

تبیین انتظارات اعضای هیأت علمی دانشکده‌های پرستاری شهر تهران از مدیریت دانشکده: یک مطالعه کیفی

احمد مهدی زاده* حسین محمودی** عباس عبادی** ابوالفضل رحیمی**

چکیده

زمینه و هدف: وجود اساتید با انگیزه موجب ارتقای سطح آموزش دانشجویان و در نهایت سطح بهداشت و درمان جامعه خواهد شد. از این رو، باید تلاش شود تا مبانی انگیزشی و عوامل محرک متنوع و متغیرهایی که رفتار آن‌ها را شکل می‌دهد، شناخته شده و مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرد. یکی از این عوامل انتظارات آنان در سازمان می‌باشد. با توجه به جایگاه اعضای هیأت علمی و نقش انتظارات، مطالعه‌ای کیفی با هدف تبیین انتظارات اعضای هیأت علمی پرستاری شهر تهران از مدیریت دانشکده‌های پرستاری طراحی و اجرا گردید.

روش بررسی: این مطالعه یک پژوهش کیفی می‌باشد و شرکت‌کنندگان آن ۱۴ عضو هیأت علمی دانشکده‌های پرستاری تهران، شهید بهشتی، ارتش، شاهد و بقیه‌الله بودند که به روش نمونه‌گیری مبتنی بر هدف انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه انفرادی نیمه ساختار یافته و برای تحلیل آن‌ها از روش تحلیل محتوای کیفی استفاده شد.

یافته‌ها: انتظارات اعضای هیأت علمی پرستاری در قالب ۸ طبقه: زمینه‌سازی برای توانمندی هیأت علمی، حمایت سازمانی، رعایت عدالت، ارزشیابی مناسب عملکرد، فراهم نمودن شرایط کاری مناسب، به‌کارگیری شیوه‌های مناسب مدیریتی، توجه به مسایل رفاهی و تأمین مالی و ارتقای کیفیت آموزش و پژوهش تبیین گردید.

نتیجه‌گیری: مدیران با آگاهی از این انتظارات و برآورده کردن آن‌ها می‌توانند عملکرد اعضای هیأت علمی و در نهایت عملکرد سازمان را بهبود بخشند. ضمن این که برآورده شدن این انتظارات می‌تواند عامل مهمی در انگیزش و رضایت شغلی باشد.

نویسنده مسئول:
حسین محمودی؛
دانشکده پرستاری
دانشگاه علوم پزشکی
بقیه‌الله

e-mail:
h.mahmoudi@bmsu.
ac.ir

واژه‌های کلیدی: هیأت علمی پرستاری، انتظارات، مطالعه کیفی، تحلیل محتوا

- دریافت مقاله: آبان ماه ۱۳۹۰ - پذیرش مقاله: بهمن ماه ۱۳۹۰

مقدمه

انسان‌ها به واسطه انتظاراتی که از مشاغل مختلف می‌رود، نسبت به انتخاب شغل مورد نظر خود اقدام می‌کنند و انتظارات فرد از شغل خود بر پایه تجربیات زندگی، تمایلات حرفه‌ای و ویژگی‌های شخصی است. بنابراین زمانی که فرد به یک سازمان می‌پیوندد

انتظارات مشخص و معینی دارد. هم‌خوانی تجربه شغلی و انتظارات کارکنان با رضایت شغلی ارتباط دارد و رضایت شغلی می‌تواند بر تصمیم کارکنان بر ماندن در سازمان مؤثر باشد (۱). رضایت شغلی باعث می‌شود که بهره‌وری افزایش یافته و فرد نسبت به سازمان متعهد شود، سلامت فیزیکی و ذهنی وی تضمین گردد، روحیه او افزایش یابد و از زندگی راضی‌تر شده و مهارت‌های جدید شغلی

* کارشناس ارشد پرستاری

** استادیار گروه آموزشی پرستاری داخلی جراحی دانشکده پرستاری دانشگاه علوم پزشکی بقیه‌الله

نيروهاي متخصص ايفا مي‌کنند و ثمره تلاش آن‌ها در نهايت، رشد و توسعه جوامع را در پي دارد (۹ و ۱۰). اعضاي هيأت علمي، بدنه اصلي هر دانشگاه را تشكيل مي‌دهند و دانشگاه‌هاي علوم پزشكي به اساتيد با انگيزه، به عنوان يكي از ارکان تعليم و تربيت، نياز دارند تا در آموزش دانشجويان و ارتقاي بهداشت و درمان جامعه مؤثر واقع شوند (۱۱). از اين رو، بايد تلاش شود تا مباني انگيزشي و عوامل انگيزشي متنوع و متغيرهائي که رفتار آن‌ها را شکل مي‌دهد، شناخته شده و مورد تجزيه و تحليل قرار گيرد (۱۲ و ۱۳).

با توجه به جايگاه اعضاي هيأت علمي و تأثير انتظارات بر مؤلفه‌هائي مانند رضاي شغلي، عملکرد، جابه‌جايي و ... لازم است انتظارات اعضاي هيأت علمي در سازمان مشخص گردد.

از آن جا که انتظارات انسان با عواملی چون ارزش‌ها، نگرش‌ها، تجربيات و ادراك آن‌ها پيوندی ناگسستنی دارد و اين مفاهيم به راحتی با ابزارهاي کمی قابل اندازه‌گيري و تبیین نيستند، بنابراین روش کيفی می‌تواند در درک انتظارات افراد کمک‌کننده باشد. بدین منظور مطالعه‌ای کيفی با هدف تبیین انتظارات اعضاي هيأت علمي پرستاري دانشكده‌هاي شهر تهران از مدیریت دانشكده‌هاي پرستاري طراحی و اجرا گردید.

روش بررسی

محيط اين پژوهش دانشكده‌هاي پرستاري تهران، شهيد بهشتي، ارتش، شاهد و بقيه‌الله بود. نمونه‌گيري ابتدا به روش در دسترس

را به سرعت پياموزد (۲). عدم رضاييت موجب تشويش، کم کاری، غيبت، استعفا، ترک خدمت، بازنشستگي زودرس و ناراحتي‌هاي جسمي و روحي در کارکنان می‌گردد (۳). Padgett و همکاران به نقل از Pearson می‌نویسند که انتظارات عامل مهمی در میزان جابه‌جایی کارکنان که یکی از مسايل پرهزینه در سازمان‌ها است، می‌باشد و مشخص شدن انتظارات کارکنان تازه وارد کلیدی برای کاهش جابه‌جایی است (۴). ناهم‌خوانی انتظارات تفاوت بين چیزی است که کارکنان واقعاً در کار خود با آن مواجه می‌شوند با آن چه که انتظار دارند مواجه شوند (۵). مطالعات قبلی نشان داده است که ناهم‌خوانی انتظارات رابطه منفي با رضاي شغلي، تعهد کاری، عملکرد و حفظ نيروي انساني دارد (۶).

بدون برآورده شدن بعضی از انتظارات، کارکنان ممکن است به گزینه‌هاي شغلي ديگري بينديشند. بنابراین انتظارات باید مشخص شده و به طور مداوم سنجیده شود (۱).

در بسیاری از مواقع انتظارات و نظرات مدیران و کارکنان و نیز درجه اهمیت انگيزه‌هاي مختلف از نظر آنان با يکديگر متفاوت است و به نظر می‌رسد مدیران و کارکنان در اين باره توافق فکري کاملی ندارند. شرايط مطلوب کاری زمانی به وجود می‌آید که انتظارات کارکنان و مدیران با يکديگر در موازنه باشد (۷ و ۸).

اعضاي هيأت علمي یکی از بزرگ‌ترین سرمایه‌هاي هر جامعه می‌باشند و به عنوان یکی از پراهمیت‌ترین عناصر نظام آموزشی نقش حساس و سرنوشت‌سازي در تربيت

با توجه به این که ثبت فوری داده‌ها لازمه موفقیت محقق در تحلیل محتوا است (۱۴)، مصاحبه‌ها در اولین فرصت به صورت کلمه به کلمه نوشته می‌شد.

به منظور تحلیل داده‌ها از روش تحلیل محتوای کیفی با رویکرد قراردادی استفاده شد. شیوه تحلیل محتوا به منظور بررسی وجود کلمات و مفاهیم مشخص در متون مورد استفاده قرار می‌گیرد و طی آن به تقلیل داده‌ها پرداخته شده و به آن‌ها ساختار و نظم داده می‌شود (۱۴). در رویکرد قراردادی، از به‌کارگیری طبقات از پیش تعیین شده اجتناب شده و اجازه داده می‌شود طبقات و نام آن‌ها به صورت مستقیم از درون داده‌ها بیرون آید. بدین منظور متن مصاحبه‌ها چندین بار خوانده شد تا حس کلی حاصل شود. سپس متون کلمه به کلمه خوانده شد تا کدها استخراج شود. مصاحبه با مشارکت‌کنندگان دیگر ادامه یافت و کدگذاری متن‌ها ادامه پیدا کرد و کدهای جزئی در زیر مجموعه عناوین کلی‌تر دسته‌بندی شد. پس از آن کدها بر اساس شباهت‌ها به طبقات دسته‌بندی شده و نحوه ارتباط بین آن‌ها تعیین شد (۱۵) همچنین در این مطالعه از برنامه رایانه‌ای MAXQDA 2007 که یک برنامه کاربردی برای کمک به دسته‌بندی، کدگذاری و طبقه‌بندی متون حاصل از مصاحبه‌هاست استفاده شد. به طوری که ابتدا متن نوشته شده حاصل از مصاحبه‌ها تایپ و سپس در برنامه فراخوانده شد و اقدام به کدگذاری گردید. از ویژگی‌های این برنامه امکان فراخوانی هم‌زمان کدهای مشابه در متون مختلف می‌باشد که امکان یافتن رابطه را در متن‌ها تسهیل می‌کند.

شروع شد و در ادامه به صورت هدفمند یعنی با انتخاب و مصاحبه با اعضای هیأت علمی پرستاری که دارای تجارب غنی بوده و تمایل به گفتگو در مورد تجارب خود داشتند، ادامه پیدا کرد. برای جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه انفرادی نیمه ساختار یافته استفاده شد. بدین منظور ۱۴ نفر از اعضای هیأت علمی تمام وقت دانشگاه‌های علوم پزشکی شهر تهران مورد مصاحبه قرار گرفتند. مصاحبه‌ها به صورت حضوری در زمان‌های مورد نظر مشارکت‌کنندگان و در محل کار آنان صورت گرفت. در شروع مصاحبه شرکت‌کنندگان با هدف مطالعه آشنا شده و رضایت شفاهی و کتبی برای ضبط صدا اخذ شد. میانگین مدت مصاحبه‌ها ۵۲ دقیقه بود. جمع‌آوری داده‌ها تا رسیدن به اشباع ادامه پیدا کرد. با توجه به هدف مطالعه، در ابتدای مصاحبه یک سؤال کلی تحت عنوان انتظارات شما از مدیریت سازمانتان چیست؟ پرسیده شد و در ادامه با توجه به پاسخ مشارکت‌کنندگان سؤالات ادامه یافت. در خلال مصاحبه از سؤالات کاوشی از قبیل «مثال بزنید، می‌توانید بیشتر شرح دهید، آیا منظورتان این است که...؟ خوب شما چه فکری می‌کنید؟» استفاده شد. با کسب رضایت از مشارکت‌کنندگان، جهت تصدیق گفته‌هایشان و یا نیاز به انجام مصاحبه‌های بعدی، در انتهای مصاحبه اجازه تماس‌های بعدی اخذ می‌شد. در طول مصاحبه یادداشت‌برداری نیز صورت می‌گرفت. کلیه دست‌نوشته‌ها و همچنین نوارها با کد مشخص شدند. این کد شامل حروف و شماره بود که ترتیب مصاحبه را نشان می‌داد.

زمینه‌سازی برای توانمندی هیأت علمی یکی از انتظارات مطرح شده از مدیریت سازمان لزوم توجه به توانمندسازی اعضای هیأت علمی بود. بدین منظور مشارکت‌کنندگان انتظار داشتند مدیریت سازمان برنامه‌ریزی داشته و با شناسایی توانایی افراد و ایجاد انگیزه در جهت ارتقای آنان تلاش نماید. در این زمینه یکی از شرکت‌کنندگان گفت:

«... من خودم فکر می‌کنم هیچ تغییری نداشتیم و احساس می‌کنم در شرف بازنشستگی خیلی چیزها مانده و ارضا نشده‌ام. باید زمینه را ایجاد کرد. حتی اگر من استاد بیایم و بگویم که نیاز ندارم و نیازم را ابراز نکنم سازمان باید شرایطی را ایجاد کند که من احساس نیاز کنم و بروم دنبالش. چرا که من باید بعد از چند سال احساس کنم که توانمند شدم. اما این توانمندی ایجاد نمی‌شود و تقریباً با همان شرایطی که آمدیم یک کار روتین را انجام می‌دهیم و بعد هم می‌رویم. من هیأت علمی باید بتوانم به پتانسیل‌های خودم برسم. افراد متفاوت هستند و توانایی‌های متفاوتی دارند ولی به حد اعلا باید بتوانند برسند و شرایطی داشته باشند که یک کشیدن اسم استاد برانزده آن‌ها باشد. در همه ابعاد، فقط بعد علمی نیست.»

مشارکت‌کنندگان توانمندسازی را در دو بعد کمی و کیفی مطرح کردند. ارتقای کیفی بدین معنی که انتظار داشتند تا با فراهم کردن شرایطی مانند امکان شرکت در مجامع علمی و استفاده از فرصت‌های مطالعاتی و نیز اجرای برنامه‌های آموزش مداوم متناسب با نیاز علمی و حرفه‌ای آن‌ها، کیفیت کارشان ارتقا یابد و از نظر کمی نیز انتظار داشتند شرایطی فراهم شود

برای اطمینان از صحت و پایایی داده‌های مطالعه از معیارهای اعتبار و قابلیت اعتماد استفاده شد (۱۶). به همین دلیل پس از کدگذاری اولیه، متن مصاحبه به مشارکت‌کنندگان بازگردانده شد تا از توافق نظری بین پژوهشگر و آنان اطمینان حاصل شود. اختصاص زمان کافی برای جمع‌آوری داده‌ها و درگیری مداوم با مشارکت‌کنندگان از روش‌های دیگری بود که برای افزایش پایایی داده‌ها به کار رفت. همچنین متن مصاحبه‌ها و فرایند کدگذاری توسط همکار تحقیق بازبینی می‌شد که حدود ۸۵٪ توافق وجود داشت.

یافته‌ها

در این مطالعه ۱۴ نفر شرکت داشتند که ۱۰ نفر از آن‌ها زن بودند و مشارکت‌کنندگان بین ۳۷ تا ۵۸ و به طور متوسط ۴۶ سال سن داشتند. از بین آن‌ها ۱۱ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد، ۲ نفر دانشجوی دکترا و یک نفر دارای مدرک دکترای پرستاری بود. سابقه کار افراد بین ۱۱ تا ۲۹ سال و به طور میانگین ۱۹/۳۵ بود و ۴ نفر از آنان دارای سوابق مدیریتی در دانشکده‌های پرستاری بودند. جهت تحلیل داده‌ها، متن مصاحبه‌ها چندین بار خوانده شد تا حس کلی از آن حاصل شود و سپس اقدام به کدگذاری اولیه گردید. در این مرحله ۵۴۳ کد به دست آمد و پس از آن این کدها بر اساس شباهت‌ها و تفاوت‌های مفهومی خلاصه‌سازی و طبقه‌بندی شدند. این طبقات دوباره با داده‌ها مقایسه شدند تا از صحت آن‌ها اطمینان حاصل شود. در نهایت انتظارات اعضای هیأت علمی در قالب ۸ طبقه تبیین گردید.

برای مربیان جوان بود. مشارکت‌کننده‌ای در این زمینه گفت:

«... برای مربیان جوان یک مربی حامی در نظر بگیرند تا روزی که کاملاً بتونه تو سازمان روی پای خودش بایسته. هر مربی جوانی که وارد سازمان می‌شه یکی از اساتید موفق علاقمند رو مسؤول حمایت از اون قرار بدهند. چون مربی جوان با همه جوانب کارش کاملاً آشنا بشه و با آرامش پیشرفت بکنه. اینم یکی از انتظارات من توی سازمانه.»

رعایت عدالت

از جمله انتظارات دیگری که در این مطالعه مطرح شد رعایت عدالت، حاکم بودن قوانین یکسان و برخورداری از حقوق برابر نسبت به همکاران خود در سازمانشان یا افراد مشابه در دیگر سازمان‌ها بود. از نظر مشارکت‌کنندگان برابری‌ها در حیطه‌های مختلفی مانند قوانین اداری و استخدامی، اعطای پایه، ترفیع سالیانه، ارتقا، فرصت‌های مطالعاتی، واحدهای درسی، اختصاص پایان‌نامه‌ها و ... مطرح شد. آن‌ها انتظار داشتند تا در استفاده از امکانات و تسهیلات عدالت رعایت شده و شرایط برابر آموزشی و پژوهشی برای افراد فراهم باشد. مشارکت‌کننده‌ای در این زمینه گفت:

«... انتظاراتی که ما از سازمان داریم طبیعتاً اینه که قوانین یکسان وقتی در تمام دانشکده‌ها و دانشگاه‌ها اجرا می‌شه اینجا هم همون قوانین اجرا بشه و حاکم باشه. البته چند سالی هست که بحث هیأت علمی تو این دانشکده و دانشگاه مطرح شده، پیشرفت‌هایی کرده و تا یک حدودی حقوق و مزایا برقرار

تا بتوانند در مقاطع بالاتر ادامه تحصیل دهند و رتبه علمی و شغلیشان ارتقا یابد. در این زمینه مشارکت‌کننده‌ای گفت:

«... یکی ارتقای کیفی هست. ارتقای کیفیت کار فرد هست و یکی هم ارتقای کمی. ارتقای کمی بتونه از یک سطح و گرید دانش به سطح دیگه‌ای برسه. مثلاً از فوق لیسانس به دکترا یا بتونه دوره‌های فلوشیپی خاصی رو با توجه به تخصصش و نیاز سازمان و پاسخ‌گویی به نیازهای مخاطبینش کسب بکنه. یک نیاز هم هست که از نظر کیفیه که بتونه تو اون مقطع خاص که قرار گرفته توانایی‌ها شو بیشتر استفاده کنه و نقاط ضعف شو بتونه برطرف بکنه.»

حمایت سازمانی

یکی دیگر از انتظارات مشارکت‌کنندگان از مدیریت برخورداری اعضای سازمان از حمایت‌های سازمانی بود. در واقع مشارکت‌کنندگان انتظار داشتند همان‌گونه که افراد در مواقع مختلف برای حل مشکلات سازمان تلاش می‌کنند، سازمان هم در مواقعی که افراد در شرایط خاصی نیازمند مساعدت و یاری هستند، از آن‌ها حمایت کند. مشارکت‌کننده‌ای در این باره گفت:

«... من معتقدم مدیران باید تک تک پرسنل را در نظر داشته باشند. هرچند هفته یک‌بار خودشون به پرسنل مراجعه کنند ببینند کارها خوب پیش میره؟ مشکلی نیست. احتیاج به حمایت فکری یا حمایت سازمانی ندارند؟ شما تا حالا شده مدیری بیاد صحبت کنه که مشکل کجاست. می‌تونیم کمکت کنیم یا نه؟»

یکی از موارد حمایت سازمانی از دیدگاه مشارکت‌کنندگان در نظر گرفتن مربی حامی

است. خیلی باید سیستماتیک عمل کنیم. دودوتا باید اینجا حتماً چهار تا بشود. من بدونم دقیقاً اشکالم در کجاست. ما باید هر ترم بهتر از قبل بشیم.»

فراهم نمودن شرایط کاری مناسب

بخش‌های دیگری از انتظارات مشارکت‌کنندگان فراهم شدن شرایط مناسب کاری بود. آنان انتظار داشتند تا مدیریت با فراهم کردن امکانات لازم آموزشی، پژوهشی و رفاهی در محیط کار مانند امکانات و تجهیزات فیزیکی، محیط مطلوب کارآموزی، امکان استفاده از مشاوران علمی، امکانات رفاهی در محیط کار و تجهیزات لازم برای پژوهش‌ها بتوانند فعالیت‌های خود را هر چه بهتر انجام دهند. مشارکت‌کننده‌ای در این مورد گفت:

«... برای نمونه بگم ما الآن اعضای هیأت علمی مون رو توی اتاق نشوونیم که ۱۲-۱۳ نفر توی اتاق هستند. ما الآن از نظر مسکن و جاده‌پوشون توی سازمان مشکل داریم چون پرایویسی خودشو می‌خواد سکوت خودشو می‌خواد از نظر امکانات رفاهی که باید داشته باشه مثلاً تجهیزاتی مثل کامپیوتر، دسترسی به اینترنت.»

در خصوص گفته این مشارکت‌کننده مشاهدات پژوهشگر از محل کار ایشان مؤید آن است که اتاق کار وی یک اتاق نسبتاً بزرگ بود که تقریباً همه افراد گروه در همان جا مستقر بودند و شامل ۶ میز کار و رایانه و یک میز بزرگ در وسط اتاق بود. به گونه‌ای که هر میز محل استقرار ۲ نفر از اعضای هیأت علمی بود. بخش دیگری از شرایط مورد نظر مشارکت‌کنندگان حاکم بودن روابط انسانی در

شده ولی هنوز خیلی فاصله داره با استانداردها و اون چیزی که باید باشه و ما انتظارمون فقط یکسان سازیه و اگه این یکسان‌سازی نباشه احساس تبعیض به وجود میاد. احساس تبعیض هم باعث می‌شه انگیزه کاری کم بشه.»

ارزشیابی مناسب عملکرد

مشارکت‌کنندگان انتظار داشتند عملکردشان به شکل مناسبی مورد ارزشیابی قرار گیرد و نتایج این ارزشیابی‌ها نشان‌دهنده عملکرد واقعی‌شان بوده و در عملکرد آینده آن‌ها تأثیر مثبتی داشته باشد. آنان ارزشیابی مناسب را در انگیزش خود مؤثر می‌دانستند. مشارکت‌کنندگان ارزشیابی موجود را پاسخ‌گو نمی‌دانستند و اعتقاد داشتند این ارزشیابی‌ها بیشتر روی کمیت تأکید دارند و کیفیت کار افراد را نمی‌سنجند. آنان انتظار داشتند که ارزشیابی به شکل کامل و جامع انجام شود و فرایند انجام ارزشیابی‌ها نیز به شکل صحیحی صورت گیرد و در نهایت درباره نتایج ارزشیابی‌ها تصمیم‌گیری‌های سنجیده‌ای صورت گیرد. مشارکت‌کننده‌ای در این باره گفت:

«... زمان دادن فرم‌ها هم مهم است که تورش ایجاد نشود. مثلاً نمره تأثیر نگذارد و یا این که سختی و آسانی سؤالات امتحانی مؤثر نباشد. من یک‌بار که ارزشیابی شدم نمره ارزشیابی توسط دانشجوها در کارآموزی برای من ۱۶ شد. تعجب کردم. وقتی با دانشجوها صحبت کردم متوجه شدم که هم‌زمان ۱۳ فرم سر کلاس آوردند که از این ۱۳ نفر ۷ نفر فرم پر کرده بودند که فقط یک دانشجو دانشجویی من بود. این چه ارزشیابی است؟ روش غلط

توجه به اهداف دانشکده‌های پرستاری، ثبات مدیریت، آگاهی و حل به موقع مشکلات، رعایت قوانین و مقررات و نیز قرار دادن افراد در جای مناسب و استفاده از آن‌ها بر اساس توانمندی‌ها از دیگر انتظارات آن‌ها در این زمینه بود. در این زمینه مشارکت‌کننده‌ای گفت:

«... من مثالی بزنم یکی از سازمان‌ها من هیچ ارتباطی با اون سازمان نداشتم برنامه استراتژیک سازمانشو داد من نظر بدم. خوب این برای من یک حس خیلی خوبی داشت. خیلی خوشحال شدم که این رو از من خواست. با این که کار و زحمت بود و وقت منو می‌گرفت ولی خیلی خوشحال شدم که این‌ها از من خواستند نظر بدم توی برنامه کلان. خوب در واقع استفاده از توانمندی افراد هست. وقتی برای همکارانم اینو گفتم دیدم که اون‌ها هم علاقه‌مندند اون‌ها هم می‌خواند مشارکت کنند که مثلاً اون سازمان برنامه‌شو منحصر به چهار تا مدیر رده بالا نش کرد که این چهار تا مدیر بشینند برنامه استراتژیک بنویسند تموم بشه بره. یک نظر خواهی از افرادی که به نظر می‌ومد متخصص باشند یا نظر بدن رو انجام بده.»

توجه به مسایل رفاهی و تأمین مالی

فراهم شدن تسهیلات رفاهی و تأمین مالی افراد انتظار دیگری بود که مشارکت‌کنندگان از مدیریت به عنوان متولی سازمان داشتند. برخی از مشارکت‌کنندگان بیشترین انتظار خود را از سازمان تأمین مالی و توجه به مسایل رفاهی اعلام کردند. استفاده از وام و تسهیل فرایندهای اداری آن، در نظر گرفتن تسهیلاتی برای مسافرت‌ها به صورت خانوادگی، داشتن صندوق‌های پس‌انداز نمونه‌هایی از تسهیلات

سازمان بود و مواردی مانند احترام متقابل در سازمان، ایجاد محیط صمیمانه، ایجاد محیط سالم رقابتی، ارتباط بیشتر مدیران با کارکنان، عدم تحمیل فشارهای روانی، عمل به وعده‌ها و توجه به عوامل انگیزشی از مؤلفه‌های این انتظار از سازمان بود. مشارکت‌کننده‌ای در این باره چنین گفت:

«... چیزی که برای خود من مهمه اون احترام و روابط انسانی که توی سازمان باید حاکم باشه که وقتی آدم با یک تخصص و شرایطی وارد سازمان می‌شه سازمان توجه انسانی بهش بکنه یعنی به عنوان نیروی جدید که می‌خواد جاهای خالی رو پر کنه بهش نگاه نشه رعایت اون سابقه‌ای که اون فرد داره تخصصی که داره باید حرمت‌هایی براش حفظ بشه باید ارتباطات باهش به چه صورت باشه. واقعاً به چشم یک هیأت علمی بهش نگاه بشه تا این که به عنوان یک پرسنلی که اومده یکسری گپ‌های اون سازمان را پر کنه بهش نگاه نشه خوب این باز هم روی انگیزه‌های خود من تأثیر می‌گذاره که ببینم خوب روابط انسانی این جا حاکمه و حکم‌فرما هست.»

به‌کارگیری شیوه‌های مناسب مدیریتی

اعمال روش‌های مناسب مدیریتی در دانشکده به عنوان یکی دیگر از انتظارات مشارکت‌کنندگان این مطالعه بود. آنان از مدیران خود انتظار داشتند تا با برقراری مدیریت مشارکتی به نظرات افراد توجه نموده و آنان را در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت دهند. همچنین با پرهیز از مدیریت اقتدارگرایانه، از عملکرد سلیقه‌ای در سازمان اجتناب نمایند. سیاست‌گذاری‌ها و تصمیم‌گیری‌های صحیح با

رفاهی است که مشارکت‌کنندگان از سازمان خود انتظار داشتند. مشارکت‌کننده‌ای در این زمینه گفت:

«... اون چیزی که من فکر می‌کنم بچه‌ها بیشتر به دنبالش هستند حق و حقوقشون هست مسایل رفاهیشون هست. این که از این امتیازاتی که هیأت علمی دارند چطور بتونند استفاده کنند. بحث رفاهی هست و در سیستم نادیده گرفته می‌شه. مثلاً قوانینی هست درباره هیأت علمی درباره انتقالی هیأت علمی، بحث ادامه تحصیلشون، وام، زمین و چیزهایی که برای هیأت علمی هست. بیشتر انتظارات هیأت علمی تو همین‌ها هست. تسهیلات رفاهی هیأت علمی. من فکر می‌کنم بیشترین نقطه ضعف ما تو این دانشکده در این زمینه‌هاست.»

یکی دیگر از مشارکت‌کنندگان در خصوص تأمین مالی گفت:

«... از نظر مسایل مالی سازمان باید قادر باشه با توجه به سطح قرارگیری فرد پاسخگوی نیازهای مالیش باشه و شرایط مالی رو فراهم کنه که دغدغه‌ای از این نظر وجود نداشته باشه. یا به عبارتی مزد مناسب و مطلوب اون وظایفی که فرد انجام می‌ده رو بهش بده. چرا که آموزش فراغ بال می‌خواد و فرد اگر دغدغه مالی داشته باشه روی کیفیت کمیت آموزش تأثیر می‌گذاره.»

ارتقای کیفیت آموزش و پژوهش

در نهایت مشارکت‌کنندگان انتظار داشتند تا کیفیت آموزش و پژوهش به عنوان دو کارکرد اصلی مراکز علمی و ثمره فعالیت‌های هیأت علمی با برنامه‌ریزی‌ها و آرایه راهکارهایی افزایش یابد. آنان انتظار داشتند تا

کیفیت آموزش از طریق استفاده از روش‌های نوین آموزش، برگزاری به موقع کلاس‌ها، کاهش شکاف بین آموزش و بالین، رعایت سرفصل دروس، توجه بیشتر به آموزش ارتباطات و استفاده از اساتید برتر افزایش یابد. مشارکت‌کننده‌ای در این زمینه این‌چنین می‌گوید:

«... انتظار اصلی در آموزش این هست که در واقع یکسری امکانات در اختیار ما بگذارند. حالا تجهیزاتی که لازم داریم. مثلاً در سیستم آموزشی یکی از چیزهایی که قبلاً کم داشت و هر روز هم سرش دعوا بود، سمعی بصری بود که دو تا کلاس داشتیم و همیشه استادها با هم دعوا داشتند. اما حالا کلاس‌ها تجهیز شدند. یا استفاده از روش‌های دیگه آموزش هست و انتظاری که هست اینه که بتونیم روش‌های دیگه آموزشی رو به جای این روش‌های سنتی پیاده کنیم. ولی به هر حال سیستم هم باید باهاش موافق باشه دیگه تا این کار انجام بشه و نمی‌شه توی یک کلاس بریم و با فرمت دیگه‌ای درس بدهیم با یک روش دیگه ای درس بدیم.»

مشارکت‌کننده دیگری گفت:

«... انتظار من به عنوان یک هیأت علمی کم شدن این گپ بین آموزش و پژوهش و درمان ما هست.»

شرکت‌کننده دیگری اضافه کرد:

«... انتظارات این هست که آن چیزی که به عنوان سرفصل در اختیار ما گذاشته شده اونو دقیق به مرحله اجرا دربیاریم. الان متأسفانه سرفصل‌هایی که ما داریم سرفصل‌هایی هست که اولاً روی این‌ها تغییر و تحولاتی داده می‌شه باز مسایل سلیقه‌ای هست توسط مدیران گروه

یا معاونین آموزشی یا روسای ما، جنبه سلیقه‌ای پیدا می‌کنه.»

از نظر مشارکت‌کنندگان کیفیت پژوهش‌ها نیز در صورت فراهم کردن شرایط پژوهش مانند اختصاص بودجه کافی، تأمین فرصت زمانی برای افراد و رفع موانع اداری، اهمیت بیشتر به امر پژوهش، هدفمند بودن پژوهش‌ها و اجرای مناسب فرایند پژوهش‌ها از طریق فراهم کردن امکان پژوهش‌های گروهی و تلاش برای تولید علم به جای تولید داده‌ها افزایش خواهد یافت که این امر دقت نظر و برنامه‌ریزی مدیریت دانشکده‌ها را می‌طلبد. مشارکت‌کننده‌ای در این زمینه گفت:

«... صرفاً نباید توجهمونو به چاپ یک مقاله ISI کنیم که اونهم ممکنه نه راه‌گشای وضع جامعه بشه و نه کاربرد درستی داشته باشه. خوب ما باید واقع‌گرا باشیم و ببینیم این مقاله‌ای که می‌نویسیم یا طرح پژوهشی که طراحی می‌کنیم کدام گره را از کار جامعه باز می‌کند. خیلی از همکاران دارند ادعان می‌کنند ما این کارهای تحقیقی که می‌کنیم بیش از ۹۰ درصد بلا مصرفه. یعنی می‌ره گوشه طاچه خاک می‌خوره.»

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این مطالعه کیفی ابعاد انتظارات اعضای هیأت علمی پرستاری را از مدیریت دانشکده‌های پرستاری روشن نمود. این ابعاد شامل توانمندسازی، حمایت سازمانی، عدالت، ارزشیابی مناسب عملکرد، فراهم شدن شرایط مناسب کاری، استفاده از شیوه‌های مناسب مدیریتی توجه به مسایل مالی و رفاهی و ارتقای کیفیت آموزش و پژوهش بود.

توانمندسازی به معنای قدرت بخشیدن است و این یعنی به افراد کمک شود تا احساس اعتماد به نفس خود را بهبود بخشند و بر ناتوانی یا درماندگی خود چیره شوند. در افراد شور و شوق فعالیت ایجاد شود و انگیزه‌های درونی آنان برای انجام وظیفه بسیج گردد (۱۷).

مشارکت‌کنندگان در این مطالعه شناسایی توانایی افراد، برنامه‌ریزی، ایجاد انگیزه برای ارتقای کمی و کیفی را از اقدامات لازم برای توانمندسازی بیان کردند. منظور از ارتقای کیفی به معنی افزایش دانش و مهارت‌های علمی و تخصصی و ارتقای کمی نیز به معنی ارتقای رتبه علمی بود. در مطالعه ادیب‌حاج‌باقری و همکاران توانمندی حرفه‌ای پرستاران از ۵ مقوله دانش و مهارت، داشتن اختیار، خودباوری، حمایت و انسجام تشکیل شده است (۱۸) که این مقوله‌ها با مطالعه حاضر هم‌خوانی دارد. در مطالعه Kuo و همکاران نیز اجرای برنامه‌های توانمندسازی در اساتید پرستاری رابطه معناداری ($p < 0/01$ و $r = 0/366$) با رضایت شغلی آن‌ها داشته است (۱۹). با توجه به تأثیر توانمند شدن افراد بر مؤلفه‌هایی مانند رضایت شغلی و تأثیر این مؤلفه‌ها بر ابعاد مختلف زندگی کاری افراد، در این مطالعه نیز توانمندسازی به عنوان یکی از انتظارات از سوی مشارکت‌کنندگان بیان گردید.

از دیگر انتظارات مطرح شده در مطالعه حاضر فراهم کردن شرایط کاری مناسب بود. از دیدگاه مشارکت‌کنندگان، مدیریت باید شرایط کاری مناسبی را برای انجام فعالیت‌های افراد در سازمان فراهم کند. این شرایط متشکل از

امکانات لازم و نیز حاکم شدن روابط انسانی در سازمان بود. به بیان دیگر می‌توان گفت مدیریت باید فضای سخت‌افزاری و نرم‌افزاری را برای کار و تلاش هیأت علمی فراهم نماید. در مطالعه رئیسی و محبی‌فر شرایط مناسب برای کار کردن در رتبه دوم عوامل انگیزاننده کارکنان قرار داشت (۲۰). همچنین در مطالعه رنجبر و وحیدشاهی در میان ۱۱ حیطة عوامل مؤثر بر رضایت شغلی، شرایط محیط کار در رتبه نخست قرار داشت (۱۲). با توجه به نقش و اهمیت شرایط مناسب کاری بر عملکرد و آرامش خاطر کارکنان، در این مطالعه نیز فراهم شدن این محیط از انتظارات مشارکت‌کنندگان بود.

تأمین مسایل رفاهی و مالی یکی از دغدغه‌های اصلی کارکنان در هر سازمانی است. یکی از جنبه‌های هر شغلی تأمین امنیت اقتصادی برای فرد و خانواده وی است (۲۱). به کارکنان در هر سازمانی برای جبران کاری که در سازمان انجام می‌دهند، حقوق و دستمزد پرداخت می‌شود. اما علاوه بر جبران زحمات و وقت و نیرویی که کارکنان در جهت نیل به اهداف سازمانی صرف می‌کنند، پرداخت باید جنبه انگیزشی نیز داشته باشد و کارکنان را به عملکرد مؤثر تشویق کند و محرکی برای سخت کوشی و به‌کارگیری تمام توانایی‌های بالقوه آن‌ها باشد (۲۲). در مطالعه سلمانزاده و ملکی، ۸۴٪ از اساتید حقوق خود را پاسخ‌گوی تأمین نیازهای مادی خود نمی‌دانستند و ۸۰٪ آن‌ها اظهار داشتند که غیر از فعالیت‌های آموزشی، فعالیت‌های اقتصادی دیگری دارند (۲۳). همچنین مطالعه بخشی علی‌آباد و همکارانش

نیز بیانگر آن است که بیشترین عامل در بین انگیزه‌های بیرونی برای اعضای هیأت علمی حقوق و دستمزد می‌باشد (۲۴). در پژوهش ما تأمین مسایل مالی و رفاهی برای برخی از مشارکت‌کنندگان جزء انتظارات اصلی بود، اما مشارکت‌کنندگان دیگر این مسایل را جزء اولویت‌های آخر می‌دانستند. این تفاوت را می‌توان به شرایط سازمانی و انگیزه‌های متفاوت مشارکت‌کنندگان نسبت داد.

بخش دیگری از انتظارات در مطالعه کنونی، انتظار حمایت سازمانی بود. اعضای هیأت علمی انتظار داشتند تا در پیش‌آمدهای مختلف تا حد امکان بتوانند از سوی سازمان مورد حمایت قرار گیرند. زمانی که کارکنان احساس کنند سازمان به فکر آن‌هاست و نیروهای خود را مورد مساعدت و حمایت قرار می‌دهد، خود را جزیی از سازمانشان دانسته و سازمان را معرف خودشان می‌دانند و نسبت به آن احساس وفاداری و پایبندی خواهند کرد. در صورتی که کارکنان مورد حمایت قرار گیرند، می‌کوشند با تلاش در راستای منافع سازمان، حمایت سازمان را جبران نمایند. در مطالعه زکی که به بررسی و سنجش حمایت سازمانی در بین مدیران و دبیران شهر مبارکه پرداخته است، مشخص شد میزان حمایت سازمانی ادراک شده در بین آن‌ها در سطح متوسط بوده است (۲۵). در مطالعه Sarmiento و همکاران نیز مشخص شد دسترسی به حمایت در سازمان رابطه مستحکمی با رضایت شغلی اساتید پرستاری دارد (۲۶). مطرح شدن حمایت سازمانی به عنوان یکی از انتظارات مشارکت‌کنندگان می‌تواند به دلیل انتظارات

متقابل بین سازمان و کارکنان باشد و همان‌گونه که سازمان از افراد می‌خواهد در خدمت سازمان باشند، کارکنان نیز می‌خواهند در موقع نیاز سازمان از آنها حمایت نمایند.

رعایت عدالت و حقوق اعضای هیأت علمی انتظار دیگری بود که در این مطالعه مطرح شد. ادراک بی‌عدالتی اثرات مخربی بر روحیه کار جمعی دارد، زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت‌الشعاع خود قرار می‌دهد. بی‌عدالتی و توزیع غیر منصفانه دستاوردها و ستاده‌های سازمان، موجب تضعیف روحیه کارکنان و تنزل روحیه تلاش و فعالیت در آنان می‌شود. رعایت عدالت، رمز بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است. بنابراین از جمله وظایف اصلی مدیریت، حفظ و توسعه رفتارهای عادلانه در مدیران و احساس عدالت در کارکنان است (۲۷). مشارکت‌کنندگان در مطالعه حاضر انتظار داشتند تا حقوق آنها در سازمان از سوی مدیریت رعایت شود و نیز قوانین و حقوق برابر در سازمان حاکم باشد. نتایج پژوهش عبدالهی و رضاخانی نشان داد عدالت سازمانی با رضایت شغلی در معلمان و کارکنان رابطه معناداری دارد (۲۸). در مطالعه یعقوبی و همکاران نیز مشخص شد بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی و نیز رضایت شغلی ارتباط معناداری وجود دارد (۲۹). با توجه به تأثیرات منفی نابرابری بر احساس و عملکرد افراد رعایت عدالت از سوی مدیریت یکی از انتظارات اصلی در این مطالعه بود.

ارزیابی عملکرد فرایندی است که کار کارکنان در فواصل معین و به طور رسمی

مورد سنجش قرار می‌گیرد. هدف اصلی از ارزیابی عملکرد این است که اطلاعات ضروری درباره نیروهای شاغل در سازمان جمع‌آوری گردد و در دسترس مدیران قرار گیرد تا آنها بتوانند تصمیمات مناسب را در جهت افزایش کیفیت و کمیت کار کارکنان بگیرند. بنابراین هدف نهایی از ارزیابی عملکرد، افزایش کارایی و اثربخشی سازمان است. ارزیابی عملکرد فرایندی بسیار مهم و از حساس‌ترین مسایلی است که مسئولان سازمان با آن روبه‌رو هستند. پیچیدگی فرایند ارزیابی، غیرقابل اجرا بودن سیستم‌های ارزیابی، ناتوانی ارزیابان در ارزیابی درست و عادلانه و عدم انطباق سیستم‌های ارزیابی با واقعیات از جمله مشکلاتی است که معمولاً اثربخشی اکثر سیستم‌های ارزیابی را با مشکل مواجه می‌کند (۲۲). در مطالعه بازارگادی و همکاران، از دیدگاه مشارکت‌کنندگان ارزشیابی شامل سه حیطه شایستگی‌های فردی به معنی توجه به تجربه کاری، دانش، نگرش، مهارت و توانمندی هیأت علمی، فرایند اجرا یعنی توجه به کیفیت و کمیت کار افراد و برآیند کاری یعنی لزوم توجه به نتیجه کار افراد بود (۳۰).

در مطالعه حاضر مشارکت‌کنندگان انتظار داشتند عملکردشان به شکل جامع و کامل مورد ارزیابی قرار گیرد. و به کیفیت در کنار کمیت کار افراد توجه شده و به همه ابعاد فعالیت افراد توجه شود. فرایند اجرای ارزیابی نیز به شکل صحیحی صورت گیرد و در نهایت درباره نتایج ارزیابی‌ها تصمیمات سنجیده‌ای گرفته شود. آنان در مجموع از شیوه کنونی ارزشیابی عملکردشان رضایت نداشتند. این موضوع با

نتیجه مطالعه توتونچی و همکاران تطابق داشت که در آن بیش از ۵۰٪ شرکت‌کنندگان موافق روش کنونی ارزشیابی عملکردشان نبودند و از محتوا و شاخص‌های رایج شده و مراحل اجرای ارزشیابی ناخرسند بوده و نسبت به فرایند ارزشیابی نظری منفی داشتند (۳۱). با توجه به اهمیت ارزشیابی و ماهیت پیچیده آن و عدم رضایت مشارکت‌کنندگان از شیوه حاضر ارزشیابی لازم است در اجرای برنامه‌های ارزشیابی تجدید نظر شود.

مشارکت‌کنندگان در مطالعه انتظار داشتند کیفیت آموزش و پژوهش به عنوان نمود فعالیت‌های علمی یک دانشکده و محصول تلاش‌های اعضای هیأت علمی ارتقا یابد. در بررسی سبزواری و همکاران بیشترین موانع شخصی پژوهش به ترتیب نداشتن زمان، مهارت و دانش کافی و بیشترین موانع سازمانی به ترتیب مقررات دست و پاگیر اداری، نبودن بودجه کافی و کمبود امکانات و تجهیزات گزارش گردید. این مطالعه پیشنهاد می‌کند برای ارتقای کیفیت پژوهش در دانشگاه‌ها ابتدا باید موانع انجام پژوهش‌ها را شناسایی و برطرف نمود (۳۲). در مطالعه عزیززاده فروزی و همکاران نیز فراهم بودن شرایط لازم برای بالا بردن سطح دانش، داشتن امنیت شغلی، علاقه ذاتی به تدریس و اجرای قوانین به طور یکسان به ترتیب به عنوان عوامل تأثیرگذار بر عملکرد آموزشی افراد گزارش گردیده است (۳۳). اهمیت کیفیت آموزش و پژوهش را از دیدگاه مشارکت‌کنندگان در مطالعه حاضر می‌توان به احساس مسئولیت و

تعهد بالای اعضای هیأت علمی نسبت داد. یافته‌های این پژوهش کیفی نشان داد که مشارکت‌کنندگان از مدیریت دانشکده‌های پرستاری انتظار دارند تا در توانمندسازی هیأت علمی تلاش کند، شرایط کاری مناسب را برای آن‌ها فراهم کند، به مسایل مالی و رفاهی توجه نماید، حمایت‌های سازمانی را برایشان فراهم کند، عدالت و حقوق هیأت علمی در سازمان رعایت شود، عملکردشان به شکل مناسبی ارزیابی شود و در نهایت کیفیت آموزش و پژوهش ارتقا یابد. مدیران با آگاهی از این انتظارات و برآورده کردن آن‌ها می‌توانند عملکرد اعضای هیأت علمی و در نهایت عملکرد سازمان را بهبود بخشند. ضمن این که برآورده شدن این انتظارات می‌تواند عامل مهمی در انگیزش و رضایت شغلی باشد. با توجه به اهمیت تأثیر انتظارات در دانشکده‌های پرستاری پیشنهاد می‌شود در مطالعات آینده انتظارات متقابل مدیران از اعضای هیأت علمی نیز مورد مطالعه قرار گیرد.

تشکر و قدردانی

این مقاله برگرفته از پایان نامه دانشجویی در دانشکده پرستاری دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله الاعظم (عج) می باشد. پژوهشگران برخود لازم می‌دانند مراتب تشکر و قدردانی خود را از کلیه مشارکت‌کنندگان حاضر در این مطالعه اعلام نمایند. همچنین از مسؤولان دانشکده پرستاری دانشگاه علوم پزشکی بقیه‌الله که با حمایت‌های مادی و معنوی خود ما را در این پژوهش یاری نمودند تشکر می‌نمایم.

منابع

- 1 - Knight DK, Cruisinger C, Kim HJ. The impact of retail work experience, career expectation, and job satisfaction on retail career intention. *Clothing and Textiles Research Journal*. 2006 Jan; 24(1): 1-14.
- 2 - Moghimi SM. [Organization and management: research approach]. 1st ed. Tehran: Termeh Publications; 2008. (Persian)
- 3 - Parsayan A, Arabi A. [Translation of Organizational behavior; concepts, controversies & applications]. Robbins SP (Author). 14th ed. Tehran: Cultural Research Bureau; 2009. (Persian)
- 4 - Padgett M, Gjerde KP, Hughes SB, Born CJ. The relationship between pre-employment expectations, experiences, and length of stay in public accounting. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 2005; 12(1): 82-102.
- 5 - Porter LW, Steers RM. Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*. 1973; 80(2): 151-176.
- 6 - Wanous JP, Poland TD, Premack SL, Davis KS. The effects of met expectations on newcomer attitudes and behaviors: a review and meta-analysis. *J Appl Psychol*. 1992 Jun; 77(3): 288-97.
- 7 - Amirtash AM. [A comparative study of the attitudes of the managers and employees at Tehran teachers' training university towards their main job motivators]. *Management Knowledge*. 1999 Winter; 47: 49-69. (Persian)
- 8 - Kajbaf MB, Pourkazem T. [Evaluation of Iran national oil company administrators and personnel view: Defining motivation factors and their relation with job satisfaction]. *Advances in Cognitive Science*. 2005 Spring; 7(1): 67-73. (Persian)
- 9 - Mirkamali SM, Narenji Sani F. [A study on the relationship between the quality of work life and job satisfaction among the faculty members of the university of Tehran and Sharif university of technology]. *Journal of Research and Planning in Higher Education*. 2008 Summer; 14(2(48)): 71-101. (Persian)
- 10 - Sadeghi FA. [Analyzing strategies and factors influence on faculty professional development in agriculture faculties]. MSc. Dissertation, Tehran University, 2006. (Persian)
- 11 - Mazinani A. [Consumption and production status of scientific information from educational faculty members]. *Rahyaf*. 2001; 25: 196-217. (Persian)
- 12 - Ranjbar M, Vahidshahi K. [Effective factors on faculty members' job satisfaction in mazandaran university of medical sciences, school of medicine, 2006]. *Strides in Development of Medical Education*. Fall 2007-Winter 2008; 4(2): 92-99. (Persian)
- 13 - Fakhimi F. [Organization and Management: Theories, Tasks and Responsibilities]. 1st ed. Tehran: Hastan Publications; 2000. (Persian)
- 14 - Adib Hajbagheri M, Parvizi R, Salsaly M. [Qualitative Research Methods]. 2nd ed. Tehran: Boshra Publications; 2007. (Persian)
- 15 - Hsieh HF, Shannon SE. Three approaches to qualitative content analysis. *Qual Health Res*. 2005 Nov; 15(9): 1277-88.
- 16 - Corbin JM, Strauss AC. *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. 3rd edition. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc; 2007.
- 17 - Abesy S, Kord B. [Identify and explain the model of employees empowerment in government agencies of Iran (case study in Yazd province)]. *Management Research*. 2009; 2(3): 75-94. (Persian)
- 18 - Adib Hajbagheri M, Salsali M, Ahmadi F. [The concept of professional power in nursing]. *Journal of Kashan University of Medical Sciences (Feyz)*. 2004 Spring; 8(1): 9-19. (Persian)
- 19 - Kuo HT, Yin TJ, Li IC. Relationship between organizational empowerment and job satisfaction perceived by nursing assistants at long-term care facilities. *J Clin Nurs*. 2008 Nov; 17(22): 3059-66.
- 20 - Raeissi P, Mohebbifar R. [Job motivators from the employees and managers' point of view in teaching hospitals affiliated to Qazvin University of Medical Sciences]. *The Journal of Qazvin University of Medical Sciences & Health Services*. 2006; 10(38): 101-108. (Persian)
- 21 - Rezaian A. [Organizational Behaviour Management]. 4th ed. Tehran: The Organization for Researching and Composing University Textbooks in the Humanities (Samt); 2006. (Persian)
- 22 - Saadat E. [Human Resource Management]. 4th ed. Tehran: The Organization for Researching and Composing University Textbooks in the Humanities (Samt); 2007. (Persian)
- 23 - Salmanzadeh H, Maleki M. [A study of IUMS clinical faculties' opinions on their motivation for working in university, 2001]. *Iranian Journal of Medical Education*. 2002; 2(8): 47. (Persian)

- 24 - Bakhshi Ali Abadi H, Norouzi D, Hosseini ZS. [Effective Factors on Job Motivation in Academic Members of Rafsanjan Medical University]. Iranian Journal of Medical Education. 2004; 4(2): 33-41. (Persian)
- 25 - Zaki MA. [The study and measurement of organizational support]. Journal of Administrative Sciences and Economics Faculty of Isfahan University. 2006; 18(3 Fall): 103-123. (Persian)
- 26 - Sarmiento TP, Laschinger HK, Iwasiw C. Nurse educators' workplace empowerment, burnout, and job satisfaction: testing Kanter's theory. J Adv Nurs. 2004 Apr; 46(2): 134-43.
- 27 - Seyed Javadin SR, Farahi MM, Taheri Atar Gh. [How different dimensions of organizational justice affect the different dimensions of job and organizational satisfaction]. Iranian Business Management. Fall 2008-Winter 2009; 1(1): 55-70. (Persian)
- 28 - Abdollahi B, RezaKhani Z. [Effect of justice on staff job satisfaction in educational setting: a case study]. Education and Training Journal. 2009; (100): 111-134. (Persian)
- 29 - Yaghoubi M, Saghaian Nejad S, Gorji HA, Norozi M, Rezaie F. [Organizational Justice, Job Satisfaction and Organizational Commitment in the Hospital Staffs; Medical University of Isfahan (MUI)]. Journal of Health Administration. 2009; 12(35): 25-32. (Persian)
- 30 - Pazargadi M, Khatiban M, Asktorab T. [Performance Evaluation of Nursing Faculty Members: A Qualitative Study]. Iranian Journal of Medical Education. 2009; 8(2): 213-227. (Persian)
- 31 - Tootoonchi M, Changiz T, Alipour L, Yamani N. [Faculty members' viewpoints towards teacher evaluation process in Isfahan University of Medical Science]. Iranian Journal of Medical Education. 2006; 6(1): 23-31. (Persian)
- 32 - Sabzevari S, Mohammad Alizadeh S, Azizzadeh Foroozi M. [The viewpoint of faculty members on research barrier at Kerman Universities]. Journal of Shahid Sadoughi University of Medical Sciences and Health Services. 2000; 8(2): 18-26. (Persian)
- 33 - Azizzadeh Foroozi M, Mohammad Alizadeh S, Fasihi Harandi T. [Motivational Factors Affecting Educational Performance from the point of view of faculty members]. Strides in Development of Medical Education, Journal of Medical Education Development Center of Kerman University of Medical Sciences. Fall 2005-Winter 2006; 2(2): 102-108. (Persian)

Expectations of Faculty of Nursing Schools in Tehran on Administrative Management of Schools: A qualitative study

Ahmad Mahdizade* (MSc.) - Hosein Mahmoudi** (Ph.D) - Abbas Ebadi** (Ph.D) - Abolfazl Rahimi** (Ph.D).

Abstract

Received: Nov. 2011
Accepted: Feb. 2012

Background & Aim: Motivated faculty promotes nursing students' educational level which leads to community health promotion. Attempts should be made to recognize and analyze motivating factors including expectations. This qualitative study attempted to clarify expectations of faculty of Tehran nursing schools on management system.

Methods & Materials: This was a qualitative study. The participants were 14 nursing faculty members of Tehran, Shahid Beheshti, Artesh, Shahed, and Baghiatallah Universities located in Tehran. Purposive sampling was used to recruit the participants. Data were collected using semi-structured interviews with the participants. Qualitative content analysis was used to analyze the data.

Results: Expectations of nursing faculty were explained in eight categories: empowerment of the faculty, organizational support, fairness, appropriate performance evaluation, providing appropriate working conditions, applying appropriate management strategies, attention to welfare and financial problems and promoting quality of education and research.

Conclusion: Understanding the expectations of the nursing faculty and trying to meet them can improve performance of the faculty. Meeting these expectations can enhance motivation and job satisfaction among the faculty.

Key words: nursing faculty, expectations, qualitative study, content analysis

Corresponding author:
Hosein Mahmoudi
e-mail:
h.mahmoudi@bmsu.ac.ir

* MSc. in Nursing

** School of Nursing, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran