

تصویر سلامت

دوره ۴ شماره ۴ سال ۱۳۹۲ صفحه ۳۷ - ۳۱

عوامل تاثیر گذار بر رضایت شغلی کارکنان بیمارستانهای آموزشی دانشگاه علوم پزشکی ارومیه

حمید اله وردی پور^۱، محمدرضا نریمانی^۲، مهسا جهان تاب^۳، جواد قدوسی نژاد^{۴*}، الهام باغبان باغستان^۵

چکیده

مقدمه: از جمله تلاش های مدیریت در جهت حفظ و نگهداری منابع انسانی، ایجاد رضایت در کارکنان است. شناخت عوامل تاثیر گذار در ایجاد رضایت شغلی آنان می تواند در ایجاد انگیزه لازم در جهت انجام وظایف آموزشی و درمانی آنان مفید باشد. این مطالعه با هدف شناخت عوامل موثر در رضایت کارکنان بیمارستان های آموزشی انجام گرفت.

مواد و روش ها: در پژوهشی توصیفی - مقطعی ۲۰۳ نفر از کارکنان بیمارستان های آموزشی بوسیله ی یک پرسشنامه محقق ساخته ۱۷ گویه ای تنظیم شده با طیف لیکرت که روایی و پایایی آن تایید گردیده بود مورد بررسی قرار گرفتند و اطلاعات بدست آمده با استفاده از نرم افزار spss، روش های آمار توصیفی و آزمونهای پارامتریک همبستگی پیرسون، تی مستقل و آنالیز واریانس یک طرفه استفاده گردید.

یافته ها: یافته ها نشان داد که عوامل تاثیر گذار در رضایت کارکنان بیمارستان شامل امنیت شغلی، قدرشناسی، احترام مدیر، شرایط مناسب کار، احساس تعلق به سازمان، مرخصی تشویقی، احترام همکار، جو مساعد برای کسب موفقیت، زمینه مناسب برای رشد و ارتقا در سازمان، تحسین به وسیله دیگران، جالب بودن کار، درک توأم با همدردی همکاران، توانایی اعمال قدرت بر همکاران، اضافه کار به عنوان عوامل موثر در رضایت کارکنان بیمارستان های مذکور به ترتیب اولویت بودند .

نتیجه گیری: سابقه کار بالاتر و امنیت شغلی بالاتر همبستگی معنادار و مثبتی با رضایت شغلی کارکنان داشت که این امر لزوم توجه سیاستمداران و مدیران را در خصوص ارتقاء امنیت شغلی می طلبد.

کلید واژه ها: رضایت شغلی، مدیریت منابع انسانی، بیمارستان های آموزشی، ارومیه

۱. دانشیار گروه آموزش بهداشت و ارتقاء سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تبریز

۲. مربی گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی دانشگاه علوم پزشکی تبریز، قطب علمی مدیریت سلامت

۳. کارشناس مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی دانشگاه علوم پزشکی تبریز

۴. نویسنده مسئول، دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی موثر بر سلامت، دانشگاه علوم پزشکی

بیرجند، (E-mail: javad6463@gmail.com)

۵. کارشناسی ارشد روان شناسی تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بیرجند

مقدمه

امروزه عامل انسانی به عنوان کلیدی ترین و اساسی ترین عنصر سازمان محسوب می شود و اکثر تئوری های جدید سازمان و مدیریت نیز به چنین عامل حساسی اشاره کرده اند (۱). در واقع، منابع انسانی سرمایه های بنیادی سازمان ها و منشا هر گونه تحول و نوآوری در سازمان می باشند (۲). در یک سازمان، انگیزش، نیروی پویایی است که تحرک یا عمل نیروی انسانی را سبب می شود و به عملکرد بهتر می انجامد (۳). افراد دارای بینش ها، نگرش ها و جهان بینی ها و شخصیت های مجزا بوده که هر یک را از دیگری متمایز می سازد. بنابراین، انگیزه ی افراد از کار و فعالیت در یک سازمان به خصوص (صرف نظر از وجوه مشترک) با یکدیگر متفاوت است (۴).

از جمله تلاش های مدیریت در جهت حفظ و نگهداری منابع انسانی، ایجاد رضایت در کارکنان و جلوگیری از عدم رضایت آن هاست. این امر در سازمان های بهداشتی و درمانی که نیروی انسانی نقش اصلی را در ارائه ی خدمات حیاتی ایفا می کند، از اهمیت ویژه ای برخوردار است (۵).

بررسی انجام شده درباره ی دو هزار کارمند و سرپرستان آن ها نشان داده است که وقتی کارکنان در سازمان ابقا شوند، با اعتبار بخشیدن، دادن اطلاعات و مشارکت دادن آنان در امور، احساس شخصیت نموده و برانگیخته می شوند و وقتی کارکنان احساس کنند که مانند افراد مسئول با آنها رفتار می شود و سازمان نیازهای آنها را برآورده میکند، می دانند که چرا کارها را باید انجام داد. آنان در تصمیم گیری پیرامون بهترین راه انجام کار مشارکت می کنند و با رغبت بیشتری در انجام دادن امور به مدیران کمک خواهند کرد (۶).

از آنجایی که نیروی انسانی سرمایه بزرگی برای دستیابی به اهداف در هر سازمانی محسوب می شود و مطالعات حاکی از این است که رضایت شغلی، به بارآوری بسیار منجر شده و کارمندان خشنود بازدهی بیشتری دارند و بازده بالا به پاداش هایی مانند درآمد بالا و ترفیع منجر شده و این عوامل به نوبه خود موجب خشنودی کارمند می گردد. همچنین باعث می شود که کارکنان خشنودتر، سالم تر، منظم تر با وظیفه و مشتاق یادگیری شوند و این عوامل می تواند سبب کم شدن هزینه های سازمان مانند بیمه بازنشستگی شده، مزایای سلامت را دربرداشته باشد و عدم رضایت شغلی کارکنان باعث کاهش روحیه آنان شده و روحیه پایین در کار بسیار نامطلوب است. بنابراین با عنایت به موارد مذکور و اینکه عواملی چند در ایجاد رضایت شغلی کارکنان دخیل می باشد، این مطالعه به منظور بررسی تاثیر عوامل تاثیر گذار بر رضایت شغلی کارکنان بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی ارومیه پرداخت.

مواد و روش ها

پژوهش حاضر، یک مطالعه توصیفی - مقطعی است که در بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی ارومیه انجام یافته است. در این مطالعه کلیه کارکنان شاغل در بیمارستان های آموزشی ارومیه که به صورت قراردادی، پیمانی یا رسمی در قسمت های صف (قسمت های عملیاتی) یا ستاد (قسمت های اداری یا پشتیبانی) بیمارستان مشغول به خدمت هستند، جامعه آماری این مطالعه محسوب گردیده و حجم نمونه در این تحقیق بر اساس فرمول کوکران و با روش نمونه گیری تصادفی برابر ۲۰۳ نفر انتخاب گردید.

ابزار جمع آوری داده ها یک پرسشنامه محقق ساخته با تعداد ۵۰ سؤال و دارای ۴ بخش (اطلاعات فردی، ارزیابی رضایت شغلی، ارزیابی انگیزش کارکنان و مدیران، ارزیابی انگیزش مدیران) بوده و شامل ۹ مورد مقیاس برای تشخیص نظر کارکنان در مورد شغل و جنبه های شغل که عبارت از دستمزد، ترفیع، نظارت، حاشیه سود، پاداش های مشروط (پاداش های مبتنی بر عملکرد)، فرایندهای عامل (قوانین و فرایندهای مورد نیاز)، همکاران، ماهیت کار، ارتباطات بود. برای سنجش روایی آن، از روایی محتوا و صوری استفاده شده و بدین ترتیب بعد از اعمال نظرات اصلاحی صاحب نظران، روایی آن مورد تایید واقع شد و برای سنجش پایایی، با استفاده از آزمون آلفای کراباخ در مطالعات مقدماتی پایایی ارزیابی رضایت شغلی برابر $\alpha = 0/96$ ، انگیزش کارکنان و مدیران برابر $\alpha = 0/88$ و انگیزش مدیران $\alpha = 0/80$ تایید گردید.

برای جمع آوری داده ها، پرسشنامه ها در محیط بیمارستان های آموزشی و به صورت تصادفی در اختیار کارکنان قرار گرفته و پس از تکمیل توسط آزمودنی ها، جمع آوری و اطلاعات مربوط با استفاده از برنامه نرم افزار spss مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت همچنین برای تجزیه و تحلیل در سطح آمار توصیفی از نمودار، جداول، درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی به علت نرمال بودن توزیع داده ها از آزمون پارامتریک همبستگی پیرسون، آزمون تی مستقل و آزمون آنالیز واریانس یک طرفه استفاده گردید.

یافته ها

در این تحقیق ۴۱/۹ درصد مرد و ۵۸/۱ درصد زن، ۲۳/۵ درصد آنان مجرد بقیه متاهل، ۱/۵ درصد آنان بی سواد یا دارای تحصیلات ابتدایی، ۳/۰ درصد آنان دارای تحصیلات راهنمایی و متوسطه، ۸۵/۶ درصد آنان دارای مدرک کاردانی و کارشناسی، ۹/۹ درصد آنان دارای مدرک ارشد و دکترا بودند.

۵۰۰ هزار تومان بود . یافته ها با استفاده از آزمون تی با یک نمونه نشان داد که میزان رضایت کارکنان از شغل شان در بیمارستان های مورد مطالعه بالاتر از متوسط بود. برای کارکنان امنیت شغلی، حقوق زیاد، نیازهای فیزیولوژیکی در مقابل سایر عوامل انگیزشی از اولویت زیادتری برخوردار بود و بیش از بقیه عوامل بر رضایت کارکنان تاثیر داشت (جدول ۱).

همچنین ۵۸/۹ درصد از پرسنل ستادی، ۳۱/۹ درصد از پرسنل خدماتی، ۹/۲ درصد از پرسنل فنی بوده که ۴۶/۲ درصد در وضعیت استخدامی قراردادی، ۲۷/۴ درصد در وضعیت استخدامی پیمانی و ۲۶/۴ درصد در وضعیت استخدامی رسمی قرار داشتند. مضاف بر این میزان دریافتی ۱۲/۳ درصد آنان ۲۰۰ تا ۳۰۰ هزار تومان، میزان دریافتی ۴۸/۸ درصد آنان ۳۰۰ تا ۵۰۰ هزار تومان و میزان دریافتی ۳۸/۹ آنان بالاتر از

جدول ۱. درجه فراوانی عوامل انگیزشی در بین کارکنان بیمارستان های شهر ارومیه به ترتیب اولویت

عوامل انگیزشی	اولویت	فراوانی
امنیت شغلی	۱	۶۳/۵
حقوق زیاد	۲	۵۵/۲
نیازهای فیزیولوژیکی	۳	۴۴/۸
قدرشناسی	۴	۳۹/۴
احترام مدیر	۵	۳۸/۴
علاقه مندی به کار	۶	۳۷/۹
شرایط مناسب کار	۷	۳۰/۵
احساس تعلق به سازمان	۸	۳۰/۰
مرخصی تشویقی	۹	۲۶/۱
احترام همکار	۱۰	۲۶/۱
جو مساعد برای کسب موفقیت	۱۱	۲۶/۱
زمینه مناسب برای رشد و ارتقا در سازمان	۱۲	۲۳/۶
تحسین بوسیله دیگران	۱۳	۲۱/۲
جالب بودن کار	۱۴	۱۹/۷
درک توأم با همدردی همکاران	۱۵	۱۳/۸
توانایی اعمال قدرت بر همکاران	۱۶	۱۱/۳
اضافه کار	۱۷	۴/۹

میزان رضایت از شغل کارکنان مرد و زن وجود دارد . بدین معنی که زن یا مرد بودن تاثیر زیادی در رضایت شغلی آنان داشته و کارمندان مرد دارای رضایت شغلی بیشتری نسبت به کارمندان زن دارند ($p \leq 0/05$). (جدول ۲).

یافته ها بر اساس آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین رضایت از شغل کارکنان بر اساس انگیزش آنها و براساس آزمون تی مستقل بین میزان رضایت از شغل کارکنان متاهل و مجرد رابطه معنی داری وجود ندارد ($p \geq 0/05$). ولی بین

جدول ۲. آمار توصیفی میزان رضایت از شغل کارکنان بر اساس انگیزش و تاهل آنها

رضایت از شغل	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	همبستگی پیرسون	سطح معنی داری
رضایت از شغل	۲۰۲	۱۹۳/۶۷	۱۸/۲۰	۰/۰۴۴	۰/۵۳۲
انگیزش کارکنان	۲۰۲	۷۵/۶۲	۱۴/۵۵		
				مقدار t	
مرد	۸۵	۱۹۹/۴۸	۱۶/۳۲۰	۴/۰۰۶	۰/۰۰۱
زن	۱۱۸	۱۸۹/۴۷	۱۸/۴۰۰		
مجرد	۴۷	۱۹۳/۳۲	۱۷/۲۷۲	-۰/۰۵۰	۰/۹۶۰
متاهل	۱۵۳	۱۹۳/۴۷	۱۸/۴۱۵		

نداشته و میزان رضایت از شغل در کارکنان در گروههای سنی مختلف و میزان تحصیلات و نوع پست سازمانی یکسان می باشد ($p \geq 0/05$). (جدول شماره ۳).

آزمون تحلیل واریانس یکطرفه نیز نشان داد که بین میزان رضایت شغلی کارکنان در گروههای سنی مربوطه، میزان تحصیلات آنها و نوع پست سازمانی تفاوت معنی داری وجود

جدول ۳. آزمون ANOVA نمرات رضایت شغلی کارکنان و متغیرهای دموگرافیک

Sig.	Std.Error	S.D	میانگین		
0/129	2/03	16/93	192/71	سال 20 تا 30	گروههای مختلف سنی
	1/92	17/56	191/78	سال 31 تا 40	
	3/20	20/26	197/23	سال 41 تا 50	
	8/25	23/35	205/00	سال 51 تا 60	
0/165	5/13	8/88	217/00	بیسواد و ابتدایی	میزان تحصیلات
	9/35	22/91	191/50	راهنمایی و متوسطه	
	1/34	17/74	193/34	کاردانی و کارشناسی	
0/07	4/61	20/61	194/40	ارشد و دکترا	نوع پست سازمانی
	1/71	17/88	193/32	ستادی	
	2/51	19/29	196/00	خدماتی	
	2/58	10/64	184/59	فنی	

انواع استخدامی از این نظر تفاوتی با هم ندارند. در واقع کارکنانی که دارای نوع استخدامی رسمی می باشند بیشترین نمره را در رضایت از شغل داشته و بعد از آن کارکنان دارای نوع استخدامی پیمانی بیشترین رضایت از شغل را داشته اند ($p \leq 0/05$).

این در حالی است که بر اساس همین آزمون نوع وضعیت استخدامی در این رابطه معنی دار بوده به طوری که مقایسه دو به دو آنها حاکی از وجود تفاوت معنی دار فقط بین نوع استخدامی قراردادی و رسمی با هم می باشد و سایر

جدول ۴. آزمون ANOVA نمرات رضایت شغلی کارکنان و نوع استخدامی

	Std.Error	S.D	میانگین		
0/021	2/095	19/988	190/37	قراردادی	نوع استخدامی
	1/698	12/474	195/57	پیمانی	
	2/625	18/926	198/85	رسمی	
مقایسه چندگانه نمرات رضایت شغلی بر حسب نوع استخدام					
	Sig.	Std.Error	اختلاف میانگین		
قراردادی	0/21	3/08	-5/20	پیمانی	قراردادی
	0/02 *	3/11	-8/48	رسمی	
	0/61	3/48	-2/27	رسمی	

سال سابقه، ۱۵-۱۱ سال سابقه و ۲۰-۱۶ سال سابقه خدمت تفاوت معنی دار وجود دارد و در واقع کارکنانی که دارای ۲۶-۳۰ سال سابقه کار بودند، بیشترین نمره را در رضایت از شغل داشته اند. ولی بین رضایت از شغل و میزان حقوق دریافتی تفاوت معنی داری مشاهده نمی شود ($p \leq 0/05$).

آزمون تحلیل واریانس یک طرفه نیز نشان داد که بین میزان رضایت شغلی کارکنان و میزان سابقه کار تفاوت معنی داری وجود داشته و میزان رضایت از شغل کارکنان با توجه به سن آنان متفاوت است ($p \leq 0/05$) و فقط بین سابقه خدمت ۲۶-۳۰ سال با گروههای ۱-۵ سال سابقه، ۶-۱۰

جدول ۵. آزمون ANOVA نمرات رضایت شغلی کارکنان و متغیرهای سابقه کار و حقوق دریافتی

Sig.	Std.Error	S.D	میانگین	
۰/۰۰۳	۲/۱۶۳	۱۸/۹۷۸	۱۹۱/۴۸	۱-۵ سال
	۱/۹۷۲	۱۵/۰۲۰	۱۹۲/۰۹	۶-۱۰ سال
	۲/۷۰۷	۱۶/۶۸۵	۱۹۷/۰۸	۱۱-۱۵ سال
	۶/۰۲۳	۲۳/۳۲۵	۱۹۴/۲۷	۱۶-۲۰ سال
	۱۰/۳۸۴	۲۰/۷۶۹	۲۱۱/۰۰	۲۱-۲۵ سال
۰/۴۸۸	۲/۹۸۳	۵/۹۶۵	۲۲۴/۷۵	۲۶-۳۰ سال
	۳/۷۶۰	۱۸/۸۰۱	۱۹۲/۱۶	۲۰ تا ۳۰ هزار تومان
	۲/۰۱۲	۲۰/۰۱۴	۱۹۲/۵۲	۳۰ تا ۵۰ هزار تومان
	۱/۷۴۳	۱۵/۴۹۱	۱۹۵/۵۸	بالتر از ۵۰ هزار

میزان سابقه کار

میزان حقوق دریافتی

بحث

عوامل بیرونی به ترتیب عامل حقوق و دستمزد، امنیت شغلی، شرایط محیط کار، نحوه ی ارتباط با دیگران، سرپرستی و نظارت و خط مشی حاکم بر محیط کار نقش دارند. در حالی که نتایج این تحقیق با این مورد همخوانی نداشته و در این مورد می توان چنین تحلیل نمود که در جامعه ما به واسطه فرهنگ اسلامی عوامل غیر مادی پیشرفت کارها تأثیری بیشتر از عوامل مادی و پول دارند. با این حال هنگامی که سخن از پاداش به میان می آید، از نظر دانشمندان روان شناس پول مهمترین عامل پاداش در جوامع مختلف است (۱۴).

هرزبرگ، از دانشمندان علم مدیریت در پژوهشی علمی این موضوع را به اثبات رسانیده است که برای بسیاری از افراد پول مهمترین عامل انگیزاننده به شمار نمی آید، بلکه پول از عواملی است که جلوی ناراضیاتی از کار را می گیرد. یعنی کمبود حقوق و مزایا در یک سازمان سبب ناراضی می شود ولی نمی توان به طور قاطع گفت که زیادی حقوق و مزایا در یک سازمان تنها عامل رضایت شغلی است. این موضوع توسط دانشمندان دیگر نیز مورد تأیید قرار گرفته است (۱۵).

تحقیقات جالبی در میان کارکنان موسسات صنعتی امریکا صورت گرفته است. در یکی از این تحقیقات از سرپرستان خواستند که سعی کنند خود را جای کارگران بگذارند و عباراتی را به ترتیب اهمیت رتبه بندی کنند. این عبارات چیزهایی را که ممکن بود کارگران از کارشان بخواهند، توصیف می کردند. به سرپرستان تأکید گردید که در رتبه بندی عبارات فکر نکنند که خود چه می خواهند، بلکه فکر کنند که کارگران چه می خواهند. علاوه بر سرپرستان، از خود کارگران نیز خواسته شد همان عبارات را با توجه به آنچه که بیش از هر چیز از کار خود می طلبیدند رتبه بندی نمایند. نتایج نشان داد که سرپرستان عموماً مزد کافی، تأمین شغلی، ارتقا و شرایط مناسب برای کار کردن را به عنوان چیزهایی که کارگران بیشتر از همه چیز از کار خود می خواهند، رتبه بندی کردند. در مقابل، کارگران احساس

نتایج این پژوهش نشان داد که از بین متغیرهای دموگرافیک تنها جنسیت، وضعیت استخدامی و میزان سابقه کاری رابطه معنی داری با رضایت شغلی کارکنان دارند. نتایج این قسمت از تحقیق با نتایج پژوهش کواری (۷) [۱۳۷۳] تحت عنوان "بررسی رابطه رضایت شغلی پرسنل درمانی با نحوه عملکرد مدیران در بیمارستان های وابسته به وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در سطح تهران"، میر باقری (۸) [۱۳۷۵] با عنوان "بررسی رضایت شغلی کارکنان مدیریت درمان تأمین اجتماعی استان گیلان"، افشین خوشیخت (۹) [۱۳۷۳] با عنوان "بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان بیمارستان های آموزشی تابعه علوم پزشکی ایران از عوامل طرح طبقه بندی مشاغل"، زهرا آذربین (۱۰) [۱۳۷۶] با عنوان "بررسی نظر پرستاران در مورد عوامل موثر بر رضایت شغلی آنان در بیمارستان های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی گیلان" و فاطمه رعنائی (۱۱) [۱۳۷۸] با عنوان "بررسی رضایت شغلی مدیران بیمارستان های شهرستان رشت" همخوانی داشته به طوری که این تحقیقات نیز نشان داده اند که بین رضایت شغلی و جنس سنین خدمتی رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین در تحقیقی که چسمر در مورد نقش جنسیت در انگیزش انجام داده و نشان داده است که انگیزه کسب موفقیت در مدیران زن بیش از مدیران مرد است، همخوانی دارد.

نتایج این تحقیق در مورد عدم وجود رابطه ی بین میزان تحصیلات آموذنی با رضایت شغلی نیز با تحقیق صورت گرفته توسط صالحی بیگی (۱۲) همخوانی دارد.

در این تحقیق نتایج حاکی از عدم وجود رابطه ای بین میزان حقوق دریافتی با رضایت شغلی بوده است در حالی که در مطالعه ای که بخشی و همکاران (۱۳) جهت تعیین عوامل موثر بر انگیزش شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان انجام داد، نتایج نشان داده است که در بین

نتیجه گیری

با توجه به یافته های این پژوهش، سابقه کار بالاتر و امنیت شغلی بالاتر همبستگی معنادار و مثبتی با رضایت شغلی کارکنان داشت که به نظر می رسد کارکنان با امنیت شغلی بالاتر از سابقه ی شغلی بالاتری نیز برخوردار باشند و به سال های بیشتری از خدمت رسیده باشند. به عبارت دیگر کارکنانی که استخدام رسمی بودند از پیمانی ها رضایت بیشتری داشتند و همینطور کارکنان پیمانی از کارکنان قراردادی رضایتشان بیشتر بود که متعاقباً سابقه ی رسمی ها از پیمانی ها بیشتر و پیمانی ها از قراردادی ها بیشتر بود. یعنی به صورت ضمنی امنیت شغلی بیشتر تعیین کننده ی سابقه ی بالاتر نیز هست. بنابراین، با توجه به اهمیت بحث امنیت شغلی در پژوهش حاضر، این امر مستلزم توجه ویژه ی سیاستگذاران و مدیران تصمیم گیر را در خصوص ارتقاء امنیت شغلی می باشد.

تقدیر و تشکر

بدین وسیله از مسئولین و همکاران محترم بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی ارومیه که نهایت همکاری را با پژوهشگران داشته اند صمیمانه سپاسگزاریم.

می کردند چیزهایی که بیشتر از همه می خواستند عبارت بود از قدردانی کامل درمقابل انجام کار، احساس مشارکت و اهمیت در کار، درک توأم با همدردی از لحاظ مشکلات شخصی که همه این محرکات به انگیزه های تعلق و احترام مربوط است. جالب توجه این است که چیزهایی که کارگران بیشتر طالب بودند به وسیله سرپرستان آنها به عنوان کم اهمیت ترین موضوع رتبه بندی شده بودند. در برخی موارد، از جانب سرپرستان نسبت به چیزهایی که واقعا بیشترین اهمیت را برای کارگران دارند، حساسیت بسیار اندکی نشان داده می شود. ظاهرا آنها فکر می کنند محرکات ارضا کننده نیازهای فیزیولوژیکی و ایمنی از لحاظ کارگران بیشترین اهمیت را دارند. یک مدیر با هر چه بیشتر نزدیک کردن ادراک خود به واقعیت (زیردستانش واقعا چه می خواهند؟) غالباً می تواند بر اثربخشی خود در کار کردن با آنها بیفزاید (۱۶).

نتایج این تحقیق بیانگر عدم وجود همبستگی بین انگیزش و رضایت بود. مطالعه انجام یافته توسط موحد و همکاران (۱۷) میان پرستاران شاغل در مراکز آموزشی و درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی ارومیه نیز با این مورد همخوانی دارد.

منابع

۱. حاج شریف محمود. ارزشیابی عملکرد نیروی انسانی. تهران. انتشارات مجتمع صنعتی ترانسامیک، ۱۳۷۳: ۳۵-۴۸.
۲. بت شکن مجید. بهبود مدیریت و انگیزش کارمندان، موسسات و سازمان ها. پروژه تحقیقاتی دانشگاه علوم پزشکی تبریز، سال ۱۳۷۵: ۱۳-۲۳.
3. Alerdton D, Cameron S. Education Management Skills: Motivating employees. Translated by Mahdi Iranian doctor underflow race. Management Education and Research Institute Publications, 2002.
۴. هروآبادی شفیقه، مرغابی اکرم. مدیریت پرستاری و مامایی. تهران، انتشارات دانشگاه علوم پزشکی ایران، ۱۳۷۸: ۴۵-۶۹.
۵. آصف زاده سعید، رضاپور عزیز. مدیریت بهداشت و درمان. انتشارات دانشگاه علوم پزشکی قزوین و نشر حدیث امروز، قزوین، ۱۳۸۶: ۱۱۲-۱۱۹.
6. Research and Consulting, Message Management, Management Education and Research Institute Publications, 2001: 59.
۷. کواری حمید. بررسی رابطه ی بین رضایت شغلی و کاردرمانی در مدیریت بیمارستان های وابسته به وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی در تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد. تهران. دانشگاه شهید بهشتی دانشکده پرستاری و مامایی. ۱۳۷۴: ۳۵-۶۹.
۸. باقری حسین. بررسی رضایت شغلی و مدیریت رفاه کارمندان استان گیلان در سال ۱۳۷۵. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی. دانشگاه آزاد واحد رشت. ۱۳۷۶: ۵۳-۷۵.
۹. خوشبخت علی. بررسی رضایت شغلی در پرستاران بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی گیلان. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران. ۱۳۷۵: ۴۴-۸۶.
۱۰. آذربین زهرا. ارزشیابی عوامل موثر بر رضایت شغلی پرستاران بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی گیلان. پایان نامه کارشناسی ارشد پرستاری. دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی دانشکده پرستاری و مامایی. تهران. ۱۳۷۷: ۳۹-۹۶.

15. Richard M. Stallman. Styrz, Lyman W. Porter. Translated by Seyed Aminollah Alavi. Public Administration Training Centre, Page 193.
۱۶. موسسه بانک ملی ایران، عوامل موثر بر انگیزش کارمندان در یک سازمان. انتشارات بانک ملی ایران. تهران. ۱۳۸۹: ۲۳-۴۵.
۱۷. رحیمی رضا. انگیزش شغلی. مجله پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی تهران. تهران. سال دوم شماره دوم. ۱۳۸۴: ۱۸-۲۴.
۱۱. رعنائی فاطمه. بررسی رضایت شغلی مدیران بیمارستان های رشت. مقاله در کتابچه اولین همایش مدیریت بیمارستان، تهران، ۱۳۸۲: ۶۵
۱۲. صالحی بیگی علی. رابطه بین عقاید انگیزشی مدیران و رضایت کارمندان. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده مدیریت، دانشگاه فردوسی مشهد. ۱۳۸۳: ۶۵-۹۷.
۱۳. بخشی علی آبادی حسین. عوامل موثر بر انگیزش کارندان دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان. مجله ی علوم پزشکی رفسنجان، رفسنجان، ۱۳۸۴: ۳۳-۴۱
14. Alavi S. How to pay your salary and productivity linked performance. Strategy change in 1992;14:40.