

## بررسی رابطه بین جو سازمانی و انگیزش شغلی پرستاران شاغل در بیمارستانهای منتخب نظامی شهر تهران

نادر مرکزی مقدم<sup>۱</sup>، ریحانه رحمتی<sup>۲</sup>، مزگان محمدی مهر<sup>۳</sup>، عبادالله شیری<sup>۴</sup>، ساناز زرگر بالای جمع<sup>۵\*</sup>

تاریخ دریافت: ۹۴/۴/۲۳

تاریخ پذیرش: ۹۵/۹/۱

### چکیده:

**زمینه و هدف:** توسعه خدمات پرستاری علاوه بر برخورداری از کادر پرستاری مجرب و توانمند، مستلزم وجود پرستارانی با انگیزه در یک محیط کاری مناسب می باشد. این مطالعه با هدف تعیین رابطه جو سازمانی و انگیزش شغلی پرستاران شاغل در بیمارستانهای منتخب نظامی شهر تهران در سال ۱۳۹۴ انجام شد.

**مواد و روش ها:** این مطالعه، توصیفی - تحلیلی از نوع مقطعی و کاربردی بود. نمونه مورد پژوهش، ۳۴۰ پرستار کارشناس و بالاتر، با حداقل یکسال سابقه خدمت بودند که به شیوه تصادفی طبقه بندی شده بر اساس سنوات خدمت در چهار بیمارستان نظامی شهر تهران انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها، پرسشنامه های انگیزش شغلی و توصیف جو سازمانی بود. برای تجزیه و تحلیل داده ها، آزمونهای آماری توصیفی و تحلیلی نظیر ضریب همبستگی پیرسون به کار گرفته شد.

**یافته ها:** ۵۵/۴٪ از شرکت کنندگان را زنان تشکیل دادند. میانگین سنی شرکت کنندگان در پژوهش ۹/۱ ± ۳۲/۲۲ بود. در خصوص مولفه های جو سازمانی، بیش از نیمی از پرستاران، مولفه روحیه گروهی را بالا و مولفه های مزاحمت، علاقمندی، صمیمیت، ملاحظه گری، فاصله گیری، نفوذ و پویایی و تاکید بر تولید را متوسط ارزیابی کردند. بین کلیه ابعاد انگیزش شغلی با مولفه های جو سازمانی شامل علاقمندی، صمیمیت، ملاحظه گری، فاصله گیری، نفوذ و پویایی و تاکید بر تولید رابطه خطی مستقیم و معنی دار دیده شد. ( $P < 0/05$ ). همچنین بین ابعاد روانی و اداری انگیزش شغلی با مولفه جو سازمانی مزاحمت، رابطه خطی معکوس و معنی دار وجود داشت (به ترتیب  $P = 0/014$  و  $P = 0/019$ ).

**نتیجه گیری:** با توجه به ارتباط کلیه مولفه های جو سازمانی با ابعاد انگیزش شغلی، تلاش در جهت بهبود این مولفه ها، تاثیر قابل توجهی بر بهبود انگیزش شغلی کارکنان و کاهش غیبت از کار و نارضایتی آنها خواهد داشت.

**کلمات کلیدی:** جو سازمانی، انگیزش شغلی، پرستاران، بیمارستانهای نظامی

<sup>۱</sup> استادیار گروه پزشکی اجتماعی و بهداشت نظامی، دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی آجا، تهران، ایران

<sup>۲</sup> کارشناس مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی آجا، تهران، ایران

<sup>۳</sup> استادیار گروه میکروبی شناسی دانشکده پیراپزشکی و رییس مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی آجا، تهران، ایران

<sup>۴</sup> کارشناس ارشد اپیدمیولوژی، گروه پزشکی اجتماعی و بهداشت نظامی، دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی آجا، تهران، ایران

<sup>۵</sup> استادیار گروه پزشکی اجتماعی و بهداشت نظامی، دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی آجا، تهران، ایران (\* نویسنده مسوول)، آدرس الکترونیکی:

sanazzargar@gmail.com، تلفن تماس: ۰۹۱۲۳۹۰۹۰۷۸، نمابر: ۸۸۹۸۹۱۲۹

**مقدمه:**

سلامت نیروی کار، خلاقیت و نوآوری، تحرک و پویایی و ارزش آفرینی از مواردی هستند که سازمانها را موظف و ترغیب مینمایند به نیروی انسانی توجه خاصی داشته باشند، زیرا نقش کارکنان در سازمانها، آشکار و با اهمیت است (۱). چنانچه به فرآیند مدیریت منابع انسانی توجه نماییم، خواهیم یافت که نگهداری و ارتقای نیروی انسانی از اهمیت قابل توجهی در مقایسه با دیگر اجزای این فرآیند برخوردار است و اگر نقصانی در این مرحله از فرآیند صورت پذیرد، اتلاف منابع زیادی را به همراه خواهد داشت. بنابراین برای درک برداشت کارکنان از عملکردها و فعالیت های سازمان خصوصا در حوزه منابع انسانی، ضرورت دارد به مقوله انگیزش توجه ویژه ای صورت پذیرد (۲). عامل منابع انسانی می تواند نقش مهمی در بهره برداری از منابع فیزیکی ایفا کند و یکی از شرایط مهم و اساسی برای رسیدن به هدف در هر کاری برانگیختن و ایجاد انگیزه در افرادی است که آن کار را انجام می دهند (۳).

پرستاری یکی از حرفه های مورد توجه پژوهشگران جهت بررسی انگیزش شغلی می باشد. پرستاری به معنای کمک به افراد و گروهها برای حفظ و نگهداری سطح سلامت با استفاده از اهداف و روشهای معین و ارزشیابی مراقبت و درمان است (۴).

مراقبت پرستاری، بکارگیری اصول علمی برای دستیابی به اهداف درمانی در پزشکی، حفظ سلامتی و پیشگیری از بیماریها است. با توجه به تماس مداوم پرستاران با بیماران، نقش آنها در حفظ سلامت و ایجاد اعتماد در بیماران از بیشترین اهمیت برخوردار می باشد و نحوه اداره مراقبت پرستاری منعکس کننده تصویری از کیفیت خدمات درمانی بیمارستان می باشد (۵).

انگیزه، یک اصطلاح کلی است که زمینه مشترک بین نیازها، شناختها و هیجانها را مشخص می کند که هر یک از اینها فرآیندی درونی است که رفتار را نیرومندانهدایت می کند. منابع انسانی کارآمد و پرانگیزه، درافزایش اثربخشی و پیشبرد اهداف سازمان نقشی مهم و اساسی ایفا می کنند. شناخت میزان انگیزه کارکنان به مدیران در پیشرفت و بهبود بهره وری منابع انسانی یاری می رساند (۶). نیروی انسانی برانگیخته شده برای انجام وظایف خود، مهمترین عامل بهره وری است و انگیزش شغلی کارکنان با افزایش سطح روحیه و رضایت شغلی کارکنان فراهم می آید (۷).

از عوامل موثر بر انگیزش سازمانی، جو سازمانی می باشد. جو یا اقلیم سازمانی اصطلاحی است وسیع که به ادراک کارکنان از محیط عمومی کار اطلاق شده و متاثر از سازمان

رسمی، غیر رسمی، شخصیت افراد و رهبری سازمان است (۸). جو مجموعه ای از ویژگیهایی است که یک سازمان را از سازمانی دیگر متمایز می سازد. شیوه عملکرد فرد در سازمان به نوع شخصیت فرد، نقشی که در سازمانی بر عهده دارد و نیز موقعیت و شرایط سازمانی بستگی دارد. جو سازمانی در همه ابعاد سازمان جریان دارد، بنابراین ضمن تاثیرگذاری در سلوک و حالات رفتاری اعضا، رفتار سازمانی آنها را نیز تحت تاثیر قرار می دهد (۱۰).

نتایج انگیزش شغلی شامل تمایل و کشش به ماندن در محیط کار، حضور بالا و افزایش فعالیتهای شغلی، مخصوصا در زمان افزایش بارکاری می باشد. پرستاران با انگیزه، برخوردارهای کمتری به خاطر غیبت از کار، درجه بالاتری از تولید خلاقانه و حل سریع مشکلات، مشارکت بیشتر در تصمیم گیریها، توانمند سازی کاری و رضایت شغلی بهبود یافته دارند (۱۱).

جو سازمانی مثبت کارکنان، تعهد به سازمان را تشویق کرده و باعث می شود که کارکنان احساس کنترل بیشتر روی کار خود داشته و در نتیجه به سازمان خود متعهد تر شوند. استفاده از جو سازمانی به عنوان یک ابزار مدیریتی می تواند انگیزش شغلی کارکنان را افزایش دهد، زیرا یک مدیر توانمند می تواند جو سازمانی را تغییر دهد. محیط کار بر روی تجربه پرستاران از کار، داشتن کنترل روی کار و درگیری شغلی و انگیزش تاثیر دارد (۱۲). حفظ پرستاران شایسته و متعهد و ارتقاء سطح تعهد سایر کارکنان با بهبود مولفه های جو سازمانی منجر به بهبود اهداف سازمانی بیمارستانها و ارائه خدمات درمانی کارا به جامعه خواهد شد (۱۳).

نتایج مطالعه ای که توسط رستم کلایی و همکاران با هدف بررسی ارتباط مولفه های جو سازمانی و تعهد سازمانی پرستاران در بیمارستانهای دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام شد. نشان داد بهبود جو سازمانی می تواند افزایش قابل توجهی در تعهد سازمانی پرستاران ایجاد نماید (۱۳). همچنین نتایج مطالعه دلگشایی و همکاران نشان داد جو سازمانی تاثیر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی کارکنان و مدیران دارد. بهبود در جو سازمانی می تواند باعث افزایش تعهد کارکنان و مدیران به سازمان شود و می تواند پیوسته منجر به حفظ توانایی ها و مزایای رقابتی سازمان گردد (۱۰).

توسعه خدمات پرستاری علاوه بر برخورداری از کادر پرستاری مجرب و توانمند، مستلزم وجود پرستارانی با انگیزه در یک محیط کاری مناسب می باشد. لذا این مطالعه با هدف تعیین رابطه جو سازمانی و انگیزش شغلی پرستاران شاغل در بیمارستانهای منتخب نظامی شهر تهران در سال ۱۳۹۴ انجام شد.

## مواد و روشها:

پژوهش حاضر توصیفی - تحلیلی از نوع مقطعی و کاربردی بود که در بیمارستانهای منتخب نظامی شهر تهران در سال ۹۴ انجام گردید. جامعه پژوهش شامل کلیه پرستاران شاغل در ۴ بیمارستان نظامی شهر تهران بودند. نمونه های پژوهش پرستاران کارشناس و بالاتر شاغل در چهار بیمارستان منتخب نظامی با حداقل یکسال سابقه خدمت بودند که به شیوه تصادفی طبقه بندی شده بر اساس سنوات خدمت (کمتر از ۱۰ سال - ۱۱ تا ۲۰ سال - ۲۱ سال و بیشتر) از میان جامعه پژوهش انتخاب شدند. شایان ذکر است پرستاران دارای مدرک کاردانی وارد این مطالعه نشدند. در تعداد نمونه بر اساس فرمول کوکران در سطح اطمینان ۹۵٪، ۳۴۰ نفر محاسبه شد. تعداد نمونه در هر بیمارستان متناسب با تعداد پرستاران شاغل در آن بیمارستان تعیین گردید و نمونه گیری به نحوی انجام شد که علاوه بر در نظر گرفتن سنوات خدمت، پرستاران شاغل در کلیه بخش های بیمارستان بطور متناسب در پژوهش شرکت نمایند. ابزار گردآوری داده ها در این پژوهش، ۲ پرسشنامه شامل پرسشنامه انگیزش شغلی (۲۶ سوال) و پرسشنامه توصیف جو سازمانی هاپلین و کرافت<sup>۱</sup> (۳۲ سوال) بود.

پرسشنامه انگیزش شغلی دارای پنج بعد روانی (سوالات ۱ تا ۷)، رفاهی (سوالات ۸ تا ۱۳)، آموزشی (سوالات ۱۴ تا ۲۱)، مالی (سوالات ۲۲ تا ۲۳) و اداری (سوالات ۲۴ تا ۲۶) بود. سوالات پرسشنامه انگیزش شغلی به صورت مقیاس ۵ درجه ای لیکرت بر روی یک پیوستار، عالی (امتیاز ۵)، خوب (امتیاز ۴)، متوسط (امتیاز ۳)، ضعیف (امتیاز ۲) و خیلی ضعیف (امتیاز ۱) امتیازدهی شد. این پرسشنامه توسط والی و همکاران در مطالعه ای تحت عنوان بررسی عوامل موثر بر انگیزش شغلی پرستاران شاغل در بخشهای بستری بیمارستانهای آموزشی تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی کرمان در سال ۱۳۸۶ مورد استفاده قرار گرفت (۹) که با توجه به تغییراتی که بر اساس محیط نظامی پژوهش در گزینه های این پرسشنامه داده شد، روایی صوری و محتوایی آن مجدداً بر اساس نظر اساتید و صاحب نظران بررسی و مورد تایید قرار گرفت. به منظور سنجش پایایی ابزار از روش محاسبه ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد (۰/۸۶). دامنه نمرات بین ۲۶-۱۳۰ بود که برای هریک از ابعاد پنج گانه میانگین مربوطه محاسبه شد. شایان ذکر است ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده در پرسشنامه والی و همکاران جهت سنجش پایایی ۰/۹۲ بوده است (۹).

پرسشنامه جو سازمانی با استفاده از پرسشنامه جو سازمانی هاپلین و کرافت مورد بررسی قرار گرفته که شامل ۳۲ سوال بود

و هشت بعد از ابعاد رفتاری کارمند و مدیر، شامل روحیه گروهی (سوالات ۱ تا ۴)، مزاحمت (سوالات ۵ تا ۸)، علاقمندی (سوالات ۹ تا ۱۲)، صمیمیت (سوالات ۱۳ تا ۱۶)، ملاحظه گری (سوالات ۱۷ تا ۲۰)، فاصله گیری (سوالات ۲۱ تا ۲۴)، نفوذ و پویایی (سوالات ۲۵ تا ۲۸) و تاکید بر تولید (سوالات ۲۹ تا ۳۲) را دربر می گرفت. برای امتیاز دادن به سوالات از مقیاس پنج درجه ای خیلی کم (۱)، کم (۲)، متوسط (۳)، زیاد (۴)، خیلی زیاد (۵) استفاده شد. دامنه نمرات بین ۳۲-۱۶۰ بود که برای هر یک از ابعاد هشت گانه میانگین مربوطه محاسبه می شود. در هر بعد نمرات ۹/۹-۴ به عنوان سطح پایین، نمرات ۹/۱۴-۱۰ به عنوان سطح متوسط و ۲۰-۱۵ به عنوان سطح بالا در نظر گرفته شد. پرسشنامه جو سازمانی توسط دلگشایی و همکاران استفاده شده و روایی و پایایی آن سنجیده شده است. ضریب پایایی پرسشنامه ۰/۸۳۷ بوده است (۱۰).

جهت گردآوری داده ها، پژوهشگر به بیمارستانهای مورد مطالعه مراجعه و پس از هماهنگی با مسئولین بیمارستانها جهت اجازه ورود به بخشها، پرستاران واجد شرایط پژوهش را به صورت نمونه گیری تصادفی از جامعه پژوهش انتخاب و ابزار جمع آوری اطلاعات را جهت تکمیل در اختیار آنها قرار داد. پرسشنامه های تکمیل شده در همان شیفت یا شیفت بعدی جمع آوری شدند. علاوه بر کسب اجازه از مسئولین بیمارستان های مورد مطالعه، اهداف پژوهش برای پرستاران توضیح داده شد و به ایشان اطمینان داده شد که مشارکت آنها در مطالعه اختیاری بوده و اطلاعات کسب شده محرمانه باقی خواهد ماند. باتوجه به پیگیری های انجام شده، نرخ پاسخگویی به پرسشنامه ها ۱۰۰ درصد بود. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار آماری SPSS نسخه ۱۶ استفاده شد و آزمونهای آماری توصیفی و تحلیلی و ضریب همبستگی پیرسون به کار گرفته شد. سطح معنی داری در این مطالعه کمتر از ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

۵۵/۴٪ از شرکت کنندگان را زنان تشکیل دادند. ۶۶٪ متاهل بودند و ۷۹/۷٪ شرکت کنندگان پرسنل رسمی و پیمانی بودند. همچنین ۸۶/۸٪ پرستار، ۷/۳٪ سرپرستار، ۵/۶٪ سوپروایزر و ۰/۳٪ مدیر پرستاری در این مطالعه شرکت نمودند. میانگین سنی شرکت کنندگان در پژوهش  $32/22 \pm 9/8$  بود. میانگین سنوات خدمت شرکت کنندگان در پژوهش  $8/9 \pm 13/1$  بود. همان گونه که در جدول شماره ۱ ملاحظه می شود، میانگین امتیاز و انحراف معیار مولفه های روانی، رفاهی، آموزشی، مالی و اداری به ترتیب  $5/26 \pm 20/60$  (سطح متوسط)،  $4/54 \pm 13/13$  (پایین)،  $6/38 \pm 9/19$  (متوسط)،  $1/77 \pm 3/90$  (پایین) و  $2/61 \pm 7/67$  (متوسط) بود.

<sup>1</sup>Halpinand Croft

## یافته ها:

جدول ۱: آماره های توصیفی مولفه های انگیزش شغلی پرستاران مورد مطالعه در بیمارستانهای منتخب نظامی شهر تهران

میانگین امتیاز وانحراف معیار	سطح امتیاز						امتیاز کسب شده		دامنه استاندارد امتیاز		امتیاز مولفه ها
	درصد در سطح بالا	سطح بالا	درصد در سطح متوسط	سطح متوسط	درصد در سطح پایین	سطح پایین	حداکثر	حداقل	حداکثر	حداقل	
۲۰/۶۰ ± ۵/۲۶	۱۱/۱٪	۲۷-۳۵	۶۹/۵٪	۱۷-۲۶/۹	۱۹/۴٪	۷-۱۶/۹	۳۳	۷	۳۵	۷	روانی
۱۳/۱۳ ± ۴/۵۴	۴/۱٪	۲۲-۳۰	۳۹/۹٪	۱۴-۲۱/۹	۵۶٪	۶-۱۳/۹	۲۸	۶	۳۰	۶	رفاهی
۱۹/۱۹ ± ۶/۳۸	۵/۶٪	۳۰-۴۰	۵۰/۴٪	۱۹-۲۹/۹	۴۴٪	۸-۱۸/۹	۳۷	۸	۴۰	۸	آموزشی
۳/۹۰ ± ۱/۷۷	۴/۴٪	۸-۱۰	۲۹/۳٪	۵-۷/۹	۶۶/۳٪	۲-۴/۹	۱۰	۲	۱۰	۲	مالی
۷/۶۷ ± ۲/۶۱	۱۴/۷٪	۱۱-۱۵	۵۲/۲٪	۷-۱۰/۹	۳۳/۱٪	۳-۶/۹	۱۵	۳	۱۵	۳	اداری

جدول ۲: آماره های توصیفی مولفه های جوسازمانی پرستاران مورد مطالعه در بیمارستانهای منتخب نظامی شهر تهران

میانگین امتیاز و انحراف معیار	سطح امتیاز			دامنه استاندارد امتیاز		امتیاز مولفه ها
	بالا (۱۵-۲۰)	متوسط (۱۰-۱۴/۹)	پایین (۴-۹/۹)	حداکثر	حداقل	
۱۴/۹۷ ± ۲/۷۵	۵۶/۶٪	۴۰/۸٪	۲/۶٪	۲۰	۴	روحیه گروهی
۱۱/۰۹ ± ۳/۷۶	۱۸/۸٪	۴۴/۵٪	۳۶/۷٪	۲۰	۴	مزاحمت
۱۳/۶۰ ± ۳/۳۱	٪۳۹	۵۰/۱٪	۱۰/۹٪	۲۰	۴	علاقتمندی
۱۳/۱۸ ± ۳/۰۵	۳۳/۴٪	٪۵۶	۱۰/۶٪	۲۰	۴	صمیمیت
۱۱/۸۳ ± ۴/۱۶	٪۲۴	۴۹/۳٪	۲۶/۷٪	۲۰	۴	ملاحظه گری
۱۲/۳۵ ± ۳/۲۱	۲۴/۶٪	۵۸/۴٪	٪۱۷	۲۰	۴	فاصله گیری
۱۱/۵۸ ± ۴/۲۸	۲۴/۴٪	۴۲/۸٪	۳۲/۸٪	۲۰	۴	نفوذ و پویایی
۱۲/۲۶ ± ۳/۹۰	۲۸/۵٪	۴۷/۲٪	۲۴/۳٪	۲۰	۴	تاکید بر تولید

بین بعد آموزشی انگیزش شغلی با شش مولفه جو سازمانی که دربرگیرنده علاقتمندی ( $P < 0/001$ )، صمیمیت ( $P = 0/001$ )، ملاحظه گری ( $P < 0/001$ )، فاصله گیری ( $P = 0/006$ )، نفوذ و پویایی ( $P < 0/001$ )، و تاکید بر تولید ( $P < 0/001$ ) بود، رابطه خطی مستقیم و معنی دار وجود داشت.

علاوه بر این بین بعد مالی انگیزش شغلی با مولفه های جو سازمانی شامل روحیه گروهی ( $P = 0/022$ )، علاقتمندی ( $P = 0/032$ )، ملاحظه گری ( $P = 0/001$ )، فاصله گیری ( $P = 0/006$ )، نفوذ و پویایی ( $P < 0/001$ )، و تاکید بر تولید ( $P = 0/002$ )، رابطه خطی مستقیم و معنی دار به دست آمد.

و در پایان بین بعد اداری انگیزش شغلی با مولفه های علاقتمندی ( $P < 0/001$ )، صمیمیت ( $P = 0/039$ )، ملاحظه گری ( $P < 0/001$ )، فاصله گیری ( $P = 0/049$ )، نفوذ و پویایی ( $P < 0/001$ )، و تاکید بر تولید ( $P = 0/001$ )، رابطه خطی مستقیم و معنی دار و با مولفه مزاحمت ( $P = 0/019$ ) رابطه خطی معکوس و معنی دار دیده شد.

همانگونه که در جدول شماره ۲ ملاحظه می شود، بیشترین میانگین مربوط به مولفه روحیه گروهی ( $14/97 \pm 2/75$ ) و کمترین میانگین مربوط به مولفه مزاحمت ( $11/09 \pm 3/76$ ) بود. در جدول شماره ۳ ملاحظه می شود، بین بعد روانی انگیزش شغلی با مولفه های جو سازمانی نظیر علاقتمندی ( $P < 0/001$ )، صمیمیت ( $P < 0/001$ )، ملاحظه گری ( $P < 0/001$ )، فاصله گیری ( $P = 0/003$ )، نفوذ و پویایی ( $P = 0/006$ )، رابطه خطی مستقیم و معنی دار و با مولفه مزاحمت ( $P = 0/014$ ) رابطه خطی معکوس و معنی دار وجود داشت.

همچنین بین بعد رفاهی انگیزش شغلی با مولفه های جو سازمانی شامل علاقتمندی ( $P = 0/001$ )، صمیمیت ( $P = 0/013$ )، ملاحظه گری ( $P < 0/001$ )، فاصله گیری ( $P < 0/001$ )، نفوذ و پویایی ( $P < 0/001$ ) و تاکید بر تولید ( $P < 0/001$ ) رابطه خطی مستقیم و معنی دار دیده شد.

جدول ۳: بررسی ارتباط بین مولفه های جو سازمانی و ابعاد انگیزش شغلی در پرستاران مورد مطالعه در بیمارستانهای منتخب نظامی شهر تهران

اداری	مالی	آموزشی	رفاهی	روانی	ابعاد انگیزش شغلی مولفه های جو سازمانی
-۰/۰۵۴	-۰/۱۲۴	-۰/۰۴۸	-۰/۰۸۳	۰/۰۴۲	روحیه گروهی
-۰/۱۲۷	۰/۰۵۵	-۰/۰۹۱	-۰/۰۳۳	-۰/۱۳۴	مزاحمت
۰/۲۱۲	۰/۱۱۶	۰/۲۱۵	۰/۱۷۵	۰/۳۱۵	علاقمندی
۰/۱۱۲	۰/۰۷۶	۰/۱۷۲	۰/۱۳۴	۰/۱۹۹	صمیمیت
۰/۲۳۴	۰/۱۷۸	۰/۲۳۲	۰/۱۹۹	۰/۱۹۳	ملاحظه گری
۰/۱۰۷	۰/۱۴۹	۰/۱۴۸	۰/۲۰۸	۰/۱۴۸	فاصله گیری
۰/۲۳۶	۰/۲۰۵	۰/۲۰۲	۰/۲۳۲	۰/۱۶۱	نفوذ و پویایی
۰/۱۷۷	۰/۱۶۴	۰/۲۰۵	۰/۲۰۵	۰/۱۵۰	تاکید بر تولید

### بحث و نتیجه گیری:

است در حیطه روحیه گروهی، صمیمیت و علاقمندی به نتایج مشابهی دست یافته اند ولی شرکت کنندگان در مطالعه سطح مزاحمت را پایین و فاصله گیری، نفوذ و پویایی و تاکید بر تولید را بالا ارزیابی کرده اند (۱۰). تفاوت در نتایج حاصله در برخی مولفه ها می تواند به دلیل انجام این پژوهش در بیمارستانهای نظامی و شرایط خاص سازمانی حاکم بر جو بیمارستان باشد.

رابطه مستقیم و معنی دار مولفه های جو سازمانی شامل علاقمندی، صمیمیت، ملاحظه گری، فاصله گیری، نفوذ و پویایی و تاکید بر تولید با ابعاد روانی، رفاهی، آموزشی، مالی و اداری انگیزش شغلی بیانگر آن است که با بهبود این مولفه ها می توان انگیزش پرستاران را افزایش داد و رابطه معکوس مولفه مزاحمت با ابعاد انگیزش شغلی نشان می دهد به منظور افزایش انگیزه پرستاران، نقش شیوه مدیریت مدیران پرستاری، حقوق و مزایای شغلی و ایجاد فرصت رشد و یادگیری در بیمارستان را نباید نادیده گرفت. نیروی انسانی با انگیزه برای انجام وظایف خود مهمترین عامل بهره وری می باشد. برای افزایش روحیه و انگیزش کارکنان لازم است به ارضای نیازهای آنان در محیط کار توجه شود و تنها مدیرانی می توانند موجبات ارضای نیازهای مراتب بالای کارکنان تحت نظارت خود را فراهم سازند که جو سازمانی مناسب را درون سازمان به وجود آورده باشند.

در مطالعه ای که توسط فولادوند با هدف تعیین رابطه جو سازمانی با سلامت روانی کارکنان بیمارستانهای دولتی شهرستان ایلام انجام شده است، یافته ها نشان می دهد جو سازمانی مناسب می تواند در انگیزش کارکنان، مشارکت کارکنان در تصمیم گیری ها و افزایش خلاقیت و نوآوری آنان موثر باشد. سیستم عادلانه پرداخت حقوق و مزایای شغلی بر

این مطالعه با هدف تعیین رابطه جو سازمانی و انگیزش شغلی پرستاران شاغل در بیمارستانهای منتخب نظامی شهر تهران در سال ۱۳۹۴ انجام شده است. یافته های مطالعه نشان داد بیش از نیمی از پرستاران در زمینه جو سازمانی، مولفه روحیه گروهی را بالا و مولفه های مزاحمت، علاقمندی، صمیمیت، ملاحظه گری، فاصله گیری، نفوذ و پویایی و تاکید بر تولید را متوسط ارزیابی کرده اند. همچنین مولفه های انگیزش شغلی روانی، آموزشی و اداری در سطح متوسط و مولفه های رفاهی و مالی در سطح پایین قرار داشت. در مطالعه کوهی رستمکلائی و همکاران که با هدف تعیین ارتباط مولفه های جو سازمانی و تعهد سازمانی پرستاران در بیمارستانهای دانشگاه علوم پزشکی تهران در سال ۹۰ انجام شده است نیز به نتایج مشابهی در خصوص جو سازمانی دست یافته اند. در این مطالعه میانه مولفه روحیه گروهی در سطح بالا و میانه سایر مولفه های جو سازمانی در سطح متوسط قرار داشت. همچنین بین تعهد سازمانی با مولفه های جو سازمانی علاقمندی، صمیمیت، ملاحظه گری، فاصله گیری، نفوذ و پویایی و تاکید بر تولید رابطه خطی مستقیم و معنادار و با مولفه مزاحمت رابطه خطی غیرمستقیم و معنادار وجود داشت (۱۳).

در مطالعه ای که توسط سربلند و همکاران در اداره امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل در سال ۹۲ انجام شده است، یافته ها نشان می دهد بین جو سازمانی و میزان انگیزش شغلی کارکنان رابطه مستقیم و معناداری با همبستگی ۰/۵۴۰ وجود دارد که با نتایج مطالعه حاضر همخوانی دارد (۸). در مطالعه ای که توسط دلگشایی و همکاران با هدف تعیین رابطه بین جو سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان و مدیران بیمارستانهای آموزشی دانشگاه علوم پزشکی همدان انجام شده

در خاتمه با توجه به ارتباط کلیه مولفه های جوسازمانی با ابعاد انگیزش شغلی، توجه به این نکته ضروری است که تلاش در جهت بهبود این مولفه ها، تاثیر قابل توجهی بر بهبود انگیزش شغلی کارکنان و کاهش غیبت از کار و نارضایتی آنها خواهد داشت و نقش پر رنگ مدیران پرستاری در دستیابی به این امر مهم را نباید نادیده گرفت.

اساس شایسته سالاری، توافق و همسویی اهداف کارکنان با اهداف سازمان، هدف گذاری و اجرای برنامه ها با مشارکت کارکنان، توجه به مقوله اختیار و مسئولیت پذیری در سازمان و ایجاد فرصت رشد و یادگیری برای کارکنان، از جمله مواردی است که جو سازمانی مناسب را جهت افزایش انگیزش شغلی فراهم می سازد (۱۴).

## References

- 1-Sajjadi P, FallahZadeh M, Assessing Relationship between JobMotivationWithDemographic characteristics Case study of Ports And Sailor Stateoffice in Sistan And Balochestan)- The first National Conference of coastal and marine power of the Islamic Republic of Iran-University ofSailorAnd Marine Sciences-Chabahar Area –Third Force Marine Strategic Iran'sArmy 2012. Article NO: 1206[In Persian]
- 2-Hall R.; Sociology of work: “perspectives, analysis and issues”; Fine Forge Press, 1994.
- 3-Memariani F, Bahramzadeh A And Ghorbani M, Assessing the Effective FactorsOn Motivation of Bojnoord High School Managers Bulletin Education, 2010157- 176[In Persian]
- 4-Mc Cann, J.A.S. et al. Five keys to successful nursing management. Endorsed by nursing management. Lippincott Williams & Wilkins, 2003.
- 5-Hosseini M, principles of nursing services management, First edition, Tehran, Boshra publication, 2006[In Persian]
- 6-Barrows D., Wesson T.; “A Comparative analysis of job satisfaction among public and private sector professionals”; The Innovation Journal, 2000;5(1): 43-57.
- 7-Moghimi M, organization and management: research approach, Tehran ,Termeh Publication;2011 : 5[In Persian]
- 8-Sarboland KH, Mozaffari F, Ghiyasi B, Assessing the relationship between organizational climate and motivation of employees, the first national conference on labor-management business in 2014[In Persian]
- 9-Vali L, Ravangard R. Study of effective factors on nurses' job motivation in Kerman University of Medical Sciences teaching hospitals in 1386. jhosp. 2009; 8 (2) :24-29
- 10-Delgoshae B, Tofighi SH, Kermani B. Relationship Between organizational Climate and Organizational Commitment among Staffs and Managers of Educational Hospitals Affiliated to Hamedan University of Medical Sciences. Journal of GonabadUniversity of Medical Sciences 2009; 14(4):60-9. [In Persian]
- 11-Eskandari F. Assessment of correlation between structural and psychological empowerment and organization commitment among nurses. (MSc Dissertation) Faculty of Nursing & Midwifery, Shaheed Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran, 2010. [In Persian]
- 12-Mc Murey, AJ. The relationship between organizational commitment and organizational climate in manufacturing. Human resource development. Quarterly.2004, 15(4): 473-489
- 13-Rostamkalaee Z, Tol A, Akbari haghghi F, Rahimiforooshani A, Pourreza A, Assessing the relation between organizational climate components with organizational commitment components among nurses in selected hospitals of TUMS. Journal of Health System Research, 2013;9(7): 731-740[In Persian]
- 14-Fooladvand K, Assessing the relation between organizational climate components with mental health among Ilam hospitals' staff, Ilam university of medical sciences Journal, 2007; 15(1): 44-50[In Persian]

## Assessing the Relationship between Organizational Climate and Nurses' Job Motivation in Selected Army Hospitals of Tehran City

Markazi-moghaddam N<sup>1</sup>, Rahmati R<sup>2</sup>, Mohammadimehr M<sup>3</sup>, Shiri E<sup>4</sup>, Zargarbalaye jame S<sup>5\*</sup>

Submitted: 2015.7.14

Accepted: 2016.11.21

### Abstract:

**Background:** Beside qualified and capable nursing personnel, nursing care development requires motivated nurses to work in an appropriate environment. This study aimed at determining the relationship between organizational climate and nurses' job motivation in selected Army hospitals of Tehran city in 2015.

**Materials and Methods:** In this study was a descriptive -analytical and cross sectional one. The sample size consisted of 340 employed nurses in hospitals with at least one year work experience which were stratified randomly selected based on work experience among four army hospitals in Tehran. Data were collected using two questionnaires including job motivation and organizational climate. In order to dataanalysis, descriptive and analytical tests such as Pearson correlation coefficient were utilized.

**Results:** One hundred and eighty nine of participants (55.4%) were female. Mean age of nurses' average was 32.22 ±9.8 years. More than half of nurses had evaluated group spirit as high level and hindrance, engagement, intimacy, consideration, spacing, thrust and production emphasis as moderate level. There was a direct significant relationship between all components of job motivation and engagement, intimacy, consideration, spacing, thrust and production emphasis ( $P<0.05$ ). Furthermore, mental and official components of job motivation had an inverse significant relationship with hindrance component respectively ( $P=0.014$ ,  $P=0.019$ ).

**Conclusion:** Regarding the relationship between all components of the organizational climate with job motivation, attempt to improve these components will have significant impact on motivation improvement, reducing absenteeism and job dissatisfaction.

**Keywords:** Organizational climate, Job motivation, Nurses, Army hospitals

<sup>1</sup>Assistant Professor, Department of Public Health, AJA University of Medical Sciences, Tehran, Iran

<sup>2</sup>BSc, Education Development Center, AJA University of Medical Sciences, Tehran, Iran

<sup>3</sup>Assistant Professor, Department of Microbiology, Education Development Center, AJA University of Medical Sciences, Tehran, Iran

<sup>4</sup>MSc, Department of Public Health, AJA University of Medical Sciences, Tehran, Iran

<sup>5</sup>Assistant Professor, Department of Public Health, AJA University of Medical Sciences, Tehran, Iran (\*Corresponding author), Tel: 09123909078, Fax: 88989129