

# عوامل مؤثر بر انگیزش کارکنان بیمارستان‌های دولتی و خصوصی شهر اصفهان\*

مهدی ابزری<sup>۱</sup>، علی شایمی<sup>۲</sup>، منصوره پورمیری<sup>۳</sup>، کریم آذربایجانی<sup>۴</sup>

## چکیده

**مقدمه:** رفتار و فعالیت انسان‌ها ناشی از انگیزه‌ها یا نیازهای آنان است. مدیران با شناخت و پیش‌بینی انگیزه‌ها و نیازهای واقعی کارکنان خود می‌توانند به موقع و به طور صحیح به ارضای نیازها و انگیزه‌های آنان اقدام نمایند. مطالعه‌ی حاضر به منظور شناخت عوامل مؤثر بر انگیزش کارکنان بیمارستان‌های دولتی و خصوصی شهر اصفهان انجام گرفته است.

**روش بررسی:** پژوهش حاضر یک مطالعه‌ی توصیفی-تحلیلی بود که در سال ۱۳۸۸ انجام شد. جامعه‌ی آماری شامل کارکنان بیمارستان‌های دولتی و خصوصی بزرگ شهر اصفهان، در همه‌ی رده‌های شغلی پزشکی، پیراپزشکی، پرستاری و اداری پشتیبانی بود. تعداد نمونه با استفاده از فرمول حجم نمونه‌ی محدود و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۲۴۸ نفر برآورد شد. ابزار تحقیق پرسش‌نامه‌ای مشتمل بر ۵۱ سؤال بود که در سه دسته‌ی عوامل مادی، معنوی و سازمانی تقسیم شد. روایی ابزار، بر اساس روش روایی صوری و پایایی آن با ضریب Cronbach's alpha ۸۲ درصد برآورد گردید. داده‌ها در سطح آمار توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS مورد تحلیل قرار گرفت.

**یافته‌ها:** میانگین عوامل انگیزشی (مادی، معنوی و سازمانی) در بیمارستان‌های دولتی و خصوصی متفاوت بود. به طوری که در بیمارستان‌های دولتی عوامل مادی با میانگین ۴/۳۰، عوامل معنوی با میانگین ۴/۳۴ و عوامل سازمانی با میانگین ۴/۱۷ نسبت به بیمارستان‌های خصوصی که میانگین این عوامل در آن‌ها به ترتیب ۴/۱۸، ۴/۱۲ و ۴/۰۸ بودند، تفاوت معنی‌داری را نشان داد. نتایج آزمون فیشر در مقایسه‌ی میانگین متغیرهای انگیزشی بر اساس رده‌ی شغلی، وضعیت استخدامی و مدرک تحصیلی تفاوت معنی‌داری را نشان داد.

**نتیجه‌گیری:** کارکنان بیمارستان‌های دولتی و خصوصی مورد مطالعه از اولویت‌های انگیزشی متفاوتی برخوردار بودند. به طوری که در بیمارستان‌های دولتی عوامل معنوی نسبت به بیمارستان‌های خصوصی از اهمیت بیشتری برخوردار بود. از این‌رو مدیران این سازمان‌ها بایستی با درک این تفاوت‌ها در کارکنان مختلف، اقدام به برانگیختن آنان نمایند.

**واژه‌های کلیدی:** انگیزش؛ کارکنان؛ بیمارستان‌ها.

**نوع مقاله:** تحقیقی

پدیدش مقاله: ۱۹/۸/۱۲

اصلاح نهایی: ۱۹/۳/۳۰

وصول مقاله: ۱۸/۹/۳۰

**ارجاع:** ابزری مهدی، شایمی علی، پورمیری منصوره، آذربایجانی کریم. عوامل مؤثر بر انگیزش کارکنان بیمارستان‌های دولتی و خصوصی شهر اصفهان. مدیریت اطلاعات سلامت ۱۳۸۹؛ ۷ (ویژه‌نامه): ۶۲۲-۶۲۸.

## مقدمه

در حال حاضر سیستم‌های آرایه‌ی خدمات سلامت کشور با چالش‌های فراوانی روبرو هستند که یکی از مهم‌ترین این چالش‌ها کیفیت نامطلوب خدماتی است که آرایه می‌شود. یکی از عوامل مهم کیفیت نامطلوب خدمات بهداشتی و

\* این مقاله حاصل پایان‌نامه‌ی دانشجویی در مقطع کارشناس ارشد می‌باشد.

۱. دانشیار، رهبری و رفتار سازمانی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

۲. استادیار، رهبری و رفتار سازمانی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

۳. دانشجوی دکتری، مدیریت رفتار سازمانی و منابع انسانی، دانشگاه اصفهان،

اصفهان، ایران. (نویسنده‌ی مسؤل)

Email: pourmiri90@gmail.com

۴. دانشیار، اقتصاد، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

پژوهشی که توسط Jameson انجام گرفت، عواملی چون امکان ادامه‌ی تحصیل، احترام، مسؤول بودن، قدردانی و پاداش مساوی را از عوامل مهم انگیزشی ذکر کرده است (۹). Rantz و همکاران تحقیقی جهت بررسی عوامل انگیزشی در کارکنان انجام دادند. نتایج تحقیق نشان داد که فاکتورهای انگیزشی شامل حقوق مناسب، امکان ارتقا و رشد کارکنان، امنیت شغلی، جذاب بودن کار، قدردانی، همدردی با مشکلات فردی و مشارکت در انجام کار، از نظر کارکنان از عوامل مهم به شمار می‌آیند (۱۰). در مطالعه‌ی دیگری که توسط رئیسی و محبی‌فر با عنوان انگیزه‌های شغلی از دیدگاه مدیران و کارکنان بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی قزوین انجام شد، به بررسی اولویت‌های انگیزشی از نظر کارکنان بیمارستان‌های آموزشی پرداخته شد. یافته‌ها نشان دادند که از نظر کارکنان، عوامل حقوق و مزایای کافی، شرایط مناسب برای کار کردن و امنیت شغلی به ترتیب رتبه‌های اول تا سوم را به خود اختصاص دادند (۱۱). در مطالعه‌ای که بر روی مدیران سیستم بهداشت ایرلند به منظور بررسی عوامل انگیزشی و بهداشتی انجام شد، نتایج نشان داد که نیازهای انگیزشی در ابعاد چهارگانه‌ی مسؤولیت، رشد و پیشرفت، موفقیت و شناخت و قدردانی بیش از سطح متوسط می‌باشد. نیازهای بهداشتی در ابعاد شش‌گانه‌ی حقوق و مزایا، وسایل و تجهیزات، شرایط محیط کار، روابط اجتماعی میان افراد، مدیریت و خط مشی و ماهیت کار بیش از سطح متوسط می‌باشد. همچنین مقایسه‌ی عوامل انگیزشی و بهداشتی نیز نشان داد که نیازهای انگیزشی بیش از نیازهای بهداشتی بوده است (۱۲).

در این مطالعه به بررسی نیازهای انگیزشی کارکنان بیمارستان‌های دولتی و خصوصی شهر اصفهان بر مبنای سه دسته‌ی عوامل مادی، معنوی و سازمانی پرداخته شده است.

### روش بررسی

این مطالعه یک پژوهش توصیفی-تحلیلی است که به صورت مقطعی در سال ۱۳۸۸ انجام شده است. در این

مراقبت، عوامل انسانی است. نیروی انسانی نقش بسزایی در تحول و پیشرفت امور مراقبت و درمان بر عهده دارد (۱). به نظر سرمد به طور تقریبی تمام بررسی‌های انجام شده اعم از موردی یا جامع، مبین آن است که نیروهای انسانی کمیاب‌ترین و گران‌ترین سرمایه‌های هر سازمان محسوب می‌شوند (۲). بنا به اظهار اقتداری یکی از وظایف مهم مدیر، انگیزش افراد به همکاری در جهت نیل به هدف‌های سازمانی است (۳). انگیزه‌ها چراهای رفتارند و موجب آغاز و ادامه‌ی فعالیت می‌شوند. انگیزه‌ها به لحاظ ماهوی دلایل اصلی عمل به شمار می‌آیند (۴). مدیریت صحیح در سازمان‌ها ایجاب می‌کند که مدیران به شناخت و پیش‌بینی انگیزه‌های نیروی انسانی خود همت گمارند تا بتوانند با ارضای صحیح و به موقع آنان، زمینه‌ی فعالیت و بازدهی بیشتر آنان را در جهت اهداف سازمانی فراهم نمایند (۵). عدم توجه به ارضای نیازهای انسانی باعث بروز رفتارهای سوء مانند ناکامی، لاقیدی، پرخاشگری و کاهش شدید بازدهی در آنان می‌گردد. بیمارستان به عنوان یک سازمان خدماتی با ساختار و پیچیدگی‌های خاص خود به افراد مختلف جامعه خدمت ارائه می‌کند. این سازمان از ارکان اصلی نظام مراقبت‌های بهداشتی و درمانی جامعه است و عمده‌ترین و در واقع اصلی‌ترین منبع آن نیروی انسانی است (۶). از این‌رو شناخت و تجزیه و تحلیل عوامل انگیزشی کارکنان این سازمان با توجه به نقش حساس آنان در تأمین سلامت افراد جامعه از اهمیت بالایی برخوردار است.

در پژوهشی که توسط Franco و همکاران صورت گرفت عوامل مؤثر بر انگیزه‌ی کارکنان بهداشتی مورد بررسی قرار گرفت. ایشان دریافتند که احساس مباهات، مؤثر بودن، صداقت در مدیریت و امنیت شغلی از مهم‌ترین عوامل انگیزشی بوده‌اند (۷). در تحقیق دیگری که Timmerck انجام داد، افراد مورد مطالعه‌ی وی عواملی چون احساس موفقیت، به رسمیت شناخته شدن، احساس مسؤولیت و گرفتن ترفیع را از عوامل انگیزشی مهم و عواملی چون احساس گناه و تهدید را از عوامل منفی بر شمردند (۸). در

آزمون‌های t و تحلیل واریانس مورد بررسی قرار گرفت.

#### یافته‌ها

از ۲۴۸ پرسش‌نامه‌ی توزیع شده در بیمارستان‌های دولتی و خصوصی ۲۰۳ مورد آن‌ها (۸۲ درصد) عودت داده شد که از این میان ۷۳ درصد پاسخ‌گویان در بیمارستان‌های دولتی و ۲۷ درصد آن‌ها در بیمارستان‌های خصوصی مشغول به کار بودند. از این تعداد ۳۰/۵ درصد مرد و ۶۹/۸ درصد زن بودند. توزیع فراوانی پاسخ دهندگان از نظر رده‌های شغلی پاسخ‌گویان شامل ۲۱ درصد پزشکی، ۳۳ درصد پرستاری، ۱۱/۵ درصد پیراپزشکی و ۳۴/۵ درصد اداری- پشتیبانی می‌باشند.

بر اساس وضعیت استخدامی در میان پاسخ‌گویان، کارکنان رسمی ۶۵/۵ درصد و کارکنان غیر رسمی ۳۴/۵ درصد را به خود اختصاص داده‌اند. بر اساس مدرک تحصیلی کارکنان پاسخ دهنده به سؤالات، ۱۱/۴ درصد دیپلم، ۱۱/۸ درصد فوق دیپلم، ۵۰/۷ درصد لیسانس، ۴/۹ درصد فوق لیسانس و ۲۱/۲ درصد دکترا و بالاتر بودند.

با توجه به نتایج حاصل، اولویت عوامل انگیزشی در بیمارستان‌های دولتی عبارت از عوامل معنوی با میانگین ۴/۳۴، عوامل مادی با میانگین ۴/۳۰، عوامل سازمانی با میانگین ۴/۱۷ و اولویت عوامل انگیزشی در بیمارستان‌های خصوصی عبارت از عوامل مادی با میانگین ۴/۱۸، عوامل معنوی با میانگین ۴/۱۲، عوامل سازمانی با میانگین ۴/۰۸ بودند. با انجام آزمون t ( $\alpha = 0/05$ ) مشخص شد که تنها تفاوت میان عوامل معنوی در بیمارستان‌های دولتی و خصوصی معنی‌دار می‌باشد (جدول ۱).

پژوهش جامعه‌ی آماری شامل کارکنان بیمارستان‌های دولتی و خصوصی بزرگ شهر اصفهان، در همه‌ی رده‌های شغلی پزشکی، پیراپزشکی، پرستاری و اداری پشتیبانی بود. پس از انجام مطالعه‌ی مقدماتی (Pilot study) و برآورد واریانس جامعه، با ضریب اطمینان در سطح ۹۵ درصد و میزان دقت ۰/۰۵ و استفاده از فرمول مربوط، حجم نمونه ۲۴۸ نفر برآورد گردید. روش نمونه‌گیری مورد استفاده در این پژوهش نمونه‌گیری تصادفی ساده و ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسش‌نامه بود. پرسش‌نامه‌های استاندارد در خصوص انگیزش شغلی وجود داشت، اما در هیچ یک به عوامل انگیزشی با وسعت و دسته‌بندی مورد نظر محقق (سه دسته عوامل مادی، معنوی و سازمانی) پرداخته نشده بود. از این‌رو پرسش‌نامه‌ی محقق ساخته مشتمل بر ۵۱ سؤال و در سه دسته‌ی عوامل مادی، معنوی و سازمانی طراحی گردید که هر کدام از این عوامل متغیرهای زیر را در خود جای داده‌اند. عوامل معنوی شامل ویژگی‌های شغل (سؤالات ۳۷-۴۱)، روابط بین فردی (سؤالات ۱-۴)، شناخت و قدردانی (سؤالات ۴۷-۵۱)، عوامل مادی شامل امنیت شغلی (سؤالات ۵-۸)، حقوق و مزایا (سؤالات ۹-۱۲)، امکانات رفاهی و ایمنی (سؤالات ۳۰-۳۲) و عوامل سازمانی شامل مشارکت و مسؤولیت شغلی (سؤالات ۱۳-۲۰)، نحوه‌ی سرپرستی و نظارت (سؤالات ۴۲-۴۶)، پیشرفت و ارتقای شغلی (سؤالات ۲۱-۲۹)، وجود خط مشی و قوانین کار (سؤالات ۳۳-۳۶) بودند. روایی صوری پرسش‌نامه به تأیید رسید و پایایی آن با روش ضریب Cronbach's alpha معادل ۸۲ درصد برآورد شد. داده‌ها به وسیله‌ی نرم‌افزار آماری SPSS و در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی (جهت آزمون فرض‌ها) و استفاده از

جدول ۱: مقایسه‌ی میانگین‌های عوامل انگیزشی بر اساس مالکیت بیمارستان

| Sig.  | T     | متغیرهای انگیزش |               |
|-------|-------|-----------------|---------------|
| ۰/۰۹۱ | ۱/۶۹۶ | دولتی           | عوامل مادی    |
| ۰/۱۵۳ | ۱/۴۴۵ | خصوصی           |               |
| ۰/۱۳۶ | ۱/۴۹۹ | دولتی           | عوامل سازمانی |
| ۰/۱۸۹ | ۱/۳۲۵ | خصوصی           |               |
| ۰/۰۰۱ | ۳/۴۰۸ | دولتی           | عوامل معنوی   |
| ۰/۰۰۳ | ۳/۱۱۷ | خصوصی           |               |

جدول ۲: مقایسه‌ی میانگین عوامل انگیزشی بر اساس مدرک تحصیلی در عامل انگیزشی سازمانی

| میانگین | مدرک تحصیلی | میانگین | مدرک تحصیلی |
|---------|-------------|---------|-------------|
| ۰/۰۰۳   | ۴/۱         | ۳/۹     | لیسانس      |
| ۰/۰۳۶   | ۴/۱         | ۳/۷     | دیپلم       |
| ۰/۰۰۴   | ۴/۱         | ۳/۷     | لیسانس      |
| ۰/۰۰۰   | ۴/۳         | ۳/۹     | دکتری       |
| ۰/۰۰۱   | ۴/۳         | ۳/۷     | دکتری       |

جدول ۳: مقایسه‌ی میانگین عوامل انگیزشی بر اساس وضعیت استخدامی

| Sig.  | وضعیت استخدامی | متغیرهای انگیزش |
|-------|----------------|-----------------|
| ۰/۰۰۰ | رسمی           | عوامل مادی      |
| ۰/۰۰۰ | غیر رسمی       |                 |
| ۰/۰۰۰ | رسمی           | عوامل سازمانی   |
| ۰/۰۰۰ | غیر رسمی       |                 |
| ۰/۰۰۰ | رسمی           | عوامل معنوی     |
| ۰/۰۰۰ | غیر رسمی       |                 |

تفاوت معنی‌داری بین کارکنان، در متغیرهای انگیزش، بر اساس وضعیت استخدامی وجود دارد، که این تفاوت در عوامل سازمانی و معنوی انگیزش، معنی‌دار نشان داده شد (جدول ۳).  
با استفاده از آزمون فیشر (ANOVA) به مقایسه‌ی میانگین متغیرهای انگیزش (مادی، معنوی و سازمانی) بر اساس رده‌ی شغلی کارکنان پرداخته شد. نتایج این آزمون نشان داد که تفاوت معنی‌داری بین کارکنان، در متغیرهای انگیزش، بر اساس رده‌ی شغلی وجود دارد که این تفاوت فقط در عوامل سازمانی انگیزش معنی‌دار نشان داده شد (جدول ۴).

با استفاده از آزمون فیشر (ANOVA) به مقایسه‌ی میانگین متغیرهای انگیزش (مادی، معنوی و سازمانی) بر اساس مدرک تحصیلی کارکنان پرداخته شد. نتایج این آزمون نشان داد که تفاوت معنی‌داری بین کارکنان، در متغیرهای انگیزش، بر اساس مدرک تحصیلی وجود دارد، که این تفاوت فقط در عوامل سازمانی، معنی‌دار نشان داده شد (جدول ۲).  
با استفاده از آزمون t به مقایسه‌ی میانگین متغیرهای انگیزش (مادی، معنوی و سازمانی) بر اساس وضعیت استخدامی کارکنان پرداخته شد. نتایج این آزمون نشان داد که

جدول ۴: مقایسه‌ی میانگین‌های عوامل انگیزشی بر اساس رده‌های شغلی در عامل انگیزشی سازمانی

| سطح معنی‌داری | F     | رده‌ی شغلی       | متغیرهای انگیزش |
|---------------|-------|------------------|-----------------|
| ۰/۰۴۸         | ۲/۴۴۸ | پزشکی            | عوامل سازمانی   |
|               |       | پرستاری          |                 |
|               |       | پیراپزشکی        |                 |
|               |       | اداری - پشتیبانی |                 |

## بحث

این پژوهش به منظور بررسی عوامل مؤثر بر انگیزش کارکنان بیمارستان‌های دولتی و خصوصی شهر اصفهان انجام گردید. نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد که اولویت عوامل انگیزشی در کارکنان بیمارستان‌های دولتی و خصوصی با یکدیگر متفاوت می‌باشد و عوامل معنوی انگیزشی در بیمارستان‌های دولتی با میانگین  $4/33$  نسبت به بیمارستان‌های خصوصی با میانگین  $4/12$  از اهمیت بیشتری برخوردار است. بدین معنی که در بیمارستان‌های دولتی عواملی از قبیل ویژگی‌های شغل، روابط بین فردی و شناخت و قدردانی در مجموع نسبت به بیمارستان‌های خصوصی از اولویت بالاتری برخوردار بوده است.

بر اساس نتایج حاصل از پژوهش تفاوت نظریات کارکنان بیمارستان‌های مورد مطالعه بر حسب وضعیت استخدامی، در هر سه عامل انگیزشی معنی‌دار بوده است و در کارکنان رسمی به ترتیب، عوامل مادی، معنوی و سازمانی انگیزشی نسبت به کارکنان غیر رسمی از اهمیت بیشتری برخوردار است. در کارکنان رسمی سازمان به دلیل وجود امنیت شغلی لازم، توجه به نیازهای انگیزشی اعم از مادی، معنوی و سازمانی از اهمیت بیشتری برخوردار است. اما کارکنان غیر رسمی به دلیل نداشتن امنیت شغلی، ترس از دست دادن شغل و ... به نیازهای انگیزشی دیگر توجه کمتری نشان می‌دهند.

بر اساس نتایج حاصل از پژوهش، تفاوت نظریات کارکنان بیمارستان‌های مورد مطالعه بر حسب رده‌ی شغلی، در عوامل سازمانی انگیزشی معنی‌دار بوده است. به طوری که در کارکنان رده‌ی پزشکی، عوامل سازمانی انگیزشی مانند نحوه‌ی سرپرستی، نظارت، پیشرفت و ارتقا نسبت به دیگر رده‌های شغلی از اهمیت بیشتری برخوردار است.

در مطالعه‌ای که توسط رئیسی و همکار انجام شد، در رتبه‌بندی عوامل انگیزش شغلی بر حسب گروه‌های کاری مشاهده شد که مهم‌ترین عوامل برای پزشکان شامل نظم و انضباط، نحوه‌ی کار، امنیت شغلی، سرپرستی و نظارت

می‌باشد که با تحقیق حاضر هم‌خوانی دارد (۱۱).

بر اساس نتایج حاصل از آزمون تحلیل واریانس یک راهه، تفاوت معنی‌داری در عوامل سازمانی انگیزشی بر اساس مدرک تحصیلی مشاهده شد. بر این اساس در کارکنان با مدرک تحصیلی دکتری عوامل سازمانی انگیزشی از اهمیت بالاتری برخوردار می‌باشد.

در مطالعه‌ای با عنوان «بررسی عوامل مؤثر در رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشکده‌ی پزشکی دانشگاه مازنداران» که توسط رنجبر و همکار انجام شد، عوامل مادی انگیزشی در اعضای هیأت علمی دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس، از اهمیت بیشتری برخوردار بود و در اعضای هیأت علمی با مدرک تحصیلی دکتری و بالاتر، جنبه‌های سازمانی از قبیل نحوه‌ی سرپرستی و نظارت اهمیت بیشتری داشتند که با تحقیق حاضر هم‌خوانی دارد (۱۳). در مطالعه‌ی محمودی و همکاران نشان داده شد که مدارک تحصیلی ارتباط معنی‌داری با عوامل انگیزشی ندارد (۱۴)، اگر چه در تحقیق علایی نژاد نشان داده شد که مقطع تحصیلی بر انگیزش کلی پرستاران به عوامل انگیزشی اثر مثبت دارد (۱۵).

## نتیجه‌گیری

از نتایج تحقیق و مطالعات انجام شده پیرامون عوامل مؤثر انگیزشی در مشاغل مختلف، می‌توان چنین استنباط نمود که عوامل انگیزشی کار می‌توانند در دوره‌های مختلف بنا به شرایط اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی و یا بر اساس مدرک تحصیلی، رده‌ی شغلی، نوع استخدام و ... متفاوت باشند. همان‌طور که در این پژوهش دیده شد، در بیمارستان‌های دولتی و خصوصی، در رده‌های مختلف شغلی و ... تفاوت معنی‌داری میان عوامل انگیزشی وجود دارد. از این‌رو مدیران سازمان‌ها بایستی با توجه به این تفاوت‌ها در راستای برنامه‌ریزی جهت پیشبرد اهداف سازمانی و ارتقای بهره‌وری سازمان‌ها و نیروی انسانی اقدام نمایند.

## پیشنهادها

- مطالعه‌ی مقایسه‌ای نظرات مدیران و کارکنان سازمان‌ها

خصوصی.

### تشکر و قدردانی

این مقاله مربوط به بخشی از پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد با عنوان «مطالعه‌ی عوامل مؤثر بر انگیزش در کارکنان بیمارستان‌های دولتی و خصوصی شهر اصفهان» که در دانشکده‌ی علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان به تصویب رسید، می‌باشد. بدین وسیله از کلیه‌ی مسؤولین و دست‌اندرکاران دانشکده و کارکنان محترم بیمارستان‌ها که با وجود مشغله‌ی کاری فراوان در این مطالعه شرکت نمودند، صمیمانه تشکر می‌گردد.

در زمینه‌ی عوامل انگیزشی شغلی.

- توجه بیشتر به تفاوت نیازها و عوامل انگیزشی کارکنان ناشی از تفاوت سطح مدارک تحصیلی در سازمان‌هایی نظیر مراکز بهداشتی و درمانی که طیف تحصیلی گسترده‌ای در آن‌ها مشغول به خدمت می‌باشند.
- بررسی تفاوت‌های رده‌های شغلی مختلف (پزشکی، پرستاری، پیراپزشکی و اداری- پشتیبانی) که منجر به تفاوت‌های گسترده‌ای در نوع خدمات ارایه شده می‌گردد و پیرو آن تأکید بر ضرورت شناخت نیازهای واقعی کارکنان و برآورده نمودن آن‌ها.
- مقایسه‌ی عوامل انگیزشی در سازمان‌های دولتی و

### References

1. Saatchi M. Theory of optimal gain and change in character motivation. Tehran: Government Publications Training Centre Manager; 2000. p. 14. [In Persian].
2. Sarmad GH. Motivation and productivity. Proceedings of scientific practices promote human resources. Tehran: Government Publications Training Centre Manager; 2001. p. 424-33. [In Persian].
3. Eghtedari A. Organization and Management Systems and Organizational Behavior. Tehran: Molavi Publication; 2001. p. 49. [In Persian].
4. Kooklan H. Organizational behavior and human relations. Tehran: Tehran University Press; 1999. p. 65-6. [In Persian].
5. Fransis CM. Hospital management. Trans. Kebriaee A. Tehran: Social Security Research Institute Publications; 2000. p. 83-9. [In Persian].
6. Bohars SF. Beyond freedom and dignity. Trans. Seif A. Tehran: Roshd Publication; 2005. [In Persian].
7. Franco LM, Bennett S, Kanfer R, Stubblebine P. Determinants and consequences of health worker motivation in hospitals in Jordan and Georgia. Soc Sci Med 2004; 58(2): 343-55.
8. Timmreck TC. Managing motivation and developing job satisfaction in the health care work environment. Health Care Manag (Frederick) 2001; 20(1): 42-58.
9. Jameson C. Helping people change, Part 2: The magic of motivation. Dent Today 2000; 19(1): 78-81.
10. Rantz MJ, Scott J, Porter R. Employee motivation: new perspectives of the age-old challenge of work motivation. Nurs Forum 1996; 31(3): 29-36.
11. Reisi P, Mohebi Far R. Motivated managers and employees view job teaching hospitals. Journal of Qazvin University of Medical Sciences 2004; 10(38): 101-8. [In Persian].
12. Byrne M. The implications of Herzberg's "motivation-hygiene" theory for management in the Irish health sector. Health Care Manag (Frederick) 2006; 25(1): 4-11.
13. Ranjbar M, Vahid Shahi K. Factors affecting job satisfaction of faculty of Medicine, Mazandaran University. Strides in Development of Medical Education 2007; 4(2): 92-9. [In Persian].
14. Mahmoodi H, Ebrahimian AA, Soleimani M, Ebadi A, Hafezi S, Feyzi F, et al. Nurses job motivation factors specific. Journal of Behavioral Baqiatollah University 2007; 1(2): 171-8. [In Persian].
15. Alaei Nejad F. Attitude of male nurses to the nursing profession, [MSc Thesis] Tehran: Iran University of Medical Sciences; 1997. [In Persian].

## Study of Factors Affecting Job Motivation among Staff of Private and Public Hospitals in City of Isfahan\*

Mahdi Abzari, PhD<sup>1</sup>; Ali Shaemi, PhD<sup>2</sup>; Mansoureh Pourmiri<sup>3</sup>; Karim Azarbaijani, PhD<sup>4</sup>

### Abstract

**Introduction:** Human behavior and activity are resulting from their motives or needs. Managers could timely and properly satisfy the needs and motivation of their stuffs by understanding and predict their real motivations and needs. This study was conducted to identify factors affecting staff motivation of public and private hospitals in Isfahan.

**Methods:** In this descriptive – analytical study 248 employees of public and private hospitals in large cities of Isfahan, in all occupational categories of medical, paramedical, nursing and administrative support were enrolled. Research tool was a questionnaire containing 51 questions in three categories of material, intellectual and organizational factors. The validity and reliability of the questionnaire was confirmed based on the viewpoints of behavioral sciences experts and Cronbach's alpha coefficient

(0.82), respectively. The data in descriptive and inferential statistics analyzed using SPSS software.

**Results:** Mean of material, intellectual and institutional factors in public hospitals were 4.30, 4.34 and 4.17 respectively. Mean of material, intellectual and institutional factors in private hospitals were 4.18, 4.12 and 4.08 respectively. Mean of motivational factors (material, intellectual and institutional) in public and private hospitals was different significantly ( $P < 0.05$ ). Mean of motivational variables were different in studied population according to their average occupational class, employment status and qualification ( $P < 0.05$ ).

**Conclusion:** Hospital staffs in private and public hospital have different motivational priorities. The spiritual elements were more important in employee of public hospitals than private ones. Therefore managers must understand these differences in various employees and attempt to motive them.

**Keywords:** Motivation; Personnel; Hospitals.

**Type of article:** Original Article

Received: 21 Dec, 2009

Accepted: 3 Nov, 2010

**Citation:** Abzari M, Shaemi Ali, Pourmiri M, Azarbaijani K. Study of Factors Affecting Job Motivation among Staff of Private and Public Hospitals in City of Isfahan. Health Information Management 2011; 7 (Special Issue): 628.

\* This article resulted from MSc thesis.

1. Associate Professor, Leadership & Organizational Behaviors, The University of Isfahan, Isfahan, Iran.
2. Assistant Professor, Leadership & Organizational Behaviors, The University of Isfahan, Isfahan, Iran.
3. PhD Student, Management of Organizational Behaviors & Resource Human, The University of Isfahan, Isfahan, Iran. (Corresponding Author) Email: pourmiri90@gmail.com
4. Associate Professor, Economic, The University of Isfahan, Isfahan, Iran.