

مقایسه عوامل ارزشگذاری انگیزه های کاری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی با کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مازندران

کیومرث نیازآذری^{۱*}، فتانه عمویی^۱، محمد تقی مداح^۲

- ۱) گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ساری، ایران.
- ۲) مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن، تنکابن، ایران.
- ۳) گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ساری، ایران.

*نویسنده مسول: k.niazazari@gmail.com

تاریخ دریافت مقاله ۹۱/۵/۲۳ تاریخ آغاز بررسی مقاله ۹۱/۶/۲۰ تاریخ پذیرش مقاله ۹۱/۹/۷

چکیده

از جمله عواملی که در بقای سازمان ها می توان به عنوان فرآیندی اثر گذار ذکر کرد و همیشه باید مدنظر مدیران و مسئولان و کارگزاران یک سیستم باشد مسأله انگیزش کارکنان و عوامل مؤثر بر آن و نقش مهم این مسائل در کارآیی و اثربخشی سازمان ها می باشد. با توجه به اهمیت انگیزش سعی شد این مسئله در علوم پزشکی مازندران و دانشگاه آزاد ساری مورد بررسی گیرد تا عملکرد این دانشگاه ها در زمینه نیروهای انگیزشی کارکنان معین گردد. روش پژوهش زمینه یابی است. جامعه ی آماری پژوهش شامل کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی ساری و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مازندران است. روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای بوده و برای تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی و مرگان استفاده شد که بر این اساس تعداد ۳۸۴ نفر در این پژوهش مشارکت داشته اند. ابزار اندازه گیری پرسشنامه بود. در تدوین پرسشنامه اعتبار صوری و محتوا به کار رفت و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۰۵ محاسبه شد. داده های پژوهش با استفاده از نرم افزار SPSS شامل روش های توصیفی و آزمون آوابسته، T مستقل استفاده شد. همانظوری که نتایج داده ها نشان داد تفاوت معنی داری بین کارکنان دانشگاه آزاد و علوم پزشکی مازندران از لحاظ عوامل انگیزشی وجود دارد.

کلید واژگان: انگیزش، شرایط مناسب، توجه و قدردانی، صداقت، انضباط

مقدمه

توسعه قرار گیرند. در حیات هر سازمان عوامل مختلفی نقش دارند؛ مهمترین عوامل شامل نیروی انسانی، ماشین آلات و سرمایه فیزیکی است که در بین این عوامل، مهم ترین و اثر بخش ترین عامل، نیروی انسانی است؛ چرا که نیروی انسانی موجب بهره وری از ماشین آلات، سرمایه، مواد و سایر عوامل می گردد (حموزاده و همکاران، ۱۳۸۸). امروزه یکی از مشکلات بزرگ سازمان ها، ایجاد فنونی است که اراده و علاقه به توفیق را در نیروی انسانی شاغل در سازمان پدید آورد. هر چند عوامل متعدد و پیچیده ای باعث افزایش بهره وری یک سازمان می شود، اما اهمیت رهبری و مدیریت اثربخش و وجود

در جوامع امروزی سازمان ها برای اهداف خاصی بوجود آمده اند. اهداف سازمان مشخص می کند که چه مجموعه کارهایی باید انجام گیرد، ولی چگونگی انجام کارها و اینکه در عمل چه کارهایی باید انجام گیرد متأثر از عوامل محیطی داخلی و خارجی اثر گذار بر سازمان است. هر سازمان ساختار خاص خود را دارد که شامل همه ویژگی ها و مشخصه های ملموسی است که رفتار اعضای آن سازمان را شکل می دهد. حال اگر قرار باشد که سازمان در محیطی پویا و متحول به فعالیت خود ادامه دهد می بایستی منابع انسانی آن در شرایط پایدار رشد و

در فعالیت های گروهی شرایط باید به گونه ای فراهم شود که اعضا یا همان کارکنان بر اساس شرایط ایجاد شده - شرایط مثبت رو به جلو - فعالیت مورد نظر را تا حد دست یابی به حداکثر بازده انجام دهند. در واقع، وی بر این باور است که آن چه مجموعه را به سوی حرکت مثبت و افزایش بهره وری و بازدهی کاری بالا سوق می دهد، برنامه ریزی درست و عملکرد مدیر به عنوان رهبر مجموعه است. هر مدیری به نوعی درصدد افزایش انگیزه کاری کارکنان سازمان خود است. در این راستا مدیر باید عوامل ارزشگذاری انگیزه های کاری کارکنان خود را بشناسد، عوامل ارزشگذاری انگیزه های کاری را می توان از دو طریق در سازمان مورد مطالعه قرار داد، یکی معرفی عوامل و رتبه بندی ارزشگذاری بر انگیزه های کاری در داخل سازمان بوسیله کارکنان همان سازمان و روش دیگر مقایسه عوامل ارزشگذاری بر انگیزه های کاری در مقایسه با سایر سازمانهای مشابه.

پژوهش رئیسی و محبی (۱۳۸۶) نشان می دهد که از نظر کارکنان، عوامل حقوق و مزایای کافی، شرایط مناسب برای کارکردن و امنیت شغلی به ترتیب در رتبه های اول تا سوم و عامل احساس مشارکت و تعلق در انجام امور در رتبه دهم ایجاد انگیزش شغلی قرار داشت.

پژوهش تائبی (۱۳۸۶) نشان می دهد که ماهیت کار و موفقیت در آن و روابط کاری خوب مهم ترین عوامل ایجاد انگیزش و فشار و تهدید، کم اهمیت ترین عامل تلقی شده است.

پژوهش حموزاده و همکاران (۱۳۸۸) نشان می دهد که عوامل روانی، رفاهی و فیزیکی بیشترین اهمیت را از نظر ایجاد انگیزش شغلی از دیدگاه به خود اختصاص دادند.

پژوهش قربانی (۱۳۸۹) نشان می دهد که امکانات و شرایط مطلوب کاری بر عملکرد کارکنان تاثیر معناداری دارد.

پژوهش ابزری (۱۳۸۹) نشان می دهد که سه عامل انگیزشی مادی، معنوی و سازمانی بیمارستان های دولتی و خصوصی تفاوت معنی داری وجود دارد.

مدیران موفق، شایسته و کارآمد در سازمان از اهمیت سایر عوامل بیشتر است (ساعتچی، ۱۳۸۷). فراهم کردن انگیزه لازم برای انجام کار و توجه به نیروهای انگیزشی کارکنان از جمله مهم ترین و در عین حال پیچیده ترین وظایف یک مدیر است. به همین منظور برای نیل به این هدف مهم، ابتدا باید عوامل مؤثر در ایجاد انگیزش کارکنان را شناسایی و سپس آن ها را تقویت نمود. انگیزش حالت و نیروی درونی است که فرد را به فعالیت خاص ترغیب می کند. آنچه که به عنوان انگیزه برای فرد یا گروه خاصی مهم تلقی می شود، ممکن است برای فرد یا گروه دیگر مهم نباشد. به عبارت دیگر، خود فرد و زمینه ای که در آن فعالیت می کند از جمله مهم ترین عوامل هستند که در انگیزش مؤثرند (گاندالف^۱، ۲۰۰۵). انگیزش یکی از ابزارهای مهم در القای کارکنان برای نیل به نتیجه مؤثر و کارآمد و خلق محیط کاری مثبت و اجرای موفقیت آمیز برنامه های پیش بینی شده است. در حال حاضر سازمان های ما با چالش های فراوانی روبرو می باشند، که یکی از مهم ترین این چالش ها، کیفیت نامطلوب خدماتی است که ارائه می شود. یکی از عوامل مهم در کیفیت نامطلوب، انگیزه پایین نیروی انسانی است. نیروی انسانی نقش بسزایی در تحول و پیشرفت امور دارد و به عنوان یکی از ارکان مهم هر سازمان به شمار می آید که همواره مورد تأکید صاحب نظران در مدیریت منابع انسانی بوده است (طهوری، ۱۳۸۵). در سازمان ها انگیزه های کاری، تشویق، تنبیه و ارج نهادن به کار خوب چندان مورد توجه نیست. مدیران یا آن قدر در مسایل مختلف کاری، خود را گرفتار کرده اند که فرصتی برای پرداختن به این مهم را ندارند، یا به طور کلی توجهی به این موضوع نمی کنند. کارکنان برای بر انگیزه شدن، نیازمند توجه و حمایت از جانب مسئولین مافوق هستند. عدم تحقق این مهم، منجر به بی انگیزه شدن کارکنان و ناتوانی آنان در انگیزش کارکنان می شود که متعاقباً عملکرد ضعیف سازمان را به دنبال خواهد داشت. کرازبی^۲ معتقد است

1. Gandalf
2. philip.b.crosbi

نیازمند رهبری ویژه و مدیریتی استراتژیک برای پشتیبانی از یک فرهنگ انگیزش شغلی در سازمان های بهداشت درمانی است، این فرهنگ با ویژگی های فردی پرستاران و میزان تلاش آنها ارتباط مستقیم دارد.

پژوهش فرانکو^۴ (۲۰۰۴) نشان می دهد که احساس مباهات، موثر بودن، صداقت در مدیریت و امنیت شغلی و نیز عواملی چون تشویق های مالی و غیر مالی از مهمترین عوامل انگیزشی در قلمداد شده اند.

نتایج پژوهش لیندر^۵ (۱۹۹۸) نشان می دهد که کار مورد علاقه، دستمزد خوب، قدردانی از کار انجام شده، امنیت شغلی، شرایط مناسب کار، ترقی و رشد در سازمان، احساس مفید بودن، وفاداری شخص به کارکنان، نظم ملازم با وقت شناسی، اظهار همدردی با مشکلات شخصی به ترتیب اولویت برای کارکنان مربوطه اهمیت دارد.

جامیسون و جولی^۶ (۱۹۹۱) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که ارزش های چون قدردانی از شایستگی، احترام و منزلت، آزادی و انتخاب فردی و ارزش های سنتی مانند وفاداری به سازمان و امنیت شغلی در انگیزش موثر می باشد.

در پژوهش تیمرک، افراد مورد مطالعه عواملی چون احساس موفقیت، به رسمیت شناخته شدن، احساس مسئولیت و گرفتن ترفیع را از مهم ترین عوامل انگیزشی به شمار آوردند. آمابیل در مطالعه خود توانایی تصمیم گیری، شایستگی، مشارکت در کارها و حس کنجکاوی را از عوامل انگیزشی درونی، و جو رقابت، انجام ارزشیابی و انجام کار به صورت اجبار را از عوامل انگیزشی بیرونی اعلام کرده است. طبق پژوهش جامسون، عواملی چون امکان ادامه تحصیل، احترام گذاشتن، مسئول بودن، قدردانی و پاداش مساوی از عوامل مهم انگیزشی ذکر شده است (رئیس و محبی، ۱۳۸۶). با توجه به موارد ذکر شده، شناخت انگیزه های شغلی کارکنان و توجه به آنها، می تواند به عنوان عامل بستر ساز و محرک

پژوهش محمودی و همکاران (۱۳۸۶) بیانگر آن است که، ماهیت کار، مسوولیت، سرپرستی و نظارت و حقوق و دستمزد بیشترین اهمیت را دارد، نتایج این مطالعه نشان داده است که عوامل درونی اهمیت بیشتری در ایجاد انگیزه شغلی نسبت به عوامل بیرونی دارد، بر اساس یافته های این پژوهش بها دادن به حرفه پرستاری، قدردانی و ستایش از پرستاران از طرف جامعه، سرپرستی و نظارت صحیح و ارتباط مناسب می تواند موجب انگیزش بیشتر پرستاران و اعتلای امور بهداشتی درمانی گردد.

پژوهش بخشی و همکاران (۱۳۸۳) بیانگر آن است که حقوق و دستمزد، امنیت شغلی، شرایط محیط کار، نحوه ارتباط با دیگران، سرپرستی و نظارت و خط مشی حاکم و در بین عوامل درونی به ترتیب اهمیت: ماهیت کار، شناخت و قدردانی افراد، پیشرفت و توسعه شغلی بیشترین نقش در انگیزه شغلی کارکنان دارند.

نتایج مطالعات موحد و همکاران (۱۳۸۲) نشان داده است که عوامل موثر بر رضایت پرستاران به ترتیب اهمیت شامل: عوامل اقتصادی، امنیتی، مدیریتی، اجتماعی، شرایط کاری و شرایط ارتباطی بوده است.

نتایج پژوهش فابوسورو^۱ (۲۰۰۸) نشان داده است که ارتباطات، مدیریت مشکلات، روابط بین فردی، تصمیم گیری، مدیریت تضاد، مدیریت اشتباهات، ریسک پذیری، مدیریت پاداش، اعتماد، نظارت و هدایت پیشرفت، وابستگی، تعلق، توسعه، تخصص و کنترل بیشترین تاثیر را در جو انگیزشی کارکنان دارند.

سالیوان^۲ (۲۰۰۷) در پژوهش خود نشان داد که عواملی چون تشکر شخصی، ترفیع عملکرد، سپاسگزاری کتبی، تشویق و ترفیع موفقیت ها و تحسین و تمجید علنی مهم ترین عواملی هستند که در ایجاد انگیزه در کارکنان موثر هستند.

نتایج پژوهش مودی و پستوت^۳ (۲۰۰۶) حاکی از آن است که کاربرد و گسترش تئوری انگیزش در حرفه پرستاری

4.Franco
5.Linder
6.Jamison and Joli

1. Fabusoro.
2.Sullivan
3.Moody and pesut

درآمده بود. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مازندران ۱۵۰۸ نفر و دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری به تعداد ۲۴۵ نفر تشکیل داده اند. برای تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان استفاده شد که بر این اساس تعداد ۳۸۴ نفر انتخاب شدند و در این پژوهش تمام افراد انتخاب شده مشارکت داشته اند. روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای است که به منظور رعایت نسبت هر یک از گروه ها در نمونه این روش به کار گرفته شد. گردآوری اطلاعات از طریق پرسشنامه صورت گرفت. برای اندازه گیری متغیرها، ابتدا مطالعه ی جامعی در ادبیات مربوطه به منظور طراحی شاخص ها صورت گرفت و پرسشنامه مقدماتی ساخته شد، سپس با متخصصین این قلمرو علمی به بحث و تبادل نظر پرداخته و با استفاده از نظرات آنها تغییرات لازم اعمال شد و نهایتاً پرسشنامه نظر سنجی تهیه شد. برای تعیین روایی پرسشنامه از روایی محتوایی و صوری استفاده شد، بر این اساس نظرات اصلاحی اساتید و صاحب نظران علوم تربیتی در تدوین پرسشنامه اعمال شد. پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۰۵ محاسبه گردید. برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آمار توصیفی نظیر (تنظیم جداول، رسم نمودارها، محاسبه درصد ها، محاسبه شاخص های مرکزی و پراکندگی) و آمار استنباطی (t) وابسته و t مستقل) استفاده شد و با استفاده از نرم افزار SPSS نسبت به محاسبه ی دقیقتر آن اقدام شده است.

یافته های پژوهش

سؤال ویژه شماره یک: عوامل ارزشگذاری بر انگیزه های کاری کارکنان زن و مرد دانشگاه آزاد به ترتیب اولویت چگونه است؟

۱- از دیدگاه کارکنان زن

افزایش اثربخشی و کارایی در ارائه مطلوب خدمات کمک شایانی به ارتقاء جامعه نماید. با توجه مطالعات انجام شده در داخل و خارج کشور بر اهمیت نقش نیروی انسانی سازمان، شناسایی نیروهای انگیزشی آنان حائز اهمیتی خاص می باشد. این تحقیق در صدد آن است که عوامل انگیزه های کاری را از دیدگاه کارکنان دانشگاه آزاد و دانشگاه علوم پزشکی مازندران ررتبه بندی کند و اولویت محرک انگیزه کاری را در دو دانشگاه مذکور مقایسه نماید.

سوال های پژوهش

- ۱- عوامل ارزشگذاری بر انگیزه های کاری کارکنان زن و مرد دانشگاه آزاد به ترتیب اولویت چگونه است؟
- ۲- عوامل ارزشگذاری بر انگیزه های کاری کارکنان زن و مرد دانشگاه علوم پزشکی به ترتیب اولویت چگونه است؟
- ۳- آیا بین عوامل ارزشگذاری بر انگیزه های کاری کارکنان زن و مرد دانشگاه آزاد تفاوت وجود دارد؟
- ۴- آیا بین عوامل ارزشگذاری بر انگیزه های کاری کارکنان زن و مرد دانشگاه پزشکی تفاوت وجود دارد؟
- ۵- آیا بین عوامل ارزشگذاری بر انگیزه های کاری کارکنان زن دانشگاه آزاد با دانشگاه علوم پزشکی تفاوت وجود دارد؟
- ۶- آیا بین عوامل ارزشگذاری بر انگیزه های کاری کارکنان مرد دانشگاه آزاد با کارکنان مرد دانشگاه علوم پزشکی تفاوت وجود دارد؟
- ۷- آیا بین عوامل ارزشگذاری بر انگیزه های کاری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی با دانشگاه علوم پزشکی مازندران تفاوت وجود دارد؟

روش پژوهش

شیوه پژوهش حاضر با توجه به ماهیت موضوع و اهداف از نوع توصیفی است که به صورت پیمایشی به اجرا

جدول شماره ۱: عوامل انگیزه کاری به ترتیب اولویت از دیدگاه کارکنان زن

انگیزه ها	جالب و مورد علاقه بودن کار	پیشرفت شغلی	امنیت شغلی	حقوق خوب	صداقت مدیر نسبت به زیردست	توجه مدیر به مشکلات افراد	توجه و قدردانی	شرایط و امکانات مناسب	احساس خودمانی بودن در محیط کار	انضباط و نظم جدی
\bar{X}	۳/۰۳	۳/۶۵	۳/۳۹	۵/۸۷	۲/۹۴	۳/۱۹	۳/۰۳	۳/۸۷	۳/۷۱	۲/۸۴
S_x	۲/۰۷	۲/۸۲	۲/۷۵	۲/۸۷	۲/۷۹	۲/۸۹	۲/۶۳	۲/۲۲	۲/۶۱	۲/۵
S^2_x	۴/۳	۷/۹۷	۷/۵۸	۸/۲۵	۷/۸	۸/۳۶	۶/۹	۴/۹۲	۶/۸۱	۶/۲۷
n	۳۱	۳۱	۳۱	۳۱	۳۱	۳۱	۳۱	۳۱	۳۱	۳۱
رتبه	هفتم	چهارم	پنجم	اول	هشتم	ششم	هفتم	دوم	سوم	نهم

جدول شماره ۲: عوامل انگیزه کاری به ترتیب اولویت از دیدگاه کارکنان مرد

انگیزه ها	جالب و مورد علاقه بودن کار	پیشرفت شغلی	امنیت شغلی	حقوق خوب	صداقت مدیر نسبت به زیردست	توجه مدیر به مشکلات افراد	توجه و قدردانی	شرایط و امکانات مناسب	احساس خودمانی بودن در محیط کار	انضباط و نظم جدی
\bar{X}	۲/۹۷	۳/۷۸	۳/۹۹	۴/۷۵	۳/۶۲	۴/۱۷	۳/۸۲	۳/۶۱	۳/۶۲	۳/۱۵
S_x	۲/۴۷	۲/۶۹	۲/۹۱	۲/۷۸	۳/۰۸	۲/۸۴	۲/۶۹	۲/۶۳	۲/۵۹	۲/۶۱
S^2_x	۶/۱۱	۷/۲۵	۸/۴۷	۷/۷۴	۹/۵	۸/۰۶	۷/۲۲	۶/۹۲	۶/۷	۶/۸۱
n	۷۲	۷۲	۷۲	۷۲	۷۲	۷۲	۷۲	۷۲	۷۲	۷۲
رتبه	نهم	پنجم	سوم	اول	هفتم	دوم	چهارم	ششم	هفتم	هشتم

همان طور که مشاهده می شود از دیدگاه کارکنان زن اولویت اول مربوط به انگیزه کاری حقوق و مزایای خوب و آخرین اولویت به انضباط و نظم جدی و محرمانه در محیط کار مربوط می شود. همان طور که ملاحظه می شود اولویت دوم کارکنان زن، شرایط و امکانات و وسایل کاری خوب و مناسب می باشد. بنابراین کارکنان زن به (حقوق و مزایای خوب) و (شرایط و امکانات و وسایل کاری خوب و مناسب) بیشترین اهمیت را می دهند.

۲- از دیدگاه کارکنان مرد

همان طور که مشاهده می شود از دیدگاه کارکنان مرد اولویت اول مربوط به انگیزه کاری حقوق و مزایای خوب و آخرین اولویت به جالب و مورد علاقه بودن نوع کار مربوط می شود. همان طور که ملاحظه می شود اولویت دوم کارکنان مرد به درک و توجه مشفقانه مدیریت نسبت به مشکلات شخصی افراد می باشد. بنابراین کارکنان مرد به (حقوق و مزایای خوب) و (درک و توجه مشفقانه مدیریت نسبت به مشکلات شخصی افراد) بیشترین اهمیت را می دهند. سؤال ویژه شماره دو: عوامل ارزشگذاری بر انگیزه های کاری کارکنان زن و مرد دانشگاه علوم پزشکی به ترتیب اولویت چگونه است؟

۱- از دیدگاه کارکنان زن

جدول شماره ۳ عوامل انگیزه کاری به ترتیب اولویت از دیدگاه کارکنان زن

انگیزه ها	جالب و مورد علاقه بودن کار	پیشرفت شغلی	امنیت شغلی	حقوق خوب	صداقت مدیر نسبت به زیردست	توجه مدیر به مشکلات افراد	توجه و قدردانی	شرایط و امکانات مناسب	احساس خودمانی بودن در محیط کار	انضباط و نظم جدی
\bar{X}	۳/۶۱	۵/۲	۴/۷۱	۵/۵۷	۵/۴۷	۵/۸۱	۶/۱	۵/۳۱	۴/۹۴	۴/۲۲
S_x	۲/۷۸	۳/۲۳	۳/۲	۳/۱۵	۳/۳۱	۳/۲۷	۳/۱۸	۲/۸۸	۳/۰۶	۳/۰۱
S^2_x	۷/۷۳	۱۰/۴	۱۰/۲۲	۹/۹۵	۱۰/۹۹	۱۰/۶۹	۱۰/۰۹	۸/۳	۹/۳۷	۹/۰۳
n	۱۱۸	۱۱۸	۱۱۸	۱۱۸	۱۱۸	۱۱۸	۱۱۸	۱۱۸	۱۱۸	۱۱۸
رتبه	دهم	ششم	هشتم	سوم	چهارم	دوم	اول	پنجم	هفتم	نهم

از دیدگاه کارکنان مرد

همان طور که مشاهده می شود از دیدگاه کارکنان مرد اولین اولویت مربوط می شود به انگیزه کاری حقوق و مزایای خوب و آخرین انگیزه کاری مربوط می شود به جالب و مورد علاقه بودن نوع کار می شود. همان طور که ملاحظه می شود دومین اولویت کارکنان مرد درک و توجه مشفقانه مدیریت نسبت به مشکلات شخصی افراد می باشد. بنابراین کارکنان مرد به حقوق و مزایای خوب و درک و توجه مشفقانه مدیریت نسبت به مشکلات شخصی افراد بیشترین اهمیت را می دهند.

سؤال ویژه شماره سه: آیا بین میانگین عوامل ارزشگذاری بر انگیزه های کاری کارکنان زن و مرد دانشگاه آزاد تفاوت وجود دارد؟

همان طور که مشاهده می شود از دیدگاه کارکنان زن اولین اولویت مربوط می شود به انگیزه کاری توجه و قدردانی کامل از تلاش و فعالیت افراد و آخرین انگیزه کاری مربوط می شود به جالب و مورد علاقه بودن نوع کار می باشد. همان طور که ملاحظه می شود دومین اولویت کارکنان زن به درک و توجه مشفقانه مدیریت نسبت به مشکلات شخصی افراد می باشد. بنابراین کارکنان زن به (توجه و قدردانی کامل از تلاش و فعالیت افراد) و (درک و توجه مشفقانه مدیریت نسبت به مشکلات شخصی افراد) بیشترین اهمیت را می دهند.

جدول شماره ۴: عوامل انگیزه کاری به ترتیب اولویت از دیدگاه کارکنان مرد

انگیزه ها	جالب و مورد علاقه بودن کار	پیشرفت شغلی	امنیت شغلی	حقوق خوب	صداقت مدیر نسبت به زیردست	توجه مدیر به مشکلات افراد	توجه و قدردانی	شرایط و امکانات مناسب	احساس خودمانی بودن در محیط کار	انضباط و نظم جدی
\bar{X}	۳/۶۲	۴/۶	۴/۸	۵/۶۱	۵/۱۸	۵/۵۷	۵/۵۶	۵/۱۲	۴/۵۵	۴/۲
S_x	۲/۴۱	۲/۷۶	۲/۹۳	۲/۸۶	۲/۸۹	۲/۸۳	۲/۹	۲/۷۱	۲/۶۹	۲/۶۴
S^2_x	۵/۸	۷/۶۱	۸/۶	۸/۱۸	۸/۳۸	۸/۰۳	۸/۴۲	۷/۳۴	۷/۲۱	۶/۶۷
n	۱۶۲	۱۶۲	۱۶۲	۱۶۲	۱۶۲	۱۶۲	۱۶۲	۱۶۲	۱۶۲	۱۶۲
رتبه	دهم	هفتم	ششم	اول	چهارم	دوم	سوم	پنجم	هشتم	نهم

جدول شماره ۵: مقایسه میانگین ارزش گذاری بر انگیزه کاری کارکنان مرد و زن دانشگاه آزاد

ردیف	انگیزه شغلی	کارکنان زن		کارکنان مرد		مولفه ها
		میانگین	واریانس	میانگین	واریانس	
۱	جالب و مورد علاقه بودن نوع کار	۳/۰۳	۴/۳	۲/۹۷	۶/۱۱	۰/۱۱۸
۲	امکان پیشرفت و ترقی در محیط کار	۳/۶۵	۷/۹۷	۳/۷۸	۷/۲۵	۰/۲۲۶
۳	امنیت شغلی	۳/۳۹	۷/۵۸	۳/۹۹	۸/۴۷	۰/۹۷۴
۴	حقوق و مزایای خوب	۵/۸۷	۸/۲۵	۴/۷۵	۷/۷۴	۱/۸۵
۵	صداقت و یکرنگی مدیریت نسبت به زیردستان	۲/۹۴	۷/۸	۳/۶۲	۹/۵	۱/۰۶
۶	درک و توجه مشفقانه مدیریت نسبت به مشکلات شخصی افراد	۳/۱۹	۸/۳۶	۴/۱۷	۸/۰۶	۱/۵۸۷
۷	توجه و قدردانی کامل از تلاش و فعالیت افراد	۳/۰۳	۶/۹	۳/۸۲	۷/۲۲	۱/۳۷۳
۸	شرایط و امکانات و وسایل کاری خوب و مناسب	۳/۸۷	۴/۹۲	۳/۳۱	۶/۹۲	۰/۴۸۱
۹	احساس خودمانی و از خود بودن در محیط کار	۳/۷۱	۶/۸۱	۳/۶۲	۶/۷	۰/۱۶۱
۱۰	انضباط و نظم جدی و محرمانه در محیط کار	۲/۸۴	۶/۲۷	۳/۱۵	۶/۸۱	۰/۵۶۷

جدول شماره ۶: مقایسه میانگین ارزش گذاری بر انگیزه کاری کارکنان مرد و زن دانشگاه علوم پزشکی

ردیف	انگیزه شغلی	کارکنان زن		کارکنان مرد		مولفه ها
		میانگین	واریانس	میانگین	واریانس	
۱	جالب و مورد علاقه بودن نوع کار	۳/۶۱	۷/۷۳	۳/۶۲	۵/۸	۰/۰۴۳
۲	امکان پیشرفت و ترقی در محیط کار	۵/۲	۱۰/۴	۴/۶	۷/۶۱	۱/۶۱۵
۳	امنیت شغلی	۴/۷۱	۱۰/۲۲	۴/۸	۸/۶	۰/۲۲۵
۴	حقوق و مزایای خوب	۵/۵۷	۹/۹۵	۵/۶۱	۸/۱۸	۰/۰۹۲
۵	صداقت و یکرنگی مدیریت نسبت به زیردستان	۵/۴۷	۱۰/۹۹	۵/۱۸	۸/۳۸	۰/۷۶۹
۶	درک و توجه مشفقانه مدیریت نسبت به مشکلات شخصی افراد	۵/۸۱	۱۰/۶۹	۵/۵۷	۸/۰۳	۰/۶۳
۷	توجه و قدردانی کامل از تلاش و فعالیت افراد	۶/۱	۱۰/۰۹	۵/۵۶	۸/۴۲	۱/۴۹۴
۸	شرایط و امکانات و وسایل کاری خوب و مناسب	۵/۳۱	۸/۳	۵/۱۲	۷/۳۴	۰/۵۸۳
۹	احساس خودمانی و از خود بودن در محیط کار	۴/۹۴	۹/۳۷	۴/۵۵	۷/۲۱	۱/۱۱۴
۱۰	انضباط و نظم جدی و محرمانه در محیط کار	۴/۲۲	۹/۰۳	۴/۲	۶/۶۷	۰/۰۶۶

جدول شماره ۷: مقایسه میانگین ارزش گذاری بر انگیزه کاری کارکنان زن دانشگاه آزاد و کارکنان زن دانشگاه علوم پزشکی

ردیف	انگیزه شغلی	آزاد		علوم پزشکی		مولفه ها
		میانگین	واریانس	میانگین	واریانس	
۱	جالب و مورد علاقه بودن نوع کار	۳/۰۳	۴/۳	۳/۶۱	۷/۷۳	۱/۰۸
۲	امکان پیشرفت و ترقی در محیط کار	۳/۶۵	۷/۹۷	۵/۲	۱۰/۴	*۲/۴۴۱
۳	امنیت شغلی	۳/۳۹	۷/۵۸	۴/۷۱	۱۰/۲۲	*۲/۱۰۹
۴	حقوق و مزایای خوب	۵/۸۷	۸/۲۵	۵/۵۷	۹/۹۵	۰/۴۷۷
۵	صداقت و یکرنگی مدیریت نسبت به زیردستان	۲/۹۴	۷/۸	۵/۴۷	۱۰/۹۹	*۳/۹۱۳
۶	درک و توجه مشفقانه مدیریت نسبت به مشکلات شخصی افراد	۳/۱۹	۸/۳۶	۵/۸۱	۱۰/۶۹	*۴/۰۵
۷	توجه و قدردانی کامل از تلاش و فعالیت افراد	۳/۰۳	۶/۹	۶/۱	۱۰/۰۹	*۴/۹۵
۸	شرایط و امکانات و وسایل کاری خوب و مناسب	۳/۸۷	۴/۹۲	۵/۳۱	۸/۳	*۲/۵۹۱
۹	احساس خودمانی و از خود بودن در محیط کار	۳/۷۱	۶/۸۱	۴/۹۴	۹/۳۷	*۲۰/۴۹
۱۰	انضباط و نظم جدی و محرمانه در محیط کار	۲/۸۴	۶/۲۷	۴/۲۲	۹/۰۳	*۲/۳۴۹

جدول شماره ۸: مقایسه میانگین ارزش گذاری بر انگیزه کاری کارکنان مرد دانشگاه آزاد و کارکنان مرد دانشگاه علوم پزشکی

ردیف	انگیزه شغلی	آزاد		علوم پزشکی	
		میانگین	واریانس	میانگین	واریانس
۱	جالب و مورد علاقه بودن نوع کار	۲/۹۷	۶/۱۱	۳/۶۲	۵/۸
۲	امکان پیشرفت و ترقی در محیط کار	۳/۷۸	۷/۲۵	۴/۶	۷/۶۱
۳	امنیت شغلی	۳/۹۹	۸/۴۷	۴/۸	۸/۶
۴	حقوق و مزایای خوب	۴/۷۵	۷/۷۴	۵/۶۱	۸/۱۸
۵	صداقت و یکرنگی مدیریت نسبت به زیردستان	۳/۶۲	۹/۵	۵/۱۸	۸/۳۸
۶	درک و توجه مشفقانه مدیریت نسبت به مشکلات شخصی افراد	۴/۱۷	۸/۰۶	۵/۵۷	۸/۰۳
۷	توجه و قدردانی کامل از تلاش و فعالیت افراد	۳/۸۲	۷/۲۲	۵/۵۶	۸/۴۲
۸	شرایط و امکانات و وسایل کاری خوب و مناسب	۳/۳۱	۶/۹۲	۵/۱۲	۷/۳۴
۹	احساس خودمانی و از خود بودن در محیط کار	۳/۶۲	۶/۷	۴/۵۵	۷/۲۱
۱۰	انضباط و نظم جدی و محرمانه در محیط کار	۳/۱۵	۶/۸۱	۴/۲	۶/۶۷

جدول شماره ۹: مقایسه میانگین ارزش گذاری بر انگیزه کاری کارکنان دانشگاه آزاد و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی

ردیف	انگیزه شغلی	آزاد		علوم پزشکی	
		میانگین	واریانس	میانگین	واریانس
۱	جالب و مورد علاقه بودن نوع کار	۲/۹۹	۵/۵۲	۳/۶۲	۶/۵۹
۲	امکان پیشرفت و ترقی در محیط کار	۳/۷۴	۷/۳۹	۴/۸۵	۸/۸۴
۳	امنیت شغلی	۳/۸۱	۸/۲	۴/۷۶	۹/۲۶
۴	حقوق و مزایای خوب	۵/۰۹	۸/۰۹	۵/۵۹	۸/۹
۵	صداقت و یکرنگی مدیریت نسبت به زیردستان	۳/۴۱	۹	۵/۳۱	۹/۴۷
۶	درک و توجه مشفقانه مدیریت نسبت به مشکلات شخصی افراد	۳/۸۷	۸/۲۷	۵/۶۷	۹/۱۳
۷	توجه و قدردانی کامل از تلاش و فعالیت افراد	۳/۵۸	۷/۱۹	۵/۷۹	۹/۱۷
۸	شرایط و امکانات و وسایل کاری خوب و مناسب	۳/۶۹	۶/۲۸	۵/۲	۷/۷۳
۹	احساس خودمانی و از خود بودن در محیط کار	۳/۶۵	۶/۶۷	۴/۷۱	۸/۱۳
۱۰	انضباط و نظم جدی و محرمانه در محیط کار	۳/۰۶	۶/۶	۴/۲۱	۷/۸۲

ضمناً علامت یک ستاره روی اعداد t معرف معنی داری در حد $\alpha=0/05$ و دو ستاره معرف معنی داری در حد $\alpha=0/01$ است.

سؤال ویژه شماره چهار:

آیا بین میانگین عوامل ارزشگذاری بر انگیزه های کاری کارکنان زن و مرد دانشگاه علوم پزشکی تفاوت وجود دارد؟

نتایج به طور خلاصه در جدول شماره ۷ نشان می دهد که چون کلیه عوامل ارزشگذاری انگیزه های کاری کارکنان زن و مرد دانشگاه علوم پزشکی در سطح اطمینان ۹۵ درصد و سطح معنی داری $\alpha=0/05$ و درجه آزادی $df=101$ ، $t_p=1/98$ کوچک تر می باشند، لذا تفاوت معنی داری بین میانگین عوامل ارزشگذاری انگیزه های کاری کارکنان زن

نتایج به طور خلاصه در جدول شماره ۱-۵ نشان می دهد که چون کلیه عوامل ارزشگذاری انگیزه های کاری کارکنان زن و مرد دانشگاه آزاد در سطح اطمینان ۹۵ درصد و سطح معنی داری $\alpha=0/05$ و درجه آزادی $df=101$ ، $t_p=1/98$ محاسبه شده از $t_p=1/98$ (جدول بحرانی) کوچک تر می باشند، لذا تفاوت معنی داری بین میانگین عوامل ارزشگذاری انگیزه های کاری کارکنان زن و مرد دانشگاه آزاد وجود ندارد. نتیجه اینکه کارکنان زن و مرد دانشگاه آزاد از نظر ارزشگذاری انگیزه های کاری کارکنان در حکم جامعه واحدی عمل کرده اند.

همان طوری که ملاحظه می‌شود بین میانگین عوامل ارزشگذاری بر انگیزه کاری کارکنان دانشگاه آزاد و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی به جز عامل شماره ۴ (حقوق و مزایای خوب) در همه عوامل با یکدیگر اختلاف معنی‌دار دارند، به طوری که فقط در عوامل شماره ۱ در سطح اطمینان ۹۵ درصد و $\alpha=0/05$ ، و در سایر عوامل در سطح اطمینان ۹۹ درصد و $\alpha=0/01$ تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

انگیزش یکی از ابزارهای مهم در القای کارکنان برای نیل به نتیجه مؤثر و کارآمد و خلق محیط کاری مثبت و اجرای موفقیت آمیز برنامه‌های پیش‌بینی شده است. این پژوهش با هدف مقایسه عوامل ارزشگذاری انگیزه‌های کاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مازندران و دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری انجام شد. لذا پس از مطالعه مبانی تئوریک و پژوهشی از جمله رابینز (۱۳۸۵)، بلانچارد و پال (۱۳۸۵)، رحمان سرشت (۱۳۸۰)، حموزاده و همکاران (۱۳۹۰)، راد افشار و همکاران (۱۳۸۹)، قربانی (۱۳۸۹)، ابزری و همکاران (۱۳۸۹)، محمدی و همکاران (۱۳۸۶)، کریمی (۱۳۸۵)، رئیس‌ی و محبی فر (۱۳۸۳)، بخشی و همکاران (۱۳۸۳)، موحد و همکاران (۱۳۸۳)، امیرتاش (۱۳۷۸)، فابوسور (۲۰۰۸)، سالیوان (۲۰۰۷)، پسون (۲۰۰۶)، فرانکو (۲۰۰۴)، لیندنر (۱۹۹۸) و جامیسون و جولی (۱۹۹۱) انگیزه‌های کاری کارکنان دو دانشگاه مذکور در ده محور انگیزه‌های کاری حقوق و مزایای خوب، درک و توجه مشفقانه مدیریت نسبت به مشکلات شغلی، امنیت شغلی، توجه و قدردانی، امکان پیشرفت شغلی، صداقت و یکرنگی مدیر نسبت به زیردستان، احساس خودمآبی بودن در محیط کار، شرایط و

و مرد دانشگاه علوم پزشکی وجود ندارد. نتیجه اینکه کارکنان زن و مرد دانشگاه علوم پزشکی از نظر ارزشگذاری انگیزه‌های کاری کارکنان در حکم جامعه واحدی عمل کرده‌اند.

سؤال ویژه شماره پنج: آیا بین میانگین عوامل ارزشگذاری بر انگیزه‌های کاری کارکنان زن دانشگاه آزاد با کارکنان زن دانشگاه علوم پزشکی تفاوت وجود دارد؟

ضمناً علامت یک ستاره روی اعداد t معرف معنی‌داری در حد $\alpha=0/05$ و دو ستاره معرف معنی‌داری در حد $\alpha=0/01$ است. همان طوری که ملاحظه می‌شود بین میانگین عوامل ارزشگذاری بر انگیزه کاری کارکنان زن دانشگاه آزاد و کارکنان زن دانشگاه علوم پزشکی در عوامل شماره‌های ۲ و ۳ و ۹ و ۱۰ در سطح اطمینان ۹۵ درصد و $\alpha=0/05$ ، و همین طور در عوامل شماره‌های ۵ و ۶ و ۷ و ۸ و ۱۰ در سطح اطمینان ۹۹ درصد و $\alpha=0/01$ تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

سؤال ویژه شماره شش: آیا بین میانگین عوامل ارزشگذاری بر انگیزه‌های کاری کارکنان مرد دانشگاه آزاد با کارکنان مرد دانشگاه علوم پزشکی تفاوت وجود دارد؟

ضمناً علامت یک ستاره روی اعداد t (تیمحاسبه شده) معرف معنی‌داری در حد $\alpha=0/05$ و دو ستاره معرف معنی‌داری در حد $\alpha=0/01$ است.

همان طوری که ملاحظه می‌شود بین میانگین عوامل ارزشگذاری بر انگیزه کاری کارکنان مرد دانشگاه آزاد و کارکنان مرد دانشگاه علوم پزشکی در عوامل شماره‌های ۲ و ۴ و ۹ در سطح اطمینان ۹۵ درصد و $\alpha=0/05$ ، و همین طور در عوامل شماره‌های ۵ و ۶ و ۷ و ۸ و ۱۰ در سطح اطمینان ۹۹ درصد و $\alpha=0/01$ تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

سؤال ویژه شماره هفت: آیا بین میانگین عوامل ارزشگذاری بر انگیزه‌های کاری کارکنان دانشگاه آزاد با کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تفاوت وجود دارد؟

امکانات و وسایل کاری خوب و مناسب، انضباط و نظم جدی در محیط کار و جالب و مورد علاقه بودن نوع کار شناسایی شدند و در قالب ۷ سوال پژوهشی مورد بررسی قرار گرفتند، برای پاسخگویی به سوال اول مبنی بر اینکه عوامل ارزشگذاری بر انگیزه های کاری کارکنان زن و مرد دانشگاه آزاد به ترتیب اولویت چگونه است؟ نتایج این پژوهش نشان داده است که کارکنان زن دانشگاه آزاد به انگیزه های کاری حقوق و مزایای خوب و شرایط و امکانات مناسب بیشترین اهمیت را می دهند و اولویت اول کارکنان مرد دانشگاه آزاد مربوط به انگیزه کاری حقوق و مزایای خوب و آخرین اولویت به جالب و مورد علاقه بودن نوع کار مربوط می شود. همان طور که ملاحظه شد اولویت دوم کارکنان مرد درک و توجه مشفقانه مدیریت نسبت به مشکلات شخصی افراد می باشد و در پاسخ به سوال دوم مبنی بر اینکه عوامل ارزشگذاری بر انگیزه های کاری کارکنان زن و مرد دانشگاه علوم پزشکی مازندران به ترتیب اولویت چگونه است؟ کارکنان زن دانشگاه علوم پزشکی به توجه و قدردانی کامل از تلاش و فعالیت افراد و درک و توجه مشفقانه مدیریت نسبت به مشکلات شخصی افراد بیشترین اهمیت را می دهند و اولویت اول کارکنان مرد دانشگاه علوم پزشکی به حقوق و مزایای خوب و آخرین اولویت به جالب و مورد علاقه بودن نوع کار مربوط می شود. دومین اولویت کارکنان مرد، درک و توجه مشفقانه مدیریت نسبت به مشکلات شخصی افراد می باشد. بنابراین کارکنان مرد به حقوق و مزایای خوب و درک و توجه مشفقانه مدیریت نسبت به مشکلات شخصی افراد بیشترین اهمیت را می دهند. نتایج این پژوهش نشان می دهد که از دیدگاه کارکنان زن و مرد دو دانشگاه مذکور عامل انگیزشی حقوق و مزایای خوب در اولویت اول قرار دارد و اهمیت بسیاری دارد. نتایج

بسیاری از مطالعات داخلی و خارجی در زمینه انگیزه کاری در سازمان تا حدی همسو با نتایج این پژوهش است. مسعود اصل و همکاران (۱۳۸۹) در مطالعه خود به این نتیجه دست یافتند که حقوق و دستمزد، وجود شرایط مناسب در محیط کار، امنیت شغلی در سازمان، مورد علاقه بودن کار از مهم ترین عوامل در بهبود عملکرد کارکنان می باشد. یافته های حاصل از پژوهش مزینانی (۱۳۷۵) نشان داد که پرداخت حقوق و دستمزد منصفانه، تامین امکانات رفاهی، تامین امنیت شغلی در افزایش کارایی موثر است. حجازی ۱۳۷۷ هم به این نتیجه رسید که سه عامل حقوق و دستمزد، ماهیت کار، امنیت شغلی از عوامل بسیار مهم در ایجاد انگیزه می باشند. پژوهش جامیسون و جولی ۱۹۹۱ نشان می دهد که عواملی چون پول و حقوق و مزایا، قدردانی از شایستگی، احترام، در ایجاد انگیزش موثر هستند. نتایج پژوهش حموزاده و همکاران ۱۳۸۸ بیانگر آن است که عوامل رفاهی چون افزایش حقوق و دستمزد، پاداش و تشویق های مادی و غیرمادی، وجود امکانات رفاهی بر انگیزش کارکنان تاثیرگذار می باشد. پژوهش رئیسی و همکاران (۱۳۸۶) نشان داده است که عوامل حقوق و مزایای کافی، شرایط مناسب برای کار کردن و امنیت شغلی به ترتیب در رتبه های اول تا سوم ایجاد انگیزش شغلی قرار داشت، پژوهش تائبی ۱۳۸۶ نشان می دهد که عوامل انگیزش شغلی، شرایط کار، روابط کاری از مهم ترین عوامل ایجاد انگیزش تلقی شده اند.

در پاسخ به سوال سوم تحقیق مبنی بر اینکه آیا بین عوامل ارزشگذاری بر انگیزه های کاری کارکنان زن و مرد دانشگاه آزاد اسلامی ساری تفاوت معنی داری وجود دارد؟ نتایج نشان می دهد که بین کارکنان زن و مرد از لحاظ عوامل ارزشگذاری بر انگیزه های کاری تفاوت معناداری وجود ندارد و در پاسخ به سوال چهارم تحقیق مبنی بر

مناسب و انضباط و نظم جدی در محیط کار در سطح اطمینان ۹۹ درصد و $\alpha=0/01$ تفاوت معنی داری وجود دارد. در پاسخ به سوال هفت مبنی بر اینکه آیا بین میانگین عوامل ارزشگذاری بر انگیزه‌های کاری کارکنان دانشگاه آزاد با کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تفاوت وجود دارد؟ یافته هانشان می دهد که بین میانگین عوامل ارزشگذاری بر انگیزه کاری کارکنان دانشگاه آزاد و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی به جز عامل حقوق و مزایای خوب، در همه عوامل با یکدیگر اختلاف معنی دار دارند، به طوری که فقط در عامل جالب و مورد علاقه بودن نوع کار در سطح اطمینان ۹۵ درصد و $\alpha=0/05$ ، و در سایر عوامل در سطح اطمینان ۹۹ درصد و $\alpha=0/01$ تفاوت معنی داری وجود دارد. نتایج این پژوهش با پژوهش حموزاده (۱۳۹۰)، ابزری (۱۳۸۹)، قربانی (۱۳۸۹)، رادافشار (۱۳۸۹) همخوانی دارد.

بر اساس نتایج مطالعه حاضر و مطالعات مشابه، به نظر می رسد عوامل ارضا کننده ای که متضمن احساس کسب موفقیت و رشد حرفه ای است و شناسائی و احترامی که فرد می تواند در یک کار توأم با تلاش تجربه کند، بعنوان عوامل انگیزشی هستند که توانائی تاثیر گذاری مثبت در رضایت شغلی دارند، عوامل انگیزشی نظیر عوامل رفاهی، فیزیکی و روانی ریشه در تئوری های مدیریتی نظیر تئوری های انگیزشی هرزبرگ، تئوری های مازلو و تئوری مک کلند دارند. شاید دلیل اهمیت این عوامل، تاثیر بلندمدت و پایدار این عوامل باشد، لذا برای مدیران و سرپرستان دانشگاه آزاد ساری و دانشگاه علوم پزشکی مازندران بسیار حیاتی است که با این عوامل آشنا باشند تا بدین وسیله زمینه رشد و بالندگی سازمان خود را فراهم آورند. به طور کلی آگاهی این مدیران در سطوح مختلف نسبت به عوامل انگیزش شغلی گام اول و اساسی در مدیریت منابع انسانی خواهد بود. بنابراین توصیه می شود با شناسایی عوامل ایجاد انگیزش شغلی و توجه به عوامل رفاهی و روانی، زمینه و بستر مناسب برای فعال سازی

اینکه آیا بین عوامل ارزشگذاری بر انگیزه های کاری کارکنان زن و مرد دانشگاه علوم پزشکی مازندران تفاوت معنی داری وجود دارد؟ نتایج نشان داده است که تفاوت معنی داری بین میانگین عوامل ارزشگذار انگیزه‌های کاری کارکنان زن و مرد دانشگاه علوم پزشکی وجود ندارد. یافته های این پژوهش با پژوهش امیرتاش (۱۳۷۸) و رئیس و محبی فر (۱۳۸۵) همخوانی دارد. در پاسخ به سؤال پنج مبنی بر اینکه آیا بین میانگین عوامل ارزشگذاری بر انگیزه‌های کاری کارکنان زن دانشگاه آزاد با کارکنان زن دانشگاه علوم پزشکی تفاوت وجود دارد؟ نتایج این پژوهش بیانگر آن است که بین میانگین عوامل ارزشگذاری بر انگیزه کاری کارکنان زن دانشگاه آزاد و کارکنان زن دانشگاه علوم پزشکی در عوامل امکان پیشرفت و ترقی در محیط کار، امنیت شغلی، احساس خودمانی و از خود بودمان در محیط کار و انضباط و نظم جدی در محیط کار در سطح اطمینان ۹۵ درصد و $\alpha=0/05$ ، و همین طور در عوامل صداقت و یکرنگی مدیریت نسبت به مشکلات شخصی، درک و توجه مشفقانه مدیر نسبت به مشکلات شخصی، توجه و قدردانی، شرایط و امکانات و وسایل کاری خوب و مناسب و انضباط و نظم جدی و محرمانه در محیط کار در سطح اطمینان ۹۹ درصد و $\alpha=0/01$ در محیط کاری تفاوت معنی داری وجود دارد. در پاسخ به سوال شش مبنی بر اینکه آیا بین میانگین عوامل ارزشگذاری بر انگیزه‌های کاری کارکنان مرد دانشگاه آزاد با کارکنان مرد دانشگاه علوم پزشکی تفاوت وجود دارد؟ نتایج این پژوهش نشان می دهد که بین میانگین عوامل ارزشگذاری بر انگیزه کاری کارکنان مرد دانشگاه آزاد و کارکنان مرد دانشگاه علوم پزشکی در عوامل ارزشگذاری امکان پیشرفت و ترقی در محیط کار، حقوق و مزایای خوب و احساس خودمانی در محیط کار در سطح اطمینان ۹۵ درصد و $\alpha=0/05$ و همین طور در عوامل انضباط و نظم جدی و محرمانه در محیط کار، درک و توجه مشفقانه مدیر نسبت به مشکلات شخصی، توجه و قدردانی، شرایط و امکانات و وسایل کاری خوب و

مدیران، کارکنان و در نهایت افزایش بهره وری سازمان را فراهم آورند.

پیشنهادهای مبتنی بر نتایج پژوهش

- ۱- مدیریت دانشگاه جهت بالابردن عملکرد و بهره وری نیروی انسانی اهتمام جدی بر کیفیت پرداختی حقوق و مزایا به ویژه برای رده های پایین و میانی سازمان داشته باشند.
- ۲- اقدام جدی رده های بالای سازمانی جهت ثبات و امنیت شغلی کارکنان
- ۳- در اولویت بندی انگیزه های کاری کارکنان، حقوق و مزایا رتبه ی خوبی را به خود اختصاص داده است، این امر نشان می دهد که کارکنان شرایط مالی را ارجح تر می دانند که این نکته باید مورد توجه برنامه ریزان و استراتژیستهای دانشگاه در هنگام تدوین برنامه ریزی استراتژیک و تخصیص بودجه قرار گیرد.
- ۴- در اولویت بندی انگیزه های کاری، متغیر درک مشفقانه رتبه خوبی را در میان کارکنان دانشگاه آزاد و علوم پزشکی به دست آورده است، این نتیجه این امر را بازگو می کند که نیاز به احترام نیازی است که شاغل در یک سازمان انتظارش از یک سو از مدیرش و از سوی دیگر از سوی همکارانش دارد که در هر دو سو نقش مدیر سازمان در تقویت سرمایه اجتماعی در میان کارکنان سازمان بسیار پررنگ خواهد بود.
- ۵- مدیریت دانشگاه ها باید به شناخت و پیش بینی انگیزه های نیروی انسانی خود همت گمارند تا بتوانند با ارضای صحیح و به موقع آنها، زمینه فعالیت و بازدهی بیشتر آنان را در جهت تحقق اهداف سازمانی فراهم آورد.

منابع

- ۱- ابزری و همکاران. (۱۳۸۹). عوامل موثر بر انگیزش کارکنان بیمارستان های دولتی و خصوصی شهر اصفهان. *مجله مدیریت اطلاعات سلامت*.
- ۲- امیرتاش، علی محمد. (۱۳۷۸). مقایسه نظریات کارکنان و مدیران دانشگاه تربیت معلم تهران درباره انگیزه های کاری کارکنان دانشگاه. *فصلنامه دانشمندی. سال دوازدهم، شماره ۴۷*.
- ۳- بخشی ح. همکاران. (۱۳۸۳). عوامل موثر بر ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان. *مجله آموزش در علوم پزشکی*.
- ۴- طائبی و همکاران. (۱۳۷۷). عوامل موثر بر انگیزش شغلی در مدیران از دیدگاه مدیران بیمارستان. تهران: دانشگاه علوم پزشکی ایران.
- ۵- حجازی (۱۳۷۷). ارزیابی رتبه بندی عوامل انگیزش حرفه ای در بیمارستان وابسته به دانشگاه علوم پزشکی مشهد.
- ۶- حموزاده، پژمان. *صادقی*
- ۷- فرجمیل. مرادخانی، بریار. (۱۳۸۹). عوامل موثر بر ایجاد انگیزش شغلی مدیران بیمارستان های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی ارومیه از دیدگاه آن ها در سال ۱۳۸۸. *ماهنامه دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه. دوره نهم، شماره اول، ص ۲۲-۱۵*.
- ۸- رایینز، استیفن پی. (۱۳۸۹). *رفتار سازمانی*. (ترجمه علی پارسیان، سید محمد اعرابی). تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی. جلد اول.
- ۹- راد افشار، زهره و همکاران. (۱۳۸۶). بررسی عوامل انگیزشی موثر بر ماندگاری اعضای هیئت علمی شاغل در علوم پزشکی هرمزگان از سال ۱۳۶۵. *مجله پزشکی هرمزگان، شماره ۳، پاییز ۱۳۸۹*.
- ۱۰- رحمان سرشت، حسین. (۱۳۸۰). *تشخیص عوامل انگیزش کارکنان بر اساس نظریه دی اچ و روم*. انتشارات دوواین.

- انگیزشی هرزبرگ. مجله علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی. دوره ۲۰. شماره ۱. صفحات ۵۲ تا ۵۷.
- هرسی، پال. بلانچارد، کنث. (۱۳۸۵). مدیریت رفتار سازمانی کاربرد منابع انسانی. (ترجمه علی علاقه بند). تهران: انتشارات امیرکبیر.
- Fabusoro, E, Awotunde, J.A, sodiya, C.I. Alarima, C.I. (2008). status of job motivation and job performance of field level extension agents in ogun state: implications for agricultural development. Translated by Rezaei.M. journal of agricultural education and extension. pp 139-152.
- Gandalf, A. (2005). why do nurses at a university hospital want to quit their jobs? pp1-4
- jamison D, joli D. (1991). motivation and performance. Sound view executive book summaries. 13:64-67.
- Franco, LM. Bennett, S. (2004). determination and consequences of health worker motivation hospitals in Jordan and Georgia. pp343-55.
- Linder, J.R. (1998). understanding employee motivation, journal of extension. pp 1-7.
- Moody, C, Pesut, J. (2006). application and extension of motivation theory to professional nursing work. pp15-48.
- Sullivan, p. officemorale. available from: <http://www.emeraldinsight>.
- رحیمی ر. و همکاران. (۱۳۸۲). انگیزش شغلی. فصلنامه دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه. سال دوم. شماره دوم.
- رئیسی و همکاران. (۱۳۸۳). انگیزه های شغلی از دیدگاه مدیران و کارکنان بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی قزوین. مجله پزشکی دانشگاه علوم پزشکی قزوین. شماره ۳۸.
- ساعتچی، محمود. (۱۳۷۶). روانشناسی بهره وری. تهران: انتشارات ویرایش.
- قربانی، رعنا. (۱۳۸۹). بررسی نیازها و عوامل انگیزشی درونی و بیرونی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی ابهر. فصلنامه علوم رفتاری.
- کریمی و همکاران. (۱۳۸۵). ارزیابی عوامل موثر بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی ابن سینا. مجله علوم انسانی و اجتماعی.
- محمودی و همکاران. (۱۳۸۶). بررسی عوامل انگیزش شغلی پرستاران بخش های ویژه. مجله علوم رفتاری. شماره ۲.
- مزینانی و همکاران. (۱۳۷۵). انگیزش و افزایش کارایی کارکنان. تهران: دانشگاه تهران.
- مسعود اصل، ایروان و همکاران. (۱۳۸۹). بررسی ارتباط عوامل بهداشتی و عوامل انگیزشی با رضایت شغلی کارکنان بیمارستان های آموزشی یاسوج بر اساس نظریه

Quarterly Journal of Educational Psychology

Islamic Azad University Tonekabon Branch

Vol. 4, No. 1, spring 2012, No 13



Journal of Educational
Psychology

Comparison between the motivation evaluation among the employees of Mazandaran Medical University and Sari Azad University

Kiumars Niazazari^{1*}, Fattane Amuei¹, Mohammad Taghi Maddah³

- 1) Head and faculty of Sari Azad Islamic University
- 2) Teacher and educational management Ph.D. student Sari Azad Islamic University
- 3) Faculty member of Sari Azad Islamic University

*Corresponding author: k.niazazari@gmail.com

Abstract

Among the factors that can be mentioned to as impressive factors in survival of an organization and must always be considered by managers and the people in charge, are the motivation among employees, the factors that can be effective on it, and the important role of this motivation in applicability and effectiveness of organizations. Considering the importance of motivation it is attempted to carry out a research on it comparing Mazandaran Medical University and Sari Azad University. This research has been done with objective comparison of valuation factors motivation between employees Islamic Azad University with Mazandaran University of Medical Science until determine performance of these universities employees' motivation forces. The research methodology is survey. Research statistical population are 1753 persons of Islamic Azad University with Mazandaran University of Medical Science. Sampling method was classical random and for determination sample volume has been used of statistical methods. In the case participated 384 persons in this research. Data collection has been done by questionnaire. For determination questionnaire validity have been used content and formal validity and reliability of questionnaire was studied with utilization of Cronbach's alpha and was calculated .805. The research data analysis was carried out by descriptive statistics such as (mean, variance and standard deviation) and inferential statistics such as (one group t test, independent two groups). The research findings demonstrate that: There are significant differences between factors employees Islamic Azad University with Mazandaran University of Medical Science.

Key words: Motivation, Appropriate condition, Attention and gratitude, Honesty, Discipline
