

# بررسی نظرات اعضاء هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین در خصوص عوامل ایجاد انگیزه شغلی

\*مریم طاهرپور، \*\*فاطمه سفیدی، \*\*\*امیر جوادى

\*کارشناس ارشد مامایی، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی قزوین  
\*\*کارشناس ارشد روان‌سنجی، EDO دانشکده دندانپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی قزوین  
\*\*\*مری هیئت علمی گروه پزشکی اجتماعی دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی قزوین

## چکیده

**مقدمه:** شناخت عوامل مؤثر در ایجاد انگیزه شغلی، از ضرورت‌هایی است که می‌تواند در افزایش بهره‌وری و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه کمک‌کننده باشد. این مطالعه با هدف تعیین نظرات اعضاء هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین در خصوص عوامل ایجاد انگیزه شغلی انجام شد.

**روش‌ها:** در این مطالعه توصیفی - تحلیلی تعداد ۱۰۰ نفر از اعضای هیأت علمی شاغل در دانشگاه علوم پزشکی قزوین، برای شناسایی عوامل مؤثر بر انگیزه شغلی مورد بررسی قرار گرفتند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه ۴۲ سؤالی بود که براساس تئوری دو عاملی هرزبرگ (Herzberg) طراحی گردیده و روایی محتوا و پایایی پرسشنامه بوسیله آزمون مجدد بررسی و تأیید گردید. آنالیز داده‌ها با آزمون مجذور کای و تست دقیق فیشر با استفاده از نرم‌افزار SPSS انجام شد.

**یافته‌ها:** 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 مشی حاکم بر محیط کار و حقوق و دستمزد، به ترتیب بیشترین نقش را داشتند.

**نتیجه‌گیری:** عوامل درونی (انگیزشی) از نظر اعضای هیأت علمی نسبت به عوامل بیرونی (بهداشتی) در ایجاد انگیزش شغلی از اهمیت بیشتری برخوردار است. یافته‌های این مطالعه با نظریات هرزبرگ مطابقت دارد. در این مطالعه مهم ترین عامل در ایجاد انگیزش شغلی، ماهیت کار و موفقیت شغلی بود.

**کلید واژه‌ها:** انگیزه شغلی، هیأت علمی، رضایت شغلی، عوامل درونی، عوامل بیرونی

## مقدمه

منابع فیزیکی و مادی را به هدر داده و از بین ببرد یا آن را بارور کند (۱). میل یا اراده انجام کار یا انگیزش، عامل اساسی در ایجاد تلاش‌ها و فعالیت‌های فرد یا افراد است (۲). فقدان انگیزش در کاهش میزان حضور در محل کار و کمیت و کیفیت کار تأثیر دارد. در یک بررسی، نامشخص بودن آینده، فقدان برنامه صحیح و امنیت شغلی را در این امر مؤثر دانسته‌اند (۳). عواملی چون جالب بودن کار، قدردانی، حقوق کافی، شرایط کاری مناسب و ماهیت کار، در افزایش انگیزه شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها مؤثر قلمداد شده‌اند (۴، ۵ و ۶).

یکی از تئوری‌های انگیزش شغلی، تئوری دو عاملی هرزبرگ می باشد. به عقیده وی انگیزش تحت تأثیر عوامل محرک

اعضای هیأت علمی بدنه اصلی هر دانشگاه را تشکیل می‌دهند و مسلماً اهمیت آنان در سازمان‌ها از برنامه‌ها، فعالیت‌ها و تجهیزات و مواد بیشتر است. دانشگاه‌های علوم پزشکی به اساتید با انگیزه به عنوان یکی از ارکان تعلیم و تربیت نیاز دارند تا در آموزش دانشجویان و ارتقاء بهداشت و درمان جامعه مؤثر واقع شوند. منابع انسانی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر موفقیت یا شکست یک سیستم اجتماعی است. این منابع انسانی هستند که ضامن بقاء، عامل تأثیرگذار و رمز موفقیت یک سیستم می‌باشند. عامل منابع انسانی می‌تواند

**نویسنده مسئول:** مریم طاهرپور، قزوین، بلوار شهید با هنر، دانشگاه علوم پزشکی قزوین، دانشکده پرستاری و مامایی.

oztaherpour@yahoo.com

شغلی کارکنان یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های مدیران امروزی است و در این بین دانشگاه‌ها به عنوان مرکز پرورش نیروی انسانی توانمند و متخصص از اهمیت بیشتری برخوردارند. بررسی عوامل مؤثر در انگیزه شغلی به مدیران و دست اندرکاران تعلیم و تربیت کمک خواهد کرد تا محیطی ایجاد کنند که در آن محیط روابط با هم توسعه و گسترش یابد تا بتوانند انگیزه‌های پرثمرتری را از راه موفقیت گروهی در راه نیل به هدف‌های سازمانی از طریق ایجاد رضایتمندی در اعضاء بوجود آورند. این مطالعه با هدف تعیین نظرات اعضاء هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین در خصوص عوامل ایجاد انگیزه شغلی بر مبنای تئوری هرزبرگ اجرا گردید.

### روش‌ها

پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی تحلیلی است. نمونه‌های مورد بررسی به روش تصادفی ساده و به تعداد ۱۰۰ نفر از بین اعضاء هیئت علمی انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده، پرسشنامه طراحی شده براساس نظریه دو عاملی هرزبرگ باتوجه به انگیزه درونی (ذهنی) و عوامل بهداشتی (خارجی یا بیرونی) تهیه و تنظیم گردید. به منظور تأیید روایی از روش روایی صوری و محتوایی و جهت بررسی پایایی از آزمون مجدد به فاصله دو هفته استفاده شد ( $T=0.84$ ).

بخش اول پرسشنامه شامل مشخصات فردی اعضاء هیأت علمی و بخش دوم مشتمل بر ۴۲ سؤال مربوط به ۱۱ عامل نظریه هرزبرگ بود. از این ۴۲ سؤال، ۲۳ سؤال مربوط به عوامل بیرونی (۶ حیطه) و ۱۹ سؤال مربوط به عوامل درونی (۵ حیطه) بود. برای نمره‌دهی به سوالات از مقیاس لیکرت جهت سوالات پنج گزینه ای استفاده شد. حداکثر امتیاز ۴ و حداقل صفر در نظر گرفته شد که بصورت کم (۰-۱/۳۳)، متوسط (۲/۶۶-۱/۳۴) و زیاد (۴-۲/۶۷) طبقه‌بندی گردید.

در هنگام توزیع پرسشنامه بین اعضاء هیأت علمی توضیحات لازم در راستای تحقیق داده شد. پس از تکمیل پرسشنامه‌ها، داده‌ها در نرم افزار SPSS وارد شد. سپس یافته‌ها در قالب جداول آماری، نمودار و شاخص‌های عددی محاسبه و ارائه گردید. برای آنالیز داده‌ها از آزمون مجذور کای و تست دقیق فیشر استفاده شد. سطح معنی‌داری ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

### یافته‌ها

از مجموع ۱۰۰ نفر اعضاء هیأت علمی مورد بررسی، ۵۱ درصد مؤنث و همچنین ۷۱ درصد از افراد مورد مطالعه متأهل و میانگین سن آن‌ها  $41/27 \pm 7/48$  سال بود. ۵۷ درصد رتبه

انگیزش (عوامل درونی یا ذهنی فرد) و عوامل بهداشتی (عوامل خارجی) است. عوامل محرک انگیزش از انجام کار ناشی می‌شوند و موجب رضایتمندی فرد شده و به عنوان پاداش‌های درونی یا ذهنی می‌باشند، همانند: موفقیت، پیشرفت و قدردانی ماهیت کار. برای تأمین و حفظ سلامت سازمان، شناسایی عوامل بهداشتی یا خارجی عمدتاً با محیط و زمینه شغل ارتباط دارند. این موارد عبارتند از: خط و مشیء محیط کار، شرایط محیط کار، حقوق و دستمزد، روابط شخصی با هم ردیف‌ها و امنیت شغلی (۷ و ۸). هرزبرگ نتیجه می‌گیرد هنگامی که اشخاص در خصوص کار خود اظهار رضایت می‌کنند، سعی دارند این صفات را به خود استناد دهند ولی به هنگام نارضایتی می‌کوشند که به عوامل بیرونی توسل جویند. او می‌افزاید که راضی بودن، نقطه مقابل ناراضی بودن نیست و از میان بردن صفات ممیزه نارضایتی از کار، لزوماً کار را رضایت بخش نمی‌کند (۹). لذا، مدیرانی که در پی از میان برداشتن عوامل نارضایتی هستند، احتمالاً موفق به ایجاد آرامش می‌شوند ولی الزاماً موجب انگیزه نخواهند شد. در سازمان‌های امروزی، شرایط موجود اقتصادی و عدم تناسب حقوق و دستمزد با هزینه‌های زندگی، همچنین مشکلات ناشی از شرایط برون سازمانی مدیران را مجبور ساخته است که فقط به عوامل بیرونی توجه کنند و سایر تدابیر مدیریتی را از نظر دور نگه دارند (۱۰ و ۱۱). شواهد قابل توجهی وجود دارند که نشان می‌دهند برخلاف ادعای هرزبرگ، عوامل مؤثر بر رضایت و عدم رضایت، مستقل از همدیگر نیستند (۷).

شناخت عوامل مؤثر در ایجاد انگیزه شغلی اعضاء هیأت علمی از ضرورت‌هایی است که می‌تواند در افزایش بهره‌وری، رضایت شغلی و برنامه‌ریزی موفق در ایجاد محیطی پرشور و مفید در دانشگاه کمک‌کننده باشد. آگاهی از نیازهای اعضاء هیأت علمی در ایجاد انگیزه شغلی برای پیش‌بینی و تفسیر رفتارهای ایشان مفید است و از ضرورت‌هایی است که نباید نادیده گرفته شود، زیرا انگیزه عامل اصلی در ایجاد فعالیت هاست. عوامل مؤثر بر افزایش بهره‌وری شامل انگیزه، آموزش، مشارکت در تصمیمات، مهارت، شناخت شغل می‌باشد. در نتیجه می‌توان گفت که مدیران موفق در دانشگاه‌ها کسانی هستند که با شناخت عوامل مؤثر بتوانند وضعی را بوجود آورند که انگیزه‌های اعضاء هیأت علمی را ارضاء کنند (۱۱).

باتوجه به اهمیت نیروی انسانی در یک سازمان و نقش آن‌ها در رشد و تحقق اهداف سازمانی، پرداختن به مبحث انگیزه

بودند. نظر اعضای هیأت علمی مجرد و متأهل در مورد عوامل درونی مؤثر بر ایجاد انگیزش شغلی همگون بود و به ترتیب شامل عامل ماهیت کار و موفقیت شغلی بود. نظر اعضای هیأت علمی مجرد و متأهل در مورد اهمیت عوامل بیرونی نیز یکسان بوده و به ترتیب شامل عامل نحوه ارتباط با دیگران و شرایط محیط کار بود.

اعضای هیأت علمی با مرتبه مربی و استادیاری و بالاتر، عامل ماهیت کار را به عنوان مهم‌ترین عامل درونی مؤثر در ایجاد انگیزش شغلی معرفی کرده بودند (جدول ۱). در مورد اهمیت عوامل بیرونی مؤثر بر ایجاد انگیزش شغلی، تحلیل داده‌ها برحسب مرتبه دانشگاهی نشان داد که اعضای هیأت علمی در مرتبه مربی و استادیاری و بالاتر نحوه ارتباط با دیگران را به عنوان مهم‌ترین عامل بیرونی مؤثر در ایجاد انگیزه شغلی عنوان نمودند (جدول ۲).

استادیار و بالاتر داشتند. ۶۵ درصد از آن‌ها دارای مدرک دکتری و ۵۷ درصد استخدام رسمی، ۹۰ درصد بومی و میانگین سابقه کار آن‌ها  $7/33 \pm 11/44$  سال بود.

نتایج نشان داد که در بین اعضای هیئت علمی در حیطه عوامل درونی (انگیزش) ۱۰۰ درصد ماهیت کار، ۸۵ درصد موفقیت شغلی، ۷۷ درصد مسئولیت شغلی، ۶۰ درصد پیشرفت و توسعه شغلی و ۴۴ درصد شناخت و قدردانی از اهمیت بیشتری به ترتیب انتخاب برخوردار بود. عوامل بیرونی (بهداشتی) ۱۰۰ درصد نحوه ارتباط با دیگران، ۷۳ درصد شرایط محیط کار، ۶۵ درصد امنیت شغلی، ۵۸ درصد عامل نحوه سرپرستی و نظارت شغلی، ۳۵ درصد خط و مشیء حاکم بر محیط کار و ۲۷ درصد حقوق و دستمزد را در ایجاد انگیزش شغلی بسیار مهم دانستند.

در مجموع از نظر اعضای هیأت علمی عوامل درونی ۹۵ درصد و عوامل بیرونی ۹۲ درصد در ایجاد انگیزش دارای اهمیت

جدول ۱: توزیع فراوانی ابعاد درونی انگیزه شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین

ابعاد	عوامل مؤثر	درجه اهمیت	
		کم	زیاد
توانایی و قدرت دانی	قدر دانی توسط همکاران در صورت ارائه کار با ارزش	۴۸٪	۳۵٪
	قدردانی توسط دانشجو با ارائه کار آموزشی	۳۱٪	۵۰٪
	قدر دانی توسط مسئولین در صورت ارائه کار با ارزش	۸۲٪	۳۰٪
	احساس مسئولیت مسئولین در خصوص مشکلات حرفه ای	۶۱٪	۴۹٪
توسعه شغلی	حمایت مدیران و مسئولین در مراجع قانونی	۵۸٪	۴۶٪
	امکان ارتقاء شغلی در حرفه	۳۹٪	۵۲٪
	امکان ادامه تحصیل	۴۰٪	۴۲٪
	امکان شرکت در سمینارها و کنفرانس ها	۳۸٪	۵۸٪
ماهیت کار	امکان پژوهش های مناسب	۴۳٪	۶۰٪
	توانایی ارائه خدمات اجتماعی توسط حرفه	۰	۱۹٪
	ارزش حرفه تدریس در سطح اجتماع	۰	۲۷٪
	میزان علاقمندی به تدریس	۰	۱۳٪
مسئولیت شغلی	رضایت از شغل تدریس	۰	۳۳٪
	آزادی ابراز عقیده در حرفه	۲۲٪	۶۷٪
	آزادی عمل در حرفه	۱۱٪	۶۹٪
	استفاده از نظرات و پیشنهادات در تصمیم گیری ها	۳۹٪	۶۴٪
موفقیت شغلی	استقلال در ارائه خدمات آموزشی و پژوهشی	۲۰٪	۵۶٪
	امکان ارتقاء به رتبه های بالاتر	۲۸٪	۶۶٪
توانایی و قدرت دانی	دخالت در روند آموزش، درمان و مراقبت از بیماران	۲٪	۵۸٪
			۴۰٪

جدول ۲: توزیع فراوانی ابعاد بیرونی انگیزه شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین

ابعاد	عوامل موثر	درجه اهمیت		
		کم	متوسط	زیاد
تناسب حقوق و مزایا	تناسب حقوق با نیازهای زندگی	۵۹٪	۳۹٪	۲٪
	تناسب حقوق با میزان و نوع کار	۷۵٪	۲۳٪	۱٪
	تناسب مزایا با میزان فعالیت	۸۵٪	۱۶٪	۰
وضوح قوانین و مقررات	وضوح قوانین و مقررات آموزشی	۴۶٪	۴۹٪	۰
	وضوح قوانین و مقررات اداری	۶۳٪	۳۸٪	۰
	تناسب انتظارات مسئولین با شرایط فراهم شده از سوی آنان	۶۳٪	۳۲٪	۰
	وضوح و تناسب قوانین تشویق و تنبیه	۸۸٪	۲۱٪	۰
ارتباط	ارتباط با مسئولین	۰	۶۳٪	۲۰٪
	ارتباط با همکاران هیئت علمی	۰	۳۶٪	۶۹٪
	ارتباط با مدیر گروه	۰	۴۳٪	۶۱٪
	ارتباط با کارکنان غیر هیئت علمی	۰	۳۵٪	۷۰٪
	نحوه تعامل همکاران با یکدیگر	۰	۷۸٪	۲۰٪
امکانات	رعایت عدالت از سوی مسئولین	۵۰٪	۶۱٪	۸٪
	امکانات پیشگیری از حوادث شغلی	۴۶٪	۵۶٪	۱۰٪
	امکانات بیمه و بازنشستگی	۱۴٪	۶۷٪	۲٪
	میزان ثبات شغلی	۳۰٪	۵۶٪	۰
تجهیزات	شرایط فیزیکی محل کار	۱۶٪	۷۱٪	۹٪
	تجهیزات و امکانات و ابزار کاری	۲۴٪	۶۱٪	۱۲٪
	امکانات رفاهی محل کار	۴۱٪	۶۶٪	۰
نظارت	دسترسی به مسئولین در مواقع لزوم	۲۰٪	۶۴٪	۱۶٪
	نظارت مسئولین بر کار	۴۶٪	۳۸٪	۱۶٪
	ارزشیابی مسئولین از کار	۵۶٪	۳۶٪	۹٪
	شیوه هدایت و سرپرستی مسئولین	۴۲٪	۴۶٪	۱۱٪

## بحث و نتیجه گیری

اهمیت عوامل درونی (انگیزشی) ایجاد انگیزش شغلی از نظر اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین از نقش عوامل بیرونی (بهداشتی) بیشتر می‌باشد، این نتیجه با تحقیقات دیگر همخوانی دارد (۱۲ و ۱۳). یافته های برنجیان نشان داد که کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی عوامل بیرونی را باعث افزایش فعالیت و کارآیی خود می‌دانستند (۱۴). در بررسی مشابه بر روی دبیران شهر دامغان، نیز عوامل بیرونی مهم‌تر ذکر شده بود (۱۵).

نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که این بررسی در راستای نتایج تحقیقات هرزبرگ می‌باشد زیرا وی معتقد بود که عوامل بهداشتی (بیرونی) وجودشان در کار ضروری است و نبودشان ایجاد مشکل می‌نماید، اما باعث انگیزش افراد به کار نمی‌شود. اما عوامل انگیزشی (درونی) باعث ترغیب می‌شوند. توفیق و پیشرفت در کار و احساس رضایت از شغل،

نمونه هایی از این عوامل می باشند (۷ و ۱۲). به نظر پژوهشگر، تفاوت در اهمیت نسبی عوامل در ایجاد انگیزش شغلی در مطالعات مختلف را می‌توان به دلیل تفاوت‌های موجود در شرایط اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جوامع و موقعیت زمانی دانست که مستلزم انجام بررسی‌های تکمیلی است.

بر اساس یافته های این پژوهش عامل ماهیت کار در بین عوامل درونی، به عنوان مهم‌ترین عامل در ایجاد انگیزه شغلی بیان شده است. این یافته با مطالعه بخشی و همکاران و محمودی همخوانی دارد (۱۶، ۱۷). کاشانیان معتقد است که افراد از مشاغل پرتحرک، بیش از کارهای عادی و معمولی لذت می‌برند و رضایت خاطر حاصل می‌کنند و هنگامی بهتر کار می‌کنند که ماهیت کار برایشان جالب باشد (۱۸). مشاغل تخصصی پس از مدتی باعث کسالت و دلزدگی می‌شود و انگیزه به کار را در آنان تضعیف می‌کند که می‌توان با متنوع

نمودن محیط مناسب توأم با امنیت شغلی و آرامش خاطر و تجهیزات باشند تا اساتید بتوانند ذهن خود را صرف آموزش و تحقیق کنند. در این راستا، توجه به رفع مشکلات اقتصادی، استخدامی و شرایط محیط کار و ایجاد تنوع در شغل و قدردانی به موقع از آن‌ها، فراهم آوردن امکانات رفاهی در داخل و خارج از دانشگاه، ایجاد فرصت‌های مطالعاتی، امکان ادامه تحصیل، ایجاد ارتباط و همکاری با سایر مراکز علمی و تقویت فعالیت‌های تیمی موجبات انگیزه درونی ایشان را فراهم می‌نماید و از رکود و سستی در امر آموزش و پژوهش و بطور کلی وظایف حرفه‌ای آنان، پیشگیری می‌کند.

### قدردانی

از زحمات شورای محترم پژوهشی و مدیریت محترم مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی قزوین و کلیه همکارانی که در دانشکده‌ها ما را در اجرای این طرح یاری نمودند تشکر و قدر دانی می‌گردد.

ساختن شغل ایجاد انگیزه نمود (۱۹). اگرچه نتایج پژوهش حاضر نشان داد که عامل ماهیت کار و موقعیت شغلی در بین عوامل درونی بیشترین اهمیت را برخوردارند به نظر می‌رسد این اهمیت به دلیل نوع محیط کار و علاقه به یاددهی و کسب علم از سوی اساتید باشد.

در تعیین اولویت اهمیت عوامل بیرونی، عامل نحوه ارتباط با دیگران، مهم‌ترین عامل انگیزه شغلی است. نتایج تحقیق منجمد در حیطه ارتباط با همکاران نشان داد که اکثریت از ارتباط حرفه‌ای با همکاران رضایت داشته و از ارتباط بین پزشکان و پرستاران تا حدودی راضی بوده و بیشترین درصد آنان، از ارتباط با مسئولین مافوق رضایت نداشتند (۲۰).

باتوجه به یافته‌های این پژوهش، مسئولین امر باید به اهمیت عوامل موثر در ایجاد انگیزه شغلی در دانشگاه‌ها توجه بیشتری نموده و در صدد پرورش استعدادهای خلاق، از طریق فراهم

## Reference

1. Luthans F. Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill .Co. 1992.
2. Hosseini nasab D. [Development center efficiency faculties in universities. Tehran: Institute for Research and Planning Education]. Unesco 1998: 706. [Persian]
3. Nobakht Haghighi A. [Factors in the presence of insufficient doctors in medical centers of Shahid Beheshti University]. Medical Journal 1989; 13(1, 2):9-61. [Persian]
4. Shafiee H. [The main factors causing the motivation of faculty members of Imam Hussain (AS)]. Islamic Azad University 1996. [Persian]
5. Benjamin DP, Chambers S, Reiterman G. A focus on American Indian College persistence. Journal of American Indian Education [serial on the internet]. 1993. Available from: <http://jaie.asu.edu/v32/v32s2foc.htm>.
6. Thiedke CC, What motivates staff? Fam Pract Manag [serial on the internet] 2004; 11(10):54-5. Available from: [http://aafp.org/fpm/20041100/54\\_what.html](http://aafp.org/fpm/20041100/54_what.html).
7. Davis K, Newstrom J. Human behavior at work: organizational behavior. 8<sup>th</sup> ed. Newyork McGrow Hill: Co.1980.
8. Gaweł JE, Herzberg theory of motivation and Masslow Hierarchy of needs. Washington: ERIC Clearinghouse on assessment and evaluation. 1997. [cited 2004 sep. 10]. Available from: <http://chiron.valdosta.edu/whuitt/files/herzberg.html>.
9. Armstrong M, Personal Management Practice. 4<sup>th</sup> ed. Kogan: Co.1991.
10. Robbins SP. Oraganizational Behavior. 5<sup>th</sup> ed. Prentice-Hall: Co.1991.
11. Khowaja AK, Qureshi R, Andrades Fatmi Z, Khowaja NK. Comparison job satisfaction and stress among male and female doctors in teaching. [cited 2004 sep 10]. Available from: <http://www.ayubmed. Edu. PK/JAMC/PAST/161/Alikkhawajaaku.html>.

12. Ebadi A. [Study nurses comments about the factors affecting job motivation in Tehran]. MA thesis. Tehran: Nursing and Midwifery, Shahid Beheshti University of Medical Sciences. 1995. [Persian]
13. Ghanyan M. [Structures affecting job satisfaction agricultural promoters Azerbaijan Qarbi, Kurdistan and Kermanshah province]. Journal of Agriculture. Persian month Shahrivar 2003; (1): 93-103. [Persian]
14. Berenjjan AR. [Motivating factors in determining the needs and staff of Shahid Beheshti University of Medical Sciences]. MA thesis. Tehran: Nursing and Midwifery, Shahid Beheshti University of Medical Sciences. 1995. [Persian]
15. Jahanian R. [Evaluate teachers based on the Herzberg theory of job satisfaction in junior school boys Moghan city]. MA thesis. Tehran: Educational Sciences Teacher Training University in Tehran. 1995. [Persian]
16. Bakhshi Ali Abad H. [Effective Factors on Job Motivation in Academic Members of Rafsanjan Medical University]. Iranian Journal of Medical Education 2004; 4 (12): 33-41. [Persian]
17. Mahmoudi H. [Nurses job motivation factors specific sectors]. Journal of Behavioral Sciences 2007; (2): 178-171. [Persian]
18. Kashanyan M. [Impact on work morale]. Articles about the principles of organizational behavior and motivation. Tehran: State Management Training Center. 1991. [Persian]
19. Alaghband A. [Educational management arrangements]. Tehran: Amir Kabir. 1999; 111-127. [Persian]
20. Monjmed R. [Nursing Job Satisfaction Survey health centers across the country and education]. Life Journal 2004; (23): 48-39. [Persian]

# Identifying Job Motivation from Qazvin University of Medical Sciences Faculty Members' Viewpoints

\* Taherpour M, \*\* Sefidi F, \*\*\* Javadi A

\* Master. F midwifery, nursing and midwifery school, Qums

\* Master of psychometry, dentistry school, Qums

\*\*\* Instructor, Faculty member of medicine school, Qums

## Abstract

**Introduction:** identifying effective factors in creating job motivation is necessitate to promote productivity and job satisfaction of faculty members. This study has been done in order to determining job motivation factors based on opinions of faculty members of Qazvin University of medical sciences.

**Methods:** in this analytical descriptive study, 100 current faculty members of Qums participated to identify potential effective job motivations. Data collection tool is a 42 items questionnaire which has been designed based on Herzberg two factor's theory. Content validity and reliability of the questionnaire are confirmed by test – retest. The result of the findings are presented as frequency tables. Data were analysed by using chi – square, Fisher exact test and SPSS software, significant level of 5 percent is considered, too.

**Results:** from the faculty members view points, internal and external factors are effective in 95 and 92 percent, respectively. Among the internal factors, quality of job, job success, responsibilities of job, progress and promotion in job, acknowledgement and appreciation of staffs are the most important to the least ones respectively. Also, among external factors, manner of relation, working environment condition, job security, manner of supervision in the working environment, current policies in the working environment and salary are the most to the least factors, respectively.

**Conclusion:** from the view points of faculty members, motivation as internal factors is more important then health from external factors in creating job motivation. The findings of this study are consistent with Hrzbrg theories. This study demonstrated that quality of work is the most important factor in creating job motivation and success.

**Key word:** job motivation, faculty members, job satisfaction, internal factors, external factors.

**Corresponding Author:** Maryam Taherpour, Nursing &Midwifery department, Qazvin University of Medical Sciences.  
oztaherpour@yahoo.com