

# بررسی عوامل انگیزشی مؤثر بر ماندگاری اعضای هیأت علمی شاغل در دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان از سال ۱۳۶۵

دکتر زهره رادافشار<sup>۱</sup>، سعید حسینی تشنیزی<sup>۲</sup>، دکتر سیدمهرداد صولتی<sup>۳</sup>، دکتر نادره نادری<sup>۴</sup>، دکتر عبدالعلی محبوبی<sup>۵</sup>  
<sup>۱</sup> مربی گروه دندانپزشکی، <sup>۲</sup> مربی گروه آمار حیاتی، <sup>۳</sup> استادیار گروه داخلی، <sup>۴</sup> استادیار گروه ایمنولوژی، <sup>۵</sup> استادیار گروه پوست، دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان

مجله پزشکی هرمزگان سال چهاردهم شماره سوم پائیز ۸۹ صفحات ۱۶۶-۱۶۴

## نامه به سردبیر:

هیأت علمی دانشگاه هرمزگان بر مبنای تئوری هرزبرگ اجرا گردید.

در این مطالعه توصیفی تحلیلی تعداد ۷۱ نفر از اعضای هیأت علمی رسمی و غیررسمی دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان به شیوه تصادفی ساده انتخاب و پرسشنامه محقق ساخته که روایی و پایایی آنها مورد تأیید می‌باشد، در بین اعضاء توزیع و پس از جمع‌آوری، داده‌ها به کمک نرم‌افزار SPSS16 و با استفاده از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی تجزیه و تحلیل شدند.

از بین ۷۱ نفر عضو هیأت علمی نمونه آماری ۶۴/۸٪ مرد و ۳۵/۲٪ زن، ۸۴/۵٪ متأهل و میانگین سنی ۴۰±۷/۳ سال و ۵۳/۵٪ بومی استان بودند. نتایج آزمون‌های آماری نشان داد که سن، جنس، مدرک تحصیلی، بومی بودن به میزان انگیزش درونی و بیرونی ماندگاری تأثیر معنی‌دار ندارد، در حالی که عواملی چون شرایط آب و هوایی، استفاده از تسهیلات بانکی، وجود باشگاههای ورزشی و مراکز تفریحی در سطح شهر جهت گذراندن اوقات فراغت، وجود بهداشت محیط مناسب در شهر، امکان فعالیت در بخش خصوصی و امکان برخورداری از توان مالی مناسب تأثیر معنی‌دار و از اولویت‌های اصلی می‌باشند. در پژوهشی توسط سلمان‌زاده و همکاران نیز، امکانات رفاهی بعد از ایجاد امکانات مالی بعنوان انگیزه فعالیت اعضای هیأت علمی در دانشگاه بدست آمده است (۴).

در پژوهش دیگر که توسط صالحی، فرصت‌های تحصیلی و شغلی بهتر برای فرزندان، امکانات مادی و رفاهی بهتر برای زندگی، ارتقاء رشد علمی و حرفه‌ای، وجود فرصت‌های شغلی بهتر، دسترسی به دستمزد بیشتر، آسایش روانی و اجتماعی

نیروی انسانی متخصص و با انگیزه، مهم‌ترین سرمایه بشریت در حفظ و توسعه حیات است و پیشرفت و ترقی کشورها در گرو جذب، پرورش، نگهداری و بهره‌برداری صحیح از نخبگان و منابع انسانی فرهیخته است (۱).

دانشگاههای علوم پزشکی به اساتید با انگیزه، به عنوان یکی از ارکان تعلیم و تربیت نیاز دارند تا در آموزش دانشجویان و ارتقای بهداشت و درمان جامعه مؤثر واقع شوند و از بروز جامعه بیمار و غیرمولد در آینده پیشگیری گردد (۲). هرزبرگ پس از انجام تحقیقات وسیع تئوری انگیزشی شغلی را ارائه داد. در این تئوری یک سری از عوامل به عنوان عوامل انگیزاننده و یک سری دیگر از عوامل تحت عنوان ابقاء نگهدارنده یا بهداشت نامگذاری شده‌اند.

عوامل بهداشتی مانند شرایط کار، نظارت (سرپرستی)، روابط اجتماعی افراد از جمله عواملی هستند که وجودشان تأثیر مستقیم بر رضایت کارکنان ندارد اما، فقدان آنها باعث عدم رضایت می‌شود. در حالی که عوامل انگیزشی، نبود آنها باعث عدم رضایت است و وجود آنها باعث رضایت کارکنان می‌شود. همچون کسب موفقیت، رشد و توسعه (۳).

با عنایت به این موضوع وجود اساتید با سابقه برای هر دانشگاهی، سرمایه گرانبهایی است و دانشگاههایی موفق‌ترند که با شناخت عوامل مؤثر بر ماندگاری اعضای هیأت علمی بتوانند موقعیتی را فراهم نمایند که انگیزه‌های اعضای هیأت علمی را ارضا نماید. این مطالعه توصیفی و تحلیلی با هدف تعیین عوامل مؤثر در ایجاد انگیزه ماندگاری در اعضای

برای خود و خانواده به عنوان عوامل کششی مهاجرت قلمداد شده‌اند (۸).

با توجه به نتایج بدست آمده و اهمیت ماندگاری اعضای هیأت علمی با تجربه در محیط‌های دانشگاهی و اینکه سرمایه‌گذاری زیادی برای تربیت و فراهم‌سازی این منابع صورت می‌گیرد و در حقیقت، نیروی انسانی متخصص و با انگیزه مهم‌ترین سرمایه در توسعه دانشگاهی و بهداشت و

درمان و آموزش در هر منطقه می‌باشد. توجه به انگیزه‌های آنان و سرمایه‌گذاری از سوی دانشگاه و مسئولین منطقه در جهت رفع نیازها و خواسته‌ها اعضای هیأت علمی موجبات پیشرفت فردی و حرفه‌ای و ماندگاری آنها را در پی خواهد داشت.

## References

## منابع

1. Salehie Omran A. Faculty members views on brain drain in Iran: a case study of university of Mazandaran. *Nameh-Ye Olum-E Ejtemai Journal*. 2006;28:56-80. [Persian]
2. Bakhshi A, Abadi H, Norouzi D, Hosseini ZS. Effective factor on job motivation in academic members of Rafsangan medical university. *Iranian Journal of Medical Education*. 2004;4:33-41. [Persian]
3. Safarzadeh H, Mansori S. *Management theories*. 1<sup>st</sup> ed. Tehran; pooran Pajooohesh Company; 2009: 20. [Persian]
4. Salmanzadeh H, Malaki MBS. Astady of IUMS clinical faculties' opinions on their motivation for working in university, 2001. *Iranian Journal of Medical Education*. 2002;8:47. [Persian]

## Affective motivation factors on retention of faculty members at Hormozgan University of Medical Sciences - 1986

Z. Radafshar, DDS<sup>1</sup> S. Hosseini Teshnizi, MSc<sup>2</sup> M. Solati, MD<sup>3</sup> N. Naderi, PhD<sup>4</sup> A. Mahboobi, MD<sup>5</sup>

Instructor Department of Dentistry<sup>1</sup>, Instructor Department of Biostatistics<sup>2</sup>, Assistant Professor Department of Internal Medicine<sup>3</sup>, Assistant Professor Department of Immunology<sup>4</sup>, Assistant Professor Department of dermatology<sup>5</sup>, Hormozgan University of Medical Sciences, Bandar Abbas, Iran.

(Received 3 Jan, 2010 Accepted 11 Apr, 2010)

### Letter to the Editor

In order to achieve educational purposes and having better spiritual power in an education institute, the authorities must try to keep and support their human recourses. This study is conducted to determine the affective motivation factors on retention of faculty members at Hormozgan University of Medical Sciences (HUMS).

For this purpose, the view points of 71 faculty member's (HUMS) through a self administrated questionnaire were collected. The validity and reliability of the questionnaire was approved. Data was analyzed by using SPSS16 Software.

The findings indicated that %64.8 of the faculty members were male and 35.2% were female. 84.5% of the cases were married and their average age was  $40 \pm 7.3$ . Based on the results, 53.5% of the cases were Hormozgan province natives. There was no significant association between academic degree, age, sex, being native and external and internal motivation factors. Climate situation, bank loan facilities, existence of sport clubs, entertainment centers. Environmental sanitation, possibility of working in private sector, and having good financial condition were the most important priorities of faculty members.

The results suggest that the institute authorities must pay more attention in welfare and living standards of their human recourses.

**Key words:** Motivation - Retention - Faculty Member

*Correspondence:*  
Z. Radafshar, DDS.  
Education & Development  
Center, Hormozgan University  
of Medical Sciences.  
Bandar Abbas, Iran  
Tel: +98 761 3346959  
Email:  
zradafshar@hotmail.com