

بررسی انگیزش شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان ولی عصر (عج) بیرجند در سال ۱۳۹۲

شکوفه جودت^۱، زهرا فرج زاده^۲، سید علیرضا سعادتجو^۳

چکیده

زمینه و هدف: پرستاران نقش تعیین کننده‌ای در تحول و پیشرفت امور مراقبتی و درمانی دارند. توجه به نیروهای انگیزشی پرستاران از مهمترین وظایف یک مدیر پرستاری است. این مطالعه با هدف بررسی انگیزش شغلی پرستاران بیمارستان ولی عصر (عج) بیرجند در سال ۱۳۹۲ انجام شد.

روش بررسی: این مطالعه توصیفی- مقطعی بر روی ۱۱۷ نفر از پرستاران شاغل در بیمارستان ولی عصر (عج) بیرجند که به روش سرشماری انتخاب شدند، انجام گردید. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه استاندارد انگیزشی- بهداشتی هرزبرگ که شامل سی گویه و ۱۱ مؤلفه با مقیاس پنج رتبه‌ای لیکرت است، جمع‌آوری شد که روایی و پایایی این پرسشنامه در مطالعات قبلی تأیید شده است. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS ویرایش ۱۶ و آزمونهای آماری Independent T Test و ANOVA در سطح معناداری $p < 0/05$ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: در این مطالعه نمره کلی انگیزش شغلی پرستاران در حد متوسط با میانگین $(2/9 \pm 0/5)$ بود. عوامل انگیزشی درونی نسبت به عوامل بهداشتی بیرونی اهمیت بیشتری در ایجاد انگیزش شغلی داشتند. بیشترین و کمترین اهمیت در میان مؤلفه‌های عوامل انگیزشی، به ترتیب ماهیت کار $(3/8 \pm 0/8)$ و شناسایی $(2/3 \pm 0/9)$ و در میان مؤلفه‌های عوامل بهداشتی، ارتباط با همکار $(3/8 \pm 0/7)$ و امنیت شغلی $(1/8 \pm 0/8)$ گزارش شد. میانگین انگیزش کل بر حسب مشخصات دموگرافیک تفاوت آماری معنی‌داری نداشت.

نتیجه‌گیری: با توجه به انگیزش شغلی پرستاران و اهمیت بیشتر عوامل انگیزشی درونی، پیشنهاد می‌شود مدیران پرستاری به عواملی همچون: قردادانی از پرسنل، مشکلات اقتصادی، امنیت و شرایط کاری پرستاران توجه بیشتری نمایند.

کلیدواژه‌ها: انگیزش شغلی - پرستاران - عوامل انگیزشی - عوامل بهداشتی

مراقبت‌های نوین، فصلنامه علمی پژوهشی دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند. ۱۳۹۲؛ ۱۰(۴): ۲۹۶-۳۰۴

پذیرش: ۹۲/۰۸/۱۴

اصلاح نهایی: ۹۲/۰۸/۱۲

دریافت: ۹۲/۰۴/۳۱

^۱ نویسنده مسئول: زهرا فرج‌زاده، گروه آموزشی مدیریت پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، بیرجند، ایران.

آدرس: بیرجند، خیابان غفاری، دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، دانشکده پرستاری و مامایی.

تلفن: ۰۵۶۱۴۴۴۳۰۴۱، نمابر: ۰۵۶۱۴۴۴۰۵۵۰، e.mail: farajzadehz@bums.ac.ir

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، بیرجند، ایران.

^۳ مربی گروه آموزشی مدیریت پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، بیرجند، ایران.

^۴ مربی گروه آموزشی داخلی-جراحی دانشکده پرستاری و مامایی و عضو مرکز تحقیقات دیابت دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، بیرجند، ایران.

مقدمه

میل یا اراده انجام کار یا انگیزش، عامل اساسی در ایجاد تلاشها و فعالیتهای فرد یا افراد است. (۱)، انگیزش حالت و نیروی درونی است که فرد را به فعالیت خاص ترغیب می‌کند. آنچه به عنوان انگیزه برای فرد یا گروه خاص مهم تلقی می‌شود ممکن است برای فرد یا گروه دیگر مهم نباشد، به عبارت دیگر خود فرد و زمینه‌ای که فرد در آن فعالیت می‌کند از جمله مهمترین عواملی هستند که در نیروهای انگیزشی مؤثرند. (۲)، انگیزش یکی از ابزارهای مهم در ارتقای کارکنان برای نیل به نتیجه مؤثر و کارآمد و خلق محیط کاری مثبت و اجرای موفقیت‌آمیز برنامه‌های پیش‌بینی شده است. (۳)، در حال حاضر نظام ارائه خدمات مراقبت بهداشتی در کشور، با چالشهای فراوانی روبرو است، یکی از بااهمیت‌ترین این چالشها، کیفیت نامطلوب خدماتی است که ارائه می‌شود و یکی از عوامل مهم در کیفیت نامطلوب ارائه خدمات بهداشتی درمانی، انگیزه پایین نیروی انسانی است. (۴)، امروزه بخش بهداشت و درمان به دلیل ارتباط مستقیم با سلامتی انسانها یکی از مهمترین حوزه‌های توسعه پایدار، در جوامع بشری به شمار می‌رود. تحقق این امر نیازمند کادر درمانی سالم، شاداب و با انگیزه کاری بالا می‌باشد، از جمله کادر درمانی این حوزه، کادر پرستاری بیمارستانها می‌باشند. (۵)، پرستاران به عنوان بازوی توانمند سیستم خدمات بهداشتی-درمانی نقش به‌سزایی در تحول و پیشرفت امور مراقبتی و درمانی دارند. (۶)، پرستاران، افراد ورزیده‌ای هستند که علاوه بر دارا بودن دانش کافی در مراقبت از بیمار باید دارای مهارتهای بالینی و شخصیتی خاص باشند و در عین حال انگیزش کافی داشته باشند تا بتوانند کار خود را به خوبی انجام دهند. تصمیم‌گیری سریع، موقعیتهای غیر قابل پیش‌بینی و پرخطر، کمبود کنترل، چارچوب سازمانی محدود و بیماران بدحال از جمله شرایطی هستند که اگر انگیزش کافی وجود نداشته باشد به سرعت سبب خستگی، افزایش خطا، ترک خدمت و یا کاهش کیفیت خدمات می‌شود. (۷)، در تمام بخشهای بیمارستانی پرستارانی هستند که هنگام ورود به شغل پرستاری افراد منظم، دلسوز و علاقه‌مند بوده‌اند اما پس از چند سال کارکردن و مواجه شدن با انبوهی از مشکلات و فشارهای شغلی در محیط کار، احساس خستگی کرده و حتی مایلند از کار خود کناره‌گیری نمایند. (۵)، وجود انگیزش در محیط بیمارستان

جهت ارائه مراقبت کافی به بیماران، امری مهم و ضروری است. (۸) و عدم توجه به عوامل انگیزشی پرستاران، منجر به عدم رضایت شغلی، کاهش کیفیت خدمات، کند شدن فرایند بهبودی بیماری و در نهایت عدم رضایت استفاده‌کنندگان از خدمات می‌گردد. (۵)، توجه به نیروهای انگیزشی پرستاران در بیمارستانها که مجبور به انجام کارهای طاقت فرسا، پرمسئولیت و دریافت‌های اندک هستند از جمله مهمترین و در عین حال از پیچیده‌ترین وظایف یک مدیر پرستاری است. (۹)، زیرا هنگامی که فرد حرفه‌ای را در جامعه انتخاب می‌نماید، مجموعه‌ای از خواسته‌ها، نیازها، آرزوها و تجارب گذشته را که بر روی هم انتظارات شغلی را می‌آفرینند در ذهن خود به همراه دارد و به این ترتیب انگیزش در کار برای او برقرار می‌گردد و فرد کار خود را وسیله‌ای برای رسیدن به اهداف می‌بیند. (۱۰)، یکی از نظریه‌های انگیزش شغلی، نظریه دو عاملی هرزبرگ است. او معتقد است که انگیزش، تحت تأثیر دو گروه عوامل محرک انگیزش شامل عوامل درونی یا ذهنی فرد و عوامل خارجی (عوامل بهداشتی) است. عوامل درونی محرک انگیزش به عواملی گفته می‌شود که وجود آنها باعث افزایش انگیزش شغلی کارکنان می‌گردد و غالباً منتج به افزایش قابلیت کلی فرد می‌گردد همانند: موفقیت، پیشرفت و قدردانی، ماهیت کار و مسئولیت. عوامل بهداشتی یا خارجی در ارتباط با زمینه کاری که انجام می‌شود، می‌باشد و شامل: خط مشی و مقررات و شرایط محیط کار، حقوق و دستمزد، روابط شخصی با هم‌مدیران و امنیت شغلی می‌شوند. (۱۱)، اگر سیر تحول زمانی نظریه‌های انگیزشی مورد بررسی قرار داده شود، ملاحظه می‌شود که در آغاز تصور می‌رفت پول تنها محرک است و کمی بعد محرکاتی شامل شرایط کاری، امنیت و احتمالاً شیوه سرپرستی دموکراتیک را عامل انگیزش می‌دانستند. (۱۲)، در پژوهش انجام شده در بیمارستانهای آموزشی قزوین، از نظر کارکنان، عوامل حقوق و مزایای کافی، شرایط مناسب برای کار کردن و امنیت شغلی به ترتیب در رتبه‌های اول تا سوم و عامل احساس مشارکت و تعلق در انجام امور در رتبه دهم ایجاد انگیزش شغلی قرار داشت. (۱۳)، در مطالعه دیگری در بیمارستانهای آموزشی دانشگاه علوم پزشکی ایران پیرامون عوامل ایجاد انگیزش شغلی در مدیران، ماهیت کار و موفقیت در آن و روابط کاری خوب مهمترین عوامل ایجاد انگیزش و فشار و تهدید کم‌اهمیت‌ترین

عامل تلقی شده است، همچنین برخورداری از سطح انگیزش شغلی موجب جلوگیری از ایجاد فکر ترک کار عنوان شد. (۱۴)، عواملی چون احساس موفقیت، به رسمیت شناخته شدن، احساس مسئولیت و گرفتن ترفیع نیز از عوامل انگیزشی مهم به شمار می‌رود. (۱۵)، برخی دیگر از محققان، توانایی تصمیم‌گیری، شایستگی، مشارکت در کارها و حس کنجکاوی را از عوامل انگیزشی درونی و جو رقابت، انجام ارزشیابی و انجام کار به صورت اجبار را از عوامل انگیزشی بیرونی اعلام کرده‌اند. (۱۶)، با توجه به موارد ذکر شده، شناخت انگیزه‌های کاری پرستاران که در بخشهای بیمارستانی مجبور به انجام کارهای طاقت فرسا، پرمسئولیت و پرخطر هستند، مهم است، چرا که عدم توجه به این اصل، نارضایتی، قصد ترک در پرستاران شاغل در بخشهای مختلف، افزایش میزان خطا و در نتیجه کاهش کیفیت مراقبت از بیمار را موجب می‌شود که صدمات جبران‌ناپذیری را ایجاد خواهد کرد و از طرفی مرور متون نشان می‌دهد در زمینه بررسی انگیزش شغلی در پرستاران بیمارستانهای بیرجند مطالعه‌ای انجام نشده است و همچنین برخی از مطالعات که به بررسی رضایت شغلی در پرستاران شاغل در بیمارستانهای بیرجند پرداخته بودند به این نتیجه دست یافتند که پرستاران به میزان تقریباً بالایی حدود ۸۸/۱٪ از شغل خود ناراضی هستند (۱۷-۱۸) و از آنجایی که وجود انگیزش جهت رضایت در کار مهم است، هدف از این مطالعه بررسی انگیزش شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان ولی عصر (عج) بیرجند در سال ۱۳۹۲ می‌باشد.

روش بررسی

این مطالعه توصیفی-مقطعی بر روی کلیه پرستاران شاغل در بیمارستان ولی عصر (عج) بیرجند به شیوه سرشماری انجام شد. تعداد کل پرستاران شامل دویست و شصت نفر بودند که از این تعداد، ۱۲۹ نفر واجد شرایط شرکت در مطالعه بودند و ۱۱۷ نفر حاضر به مشارکت در مطالعه شدند. معیارهای ورود شامل تمایل به شرکت در طرح پژوهشی، دارا بودن مدرک کارشناسی پرستاری، حداقل دو سال سابقه کار در بخشهای بیمارستانی، عدم وجود بیماری خاص، عدم وجود اتفاق ناگوار در شش ماه اخیر و معیار خروج، تکمیل ناقص پرسشنامه بود. پس از بیان اهداف و کسب رضایت پرستاران، پرسشنامه جهت تکمیل در

یافته‌ها

از ۱۲۹ پرستار واجد شرایط ۱۱۷ نفر در این مطالعه شرکت کردند که از این تعداد ۱۰۷ نفر معادل ۹۱/۵٪ زن و ۹۳ نفر برابر ۷۹/۵٪ متأهل بودند. میانگین سنی افراد $33/7 \pm 6/6$ سال، میانگین سابقه کار $9/6 \pm 6/5$ سال و میانگین اضافه کار $93/7 \pm 42/4$ ساعت در ماه بود. از افراد مورد مطالعه، ۵۸ نفر معادل ۵۰٪ به طور رسمی و ۹۸ نفر برابر ۸۳/۸٪ به طور نوبت در گردش مشغول به خدمت بودند. امتیاز کلی انگیزش شغلی پرستاران در این مطالعه در حد متوسط با میانگین $(2/9 \pm 0/5)$ بود و از نظر پرستاران عوامل انگیزشی (درونی) نسبت به عوامل

بهداشتی (بیرونی) اهمیت بیشتری در ایجاد انگیزش شغلی داشت. بیشترین و کمترین اهمیت در میان مؤلفه‌های عوامل انگیزشی، به ترتیب ماهیت کار (۳/۸±۰/۸) و شناسایی (۲/۳±۰/۹) و در میان مؤلفه‌های عوامل بهداشتی، ارتباط با همکار (۳/۸±۰/۷) و امنیت شغلی (۱/۸±۰/۸) گزارش شد (جدول ۱). میانگین نمره

انگیزش شغلی در کل بر حسب مشخصات دموگرافیک تفاوت معنی‌داری نداشت (جدول ۲). ولی میانگین نمره انگیزش شغلی در بُعد قدردانی در افراد مؤنث نسبت به مذکر، در بُعد ارتباط با همکاران در افراد مذکر و در بُعد پول در افراد مجرد نسبت به متأهل به طور معنی‌داری بیشتر بود ($p < 0/05$).

جدول ۱: میانگین، انحراف معیار و سطح امتیاز کل انگیزش شغلی و مؤلفه‌های آن در پرستاران مورد مطالعه

ابعاد انگیزش شغلی	میانگین ± انحراف معیار	سطوح امتیازات
عوامل انگیزشی کل (درونی)	۳/۲±۰/۶	متوسط
موفقیت	۳±۰/۸	متوسط
پیشرفت	۳/۴±۰/۹	متوسط
ماهیت کار	۳/۸±۰/۸	زیاد
شناسایی	۲/۳±۰/۹	کم
رشد	۳/۳±۰/۹	متوسط
عوامل بهداشتی کل (بیرونی)	۲/۶±۰/۶	متوسط
خط مشی بیمارستان	۲/۷±۰/۸	متوسط
ارتباط با همکاران	۳/۸±۰/۷	زیاد
امنیت شغلی	۱/۸±۰/۸	کم
ارتباط با سرپرست	۲/۹±۰/۹	متوسط
پول	۲/۳±۰/۹	کم
شرایط کاری	۲±۰/۹	کم
انگیزش شغلی کل	۲/۹±۰/۵	متوسط

افراد به کار نمی‌شود، اما عوامل انگیزشی (درونی) باعث ترغیب افراد به کار می‌شوند (۲۱) که این نتایج با مطالعه Mahmoudi و همکاران که عوامل درونی را نسبت به عوامل بیرونی در ایجاد انگیزش شغلی پرستاران مهمتر دانسته‌اند (۷) همخوانی داشت و این نتایج در مطالعه Kontodimopoulos و همکاران در سال ۲۰۰۹ نیز همخوانی داشت (۲۲)، علت همخوانی به نظر می‌رسد مشابهت شغلی افراد مورد مطالعه باشد. اما در مطالعه Bakhshi و Aliabadi و همکاران نتایج نشان داد ۸۱٪ اعضای هیأت علمی، عوامل بیرونی و ۷۲٪ آنها عوامل درونی را بر ایجاد انگیزش شغلی مؤثر دانسته‌اند (۲۱) و همچنین Askarian و همکاران در مطالعه‌ای وجود عوامل بهداشتی را در ایجاد انگیزش شغلی خود مهمتر می‌دانستند (۲۳) که این نتایج با تئوری هرزبرگ مطابقت نداشت. علت عدم همخوانی این نتایج با این مطالعه به نظر می‌رسد تفاوت در ماهیت شغل افراد باشد.

بحث

در این مطالعه، انگیزش شغلی در پرستاران در حد متوسط بود که با نتایج مطالعه Ayyash و همکاران در سال ۲۰۱۱ بر روی پرستاران شاغل در بیمارستان اروپایی غزه که سطح انگیزه پرستاران بالا بوده (۱۹) و با نتایج Taghavi Larjani و همکاران بر روی پرستاران شاغل در بخشهای داخلی-جراحی تهران که انگیزش شغلی پرستاران پایین بوده است (۲۰)، همخوانی نداشت. علت عدم همخوانی شرایط اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی دو جامعه و همچنین نوع پرسشنامه به کار رفته است. نتایج مطالعات همسو با این مطالعه یافت نشد. به نظر پرستاران عوامل درونی بیش از عوامل بیرونی در ایجاد انگیزش اهمیت داشت که این نتایج در راستای نتایج تحقیقهای هرزبرگ بود. زیرا وی معتقد است عوامل بهداشتی (بیرونی) وجودشان در کار ضروری است و نبودشان ایجاد مشکل می‌نماید و اما باعث برانگیختن

جدول ۲: مقایسه میانگین نمره کل انگیزش شغلی پرستاران بر حسب مشخصات دموگرافیک

نام متغیر	میانگین \pm انحراف معیار	P-value
سن (سال):	زیر ۳۰	$2/9 \pm 0/5$
	۳۱-۴۰	$2/9 \pm 0/6$
	بالای ۴۰	$3 \pm 0/5$
سابقه کار (سال):	زیر ۵	$2/9 \pm 0/5$
	۱۵-۱۶	$2/9 \pm 0/5$
	بالای ۱۵	$2/9 \pm 0/5$
ساعات اضافه کار در ماه:	بدون ساعات اضافه کار	$2/7 \pm 0/7$
	زیر ۶۰ ساعت	$3 \pm 0/4$
	۶۱-۱۲۰ ساعت	$2/8 \pm 0/5$
	بالای ۱۲۰ ساعت	$3 \pm 0/5$
نوع استخدام:	قراردادی	$3 \pm 0/6$
	پیمانی	$2/9 \pm 0/5$
	رسمی	$2/9 \pm 0/5$
جنس:	مرد	$2/8 \pm 0/4$
	زن	$2/9 \pm 0/5$
وضعیت تأهل:	مجرد	$3 \pm 0/4$
	متأهل	$2/9 \pm 0/6$
نوبت کاری:	ثابت	$2/7 \pm 0/7$
	چرخشی	$2/9 \pm 0/5$

انگیزش شغلی پرستاران افزایش می‌یابد ولی امنیت شغلی در زمینه شرایط فیزیکی، تجهیزات و ابزار کار مناسب که مهمترین انگیزه برای ادامه کار و بازسازی و رسیدن به هدفهای سازمان خواهد بود در حرفه پرستاری به وجود نیامده است. زیرا پرستاران نیاز به محیطی ثابت دارند که در مقابل تهدیدات مربوط به خطرات و انحراف از استانداردها در امان باشند چرا که نیاز به امنیت و آسایش در هرم نیازهای مازلو به عنوان دومین نیاز هر انسان اعلام شده است. (۲۴)، در مطالعه Mahmoudi و همکاران در بین عوامل بیرونی مؤثر بر انگیزش شغلی پرستاران شاغل در بخشهای ویژه بیمارستانهای تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی سمنان سرپرستی و نظارت با اهمیت‌ترین عامل و حقوق و دستمزد کم اهمیت‌ترین عامل بود و در مورد عوامل درونی با اهمیت‌ترین عامل، ماهیت کار و کم‌اهمیت‌ترین عامل مسئولیت بود. (۷)، در مطالعه Bakhshi Aliabadi و همکاران بر روی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان در بین عوامل

همچنین نتایج این مطالعه نشان داد که به نظر پرستاران عوامل درونی مؤثر در ایجاد انگیزش به ترتیب اهمیت شامل ماهیت کار، پیشرفت، رشد، موفقیت و شناسایی است. عوامل بیرونی به ترتیب اهمیت شامل ارتباط با همکار، ارتباط با سرپرست، خط مشیها، پول، شرایط کار و امنیت شغلی بود. نتایج در عوامل درونی نشان داد که پرستاران به شغل خودشان از نظر ماهیت کار علاقه داشتند و حرفه پرستاری برای پرستاران توانسته بود شغلی و علاقه آنان را به کاری که انجام می‌دهند فراهم گرداند ولی شناسایی و قدردانی که به عنوان یک محرک و پاداش روانی قلمداد می‌گردد و افراد به خاطر آن در درون خود احساس با ارزش بودن می‌کنند توسط سرپرستاران، زیردستان و مراجعان به خوبی صورت نگرفته بود که بتواند منجر به انگیزش شغلی پرستاران شود. نتایج در عوامل بیرونی نشان داد که ارتباط با همکاران در پرستاری به صورت کمک کننده و دوستانه است و هرچه روابط با همکاران منسجم‌تر و بیشتر شود

انگیزش شغلی با مشخصات دموگرافیک تفاوت معنی‌دار آماری یافت نشد که با مطالعه Hamouzadeh و همکاران بر روی مدیران بیمارستانهای آموزشی و درمانی ارومیه همخوانی داشت (۴) ولی بین مؤلفه‌های انگیزش شغلی، جنس با عامل شناسایی و ارتباط با همکاران، وضعیت تأهل با عامل پول تفاوت معنی‌دار آماری یافت شد، به گونه‌ای که عامل شناسایی برای پرستاران زن و ارتباط با همکاران برای پرستاران مرد اهمیت بیشتری در ایجاد انگیزش شغلی داشته است. همچنین بین وضعیت تأهل با عامل پول تفاوت معنی‌دار آماری یافت شد. به طوری که این عامل در مجردها اهمیت بیشتری داشته است و شاید علت این باشد که پرستاران مجرد هنوز تشکیل خانواده ن داده‌اند در نتیجه حقوق و دستمزد به عنوان یک عامل برای پس‌انداز و آمادگی برای تأهل می‌تواند نیروی انگیزش مهمی باشد که این نتایج با مطالعه Mahmoudi و همکاران همخوان بود. (۷)

نتیجه‌گیری

بر اساس یافته‌های این مطالعه مبنی بر پایین بودن انگیزش پرستاران به خصوص در ابعاد: شناسایی، امنیت شغلی، شرایط کاری و پول پیشنهاد می‌شود مدیران پرستاری از طریق فراهم کردن محیط مناسب توأم با امنیت شغلی و آرامش خاطر، ایجاد شرایط کاری مناسب از قبیل فراهم کردن تجهیزات لازم و ایجاد تنوع کاری و نیز رفع مشکلات اقتصادی پرستاران، موجبات افزایش انگیزش شغلی آنها و در نتیجه ارتقای کیفیت مراقبت‌های پرستاری را فراهم نمایند.

تشکر و قدردانی

این مقاله نتیجه طرح تحقیقاتی مصوب دانشگاه علوم پزشکی بیرجند با کد ۱/۹۲ می‌باشد لذا از معاونت محترم تحقیقات و فناوری دانشگاه و همکارانی که در این طرح مشارکت داشته‌اند کمال تشکر و قدردانی را داریم.

بیرونی به ترتیب اهمیت عامل حقوق و دستمزد، امنیت شغلی، شرایط محیط کار، نحوه ارتباط با دیگران، سرپرستی و نظارت و خط مشی حاکم بر محیط کار و در بین عوامل درونی به ترتیب اهمیت ماهیت کار، شناخت و قدردانی از افراد، پیشرفت و توسعه شغلی و موقعیت شغلی بیشترین نقش را داشته‌اند. (۲۱)، در مطالعه Jabbari و همکاران بیشترین میزان انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاههای اصفهان و علوم پزشکی اصفهان در بعد ماهیت کار و کمترین آن در بعد حقوق و مزایا بود. (۲۵) در مطالعه دیگری، اعضای هیأت علمی تمام رشته‌های تخصصی (بالینی، علوم پایه، دندانپزشکی، پرستاری و مامایی، بهداشت و پیراپزشکی) دانشگاه علوم پزشکی قزوین در بین عوامل بیرونی مؤثر بر ایجاد انگیزش شغلی، عامل نحوه ارتباط با دیگران و در بین عوامل درونی مؤثر بر ایجاد انگیزش شغلی، عامل ماهیت کار را مهمتر ارزیابی کردند. (۲۶)، در پژوهشی در یاسوج در بین عوامل انگیزشی، ماهیت کار، احساس مسئولیت و احساس موفقیت در کار و از میان عوامل بهداشتی وجود شرایط مناسب در محیط کار و امنیت شغلی در سازمان مهمتر قلمداد شده بود. (۲۷)، Lambrou و همکاران در سال ۲۰۱۰ بر روی پرستاران و کارکنان بیمارستانهای کشور قبرس نشان دادند که به ترتیب اهمیت موفقیت، ارتباط با همکاران و شهرت عامل انگیزه بودند. (۲۸)، در مطالعه Kontodimopoulos و همکاران بر روی مراقبان بهداشتی بیمارستانهای یونان، ارتباط با همکاران، حقوق و دستمزد به عنوان عامل انگیزه در نظر گرفته شده بودند. (۲۲)، در بیشتر مطالعات ماهیت کار و ارتباط با همکاران عامل مهمی در ایجاد انگیزش بودند که با نتایج این مطالعه همخوانی داشتند. البته نتایج حاصل از پژوهشهای انجام شده در ایران و سایر جوامع نشان داد که شباهتهای بسیاری علی‌رغم برخی تفاوتها در زمینه عوامل انگیزشی مؤثر بر عملکرد کارکنان در جوامع مختلف وجود داشت. به نظر پژوهشگران، تفاوت در اهمیت عوامل در ایجاد انگیزش شغلی در مطالعات مختلف را می‌توان به دلیل تفاوت‌های موجود در شرایط اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جوامع و موقعیت زمانی دانست. طبق نتایج حاصله از این مطالعه بین

REFERENCES

- 1- Mbindyo PM, Blaauw D, Gilson L, English M. Developing a tool to measure health worker motivation in district hospitals in Kenya. *Hum Resour Health*. 2009; 7:40.
- 2- Tohidi H, Jabbari MM. The effects of motivation in education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 2012;31(0):820-4.
- 3- Dieleman M, Toonen J, Touré H, Martineau T. The match between motivation and performance management of health sector workers in Mali. *Hum Resour Health*. 2006; 4:2.
- 4- 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 . *J Urmia Nurs Midwifery Fac*. 2011;9(1):15-22. [Persian]
- 5- Vali L, Ravangard R. Study of effective factors on nurses job motivation in Kerman University of Medical Sciences teaching hospitals in 2007. *Hospital*. 2009;8(2):24-9. [Persian].
- 6- Franco LM, Bennett S, Kanfer R, Stubblebine P. Determinants and consequences of health worker motivation in hospitals in Jordan and Georgia. *Soc Sci Med*. 2004;58(2):343-55.
- 7- Mahmoudi H, Ebrahimian A, Solymani M, Ebadi A, Hafezi S, Fayzi F, et al. The study of job motivation factors in critical in care nurses. *J Behav Sci*. 2008;1(2):171-8. [Persian]
- 8- Monjamed Z, Ghorbani T, Mostofian F, Oveissipour R, Nakhost Pandi S, Mahmoudi M. A nationwide study of level of job satisfaction of nursing personnel in Iran. *Hayat*. 2005;10(23): 39-48. [Persian]
- 9- Gardulf A, Söderström IL, Orton ML, Eriksson LE, Arnetz B, Nordström G. Why do nurses at a university hospital want to quit their jobs? *J Nurs Manag*. 200;13(4):329-37.
- 10- Ghamari N, Derakhshanrad SA, Ghamari M, Ghamari E. Examining the motivational power of occupational therapy profession among occupational therapist in Fars providence in 2011. *J Mod Rehabil*. 2012;6(3):5-12. [Persian]
- 11- Byrne M. The implications of Herzberg "motivation-hygiene" theory for management in the Irish health sector. *Health Care Manag (Frederick)*. 2006;25(1):4-11.
- 12- Hanifi F, Rahimi H. The relation job motivation Elementary school principals with their performance in Roudehen and Damavand Cities. *Edu Admin Res Quart*. 2009;1(1):75-88. [Persian]
- 13- Raeissi P, Mohebbifar R. Job motivators from the employees and managers point of view in teaching hospitals affiliated to Qazvin University of Medical Sciences. *J Qazvin Univ Med Sci*. 2006;10(1):101-8. [Persian]
- 14- Taebi Z. Factors affecting Job motivation in managers' viewpoint of teaching hospitals managers' affiliated to Iran University of Medical Sciences. [MS Dissertation]. Tehran: Iran University of Medical Sciences; 1998. [Persian]
- 15- Timmreck TC. Managing motivation and developing job satisfaction in the health care work environment. *Health Care Manag (Frederick)*. 200;20(1):42-58.
- 16- Leat M, El-Kot G. Interpersonal trust at work, intrinsic motivation, work-related tension and satisfaction in Egypt. *Int J Workplace Health Manag*. 2009;2(2): 180-94 .
- 17- Waghar Seiedin SA, Porteghali P, Farrokhfal K. Job satisfaction in nurses working at governmental hospitals affiliated to Birjand University of Medical Sciences. *Modern Care*. 2005; 2 (3-4) :16-21. [Persian]
- 18- Mogharrab M, Madarshahian F, Aliabadi N, Rezaee N, Mohamadi AR. Investigating job satisfaction among nurses in teaching hospitals of Birjand in 2004. *J Birjand Univ Med Sci*. 2005;12(3-4):92-9. [Persian]
- 19- Ayyash H, Aljeesh Y. Nurses motivation and their performance at European Gaza hospital in Gaza strip. *Journal of Al Azhar university- Gaza (Natural sciences)* 2011;13: 55-68.
- 20- Taghavi Larijani T , Parsa Yekta Z , Kazemnejad A , Mazaheri A . Outcomes of the performance appraisal and its relation with nurses job motivation. *Hayat*. 2006; 12 (4) :39-45. [Persian]
- 21- Bakhshi Aliabadi H, Norouzi D, Hosseini ZS. Effective Factors on Job Motivation in Academic Members of Rafsanjan Medical University. *Iran J Med Educ*. 2004;4(2):33-41. [Persian]

- 22- Kontodimopoulos N, Paleologou V, Niakas D. Identifying important motivational factors for professionals in Greek hospitals. *BMC Health Serv Res*. 2009; 9:164.
- 23- Askarian M, Bagheri SH. Study of job motivation faculty Educational Affairs police with Herzberg's two-factor theory. *Enforcement of Management Journal*. 2012; 7 (1):7-39. [Persian]
- 24- Azizzadeh forozi M, Mohammad Alizadeh S, Fasihi Harandi T. Motivational Factors Affecting Educational Performance from the Point of View of Faculty Members. *Strides Dev Med Educ*. 2006; 2(2):102-8. [Persian]
- 25- Jabbari F, Rajaei Pour S, Jafari SE. Comparative study of Esfahan University and Esfahan University of Medical Sciences faculty members' job motivation based on Herzberg's theory. *Health Inf Manage*. 2004; 1(1):15-20. [Persian]
- 26- Taherpour M, Sefidi F, Javadi A. Effective Factors on Job Motivation of Faculty Members of Qazvin University of Medical Sciences, 2009. *Dena Duart*. 2011; 6(22):21-31. [Persian]
- 27- Masoud Asl I, Akhavan behbahani A, Nosratinezhad F, Gholamrezanezhad A. The relationship between job satisfaction and hertzberg's motivative – hygienic factors in staffs of Yasouj hospitals. *Med Sci J Islamic Azad Univ Tehran Med Branch*. 2010; 20(1):52-7. [Persian]
- 28- Lambrou P, Kontodimopoulos N, Niakas D. Motivation and job satisfaction among medical and nursing staff in a Cyprus public general hospital. *Hum Resour Health*. 2010; 8:26.

A study of job motivation of nurses working in Valiasr Hospital of Birjand in 2013

S. Jodat¹, Z. Farajzadeh², S.A. Saadatjoo³

Background and Aim: Nurses plays an important role in the development of health care and treatment. Thus, a main task of a nursing director is to pay attention to the motivational energies of nurses. This study aimed to determine the job motivation of nurses working in Valiasr Hospital of Birjand in 2013.

Materials and Methods: This descriptive cross-sectional study was conducted on 117 nurses in Valiasr Hospital of Birjand who were selected by census. Data were collected using the Herzberg's Motivation-Hygiene Questionnaire which consisted of 30 items and 11 components with 5 Likert scale. Its reliability and validity were confirmed in previous studies. Data were analyzed in SPSS (version 16) using independent t test and ANOVA at the significant level of $p < 0.05$.

Results: In this study, nurses' overall score for job motivation was moderate with a mean score of 2.9 ± 0.5 . Intrinsic motivational factors were more important than health factors (extrinsic) in creating job motivation. The most and least important motivational factor from among the components of motivational factors were the nature of work (3.8 ± 0.8) and identification (2.3 ± 0.9) and from among the components of health factors, related cooperation (3.8 ± 0.7) and job security (1.8 ± 0.8). There was no statistically significant difference in the overall motivation mean score in terms of demographic characteristics.

Conclusion: In light of nurses' job motivation and intrinsic motivational factors, it is recommended that nurse managers pay more attention to factors such as staff appreciation, economic problems, security, and working conditions.

Keywords: Job Motivation; Nurses; Motivational Factors; Health Factors

Modern Care, Scientific Quarterly of Birjand Nursing and Midwifery Faculty. 2014; 10 (4):296-304

Received: July 22, 2013 Last Revised: November 3, 2013 Accepted: November 5, 2013

Corresponding Author: Zahra Farajzadeh, Nursing Management Department, Faculty of Nursing and Midwifery, Birjand University of Medical Sciences, Birjand, Iran. farajzadehz@bums.ac.ir

¹ MSc. Student of Nursing, Faculty of Nursing and Midwifery, Birjand University of Medical Sciences, Birjand, Iran.

² Instructor, Nursing Management Department, Faculty of Nursing and Midwifery, Birjand University of Medical Sciences, Birjand, Iran.

³ Instructor, Department of Medical-Surgical Nursing, Nursing and Midwifery Faculty, Member of the Diabetes Research Center of Birjand, Birjand, Iran.