# بررسی انگیزش شغلی کارکنان پرستاری، مامایی و ارتباط آن با برخی مشخصات فردی در کارکنان پرستاری و مامایی بیمارستان های آموزشی درمانی شهر همدان

**زهرا مرضیه حسنیان[1]، آرزو شایان [2]، صفورا جهان آرا[3]**

۱. استادیار، گروه پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی همدان، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران
۲. مربی گروه مامایی، مرکز تحقیقات مراقبت‌های مادر و کودک، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران
۳. مربی گروه مامایی، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران

**توسعه پرستاری در سلامت/ دوره دهم/ شماره ۲/ پاییز و زمستان ۱۳۹۸**

## چکیده

**زمینه و هدف:** کارکنان پرستار و ماما به عنوان عضو اصلی تیم مراقبتی- درمانی نقش مهمی در بهبود و ارتقای سلامت جامعه ایفا می کنند. با توجه به نقش انگیزش شغلی در بهبود کیفیت خدمات پرستاری و مامایی و ارائه آن مطالعه حاضر با هدف بررسی انگیزش شغلی کارکنان پرستاری و مامایی و ارتباط آن با برخی مشخصات فردی آنان در بیمارستان های آموزشی درمانی شهر همدان انجام شد.

**مواد و روش‌ها:** این مطالعه توصیفی- تحلیلی بر روی ۲۵۹ نفر از کارکنان پرستار و مامای شاغل در بیمارستان های آموزشی و درمانی شهر همدان انجام گردید. انگیزش شغلی توسط پرسشنامه انگیزش هرزبرگ اندازه‌گیری شد. داده ها با استفاده از نرم افزار آماری *spss16* و در سطح معناداری $P<$ ۰/۰۵ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد که بیشترین درصد (۹۵/۱٪) کارکنان پرستار و ماما که در پژوهش شرکت داشتند دارای انگیزش شغلی مناسبی بودند و (۴/۹٪) از انگیزش شغلی متوسطی برخوردار بودند. رابطه با همردیفان، نحوه سرپرستی، شناخت و قدردانی بیشترین مؤلفه های انگیزشی در کارکنان پرستار و ماما بودند. یافته‌ها نشان داد که بین سن، نوبت کاری و سابقه کاری و انگیزش شغلی ارتباط معناداری وجود دارد.

**نتیجه‌گیری:** انگیزش شغلی پرستاران و ماماهای مورد مطالعه در حد مناسب و متوسط بود. مدیران پرستاری و مامائی با ایجاد جو مناسب برای برقراری ارتباط، سرپرستی مناسب و شناخت و قدردانی از پرستاران و ماماها انگیزه کاری کارکنان پرستاری و مامائی را جهت ارائه مراقبت تقویت نمایند.

**واژه های کلیدی:** انگیزش شغلی، پرستار، ماما

**آدرس مکاتبه: دانشگاه علوم پزشکی همدان**
***Email: sa_jahanara@yahoo.com***

[ Downloaded from ndhj.lums.ac.ir on 2026-11-30 ]

**مقدمه**

انگیزه یکی از ابزارهای مهم برای القای کارکنان برای نیل به نتیجه موثر و کارآمد و خلق محیط کاری مثبت پیش بینی شده است. یکی از عوامل مهم در کیفیت نامطلوب ارائه خدمات بهداشتی درمانی، انگیزه پایین نیروی انسانی است. نیروی انسانی به عنوان یکی از ارکان مهم هر سازمان به شمار می آید که همواره مورد تأکید صاحبنظران در مدیریت منابع انسانی بوده است (۱-۲).

فاکتورهایی مثل شرایط کاری، سرپرستی و سبک مدیریت بر روی انگیزش شغلی پرستاران و در نهایت رضایت شغلی آن ها تاثیرات عمده ای دارد (۳-۴). انگیزش کارکنان با افزایش سطح روحیه و رضایت شغلی کارکنان به وجود می آید. پرواضح است که توجه به عوامل انگیزشی باعث بقا و کارکرد موثر افراد در سازمان می شود (۵ -۷). جهت دستیابی به اهداف نظام سلامت نیروی انسانی در این بخش باید علاوه بر تخصص، توانمندی و تبحر از تعلق و تعهد سازمانی بالایی برخوردار بوده و متمایل به درگیر شدن در فعالیت های فراتر از وظایف معمولی و از پیش تعیین شده باشند (۸). از آنجا که پرستاران، بیشترین ارتباط مستقیم را با بیماران دارند، لذا عملکرد آن ها تأثیر مستقیم بر ارزیابی بیمار از کیفیت مراقبت دارد (۹).

پرستاران و ماماها در جهت تکمیل و انجام وظایف، فراهم کردن مراقبت های با کیفیت برای بیماران می بایست دارای انگیزه بوده تا به بهترین نحو ممکن در جهت انجام فعالیت ها اقدام نمایند (۱۰). نظریه انگیزش و بهداشت توسط یک روانشناس بنام هرزبرگ ارایه شد و مفاهیمی چون غنی سازی شغل، توسعه فردی، پرداخت حقوق و مشوق های سازمانی و رضایت شغلی، از طریق این دیدگاه و مبنی بر اینکه انگیزه از دل افراد بیرون می آید، نه از دل سیاست های اعمال شده توسط سازمان، تکامل یافت (۱۱).

در نظریه انگیزش و بهداشت، طبیعت انسان از لحاظ کیفیت ارضای نیازهای خود دارای خصوصیتی دوگانه است. یک خصلت آدمی چنان است که در اثر فقدان عوامل و شرایط لازم احساس عدم رضایت می کند اکثر عوامل فیزیولوژیک دارای این نوع تاثیر می باشند و این دسته عوامل را می توان عوامل بهداشتی یا حافظ وضع موجود نامید. خصلت دیگر آدمی وجود نیازهایی که در یک سو برای او رضایت و کامیابی فراهم می آورد و سوی دیگر آن، فقدان رضایت یا بی تفاوتی است. این رضایتها اگر با محتویات شغلی به نحو مطلوبی ترکیب شوند، پایدار خواهند بود. با توجه به این عوامل دوگانه، مدیر می تواند عوامل ناراضی کننده را محدود و عوامل راضی کننده را توسعه دهد (۱۳-۱۲).

با توجه به اهمیتی که محیط کار و موقعیت شغلی حرفه پرستاری و مامایی در جامعه دارد و با توجه به اینکه پرستاران و ماماها رکن اصلی بیمارستان هستند و در جهت تکمیل و انجام وظایف، فراهم کردن مراقبت های با کیفیت برای بیماران می بایست دارای انگیزه بوده تا به بهترین نحو ممکن در جهت انجام فعالیت ها اقدام نمایند، مطالعه حاضر با هدف بررسی انگیزش شغلی کارکنان پرستاری و مامایی و ارتباط آن با برخی مشخصات فردی آنان در بیمارستان های آموزشی درمانی شهر همدان انجام شد.

**روش بررسی**

این مطالعه توصیفی- مقطعی و از نوع همبستگی است که در مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی همدان در سال۹۷-۹۶ انجام شد. جامعه پژوهش گروهی از پرستاران و ماماهای شاغل در مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی همدان بودند که حداقل یک سال در این مراکز فعالیت داشته و در زمان نمونه گیری نیز در حال فعالیت بودند و حداقل دارای مدرک فوق دیپلم بودند. نمونه هایی که به طور ناقص به پرسشنامه ها پاسخ داده بودند حذف گردیدند.

برای تعیین حجم نمونه، از فرمول متناسب با همبستگی با در نظر گرفتن، توان آماری ۸۰ درصد، سطح خطای ۰/۰۵ و همبستگی به دست آمده از مطالعات پیشین (۱۴) برابر با ۰/۱۹ ، حداقل حجم نمونه برابر با ۲۱۴ محاسبه گردید و در نهایت جهت ریزش نمونه تعداد نمونه ۲۵۹ نفر با استفاده از روش تصادفی طبقه بندی نسبتی مورد مطالعه قرار گرفتند. بدین معنا که به نسبت پرسنل پرستار و مامای بیمارستان ها نمونه گیری صورت پذیرفت، به گونه ای که بیمارستان هایی که پرسنل بیشتری را دارا بودند سهم بالاتری در نمونه ها داشتند، بعد از تعیین نمونه های هر بیمارستان نمونه های مورد مطالعه با هماهنگی دفاتر پرستاری این مراکز پس از مشاهده لیست، انتخاب شدند.



[ Downloaded from ndhj.lums.ac.ir on 2026-11-30 ]

ابزار مورد استفاده برای جمع آوری داده های این پژوهش، پرسشنامه انگیزش شغلی و پرسشنامه دموگرافیک بود. انگیزش شغلی توسط پرسشنامه انگیزش هرزبرگ اندازه گیری شد که دارای ۴۰ سوال با ۱۱ حیطه می باشد. این پرسشنامه با مقیاس ۵ درجه ای لیکرت می باشد. ۱۱ حیطه این پرسشنامه شامل حقوق و دستمزد، امنیت شغلی، شرایط محیط کار، ارتباطات با دیگران، سرپرستی و نظارت، خط مشی حاکم بر محیط کار، ماهیت کار، شناخت افراد، پیشرفت شغلی، موقعیت شغلی و مسئولیت شغلی است. در مجموع میانگین نمره سوالات کمتر از ۲/۵ حاکی از انگیزش ضعیف ، ۲/۵ تا ۳/۷۵ انگیزش متوسط و نمره بالاتر از ۳/۷۵ نشانگر انگیزش مناسب می باشد. این پرسشنامه در ایران دارای روایی (۱۵) و پایایی متناسب ۰/۸۶ می باشد.

مشخصات جمعیت شناختی مورد بررسی شامل سن، تحصیلات (کاردانی، کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری)، وضعیت تأهل، بخش، نوبت کاری، میزان درآمد، سمت، سابقه کار (در امور درمانی و بیمارستانی) وگذراندن دوره آموزش ضمن خدمت در مورد انگیزش شغلی بود.

پس از تعیین واحدهای پژوهش، محقق به مراکز آموزشی و درمانی دانشگاه علوم پزشکی همدان مراجعه و توسط پرسشنامه های انگیزش هرزبرگ به جمع آوری داده ها در نمونه های مورد نظر پرداخت. محقق در جهت افزایش دقت در مطالعه به واحدهای پژوهش توضیحات لازم در زمینه پرسشنامه را ارائه داد و پاسخگوی سوالات آنان بود و اهمیت مطالعه را برای نمونه های مورد بررسی تشریح کرد. این امر منجر به افزایش دقت در مطالعه و همچنین کاهش ریزش نمونه ها شد. همچنین در حد امکان سعی شد در زمان فراغت و حجم کاری پایین واحدهای پژوهش به جمع آوری داده ها پرداخته شود تا خللی در انجام وظایف آنان در قبال بیماران ایجاد نگردد .

داده های مطالعه با استفاده از نرم افزار *SPSS* ویرایش ۱۶ و روشهای آمار توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ارتباط مشخصات جمعیت شناختی همچون سن، جنسیت با متغیرهای اصلی مطالعه توسط آزمون تی، ارتباط تحصیلات و وضعیت تأهل توسط آزمون آنالیز واریانس *(ANOVA)* و سابقه کار پرسنل با متغیرهای اصلی مطالعه توسط آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون سنجیده شد. ارتباط متغیرهای اصلی مطالعه با یکدیگر توسط ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون مورد بررسی قرارگرفت. ملاحظات اخلاق در پژوهش نیز لحاظ گردید.

**یافته‌ها**

این مطالعه بر روی ۲۵۹ نفر از کارکنان پرستاری و مامایی شاغل در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی همدان انجام شد. یافته‌های پژوهش نشان داد بیشترین درصد (۵۶/۴٪) کارکنان پرستاری و مامایی شرکت کننده در پژوهش در گروه سنی کمتر از ۳۰ سال قرار داشتند بیشترین درصد (۸۷/۳٪) کارکنان پرستاری و مامایی شرکت کننده در پژوهش دارای تحصیلات کارشناسی و کمترین درصد (۵/۴٪) دارای تحصیلات کارشناسی ارشد بودند. بیشترین درصد (۵۱/۷۵٪) کارکنان پرستاری و مامایی شرکت کننده در پژوهش متأهل و (۴۸/۲۵٪) مجرد بودند (جدول ۳).

یافته‌های پژوهش نشان داد که بیشترین درصد (۹۵/۱٪) کارکنان پرستار و ماما که در پژوهش شرکت داشتند دارای انگیزش شغلی بالایی بودند و (۴/۹٪) از انگیزش شغلی متوسطی برخوردار بودند (جدول ۱).

یافته‌ها نشان داد که بیشترین مولفه در انگیزش کارکنان پرستار و ماما ارتباط (روابط شخصی با همردیفان) (۲۲/۶۳±۰/۱۷) ، نحوه سرپرستی (۲۲/۰۹±۰/۱۸)، شناخت و قدردانی(۲۱/۹۴±۰/۲۱) و کمترین مولفه موقعیت شغلی (۸/۸۸±۰/۰۹) می باشد (جدول ۲).

براساس یافته‌ها بین سن با انگیزش شغلی ارتباط معناداری وجود داشت ($p$=۰/۰۱۰). با افزایش سن میزان انگیزش شغلی افزایش می یابد ولی بین سطح تحصیلات و انگیزش شغلی، تأهل و انگیزش شغلی و میزان درآمد با انگیزش شغلی ارتباط معناداری وجود نداشت ($p$>۰/۰۵).

از طرفی بین نوبت کاری و انگیزش شغلی ارتباط معناداری وجود داشت ($p$=۰/۰۰۲). افرادی که در هر سه نوبت کار انجام می دادند انگیزش شغلی بالاتری داشتند و بین سابقه کاری و انگیزش شغلی نیز ارتباط معناداری وجود داشت ($p$=۰/۰۰۱) بدین معنی که با افزایش سابقه کاری میزان انگیزش شغلی کاهش می یافت (جدول ۲)..



[ Downloaded from ndhj.lums.ac.ir on 2026-11-30 ]

**جدول ۱: تعیین انگیزش شغلی در واحدهای مورد پژوهش**

| انگیزش شغلی | تعداد | درصد |
|---|---|---|
| **متوسط** | ۱۱ | ۴/۹ |
| **بالا** | ۲۱۳ | ۹۵/۱ |

**جدول ۲: بررسی ابعاد انگیزش شغلی در واحدهای مورد پژوهش**

| نام بعد | متوسط | | بالا | | میانگین | انحراف استاندارد |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | تعداد | درصد | تعداد | درصد | | |
| حقوق و دستمزد | ۲۱ | ۸/۱ | ۲۲۶ | ۸۷/۳ | ۱۳/۸۸ | ۰/۱۲ |
| خط مشی محیط | ۲۲ | ۸/۵ | ۲۲۳ | ۸۶/۱ | ۱۳/۴۴ | ۰/۱۱ |
| ارتباط (روابط شخصی با همردیفان) | ۱۳ | ۵ | ۲۳۴ | ۹۰/۳ | ۲۲/۶۳ | ۰/۱۷ |
| امنیت شغلی | ۱۸ | ۶/۹ | ۲۳۳ | ۹۰ | ۱۸/۵۰ | ۰/۱۳ |
| شرایط محیط کار | ۱۷ | ۶/۶ | ۲۳۶ | ۹۱/۱ | ۱۳/۶۹ | ۰/۱۰ |
| نحوه سرپرستی و نظارت | ۲۰ | ۷/۷ | ۲۳۲ | ۸۶/۵ | ۲۲/۰۹ | ۰/۱۸ |
| شناخت و قدردانی | ۲۳ | ۸/۹ | ۲۲۴ | ۸۶/۵ | ۲۱/۹۴ | ۰/۲۱ |
| پیشرفت و توسعه شغلی | ۵۰ | ۱۹/۳ | ۲۰۰ | ۷۷/۲ | ۱۶/۹۷ | ۰/۱۴ |
| ماهیت کار | ۳۰ | ۱۱/۶ | ۲۱۲ | ۸۱/۹ | ۱۳/۰۱ | ۰/۱۴ |
| مسئولیت شغلی | ۳۱ | ۱۲ | ۲۱۵ | ۸۳ | ۱۳/۱۶ | ۰/۱۳ |
| موقعیت شغلی | ۲۶ | ۱۰ | ۲۲۴ | ۸۶/۵ | ۸/۸۸ | ۰/۰۹ |
| انگیزش شغلی درونی | ۳۰ | ۱۱/۶ | ۲۲۹ | ۸۸/۴ | ۷۴/۰۷ | ۰/۶۰ |
| انگیزش شغلی بیرونی | ۳۳ | ۱۲/۷ | ۲۲۶ | ۸۷/۳ | ۱۰۴/۴۲ | ۰/۷۰ |
| انگیزش شغلی کل | ۱۱ | ۴/۹ | ۲۱۳ | ۹۵/۱ | ۱۷۹/۳۲ | ۱/۲۱ |



[ Downloaded from ndhj.lums.ac.ir on 2026-11-30 ]

**جدول ۳. تعیین ارتباط انگیزش شغلی با متغیرهای جمعیت شناختی**

| متغیر | مولفه های متغیر | متوسط تعداد(درصد) | بالا تعداد(درصد) | آماره آزمون | *P-value** |
|---|---|---|---|---|---|
| سن (سال) طبقه‌بندی شده | <۳۰ | ۴ (۳/۱) | ۱۲۵ (۹۶/۹) | ۶/۷۲ | ۰/۰۱۰ |
| | ۳۰-۴۰ | ۳ (۴/۱) | ۷۱ (۹۵/۹) | | |
| | >۴۰ | ۴ (۲۱/۱) | ۱۵ (۷۸/۹) | | |
| وضعیت تأهل | مجرد | ۴ (۳/۹) | ۹۸ (۹۶/۱) | - | ۱ |
| | متأهل | ۴ (۳/۸) | ۱۰۲ (۹۶/۲) | | |
| وضعیت تحصیلات | فوق دیپلم | ۱ (۷/۱) | ۱۳ (۹۲/۹) | ۰/۹۳ | ۰/۳۳۳ |
| | لیسانس | ۷ (۳/۶) | ۱۸۶ (۹۶/۴) | | |
| | فوق لیسانس | ۰(۰) | ۱۲ (۱۰۰) | | |
| سابقه کاری (سال) | <۲ | ۱ (۲/۴) | ۴۰ (۹۷/۶) | ۱۰/۶۹ | ۰/۰۰۱ |
| | ۲-۵ | ۲ (۲/۲) | ۹۰ (۹۷/۸) | | |
| | ۵-۱۰ | ۱ (۳/۲) | ۳۰ (۹۶/۸) | | |
| | ۱۰-۱۵ | ۳ (۹/۱) | ۳۰ (۹۰/۹) | | |
| | ۱۵-۲۰ | ۱ (۷/۷) | ۱۲ (۹۲/۳) | | |
| | > ۲۰ | ۳ (۳۰) | ۷ (۷۰) | | |
| نوبت کاری | صبح | ۴ (۱۳/۳) | ۲۶ (۸۶/۷) | ۳۵/۱۴ | ۰/۰۰۲ |
| | عصر | ۲ (۲۰) | ۸ (۸۰) | | |
| | شب | ۱ (۱۴/۳) | ۶ (۸۵/۷) | | |
| | هر سه نوبت | ۳ (۱/۸) | ۱۶۸ (۹۸/۲) | | |
| درآمد ماهیانه | ۲ میلیون تومان > | ۳ (۷/۹) | ۳۵ (۹۲/۱) | ۰/۲۵ | ۰/۶۱۷ |
| | ۲ میلیون تومان | ۳ (۳/۱) | ۹۳ (۹۶/۹) | | |
| | میلیون تومان۲< | ۴ (۴/۸) | ۸۰ (۹۵/۲) | | |



[ Downloaded from ndhj.lums.ac.ir on 2026-11-30 ]

**بحث و نتیجه‌گیری**

انگیزش حالت و نیروی درونی است که فرد را به فعالیت خاص ترغیب می کند. آنچه که به عنوان انگیزه برای فرد یا گروه خاصی مهم تلقی می شود، ممکن است برای فرد یا گروه دیگر مهم نباشد. به عبارت دیگر، خود فرد و زمینه ای که در آن فعالیت می کند از جمله مهم ترین عواملی هستند که در انگیزش مؤثرند (۶).

در حال حاضر نظام ارائه خدمات مراقبت بهداشتی در کشور، با چالش های فراوانی روبرو است، که یکی از مهم ترین این چالش ها، کیفیت نامطلوب خدماتی است که ارائه می شود. یکی از عوامل مهم در کیفیت نامطلوب ارائه خدمات بهداشتی درمانی، انگیزه پایین نیروی انسانی است. در مراکز بیمارستانی، انگیزه های کاری، تشویق، تنبیه و ارج نهادن به کار خوب چندان مورد توجه نیست. نیروی انسانی نقش بسزایی در تحول و پیشرفت امور مراقبت و درمان دارد و به عنوان یکی از ارکان مهم هر سازمان به شمار می آید که هموار ه مورد تأکید صاحب نظران در مدیریت منابع انسانی بوده است (۱۶).

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد بیشترین کارکنان پرستاری و مامایی شرکت کننده در پژوهش در گروه سنی کمتر از ۳۰ سال قرار داشتند بیشترین کارکنان پرستاری و مامایی شرکت کننده در پژوهش دارای تحصیلات کارشناسی و کمترین آنها دارای تحصیلات کارشناسی ارشد بودند. بیشترین کارکنان پرستاری و مامایی شرکت کننده در پژوهش متأهل و کمترین آنها مجرد بودند.

همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که بیشترین تعداد کارکنان پرستار و ماما که در پژوهش شرکت داشتند دارای انگیزش شغلی مناسبی بودند و کمترین آنها از انگیزش شغلی متوسطی برخوردار بودند.

در مطالعه کرمی و همکاران (۲۰۱۶) انگیزش شغلی ماماها در هر سه مرکز بیمارستان دولتی، خصوصی و مراکز بهداشتی در حد خوب بود و در میان سه مرکز، بیمارستان دولتی بیشترین میزان انگیزش شغلی را دارا بود (۱۷).

همچنین نتایج مطالعه حاضر نشان داد که بیشترین مولفه در انگیزش شغلی کارکنان پرستار و ماما شرایط محیط کار می باشد (۹۱/۱ درصد).

دایلمن[1] (۲۰۰۶) در مطالعه تحت عنوان عوامل انگیزشی و عوامل غیر انگیزشی در محیط سلامت دریافت که عوامل انگیزشی عمده در محیط کار مرتبط به مسئولیت پذیری، آموزش و شناخت و قدردانی و سپس حقوق و دستمزد است. این عوامل از عملکرد مدیران ( توصیف شغل، نظارت، آموزش مداوم و ارزشیابی عملکرد) تاثیر می پذیرد که در نهایت نتایج مطالعه آن اهمیت تطابق و توسعه استراتژی های عملکرد مدیران را برای ترغیب کارکنان نشان داد (۱).

نتایج حاصل از پژوهش محمودی و همکاران (۲۰۱۵) نشان داد که از نظر پرستاران عوامل درونی موثر در ایجاد انگیزش به ترتیب اهمیت ماهیت کار، قدر دانی و شناخت، پیشرفت شغلی، موفقیت و مسئولیت می باشند. عوامل بیرونی به ترتیب اهمیت سرپرستی و نظارت، نحوه ارتباط، خط مشی حاکم بر محیط کار، امنیت شغلی، شرایط محیط کار و حقوق و دستمزد می باشند (۱۵). در مطالعه واتسون[2] (۲۰۱۶) انگیزه واحدهای مورد پژوهش از طریق افزایش موقعیت و امنیت شغلی افزایش می یافت (۱۸) که با مطالعه انجام شده همخوانی دارد.

در مطالعه حاضر شناخت و قدردانی، پیشرفت و توسعه شغلی، مسئولیت شغلی و ماهیت کار به ترتیب بیشترین اهمیت را در انگیزش درونی داشتند.

در مطالعه بخشی و همکاران (۲۰۰۶) در بین عوامل بیرونی، حقوق و امنیت شغلی و در بین عوامل انگیزشی درونی، ماهیت کار مهمترین عامل در ایجاد انگیزش شغلی بوده است (۱۹). نتایج مطالعات طاهرپور و همکاران (۲۰۱۱)، سلطانی و همکاران (۲۰۱۳) و صادقی و همکاران (۲۰۱۷) نیز نشان داد که از نظر شرکت کنندگان در بین عوامل درونی انگیزش، مهمترین عامل ماهیت کار بوده است (۲۲-۲۰). در این مطالعه ارتباط (روابط با همردیفان)، نحوه سرپرستی و نظارت، امنیت

[1] *Dieleman*
[2] *Watson*



[ Downloaded from ndhj.lums.ac.ir on 2026-11-30 ]

شغلی، حقوق و دستمزد، شرایط محیط کار و خط مشی محیط به ترتیب بیشترین اهمیت را در انگیزش بیرونی داشتند. همچنین در مطالعه حسینی و همکاران (۲۰۱۴) نیز به ترتیب عوامل امنیت شغلی و حقوق و دستمزد نسبت به عوامل دیگر اهمیت بیشتری داشت (۲۳). این در حالی است که در مطالعه صادقی و همکاران (۲۰۱۷) و محمودی و همکاران (۲۰۱۵)، از دیدگاه شرکت کنندگان حقوق و دستمزد کم اهمیت ترین عامل در بین عوامل بهداشتی بود (۲۲و۱۵). در مطالعه طوافی و همکاران (۲۰۰۷) نیز به اهمیت حقوق و دستمزد و اصلاح سیستم ارزیابی کارکنان برای پرداخت و حقوق مناسب تأکید شده است (۲۴) که با مطالعه حاضر همخوانی دارد.

در مطالعه حاضر بین سن با انگیزش شغلی ارتباط معناداری وجود داشت، با افزایش سن میزان انگیزش شغلی کاهش می یابد. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که بین سطح تحصیلات و انگیزش شغلی ارتباط معناداری وجود نداشت. نتایج پژوهش صادقی و همکاران (۲۰۱۷) بر روی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی نشان داد که بین متغیرهای جنسیت، سن، وضعیت تأهل، سابقه کار و وضعیت تحصیلی با هریک از عوامل انگیزشی و بهداشتی مؤثر بر عملکرد، رابطه معنادار وجود ندارد و بین وضعیت استخدامی کارکنان با برخی عوامل بهداشتی و انگیزشی رابطه معنادار است (۲۲). در مطالعه حاضر بین تأهل وانگیزش شغلی ارتباط معناداری وجود نداشت. همچنین بین میزان درآمد با انگیزش شغلی ارتباط معناداری وجود نداشت در مطالعه رئیسی و همکاران (۲۰۱۵) از نظر مدیران و کارکنان، عامل حقوق و مزایای کافی، رتبه اول را در ایجاد انگیزش در کارکنان به خود اختصاص داده است (۲۵). تناقض با برخی متغیرهای مطالعه حاضر می تواند به دلیل تفاوت در تعداد و روش نمونه گیری و ابزارها باشد.

در این مطالعه بین نوبت کاری و انگیزش شغلی ارتباط معناداری وجود داشت. افرادی که در هر سه نوبت کار انجام می دهند انگیزش شغلی بالاتری دارند. همچنین بین سابقه کاری و انگیزش شغلی ارتباط معناداری وجود داشت، با افزایش سابقه کاری میزان انگیزش شغلی کاهش می یابد. در مطالعه ابوالحسینی و همکاران (۲۰۱۸) بین انگیزش شغلی و سابقه کار در هر دو جامعه پژوهش، رابطه معنادار وجود نداشت. همچنین بین سن و انگیزش شغلی و عوامل بهداشتی و انگیزشی ارتباط معنادار و منفی وجود داشت (۶). باید اذعان داشت که تمامی عوامل در ایجاد انگیزش شغلی مهم هستند و نتایج به دست آمده نیز این سخن را تایید می کنند. ولی به لحاظ ارجحیت و اهمیت با یکدیگر تفاوت دارند. با استفاده از نتایج مطالعه حاضر می توان عوامل انگیزشی را در کارکنان پرستار و ماما تقویت کرد و در نتیجه کیفیت کار را ارتقا بخشید و خدمات رسانی به بیماران را افزایش داد. در نتیجه در این راستا فراهم نمودن محیط مناسب، امنیت شغلی، ماهیت کار با توجه به سن و سابقه کار، ارائه حقوق و دستمزد بر مبنای توانایی و عملکرد، عدالت، قدردانی شایسته، ارتباطات مناسب، تنظیم آیین نامه های ارتقای شغلی مناسب موجبات انگیزش شغلی پرستاران و ماماها بوده که مسئولیت و احساس تعهد بیشتری به انجام وظایف محول شده به نحو رضایت بخش صورت می پذیرد.

## تشکر و قدردانی

این مقاله بخشی از طرح مصوب طرح پژوهشی با شماره ۹۶۰۹۲۱۵۹۱۱۳دانشگاه علوم پزشکی همدان است که در کمیته اخلاق معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی همدان با شماره انحصاری *IR.UMSHA.REC.1396.600* تصویب گردیده است. پژوهشگران از معاونت پژوهشی دانشگاه، کلیه مسئولین وگرامیانی که در تصویب و اجرای این طرح مشارکت داشتند، تشکر و قدردانی به عمل می آورند.

[ Downloaded from ndhj.lums.ac.ir on 2026-11-30 ]

***References***

*1.Dieleman M, Toonen J, Touré H, Martineau T. The match between motivation and performance management of health sector workers in Mali. Human resources for health. 2006;4(1):2.*

*2.Adano U. (2006). Human resource management (HRM) in the health sector. Technical brief. Chapel Hill NC. The Capacity Project. Retrieved from http://capacityplus.org/files/resources/projectTechBrief.pdf*

*3.Mathauer I, Imhoff I. Health worker motivation in Africa: the role of non-financial incentives and human resource .management tools. Human resources for health2006;4(24)*

*.4.Herzberg F. One more time: how do you motivate employees? Harvard Business Review 2003; 81:87-96*

*.5.Buchbinder S, Shanks N. Introduction to Health Care Management Sudbury, MA: Jones and Bartlett; 2007*

*6.Abolhoseini E, Mobaraki H, Kamali M, Shaarbafchi-Zade N. Relationship Between Performance Evaluation and Therapists' Job Motivation of Rehabilitation Centers and Public Hospitals of Tehran Based on Herzbergs´ Two-Factor [In Persian]..Model. Archives of Rehabilitation. 2018; 18(4):316-327*

*7.Peters DH, Chakraborty S, Mahapatra P & Steinhardt L (2010). Job satisfaction and motivation of health workers in public and private sectors: cross-sectional analysis from two Indian states. Human Resources for Health, 8, 27. .http://dx.doi.org/10.1186/1478-4491-8-27*

*8.Willis-Shattuck M, Bidwell P, Thomas S, Wyness L., Blaauw D & Diltop P. (2008). Motivation and retention of health workers in developing countries: a systematic review. BMC Health Services Research, 8, 160 247. .http://dx.doi.org/10.1186/1472-6963-8-247*

*9.Mark G and Smith AP. Occupational stress, job characteristics, coping, and the mental health of nurses. BritishJournal of Health Psycology. 2012; 17(3):505-521.*

*10.World Health Organization. (2006). The World Health Report 2006: Working together for health. Geneva. .http://dx.doi.org/10.1080/13576280600937911*

*11.Daniel A. Sachau. Resurrecting the Motivation-Hygiene Theory: Herzberg and the Positive Psychology Movement. .Human Resource Development Review. 2007; 6 (4): 377-393*

*12.Prytherch H and Et all (2013). Motivation and incentives of rural maternal and neonatal health care providers: A comparison of qualitative findings from Burkina Faso, Ghana and Tanzania. BMC Health Services Research, 13, 149. http://dx.doi.org/10.1186/1472-6963.*

*13.Ratanawongsa N, Howell EE, Wright SM: What motivates physicians throughout their careers in medicine? Compr .Ther 2006; 32:210-217*

*14.Ghafourian H, Ghasemi I, Ibrahimi M. Effect of occupational stress on job satisfaction of school principals. [In Persian]..Journal of Modern Thoughts in Education 2011; 6(4): 33-48*

*15.Mahmoudi H, Ebrahimian A, Solymani M, Ebadi A, Hafezi S, Fayzi F, Sadeghi M. The Study of Job Motivation [In Persian]..Factors in Critical Care Nurses. Iran J Nurs Midwifery Res. 2015; 20(4): 436–441*



[ Downloaded from ndhj.lums.ac.ir on 2026-11-30 ]

*16.Hassanian ZM, Heydari A, Sadeghi A, Moghimbeighi A. The relationship between knowledge management and job 2017; 25(1): 35–43. .motivation of nurses in educational treatment centers of Hamadan University of medical sciences [In Persian ].*

*17.Karami S. The relationship of mental health and job satisfaction among rescue and non-rescue workers of Red Crescent society (case study: Semnan province). uarterly Scientific Research Journal of Rescue& Relief. 2016; 7(4): 40–51. [In Persian ].*

*18.Watson D. Becoming an Approved Mental Health Professional: an analysis of the factors that influence individuals .to become Approved Mental Health Professionals. J Ment Health. 2016; 25(4):310-314*

*19.Bakhshi Aliabadi H, Norouzi D, Hosseini Z. Effective factors on job motivation in academic members of Rafsanjan [In Persian]..Medical University. Journal of Medical Education. 2006; 4(12):33-41*

*20.Taherpour M, Sefidi F, Javadi A. Identifying job motivation from Qazvin University of Medical Sciences faculty members viewpoints (Persian)]. Research in Medical Education. 2011; 2(2):33-39. [In Persian].*

*21.Soltani H, Parsa M, Rashidi M. Performance evaluation system and incentive-cultural factors influencing employee [In Persian]..performance: a case study. Quarterly Journal of Productivity Manage¬ment. 2013; 7(26):147-73*

*22.Sadeghi A, Ramandi SD, Toroski M, Emami O, Heydari G. Viewpoints of the staff of North Khorasan University of Medical Sciences about the motivational and hygiene factors affecting their performance and satisfaction. Sadra Medical Sciences Journal. 2017;2(2). [In Persian].*

*23.Hoseyni SN, Mirzaei M, Faryabi R, Ardekan M, Mohsen A, Shaker Ardekani M, et al. Effective Factors in Job Motivation of Faculty Members in Shahid Sadoughi University of Medical Sciences: an Application of Herzberg's [In Persian]..Motivation Theory. Iranian Journal of Medical Education. 2014;13(12):1040-50*

*24.Tavafi N, Hatami-Zadeh N, Kazem-Nezhad A, Jazayeri A. Organizational stressors and related stress intensities in Tehran's comprehensive rehabilitation centers: From the employees' point of view. Archives of Rehabilitation. [Persian]..2007;7(4):30-4*

*25.Raeissi P, Raeissi N, Shokouhandeh L. The Relationship between Nurses' Mental health and Working Motivation. Advances in Nursing & Midwifery. 2015;24(86):35-42. [In Persian].*

[ Downloaded from ndhj.lums.ac.ir on 2026-11-30 ]

# *Evaluation of nursing and midwifery staff job motivation and its relationship with some demographic characteristics of nurses and midwives in educational treatment centers of Hamadan university of medical sciences*

***Zahra Marzieh Hassanian[1], Arezoo Shayan[2], Safoura Jahanara[3*]***

*1- Assistant Professor, Department of Nursing, Nursing and Midwifery Faculty, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran*
*2- Instructor, Department of Midwifery, Mother and Child Care Research Center, School of Nursing and Midwifery, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran*
**3- Instructor, Department of Midwifery, Faculty of Nursing and Midwifery, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran*

## *Abstract*

***Background and Aim:**. As a major member of the health care team, nurses and midwives play key and an increasingly important role in the improvement and promotion of community health. Considering the role of job motivation in improving the presentation and quality of nursing and midwifery services, Therefore, this study was conducted to determine the job motivation of nursing and midwifery staff and its relation with some of their personal characteristics.*

***Materials and Methods:** This descriptive-cross sectional study was performed on 259 nurses and midwives working in educational treatment centers of Hamedan University of Medical Sciences. The data were collected using Herzberg's motivation-hygiene factors questionnaire, which contained 11 dimensions and 40 items that were based on a Likert scale. The data were analyzed using SPSS 16.0 via independent t-test, ANOVA, Pearson correlation test and regression at a significant level ($p< 0.05$).*

***Results:** The results of this study showed that the highest percentage (95.1%) of the nurses and midwives who participated in the research had a good job motivation and (4.9%) had a modest job motivation.*

***Conclusion:** According to the obtained findings, we can improve the quality of care by reinforcing motivational factors in nursing and midwifery staff, thereby increasing the service to patients.*

***Keywords:** Job motivation, Nurse, Midwife*

[ Downloaded from ndhj.lums.ac.ir on 2026-11-30 ]