

## Study of effective factors on nurses job motivation in Kerman University of Medical Sciences teaching hospitals in 1386

Vali L<sup>1</sup>, Ravangard R<sup>2</sup>

### Abstract:

**Background:** Nowadays, health care section is one of the most important parts of sustained development in human societies because of having relationship with human health. Achieving this goal needs to have healthy and motivational staff, including nurses. We see nurses in all hospital wards who have been interested in their works when entering the hospital, but feel fatigue after several years and may give up their jobs. This survey has been conducted to study of effective factors on nurses' job motivation in Kerman University of Medical Sciences hospitals.

**Material and Methods:** This is a cross-sectional survey that studies 232 nurses occupied in Kerman university of medical sciences' hospital inpatient wards who were selected by stratified random sampling using a questionnaire which had 31 questions in 5 area: psychological, educational, financial, administrative and welfare factors. For determining the reliability of questionnaire, we conducted a pilot study and its  $\alpha$  \_Krunbakh was 0.92. we used spss11.5 and Kruskal-Wallis and Mann-Whitney tests to analyze data.

**Results:** The results show the statistical relationships between welfare factor and hospital type ( $P=0.012$ ), between psychological factor with sex, job experience and marital status (respectively,  $p=0/002$ ,  $p=0/043$  and  $p=0/011$ ). But there weren't any statistical relationships between nurses' age and educational status and the studied area of motivation.

**Conclusion:** In this study, nurses who have following characteristics, have also better motivation status: occupying in hospital B, being married, being man, having master of science degree, having more than 10 years job experience and being between 30-40 years old.

**Key words:** Inpatient wards, Kerman University of Medical Sciences, Motivation factors, Nurses

---

1. Ph.D. student of health services management, Tehran university of medical science (\*Conesponding Auther) Email: vali19750520@yahoo.com  
Tel: 09123062803

2. Ph.D. student of health services management, Tehran university of medical science

## بررسی عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی پرستاران شاغل در بخشهای بستری بیمارستانهای آموزشی تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی کرمان در سال ۱۳۸۶

لیلا والی<sup>۱\*</sup>، رامین روانگرد<sup>۲</sup>

دریافت: ۱۳۸۸/۳/۳۰

پذیرش: ۱۳۸۸/۵/۱۶

### چکیده:

**زمینه و هدف:** امروزه بخش بهداشت و درمان به دلیل ارتباط مستقیم با سلامتی انسانها یکی از مهمترین حوزه های توسعه پایدار در جوامع بشری به شمار می رود. تحقق این امر نیازمند وجود درمانگرانی سالم، شاداب و با انگیزه کاری بالا می باشد. از جمله درمانگران این بخش، کادر پرستاری بیمارستانها هستند. در تمام بخشهای بیمارستان با پرستارانی برخورد می کنیم که هنگام ورود به شغل پرستاری، افراد منظم، دلسوز و علاقه مندی بوده اند اما معمولاً پس از چند سال کار کردن و مواجه شدن با انبوهی از مشکلات و استرس های شغلی در محیط کار، احساس خستگی کرده، انگیزه خود را از دست می دهند و حتی مایلند از کار خود کناره گیری نمایند. مطالعه حاضر، جهت بررسی عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی پرستاران شاغل در بخشهای بستری بیمارستانهای تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی کرمان انجام گرفت.

**مواد و روشها:** این بررسی یک مطالعه مقطعی است که بر روی ۲۳۲ پرستار شاغل در بخشهای بستری بیمارستانهای آموزشی تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی کرمان که به صورت طبقه ای تصادفی انتخاب شدند، صورت گرفته است. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه ای خود ساخته حاوی ۳۱ سوال در ۵ حیطه عوامل روانی، رفاهی، آموزشی، مالی و اداری بوده است. جهت تعیین پایایی پرسشنامه، مطالعه ای مقدماتی به صورت پایلوت انجام گردید و آلفای کرون باخ پرسشنامه توسط  $spss 11.5$   $0.92$  برآورد گردید. جهت تحلیل داده ها از نرم افزار  $spss 11.5$  و آزمونهای آماری  $Kruskal-Wallis$  و  $Mann-Whitney$  استفاده گردید.

**نتایج:** از نظر رابطه بین نوع بیمارستان و حیطه های مختلف انگیزش شغلی پرستاران، تنها رابطه بین عوامل رفاهی و نوع بیمارستان از نظر آماری معنی دار بوده است ( $p=0/012$ ). از نظر آماری، رابطه بین وضعیت تأهل، جنسیت و سابقه کار با عوامل روانی معنی دار بود (به ترتیب  $p=0/011$ ،  $p=0/002$  و  $p=0/043$ ). رابطه آماری معنی داری بین هیچ یک از حیطه های مختلف مورد بررسی با سن و مدرک تحصیلی پرستاران رابطه آماری معنی داری مشاهده نشد.

**نتیجه گیری:** در این مطالعه، پرستاران دارای ویژگیهای زیر دارای وضعیت انگیزشی بالاتری بوده اند: اشتغال به کار در بیمارستان B، متأهل، مرد، دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس، با سابقه کار بیش از ۱۰ سال و سن بین ۴۰-۳۰ سال.

**کلمات کلیدی:** بخشهای بستری، پرستاران، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، عوامل انگیزشی

۱- دانشجوی دکترای مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی تهران (\*نویسنده مسئول): نشانی الکترونیکی: vali19750520@yahoo.com ، تلفن: ۰۹۱۲۳۰۶۲۸۰۳ ، فاکس: ۰۲۱۸۸۹۸۹۱۲۹

۲- دانشجوی دکترای مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی تهران

## مقدمه:

از دیر باز مدیران و پژوهشگران مدیریت بر این باور بودند که بدون تعهد دیرپای اعضای سازمان نمی توان به اهداف سازمان دست یافت. انگیزش، یکی از ویژگیهای روان شناختی است که به درجه یا میزان تعهد شخص مربوط می شود. انگیزش در بر گیرنده عواملی است که موجب رفتار انسان می شوند، مسیر رفتار را مشخص می کنند و نوع رفتار را در مسیر خاص تعهد شده حفظ می نمایند (۱).

انگیزش، اشتیاق برای اعمال تلاش به منظور رسیدن به اهداف سازمانی مشروط به کارایی تلاشها جهت ارضای نیاز فردی است. فرایند انگیزش با نیازی برآورده نشده شروع می شود که ایجاد تنش نموده و فرد را برمی انگیزاند تا به جستجوی اهداف برود که اگر به دست آید، نیاز را برآورده می کند و تنش را کاهش می دهد (۲).

ایجاد انگیزه و به حداکثر رساندن آن در سازمانهای امروزی نیازمند آن است که مدیران در کارهایشان انعطاف داشته باشند. آنها باید دریابند که اشخاص، نیازها، آرزوها، نگرشها و خواستههای متفاوتی با توجه به پاسخگویی، سطح دانش، مهارتها و توان بالقوه شان دارند (۳). نیروی انسانی شاغل در سازمانها، مهمترین سرمایه در اختیار مدیران است. منابع انسانی جزء دارایی هایی است که مستلزم مدیریت شایسته و متناسب است. افراد انسانی نه فقط از لحاظ توانایی انجام کار بلکه از لحاظ علل یا اراده انجام کار (انگیزش) با هم متفاوتند. انگیزه ها ماهیتا دلایل اصلی عمل به شمار می روند. مدیریت صحیح در سازمانها ایجاب می کند که مدیران به شناخت و پیش بینی انگیزه های نیروی انسانی تحت مدیریت خود همت گمارند تا بتوانند با ارضای صحیح و به موقع نیازهای آنان زمینه فعالیت و بازدهی واقعی آنان را در جهت اهداف سازمانی فراهم کنند. عدم توجه به ارضای نیازهای نیروی انسانی باعث بروز رفتارهای سوء مانند ناکامی، لاقیدی، پرخاشگری و کاهش شدید بازدهی در آنها می گردد. عدم همسویی در نگرش مدیران و کارکنان در مورد نیازها و انگیزه های کارکنان از عوامل مهم بروز مشکلات نیروی انسانی در سازمانها است (۴).

این فرضیه که در افراد شاغل در سازمان تنها با مشوقهای اقتصادی می توان ایجاد انگیزه کرد، در ابتدا منجر به این مفهوم شد که انسان دارای خرد اقتصادی است. در نگرشی دیگر نسبت به مساله انگیزش به این نکته اشاره گردید که افراد نه تنها به خاطر تامین نیازهای مادی، بلکه به وسیله کار گروهی، وضعیت شغلی و محیطی، شرایط مناسب آموزشی، توجه به عوامل روانی، تامین رفاه و جایگاه اداری متناسب با علم و مهارت خود، علاقه مند به کار می گردند. در این مفهوم مشخص می گردد که نیاز به سازمانی آگاه وجود دارد که کارمندان در آن احساس آسایش داشته و ارتباط نزدیک در بین افراد گروه برقرار باشد. محیط کار، فرصتهایی را جهت کسب دانش و مهارتها، برای شخص فراهم می آورد که در نهایت منجر به ارتقاء و بهبود عملکرد او می گردد. اگر فرصتهای چالش برانگیز برای کارکنان فراهم شود که عملکرد خود را به نمایش بگذارند، همین امر آنان را علاقه مند می کند که بیشترین عملکرد را داشته باشند (۵).

امروزه بخش بهداشت و درمان به دلیل ارتباط مستقیم با سلامتی

انسانها یکی از مهمترین حوزه های توسعه پایدار در جوامع بشری به شمار می رود. تحقق این امر نیازمند درمانگرانی سالم، شاداب و با انگیزه کاری بالا می باشد از جمله درمانگران این بخش کادر پرستاری بیمارستانها می باشند. در تمام بخشهای بیمارستانی به پرستارانی برخورد می کنیم که هنگام ورود به شغل پرستاری افراد منظم، دلسوز و علاقه مندی بوده اند اما معمولاً پس از چند سال کار کردن و مواجه شدن با انبوهی از مشکلات و استرس های شغلی در محیط کار، احساس خستگی کرده و حتی مایلند از کار خود کناره گیری نمایند (۶).

پرستاران به عنوان عضو اصلی تیم مراقبتی - درمانی نقش مهمی در بهبود و ارتقاء، سلامت جامعه ایفا مینمایند (۷).

عدم توجه به عوامل انگیزشی در پرستاران می تواند منجر به عدم رضایت شغلی، کاهش کیفیت خدمات، کند شدن فرآیند بهبودی بیماری و در نهایت عدم رضایت استفاده کنندگان از خدمات گردد (۸).

از مشخصات یک سازمان سالم آن است که سلامت جسمی و روانی کارکنان به همان اندازه مورد توجه و علاقه مدیریت سازمان قرار گیرد که تولید و بهره وری مورد نظر است. واقعیت آن است که در دنیای امروز، آنچه از همه بیشتر دارای اهمیت است نیروی انسانی می باشد. از جمله تلاشهای مدیریت در جهت حفظ و نگهداری منابع انسانی ایجاد رضایت در کارکنان و جلوگیری از عدم رضایت آنان است. یکی از موارد مهم در روابط انسانی، توجه کردن به زمینه های ایجاد انگیزش در نیروی انسانی است. وجود انگیزش در محیط بیمارستان جهت ارائه مراقبت کافی به بیماران، امری مهم و ضروری است (۹).

در این مطالعه، پژوهشگران به بررسی عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی پرستاران شاغل در بیمارستانهای آموزشی تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی کرمان در سال ۱۳۸۶ پرداخته اند.

## مواد و روشها:

این پژوهش، مطالعه ای توصیفی - تحلیلی است که به بررسی عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی پرستاران شاغل در بیمارستانهای تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی کرمان پرداخته است. جامعه پژوهش، کلیه پرستاران بیمارستانهای تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی کرمان می باشد که از بین آنها ۲۳۲ نفر به عنوان نمونه به صورت طبقه ای تصادفی انتخاب گردیدند.

جهت جمع آوری داده های مورد نیاز از پرسشنامه ای خود ساخته استفاده شد که حاوی ۳۱ سوال در ۵ حیطه عوامل روانی (۷ سوال)، عوامل رفاهی (۶ سوال)، عوامل آموزشی (۸ سوال)، عوامل مالی (۲ سوال) و عوامل اداری (۳ سوال) و ۵ سوال در زمینه مشخصات دموگرافیک پرستاران بود. جهت تعیین روایی پرسشنامه، پس از تهیه از نظرات و راهنماییهای اساتید و صاحب نظران رشته های مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی و پرستاری جهت تکمیل آن استفاده گردید. جهت تعیین پایایی پرسشنامه، مطالعه ای مقدماتی به صورت پایلوت انجام گردید و با استفاده از آلفای کرون باخ پرسشنامه توسط نرم افزار SPSS 11.5، ضریب ۰.۹۲ برآورد گردید.

جهت تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS 11.5 و آزمونهای آماری Mann-Whitney و Kruskal-Wallis استفاده گردید.



از بین پرستاران مورد بررسی، ۲۲۶ نفر (۹۷٪) دارای مدرک تحصیلی لیسانس و ۴ نفر (۲٪) دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس بوده اند. اما بین مدرک تحصیلی پرستاران مورد بررسی با هیچ یک از حیطه ها، رابطه آماری معنی داری مشاهده نمی شود. میانگین رتبه‌ای نشان می دهد که وضعیت پرستاران دارای مدرک فوق لیسانس در کلیه حیطه‌های مورد بررسی بهتر بوده است (جدول شماره ۴).

۱۵۵ نفر (۶۷٪) از پرستاران مورد بررسی زن و ۲۵ نفر (۱۱٪) مرد بوده اند. تنها رابطه بین جنسیت و عوامل روانی از نظر آماری معنی دار بوده است ( $P=0/002$ ). میانگین رتبه ای نشان می دهد که وضعیت پرستاران مرد از نظر عوامل روانی، رفاهی و مالی از وضعیت پرستاران زن بهتر بوده است (جدول شماره ۳).

جدول شماره ۳: توزیع فراوانی مطلق و نسبی پرستاران مورد مطالعه بر اساس جنسیت و ارتباط آن با حیطه های انگیزشی

مورد بررسی (با استفاده از آزمونهای Mann-Whitney و Kruskal-Wallis)

جنسیت										
نتیجه آزمون		جمع کل		بی پاسخ		مرد		زن		فراوانی و نتیجه آزمون حیطه
P	U	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	
۰/۰۰۲	۱۱۵۵/۵	۱۰۰	۲۳۲	۲۲/۴	۵۲	۱۰/۸	۲۵	۶۶/۸	۱۵۵	عوامل روانی
						۱۱۷/۹۸		۸۳/۶۲		Mean Rank
۰/۱۱۹	۱۵۴۱/۵	۱۰۰	۲۳۲	۲۲/۴	۵۲	۱۰/۸	۲۵	۶۶/۸	۱۵۵	عوامل رفاهی
						۱۰۴/۳۴		۸۷/۰۹		Mean Rank
۰/۹۹۵	۱۸۹۸/۵	۱۰۰	۲۳۲	۲۲/۴	۵۲	۱۰/۸	۲۵	۶۶/۸	۱۵۵	عوامل آموزشی
						۸۸/۹۴		۸۹/۰۱		Mean Rank
۰/۲۲۷	۱۶۴۵	۱۰۰	۲۳۲	۲۲/۴	۵۲	۱۰/۸	۲۵	۶۶/۸	۱۵۵	عوامل مالی
						۱۰۱/۱۸		۸۸/۱۹		Mean Rank
۰/۴۱۴	۱۷۱۹	۱۰۰	۲۳۲	۲۲/۴	۵۲	۱۰/۸	۲۵	۶۶/۸	۱۵۵	عوامل اداری
						۸۱/۷۶		۹۰/۷۶		Mean Rank
۱۵۸۷						۹۶/۵۲		۸۴/۸		جمع کل حیطه‌ها

جدول شماره ۴: توزیع فراوانی مطلق و نسبی پرستاران مورد مطالعه بر اساس میزان تحصیلات و ارتباط آن با حیطه های انگیزشی

مورد بررسی (با استفاده از آزمونهای Mann-Whitney و Kruskal-Wallis)

میزان تحصیلات										
نتیجه آزمون		جمع کل		بی پاسخ		فوق لیسانس		لیسانس		فراوانی و نتیجه آزمون حیطه
P	U	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	
۰/۱۴۸	۲۵۷	۱۰۰	۲۳۲	۰/۹	۲	۱/۷	۴	۹۷/۴	۲۲۶	عوامل روانی
						۱۶۰/۲۵		۱۱۲/۶۶		Mean Rank
۰/۷۴۶	۴۰۴	۱۰۰	۲۳۲	۰/۹	۲	۱/۷	۴	۹۷/۴	۲۲۶	عوامل رفاهی
						۱۲۴/۵۰		۱۳۱/۸۱		Mean Rank
۰/۸۳۵	۴۱۷	۱۰۰	۲۳۲	۰/۹	۲	۱/۷	۴	۹۷/۴	۲۲۶	عوامل آموزشی
						۱۲۰/۲۵		۱۱۳/۳۸		Mean Rank
۰/۲۸۷	۳۱۵	۱۰۰	۲۳۲	۰/۹	۲	۱/۷	۴	۹۷/۴	۲۲۶	عوامل مالی
						۱۴۸/۷۵		۱۱۴/۴۰		Mean Rank
۰/۵۳۳	۳۶۵/۵	۱۰۰	۲۳۲	۰/۹	۲	۱/۷	۴	۹۷/۴	۲۲۶	عوامل اداری
						۱۳۴/۱۳		۱۱۳/۶۴		Mean Rank
۳۵۲						۱۲۹/۵		۱۰۹/۶۴		جمع کل حیطه‌ها

از نظر سن، ۱۰۷ نفر از پرستاران مورد بررسی (۴۶/۲٪) زیر ۳۰ سال، ۹۷ نفر (۴۱/۸٪) بین ۳۰ تا ۴۰ سال و ۱۷ نفر (۷/۳٪) بین ۴۰ تا ۵۰ سال بوده اند. اما از نظر آماری، رابطه معنی داری بین سن پرستاران و هیچ یک از حیطه های مورد نظر به چشم نمی خورد. میانگین رتبه ای نشان می دهد که پرستاران دارای سن بین ۳۰ تا ۴۰ سال از نظر حیطه های روانی، رفاهی و مالی و پرستاران با سن زیر ۳۰ سال، از نظر عوامل آموزشی و اداری دارای وضعیت بهتری بوده اند (جدول شماره ۴).

از بین پرستاران مورد بررسی، ۱۰۰ نفر (۴۳/۷٪) کمتر از ۵ سال، ۵۱ نفر (۲۲٪) بین ۵ تا ۱۰ سال و ۸۰ نفر (۳۴/۵٪) بیش از ۱۰ سال سابقه کار داشته اند، از نظر آماری تنها رابطه معنی داری بین میزان سابقه کار و عوامل روانی وجود داشته است ( $p=0/043$ ). میانگین رتبه ای نشان می دهد که پرستاران با سابقه کار ۵ تا ۱۰ سال از نظر عوامل رفاهی و اداری، پرستاران با سابقه کار زیر ۵ سال از نظر عوامل آموزشی و مالی و پرستاران با سابقه کار بیش از ۱۰ سال از نظر عوامل روانی، وضعیت بهتری داشته اند (جدول شماره ۵).

جدول شماره ۵: توزیع فراوانی مطلق و نسبی پرستاران مورد مطالعه بر اساس سابقه کار و ارتباط آن با حیطه های انگیزشی مورد بررسی (با استفاده از آزمونهای Kruskal-Wallis و Mann-Whitney)

سابقه کار												
نتیجه آزمون		جمع		بی پاسخ		بیش از ۱۰ سال		۵-۱۰ سال		زیر ۵ سال		فراوانی و نتیجه آزمون حیطه
P	$\chi^2$	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	
۰/۰۴۳	۶/۲۹۹	۱۰۰	۲۳۲	۰/۴	۱	۳۴/۵	۸۰	۲۲	۵۱	۴۳/۷	۱۰۰	عوامل روانی
						۱۲۶/۵۶		۱۱۷/۳۷		۱۰۲		Mean Rank
۰/۳۷۸	۱/۹۴۸	۱۰۰	۲۳۲	۰/۴	۱	۳۴/۵	۸۰	۲۲	۵۱	۴۳/۷	۱۰۰	عوامل رفاهی
						۱۱۳/۶۱		۱۲۵/۴۸		۱۰۹/۶۲		Mean Rank
۰/۵۱۶	۱/۳۲۴	۱۰۰	۲۳۲	۰/۴	۱	۳۴/۵	۸۰	۲۲	۵۱	۴۳/۷	۱۰۰	عوامل آموزشی
						۱۱۰/۹۴		۱۰۷/۷۴		۱۱۹/۵۴		Mean Rank
۰/۹۹۲	۰/۰۲۶	۱۰۰	۲۳۲	۰/۴	۱	۳۴/۵	۸۰	۲۲	۵۱	۴۳/۷	۱۰۰	عوامل مالی
						۱۱۵/۶۵		۱۱۴/۵۲		۱۱۵/۸۹		Mean Rank
۰/۵۲۷	۱/۲۸۳	۱۰۰	۲۳۲	۰/۴	۱	۳۴/۵	۸۰	۲۲	۵۱	۴۳/۷	۱۰۰	عوامل اداری
						۱۰۸/۴۹		۱۱۳/۸۵		۱۱۹/۶۸		Mean Rank
۰/۹۹۹	۰/۰۰۲					۱۱۰/۳۸		۱۱۰/۲۸		۱۱۰/۷۱		جمع کل حیطه ها

جدول شماره ۶: توزیع فراوانی مطلق و نسبی پرستاران مورد مطالعه بر اساس سن و ارتباط آن

با حیطه های انگیزشی مورد بررسی (با استفاده از آزمونهای Kruskal-Wallis و Mann-Whitney)

سن												
نتیجه آزمون		جمع		بی پاسخ		۴۰-۵۰		۳۰-۴۰		زیر ۳۰		فراوانی و نتیجه آزمون حیطه
P	$\chi^2$	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	
۰/۱۲۷	۴/۱۳۳	۱۰۰	۲۳۲	۴/۷	۱۱	۷/۳	۱۷	۴۱/۸	۹۷	۴۶/۲	۱۰۷	عوامل روانی
						۱۱۵/۹۱		۱۱۷/۵۲		۱۰۰		Mean Rank
۰/۳۶۶	۲/۰۰۹	۱۰۰	۲۳۲	۴/۷	۱۱	۷/۳	۱۷	۴۱/۸	۹۷	۴۶/۲	۱۰۷	عوامل رفاهی
						۱۰۵/۴۱		۱۱۶/۸۴		۱۰۴/۵۴		Mean Rank
۰/۷۱۹	۰/۶۶۱	۱۰۰	۲۳۲	۴/۷	۱۱	۷/۳	۱۷	۴۱/۸	۹۷	۴۶/۲	۱۰۷	عوامل آموزشی
						۹۷/۲۴		۱۰۹/۵۲		۱۱۰/۴۵		Mean Rank
۰/۱۶۰	۳/۶۶	۱۰۰	۲۳۲	۴/۷	۱۱	۷/۳	۱۷	۴۱/۸	۹۷	۴۶/۲	۱۰۷	عوامل مالی
						۸۸/۷۲		۱۱۷/۶۲		۱۰۷/۵۷		Mean Rank
۰/۴۱۷	۱/۷۵	۱۰۰	۲۳۲	۴/۷	۱۱	۷/۳	۱۷	۴۱/۸	۹۷	۴۶/۲	۱۰۷	عوامل اداری
						۹۵/۷۹		۱۰۶/۳۶		۱۱۴/۵۹		Mean Rank
۰/۴۸	۱/۴۶۹					۹۵/۷۹		۱۰۶/۳۶		۱۰۳/۷۹		جمع کل حیطه ها

## بحث و نتیجه گیری:

پژوهشهایی که جهت بررسی متون گذشته مورد بررسی قرار گرفتند همگی در مورد رضایت پرستاران از حیطه های مختلف شغلی بوده است و هیچ یک در مورد مسائل انگیزشی و رابطه آنها با ویژگیهای پرستاران نبوده است.

- به طور کلی، بیمارستان B از وضعیت انگیزشی بهتری برخوردار است (Mean rank=114/28). رابطه بین حیطه عامل رفاهی با نوع بیمارستان (به خصوص بیمارستان B) به دلیل توجه مسئولین و در نظر گرفتن اوقات مشخص در هنگام کار جهت استراحت کار، فراهم آوردن شرایط گردهمایی پرسنل به همراه خانواده آنها در مناسبتها و فراهم آوردن امکانات رفاهی نظیر مهد کودک و کلوپ ورزشی، معنی دار شده است.

- نتایج نشان می دهد که افراد متاهل دارای وضعیت بهتری بوده اند (Mean rank=113/12). رابطه بین عوامل روانی و تأهل معنی دار بوده است. افراد متاهل به دلیل برخورداری از سن و سابقه کاری بیشتر نسبت به افراد مجرد با شرایط محیط بیشتر وفق یافته و از امنیت شغلی بالاتر، امکان ابراز عقاید بیشتر در مسائل به وجود آمده، احساس تعلق بیشتر به محیط کاری و داشتن روابط صمیمانه با همکاران برخوردارند.

- به طور کلی پرستاران مرد دارای وضعیت انگیزشی بهتری بودند (Mean rank=96/52). رابطه بین عوامل روانی و جنسیت معنی دار بوده و مردان امتیاز بیشتری را در این زمینه کسب کرده اند و زنان پرستار به دلیل محدودیتهای خانوادگی از جمله عدم تمایل خانواده آنان به ادامه کار در محیط بیمارستان و برنامه کاری فشرده، امتیاز کمتری را در حیطه عامل روانی کسب کردند.

- اگرچه پرستاران فوق لیسانس در کل دارای وضعیت انگیزشی بالاتری بوده اند (Mean rank=129/5) اما بین سطح تحصیلات و حیطه های انگیزشی مورد بررسی رابطه معنی دار آماری دیده نشد. در کلیه حیطه ها، افراد دارای مدرک تحصیلی بالاتر (فوق لیسانس) دارای وضعیت بهتری نسبت به سایرین بودند که می تواند به دلیل موقعیت و امنیت شغلی بالاتر، دریافت حقوق و مزایای بالاتر، مشارکت بیشتر در زمینه های فعالیت آموزشی و پژوهشی، نزدیکی بیشتر به مسئولین بیمارستان و دانشگاه و عضویت در کمیته های مختلف و غیره باشد.

- اگرچه در افراد با سابقه بیش از ۱۰ سال، وضعیت انگیزشی تا حدودی بهتر بوده است (Mean rank=110/38). رابطه بین سابقه کار آنها با عوامل روانی رابطه آماری معنی

دار داشته است. مطالعه نشان می دهد عوامل روانی در افراد با بیش از ۱۰ سال سابقه کار به دلایلی از جمله برخورداری از امنیت کار، تصدی پستهای بالاتر نسبت به تازه واردها، برخورداری از امتیاز تصمیم گیری و ... امتیاز بالاتری کسب نموده است.

نتایج تحقیق یاقوتی (۱۳۸۳) نشان داد که بین سابقه خدمت پرستاران و رضایت شغلی ارتباط آماری معنی دار وجود دارد. بدین معنی که هر چه سابقه خدمت پرستاران افزایش می یابد از میزان ناراضیاتی آنان کاسته می شود که می تواند به دلایل زیر باشد:

با گذشت سن و به تبع آن افزایش سابقه خدمت، پرستاران سازگاری بیشتری با زندگی اجتماعی و زندگی کاری پیدا می کنند و از طرف دیگر با کسب مهارتهای حرفه ای بیشتر، تمایل دارند که شغل خود را تثبیت کنند و به سطوح بالای سازمانی ارتقا یابند. اما پرستاران جوانتر که سابقه کمتری دارند، خواسته هایی فراتر از واقعیات موجود از شغل خود دارند که منجر به ناراضیاتی بیشتر در آنان می گردد (۱۰).

- اگرچه افراد در سنین بین ۴۰-۳۰ سالگی دارای وضعیت انگیزشی بالاتری بوده اند (Mean rank=129/5) اما سن با هیچ یک از حیطه های انگیزشی در بررسی رابطه معنی دار نداشته است. افرادی که در سنین ۴۰-۳۰ سال بودند از نظر روانی، رفاهی و مالی وضعیت بهتری نسبت به سایر گروههای سنی داشتند که می تواند به دلیل آشنایی بهتر با محیط و قابل انعطاف پذیری بیشتر با مسائل، استفاده بیشتر از امکانات رفاهی فراهم شده توسط بیمارستان برای پرسنل، توانایی ارائه راه حل های ابتکاری بیشتر و استفاده از تشویقهای مالی ناشی از آن باشد.

نتایج پژوهش یاقوتی (۱۳۸۳) نشاندهنده رابطه معنی دار بین دو متغیر سن و رضایت شغلی پرستاران می باشد. به این معنی که با افزایش سن، میزان رضایت پرستاران تا حدودی افزایش می یابد. از نظر پژوهشگر، این امر می تواند ناشی از ناشی از دلایل زیر باشد:

پرستاران در اثر گذشت زمان ساز و کارهای مناسب تری جهت تطابق با شغل خود کسب می کنند. آنان با گذشت زمان و سابقه بیشتر معمولاً سمتهای شغلی بالاتری کسب می کنند و وضعیت خانوادگی شان بیشتر تثبیت می گردد. یافته های روان شناختی نیز نشان می دهد که کارکنان از سنین ۴۰ سالگی به بعد بیشتر تمایل دارند که در شغل فعلی خود باقی مانده و آن را توسعه دهند (۱۰).

## References:

1. stoner,james.management (organization.leading.controlling) .vol2.a arabi,M.Cultural Research Bureau.first edition 2000.
- 2.Rabbins,Stephen.fundamentals of management.cultural Research Bureau.first edition 2000.
- 3.Iran nejad parizi,mehdi.organization and management: theory and practice.Iran banking institute.thirth edition 1996.
4. ostvar,Rahim.Factors affecting the motivations of the staff of Yasuj University of Medical Sciences from the point of view of the managers and the staff.journal of Armaghan behdashti.1382.8(31).21-26
- 5.Ebadi fard azar,farbod.principles of management and planning hospital.samat publication 1999.
6. Esfandiari Gh.R .Survey of the rate of occupational burnout between nursing staff of Sanandaj hospitals affiliated to Kurdistan University of Medical Sciences .journal of Kordestan University of Medical Sciences &Health Services. 2001, 6(21).
7. Rahimi A., An investigation of amount and factors affecting nurses' job stress in some hospitals in Tehran.Hayat. 2004, 10(22)..13-22
8. Shahbazi L .The study of the level of job satisfaction in nurses working at Yazd hospitals. Journal of shaeed sadoughi University of medical sciences , 2002.10(3).70-74.
- 9.Monjamed Z. A nationwide study of level of job satisfaction of nursing personnel in Iran..Hayat. 2004, 10(23).39-48.
10. Yaghoti E.survey of nurses s satisfaction,effecting factors and providing suitable ways in Emam s hospital at 1383.thesis for MS degree.health faculty.Tehran university of medical sciences 2004.