

# Optimal Model of Motivation of Faculty Members of Islamic Azad University

## ARTICLE INFO

### Article Type

Research Article

### Authors

Fereshteh Eslami<sup>1</sup>

Tooran Soleimani<sup>2\*</sup>

Sadroddin Sattari<sup>3</sup>

### How to cite this article

Fereshteh Eslami, Tooran Soleimani, Sadroddin Sattari, Optimal Model of Motivation of Faculty Members of Islamic Azad University, *Journal of Islamic Life Style Centeredon Health*, 2022:6(1): 343-350.

1. PhD student, Department of Educational Sciences, Ardabil Branch, Islamic Azad University, Ardabil, Iran.

2. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Ardabil Branch, Islamic Azad University, Ardabil, Iran (Corresponding Author).

3. Associate Professor, Department of Educational Sciences, Ardabil Branch, Islamic Azad University, Ardabil, Iran.

### \* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: t.soleimani@yahoo.com

### Article History

Received: 2021/08/31

Accepted: 2021/12/04

## ABSTRACT

**Purpose:** The purpose of this study is to design an optimal model of motivation for faculty members of Islamic Azad University.

**Materials and Methods:** In terms of purpose, this research is an applied study that has been done in a combined method and with an exploratory strategy. The qualitative part of this research has been done by content analysis method and the quantitative part has been done by descriptive-survey method. The statistical population included all faculty members of Tehran Azad Universities and the sample size through Cochran's formula is 227 people, of which 217 questionnaires were successfully collected. The research tool was a questionnaire. To determine the validity of the results, the following indices of data consensus, researchers' consensus, method consensus and member control were used. The first-order confirmatory factor analysis was used to identify the main factors, the second-order confirmatory factor analysis was used to test the final model, and the Friedman ranking test was used to prioritize the components. Smart-PLS software was used to model the structural equations and SPSS software was used to prioritize the data.

**Findings:** According to the findings, the desired model of motivation of faculty members of Islamic Azad University was designed and among the factors affecting the motivation of faculty members of Islamic Azad University of Tehran, support and policies and legal frameworks in the highest rank and safety And occupational health had the lowest rank.

**Conclusion:** Regarding faculty motivation strategies, the highest rank was related to the improvement of legal frameworks and infrastructures and the appropriate salaries and benefits of faculty members and the lowest rank was allocated to the improvement of safety and working environment conditions. In terms of outcomes, the highest rank was related to the outcomes at the university and community level and then at the individual level.

**Keywords:** Model, Desirable, Motivation, Faculty Members

## الگوی مطلوب انگیزش اعضای هیأت علمی دانشگاه

## آزاد اسلامی

فرشته اسلامی<sup>۱</sup>

دانشجوی دکتری، گروه علوم تربیتی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران.

توران سلیمانی<sup>۲\*</sup>

استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران (نویسنده مسئول).

صدرالدین ستاری<sup>۳</sup>

دانشیار، گروه علوم تربیتی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران.

## چکیده

**هدف:** هدف این تحقیق، طراحی الگوی مطلوب انگیزش اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی است.

**مواد و روش‌ها:** این پژوهش از نظر هدف از نوع مطالعات کاربردی به شمار می‌رود که به روش ترکیبی و با استراتژی اکتشافی انجام شده است. بخش کیفی این پژوهش با روش تحلیل مضمون و بخش کمی با روش توصیفی-پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه های آزاد شهر تهران بود و حجم نمونه از طریق فرمول کوکران ۲۲۷ نفر می‌باشد، که ۲۱۷ پرسشنامه با موفقیت جمع‌آوری شد. ابزار تحقیق پرسشنامه بود. برای تعیین روایی نتایج از شاخص های زیر اجماع داده ها، اجماع پژوهشگران، اجماع روش ها و کنترل اعضا استفاده شد و برای تعیین پایایی نیز از پایایی بازآزمون کدهای استخراج شده به روش هولستی استفاده شد و پایایی کل بالاتر از ۶۰٪ (۹۰،۶۲٪) به دست آمد. برای شناسایی عامل های اصلی از تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول و برای آزمون مدل نهایی از تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم و برای اولویت بندی مؤلفه ها از آزمون رتبه بندی فریدمن استفاده شد. برای مدلسازی معادلات ساختاری از نرم افزار Smart-PLS و برای اولویت بندی داده ها از نرم افزار SPSS استفاده شد.

**یافته ها:** با توجه به یافته ها الگوی مطلوب انگیزش اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی طراحی شد و در بین عوامل موثر بر انگیزش اعضای هیأت علمی دانشگاه های آزاد اسلامی شهر تهران حمایت و پشتیبانی و خطی مشی ها و بسترهای قانونی در بالاترین رتبه و ایمنی و بهداشت محیط کار کمترین رتبه را داشتند.

**نتیجه گیری:** در مورد راهبردهای انگیزش اعضای هیأت علمی بالاترین رتبه مربوط به بهبود بسترهای قانونی و زیرساخت ها و حقوق و مزایای درخور اعضای هیأت علمی و پایین ترین رتبه به بهبود امنیت و شرایط محیط کار اختصاص داشت. در مورد پیامدها نیز بالاترین رتبه مربوط به پیامدهای در سطح دانشگاه و جامعه و سپس در سطح فردی اختصاص داشت.

کلیدواژه ها: الگو، مطلوب، انگیزش، اعضای هیأت علمی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۶/۰۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۹/۱۳

\* نویسنده مسئول: t.soleimani@yahoo.com

## مقدمه

انگیزش فرآیندی است که رفتارهای هدف‌گرا را آغاز، هدایت و حفظ می‌کند و همان عاملی است که باعث اقدام به عمل می‌شود (۱). با رقابت بی‌وقفه جهانی، نوآوری های تکنولوژیکی، تجدید ساختار سازمانی و محیط کسب و کار آشفته، سازمان های امروزی نیاز به کارکنانی دارند که قادر به مواجهه با تغییرات بی سابقه هستند و به طور موفقیت آمیز خود را با نقشها، وظایف و شرایط چالشی وفق دهند (۲).

سازمانهای موفق امروزی در جستجوی بهترینها هستند و همواره میکوشند تا بهترین افراد را جذب کرده و از آنان در راستای تحقق اهداف خود بهره جویند. بسیاری سازمانهایی که هزینه های بسیاری را صرف جذب بهترینها میکنند، اما با مدیریت ناصحیح، آنان را در شرایطی قرار میدهند که انگیزه هایشان از بین می‌رود. برای اینکه نیروی انسانی تبدیل به سرمایه ای ماندگار، ارزشمند و ارزش آفرین برای سازمان شود، لازم است شرایطی برای آنان فراهم شود تا بتوانند با انگیزه زیاد به ایفای نقش خود در سازمان بپردازند و حداکثر تلاش و تواناییهای خود را در راستای اهداف سازمان به کار گیرند (۳).

انگیزش حوزه خاصی از روانشناسی کار است و با آموزش، ارزیابی عملکرد، توسعه شغلی، و مشاوره و پیشرفت پرسنل، در ارتباط است. از دیدگاه روانشناسی کار، طبقه بندی تئوری های انگیزش شامل دو مجموعه اصلی است: تئوری های محتوایی و فرآیندی (۴).

یکی از مهمترین دغدغه های مراکز و نهادهای آموزشی مسأله انگیزش کارکنان و رضایت شغلی آنهاست. در همین راستا دانشگاه ها به عنوان یکی از مراکز آموزشی قدرتمند با منابع انسانی متخصص، از اهمیت بسیاری برخوردار است (۵). اعضای هیأت علمی بدنه اصلی هر دانشگاه را تشکیل می دهند، و قطعاً در سازمان های آموزشی اهمیتی بیش از برنامه ها، فعالیت ها و تجهیزات دارند که از اساسی ترین عناصر توسعه و پیشرفت در هر کشوری به شمار می آیند (۶). با این حال، علی‌رغم سرمایه گذاری و هزینه در کشورهای در حال توسعه به منظور افزایش این منابع، شاهد افزایش "نخبگان مهاجر" و "خروج منابع انسانی متخصص" هستیم که باعث آسیب های غیر قابل برگشت اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و اقتصادی و کاهش استفاده از این سرمایه ها شده است (۵). از طرف دیگر وجود تنش و نارضایتی شغلی بین اعضای هیأت علمی، سلامت جسمی و روانی و کیفیت زندگی آنان را تهدید می کند و مانعی برای دستیابی به اهداف توسعه فردی و اجتماعی است (۷).

یکی از موضوعات مورد توجه در مدیریت نیروی انسانی، تأمین نیازهای کارکنان در جهت ایجاد انگیزه برای بالا بردن کیفیت کار آنان و بهره گیری هر چه بیشتر از نیروی انسانی در سازمان میباشد

است که باید علیرغم، محدودیت های تحقیقاتی که پیش رو دارد، مورد توجه محققین واقع شود.

انگیزه اعضای هیأت علمی تحت تاثیر عوامل داخلی و خارجی مختلفی می باشد که می تواند بر عملکرد آنها تاثیرگذار باشد (۱۴). عوامل تاثیرگذار بر انگیزش شغلی قشر هیأت علمی چه از نوع انگیزش های درونی یا بیرونی، متنوع هستند ولی احتمالا بدلیل ماهیت سطح برخورداری بینش و عمق تحلیل، جایگاه انگیزش های درونی در میان آنها ممتاز می باشد (۱۶). از این رو، طراحی الگوی انگیزش اعضای هیأت علمی که از اهداف این تحقیق است باعث ایجاد انگیزش درونی می شود که طی آن شخص با توجه به علاقه به کار و بدون در نظر گرفتن چالش هایی که در شغل وجود دارد؛ کار خود را به خوبی انجام می دهد. همچنین، با طراحی این الگو موجبات افزایش روحیات اعضای هیأت علمی، افزایش تعهد کاری و به تبع آن، منفعت سازمان، فراهم می آید (۱۶). از نظر کاربردی نیز انجام مطالعه ای مبتنی بر تحلیل شاخص های انگیزش اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی می تواند در امر برنامه ریزی مناسب و در جهت افزایش رضایت شغلی و توانمندی ایشان و همچنین در جهت توسعه دستیابی به اهداف دانشگاه گام بردارد. همچنین می تواند در افزایش بهره وری و رضایت شغلی و برنامه ریزی موفق در ایجاد محیطی پرشور و مفید در دانشگاه کمک کننده باشد. بدین منظور مسأله اصلی این تحقیق این است که الگوی مطلوب انگیزش اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی به چه صورت است؟

بر اساس تئوری های مطرح شده مفاهیم پذیرفته شده در هر چارچوب با هم تفاوت دارند. از دیدگاه تئوری دستیابی به اهداف یا اهداف موفقیت، مداخلات عملی برای ترویج اهداف سازشی نیاز است تا عناصر آموزشی و پژوهشی هدف قرار گیرند. مطالعات متمرکز روی تئوری خودکارآمدی به منابع کارآمدی بندورا اشاره دارند. تجربیات خبرگی، تجربیات اشخاص دیگر، ترغیب یا تشویق کلامی، و تفسیر حالات فیزیولوژیکی. در این رویکرد، خودکارآمدی به عنوان پشتیبانی برای مقابله با استرسورهای دانشگاهی در نظر گرفته می شود. در تئوری خودمختاری (SDT) روی تامین نیازهای اساسی آکادمیک از جمله استقلال، شایستگی و احساس وابستگی تاکید شده است و در نهایت در تئوری کنترل ارزش هیجانانگیز پیشرفت، تجربیات هیجانی (مثبت و منفی) روی انگیزش اساتید و ادارک موفقیت تاثیر دارد. در تحقیقات، چارچوب نظری که روی کیفیت انگیزش اساتید متمرکز باشد؛ بیشتر مربوط به انگیزش درونی یا ذاتی آنان است که در آن معمولاً ارتباط سطوح قوی از انگیزش درونی با تفاوت های فردی خیلی جزئی، گزارش شده است. در اصل، انگیزش کنونی فرد شامل انتظارات ذهنی در ارتباط با امکان سنجی علاوه بر مطلوب بودن پتانسیل وضعیت نهایی است. به این ترتیب، باورهای مورد انتظار به علاوه اهداف موفقیت و خودمختاری در قلب انگیزش فعلی فرد، در شرایط موفقیت خاص، متصور شده است. این ابعاد به نوبه خود به گرایش های انگیزشی در ارتباط با انتظار (یعنی باورهای خودکارآمدی و خودپنداره) ارزش (یعنی اولویت ها در اهداف موفقیت)، بعلاوه ویژگی های

و در واقع پی جویی علت و سبب حرکت و رفتارهای اعضاء سازمان است که از دیرباز یکی از مهمترین دغدغه های مدیران منابع انسانی درک عوامل انگیزشی کارکنان و به تبع آن بهبود عملکرد آنان بوده است (۸).

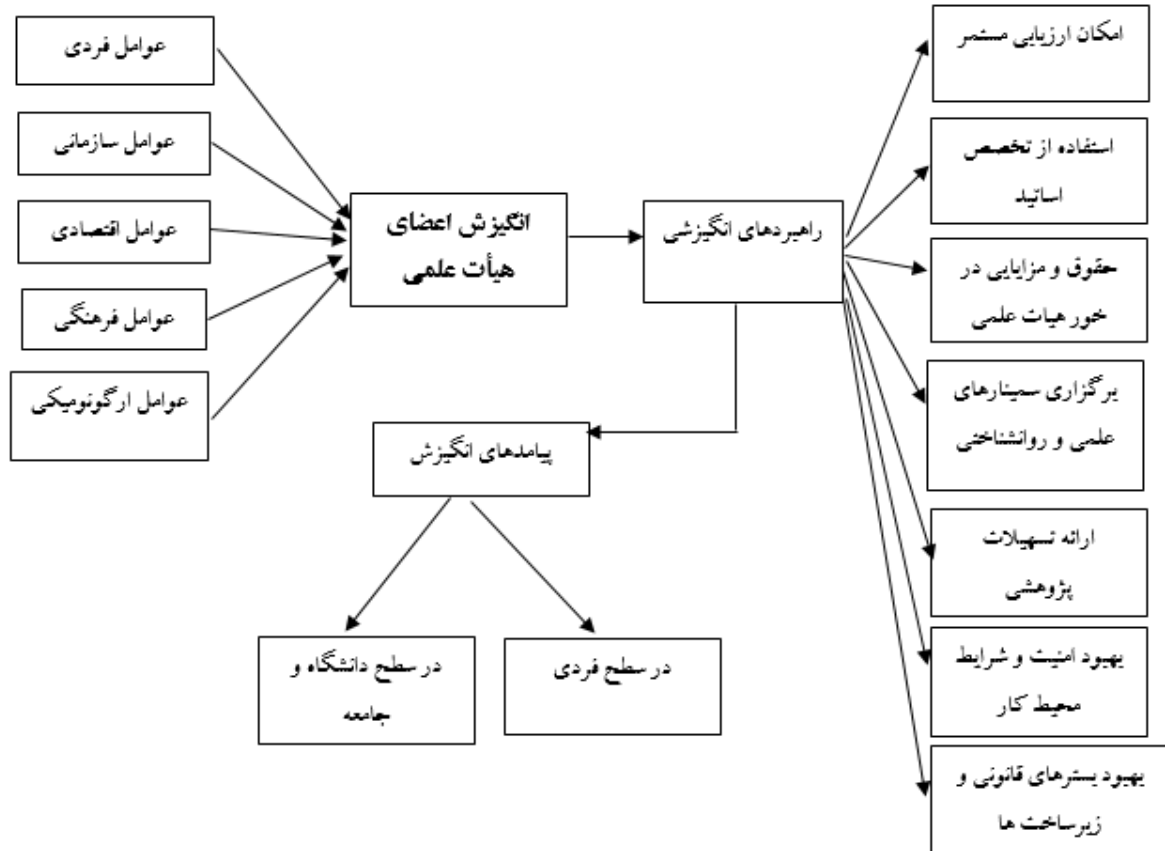
بنابراین، ایجاد انگیزش در اعضای هیأت علمی دانشگاه ها یکی از ضروریات اصلی مدیریت دانشگاه محسوب می شود که در موفقیت دانشگاه و شهرت آن و همچنین، در عملکرد موفق آنان و انتقال دانش به دانشجویان نقش بسزایی دارد (۹). هرچه سطح انگیزش اساتید و معلمان بالاتر باشد، در اقدامات آموزشی خود موفق تر خواهند بود. با این حال هنوز هم این باور وجود دارد که اکثر اعضای هیأت علمی از سطوح کیفیت بالایی در آموزش خود برخوردار نیستند (۱۰). تحقیقات مربوط به عملکرد اساتید تا به امروز بر عوامل جمعیت شناختی، نهادی، و اجتماعی-محیطی متمرکز شده است. با این حال، این متغیرها می توانند تغییرات محدودی را در رفتار اعضای هیأت علمی توضیح دهند؛ از این رو باید سعی شود مبانی انگیزشی و عوامل و محرک های مختلف و متنوع و متغیرهایی که به رفتار آنها شکل می دهند، شناخته شوند و مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرند (۱۱).

اعضای هیأت علمی در نظام آموزش عالی نیز به دلیل آگاه و مسلط بودن بر بسیاری از ره آوردهای محیطی و اجتماعی خود، نیاز به انگیزه های ویژه ای دارند که متمایز از دیگر اقشار و طبقات اجتماعی است. شناخت این ویژگی به تحلیل و بررسی چارچوب های کاری و هنجارهای مطلوب آنان نیاز دارد (۱۲). آگاهی از نیازهای اعضای هیأت علمی در ایجاد انگیزش شغلی برای پیش بینی و تفسیر رفتارهای ایشان مفید است و از ضرورت هایی است که نباید نادیده گرفته شود؛ زیرا انگیزش عامل اساسی در ایجاد فعالیت هاست.

انگیزه مدرسان به عملکرد آنها در انتقال دانش به دانشجویان کمک می کند. با این حال، یک باور گسترده وجود دارد که بیشتر اعضای هیأت علمی در آموزش عالی در سطوح بالای کیفیت تدریس قرار ندارند. هر چه انگیزه مدرسان بیشتر باشد، احتمال اینکه در تدریس موفق باشد، بیشتر است (۹).

حجم تحقیقات انجام شده روی انگیزش اعضای هیأت علمی تا به امروز بسیار کمتر از سایر جمعیت ها در محیط آموزشی بوده است که یکی از دلایل حجم کم مطالعات در این زمینه، این است که اعضای هیأت علمی حجم کوچکی از نیروی کار را تشکیل می دهند (۱۱). از طرفی، محققان از مطالعه روی این جمعیت صرف نظر کرده اند چون احساس می کنند، راه حلی برای رفع انگیزش پایین اساتید هیأت علمی وجود ندارد (۱۳). در واقع، بسیاری از اعضای هیأت علمی سطوح بالایی از ناسازگاری های انگیزشی را گزارش کرده اند که نیازمند تحقیقات تجربی بیشتری است (۱۴). همچنین عدم دسترسی به حجم نمونه بالایی از اساتید به منظور تعمیم پذیری و اهمیت آماری، ممکن است از دیگر دلایل محدودیت تحقیقاتی روی انگیزش اساتید هیأت علمی باشد (۱۵). با توجه به موارد فوق، پدیده انگیزش اعضای هیأت علمی، زمینه تحقیقاتی جدید و رو به رشدی

اهداف)؛ در عین حال که تمامی عوامل ذکر شده، در اختلافات شناختی، رفتاری و عاطفی اعضای هیأت علمی، حائز اهمیت هستند (۱۱). در نهایت با توجه به مبانی نظری و پیشینه تحقیق مدل مفهومی در شکل ۱ برای انگیزش اعضای هیأت علمی، ارائه می شود:



شکل ۱. مدل مفهومی انگیزش اعضای هیأت علمی (۱۴)

به ایمیل یا شبکه های اجتماعی مثل فیسبوک، تلگرام، لینکدین و ... استفاده گردید. برای شناسایی عامل های اصلی از تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول و برای آزمون مدل نهایی از تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم و برای اولویت بندی مؤلفه ها از آزمون رتبه بندی فریدمن استفاده شد. برای تحلیل مضمون از نرم افزار Atlas.ti، مدل سازی معادلات ساختاری از نرم افزار Smart-PLS و برای اولویت بندی داده ها از نرم افزار SPSS استفاده شد.

#### یافته ها

نتایج تحلیل مضمون در زمینه متغیرهای انگیزش اعضای هیأت علمی دانشگاه های آزاد اسلامی به ۱۲۰ زیرمقوله، ۲۳ مقوله فرعی و ۷ مقوله اصلی، خوشه بندی شدند. روابط بین مضامین شناسایی شده برای هریک از متغیرهای انگیزش اعضای هیأت علمی دانشگاه های آزاد اسلامی شهر تهران با استفاده از نرم افزار Atlas.ti ترسیم شده است.

#### مواد و روش ها

این پژوهش از نظر هدف از نوع مطالعات کاربردی به شمار میرود که به روش ترکیبی و با استراتژی اکتشافی انجام شده است. بخش کیفی این پژوهش با روش تحلیل مضمون و بخش کمی با روش توصیفی-پیمایشی انجام شده است. تحلیل مضمون روشی برای شناسایی و تحلیل الگوهای معانی در یک مجموعه داده است که امکان تمرکز پژوهشگر بر داده ها را به شیوه های مختلف فراهم میکند. جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه های آزاد شهر تهران بود که از ویژگی هایی مانند در دسترس بودن، تناسب رشته با موضوع تحقیق، مدرک دکتری، اشتغال به تحصیل در دانشگاه، برخوردار بودن. برای برآورد حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد. حجم نمونه از طریق فرمول کوکران ۲۲۷ نفر می باشد، که ۲۱۷ پرسشنامه با موفقیت جمع آوری شد. ابزار تحقیق پرسشنامه بود. برای تهیه پرسشنامه از پرسشنامه الکترونیکی استفاده شد. پرسشنامه با استفاده از نرم افزار گوگل کروم طراحی شد. برای ارسال پرسشنامه از روش های مختلفی مانند ارسال لینک پرسشنامه



جدول ۱- نتایج مربوط به تحلیل عاملی مرتبه دوم

ضریب پایایی ترکیبی	AVE	Q2	R2	آماره t (معناداری)	
۰/۹۱۲	۰/۷۳۳	۰/۵۶۹	۰/۸۲۲	۹۷/۶۲۴ (۰/۰۰۰)	انگیزش اعضای هیأت علمی ← عوامل فردی
۰/۸۶۶	۰/۵۸۵	۰/۴۶۹	۰/۸۷۳	۹۲/۴۵۷ (۰/۰۰۰)	انگیزش اعضای هیأت علمی ← عوامل سازمانی
۰/۶۲۴	۰/۷۶۸	۰/۵۴۳	۰/۵۵۵	۱۷/۳۶۰ (۰/۰۰۰)	انگیزش اعضای هیأت علمی ← عوامل فرهنگی
۰/۷۶۸	۰/۶۲۸	۰/۴۳۱	۰/۷۱۰	۲۶/۶۵۱ (۰/۰۰۰)	انگیزش اعضای هیأت علمی ← عوامل اقتصادی
۰/۸۷۰	۰/۷۶۹	۰/۴۶۸	۰/۶۳۷	۲۶/۰۲۸ (۰/۰۰۰)	انگیزش اعضای هیأت علمی ← عوامل ارگونومیک
۰/۹۱۹	۰/۶۵۶	۰/۵۳۰	۰/۸۷۷	۹۴/۰۸۳ (۰/۰۰۰)	انگیزش اعضای هیأت علمی ← راهبردهای انگیزش
۰/۹۶۳	۰/۹۲۹	۰/۷۹۲	۰/۸۹۲	۷۸/۵۵۳ (۰/۰۰۰)	انگیزش اعضای هیأت علمی ← پیامدهای انگیزش

اعضای هیأت علمی بالاترین رتبه مربوط به بهبود بسترهای قانونی و زیرساخت‌ها و حقوق و مزایای درخور اعضای هیأت علمی و پایین‌ترین رتبه به بهبود امنیت و شرایط محیط کار اختصاص داشت. در مورد پیامدها نیز بالاترین رتبه مربوط به پیامدهای در سطح دانشگاه و جامعه و سپس در سطح فردی اختصاص داشت.

به منظور اولویت بندی متغیرها از آزمون رتبه بندی فریدمن با استفاده از نرم افزار SPSS استفاده شد. نتایج مربوط به آزمون فریدمن برای هر متغیر به صورت مجزا در جدول‌های ۴-۱۵ تا ۴-۱۷ آورده شده است. در بین عوامل موثر بر انگیزش اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران حمایت و پشتیبانی و خطی‌مشی‌ها و بسترهای قانونی در بالاترین رتبه و ایمنی و بهداشت محیط کار کمترین رتبه را داشتند. در مورد راهبردهای انگیزش

جدول ۲. رتبه بندی مضامین مربوط به عوامل موثر بر انگیزش اعضای هیأت علمی

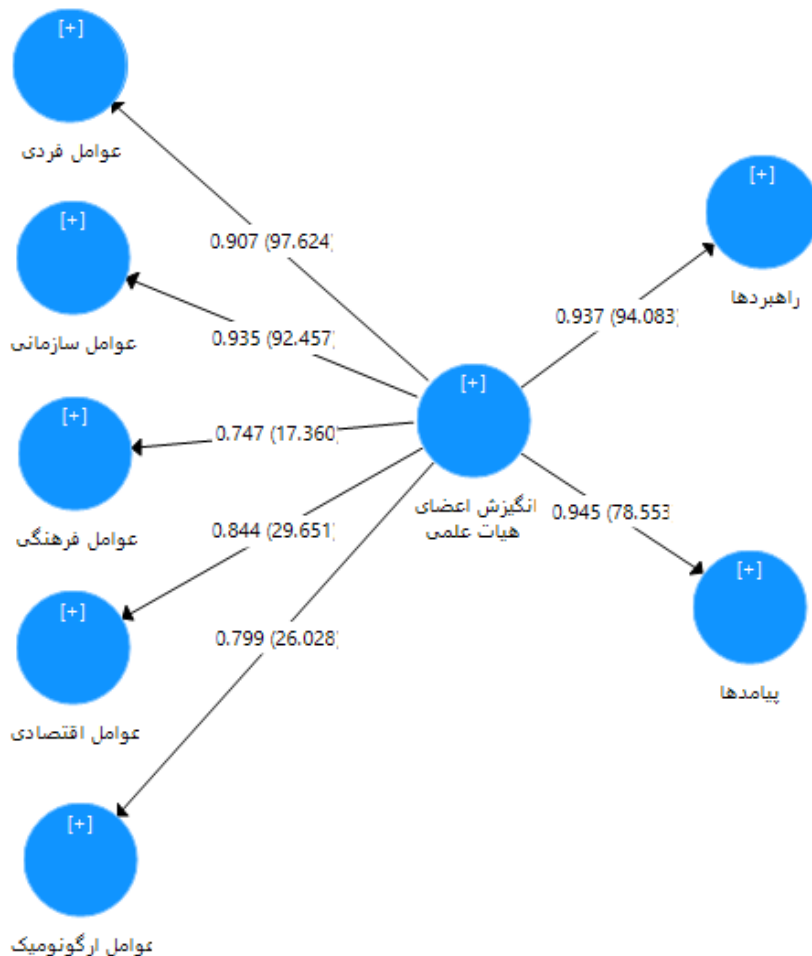
رتبه	آماره خی دو (معناداری)	میانگین	شاخص
۳		۱۰/۴۹	نگرش و علاقه اعضای هیأت علمی
۶		۷/۴۷	توانمندی‌های شغلی
۵		۹/۲۱	مسئولیت پذیری
۸		۵/۴۳	سبک زندگی و جهت‌گیری‌های مذهبی
۷		۵/۶۹	آزادی عمل و استقلال
۴		۱۰/۳۰	مشارکت و همکاری
۲	(۰/۰۰۰) ۲۵۴/۹	۱۱/۹۲	خط‌مشی‌ها و بسترهای قانونی
۱		۱۲/۹۹	حمایت و پشتیبانی
۶		۷/۴۷	خدمات رفاهی و فرهنگی
۱۰		۲/۵۰	نظام پرداخت‌ها و مشوق‌ها
۱۰		۲/۵۰	تسهیلات
۹		۲/۷۲	شرایط فیزیکی و تجهیزات محیط کار
۱۱		۲/۳۰	ایمنی و بهداشت محیط کار

جدول ۳. رتبه بندی مضامین مربوط به راهبردهای انگیزش اعضای هیأت علمی

رتبه	آماره خی دو (معناداری)	میانگین	شاخص
۳		۵/۰۲	امکان ارزیابی مستمر
۴		۲/۷۱	استفاده از تخصص اساتید
۲		۵/۹۸	حقوق و مزایای درخور اعضای هیأت علمی
۵	(۰/۰۰۰) ۱۱۴/۵	۲/۵۸	برگزاری سمینارها و همایش‌های علمی و روانشناختی
۶		۲/۴۲	ارائه تسهیلات پژوهشی
۷		۲/۲۹	بهبود امنیت و شرایط محیط کار
۱		۷	بهبود بسترهای قانونی و زیرساخت‌ها

جدول ۴. رتبه بندی مضامین مربوط به پیامدهای انگیزش اعضای هیأت علمی

رتبه	آماره خی دو (معناداری)	میانگین	شاخص
۱		۲	پیامدهای در سطح دانشگاه و جامعه
۲	۰/۰۰۰)	۱	پیامدهای در سطح فردی



شکل ۴. مدل نهایی تحقیق (تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم)

به عوامل فردی شناسایی شده پیشنهاد می‌شود با حمایت مالی و معنوی از اساتید هیأت علمی، باورهای مثبت شغلی و سطح علاقه به تدریس در آنان تقویت شود. به توجه به عوامل سازمانی شناسایی شده پیشنهاد می‌شود در دانشگاه زمینه‌های لازم برای همکاری اساتید و دانشجویان در پروژه‌های علمی و پژوهشی فراهم گردد.

## References

- Cherry, K. (2020). What Is Motivation? VerywellMind, Retired from: <https://www.verywellmind.com/what-is-motivation-2795378>.
- Malik, P. & Garg, P. (2018). Psychometric testing of the resilience at work scale using Indian sample. The Journal of Decision Makers, 43(2), 77-91.

## نتیجه‌گیری

در مجموع با توجه به یافته‌های حاصل از این پژوهش می‌توان دریافت که در مورد اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران مجموع انگیزه‌های درونی و بیرونی نقشی ارزنده در انگیزش اساتید ایفا می‌کنند. از یک‌سو نتایج انگیزش درونی نشان داد که نگرش اعضای هیأت علمی و علاقه مندی به تدریس، توانمندی‌های شغلی و داشتن استقلال در وظایف آموزشی و پژوهشی، احترام به مقام و شأن اساتید، منجر به میل درونی آنها برای عملکرد آموزشی و پژوهشی بهتر خواهد شد؛ و از سوی دیگر نتایج انگیزش بیرونی نشان داد که همکاری و مشارکت در تمامی سطوح دانشگاه، حمایت و پشتیبانی از اعضای هیأت علمی، اصلاح نظام پرداخت و فراهم سازی تسهیلات برای اساتید، اصلاح خط مشی‌ها و بسترهای قانونی، شرایط فیزیکی و بهداشت محیط کار و ارتقای سطح علمی و فرهنگی اساتید با برگزاری سمینارها و همایش‌های علمی و فرهنگی، همه بر انگیزش اساتید تأثیر داشتند. با توجه

- Bieg, & R. Grassinger (Eds.). *Enzyklopädie Erziehungswissenschaft* Online [Encyclopedia Educational Sciences Online] (pp. 1-31).
12. Arasteh, H. (2003). Job satisfaction among foreign educated faculty members in Iran. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 9(1), 97-125.
  13. Woolston, C. (2015). Graduate survey: Uncertain futures. *Nature*, 526, 597-600.
  14. Stupnisky, R. H., BrckaLorenz, A., Yuhas, B., & Guay, F. (2018). Faculty members' motivation for teaching and best practices: Testing a model based on self-determination theory across institution types. *Contemporary Educational Psychology*, 53, 15-26.
  15. Daumiller, M., Stupnisky, R., & Janke, S. (2020). Motivation of higher education faculty: Theoretical approaches, empirical evidence, and future directions. *International Journal of Educational Research*, 99, 101502.
  16. Amjadzbardast, Mohammad., Kahrizi, Kolsoom., Khalegh Panah, Kamal. (1396). The relationship between organizational identity and job motivation of faculty members with the mediating role of social capital. *Sociology of Social Institutions*, 4 (10), 160-139.
  3. Ganjali Asadaleh (1398). Designing a motivation model for university staff with a combined research method. *Organizational Resource Management Research*. 9 (3): 61-87.
  4. Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2014). *Organizational Behavior* South Western Cengage Learning. Mason USA 11th edition.
  5. Pakdel, F., Khodadoust, K., Pakdel, S., Nosrati, S., Amaghani, F. A., Farokhnia, H., & Ghanizadeh, M. (2018). Factors Affecting Job Motivation Among Faculty Members of Tabriz School of Dentistry Based on the Herzberg's 2-Factor Theory. *Avicenna Journal of Dental Research*, 10(2), 57-62.
  6. Rokni, E., Sabet, A., Hashemi, A., & Eftekhari, A. (2016). Organizational Factors Influencing Motivation among Faculty Members of Shiraz University of Medical Sciences. *Journal of Medical Education Development*, 9(21), 16-25.
  7. Lambrou, P., Kontodimopoulos, N., & Niakas, D. (2010). Motivation and job satisfaction among medical and nursing staff in a Cyprus public general hospital. *Human resources for health*, 8(1), 26.
  8. Sohrabi Fateh, Ramezani Ghobad, Pourbayramian Qadir, Nowruz Azam. (1398). Survey of motivation and job satisfaction of Sanandaj hospital staff. *Military care sciences* .; 6 (4): 323-314.
  9. Rasheed, M. I., Aslam, H. D., & Sarwar, S. (2010). Motivational issues for teachers in higher education: A critical case of IUB. *Journal of Management Research*, 2(2), 1-23.
  10. Al-Zo'ibi, Z. H., & Mahasneh, A. M. (2019). The Level of Motivation of the Faculty Members to Teaching at the Hashemite University. *International Journal of Environmental and Science Education*, 14(2), 71-83.
  11. Daumiller, M. (2018). Motivation von Lehrkräften [Motivation of Teachers]. In S.