

تمایل به ترک دانشگاه و عوامل مرتبط با آن در اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی تهران

سحرناز نجات^۱، ژاله غلامی^۲، سیدرضا مجدزاده^{۳*}

۱. دکترای تخصصی اپیدمیولوژی، استادیار گروه اپیدمیولوژی و آمار زیستی، دانشکده بهداشت و مرکز تحقیقات توسعه سیاست‌های دانشگاهی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، ایران

۲. پزشک عمومی، کارشناس ارشد بهداشت عمومی، مرکز تحقیقات توسعه سیاست‌های دانشگاهی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، ایران

۳. دکترای تخصصی اپیدمیولوژی، استادیار گروه اپیدمیولوژی و آمار زیستی، دانشکده بهداشت و مرکز تحقیقات توسعه سیاست‌های دانشگاهی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، ایران

• دریافت مقاله: ۸۶/۱۰/۲۴ • پذیرش مقاله: ۸۷/۷/۲۴

زمینه و هدف: سهم قابل توجهی از منابع هر کشور صرف تربیت نیروی انسانی می‌گردد و از دست دادن نیروی متخصص برای هر سیستم به معنی وارد شدن زیان‌های جبران ناپذیر می‌باشد. ترک اعضای علمی دانشگاه نیز که بدون شک یکی از سرمایه‌های اصلی دانشگاه محسوب می‌شوند از اهمیت خاصی برخوردار می‌باشد. مطالعه حاضر با هدف بررسی فراوانی تمایل به ترک دانشگاه در اعضای هیأت علمی و بررسی ارتباط متغیرهای مؤثر احتمالی در این تصمیم صورت گرفت تا با شناسایی متغیرهای مرتبط بتوان زمینه مداخله‌های ممکن در سطح دانشگاه را شناسایی کرد.

روش کار: در این مطالعه مقطعی که در تابستان ۱۳۸۵ انجام شد، ۱۴۹ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی تهران به صورت سیستماتیک انتخاب شده و پرسش‌نامه طرح را تکمیل نمودند. پاسخگویان در پاسخ به یک سؤال تمایل خود را به ترک دانشگاه در ۲ سال آینده مشخص نمودند و مشخصات دموگرافیک، نگرش نسبت به مشارکت و رضایت از سطح فعلی مشارکت به عنوان عوامل مؤثر بر تمایل به ترک دانشگاه، در مدل رگرسیون لجستیک مورد بررسی قرار گرفت.

یافته‌ها: میانگین سنی شرکت کنندگان ۴۸/۲ سال بود و ۷۱/۸ درصد آنها مرد بودند. از ۱۳۱ نفری که به سؤال تمایل به ترک دانشگاه در دو سال آینده پاسخ داده بودند، ۲۵ نفر (۱۹ درصد)، پاسخ مثبت داشتند. در رگرسیون لجستیک، نگرش این افراد نسبت به مشارکت در اداره امور دانشگاه نسبت به سایرین تفاوت معنی‌دار نداشت ($P=0/49$) ولی در گروهی که در دو سال آینده تمایل به ترک دانشگاه داشتند، میزان رضایت از سطح فعلی مشارکت به صورت معنی‌داری کمتر بود ($P=0/007$).

نتیجه‌گیری: توجه به "رضایت فعلی اعضای هیأت علمی نسبت به مشارکت" در سطح گروه، دانشکده و دانشگاه می‌تواند در کاهش تمایل به ترک مؤثر باشد. شاید پایداری نیروی انسانی و نگهداری از این سرمایه‌های ملی با تصحیح رضایت آنها از مشارکت انجام پذیر باشد.

کلید واژه‌ها: تمایل به ترک، رضایت، دانشگاه علوم پزشکی تهران

* نویسنده مسؤول: مرکز تحقیقات توسعه سیاست‌های دانشگاهی، شماره ۱۲، خیابان مرحوم دکتر میرخانی، خیابان کارگر شمالی، تهران، ایران

مقدمه

دنیا شاهد کمبود بحرانی نیروی متخصص برای رویارویی با نیازهای رو به رشد سلامت جوامع است (۱). در سال ۲۰۰۶ میلادی سازمان جهانی بهداشت، دهه نیروی انسانی سلامت را اعلام و کشورها را ترغیب نمود تا راهبردهای اختصاصی خود را برای مدیریت بهتر منابع انسانی طراحی و به اجرا گذارند (۲).

در بررسی انجام شده توسط صندوق بین المللی پول، در سال ۱۹۹۰ در میان ۶۱ کشور جهان ایران بالاترین میزان فرار مغزها را داشته است، به طوری که تخمین زده شد سالانه بیش از ۱۵۰۰۰۰ ایرانی تحصیل کرده کشور خود را ترک نمودند (۳). بررسی بر روی نمونه‌ای تصادفی از پزشکان ثبت شده در سازمان نظام پزشکی، نشان داد بیش از نیمی از پزشکان تمایل به مهاجرت از کشور داشته‌اند که این موضوع به عنوان تهدیدی جدی برای جامعه مطرح می‌باشد (۴).

در مطالعه‌ای که بر روی اعضای هیأت علمی دانشگاه مازندران انجام شد، عدم توجه اجتماعی به ارزش فعالیت‌های علمی و نبود تسهیلات لازم برای پژوهش به عنوان عوامل رانشی در مهاجرت نخبگان علمی مطرح می‌باشند. نتایج این تحقیق همچنین نشان داد امکانات مادی و رفاهی بهتر برای زندگی، ارتقای رشد علمی و حرفه‌ای، وجود فرصت‌های شغلی بهتر، دسترسی به دستمزد بیشتر، آسایش روانی و اجتماعی بهتر برای خود و خانواده در دیدگاه اعضای هیأت علمی به عنوان عوامل کششی قلمداد می‌شوند (۵). در مطالعه دیگری نیز که برای مقایسه نگرش اعضای هیأت علمی و دانشجویان کارشناسی ارشد و دکترای دانشگاه صنعتی شریف با افراد مهاجرت کرده به سایر کشورها صورت گرفت، مشاهده شد که دلایل عمده مهاجرت نخبگان ایرانی، تصور فرصت‌های علمی و فرهنگی، آزادی و درآمد مکفی است (۶).

البته موضوع ترک دانشگاه توسط اعضای هیأت علمی مترادف با فرار مغزها نمی‌باشد و تمایز آن مشخص است، معهدا اعضای هیأت علمی دانشگاه از سرمایه‌های ملی به

حساب می‌آیند و تمایل به ترک دانشگاه در آنان اهمیت داشته و از یک سو می‌تواند به عنوان زنگ خطری برای فرار مغزها محسوب گردد و از سوی دیگر ترک اعضای هیأت علمی به عنوان نیروی انسانی متخصص، موجب بروز مشکلات جدی در دانشگاه‌ها به عنوان یکی از مهم‌ترین ساختارهای آموزشی جامعه می‌شود. همچنین تمایل افراد به ترک محل خدمت خود بر روی کیفیت خدمات دانشگاهی آنها تأثیر مستقیم می‌گذارد. از سوی دیگر متأسفانه مطالعات کافی چه در زمینه میزان تمایل به ترک خدمت اعضای هیأت علمی و چه عواملی که می‌توانند در ایجاد این قصد مؤثر باشند یا انجام نشده و یا اگر انجام شده، انتشار نیافته است. در حالی که دانشگاه‌ها توان خود را در جهت حل معضلات جامعه و توسعه آن به کار می‌بندند، مناسب است تا به تبیین نیازهای خود و سیاست‌گذاری مناسب برای پاسخگویی به آن نیز بپردازند.

به همین نیت هدف مطالعه حاضر بررسی فراوانی تمایل به ترک دانشگاه در اعضای هیأت علمی در دانشگاه علوم پزشکی تهران به عنوان قدیمی‌ترین دانشگاه موجود کشور و نیز بررسی ارتباط متغیرهای مؤثر احتمالی در این تصمیم است. در واقع تلاش این بوده تا با شناسایی متغیرهای مرتبط بتوان زمینه مداخله‌های ممکن در سطح دانشگاه را برای کاهش تمایل به ترک شناسایی کرد.

روش کار

در این مطالعه مقطعی که در تابستان ۱۳۸۵ اجرا شد از ۱۲۲۰ نفر عضو هیأت علمی ثبت شده در صفحه خانگی دانشگاه، ۱۹۶ نفر به صورت منظم انتخاب گردیدند. حجم نمونه با استفاده از فرمول حجم نمونه برای برآورد میانگین با دقت ۰/۳ و خطای نوع اول ۰/۰۵ برابر ۱۵۰ نفر تعیین شد که باتوجه به این که امکان داشت دستیابی به تعدادی از این افراد ممکن نباشد، ۱۹۶ نفر از فهرست اعضای هیأت علمی انتخاب شدند. محل فعالیت این افراد در ۷ دانشکده و ۱۵ مرکز آموزشی و درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تهران بود.

نسبت به سطح فعلی مشارکت در سطح گروه، دانشکده و دانشگاه با سه سؤال با مقیاس لیکرت ۵ گزینه‌ای (کاملاً راضی، نسبتاً راضی، نه راضی نه ناراضی، نسبتاً ناراضی و کاملاً ناراضی) مورد ارزیابی قرار گرفت. به گزینه‌ها از کاملاً راضی تا کاملاً ناراضی امتیازات ۱ تا ۵ تعلق گرفت. سپس میانگین امتیاز برای این سه سؤال در عدد ۴ ضرب گردید، لذا امتیاز قابل کسب در زمینه رضایت از مشارکت بین ۴ تا ۲۰ بود که بالا رفتن امتیاز به معنی ناراضی‌تر بودن بود.

بخش دوم پرسش‌نامه برای سنجش نگرش اعضای هیأت علمی نسبت به مشارکت در اداره امور دانشگاه، برگرفته از پرسش‌نامه ویلیامز بود. پرسش‌نامه ویلیامز دارای ۵۴ سؤال است که در بررسی روایی محتوای ترجمه آن، ۳۱ سؤال آن انتخاب گردید. نگرش توسط این سؤالات با مقیاس لیکرت ۵ گزینه‌ای (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) مورد بررسی قرار گرفت که میانگین امتیاز حاصله از پاسخ به این ۳۱ سؤال در عدد ۴ ضرب گردید. در این جا نیز حداقل و حداکثر امتیاز قابل کسب ۴ و ۲۰ بود. امتیاز ۲۰ به منزله نگرش مثبت و امتیاز ۴ به منزله نگرش منفی در نظر گرفته شد.

پس از جمع‌آوری داده‌ها، پایایی ثبات درونی (internal consistency) بخش نگرش پرسش‌نامه با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۰ به دست آمد. برای بررسی متغیرهای مؤثر بر تمایل به ترک دانشگاه، از تجزیه و تحلیل رگرسیون لجستیک با متد Enter و برای مقایسه "رضایت نسبت به سطح فعلی مشارکت" در سطوح مختلف دانشگاه بر حسب تمایل به ترک دانشگاه، از آزمون مربع کای استفاده شده است.

یافته‌ها

از ۱۹۶ نفر عضو هیأت علمی که از فهرست موجود انتخاب شدند، ۴۱ مورد به دلایلی مانند بازنشستگی، تغییر محل خدمت و یا انتقال به شهر یا دانشگاه دیگر، در زمان انجام مطالعه عضو هیأت علمی دانشگاه نبودند (گرچه نام ایشان در سایت دانشگاه آمده بود). از آن جا که این گروه معیار ورود به مطالعه

زمان جمع‌آوری داده‌ها پنج هفته به طول انجامید. با توجه به اهمیت استفاده از نتایج و برای بالا بردن میزان پاسخ‌گویی، نامه ریاست دانشگاه برای معرفی طرح، در صفحه خانگی دانشگاه قرار داده شد و در مورد هدف و نحوه اجرای طرح، اطلاع‌رسانی صورت گرفت. پرسش‌نامه‌ها توسط پرسش‌گران به شرکت‌کنندگان تحویل داده شد و در خصوص نکات اخلاقی طرح با تأکید بر عدم فاش نمودن اسامی پاسخ‌دهندگان توضیح لازم ارائه گردید و هماهنگی لازم با شرکت‌کنندگان در مورد تاریخ بازپس‌گیری پرسش‌نامه صورت گرفت. سپس پرسش‌گران در تاریخ مقرر جهت تحویل پرسش‌نامه تکمیل شده مراجعه می‌نمودند. در صورتی که در زمان مقرر پرسش‌نامه آماده نبود، پرسش‌گران مجدداً در مورد زمان مراجعه بعدی هماهنگی لازم را به عمل می‌آوردند. این روند تا زمانی که پرسش‌نامه تکمیل گردد یا فرد مورد نظر عدم تمایل خود را برای پر نمودن پرسش‌نامه اعلام نماید ادامه می‌یافت.

جهت تهیه پرسش‌نامه، ابتدا بررسی متون گسترده جهت یافتن ابزار معتبر و مورد استفاده در جهان به منظور بررسی سطح مشارکت انجام شد و پرسش‌نامه ویلیامز (Williams) به این منظور انتخاب گردید (۷). این پرسش‌نامه به فارسی ترجمه شد، بررسی و تأیید روایی محتوای پرسش‌نامه در شرایط موجود از طریق مصاحبه با افراد صاحب‌نظر و اضافه یا حذف نمودن برخی از سؤالات انجام شد. برای بررسی روایی ظاهری پرسش‌نامه، نظر پنج تن از اعضای هیأت علمی در مورد شفاف بودن و مناسب بودن سؤالات اعمال گردید. در نهایت پرسش‌نامه طراحی شده در دو بخش تنظیم گردید. بخش اول دارای ۱۴ سؤال دموگرافیک و مشخصات شغلی بود. این بخش از پرسش‌نامه امکان ترک دانشگاه بنا به خواست خود فرد در دو سال آینده، رضایت نسبت به سطح فعلی مشارکت، سن، جنس، رتبه علمی، آخرین مدرک تحصیلی، نوع استخدام، تمام وقت یا پاره وقتی، سابقه کار، مقطع تحصیلی که فرد تدریس می‌کرد و نیز داشتن پست اجرایی را بررسی می‌نمود. رضایت

ترک دانشگاه را دارند با سایرین نشان می‌دهد، متغیرهای رتبه علمی و نوع استخدام ارتباط معنی‌داری را نشان می‌دهد. میانگین تعداد سال‌های اشتغال شرکت‌کنندگان در دانشگاه ۱۴/۲ با انحراف معیار ۷/۵ و میانه ۱۳/۵ سال به دست آمد که این متغیر در دو گروه تفاوت معنی‌داری نداشت. متوسط زمانی که شرکت‌کنندگان به آموزش، پژوهش، پست اجرایی و ارائه خدمت بالینی تخصیص می‌دادند به ترتیب ۴۱، ۲۴، ۱۰ و ۲۵ درصد از کل ساعات کار آنها بود. این مقادیر نیز در دو گروه (تمایل به ترک و غیر متمایل) اختلاف معنی‌داری نداشت.

جدول ۱: مقایسه ویژگی‌های نمونه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی تهران بر اساس تمایل به ترک دانشگاه در دو سال آینده

| نتیجه آزمون مربع کای (P) | تعداد (درصد) | | تمایل به ترک دانشگاه | متغیرها |
|--------------------------|--|--|--------------------------------------|-------------|
| | دارد (n=۲۵) | ندارد (n=۱۰۶) | | |
| ۰/۱۹ | ۳(۱۰/۰) ۲۰(۲۰/۴) | ۲۷(۹۰/۰) ۷۸(۷۹/۶) | زن مرد | جنس |
| ۰/۲۴ | ۷(۳۱/۸) ۱۱(۱۷/۲) ۵(۱۵/۶) ۰(۰/۰) | ۱۵(۶۸/۲) ۵۳(۸۲/۸) ۲۷(۸۴/۴) ۶(۱۰۰/۰) | ۳۰-۳۹ ۴۰-۴۹ ۵۰-۵۹ ≥۶۰ | سن (سال) |
| ۰/۱۳ | ۱۲(۲۷/۳) ۱۲(۱۵/۸) | ۳۲(۷۲/۷) ۶۴(۸۴/۲) | علوم پایه علوم بالینی | گروه |
| ۰/۰۱ | ۳(۱۸/۸) ۱۸(۳۱/۶) ۲(۵/۰) ۱(۹/۱) | ۱۳(۸۱/۳) ۳۹(۶۸/۴) ۳۸(۹۵/۰) ۱۰(۹۰/۹) | مریی استادیار دانشیار استاد | رتبه علمی |
| ۰/۶۱ | ۹(۱۵/۵) ۱۲(۱۹/۰) | ۴۹(۸۴/۵) ۵۱(۸۱/۰) | دارد ندارد | آیا پرسش |
| ۰/۰۱۸ | ۱۳(۱۴/۱) ۶(۲۳/۱) ۴(۵۷/۱) | ۷۹(۸۵/۹) ۲۰(۷۶/۹) ۳(۴۲/۹) | رسمی پیمانی تعهد خدمات | نوع استخدام |

همان‌طور که در جدول ۲ نشان داده شده، در تجزیه و تحلیل رگرسیون لجستیک که متغیر دو حالتی تمایل به ترک دانشگاه به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شد، تنها متغیر

را نداشتند، این تعداد، عدم پاسخگویی محسوب نشد. حداقل و حداکثر تعداد دفعات مراجعه جهت تکمیل پرسشنامه ۱ و ۱۲ نوبت بود. اغلب پرسشنامه‌ها با سه یا چهار نوبت مراجعه تکمیل گردید. از ۱۵۵ عضو هیأت علمی انتخاب شده که در زمان گردآوری داده‌ها در دانشگاه علوم پزشکی تهران مشغول خدمت بوده، شرایط ورود به مطالعه را داشتند و پرسش‌نامه به آنها تحویل داده شده بود، در نهایت ۱۴۹ نفر پرسش‌نامه را تکمیل و برگرداندند، لذا نسبت پاسخ‌دهی ۹۷ درصد به دست آمد. از آن جا که در پرسش‌نامه قید شده بود در صورتی که شرکت‌کنندگان تمایل نداشته باشند می‌توانند به سؤالاتی که به گونه‌ای می‌تواند به شناسایی آنان منجر شود پاسخ ندهند، لذا برخی از سؤالات بخش اول پرسش‌نامه بدون پاسخ بود، از جمله ۱۱ مورد به این سؤال که "آیا قصد ترک دانشگاه در دو سال آینده را دارند" پاسخ نداده بودند. از آن جا که این سؤال مربوط به متغیر اصلی مورد بررسی می‌باشد در این مورد میزان پاسخ‌دهی ۸۹ می‌باشد.

در ۱۲۲۰ نفر اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی تهران، میانگین (انحراف معیار) سن ۴۸/۹(±۷/۹) سال، ۶۷/۹ درصد مرد و ۴۷/۸ درصد استادیار بودند. در نمونه مورد مطالعه میانگین (انحراف معیار) سنی ۴۸/۲(±۶/۱) سال و ۷۱/۸ درصد از شرکت‌کنندگان مرد بودند. از نظر میانگین سن، توزیع جنسیت و رتبه علمی، تفاوت معنی‌داری میان افراد شرکت‌کننده و سایر اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی تهران وجود نداشت (به ترتیب $P=۰/۳۰$ ، $P=۰/۳۳$ و $P=۰/۴۲$).

از ۱۳۱ نفر که به سؤال "آیا امکان دارد در دو سال آینده به خواست خود در دانشگاه علوم پزشکی تهران ادامه کار ندهید؟" پاسخ داده بودند، ۲۵ نفر (۱۹ درصد) گزینه بله را انتخاب نمودند. مشخصات شرکت‌کنندگان بر حسب قصد ترک دانشگاه در جدول ۱ نمایش داده شده است. از آن جا که تنها ۱۳۱ نفر از شرکت‌کنندگان به این سؤال پاسخ دادند، تنها مشخصات این گروه در جدول نشان داده شده است. در این جدول که مقایسه خام برخی متغیرها را بین گروهی که قصد

سطح مرجع (استادیاری) نیز باعث کاهش شانس تمایل به ترک دانشگاه گردید، هر چند این ارتباط از نظر آماری در سطح معنی دار قرار نگرفت ($P=0/07$). در دامنه نگرش برای مشارکت نیز امتیاز ۴ به معنی نگرش کاملاً مثبت و ۲۰ به معنی نگرش کاملاً منفی می‌باشد، لذا هر چه امتیاز در این دامنه کمتر باشد نگرش اعضای هیأت علمی به مشارکت در امور دانشگاه مثبت تر می‌باشد. میانگین امتیاز نگرش ۱۳/۹ با انحراف معیار ۱/۸ بود که حداقل امتیاز ۹/۷ و حداکثر آن ۱۷/۸ به دست آمد. این متغیر با تمایل به ترک دانشگاه رابطه معنی داری نشان نداد ($P=0/49$). متغیر نوع استخدام نیز به علت تعداد بیشتر شرکت کنندگان رسمی آزمایشی به عنوان سطح مرجع انتخاب گردید.

"رضایت نسبت به سطح فعلی مشارکت" با تمایل به ترک دانشگاه ارتباط معنی دار داشت. این متغیر بر اساس سه سؤال رضایت از مشارکت در سطوح گروه، دانشکده و دانشگاه به دست آمد. حداقل و حداکثر مجموع امتیاز "رضایت نسبت به سطح فعلی مشارکت" از ۴ تا ۲۰ بود. ۴ نشان دهنده راضی بودن کامل و ۲۰ نشان دهنده ناراضی بودن کامل از مشارکت بود. حداقل و حداکثر امتیاز کسب شده در زمینه رضایت از مشارکت ۴ و ۲۰ امتیاز بود و میانگین آن در این سطوح ۱۱/۸۲ با انحراف معیار ۴/۲ به دست آمد. همان گونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود با افزایش یک امتیاز در این حیطه، تمایل به ترک دانشگاه در دو سال آینده ۱/۳۴ برابر می‌گردد ($P=0/07$). در بین سایر متغیرها، رتبه دانشجویی نسبت به

جدول ۲: تحلیل رگرسیون متغیرهای پیش‌بینی کننده "تمایل به ترک دانشگاه" در اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی تهران.

| P-value | فاصله اطمینان ۹۵ درصد | نسبت شانس | متغیرهای پیش‌بینی کننده |
|---------|-----------------------|-----------|--------------------------------------|
| ۰/۸۱ | ۰/۱۸-۳/۸۹ | ۰/۸۳ | سن (به سال) |
| ۰/۲۴ | ۰/۰۹-۱/۸ | ۰/۴۰ | رشته (علوم بالینی / علوم پایه) |
| ۰/۵۴ | ۰/۷۷-۱/۱۴ | ۰/۹۴ | تعداد سال‌های اشتغال |
| ۰/۱۴ | ۰/۰۷-۱/۷۲ | ۰/۳۵ | پست اجرایی (ندارد/دارد) |
| ۰/۱۵ | ۰/۸۳-۱/۰۳ | ۰/۹۲ | فعالیت علمی* |
| ۰/۴۹ | ۰/۶۲-۱/۲۷ | ۰/۸۸ | نگرش نسبت به امکان مشارکت |
| ۰/۰۰۷ | ۱/۰۸-۱/۶۶ | ۱/۳۴ | رضایت نسبت به سطح فعلی مشارکت** |
| ۰/۶۹ | ۰/۰۸-۵/۳۵ | ۰/۶۵ | مربی (نسبت به استادیار) |
| ۰/۰۷ | ۰/۰۰۶-۰/۶۸ | ۰/۰۶ | دانشیار (نسبت به استادیار) |
| ۰/۶۳ | ۰/۱۲-۳۲/۳۲ | ۱/۹۹ | استاد (نسبت به استادیار) |
| ۰/۱۸ | ۰/۰۳-۱/۹۱ | ۰/۲۴ | استخدام پیمانی / رسمی آزمایشی |
| ۰/۲۵ | ۰/۰۰۱-۵/۴۶ | ۰/۰۹ | استخدام تعهد به خدمات / رسمی آزمایشی |
| ۰/۸۸ | تعریف نشده | -۰/۵۳ | ضریب ثابت |

*: مجموع تعداد مقالات منتشر شده، ارائه مقاله و شرکت در کنگره‌های علمی در دو سال گذشته

** : امتیاز قابل کسب از ۴ تا ۲۰ می‌باشد و بالا رفتن امتیاز به منزله ناراضی تر بودن می‌باشد.

است. همان گونه که ملاحظه می‌شود، در گروهی که تمایل به ترک نداشتند، در سطح گروه و دانشکده به ترتیب ۲۱/۷ و ۲۹/۲ درصد از مشارکت فعلی خود ناراضی بودند. در حالی که در گروهی که تمایل به ترک داشتند این مقادیر به صورت

بر اساس نتایج جدول دو که متغیر "رضایت نسبت به سطح فعلی مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها و اداره امور" را با تمایل به ترک مرتبط نشان داد، تجزیه و تحلیل بیشتر در سطوح مختلف رضایت انجام گرفت که در جدول شماره ۳ نمایش داده شده

میان افراد شرکت کننده وسایر اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی تهران وجود نداشت. لذا به نظر نمی‌رسد که سوگرایی انتخاب واضحی مطالعه را تهدید نماید.

در این مطالعه نسبت به نظر سنجی‌هایی که در سطح دانشگاه انجام می‌شود، میزان پاسخ‌گویی قابل قبولی به دست آمده است. در مطالعه دیگری که با شرایط مشابه در دانشگاه علوم پزشکی تهران و در سال ۱۳۷۶ انجام شد، میزان پاسخ‌دهی پایین بوده است (۸). میزان کم پاسخ‌دهی در این نوع مطالعات می‌تواند علل گوناگونی داشته باشد که یکی از این علل عدم احساس تعلق یا حس مشارکت در اداره امور دانشگاه می‌باشد.

یکی از نکات روش شناسی این مطالعه طبیعت مقطعی بودن آن است. در واقع با این نوع نمونه‌گیری امکان آن وجود دارد تا کسانی که تمایل به ترک آنها بیشتر بوده، قبلاً محیط دانشگاه را ترک کرده باشند. معهداً این موضوع در برآورد شیوع فعلی تمایل به ترک، که هدف این مطالعه می‌باشد تأثیر نمی‌گذارد و نقطه ضعف مطالعه محسوب نمی‌شود.

نکته دیگر توالی زمانی متغیرهای مستقل و وابسته این بررسی است که در تفسیر نتایج مطالعه‌های مقطعی باید در نظر گرفت. آیا "رضایت نسبت به سطح فعلی مشارکت" است که به "تمایل به ترک" دامن زده است و یا "تمایل به ترک" باعث شده است تا اعضای هیأت علمی از نظر خود مشارکت مطلوب را در امور دانشگاه نداشته و متعاقب آن رضایت آنها حاصل نشود، چرا که متغیر پست اجرایی در جدول ۲ تفاوت معنی‌داری را نشان نداده است. به هر حال این ضعف کلی مطالعه‌های مقطعی است که در اینجا قابل اجتناب نبوده و در تفسیر نتایج باید این نقصان را در تحلیل رابطه علیتی این دو متغیر در نظر داشت.

سوءگرایی اطلاع شاید مهم‌ترین مخاطره در مطالعه موضوعات حساس است. این‌که افراد به سؤال در خصوص تمایل به ترک پاسخ صحیحی می‌دهند یا خیر، نگارندگان سعی کردند که با توضیح جامعی که درخصوص محرمانه ماندن

معنی‌داری (به ترتیب $P=0/04$ و $P=0/02$) اختلاف داشت (به ترتیب ۴۴ و ۶۰ درصد). در سطح دانشگاه نیز میزان نارضایتی از مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها و اداره امور دانشگاه در گروه تمایل به ترک بیشتر بود (۲۵/۵ در مقابل ۵۶/۰ درصد).

جدول ۳: مقایسه رضایت نمونه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی تهران نسبت به سطح فعلی مشارکت در سطوح مختلف دانشگاه بر حسب تمایل به ترک دانشگاه

| رضایت | تمایل به ترک | گروه | دانشکده | دانشگاه |
|-----------------------|--------------|----------|----------|----------|
| کاملاً راضی | ندارد | ۲۱(۱۹/۸) | ۷(۶/۶) | ۵(۴/۷) |
| | دارد | ۲(۸/۰) | ۲(۸/۰) | ۱(۴/۰) |
| نسبتاً راضی | ندارد | ۴۴(۴۱/۵) | ۳۶(۳۴/۰) | ۳۲(۳۰/۲) |
| | دارد | ۵(۲۰/۰) | ۳(۱۲/۰) | ۵(۲۰/۰) |
| نه راضی، نه ناراضی | ندارد | ۱۶(۱۵/۱) | ۲۷(۲۵/۵) | ۳۷(۳۴/۹) |
| | دارد | ۷(۲۸/۰) | ۵(۲۰/۰) | ۵(۲۰/۰) |
| نسبتاً ناراضی | ندارد | ۱۲(۱۱/۳) | ۱۷(۱۶/۰) | ۱۲(۱۱/۳) |
| | دارد | ۷(۲۸/۰) | ۵(۲۰/۰) | ۴(۱۶/۰) |
| کاملاً ناراضی | ندارد | ۱۱(۱۰/۴) | ۱۴(۱۳/۲) | ۱۵(۱۴/۲) |
| | دارد | ۴(۱۶/۰) | ۱۰(۴۰/۰) | ۱۰(۴۰/۰) |
| نتیجه آزمون مجذور کای | | | | |
| | | $P=0/04$ | $P=0/02$ | $P=0/05$ |

بحث و نتیجه‌گیری

این مطالعه دو یافته مهم داشته، نخست این‌که ۱۹ درصد از اعضای هیأت علمی دانشگاه اظهار داشتند که فکر نمی‌کنند تا دو سال بعد در دانشگاه مشغول به کار باشند، دیگر این‌که تنها متغیری که در تجزیه و تحلیل چند متغیره در این خصوص معنی‌دار بود، "رضایت نسبت به سطح فعلی مشارکت شان" در تصمیم‌گیری‌ها و اداره امور دانشگاه بوده است.

در این مطالعه از نمونه‌گیری منظم برای انتخاب افراد استفاده شده و تلاش منظمی برای دستیابی به نظرات آنها انجام شده است. در نمونه مورد مطالعه خوشبختانه از نظر میانگین سنی، توزیع جنس و رتبه علمی تفاوت معنی‌داری

تجزیه و تحلیل رگرسیون چند متغیره در جدول ۲ نشان داده شده است. تنها متغیری که معنی‌دار بدست آمد "رضایت نسبت به سطح فعلی مشارکت" بود. در حالی که "نگرش نسبت به امکان مشارکت" به هیچ وجه نزدیک به معنی‌دار شدن نیست. البته همان گونه که در محدودیت‌های مطالعه در استنتاج علیتی اشاره شد، بسا تمایل به ترک دانشگاه زمینه ساز کم شدن رضایت افراد نسبت به سطح فعلی مشارکت‌شان در امور دانشگاه باشد، ولی نتایج به دست آمده در همین تجزیه و تحلیل نشان می‌دهد که "رضایت این افراد نسبت به سطح فعلی مشارکت در امور دانشگاه" کم است و از طرف دیگر همین افراد "نگرش منفی نسبت به امکان مشارکت" در امور دانشگاه ندارند. تئوری‌های سازمانی و مدیریتی علل متعددی را فراهم می‌کند که نشان‌گر این موضوع است که مشارکت در تصمیم‌گیری‌های سازمانی می‌تواند رضایت و عملکرد کارکنان و هیأت علمی را افزایش دهد (۹). همان گونه که در این جدول مشهود است مشخصات دموگرافیک شرکت کنندگان مانند سن، جنس یا رتبه علمی، بر تمایل به ترک شرکت کنندگان تأثیر معنی‌داری نشان نداده است. در مطالعه دیگری که به منظور بررسی عوامل مؤثر بر تمایل به ترک در ۱۱ ایالت آمریکا انجام گرفت، به استثنای سن، سایر متغیرهای دموگرافیک تأثیری بر تمایل به ترک نداشتند، از متغیرهای مؤثر به ترک در این مطالعه رضایت شغلی بود (۱۰). در بررسی مشابهی سن کمتر، مرد بودن و اختصاص زمان بیشتری پژوهش باعث تمایل به ترک بیشتر شده بودند (۱۱). از سایر متغیرهای مؤثر بر ترک اعضای هیأت علمی استرس‌های شغلی می‌باشد (۱۲) که متأسفانه در این مطالعه اندازه‌گیری نشد. به هر حال همان‌گونه که در جدول ۳ نمایان است در خصوص رضایت از سطح فعلی مشارکت در بین کل ۱۳۱ شرکت کننده، رضایت از مشارکت در گروه، دانشکده و دانشگاه به ترتیب ۵۵، ۳۷ و ۳۳ درصد بوده است. در دانشگاه آلباما درصد افرادی که از میزان مشارکت خود رضایت داشتند در سطح دانشکده و گروه حدود ۷۵ درصد و در سطح دانشگاه ۶۷/۶ درصد به دست آمد که در

داده‌های فردی مطالعه ارائه می‌دهند؛ تضمین کیفیت گردآوری داده‌ها را انجام داده باشند. ملاک کنترل کیفیت این مطالعه از نظر آنان پرسشنامه بازی بود که از پاسخ کنندگان می‌خواست، هر گونه موضوعی را که می‌خواهند به نظر رئیس دانشگاه برسانند ذکر کنند. متن‌های منعکس شده به رئیس دانشگاه در این بخش حاوی طیفی از نظرات و انتقادات بود که نشان می‌داد پاسخ دهندگان محرمانه بودن نام خود را پذیرفته‌اند. معهداً اقدام بیشتری برای این منظور در این مطالعه تصور نمی‌شد. در مطالعه حاضر از ۱۴۹ نفر تنها ۱۳۱ نفر به این سؤال که آیا قصد دارید دانشگاه را در دو سال آینده ترک نمایید پاسخ دادند. برای اجتناب از سوءگرایبی اطلاع گفته شده در نتیجه مطالعه و لحاظ کردن کسانی که به این سؤال پاسخ نداده بوده می‌توان از تحلیل حساسیت (Sensitivity Analysis) سود جست. اگر افرادی که از پاسخ به این سؤال اجتناب نمودند افرادی باشند که قصد ترک دانشگاه را دارند، در این صورت ۲۹ درصد به این سؤال پاسخ مثبت داده‌اند، و در صورتی که فرض کنیم افرادی که به این سؤال پاسخ ندادند همگی پاسخ منفی به این سؤال بدهند این میزان به ۱۷ درصد می‌رسد. به هر حال ۱۹ درصد (که با تحلیل حساسیت برآورد نقطه‌ای می‌تواند بین ۱۷-۲۹ درصد باشد) پاسخ مثبت به این سؤال که آیا قصد دارید دانشگاه را در دو سال آینده ترک نمایید، نسبت قابل توجهی را تشکیل می‌دهد. باید توجه کرد که این افراد دانش‌آموختگان آموزش عالی کشور هستند که هم اکنون در یکی از دانشگاه‌های مادر کشور، در پایتخت اشتغال دارند و منطقی به نظر می‌رسد که این نسبت در افرادی که زمینه اشتغال آنها مهیا نشده (به عبارت دیگر بی‌کار هستند) و یا در مؤسسات آموزش عالی که در مناطق دور دست می‌باشد بایستی بیشتر باشد.

نتایج به دست آمده در خصوص علل تمایل به ترک دانشگاه را از دو منظر می‌توان مورد توجه قرار داد: نخست تجزیه و تحلیل رگرسیون لجستیک انجام شده و دیگری مقایسه این عوامل با مطالعه‌های دیگر کشورها.

هستند بلکه این مشارکت حق آنها بوده و در قبال آن مسئولیت دارند (۱۷). البته سطح مطلوب مشارکت بسته به نوع تصمیم‌گیری متفاوت می‌باشد (۱۸). زمینه‌های مختلف مشارکت می‌توانند در زمینه طراحی برنامه درسی، مسائل صنفی اعضای هیأت علمی، انتخاب مدیران دانشگاه و ارزیابی عملکرد آنان و بالاخره مشارکت در برنامه‌ریزی و تخصیص بودجه باشد (۹).

این مطالعه نشان داد که تمایل به ترک دانشگاه در اعضای هیأت علمی موضوعی قابل توجه می‌باشد. ممکن است مداخله‌های مؤثری در سطح ملی و در برنامه‌های تشویق نخبگان در جریان باشد ولی نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که امکان دارد توجه به "رضایت فعلی اعضای هیأت علمی نسبت به مشارکت" در سطح گروه، دانشکده و دانشگاه بتواند در کاهش تمایل به ترک مؤثر باشد. از طرفی با توجه به جایگاه دانشگاه مورد تحقیق در کشور به نظر نمی‌رسد در سایر دانشگاه‌ها نتایج امیدوار کننده‌تری داشته باشیم. لذا پیام مهم این بررسی برای سیاست‌گذاران دانشگاهی این است که شاید پایداری نیروی انسانی و نگهداری از این سرمایه‌های ملی با تصحیح رضایت آنها از مشارکت انجام‌پذیر باشد و خوشبختانه از این حیث، کسانی که تمایل به ترک دانشگاه دارند (نسبت به سایرین) نگرش منفی‌تر در خصوص مشارکت ندارند.

پیام این مطالعه به محققین این زمینه این است که ابعاد گسترده تمایل به ترک دانشگاه و شناسایی انگیزه‌های آن نیاز به انجام مطالعات کیفی در سطح دانشگاه و هم چنین انجام مطالعات مشابه در سایر دانشگاه‌ها دارد تا دلایل این واقعه را به صورت عمیق‌تری شناسایی و مداخله‌های مناسب برای آن توصیه کرد.

سپاسگزاری

این تحقیق توسط معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی تهران طی قرارداد شماره ۹-۱۳۲/۱۱۹-۹ مورخ ۸۴/۱۲/۲۸ حمایت مالی شده که نگارندگان وظیفه خود می‌دانند مراتب

تمام موارد، بالاتر از میزان به دست آمده در مطالعه ماست (۱۳). میزان رضایت گروهی که قصد ترک دانشگاه را دارند در سطح گروه و دانشکده به صورت معنی‌داری کمتر از سایر اعضای هیأت علمی است، این در حالی است که داشتن یا نداشتن پست اجرایی در دو گروه با یکدیگر تفاوت معنی‌دار ندارد. رتبه علمی اعضایی که قصد ترک دانشگاه را در دو سال آینده دارند نیز قابل توجه است؛ هر چند به صورت آماری معنی‌دار نبوده است ولی ۷۵ درصد از این گروه استادیار می‌باشند. از طرفی ۴۳/۵ درصد از اعضای هیأت علمی که قصد ترک دانشگاه را دارند استخدام رسمی نیستند که این میزان به صورت معنی‌داری بالاتر از ۲۳ درصد مربوط به گروهی که قصد ترک دانشگاه را ندارند، می‌باشد. به هر حال این موضوع می‌تواند نشانگر این امر باشد که نوع رابطه استخدامی در دانشگاه‌ها ممکن است بر تصمیم‌گیری اعضای هیأت علمی مبنی بر ترک دانشگاه کاملاً مؤثر باشد. در بررسی‌هایی که در دانشگاه کارولینا در زمینه علل ترک در اعضای هیأت علمی در سال ۲۰۰۳ انجام گردیده مهم‌ترین علل ترک، حقوق و منافع بهتر، حمایت بهتر، رعایت بیشتر موارد اخلاقی در گروه، مکان جغرافیایی بهتر، شهرت دانشگاه، نظم بیشتر در دانشگاه، موقعیت برای پیشرفت و امکان بیشتر و مناسب‌تر برای پژوهش در دانشگاه به دست آمده است (۱۴).

تنوع و پیچیدگی وظایف در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی نیاز به ارتباط متقابل مسئولین اجرایی، مدیران، اعضای هیأت علمی، دانشجویان و کارکنان را غیرقابل اجتناب می‌نماید. مشارکت عوامل اجرایی و هیأت علمی در مراحل تصمیم‌گیری، نه تنها از چشم انداز حرفه‌ای، مطلوب به نظر می‌رسد، بلکه می‌تواند در بروز خلاقیت‌ها و بهره‌وری این قشر تأثیر بسزایی داشته باشد، به گونه‌ای که حتی در مباحث مربوط به شیوه‌های ارتقای کیفیت تدریس، همواره به تأثیر مشارکت اساتید در اداره امور دانشگاه اشاره می‌گردد (۱۵، ۱۶). اعتقاد بر این است که اعضای هیأت علمی نه تنها دانش و مهارت‌های لازم برای مشارکت در اداره امور دانشگاه را دارا

امتان خود را بجای آورند.

References

- Gullatte MM, Jirasakhiran EQ. Retention and recruitment: reversing the order. *Clin J Oncol Nurs* 2005; 9(5): 597-604.
- World Health Organization. Working together for health: the world health report 2006. Geneva: World Health Organization; 2006: 3-15.
- Carrington WJ, Detragiache E. How big is the brain drain? International Money Fund. Working paper July 1998. Available from: URL: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/wp98102.pdf>.
- Alaeddini F, Fatemi R, Ranjbaran H, Feizzadeh A, Ardalan A, Hossienpoor AR, et al. [The inclination to immigration and the related factors among Iranian physicians]. *Hakim* 2005; 8(3): 9-15. (Persian)
- Salehi OE. [Faculty Members' Attitude towards the Causes of Immigration in Geniuses]. *Social sciences letter* 2006; 28: 56-80. (Persian)
- Chalabi M, Abbasi R. [Macro and Micro Comparative Analysis on Brain Drain]. *Research letter of humanistic sciences*. 2004; 41: 13-36. (Persian)
- Williams D, William G, Broches C, Lostosky C. One faculty's perceptions of its governance role. *J Hig Edu* 1987; 58(6): 629-57.
- Zafarghandy M, Fotouhi A, Rezaei A, Sadeghniat K, Mehrdad R. [An opinion poll in the faculty members of Tehran University of Medical Sciences about the problems of the university and schools, November and December 1997]. *Tehran School of Medicine Journal* 1998; 56(4): 87-91. (Persian)
- Floyd CE. Faculty participation in decision making: necessity or luxury? ASHE-ERIC higher education report, No. 8. Washington, DC: Association for the Study of Higher Education; 1985: 119.
- McBride S, Munday RG, Tunnell J. Community college faculty job satisfaction and propensity to leave. *Commu Jun Coll Quar* 1992; 16(2): 157-65.
- Smart J. A causal model of faculty turnover intentions. *Re Hig Educ* 1990; 31(5): 405-24.
- Barnes LB, Agago MO, Coombs WT. Effects of job-related stress on faculty intention to leave academia. *Res Hig Educ* 1998; 39: 457-69.
- Gross JJ. Nurse educators' perceptions regarding faculty participation in university governance. Dissertation: University of Alabama at Birmingham; 1992: 130-5.
- Allred S, Wenger J. Faculty retention. Available from: URL: [http://www.unc.edu/depts/trustees/ A faculty retention 2007.pdf](http://www.unc.edu/depts/trustees/A%20faculty%20retention%202007.pdf).
- Statement on government of colleges and universities. Available from: URL: <http://www.aaup.org/AAUP/pubsres/policydocs/governancestatement.htm>.
- Tanner CA. What ever happened to faculty governance? *J Nurs Educ* 2006; 45(9): 339.
- USC faculty perspective on shared governance at the University of Illinois: shared governance is what makes a good university great. Available from: URL:<http://www.usc.uillinois.edu/Documents/OT-231SharedGov.pdf>.
- Brown WO. Faculty participation in University governance and the effects on University performance. *EconPapers*. Available from: URL: <http://econpapers.repec.org/paper/clmclmeco/1999-25.htm>.

Faculty Members' Inclination to Leave University and its Related Factors, Tehran University of Medical Sciences

*Saharnaz Nedjat¹, Jaleh Gholami², Seyyed Reza Majdzadeh³ **

1. Ph.D. in Epidemiology, Assistant Professor of Epidemiology and Biostatistics Dept., School of Public Health and Center for Academic and Health Policy (CAHP), Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

2. General Practitioner, M.Sc. in Public Health, Center for Academic and Health Policy (CAHP), Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

3. Ph.D. in Epidemiology, Professor of Epidemiology and Biostatistics Dept., School of Public Health and Center for Academic and Health Policy (CAHP), Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

• Received: 14 Jan, 2008 • Accepted: 15 Oct, 2008

Background & Objective: A significant part of resources in each country is used for training human resources, and loss of experts means irreparable drawbacks for the system. Leaving university by faculty members who are doubtless one of the main assets of universities is of utmost importance. This study was conducted to determine the frequency of inclination to leave the university in faculty members and also to evaluate the relationship between the variables affecting on this decision. Finding out about related variables can help specify possible interventions in the university.

Methods: In this cross-sectional study, 149 academic members of Tehran University of Medical Sciences were chosen systematically and completed the questionnaire during summer, 2006. The participants determined their inclination to leave the university within the next two years answering one question. Demographic factors, the attitude towards cooperation, and satisfaction from the current cooperation level, the effective factors on leaving the university, were analyzed using logistic regression.

Results: Mean age of the participants was 48.2 years while 71.8% were male. Among 131 persons who answered the question related to the inclination to leave the university within two years, 25(19%) had positive answers; Using logistic regression, the attitude of these 25 members towards participation in management of the university's affairs was not significantly different from the others ($P=0.49$) but satisfaction from the current cooperation level was significantly lower in the group who inclined to leave the university in the next two years ($P=0.007$).

Conclusion: Considering "current status of faculty members' satisfaction from cooperation" in the department, school, and university spectrum can decrease the inclination to leave. Perhaps preserving human resources and national assets will be possible if their satisfaction is guaranteed.

Key words: Inclination to leave, Satisfaction, Tehran University of Medical Sciences

*Correspondence: Center for Academic and Health Policy (CAHP), No.12, Mirkhani Ave., North Kargar St., Tehran, Iran

• Tel: 021-66495859

• Fax: 021-66495859

• Email: rezamajd@tums.ac.ir