

doi: 10.22034/8.4.331

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۹۷/۴/۲۰ تاریخ پذیرش: ۹۷/۱/۲۸

مجله بهداشت و توسعه

سال هشتم / شماره ۴ / زمستان ۱۳۹۸

اولویت‌بندی مؤلفه‌های مؤثر بر انگیزش کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان با استفاده از تکنیک TOPSIS

زهرا افشار حسین‌آبادی^۱، رضاعلی سلطانخواه^۲، سمیه حاجی‌پورداوران^۳، علی راوری^۴

چکیده

مقدمه: انگیزش، نیروی هدایت‌کننده درونی است که افراد را به صورت فیزیولوژیک و روان‌شناختی در پیگیری اهداف خود سوق می‌دهد. با توجه به اهمیت انگیزش در بخش بهداشت و درمان، این مطالعه با هدف اولویت‌بندی مؤلفه‌های مؤثر بر انگیزش کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان انجام گرفت.

روش‌ها: این مطالعه از نوع توصیفی-تحلیلی است که به شیوه مقطعی در سال ۱۳۹۵ بر روی ۲۲۲ نفر از کارمندان ستادی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان که با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای و تصادفی ساده انتخاب شده بودند، انجام شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌ای حاوی ۴۰ سؤال در ۱۱ بعد شامل حقوق و دستمزد، خطامشی، امنیت شغلی، شرایط محیطی، نظارت و پشتیبانی، قردادانی، توسعه شغلی، ماهیت کار، مسئولیت شغلی، موقعیت شغلی و ارتباطات استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش TOPSIS و نیز نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۱ استفاده گردید.

نتایج: بین سطح تحصیلات و انگیزش ارتباط معنی‌داری وجود داشت؛ اما بین سن، وضعیت اشتغال و رشته شغلی و انگیزش ارتباط معنی‌داری دیده نشد. همچنین نتایج حاصل از رتبه‌بندی گزینه‌ها حاکی از آن بود که گزینه ارتباطات با ۰/۷۴ درصد دارای بیشترین اولویت و گزینه قردادانی با ۰/۲۹ درصد دارای کمترین اولویت در عوامل انگیزشی بود.

بحث و نتیجه‌گیری: از آنجا که در این مطالعه، ارتباطات در بین عوامل انگیزشی کارکنان ستادی دارای بیشترین اهمیت بود؛ لذا پیشنهاد می‌شود مدیران حس اعتماد و روابط دوستانه بین مدیریت و کارکنان را از طریق تسهیل و گسترش ارتباطات عمودی در جهت افزایش هر چه بیشتر انگیزش در میان کارکنان ستادی به کار گیرند.

واژگان کلیدی: انگیزش، کارکنان ستادی، دانشگاه علوم پزشکی، اولویت‌بندی، تکنیک TOPSIS

مقدمه

کارکنان از جمله مهم‌ترین و درعین حال پیچیده‌ترین وظایف یک مدیر است (۲). در حقیقت برای افزایش بهره‌وری و رضایت شغلی کارکنان بایستی ضرورت‌ها و عوامل مؤثر در ایجاد انگیزش شغلی که می‌تواند باعث بالا رفتن بهره‌وری، محقق شدن اهداف سازمان و ایجاد محیط پرشور برای انجام فعالیت باشد، شناسایی شود. توجه به نیروهای

امروزه یکی از مشکلات بزرگ سازمان‌ها، پیدا کردن روش‌هایی است که اراده و علاقه به توفیق را در نیروی انسانی شاغل در سازمان ایجاد کند (۱). هر چند عوامل متعدد و پیچیده‌ای باعث افزایش بهره‌وری یک سازمان می‌شود؛ اما فراهم کردن انگیزه لازم برای انجام کار و توجه به نیروهای انگیزشی

۱- کارشناس ارشد، معاونت توسعه و مدیریت منابع، دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، رفسنجان، ایران

۲- پزشک عمومی، مدیر نوسازی و توسعه سرمایه انسانی، دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، رفسنجان، ایران

۳- کارشناس ارشد، گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه ولی عصر (عج) رفسنجان، رفسنجان، ایران

۴- دانشیار، گروه داخلی و جراحی، دانشکده پرستاری و مامایی، مرکز تحقیقات مراقبت سالمندی، دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، رفسنجان، ایران

Email: ravary4776@yahoo.com

نویسنده‌ی مسئول: دکتر علی راوری

آدرس: رفسنجان، بلوار آیت الله مطهری، خیابان پرستار، دانشکده پرستاری و مامایی تلفن: ۰۳۴۳۴۲۵۵۹۰۰ فاکس: ۰۳۴۳۴۲۵۸۴۹۷

انگیزشی در سازمان‌های دولتی به خصوص سازمان‌هایی که کارکنان مجبور به انجام کارهای حساس، پرمسئولیت و دریافت‌های اندک هستند، یکی از مهارت‌های مهم مدیریتی است (۳). از انگیزش تعاریف مختلفی ارائه شده است. انگیزش، نیروی درونی است که افراد را برای تحقق اهداف شخصی و سازمانی برمی‌انگیزد (۴). عباس‌پور، انگیزش را مجموعه نیروهای پیچیده‌ای می‌داند که شامل سائق‌ها، نیازها، حالات تنش یا دیگر مکانیسم‌هایی است که فعالیت اختیاری را برای کسب اهداف مشخصی شروع و حفظ می‌کند (۴). انگیزش نتیجه رابطه متقابل فرد با موقعیت یا وضعیتی است که در آن قرار می‌گیرد (۵). نتیجه مطالعه Hazavehvi و Samad حاکی از آن بود که ۲۰ درصد تلاش و ۸۰ درصد انگیزه عامل موفقیت در سازمان‌ها گزارش شده و امروزه بزرگ‌ترین چالش مدیران، مواجهه با نیروهای کم‌انگیزه و کم‌مسئولیت‌پذیر می‌باشد (۶).

در سازمان‌هایی که در بخش‌های خدمات فعالیت دارند، انجام عمده امور سازمان به عهده افراد است؛ بنابراین مسئله توجه به نیروی انسانی و مدیریت منابع انسانی نسبت به سازمان‌هایی که ابزارها و ماشین‌آلات انجام امور را به عهده دارند، از اهمیت بیشتری برخوردار است؛ چرا که میزان تأثیرپذیری سازمان از رضایت و انگیزش کارکنان به نسبت بیشتر است و آن به جهت وجود نیازها و عواطف انسانی در مقایسه با ماشین می‌باشند. در زمینه انگیزش شغلی تئوری‌های مختلفی مطرح شده است که رایج‌ترین و کاربردی‌ترین تئوری مورد استفاده، تئوری Herzberg است که این پژوهش بر اساس آن انجام شده است. طبق نظریه هرزبرگ دو دسته از عوامل در انگیزش تأثیر دارند. یک دسته از عوامل از بروز

نارضایتی جلوگیری می‌کنند؛ ولی لزوماً موجب رضایت نمی‌شوند. عوامل مزبور را عوامل نگهدارنده بهداشتی یا بیرونی می‌خوانند مانند حقوق و دستمزد، خط‌مشی، روابط شخصی با هم‌ردیفان، امنیت شغلی و سرپرستی و نظارت. دسته دیگر عوامل اساساً موجب رضایت می‌شود و فقدان آن‌ها به ندرت سبب عدم رضایت می‌شود و این‌ها را عوامل انگیزشی می‌خوانند، مانند ماهیت کار، شناخت و قدرانی، موفقیت و مسئولیت کاری که این‌ها را عوامل درونی می‌نامند. انگیزه‌ها، عامل ایجاد انرژی و موجب حرکت موجود زنده از جمله آدمی محسوب می‌شوند و باعث می‌شوند تا شخص به وظایف خود پایبند بماند و کارها را با جدیت و نشاط انجام دهد و بدین ترتیب بتواند به آسانی به اهداف و خواسته‌های خود اعم از هدف‌های ساده و پیچیده، دست یابد. به همین دلیل مبحث انگیزش در مطالعات و تحقیقات روان‌شناختی و مدیریتی از اهمیت فراوانی برخوردار است (۷). منابع انسانی در بخش آموزشی و بهداشتی عامل کلیدی می‌باشند، از این رو انگیزش کارکنان در تحقق هدف‌های سازمانی همچون دانشگاه علوم پزشکی حائز اهمیت است. مدیران این نهاد با احاطه به نحوه انگیزش کارکنان و انگیزه‌های آنان می‌توانند در تحقق اهداف دانشگاه و واحدهای تابعه گام بردارند (۸).

قره‌خانی و همکاران در پژوهش خود بین عوامل انگیزشی مردان و زنان تفاوت معنی‌داری ندیدند، ولی بین زنان و مردان در عواملی مانند میزان پیشرفت و تقدیر اختلاف معناداری وجود داشت که میزان پیشرفت در بین زنان بیشتر بود و عواملی مانند مسئولیت‌پذیری، قدرت تصمیم‌گیری و جذابیت شغل در بین زنان و مردان به عنوان عوامل انگیزشی یکسان بود. در بین عوامل بهداشتی نیز امنیت شغلی مردان

کمتر از زنان بود (۹). بخشی و همکاران نیز در پژوهشی جهت تعیین عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان به این نتیجه رسیدند که در بین عوامل بیرونی به ترتیب عامل حقوق و دستمزد، امنیت شغلی، شرایط محیط کار، نحوه ارتباط با دیگران، سرپرستی و نظارت و خط‌مشی حاکم بر کار و در بین عوامل درونی به ترتیب ماهیت کار، شناخت و قدردانی از افراد، پیشرفت و توسعه شغلی بیشترین نقش را دارند. همچنین نتایج نشان داد که با افزایش سن اهمیت عامل حقوق و دستمزد برای اعضای هیأت علمی افزایش یافته است (۱۰).

در تحقیق انجام شده جودت و همکاران، انگیزش پرستاران در حد متوسط بود و عوامل انگیزش درونی نسبت به عوامل بهداشتی بیرونی در ایجاد انگیزش نقش داشتند که از میان این عوامل، ماهیت کار و شناسایی از اهمیت بیشتری برخوردار بودند (۱۱). نتایج پژوهش حموزاده و همکاران نیز نشان داد که مهم‌ترین عوامل انگیزشی شغلی از دیدگاه مدیران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی ارومیه به ترتیب عبارت‌اند از: عوامل روانی، رفاهی و فیزیکی که توجه به آن‌ها می‌تواند به عنوان عامل بسترساز و محرک افزایش اثربخشی و کارایی، در ارائه مطلوب خدمات بهداشتی و درمانی کمک شایانی به ارتقاء سطح سلامت جامعه نماید (۱۲). نتایج پژوهش اکبری و همکاران حاکی از آن بود که اگر شیوه ارتقاء و ترفیع در سازمان به صورت عادلانه باشد، می‌تواند موجب افزایش انگیزش در افراد شود (۱۳) و مهم‌ترین عوامل انگیزشی بررسی شده در مطالعه Chintallo و Mhadeo عبارت بودند از: پیشرفت، استقلال، ارتباطات، سیاست‌های شرکت، روابط بین شخصی، هویت شغلی، پرداخت و

فرصت‌های یادگیری، احساس مباحثات و مؤثر بودن، صداقت در مدیریت و امنیت شغلی، امکان ادامه تحصیل، احترام، مسئول بودن، قدردانی، پاداش مساوی، عوامل روانی، رفاهی و فیزیکی، شیوه ارتقاء و ترفیع عادلانه و نیز از میان عوامل انگیزش درونی در پرستاران، ماهیت کار و شناسایی از اهمیت بیشتری برخوردار بودند. همچنین مهم‌ترین عوامل بازدارنده از بین عوامل زمینه‌ای انگیزش در بیمارستان‌های مورد مطالعه از دید پرستاران عبارت بودند از: نوبت کاری، متناسب نبودن حقوق دریافتی با سختی کار، عدم استفاده از نظرات کادر پرستاری در تصمیم‌گیری‌ها و تبعیض بین پرسنل (۱۴).

از آنجا که در بخش بهداشت و درمان به لحاظ اهمیت نوع خدمات و سروکار داشتن با سلامت و جان انسان‌ها، اعتلای کیفیت و تضمین کیفیت خدمات ارائه شده برای نظام بهداشت و درمان به طور مداوم مورد توجه قرار گرفته است؛ به همین دلیل شناخت عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی کارکنان بخش بهداشت و درمان یکی از عوامل مؤثر در موفقیت این بخش از جامعه می‌باشد و دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان نیز از این امر مستثنی نبوده و یکی از مشکلات عمده مدیران بی‌انگیزگی کارکنان می‌باشد. هدف این پژوهش اولویت‌بندی مؤلفه‌های مؤثر بر انگیزش کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان بود.

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر، مطالعه‌ای توصیفی-تحلیلی است که به شیوه مقطعی انجام شد. جامعه آماری این پژوهش کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهر رفسنجان (شامل معاونت‌های آموزشی، پژوهشی، دانشجویی فرهنگی، معاونت غذا و دارو، درمان، معاونت توسعه و

معاونت بهداشتی) به تعداد ۲۵۵۱ نفر بودند که با استفاده از جدول مورگان حجم نمونه ۳۳۰ نفر به دست آمد. در نهایت تعداد ۲۲۲ نفر به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. اگرچه پاسخگویان در پاسخ به سؤالات، دلیل ریزش نمونه تحقیق بود. انتخاب نمونه‌ها با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای و تصادفی ساده انجام شد. این پژوهش دارای کد کمیته اخلاق مرکزی تحقیقات دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان (IR-RUMS.REC.1395.53) می‌باشد.

برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته بهادری و همکاران (۱۵) که در تحقیقات قبل مورد استفاده قرار گرفته است و بر اساس پرسشنامه دو عاملی Herzberg می‌باشد، استفاده شد. طبق نظریه هرزبرگ دو دسته از عوامل در انگیزش تأثیر دارند. پرسشنامه شامل دو بخش می‌باشد که در بخش اول سؤالات مربوط به مشخصات دموگرافیک (سن، جنسیت، تأهل، وضعیت استخدام، سابقه خدمت، تحصیلات و رسته شغلی) و در بخش دوم سؤالات مربوط به متغیرهای عوامل مؤثر بر انگیزش که عبارت‌اند از: ۱- حقوق و دستمزد (۳ سؤال)، ۲- خط‌مشی (۳ سؤال)، ۳- امنیت شغلی (۴ سؤال)، ۴- شرایط محیطی (۳ سؤال)، ۵- نظارت و پشتیبانی (۵ سؤال)، ۶- قدردانی (۵ سؤال)، ۷- توسعه شغلی (۴ سؤال)، ۸- ماهیت کار (۳ سؤال)، ۹- مسئولیت شغلی (۳ سؤال)، ۱۰- موقعیت شغلی (۲ سؤال) و ۱۱- ارتباطات (۵ سؤال) است که با توجه به مقیاس لیکرت (۱-خیلی کم، ۲-کم، ۳-متوسط، ۴-زیاد، ۵-خیلی زیاد) سنجیده می‌شود.

روایی پرسشنامه در تحقیق مشابه قبلی با استفاده از نظر چند تن از کارشناسان مرتبط سنجیده شده بود. همچنین پایایی سؤالات پرسشنامه نیز با استفاده از

آلفای کرونباخ (۰/۸۱) محاسبه گردید که به‌طورکلی نشان دهنده پایایی پرسشنامه بوده است.

برای تجزیه و تحلیل متغیرهای دموگرافیک از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۱ و جهت اولویت‌بندی داده‌های پرسشنامه از نرم‌افزار TOPSIS استفاده شد. روش رتبه‌بندی گزینه‌ها با استفاده از روش TOPSIS در سال ۱۹۸۱ توسط Hwang و Yoon ارائه گردید و با اصلاحاتی که بر روی آن انجام شد، به عنوان یکی از بهترین و دقیق‌ترین روش‌های تصمیم‌گیری چند شاخصه در بین برنامه‌ریزان شناخته شد. پایه‌های نظری این تکنیک بر این رابطه استوار است که ایده‌آل‌های مثبت (کارآمدترین حالت) و ایده‌آل‌های منفی (ناکارآمدترین حالت) را برای هر یک از شاخص‌ها محاسبه می‌کند و سپس فاصله هر گزینه از ایده‌آل‌های مثبت و منفی محاسبه می‌شود. گزینه منتخب، گزینه‌ای است که کمترین فاصله را از ایده‌آل‌های مثبت و بیشترین فاصله را از ایده‌آل‌های منفی داشته باشد. این تکنیک به گونه‌ای طراحی شده که می‌توان نوع شاخص‌ها را از لحاظ تأثیر مثبت یا منفی داشتن بر هدف تصمیم‌گیری در مدل وارد نمود. به منظور به‌کارگیری تکنیک TOPSIS برای رتبه‌بندی و انتخاب بهترین گزینه از میان گزینه‌های موجود، باید مراحل زیر را به ترتیب طی نمود:

گام اول: ایجاد ماتریس تصمیم‌گیری خبرگان
گام دوم: وزن‌دهی به شاخص‌ها (نرمالیزه کردن ماتریس تصمیم‌گیری خبرگان)

گام سوم: کمی‌سازی ماتریس تصمیم‌گیری
گام چهارم: به دست آوردن ماتریس بی‌مقیاس شده موزون

گام پنجم: یافتن ایده‌آل‌های مثبت و منفی
گام ششم: یافتن فاصله هر شاخص از جواب‌های ایده‌آل برای هر گزینه

گام هفتم: تعیین نزدیکی نسبی هر گزینه به پاسخ ایده‌آل

گام هشتم: رتبه‌بندی

گام اول ایجاد ماتریس تصمیم‌گیری خبرگان بود. در این مرحله ماتریسی رسم شد که در سطر آن گزینه‌ها و در ستون آن افراد (خبرگان) قرار گرفت. محل تلاقی هر سطر با ستون هم امتیازی بود که هر خبره

به هر گزینه داد. در این نرم‌افزار ماتریس $n \times m$ که دارای m گزینه و n معیار می‌باشد، مورد ارزیابی قرار گرفت. در این الگوریتم فرض می‌شود هر شاخص و معیار در ماتریس تصمیم‌گیری دارای مطلوبیت افزایشی و یا کاهش‌ی‌کننده است و وزن تصمیمات خبرگان مساوی در نظر گرفته شده است (جدول ۱).

جدول ۱: ماتریس تصمیم‌گیری خبرگان (N)

گزینه‌ها	N_1	N_2	N_3	N_4	N_{219}	N_{220}	N_{221}	N_{222}
حقوق و دستمزد	۳	۲	۱/۶۷	۲	۲/۳۳	۲	۲	۳/۶۷
خط مشی	۲/۳۳	۱/۳۳	۲	۳	۲/۳۳	۲/۳۳	۱/۶۷	۳/۳۳
امنیت شغلی	۲/۶	۳	۲/۸	۳	۲/۶	۲/۸	۳	۳/۸
شرایط محیطی	۳	۱/۷۵	۲	۳	۲	۲/۷۵	۳	۵
نظارت و پشتیبانی	۲/۸۶	۲	۳/۲۹	۳	۲/۷۱	۲/۴۳	۲/۱۴	۴
قدردانی	۱	۱/۲۵	۲/۷۵	۳	۲/۷۵	۲/۲۵	۱/۷۵	۴/۲۵
توسعه شغلی	۳/۳۳	۳	۳/۳۳	۳	۳/۱۵	۲	۲/۶۷	۴/۳۳
ماهیت کار	۳/۳۳	۳/۳۳	۴	۳	۳	۳/۶۷	۴	۴/۳۳
مسئولیت شغلی	۲	۲/۶۷	۳	۳	۲/۶۷	۲	۲/۶۷	۳/۳۳
موقعیت شغلی	۲/۶۷	۳/۶۷	۳/۳۳	۳	۳	۳/۳۳	۳/۶۷	۴
ارتباطات	۳	۳/۷۷	۲/۲۵	۳	۲	۳/۵	۳/۲۵	۴

r_{ij} : امتیاز خبره i ام به گزینه j ام است.

تبدیل نمود و ماتریس تصمیم‌گیری خبرگان را با استفاده از رابطه ۱ به ماتریس بی‌مقیاس و نرمالیزه (N_1) تبدیل نمود. نتایج در جدول ۲ نشان داده شده است.

رابطه ۱:

$$n_{ij} = \frac{r_{ij}}{\sqrt{\sum_{i=1}^m r_{ij}^2}}$$

گام دوم و سوم وزن‌دهی به شاخص‌ها (نرمالیزه کردن ماتریس تصمیم‌گیری خبرگان) و کمی‌سازی ماتریس تصمیم‌گیری است. به دلیل آن که احتمال قوی وجود دارد که مقادیر کمی تعلق گرفته به معیارها و شاخص‌ها، دارای یک واحد نباشد، بایستی به منظور قابل مقایسه شدن، مقادیر کمی را به ارقام بی‌بعد

جدول ۲: ماتریس بی‌مقیاس (N1)

گزینه‌ها	N ₁	N ₂	N ₃	N ₄	N ₂₁₉	N ₂₂₀	N ₂₂₁	N ₂₂₂
حقوق و دستمزد	۰/۳۳۲	۰/۲۲۶	۰/۱۷۷	۰/۲۰۶	۰/۲۶۸	۰/۲۲۳	۰/۲۱۵	۰/۲۷۵
خط‌مشی	۰/۲۵۸	۰/۱۵	۰/۲۱۲	۰/۳۰۹	۰/۲۶۸	۰/۲۶	۰/۱۷۹	۰/۲۴۹
امنیت شغلی	۰/۲۸۸	۰/۳۳۹	۰/۲۹۶	۰/۳۰۹	۰/۲۹۹	۰/۳۱۲	۰/۳۲۲	۰/۲۸۴
شرایط محیطی	۰/۳۳۲	۰/۱۹۸	۰/۲۱۲	۰/۳۰۹	۰/۲۳	۰/۳۰۶	۰/۳۲۲	۰/۳۷۴
نظارت و پشتیبانی	۰/۳۱۶	۰/۲۲۶	۰/۳۴۸	۰/۳۰۹	۰/۳۱۲	۰/۲۷۱	۰/۲۳	۰/۲۹۹
قدردانی	۰/۱۱۱	۰/۱۴۱	۰/۲۹۱	۰/۳۰۹	۰/۳۱۶	۰/۲۵۱	۰/۱۸۸	۰/۳۱۸
توسعه شغلی	۰/۳۶۸	۰/۳۳۹	۰/۳۵۲	۰/۳۰۹	۰/۳۶۲	۰/۲۳۳	۰/۲۸۷	۰/۳۲۴
ماهیت کار	۰/۳۶۸	۰/۳۷۶	۰/۴۲۳	۰/۳۰۹	۰/۳۴۵	۰/۴۰۹	۰/۴۳	۰/۳۲۴
مسئولیت شغلی	۰/۲۲۱	۰/۳۰۲	۰/۳۱۸	۰/۳۰۹	۰/۳۰۷	۰/۲۲۳	۰/۲۸۷	۰/۲۴۹
موقعیت شغلی	۰/۲۹۵	۰/۴۱۵	۰/۳۵۲	۰/۳۰۹	۰/۳۴۵	۰/۳۷۱	۰/۳۹۴	۰/۲۹۹
ارتباطات	۰/۳۳۲	۰/۴۲۵	۰/۲۳۸	۰/۳۰۹	۰/۲۳	۰/۳۹	۰/۳۴۹	۰/۲۹۹

اوزان و دیگر عناصر آن صفر می‌باشد، ضرب شد. رابطه ۲

$$V = N_1 \times w_{n \times n}$$

در تحقیق حاضر اهمیت نظرات کلیه پاسخ‌دهندگان یکسان در نظر گرفته شد. جدول ۳ ماتریس بی‌مقیاس وزین را نشان می‌دهد.

گام چهارم به دست آوردن ماتریس بی‌مقیاس موزون است. جهت هم‌ارزش نمودن مقادیر ماتریس نرمالیزه، تک‌تک وزن‌های پارامترها باید به صورت نظیر به نظیر در ستون‌های این ماتریس ضرب گردد. برای به دست آوردن ماتریس بی‌مقیاس موزون (V)، ماتریس بی‌مقیاس شده (به دست آمده از گام دوم و سوم) در ماتریس مربعی (w_{n×n}) که عناصر قطر اصلی آن

جدول ۳: ماتریس بی‌مقیاس وزین (V)

گزینه‌ها	N ₁	N ₂	N ₃	N ₄	N ₂₁₉	N ₂₂₀	N ₂₂₁	N ₂₂₂
حقوق و دستمزد	۰/۰۰۲	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
خط‌مشی	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۲	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
امنیت شغلی	۰/۰۰۱	۰/۰۰۲	۰/۰۰۱	۰/۰۰۲	۰/۰۰۱	۰/۰۰۲	۰/۰۰۲	۰/۰۰۱
شرایط محیطی	۰/۰۰۲	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۲	۰/۰۰۱	۰/۰۰۲	۰/۰۰۲	۰/۰۰۲
نظارت و پشتیبانی	۰/۰۰۲	۰/۰۰۱	۰/۰۰۲	۰/۰۰۲	۰/۰۰۲	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
قدردانی	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۲	۰/۰۰۲	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۲
توسعه شغلی	۰/۰۰۲	۰/۰۰۲	۰/۰۰۲	۰/۰۰۲	۰/۰۰۲	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۲
ماهیت کار	۰/۰۰۲	۰/۰۰۲	۰/۰۰۲	۰/۰۰۲	۰/۰۰۲	۰/۰۰۲	۰/۰۰۲	۰/۰۰۲
مسئولیت شغلی	۰/۰۰۱	۰/۰۰۲	۰/۰۰۲	۰/۰۰۲	۰/۰۰۲	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
موقعیت شغلی	۰/۰۰۱	۰/۰۰۲	۰/۰۰۲	۰/۰۰۲	۰/۰۰۲	۰/۰۰۲	۰/۰۰۲	۰/۰۰۱
ارتباطات	۰/۰۰۲	۰/۰۰۲	۰/۰۰۱	۰/۰۰۲	۰/۰۰۱	۰/۰۰۲	۰/۰۰۲	۰/۰۰۱

گام پنجم یافتن ایده‌آل‌های مثبت و منفی بود. در این مرحله گزینه‌هایی که از نظر پاسخ‌دهندگان به عنوان مهم‌ترین عامل و کم‌اهمیت‌ترین گزینه مشخص شده‌اند، شناسایی شد؛ به عبارتی ایده‌آل مثبت بزرگ‌ترین مقدار V و ایده‌آل منفی کوچک‌ترین مقدار V است. رابطه ۳ و ۴ این موضوع را بیان می‌کند. در

این مرحله با استفاده از این دو رابطه مقدار ایده‌آل مثبت (۰/۰۰۲) و مقدار ایده‌آل منفی (۰/۰۰۱) به دست آمد. ایده‌آل مثبت (بهترین مقادیر هر شاخص) رابطه ۳:

$$A^+ = \left\{ \left(\max_i V_{ij} \mid j \in J \right) \mid i = 1, 2, \dots, m \right\} = \{V_1^+, V_2^+, \dots, V_n^+\}$$

ایده‌آل منفی (بدترین مقادیر هر شاخص) رابطه ۴:

$$A^- = \left\{ \left(\min_i V_{ij} \mid j \in J \right) \mid i = 1, 2, \dots, m \right\} = \{V_1^-, V_2^-, \dots, V_n^-\}$$

گام ششم یافتن فاصله هر شاخص از جواب‌های ایده‌آل برای هر گزینه است. در این مرحله میزان فاصله هر یک از گزینه‌ها از ایده‌آل مثبت و ایده‌آل منفی با توجه به روابط ۵ و ۶ تعیین شد. رابطه ۵ (فاصله گزینه i از ایده‌آل مثبت):

در این مرحله میزان نزدیکی هر یک از گزینه‌ها به ایده‌آل مثبت و ایده‌آل منفی (CL) طبق رابطه ۷ به دست آمد. رابطه ۷:

$$CL_i = \frac{d_i^-}{d_i^- + d_i^+}$$

$$d_i^+ = \sqrt{\sum_{j=1}^n (V_{ij} - V_j^+)^2} : i = 1, 2, \dots, m$$

رابطه ۶ (فاصله گزینه i از ایده‌آل منفی):

در این مرحله گزینه‌ها بر اساس مقدار CL رتبه‌بندی شدند؛ به عبارتی هر گزینه‌ای که CL بالاتری داشت، رتبه بهتری کسب کرد. جدول ۴ فاصله هر گزینه تا ایده‌آل مثبت و ایده‌آل منفی و رتبه‌بندی گزینه‌ها را نشان می‌دهد.

$$d_i^- = \sqrt{\sum_{j=1}^n (V_{ij} - V_j^-)^2} : i = 1, 2, \dots, m$$

گام هفتم و هشتم تعیین نزدیکی نسبی هر گزینه به پاسخ ایده‌آل و رتبه‌بندی گزینه‌ها است.

نتایج

اطلاعات دموگرافیک شرکت‌کنندگان در جدول ۵ آمده است. میانگین سنی پاسخگویان حدود ۷/۷۹ ± ۳۷/۳۵ سال بود.

جدول ۵: توزیع فراوانی خصوصیات دموگرافیک شرکت‌کنندگان در این مطالعه

متغیر	تعداد	درصد
جنسیت	زن	۱۰۰
	مرد	۴۶
وضعیت تأهل	مجرد	۳۱
	متاهل	۸۶
وضعیت استخدام	رسمی	۹۹
	پیمانی	۴۱
	قراردادی	۵۷
	شرکتی	۱۶
تحصیلات	طرح	۹
	زیر دیپلم	۱۶
	دیپلم	۴۶
	فوق‌دیپلم	۲۵
	لیسانس	۱۰۴
رسته شغلی	فوق‌لیسانس و بالاتر	۳۱
	اداری مالی	۸۰
	درمانی	۸۸
	پاراکلینیکی	۹
	خدمات	۱۸
سایر	۲۷	۷

مختلف وجود داشت ($P < 0/001$) و افراد دارای سطح تحصیلات بیشتر، نمره انگیزش کمتری داشتند. همچنین نتایج آزمون تحلیل واریانس یک طرفه برای بررسی وضعیت اشتغال، رسته شغلی و سن نشان داد که هیچ کدام از این عوامل ارتباط معنی‌داری با انگیزش کارکنان نداشت.

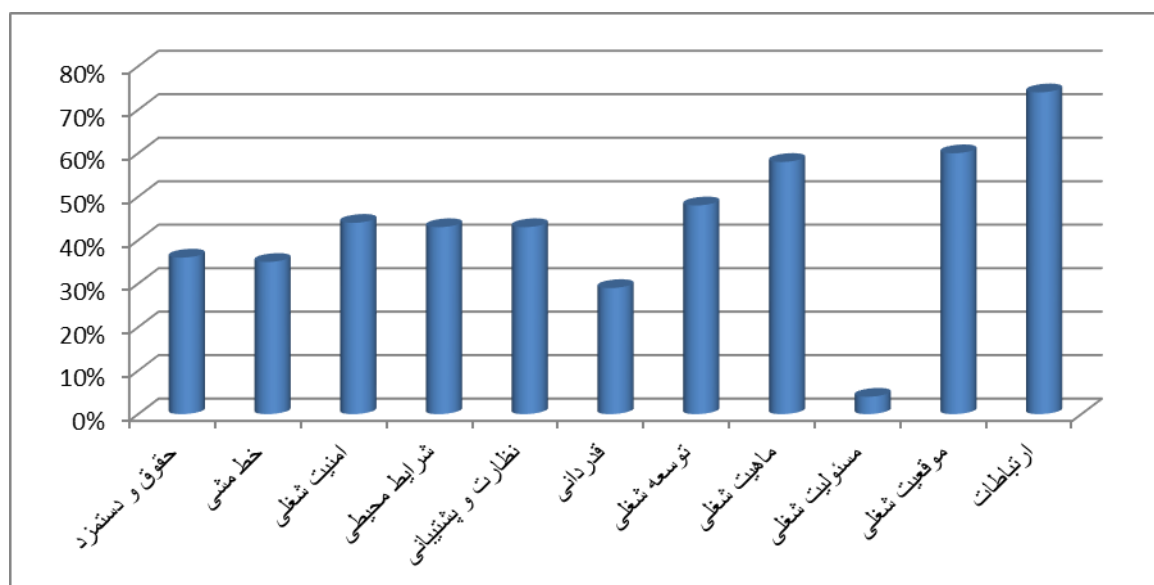
نتایج نشان داد که تفاوت معنی‌داری بین نمره‌های انگیزش شغلی بین مردان $7/03 \pm 33/6$ و زنان $7/23 \pm 33/28$ وجود نداشت ($P = 0/15$). آزمون تحلیل واریانس یک طرفه بین گروهی برای بررسی تأثیر سطح تحصیلات بر انگیزش شغلی کارکنان نشان داد که از لحاظ آماری تفاوت معنی‌داری در نمره‌های انگیزش در تحصیلات

جدول ۴: رتبه‌بندی مؤلفه‌های مؤثر بر انگیزش از دیدگاه کارمندان ستادی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان با رویکرد Topsis

رتبه	CL	فاصله تا ایده‌آل منفی	فاصله تا ایده‌آل مثبت	گزینه‌ها	ردیف
۹	۰/۳۶۴	۰/۰۰۷	۰/۰۱۳	حقوق و دستمزد	۱
۱۰	۰/۳۵۱	۰/۰۰۷	۰/۰۱۳	خط‌مشی	۲
۵	۰/۴۴۹	۰/۰۰۹	۰/۰۱۱	امنیت شغلی	۳
۷	۰/۴۳۴	۰/۰۰۹	۰/۰۱۱	شرایط محیطی	۴
۶	۰/۴۳۸	۰/۰۰۹	۰/۰۱۱	نظارت و پشتیبانی	۵
۱۱	۰/۲۹۷	۰/۰۰۶	۰/۰۱۴	قدردانی	۶
۴	۰/۴۸۷	۰/۰۱	۰/۰۱	توسعه شغلی	۷
۳	۰/۵۸۹	۰/۰۱۲	۰/۰۰۸	ماهیت کار	۸
۸	۰/۴	۰/۰۰۸	۰/۰۱۲	مسئولیت شغلی	۹
۲	۰/۶۰۹	۰/۰۱۲	۰/۰۰۸	موقعیت شغلی	۱۰
۱	۰/۷۴۷	۰/۰۱۵	۰/۰۰۵	ارتباطات	۱۱

و پس از آن موقعیت شغلی، ماهیت کار و توسعه شغلی در اولویت‌های بعدی قرار داشتند. نمودار ۱ رتبه‌بندی گزینه‌ها را نشان می‌دهد.

نتایج حاصل از رتبه‌بندی گزینه‌ها با تکنیک TOPSIS حاکی از این بود که گزینه ارتباطات از اولویت برتری نسبت به سایر گزینه‌ها برخوردار بود



نمودار ۱: رتبه‌بندی نهایی مؤلفه‌های مؤثر بر انگیزش شغلی کارکنان

بحث

نتایج یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که فقط بین سطح تحصیلات و انگیزش ارتباط معنی‌داری وجود داشت. علایی‌نژاد نیز در تحقیقات خود دریافت که مقطع تحصیلی بر نگرش کلی پرستاران اثر مثبت دارد و با افزایش تحصیلات، نگرش مثبت‌تر و انگیزش شغلی بیشتری وجود دارد؛ اما میان سن، وضعیت اشتغال و رسته شغلی و انگیزش ارتباط معنی‌داری وجود نداشت (۱۶). در نتایج مطالعه والی و همکاران در دانشگاه علوم پزشکی کرمان (۱۷) و مطالعه Tang در کره جنوبی نیز رابطه معنی‌داری میان سن، جنسیت، سابقه کار، وضعیت تأهل و میزان انگیزش کارکنان وجود نداشت (۱۸). بیشتر مدیران معتقدند که پول (حقوق و دستمزد) نقش مهمی در انگیزش و رضایت شغلی دارد. درحالی‌که دانشمندان علوم رفتاری تأثیر آن را در انگیزش و رضایت شغلی ناچیز می‌دانند. قسمتی از انگیزه‌ها و بهره‌وری در شغل به هماهنگی بین خصوصیات شغلی با توانایی‌ها، نیازها، علایق و ارزش‌های افراد بستگی دارد؛ اما مطالعه فلاح و فیضی در دانشگاه علوم پزشکی ارومیه نشان داد که بین نظام جبران خدمت با انگیزش شغلی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود داشت و نتایج اولویت‌بندی مؤلفه‌های تأثیرگذار انگیزش شغلی در میان کارکنان مرکز نظامی نیز نشان داد که مؤلفه‌های امنیت شغلی، حقوق و دستمزد مناسب با ضریب اهمیت ۰/۲۹ و ۹/۲۰ در اولویت‌های اول و دوم و مؤلفه ارتباط و خط‌مشی و محیط با ضریب اهمیت ۰/۰۲ در اولویت آخر قرار داشتند (۱۹).

همچنین یافته‌های این پژوهش نشان داد که از دیدگاه کارکنان ستادی مؤلفه ارتباطات با ۰/۷۴ درصد نسبت به سایر مؤلفه‌ها از وضعیت مطلوب‌تری

برخوردار بود. پس از ارتباطات، مؤلفه‌های موقعیت شغلی با ۰/۶۰ درصد و مؤلفه ماهیت کار با ۰/۵۸ درصد در جایگاه دوم و سوم قرار داشتند و در نهایت مؤلفه قدردانی با ۰/۲۹ درصد در رتبه آخر عوامل تأثیرگذار بر انگیزش جای گرفته بود. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش هویدا و همکاران همخوانی داشت. آنان در پژوهش خود دریافتند که وقتی در یک سازمان ارتباطات باز وجود داشته باشد و کارکنان بتوانند با یکدیگر به راحتی ارتباط برقرار کنند روحیه خلاقیت و نوآوری نیز در آن‌ها شکوفا می‌شود. دلیل این امر آن است که افراد و گروه‌ها در چنین سازمان‌هایی به علت شناخت زیاد از یکدیگر، روابط و مشارکت تیمی و بین‌بخشی زیاد، برای به‌کارگیری ایده‌های جدید برانگیخته می‌شوند (۲۰). Clappitt و همکاران نیز اشاره کردند که توانایی ارتباطی، مهم‌ترین عامل تصمیم‌گیری سازمان در هنگام استخدام و موفقیت افراد در زمان شروع به کار است (۲۱). همچنین نتیجه مطالعه Majid و همکاران نشان داد که بین مهارت‌های ارتباطی مدیران و انگیزش کاری کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد که با نتایج پژوهش حاضر هم‌راستا است (۲۲). مطالعات دیگری که در این راستا انجام شده است نتایج متفاوتی را نشان داد. از جمله در تحقیق عمومی که در بین کارکنان بانک مسکن انجام شده است، نتایج به دست آمده با استفاده از روش (Analytical Hierarchy Process) AHP فازی نشان داد که شاخص مدیریتی ساختاری با اختلاف وزنی فاحش مهم‌ترین شاخص از نظر مدیران بانک مسکن می‌باشد که در اولویت نخست قرار می‌گیرد و امکاناتی-رفاهی، فردی-انگیزشی و روانی-انگیزشی به ترتیب در اولویت‌های بعدی قرار می‌گیرند (۲۳). در پژوهش

دیگری که با تکنیک AHP در میان کارکنان دریانوردی انجام شد، توجه به شرایط محیط کار بالاترین رتبه و عوامل رشد و پیشرفت (زیر معیار مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری سازمانی) پایین‌ترین رتبه را داشت (۲۴).

با توجه به مطالعه حاضر پیشنهاد می‌شود مدیران هر سازمان جهت پویایی و رسیدن به اهداف آرمانی از قبل تعیین شده سازمان خود، تصویری جامع‌تر از انگیزش شغلی کارکنان در سازمان خود را مورد مطالعه قرار دهند و همواره مطالعه و ارزیابی مستمر کارکنان و عوامل تأثیرگذار بر انگیزه کارکنان را مورد سنجش قرار دهند تا با توجه ویژه به این عوامل انگیزشی، انگیزه کارکنان را در جهت موفقیت برنامه‌های سازمان حفظ و ارتقاء بخشند و اهداف شخصی کارکنان با اهداف سازمان در یک راستا قرار گیرد. همچنین وظایف، اختیارات و مسئولیت‌های کارکنان را تبیین و مشخص نمایند. اطلاع‌رسانی‌های بیشتری در خصوص اهداف سازمان انجام شده و جلسات منظم درباره گزارش مشکلات کاری و ارائه بازخورد عملکرد به کارکنان برگزار شود و آموزش‌هایی در خصوص توسعه مهارت‌های مدیریتی برای کارکنان و مدیران برگزار شود. همچنین توصیه می‌شود که عوامل تأثیرگذار به همان ترتیب اوزان و اهمیت آن‌ها مورد توجه قرار گیرند؛ بنابراین راهکارهایی نظیر گسترش ارتباطات مدیران و کارکنان، حمایت و توجه مدیریت عالی سازمان به کارکنان، انتخاب مدیران با تخصص کافی و شرایط لازم و ایجاد روابط صمیمی و رقابت سالم بین همکاران، استفاده از پیشنهادات علمی و فکری کارکنان در تصمیم‌گیری و حل مسائل، شفاف‌سازی وظایف کارکنان، توجه مدیران به عوامل دموگرافیک،

اجتماعی-اقتصادی، تفاوت‌های فردی، استعدادهای کارمندان و رفتار متناسب می‌تواند در ایجاد انگیزش مؤثر واقع شود.

نتیجه‌گیری

با توجه به یافته‌های این پژوهش و مطالعات قبلی می‌توان استنتاج کرد که داشتن توانایی‌ها و مهارت‌های ارتباطی و ارتباطات بین فردی مهم‌ترین عامل موفقیت افراد در کار است و موجب انگیزش شغلی می‌شود و وجود آن باعث افزایش رضایت شغلی و در نتیجه انگیزش شغلی بیشتر می‌شود. از سوی دیگر افراد با تحصیلات بیشتر انگیزش شغلی بیشتری دارند؛ بنابراین این نکته برای مدیران بسیار حائز اهمیت است که هنگامی که افراد در محل کار به شکل مناسبی ارتباط برقرار نکنند، زمان را تلف کرده، منابع را هدر داده، در رسیدن به اهداف با شکست مواجهه می‌شوند و در نهایت موجب بی‌انگیزگی آنان خواهد شد. باید متناسب با سطح تحصیلات افراد به عوامل انگیزشی آن‌ها نیز توجه شود.

تشکر و قدردانی

محققان بر خود لازم می‌دانند که از معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان که اعتبارات مالی این طرح به شماره (۴۸۲/۲۰/د پ) را تأمین نموده است و نیز از همکاری صمیمانه کارکنان معاونت پژوهشی، معاونت دارو و درمان، دانشکده مامایی و پیراپزشکی، معاونت توسعه، امور رفاه و دانشجویی، معاونت بهداشتی و دانشگاه علوم پزشکی شهر رفسنجان که در جمع‌آوری اطلاعات ما را یاری کردند تشکر و سپاسگزاری نمایند.

تعارض منافع

نویسندگان این مقاله هیچ‌گونه تعارض منافی نداشتند.

References

- Okun MS, Fernandez HH, Rodriguez RL, Romrell J, Suelter M, Munson S, et al. Testosterone therapy in men with Parkinson disease: results of the TEST-PD Study. *Arch Neurol* 2006;63(5):729-35. doi:10.1001/archneur.63.5.729
- Mohammadi G, Pourshafei H. High school principals' and teachers' differential perception about job-related motivation factors based on Alderfer's theory. *Journal of New Approach in Educational Administration* 2014; 5(19):75-96. [In Persian]
- Gardulf A, Soderstrom IL, Orton ML, Eriksson LE, Arnetz B, Nordstrom G. Why do nurses at a university hospital want to quit their jobs? *J Nurs Manag* 2005;13(4):329-37. doi:10.1111/j.1365-2934.2005.00537.x
- Abbaspour A. *Advanced Human Resource management: Approaches, Processes and Functions*. 9th ed. Tehran: Samt; 2005. [In Persian]
- Robbins SP. *Organizational Behavior: Concepts, Theory and Applications*. Translated by: Parsayyan A, Arabi SM. 12th ed. Tehran: Office of Cultural Research; 2007. [In Persian]
- Samadi A, Hazavehvi SM. Effective factors on serving motivation of Hamadan province employees. *Journal of Fundamentals of Mental Health* 2005; 7(25-26):13-26. [In Persian]
- Hamzeh Mehrabi A. Evaluation of Herzberg - s two-factors theory among teachers of Qom 2006; 12(32): 113-37. [In Persian]
- Tabibi SJ, Nasiripoor A, Zahiri abyaneh Z. Relationship between managers communication skill and staff motivation in Modarres hospital of Tehran. *Hospital* 2013;12(2):73-80. [In Persian]
- Gharah Khani H, Kouzehchian Hashem, Ehsani M. The study of job motivation among physical education teachers based on Herzberg theory. *Harakat* 2008; 36: 57 - 71. [In Persian]
- Bakhshi Ali Abadi H, Norouzi D, Hosseini ZS. Effective factors on job motivation in academic members of Rafsanjan Medical University. *Iranian Journal of Medical Education* 2004;4(2):33-41. [In Persian]
- Jodat N, Farajzadeh G, Saadatjoo SA. A study of job motivation of nurses working in Valiasr Hospital of Birjand in 2013. *Journal of Birjand University of Medical Sciences* 2013; 10(4):296-304. [In Persian]
- Hamouzadeh P, Sadeghifar J, Moradkhani B. factors affecting on job motivation from the managers point of view in teaching hospitals affiliated to Urmia University of Medical Sciences in 2009. *J Urmia Nurs Midwifery Fac* 2011;9(1):15-22. [In Persian]
- Akbari S, Hosseini F, Barati A. A survey on attitude of health workers of west Azerbaijan health centers based on Herzberg's motivation-hygiene theory 2006. *J Urmia Nurs Midwifery Fac* 2009;7(4):203-9. [In Persian]
- Chintaloo S, Mahadeo J. Effect of motivation on employees' work performance at Ireland Blyth limited. *Proceedings of 8th Annual London Business Research Conference; 2013 Jul 8-9; London, UK: Imperial College; 2013 p. 1-16.*
- Bahadori M, Babaei M, Mehrabian F. Prioritization of factors influencing job motivation in employees of a military center using Analytical Hierarchy Process (AHP). *J Mil Med* 2013;14(4):237-44. [In Persian]
- Alaei nejad F. *Survey of nurse men's attitude to nursing profession in hospitals of health, training and medicine presidence [dissertation]*. Iran University of Medical Sciences; 2014. [In Persian]
- Vali L, Ghorbani Nia R, Shirkhani H, Zol Ala F. Comparison of the job motivation of staff worker with management emergency medical center's operational staff, Kerman University of Medical Sciences-2013. *Iranian Journal of Nursing Research* 2015;10(3):61-70. [In Persian]
- Tang SM. *Job satisfaction of teachers of social development school (special school for maladjusted children) in Hong Kong [dissertation]*. Hong Kong: University of Hong Kong; 2000.
- Falah M, Feyzi S. *The Relationship between the Existing Service Compensation System and Job Motivation of Urmia University of Medical Sciences Staff*. 1st International Conference on New Paradigms of Business and Organizational Intelligence Management; 2016 May 19; Tehran: Shahid Beheshti University; 2016. [In Persian]
- Hoveida R, Choupani H, Khuran A, Gholamzadeh H. The role of effective organizational communication and organizational trust in the development and improvement of schools organizational innovation (case study). *Quarterly Journal of Innovation & Creativity in Human Sciences* 2015;5(2):117-46. [In Persian]
- Clampitt PG, DeKoch RJ, Cashman T. A strategy for communicating about uncertainty. *Academy of Management Perspectives* 2000;14(4):41-57. doi.org/10.5465/ame.2000.3979815
- Majid NA, Jelas ZM, Azman N, Rahman S. Communication skills and work motivation amongst expert teachers. *Procedia - Social and*

Behavioral Sciences 2010;7:565-7.
doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.10.075

23. Amoei R. Identifying and ranking factors affecting the job motivation in staff of maskan bank in Semnan province by using FAHP technique [dissertation]. Shahrood: Shahrood Islamic Azad University; 2018. [In Persian]

24. Alimohammadpour A, Taghipour E, Nemati M. Identifying and ranking factors affecting the job motivation of officers in long term sailing using AHP Technique. Journal of Research on Management of Teaching in Marine Sciences. 2017;4(2):71-87. [In Persian]

Prioritizing the Effective Components on Motivation of Employee Staff in Rafsanjan University of Medical Sciences using TOPSIS Technique

Zahra Afshar Hossein Abadi¹, Reza Ali Soltankhah², Somayeh Hajipour Davaran³, Ali Ravari⁴

Abstract

Background: Motivation is an intrusive force that leads individuals physiologically and psychologically to pursue their goals to meet their needs and expectations. Considering the importance of motivation in the health sector, this study aimed to prioritize the effective factors on staff motivation in Rafsanjan University of Medical Sciences.

Methods: This is a descriptive-analytic study that was conducted in a cross-sectional fashion in 2016 on 222 staff members of Rafsanjan University of Medical Sciences who were selected by stratified random sampling method. A researcher-made questionnaire comprised of 40 questions in 11 dimensions including salary, policy, occupational safety, environmental conditions, supervision and support, appreciation, job development, the nature of work, job responsibility, occupation, and communication was used to collect data. The TOPSIS and SPSS 21 software were used to analyze data.

Results: There was a significant relation between education level and motivation, but there were no significant relations between age, employment status, and career path and motivation. Also, the results of ranking the options indicated that the communication option with (0.74%) had the highest priority and the appreciation option with (0.29%) had the least priority in motivational factors.

Conclusion: Since communication in this study was the most important among the motivational factors of the employee staff, it is suggested that managers develop a sense of trust and friendship between management and employees through facilitating and expanding vertical communication in order to increase motivation among employee staff.

Keywords: Motivation, Employee Staff, Medical University, Prioritize, TOPSIS technique

Citation: Afshar Hossein Abadi Z, Soltankhah RA, Hajipour Davaran S, Ravari A. Prioritizing the Effective Components on Motivation of Employee Staff in Rafsanjan University of Medical Sciences using TOPSIS Technique. Health and Development Journal 2020; 8(4): 331-44. [In Persian] doi: 10.22034/8.4.331

© 2020 The Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

1- MSc, Deputy of Development and Resources, Rafsanjan University of Medical Sciences, Rafsanjan, Iran

2- General Physician, Manager of Human Resources Department, Rafsanjan University of Medical Science, Rafsanjan, Iran

3- MSc, Department of Public Administration, Faculty of Economic and Administrative Sciences, Vali-e-Asr University, Rafsanjan, Iran

4- Associate Professor, Department of Medical, Surgical Nursing, School of Nursing and Midwifery, Geriatric Care Research Center, Rafsanjan University of Medical Sciences, Rafsanjan, Iran

Corresponding Author: Ali Ravari **Email:** ravary4776@yahoo.com

Address: Department of Medical Surgical Nursing, School of Nursing and Midwifery, Rafsanjan University of Medical Sciences, Rafsanjan, Iran

Tel: 03434255900

Fax: 03434258497