

## دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان در مورد عوامل موثر بر عملکرد و توانمند سازی آموزشی ایشان (۱۳۸۸)

دکتر عبدالله جعفرزاده<sup>۱\*</sup>، حمید بخشی<sup>۲</sup>

### خلاصه

**زمینه و هدف:** کیفیت عملکرد سازمان‌ها به ویژه مؤسسات آموزشی، به عملکرد تک تک افراد سازمان بستگی دارد. مدیران موفق دانشگاه‌ها کسانی هستند که شرایطی را فراهم کنند تا کارایی اعضای هیأت علمی افزایش یابد. البته آگاهی از نظرات اعضای هیأت علمی در مورد عواملی که بر عملکرد آموزشی آن‌ها موثرند، ضروری است. این مطالعه با هدف بررسی دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان در مورد عوامل موثر بر عملکرد و توانمندسازی آموزشی ایشان طراحی گردیده است.

**مواد و روش‌ها:** در این مطالعه توصیفی ۸۳ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان پرسشنامه ۲۶ سؤالی را که توسط پژوهشگر و براساس تئوری هرزبرگ (Herzberg) طراحی گردیده و روایی و پایایی آن تأیید شده بود، تکمیل کردند. داده‌ها توسط نرم‌افزار SPSS تجزیه و تحلیل شدند.

**نتایج:** در خصوص اهمیت عوامل درونی مؤثر بر عملکرد آموزشی، نتایج نشان داد که ۹۷/۶ درصد اعضای هیأت علمی دارا بودن علاقه به تدریس، ۹۴ درصد ایشان داشتن خلاقیت و نوآوری در تدریس، ۹۰/۴ درصد آن‌ها داشتن مهارت‌های ارتباطی با دانشجویان، ۸۸ درصد نمونه‌ها دارا بودن نظم و ترتیب فردی، ۸۸ درصد ایشان کسب مهارت در استفاده از شیوه‌های مختلف آموزشی، و ۸۶/۷ درصد انتقادپذیر بودن و تمایل به تغییر و رفع نواقص در آموزش را از مهم‌ترین عوامل موثر بر عملکرد آموزشی و توانمندسازی آموزشی می‌دانند. بعلاوه ۸۹/۲ درصد ایشان مورد قدردانی و احترام قرار گرفتن در محیط کار، ۸۶/۸ درصد آن‌ها وجود دانشجویان با انگیزه، ۸۵/۵ درصد وجود نظم و ترتیب در محیط کار، ۸۳/۲ درصد متناسب بودن حقوق و مزایا، ۸۱/۹ درصد وجود منابع مطالعاتی کافی در دانشکده، و ۸۰/۷ درصد نمونه‌ها تراکم مناسب برنامه درسی دانشجویان را از مهم‌ترین عوامل بیرونی موثر بر عملکرد آموزشی و توانمند سازی آموزشی تعیین کردند.

**نتیجه‌گیری:** این نتایج نشان می‌دهند که از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه عوامل درونی و بیرونی متعددی عملکرد آموزشی و توانمند سازی ایشان را در این زمینه تحت تاثیر قرار می‌دهند. لذا در ارتقای کیفیت آموزشی این عوامل باید همواره مدنظر قرار گیرند.

**واژه‌های کلیدی:** اعضای هیأت علمی، عوامل درونی، عوامل بیرونی، کیفیت آموزشی، توانمندسازی

\*- دانشیار گروه میکروبیولوژی و ایمنولوژی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، نویسنده مسئول، Jafarzadeh14@yahoo.com

۲- مربی، مدیر مرکز توسعه آموزش پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان

## مقدمه

کیفیت عملکرد سازمان‌ها به ویژه مؤسسات آموزشی به عملکرد تک تک افراد سازمان بستگی دارد [۱]. لازم است سازمان‌های آموزشی در حفظ و ارتقای کیفی نیروی انسانی خود تلاش به عمل آورده تا از نیروی کارآمد بهتری در سازمان آموزشی برخوردار شده و به اهداف آموزشی دست یابند [۲]. مدیران نباید تنها در زمانی که نیروی انسانی خود را از دست دادند به فکر رسیدگی به انگیزه‌ها و نیازهای آنان باشند [۳].

امروزه با مطرح شدن دیدگاه‌های جدید آموزشی، توجه ویژه‌ای به ارتقای کیفیت آموزشی معطوف گشته و با طراحی یک مجموعه سیستماتیک متشکل از درون‌داد، فرآیند و برون‌داد، امکان مداخلات لازم جهت بهبود ارتقاء کیفیت آموزشی به وجود آمده است. در تمامی تئوری‌های توسعه، به نقش نیروی انسانی در ایجاد و تداوم توسعه همه جانبه، تأکید شده است [۴]. اعضای هیأت علمی به‌عنوان اساسی‌ترین رکن دانشگاه و یکی از اجزاء درون‌داد سیستم آموزشی، نقشی مؤثر و اساسی در ارتقاء و بهبود عملکرد سیستم آموزشی ایفا می‌نمایند و بنابر این، شناسایی عواملی که موجب افزایش کارایی و توانمندی اعضای هیأت علمی می‌گردند، بسیار اهمیت دارد. نتایج بعضی از مطالعات نشان می‌دهند که عوامل انگیزشی و رضایت شغلی، نقش کلیدی در این زمینه دارند [۵]. هرزبرگ (Herzberg) تئوری انگیزشی شغلی را ارائه داد. بر اساس مطالعات وی، عوامل انگیزشی بیرونی (شامل عواملی مانند سیاست سازمان، مدیریت، ارتباط بین فردی، حقوق، موقعیت و امنیت شغلی) و عوامل انگیزشی درونی (شامل عواملی مانند احساس موفقیت، رقابت، پیشرفت، مسئولیت و رشد) بر روی کارایی نیروی انسانی یک سازمان تأثیر می‌گذارند [۶].

وجود تنش و عدم رضایت شغلی اعضای هیأت علمی می‌تواند تهدیدکننده سلامت جسمی، روانی و کیفیت زندگی و مانع دستیابی به اهداف توسعه فردی و اجتماعی باشد. 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 [۷]. عواملی چون جالب بودن کار، قدردانی، حقوق کافی، شرایط کاری مناسب و ماهیت کار، در افزایش انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها مؤثر قلمداد شده‌اند [۸،۹]. هم‌چنین نتایج مطالعات بر روی پزشکان شاغل در محیط‌های آموزشی نشان داده است که ساعات کار طولانی و زیاد، کمبود حقوق و دستمزد، نداشتن امنیت شغلی، عدم استقلال شغلی و منابع ناکافی، به عنوان عوامل مرتبط با نارضایتی شغلی و ایجاد استرس بیان شده است [۱۰،۱۱].

اعضای هیأت علمی، بدنه اصلی هر دانشگاه را تشکیل داده و مسلماً در سیستم آموزشی، از برنامه فعالیت‌ها و تجهیزات و مواد، اهمیت بیشتری دارند. دانشگاه‌های علوم پزشکی به اساتید توانمند و 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. شناخت عوامل مؤثر بر کارایی اعضای 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 [۱۰]. مدیران موفق در دانشگاه‌ها کسانی هستند که با شناخت عوامل مؤثر بتوانند وضعی را به وجود آورند که انگیزه‌های اعضای هیأت علمی را ارضا کنند. آگاهی از نظرات اعضای هیأت علمی در مورد عواملی که بر عملکرد آموزشی آن‌ها موثرند، ضروری است. لذا این مطالعه با هدف بررسی دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان در مورد عوامل مؤثر بر عملکرد و توانمندسازی آموزشی ایشان طراحی گردیده است تا از این دیدگاه‌ها به منظور ارتقای کیفیت آموزشی استفاده گردد. براساس نتایج به دست آمده، می‌توان در امر برنامه‌ریزی مناسب، افزایش رضایت شغلی و توانمندی ایشان و هم‌چنین در جهت دستیابی به اهداف دانشگاه گام برداشت.

## مواد و روش‌ها

این پژوهش یک مطالعه توصیفی - مقطعی می‌باشد که در آن، نظرات اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان در مورد عوامل انگیزشی مؤثر بر عملکرد آموزشی آن‌ها مورد بررسی قرار گرفت. جمعیت هدف این پژوهش را

میزان تاثیر  $1/2 \pm 4/18$ ،  $85/5$  درصد کسب مهارت در استفاده از برنامه‌ها و نرم‌افزارهای کامپیوتری (با میانگین میزان تاثیر  $0/71 \pm 4/10$ )،  $84/3$  درصد ایشان توانایی استفاده از وسایل سمعی-بصری و کمک آموزشی (با میانگین میزان تاثیر  $0/74 \pm 4/07$ )،  $79/5$  درصد آن‌ها دارا بودن توانایی بیان مطلوب در تفهیم دروس (با میانگین میزان تاثیر  $1/313 \pm 4/12$ )،  $78/3$  درصد نمونه‌ها کسب مهارت در استفاده از شیوه‌های مختلف ارزشیابی (با میانگین میزان تاثیر  $1/08 \pm 3/91$ ) و  $67/5$  درصد داشتن طرح درس و تدوین برنامه درسی (با میانگین میزان تاثیر  $0/89 \pm 3/79$ ) را بر عملکرد آموزشی و توانمندسازی آموزشی دارای تاثیر بسیار زیاد و زیاد می‌دانند.

نظرات اعضای هیأت علمی در خصوص اهمیت عوامل بیرونی مؤثر عملکرد آموزشی نشان داد که  $89/2$  درصد نمونه‌ها مورد قدردانی و احترام قرار گرفتن در محیط کار (با میانگین میزان تاثیر  $0/93 \pm 4/28$ )،  $86/8$  درصد ایشان وجود دانشجویان با انگیزه (با میانگین میزان تاثیر  $0/12 \pm 4/37$ )،  $85/5$  درصد آن‌ها وجود نظم و ترتیب در محیط کار (با میانگین میزان تاثیر  $1/06 \pm 4/25$ )،  $83/2$  درصد متناسب بودن حقوق و مزایا (با میانگین میزان تاثیر  $0/97 \pm 4/18$ )،  $81/9$  درصد نمونه‌ها وجود منابع مطالعاتی کافی در دانشکده (با میانگین میزان تاثیر  $0/88 \pm 4/10$ )،  $80/7$  درصد تراکم مناسب برنامه درسی دانشجویان (با میانگین میزان تاثیر  $0/81 \pm 4/12$ )،  $77/1$  درصد ایشان مناسب بودن زمان برگزاری کلاس درس (با میانگین میزان تاثیر  $0/84 \pm 3/97$ )،  $73/5$  درصد تعداد مناسب دانشجو در کلاس (با میانگین میزان تاثیر  $0/88 \pm 3/97$ )،  $73/5$  درصد نمونه‌ها فضای فیزیکی کلاس و محیط آموزشی (با میانگین میزان تاثیر  $1/14 \pm 3/80$ )،  $66/2$  درصد نداشتن بیش از یک کلاس در روز (با میانگین میزان تاثیر  $0/90 \pm 3/92$ )،  $65/5$  درصد آن‌ها ارزیابی مداوم و مستمر عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی (با میانگین میزان تاثیر  $1/21 \pm 3/69$ )،  $60/3$  درصد امکان فراهم بودن شرایط جهت شرکت در همایش‌های داخلی (با میانگین میزان تاثیر  $0/98 \pm 3/71$ ) و  $60/2$  درصد ایشان امکان برقراری ارتباط با اساتید سایر دانشگاه‌ها (با میانگین میزان تاثیر  $0/97 \pm 3/73$ )،

اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان تشکیل می‌دهند. در این پژوهش، جمع‌آوری داده‌ها به وسیله پرسشنامه پژوهشگر ساخته که با استفاده از منابع مختلف [۱۵-۱۲] و بازنگری توسط افراد صاحب‌نظر تهیه شده بود، صورت گرفت.

پرسشنامه دارای ۳ بخش بود. بخش اول شامل اطلاعات فردی اعضای هیأت علمی، بخش دوم شامل عوامل انگیزشی درونی مؤثر بر عملکرد آموزشی (۱۱ مورد) و بخش سوم شامل عوامل انگیزشی بیرونی مؤثر بر عملکرد آموزشی (۱۵ مورد) بود. میزان تاثیر عوامل بر اساس مقیاس ۵ درجه ای لیکرت از تاثیر بسیار زیاد تا تاثیر بسیار کم، تنظیم گردید و میانگین نمره هر عامل به عنوان درجه تاثیر آن عامل تعیین شد. به منظور تأیید اعتبار و اعتماد پرسشنامه به ترتیب از روش اعتبار محتوی و آزمون مجدد به فاصله دو هفته استفاده شد ( $I = 0/92$ ). پرسشنامه‌ها پس از تکمیل جمع‌آوری شدند و اطلاعات به دست آمده با استفاده از نرم افزار SPSS تجزیه و تحلیل گردیدند.

## نتایج

تعداد افراد مورد نظر قابل دسترس ۱۰۰ نفر از اعضای هیأت علمی بودند که پرسشنامه در بین آن‌ها توزیع گردید، میزان پاسخ‌دهی ۸۳ درصد بود. از مجموع ۸۳ نفر اعضای هیأت علمی مورد بررسی، ۵۸ نفر مذکر ( $70/7$  درصد)،  $86/6$  درصد متأهل، میانگین سن آنان  $34/9 \pm 4/3$  سال، ۲۶ نفر در رتبه مربی ( $31/7$  درصد)، و ۵۶ نفر استادیار ( $68/3$  درصد) بودند.

نظرات اعضای هیأت علمی در خصوص اهمیت عوامل درونی مؤثر عملکرد آموزشی نشان داد که  $97/6$  درصد نمونه‌ها دارا بودن علاقه به تدریس (با میانگین میزان تاثیر  $0/49 \pm 4/73$ )،  $94$  درصد ایشان داشتن خلاقیت و نوآوری در تدریس (با میانگین میزان تاثیر  $0/39 \pm 4/37$ )،  $90/4$  درصد آن‌ها داشتن داشتن مهارت‌های ارتباطی با دانشجویان (با میانگین میزان تاثیر  $0/92 \pm 4/34$ )،  $88$  درصد دارا بودن نظم و ترتیب فردی (با میانگین میزان تاثیر  $0/81 \pm 4/27$ )،  $88$  درصد کسب مهارت در استفاده از شیوه‌های مختلف آموزشی (با میانگین میزان تاثیر  $0/78 \pm 4/21$ )،  $86/7$  درصد نمونه‌ها انتقادپذیر بودن و تمایل به تغییر و رفع نواقص در آموزش (با میانگین

است. در مطالعه دیگری عامل حقوق و دستمزد در بین عوامل درونی و بیرونی، به عنوان مهم‌ترین عامل در ایجاد انگیزش شغلی معرفی شده است [۹]. در بررسی دیگری جامعه پزشکان کردستان بیان نموده‌اند که پایین بودن حقوق و درآمد، یکی از مهم‌ترین عواملی است که رضایت شغلی پزشکان را کاهش می‌دهد [۱۶]. نتایج یک بررسی دیگر بر روی پزشکان پرتغالی نشان داد که از دیدگاه آنان، اگر درآمدشان پایین رود و شرایط و اوضاع به آن‌ها اجازه دهد، راهی به جز تغییر شغل ندارند [۱۷]. پرداخت حقوق را می‌توان یک محرک و انگیزه قوی دانست، اما اگر حقوق براساس یک طرح طبقه‌بندی مشاغل، عادلانه استاندارد نشود، خط و مشی پرداخت می‌تواند به یک عامل نارضایتی مداوم تبدیل شود [۱۸]. بنابراین نمی‌توان از تأثیر میزان پرداخت حقوق بر کیفیت کار پرسنل و رضایت شغلی ایشان چشم‌پوشی کرد.

**نتیجه‌گیری:** بر اساس نتایج این مطالعه، تامین وجود منابع مطالعاتی کافی، برنامه‌ریزی متعادل در ارائه دروس دانشجویان، مناسب بودن زمان برگزاری کلاس‌ها، تعداد مناسب دانشجو در کلاس درس و فضای فیزیکی کلاس و محیط آموزشی از مهم‌ترین عوامل بیرونی اهمیت عوامل بیرونی مؤثر بر عملکرد آموزشی تعیین شده‌اند. در میان عوامل درونی مؤثر بر عملکرد آموزشی، دارا بودن علاقه به تدریس، مهم‌ترین عامل اثرگذار بر عملکرد آموزشی تعیین شده است. بنابر این ضروری است اعضای هیات علمی که جذب مراکز آموزشی می‌شوند از علاقه ذاتی به تدریس برخوردار باشند و در این زمینه در خود احساس مسولیت نمایند. از دیگر مهم‌ترین عوامل درونی اثرگذار بر عملکرد آموزشی به ترتیب: داشتن خلاقیت و نوآوری در تدریس، داشتن مهارت‌های ارتباطی با دانشجویان، دارا بودن نظم و ترتیب فردی، کسب مهارت در استفاده از شیوه‌های مختلف آموزشی، انتقادپذیر بودن و تمایل به تغییر و رفع نواقص در آموزش، کسب مهارت در استفاده از برنامه‌های کامپیوتری و کمک آموزشی و دارا بودن بیان مطلوب در انتقال مفاهیم درسی تعیین شده است.

را بر عملکرد آموزشی و توانمندسازی آموزشی دارای تاثیر بسیار زیاد و زیاد می‌دانند. توزیع نظرات اعضای هیات علمی در خصوص اهمیت عوامل درونی و بیرونی مؤثر عملکرد آموزشی بر حسب درجه تحصیلی، سن و جنسیت اعضای هیات علمی تفاوت آماری معنی‌داری نداشت.

### بحث

شناخت عوامل مؤثر بر عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی از دیدگاه خودشان، از ضرورت‌هایی است که می‌تواند در افزایش کارایی و بهره‌وری و برنامه‌ریزی موفق در ایجاد محیطی با نشاط و پرشور در دانشگاه کمک کننده باشد.

نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که مورد قدردانی و احترام قرار گرفتن در محیط کار، مهم‌ترین عامل تاثیرگذار بر عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی می‌باشد. در مطالعه دیگری نیز اهمیت قدردانی از افراد، از نظر اعضای هیات علمی، دومین عامل درونی مهم در ایجاد انگیزش شغلی اعلام شده و اعضای هیات علمی، قدردانی از کارشان را عامل مهمی در رضایت شغلی دانسته‌اند [۴]. البته قدردانی می‌تواند شامل کلیه افراد دخیل در آموزش اعم از کاردانان، کارشناسان، پرسنل اداری آموزشی گردد. لذا ضروری است قدردانی و احترام به عنوان یک محرک و پاداش مورد توجه بیشتری قرار گیرد. اعضای هیات علمی باید در درون خود احساس کرامت و ارزشمندی کنند. برگزاری برنامه‌های روزهای پزشک، معلم و پژوهش در جهت قدردانی و تکریم اعضای هیات علمی در این زمینه مؤثر می‌باشند.

وجود دانشجویان با انگیزه به عنوان دومین عامل بیرونی اثر بر عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی تعیین شده است. لذا باید عوامل مؤثر بر انگیزه دانشجویان شناسایی و در جهت ارتقای این انگیزه‌ها برنامه‌ریزی نمود. سومین عامل بیرونی مؤثر بر عملکرد آموزشی وجود نظم و ترتیب در محیط کار ذکر گردیده است. در یک بررسی دیگر فقدان برنامه صحیح را یک عامل منفی تاثیر گزار بر عملکرد کارکنان دانسته‌اند [۳]. بنابر این برنامه‌ریزی صحیح و تلاش در جهت اجرای قوانین در محل کار به منظور افزایش کارایی باید همواره مد نظر قرار گیرد. متناسب بودن حقوق و مزایا چهارمین عامل بیرونی مؤثر بر عملکرد آموزشی تعیین شده

## منابع

11. Burbeck R, Coomber S, Robinson SM, Todd C. Occupational stress in consultants in accident and emergency medicine: a national survey of levels of stress at work. *Emerg Med J*, 2002; 19(3): 234-8.
- ۱۲- عزیززاده فروزی م، محمدعلیزاده س، فصیحی هرندی ط. بررسی نظرات اعضای هیات علمی در مورد عوامل انگیزشی مؤثر بر عملکرد آموزشی. گام های توسعه در آموزش پزشکی، ۱۳۸۴، ۲، ص ۱۰۸-۱۰۲.
- 13- Rantz MJ, Scott J, Porter R. Employee Motivation: new perspectives of the age-old challenge of work motivation. *Nurse forum*, 1996; 31(3): 29-36.
- 14- Amiable. TM, Hill KG, Hennessey BA, Tithe EM. The work preference inventory: assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations. *J Pers Psychol*, 1994; 66(5): 67-95
- 15- Manshor AT, Abdullah A. Job-related motivational factors among Malaysian employe. *Psychol Rep*, 2002; 91(3 Pt 2): 1187-93.
- ۱۶- قناعی ح. میزان رضایت شغلی پزشکان استان کردستان از حرفه پزشکی. مجله دانشگاه علوم پزشکی کردستان. ۱۳۷۶، ۲ (۶)، ص ۹-۱۵.
- 7- Vieira D, Viegas I, Furtado N. Job satisfaction in physicians with a career in general clinical medicine. *Acta Med Port*, 1995; 8(10): 531-5.
- ۱۸- الوانی م. پژوهشی در زمینه برخی از مشکلات سازمانی و عدم ارضای نیاز کارکنان. مقاله هایی درباره مبانی رفتار سازمانی و انگیزش. چاپ اول. تهران: مرکز مدیریت دولتی. ۱۳۷۰
- ۱- غفوری ع، اکبری ح. مهاجرت نخبگان. طب و تزکیه، ۱۳۷۸، شماره ۳۵، ص ۱۳ و ۱۲۱.
- ۲- دیویس ک، تیواستورم ج. رفتار انسانی در کار. ترجمه محمدعلی طوسی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی. ۱۳۷۰، ص ۱۲۲-۱۱۶.
- 3- Koontz H O, Donnel C. Essential of management. 4<sup>th</sup> ed. Philadelphia: Hill book Co; 1986, pp: 374.
- ۴- اقتداری ع م. سیستم و رفتار سازمانی. تهران: انتشارات مولوی، ۱۳۷۰، ص ۵۳-۵.
- ۵- رنجبر م، وحیدشاهی ک. بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مازندران. گام های توسعه در آموزش پزشکی، ۱۳۸۶، شماره ۲، ص ۹۹-۹۲.
- 6- Gawel JE. Herzberg's theory of motivation and Maslow's 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>
- ۷- نوبخت حقیقی ع. عوامل مؤثر در حضور ناکافی پزشکان در مراکز پزشکی دانشگاه شهید بهشتی. مجله دانشکده پزشکی. ۱۳۶۸، شماره ۱۳، ص ۶۱-۹.
- 8- Benjamin DP, Chambers S, Reiterman G. A focus on American Indian College persistence. *Journal of American Indian Education*[serial on internet] 1993. Available from: <http://jaie.asu.edu/v32/V32S2foc.htm>
- 9- Thiedke CC. What motivates staff? *Fam Pract Manag*. 2004; 11(10): 54-5. Available from: <http://aafp.org/fpm/20041100/54what.html>
- ۱۰- بخشی علی آبادی ح، نوروزی د، حسینی ز. عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ۱۳۸۳، ۴ (۱۲)، ص ۴۰-۳۳.

## Viewpoints of the academic members of Rafsanjan University of Medical Sciences on factors affecting their educational activities and qualifications (2009).

Jafarzadeh A<sup>1\*</sup> MD, Bakhshi H<sup>2</sup> MSc

1- Department of Immunology & Educational affairs, Rafsanjan University of Medical Sciences.

2- Educational Development Center. Rafsanjan University of Medical Sciences

\* Corresponding author: Tel 0391-5234003

### Abstract

**Background and Objective:** The performance and efficacy of any institutes including educational centers depends on the effective function of their personals. The managers of universities are successful provided they facilitate enhancement of efficacy and qualifications of their academic members. However, it is necessary to recognize the points of view of them about factors affecting their operations and performances. This study conducted to determine the factors affecting educational activities and performances from the viewpoints of academic members in Rafsanjan University of Medical Sciences..

**Materials and Methods:** In this descriptive study, 83 academic members of Rafsanjan Medical University completed a researcher-made questionnaire which has been designed based on Herzberg's theory. The validity and reliability of the questionnaire was confirmed by content validity and test re-tests. The data was then analyzed by SPSS software.

**Results:** The finding indicated that the most important internal factors affecting the educational activities and qualities were as follows: roles of innate interest in teaching (97.6%), creation and invention in teaching (94%), interrelationship skills between educator and students (90.4%), having good personal discipline (88%), acquisition of skills at utilizing different educational methods (88%) and flexibility for modification (86.7%). Furthermore, the main external factors influencing the educational performance were as follows: dignity and respect for academic member (89.2%), the presence of motivation in students (86.8%), discipline in the workplace (85.5%), sufficient salary and other benefits (83.2%), availability of reliable references and texts (81.9%) and appropriate suitable compaction of student's courses (80.7%).

**Conclusion:** According to points of view of academic member both external and internal factors can affect their educational activities and performances. These factors should be considered for promotion of the educational function and performance.

**Keywords:** Academic member, Internal factors, External factors, Performance, Points of view, educational activities