

## ارزیابی و ترسیم هرم سلسله مراتب نیازهای افسران دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر

جعفر سیاره<sup>۱</sup>، ابوطالب مطلبی ورکانی<sup>۲</sup>، امیر حسینی ارانی<sup>۳</sup>، حمیدرضا تهمک<sup>۴\*</sup>

### چکیده

هدف از این تحقیق ارزیابی و ترسیم هرم سلسله مراتب نیازهای افسران دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر بوده است. این تحقیق به وسیله پرسشنامه انجام شده است. روایی پرسشنامه از روش محتوا (سازه) مورد تایید قرار گرفت. پرسشنامه دارای پایایی با ضریب  $0/93$  بوده است. حداقل اندازه نمونه برابر ۹۶ نفر است. از ۱۲۰ پرسشنامه توزیعی، ۱۱۱ پرسشنامه قابلیت تجزیه و تحلیل علمی داشته‌اند. جهت تحلیل پرسشنامه‌ها از آزمون‌های شاخص KMO، آزمون بارتلت، تحلیل واریانس یک طرفه، آزمون t، ضریب همبستگی پیرسون و آزمون نیکویی برازش (به وسیله نرم‌افزارهای SPSS 19 و Lisrel 8.8) استفاده شده است. مدل مفهومی پیشنهادی تحقیق به وسیله شاخص‌های برازش مدل که عبارتند از GFI، AGFI، RMSEA، CFI و NFI و همچنین آزمون t و ضریب همبستگی پیرسون که تایید شد، مورد سنجش قرار گرفت. نتایج نشان داد که برای افسران این دانشگاه، اولویت بندی نیازها به ترتیب شامل نیازهای احترام، فیزیولوژیکی، اجتماعی، خودشکوفایی و ایمنی می‌باشد. در پایان تحقیق نیز با توجه به اولویت بندی نیازها، جهت ایجاد بیشترین انگیزه کاری در میان افراد جامعه آماری پیشنهادهایی ارائه گردید که عبارتند از: فرماندهان به زیردستان خود احترام بیشتری بگذارند. در صورت بروز اشتباه، باز هم شان و منزلت افراد سازمان حفظ شود و فرصت جبران به آنان داده شود و به روحیات افراد توجه شود و به جای دستورات، فرماندهان می‌توانند با نرمش نیز کار را پیش ببرند. عدالت در یگان خدمتی رعایت شود. فرماندهان از نظر وظایف مدیریتی و رهبری قوی باشند.

واژگان کلیدی: ارزیابی نیازها، انگیزش کارکنان، سلسله مراتب نیازها، نیازهای افسران

تاریخ دریافت مقاله: ۹۴/۰۴/۰۷

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۴/۰۹/۳۰

<sup>۱</sup> دانشیار مدیریت بنادر دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی چابهار

<sup>۲</sup> استادیار مدیریت آموزشی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر

<sup>۳</sup> مربی برنامه ریزی درسی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر

<sup>۴</sup> کارشناس ارشد دریانوردی دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی چابهار (نویسنده مسئول: Hamidrezatahmak@gmail.com)

## مقدمه

انگیزش حالتی است درونی که انسان را به انجام فعالیت خاصی ترغیب می‌کند. برخی از صاحب‌نظران انگیزه را همان نیاز، خواسته، تمایل یا نیروی درونی می‌دانند که افراد را برای انجام کار، راغب می‌سازد. برخی نیز انگیزه را باعث و علت رفتار انسان می‌دانند و معتقدند که "هر عملی که فرد انجام می‌دهد در اثر وجود انگیزه یا نیازی است که محرک وی برای انجام آن عمل است. بنابراین، اثربخشی فراگرد مدیریت، به چگونگی انگیزش افراد برای انجام وظایفشان بستگی دارد. بعلاوه، همه رفتارهای انسان هدفدار است، بنابراین، می‌توان گفت که دو عامل شکل‌دهنده رفتار انسان عبارتند از انگیزه و هدف، به همین دلیل انگیزش کارکنان برای انجام وظایف سازمانی و همسوسازی اهداف آنان با اهداف سازمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (رضاییان، ۱۳۹۲).

ایجاد انگیزه را می‌توان این گونه تعریف کرد: فرایندی از اعمال نفوذ بر افراد به گونه‌ای که آنها به هدف‌های خاصی دست یابند. در بحث از انگیزه می‌توان در این باره توضیح داد که چرا برخی از افراد سخت کوش هستند و برخی دیگر دارای سخت کوشی لازم نمی‌باشند. اگر پس از تدوین استراتژی‌ها، مدیران و کارکنان دارای انگیزه لازم جهت اجرای آنها را نداشته باشند، هدف‌های بلند مدت، استراتژی‌ها و سیاست‌ها هیچ شانس موفقیتی نخواهند داشت. وظیفه مدیر، از نظر ایجاد انگیزه، از چهار بخش اصلی تشکیل می‌شود: رهبری، پویایی گروه، ارتباطات و تغییر سازمان. پویایی گروه برای تأمین رضایت کارکنان و بهبود روحیه افراد نقش مهمی ایفا می‌کند. در هر سازمانی گروه‌های غیررسمی یا ائتلاف‌هایی تشکیل می‌شود. گروه‌ها با هنجارهای گوناگون تشکیل می‌شوند، ممکن است نسبت به مدیریت دیدگاهی بسیار مثبت یا بسیار منفی داشته باشند. از این رو، هنگامی که استراتژیست‌ها در صدد تدوین، اجرا و ارزیابی استراتژی‌ها بر می‌آیند، شناسایی ترکیب و ماهیت گروه‌های غیررسمی از اهمیت زیادی برخوردار است و می‌تواند فرایند تدوین، اجرا و ارزیابی استراتژی‌ها را تسهیل نماید (دیوید<sup>۱</sup>، ۱۳۹۳).

برای هر مدیری در سازمان، آگاهی از مسئله انگیزش کارکنان، که در واقع پی‌جویی علت و سبب حرکت و رفتارهای اعضا و افراد سازمان است، ضرورت تام دارد. کنکاش در مسئله انگیزش، پاسخ چراهای رفتار آدمی است؛ چرا انسان در سازمان کار می‌کند؟ چرا بعضی افراد بسیار فعال و برخی کم کارند؟ علت علاقه به شغل و بی‌علاقگی به کار چیست؟ این پرسش‌ها و بسیاری دیگر همه با موضوع انگیزش در ارتباطند و پاسخ به آنها در انگیزش و انگیزه‌های کارکنان خلاصه می‌شود. از این رو مدیران با احاطه به نحوه انگیزش کارکنان و انگیزه‌های آنان می‌توانند در تحقق اهداف سازمان به کمک کارکنان به سهولت گام بردارند و در انجام سایر وظایف خود نیز موفق باشند. به طور کلی می‌توان انگیزش را حالتی در افراد دانست که آنان را به انجام رفتار و عملی خاص متمایل می‌سازد (الوانی، ۱۳۹۳).

هدف اصلی مدیریت منابع انسانی در هر سازمانی کمک به عملکرد بهتر در سازمان برای نیل به اهداف سازمانی است. کمک به افزایش تولید و بهره‌وری، مؤثرترین کمکی است که می‌توان به سازمان نمود. بهره‌وری را می‌توان استفاده مؤثر از منابع انسانی و مالی تعریف کرد. اگر چه مدیریت منابع انسانی نمی‌تواند دخالت مستقیم چندانی در چگونگی استفاده از سایر منابع در سازمان داشته باشد، ولی با توجه به حضور و دخالت عامل انسانی در تمام صحنه‌ها، مدیریت منابع انسانی با طراحی برنامه‌ها و سیستم‌هایی برای به‌کارگیری شایسته نیروهای سازمان، می‌تواند نقش مهمی در بقا و کارایی سازمان ایفا کند (سعادت، ۱۳۹۳).

<sup>1</sup> David

نیروی انسانی مهمترین سرمایه سازمان است و چگونگی به کارگیری و استفاده از حداکثر توانمندی آن برای رشد و توسعه سازمان، رمز بقای سازمان در دنیای رقابتی می‌باشد. از طرف دیگر موتور محرکه انسان‌ها برای انجام هر کاری انگیزه می‌باشد، که بر اساس آن تئوری‌های انگیزشی زیادی به منظور تبیین و پیش‌بینی رفتار کارکنان در محیط کار توسط اندیشمندان مدیریت و روانشناسی ارائه شده است. یکی از تئوری‌هایی که در این زمینه مطرح می‌باشد تئوری سلسله مراتب نیازهای مزلو است. این تئوری بیان می‌کند که در صورتی که مشخص شود کارکنان در کدام سطح از نیازهای پنجگانه (فیزیولوژیکی، ایمنی، اجتماعی، احترام و خودشکوفایی) قرار دارند بهتر می‌توان نیازهای آن‌ها را در راستای رسیدن به اهداف سازمان مرتفع نمود. از جمله سازمان‌های مهم در کشور ما، سازمان‌های دریایی می‌باشند (امروزه بیش از ۹۰٪ تجارت دنیا از طریق دریا انجام می‌شود)؛ همچنین، نیروی کار در این سازمان‌ها با توجه به هزینه‌های بالای آموزش، دارای اهمیت خاصی هستند. با توجه به اهمیت و نقش مؤثر و سازنده‌ی سازمان‌های دریایی شاغل در بخش خشکی در تجارت و توسعه‌ی کشور، اهمیت تجارت حمل و نقل دریایی و هزینه‌های بالای آموزش دریانوردان (بر اساس آمار منتشره توسط STCW) و آمار بالای ترک شغل در این صنعت، اهمیت تحقیقات مدیریت انگیزش را در سازمان‌های دریایی ایران نشان می‌دهد (سجادی‌پارسا و همکاران، ۱۳۹۰).

بدین ترتیب، با تعیین ترتیب و اولویت نیازهای پنج‌گانه کارکنان سازمان‌های دریایی، با توجه به اهمیت شغلی این کارکنان، می‌توان به مدیران کمک کرد تا در جهت حفظ و راضی نگه داشتن کارمندان اهتمام ورزند و رسالت هدایت منابع انسانی سازمان خود را بطور مؤثرتری به انجام رسانند. باید توجه داشت که یکی از عوامل مؤثر در کارایی و بهره‌وری سازمان نیروی انسانی می‌باشد؛ بنابراین، لزوم توجه به خواسته‌ها و نیازهای آن‌ها و برنامه‌ریزی بر اساس این خواسته‌ها ضروری و اجتناب ناپذیر است. با توجه به این نیاز در راستای بهبود عملکرد کارکنان سازمان‌های دریایی، در این تحقیق قصد بر ارزیابی و ترسیم هرم سلسله مراتب نیازهای مزلو برای افسران دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر می‌باشد. تا به حال هرم سلسله مراتب نیازهای افسران این دانشگاه در کاری علمی صورت نپذیرفته است. نظریه‌های متفاوتی در مورد انگیزش شغلی وجود دارد، از جمله‌ی این نظریه‌ها می‌توان به نظریه‌ی سلسله مراتب نیازهای مزلو اشاره کرد که در ادامه به شرح و تفسیر آن پرداخته می‌شود.

نظریه مزلو نظریه‌پرداز کلاسیک مدیریت در مورد نیازهای اساسی انسان است. این نظریه در میان بینش‌های حاصل از جنبش روابط انسانی در مدیریت مقارن با دوران رکود اقتصادی بزرگ غرب از اهمیت ویژه برخوردار بوده و نظریه‌ای بنیادین محسوب می‌شود. این نظریه از نظریه‌های محتوایی در مورد انگیزش به شمار می‌آید. نظریه‌های محتوایی چستی رفتارهای برانگیخته را شرح می‌دهند و به طور عمده با آنچه در درون فرد یا محیطش می‌گذرد و به رفتار فرد نیرو می‌بخشد، سرو کار دارد؛ به عبارت دیگر، این نظریه‌ها، به مدیر در خصوص نیازهای کارکنانش بینش می‌دهند و به او کمک می‌کنند تا بداند کارکنان به چه چیزهایی به عنوان پاداش کار یا ارضاکنده بها می‌دهند، در حالی که نظریه‌های فراگردی چگونگی و چرایی برانگیختگی افراد را توصیف می‌کنند.

به اعتقاد مزلو نیازهای آدمی از یک سلسله مراتب برخوردارند و رفتار افراد در لحظات خاص تحت تأثیر شدیدترین نیاز قرار می‌گیرد. هنگامی که ارضای نیازها آغاز می‌شود، تغییری که در انگیزش فرد رخ می‌دهد، این است که به جای نیازهای قبل، سطح دیگری از نیاز، اهمیت یافته و محرک رفتار می‌شود. نیازها به همین ترتیب تا پایان سلسله مراتب نیازها اوج گرفته و پس از ارضاء، فروکش کرده و نوبت به دیگری می‌رسد. در این نظریه، نیازهای آدمی در پنج طبقه

قرار داده شده‌اند که به ترتیب عبارتند از: نیازهای زیستی یا فیزیولوژیکی، امنیتی یا ایمنی، اجتماعی، احترام و خودشکوفایی. نیازهای مذکور در سازمان به صورت پرداخت حقوق و مزایا و امکانات رفاهی، ایجاد امنیت شغلی و مقررات حمایتی، تشکیل گروه‌های رسمی و غیررسمی در محیط کار، قائل شدن حرمت برای فرد و کار او در مراتب مختلف سازمان و ایجاد امکانات برای شکوفایی توانایی بالقوه افراد ارضا می‌شود. به طبقه‌بندی مذکور دو نیاز دانش‌اندوزی و شناخت و درک پدیده‌ها و نیاز به زیبایی و نظم نیز اضافه شده است؛ که قبل از نیاز به خود شکوفایی قرار می‌گیرند. اگر چه نظریه سلسله مراتب نیازها مستقیماً برای انگیزش کاری طراحی نشده است، اما می‌توان نتیجه گرفت که با ارضای این نیازها، برای فرد، انگیزه به کار در سازمان ایجاد خواهد شد (رابینز، ۱۳۹۳).

در تحقیقی که جوانمردی (۱۳۹۳) با عنوان "مقایسه‌ی سلسله مراتب نیازهای کارکنان سازمان های دریایی در خشکی و دریا" انجام داد به این نتیجه رسید که رتبه‌بندی نیازهای کارکنان بخش خشکی به ترتیب شامل: نیازهای خودشکوفایی، فیزیولوژیکی، اجتماعی، احترام و ایمنی می‌باشد؛ همچنین این رتبه‌بندی نیازها برای کارکنان بخش دریایی به ترتیب شامل: نیازهای خودشکوفایی، احترام، ایمنی، اجتماعی و فیزیولوژیکی می‌شود. سیاره و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیقی که با عنوان "بررسی و رتبه‌بندی عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان اداره بنادر و دریانوردی (موردکاو: اداره کل بنادر و دریانوردی بندر امام خمینی (ره))" انجام دادند به این نتیجه رسیدند که نیازهای کارکنان این سازمان به ترتیب شامل: نیازهای اجتماعی، احترام، خوشکوفایی، ایمنی و فیزیولوژیکی می‌باشد. در تحقیقی که سجادی‌پارسا و همکاران (۱۳۹۰) در رابطه با "بررسی اثرات محیط کاری بر جذب و ماندگاری شغلی دریانوردان: مقایسه‌ای بین کشتی‌های تانکر، فله‌بر و کانتینربر" انجام دادند، این نتایج حاصل شد که میانگین پاسخ‌های دریانوردان حاکی از آن است که امکانات رفاهی کشتی‌های مورد خدمت آن‌ها پایین‌تر از حد نرمال است. احمدوند و همکاران (۱۳۸۶) به این نتیجه رسیدند که بیشترین اولویت نیازهایشان کارکنان در سطح نیازهای رده بالا (خودشکوفایی) و رده پایین (ایمنی و فیزیولوژیکی) بوده است. عرشی و همکاران (۱۳۸۴) به این نتایج رسیدند که نیاز خودیابی و نیاز به احترام از اولویت بیشتری در بین نیازهای کارکنان برخوردار است.

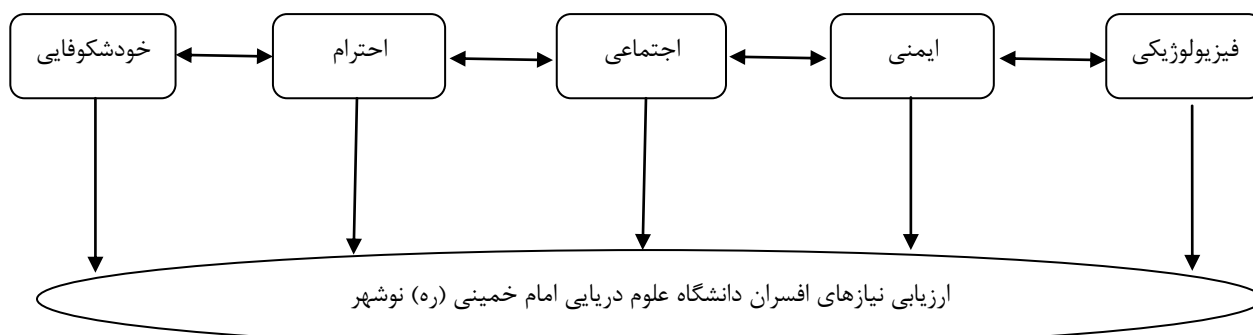
نتایج حاصل از مطالعه‌ی سجادی و همکاران (۲۰۱۳) نشان می‌دهد که اصلی‌ترین نیازهای دریانوردان ایرانی بر اساس سلسله مراتب نیازهای مزلو، نیازهای خودشکوفایی و خوداحترامی است که بیشترین ایجاد انگیزه را در آنان به وجود می‌آورد. همچنین، کم اهمیت‌ترین نیاز آنان، نیاز فیزیولوژیکی است که کمترین ایجاد انگیزه را در آنان به وجود می‌آورد. در تحقیقی که حنیف و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۳) با عنوان "ارتباط سلسله مراتب نیازهای مزلو با ترک شغل و نگهداشتن کارکنان در سازمان (مورد کاوی: شرکت‌های مخابرات محلی)" انجام دادند، بر اساس نتایج به دست آمده مقیاس‌های نگهداری کارکنان می‌توانند، برای بهبود رضایت شغلی کارمندان، وفاداری و بهروری به کار گرفته شوند. تحقیقی با عنوان "کاربرد تئوری سلسله مراتب نیازهای مزلو، تأثیرهای آن بر فرهنگ سازمانی، منابع انسانی و عملکرد کارکنان" توسط جروم<sup>۲</sup> (۲۰۱۳) صورت گرفت. بر اساس نتایج به دست آمده از این تحقیق، تئوری سلسله مراتب نیازهای مزلو هنوز هم برای سازمان‌های تجاری امروز مهم و مناسب است. برای هر سازمانی که به دنبال دستیابی به موفقیت و برتری می‌باشد، هر تلاشی جهت دوری از کاربرد عملی تئوری سلسله مراتب نیازها، تأثیر منفی بر فرهنگ

<sup>1</sup> Hanif

<sup>2</sup> Jerome

سازمانی، مدیریت منابع انسانی و عملکرد کارکنان خواهد داشت. راثوس و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۲) تحقیقی با عنوان "بررسی درک و برتری سلسله مراتب نیازها در سبک‌های مختلف رهبری (مورد کاوی: مدارس پلیس رومانی)" انجام دادند. از نتایج به دست آمده از این تحقیق این بود که ترتیب نیازهای کارکنان بر خلاف ترتیب نیازهای هرم سلسله مراتب نیازهای مزلو بود و نیز ترتیب اهمیت نیازها از یک طبقه‌ی کارمندان به طبقه‌ی دیگر تفاوت داشت. ایفدیلی<sup>۲</sup> و ایفدیلی (۲۰۱۲) تحقیقی با عنوان "درک تئوری سلسله مراتب نیازهای مزلو توسط کارمندان دانشگاهی نیجریه" انجام دادند. بر اساس نتایج به دست آمده از این تحقیق مشخص شد که کارمندان دانشگاه نیجریه اعم از آکادمیک یا غیر آکادمیک، مرد یا زن، تحت سلسله مراتب نیازهای مزلو به منظور اهداف انگیزشی قرار نمی‌گیرند. تحقیقی که هاکیو<sup>۳</sup> (۲۰۱۰) با عنوان "سلسله مراتب نیازها، عوامل انگیزشی و کارفرمایی در بنگلادش" انجام داد، به این نتیجه رسید که مردم در بنگلادش تلاش می‌کنند تا شادی خود را علی‌رغم نرسیدن به تمامی نیازهای مذکور در سلسله مراتب نیازهای مزلو حفظ کنند. سیدهو<sup>۴</sup> (۲۰۰۷) تحقیقی با عنوان "تفاوت‌های نژادی و انگیزش بر مبنای تئوری مزلو در یک دانشگاه بین‌المللی پزشکی" انجام داد. بر اساس نتایج به دست آمده، در میان مردان، گروه‌های نژادی چینی و هندی بیشترین تأکید را بر نیاز احترام و خودشکوفایی داشتند و مردان مالایا بیشترین اهمیت را به نیاز ایمنی می‌دادند. در میان گروه‌های نژادی زنان، هر سه گروه بیشترین اهمیت را به نیازهای احترام و خودشکوفایی دادند. زنان چینی در مقایسه با زنان مالایا و هند، پائین‌ترین امتیاز را به نیازهای اساسی دادند و زنان هندی پائین‌ترین امتیاز را به نیازهای اجتماعی دادند.

افزایش انگیزش در کارکنان اداره‌ها و سازمان‌ها باعث افزایش بهره‌وری در بازدهی و خروجی سازمان خواهد شد. شاخص‌هایی نیز در این تحقیق از میان بررسی تحقیقات گذشته استخراج شده است که در قالب پنج نیاز سلسله مراتب نیازهای مزلو برای سنجش میزان انگیزش شغلی افسران دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر استفاده می‌شود. نیازهای پنج‌گانه هر کدام به نحوی باعث ایجاد رضایت، انگیزش و در نهایت بهره‌وری سازمان می‌شوند. هر کدام از نیازها با یکدیگر در ارتباط هستند و بر روی یکدیگر تأثیر می‌گذارند. با توجه به توضیحات ارائه شده در این قسمت، مدل تحلیلی پیشنهادی تحقیق ترسیم می‌شود.



شکل (۱) مدل تحلیلی پیشنهادی تحقیق

<sup>1</sup> Raus

<sup>2</sup> Ifedili

<sup>3</sup> Haque

<sup>4</sup> Sidhu

شکل ۱ مدل تحلیلی ترسیم شده‌ی تحقیق را نشان می‌دهد. در شکل ۱ به وسیله فلش‌های یک طرفه و دو طرفه، ارتباط بین متغیرهای اصلی با یکدیگر و نحوه‌ی ارتباط آنها با تاثیری که بر ارزیابی نیازها دارند مشخص شده است. این مدل ارائه شده که به عنوان مدل ذهنی است، دو نوع ارتباط را نشان می‌دهد. می‌توان گفت که فاکتورهای اصلی با یکدیگر در ارتباط هستند و آنها بر انگیزش شغلی افسران دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر تاثیر گذارند. این دو نوع ارتباط و درستی یا نادرستی مدل ترسیم شده پیشنهادی در ادامه‌ی تحقیق مورد آزمون قرار می‌گیرند.

### روش تحقیق

روش مطالعه تحقیق، تحلیلی و بر مبنای داده‌های کتابخانه‌ای است. همچنین، تحقیق حاضر با استفاده از بررسی و پژوهش میدانی است. در این تحقیق میدانی نظر افسران از طریق پرسشنامه سنجیده شده است. پرسشنامه‌ی تحقیق از دو بخش تشکیل شده است. بخش اول این تحقیق شامل سوالات جمعیت شناختی است که به چهار دسته تقسیم می‌شوند. این چهار بخش شامل وضعیت تاهل، سابقه‌ی کاری، مدرک تحصیلی و رسته خدمتی است. بخش دوم پرسشنامه شامل ۲۷ شاخص است که بر اساس طیف لیکرت مورد آزمون و بررسی قرار گرفته‌اند. از طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای استفاده شده است. از امتیاز ۱ تا ۵ برای گزینه‌ها در نظر گرفته شده است که درجه اهمیت هر کدام از شاخص‌ها را در میزان انگیزش افسران نشان می‌دهد. ۲۷ شاخصی که در این بخش ارائه شده است، در قالب ۵ نیاز سلسله مراتب نیازهای مزلو قرار می‌گیرند. شاخص‌های پرسشنامه تحقیق بر اساس بررسی برخی از منابع ادبیات تحقیق (سجادی-پارسا و همکاران (۱۳۹۰)، سیاره و همکاران (۱۳۹۲)، جوانمردی (۱۳۹۳) و سجادی<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۳) بیان شده است. لازم به ذکر است که این چهار تحقیق بررسی شده، تمامی تحقیقاتی بوده‌اند که در ایران به ترسیم سلسله مراتب نیازهای سازمان‌های دریایی کشور پرداخته‌اند و تمامی آنها مورد بررسی قرار گرفته است. این شاخص‌ها به تایید استادان دانشگاهی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر و کارشناسان مربوط به امور نیروی دریایی ارتش جمهوری اسلامی ایران رسیده است که نشان از تایید روایی (اعتبار) محتوا (سازه) پرسشنامه‌ی تحقیق دارد. در ساخت پرسشنامه تحقیق از پرسشنامه‌های معتبر تحقیقات گذشته استفاده شده است؛ همچنین، کارشناسان و استادان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر نیز شاخص‌های به کار رفته در پرسشنامه را تایید نموده‌اند. پرسشنامه از روایی منطقی برخوردار بوده است. جهت تایید شناسایی ساختار پرسشنامه، مدل عاملی مناسب و همچنین، فرض شناخته نشده بودن ماتریس همبستگی نیز در ادامه (جدول ۱) از آزمون KMO و بارتلت استفاده شده است. هدف اصلی در این تحقیق بیان وجود یا عدم وجود ارتباط نیازها و ترسیم هرم سلسله مراتب نیازهای افسران دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر می‌باشد.

در این پژوهش جامعه آماری شامل افسران دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر می‌باشد. از جدول مورگان جهت برآورد حجم نمونه استفاده شده است (به دلیل رعایت برخی اصول امنیتی و حفاظتی دانشگاه مورد مطالعه، حجم جامعه آماری نامعلوم در نظر گرفته شده است (حافظ‌نیا، ۱۳۹۲).

<sup>1</sup> Sajadi

در کل، ۱۲۰ پرسشنامه در بین ۱۲۰ نفر از اعضای مورد مطالعه در جامعه آماری افسران توزیع و جمع‌آوری شده است. ۱۱۱ (۹۲/۵٪ از کل) پرسشنامه جمع‌آوری شده از افسران قابلیت تجزیه و تحلیل علمی داشتند. جهت تایید پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. در اجرای مقدماتی، پرسشنامه در میان ۳۰ نفر از اعضای نمونه توزیع و جمع‌آوری شد. در این آزمون ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۹۳ به دست آمد که قابل قبول می‌باشد و نشان از مورد تایید بودن پرسشنامه‌ی تحقیق دارد.

### یافته‌های تحقیق

در جدول ۱ مقدار شاخص KMO و آزمون بارتلت نشان داده شده است. چون می‌توان این شاخص و آزمون را هم برای ۵ نیاز و هم برای ۲۷ شاخص اصلی محاسبه کرد، نتایج برای شاخص‌ها و فاکتورهای تحقیق، به صورت جداگانه در جدول ۱ مشخص شده است.

جدول (۱) مقدار شاخص KMO و آزمون بارتلت

آزمون‌ها و ضریب‌ها	۵ نیاز	۲۷ شاخص اصلی
مقدار شاخص KMO	۰/۷۷۴	۰/۵۷۲
مقدار آماره آزمون بارتلت	۲۹۶/۴۴۶	۲۷۸۱/۵۳۱
درجه آزادی آزمون بارتلت	۱۰	۳۵۱
سطح معنی‌داری آزمون بارتلت	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

به ترتیب مقدار شاخص KMO، مقدار آماره آزمون بارتلت (که تقریبی از آماره کای دو است)، درجه آزادی و سطح معنی‌داری آزمون بارتلت در جدول ۱ نشان می‌دهد. از آن جایی که مقدار شاخص KMO برای ۵ نیاز ۰/۷۷۴ و برای ۲۷ شاخص اصلی ۰/۵۷۲ (نزدیک به یک) است، پس این نتیجه حاصل شده است که تعداد پاسخ‌دهندگان در این تحقیق برای تحلیل عاملی کافی می‌باشد. همچنین، مقدار سطح معنی‌داری آزمون بارتلت، در هر دو مورد (۵ نیاز و ۲۷ شاخص اصلی) کوچکتر از ۰/۰۵ است که نشان می‌دهد، مدل تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار و مدل عاملی مناسب است؛ با توجه به اعداد جدول، همچنین، فرض شناخته شده بودن ماتریس همبستگی نیز رد می‌شود. براساس نتایج آزمون t دو نمونه مستقل، مطابق جدول ۲ می‌توان گفت که تمامی متغیرهای مکنون مدل تحقیق با توجه به نظر کوهن (۱۹۸۸) در بین گروه‌های مجرد و متاهل (بررسی فاکتور تاهل) تفاوت معناداری ندارند و دارای اثر کمی می‌باشد. دامنه‌ی اثرات Eta-Squared بر اساس نظر کوهن (۱۹۸۸) به صورت زیر می‌باشد:

Small affect  $\rightarrow$   $0.06 \leq \text{Eta Squared} < 0.1$

Moderate effect  $\rightarrow$   $0.14 \leq \text{Eta Squared} < 0.06$

Large effect  $\rightarrow$   $\text{Eta squared} \geq 0.14$

جدول (۲) نتایج آزمون متغیرهای مدل تحقیق به تفکیک وضعیت تاهل

آزمون لوان برای برابری واریانس‌ها		آزمون t برای برابری واریانس‌ها					
آماره F	معناداری	درجه آزادی	دوطرفه	میانگین	انحراف معیار	تفاوت	تفاوت با اطمینان ۹۵٪
۵/۹۱۰	۰/۰۱۷	۱۰۹	۰/۹۵۵	-۰/۰۱۴۴۸	۰/۲۵۳۵۷	تفاوت	حد پایین
۰/۱۷۹	-۰/۱۷۹	۲۳/۶۷۳	۰/۸۵۹	-۰/۰۱۴۴۸	۰/۰۸۰۷۸	تفاوت	حد بالا

همانطور که در جدول ۲ نشان داده شده است، سطح معنی‌داری مربوط به آزمون لون برابر ۰/۰۱۷ و کوچکتر از سطح معنی‌داری ۰/۰۵ است. در نتیجه فرض برابری واریانس‌ها رد می‌شود. با توجه به فرض عدم برابری واریانس‌ها، به مقایسه میانگین‌ها پرداخته می‌شود. در بین دو گروه متاهل و مجرد (وضعیت تاهل) از نظر میانگین تفاوت معناداری وجود ندارد. در این جدول میزان سطح اطمینان هر دو شاخص مورد بررسی بیشتر از ۰/۰۵ است، بنابراین، تفاوت معناداری در بین میانگین‌ها وجود ندارد. با توجه به داده‌های به دست آمده، بر اساس نظر کوهن، میزان تفاوت Small effect است و تفاوت بین گروه‌ها زیاد نیست.

با توجه به آزمون مقایسه‌ی میانگین چند جامعه یا همان تحلیل واریانس یک عامله یا یک طرفه، که بر روی داده‌های تحقیق صورت گرفته است، نشان می‌دهد که کدام دسته از پاسخ‌ها با هم تفاوت معناداری دارند و کدام پاسخ‌ها با یکدیگر تفاوت معناداری ندارند. در این بخش، گروه‌های مختلف افراد بر اساس سابقه‌ی کار، میزان تحصیلات و رسته شغلی آنان دسته‌بندی شده‌اند. برای هر یک از دسته‌بندی‌ها به صورت جداگانه آزمون مقایسه‌ی میانگین چند جامعه (ANOVA) انجام شده است و تمامی نتایج حاصل از این ۳ متغیر در یک جدول و به تفکیک گروه‌های مختلف نشان داده شده است. این آزمون دارای دو فرضیه  $H_0$  و  $H_1$  است:

فرض اول: تفاوت معناداری در میانگین محاسباتی نظر پاسخ‌دهندگان وجود ندارد  $H_0 =$

فرض دوم: تفاوت معناداری در میانگین محاسباتی نظر پاسخ‌دهندگان وجود دارد  $H_1 =$

بر اساس آزمون صورت گرفته بین متغیرهای مکنون مدل پژوهش مطابق جدول ۳، برای فاکتور سطح تحصیلات (سطح معناداری بیشتر از ۰/۰۵ است، فرض  $H_0$  تایید و فرض  $H_1$  رد می‌شود) می‌توان گفت که جواب افراد نمونه با یکدیگر تفاوت معناداری ندارند و در این گروه‌ها، نظرات آنها تفاوت معناداری با هم ندارند. میزان تفاوت در سطح‌بندی نیازها در بین این گروه‌ها تفاوت چندانی ندارد.

جدول (۳) نتایج آزمون متغیرهای مکنون به تفکیک سابقه کار، رسته شغلی و سطح تحصیلات

متغیرها	منبع تغییرات	مجموع مربعات میانگین	درجه آزادی	مربعات میانگین	آماره F	معناداری
سابقه‌ی کار	بین گروهی	۸/۳۷۷	۴	۲/۰۹۴	۷/۰۶۹	۰/۰۰۰
	درون گروهی	۳۱/۴۰۲	۱۰۶	۰/۲۹۶		
	کل	۳۹/۷۷۹	۱۱۰			
رسته شغلی	بین گروهی	۹/۵۳۸	۶	۱/۵۹۰	۰۵/۴۶۷	۰/۰۰۰
	درون گروهی	۳۰/۲۴۰	۱۰۴	۰/۲۹۱		
	کل	۳۹/۷۷۹	۱۱۰			
سطح تحصیلات	بین گروهی	۰/۱۳۸	۱	۰/۱۳۸	۰/۳۷۸	۰/۵۴۰
	درون گروهی	۳۹/۶۴۱	۱۰۹	۰/۳۶۴		
	کل	۳۹/۷۷۹	۱۱۰			

بر اساس آزمون مقایسه‌ی میانگین چند جامعه صورت گرفته بین متغیرهای مکنون مدل پژوهش مطابق جدول ۳، فاکتورهای سابقه‌ی کاری و رسته شغلی، سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، بر این اساس، فرض  $H_0$  رد و فرض



H<sub>1</sub> تایید می‌شود، می‌توان گفت که تمامی گروه‌ها به تفکیک سابقه‌ی کاری و رسته شغلی، از نظر رتبه‌بندی نیازها تفاوت معناداری با یکدیگر دارند.

نتایج بدست آمده از پرسشنامه‌ها و امتیاز متوسط هر یک از فاکتورهای موثر در جهت افزایش انگیزش و در نهایت ترسیم هرم سلسله مراتب نیازهای افسران دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر در جدول ۴ نشان داده شده است (با توجه به امتیاز هر سوال بر اساس طیف لیکرت، حداکثر امتیاز ۵ و حداقل امتیاز ۱ بوده است).

جدول (۴). میانگین امتیاز نیازها

فاکتورها	امتیاز به دست آمده از تحقیق
نیاز فیزیولوژیکی	۴/۱۴۸۶
نیاز ایمنی	۳/۷۵۶۸
نیاز اجتماعی	۳/۹۵۳۷
نیاز به احترام	۴/۲۲۷۰
نیاز خود شکوفایی	۳/۹۱۲۲

در جدول ۴ نیاز احترام بالاترین امتیاز را دارد. بدین معنی است که در بین فاکتورهای بررسی شده جهت افزایش انگیزه افسران در دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر، از نظر افراد نمونه که اقدام به پر کردن پرسشنامه‌های تحقیق کرده‌اند، نیاز احترام بارزترین فاکتور بوده است که بیشترین تاثیر و انگیزش را در کارکنان این اداره به وجود می‌آورد. بعد از نیاز احترام نیز به ترتیب نیازهای فیزیولوژیکی، اجتماعی و خودشکوفایی قرار دارند. نیاز ایمنی کمترین ایجاد انگیزه را در افسران این دانشگاه به وجود می‌آورد. جهت نشان دادن این که این اختلاف میانگین‌ها معنادار هستند، از آزمون تحلیل واریانس استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول (۵) تحلیل واریانس نیازها

مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی‌داری
۱۵/۸۴۳	۴	۳/۹۶۱	۶/۱۸۷	۰/۰۰۰
۳۵۲/۱۱۵	۵۵۰	۰/۶۴۰		
۳۶۷/۹۵۸	۵۵۴			

با توجه به سطح معنی‌داری (۰/۰۰۰) که در جدول ۵ نشان داده شده است، این نتیجه حاصل می‌شود که میانگین‌ها در نیازهای مختلف، با یکدیگر دارای اختلاف معناداری هستند. آزمون t به عنوان یک آزمون پارامتریک شناخته می‌شود. این آزمون از طریق مقایسه‌ی میانگین نشان می‌دهد که یک پدیده در چیزی تاثیر دارد یا اینکه میانگین آن از حد معمول پایین‌تر است. در این بخش از تحقیق، هر کدام از ۵ نیاز فیزیولوژیکی، ایمنی، اجتماعی، احترام و خودشکوفایی به طور جداگانه برای تاثیر در نیازهای افسران دانشگاه مورد مطالعه به وسیله‌ی آزمون t مورد تحلیل قرار می‌گیرند. نشان داده می‌شود که این ۵ نیاز تا چه حد ارضا شده‌اند یا اینکه از طریق رفع آنها می‌توان در انگیزش افسران تغییر ایجاد کرد. در آزمون t دو فرضیه وجود دارد. فرضیه‌های مورد نظر برای این تحقیق عبارتند از:

H<sub>0</sub>: نیازهای افسران دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر رفع شده است و در انگیزش آنان تاثیری ندارند.

H<sub>1</sub>: نیازهای افسران دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر رفع نشده است و در انگیزش آنان تاثیر دارند.

$$\begin{cases} H_0: \mu \leq 3 \\ H_1: \mu > 3 \end{cases}$$

نتیجه این آزمون شامل دو خروجی می‌باشد. خروجی اول نشان دهنده محاسبات و آمار توصیفی فاکتور مربوط است که همانطور که مشاهده می‌گردد به ترتیب تعداد داده‌ها، میانگین، انحراف معیار و خطای معیار اندازه‌گیری را نشان می‌دهد و در جدول ۶ بیان شده است.

جدول (۶) آمار توصیفی نیازها

نیازها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار میانگین
فیزیولوژیکی	۱۱۱	۴/۱۴۸۶	۰/۹۱۱۰۳	۰/۰۸۶۴۷
ایمنی	۱۱۱	۳/۷۵۶۸	۱/۲۰۰۱۲	۰/۱۱۳۹۱
اجتماعی	۱۱۱	۳/۹۵۳۷	۰/۵۵۷۳۵	۰/۰۵۲۹۰
احترام	۱۱۱	۴/۲۲۷۰	۰/۵۶۸۵۶	۰/۰۵۳۹۷
خودشکوفایی	۱۱۱	۳/۹۱۲۲	۰/۵۴۵۶۳	۰/۰۵۱۷۹

آمار توصیفی نیازها در قالب جدول ۴ نیز مورد بررسی قرار گرفت. خروجی دوم آزمون t مربوط به آمار استنباطی است و نتایج آزمون را ارایه می‌کند که در جدول ۷ نشان داده شده است.

جدول (۷) آمار استنباطی نیازها

نیازها	آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری		مقدار t: ۳	
			سطح معناداری (دو دامنه)	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان ۹۵٪	حد پایین حد بالا
فیزیولوژیکی	۱۳/۲۸۴	۱۱۰	۰/۰۰۰	۱/۱۴۸۶۵	۰/۹۷۷۳	۱/۳۲۰۰
ایمنی	۶/۶۴۳	۱۱۰	۰/۰۰۰	۰/۷۵۶۷۶	۰/۵۳۱۰	۰/۹۸۲۵
اجتماعی	۱۸/۰۲۷	۱۱۰	۰/۰۰۰	۰/۹۵۳۶۷	۰/۸۴۸۸	۱/۰۵۸۵
احترام	۲۲/۷۳۷	۱۱۰	۰/۰۰۰	۱/۲۲۷۰۳	۱/۱۲۰۱	۱/۳۳۴۰
خودشکوفایی	۱۷/۶۱۳	۱۱۰	۰/۰۰۰	۰/۹۱۲۱۶	۰/۸۰۹۵	۱/۰۱۴۸

بر این اساس مقدار آماره t تمامی نیازها تحقیق مشخص شده است. درجه آزادی عدد ۱۱۰ را نشان می‌دهد. سطح معنی‌داری تمامی نیازها برابر ۰/۰۱ می‌باشد. از آنجایی که سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ است و همچنین، حد بالا و پایین نیازها نیز مثبت است، پس فرض  $H_0$  رد و فرض  $H_1$  مورد تأیید قرار می‌گیرد. بنابراین، می‌توان چنین بیان کرد که نیازهای افسران دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر رفع نشده است و در انگیزش آنان تأثیر دارد. جهت مشخص شدن میزان همبستگی بین نیازها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌شود. جهت تأیید یا رد همبستگی بین نیازها تحقیق که در مدل پیشنهادی تحقیق (شکل ۱) ادعا شده است، نیاز به انجام آزمون‌های همبستگی وجود دارد که نشان داده شود متغیرهای تحقیق با یکدیگر همبستگی و ارتباط دارند یا اینکه از یکدیگر مستقل هستند. همانطور که در جدول ۸ نیز قابل مشاهده است، در سنجش دو به دو بین تمامی متغیرهای تحقیق، سطح معنی‌داری در تمامی سنجش‌ها کمتر از ۰/۰۵ است؛ که نشان می‌دهد تمامی متغیرهای تحقیق با یکدیگر

همبستگی دارند. از میزان همبستگی پیرسون که در این جدول بیان شده است، می‌توان دریافت که میزان همبستگی متغیرها با یکدیگر نیز زیاد است.

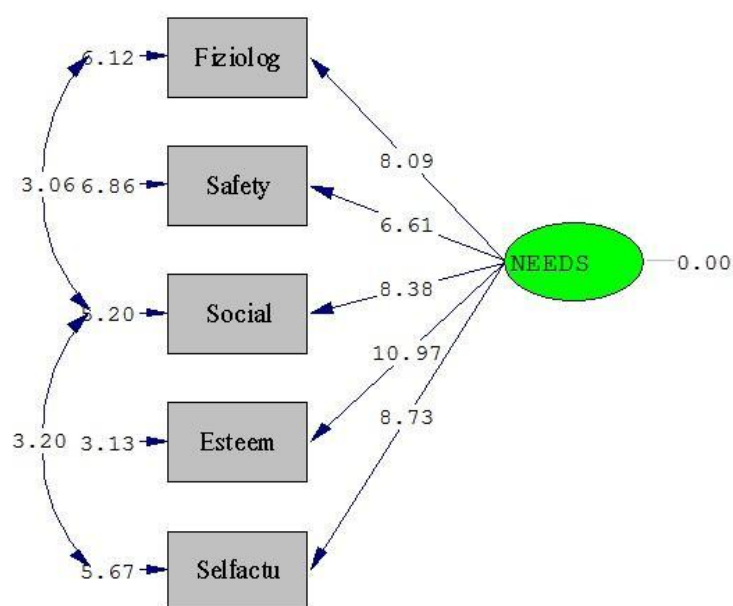
جدول (۸) ضریب همبستگی پیرسون بین نیازها

فاکتورها	فیزیولوژیکی	ایمنی	اجتماعی	احترام
فیزیولوژیکی				
ایمنی	۰/۴۵۷**			
اجتماعی	۰/۳۵۵**	۰/۴۸۴**		
احترام	۰/۶۵۶**	۰/۴۹۷**	۰/۶۵۶**	
خودشکوفایی	۰/۴۷۷**	۰/۵۱۲**	۰/۸۰۳**	۰/۶۸۳**

در جدول ۸، سطح معناداری در تمامی سنجش‌های دو به دو نیازها با یکدیگر کمتر از ۰/۰۵ بوده است. با توجه به سطح معناداری بین نیازها، می‌توان نتیجه گرفت که همبستگی معناداری بین نیازهای افسران در سطح (۰/۰۱) وجود دارد. بیشترین میزان همبستگی موجود مربوط به نیازهای خودشکوفایی و اجتماعی با ضریب ۰/۸۰۳ می‌باشد؛ همچنین کمترین میزان همبستگی مربوط به نیازهای اجتماعی و فیزیولوژیکی با ضریب ۰/۳۵۵ است. از نرم افزار LISREL 8.8 برای بررسی رابطه متغیرهای تحقیق استفاده شده است. در شکل ۲ مشاهده می‌شود که آماره t فاکتورها بالاتر از ۱/۹۶ است که از میزان مناسبی جهت خلق پدیده مورد نظر برخوردارند (اسکوماخر<sup>۱</sup> و لوماکس<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰). در این تحقیق نیز آماره t از ۱/۹۶ بیشتر است؛ بنابراین، نیازهای (متغیرهای) فیزیولوژیکی، ایمنی، اجتماعی، احترام و خود شکوفایی از میزان مناسبی جهت بررسی و رتبه‌بندی نیازهای افسران دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر برخوردارند.

<sup>1</sup> Schumacker

<sup>2</sup> Lomax



Chi-Square=5.64, df=3, P-value=0.13036, RMSEA=0.089

شکل (۲) مدل آزمون شده‌ی تحقیق

مهمترین شاخص‌های برازش مدل تحقیق عبارتند از AGFI, GFI, RMSEA, CFI و NFI که حالت‌های بهینه برای این آزمون‌ها در جدول ۹ نشان داده شده است. همانطور که شاخص‌های برازش نشان می‌دهند، مدل از شرایط خیلی خوب و برازش مناسب برخوردار می‌باشد.

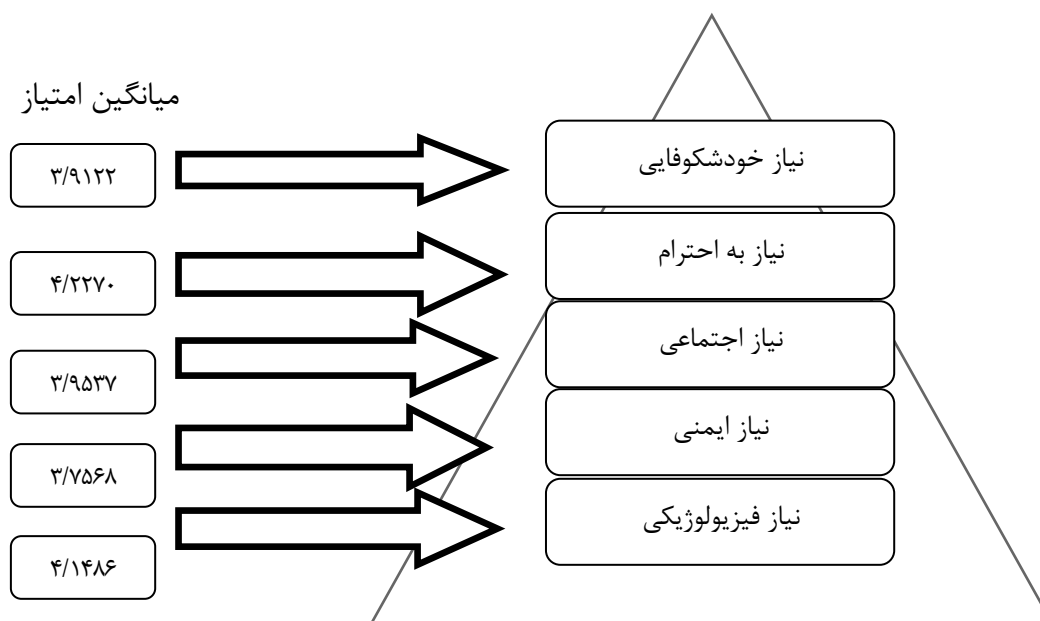
جدول (۹) بررسی شاخص‌های مناسب بودن مدل تحلیل عاملی

نام شاخص	مقدار شاخص استاندارد	مقدار شاخص در مدل آزمون شده	نتیجه‌گیری
Chi-Square/df	کمتر از ۳	۱/۸۸	برازش مدل مناسب است
P-Value	بیشتر از ۰/۰۵	۰/۱۳۰۳۶	برازش مدل مناسب است
GFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۸	برازش مدل مناسب است
AGFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۱	برازش مدل مناسب است
RMSEA	کمتر از ۰/۱	۰/۰۸۹	برازش مدل مناسب است
CFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۹	برازش مدل مناسب است
NFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۸	برازش مدل مناسب است

Chi-Square/df در مدل آزمون شده (جدول ۹)، به صورت قابل توجهی از مقدار شاخص استاندارد آن پایین‌تر است که نشان از مناسب بودن مدل است. مقدار شاخص P-Value در مدل تحقیق برابر ۰/۱۳۰۳۶ می‌باشد که از ۰/۰۵ (مقدار شاخص استاندارد) بیشتر است و به نوعی تایید کننده برازش مدل است. AGFI, GFI, CFI و NFI در مدل آزمون شده تحقیق بیشتر و نزدیک به عدد ۰/۹ (مقدار شاخص استاندارد) است که نشان از برازش مناسب مدل است. با ۰/۰۸۹ بودن RMSEA، برازش مناسب مدل به تایید رسیده است.

## نتیجه‌گیری

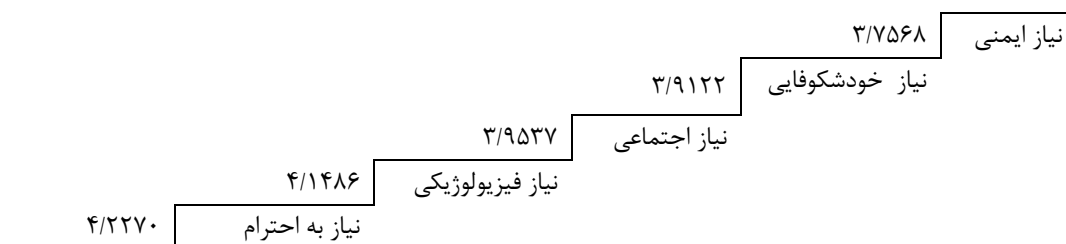
مدل تحلیلی پیشنهادی تحقیق در قالب شکل ۱ ترسیم شده بود. در این مدل دو نوع رابطه مشخص شده بود. ابتدا ارتباط بین نیازها که به وسیله‌ی ضریب همبستگی پیرسون نشان داده شد که این نیازهای با یکدیگر همبستگی دارند؛ همچنین، در مدل پیشنهادی، از تاثیر نیازهای پنج‌گانه بر ارزیابی نیازهای افسران دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر بحث شده بود. این تاثیر نیز به وسیله‌ی آزمون t سنجیده شد. آزمون t نشان داد که این نیازها ارضا شده نیستند و جزئی از نیازهای افسران دانشگاه محسوب می‌شوند؛ همچنین، مدل آزمون شده‌ی تحقیق (شکل ۲)، مناسب بودن برازش مدل پیشنهادی تحقیق را مورد تایید قرار داده است. با توجه به آزمون‌های گرفته شده، می‌توان گفت که مدل تحلیلی پیشنهادی تحقیق و روابط ترسیمی بین آنها مورد تایید قرار می‌گیرند. هدفی که در نهایت در این تحقیق قصد بر انجام آن بوده است، ترسیم هرم سلسله مراتب نیازهای مزلو برای افسران دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) می‌باشد. از طریق آزمون میانگین، میزان اهمیت هر کدام از نیازهای فیزیولوژیکی، ایمنی، اجتماعی، احترام و خودشکوفایی مشخص شد. میانگین امتیازات هر کدام از نیازها در شکل ۳ نشان داده شده است.



شکل (۳) هرم سلسله مراتب نیازهای مزلو

در شکل ۳ هرم سلسله مراتب نیازهای مزلو با توجه به امتیازات افسران دانشگاه نشان داده شده است. با توجه به امتیازات مطرح شده، نیاز به احترام دارای بیشترین امتیاز است که نشان دهنده‌ی این امر است که این نیاز در افسران دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر از کمترین میزان برخوردار است و در صورتی که این دانشگاه نیاز به بهره‌وری هر چه بیشتر افسران خود دارد؛ همچنین مسئولان و مدیران اگر بخواهند بیشترین انگیزه را در افسران خود به وجود بیاورند، باید بر روی این نیاز بیش از سایر نیازها تاکید کنند. پس از نیاز احترام، نیاز فیزیولوژیکی نیز به عنوان نیازی مطرح است که می‌تواند بیشترین انگیزه را در افسران دانشگاه بوجود آورد. اما نیاز ایمنی به عنوان کمترین نیاز در جهت ایجاد انگیزه در افسران دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر معرفی می‌شود. پس از نیاز به احترام و فیزیولوژیکی، نیازهای اجتماعی و خودشکوفایی می‌توانند بیشترین سطح رضایت و ایجاد انگیزه را در افسران

دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر بوجود آورند. شکل ۴، هرم سلسله مراتب نیازهای افسران دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر را ترسیم می‌کند که به ترتیب نیازهای احترام، فیزیولوژیکی، اجتماعی، خودشکوفایی و ایمنی بیشترین انگیزه را به وجود می‌آورند. از آنجایی که کم‌ترین ارضا شدگی این نیازها مربوط به احترام است، این نیاز بیشترین حجم از هرم را به خود اختصاص می‌دهد. دیگر نیازهای فیزیولوژیکی، اجتماعی و خودشکوفایی نیز به همین ترتیب و با توجه به سطح ارضا شدگی در افسران، قسمتی از حجم هرم را به خود اختصاص می‌دهند؛ همچنین نیاز ایمنی که بیشترین ارضا شدگی را در میان نیازهای افسران دارد، کمترین حجم از هرم را به خود اختصاص می‌دهد.



شکل (۴) هرم سلسله مراتب نیازهای مزلو افسران دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر

با توجه به اینکه نیاز ایمنی در این تحقیق کمترین انگیزه را بوجود می‌آورد، می‌توان به این امر اشاره کرد که افسران دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر به استخدام رسمی نیروی دریایی ارتش جمهوری اسلامی ایران در آمده‌اند، همچنین، از مزایایی همانند حمایت به واسطه‌ی بیمه نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران نیز بهره‌مند هستند؛ پس این نیاز تا حدود زیادی در این قشر از افراد ارضا شده است و این جنبه از زندگی آنان به عنوان یک دغدغه محسوب نمی‌گردد. نیاز به احترام به عنوان نیازی است که به واسطه‌ی نظامی بودن افراد و مدیران سطح اول در دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر تا حدودی ندیده گرفته می‌شود. به واسطه‌ی این جنبه از ماهیت دانشگاه است که این نیاز تا به حال ارضا نشده است و در صورت ارضا شدن می‌تواند بیشترین انگیزه را در افسران دانشگاه به وجود آورد. نیاز فیزیولوژیکی نیز تا به حال به خوبی حل نشده است. در صورت حل این نیاز، می‌توان انگیزه افسران این دانشگاه جهت افزایش بهره‌وری بیشتر کرد. در تحقیق حاضر نیازهای احترام و فیزیولوژیکی می‌توانند بیشترین ایجاد انگیزه را در افسران بوجود می‌آورند که این نتیجه به دست آمده، با نتایج تحقیقات عرشی و همکاران (۱۳۸۴)، سجادی‌پارسا و همکاران (۱۳۹۰)، سیاره و همکاران (۱۳۹۲)، جوانمردی (۱۳۹۳) (نیازهای کارکنان سازمان‌های دریایی در بخش دریایی)، سیدهو<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) و سجادی و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۳) همخوانی دارد. از طرفی نیز نیاز ایمنی به عنوان کم‌رنگ‌ترین نیاز در میان افسران دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر مطرح است که این نتیجه نیز با تحقیقات احمدوند و همکاران (۱۳۸۶)، سیاره و همکاران (۱۳۹۲) و جوانمردی (۱۳۹۳) (نیازهای کارکنان سازمان‌های دریایی در بخش خشکی) همخوانی دارد. با توجه به اولویت‌بندی که در مورد نیازهای افسران دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر صورت گرفته است، می‌توان در راستای افزایش انگیزش این افسران به ترتیب اولویت پیشنهادات مطرح شده، انگیزش کاری افسران را بالا برد. این پیشنهادات عبارتند از: نیاز فیزیولوژیکی: ۱) دستمزد افراد به موقع پرداخت شود، ۲) پاداش‌ها در موعد مقرر پرداخت شود، ۳) منافع جانبی شغل نیز به افراد داده شود و ۴) شرایط و

<sup>1</sup> Sidhu

<sup>2</sup> Sajadi & et al

محیطی مناسب برای زندگی افراد و خانواده آنان در نظر گرفته شود (همانند منازل مسکونی مناسب و نوساز). نیاز ایمنی: (۱) عدالت در یگان خدمتی رعایت شود. نیاز اجتماعی یا خانوادگی: (۱) کارها به صورت به هم پیوسته و گروهی انجام گیرد، (۲) جوی دوستانه در میان مدیران و زیردستان حکم فرما باشد و (۳) سیستم‌های حمایتی از افراد و خانواده آنان بیشتر شود. نیاز به احترام: (۱) فرماندهان به زیردستان خود احترام بیشتری بگذارند، (۲) در صورت بروز اشتباه، باز هم شان و منزلت افراد سازمان حفظ شود و فرصت جبران به آنان داده شود و (۳) توجه به روحیات افراد و همچنین به جای دستورات فرماندهان می‌توانند با نرمش نیز کار را پیش ببرند. نیاز به خودشکوفایی: (۱) فرماندهان از نظر وظایف مدیریتی و رهبری قوی باشند، (۲) فرماندهان از شایستگی و صلاحیت کافی برخوردار باشند، (۳) افراد بر اساس تلاش- هایشان تشویق شوند، (۴) به جا و صحیح از توانایی‌های افراد استفاده شود، (۵) عنوان شغلی متناسب با هر فرد به او واگذار شود، (۶) در راستای کارهای محوله، از مدیران خود بازخورد داشته باشند، (۷) در راستای کارهای انجام شده، از ارباب رجوع بازخورد داشته باشند، (۸) به خلاقیت و نبوغ افراد توجه بیشتری شود و (۹) ارتقاء سازمانی بر اساس شایستگی کاری صورت گیرد.

### منابع

- احمدوند، ع. م؛ صادقی، م. و رضایی، ع. م. (۱۳۸۶). شناسایی نیازهای کارکنان ناجا و تعیین اهمیت و اولویت آنها. توسعه انسانی پلیس، ۱۰(۱)، ۳۳-۵۸.
- الوانی، م. (۱۳۹۳). مدیریت عمومی. چهل و هفتمین تدوین، تهران: نشر نی.
- جوامرودی، م. (۱۳۹۳). مقایسه‌ی سلسله مراتب نیازهای کارکنان سازمان‌های دریایی در خشکی و دریا، چابهار: دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی.
- حافظ نیا، م. (۱۳۹۲). مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی. اولین تدوین تهران: سمت.
- دیوید، ف. آ. (۱۳۹۳). مدیریت استراتژیک. بیست و هشتمین تدوین تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رایبیز، ا. پ. (۱۳۹۳). مبانی رفتار سازمانی. سی و پنجمین تدوین تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رضاییان، ع. (۱۳۹۲). مبانی سازمان و مدیریت. شانزدهمین تدوین تهران: سمت.
- سجادی پارسا، س. ج؛ برایی نژاد، س.؛ نورامین، ا. س.؛ نظری آبکنار، ش. (۱۳۹۰). بررسی اثرات محیط کاری بر جذب و ماندگاری شغلی دریانوردان: مقایسه ای بین کشتی های تانکر، فله بر و کانتینربر. *اقیانوس شناسی*، ۷(۲)، ۱-۱۰.
- سعادت، ا. (۱۳۹۳). مدیریت منابع انسانی. هفدهمین تدوین تهران: سمت.
- سیاره، ج؛ ایرانشاهی، س و تهمک، ح. م. (۱۳۹۲). بررسی و رتبه بندی عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان اداره بنادر و دریانوردی (موردکاوی: اداره بنادر و دریانوردی بندر امام خمینی (ره))، *اقیانوس شناسی*، ۴(۱۵)، ۹۳-۱۰۲.
- عرشی، ش؛ صادقی، ه؛ سیف نژاد، ش، سالم صافی، پ و بی ریا، م. (۱۳۸۴). تعیین ارتباط سطوح مختلف نیازهای مازلو و رضایت مندی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل. *دانشگاه علوم پزشکی اردبیل*، ۵(۲)، ۱۶۰-۱۶۶.
- Benson, S, G.; Dundis, S, P.(2003). Understanding and Motivating Health Care Employees: Integrating Maslow's Hierarchy of Needs, *Training and Technology, Nursing Management*, 11, 315-320.
- Hanif, A.; Khalid, W.; NawazKhan, T,(2013). Relating Maslow's Hierarchy of Needs with Employee Turnover and Retention: Case Study of Local Telco, *Human Resource Studies*, 3(2), 51-68.
- Haque, M.(2010). Needs Hierarchy, Motivational Factors and Entrepreneurship in Bangladesh, *Bangladesh Development Research Working Paper Series*, U.S.A.

- 
- Ifedili, C. J.; Ifedili, C. I.(2012). Perception of Masloes Hierarchi of Needs Theory by Nigerian University Workers – A Challenge to University Administrators, *Contemporary Research in Business*, 4(1), 79-85.
- Jerome, N0(2013). Application of the Maslow's Hierarchy of Need Theory; Impacts and Implications on Organizational Culture, Human Resource and Employee's Performance, *Business and Management Invention*, 2(3), 39-45.
- Raus, A.; Haita, M.; Lazar, L.(2012). Hirarchy of Needs, Perception and Preference for Leadership Styles Within a Police Educational Institution,*Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 35, 238-255.
- Sadgadi, S. J.; Mansoori, M.; Tahmak. H. R.; Javanmardi. M,(2013). Ranking Needs Preferences of Iranian Seafarers. *Persian Gulf*, 4(13), 39-46.
- Schumacker, R. E.; Lomax, R. G.(2010). A Beginners Guide to Structural Equation Modeling. Third ed. U.S.A: New York.
- Sidhu, J, K(2007). Ethnic Differences and Motivation Based on Maslow's Theory at a Medical University, *IeJSME*, 1(1), 46-51.