

ارایه مدلی جهت ارتقای انگیزش اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی

رضا فتح اله زاده: دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی، واحد بندرعباس، دانشگاه آزاد اسلامی، بندر عباس، ایران.
نادرقلی قورچیان*: عضو هیأت علمی، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات،
دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
مهملدی باقری: عضو هیأت علمی، گروه مدیریت دولتی، واحد بندرعباس، دانشگاه آزاد اسلامی، بندر عباس، ایران.
پریوش جعفری: عضو هیأت علمی، گروه مدیریت آموزشی، واحد علوم تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

چکیده: این پژوهش با هدف ارایه مدلی جهت ارتقای انگیزش اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان سیستان و بلوچستان انجام شده است. تحقیق حاضر از نظر نوع داده ها کمی و کیفی، و از نظر نحوه اجرا و دستکاری متغیرها، توصیفی پیمایشی بوده است. جامعه آماری در بخش کیفی، ۱۸ نفر از اساتید دانشگاه و متخصص در حوزه آموزش عالی در دانشگاه های آزاد استان سیستان و بلوچستان را تشکیل دادند. در بخش کمی، یک نمونه ۳۰۰ نفری به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی از جامعه آماری با استفاده از جدول مورگان انتخاب شدند (۱۶۹ نفر). برای جمع آوری داده‌ها، از مصاحبه نیمه ساخت مند و پرسشنامه استاندارد هرزبرگ استفاده شده است. برای تحلیل داده های مربوط به تعیین ابعاد و مولفه های انگیزش شغلی از تحلیل عاملی اکتشافی، برای تعیین وضع موجود از آزمون t تک نمونه ای، و برای مقایسه وضعیت موجود و وضعیت مطلوب آزمون t وابسته با کمک نرم افزار اسپس استفاده شد. برای ارائه مدل نهایی تحقیق از مدل یابی اندازه گیری و برازش مدل در تکنیک مدل یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار آموس استفاده شده است. یافته های پژوهش نشان داد عوامل انگیزش شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان سیستان و بلوچستان عبارتند از: ماهیت شغل، محیط کار، ارتباطات درون و برون سازمانی، حقوق و دستمزد و قدر دانی از اساتید. وضع موجود انگیزش شغلی اعضای هیئت علمی بدین صورت است که ماهیت شغلی $t=0.35$ ، محیط کار $t=0.78$ ، ارتباطات $t=0.90$ و دستمزد $t=0.68$ می باشد.

واژگان کلیدی: انگیزش شغلی، هیأت علمی، ماهیت شغلی، حقوق و دستمزد، ارتباط.

***نویسنده‌ی مسؤول:** نادرقلی قورچیان*. عضو هیأت علمی، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت و اقتصاد،
واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

Email: ghorchian.n@gmail.com

مقدمه

یکی از مولفه های مهم تاثیرگذار در رفتار آدمی انگیزه ها هستند که می توانند به رفتار ما انسان ها جهت دهند و باعث موفقیت ما در امور روزمره شوند و یا تغییراتی را در انجام کارهای مان بدهند. در زمینه انگیزش تا حالا تحقیقات زیادی شده است که بحث ما در این پژوهش انگیزش شغلی اساتید دانشگاه می باشد. رفتار آدمی بر اساس دو دسته عوامل تحت تأثیر قرار می گیرد. یک دسته خصوصیات، توانایی ها و قدرت های کم و بیش دایمی هستند و دسته دیگر رشته عواملی موقتی هستند که مهمترین آنها را انگیزش تشکیل می دهد (لطفی عظیمی و همکاران ۱۳۹۴). نظریه پردازان مدیریت معتقدند که انگیزش وسیله ای است در دست مدیران که تمایل رسیدن به هدف معینی را پیوسته در اعضای هیئت علمی ایجاد می کنند. بارزترین رمز موفقیت مدیران، شناخت و ایجاد انگیزه های درونی افراد در سازمان است و مدیریت به معنی واقعی عبارت است از: ایجاد تشویق و ترغیب افراد سازمانی در راه به ثمر رسیدن فعالیت های همگانی به نحو مطلوب. پس به خاطر اینکه تشویق و ترغیب را در افراد سازمانی نضج و گسترش دهیم لازم است که کاربرد نیروهای مجذوب انگیزشی افراد را بشناسیم (بهادری و همکاران ۱۳۹۱).

عامل انگیزه های انسانی برای کار، فراتر از همه عوامل است چرا که شرایط اصلی پرداختن به هر امری، وجود محرک یا انگیزه است. بنابراین هرکوششی که در زمینه چگونگی بهتر اداره کردن انسان ها صورت گیرد مستلزم کشف نیازهای اساسی، درک انگیزه های رفتاری افراد و عکس العمل گروه های مختلف کاری است. بنابراین شناخت فرد در سازمان و پی بردن به مبانی رفتار و در نتیجه انگیزش او در حقیقت یکی از حیاتی ترین و مشکل ترین وظایف مدیران را تشکیل می دهد (طاهر پور و همکاران ۱۳۸۹). انسان ها نه فقط از لحاظ توانایی انجام کار بلکه از لحاظ میل یا اراده انجام کار

یا انگیزش تفاوت دارند. انگیزش افراد به نیروی انگیزه های آنها بستگی دارد. انگیزه ها را گاهی به عنوان نیازها، تمایلات، سلیقه ها یا محرک های درونی تعریف می کنند (خراسانی و همکاران ۱۳۹۶). همچنین می توان انگیزش را یک فرآیند درونی دانست که فرد را برای اقدام به عمل یا رفتار ویژه ای هدایت کند. پس لازم است بگوییم که انگیزش ساختاری فرضی است، یعنی نمی توان به گونه ای مستقیم آن را مشاهده کرد. تنها چیزی که می توانیم ببینیم رفتار شخص و محیطی است که در آن فعالیت می کند. انگیزش چیزی است که در درون فرد و در کنش محیطی که ما فرض کرده ایم، موجب تحریک، جهت دادن و پایایی رفتار می شود. انگیزش با توجه به دانش کنونی ما، به طور مستقیم سنجش پذیر نیست. انگیزش دارای کاربردی مفهومی است، زیرا به ما خاطر نشان می سازد که بحث انگیزش درباره طرحی مفهومی صحبت می کند که در شناخت رفتار مار را یاری می دهد. در این صورت خواهیم گفت که برداشت ها و مفاهیم ما درست است اما آنها همچنان برداشت و مفهوم باقی خواهند ماند، جایز الخطا هستند و ما باید همچنان آماده تجدید نظر در آنها باشیم (فتاح و همکاران ۱۳۹۶). در حال حاضر دانشگاهها بعنوان عامل کلیدی توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی جوامع بشری نقش حیاتی در امر آموزش سرمایه انسانی ایفا می کنند. تجزیه و تحلیل عوامل موثر بر رشد و توسعه جوامع بشری اعم از پیشرفته و در حال رشد بیانگر آنست که کارآمد و اثر بخش بودن نظام آموزشی در هر کشور به رشد و توسعه همه جانبه آن کشور کمک شایانی می کند. نهادهای آموزشی به تدریج پی برده اند که در شرایط پیچیده و دشوار امروز بدون داشتن نیروی متعهد و متخصص قادر نخواهند بود که پاسخگوی نیازهای روز افزون آموزش جامعه خود باشند (مشبکی ۱۳۸۹).

نداشته باشند و چنانچه پژوهشگران که اکثریت آنان را اعضای هیئت علمی تشکیل می دهند، دلگرمی و انگیزه کافی برای فعالیت و پیشرفت علمی نداشته باشند، استقلال علمی و اقتصادی حاصل نمی شود. از این رو باید سعی شود مبانی انگیزشی و عوامل و محرک های مختلف و متنوع و متغیرهایی که به رفتار آنها شکل میدهند، شناخته شوند و مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرند (جعفر زاده کرمانی و همکاران ۱۳۸۳).

لذا همواره این سوال برای پژوهشگر مطرح بوده و هست که چرا و چگونه در دانشگاه آزاد پاره ای موارد از طریق ایجاد انگیزش وارضای نیازهای منطقی و معقول کارکنان در دلبستگی به کار و بالا بردن روحیه آنها تاثیر مثبت حاصل شده و یا بالعکس در اثر کم توجهی و ضعف مدیریت تا چه حد در روحیه وانگیزه افراد اثر سوء گذاشته است؟ کدامیک از مولفه های انگیزش شغلی تاثیر بیشتری دارند؟ به کدام موارد باید توجه بیشتری شود؟ چرا برخی افراد در دانشگاه ها با وجود امکانات و مزایای یکسان، فعال و دارای انگیزه و برخی دیگر بدون انگیزه هستند؟ در چه صورتی افراد حداکثر توان خود را در کار به عمل می آورند؟ چگونه می توان روحیه شغلی آنان را افزایش داد؟ چرا تا حالا مدل انگیزش شغلی مناسبی در این زمینه ارایه نشده است؟ شناخت اینکه کارکنان نیازهای متفاوتی را دنبال می کنند ، می تواند به مدیر این مطلب را برساند کند که چرا رفتار کارکنان متفاوت است؟ کارکنان از شغل خود چه می خواهند؟ همه این موارد جزء دغدغه های مدیریت برای افزایش انگیزش شغلی در دانشگاه آزاد می باشد که بانجام این تحقیق می توان تا اندازه ای از این دغدغه هاست. پس با این حال، انگزش شغلی اساتید باعث فعالیت های علمی بیشتر آنان می شود و به تبع این فعالیت بیشتر آنان روی عملکرد دانشگاه تاثیرات مستقیم می گذارد از این رو در این مطالعه در صدد طراحی مدل برای ارتقا انگیزش اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی می باشد.

نیروی انسانی ، مهم ترین وارزشمندترین عامل، از منابع مختلف تولید است. عامل انسانی در سازمان، کلیه اعضای هیئت علمی شاغل در سازمان اعم از مدیران، سرپرستان، کارشناسان، کارمندان و کارگران را در سطوح مختلف شغلی در برمی گیرد و اشتغال از جمله مسائلی است که همیشه، دولت ها و ملت ها را به خود مشغول است. هر چند شغل و حرفه به ظاهر، به بعد معیشتی انسان ها مربوط می شود، ولی با بعد فردی، خانوادگی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی آنان نیز ارتباطی تنگاتنگ دارد. روشن است عدم توجه کافی به منابع انسانی یکی از آفت های مهم مدیریت در جوامع صنعتی می باشد و توجه کافی به منابع انسانی باعث ایجاد منابع انسانی موثر و کارا در سازمان می شود و می تواند یک مزیت رقابتی برای هر سازمانی باشد. انگیزش شغلی حوزه ای است که در آن دیدگاه های روان شناسی اجتماعی، جامعه شناختی، اقتصادی، علوم سیاسی و تربیتی هر یک به سهم خود در آن سخن گفته اند. امروزه در هر کشوری، هزاران هزار شغل و حرفه وجود دارد که افراد به آن اشتغال داشته ، به زندگی خود ادامه می دهند. آنچه همواره مورد توجه روان شناسان و اندیشمندان علوم اجتماعی بوده انگیزش شغلی افراد و آثار این انگیزش در روحیه آن ها و بازدهی کارشان می باشد. اگر کسی به شغل خود علاقه مند باشد، خلاقیت و استعداد وی در زمینه کاری اش شکوفا خواهد شد و هرگز دچار خستگی و افسردگی نخواهد شد. به عکس، اگر کسی از حرفه اش راضی نباشد و انگیزه ای برای انجام کار در سازمان نداشته باشد ، هم خودش دچار افسردگی و سرخوردگی می شود و هم کارش بی نتیجه خواهد بود (دستی و همکاران ۱۳۹۳).

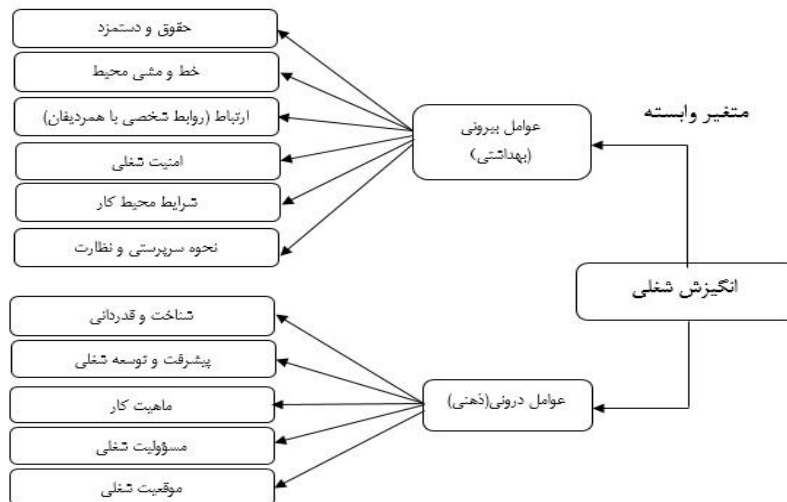
تربیت نیروی انسانی متخصص از طریق تقویت نظام آموزش عالی میسر می گردد. دانشگاه جایگاه اصلی تربیت افراد باصلاحیت برای حل مشکل های جامعه است و یکی از ارکان اساسی آن استادان می باشند. اگر تلاش های علمی در جامعه گسترش نیابد و دانشگاه ها که مهم ترین مراکز پژوهشی جامعه هستند، پویایی و فعالیت لازم را

مواد و روش ها

از آنجائیکه هدف پژوهش حاضر ارایه مدلی جهت ارتقای انگیزش اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی مورد استان سیستان و بلوچستان می باشد. لذا پژوهش حاضر از نوع توصیفی - پیمایشی و روش آن آمیخته (کمی - کیفی) بوده است. در بخش کیفی از روش تحلیل محتوا و در بخش کمی از روش توصیفی - پیمایشی از نوع همبستگی استفاده شد. جامعه آماری این تحقیق کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان سیستان و بلوچستان (۳۰۰ نفر) بود در مرحله اول از بخش کیفی بر اساس راهبرد نمونه گیری هدفمند ۳۰ نفر شناسایی شدند و با توجه به معیار اشباع داده ها و تکرار اطلاعات با ۱۸ نفر مصاحبه های نیمه ساختار یافته به عمل آمد. در بخش کمی حجم نمونه با توجه به جامعه آماری و با استفاده از جدول مورگان ۱۶۹ نفر با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی در نظر گرفته شد. جهت رعایت اخلاق پژوهشی، کد اخلاق IR.USWR.REC.1398.115 در کمیته ی اخلاق دانشگاه ثبت شد. در قسمت کیفی از مصاحبه نیمه ساختار یافته با توجه به مبانی نظری پژوهش استفاده شد. در قسمت کمی از پرسشنامه انگیزش شغلی دو عاملی هرزبرگ استفاده شد. پرسشنامه انگیزش شغلی هرزبرگ دارای ۴۰ ماده و براساس نظریه دو عاملی هرزبرگ و با توجه به عوامل انگیزش درونی (ذهنی) و بیرونی (بهداشتی) توسط بخشی و همکاران (۱۳۸۳) به منظور ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان تهیه و تنظیم گردید که جهت ارزیابی انگیزش شغلی در ۱۱ معیار می باشد و با مقیاس نقطه ای به صورت (بسیار مهم، مهم، کم اهمیت و بی اهمیت و شامل نمی شود)، درجه بندی شده است. تعداد عبارات در هر دسته عوامل درونی (ذهنی) و بیرونی (بهداشتی) به

ترتیب : (پنج عبارت مربوط به عامل شناخت و قدردانی)، (چهار عبارت مربوط به عامل پیشرفت و توسعه شغلی)، (سه عبارت مربوط به عامل ماهیت کار)، (سه عبارت مربوط به عامل استقلال و مسؤولیت)، (دو عبارت مربوط به عامل موفقیت و ارتقای شغلی)، (سه عبارت در عامل حقوق و دستمزد)، (سه عبارت مربوط به عامل خط مشی حاکم بر محیط کار)، (پنج عبارت مربوط به عامل نحوه ارتباط با اطرافیان)، (چهار عبارت در حیطه امنیت شغلی)، (سه عبارت در عامل شرایط محیط کار) و (پنج عبارت مربوط به عامل نحوه سرپرستی و نظارت مسؤولین) می باشد.

برای بررسی روایی در بخش کیفی، از روش همسوسازی استفاده شد که شامل به کارگیری شیوه های مختلف گردآوری داده ها، استفاده از منابع متعدد، نظرات تحلیلگران و نظریه هایی است که به منظور بررسی اعتبار یافته های پژوهش به کار برده می شود. در این پژوهش نیز برای طراحی انگیزش شغلی با فرایند همسوسازی، مشتمل بر سه مرحله ۱. جمع آوری مبانی نظری، اصول زیربنایی مربوط به انگیزش شغلی افراد در سازمان ۲. بررسی پژوهش های انجام شده در حوزه انگیزش شغلی و ۳. بهره گیری از نظر آگاهی دهندگان کلیدی به کار گرفته شد. در بخش کمی روایی صوری پرسشنامه از طریق اجرای آزمایشی، روایی محتوایی از طریق مرور جامع ادبیات و قضاوت خبرگان، و روایی سازه از طریق تحلیل عاملی بررسی و تایید شد. در تحقیق حاضر مقدار آلفای کرونباخ برای پرسشنامه انگیزش شغلی دو عاملی هرزبرگ ۰/۹۳ بدست آمده است که مقدار مناسبی جهت تائید پایایی پرسشنامه می باشد. در مجموع بر اساس آنچه بیان گردید الگوی مفهومی و نظری ارتقای انگیزش اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی در قالب شکل ۱ تدوین شد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

یافته‌ها

در جدول ۱ نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای برای بررسی وضعیت عوامل انگیزش شغلی اعضای هیات علمی و ماتریس‌های همبستگی آورده شده است:

جدول ۱. آزمون t تک‌نمونه‌ای برای بررسی عوامل انگیزش شغلی اعضای هیات علمی

دامنه اطمینان ۹۵٪		سطح معناداری	درجه‌ی آزادی	۳ = ارزش آزمون		
بالا	پایین			t	اختلاف میانگین	متغیرها
۱/۴۹	۱/۲۹	۰/۰۰۱	۱۶۸	۲۸/۳۵	۱/۳۹	ماهیت شغلی
۱/۴۱	۱/۱۷	۰/۰۰۱	۱۶۸	۲۱/۲۸	۱/۲۹	محیط کار
۱/۰۸	۰/۸۵	۰/۰۰۱	۱۶۸	۱۶/۹۰	۰/۹۶	ارتباطات
۱/۳۰	۰/۹۹	۰/۰۰۱	۱۶۸	۱۴/۶۸	۱/۱۵	دستمزد
۱/۳۵	۱/۰۸	۰/۰۰۱	۱۶۸	۱۷/۷۱	۱/۲۲	قدردانی
ماتریس همبستگی						
انگیزش شغلی	قدردانی	دستمزد	ارتباطات	محیط کار	ماهیت شغلی	متغیرها
					۱	ماهیت شغلی
				۱	۰/۴۹*	محیط کار
			۱	۰/۴۵*	۰/۴۷*	ارتباطات
		۱	۰/۵۴*	۰/۲۴*	۰/۴۶*	دستمزد
	۱	۰/۷۲*	۰/۵۴*	۰/۲۸*	۰/۵۷*	قدردانی
۱	۰/۵۶*	۰/۳۹*	۰/۵۰*	۰/۴۲*	۰/۳۷*	انگیزش شغلی

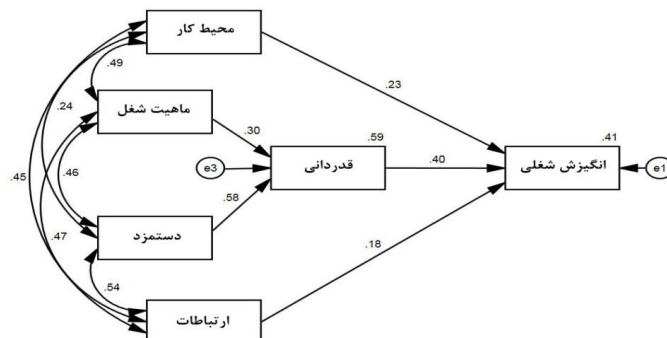
*- روابط در سطح ۰/۰۵ معنادار هستند.

جدول ۱ ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود، همه‌ی ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیرهای حاضر در پژوهش، از لحاظ آماری معنادار است، لذا مدل اشباع مسیر، بر اساس وجود همه‌ی متغیرهای پیش‌بین، طراحی شد. از آنجایی که در نمودار مسیر اشباع، درجه‌ی آزادی برابر با صفر است، لذا امکان برآورد برازش مدل وجود ندارد اما ضرایب مسیر توسط AMOS برآورد شده و

جدول ۱، نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای را برای بررسی وضعیت عوامل انگیزش شغلی اعضای هیات علمی نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود، نتیجه‌ی آزمون t برای همه‌ی عوامل مشخص شده، از لحاظ آماری معنادار می‌باشد ($P < ۰/۰۰۱$, $df = ۱۶۸$). لذا می‌توان گفت که عوامل انگیزش شغلی اعضای هیات علمی، در وضعیت مناسبی قرار دارد.

شغلی به انگیزش شغلی، دستمزد به انگیزش شغلی، محیط کار به قدرتدانی و ارتباطات با قدرتدانی، غیرمعنادار بود و لذا از مدل حذف شد.

معنی‌داری آماری آن‌ها نیز مشخص می‌شود و در نهایت، مسیرهای غیر معنادار، از نمودار حذف شده و برازش مدل انجام می‌گیرد (میرز، گامست و گارین ۱۳۹۱). بر اساس برآوردهای انجام شده، ضریب مربوط به مسیرهای ماهیت



شکل ۲. مدل انگیزش شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان سیستان و بلوچستان بعد از اعمال اصلاحات و به همراه برآوردهای استاندارد

بررسی نقش میانجی قدرتدانی در مدل انگیزش شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان سیستان و بلوچستان نشان می‌دهد تاثیر غیرمستقیم ماهیت شغلی بر انگیزش شغلی به واسطه قدرتدانی، برابر با ۰/۱۲ بوده و از لحاظ آماری در سطح ۰/۰۵ معنادار است. لذا می‌توان گفت که متغیر قدرتدانی دارای نقش میانجی در ارتباط بین ماهیت شغلی و انگیزش شغلی است. همچنین، تاثیر غیرمستقیم دستمزد بر انگیزش شغلی به واسطه قدرتدانی، برابر با ۰/۲۳ بوده و از لحاظ آماری در سطح ۰/۰۵ معنادار است. لذا می‌توان گفت که متغیر قدرتدانی دارای نقش میانجی در ارتباط بین دستمزد و انگیزش شغلی است.

شکل ۲، مدل انگیزش شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان سیستان و بلوچستان را بعد از اعمال اصلاحات و به همراه برآوردهای استاندارد نشان می‌دهد.

شاخص‌های برازش مدل تحلیل مسیر بعد از اعمال اصلاح نشان می‌دهد مقدار شاخص برازش مطلق کای-اسکوئر (CMIN)، برابر با ۲/۹۷ بوده و معنی‌دار نمی‌باشد ($P > 0/01$). همچنین، مقدار شاخص‌های برازش تطبیقی برای CFI، برابر با ۰/۹۹ و برای شاخص IFI، برابر با ۰/۹۸ می‌باشد. همچنین، مقدار شاخص‌های مقتصد برای RMSEA، ۰/۰۱ و برای شاخص CMIN/DF، ۱/۰۱ می‌باشد. بنابراین، مدل اصلاح شده انگیزش شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان سیستان و بلوچستان، برازش بسیار عالی و مطلوب را با داده‌های تجربی نشان می‌دهد.

جدول ۲. پیشنهادات برای ارتقای انگیزش شغلی اعضای هیات علمی

دانشگاه آزاد اسلامی استان سیستان و بلوچستان

سوال مصاحبه	گزاره‌های خبری	کدگذاری باز کشف مضامین پایه
۱- چه سازوکارهایی می‌توان برای ارتقای انگیزش شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان سیستان و بلوچستان ارائه داد؟	– ایجاد کانون ارزیابی و توسعه و بهبود ارزیابی‌های عملکرد پروژه‌های ارزیابی عملکرد، هر شش ماه یک بار، برگزار گردد.	ایجاد امکان ارزیابی مستمر
	– از دانش اساتید، در حوزه تخصصی مربوط به ایشان، استفاده شود. – تخصص اساتید در راستای اجرای طرح‌های مهم، به کار گرفته شود. – در حل مشکلات بخش‌های مختلف جامعه، از متخصصین آن بخش در دانشگاه، نظر خواهی شود. – در برنامه ریزی کلاس‌ها، درس‌های مرتبط با رشته تخصصی اساتید، مد نظر قرار گیرد.	استفاده از تخصص اساتید

بهبود فرایند ارزیابی اساتید	- چهارچوب ارزیابی فعالیت علمی اساتید، روشن تر و علمی تر باشد. - فعالیت‌های عملی و نتیجه‌ی واقعی فعالیت اساتید به عنوان ملاک ارزیابی در نظر گرفته شود. - استفاده از ارزیابان مستقل برای تحلیل نتایج ارزیابی	
مزایای درخور و مناسب	- حقوق و مزایای مناسب با سطح اساتید، برای ایشان در نظر گرفته شود. - مزایای تشویقی در جهت قدردانی از فعالیت‌های علمی اساتید، مدنظر قرار گیرد.	
فراهم بودن محیط کار مناسب	- صمیمیت در میان اعضای هیات علمی برقرار باشد. - بستر همکاری اعضای هیات علمی با یکدیگر فراهم شود. - اساتید به راحتی بتوانند دانش خود را در اختیار هم قرار دهند. - امکان تعامل و همکاری گروهی فراهم باشد. - فرهنگ صداقت در بین اعضای هیات علمی، گسترش یابد. - محل و اتاق کار جداگانه و مجهز برای اعضای هیات علمی در نظر گرفته شود.	

دی آنجلو (۲۰۱۶)، ژانگ و ژیانگ (۲۰۱۴) همسو بوده

است. و هم چنین در خصوص تاثیر عوامل درونی و بیرونی با پژوهش طاهر پور، سفیدی و جوادی (۱۳۸۹) که

نتایج نشان داد که از نظر اعضای هیأت علمی در ۹۵ درصد موارد عوامل درونی و در ۹۲ درصد عوامل بیرونی مؤثر است در بین عوامل درونی ماهیت کار، موفقیت شغلی، مسئولیت شغلی، پیشرفت و توسعه شغلی، شناخت و قدردانی از افراد و در بین عوامل بیرونی نحوه ارتباط با دیگران، شرایط محیط کار، امنیت شغلی، نحوه سرپرستی و نظارت شغلی، خط و مشیء حاکم بر محیط کار و حقوق و دستمزد، به ترتیب بیشترین نقش را داشتند همسو بوده است. وهمچنین در خصوص تجزیه‌ی سطح انگیزش شغلی با ایرگون (۲۰۱۴) که براساس یافته‌های تحقیق ایرگون، معلمان دارای بالاترین انگیزه در ابعاد تعهد به شغل و پایین ترین سطح انگیزه هستند سطح انگیزه در بعد ادغام با شغل سطح انگیزه شغلی معلمان در دبیرستان نشان می دهد اختلاف قابل توجهی در رابطه با سن، مدت زمان اداری و سطح تحصیلات وجود دارد، در حالی که بین انگیزه معلمان با توجه به جنسیت تفاوت معنی دار و همینطور در خصوص عوامل انگیزشی با ژانگ و ژیانگ (۲۰۱۴) که عوامل راه تقویت مثبت، انتظارات بالا از شغل، تنبیه و تأدیب مؤثر، عدالت در برخورد با دیگران، برآوردن نیازهای کارمندان، قرار دادن اهداف مشخص، با معنا بودن شغل، ارج نهادن به تلاش ها و کوششها از طرف مافوق،

جدول ۲، پیشنهادات برای ارتقای انگیزش شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان سیستان و بلوچستان را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود مصاحبه‌شوندگان، موارد ۱. ایجاد امکان ارزیابی مستمر، ۲. استفاده از تخصص اساتید، ۳. بهبود فرایند ارزیابی اساتید، ۴. مزایای درخور و مناسب، و ۵. فراهم بودن محیط کار مناسب را پیشنهاد کرده‌اند.

بحث و نتیجه گیری

یافته های این پژوهش نشان داده است که وضع موجود انگیزش در دانشگاه های مورد مطالعه در حدی مطلوب قرار دارد و این مناسب بودن در کلیه ی ابعاد ومولفه های انگیزش صادق می باشد، به عبارت دیگر از منظر اعضای هیئت علمی انگیزش در سطح مطلوبی قرار دارد بنابراین مدیریت ورهبری در دانشگاه ها توانسته است در خصوص مولفه های انگیزش از جمله ماهیت شغل، دستمزد، محیط کار و ارتباطات در حد قابل قبولی توفیقی کسب نماید. بنابراین یافته‌های این پژوهش در زمینه مطلوب بودن وضعیت موجود با یافته های صفایی و زنگویی (۱۳۹۷)، پژوهش هاشمی، اسماعیلی نیری و نوروزی (۱۳۹۷) و پژوهش قاسمی و موسوی (۱۳۹۶) همسو بوده است و همینطوردر خصوص عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی با علی محمد پور و همکاران (۱۳۹۶)، شعبانی، مرادیان نژاد، سعادت و رجایی پور (۱۳۹۵)، تحقیقی حسینی و همکاران (۱۳۹۲)، نیکخواهی (۱۳۸۹)،

که در مطالعه‌ای که به این نتیجه دست یافت که سطحی از انگیزش شغلی با حمایت از تغییر همراه است و تغییرات مثبت در شغل و محیط کاری در انگیزش کارکنان موثر می‌باشد. وی شاخص‌های اعتماد به نفس، آزادی عمل در شغل و امکان پیشرفت در آن، شان و منزلت و حرمت تاثیرگذار بر انگیزش را اجتماعی بالای شغل، قدرت و تسلط کافی به شغل، تغییرات هماهنگ و مطلوب در زمینه وظایف شغلی، چالشی بودن شغل، تفویض مسئولیت به زیر دستان، تفویض اختیارات و مسئولیت‌ها در سلسله مراتب اداری، تقویت وجدان کاری و مسئولیت‌پذیری در شغل، زمینه بروز قابلیت‌ها و توانایی‌ها همسو بوده است و همینطور در خصوص عوامل انگیزشی و بهداشتی با بیرن (۲۰۰۶) که در مطالعه‌ای که بر روی مدیران سیستم بهداشت ایرلند به منظور بررسی عوامل انگیزشی و بهداشتی صورت گرفت، نشان داد که نیازهای انگیزشی در ابعاد چهارگانه مسئولیت، رشد و پیشرفت، موفقیت و شناخت و قدردانی بیش از سطح متوسط است. نیازهای بهداشتی در ابعاد شش‌گانه حقوق و مزایا، وسایل و تجهیزات، شرایط محیط کار، روابط اجتماعی میان افراد، مدیریت و خطی‌مشی و ماهیت کار بیش از سطح متوسط است. همچنین مقایسه عوامل بهداشتی و انگیزشی نیز نشان داد که نیازهای انگیزشی بیش از نیازهای بهداشتی می‌باشد همسو بوده است. لذا یافته‌های اصلی این پژوهش مدلی مشتمل بر چهار بعد از جمله ماهیت شغلی، محیط کار، دستمزد و ارتباطات با میانجیگری قدردانی می‌باشد همان‌گونه که گفته شد، تاثیر غیرمستقیم ماهیت شغلی بر انگیزش شغلی به واسطه‌ی قدردانی، برابر با ۰/۱۲ بوده و از لحاظ آماری در سطح ۰/۰۵ معنادار است. لذا می‌توان گفت که متغیر قدردانی دارای نقش میانجی در ارتباط بین ماهیت شغلی و انگیزش شغلی است. همچنین، تاثیر غیرمستقیم دستمزد بر انگیزش شغلی به واسطه‌ی قدردانی، برابر با ۰/۲۳ بوده و از لحاظ آماری در سطح ۰/۰۵ معنادار است. لذا می‌توان گفت که متغیر

وجود هنجار گروهی، تبادل اطلاعات و همکاری صمیمانه، تقویت وجدان کاری و مسئولیت‌پذیری و سه شاخص؛ پیشرفت کاری، نوع کار و جذابیت محیط کار را بر انگیزش شغلی موثر دانسته است همسو بوده است و همینطور با پژوهش دانیتس (۲۰۱۳) عوامل نظم و ترتیب، رفتار عادلانه بین همکاران، رهبری موفق و مناسب، حمایت حرفه‌ای و فراساختاری از طریق کنترل، رهبری، نظارت و مشارکت در فعالیت‌ها را معرفی و شاخص‌های؛ شیوه‌ی برخورد مافوق، نحوه‌ی ارتباط با مراجعه‌کنندگان، تجارب یادگیری در محیط شغل، فرصت‌های شغلی، تأثیرات محیط خانواده، آزادی عمل و علاقه کاری و اعتماد سرپرست را بر انگیزش شغلی مؤثر دانست همسو بوده است و همینطور با کری (۲۰۱۲) عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی در محیط‌های آموزشی را؛ تشویق و تنبیه، پیشرفت‌های کاری و شغلی، انتظارات خارجی، علایق شناختی، فرصت‌های آموزشی، شأن و منزلت و حرمت اجتماعی بالای شغل، حاکمیت روابط انسانی، آزادی عمل و امکان پیشرفت در آن، وجود مالکیت روانی، وجود مشاورانی خبره جهت مشورت و برنامه‌ریزی با آن‌ها بر شمرده که این عوامل را در حیطه دانش، مهارت‌ها، نظرات و شبکه اجتماعی بررسی کرده است همسو بوده است.

در خصوص عوامل انگیزشی با اورچاک (۲۰۰۹) که در مطالعه‌ای عوامل مؤثر بر انگیزه شغلی را در روابط صمیمانه با همکاران، سیستم پاداش منسجم و عادلانه، حقوق و مزایای بالا، امنیت در ابعاد مختلف، شرایط کاری مناسب، جذب با معنی و انگیزاننده بودن کار، حمایت مسئولان از فرد، سیستم ارزیابی عملکرد منسجم و عادلانه، تشکر و قدردانی، کمک در مورد مشکلات شخصی و حرفه‌ای، مشارکت در تمام کارها از طرف تمامی افراد گروه کاری مطرح کرد. او پاداش‌های مالی را به عنوان یک عامل خارجی معرفی نمود ولی آن را از عوامل همیشگی برانگیزاننده به حساب نمی‌آورد همسو بوده است و هم چنین در خصوص تغییر با اسکوانینگر (۲۰۰۸)

personnel using AHP technique. *Marine Science Education Research Quarterly*, No. 9, pp. 71-86. [In Persian].

Bahadori M K, Babaei M, Mehrabian F 2012. Prioritization of Effective Factors on Job Motivation in Military Staff Personnel Using Analytical Hierarchy Process. *Journal of Military Medicine*. Vol. 14, No. 4, pp. 237-244. [In Persian].

Byrne M 2006. The implications of Herzberg's "motivation-hygiene" theory for management in the Irish health sector. *Health Care Manga(Frederick)*. Vol. 25, No. 1, Pp.4-1

Cary T 2012 working at sea and psychosocial health problems report of international maritime Health Association workshop, *travel medicine and infectious disease* Pp.61-65.

Dantis F 2013. Health sector reform and public sector health worker motivation: a conceptual frame work social since & medicine 5u .Pp. 1255-1266.

Dashti S, Fardmal J, Piran Vise P, et all 2014. Investigating Factors Affecting Job Satisfaction of Health Care Workers in Hamadan City *Journal of Researchers*. Vol. 12, No. 4, pp. 28-34.[in Persian].

Ergün R 2014. Analyzing job motivation level of high school teachers in Turkey.*Proced Social and Behavioral Sciences*. Vol. 11, Pp. 2220 – 2225.

Fattah A, Hamidifar F, Haghshenas Kashani F. 2016. Investigating the Factors Affecting the Job Motivation of Personnel (Case Study: Light Vehicle Parts Manufacturing Companies in Tehran Province), *4th International Conference on Economics, Management, Accounting with Value Creation Approach, Shiraz, Training Institute of Chartered Managers*. [in Persian].

Hashemi S, Esmaili Nayeri R, Norouzi M 2018. Investigating the Job Motivation of Teachers in Public Schools in District 6 of Tehran, First National Conference of Entrepreneurial Schools. *Approaches, Theories, Dimensions and Practical Business of Successful Countries*), Isfahan, Azad University Isfahan Islamic Branch

قدردانی دارای نقش میانجی در ارتباط بین دستمزد و انگیزش شغلی است.

پژوهش فوق با محدودیت‌هایی مواجه بود که می‌توان به مواردی اشاره کرد، جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل اعضاء هیات علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی واحد سیستان و بلوچستان بوده است، لذا در تعمیم نتایج به سایر اعضای هیات علمی سایر دانشگاه‌ها رعایت جانب احتیاط ضروری است. در این پژوهش، سایر عوامل مانند شاخص‌های اجتماعی، فرهنگی، امکانات مالی و... کنترل نشده است. همچنین عدم کنترل همه متغیرهای ناخواسته و عدم دسترسی به مبانی نظری گسترده، روبه‌رو بود. همچنین یکی از محدودیت‌های پژوهش تعداد زیاد ابزار جمع‌آوری اطلاعات و کمبود زمان اعضای هیات علمی و گستردگی کار آنان می‌باشد که می‌تواند نتایج تحقیق را تحت‌تاثیر قرار دهند. با وجود محدودیت‌های فوق، در این تحقیق یک حوزه مطالعاتی جدید و عالی و در حال رشد گشوده شده است. در این راستا، پیشنهادات زیر می‌تواند مفید باشد: پیشنهاد می‌گردد با ایجاد کانون ارزیابی و توسعه و بهبود ارزیابی‌های عملکرد- پروژه‌های ارزیابی عملکرد، هر شش ماه یک بار، برگزار گردد. پیشنهاد می‌گردد که با استفاده از تخصص اساتید در راستای اجرای طرح‌های مهم و همچنین حل مشکلات مختلف جامعه از متخصصین آن بخش در دانشگاه نظر خواهی شود و همینطور در برنامه‌ریزی کلاس‌ها، درس‌های مرتبط با رشته تخصصی اساتید، مد نظر قرار گیرد. پیشنهاد می‌گردد که مزایای تشویقی در جهت قدردانی از فعالیت‌های علمی اساتید، مدنظر قرار گیرد و همینطور صمیمیت در میان اعضای هیات علمی برقرار باشد. بستر همکاری اعضای هیات علمی با یکدیگر فراهم شود.

References

Ali Mohammadpour A, Taghipour E, Nemati M H 2017. Identification and ranking of the factors affecting the career motivation of long-distance sailor

- Nikkhahi M H 2010. Investigation of Factors Influencing Motivation of Tehran Distribution Area Staff on the Productivity of National Petroleum Products Distribution Company, *M.Sc., Islamic Azad University, Central Tehran Branch*. [In Persian].
- Safa'i I, Zangoie J 2018. The Study of Job Motivation Status in First Secondary Physical Education Teachers in South Khorasan Province. Fourth National Conference on Sport and Physical Education of Iran, Tehran: *Association for Development and Promotion of Fundamental Sciences and Technologies*. [in Persian].
- Schwanninge M arkus 2008, Job Motivation for Learning and Development as Predictors of support for change. *Journal of organizational Transformation and social change*, vol. 5, No. 2, pp. 141-157
- Shabani A, Moradian Nejad N, Saadat R, et all 2016. Investigation of the motivation of staff members in Isfahan Public University Libraries based on the McClelland Triple Needs Theory, *Journal of Information Management Science and Technology*. Vol. 2, No. 1. [in Persian].
- Taherpour M, Sefidi F, javadi A 2010. Evaluation of Faculty Members' Viewpoints on Job Motivation Factors in Qazvin University of Medical Sciences. *Research in Medical Education*. Vol. 2, No. 2, Pp. 33. [in Persian].
- Urichuk B 2009, Employee motivation Dose it improves performance, productivity, *keep then motivated and loyal, career builders-club.com*.
- Zhang F 2014 Human resource management AND competitive advantage motivation: An application of re source – based. *view in THE shipping industry*. (Khorasgan) - Iran Educational Management Association Isfahan Branch - Andisheh Entrepreneurship Training Complex in collaboration with some of the country's prestigious institutions and universities and full scientific support of Management Association. [In Persian].
- Hosseini S N, Mirzaei M, Faryabi R, et all 2013. Factors Affecting Job Motivation of Faculty Members of Yazd University of Medical Sciences: Application of Herzberg Motivation Theory. *Iranian Journal of Medical Education*. Vol. 13, No. 1, pp. 1-6. [In Persian].
- Jafarzadeh Kermani Z, Fatahi R 2004. Investigating the Factors Affecting the Job Satisfaction of Librarians and Informatics Faculty Members in Iran. *Journal of Library and Information Science*. Vol. 7, No. 25, pp5-24. [In Persian].
- Khorasani M, Roudbarian R 2017. A Comparative Study of Factors Affecting Staff Motivation in Organization, Second International Conference on Management Criticism and Analysis in the Third Millennium, *Mashhad, Apadana Cultural and Scientific Institute*. [in Persian].
- Lotfi Azimi A, Afrooz Gh, Dortaj F, et all 2015. The role of inhibition and self-efficacy in predicting students' academic motivation. *Research in Educational System*, Vol. 9, No. 31. [In Persian].
- Meshbeki A, Rohani M H 2010. Organizational Behavior Management. Tehran, *Iqbal Publications*. [In Persian].
- Myers L S, Gamst G, Garino A J 2012. Applied Multivariate Research (Design and Interpretation). Translators Hassan Pasha Sharifi, Valiollah Farzad, Simindokht Rezaani, Hamid Reza Hassanabadi, Bilal Izanloo, Mojtaba Habibi. Tehran: *Roshd Publications*. [In Persian].

Providing a model to promote the motivation of faculty members of the Islamic azad university in sistan & balouchestan province

Reza Fathollahzadeh: Ph.d. student in educational management, Bandar abbas branch, Islamic azad University, Bandar abbas, Iran.

Nadergholi Ghourchian*: Faculty Member, Department of Educational Management, graduate school of management & economics, science and research branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Mehdi Bagheri: Faculty Member, Department of Public Management, Islamic Azad University, Bandar Abbas, Iran.

Parivash Jafari: Faculty Member, Department of Educational Management, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Abstract: The purpose of this study was to provide a model to enhance the motivation of faculty members of Islamic Azad University of Sistan and Baluchestan. The present study was a descriptive survey in terms of qualitative and quantitative data types, and in terms of how variables were implemented and manipulated. The statistical population in the qualitative section consisted of 18 university professors and specialists in the field of higher education in the open universities of Sistan and Baluchestan province. In the quantitative section, a sample of 300 people was selected by stratified random sampling from the statistical population using Morgan table ($n = 169$). Semi-structured interviews and the standard Rosberg standard questionnaire were used to collect the data. Exploratory factor analysis was used to analyze the dimensions and components of job motivation, single sample t-test, and to compare the present and desired status of dependent t-test with SPSS software. . In order to present the final model of the research, modeling and fitting modeling was used in structural equation modeling technique using Amos software. The findings showed that the factors of job motivation of faculty members of Islamic Azad University of Sistan and Baluchestan include: the nature of job, work environment, intra-organizational and intra-organizational communication, salary and teacher appreciation. The current status of faculty motivation is as follows: job $t = 0.35$, work environment $t = 0.78$, communication $t = 0.90$ and wage $t = 0.68$.

Key words: job motivation, scientific research, occupational nature, salary and promotion, communication.

***Corresponding author:** Faculty Member, Department of Educational Management, graduate school of management & economics, science and research branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Email: ghorchian.n@gmail.com