

Investigation of the Relationship between Motivational Factors and Increase of Efficiency in the Staff of Shiraz University of Medical Sciences, 2014

Ravangard R¹, Kharazmi E¹, Javan Nughabi J^{2*}, Hajian Dashtaki S³, Barzegar A⁴

¹Assistant Professor of Health Care Administration, school of management and medical informatics, Shiraz University of Medical Science, Iran

²MSc student in health economics, school of management and medical informatics and Student Research Committee, Shiraz University of medical science, Shiraz, Iran

³MSc student in health economics, school of management and medical informatics, Esfahan University of medical Science, Isfahan, Iran

⁴MSc student in Health Technology Assessment, school of management and medical informatics, Yazd University of Medical Science, Yazd, Iran

Abstract

Background: Motivation is one of the effective factors in increasing employees' efficiency in an organization. One of the most common theories for assessment of motivation is Maslow's hierarchy of needs whose results can be used to increase organizational efficiency. This study aimed to determine the effects of motivational factors based on Maslow's hierarchy on increase of efficiency from the viewpoints of the staff of Shiraz University of Medical Sciences in 2014.

Methods: This descriptive, cross-sectional study was conducted on 100 staff working at the central building of Shiraz University of Medical Sciences selected through stratified sampling and simple random sampling methods. The study data were collected using a questionnaire including the effective factors in increasing efficiency based on Maslow's hierarchy. The collected data were entered into the SPSS statistical software (v. 18.0) and analyzed using descriptive statistics, T-Test, and ANOVA.

Results: The results showed that the highest and lowest mean scores were related to need for self-actualization and need for prestige, respectively. Besides, no significant association was found between the effect of Maslow's hierarchy of needs on increase of efficiency and demographic characteristics ($P>0.05$).

Conclusions: According to the results, need for self-actualization followed by need for belonging, need for security, physiological needs, and need for prestige were priorities of effect on efficiency. Therefore, organizations' managers and authorities are recommended to apply appropriate motivational factors based on these priorities and needs.

Keywords: Motivation, Efficiency, Maslow's hierarchy of needs

Sadra Med Sci J 2015; 3(1): 43-54

Received: Apr. 21st, 2014

Accepted: Dec. 11th, 2014

* Corresponding Author: **Javan Nughabi J.** MSc student in health economics, school of management and medical informatics and Student Research Committee, Shiraz University of medical science, Shiraz, Iran, javadjavan.n@gmail.com

مجله علوم پزشکی صدرا

دوره ۳، شماره ۱، زمستان ۱۳۹۳، صفحات ۴۳ تا ۵۴

تاریخ پذیرش: ۹۳/۰۹/۲۰ تاریخ دریافت: ۹۳/۰۲/۰۱

مقاله پژوهشی
(Original Article)

رابطه عوامل انگیزشی بر افزایش کارایی در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز در سال ۱۳۹۳

رامین روانگرد^۱، عرفان خوارزمی^۱، جواد جوان نوقابی^{۲*}، سعید حاجیان دشتکی^۳، عباس برزگر^۴

^۱استادیار مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران
^۲دانشجوی کارشناسی ارشد اقتصاد بهداشت، دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی، کمیته تحقیقات دانشجویی دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران

^۳دانشجوی کارشناسی ارشد اقتصاد بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

^۴دانشجوی کارشناسی ارشد رشته ارزیابی فناوری سلامت دانشگاه علوم پزشکی یزد، یزد، ایران

چکیده

مقدمه: انگیزش یکی از عوامل موثر در افزایش کارایی کارکنان در سازمان می باشد. یکی از رایج ترین تئوری ها در بررسی انگیزش، نظریه سلسله مراتب نیازهای مازلو است که از نتایج آن می توان برای افزایش کارایی در سازمان استفاده کرد. این مطالعه با هدف تعیین رابطه عوامل انگیزشی بر اساس سلسله مراتب نیازهای مازلو بر افزایش کارایی از دید کارمندان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز در سال ۱۳۹۳ انجام گرفت.

مواد و روش: مطالعه حاضر یک بررسی مقطعی توصیفی-تحلیلی بود که بر روی ۱۰۰ نفر از کارمندان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز با روش طبقه ای متناسب با حجم و تصادفی ساده انجام گرفت. اطلاعات با استفاده از پرسشنامه عوامل انگیزشی مؤثر بر افزایش کارایی بر اساس سلسله مراتب نیازهای مازلو جمع آوری شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS 18.0 و آمار توصیفی و آزمون های تحلیلی t-test و ANOVA استفاده شد.

یافته ها: نتایج نشان داد که بیشترین و کمترین میانگین نمره تاثیر نیازهای مورد بررسی از سلسله مراتب نیازهای مازلو بر افزایش کارایی از دید کارکنان مربوط به نیاز به خودشکوفایی و نیاز به قدر و منزلت بوده است. همچنین، بین میانگین تاثیر نیازهای مورد بررسی از سلسله مراتب نیازهای مازلو برافزایش کارایی با متغیرهای دموگرافیک در هیچ یک از ابعاد ارتباط آماری معنی داری وجود نداشت ($P > 0/05$).

بحث و نتیجه گیری: با توجه به این که بعد نیاز به خودشکوفایی در اولویت اول و نیاز به تعلق، نیاز به امنیت، نیازهای فیزیولوژیک، نیاز به قدر و منزلت در اولویت های بعدی تأثیر بر کارایی قرار گرفتند؛ پیشنهاد می گردد مدیران و مسئولان سازمان بر اساس این اولویت ها و نیازها و خواست های افراد، عوامل انگیزشی متناسبی را به کار گیرند.

واژگان کلیدی: انگیزش، کارایی، سلسله مراتب نیازهای مازلو

* نویسنده مسئول: جواد جوان نوقابی، دانشجوی کارشناسی ارشد اقتصاد بهداشت، دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی، کمیته تحقیقات دانشجویی دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران، javadjavan.n@gmail.com

مقدمه

سازمان‌ها مهم‌ترین نهادهای اجتماعی عصر حاضر به حساب می‌آیند که از بدو تولد تاکنون به گونه‌ای موثر بر فعالیت‌های زندگی بشر اثر گذاشته‌اند. در این میان انسان‌ها به عنوان سرمایه سازمان و عوامل تحقق اهداف و برنامه‌های سازمان جایگاه ویژه‌ای دارند (۱). زیرا انسان است که می‌تواند طبق میل و اراده خود وسایل را در جهت درست یا نادرست به کار اندازد و یا اینکه استفاده مناسب و بهینه از آن به عمل آورد. به همین جهت، امروزه سازمان‌ها به کارکنان اثر بخش و کارآمد نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه جانبه دست یابند (۲). بنابراین مدیران باید موجبات انگیزش کارکنان در سطح بالایی از عملکرد را فراهم نمایند، یعنی مدیر باید اطمینان پیدا کند که افراد کار می‌کنند، بطور منظم سرکار حاضر می‌شوند و سهم مثبتی از رسالت سازمان دارند (۳). مدیران سازمان نمی‌توانند در این امر موفق شوند، مگر این که بدانند چه چیزی انسان را به تلاش و کوشش و می‌دارد و برمی‌انگیزد (۴). بنابراین، انگیزش یکی از عوامل موثر در افزایش کارایی کارکنان در سازمان می‌باشد (۳).

واژه انگیزش در اصطلاح به معنای پویایی و حرکت است. انگیزش یک فرایند زنجیره‌ای است که با احساس نیاز یا احساس کمبود و محرومیت شروع می‌شود، سپس خواست را به دنبال می‌آورد و موجب تنش و کنش بسوی هدفی می‌شود که محصول آن، رفتار نیل به هدف است. توالی این فرایند ممکن است منجر به ارضای نیاز شود. بنابراین انگیزه‌ها موجب تشویق و تحریک فرد به انجام یک کار یا رفتار می‌شود. از نظر سازمانی نیز انگیزه عبارت است از عامل درونی که باعث تغییر در رفتار و حرکت در مسیر پیشبرد اهداف سازمانی می‌گردد (۵). با توجه به نظریات مختلف و تعاریف متعددی که از انگیزش در پیش روی دانش‌پژوهان و محققان وجود

دارد، برای بررسی انگیزش، باید از نظریاتی استفاده شود که با توجه به شرایط محیطی جامعه مورد تحقیق، قابل تحلیل و قابل استفاده باشد. یکی از رایج‌ترین تئوری‌های مورد استناد در بررسی انگیزش، نظریه سلسله مراتب نیازهای مازلو (Mazlow's hierarchy of needs theory) است که از نتایج آن می‌توان برای افزایش کارایی در سازمان استفاده کرد. از نقطه نظر انگیزش این نظریه چنین بیان می‌دارد که هر چند هیچ نیازی به طور کامل برآورده نمی‌شود، ولی هر نیازی که به طور اساسی برآورده شده باشد، دیگر ایجاد انگیزه نمی‌کند. بنابراین چنانچه مدیری به دنبال انگیزش کارکنان سازمان باشد باید بداند که فرد مورد نظر در کجای سلسله مراتب مازلو قرار دارد و بکوشید نیازهای او را در آن سطح یا فراتر از آن برآورده سازد (۶).

کشتکاران و همکاران (۱۳۸۷) در بررسی نیازهای انگیزشی پرستاران بیمارستان‌های شیراز بر اساس سلسله مراتب نیازهای مازلو نشان دادند که تمام نیازهای پنج گانه مازلو دارای قدرت انگیزشی بالا هستند. همچنین مشخص شد که نیاز به احترام در پرستاران، بالاترین امتیاز و نیاز به خود شکوفایی، کمترین امتیاز را کسب کرده است (۷). هم چنین عرشی و همکاران (۱۳۸۴) در مطالعه‌ای که با هدف تعیین ارتباط سطوح مختلف نیازهای مازلو و رضایت‌مندی در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل انجام شد، به این نتیجه دست یافتند که نیازهای خودشکوفایی و احترام به خویش نسبت به سایر نیازها از اولویت بالایی برخوردار بودند (۸). بایومی (Bayoumi) (۲۰۱۲) نیز در بررسی نیازهای بیماران تحت همودیلایز با استفاده از سلسله مراتب نیازهای مازلو در واحد دیالیز بیمارستان‌های دانشگاه کانال سوئز نشان داد که بیشترین نیاز بیماران نیاز به اعتماد به نفس (۹۲٪) بود، درحالی که پایین‌ترین نیاز برای عشق و تعلق (۳۸٪)

روش نمونه‌گیری به صورت روش طبقه‌ای متناسب با حجم و تصادفی ساده بوده، بدین صورت که هر معاونت به عنوان یک طبقه تعیین شد و سپس به نسبت تعداد کارکنان شاغل در معاونت‌های مختلف دانشگاه، نمونه تعیین شده جهت هر معاونت با استفاده از روش تصادفی ساده انتخاب و به آنها پرسشنامه داده شد.

به منظور گردآوری اطلاعات در این پژوهش از پرسشنامه‌ای تحت عنوان پرسشنامه عوامل انگیزشی مؤثر بر افزایش کارایی بر اساس سلسله مراتب نیازهای مازلو استفاده گردید که روایی و پایایی آن در مطالعات قبلی مورد تأیید قرار گرفته است، پایایی پرسشنامه از طریق آزمون آلفای کرونباخ (۰/۷۸) برآورد شده بود (۱۱). این پرسشنامه از دو بخش تشکیل شده بود. بخش اول شامل اطلاعات دموگرافیک فرد شامل سوابق در مورد سن، جنسیت، میزان تحصیلات و وضعیت تأهل کارمند بود. در بخش دوم که خود شامل پنج قسمت بود ۴۱ سوال وجود داشت که پاسخ به آن‌ها میانگین تاثیر نیازهای مورد بررسی بر اساس سلسله مراتب نیازهای مازلو (ابعاد نیازهای فیزیولوژیک، ایمنی، تعلق، قدر و منزلت و خودیابی یا شکوفایی) بر افزایش کارایی از دید کارکنان را نشان می‌داد. سوالات قسمت اول درباره بعد نیازهای فیزیولوژیک و تأثیر آن بر افزایش کارایی کارکنان و شامل ۸ سؤال بود. در قسمت دوم که بعد ایمنی و تأثیر آن بر افزایش کارایی کارکنان را می‌سنجید، نیز ۸ سوال مطرح شده بود. قسمت سوم شامل سوالات مربوط به بعد نیاز به تعلق و تأثیر آن بر افزایش کارایی کارکنان و شامل ۸ سوال بود. در قسمت چهارم، بعد نیاز به قدر و منزلت و تأثیر آن بر افزایش کارایی کارکنان با ۷ سوال سنجیده می‌شد. و در نهایت، قسمت پنجم شامل سوالات مربوط به بعد نیاز به خودیابی و شکوفایی و تأثیر آن بر افزایش کارایی کارکنان و شامل ۱۰ سؤال بود. پاسخ‌های سوالات قسمت دوم پرسشنامه

بود. نتایج این تحقیق همچنین نشان داد که این نیازها با طول مدت دیالیز افزایش یافته است (۹). رویین پیلا (Pillay Rubin) (۲۰۰۹) نیز در مطالعه‌ای در آفریقای جنوبی نشان داد که پرستاران بخش دولتی بیشتر ناراضی از حقوق خود و منابع در دسترس آنها (نیازهای فیزیولوژیک) بودند. آنها تنها از زمینه اجتماعی (نیاز اجتماعی) کار خود راضی بودند. از طرفی پرستاران بخش خصوصی تنها از پرداخت حقوق (نیاز فیزیولوژیک) و توسعه حرفه‌ای فرصت‌های خود (نیاز به خودشکوفایی) ناراضی بودند (۱۰).

با توجه به توضیحات فوق و نقش انگیزش در کارایی کارکنان، مطالعه‌ای با هدف تعیین رابطه بین عوامل انگیزشی بر افزایش کارایی بر اساس سلسله مراتب نیازهای مازلو از دید کارمندان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز در سال ۱۳۹۳ اجرا گردید تا بتوان بر اساس نتایج به دست آمده، در امر برنامه‌ریزی مناسب و در جهت افزایش کارایی و توانمندی کارکنان و هم‌چنین در جهت توسعه دستیابی به اهداف دانشگاه گام برداشت.

مواد و روش

پژوهش حاضر، یک مطالعه توصیفی-تحلیلی از نوع مقطعی است. جامعه آماری این پژوهش شامل ۱۱۰۰ کارمند ستادی شاغل در معاونت‌های دانشگاه علوم پزشکی شیراز در سال ۱۳۹۳ بوده است. بر همین اساس با توجه به فرمول تعیین حجم نمونه زیر و با در نظر گرفتن $\alpha=0/05$ ، $S=0/5$ و $d=0/1$ ، ۹۲ نمونه برای انجام این مطالعه تعیین گردید که با توجه به احتمال ریزش و عدم پاسخگویی نمونه‌ها، تعداد ۱۰۰ نمونه انتخاب شد که در نهایت ۹۶ پرسشنامه تکمیل گردید.

$$n = \left(\frac{(z_{1-\alpha/2})(S)}{d} \right)^2$$

یافته‌های پژوهش نشان داد، بیشترین نیاز کارکنان مربوط به نیاز به خودیابی یا شکوفایی ($40/95 \pm 6/67$) بود و بعد از آن به ترتیب نیاز به تعلق، نیاز به ایمنی و نیاز فیزیولوژیک قرار گرفت. بر اساس یافته‌های این پژوهش کمترین نیاز مربوط به نیاز به قدر و منزلت ($28/53 \pm 4/01$) بود (جدول ۲).

نتایج آزمون آماری t-test در جدول ۳ نشان می‌دهد که میانگین تاثیر نیازهای مورد بررسی از سلسله مراتب نیازهای مازلو بر افزایش کارایی در بین دو جنس، دو وضعیت تاهل، گروه‌های سنی، سطح تحصیلات مختلف و سوابق کاری متفاوت در هیچ یک از ابعاد تفاوت آماری معناداری نداشت ($P > 0/05$).

جدول ۱: مشخصات دموگرافیک کارمندان ستادی مورد مطالعه در دانشگاه علوم پزشکی شیراز

متغیرها	تعداد (درصد)
جنسیت	
زن	۴۷ (۴۹/۵)
مرد	۴۸ (۵۰/۵)
وضعیت تاهل	
مجرد	۲۶ (۲۷/۱)
متاهل	۷۰ (۷۲/۹)
سن	
۲۰-۳۰	۲۴ (۲۵/۰)
۳۰-۴۰	۵۸ (۶۰/۴)
۴۰-۱۰۰	۱۴ (۱۴/۶)
سابقه کاری	
۱۰-۰	۴۴ (۴۵/۸)
۲۰-۱۱	۴۲ (۴۳/۸)
۳۰-۲۱	۱۰ (۱۰/۴)
سطح تحصیلات	
کاردانی و پایین‌تر	۱۹ (۱۹/۸)
کارشناسی	۶۰ (۶۲/۵)
کارشناسی ارشد و دکتری	۱۷ (۱۷/۷)
مجموع	۹۶ (۱۰۰/۰)

در همه ابعاد، به صورت لیکرت ۵ گزینه‌ای بود و امتیازات پاسخ‌ها به صورت یک (خیلی کم)، دو (کم)، سه (متوسط)، چهار (زیاد)، پنج (خیلی زیاد) بود. همه سئوالات پرسشنامه مثبت بوده یعنی در همه سئوالات یک = خیلی کم (کمترین امتیاز) و پنج = خیلی زیاد (بیشترین امتیاز) بود.

پس از طی مراحل قانونی و کسب مجوزهای لازم، پرسشنامه‌ها بین کارکنان شاغل در معاونت‌های مختلف توزیع شد و توضیحات کافی و لازم در مورد نحوه پاسخ‌گویی به پرسشنامه‌ها به آنها ارائه گردید. برای تکمیل پرسشنامه‌ها، سه روز به کارکنان زمان داده شد و سپس پرسشنامه‌ها جمع‌آوری شد و داده‌های بدست آمده به منظور تحلیل، وارد نرم افزار آماری شدند. به منظور تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده پژوهش، از نرم افزار SPSS نسخه ۱۸ و شاخص‌های توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و برخی آزمون‌های تحلیلی آماری همچون t-test برای بررسی رابطه بین میانگین نمرات تاثیر نیازهای مورد بررسی از سلسله مراتب نیازهای مازلو بر افزایش کارایی بر حسب جنسیت و وضعیت تاهل و ANOVA برای بررسی رابطه میانگین نمرات تاثیر نیازهای مورد بررسی از سلسله مراتب نیازهای مازلو بر افزایش کارایی بر حسب سن، سطح تحصیلات و سابقه کاری استفاده شد. سطح معنی‌داری در این مطالعه، ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

در بین کارمندان ستادی دانشگاه مورد مطالعه، تعداد کارمندان مورد بررسی، متاهل (۷۲/۹٪)، در گروه سنی ۳۰-۴۰ (۶۰/۴٪)، با سابقه کاری کمتر از ده سال (۰-۱۰) (۴۵/۸٪) و دارای مدرک کارشناسی (۶۲/۵٪) بوده اند (جدول ۱).

جدول ۲: میانگین نمرات تأثیر نیازهای مورد بررسی از سلسله مراتب نیازهای مازلو بر افزایش کارایی از دید کارمندان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز

انحراف از میانگین	میانگین	ابعاد سلسله مراتب مازلو
۴/۵۲	۳۲/۶۳	نیاز فیزیولوژیک
۵/۲۴	۳۳/۰۸	نیاز ایمنی
۵/۹۵	۳۳/۹۳	نیاز تعلق
۴/۰۱	۲۸/۵۳	نیاز به قدر و منزلت
۶/۶۷	۴۰/۹۵	نیاز به خودیابی و شکوفایی

جدول ۳: میانگین نمرات تأثیر نیازهای مورد بررسی از سلسله مراتب نیازهای مازلو بر افزایش کارایی بر حسب جنسیت، وضعیت تاهل، سن، سطح تحصیلات و سابقه کاری در کارمندان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز در سال ۱۳۹۳

نیازهای فیزیولوژیک	نیازهای ایمنی	نیازهای مربوط به تعلق	نیاز به قدر و منزلت	نیاز به خودیابی یا شکوفایی	
					جنسیت
(۴/۵۳)۳۳/۲۷	(۴/۷۴)۳۳/۴۴	(۶/۶۳)۳۳/۹۳	(۴/۰۷)۲۸/۷۶	(۷/۸۱)۴۱/۳۱	مرد
(۴/۵۰)۳۱/۹۷	(۵/۷۳)۳۲/۶۴	(۵/۲۸)۳۳/۸۳	(۳/۹۸)۲۸/۴۰	(۵/۳۲)۴۰/۷۹	زن
۰/۳۷	۰/۳۹	۰/۳۳	۰/۴۱	۰/۰۷	مقدار P-value
					وضعیت تاهل
(۴/۲۹)۳۳/۵۳	(۶/۰۰)۳۳/۰۰	(۶/۰۵)۳۵/۰۳	(۳/۴۶)۲۸/۹۲	(۵/۸۳)۴۱/۱۹	مجرد
(۴/۵۹)۳۲/۳۰	(۴/۹۸)۳۳/۱۱	(۵/۹۰)۳۳/۵۲	(۴/۲۱)۲۸/۳۹	(۶/۹۹)۴۰/۸۷	متاهل
۰/۳۷	۰/۹۲	۰/۷۷	۰/۱۶	۰/۵۹	مقدار P-value
					گروه‌های سنی
(۴/۹۶)۳۲/۲۹	(۶/۵۸)۳۰/۹۱	(۷/۶۰)۳۳/۲۹	(۴/۰۵)۲۸/۵۴	(۶/۳۱)۴۰/۵۰	۲۰-۳۰
(۴/۷۱)۳۲/۷۷	(۴/۸۳)۳۳/۷۴	(۵/۷۸)۳۴/۱۲	(۴/۱۵)۲۸/۴۳	(۷/۲۷)۴۰/۹۴	۳۱-۴۰
(۲/۸۷)۳۲/۶۴	(۳/۱۷)۳۴/۰۷	(۲/۹۷)۳۴/۲۸	(۳/۶۰)۲۸/۹۲	(۴/۶۶)۴۱/۷۸	۴۱-۱۰۰
۰/۹۰	۰/۰۶	۰/۸۲	۰/۹۲	۰/۸۵	مقدار P-value
					سطح تحصیلات
(۵/۵۲)۳۱/۹۴	(۷/۱۲)۳۲/۱۵	(۶/۱۸)۳۳/۰۰	(۴/۵۴)۲۸/۵۰	(۹/۷۶)۳۸/۰۵	کاردانی و پایین‌تر
(۴/۴۰)۳۲/۷۰	(۴/۵۱)۳۳/۱۰	(۵/۷۶)۳۴/۲۱	(۴/۱۸)۲۸/۵۸	(۵/۵۰)۴۱/۳۶	کارشناسی
(۳/۸۶)۳۳/۱۷	(۵/۴۰)۳۴/۰۵	(۶/۵۶)۳۴/۰۰	(۲/۸۷)۲۸/۴۱	(۵/۶۰)۴۲/۷۶	کارشناسی ارشد و دکتری
۰/۷۱	۰/۵۵	۰/۷۴	۰/۹۸	۰/۰۷	مقدار P-value
					سابقه کاری
(۴/۵۷)۳۳/۰۴	(۵/۱۰)۳۳/۲۵	(۴/۴۱)۳۵/۳۱	(۳/۶۴)۲۹/۱۱	(۴/۸۷)۴۲/۲۲	۰-۱۰
(۴/۴۸)۳۲/۰۰	(۵/۴۳)۳۲/۷۶	(۶/۸۵)۳۲/۷۸	(۴/۵۰)۲۷/۹۲	(۸/۱۷)۴۰/۱۶	۱۱-۲۰
(۴/۵۵)۳۳/۵۰	(۵/۴۹)۳۳/۷۰	(۶/۹۹)۳۲/۷۰	(۳/۱۶)۲۸/۵۵	(۵/۹۶)۳۸/۷۰	۲۱-۳۰
۰/۴۶	۰/۸۴	۰/۱۱	۰/۳۹	۰/۱۹	مقدار P-value

بحث

اولویت نیازها با توجه به میانگین نمره سلسله مراتب نیازها به صورت زیر می‌باشد: ۱- نیاز به قدر و منزلت، ۲- نیاز به تعلق، ۳- نیاز به خودشکوفایی، ۴- نیاز فیزیولوژیک، و ۵- نیاز ایمنی (۱۳) که با نتایج پژوهش حاضر هم خوانی ندارد. یک دلیل برای این که نیاز به خودشکوفایی در اولویت اول از دید کارمندان قرار گرفته است می‌تواند توجه کمتر سازمان و مدیران سازمان به ارضای این نیاز باشد. در سازمان های امروزی به نیازهای خودشکوفایی کارکنان کمتر توجه می‌شود و همین امر می‌تواند مانع رشد شخصیت و خویشتن شناسی و احساس تعهد خدمت در کارکنان از یکسو و کاهش کارایی آنها و سازمان از سوی دیگر شود. در نتیجه توجه به این نیاز و ارضای آن به عنوان یک نیاز که در سازمان ها کمتر به آن توجه شده است می‌تواند تاثیر زیادی در افزایش کارایی داشته باشد. نیاز به تعلق با گروهی که کارمندان در آن حضور دارند و ارتباط کارمندان با سایر همکاران و افراد مرتبط است و شاید یکی از دلایل اولویت آن از دید کارمندان مورد مطالعه، ماهیت کاری کارمندان ستادی باشد که کار آنها به هم مرتبط می‌باشد و این مسئله در مورد کارکنانی که در یک معاونت کار می‌کنند، بیشتر مشهود است و حس تعلق به گروه و شناخت و رابطه محبت آمیز با سایر همکاران می‌تواند موجب یک همدلی، سرعت و ارتباط خوب شود و باعث افزایش کارایی گردد. از سوی دیگر، از دید کارکنان مورد مطالعه، کمترین میانگین نمره که بر افزایش کارایی تاثیر می‌گذارد، مربوط به نیاز به قدر و منزلت بود. شاید دلیل این امر این باشد که آنها معتقدند صرفا با رعایت احترام و اعتبار کارکنان، کارایی افزایش نخواهد یافت.

سایر نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر نشان داد که از دید کارمندان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز، میانگین تاثیر نیازهای مورد بررسی از سلسله مراتب

یافته های پژوهش نشان داد که کارمندان تاثیر ارضای نیاز به خود شکوفایی بر افزایش کارایی را بیشتر از سایر نیازها دانسته اند. و پس از آن به ترتیب، نیاز به تعلق، نیاز به ایمنی و نیاز های فیزیولوژیک در رتبه های بعدی قرار داشتند. از دید کارکنان مورد مطالعه، کمترین میانگین نمره که بر افزایش کارایی تاثیر می‌گذارد، مربوط به نیاز به قدر و منزلت بود. در همین رابطه، نتایج پژوهش جمال محمدی (۱۳۹۰) نشان داد که در بین ابعاد نظریه ی مازلو، ابعاد تعلق و خودیابی یا شکوفایی بیشترین تاثیر را بر کارایی داشتند و نیاز به قدر و منزلت، ایمنی و فیزیولوژیک در اولویت های بعدی تاثیر بر کارایی قرار داشتند (۱۱) که تنها در مورد تاثیر خودشکوفایی بر کارایی، با نتایج پژوهش حاضر هم خوانی دارد. حسینیان (۱۳۸۹) در این زمینه بیان کرده است که اولویت نیازهای انگیزشی پنج گانه در کارکنان پایور دانشگاه علوم انتظامی ناجا به طور کامل بر عکس مثلث سلسله نیازهای مازلو می‌باشد. بر اساس یافته های این مطالعه، اولویت نیازهای کل کارکنان پایور دانشگاه علوم انتظامی به ترتیب عبارت بودند از: ۱. خودشکوفایی، ۲. احترام، ۳. اجتماعی، ۴. ایمنی و ۵. فیزیولوژیک (۱۲) که نتایج این مطالعه تنها در مورد نیاز خودشکوفایی با نتایج پژوهش حاضر هم خوانی دارد. اما بر اساس نتایج مطالعه ی کشتکاران و همکاران (۱۳۸۷) که بر روی پرستاران بیمارستان های آموزشی منتخب دانشگاه علوم پزشکی شیراز صورت گرفته مشخص شد که نیاز به احترام در پرستاران، بالاترین امتیاز و نیاز به خود شکوفایی، کمترین امتیاز را کسب کرده است (۷).

که با نتایج پژوهش حاضر هم خوانی ندارد. نتایج مطالعه‌ای که لستر (Lester) با عنوان سلسله مراتب نیازهای مازلو و سلامت روانی در دانشگاه ریچارد در بین ۱۶۶ دانشجوی دوره لیسانس انجام داد نشان داد که

است. در همین رابطه نتایج پژوهش احمدوند و همکاران (۱۳۸۶) نشان داد که بین نیازهای پنج گانه کارکنان ناجا و وضعیت تأهل کارکنان در هیچ یک از ابعاد رابطه معنی دار وجود ندارد (۱۶) که با نتایج پژوهش حاضر هم خوانی دارد. نتایج پژوهش جمال محمدی و همکاران (۱۳۹۰) نشان داد که بین دیدگاه های کارکنان مورد بررسی در مورد تأثیر ابعاد نظریه ی مازلو بر کارایی کارکنان با وضعیت تأهل کارمندان رابطه معناداری وجود دارد (۱۱) که با نتایج پژوهش حاضر هم خوانی ندارد.

از دید کارکنان مورد بررسی در این مطالعه، میانگین تاثیر نیازهای مورد بررسی از سلسله مراتب نیازهای مازلو بر افزایش کارایی در بین گروه های سنی مختلف در هیچ یک از ابعاد تفاوت آماری معناداری نداشته است. در همین رابطه نتایج پژوهش جمال محمدی و همکاران (۱۳۹۰) نشان داد که بین دیدگاه های کارکنان مورد بررسی در مورد تأثیر ابعاد نظریه ی مازلو بر کارایی کارکنان با سن کارمندان رابطه معناداری وجود ندارد (۱۱) که با نتایج پژوهش حاضر هم خوانی دارد. نتایج مطالعه ی کشتکاران و همکاران (۱۳۸۷) نیز نشان داد که فقط بین ابعاد فیزیولوژیک، نیاز به عشق و محبت و نیاز به احترام با گروه های سنی رابطه معنی دار وجود دارد و بین ابعاد نیاز به امنیت و خودشکوفایی با گروه های سنی رابطه معنی داری وجود ندارد (۷) که نتایج این مطالعه تنها در مورد نیاز به امنیت و خودشکوفایی با نتایج پژوهش حاضر هم خوانی دارد. همچنین، نتایج مطالعه ای که لستر و همکاران (۱۹۸۳) با عنوان سلسله مراتب نیازهای مازلو و سلامت روانی در دانشگاه ریچارد انجام دادند نشان داد که بین اولویت نیازهای دانشجویان و سن آنها رابطه آماری معناداری وجود ندارد (۱۳) که با نتایج پژوهش حاضر هم خوانی دارد.

نیازهای مازلو برافزایش کارایی در بین دو جنس در هیچ یک از ابعاد تفاوت آماری معناداری نداشته است. در همین رابطه نتایج پژوهش جوزفین ایفیدلی و همکاران (۲۰۱۲) در نیجریه نشان داد که بین درک کارمندان از ابعاد سلسله مراتب نیازهای مازلو با جنسیت کارمندان رابطه آماری معناداری وجود ندارد (۱۴). که با نتایج پژوهش حاضر هم خوانی دارد. همچنین، نتایج پژوهش امیری (۱۳۸۹) نشان داد که از بین نیاز های پنجگانه اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی با جنس آن ها در بعد فیزیولوژیک رابطه معناداری وجود دارد اما در رابطه بین جنسیت اعضای هیئت علمی با نیاز های ایمنی، اجتماعی، احترام و خودشکوفایی رابطه معناداری وجود نداشت (۱۵) که نتایج این مطالعه در مورد عدم وجود ارتباط آماری معنی دار بین نیاز های ایمنی، اجتماعی، احترام و خودشکوفایی با جنسیت افراد مورد مطالعه، با نتایج پژوهش حاضر هم خوانی دارد. اما نتایج پژوهش جمال محمدی و همکاران (۱۳۹۰) نشان داد که بین دیدگاه های کارکنان مورد بررسی در مورد تأثیر ابعاد نظریه ی مازلو بر کارایی کارکنان با جنسیت آنها رابطه معناداری وجود دارد (۱۱) که با نتایج پژوهش حاضر هم خوانی ندارد. همچنین، نتایج پژوهش حسینیان و همکاران (۱۳۸۹) که در بین کارکنان پایور دانشگاه علوم انتظامی انجام گرفت نشان داد که بین سطوح نیازهای کارکنان پایور مرد و زن دانشگاه علوم انتظامی تفاوت معناداری وجود دارد (۱۲) که با نتایج پژوهش حاضر هم خوانی ندارد که ممکن است ناشی از متفاوت بودن محیط پژوهش باشد.

هم چنین پژوهش حاضر نشان داد که از دید کارمندان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز میانگین تاثیر نیازهای مورد بررسی از سلسله مراتب نیازهای مازلو بر افزایش کارایی در بین افراد مجرد و متأهل مورد بررسی در هیچ یک از ابعاد تفاوت آماری معناداری نداشته

با سابقه کاری افراد رابطه آماری معنادار وجود دارد (۷). نتایج این مطالعه در مورد عدم وجود رابطه آماری معنی دار بین نیازهای خودشکوفایی، ایمنی و فیزیولوژیک و سابقه کاری افراد مورد مطالعه با نتایج پژوهش حاضر مطابقت دارد. اما نتایج پژوهش جمال محمدی و همکاران (۱۳۹۰) نشان داد که بین ابعاد نظریه ی مازلو با سابقه کاری کارمندان رابطه معناداری وجود دارد (۱۱) که با نتایج پژوهش حاضر هم خوانی ندارد که ممکن است به دلیل تفاوت در نمونه باشد.

از جمله محدودیت های پژوهش کاهش همکاری برخی از کارمندان برای تکمیل پرسشنامه ها بود که در این زمینه سعی شد تا از طریق سرپرستان و مدیران بخش ها همکاری این افراد جلب شود.

در راستای توجه به این اولویت ها و نیازها در زیر پیشنهاداتی در مورد توجه و رضای هر نیاز آورده شده است: ۱- مدیران سازمان می توانند با ایجاد فرصت برای کارکنان مشغول به کار در سازمان برای شرکت در تصمیم گیریهای سازمانی و دادن اجازه به آنها برای استفاده از وسایل جدید برای پیشرفت کاری، مشارکت دادن افراد در طراحی امور شغلی، فراهم ساختن فرصت برای رشد شخصیت افراد با اجرای برنامه هایی مانند تقدیر از طرح و ایده های نو در کارمندان و دادن تسهیلات و امکانات کافی و مناسب به کارمندان در زمینه ای که در آن تخصص دارند، زمینه خودشکوفایی کارمندان را فراهم سازند. ۲- مدیران می توانند با برگزاری و اجرای برنامه هایی مانند ماموریت های کاری گروهی برای کارمندان یک بخش با هدف آشنایی و شناخت بیشتر آنها از مهارت ها و توانایی های یکدیگر و ایجاد حس هم گروه بودن و رابطه صمیمانه در بین آنها، دادن تسهیلات به کارمندان برای سفرهای گروهی تفریحی، برگزاری جلسه های دوستانه با هدف شناخت عقاید و مهارت های کارمندان و رفع مشکلات کارمندان،

به علاوه پژوهش حاضر نشان داد که از دید کارکنان مورد بررسی، میانگین تاثیر نیازهای مورد بررسی از سلسله مراتب نیازهای مازلو بر افزایش کارایی در بین سطوح مختلف تحصیلی در هیچ یک از ابعاد تفاوت آماری معناداری نداشته است. در همین رابطه نتایج پژوهش جوزفین ایفیدلی و همکاران (۲۰۱۲) در نیجریه نشان داد که بین درک کارمندان از ابعاد سلسله مراتب نیازهای مازلو با تحصیلات آنها رابطه آماری معناداری وجود ندارد (۱۴) که با نتایج پژوهش حاضر هم خوانی دارد. اما در همین رابطه نتایج پژوهش جمال محمدی و همکاران (۱۳۹۰) نشان داد که بین ابعاد نظریه مازلو با سطوح مختلف تحصیلی رابطه معناداری وجود دارد (۱۱) که با نتایج پژوهش حاضر هم خوانی ندارد که ممکن است به دلیل متفاوت بودن نمونه باشد، زیرا در این مطالعه تنها کارکنان ستادی مورد مطالعه قرار گرفته اند.

یافته های دیگر پژوهش حاضر نشان داد که از دید کارکنان مورد بررسی، میانگین تاثیر نیازهای مورد بررسی از سلسله مراتب نیازهای مازلو بر افزایش کارایی در بین افراد با سابقه های کاری مختلف در هیچ یک از ابعاد تفاوت آماری معناداری نداشته است. در همین رابطه، نتایج پژوهش امیری (۱۳۸۹) نشان داد که از بین نیاز های پنجگانه اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی فقط بین نیاز به خودشکوفایی و نیاز به امنیت با سابقه ی کار آن ها رابطه معناداری وجود دارد و بین نیازهای فیزیولوژیک، نیاز به احترام و نیازهای اجتماعی با سابقه کار اعضاء رابطه معنا داری وجود ندارد (۱۵) که نتایج این مطالعه فقط در مورد نیازهای فیزیولوژیک، نیاز به احترام و نیازهای اجتماعی با پژوهش حاضر هم خوانی دارد. همچنین، نتایج پژوهش کشتکاران و همکاران (۱۳۸۷) نشان داد که از بین نیازهای سلسله مراتب مازلو بین نیاز به احترام و نیاز به عشق و محبت

- Journal of Health Administration 2009; 12 (35):25-32.
3. Morrison EE, Burke GC 3rd, Greene L. Meaning in motivation: Does your organization need an inner life? Journal of health and human services administration, 2007; 30(1): 98-115.
 4. Karimi R, Planning and human resources management, Journal of Research and Planing in Higher Education 2002;10(23):39-48.
 5. Qrbany R. Assessment needs and motivational factors internal and external employees case study of Islamic Azad University Abhar. Journal of Behavioral Sciences. 2010;2(4):91-18.
 6. Hazaveyi SMM, Samadi A. The study of factors related to service motivation in the administrative staff in Hamadan province. J Fundam Ment Health 2005; 7(25&26): 13-26.
 7. Keshtkaran A, Kharazmi E, Yusefi S, Survey of motivational needs of nurses in selected hospitals of Shiraz university of medical sciences based on Maslow's hierarchy of needs, Journal of Health Management 2007; 9(24):45-50.
 8. Arshi SH, Sadeghi H, Seifnejad SH, Salem P, Biria M. Investigating the relationship among Different level of Maslow's hierarchy of needs and satisfaction in the staff of Ardabil University of Medical Sciences, Journal of Ardabil University of Medical Sciences 2006; 5(2): 160-166.
 9. Bayoumi M, Identification of the needs of hemodialysis patients using the concept of Maslow's hierarchy of needs, Journal of Renal Care 2012;38(1):43-9.
 10. Pillay, R. work satisfaction of professional nurses in South Africa: a comparative analysis of the public and

تشویق کارمندان برای تشکیل گروه های ورزشی، گذاشتن برنامه های تفریحی برای آنها و نیز تشویق کارمندان جدید برای شرکت در فعالیتهای مختلف، در جهت ارضای نیاز به تعلق گام بردارند. ۳- مدیران باید از طریق اقداماتی چون انعقاد قراردادهای کاری بلندمدت تر، فراهم آوردن امکان استفاده از بیمه و بازنشستگی برای آنها و ... شرایطی را به وجود آورند که کارمندان احساس امنیت شغلی بیشتری داشته باشند. ۴- در مورد ارضای نیازهای فیزیولوژیک نیز می توان مواردی مانند دادن حقوق مناسب، ایجاد محیط کاری مناسب، توجه به رفاه کارمندان و استراحت کارمندان را پیشنهاد داد.

نتیجه گیری

با توجه به این که میانگین نمرات تأثیر نیازهای مورد بررسی از سلسله مراتب نیازهای مازلو بر افزایش کارایی از دید کارمندان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز به ترتیب عبارت بودند از: ۱- نیاز به خودشکوفایی ۲- نیاز به تعلق ۳- نیاز به امنیت ۴- نیاز های فیزیولوژیک ۵- نیاز به قدر و منزلت؛ پیشنهاد می گردد مدیران و مسئولان سازمان بر اساس این اولویت ها و نیازها و خواست های افراد، عوامل انگیزشی مناسب را به کار گیرند.

منابع

1. Bazaz A. Known as the necessary employee training in office and industrial organizations. Journal of Applied Engineering. 1995;275(26):53.
2. Yaghoubi M, Saghaian Nejad S, Abolghasem Gorji H, Norozi M, Rezaie F. Organizational Justice, Job Satisfaction and Organizational Commitment in the Hospital Staffs; Medical University of Isfahan (MUI).

14. Ifedili JC, Ikenna CH , Perception of Mazlow's hierarchy of needs theory by Nigerian university workers, a challenge to university administrations, interdisciplinary Journal of contemporary research in business, 2012; 4 (1): 79-83.
15. Amiri M. Identification of needs in Faculty members of the police university, Journal of police management 2011; 7(1): 87-103.
16. Ahmadvand A, Sadeghi M, Rezae A. Identification of needs IN police staff and determine their priority, Journal of human development police 2008; 3(10): 34-58.
- private sectors, Human Resources for Health 2009; 7(2):15-7.
11. Jamalmohammadi A, Ghabeljoo M, Asghari Jafarabadi M, Investigating the relationship among motivational factors and efficiency in the staffs of Alborz University of Medical Sciences, Zahedan J Res Med Sci (ZJRMS) 2012; 13(1): 51-57.
12. Hoseinian SH, Amiri M, Rajabi R. Identification of Cadre needs in Police University, Journal of police management 2010; 5(4): 707-724.
13. Lester D, Hvezda J., Sullivan S. & Plourde R., Maslow's Hierarchy of needs and psychological health, Journal of General Psychology 1983; (1): 83-85.

Cite this article as:

Ravangard R, Kharazmi E, Javan Nughabi J, Hajian Dashtaki S, Barzegar A. Investigation of the Relationship between Motivational Factors and Increase of Efficiency in the Staff of Shiraz University of Medical Sciences, 2014. Sadra Med Sci J 2015; 3(1): 43-54.