شناسایی و اولویت بندی نیازهای روان شناختی محیط کار اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی ارومیه

وحید سلطانزاده[۱]، اکبر امراهی[۲]، یوسف فقیه نیا ترشیزی[۳]

تاریخ دریافت: ۹۲/۰۹/۲۵ تاریخ ویرایش: ۹۲/۱۲/۰۲ تاریخ پذیرش: ۹۳/۰۳/۰۳

چکیده

زمینه و هدف: با توجه به نقش و اهمیت پرداختن به نیازهای روان شناختی در محیط کار در راستای عملکرد و تعهد بیشتر کارکنان نیاز به پرداختن به این مسئله مهم جلوه می کند، به همین دلیل این پژوهش با هدف شناسایی و اولویت بندی نیاز های روان شناختی محیط کار اعضای هیات علمی انجام شده است.

روش بررسی: روش تحقیق حاضر توصیفی از نوع پیمایشی بود، ۱۴۷نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی ارومیه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه ای جهت بررسی انتخاب شدند. داده ها با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته نیاز های روان شناختی محیط کار جمع آوری شدند. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار آماری SSPS16 با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل عاملی تاییدی، T تک نمونه ای و فریدمن انجام گرفت.

یافته‌ها: وضعیت مولفه های نیاز های روان شناختی محیط کار نسبتا مطلوب ارزیابی شد. از نظر اعضای هیات صفات انسانی در محیط کار در رتبه اول اهمیت قرار داشت و در رتبه های بعد به ترتیب باورهای سازمانی، فرهنگ کار، خودبازسازی، حس تعلق، خوداحترامی، عدم بیگانگی از خود، خودآگاهی قرار داشت.

نتیجه‌گیری: نتایج مطالعه حاضر با اولویت بندی مولفه های نیاز های روان شناختی محیط کار ضرورت توجه و پرداختن محیط کار به نیاز های روانی بویژه صفات انسانی را مورد تاکید قرار می دهد.

کلیدواژه‌ها: نیازهای روان شناختی محیط کار، اعضای هیات علمی، دانشگاه علوم پزشکی، ارومیه

مقدمه

ارتقای سلامت کارکنان و بهداشت محیط کار به طور فزاینده‌ای به میزان توجه سازمان به نیازهای کارکنان بستگی دارد [۱]. امروزه اهمیت عامل انسانی و نقش منحصر به فرد آن به منزله یک منبع استراتژیک و طراح و مجری نظام ها و فراگردهای سازمانی جایگاهی به مراتب والاتر از گذشته یافته است تا جایی که در تفکر سازمانی پیشرفته از انسان به مثابه مهمترین منبع و دارایی برای سازمان یاد می‌شود [۲]. اگر در گذشته کار، سرمایه و زمین عوامل اصلی تولید به حساب می‌آمدند، امروزه نیروی انسانی افزایش بهره وری به عنوان عوامل رشد و توسعه تلقی می شود [۳-۴]. در واقع می‌توان عنوان کرد که نیروی کار سالم و حیاتی، دارایی استراتژیک هر سازمان است [۵].

اگر چه افراد در سازمان‌ها، نقش‌ها و موقعیت‌های متفاوتی را احراز می‌کنند ولی این بدان معنا نیست که فاقد نیاز باشند. در حقیقت، نیازها و انگیزه های انسانی، عناصر کلیدی در تشخیص چگونگی رفتار افراد در سازمان ها می باشند. کار کردن افراد در سازمان ها همیشه به عنوان وسیله ای جهت برآورده کردن نیاز های خود از طریق انجام شغلهایشان مورد ملاحظه قرار می گیرد. با وجود این حقیقت که نیازها در تحلیل و گفتارهایمان بسیار ساده و پیش پا افتاده هستند، تعریف رسمی از مفهوم نیاز، به همان آسانی که ممکن است در وهله نخست به نظر آید وجود ندارد [۶-۷]. نیاز اشاره دارد به حالت های درونی عدم تعادل که موجب می‌شوند افراد مسیرهایی از فعالیت را به منظور به دست آوردن تعادل درونی پیگیری کنند [۸]. بررسی

۱- (نویسنده مسئول) کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه ارومیه ، ارومیه، ایران. Vahid.soltanzadeh@gmail.com
۲- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.
۳- کارشناس ارشد علوم کامپیوتر، دانشگاه صنعتی امیرکبیر تهران، ایران.

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

جدول ۱- ویژگی های نمونه آماری از نظر ویژگی های جمعیت شناختی

متغیر	مقوله	تعداد	درصد	متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
جنسیت	زن	۴۹	۳۳/۳	سن	۳۹/۲۶	۵/۸۹
	مرد	۹۸	۶۶/۷			
مرتبه علمی	مربی	۱۸	۱۲/۲	سابقه خدمت	۱۲/۴۲	۷/۱۴
	استادیار	۸۲	۵۵/۸			
	دانشیار	۳۸	۲۵/۹			
	استاد	۹	۶/۱			
n = ۱۴۷						

نظریه‌های مختلف از نظریه انسان مدار نشان می‌دهد که نیاز مورد تاکید قرار می گیرد هر چند که ممکن است با اصطلاحات متفاوتی بیان گردد. از ج ملـه مـک کللند اشاره می کند که نیاز های انسان شامل نیاز به قدرت، نیاز به موفقیت و نیاز به تعلق می باشد. آلدرفر نویسنده دیگری که سه نیاز اساسی انسان را در نیاز به بقاء، نیاز به رشد و نیاز به ارتباط با دیگران معرفی می‌کند [۹]. مازلو نیازهای انسان را در سلسله مراتب پنجگانه فیزیولوژیک ، ایمنی، اجتماعی، عزت نفس و خود شکوفایی طبقه بندی کرده است [۱۰]. در نظریه خودمختاری مطرح می شود که انسان های با انگیزه دارای سه نیاز ذاتی- روانی، نیاز به استقلال، شایستگی و ارتباط هستند که این نیاز ها نقش اساسی در هدایت رفتار انسان و حفاظت یا افزایش سلامت روان در آنان دارد [۱۱-۱۲-۱۳]. ارضای نیازهای ذاتی – روانی زمینه ای را فراهم می آورد که کارکنان رفتارها و عملکرد خود را با توجه به مسئولیت خود در جهت رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده سازمان فعال کنند [۱۴]. باید بیان کرد که محل کار عرصه ای است که به وضوح می تواند نیازهای کارکنان را در زمینه استقلال، شایستگی و احساس ارتباط به دیگران را برطرف کند [۱۵-۱۶]. در مقابل نیز می تواند تهدیدی برای برآورده شدن نیاز های مذکور باشد در نتیجه کارکنان با یک مکانیزم مانع شونده در برابر تحقق نیاز های ذاتی- روانی مواجه می شود [۱۷-۱۸]. با این حال، سوال در مورد اینکه مولفه های اساسی نیاز های روان شناختی محیط کار کدام ها هستند به طور بالقوه هنوزحل نشده است. کند و کاو پیرامون این موضوع از پیشینه چندانی علی الخصوص در کشور برخوردار نیست، فقر پژوهشی مذکور در نظام آموزش عالی بیشتر به چشم می خورد. پژوهش های گذشته پیشتر به بررسی نیازهای توسعه حرفه اعضای هیات علمی و شیوه های برآورد آن [۱۹]، عوامل مرتبط با توانمندسازی [۲۰]، وضعیت بالندگی اعضای هیات علمی [۲۱]، مشکلات اعضای هیات علمی در سطوح اداری، آموزشی، پژوهشی، ارتباطی، ارتقا و محیطی [۲۲] و کیفیت محیط کار [۲۳] پرداخته است. در نتیجه ضرورت پرداختن به نیاز های روان شناختی محیط کار بویژه در دانشگاه ها احساس می شود. پرداختن به این مساله برای دانشگاه ها حیاتی به نظر می رسد چرا که اعضای هیات علمی به عنوان رکن اساسی و مرکز ثقل دانشگاه ها، شالوده پویایی مراکز علمی محسوب می شوند و دانشگاه ها باید با توجه به شرایط و مقتضیات خود، ساز و کارهای مناسب را جهت شناسایی و مطالعه نیاز های روان شناختی محیط کار برای اعضای هیات علمی شناسایی و کلیه امکانات خود را برای آن آماده نمایند. با توجه به مسائل مطرح شده هدف اصلی این پژوهش شناسایی و اولویت بندی نیازهای روان شناخی محیط کار اعضای هیات علمی علوم پزشکی بوده است.

روش بررسی

روش تحقیق حاضر توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری مورد نظر شامل ۳۰۰ نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی ارومیه است. که با استفاده

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم هر یک از دانشکده ها ۱۴۷ نفر به عنوان نمونه آماری جهت مطالعه انتخاب شده است. برای تعیین حجم نمونه مورد نظر با توجه به حجم جامعه آماری از فرمول کوکران استفاده شده است [۲۴]. برای انجام این پژوهش پس از تصویب موضوع تحقیق به مطالعه کتب تخصصی، مجلات علمی- پژوهشی و منابع علمی کتابخانه‌ای اقدام و فیش‌برداری گردید. برای اجرای پرسشنامه‌ها بر اساس معرفی‌نامه معاونت آموزشی دانشگاه ارومیه و با هماهنگی معاونت آموزشی و اداره کل حراست دانشگاه علوم پزشکی ارومیه و دریافت معرفی‌نامه از سوی مسئولان دانشگاه مذکور امکان توزیع پرسشنامه در میان اعضای هیات علمی فراهم شد. شیوه توزیع پرسشنامه‌ها نیز به این شکل بود نمونه آماری از دانشکده متناسب با حجم آن در جامعه آماری تعیین گردید و سپس اقدام به توزیع پرسشنامه‌ها شده و با حضور مستمر پژوهشگران و با مساعدت همکاران در عرض ۱۵ روز پرسشنامه‌ها جمع‌آوری گردیدند. به منظور رعایت ملاحظات اخلاقی آزمودنی ها کد داشتند و محرمانه ماندن اطلاعات و اصل راز داری رعایت شد. ابزار گردآوری پژوهش پرسشنامه محقق ساخته نیاز های روان شناختی محیط کار که با بهره گیری از ابعاد ارائه شده نیاز های روانی توسط هامفریز [۲۵] طراحی و تدوین شده است. پس از طراحی گویه های پرسشنامه بر اساس متون نظری و تجربی، گویه هایی که مولفه های نیاز های روان شناختی محیط کار را می سنجید برای متخصصان علوم تربیتی و روانشناسی ارسال و از آنها خواسته شد که درجه اهمیت آن ها را مشخص کنند، پس از گردآوری داده ها در مرحله اول، رتبه بندی های به دست آمده درباره مولفه های مشخص شده و در مرحله بعد پرسشنامه تنظیم شده که حاوی رتبه بندی حاصل از نظرخواهی در مرحله اول بود، برای متخصصان ارسال شد و از آنها خواسته شد که توافق نظر خود را با رتبه بندی به دست آمده اعلام کنند. پرسشنامه اولیه دارای ۵۲ گویه بود که پس از توجه کامل، با نظر متخصصان به ۳۴ گویه کاهش یافت. در نتیجه روایی محتوایی و صوری آن مورد تایید متخصصان قرار گرفت. برای سنجش پایایی پرسشنامه نیز بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۸۸ /۰=α به دست آمد. پرسشنامه در بخش اول، شامل مشخصات فردی اعضای هیات علمی و در بخش دوم شامل ۳۴ گویه که بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت (شامل: خیلی کم، نمره ۱، کم، نمره ۲، تا اندازه‌ای، نمره ۳، زیاد، نمره ۴ و خیلی زیاد، نمره ۵) طراحی شده است. این پرسشنامه دارای هشت مولفه خوداحترامی(Self Esteem) (سوال‌های ۱ تا ۵)، حس تعلق(Belonging) (۶ تا ۱۰)، خودآگاهی (Self Knowledge) (سوال های ۱۱ تا ۱۴)، خودبازسازی (Presence) (سوال های ۱۵ تا ۱۷)، عدم بیگانی از خود (Lack of self alienation) (سوال ۱۸ تا ۲۱)، صفات انسانی (Human traits) (سوال ۲۲ تا ۲۶)، فرهنگ کار (Work Culture) (سوال های ۲۷ تا ۳۱) و باورهای سازمانی (Organizational beliefs) (سوال های ۳۲ تا ۳۴) می باشد. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار آماری SSPS16 و به کمک آمار توصیفی و آماری استباطی نظیر ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل عاملی تاییدی، T تک نمونه ای و فریدمن انجام گرفت.

یافته‌ها

یافته های مرتبط با ویژگی های جمعیت شناختی نمونه آماری در جدول ۱ گزارش شده است.

ماتریس همبستگی مولفه های نیاز های روان شناختی محیط کار در جدول ۲ ارائه شده است.

با توجه به جدول ۲ خود احترامی (r = ۰/۷۳)، حس تعلق (r = ۰/۶۶)، خودآگاهی (r = ۰/۷۳)، خودبازسازی (r = ۰/۷۲)، عدم بیگانگی از خود (r = ۰/۵۷)، صفات انسانی (r = ۰/۷۴)، فرهنگ کار(r = ۰/۷۸) و باورهای سازمانی (r = ۰/۵۹) با نیاز های روان شناختی محیط کار کل رابطه مثبت و معنی داری دارد.

نتایج تحلیل عاملی تاییدی پرسشنامه نیاز های روان شناختی محیط کار در جدول ۳ ارائه شده است.

نتایج جدول ۳ نشان می دهد که مقدار آزمون کفایت

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

جدول ۲- ماتریس همبستگی بین نیاز های روان شناختی محیط کار

متغیر ها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
نیاز های روان شناختی محیط کار	۱								
خوداحترامی	۰/۷۳**	۱							
حس تعلق	۰/۶۶**	۰/۴۶**	۱						
خودآگاهی	۰/۷۳**	۰/۵۴**	۰/۴۶**	۱					
خودبازسازی	۰/۷۲**	۰/۴۴**	۰/۲۵**	۰/۵۳**	۱				
عدم بیگانگی از خود	۰/۵۷**	۰/۲۴**	۰/۲۰*	۰/۲۴**	۰/۴۸**	۱			
صفات انسانی	۰/۷۴**	۰/۵۲**	۰/۴۴**	۰/۴۲**	۰/۴۰**	۰/۴۲**	۱		
فرهنگ کار	۰/۷۸**	۰/۵۲**	۰/۶۳**	۰/۴۸**	۰/۴۷**	۰/۳۷**	۰/۵۲**	۱	
باور های سازمانی	۰/۵۹**	۰/۳۹**	۰/۲۳**	۰/۳۴**	۰/۳۸**	۰/۲۴**	۰/۳۵**	۰/۳۳**	۱

* p<0.05 ** p<0.01

نمونه برداری (KOM) در این ماتریس برابر ۰/۷۳ است. آزمون کرویت بارتلت در سطح ۹۵ درصد اطمینان معنی داری را نشان می دهد. هشت عامل اصلی که ارزش بیشتر از یک دارند و در مجموع ۶۱/۴۱ درصد از واریانس نمره های مقیاس را تبیین می کنند.

نتایج آزمون T تک نمونه‌ای مقایسه میانگین نمونه آماری با جامعه آماری به منظور بررسی وضعیت مولفه‌ها نیاز های روان شناختی محیط کار در جدول ۴ ارائه شده است میانگین کلی نیاز های روان شناختی محیط کار از دیدگاه اعضای هیات علمی ۰/۴۸±۳/۱۳ (۰/۰۰۱= p؛t=۳/۲۸) مثبت و معنی دار بود. نتایج آماره های t مولفه های خوداحترامی (۰/۰۱ =p ؛t= ۲/۵۳)، حس تعلق (۰/۰۵=p ؛t=۱/۹۷)، خودبازسازی (۰/۰۲=p ؛t= ۲/۲۶)، صفات انسانی (۰/۰۰۰=p ؛t= ۵/۱۵)، فرهنگ کار (۰/۰۰۹ =p ؛t= ۲/۶۵)، باورهای سازمانی (۰/۰۰۰ =p ؛t= ۴/۳۷)، مثبت و معنی دار بود. مولفه‌های خودآگاهی و عدم بیگانگی از خود تفاوت معنی داری را نشان نمی دهد. در نتیجه می توان وضعیت مولفه های نیازهای روان شناختی محیط کار در وضعیتی نسبتاً مطلوبی قرار دارد. تصمیم گیری در زمینه وضعیت موجود بر اساس مقیاس بازرگان و همکاران [۲۶] صورت گرفته است. بر اساس استاندارد مورد نظر نتایج بدست آمده حاصل از میانگین ۱ تا ۲/۳۳ را در وضعیت نامطلوب، ۲/۳۴ تا ۳/۶۷ را در سطح نسبتاً مطلوب و ۳/۶۷ تا ۵ را در ضعیت مطلوب ارزیابی می‌کنند.

نتایج آزمون فریدمن به منظور رتبه بندی نیاز های روان شناختی محیط کار در جداول ۵ ارائه شده است. نتایج حاصل آزمون کای دوی محاسبه شده ۵۳/۳۷ که با درجه آزادی ۷ و سطح معنی داری (p=۰/۰۰۰) تفاوت معنی داری بین رتبه ی میانگین زوج های نیازهای روانی کار وجود دارد.

نتایج حاصل از جدول ۵ نشان می دهد که صفات انسانی در رتبه اول و در رتبه های بعد به ترتیب باورهای سازمانی، فرهنگ کار، خودبازسازی، حس تعلق، خوداحترامی، عدم بیگانگی از خود، خودآگاهی قرار دارد.

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر مطالعه و اولویت بندی نیاز های روان شناختی محیط کار اعضای هیات علمی دانشگاه ها بود. وضعیت مولفه های نیاز های روان شناختی محیط کار اعضای هیات علمی در وضعیتی نسبتاً مطلوب قرار داشت. اولویت بندی مولفه نیاز های روان شناختی محیط کار بر اساس نظرات اعضای هیات علمی، صفات انسانی در رتبه اول و در رتبه های بعد به ترتیب باورهای سازمانی، فرهنگ کار، خودبازسازی، حس تعلق، خوداحترامی، عدم بیگانگی از خود، خودآگاهی قرار داشت. هامفریز [۲۵] معتقد است صفات انسانی در محیط کار بسیار پیچیده و تشریح و تحلیل

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

جدول ۳- ماتریس دوران یافته ابعاد وزیر مولفه های نیاز های روان شناختی محیط کار

گویه های پرسشنامه نیاز های روان شناختی محیط کار	خود احترامی	حس تعلق	خودآگاهی	خود بازسازی	عدم بیگانگی	صفات انسانی	فرهنگ کار	باورهای سازمانی
احساس می کنم باید اول به خود احترام بگذارم تا دیگران به من احترام گذارند	۰/۵۹							
من خودم را به صورت عمیق تعریف می‌کنم، نه فقط از جنبه فیزیکی و مادی.	۰/۵۹							
برا خودم، افکارم، ارزش هایم احترام قائلم	۰/۷۴							
در ارتباطات خودم با دیگران احساس حقارت و کاستی نمی کنم	۰/۵۱							
من نیاز دارم که متفاوت از دیگران باشم.	۰/۶۳							
احساس می کنم به سازمان تعلق دارم.		۰/۶۳						
احساس می کنم که عضویی از گروه کاری هستم		۰/۷۲						
احساس می کنم که سازمان قدر و منزلت من را می داند.		۰/۵۳						
واقعا احساس می کنم که مشکلات این سازمان مشکلات خودم من است.		۰/۵۹						
خوشحال می شوم مابقی دوره خدمتم را در این سازمان بگذرانم.		۰/۷۸						
احساس می کنم توان تغییر در دنیای اطراف خود را خواهم داشت.			۰/۷۱					
نسبت به محیط کاری خود آگاهی دارم			۰/۶۶					
من قادر به وارد شدن در سطوح بالاتر خودآگاهی هستم.			۰/۷۸					
من به ارتباط عمیقتر بین خودم و سایر افراد آگاهم			۰/۸۱					
توان افزایش قابلیت های خود را دارا هستم.				۰/۶۶				
می توانم از نظر روحی و روانی خود را تقویت کنم				۰/۷۳				
توان کشف ویژگی های فیزیکی، هوشی، رفتاری، اجتماعی، روحی و معنوی خود را دارم				۰/۶۵				
کار من با طبیعت، ماهیت و قابلیت های من سازگاری دارد.					۰/۸۱			
ماهیت کار من را از ماهیت خودم جدا نمی سازد					۰/۶۲			
من قادر به یافتن معنی و هدف زندگی خود و سازمان هستم.					۰/۶۰			
من به دلایلی که می توانم بفهمم، خودم را خوشبخت می دانم.					۰/۵۹			
صفات انسانی در محیط کار بسیار پیچیده و تحلیل آن دشوار است.						۰/۷۳		
من صفات انسانی محیط کار را به خوبی حس می کنم						۰/۸۱		
محیط کار مملوء از صفات خوب مثل مهربانی، تعاون، همکاری، و.... است						۰/۶۹		
آمدن به سر کار برای من لذت بخش می باشد.						۰/۸۲		
محیط کار صفات انسانی شایسته را تقدیر می کند						۰/۷۶		
محیط کاری از فرهنگ های متفاوتی برخودار است.							۰/۸۲	
فرهنگ محیط کار من با هویت ملی و ماهیت انسانی همسو و هماهنگ می باشد							۰/۸۱	
فرهنگ کار در سازمان من تفاوت های جنسیتی را مورد توجه قرار نمی دهد.							۰/۵۳	
فرهنگ کاری مملو از فرصت های برای رشد و پیشرفت و ارتقا برای من می باشد							۰/۶۴	
فرهنگ سازمان مملوء از ویژگی های انسان محورانه است.							۰/۷۸	
سبک مدیریت با ویژگی های کارکنان همخوانی دارد								۰/۵۸
از این که درباره محل کارم با افراد خارج از سازمان صحبت کنم لذت میبرم.								۰/۶۷
ارزش های من و ارزش های سازمان خیلی به هم نزدیک است								۰/۷۱
B.T=۰/۷۳KOM=	d.f=۲/۵۳	Sig.=۵۶۱	۰/۰۰۰					

آنها دشوار است. در شرایطی که صفات مثبت رایج باشد بر سر کار آمدن لذت بخش خواهد بود، زیرا جو همراه با نشاط است و از فرد استقبال می‌کند. صفاتی مانند توجه، مهربانی، و نوآوری از جمله این صفات محسوب می شوند. زمانی صفات انسانی منفی رواج دارد، فرد از تصور حضور بر سرکار احساس ناخوشی می کند. صفات منفی محیط خصمانه ای برای استعداد و هویت فرد فراهم می سازد. باورهای سازمانی در اولویت بندی دوم قرار گرفت، در محیط کاری مواردی چون طبیعت انسان، طبیعت روابط انسان، سبک مدیریت، رابطه سازمان با اعضاء و جامعه، خانواده، سبک زندگی، معنویت، آسیب پذیری و ... باید مورد توجه قرار گیرد، چرا که فرد با داشتن این باور که سبک مدیریت و ارزش های سازمانی با سبک و ارزش های خود همسو است به تلاش بیشتر برای رسیدن به اهداف سازمان می پردازد چرا که رسیدن به اهداف سازمان را همسو با

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

جدول ۴- نتایج آزمون t تک نمونه ای نیاز های روان شناختی محیط کار و زیر مولفه های آن

متغیر	میانگین و انحراف معیار	آماره T	درجه آزادی	سطح معنی داری	تفاوت میانگین
نیاز های روانی کار	۳/۱۳±۰/۴۸	۳/۲۸	۱۴۶	۰/۰۰۱	۰/۱۳
خوداحترامی	۳/۱۳±۰/۶۳	۲/۵۳	۱۴۶	۰/۰۱	۰/۱۳
حس تعلق	۳/۱۰±۰/۶۳	۱/۹۷	۱۴۶	۰/۰۵	۰/۱۰
خودآگاهی	۲/۸۹±۰/۷۲	-۱/۷۴	۱۴۶	۰/۰۸	-۰/۱۰
خودبازسازی	۳/۱۴±۰/۷۴	۲/۲۶	۱۴۶	۰/۰۲	۰/۱۹
عدم بیگانگی از خود	۳/۰۴±۰/۶۵	۰/۸۵	۱۴۶	۰/۳۹	۰/۰۴
صفات انسانی	۳/۳۱±۰/۷۳	۵/۱۵	۱۴۶	۰/۰۰۰	۰/۳۱
فرهنگ کار	۳/۱۶±۰/۷۵	۲/۶۵	۱۴۶	۰/۰۰۹	۰/۱۶
باور های سازمانی	۳/۲۶±۰/۷۲	۴/۳۷	۱۴۶	۰/۰۰۰	۰/۲۶

جدول۵- اولویت بندی نیاز های روان شناختی محیط کار

نیاز های روان شناختی محیط کار	میزان میانگین	رتبه
صفات انسانی	۵/۳۲	۱
باور های سازمانی	۵/۰۲	۲
فرهنگ کار	۴/۶۶	۳
خودبازسازی	۴/۵۱	۴
حس تعلق	۴/۴۴	۵
خوداحترامی	۴/۳۸	۶
عدم بیگانگی از خود	۴/۱۸	۷
خودآگاهی	۳/۴۹	۸

رسیدن به اهداف خود می داند. بنابر گزارش گل پرور و همکارانش [۲۷] می توان گفت ارزش های سازمانی باورهای فراگیر، نسبتاً پایدار و مسلط در باب اقدامات، رفتارها، ارتباطات، تعاملات یا هر وضعیت پایانی دیگری است که بسان منبع ارجاع و هدایت برای اعضای سازمان در تمامی سطوح عمل می کند و زمینه را برای بقاء، بهزیستی و پیشروی یک سازمان به سمت اهداف سازمانی و فردی فراهم می آورد. از طرف دیگر سبک های رهبری و مدیریت و مدیریت در درون سازمان به طور جدی در شکل دهی ارزش های معطوف به کار و تعاملات و ارتباط درون و برون سازمانی موثر هستند. در اولویت بعدی فرهنگ کار قرار گرفت، باید بیان کرد که کارکنان فرهنگی را ترجیح می دهند که با ماهیت انسانی و هویت ملی آنان هماهنگ باشد. فرهنگی که مملو از پذیرش تفاوت ها باشد، تفاوت های جنسیتی در آن مطرح نگردد، فرهنگی که مملو از فرصت برای رشد و پیشرفت و ارتقا باشد. در این خصوص مطالعات نشان می دهد که ساخت یک فرهنگ سازمانی سازنده می تواند موجب رضایت شغلی و بالا بردن روحیه همکاری در کارکنان شود [۲۸]. در اولویت بعدی از نظر اعضای هیئت علمی خودباسازی قرار گرفت، انسان ها از استعدادها و توانایی بالقوه ای برخودارند که می توانند قابلیت‌های خود را کشف کنند و بواسطه شناسایی قابلیت‌های خود به کشف دیگران می پردازنند، توان کشف ویژگی‌های فیزیکی، هوشی، رفتاری، اجتماعی، روحی و معنوی خود، قابلیت باسازی فرد را بالا برده و می‌توانند از نظر روحی و روانی فرد را تقویت کند. در این راستا شمچن [۲۹] بیان می‌کند خودباسازی در ادراک فرد از محیط کاری خود نقش موثری را ایفا می‌کند. حس تعلق در مرتبه بعدی قرار گرفت، در این

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

رابطه هامفریز [۲۵] اشاره می کند کـه همـه انسـان‌هـا دوست دارند به جایی یا کسی تعلق داشـته باشـند، هـم تعلق زیـاد و هـم فقـدان آن موجـب یـاس و ناامیـدی می‌شود بنابراین باید در احساس تعلق در انسـان تـوازن کافی برقرار باشد. وجود حس تعلـق در میـان کارکنـان سبب می‌شود که احساس کنند عضویی از گروه کاری و سازمان هستند در نتیجه مشکلات سازمان را مشکلات خود دانسته و تمایل به باقی مانـدن در سـازمان داشـته باشند، این وفـاداری و وابسـتگی یکـی از لازمـه هـای اساسی حفظ نیروی منابع انسانی در سازمان ها می‌تواند باشد چرا که نیروی انسانی با احساس وفاداری و تعلق و تعهدکم، نه تنها خود در جهت نیل بـه اهـداف سـازمان حرکت نمی‌کند، بلکه با ایجاد فرهنگ بی تفاوتی نسبت به مسائل و مشکلات سازمان، بین دیگر همکـاران روح همکاری و تعاون را ضعیف می کند و در نهایت موفقیت سازمان را به تـاخیر مـی‌انـدازد یـا مـانع آن مـی‌شـود. پژوهشگران بیان می کنند که احسـاس تعلـق فـرد بـه سازمان نتایجی همچون تابعیت، تلاش کاری، عملکـرد بهتر شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، کاهش تعـارض و تمایل ترک شغل می تواند به همراه داشته باشـد [۳۰-۳۲]. در اولویـت بعـدی از نظـر اعضـای هیـات علمـی خوداحترامی قـرار گرفـت، خـوداحترامی زمـانی در فـرد ظهور می کند که محیط نسبت به فرد بی توجه و تهدید کننده باشد. خود احترامی احساسی است که فرد واجـب می بیند باید وجود داشته باشـد تـا بـه دیگـران احتـرام بگذارد،این احساس باعث می شود به صورت عمیق خود را تعریف کرده، برای خود، افکار و ارزش هایش احتـرام قائل باشد. در مطالعه کجباف و پورکاظم [۳۳] مشخص شد که کارکنان نیاز به رشد (ایجاد مهارت و دانش جدید کاری، داشتن اندیشـه مسـتقل، احسـاس خـوداحترامی، فرصت بهبود و رشد شخصی) را به عنـوان مهـم تـرین نیاز در مقابلِ نیازهای فیزیولوژیک مطرح می نمایند. در اولویت بعدی از نظر اعضای هیات علمی عدم بیگانی از خود قرار گرفت، کار می تواند یک شخص را با طبیعت، ماهیـت و قابلیـت هـای خـود بیگانـه سـازد و برخـی محیط‌های کاری حضور انسانیت را کمرنگ تر می‌کنـد. اغلب، ماهیت کار، انسان را از ماهیت خود دور می سازد، مفـاهیمی چـون فراینـد، روش، مـدل، پـروژه کـه در محیط‌های کاری جاری می باشد تعیین کننده این است که فرد روابط خود را چگونه با سازمان و سـایر اعضـای سازمان تعریف کند و این می تواند در صورت عدم دقت به طور منفی اثر گذار باشد. محـیط کـاری نیـاز دارد بـا توانایی ها و قابلیت های افراد همخوانی داشته باشد که فرد را قادر سازد معنی و هدف زندگی سازمانی را بفهمد. وینر و ساروس[۳۴] اعتقاد دارند که سازماندهی محـیط کار در جهت خلق و ایجـاد محیطـی آرام و بهـره ور در دانشگاه ها طوری که منجر به فعال شدن بیشتر نیروی انسانی و کاهش افسردگی‌ها و رشد خدمات مثبت و در نهایت دستیابی به بهـره وری مـورد نظـر شـود، لازمـه پیشبرد برنامه هـای دانشـگاه مـی باشـد. در نهایـت در اولویـت آخـر خـود آگـاهی قـرار گرفـت. خـود آگـاهی احساسی از توانایی تغییر محیط اطراف می‌توانـد باشـد، آگاهی فرد از توانایی‌ها و قابلیت‌هـای خـود، آگـاهی از محیط را فراهم می سازد. در ایـن خصـوص عباسـی و فانی [۳۵] گزارش می کنند مهارتهای خودآگاهی شامل اطلاعاتی در مـورد خـود فـرد و اسـتفاده از مهارتهـای مرتبط با وظیفه مدیریتی فرد است، این توانایی هـا بـه فرد کمک می کند تا از نقاط قوت و ضـعف خـود آگـاه شوند و در نتیجه درک صحیحی از سایر افراد به عمـل آورد. یافته های حاصل از نتایج بدست آمده را به سختی می توان با نتایج پژوهش‌های دیگر مورد مقایسـه قـرار داد. ولی مـی تـوان نتـایج حاصـل را مکمـل مطالعـات گذشته از جملـه رحیمـی و همکـاران [۲۳]، زاهـدی و بازرگـان [۱۹] و سـاپماز و همکـاران [۱۳] دانسـت. در مطالعه و بررسی رحیمی و همکارانش مشخص شد کـه کیفیت محیط کار در روحیه اعضـای هیـات علمـی اثـر گذار است. در مطالعه زاهدی و بازرگان مشخص شد که در چهار حوزه آموزشی و پژوهشی، اجرایی و مهارتهـای ارتباطی نیاز وجود دارد. ساپماز و همکـارانش گـزارش کردند که سـه نیـاز ذاتـی- روانـی، نیـاز بـه اسـتقلال، شایستگی می توانند پیش بینی کننده های قـوی بـرای رضایت از نیاز روانی و رضایت از شادی باشند. پـژوهش

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

حاضر جزء اولین کوشش ها در ایران برای شناسایی مولفه های نیاز های روان شناختی در محیط کار می‌باشد، که در بین اعضای هیات علمی انجام گرفت. تعمیم یافته های این تحقیق به سازمانهای و کارکنان دیگر با محدودیت مواجه است. همچنین برای افزایش تعمیم پذیری یافته ها توصیه می شود این تحقیقات در سازمان های دیگر و با نمونه های دیگر تکرار شود. در نهایت در مقام جمع بندی می توان بیان نمود که هنگامی سازمان ها طراحی می شوند، گاهی افراد نادیده گرفته می شوند و بیشتر تمرکز و توجه بر ساختار و طراحی آن قرار می گیرد، این در حالی است که سازمان‌ها به همان اندازه که برای رسیدن به اهداف تعیین شده مسئولیت دارند برای پاسخگویی به نیاز های انسانی افراد باید خود را مسئول بدانند. انسان ها دارای مجموعه ای از نیاز ها هستند که موجب ایجاد انگیزه در آنها می شود، در نتیجه وجود شرایط محیطی کاری مناسب برای ارضا نیازهای مختلف انسان یک شرط ضروری است، این مهم برای نظام آموزش عالی نقش مهمی را ایفا می کند چرا که هسته اصلی توسعه و پیشرفت در نظام آموزش عالی را اعضای هیات علمی تشکیل می دهند و توسعه مداوم فردی اعضای هیات علمی از شاخصه های اصلی یک دانشگاه موفق می باشد در نهایت توجه به نیاز های روان شناختی محیط کار اعضای هیات علمی می تواند گامی موثر در جهت بهبود و توسعه فرایندها و برونداد نظام آموزش عالی باشد.

پیشنهادات

- مسئولان دانشگاه نیازهای روان شناختی محیط کار را مورد توجه قرار دهند. این کار باعث افزایش توانایی دانشگاه در ایجاد هماهنگی میان نیازها و افراد می شود که در جهت کمک به افراد برای ارتقای مسیر شغلی آنها قابل کاربرد است.
- فراهم سازی بستر و محیطی که اعضای هیات علمی بتوانند با حفظ احترام به دیگران در محیط کاری، روابط و تعاملات سازنده توام با دوستی با یکدیگر برقرار کنند.
- به مدیران دانشگاه ها پیشنهاد می شود به ارزشها و صفات انسانی توجه ویژه ای کنند چرا که یکی از عوامل اصلی پرداختن به نیازهای روانی محیط کار توجه به صفات انسانی پسندیده است توجه به این صفات، زمینه ساز رشد استعدادها و توجه به هویت افراد می شود.
- پیشنهاد می شود که مدیران دانشگاه در تلاش برای حاکم کردن فرهنگی در سازمان باشند که حمایت کننده رشد و پیشرفت افراد و مملوء از ویژگی‌های انسان محورانه باشد.
- پیشنهاد می شود که شرایطی در سازمان برقرار گردد که افراد بتوانند قابلیت های خود را شناخته و در جهت بهبود و توسعه توانمندی های خود اقدام کنند این مهم می تواند با برگزاری آموزش های ضمن خدمت، کارگاه های آموزشی و اقداماتی از این نوع فراهم گردد.

منابع

1. Moore F. Work-life balance: contrasting managers and workers in an MNC, Employee Relations.2007; 29(4); 385-399.
2. Ansari M, Bagheri A, Salehi M. From the perspective of organizational commitment theorists and strategic role of human resources management to improve the. Journal of Human Development and Police.2010; 7(31); 35-72. (in Persian).
3. Bakhtiyar- Nasrabadi H.A, Rajaeepour S, Salimi GH, Taherpour F, and Partovi M. The relationship between job satisfaction and job. Research Administration, 2008; 9(33); 57-76.
4. Mayer A. Review confirms work Place Counseling Reduces stress. British medical Journal.2008; 322: 637.
5. Gerard I.M, Arjella R, Van Scheppingen J, Dijkman J, Besten H. The organizational benefits of investing in workplace health, International Journal of Workplace Health Management,2010; 3(2):143-159.
6. Hoy W, Miskel C.G. Educational administration, Translated by; Mirmohamamad Seied – abbaszadeh. Urmia: urmia university

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

the ways to meet the needs , Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education, 2013; 67:69-89. (Persian).

20. Abdolahi B, Hidari S. Factors associated with the empowerment of faculty members: A case study of Tehran Teacher Training University. Journal of Higher Education Association of Iran. 2009; 2(1); 1-24. (Persian).

21. Jamshidi L. The study of faculty members' growth in a big State university and the way to progress it continuously, (Master's dissertation). Shahid Beheshti University, Tehran, Iran 2007;(Persian).

22. Javadi M. The study of newly-employed faculty members' problems in Tehran universities from 1996 to 2001. (Master's dissertation). Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.2003; (Persian).

23. Rahimi H, Siyadat A, Hovida R, Shahin A, and Bakhtiyar NasrAbadi H.A. Organizational Diagnosis of Isfahan public universities based on six-box model from the perspective of the faculty and its relationship to organizational health and quality of work, Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education, 2010;58; 19-39. (Persian).

24. Saraee H. An introduction to sampling in research, Vol.3, Tehran: Samt Publication.2003; (Persian).

25. Homferiz T. Labor and human value: the path to change your life, Selected Proceedings of the thirty-fifth International Conference of Human Resources. Translators Mohammad Ali Babaee and Behzad Aboalaee. 2005. (Persian).

26. Bazargan A, Sarmad Z, Hejazi E. Research methods in the behavioral sciences. Tehran, 1997;(Persian)

27. Golparvar M, Nayeri Sh, and Mehdad A. The relationship between organizational values with job stress, emotional exhaustion and organizational deviance behavior in employees Steel Company, Journal of Knowledge and Research in Applied Psychology,2009;42:46-68. (Persian).

28. San Park J, Hyun Kim T. Do types of organizational culture matter in nurse job satisfaction and turnover intention?, Leadership in Health Services ,2009; 22(1): 20-38

29. Schechtman Z. Tm pact of Life skills training on teachers perceived environment and self-efficacy. Journal of educational research. 2005; 81; 144-154.

30. Chong V.K, Eggleton I.R.C. The impact of Publishing.2008. (Persian).

7. Sheldon K.M, Bettencourt B.A. Psychological need-satisfaction and subjective well-being within social groups. British Journal of Social Psychology, 2002; 41; 25-38.

8. Freeman K.B. Human needs and utility maximization, International Journal of Social Economics .2011; 38 (3).

9. Iran Nejad Parizi M, Sassanghohar P. Organization and Management, Tehran: Iran Banking Institute. 2007. (Persian).

10. Tikkanen I. Maslow's hierarchy and food tourism in Finland: five cases, British Food Journal, 2007; 109(9); 721-734.

11. Deci E.L, Ryan R.M. The 'what' and 'why' of goal pursuits: human needs and the self-determination of behavior, Psychological Inquiry. 2000; 11; 227-68.

12. Arshadi N. Basic needs satisfaction, work motivation, and job performance in an industrial company in Iran, Procedia Social and Behavioral Sciences. 2010; 5. 1267–1272

13. Sapmaz F, Doğana T, Sapmaz S, Temizel S, and Dilek Tel F. Examining Predictive Role of Psychological Need Satisfaction on Happiness in terms of Self-Determination Theory, Procedia - Social and Behavioral Sciences. 2012; 55;861 – 868.

14. Deci E.L, Ryan R.M. Self-determination theory: A macro theory of human motivation, development, and health. Canadian Psychology, 2008; 49 (3), 182-185.

15. Hetland H, Hetland J, Andreassen C.S, Pallesen S, Notelaers G. Leadership and fulfillment of thethree basic psychological needs a work. Career Development International. 2011; 16(5); 507-523.

16. İlhan T, Ozbay Y. The Predictive Role of Life Goals and Psychological Need Satisfaction On Subjective Well-Being. Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal, 2012; 4(34); 109-118.

17. Deci E.L, Vansteenkiste M. Self-determination theory and basic need satisfaction: understanding human development in positive psychology, Recherché of Psychologies.2004; 27; 17-34.

18. Judge T.A, Piccolo R.F. Transformational and transactional leadership: a meta-analytic test of their relative validity, Journal of Applied Psychology, 2004; 89 (5); 755-68.

19. Zahedi S, Bazargan A. Faculty member's opinion regarding faculty development needs and

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

reliance on incentive-based compensation Schemes, information asymmetry and organizational commitment on managerial performance, Management Accounting Research; 2007; 18; 312–342.

31. Dawley DD, Stephens RD, and Stephens D.B. Dimensionality of organizational commitment in volunteer workers: Chamber of commerce board members and role fulfillment, Journal of Vocational Behavior,2005; 67: 511–525.

32. Kondratuk T B, Hausdorf P.A, Korabik K, and Rosin H.M. Linking career mobility with corporate loyalty: How does job change relate to organizational commitment? Journal of Vocational Behavior, 2004;6 ; 332–349.

33. Kajbaf M.B, Pour Kazem T. Investigations of employees and supervisors National Iranian Oil Company, motivational factors and their relationship with job satisfaction, Journal of Cognitive Science. 2005; 7(1); 67-73. (Persian).

34. Winter R, Sarros J. The Academic work environment in Australian universities: A motivation place to work? Higher Education Research& Development, 2002; 21(3): 241-245.

35. Abbasi T, Fani A.A. Cognitive skills and career management: the relationship between consciousness, cognition, interpersonal relationships, career management and environmental knowledge management in the Ministry of Education, Journal of Humanities. 2005; 101-120. (Persian).

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

Identify and prioritize the needs of the workplace psychological faculty of Urmia University of Medical Sciences

V. Soltanzadeh[1], A. Amrahi[2], Y. Faghiniya Torshizi[3]

Received: 2013/12/16 Revised: 2014/02/21 Accepted: 2014/05/24

Abstract

Background and aims: Considering the importance of addressing the psychological needs in the workplace, in order to the performance and greater commitment of staffs crucial address this issue. The purpose of this research is Identify and prioritize the psychological needs of work among faculty members.

Methods: This study was a descriptive survey, 147 people from the Faculty of Medical Sciences, Urmia, using a stratified random sample of patients.The means of data collection were the questionnaire psychological needs of work, data analysis is done by SPSS16 software with using of Pearson correlation and confirmatory Factor Analysis, One sample T-Test and Friedman test.

Results: Psychological needs at work component of faculty members at favorable level was assessed faculty members perspectives the human traits, The first rank important was in the workplace and in after ranking human beliefs, work culture, self rebuilding, sense of belonging, self respect, not of self alienation, self awareness.

Conclusion: The results of the present study with prioritization components of psychological needs of work reemphasized the need to address workplace psychological needs of work particularly human traits.

Keywords: Psychological Needs of Work, Faculty Members, University of Medical Sciences, Urmia.

1. (**Corresponding author**) M.Sc in Education Management Urmia University, Urmia, Iran.
Vahid.soltanzadeh@gmail.com
2. M.Sc in Education Management Urmia University, Urmia, Iran.
3. M.Sc in Computer sciences, Amirkabir University of Technology, Tehran, Iran.

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]