

# An Investigation of the Decreasing Factors of Motivation Affecting the Performance of Nurses in the Teaching Hospitals of Shiraz University of Medical Sciences in 2019

Yusefi AR<sup>1\*</sup>, Nikmanesh P<sup>2</sup>, Bastani P<sup>3</sup>, Tajik Jalali M<sup>4</sup>, Hoveidaei AH<sup>5</sup>

<sup>1</sup>Assistant Professor, Healthcare Services Management, School of Health, Jiroft University of Medical Sciences, Jiroft, Iran

<sup>2</sup>PhD candidate, Department of Health Services Management, School of Management and Medical Information, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

<sup>3</sup>Associate Professor, Health Human Resources Research Center, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran

<sup>4</sup>M.Sc. in Health services Management, Aliasghar Hospital. Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran

<sup>5</sup>Medical student, Student Research Committee, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran

## Abstract

**Introduction:** Motivation is an important tool to motivate nurses to provide quality care. The purpose of this study was to investigate the decreasing factors of motivation affecting the performance of nurses in the teaching hospitals of Shiraz University of Medical Sciences.

**Methods:** This descriptive-analytic study was conducted in Shiraz in 2019. The research population consisted of all nurses of the teaching hospitals of Shiraz University of Medical Sciences, among whom 340 from 10 hospitals were selected as sample size. Data were collected through a questionnaire and analyzed by t-test, ANOVA, and Pearson correlation coefficient with SPSS23 software.

**Results:** The total mean of materialistic and non-materialistic factors decreasing motivation were  $3.14 \pm 1.24$  and  $3.29 \pm 1.31$ , respectively. Among the materialistic factors, the "personal economic problems" factor with the mean of  $3.38 \pm 1.14$  and among non-materialistic factors, the "instability in decision making by the top managers" with the mean of  $4/31 \pm 1/13$  had the highest score. There was a significant relationship between materialistic factors and gender, marital status, shift record, the number of shift work per month, and the number of patients under observation in each shift work. Also, there was a significant relationship between non-materialistic factors and age, work experience, and education level ( $p < 0.05$ ).

**Conclusion:** According to the findings, organizing training courses for top managers in different managerial levels in the field of decreasing factors of motivation, providing a suitable working environment coupled with the desired interaction, and solving the economic problems of nurses is suggested.

**Keywords:** Motivation, Work Performance, Nurses, Hospitals, Shiraz

Sadra Med Sci J 2021; 9(1): 57-68.

Received: Nov. 8th, 2019

Accepted: Jan. 20th, 2021

\* Corresponding Author: **Yusefi AR**. Assistant Professor, Healthcare Services Management, School of Health, Jiroft University of Medical Sciences, Jiroft, Iran, alirezayusefi67@gmail.com

مجله علوم پزشکی صدرا

دوره ۹، شماره ۱، زمستان ۱۳۹۹، صفحات ۵۷ تا ۶۸

تاریخ پذیرش: ۹۹/۱۱/۰۱ تاریخ دریافت: ۹۸/۰۸/۱۷

## بررسی عوامل کاهنده انگیزش موثر بر عملکرد در پرستاران بیمارستان های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی شیراز در سال ۱۳۹۸

علی‌رضا یوسفی<sup>۱\*</sup>، پرنیان نیک‌منش<sup>۲</sup>، پیوند باستانی<sup>۳</sup>، مرضیه تاجیک جلالی<sup>۴</sup>، امیرهومن هویدایی<sup>۵</sup>

<sup>۱</sup>استادیار مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، گروه بهداشت عمومی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی جیرفت، جیرفت، ایران  
<sup>۲</sup>دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران

<sup>۳</sup>دانشیار، گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، مرکز تحقیقات منابع انسانی سلامت، دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران  
<sup>۴</sup>کارشناس ارشد مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، بیمارستان حضرت علی اصغر (ع)، دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران  
<sup>۵</sup>دانشجوی پزشکی، کمیته تحقیقات دانشجویی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران

### چکیده

**مقدمه:** یکی از ابزارهای مهم در برانگیختن پرستاران جهت ارائه خدمات باکیفیت، انگیزش می باشد. پژوهش حاضر با هدف بررسی عوامل کاهنده انگیزش موثر بر عملکرد در پرستاران بیمارستان های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی شیراز انجام پذیرفت.

**روش‌ها:** این مطالعه توصیفی- تحلیلی در سال ۱۳۹۸ در شیراز انجام شده است. جامعه پژوهش تمامی پرستاران بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شیراز بوده که از بین آنها ۳۴۰ نفر به عنوان حجم نمونه از بین ۱۰ بیمارستان انتخاب گردید. داده ها از طریق پرسشنامه گردآوری و توسط آزمون های آماری  $t$ -test، ANOVA و ضریب همبستگی پیرسون در نرم افزار SPSS23 تحلیل شد.

**یافته‌ها:** میانگین کل عوامل مادی و غیرمادی کاهنده انگیزه، به ترتیب برابر با  $3/14 \pm 1/24$  و  $3/29 \pm 1/31$  بدست آمد. در میان عوامل مادی، عامل "مشکلات اقتصادی شخصی" با میانگین  $3/38 \pm 1/14$  و در میان عوامل غیرمادی، عامل "عدم ثبات در تصمیم گیری های مدیران مافوق" با میانگین  $4/31 \pm 1/13$  بیشترین امتیاز را به خود اختصاص دادند. بین متغیرهای جنسیت، وضعیت تاهل، سابقه شیفت، تعداد شیفت در هر ماه، تعداد بیمار تحت نظر در هر شیفت کار با "عوامل مادی" و بین "عوامل غیرمادی" کاهنده انگیزه با متغیرهای سن، سابقه خدمت، و سطح تحصیلات رابطه آماری معنی دار مشاهده شد ( $p < 0.05$ ).

**نتیجه‌گیری:** با توجه به یافته ها، برگزاری دوره های آموزشی برای مدیران مافوق در رده های مختلف مدیریتی در زمینه مهم ترین موارد کاهنده انگیزه، فراهم آوردن محیط کاری مناسب توأم با تعامل مطلوب و رفع مشکلات اقتصادی پرستاران پیشنهاد می گردد.

**واژگان کلیدی:** انگیزش، عملکرد، پرستار، بیمارستان، شیراز

\*نویسنده مسئول: علی رضا یوسفی، گروه بهداشت عمومی، دانشکده بهداشت، معاونت آموزشی، میدان شهید سپهد حاج قاسم سلیمانی، جیرفت، ایران، alirezayusefi67@gmail.com

## مقدمه

یکی از عوامل اساسی در ایجاد تلاش ها و فعالیت های فرد یا افراد، میل یا اراده انجام کار یا انگیزش است (۱). انگیزش حالت و نیروی درونی است که فرد را به فعالیت خاص ترغیب می کند. آنچه به عنوان عوامل انگیزه برای فرد یا گروه خاص مهم تلقی می شود ممکن است برای فرد یا گروه مهم نباشد، به عبارت دیگر خود فرد و زمینه ای که فرد در آن فعالیت می کند از جمله مهم ترین عواملی هستند که در نیروهای انگیزشی موثرند (۲). در حقیقت یکی از ابزارهای اصلی در رشد و توسعه کارکنان برای دستیابی به اهداف و نتیجه اثربخش و کارآمد و ایجاد محیط کاری مثبت و اجرای موفقیت آمیز برنامه های پیش بینی شده، انگیزش می باشد (۳).

امروزه یکی از چالش های اساسی پیش و روی نظام های سلامت کیفیت نامطلوب خدمات می باشد. یکی از عوامل تاثیر گذار در این زمینه ارائه خدمات توسط نیروی انسانی است (۴). در این بین فراهم آوردن انگیزه لازم برای انجام کار و توجه به نیروهای انگیزشی نیروی انسانی از جمله مهم ترین عوامل موثر در ارائه خدمات با کیفیت مطلوب می باشد (۵). در این بین پرستاران به عنوان یکی از بزرگترین گروه ارائه دهنده خدمات سلامت در خط مقدم مراقبت و درمان قرار داشته و نقش پررنگی در ارائه خدمات با کیفیت دارند (۶). از این رو عملکرد ضعیف آنان می تواند نتایج غیرقابل جبرانی در نظام سلامت به دنبال داشته باشد (۷-۹). در نظر داشتن عوامل انگیزشی پرستاران در بیمارستان ها که موظف به انجام کارهای طاقت فرسا، و پرمسئولیت هستند از جمله مهم ترین و در عین حال پیچیده ترین وظایف مدیران است (۱۰).

پرستاران معمولاً در زمان ورود به شغل پرستاری افراد منظم، دلسوز و با انگیزه کاری بالا می باشند، اما معمولاً پس از انبوهی استرس و مشکلات در محیط کار احساس خستگی کرده و حتی مایلند از کار خود کناره گیری نمایند (۱۱). نتایج مطالعه تقوی و لاریجانی و همکاران (۱۲) حاکی از سطح انگیزش پایین پرستاران بوده و در

مطالعات جودت و همکاران (۱۳) و حبیب پور و همکاران (۱۴) انگیزش شغلی پرستاران در حد متوسط بوده است. در این زمینه فرانکو در بررسی عوامل موثر بر انگیزه کارکنان سلامت در بیمارستان جردن امریکا به این نتیجه رسید که احساس مباهات، موثر بودن، صداقت در مدیریت و امنیت شغلی از مهم ترین عوامل انگیزشی قلمداد شده اند و عواملی چون تشویق های مالی و غیرمالی نیز از اصلی ترین عوامل تشخیص داده شده اند (۱۵). همچنین در تحقیق دیگری تیمرک در بررسی انگیزش شغلی کارکنان بهداشتی در کالیفرنیا امریکا عواملی همچون احساس موفقیت، به رسمیت شناخته شدن، احساس مسئولیت و گرفتن ترفیع را از عوامل انگیزشی مهم و عواملی چون احساس گناه و تهدید را از عوامل منفی به شمار آورده اند (۱۶).

محیط بیمارستان یکی از پرتعامل ترین و چالش برانگیزترین محیط های کاری به شمار می رود (۱۷) که می تواند بر سلامت پرسنل شاغل در آن از جمله پرستاران تاثیر گذار باشد. وجود انگیزه در چنین محیطی جهت ارائه مراقبت کافی به بیماران، امری مهم و ضروری است (۹) 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 استفاده کنندگان از خدمات می گردد (۱۸).

توجه به نیروهای انگیزشی و همچنین عوامل کاهنده آن در پرستاران بیمارستان ها که مجبور به انجام کارهای طاقت فرسا، پر مسئولیت و دریافت های گاه اندک هستند از مهم ترین و در عین حال از پیچیده ترین وظایف یک مدیریت اثربخش به شمار می رود (۱۹)، زیرا هنگامی که فرد حرفه ای را در جامعه انتخاب می نماید، مجموعه ای از خواسته ها، نیازها، آرزوها و تجارب گذشته را که بر روی هم انتظارات شغلی را می آفرینند در ذهن خود به همراه دارد و به این ترتیب انگیزش در کار برای او برقرار می گردد و فرد کار خود را وسیله ای برای رسیدن به اهداف می بیند (۲۰).

پنج رتبه ای لیکرت تنظیم شده است (امتیاز ۱= خیلی کم، امتیاز ۲= کم، امتیاز ۳= متوسط، امتیاز ۴= زیاد، امتیاز ۵= خیلی زیاد). روایی این پرسشنامه در مطالعه رنجبریان و نائینی (۲۲) تایید گردیده است. جهت سنجش پایایی پرسشنامه، یک نمونه ۳۰ تایی پیش آزمون گردید که با ضریب الفای کرونباخ ۰/۸۷ مورد قبول قرار گرفت.

ورود افراد به مطالعه و پر کردن فرمهای پرسشنامه کاملاً داوطلبانه و تنها در صورت تمایل فرد انجام گردید. پس از توجیه شرکت کنندگان نسبت به اهداف طرح، در مورد اصل محرمانه بودن پاسخها تأکید شد و رضایت شفاهی از آنها کسب گردید و سپس پرسشنامه ها بدون نام و نام خانوادگی بین آنها توزیع شد. پس از آن پرسشنامه به صورت خودایفا (Self administrated) تکمیل شد و پس از تکمیل و عودت پرسشنامهها داده‌های جمع‌آوری شده در نرم‌افزار (SPSS ۱۶) وارد و با استفاده آماره‌های توصیفی و بهره‌گیری از آزمون‌های T-Test و ANOVA، ضریب همبستگی پیرسون در سطح معنی داری  $\alpha=0.05$  تحلیل شد.

#### یافته‌ها

از ۳۴۰ پرسشنامه توزیع شده، ۳۱۲ پرسشنامه بطور کامل تکمیل گردید (نرخ ریزش ۰/۸). میانگین سنی پرستاران شرکت کننده در مطالعه  $6/46 \pm 30/23$  سال و اکثر آنها (۵۴/۱۷ درصد) در گروه سنی کمتر از ۳۰ سال بودند. میانگین سابقه کاری  $6/45 \pm 7/23$  سال و اکثر آنها (۶۶/۳۴ درصد) در گروه کمتر از ۱۰ سال بودند. ۶۱/۸۶ درصد زن و بقیه مرد بودند. بیشتر پاسخگویان دارای تحصیلات کارشناسی (۹۱/۶۷ درصد)، نیروی طرحی (۳۸/۷۸ درصد)، با سابقه شیفت ۱۲ ساعته (۴۱/۹۹ درصد) و بیش از ۲۰ شیفت در هر ماه (۷۳/۴۰ درصد) بودند. برای اکثر پرستاران مورد بررسی تعداد بیماران تحت نظر در هر شیفت کاری بیشتر از ۳ بیمار (۸۴/۹۳ درصد)، و طول زمان استراحت بعد از هر شیفت کاری ۱۲ ساعت

با توجه به اینکه پرستاران بیشترین گروه شغلی در میان گروه‌های شاغل در بیمارستان را تشکیل می‌دهند، افزایش کارایی آن‌ها در بیمارستان، بسیار مهم است (۲۱). لذا این مطالعه با توجه به اولویت‌های پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی شیرا و با هدف بررسی عوامل کاهنده انگیزش موثر بر عملکرد در پرستاران بیمارستان‌های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی شیراز در سال ۱۳۹۸ انجام شد.

#### روش‌ها

مطالعه حاضر یک مطالعه توصیفی-تحلیلی به صورت مقطعی است که در سال ۱۳۹۸ بر روی پرستاران شاغل در بیمارستانهای آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شیراز انجام شد. این بیمارستانها شامل نمازی، شهید فقیهی، حافظ، دستغیب، رجایی، زینبیه، علی اصغر، ابن سینا، خلیلی، چمران می باشند. براساس جمعیت مورد بررسی که ۲۹۴۳ نفر (پرستار) بود، ۳۴۰ نفر به عنوان حجم نمونه، با توجه به فرمولی که در ادامه ذکر شده است و احتساب خطای ۰/۰۵ تعیین شده و با تقسیم ۳۴۰ بر ۲۹۴۳ و ضرب عدد بدست آمده بر تعداد پرسنل هر بیمارستان، حجم نمونه لازم در هر بیمارستان بدست آمد. در هر یک از بیمارستان ها برای انتخاب پرستاران از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شد.

جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه ایی که رنجبریان و نائینی (۲۲) در مطالعه خود از آن بهره گرفته بودند، استفاده شد. این پرسشنامه شامل دو بخش مشخصات فردی و سوالات اختصاصی می باشد. مشخصات فردی شامل؛ سن، جنس، وضعیت تاهل، سطح تحصیلات، بخش محل خدمت، سابقه خدمت و وضعیت استخدامی می باشد. در بخش سوالات اختصاصی تعداد ۴ گویه برای سنجش نظر پرستاران در خصوص عوامل مادی کاهنده انگیزه موثر بر عملکرد آنها طراحی شده است. همچنین برای سنجش نظر پرستاران در خصوص عوامل غیرمادی کاهنده انگیزه که بر عملکرد پرستاران تاثیر دارند ۳۵ گویه طراحی شده است. گزینه‌های هر سوال بر اساس طیف

جدول ۱. توزیع فراوانی پرستاران (۶۴/۴۳ درصد) بود. جدول ۱ توزیع فراوانی پرستاران شرکت کننده در مطالعه را نشان می دهد.

جدول ۱. توزیع فراوانی پرستاران مورد مطالعه بیمارستان های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی شیراز

متغیر	طبقه	فراوانی	درصد
سن (سال)	<۳۰	۱۶۹	۵۴/۱۷
	۳۰-۴۰	۱۰۸	۳۴/۶۱
	۴۰<	۳۵	۱۱/۲۱
سابقه خدمت (سال)	<۱۰	۲۰۷	۶۶/۳۴
	۱۰-۲۰ سال	۹۲	۲۹/۴۹
	۲۰<	۱۳	۴/۱۷
جنسیت	مرد	۱۱۹	۳۸/۱۴
	زن	۱۹۳	۶۱/۸۶
وضعیت تأهل	مجرد	۱۳۲	۴۲/۳۰
	متاهل	۱۸۰	۵۷/۷۰
سطح تحصیلات	کاردانی	۷	۲/۲۴
	کارشناسی	۲۸۶	۹۱/۶۷
	کارشناسی ارشد	۱۶	۵/۱۳
	دکتر	۳	۰/۹۶
رابطه استخدامی	رسمی	۵۶	۱۷/۹۵
	پیمانی	۶۵	۲۰/۸۴
	قراردادی	۴۹	۱۵/۷۰
	طرحی	۱۲۱	۳۸/۷۸
	شرکتی	۲۱	۶/۷۳
سابقه شیفت	۶ ساعته	۸۸	۲۸/۲۱
	۱۲ ساعته	۱۳۱	۴۱/۹۹
	۱۸ ساعته	۲۹	۹/۲۹
	بیشتر از ۱۸ ساعت	۶۴	۲۰/۵۱
طول زمان استراحت بعد از هر شیفت کاری	۱۲ ساعت	۲۰۱	۶۴/۴۳
	۱۲-۲۴ ساعت	۹۶	۳۰/۷۷
	۲۴-۴۸ ساعت	۱۵	۴/۸۰
تعداد شیفت در هر ماه	<۱۰	۴۵	۱۴/۴۲
	۱۰-۲۰	۳۸	۱۲/۱۸
	>۲۰	۲۲۹	۷۳/۴۰
تعداد بیمار تحت نظر در هر شیفت کار	۲ بیمار	۳۳	۱۰/۵۸
	۳ بیمار	۱۴	۴/۴۹
	<۳ بیمار	۲۶۵	۸۴/۹۳

های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی شیراز در سال ۱۳۹۸ انجام پذیرفت.

نتایج این مطالعه نشان داد که از مهم ترین عوامل مادی کاهنده انگیزه، عامل "مشکلات اقتصادی شخصی" بوده است. همسو با مطالعه حاضر، تحقیق محمودی و همکاران در تحقیق خود گزارش کردند که تامین نیازهای مالی و پولی (حقوق و دستمزد) یکی از مهم ترین عوامل انگیزشی برای پرستاران به شمار می رود (۲۳). همچنین نتایج پژوهشی که توسط ولیزاده و حریریان بیانگر اهمیت شرایط مالی و اقتصادی در سطح انگیزش کارکنان بوده است (۲۴). داشتن موقعیت اقتصادی مناسب به عنوان یکی از نیازهای اولیه ای که در سلسله مراتب نیازهای مازلو نیز بدان اشاره شده است بی شک نقش مهمی در برانگیختن کارکنان ایفا می کند. در این خصوص، پرداخت به موقع حقوق و دستمزد را میتوان یک محرک وانگیزه قوی برای کارکنان دانست، اما اگر این حقوق و دستمزد بر اساس یک نظام حقوق و دستمزد و طرح طبقه بندی مشاغل، عادلانه و استاندارد نشود، خط مشی پرداخت میتواند به یک عامل نارضایتی مداوم تبدیل شده و سطح انگیزش کارکنان بکاهد. به هر حال، میتوان دلیل انتخاب عامل حقوق و دستمزد را توسط پژوهشگران، به عنوان یکی از مهمترین عوامل انگیزشی و فقدان آن به عنوان یک عامل کاهنده سطح انگیزش، قلمداد نمود که مدیران سازمانی می بایست توجه خاصی بدان معطوف نمایند.

میانگین کل عوامل مادی کاهنده انگیزه در پرستاران برابر با  $3/14 \pm 1/24$  بدست آمد. در میان این عوامل، عامل "مشکلات اقتصادی شخصی" با میانگین  $3/38 \pm 1/14$  بیشترین و عامل "فراهم نشدن نیاز مبرم به تجهیزات مورد لزوم" با میانگین  $2/87 \pm 1/01$  کمترین امتیاز را به خود اختصاص دادند (جدول ۲).

میانگین کل عوامل غیرمادی کاهنده انگیزه در پرستاران برابر با  $3/29 \pm 1/31$  بدست آمد. در میان عوامل غیرمادی کاهنده انگیزه عامل "عدم ثبات در تصمیم گیری های مدیران مافوق" با میانگین  $4/31 \pm 1/13$  بیشترین و عامل "بیماری نزدیکان" با میانگین  $2/08 \pm 0/96$  کمترین امتیاز را به خود اختصاص دادند (جدول ۳).

نتایج مطالعه نشان داد که بین متغیرهای جنسیت، وضعیت تاهل، سابقه شیفیت، تعداد شیفیت در هر ماه، و تعداد بیمار تحت نظر در هر شیفیت کار با "عوامل مادی کاهنده انگیزه" ارتباط آماری معنی داری وجود دارد. همچنین طبق نتایج بین عوامل غیرمادی کاهنده انگیزه با متغیرهای سن، سابقه خدمت، و سطح تحصیلات رابطه آماری معنی دار مشاهده شد (جدول ۴).

## بحث

یکی از مهم ترین مفاهیم سازمانی که همواره می بایست مورد توجه مدیران قرار داشته باشد، موضوع انگیزش کارکنان می باشد. این مطالعه با هدف بررسی عوامل کاهنده انگیزش موثر بر عملکرد در پرستاران بیمارستان

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار استاندارد سوالات مربوط به عوامل مادی کاهنده انگیزه پرستاران مورد مطالعه

ردیف	شرح سوال	میانگین	انحراف معیار
۱	فقدان نور کافی در محیط کار به چه میزان بر عملکرد شما تاثیر دارد؟	۳/۰۳	۱/۰۸
۲	مشکلات اقتصادی شخصی به چه میزان بر عملکرد شما تاثیر دارد؟	۳/۳۸	۱/۱۴
۳	فراهم نشدن نیاز مبرم شما به تجهیزات مورد لزوم به چه میزان بر عملکرد شما تاثیر دارد؟	۲/۸۷	۱/۰۱
۴	عدم دریافت پاداش به صورت مطلق برای مدت یک سال به چه میزان بر عملکرد شما تاثیر دارد؟	۳/۳۰	۱/۱۸
	<b>میانگین کل</b>	<b>۳/۱۴</b>	<b>۱/۲۴</b>

جدول ۳. میانگین و انحراف معیار استاندارد سوالات مربوط به عوامل غیرمادی کاهنده انگیزه پرستاران مورد مطالعه

ردیف	شرح سوال	میانگین	انحراف معیار
۱	فقدان محیط فرح بخش در زمان انجام وظیفه به چه میزان بر عملکرد شما تاثیر دارد؟	۳/۳۵	۱/۱۲
۲	فقدان امکانات رفاهی به چه میزان بر عملکرد شما تاثیر دارد؟	۳/۰۱	۱/۰۲
۳	عدم امکان پیشرفت در شغل به چه میزان بر عملکرد شما تاثیر دارد؟	۳/۷۸	۰/۹۸
۴	عدم قدردانی مافوق از نتایج فعالیت های شما به چه میزان بر عملکرد شما تاثیر دارد؟	۳/۴۲	۱/۰۱
۵	عدم درک مافوق از فعالیت های شما به چه میزان بر عملکرد شما تاثیر دارد؟	۳/۵۹	۱/۱۴
۶	تبعیض در پرداخت پاداش به صورت ناعادلانه به چه میزان بر عملکرد شما تاثیر دارد؟	۳/۵۲	۱/۱۶
۷	عدم توجه به ویژگی های شخصیتی شما توسط مافوق به چه میزان بر عملکرد شما تاثیر دارد؟	۳/۶۷	۰/۸۶
۸	یکنواختی شغل به چه میزان بر عملکرد شما تاثیر دارد؟	۳/۳۱	۱/۱۴
۹	بیماری طولانی به چه میزان بر عملکرد شما تاثیر دارد؟	۳/۱۶	۱/۰۸
۱۰	ابهام وظایف به چه میزان بر عملکرد شما تاثیر دارد؟	۳/۵۷	۰/۹۸
۱۱	عدم صداقت مدیر مافوق به چه میزان بر عملکرد شما تاثیر دارد؟	۴/۲۱	۱/۱۱
۱۲	عدم هماهنگی مافوق با شما در تصمیم گیری هایی که به شما ربط پیدا می کند به چه میزان بر عملکرد شما تاثیر دارد؟	۳/۹۸	۱/۱۵
۱۳	عدم ثبات در تصمیم گیری های مدیران مافوق به چه میزان بر عملکرد شما تاثیر دارد؟	۴/۳۱	۱/۱۳
۱۴	تاثیر دیگران بر تصمیم گیری های مدیران مافوق به چه میزان بر عملکرد شما تاثیر دارد؟	۳/۸۵	۱/۰۹
۱۵	پیشامد حوادث ناگوار برای مافوق به چه میزان بر عملکرد شما تاثیر دارد؟	۲/۸۷	۱/۰۷
۱۶	اعمال نظرهای بیش از حد مافوق شما به چه میزان بر عملکرد شما تاثیر دارد؟	۳/۳۶	۱/۱۲
۱۷	بدگویی افراد تحت سرپرستی علیه شما نزد مدیران مافوق به چه میزان بر عملکرد شما تاثیر دارد؟	۲/۷۶	۱/۱۴
۱۸	رد پیشنهاد سازنده شما توسط مافوق در جمع مدیران به چه میزان بر عملکرد شما تاثیر دارد؟	۳/۲۲	۱/۱۶
۱۹	عدم تفاهم مافوق با شما به چه میزان بر عملکرد شما تاثیر دارد؟	۳/۵۶	۰/۹۸
۲۰	فقدان آشنایی مدیران مافوق نسبت به وظایف مدیریتی به چه میزان بر عملکرد شما تاثیر دارد؟	۳/۶۲	۱/۱۳
۲۱	عدم آشنایی مدیران مافوق با فعالیت های حوزه تحت سرپرستی به چه میزان بر عملکرد شما تاثیر دارد؟	۳/۵۶	۱/۱۱
۲۲	به اعتقاد شما تفویض اختیار از طرف مافوق به شما به چه میزان بر عملکرد شما تاثیر دارد؟	۳/۷۸	۱/۰۵
۲۳	احساس عدم موفقیت در مدیریت خود به چه میزان بر عملکرد شما تاثیر دارد؟	۳/۴۰	۱/۱۱
۲۴	عدم تفاهم با افراد تحت امر به چه میزان بر عملکرد شما تاثیر دارد؟	۳/۲۵	۱/۱۶
۲۵	عدم اجرای قانون به طور یکسان در مورد همه افراد به چه میزان بر عملکرد شما تاثیر دارد؟	۳/۸۲	۱/۱۸
۲۶	پیشامد ناگوار برای افراد تحت امر شما به چه میزان بر عملکرد شما تاثیر دارد؟	۳/۱۶	۱/۱۷
۲۷	احساس عدم اعتقاد کافی همکاران نسبت به شما به چه میزان بر عملکرد شما تاثیر دارد؟	۳/۴۱	۰/۸۳
۲۸	تبعیض آشکار در دستمزد شما نسبت به مدیران هم طراز در سایر سازمان ها به چه میزان بر عملکرد شما تاثیر دارد؟	۳/۰۸	۱/۰۵
۲۹	بی ثباتی قوانین و مقررات به چه میزان بر عملکرد شما تاثیر دارد؟	۳/۶۶	۱/۰۷
۳۰	عدم اطمینان نسبت به دوام در پست فعلی خود به چه میزان بر عملکرد شما تاثیر دارد؟	۲/۶۵	۱/۱۸
۳۱	عدم اطمینان نسبت به ارتقاء به پست بالاتر به چه میزان بر عملکرد شما تاثیر دارد؟	۲/۳۹	۱/۱۲
۳۲	برخورد نامناسب همسر شما قبل از آمدن به محل کار به چه میزان بر عملکرد شما تاثیر دارد؟	۲/۳۸	۱/۱۱
۳۳	قهر فرزندان با شما به چه میزان بر عملکرد شما تاثیر دارد؟	۲/۲۸	۰/۸۶
۳۴	بی نظمی منزل شما به چه میزان بر عملکرد شما تاثیر دارد؟	۲/۶۵	۱/۱۴
۳۵	بیماری نزدیکان شما به چه میزان بر عملکرد شما تاثیر دارد؟	۲/۰۸	۰/۹۶
	<b>میانگین کل</b>	<b>۳/۲۹</b>	<b>۱/۳۱</b>

جدول ۴. ارتباط بین عوامل کاهنده انگیزه پرستاران مورد مطالعه با متغیرهای دموگرافیک پرستاران مورد مطالعه

عوامل کاهنده انگیزه		متغیر دموگرافیک
عوامل غیرمادی	عوامل مادی	
$r = 0/31$ $p = 0/02$	$r = 0/12$ $p = 0/14$	سن
$t = 1/02$ $p = 0/16$	$t = 1/28$ $p = 0/04$	جنسیت
$t = 1/03$ $p = 0/19$	$t = 1/33$ $p = 0/03$	وضعیت تاهل
$r = 0/21$ $p = 0/04$	$r = 0/11$ $p = 0/24$	سابقه خدمت
$f = 0/26$ $p = 0/19$	$f = 0/17$ $p = 0/11$	رابطه استخدامی
$f = 1/54$ $p = 0/03$	$f = 0/86$ $p = 0/24$	سطح تحصیلات
$f = 1/63$ $p = 0/09$	$f = 1/84$ $p = 0/02$	سابقه شیفت
$f = 1/07$ $p = 0/16$	$f = 1/13$ $p = 0/22$	طول زمان استراحت بعد از هر شیفت کار
$f = 0/96$ $p = 0/21$	$f = 1/83$ $p = 0/03$	تعداد شیفت در هر ماه
$f = 1/10$ $p = 0/15$	$f = 1/86$ $p = 0/04$	تعداد بیمار تحت نظر در هر شیفت کار

f: ضریب همبستگی پیرسون، t: آماره تی (آزمون t-test)، f: آماره اف (آزمون ANOVA)

همکاران بیانگر آن بود که "شناسایی و مشارکت در تصمیم‌گیری" پرستاران یکی از عوامل موثر در انگیزش آنان می‌باشد (۱۳). مطالعه Lambrou و همکاران در سال ۲۰۱۰ بر روی پرستاران و کارکنان بیمارستان‌های کشور قبرس نشان داد که نحوه ارتباطات مافوق یکی از مهم‌ترین عوامل اثرگذار بر انگیزش بوده است و بر عکس بی‌توجهی به این موضوع می‌تواند از سطح انگیزش کارکنان بکاهد (۲۷). در راستای نتایج مطالعه حاضر، پژوهش Kontodimopoulos و همکاران بر روی مراقبین بهداشتی بیمارستان‌های یونان حاکی از آن بود که عدم ارتباطات مطلوب مافوق از علل اصلی کاهش

یافته‌ها همچنین بیانگر آن بود که سه عامل از مهم‌ترین عوامل غیرمادی کاهنده انگیزه به ترتیب مربوط به عوامل "عدم ثبات در تصمیم‌گیری‌های مدیران مافوق"، "عدم صداقت مدیر مافوق" و "عدم هماهنگی مافوق با پرستاران در تصمیم‌گیری‌هایی مرتبط با آنها" بوده است. این سه عامل یاد شده از جمله عواملی است که در تحقیق Latham و همکاران نیز بدان اشاره شده است (۲۵). Nurse و Devonish نیز در مطالعه‌ای نشان دادند که رفتار منصفانه با کارکنان و مشارکت آنان در تصمیم‌گیری‌ها سازمانی از جمله عوامل تاثیرگذار و محرک انگیزه می‌باشند (۲۶). همچنین یافته‌های پژوهش جودت و

همکاری صمیمانه ای داشتند، تشکر نمایند.

### تضاد منافع

هیچ گونه تعارض منافع از سوی نویسندگان بیان نشده است.

### منابع

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. Asante A, Zwi A, Ho M. Equity in resource allocation for health: A comparative study of the Ashanti and Northern Regions of Ghana. Health Policy 2006; 78(2-3): 135-48.
5. Vali L, Ravangard R. Study of effective factors on nurses job motivation in Kerman University of Medical Sciences teaching hospitals in

دهنده انگیزه مراقبین بوده است (۲۸). جای تردید نیست که از عوامل خلق کننده انگیزه در کارکنان احساس امنیت و ثبات شغلی، مشارکت و نقش موثر در سازمان محل خدمتشان می باشد چرا که از این طریق احساس با ارزشی و هدفمند بودن زندگی شخصی و شغلی به آنها منتقل شده و بدین ترتیب این مهم می تواند نقش موثری در ایجاد انگیزه کارکنان داشته و عملکرد مطلوب آنان را به دنبال داشته باشد.

از جمله محدودیت های پژوهش حاضر عدم بررسی بار کاری پرستاران به تفکیک هر یک از بخش های بود که یکی از علت های آن پراکندگی زیاد بخش های بیمارستان ها بود.

### نتیجه گیری

با توجه به نتایج مطالعه و اهمیت عوامل مادی و غیرمادی در کاهش سطح انگیزش پرستاران، پیشنهاد می گردد دوره های آموزشی برای مدیران مافوق در رده های مختلف مدیریتی در زمینه مهم ترین موارد کاهنده انگیزه، در نظر گرفته شود. از طرفی لحاظ نمودن این دوره های آموزشی در برنامه های عملیاتی بیمارستان نیز قابل توصیه می باشد. همچنین توصیه می گردد مدیران اجرایی بیمارستان ها بویژه مدیران پرستاری از طریق فراهم آوردن محیط کاری مناسب توأم با تعامل مطلوب و رفع مشکلات اقتصادی پرستاران، موجبات کاهش و رفع عوامل کاهنده سطح انگیزش پرستاران را فراهم نموده و در نتیجه ارتقای کیفیت خدمات پرستاری را فراهم نمایند.

### تشکر و قدردانی

این مقاله، حاصل یک طرح تحقیقاتی مصوب دانشگاه علوم پزشکی شیراز به شماره ۱۷۰۱۳-۶۸-۰۱-۹۷ می باشد. محققان بر خود لازم می دانند از مدیران بیمارستانهای مورد مطالعه و تمامی پرستاران محترم شاغل در این بیمارستانها که با پژوهشگران در تکمیل پرسشنامه ها

- hospital want to quit their jobs? *J Nurs Manag.* 200; 13(4):329-37.
11. Massoudi R, Aetemadifar S, Afzali S, Khayri F, Hassanpour Dehkordi A. The influential factors on burnout among nurses working in private hospitals in Tehran. *Iranian Journal of Nursing Research.* 2008; 3(9):47-58.
  12. 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.
  13. Jodat S, Farajzadeh Z, Saadatjoo S. A study of job motivation of nurses working in Valiasr Hospital of Birjand in 2013. *Modern Care Journal.* 2014; 10 (4):296-304.
  14. Habibipour B, Vanaki Z, Hadjizadeh E. The Effect of Implementing “Goal Setting Theory” By Nurse Managers on Staff Nurses’ Job Motivation. *Iran Journal of Nursing.* 2009; 22(57):67-76.
  15. Franco LM, Bennett S, Kanfer Rstubblebine P. Determination and consequences of health worker motivation hospitals in Jordan and Georgia. *Soc Sci Med* 2004;58(2):343-355.
  2007. *Hospital.* 2009; 8(2):24-9.
  6. GholipourA, Hazrati, M. Explanation of measure servant leadership in organizations. *Iranian State. Research Management in the second, third issue;* 2009: 2-5.
  7. Sehhat S, Otoofi A, Yusefi A. Factors influencing patients loyalty to hospitals brands using structural equation modeling: 2011-2012. *Journal of Health and Development.* 2014; 2(4):285-95. [Persian]
  8. Yusefi AR, Sadeghi A, Kavosi Z, Barhaghtalab RH. Knowledge, attitude, and practice of nurses in affiliated hospitals of Shiraz University of medical sciences about infection control in 2016. *The J Urmia Nurs Midwifery Fac.* 2017; 15(9):667-79. [Persian]
  9. Yusefi AR, Jabbari A, Koushki J, Heidari A. The relationship between personality type and leadership style of managers in educational hospitals of Shiraz University of Medical Sciences. *Journal of Health and Development.* 2014; 3(1):84-93. [Persian]
  10. Gardulf A, Söderström IL, Orton ML, Eriksson LE, Arnetz B, Nordström G. Why do nurses at a university

- development studies. 2015; 3(3): 109-134.
22. Ranjbarian B, Alavi Naeini T. The impact of reducing motivations on managers, Job performance at Isfahan University of Medical Sciences. *jha*. 2006; 9 (24):51-58.
23. Mahmoudi H, Ebrahimian A, Solymani M, ;Ebadi A, Hafezi S, Fayzi F, Sadeghi M. The Study of Job Motivation Factors in Critical Care Nurses. *Journal of Behavioral Sciences*. 2007; 1(2): 171-178. [Persian]
24. Valizadeh S, Haririan H. Nurses Work Motivation: A Big Challenge for Health System; a Review article. *Preventive Care in Nursing & Midwifery Journal*. 2015; 5(2): 56-64. [Persian]
25. Latham GP, Pinder CC. Work motivation theory and research at the dawn of the twenty first century. *Annu Rev Psychol*. 2005; 56: 485-516.
26. Nurse L, Devonish D. Grievance management and its links to workplace justice. *Employee Relations*. 2006; 29(1):89-109.
27. Lambrou P, Kontodimopoulos N, Niakas D. Motivation and job
16. Timreck .TC. Managing motivation and developing job satisfaction in the health care worker environment. *Health Care Manage* 2002;20(1):42-58.
17. Teymournejad K, Sarihi Asfestani R. Effects of organizational learning on psychological empowerment in the ministry of economic affairs and finance. *Journal Management and Development*. 2010; 62:37-59.
18. 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]
19. 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.
20. 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]
21. Saei M, Saei A, Saei H. Investigating Factors Affecting Social Health of Teachers. *Journal of Socio-cultural*

28. Kontodimopoulos N, Paleologou V, Niakas D. Identifying important motivational factors for professionals in Greek hospitals. *BMC health services research*. 2009; 9(1):164.
- satisfaction among medical and nursing staff in a Cyprus public general hospital. *Human resources for health*. 2010; 8(1):26.

Cite this article as:

Yusefi AR, Nikmanesh P, Bastani P, Tajik Jalali M, Hoveidaei AH. An Investigation of the Decreasing Factors of Motivation Affecting the Performance of Nurses in the Teaching Hospitals of Shiraz University of Medical Sciences in 2019. *Sadra Med Sci J* 2021; 9(1): 57-68.