

فرا ترکیب عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی:

در جستجوی الگوی انگیزش اعضای هیئت علمی

رضا فتح اله زاده^۱، نادرقلی قورچیان^۲ (نویسنده مسئول)، مهدی باقری^۳، پریوش جعفری^۴

چکیده

بررسی علل موفقیت برخی از سازمان‌ها و نیز علل انحطاط و انحلال بعضی از شرکت‌ها نشان می‌دهد که ایجاد انگیزه لازم و مناسب در نیروی انسانی، تأثیر معنادار و قابل توجهی در موفقیت و پایدار یا انحلال این واحدها دارد. هدف از این پژوهش، شناسایی عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی با استفاده از روش فرا ترکیب بود. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی است؛ از لحاظ ماهیت اطلاعات و شیوه تحلیل آن‌ها جزو تحقیقات کیفی است. از منظر روش جمع‌آوری اطلاعات در زمره پژوهش‌های اسنادی است و در نهایت بر مبنای روش پژوهش، جزو تحقیقات تحلیلی - توصیفی است که با استفاده از روش فرا ترکیب صورت گرفته است. جامعه آماری پژوهش، کلیه پژوهش‌های داخلی صورت گرفته در ۱۰ سال اخیر (۱۳۸۹-۱۳۹۹) با موضوع بررسی عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی است که گزارش آن‌ها در بانک اطلاعات نشریات کشور (مگیران) یا پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی نمایه شده است. با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و با استناد به قاعده اشباع نظری، تعداد ۱۲ پژوهش انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. استخراج عوامل و مؤلفه‌ها با استفاده از روش تحلیل مضمون صورت گرفت و اعتبار تحلیل‌ها بر مبنای روش سه‌گوشه‌سازی تحلیل‌گر مورد تأیید قرار گرفت. بر اساس نتایج به دست آمده، الگوی عوامل مؤثر بر انگیزش اعضای هیئت علمی دانشگاه مشتمل بر هفت عامل، ۱۹ مؤلفه و ۶۱ شاخص است. عوامل مؤثر بر انگیزش عبارت از شرایط محیط کار؛ خطامشی‌ها و قوانین؛ سبک مدیریت و رهبری؛ روابط با همکاران؛ عوامل شخصیتی؛ توانمندسازی؛ و ماهیت شغل هستند. موارد خیلی زیادی باعث انگیزش شغلی اعضای هیات علمی می‌شود که این موارد در چند طبقه جای می‌گیرد.

کلیدواژه‌ها: انگیزش شغلی، عوامل بهداشتی، عوامل انگیزشی، اعضای هیئت علمی

^۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد بندر عباس، دانشگاه آزاد اسلامی، بندر عباس، ایران.

^۲. عضو هیات علمی، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

^۳. عضو هیات علمی، گروه مدیریت دولتی، واحد بندر عباس، دانشگاه آزاد اسلامی، بندر عباس، ایران.

^۴. عضو هیات علمی، گروه مدیریت آموزشی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

مقدمه

موضوع انگیزش از مقوله‌های مهم و حیاتی در سازمان‌های امروزی است. تا زمانی که نیروی انسانی از انگیزش شغلی قابل قبول برخوردار نباشد، سایر فعالیت‌های سازمان نتیجه و ثمره لازم را نخواهد داشت (مسلمی و همکاران، ۱۳۹۶). در واقع، رفتار فرد برانگیختنی است و برای این که به کاری دست بزنند باید انگیزه آن کار را در او ایجاد کرد و در نتیجه یکی از بحث‌های مهم و اصلی مدیریت انگیزش (کلر^۱ و همکاران، ۲۰۱۶).

انگیزش یک حالت درونی است که رفتار انسان را انرژی بخشیده، فعال ساخته، به حرکت درآورده و به سوی اهداف معینی هدایت می‌کند (شکیب و همکاران، ۱۳۹۶). می‌توان گفت انگیزش، مجموع متغیرهای پیچیده ارگانیزمی و محیطی است که کنش آنها به فعالیت عمومی و جهت دار احساس و رفتار منجر می‌شود (خداپناهی، ۱۳۹۵). ویکتور وروم، انگیزش را فرآیندی تصور می‌کند که گرایش‌هایی را که توسط انسان یا موجودات زنده دیگر صورت می‌پذیرد، تحت نفوذ قرار می‌دهد (سیترز و همکاران، ۲۰۱۰).

بررسی علل موفقیت برخی از سازمان‌ها و نیز علل انحطاط و انحلال بعضی از شرکت‌ها نشان می‌دهد که ایجاد انگیزه لازم و مناسب در نیروی انسانی، تأثیر معنادار و قابل توجهی در موفقیت و پایدار یا انحلال این واحدها دارد (پورتر^۲ و همکاران، ۲۰۱۰). پژوهش‌ها نشان داده است که اگر انگیزه‌های اصلی و مهم فرد در زمینه شغل او و کارهایی که انجام می‌دهد ارضا شوند، رضایت شغلی زیادت‌خواهد شد و انگیزه فعالیت را بیشتر کرده و چنین افرادی در جهت تأمین هدف‌های سازمان موفق‌تر خواهند بود (کریمی، ۱۳۹۳). در واقع شواهد تجربی قابل اعتنایی وجود دارد که نشان می‌دهد، انگیزش شغلی می‌تواند پیش‌بینی کننده بسیاری از برون‌دادی شغلی و سازمانی باشند. به‌عنوان چند نمونه: نتایج پژوهش مسلمی و مهرآرا (۱۳۹۶) نشان داد که رابطه معناداری بین انگیزش شغلی و رضایت شغلی کارکنان وجود دارد. نوروزی و امیریان زاده (۱۳۹۵) نشان دادند که همبستگی معناداری بین انگیزش شغلی و عملکرد حرفه‌ای وجود دارد. موسوی (۱۳۹۵) به بررسی ارتباط عوامل بهداشتی و عوامل انگیزشی با رضایت شغلی کارکنان بیمارستان‌های آموزشی یاسوج پرداخته و نشان داد که عوامل انگیزشی پیش‌بینی کننده معنادار رضایت شغلی هستند. خلقی فرد، صالحی و فانی (۱۳۹۴) به بررسی ارتباط بین انگیزش شغلی و رفتار شهروندی سازمانی پرداخته و این رابطه را تأیید کردند. مشابه با این نتایج، آجیل‌چی و همکاران (۱۳۹۳) نیز نشان دادند که انگیزش شغلی

^۱. Clare

^۲. Porter

پیش‌بینی کننده معنادار تعهد سازمانی است. انتصار فومنی (۱۳۹۴) نشان داد که انگیزش شغلی با بهره‌وری مدیران در سازمان آموزش و پرورش رابطه معناداری دارد. اسکوانینگر^۱ (۲۰۰۸) نیز در مطالعه‌ای نشان داد که انگیزش شغلی با حمایت از تغییر همراه است.

نظر به اهمیت انگیزش در بهبود بسیاری از بروندهای مثبت شغلی و سازمانی، امروزه جستجوی عوامل مؤثر بر انگیزش کارکنان به یکی از دغدغه‌های اصلی سازمان‌ها و یک حوزه جذاب پژوهشی تبدیل شده است؛ چرا که برای مدیران سازمان‌ها بسیار مهم است که بدانند که کارکنانشان با چه عواملی برانگیخته می‌شوند و با تغییر کدامین عوامل می‌توان نیروی کار برخوردار انگیزه بالا داشت (کلر و همکاران، ۲۰۱۶).

در جستجوی عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی، پژوهش‌های متعددی صورت گرفته و نتایج ارزشمندی به دست آمده است. به عنوان چند نمونه: دی آنجلو^۲ (۲۰۱۶) در مطالعه خود دریافت که عواملی همچون روابط صمیمانه با همکاران، سیستم پاداش منسجم و عادلانه، و انگیزاننده بودن کار از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی هستند. ژانگ و ژیانگ^۳ (۲۰۱۴) انتظارات بالا از شغل، عدالت در برخورد با دیگران، با معنا بودن شغل، ارج نهادن به تلاش‌ها، وجدان کاری و مسئولیت‌پذیری را بر انگیزش شغلی مؤثر دانسته‌اند. دانیتس^۴ (۲۰۱۳) حمایت حرفه‌ای و فراساختاری، رهبری مشارکتی، آزادی عمل و علاقه را بر انگیزش شغلی مؤثر دانسته است. بر اساس نتایج پژوهش دافتی فیلینگان^۵ (۲۰۱۰)، شیوه برخورد مافوق، تجارب یادگیری در محیط شغل، و آزادی عمل از جمله عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی هستند. در نهایت، کری^۶ (۲۰۱۲) نیز، شأن و منزلت و حرمت اجتماعی بالای شغل، امکان پیشرفت در شغل، وجود مالکیت روانی، وجود مشاورانی خبره جهت مشورت و برنامه‌ریزی با آن‌ها را از جمله عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی بر شمرده است.

به هر حال اگرچه پژوهش‌های متعددی به بررسی عوامل مؤثر بر انگیزش پرداخته‌اند، اما به نظر می‌رسد که در هر مطالعه‌ای، با توجه به ماهیت جامعه آماری، بافت مطالعه، اهداف مطالعه و مواردی از این قبیل، عوامل مختلف و متفاوتی به عنوان پیشایندهای انگیزش کارکنان مطرح شده‌اند. بنابراین

^۱ .Schwaninger

^۲ . DeAngelo

^۳ . Zhang & Zheyang

^۴ . Dantis

^۵ .Daugherty Philingane

^۶ . Cary

۵۶ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی سال یازدهم، شماره دوم، زمستان ۱۳۹۸

نیاز به مطالعه‌ای که در قالب یک فراترکیب به شناسایی پیشایندهای مختلف انگیزش شغلی بپردازد، احساس می‌شود.

نکته دیگر اینکه اگرچه فراترکیب مطالعات پیشین پیرامون عوامل مؤثر بر انگیزش می‌تواند برای طیف وسیعی از مشاغل و سازمان‌ها مهم باشد، اما تمرکز پژوهش حاضر بر اعضای هیئت علمی و به‌طور ویژه‌تر اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سیستان و بلوچستان می‌باشد. این تمرکز از آن جهت است که مهم‌ترین مرکز فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی در هر کشوری دانشگاه است و اعضای هیئت علمی به عنوان سرمایه‌های انسانی این نظام آموزشی و پژوهشی مهم‌ترین نقش را در توسعه و پیشرفت کشور دارند. هر قدر اعضای هیئت علمی خدمات خود را با کیفیت بهتری ارائه دهند توسعه و پیشرفت کشور شتاب بیشتری خواهد داشت (جعفر زاده کرمانی و همکاران، ۱۳۸۳). دانشگاه آزاد اسلامی نیز به عنوان یک سازمان تعلیم و تربیت به اساتید با انگیزه نیاز دارد. عدم رضایت شغلی و انگیزش اعضای هیئت علمی می‌تواند علاوه بر تهدید سلامت جسمی، روانی و کیفیت زندگی مانع دستیابی به اهداف توسعه فرد و سازمان گردد. عدم انگیزش اعضای سازمان می‌تواند در ایجاد رفتارهای سازمانی ناصحیح از جمله کاهش میزان کمیت و کیفیت کار و حضور در محل کار تأثیرگذار باشد (حسینی و همکاران، ۱۳۹۲). بنابراین پژوهش حاضر از طریق فراترکیب نتایج مطالعات پیشین پیرامون عوامل مؤثر بر انگیزش در صدد آن بوده است که ضمن شناسایی پیشایندهای انگیزش شغلی، در ادامه به تبیین شاخص‌های مؤثر بر انگیزش شغلی اعضای هیئت علمی بر مبنای عوامل و مؤلفه‌های مستخرج از فراترکیب بپردازد. برای نیل به این اهداف، سوالات زیر مطرح و مورد بررسی قرار گرفت:

سؤال اول) عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی، بر اساس نتایج پژوهش‌های پیشین کدامند؟

سؤال دوم) شاخص‌های بهداشتی مؤثر بر انگیزش اعضای هیئت علمی، بر اساس مؤلفه‌های استخراج شده از فراترکیب کدامند؟

سؤال سوم) شاخص‌های انگیزشی مؤثر بر انگیزش اعضای هیئت علمی، بر اساس مؤلفه‌های استخراج شده از فراترکیب کدامند؟

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی است؛ از لحاظ ماهیت اطلاعات و شیوه تحلیل آن‌ها جزو تحقیقات کیفی است؛ از منظر روش جمع‌آوری اطلاعات در زمره پژوهش‌های اسنادی است و در نهایت بر مبنای روش پژوهش، جزو تحقیقات تحلیلی - توصیفی است که با استفاده از روش

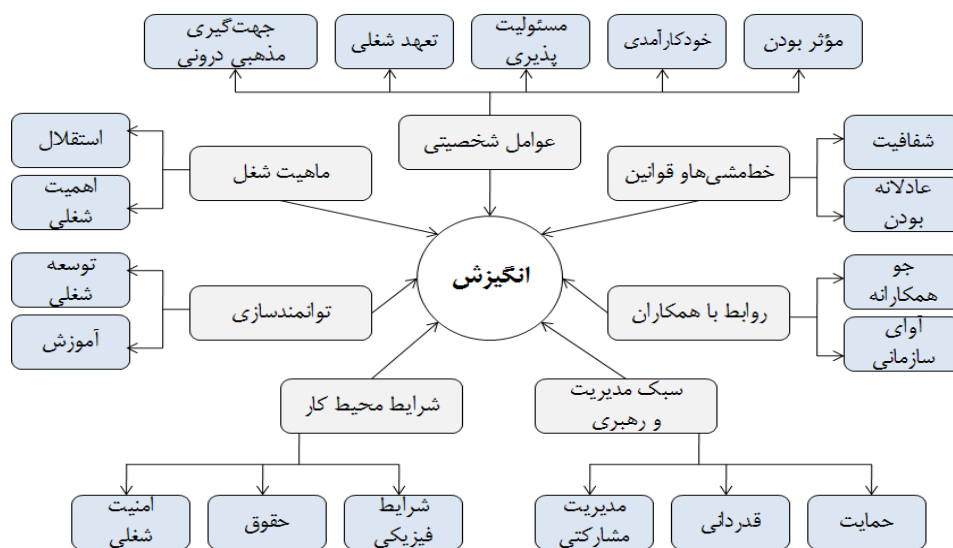
فرا ترکیب صورت گرفته است. فرا ترکیب، شکلی از فرامطالعه است که به یکپارچه سازی چندین مطالعه برای ایجاد یافته های جامع تر با استفاده از روش های تحلیل و تفسیر کیفی می پردازد (مبینی دهکردی و کشتکار هرانکی، ۱۳۹۵: ۱۲۲). جامعه آماری پژوهش، کلیه پژوهش های داخلی صورت گرفته در ۱۰ سال اخیر (۱۳۸۹-۱۳۹۹) با موضوع بررسی عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی است که گزارش آن ها در بانک اطلاعات نشریات کشور (مگیران) یا پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی نمایه شده است. روش نمونه گیری به صورت هدفمند بود. چهار ملاک عمده برای ورود نمونه به تحلیل عبارت بودند از اینکه: الف) گزارش پژوهش، در نشریه های علمی پژوهشی معتبر به چاپ رسیده باشد؛ ب) گزارش پژوهش مربوط به فاصله زمانی سال های ۱۳۸۹ تا ۱۳۹۸ باشد؛ ج) «عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی»، جزو گزاره های اصلی تحقیق و به تبع آن، جزو یافته های اصلی بوده باشد؛ د) روش شناسی پژوهش اعم از نمونه گیری، گردآوری داده ها، اعتبارسنجی ابزارها و تحلیل ها، روشن، کامل و صحیح باشد. با استناد به قاعده اشباع نظری، تعداد ۱۲ پژوهش انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. منظور از دستیابی به اشباع نظری در پژوهش حاضر این است که مؤلفه های استخراج شده، با تحلیل توصیفی گزارش پژوهش دوازدهم کامل شده و هر آنچه در پژوهش های بعدی گزارش شده اند، در دوازدهم مطالعه انتخاب شده وجود داشته اند و مضامین جدیدی از سایر مطالعات قابل استخراج نبوده است. استخراج عوامل و مؤلفه ها با استفاده از روش تحلیل مضمون صورت گرفت و اعتبار تحلیل ها بر مبنای روش سه گوشه سازی تحلیل گر مورد تأیید قرار گرفت.

یافته ها

بر اساس تحلیل محتوای نتایج پژوهش های منتخب، ۷ مضمون اصلی و ۱۹ مفهوم فرعی به عنوان متغیرهای مؤثر بر انگیزش شغلی شناسایی شده اند. مضامین اصلی استخراج شده عبارت از شرایط محیط کار؛ خطمشی ها و قوانین؛ سبک مدیریت و رهبری؛ روابط با همکاران؛ عوامل شخصیتی؛ توانمندسازی؛ و ماهیت شغل هستند. در جدول و شکل ۱، ارتباط بین عوامل و مؤلفه های مؤثر بر انگیزش شغلی ارائه شده اند:

جدول ۱: الگوی استخراج شده از فراترکیب عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی

مضامین اصلی	مضامین فرعی	نمونه منبع
شرایط محیط کار	شرایط فیزیکی؛ حقوق؛ امنیت شغلی	علی محمدپور، تقی پور و نعمتی (۱۳۹۶)؛ قاسمی (۱۳۹۵)؛ بابایی (۱۳۹۴)؛ حسینی، میرزایی، فاریابی، مختاری اردکان، شاکر اردکانی و میرزایی علویچه (۱۳۹۲)
خطمشی‌ها و قوانین	شفافیت خطمشی‌ها و قوانین؛ عادلانه بودن خطمشی‌ها و قوانین	محمدی، طیبی و امیرانی (۱۳۹۴)؛ بهادری، بابایی و مهرابیان (۱۳۹۱)؛ بابایی (۱۳۹۴)
سبک مدیریت و رهبری	حمایت و پشتیبانی فرادستان؛ شناخت و قدردانی از افراد؛ مدیریت مشارکتی	علی محمدپور، تقی پور و نعمتی (۱۳۹۶)؛ بابایی (۱۳۹۴)؛ رحیمی کلاریجانی (۱۳۹۱)؛ طاهرپور، سفیدی و جوادی (۱۳۸۹)
روابط با همکاران	جو همکارانه؛ آوای سازمانی	قاسمی (۱۳۹۵)؛ طاهرپور، سفیدی و جوادی (۱۳۸۹)؛ شکیب و علمی (۱۳۹۶)؛ بابایی (۱۳۹۴)
عوامل شخصیتی	احساس مؤثر بودن؛ احساس خودکارآمدی؛ مسئولیت‌پذیری؛ تعهد شغلی؛ جهت‌گیری مذهبی درونی	خراسانی و رودباریان (۱۳۹۵)؛ موسوی (۱۳۹۵)؛ طاهرپور، سفیدی و جوادی (۱۳۸۹)؛ صادقی و ایراندخت (۱۳۹۶)
توانمندسازی	توسعه شغلی؛ آموزش	قاسمی (۱۳۹۵)؛ حسینی، میرزایی، فاریابی، مختاری اردکان، شاکر اردکانی و میرزایی علویچه (۱۳۹۲)؛ بابایی (۱۳۹۴)؛ طاهرپور، سفیدی و جوادی (۱۳۸۹)
ماهیت شغل	آزادی عمل و استقلال؛ اهمیت شغلی در سازمان؛	خراسانی و رودباریان (۱۳۹۵)؛ موسوی (۱۳۹۵)؛



شکل ۱: الگوی استخراج شده از فراترکیب عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی

فرا ترکیب عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی: در جستجوی الگوی انگیزش اعضای هیئت علمی □ ۵۹

پس از آن که مدل هفت عاملی عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی و مؤلفه‌های آن شناسایی شد، در ادامه لازم بود که بر مبنای مطالعات پیشین، شاخص‌های بیانگر هر مؤلفه با تأکید بر شغل عضویت هیئت علمی دانشگاه تبیین گردد. به این منظور، با مینا قرار دادن الگوی دو عاملی هرزبرگ، مؤلفه‌های استخراج شده از فرا ترکیب، در دو دسته کلی بهداشتی و انگیزشی جای داده شده و شاخص‌های بیانگر هر یک از آن‌ها مشخص گردید.

جدول ۲: ابعاد و شاخص‌های بهداشتی مؤثر بر انگیزش اعضای هیئت علمی دانشگاه

شاخص‌ها	مضامین
<ul style="list-style-type: none"> - وجود تجهیزات و امکانات و ابزار کار مناسب در کلاس درس - مناسب بودن حجم دانشجویان در کلاس - وجود تجهیزات و امکانات مناسب در اتاق استاد (از قبیل فضای کافی، اینترنت پرسرعت، ...) - دسترسی مناسب و کافی به بانک‌های اطلاعاتی 	شرایط فیزیکی
<ul style="list-style-type: none"> - متناسب بودن حقوق دریافتی با نیازهای زندگی - متناسب بودن حقوق دریافتی با میزان و نوع کار - متناسب بودن حقوق دریافتی در مقایسه با سایر مشاغل جامعه 	حقوق
<ul style="list-style-type: none"> - برخورداری از ایمنی در محیط کار - برخورداری از نظام تأمین اجتماعی و درمانی مناسب - برخورداری از امنیت نسبی در خصوص وضعیت استخدامی و ثبات شغلی 	امنیت شغلی
<ul style="list-style-type: none"> - روشن و واضح بودن قوانین و مقررات - روشن بودن ملاک‌های ارزیابی و ارتقا - روشن بودن کارراهه شغلی 	شفافیت خط‌مشی‌ها
<ul style="list-style-type: none"> - تناسب انتظارات و عدم تعارض نقش - عادلانه پنداشتن ملاک‌های ارزشیابی و ارتقا - عادلانه پنداشتن کارراهه شغلی 	عادلانه بودن خط‌مشی‌ها
<ul style="list-style-type: none"> - توجه مدیران به مشکلات و دغدغه‌های اعضای هیئت علمی و تلاش در جهت رفع آن‌ها - حمایت و پشتیبانی مسئولان از اعضای هیئت علمی، در هنگام بروز مشکلات کاری - حمایت کافی مدیران و رؤسای دانشگاه از عضو هیئت علمی در مراجع قانونی 	حمایت و پشتیبانی فرادستان
<ul style="list-style-type: none"> - مورد تقدیر و احترام قرار گرفتن از سوی همکاران، در صورت ارائه کاری با ارزش - تقدیر مناسب و شایسته از دستاوردهای اساتید، از سوی مدیران - ارج قائل شدن دانشجویان و کارکنان برای جایگاه و شأن عضو هیئت علمی 	شناخت و قدردانی از افراد
<ul style="list-style-type: none"> - استفاده از تجارب و نظرات اعضای هیئت علمی در تصمیم‌گیری‌ها - بر عهده گرفتن مدیریت بخش‌های مختلف دانشگاه از سوی اعضای هیئت علمی - دسترسی آسان به مسئولین، در صورت لزوم 	مدیریت مشارکتی

مضامین	شاخص‌ها
جو همکارانه	<ul style="list-style-type: none"> - دوستانه و توأم با احترام بودن روابط اعضای هیئت علمی گروه آموزشی با یکدیگر - فضای حمایت‌گری و اهتمام اعضای هیئت علمی به رفع مشکلات همکاران - خوش‌بینی و اعتماد اعضای هیئت علمی به یکدیگر
آوای سازمانی	<ul style="list-style-type: none"> - فضای اظهار نظر ایمن و عاری از سرزنش و تمسخر و ... - فضای مبتنی بر تشویق اعضای هیئت علمی به اظهار نظر - استفاده از اظهار نظرهای اعضای هیئت علمی در عمل و در راستای بهبود فعالیت‌های دانشگاه

همان‌طور که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود، بر مبنای اطلاعات تحلیل شده، ۱۰ مؤلفه و ۳۱ شاخص به‌عنوان مؤلفه‌ها و شاخص‌های بهداشتی مؤثر بر انگیزش اعضای هیئت علمی در نظر گرفته شده‌اند. همچنین ۹ مؤلفه و ۳۰ شاخص نیز تحت عنوان مؤلفه‌ها و شاخص‌های انگیزشی مؤثر بر انگیزش اعضای هیئت علمی دسته‌بندی شدند (جدول ۳).

جدول ۳: ابعاد و شاخص‌های انگیزشی مؤثر بر انگیزش اعضای هیئت علمی دانشگاه

مضامین	شاخص‌ها
احساس مؤثر بودن	<ul style="list-style-type: none"> - باور عضو هیئت علمی به داشتن نقش تأثیرگذار در بهبود فعالیت‌های آموزشی - باور عضو هیئت علمی به اثربخش بودن فعالیت‌های پژوهشی وی - باور عضو هیئت علمی به داشتن نقش اجتماعی فعال در دانشگاه و جامعه
احساس خودکارآمدی	<ul style="list-style-type: none"> - باور عضو هیئت علمی به داشتن توانایی تدریس اثربخش - باور عضو هیئت علمی به داشتن توانایی انجام پژوهش‌های کاربردی و گره‌گشا - باور عضو هیئت علمی به داشتن توانایی مشاوره مناسب دانشجویان - باور عضو هیئت علمی به داشتن توانایی مواجهه با چالش‌های محیط کار
مسئولیت‌پذیری	<ul style="list-style-type: none"> - احساس مسئولیت عضو هیئت علمی در قبال عملکرد آموزشی و پژوهشی دانشجویان - احساس مسئولیت عضو هیئت علمی در قبال اکتساب مهارت‌های کارآفرینی دانشجویان و ورود آن‌ها به بازار کار - احساس مسئولیت عضو هیئت علمی در قبال مسائل و مشکلات گروه آموزشی و دانشگاه - احساس مسئولیت عضو هیئت علمی در قبال مسائل و مشکلات جامعه
تعهد شغلی	<ul style="list-style-type: none"> - پایبندی عضو هیئت علمی به قوانین و مقررات گروه آموزشی و دانشگاه - پایبندی عضو هیئت علمی به توسعه مستمر حرفه‌ای - علاقه و پایبندی عضو هیئت علمی به وظایف محوله
جهت‌گیری مذهبی درونی	<ul style="list-style-type: none"> - اعتقاد به نیروی مافوق بشری و حمایت‌های وی به‌ویژه در هنگام مصائب و مشکلات - عمل بر اساس ارزش‌های اخلاقی مطلق از سوی عضو هیئت علمی - باور به رستخیز و لزوم پاسخ‌گویی در برابر خداوند متعال در قبال افکار و گفتار و رفتار

فرا ترکیب عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی: در جستجوی الگوی انگیزش اعضای هیئت علمی □ ۶۱

مضامین	شاخص‌ها
توسعه شغلی	<ul style="list-style-type: none"> - فراهم بودن زمینه ارتقای عضو هیئت علمی - فراهم بودن امکان تصدی پست‌های اجرایی در داخل یا خارج از دانشگاه - امکان بهره‌گیری از فرصت‌های مطالعاتی و سایر فرصت‌های رشد و توسعه مداوم - مناسب بودن اعتبارات پژوهشی و امکان حضور در همایش‌ها، کنگره‌ها و کنفرانس‌ها
آموزش	<ul style="list-style-type: none"> - برخورداری از دوره‌های مناسب آموزش ضمن خدمت - یادگیری فعال و دستیابی به تجارب ویژه در قالب دوره‌های آموزش ضمن خدمت و سایر فرصت‌های توسعه مستمر حرفه ای - فراهم بودن زمینه انتقال یادگیری‌های حاصل از دوره‌های آموزش ضمن خدمت، به محیط کار
آزادی عمل و استقلال	<ul style="list-style-type: none"> - برخورداری از استقلال و آزادی عمل کافی در انجام وظایف آموزشی و پژوهشی - برخورداری از حق انتخاب فهرست رئوس مطالب و فرصت‌های یادگیری دانشجویان - ادراک از احترام به حریم شخصی عضو هیئت علمی از سوی مدیران، همکاران و دانشجویان
اهمیت شغلی در سازمان	<ul style="list-style-type: none"> - علاقه به تدریس و پژوهش در دانشگاه به‌عنوان عضو هیئت علمی - با ارزش دانستن و احساس مباحثات به تصدی عضویت هیئت علمی دانشگاه - باور عضو هیئت علمی به اثرگذار بودن و مهم بودن شغلش در جامعه

بر اساس نتایج به‌دست آمده، الگوی «عوامل مؤثر بر انگیزش اعضای هیئت علمی دانشگاه»، مشتمل بر هفت عامل، ۱۹ مؤلفه و ۶۱ شاخص بود. برای اطمینان از اعتبار مدل استخراج شده، این الگو در اختیار پنج نفر از صاحب‌نظران مدیریت که دارای تألیفات معتبر در زمینه انگیزش بوده، قرار گرفت و از اعتبار آن اطمینان حاصل شد.

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش، ابتدا از طریق فراترکیب مطالعات پیشین، عوامل و مؤلفه‌های بیانگر انگیزش شغلی شناسایی شده و سپس با مبنای قرار دادن بافت دانشگاه و شغل عضویت هیئت علمی، شاخص‌های بیانگر الگوی استخراج شده، تصریح شدند. بر اساس نتایج به‌دست آمده، الگوی عوامل مؤثر بر انگیزش اعضای هیئت علمی دانشگاه مشتمل بر هفت عامل، ۱۹ مؤلفه و ۶۱ شاخص است. عوامل مؤثر بر انگیزش عبارت از شرایط محیط کار؛ خط‌مشی‌ها و قوانین؛ سبک مدیریت و رهبری؛ روابط با همکاران؛ عوامل شخصیتی؛ توانمندسازی؛ و ماهیت شغل هستند. مؤلفه‌های مؤثر بر انگیزش نیز، ۱۹ سازه هستند که ۱۰ سازه مربوط به عوامل بهداشتی (شرایط فیزیکی؛ حقوق؛ امنیت شغلی؛ شفافیت خط‌مشی‌ها؛ عادلانه بودن خط‌مشی‌ها؛ حمایت و پشتیبانی فرادستان؛ شناخت و قدردانی از افراد؛ مدیریت مشارکتی؛ جو همکارانه؛ و آوای سازمانی) هستند و ۹ سازه نیز مربوط به عوامل

انگیزشی (احساس مؤثر بودن؛ احساس خودکارآمدی؛ مسئولیت‌پذیری؛ تعهد شغلی؛ جهت‌گیری مذهبی درونی؛ توسعه شغلی؛ آموزش؛ آزادی عمل و استقلال؛ و اهمیت شغلی در سازمان) می‌باشند. یافته‌های فراترکیب حاضر، علاوه بر آن که جمع‌بندی نتایج پژوهش‌های داخلی در حوزه عوامل مؤثر بر انگیزش هستند، در عین حال با نتایج تحقیقات پژوهشگرانی همچون دی آنجلو (۲۰۱۶)، ژانگ و ژیانگ (۲۰۱۴)، دانیتس (۲۰۱۳)، دافتی فیلینگان (۲۰۱۰)، و کری (۲۰۱۲) هم‌سو است که در مطالعات خود بر نقش عواملی همچون روابط صمیمانه با همکاران، سیستم پاداش منسجم و عادلانه، با معنا بودن شغل، ارج نهادن به تلاش‌ها، وجدان کاری و مسئولیت‌پذیری، رهبری مشارکتی، آزادی عمل و حرمت اجتماعی بالای شغل، در ارتقای انگیزش شغلی صحنه گذاشته‌اند.

نتایج به‌دست آمده را می‌توان بر مبنای بسیاری از تئوری‌های محتوایی انگیزش تبیین نمود. به‌عنوان مثال، با در نظر گرفتن، تئوری بهداشت-انگیزش هرزبرگ، مدیران باید هر دو دسته از عوامل بهداشتی و انگیزشی را در نظر بگیرند و تصور نکنند که افزایش رضایت به یک کاهش مناسب نارضایتی می‌انجامد (آلوارز و همکاران، ۲۰۰۷)؛ در عمل نیز ملاحظه می‌شود که «الگوی عوامل مؤثر بر انگیزش اعضای هیئت علمی» صرفاً معطوف به عواملی انگیزشی همچون توسعه شغلی، استقلال، اهمیت شغلی، و ... نیست، بلکه ناظر به عوامل بهداشتی‌ای همچون خطامشی سازمان، روش‌های سرپرستی، میزان حقوق و مزایا، و ... نیز می‌باشد. همچنین با در نظر گرفتن نیازهای آدمی در نظریه آبراهام مازلو، می‌توان دریافت که محتوای نیازهای آدمی، چندوجهی بوده و وجوه مختلف فیزیولوژیک و ایمنی؛ اجتماعی و درونی را در بر می‌گیرد؛ در عمل نیز ملاحظه می‌شود که «الگوی عوامل مؤثر بر انگیزش اعضای هیئت علمی» صرفاً معطوف به یک وجه خاص نیست، بلکه ناظر به وجوه مختلف مادی (همچون شرایط فیزیکی محیط کار، حقوق، امنیت شغلی و ...)، وجه اجتماعی (همچون شناخت و قدردانی از افراد، مدیریت مشارکتی، جو همکارانه، ...) و وجه درونی (همچون احساس مؤثر بودن، مسئولیت‌پذیری، تعهد شغلی و ...) است.

به‌هرحال علیرغم اینکه نتایج فراترکیب حاضر می‌تواند روشن‌گر و هدایت‌کننده باشد، در عین حال محدودیت‌هایی بر آن مترت است که شایسته است در استفاده و تعمیم نتایج مورد توجه قرار گیرند. از جمله اینکه در فراترکیب حاضر، میزان سهم هر یک از عوامل و مؤلفه‌های استخراج در ارتقای انگیزش شغلی مشخص نشده است. بنابراین پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی، با رویکردی کمی به فراتحلیل عوامل مؤثر بر انگیزش پرداخته و اندازه اثر هر یک از مؤلفه‌های پیش‌بینی‌کننده انگیزش شغلی مشخص می‌شود. همچنین پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آتی با مبنا قرار دادن روش‌های کیفی (همچون تکنیک دلفی) یا کمی (همچون تحلیل سلسله مراتبی)، به اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر انگیزش اعضای هیئت علمی دانشگاه اهتمام گردد.

فرا ترکیب عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی: در جستجوی الگوی انگیزش اعضای هیئت علمی □ ۶۳

در نهایت با مبنا قرار دادن یافته‌های پژوهش، پیشنهادهای کاربردی زیر با هدف ارتقای انگیزش اعضای هیئت علمی دانشگاه ارائه شده است:

- مدیران زمان‌های بیشتری برای نشست، گفت‌وگو و ملاقات با اعضای هیئت علمی اختصاص دهند و تلاش کنند در جریان این گفت‌وگوها، از دغدغه‌ها، مشکلات، و خواسته‌های آن‌ها آگاهی یابند.
- مدیران، در نیازسنجی دوره‌های آموزش ضمن خدمت، حتماً نظرات خود اعضای هیئت علمی را مبنا قرار دهند.
- دانشگاه‌ها کیفیت را فدای کمیت نکنند و به نسبت مناسب استاد به دانشجو توجه داشته باشند. این امر علاوه بر تسهیل زمینه بهبود فعالیت‌های آموزشی، موجب اثربخشی و احساس رضایت درونی و در نتیجه برانگیختگی بیشتر اعضای هیئت علمی می‌گردد.
- مدیران، غرض‌ورزی‌ها، کینه‌ها و یا اختلافات احتمالی با برخی از اعضای هیئت علمی را در رزشیبایی‌های سالانه و ... دخالت ندهند و همواره تلاش نمایند که موضع شفاف و منصفانه‌ای در این زمینه داشته باشند.
- در هنگام بروز مشکلات کاری، مدیران تلاش کنند که حمایت و پشتیبانی از اعضای هیئت علمی را به‌خوبی و به‌روشنی نشان دهند و آن‌ها را تنها نگذارند.
- مدیران با نمایش انتقادپذیری و مشورت‌پذیری، زمینه تشویق اعضای هیئت علمی به اظهار نظر سازنده را فراهم آورند.
- مدیران در سطوح مختلف، در تصمیم‌های مهم گروه، دانشکده یا دانشگاه، برای اعضای هیئت علمی حق رأی قائل باشند.
- مدیران از طریق تشویق اعضای هیئت علمی به انجام طرح‌ها و پروژه‌ها و پژوهش‌های مشارکتی، ضمن بهره‌مندی از مزایای کار تیمی، اعضای هیئت علمی را به همکاری و همفکری و دوستی بیشتر با یکدیگر تشویق نمایند.
- مدیران از طریق ارائه مسئولیت‌های بیشتر و جذاب‌تر، زمینه تقویت شغلی، غنی‌سازی شغلی و به‌موجب آن زمینه افزایش جذابیت شغل را برای اعضای هیئت علمی فراهم آورند.

منابع

- آجیل چی؛ ذوقی، لیلیا و ربیعی رودسری، شهربانو (۱۳۹۳). رابطه انگیزش شغلی و رضایت شغلی با تعهد سازمانی در کارکنان ناجا. مطالعه مدیریت بر آموزش نظامی، سال ۷، شماره ۱ (۲۵)، صص ۱-۱۷.
- انتصار فومنی، غلامحسین (۱۳۹۴). رابطه انگیزش شغلی، دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی معلمان با بهره‌وری مدیران در سازمان آموزش و پرورش استان زنجان. مجله مدیریت و بهره‌وری، سال هشتم، شماره ۳۲، صص ۱۷۱-۱۹۰.
- بابایی، مهدی (۱۳۹۴) کشف و تعیین اهمیت عوامل مؤثر بر انگیزش کارکنان بخش ستادی صنایع آذر آب. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- بهادری، محمد کریم؛ بابایی، منصور و مهربان، فردین (۱۳۹۱). موضوع اولویت بندی مولفه‌های مؤثر بر انگیزش شغلی در کارکنان یک مرکز نظامی به روش تحلیل سلسله مراتبی (AHP). مجله طب نظامی، دوره ۱۴، شماره ۴، صص ۲۳۶-۲۴۳.
- جعفر زاده کرمانی، زهرا و فتاحی، رحمت‌الله (۱۳۸۳). بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی رشته کتابداری و اطلاع‌رسانی در ایران. مجله کتابداری و اطلاع‌رسانی، دوره ۷، شماره ۱ (۲۵)، صص ۵-۲۴.
- حسینی، سید نصرالله؛ میرزایی، مسعود؛ فاریابی، ریحانه؛ مختاری اردکان، امیر محسن؛ شاکر اردکانی، مرتضی و میرزایی علویجه، مهدی (۱۳۹۲). عوامل مؤثر در انگیزش شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی یزد: کاربرد تئوری انگیزش هرزبرگ. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی. ۱۳ (۱۲): ۱۰۴۰-۱۰۵۰.
- خدا پناهی، محمد کریم (۱۳۹۵). انگیزش و هیجان. تهران، انتشارات سمت.
- خلقی فرد، صدیقه؛ صالحی، مسلم و فانی، حجت‌اله (۱۳۹۴). ارتباط بین انگیزش شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ستادی و معاونت‌های دانشگاه علوم پزشکی یاسوج. مجله ارمان دانش، جلد ۱۹، شماره ۶، صص ۵۵۳-۵۶۱.
- خراسانی، محمد و رودباریان، امین (۱۳۹۶). مطالعه تطبیقی عوامل مؤثر بر انگیزش کارکنان در سازمان دومین کنفرانس بین‌المللی نقد و واکاوی مدیریت در هزاره سوم، مردامه، صص ۱-۱۰.
- رحیمی، کلاریجانی، مروارید (۱۳۹۱). بررسی روشهای ایجاد انگیزه کارکنان و مدیران آموزش و پرورش شهرستان قائم شهر با استفاده از تکنیک فازی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.
- سیتزر، پورتر، ل (۲۰۱۰). انگیزش و رفتار در کار. (علوی، مترجم)، تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- شکیب، بهناز و عطیه عالمی، ۱۳۹۶، تحلیل نقش سکوت سازمانی بر انگیزش کارکنان سازمان‌های خصوصی اصفهان، کنفرانس علمی مدیریت، اقتصاد کاربردی و تجارت، شیراز، موسسه عالی علوم و فناوری خوارزمی، <https://www.civilica.com/Paper-MCONFI۰۱-MCONFI۰۱۰۶۶.html>
- صادقی، مرضیه و ایراندخت، فیاض (۱۳۹۶). بررسی بررسی رابطه بین جهت‌گیری مذهبی با رفتار شهروندی سازمانی و انگیزش شغلی در کارکنان آموزش و پرورش. نخستین کنگره ملی دانشجویی پژوهش‌های نوین در روانشناسی شناختی، ۱۹ و ۲۰ اردیبهشت ۱۳۹۶، دانشگاه گیلان، دانشکده ادبیات و علوم انسانی. صص ۱-۲۱.
- طاهرپور، مریم، سفیدی، فاطمه، جوادی، امیر (۱۳۸۹). بررسی نظرات اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین در خصوص عوامل ایجاد انگیزه شغلی. پژوهش در آموزش علوم پزشکی. ۲ (۲): ۳۳-۳۹.

فرا ترکیب عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی: در جستجوی الگوی انگیزش اعضای هیئت علمی □ ۶۵

- علی محمد پور، علی؛ تقی پور، احسان و نعمتی، محمد حسین (۱۳۹۶). شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی کارکنان ناوگروه های رزمی در دریانوردی های بلند مدت با استفاده از تکنیک AHP. فصلنامه علمی پژوهشی آموزش علوم دریایی، شماره ۹، صص ۷۱-۸۶.
- قاسمی، زهرا (۱۳۹۵). شناخت و اولویت بندی عوامل مؤثر بر ساختار انگیزشی با استفاده از مدل AHP (بر اساس تئوری هرزبرگ) (معلمان جنوب خراسان). پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه الزهراء.
- کریمی، علیرضا (۱۳۹۳). بررسی و شناسایی عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی کارکنان شهرداری شاهرود. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود - دانشکده علوم انسانی.
- محمدی، مهدی؛ طیبی، محسن و امیرانی، محمدرضا (۱۳۹۴). تحلیل تطبیقی عوامل انگیزش درونی کارکنان بر اساس نظریه هرزبرگ مطالعه موردی: شرکتهای توزیع برق شهرستان اصفهان و استان لرستان. اولین کنفرانس بین المللی مدیریت، اقتصاد، حسابداری و علوم تربیتی، ساری، شرکت علمی پژوهشی و مشاوره ای آینده ساز، دانشگاه پیام نور نکا، <https://www.civilica.com/Paper-MEAE>، MEAE-۰۱-۰۸۳۸.html.
- مبینی دهکردی، علی. کشتکار هرانکی، مهران. (۱۳۹۵). فرا ترکیب مدل های نوآوری اجتماعی. فصلنامه برنامه ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، ۷ (۲۶): ۱۳۸-۱۰۱.
- مسلمی، رحیم و اسدالله مهرآرا، ۱۳۹۴، تدوین ماتریس انگیزش شغلی پرسنل شرکت گاز مازندران با رویکرد رضایتمندی شغلی، اولین همایش ملی مدیریت و حسابداری / ایران، همدان، دبیرخانه دائمی همایش، <https://www.civilica.com/Paper-MANAGEMENTBONYAD>، MANAGEMENTBONYAD-۰۱-۰۷۶.html
- موسوی، مجتبی (۱۳۹۵). بررسی ارتباط عوامل بهداشتی و عوامل انگیزشی با رضایت شغلی کارکنان بیمارستانهای آموزشی یاسوج. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات تهران.
- نوروزی، عبدالرسول و امیریان زاده، مژگان (۱۳۹۵). رابطه انگیزش شغلی و خلاقیت با عملکرد حرفه ای معلمان شهرستان چهرم. فصلنامه علمی-پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی، دوره ۲، شماره ۲۸، صص ۳۱-۵۰.
- Alvarez, S. A. and Barney, J. B. (۲۰۰۷), Discovery and creation: alternative theories of entrepreneurial action. *Strat. Entrepreneurship J.*, ۱: ۱۱-۲۶. Doi: ۱۰.۱۰۰۲/sej.۴
- Cary, T (۲۰۱۲) working at sea and psychosocial health problems report of international maritime Health Association workshop, travel medicine and infectious disease ۶۱-۶۵.
- Clare . I.R chandler , frank mteir Huyn Revburn ,Christopher . j . m . whitty (۲۰۱۶). motivation money and respect : A mixed – method study of Tanzanian – non physician clinicians social science AND medicine ۶۸ . ۲۰۷۸-۲۰۸۸.
- DeAngelo F. (۲۰۱۶). Elementary school managers relationship job motivation and performance levels in Damavand and Rood hen cities. *Journal of Educational Administration.* (۴):۷۵-۸۸.
- Dantis, F (۲۰۱۳). Health sector reform and public sector health worker motivation: a conceptual frame work social science & medicine ۵۱ . ۱۲۵۵-۱۲۶۶.

- Daugherty Phillingane, Emma, (۲۰۱۰), The pathways of successful entrepreneurial women in public relations: Ethics, theoretical models of practice, and motivating, Ph. D, The Claremont Graduate University, proquest,umi.com
- Porter, L, Bigley, G, Steers, R. (۲۰۱۰). Motivation and Work Behavior, Seventh Edition. Irwin(Pennsylvania): McGraw-Hill.
- Schwaninger, M arkus, (۲۰۰۸), Job Motivation for Learning and Development as Predictors of support for change. Journal of organizational Transformation and social change, vol. ۵, No. ۲, pp ۱۴۱-۱۵۷.
- Zhang, F. Zheyang (۲۰۱۴) Human resource management AND competitive advantage motivation : An application of re source – based . view in THE shipping industry.