

بررسی عوامل انگیزش شغلی پرستاران بخش‌های ویژه

The Study of Job Motivation Factors in Critical Care Nurses

Mahmoudi H*, M.Sc.; Ebrahimian A, M.Sc.;
Solymani M, M.Sc.; Ebadi A, M.Sc.; Hafezi S,
M.Sc.; Fayzi F, M.Sc.; Sadeghi M, M.Sc.

حسین محمودی* M.Sc.، عباسعلی ابراهیمیان* M.Sc.،
محسن سلیمانی* M.Sc.، عباس عبادی** M.Sc.، سهیلا
حافظی*** M.Sc.، فخرالدین فیضی**** M.Sc.، مهدی
صادقی شرمه** M.Sc.

Abstract

Introduction: The present research which carried out goal was assessing motivation factors in nurses who in Semnan University of medical science hospitals.

Methods: This was a descriptive- analytical study. The statistical population of this research includes 100 nurses who work in critical care units. Study tools were prepared in the basis of the standard questionnaires of Hersberg theory. The collected data were analyzed by spss 11.0 program and using chi square and fisher test.

Results: The results showed that nature of work was the most effective factor (52%) and responsibility was low (34%) in internal factors. In external factors supervising (51%) was the most effective factor and salary (29%) was the low.

Conclusion: Internal factors were more efficient than external factors in nursing motivation. Nurses should be maintained by health service system.

Key words: motivation, Nurse, Critical care unit.

چکیده:

مقدمه: نیروی انسانی از ارکان مهم هر سازمانی به شمار می آید و همواره مورد تاکید صاحب نظران در مدیریت منابع انسانی بوده است. پرستاران به عنوان بازوی توانمند سیستم خدمات بهداشتی درمانی نقش بسزایی در تحول و پیشرفت امور مراقبتی و درمانی دارند. فراهم کردن انگیزش لازم برای انجام کار و توجه به نیروهای انگیزشی پرستاران از جمله مهمترین و در عین حال از پیچیده ترین وظایف یک مدیر پرستاری است.

روش: در این مطالعه توصیفی - تحلیلی کلیه پرستاران بخش‌های ویژه استان سمنان مشتمل بر ۱۰۰ نفر شرکت داشتند. عوامل انگیزشی مبتنی بر نظریه دو عاملی هرز برگ مورد بررسی قرار گرفتند. داده‌ها پس از جمع‌آوری با استفاده از آزمون‌های مجذور کای و تست فیشر مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

نتایج: نتایج نشان داد که در بین عوامل درونی ماهیت کار (۵۲٪) با اهمیت‌ترین عامل و مسوولیت (۳۴٪) کم اهمیت‌ترین عامل می‌باشد. در بین عوامل بیرونی سرپرستی و نظارت (۵۱٪) با اهمیت‌ترین عامل و حقوق و دستمزد (۲۹٪) کم اهمیت‌ترین عامل می‌باشد. نتایج مطالعه نشان می‌دهد که عوامل درونی اهمیت بیشتری در ایجاد انگیزش شغلی پرستاران نسبت به عوامل بیرونی دارد.

نتیجه‌گیری: بنابراین به دادن به حرفه پرستاری و قدردانی و ستایش از پرستاران از طرف جامعه، حرفه‌های مرتبط و بیماران، هم چنین سرپرستی و نظارت صحیح و ارتباط سالم با پرستاران می‌تواند موجب انگیزش بیشتر پرستاران و اعتلای امور بهداشتی و درمانی گردد.

واژه‌های کلیدی: پرستار، انگیزش شغلی، بخش ویژه

ک* نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی

بقیه‌اله(عج)، تهران - ایران

* دانشکده پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی سمنان

** دانشکده پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی بقیه‌اله(عج)

*** کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه پیام نور

**** مرکز تحقیقات علوم رفتاری، دانشگاه علوم پزشکی بقیه‌اله(عج)

*Correspondence address: Baqiyatallah (a.s.)

University of Medical Sciences, Tehran, I.R. IRAN.

E-mail: h.mahmoudi53@yahoo.co.in

مقدمه

برای فرد یا گروه دیگر مهم نباشد. عبارت دیگر خود فرد و زمینه‌ای که فرد در آن فعالیت می‌کند از جمله مهمترین عواملی هستند که در نیروهای انگیزشی موثرند. اگر مدیران بتوانند کارکنان خود را به کار تشویق کنند قادر خواهند بود وظایف مدیریتی خود را براحتی به انجام برسانند. توجه به نیروهای انگیزشی در سازمانهای دولتی بخصوص سازمانهایی که کارکنان مجبور به انجام کارهای طاقت فرسا، پرمسئولیت و دریافت‌های اندک هستند یکی از مهارتهای مهم مدیریتی است [۶]. یکی از تئوری‌های انگیزش شغلی تئوری دو عاملی هرزبرگ است. او معتقد است که انگیزش تحت تاثیر عوامل محرک انگیزش (عوامل درونی یا ذهنی فرد) و عوامل بهداشتی (عوامل خارجی) است. عوامل محرک انگیزش یا ذهنی از انجام کار ناشی می‌شوند و موجب رضایتمندی فرد شده و به عنوان پاداش‌های درونی و ذهنی می‌باشند که برای افزایش انجام کار ضروری‌اند، همانند: موفقیت، پیشرفت و قدردانی، ماهیت کار و مسئولیت در حالی که برای تامین و حفظ سلامت سازمان شناسایی عوامل بهداشتی یا خارجی عمدتاً با محیط و زمینه شغل ارتباط دارند و کارکنان را در سازمان ابقا می‌کنند و شامل: خط مشی و مقررات و شرایط محیط کار، حقوق و دستمزد، روابط شخصی با هم‌رديفان و امنیت شغلی می‌شوند [۸،۷]. در واحدهای بیمارستانی چون بخشهای ویژه که با کاری زیاد و در عین حال حساسیت و دقت فراوانی لازم است، نیروهای انگیزشی در ادامه فعالیت آنها و ارائه کار دقیق و با کیفیت بسیار تعیین کننده است. کارکنان بخش‌های ویژه 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 نیروهای انگیزش کافی داشته باشند تا بتوانند کار خود را بخوبی انجام دهند. تصمیم‌گیری سریع، موقعیتهای غیر قابل پیش بینی و پرخطر، کمبود کنترل و چارچوب سازمانی محدود و بیماران بد حال از جمله شرایطی هستند که اگر نیروهای انگیزش کافی وجود نداشته باشد به سرعت سبب خستگی، افزایش خطا، ترک خدمت و یا کاهش کیفیت خدمات می‌شود.

درحال حاضر سیستمهای ارائه خدمات مراقبت بهداشتی در کشور، با چالشهای فراوانی روبرو است. که یکی از مهمترین این چالشها، کیفیت نا مطلوب خدماتی است که ارائه می‌شود.

یکی از عوامل مهم در کیفیت نا مطلوب، ارائه خدمات بهداشتی و مراقبت عوامل انسانی است. نیروهای انسانی نقش بسزایی در تحول و پیشرفت امور مراقبت و درمانی دارد و بعنوان یکی از ارکان مهم هر سازمان به شمار می‌آید و همواره مورد تاکید صاحب نظران در مدیریت منابع انسانی بوده است [۱].

به نظر می‌رسد دستیابی به اهداف سازمانها تا حد زیادی در گرو بکارگیری درست ظرفیت نیروی انسانی است.

این امر در سازمانهای خدماتی از اهمیت بیشتری برخوردار است و کارآمدی و اثربخشی این گونه سازمانهای پیوند نزدیکی با چگونگی ارائه خدمات از سوی کارکنان دارد [۲].

برای اکثر مدیران خدمات بهداشتی، تغییر و افزایش نیروهای انسانی امری است که کمتر تحقق می‌یابد و امروزه مسئله تامین نیروی انسانی حالت بحرانی به خود گرفته است و به عنوان یکی از مشکلات مراکز بهداشتی و درمانی می‌باشد [۳].

گرچه این موضوع نمی‌تواند دلایل کننده‌ای برای کیفیت نا مطلوب خدمات بهداشتی ارائه شده باشد. یکی از مهمترین وظایف مدیران فراهم کردن بهترین شرایط برای نیروی انسانی است تا بهترین خدمات را ارائه نماید و اثربخشی را افزایش دهد [۳].

موفقیت با چگونگی گرایش، رفتار و عملکرد فرد و گروه ارتباط دارد. اما اثر بخشی نشانه وضع درونی و میزان آمادگی اولیه فرد و گروه برای انجام دادن کار است، لذا ماهیت گرایشی و انگیزشی دارد [۴]. فراهم کردن انگیزه لازم برای انجام کار و توجه به نیروهای انگیزشی کارکنان از جمله مهمترین و در عین حال پیچیده‌ترین وظایف یک مدیر است [۵]. انگیزش حالت و نیروی درونی است که فرد را به فعالیت خاص ترغیب می‌کند. آنچه که به عنوان انگیزه برای فرد یا گروه خاص مهم تلقی می‌شود ممکن است

انگیزشی مهم و عواملی چون احساس گناه و تهدید را از عوامل منفی به شمار آوردند.

رانتز [۱۴] در سال ۱۹۹۶ در بررسی عوامل انگیزشی کارمندان، عواملی چون حمایت مثبت، رابطه بین فردی، افزایش انگیزه فردی را مهم ذکر کرده است.

آمایل [۱۵] در گزارش پژوهشی خود 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 انگیزش بیرونی اعلام کرده است.

جامسون [۱۶] در نتایج تحقیق خود عواملی چون امکان ادامه تحصیل، گذاشتن احترام، مسئول بودن، قدردانی و پاداش مساوی را از عوامل مهم انگیزشی ذکر کرده است.

چارلزویک [۱۷] در مطالعه‌ای که در رابطه با انگیزش پرستاران انجام داد چهار عامل فقدان حمایت از طرف سرپرستان، داشتن مسئولیت زیاد، ساعات طولانی کار و حجم زیاد وظایف را از عوامل استرس در پرستاران بیان کرد.

با توجه به موارد ذکر شده، شناخت انگیزه‌های کاری و عواملی که باعث عدم رضایت شغلی در محیط کار می‌شود ارتباط نزدیکی با توسعه سازمان دارد. در اثر نارضایتی پرستاران جدا از زینها و ضررهای مادی که سازمان متحمل می‌شود، افزایش میزان خطا و کاهش کیفیت مراقبت سبب وارد آمدن صدمات جبران ناپذیری به بیمار خواهد شد.

با توجه به شرایط خاص و حساس این بخشهای ویژه بیمارستانی و مطالعات انجام شده در داخل و خارج کشور که نشان دهنده کاهش رضایت شغلی پرستاران می‌باشد و مشاهده نارضایتی و قصد ترک در پرستاران شاغل در بخشها خصوصا بخش ویژه تحت پوشش، شناسایی نیروهای انگیزشی کارکنان حائز اهمیت خاصی بود. لذا در این مطالعه نیروهای انگیزشی پرستاران بخشهای ویژه بیمارستانهای آموزشی استان سمنان بر اساس تئوری دو عاملی هرزبرگ که یکی از قویترین تئوری‌ها در این زمینه است مورد بررسی قرار گرفته است.

مطالعات مختلف نشان داده‌اند که علیرغم مزایای دریافتی نسبتا بیشتر در این بخشها نسبت به سایر بخشهای بیمارستان میزان خروج، اظهار نمودن نارضایتی، مسامحه و سایر تعارضات سازمانی در کارکنان این بخشها نسبت به بخشهای دیگر بیشتر است. چنین رفتارهایی سبب افزایش رویکردهایی چون غیبت، تاخیر، کاهش تلاش و افزایش خطا می‌شود. این اتفاق در بخشهای ویژه فاجعه‌آور است [۹].

در مطالعه‌ای که توسط موحد و همکاران [۱۰] جهت تعیین میزان رضایت شغلی و عوامل موثر بر آن در میان پرستاران شاغل در مراکز آموزشی و درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی ارومیه انجام شد یافته‌ها نشان داد که اغلب پرستاران مورد پژوهش از شغل خود ناراضی هستند. عوامل موثر بر رضایت پرستاران به ترتیب اهمیت شامل: عوامل اقتصادی، امنیتی، مدیریتی، اجتماعی، شرایط کاری و شرایط ارتباطی بوده است.

در مطالعه‌ای که بخشی و همکاران [۱۱] جهت تعیین عوامل موثر بر انگیزش شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان انجام داد نتایج نشان داد که ۸۱ درصد اعضای هیات علمی، عوامل بیرونی و ۷۲ درصد آنها عوامل درونی را بر ایجاد انگیزش شغلی موثر دانستند. در بین عوامل بیرونی به ترتیب 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 بسترین نقش را دارند.

فرانکو [۱۲] عوامل موثر بر انگیزه کارکنان بهداشتی را مورد بررسی قرار داده و به این نتیجه رسیده که احساس مباحات، موثر بودن، صداقت در مدیریت و امنیت شغلی از مهم‌ترین عوامل انگیزشی قلمداد شده‌اند و عواملی چون تشویق‌های مالی و غیرمالی نیز از مهمترین عوامل تشخیص داده شده‌اند.

در تحقیق دیگری که تیمرک [۱۳] انجام داد افراد مورد مطالعه وی عواملی چون احساس موفقیت، به رسمیت شناخته شدن، احساس مسئولیت و گرفتن ترفیع را از عوامل

روش

این پژوهش یک مطالعه توصیفی - تحلیلی است که به

سمت فعلی بود جمع‌آوری شد. در این مطالعه محقق به مدت یکماه در شیفت‌های صبح و عصر و شب با مراجعه به محل کار کارکنان و توضیح هدف پژوهش، پرسشنامه را در اختیار آنها قرار داده و پس از تکمیل جمع‌آوری نمود. کل پرستاران بخش‌های ویژه بیمارستانهای آموزشی استان سمنان (۱۰۰ نفر) مورد مطالعه قرار گرفتند. پس از جمع‌آوری داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS با استفاده از آزمونهای آماری کای دو و آزمون دقیق فیشر تحلیل داده‌ها انجام شد. برای سهولت کار پاسخهای خیلی زیاد و زیاد بعنوان عامل با اهمیت و پاسخهای خیلی کم و کم بعنوان عامل کم اهمیت تقسیم‌بندی شدند.

یافته‌ها

کلیه پرستاران در بخش‌های ویژه استان سمنان به پرسشنامه پاسخ دادند. یافته‌های حاصل از تکمیل پرسشنامه‌ها نشان داد که میانگین سن پرستاران ۳۲/۹ سال با انحراف معیار ۶/۹ سال می‌باشد و اکثر آنها مونث (۷۹ درصد) و متاهل (۸۴ درصد) بوده‌اند. سایر خصوصیات دموگرافیک پرستاران در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. برخی خصوصیات دموگرافیک پرستاران بخش‌های ویژه (تعداد=۱۰۰)

متغیرها	طبقه بندی	فراوانی	درصد
تحصیلات	دیپلم و فوق دیپلم	۱۵	۱۵
	لیسانس	۸۲	۸۲
	فوق لیسانس	۳	۳
اضافه کار	بلی	۵۷	۵۷
	خیر	۲۵	۲۵
	گاهی اوقات	۱۸	۱۸
نوبت کاری	ثابت صبح و عصر	۴	۴
	ثابت عصر و شب	۶	۶
	چرخشی	۹۰	۹۰
سابقه کار	کمتر از ۵ سال	۴۱	۴۱
	۵-۱۰ سال	۲۷	۲۷
	بیشتر از ۱۰ سال	۳۲	۳۲

نتایج نشان می‌دهد که در بین عوامل بیرونی موثر بر

منظور تعیین نیروهای انگیزشی کارکنان بخش‌های ویژه بیمارستانهای آموزشی استان سمنان در سال ۱۳۸۴ انجام شده است. جامعه پژوهش را کلیه پرستاران شاغل در بخش‌های ویژه بیمارستانهای تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی سمنان تشکیل دادند. در این پژوهش کلیه بیمارستانهای تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی سمنان که دارای بخش ویژه بودند به عنوان محیط تحقیق انتخاب شدند که شامل ۱۳ بخش از ۵ بیمارستان مختلف بوده است. برای محاسبه تعداد نمونه مورد نیاز از یک مطالعه مقدماتی استفاده شد که در آن ۱۵ نفر از پرسنل پرستاری تحت آزمون قرار گرفتند، پس از تعیین میزان میانگین و انحراف معیار نمرات، با در نظر گرفتن دقت ۰/۵، حجم نمونه بر اساس شیوه برآورد میانگینها ۱۰۰ نفر محاسبه شد. برای نمونه‌گیری از روش سرشماری استفاده شد بدین منظور از تمامی پرسنلی که در بخش‌های ویژه بیمارستانهای تحت پوشش مشغول کار بودند دعوت شد که در طرح شرکت کنند. براساس تئوری انگیزش دو عاملی هرزبرگ عوامل رضایت شغلی از عوامل نارضایتی شغلی متفاوت هستند. عواملی چون حقوق و دستمزد، خط مشی حاکم بر محیط کار، نحوه ارتباط، امنیت شغلی، شرایط محیط کار و سرپرستی و نظارت از جمله عوامل بیرونی هستند، که از نارضایتی جلوگیری می‌کنند و عواملی چون قدردانی و شناخت، پیشرفت شغلی، ماهیت کار، مسولیت و موفقیت بعنوان عوامل رضایت شغلی شناخته می‌شوند. براساس بررسی نیروهای انگیزشی شغلی در این مطالعه براساس تئوری دو عاملی هرزبرگ پرسشنامه‌ای طراحی شد. که شامل چهار سوال بود و عوامل درونی و بیرونی موثر بر انگیزش شغلی را مورد بررسی قرار می‌داد و هر سوال براساس مقیاس طیف چهار حالتی خیلی زیاد، زیاد، کم و خیلی کم پاسخ داده می‌شد. لازم به ذکر است روایی و اعتبار این پرسشنامه در مطالعات قبلی مورد تأیید می‌باشد $(r=0.84)$ [۱۸]. علاوه بر نیروهای انگیزشی، اطلاعات دموگرافیک نمونه نیز از طریق پرسشنامه‌ای که شامل سن، جنس، وضعیت تاهل، تعداد فرزندان، آخرین مدرک تحصیلی، سابقه کار بالینی، نوبت کاری و اضافه کاری و

ماهیت کار و سرپرستی و نظارت با اهمیت ترین عوامل موثر بر انگیزش شغلی مطرح شدند و حقوق و دستمزد کم اهمیت ترین عامل انگیزشی شناخته شد. توان خدمت به جامعه و با ارزش بودن حرفه پرستاری بعنوان عوامل مرتبط به ماهیت کار در انگیزش شغلی بیشترین تاثیر را داشته اند. تقویت مثبت، ستایش از طرف بیماران، توجه از طرف پزشکان و سایر افراد جامعه و موقعیت شغلی یک نوع محرک و پاداش روانی است. مانیاز داریم تا در درون خود احساس کنیم مردمی با ارزش هستیم و احساس کنیم که دیگران فکر کنند ما مردمی ارجمند هستیم و باور کنیم که دیگران نیز مردمی با ارزش هستند.

سرپرستی و نظارت مسولین نیز از جمله عوامل مهم انگیزشی است که نشان می دهد از دید پرستاران شاغل در بخشهای ویژه نحوه نظارت مستقیم و غیر مستقیم مسولین و شیوه ارزشیابی آنها یک عامل انگیزشی مهم است. عدالت و توجه یکسان به کارکنان یکی از عوامل مهم رضایت از محیط کار است.

در مطالعه عبادی [۱۸] ۹۹/۵ درصد پرستاران عوامل درونی را مهم دانسته اند که با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد علت همخوانی به نظر می رسد مشابهت شغلی افراد مورد مطالعه باشد.

در مطالعه غنیان نیز [۱۹] مروجان کشاورزی عوامل درونی را در ایجاد انگیزش مهم دانسته اند که با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد علت همخوانی به نظر می رسد مشابهت شرایط افراد مورد مطالعه باشد.

هرچند که در مطالعه بخشی [۱۱] ماهیت کار مهمترین عامل انگیزش درونی و قدر دانی و شناخت در رتبه دوم قرار دارد که با نتایج مطالعه حاضر همخوانی دارد، ۸۱ درصد از اعضای هیات علمی عوامل بیرونی و ۷۲ درصد آنها عوامل درونی را بر ایجاد انگیزش شغلی موثر دانسته اند که این قسمت از نتیجه با پژوهش حاضر همخوانی ندارد. در مطالعه جهانی [۲۰] و حسینیان [۲۱] اهمیت عوامل بهداشتی در ایجاد انگیزش بیش از عوامل انگیزشی می باشد که با نتایج پژوهش حاضر همخوانی ندارد به نظر می رسد که علت اختلاف در چند مطالعه اخیر ماهیت متفاوت شغل باشد.

انگیزش شغلی پرستاران سرپرستی و نظارت با اهمیت ترین عامل و حقوق و دستمزد کم اهمیت ترین عامل می باشد (جدول ۲).

نتایج بدست آمده در مورد عوامل درونی موثر بر انگیزش شغلی پرستاران نیز نشان می دهد که با اهمیت ترین عامل درونی ماهیت کار و کم اهمیت ترین عامل درونی مسولیت می باشد (جدول ۲).

نتایج آزمون آماری کای دو نشان داد که سن با دو عامل سرپرستی و نظارت و قدر دانی و شناخت ارتباط معنی دارد بطوری که با افزایش سن اهمیت عامل سرپرستی کاهش می یابد ولی اهمیت عامل قدر دانی و شناخت افزایش می یابد. ($p < 0.05$) نتایج همچنین نشان داد که تحصیلات ارتباط معنی دار با عوامل انگیزشی ندارد اما جنس ارتباط معنی داری با ماهیت کار، حقوق و دستمزد و امنیت شغلی دارد. ($p < 0.05$) بطوری که برای مرد ها ماهیت کار اهمیت بیشتری دارد در حالی که برای خانمها امنیت شغلی و حقوق و دستمزد عامل مهمتر محسوب می شوند. همچنین وضعیت تاهل با عامل حقوق و دستمزد، نوبت کاری با عامل سرپرستی و نظارت و سابقه کار با دو عامل ماهیت کار و قدر دانی و شناخت ارتباط معنی دار دارد. ($p < 0.05$)

بطور کلی نتایج نشان داد که عوامل درونی (۴۳ درصد) اهمیت بیشتری نسبت به عوامل بیرونی (۴۱ درصد) در ایجاد انگیزش شغلی پرستاران دارد.

بحث

نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که به نظر پرستاران عوامل درونی موثر در ایجاد انگیزش به ترتیب اهمیت شامل ماهیت کار، قدر دانی و شناخت، پیشرفت شغلی، موفقیت و مسولیت می باشند. عوامل بیرونی به ترتیب اهمیت شامل سرپرستی و نظارت، نحوه ارتباط، خط مشی حاکم بر محیط کار، امنیت شغلی، شرایط محیط کار و حقوق و دستمزد می باشند.

نتایج این مطالعه نشان داد که عوامل درونی در ایجاد انگیزش پرستاران بخش های ویژه اهمیت بیشتری دارد. بطوری که در مقایسه کلی عوامل موثر بر انگیزش شغلی

نشان داد که انگیزش شغلی و سن دارای ارتباط مستقیم می باشند که با نتایج مطالعه حاضر همخوانی دارد [۲۶].
 پرهیزگار [۲۷] می نویسد همچنان که کارکنان مسن تر می شوند رضایت بیشتری از شغل خود احساسی نموده و به محیط کار خود عادت می کنند با افزایش سن شخصیت افراد ثبات بیشتری یافته و قدرت انطباق و سازگاری آنها با مسائل بیشتر می شود.

نتایج این مطالعه همچنین نشان داد که تحصیلات ارتباط معنی داری با عوامل انگیزشی ندارد گرچه علایی نژاد [۲۸] در تحقیقات خود در یافت که مقطع تحصیلی بر نگرش کلی پرستاران اثر مثبت دارد. و با افزایش میزان تحصیلات نگرش به حرفه پرستاری و کار پرستاری مثبت ترمی شود. در این مطالعه چون اکثر پرستاران (۹۷ درصد) لیسانس و پایین تر از لیسانس بودند لذا شاید عدم مشاهده چنین نتیجه ای مربوط به تحصیلات لیسانس و پایین تر اکثر پرستاران مورد بررسی باشد.

نتایج این مطالعه نیز نشان داد که ماهیت کار برای پرستاران مرد اهمیت بیشتری در ایجاد انگیزش شغلی داشته در حالیکه برای پرستاران زن حقوق و دستمزد و امنیت شغلی عامل انگیزش مهمتری بوده است.

برای پرستاران مرد انجام مراقبت پرستاری و ماهیت کاری که انجام می شود حائز اهمیت بیشتری است. چرا که در جامعه حرفه پرستاری یک حرفه مخصوص خانمها در نظر گرفته می شود و نگرش جامعه چنین است که امر مراقبت باید توسط خانمها انجام شود لذا اینکه چه کاری انجام می شود برای پرستاران مرد حائز اهمیت زیادی است. در حالیکه خانمها این کار را بعنوان یک شغل پذیرفته اند. و عوامل ظاهری شغل مثل حقوق و دستمزد عامل انگیزشی مهمتری برای آنها می باشد.

برای پرستارانی که مجرد بودند عامل حقوق و دستمزد و برای پرستاران متأهل نوبت کاری و سر پرستی، عوامل انگیزشی با اهمیت می باشند. برای پرستاران متأهل هماهنگی شیفت های کاری با زندگی روزمره آنها با خانواده عامل انگیزشی مهمی است در حالیکه برای پرستاران مجرد که هنوز تشکیل خانواده نداده اند حقوق و دستمزد بعنوان

کاشانیان [۲۲] معتقد است که افراد از مشاغل پر تحرک، بیش از کارهای عادی و معمولی لذت می برند و رضایت خاطر حاصل می کنند و هنگامی بهتر کار می کنند که ماهیت کار برایشان جالب باشد.
 مشاغل تخصصی پس از مدتی باعث کسالت و دلزدگی می شوند و انگیزه به کار را در آنان تضعیف می کند که می توان با متنوع ساختن شغل ایجاد انگیزه نمود [۲۳].

مطالعه عزیز زاده و همکاران [۲۴] نشان داد که در بین عوامل انگیزشی بیرونی بیشترین نمره به ترتیب به فراهم بودن شرایط، امنیت شغلی و در مورد عوامل انگیزشی درونی بیشترین نمره به ترتیب به علاقه ذاتی به تدریس و داشتن نظم و ترتیب تعلق گرفت.

نتایج مطالعه نوربخش و همکاران [۲۵] نشان داد که بین رضایت و ناراضی شغلی با عوامل انگیزشی و بهداشتی همبستگی معنی داری وجود دارد. همچنین بین عوامل انگیزشی و عوامل بهداشتی زنان و مردان تفاوت معنی دار وجود داشت. یافته های تحقیق نشان داد تاثیر عوامل انگیزشی، عوامل بهداشتی و جنسیت با رضایت شغلی معنی دار بوده و تاثیر عوامل انگیزشی، عوامل بهداشتی و سنوات تحصیل، سن ورشته تحصیلی با رضایت شغلی معنی دار بود.

در مطالعه حاضر با اهمیت ترین عامل درونی در ایجاد انگیزش پرستاران بخش های ویژه ماهیت کار بود، که در این ارتباط حرفه پرستاری باید بیش از پیش به جامعه معرفی شود تا زمینه افزایش توان شغلی و علاقه پرستاران به کاری که انجام می دهند فراهم گردد.

بررسی ارتباط مشخصات دموگرافیک با عوامل انگیزشی نشان داد که برای کارکنان مسن تر قدردانی و شناخت عامل انگیزشی مهم است و ارتباط معنی داری با سن دارد هرچه کارکنان مسن تر می شوند بیشتر مایل هستند از آنها به صورت معنوی قدردانی شود و جامعه نیز ارزش کارهای آنها را درک کنند. در مطالعه بخشی [۱۱] با افزایش سن اهمیت عامل حقوق از نظر اعضای هیات علمی افزایش یافته است.

یک بررسی بر روی داوطلبان دانشکده های تربیت معلم

۴- حمیدی نژاد م، "بررسی سازه ها و راههای ارتقای اثر بخش نیروی کار،" مدیریت دولتی، ۱۳۷۹، (۴۸)، ۴۱-۳۷.

۵- رابنیز ا، ترجمه کیبیری، قاسم. مبانی رفتار سازمانی، چاپ پنجم، تهران، مرکز انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی، ۱۳۷۸، ۱۰۸-۶۹.

6- Gandalf, Ann, why do nurses at a university hospital want to quit their jobs? journal of nursing management, 2005,13:327-329.

7- Davis K, Newstrom J. Human behavior work: organizational behavior. 8th ed. New York: McGraw Hill Co. 1980.

8- Gavel JE. Hertzberg's theory of motivation and Maslow's hierarchy of needs. Washington: ERIC Clearinghouse on assessment and evaluation. 1997. [cited 2004 sep. 10] Available

from: <http://chiro.vvaldosta.edu/whuitt/files/herzberg.html>

9- Kolbe pw, an explanatory model of nurse practitioner, journal of the American of nurse practitioner, 1999, 3(1): 17-24.

۱۰- رحیمی ر، وهمکاران، انگیزش شغلی، فصلنامه دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، سال دوم شماره دوم، تابستان ۱۳۸۲، ۲۴-۱۸.

۱۱- بخشی علی آبادی ح. وهمکاران، عوامل موثر بر ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، مجله آموزش در علوم پزشکی، ۱۳۸۳، (۴)، ۴۱-۳۳.

12- Franco LM, Bennett S, Kanfer R, Stubblebine P. Determination and consequences of health worker motivation hospitals in Jordan and Georgia. Soc Sci Med 2004; 58(2): 343-355.

13- Timreck TC. Managing motivation and developing job satisfaction in the health care worker environment. Health Care Manage 2002; 20(1): 42-58.

یک عامل برای پس انداز و آمادگی برای تاهل می تواند نیروی انگیزشی مهمتری باشد.

در این مطالعه مشخص شد که در نوبتهای کاری عصر و شب عامل سرپرستی و نظارت حائز اهمیت و نیروی انگیزشی مهمتری است. در نوبتهای کاری عصر و شب که اکثر مسولین بیمارستان و سرپرستاران حضور ندارند عامل نظارت حائز اهمیت ویژه ای است. در پرستاران شیفتهای عصر و شب که معمولاً موقیتهای بحرانی زیادی در بخش های ویژه بوجود می آید وجود یک مسول جهت هماهنگی و کسب تکلیف می تواند بسیار حائز اهمیت باشد و بعنوان یک عامل انگیزشی برای پرستاران مطرح باشد.

با توجه به یافته های این پژوهش، مسؤلین امر باید به اهمیت عوامل موثر در ایجاد انگیزش شغلی پرستاران توجه بیشتری نمایند. بهادادن به حرفه پرستاری، ایجاد تنوع در شغل، قدردانی از پرستاران به مناسبت های مختلف و ارتباط صحیح با پرستاران، شغل پرستاری را پربارتر نموده و فرصت برای عملکرد بهتر را فراهم می نماید.

تقدیر و تشکر

این طرح با حمایت مالی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سمنان انجام گردیده است. بدین وسیله از معاونت پژوهش دانشگاه آزاد اسلامی واحد سمنان، دانشگاه علوم پزشکی سمنان و کلیه پرستاران زحمتکش بیمارستان های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی سمنان تشکر و قدردانی به عمل می آید.

منابع

- ۱- تهوری ز، شرح وظایف: ضرورتی برای مدیریت منابع انسانی در کتابخانه ها و مراکز اطلاع رسانی، فصلنامه کتاب ۱۳۸۳، (۵۹)، ۴۳-۳۷.
- ۲- حریری ن، "مقایسه میزان رضایت شغلی کتابداران شاغل در کتابخانه های مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی با سایر دانشگاهها"، فصلنامه کتب، ۱۳۸۱، (۴)، ۹۱-۷۲.
- ۳- هروآبادی ش، مرباغی ا، مدیریت پرستاری و مامایی، چاپ اول، تهران، انتشارات دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی - درمانی ایران، ۱۳۷۵، ۲۹۶-۲۷۲.

- ۲۱- حسینیان ز، نظرات اعضای هیئت علمی درباره عوامل انگیزشی موثر بر عملکرد آموزشی و پژوهشی در دانشگاه علوم پزشکی همدان، ویژه نامه آموزش پزشکی، تابستان ۱۳۷۹، ۸(۲): ۸۸-۸۳.
- ۲۲- کاشانیان م، تاثیر روحیه در کار، مقاله هایی در باره مبانی رفتار سازمانی و انگیزش، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۰، ۲۷-۲۲.
- ۲۳- علاقه بند ع، مقدمات مدیریت آموزشی، تهران، انتشارات امیر کبیر، ۱۳۷۱، ۱۲۷-۱۱۱.
- ۲۴- عزیز زاده فروزی م، همکاران، بررسی نظرات اعضای هیئت علمی در مورد عوامل انگیزشی موثر بر عملکرد آموزشی، مجله مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی، دوره دوم، شماره دوم، ۱۳۸۴، ۱۰۸-۱۰۲.
- ۲۵- نور بخش م، همکاران "بررسی رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی شهرستان اهواز" مجله حرکت، زمستان ۱۳۸۳، (پیاپی ۲۲): ۱۸۹-۱۷۱.
- ۲۶- عسگریان م، بررسی انگیزه دانشجویان مراکز تربیت معلم تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم تهران، ۱۳۷۰، ۹۶-۶۸.
- ۲۷- پرهیزگار ک، روابط انسانی در مدیریت، چاپ اول، انتشارات اشراقی، ۱۳۶۸، ۹۸-۸۳.
- ۲۸- علائی نژاد ف، بررسی نگرش پرستاران مرد نسبت به حرفه پرستاری در بیمارستانهای وابسته به وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده پرستاری علوم پزشکی ایران، ۱۳۶۸.
- 14- Rantz MJ, Scott J, Porter R. Employee Motivation : new perspectives of the age-old challenge of work motivation. nurse forum 1996;31(3):29-36.
- 15- Amiable. TM ,Hill KG, Hennessey BA, Tithe EM. The Work Preference inventory :assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations. J pers Psychol 1994;66(5):67-95.
- 16- Jameson C. Helping people change ,Part 2:the magic of motivation .Dent today 2000;19(1):78-81.
- 17- Van- wiyk, charles, nurse military factory influencing burnout and job stress among military medicine oct ,1997,162(10)707-710.
- ۱۸- عبادی ع، " بررسی نظرات پرستاران در رابطه با عوامل موثر در ایجاد انگیزش شغلی آنان در بیمارستانهای دولتی شهر تهران "، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده پرستاری علوم پزشکی شهید بهشتی، ۱۳۷۴.
- ۱۹- غنویان م، همکاران، سازه های موثر بر رضایت شغلی مروجان کشاورزی استان های آذربایجان غربی، کردستان و کرمانشاه، مجله علمی کشاورزی، شهریور ۱۳۸۲ (۱): ۱۰۳-۹۳.
- ۲۰- جهانی ج، بررسی عوامل موثر در رضایت شغلی دبیران مرد مدارس متوسطه شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشگاه تهران، ۱۳۶۸، ۹۳-۷۲.