



بررسی عوامل انگیزش شغلی پرستاران بیمارستان الزهرا (س) اصفهان

مریم قاسمی^{۱*} محمود نصر اصفهانی^۲

چکیده

اهداف: امروزه در مدیریت نیروی سازمانی انگیزش جز مسائل مهم و قابل توجه می باشد بنابراین این مطالعه با هدف بررسی عوامل موثر در انگیزه پرستاران بیمارستان الزهرا انجام گرفت.

روش‌ها: این مطالعه، یک مطالعه توصیفی - تحلیلی است که به روش مقطعی در سال ۱۳۹۴ بین ۲۵۵ نفر از پرستاران بیمارستان الزهرا اصفهان با نمونه گیری از طریق سرشماری انجام شده است. ابزار گردآوری در سه قسمت؛ دموگرافیک، عوامل بهداشتی و عوامل انگیزشی مبتنی بر نظریه دو عاملی هرزبرگ مورد بررسی قرار گرفتند. داده ها پس از جمع آوری با استفاده از آزمون های مجذور کای و تست فیشر مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته ها: نتایج نشان داد که در بین عوامل درونی عزت نفس (۶۳/۶۱٪) با اهمیت ترین و میزان انطباق وضعیت موجود با توقعاتی که از قبل تصور می شد (۴۷/۷۶٪) کم اهمیت ترین می باشد. در بین عوامل بیرونی میزان فشار و حجم کار تجربه شده در بخش (۷۹/۴۵٪) بیشترین اهمیت و احساس رضایت از حقوق دریافتی (۴۰/۲۳٪) کم اهمیت ترین عامل می باشد.

نتیجه گیری: بنابراین نتیجه گیری می گردد توجه به حجم وظایف محول شده به پرستاران و افزایش سطح عزت نفس آنها از اهمیت شایانی برخوردار است و ضروریست مسئولین جهت ارتقاء انگیزه و کاهش خطاهای پرستاری در جذب هر چه بیشتر نیروی های پرستاری توجه جدی نمایند.

کلید واژه ها: انگیزش ، پرستاران ، بیمارستان

^۱ کارشناس ارشد روان شناسی تربیتی

^۲ کارشناس پرستاری. مسئول دفتر هسته پژوهش پرستاری بیمارستان الزهرا (س) اصفهان



مقدمه :

یکی از وظایف مهم مدیران در سازمانها انجام دادن کارها از طریق کارکنان آن سازمان است و برای این منظور مدیر باید قادر باشد به کارکنان خود انگیزه بخشد زیرا که تحقیقات بسیار نشان داده است که کارکنان با انگیزه خلاق تر و بارورتر هستند. انگیزش بی شک مهمترین عامل اثر گذار در رفتار سازمانی است. در واقع، میزان تأثیر سایر عواملی که بر عملکرد افراد در یک سازمان اثر می گذارند در مقایسه با انگیزش آنها بسیار ناچیز است. لذا مدیران یک سازمان ضرورتاً باید عواملی را که سبب کاهش انگیزش در کارکنان می شود، شناسایی و سپس حذف کنند. در عین حال، باید عوامل تقویت کننده انگیزش و روحیه شغلی را تعیین کرده گسترش دهند.

در میان سازمانهای مختلف، بیمارستان به مراتب از سازمانهای دیگر پیچیده تر است چرا که باید پاسخگوی وظایف بهداشتی و درمانی باشد که با سلامت و جان افراد جامعه سروکار دارد و همچنین پاسخگوی مسایل اقتصاد پزشکی که تفاوتهای مهمی با تولید اقتصادی دارد، هیچ یک از فعالیتهای امروزی از نظر گسترش و پیچیدگی همپای بیمارستان نیست، تنها هدف بیمارستان ارائه خدمات بهداشتی- درمانی به انسانهایی که به عللی بیمار یا مجروح شده اند نیست، بلکه مراقبت از آنهاست (۱). از طرفی بزرگترین گروه کارکنان تیم بهداشتی و درمانی را پرستاران تشکیل می دهند. نگاهی به وضعیت بهداشت و درمان جهان، گویای آن است که حداقل ۵۰ درصد خدمات سلامتی به عهده پرستاران است. حتی در برخی کشورها ۸۰ درصد امور بهداشتی و درمانی توسط پرستاران انجام می شود. بنابراین کیفیت مراقبت های بهداشتی به میزان زیادی بستگی به نحوه ارائه خدمات پرستاران خواهد داشت (۲). از این رو هر ساله بسیاری از کارکنان بیمارستانها به علت نارضایتی شغلی، کارشان را ترک کرده و یا در کنار کار خود، به شغل دیگری روی می آورند که علاوه بر اتلاف هزینه های گران قیمت آموزش، موجب از دست رفتن مهارتها، تخصصها و منابع انسانی نیز می شود (۳). مطالعات نشان می دهد که احساس فرد از موقعیت شغلی و فعالیتهایش در انجام مسئولیت های محوله و ایفای نقش خاص به عنوان عضوی از اعضای جامعه میزان رضایت فرد از شغلش را تعیین می کند (۴) و لازم است چنین احساس مثبتی از شغل در کادر بیمارستانی که مسؤول جان انسانها هستند افزایش یابد و احیاناً این زوال شغلی بر رسیدگی هر چه بیشتر و بهتر بر بیماران تأثیر نگذارد (۵).

انسانها برای فعالیت خود انگیزه های متفاوتی دارند و اولویت بندی آنها برای همه یکسان نمی باشد (۶). انگیزش شغلی افراد که وارد سازمان می شوند ممکن است یکسان نباشد. از جمله عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی می توان به حقوق و مزایا، شور و نشاط در محیط کار، امنیت شغلی، علاقه به شغل و روابط اجتماعی مناسب در محل کار، ماهیت کار، قدردانی و جالب بودن کار اشاره کرد (۷، ۸). انگیزش شغلی از نیازهای رشدی، اجتماعی و فیزیولوژیک جدا نیست و بایستی به این نیازها پاسخ داد و عامل پرداختن هر کس به یک کار، داشتن محرک برای پیشبرد آن است و هر سازمان برای تامین اهداف خود نیاز به نیروی با انگیزه دارد و چنانچه فرد از انگیزش شغلی مناسب برخوردار نباشد نتوانسته خود را ارضاء کرده و باعث افت کارایی می شود (۹). یکی از نظریات محتوایی معروف انگیزش مربوط هرزبرگ است (۱۰). دو دسته از عوامل در انگیزش تأثیر دارند و براساس آنها می توان انتظار داشت که کارکنان عملکرد بهتری داشته باشند: عوامل بهداشتی که شامل مناسب بودن عواملی از قبیل حقوق و دستمزد، خط مشی و مقررات اداری، روابط شخصی با هم ردیفان، سرپرستان و زیردستان، امنیت شغلی، شرایط محیط کار و سرپرستی و کیفیت سرپرستی است که از بروز نارضایتی جلوگیری می کند (اما لزوماً موجب رضایت نمی شود) و دسته دیگر عوامل انگیزشی که شامل عواملی از قبیل ماهیت کار، شناخت و قدردانی، موفقیت، مسئولیت، رشد و پیشرفت هستند و وجود آنها موجب رضایت می گردد (اما فقدان آنها ندرتاً سبب عدم رضایت می شود) (۱۱).

در مطالعات مربوط به ارتباط بین انگیزش شغلی و سطح کارایی، بی انگیزگی موجب کاهش کارایی فرد در سازمان شده است (۱۲). همچنین نتایج مطالعات نشان داده است که ساعات کار طولانی و زیاد، کمبود حقوق و دستمزد، نداشتن امنیت شغلی، عدم استقلال شغلی و منابع ناکافی، به عنوان عوامل مرتبط با بی انگیزگی و باعث ناامیدی، بیان شده است (۱۳، ۱۴). برای افزایش بهره وری و رضایت شغلی کارکنان بایستی، ضرورتها و عوامل مؤثر در ایجاد انگیزش شغلی شناسایی شود (۱۵) که می تواند باعث بالا رفتن بهره وری، محقق شدن اهداف



سازمان و ایجاد محیط پر شور برای انجام فعالیت باشد. دستیابی به یک سازمان سالم و پویا با داشتن کارکنان سالم از نظر جسمی و روانی میسر است (۱۶). مانلوچ و لاجینگر در سال ۲۰۰۲ در پژوهش خود نتیجه گرفتند که از طریق توانمندسازی روانی و بهبود شان و منزلت شغل پرستاری می توان رضایت شغلی را در آنان بهبود بخشید. در این تحقیق تاثیر این شرایط بر رضایت شغلی ۳۸ درصد گزارش گردید (۱۷). نتایج رضایت شغلی گروه های پرستاری در سراسر کشور در هشت حیطه نشان داد که رضایت اکثریت گروه های پرستاری از شرایط محل کار (۶۲/۹ درصد)، ارتباط با همکاران (۶۹/۶ درصد)، موقعیت شغلی (۷۴/۳ درصد)، نظارت و سرپرستی (۵۷/۶ درصد)، سیاست گذاری مدیریتی (۵۰ درصد)، ارتباط با زندگی شخصی (۸۰/۶ درصد)، در سطح متوسط است. حال آنکه در حیطه امنیت شغلی (۶۳/۶ درصد)، و حقوق و مزایا (۷۷/۳ درصد)، رضایت شغلی در سطح پایین و در مجموع (۸۷/۲ درصد)، در سطح متوسط داشتند (۱۸).

هنگام بحث درباره انگیزش و شیوه ای که مدیران ایجاد انگیزه می کنند باید چندین فرض اصلی را درک کرد. نخست اینکه انگیزش چیز خوبی است. دوم، انگیزش در عملکرد فرد نقش دارد. سوم، مدیران می پذیرند که انگیزش از نظر منابع غنی نیست و باید هرچند یکبار منابع تهی شده را پر نمود. چهارم، انگیزش ابزاری است که مدیر بدان وسیله می تواند روابط کاری درون سازمان را تنظیم نماید (۱۹). بنابراین، با توجه به اهمیت موضوع در این زمینه، بایستی خاطر نشان ساخت تعیین عواملی که موجب برانگیختن کارکنان می شود، برای مدیران به راحتی امکانپذیر نیست، اما آشنایی با نظریه های انگیزشی، اولین گام در درک پیچیدگی روابط انسانی و انگیزش محسوب می شود (۲۰).

در واحدهای بیمارستانی چون بخش های 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؛ از این رو همانگونه که مطلع اید حدود هفتاد درصد نیروهای درمانی بیمارستان الزهرا (س) را پرستاران تشکیل می دهند. عدم توجه به عوامل انگیزشی پرستاران، منجر به عدم رضایت شغلی، کاهش کیفیت خدمات، کند شدن فرآیند بهبودی بیماری و در نهایت عدم رضایت استفاده کنندگان از خدمات می گردد. در این پژوهش محقق بر آن است تا به بررسی عوامل مؤثر در انگیزش پرستاران در بیمارستان الزهرا (س) با استفاده از نظریه هرزبرگ بپردازد.

روش تحقیق:

این پژوهش یک مطالعه توصیفی - تحلیلی است. جامعه پژوهش کلیه پرستاران شاغل در سال ۱۳۹۴ مرکز آموزشی درمانی الزهرا (س) اصفهان می باشد (۲۵۵ نفر). جهت نمونه گیری از روش سرشماری استفاده شد بدین منظور از تمامی پرسنلی که در بخش های این بیمارستان مشغول بکار بودند و با توجه به معیارهای ورود دعوت شد که در طرح شرکت کنند. معیارهای ورود به مطالعه شامل: علاقمندی و رغبت و نیز داشتن تمایل به شرکت در پژوهش بود؛ که محقق جهت ملاحظات اخلاقی پژوهشگر با ارائه معرفی نامه کتبی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و پس از کسب اجازه از مسئولین مربوطه، هدف از انجام پژوهش در ابتدا توضیح و به اطلاع جمعیت مورد پژوهش رسانده شد که برای شرکت در این پژوهش آزاد هستند. اجازه خروج به مراجعین مورد پژوهش از مطالعه در هر مرحله از تحقیق داده شد که به مدت یکماه در شیفت های صبح و عصر و شب با مراجعه به محل کار کارکنان و توضیح، پرسشنامه را در اختیار آنها قرار داده و پس از تکمیل جمع آوری نمود.

ابزار گردآوری داده ها پرسش نامه ای بود که از سه قسمت تشکیل شده بود: قسمت اول شامل مشخصات کلی پاسخگویان شامل: سن، جنس، وضعیت تاهل، آخرین مدرک تحصیلی، سابقه کار پرستاری، وضعیت استخدامی، نوبت کاری و اضافه کاری بود قسمت دوم شامل هشت معیار هرزبرگ، شامل حقوق و دستمزد کافی و مناسب، فراهم بودن مزایای جانبی، خط مشی و مقررات اداری، داشتن روابط دوستانه با زیردستان، هم ردیفان و سرپرستان، امنیت شغلی، فراهم بودن شرایط مناسب کاری و شایستگی و صلاحیت سرپرست بود؛ قسمت سوم شامل نه عامل انگیزشی هرزبرگ (شامل رشد و پیشرفت در کار، مطابق شأن بودن کار، جایگاه شغل در داخل و خارج سازمان، احساس موفقیت در انجام کار، احساس مسئولیت در کار، استقلال و آزادی عمل در کار، جالب و مورد علاقه بودن کار و توجه و قدردانی در مقابل انجام کار) بود؛



در تمامی معیارها از یک سیستم امتیازدهی ۵ نمره ای استفاده شد. جهت کسب اعتبار علمی پرسش نامه، ابتدا با استفاده از کتب و رساله های موردنظر، پرسش نامه تنظیم گردید. سپس توسط اساتید و متخصصان، پس از چند مرحله اصلاح و برسیروایی صوری و محتوایی آن مورد تایید قرار گرفت. به منظور تعیین پایایی پرسش نامه از آزمون آلفای کرونباخ برای هریک از سه مقیاس پرسش نامه استفاده شد. بدین صورت که تعداد ۱۵ پرسش نامه در بین جامعه آماری توزیع و با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ روایی هر یک از ابعاد سه گانه پرسش نامه سنجش شد. مقدار آلفای استاندارد شده برای قسمت اول پرسش نامه که عوامل بهداشتی را سنجش می کرد (۰/۸۸)، برای قسمت دوم که عوامل انگیزشی را سنجش می کرد (۰/۸۷) بدست آمد. که نشان از پایایی بالای پرسش نامه می باشد. لازم به ذکر است روایی و اعتبار این پرسشنامه در مطالعات قبلی نیز مورد تائید می باشد (۲۱). پس از جمع آوری داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS21 با استفاده از آزمونهای آماری کای دو و آزمون دقیق فیشر تحلیل داده ها انجام شد. برای سهولت کار پاسخهای خیلی زیاد و زیاد بعنوان عامل با اهمیت و پاسخهای خیلی کم و کم بعنوان عامل کم اهمیت تقسیم بندی شدند.

یافته ها :

در این مطالعه، یافته ها نشان داد که ۷۶،۰۸٪ افراد تحت مطالعه بیش از ۳۰ سال سن داشتند. اکثریت افراد تحت مطالعه متاهل بودند (۸۹/۶٪). در ادامه جدول ۱ فراوانی و درصد آزمودنی ها بر حسب ویژگی های دموگرافیک نشان داده شده است.

جدول ۱ : فراوانی و درصد آزمودنی ها بر حسب ویژگی های دموگرافیک

متغیرها	طبقه بندی	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۲۲۳	۸۷،۵٪
	مرد	۳۲	۱۲،۵٪
نوع شیفت	صبح	۷۷	۳۰،۲٪
	عصر و شب	۲۸	۱۱٪
	درگردش	۱۵۰	۵۸،۸٪
سابقه کار	تا ۱۰ سال	۱۰۴	۴۰،۸٪
	از ۱۰ تا ۲۰ سال	۸۵	۳۳،۳٪
	از ۲۰ سال بیشتر	۶۶	۲۵،۹٪
سن	تا ۳۰ سال	۶۱	۲۳،۹۲٪
	بالای ۳۰ سال	۱۹۴	۷۶،۰۸٪

با توجه به نتایج جدول فوق بیشترین افراد دارای سابقه کار تا ۱۰ سال حدود ۴۰ درصد می باشند؛ همچنین بیشترین تعداد پرستاران دارای جنسیت مونث با ۸۷،۵٪ می باشد.

همچنین نتایج بدست آمده نشان داد که در بین عوامل درونی موثر بر انگیزش شغلی پرستاران به ترتیب؛ احساس عزت نفس یا کرامت نفس در رابطه با شغل با میانگین (۶۳/۶۱٪)، احساس سازگاری با محیط کار و قوانین با میانگین (۶۱/۶۰٪)، احساس موفقیت و پیروزی میانگین (۵۹/۹۲٪) با اهمیت ترین و میزان انطباق وضعیت موجود با توقعاتی که از قبل تصور می شد با میانگین (۴۷/۷۶٪) کمترین اهمیت عامل می باشد.

در بین عوامل انگیزشی بیرونی به ترتیب؛ میزان فشار و حجم کاری تجربه شده در بخش بامیانگین (۷۹/۴۵٪) و میزان استرس تجربه شده در بخش با میانگین (۷۷/۲۳٪) و میزان نظارت و رسیدگی از طرف مافوق (۶۴/۷۱٪) و احساس رضایت از کار با بیمار (۶۳/۲۲٪)



(%) بیشترین اهمیت را نشان داد و احساس رضایت از حقوق دریافتی با میانگین (۴۰/۲۳) کم اهمیت ترین عامل انگیزش شغلی بیرونی می باشد .

و انگیزش کلی پرستاران با میانگین (۵۸/۲۵) می باشد که در این بین عوامل بیرونی انگیزش شغلی با میانگین (۵۸/۷۸) بیشترین اهمیت را نسبت به عوامل درونی انگیزش با میانگین (۵۷/۳۱) دارند. که تفاوت چندانی را بین این دو عامل نشان نمی داند. بررسی رابطه میان متغیرهای دموگرافیک با متغیرهای آزمونی (عوامل بهداشتی و انگیزشی) نشان داد که بین سن با عوامل بهداشتی موثر بر عملکرد کارکنان رابطه معنی داری وجود داشت. بنابراین متغیر سن متغیر تاثیرگذار بر عوامل بهداشتی و انگیزشی می باشد ($P \leq 0.05$). همچنین بین جنس، وضعیت تاهل، سابقه کار، وضعیت استخدامی و وضعیت تحصیلی با عوامل بهداشتی موثر بر عملکرد کارکنان بیمارستان های مورد مطالعه رابطه معنی داری وجود نداشت ($P \geq 0.05$). متغیرهای جنس، وضعیت تاهل، سابقه کار، وضعیت استخدامی و وضعیت تحصیلی تأثیری بر عوامل بهداشتی نداشت. بین سن، جنس، وضعیت تاهل، وضعیت تحصیلی، وضعیت استخدامی، سابقه کار، وضعیت حقوقی با عوامل انگیزشی موثر بر عملکرد پرستاران در بیمارستان مورد مطالعه رابطه معنی داری وجود نداشت تمام مقادیر متغیرهای یاد شده تأثیری بر عوامل انگیزشی نداشتند.

بحث و نتیجه گیری :

نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که به نظر پرستاران عوامل درونی موثر بر انگیزش شغلی به ترتیب شامل اهمیت احساس عزت نفس یا کرامت نفس در رابطه با شغل، احساس سازگاری با محیط کار و قوانین، احساس موفقیت و پیروزی، احساس لذت از شغل خود می باشد و میزان انطباق وضعیت موجود با توقعاتی که از قبل تصور میشد کم اهمیت ترین عامل درونی انگیزش می باشد. و در بین عوامل بیرونی موثر بر انگیزش شغلی بترتیب اهمیت میزان فشار و حجم کاری تجربه شده در بخش، میزان استرس تجربه شده در بخش، میزان نظارت و رسیدگی از طرف مافوق، میزان احترام و رفتار منصفانه مافوق از اهمیت بیشتری برخوردارند و حقوق دریافتی و ایمنی شغلی کم اهمیت ترین عوامل بود و بطور کلی تفاوت چندانی بین اهمیت عوامل انگیزشی درونی و بیرونی وجود نداشت. طبق تحقیقات هرزبرگ که معتقد است عوامل بیرونی وجودشان در کار ضروری است و نبودشان ایجاد مشکل می نماید و اما باعث برانگیختن افراد نمی شود اما عوامل انگیزشی درونی باعث ترغیب افراد به کار می شود.

نتایج بسیاری از مطالعات داخلی در زمینه انگیزه های کاری در سازمانها نیز تا حدودی همسو با نتایج این پژوهش است. به عنوان نمونه یافته های حاصل از پژوهش علی آبادی و همکاران (۱۳۸۳) نشان داد که اهمیت عوامل بیرونی در ایجاد انگیزش شغلی از نظر اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان از نقش عوامل انگیزشی (درونی) بیشتر می باشد. کلیه افسار کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، از جمله اعضای هیأت علمی نیز، عوامل بیرونی را باعث افزایش فعالیت و کارآیی خود عنوان نموده اند که با پژوهش حاضر همخوانی دارد (۲۲).

همچنین یافته های این مطالعه نشان داد که عزت نفس و موفقیت و پیروزی از نظر پرستاران در انگیزش شغلی آنها اهمیت بیشتری در بین عوامل درونی انگیزش دارد. همواره بالا بردن عزت نفس هدف مناسبی در مجموعه سازمانی است زیرا عزت نفس بعنوان یک مداخله گر انگیزشی موجب ایجاد شادی در محیط کار و باور داشتن فرد می شود (۱۷). این سازه بایستی توسط مدیران؛ زمینه احساس کرامت و قدردانی از پرستاران و توجه به خود پذیری و ارج نهادن در آنها را مورد توجه قرار دهد. نتایج بدست آمده با مطالعه محمودی (۱۳۸۶) همخوانی دارد که نشان داد تقویت مثبت، ستایش از طرف بیماران، توجه از طرف پزشکان و سایر افراد جامعه و موقعیت شغلی یک نوع محرک و پاداش روانی است (۲۱).

نتایج بدست آمده در بین عوامل درونی نشان داد که احساس موفقیت و پیروزی عوامل انگیزشی مهم است این یافته ها با مطالعه ای که در بررسی عوامل انگیزش شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان های علوم پزشکی کرمان انجام شده است همخوانی دارد که یافته ها نشان داد عوامل درونی تقویت کننده های پایدار هستند (۲۳). همچنین مطالعه لامبرو و همکاران (۲۰۱۰) اهمیت موفقیت، ارتباط با همکاران



و شهرت عامل انگیزه بودند و همواره عواملی چون احساس موفقیت، به رسمیت شناخته شدن، احساس مسئولیت در گرفتن ترفیع از عوامل انگیزشی مهم بشمار می رود (۹). نتایج بدست آمده با یافته های تحقیق همسو می باشد.

همچنین نتایج بدست آمده نشان داد در بین عوامل انگیزشی بیرونی، میزان فشار کاری تجربه شده در بخش توسط پرستاران دارای اهمیت بیشتری است. با توجه به طرح تحول نظام سلامت افرادی که در مضيغه مالی قرار دارند از این فرصت جهت درمان استفاده کرده و افزایش حجم کار پرستاران با عدم تغییر در پرداخت کارانه ها و ... موجب کاهش انگیزش شغلی ترک محل خدمت و یا تغییر شغل می شود. مدیران و مسئولین این سازمان بیشتر از هر زمان باید به افزایش تعداد مطلوب پرستاران با توجه به تعداد تخت های فعال در بخش ها؛ کاهش زمان استخدام پرستاران، افزایش نرخ استخدام، آموزش نیروی انسانی و فراهم نمودن نیروی پرستاری مورد نیاز جهت کار در بیمارستان ها توجه داشته باشند و از ایجاد خسارت جبران ناپذیر که موجب صدمه به بدنه سازمان و مهمتر از همه قشر زحمت کش کادر پرستاری و کاهش کیفیت این ارگان دولتی میشود، پیشگیری کنند. نتایج این مطالعه در بین عوامل بیرونی انگیزش شغلی میزان استرس تجربه شده در بخش از نظر پرستاران اهمیت بیشتری داشت که عواملی مانند کمبود پرسنل، شلوغی بخش ها و محیط فیزیکی کار از عوامل استرس زا بحساب می آیند یافته های تحقیق با تحقیقات هلیس و همکارانش (۱۹۹۷) نیز داگلاس و همکاران (۱۹۹۶) همسو می باشد (۲۶،۲۵). هرچند یافته های جودت و همکاران (۱۳۹۲) در بررسی انگیزش شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان ولی عصر بیرجند نشان داد امنیت شغلی در زمینه شرایط فیزیکی بخش که مهمترین عوامل در ادامه کار و بازسازی و رسیدن به هدفهای سازمان خواهد بود در حرفه پرستاری بوجود نیامده است زیرا پرستاران نیاز به محیط ثابتی دارند که در مقابل تمهیدات مربوط خطرات و انحراف از استانداردها در امان باشند که با پژوهش حاضر هم خوانی دارد (۲۷). بنابراین ضروری است هرچه سریعتر مدیران پرستاری رویکردهای جدیدی جهت آموزش و افزایش حساسیت و ارتقاء آگاهی پرستاران نسبت به ایمنی شغلی خود، بهداشت محیط فیزیکی کار اتخاذ نمایند. اما نتایج این مطالعه نشان داد که تحصیلات ارتباط معنی داری با عوامل انگیزشی پرستاران ندارد که با تحقیق محمودی (۱۳۸۶) در بررسی عوامل انگیزشی شغلی پرستاران بخش های ویژه استان سمنان بر اساس تحصیلات همخوانی دارد.

در این مطالعه پرستاران با سن زیر ۳۰ سال وضعیت انگیزشی بالاتری داشتند به نظر می رسد 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 ثابت بیشتری یافته و قدرت انطباق و سازگاری آنها بامسائل بیشتر می شود همخوانی ندارد. با توجه به اینکه در تمام بخشهای بیمارستانی پرستارانی هستند که هنگام ورود به شغل پرستاری افراد منظم، دلسوز و علاقه مند بوده اند و اما پس از چند سال از کار کردن و مواجه شدن با انبوهی از مشکلات و فشار های شغلی در محیط کار، احساس خستگی کرده و حتی مایلند از کار خود کناره گیری نمایند بنابراین مسئولین بیمارستان الزهرا اصفهان در این زمینه موفق بوده اند و در جهت تثبیت این شرایط و ارتقا انگیزش نیروهای پرستارانی که قرار است سالهای متمادی در این ارگانها فعالیت مفید همراه با علاقه داشته باشند تلاش بیشتری کنند. با توجه به نتایج این پژوهش مدیران باید در جهت ارتقاء سطوح عزت نفس پرستاران، جذب نیروهای پرستاری و کاهش حجم کاری و استرس های ناشی از محیط کار و ارتقاء آگاهی پرستاران از سطوح ایمنی و بهداشت شغلی شان تلاش بیشتری کنند و اهمیت بیشتری به عوامل انگیزشی شغلی پرستاران بیشتر از پیش نمایند.

تقدیر و تشکر :

در پایان از واحد هسته پژوهش پرستاری و کلیه پرستاران زحمت کش و پرتلاش بیمارستان الزهرا اصفهان که همواره در جهت ارتقاء حرفه مقدس پرستاری تلاش کرده اند و ما را در این طرح پژوهشی یاری رساندند کمال تشکر و قدردانی بعمل می آید.



منابع :

1. Shafie M. Review Job satisfaction of university hospitals in Isfahan. *Homay Salamat Journal* , 2011;35(2):15-23[persian]
2. Shahraki Vahed.A, Mardani M ,Rezvani F. Ethics and rules professional in emergency medical. Tehran. Salami publisher. 2011 [persian]
3. Mehrabiyan F. Nasiripour A, Keshavarz M. S, Assessing job satisfaction directors, managers and supervisors in various hospital units in the province in 2003. *Journal of Medical Faculty Gilan*.2007; 61(16):65-73 [persian]
4. Davis C, Nyvastrvm H. Human behavior at work (organizational behavior). [M. Gray, trans.] Tehran: Center for Public Management 1993.
5. Movahed M. A, Haghighi Moghadam U. Examine the factors that influence job satisfaction and nurses working in hospitals and related health Urmia University of Medical Sciences. *Journal of Nursing and Midwifery*. 2004; 2(2) 33-27[persian]
۶. Heydari A, Mazloun SR, Moonaghi HK, Mojalli M, Shahidi LH, AreshtanabHN. Educational challenges ahead of nursing from the perspective of faculty members of Mashhad University of Medical Sciences. *Journal of Advances in Medical Education & Professionalism* 25-8 :4(1 ;2013. [Persian]
7. Ashish C, Zachary F. Utilization of performance appraisal system in health care organizations and improvement strategies for supervisor. *Health Care Management*. 2004;22(2):117-27.
8. Thiedke C. What motivates staff? *Fam Pract Manag* [serial on the internet] .:http://aafporg/fpm/20041100/54whathtml. 2004;11(10):54-5.
9. Shafiey H. The major factors motivating the faculty members of Imam Hussain. Tehran. Imam Hussain; 1996.
10. Yousef M M. Investigate factors associated with job satisfaction in 2008 in Yazd province police commander. *Journal of Management Studies*. 2008;3(4):505-16.
11. Alvani M. Tehran general management. Tehran: Ney Publication Co.; 2006. [In Persian]
12. Jabari F, Rajaipour S, Jafari E. Comparative evaluation of occupational motives in faculty member of Isfahan Universities based on Herzberg theory. *Health Information Management*. 2003; 1: 15. [In Persian]
13. Hanifi F. Elementary school managers relationship job motivation and performance levels in Damavand and Rood hen cities. *Journal of Educational Administration*. 2007;1(4):75-88.
14. Khuwaja A. Comparison of job satisfaction and stress among male and female doctors in teaching hospitals of Karachi. *J Ayub Med Coll Abbottabad*. 2004;16(1):23-7.
15. Appleton K H, Dowell A. A survey of job satisfaction, sources of stress and psychological symptoms among general practitioners in Leeds. *Br J Gen Pract*. 1998;48(428):1059-63.
16. Bakshi H. Factors affecting job motivation of faculty members of Rafsanjan Medical University. *Iranian Journal of Medical Education*. 2004;4(12):33-41.
17. Saatchey M. Applied Psychology for executives in the home, school and organization. Tehran: Publication editing; 1995.
18. Manojlovich M & Spence Laschinger HK. The relationship of empowerment and selected personality characteristics to nursing job satisfaction. *Journal of Nursing Administration* 2002; 32(11): 586-95.
19. Monjamed Z, Ghorbani T, Mostavafiyani F, Oveisipour R, Mahmoodi M & Nokhostpandi S. Survey



of Job satisfaction in health centers across the nurses in country. Hayat 2004; 10(4): 39-48[Article in Persian].

20. Brien . O.Randy “Herzberg’s two factor theory : A case study of the banking industry in Thailand”. Master’s thesis . Asian Institute of Technology. 62. . (2003). PP:96-123.

21-Mahmoudi, Hussain and colleagues .brsry motivational factors critical care nurses .mjlh Behavioural Sciences, Volume 1, Number 2, Winter 1386.s 177-178.

22. Ali Abadi, Hamid, New Year, Darius; Hosseini, Zahra Sadat. Factors affecting job motivation of faculty Medical Sciences. Journal of Medical Education 2004, Vol 4, Issue 2, Pp 41-32

23. Governor, Leila, psychedelic, Ramin .brsry factors affecting nurses' job motivation in teaching hospitals affiliated to University of Medical Sciences Cram 0. Hospital Journal.2007, V 8. Pp 29-24

۲۴. Lambrou P , Kont .dimopoulos N. Nikas D.Motivation and job satisfaction among medical and nursing staff in a Cyprus publicgeneral hospital .Hum resour Health .2010,8: 26.

۲۵.Helps s. Experiences of stress in ccident and emergency nurses .Accid emerg nurs 1997:5:pp 78 - 53.

۲۶.Douglas MK ,meleis AL , Eribesc , etal .the work of auxiliary nurse in mexico :stessors . statisfiers and couping strategies . int J nurse student .1996 , 33. pp 495 -505.

۲۷. Jawdat, Bloom and colleagues .brsry work motivation in hospitals Vali Asr. New care, Journal of Birjand University School of Nursing and Midwifery 0.1392, 10 (6) 0.296 to 304.