینده شاهد پیشرفت و ارتقای سطح علمی و آموزشی دانشگاه باشیم.

ارزشیابی‌های درونی و بیرونی

- تشویق اساتید به ارائه افکار و ایده‌های جدید و نو در امر آموزش و ارائه خدمات
- تفویض مسئولیت با توجه به توانایی‌های اساتید
- برقراری نظام تشویق و تنبیه کارآمد و قدردانی از کار، شأن و منزلت اجتماعی اساتید
- در پایان باید یادآوری شود که مشکلات موجود در سیستم آموزشی دانشگاه تنها با حضور فعالتر و با انگیزه‌تر اساتید حل نمی‌شود. یادآوری این نکته هم ضروری است که حضور فعال و مؤثر اساتید بالینی برای رفع برخی مشکلات آموزشی لازم است، ولی شرط کافی برای بهبود وضعیت آموزشی دانشگاه و ارتقاء بهره‌وری آن نمی‌باشد. بنابراین نمی‌توان ادعا کرد که با ارضای تمام نیازهای مادی و غیرمادی اساتید و انگیزه‌مند کردن آنها، مشکلات مبتلا به

جدول شماره (۱): جدول توزیع فراوانی و درصد فراوانی دلایل حضور اساتید در دانشگاه و اشتغال به فعالیت‌های آموزشی، ۱۳۸۰.

رتبه در میزان دلایل	حدود	درصد فراوانی	فراوانی	دلایل حضور در دانشگاه
۱	۷۵/۲-۹۰/۷	۸۴/۴	۸۱	انتقال آموخته‌های علمی خود به دیگران و تربیت نیروی متخصص و مفید برای جامعه
۲	۶۲/۷-۸۱/۲	۷۲/۹	۷۰	فراهم بودن زمینه رشد علمی و فکری در دانشگاه
۳	۳۳/۸-۵۴/۲	۴۳/۸	۴۲	کسب مدارج علمی عالی‌تر
۳	۲۵/۲-۴۴/۸	۳۴/۴	۳۳	برخورداری از موقعیت اجتماعی
۴	۱۱/۸-۲۸/۳	۱۸/۸	۱۸	برخورداری از امتیازهای خاص ویژه اعضای هیأت علمی
۵	۱۳/۴-۱۰/۹۳	۴/۲	۴	موارد دیگر

جدول شماره (۲): علل عدم تمایل اساتید به حضور تمام وقت و فعال در دانشگاه، ۱۳۸۰.

رتبه در میزان دلایل	حدود اطمینان ۹۵ درصد	درصد فراوانی	فراوانی	علل عدم تمایل اساتید به حضور تمام وقت در دانشگاه	ردیف
۱	۱۱/۴۳-۲۸/۲۲	۱۸/۵	۱۷	بیشتر بودن درآمد فعالیت‌های خارج از دانشگاه	۱
۱	۸/۹-۲۴/۵۶	۱۵/۲	۱۴	نبودن یک برنامه منظم در دانشگاه	۲
۱	۶/۴-۲۰/۸	۱۲	۱۱	فقدان انگیزه کافی برای حضور فعالتر در دانشگاه	۳
۲	۲/۶۸-۱۴/۲	۶/۵	۶	فقدان سیستم نظارت و کنترل مناسب در دانشگاه	۴
۲	۲/۶۸-۱۴/۲	۶/۵	۶	سایر موارد	۵

جدول شماره (۳): جدول توزیع فراوانی و درصد فراوانی عوامل مؤثر بر حضور فعالتر اساتید در دانشگاه از دیدگاه خود آنان، ۱۳۸۰

رتبه در میزان تأثیر	حدود اطمینان ۹۵ درصد	درصد فراوانی	فراوانی	عوامل مؤثر بر حضور فعالتر اساتید در دانشگاه	ردیف
۱	۷۲/۹-۸۹/۰۶	۸۲/۳	۷۹	فراهم ساختن امکانات مالی بیشتر برای اساتید	۱
۱	۶۶/۰۵-۸۳/۹	۷۶	۷۳	فراهم ساختن زمینه حضور اساتید در محافل علمی کشوری و بین‌المللی	۲
۱	۶۳/۸-۸۲/۱	۷۴	۷۱	ایجاد امکانات رفاهی	۳
۲	۵۷/۲۹-۷۲/۶۹	۶۷/۷	۶۵	دسترسی به کتب و مجلات علمی و سیستم‌های اطلاع‌رسانی	۴
۲	۵۳/۰۴-۷۲/۹۵	۶۳/۵	۶۱	حفظ احترام بیشتر برای اساتید	۵
۲	۵۱/۹۸-۷۲	۶۲/۵	۶۰	افزایش امکانات آموزشی	۶
۳	۲۳/۸-۵۳/۲	۴۲/۷	۴۱	برنامه‌ریزی آموزشی مطلوب	۷
۳	۳۲/۸-۵۳/۲	۴۲/۷	۴۱	ایجاد انگیزه آموزشی در فراگیران	۸
۳	۲۹/۹-۵۰/۱	۳۹/۶	۳۸	ایجاد زمینه مشارکت فعال اساتید در فعالیت‌های آموزشی	۹
۳	۲۹/۹-۵۰/۱	۳۹/۶	۳۸	برقراری سیستم‌های نظارتی و ارزشیابی مستمر	۱۰
۴	۱۴/۳۴-۳۱/۷	۲۱/۹	۲۱	تقسیم عادلانه دروس در بین اساتید	۱۱
۵	۲/۵۷-۱۳/۶۴	۶/۳	۶	موارد دیگر	۱۲

فهرست منابع:

- (۹) مهرجو، حسن. «بررسی تطبیقی عملکرد مراکز بهداشت دانشگاه علوم پزشکی ایران و شهید بهشتی در بهره‌گیری از نیروی انسانی». پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران: ۱۳۷۷.
10. Cronbach, Lee J. **Educational psychology**. New york: Harcourt, Brace & co. 1954.
11. Eyrenck, H.J. etal. **Encyclopedia of Psychology**.
12. Hall, C.S. & Lindsey, G. **Theories of Personality**. New York: John Wildy & Sons, Inc. 1967.
- (۱) الوانی، سید مهدی. پژوهشی در زمینه برخی از مشکلات سازمانی و عدم ارضای نیازهای کارکنان. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۹.
- (۲) تابشی، زهره. «عوامل ایجاد انگیزش شغلی در مدیران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران، از دیدگاه مدیران آنها». پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران: ۱۳۷۷.
- (۳) جمعی از اساتید مدیریت. روانشناسی سازمان و انگیزش. مجموعه دوازدهم، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۹.
- (۴) رایبیز، اسیتفن. مبانی رفتار سازمانی. ترجمه دکتر قاسم کبیری. تهران: انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی، ۱۳۷۸.
- (۵) سیاسی، علی اکبر. نظریه‌های مربوط به شخصیت. تهران: انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۵۴.
- (۶) عربی، اشرف. «بررسی عوامل ایجادکننده رضایت شغلی در کارکنان سازمان بهزیستی کشور در سال ۱۳۷۷». پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران: ۱۳۷۸.
- (۷) کبریایی، علی. «بررسی میزان رضایت شغلی به‌روزان خانه‌های بهداشت شبکه بهداشتی درمانی». پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران: ۱۳۷۴.
- (۸) مشبکی، اصغر. بررسی جوانب مختلف انگیزش کارکنان در سازمان. مرکز آموزش مدیریت دولتی. تهران: ۱۳۷۸.