

رابطه عوامل انگیزشی با افزایش کارایی کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی البرز

علی جمال محمدی^۱، منیژه قابلجو^۲، محمد اصغری جعفرآبادی^۳

تاریخ دریافت مقاله: ۹۰/۹/۸

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۰/۹/۱۰

۱. کارشناس ارشد مدیریت اجرایی، موسسه آموزش عالی فارابی مهر شهر کرج

۲. استادیار مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، دانشکده پرستاری و مامایی

۳. استادیار آمارزیستی، مرکز تحقیقات مدیریت خدمات بهداشتی درمانی تبریز، دانشگاه علوم پزشکی تبریز، دانشکده بهداشت و تغذیه

۱۰ سال، ۲۰-۱۰ سال و بالای ۲۰ سال قرار داشت. روایی محتوایی ابزار بر اساس نظر پانل خبرگان و روایی سازه‌ای نیز در قالب تحلیل‌های عاملی اکتشافی تاییدی (در دو سطح)، و هم‌چنین پایایی ابزار (با آلفای بزرگتر از ۰/۷ برای همه‌ی ابعاد) تایید شد.

ابعاد نظریه مازلو با کارایی رابطه‌ی معنی‌داری نشان دادند ($P < ۰/۰۵$) برای همه‌ی موارد؛ در این مدل مقادیر استاندارد پارامترها بین کوچک‌ترین مقدار رابطه یعنی ۰/۸۴ (رابطه‌ی بین بعد فیزیولوژیک و کارایی) تا بزرگ‌ترین مقدار رابطه یعنی ۰/۹۹ (رابطه‌ی بین ابعاد تعلق و شکوفایی با کارایی) تغییر نمود و در این بین مقادیر ۰/۹۷ (رابطه‌ی بین بعد قدرت و منزلت و کارایی) و ۰/۹۴ (رابطه‌ی بین بعد ایمنی و کارایی) قرار داشتند.

با توجه به این که ابعاد تعلق و خودیابی یا شکوفایی در اولویت اول، بعد قدرت و منزلت در اولویت دوم، بعد ایمنی در اولویت سوم و بعد فیزیولوژیک در اولویت چهارم رابطه با کارایی قرار گرفتند، پیشنهاد می‌گردد مدیران سازمان بر اساس این اولویت‌ها و نیازها و خواست‌های افراد عوامل انگیزشی متناسبی را به کار گیرند. [م ت ع پ ز، ۱۳۹۰؛ ۱۳ (ویژنامه ۵۱): ۱]

در جهان رقابتی امروز، برای حفظ بقای سازمان‌ها، منابع انسانی، سرمایه‌ای ارزشمند برای رسیدن به بهره‌وری محسوب می‌شوند و از مهم‌ترین عوامل تاثیر گذار بر موفقیت یک سیستم اجتماعی هستند. انگیزش از عناصر موثر در افزایش کارایی کارکنان در سازمان می‌باشند.^۱ تئوری‌های مختلفی در ارتباط با انگیزش کارکنان وجود دارد؛ مازلو برای اولین بار بر مبنای تجربه کلینیکی خود احتیاجات بشری را به پنج طبقه نیازهای فیزیولوژیک، ایمنی، تعلق، قدرت و منزلت و خودیابی یا شکوفایی تقسیم نموده و آن را سلسله مراتب نیازها نامید.^۲ از نتایج آن می‌توان برای افزایش کارایی در سازمان‌ها استفاده نمود. کاهش در انگیزه و مسئولیت‌پذیری کارکنان یکی از بحران‌های اساسی در سازمان‌های امروزی ایران ماست.^۳ این مطالعه با هدف بررسی رابطه میان عوامل انگیزشی با افزایش کارایی کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی البرز انجام شد.

در این مطالعه مقطعی توصیفی-تحلیلی، تعداد ۲۰۵ نفر از مدیران و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی البرز با روش نمونه‌گیری چند مرحله‌ای انتخاب شدند. داده‌ها شامل متغیرهای دموگرافیک و ابعاد نیازهای فیزیولوژیک، ایمنی، تعلق، قدرت و منزلت و خودیابی یا شکوفایی (تئوری مازلو) با استفاده از پرسشنامه‌ی محقق ساخته جمع‌آوری شد. توصیف و تحلیل داده‌ها با محاسبه‌ی شاخص‌های مرکزی و پراکندگی، ضریب آلفای کرونباخ و هم‌چنین مدل‌سازی تحلیل عاملی اکتشافی تاییدی و با به کارگیری نرم افزار SPSS-17 انجام گردید.

در این مطالعه تعداد ۱۷۳ مرد (۸۴/۴٪) و تعداد ۳۲ زن (۱۵/۶٪) حضور داشتند. از بین افراد حاضر در مطالعه تعداد ۷۹ نفر (۳۸/۵٪)، ۹۱ نفر (۴۴/۴٪)، ۲۶ نفر (۱۲/۷٪) و ۹ نفر (۴/۴٪) به ترتیب در رده‌های سنی ۲۰-۳۰ سال، ۳۰-۴۰ سال، ۴۰-۵۰ سال و بالای ۵۰ سال قرار داشتند. هم‌چنین سابقه کاری ۷۳ نفر (۳۵/۶٪)، ۹۸ نفر (۴۷/۸٪) و ۳۴ نفر (۱۶/۶٪) به ترتیب در رده‌های زیر

References

1. Morrison EE, Burke GC 3rd, Greene L. Meaning in motivation: Does your organization need an inner life? J Health Hum Serv Adm. 2007; 30(1): 98-115.
2. Maslow AH. Motivation and personality. New York: Harper; 1954: 411.
3. 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.

Please cite this article as: Jamal-Mohammadi 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(suppl 1): 51.