

# بررسی توان انگیزشی بالقوه مشاغل در بیمارستان‌های وابسته به دانشکده علوم پزشکی نیشابور بر اساس شاخص انگیزش بالقوه

حامد سلیمانی<sup>۱</sup>، شایان زنگنه<sup>۲</sup>

## مقاله پژوهشی

## چکیده

**مقدمه:** موفقیت نظام‌های سلامت به طور قابل توجهی به منابع انسانی شاغل در آن بستگی دارد. هر شغل با داشتن ویژگی‌های مشخص می‌تواند باعث ایجاد انگیزه در شاغلین شود. هدف پژوهش حاضر، بررسی توان انگیزشی مشاغل در بیمارستان‌های دانشکده علوم پزشکی نیشابور بود.

**روش:** این مطالعه توصیفی و به صورت مقطعی در زمستان سال ۱۳۹۱ صورت پذیرفت. کارکنان بیمارستان‌های دانشکده علوم پزشکی نیشابور در دو گروه بالینی و اداری-مالی جامعه پژوهش را تشکیل دادند. نمونه ۲۶۴ نفری از کارکنان به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی انتخاب گردید. جمع‌آوری داده‌ها از طریق پرسش‌نامه صورت گرفت. ۲۰۲ پرسش‌نامه تکمیل شده با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۹ و به کمک آمار توصیفی و آزمون t تک نمونه‌ای (One sample t-test) تجزیه و تحلیل شدند.

**یافته‌ها:** میانگین عامل تنوع برابر ۴/۹۹، هویت ۵/۲۰، اهمیت ۵/۵۹، استقلال ۴/۴۶ و بازخورد ۴/۸۵ به دست آمد. میانگین توان انگیزش بالقوه ۱۱۷/۱۶ محاسبه شد که با مقدار استاندارد ۱۲۵ تفاوت معنی‌داری نشان نداد. میانگین ابعاد شغلی تنوع، هویت، استقلال، اهمیت و بازخورد با نمره استاندارد اختلاف معنی‌داری داشت ( $P < 0/05$ ). با این حال میانگین نمره توان انگیزش بالقوه با نمره استاندارد اختلاف معنی‌دار نداشت ( $P > 0/05$ ).

**بحث و نتیجه‌گیری:** مشاغل مورد بررسی از تنوع، هویت و اهمیت برخوردار می‌باشند، ولی دارای استقلال و بازخورد نیستند؛ بنابراین پیشنهاد می‌گردد که مسئولین، طراحی مجدد مشاغل را در راستای افزایش استقلال و بازخورد مشاغل در دستور کار خود قرار دهند.

**واژه‌های کلیدی:** توان انگیزش بالقوه، تنوع، هویت، اهمیت، استقلال، بازخورد

**ارجاع:** سلیمانی حامد، زنگنه شایان. بررسی توان انگیزشی بالقوه مشاغل در بیمارستان‌های وابسته به دانشکده علوم پزشکی نیشابور بر اساس شاخص انگیزش بالقوه. مجله دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی کرمان ۱۳۹۲؛ ۱ (۱): ۶۴-۵۷

پذیرش مقاله: ۱۳۹۲/۸/۷

دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۵/۵

تدارک خدمات به منظور ارتقای سطح سلامت به عهده این بخش از سیستم بهداشتی-درمانی می‌باشد. از طرف دیگر، هزینه پرسنلی به طور معمول بین ۸۰-۶۰ درصد کل هزینه جاری صرف شده در بخش سلامت را تشکیل می‌دهد؛ بنابراین با توجه به ماهیت این بخش، تربیت تعداد نامناسب

## مقدمه

میزان موفقیت نظام‌های سلامت ملی به طور قابل توجهی به نیروی کار شاغل در آن‌ها بستگی دارد. نیروی انسانی یکی از مهم‌ترین منابع نظام ارائه خدمات بهداشتی-درمانی است؛ چرا که بهره‌گیری از تکنولوژی‌های بهداشتی در مدیریت و

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد نیشابور، نیشابور، ایران

۲- گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه علوم پزشکی، کرمان، کرمان، ایران (نویسنده مسؤول)

Email: zanganeh.shayan@gmail.com

تفکیک نمود (۶).

بیمارستان‌ها به دلیل وظایف خطیر و پیچیده‌ای که بر عهده دارند از اهمیت ویژه‌ای برخوردار هستند و این واقعیت باید پذیرفته شود که آنچه امروز وزارت بهداشت و درمان با آن درگیر است، مسأله انگیزش‌های مادی (بیرونی) نیست و مشکل انگیزش کارکنان بیمارستان‌ها تنها مسأله حقوق و مزایا نمی‌باشد. بنابراین بیمارستان‌ها نیازمند مدیرانی هستند که با مفاهیم انگیزش‌های درونی و انگیزش بالقوه مشاغل آشنا باشند و بتوانند با استفاده از روش‌هایی از قبیل تنوع مهارت، اهمیت شغلی و هویت دادن به شغل بتوانند این احساس را در کارکنان ایجاد نمایند که به شغل خویش به مثابه امری معنی دار بنگرند و نیز با توجه به استقلال شغلی کارکنان، احساس مسؤولیت و یا به تعبیر دیگری وجدان کاری را در کارکنان بیدار نمایند و در نهایت با بازخورد شغلی، آنان را از نتایج تلاش و کوشش خویش آگاه سازند (۷).

این پژوهش با هدف، بررسی وضعیت انگیزشی کارکنان بیمارستان‌های دانشکده علوم پزشکی نیشابور بر اساس شاخص انگیزش بالقوه انجام گردید.

### روش‌ها

پژوهش توصیفی حاضر به روش مقطعی و در زمستان سال ۱۳۹۱ به منظور تعیین توان انگیزشی مشاغل بیمارستان‌های دانشکده علوم پزشکی نیشابور انجام گرفت. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان بیمارستان‌های وابسته به دانشکده علوم پزشکی نیشابور در دو گروه اداری- مالی و بالینی بود. ۲۶۴ نفر نمونه پژوهش با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و با تخصیص مناسب در هر طبقه انتخاب گردیدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسش‌نامه معتبری بود که از منابع علمی مدیریت استخراج شد (۸).

به منظور اندازه‌گیری پایایی سؤالات پرسش‌نامه از روش آزمون- بازآزمون استفاده گردید؛ بدین ترتیب که پرسش‌نامه پژوهش بین ۱۰ نفر از کارکنان دو گروه شغلی مورد بررسی و با فاصله ۱۰ روز توزیع و همخوانی جواب‌ها و ضریب همبستگی (۰/۸۵) محاسبه گردید. ضریب همبستگی بیانگر آن است که ابزار جمع‌آوری داده از ثبات لازم برخوردار است.

نیروی انسانی علاوه بر اتلاف منابع، اثرات منفی بر سلامت جامعه خواهد داشت (۱).

هر شغل دارای صفات و ویژگی‌هایی است که وظایف کارکنان را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد و باعث می‌شود که افراد در آن شغل احساس رضایت یا عدم رضایت کنند. خصوصیتی مثل میزان مسؤولیت، تنوع وظایف، مرتبه و شأن در محل کار، مسؤولیت اجتماعی و جایگاه شغل در محل کار ویژگی‌هایی است که ارضاکندگی شغل را به طور ذاتی تحت تأثیر قرار می‌دهد. به طور قطع هر شغلی که از ارزش ذاتی بیشتر، استقلال و خودکفایی زیادتر، تنوع و بازخورد مستقیم و مناسب‌تری برخوردار باشد، افراد را برای انجام دادن بهتر کارهایشان بیشتر تحریک می‌کند (۲).

یکی از نظریه‌های انگیزش شغلی، نظریه ویژگی‌های شغلی Hackman و Oldham است که بر جنبه‌های درونی شغل تأکید می‌کند و معتقد است در صورتی کارکنان از کارشان راضی خواهند بود که به نظر آن‌ها شغلشان مهم باشد. این هدف موقعی قابل حصول است که بر پنج ویژگی خاص شغل در موقع طراحی شغل تأکید شود (۳). این ویژگی‌ها عبارتند از: تنوع مهارت‌ها، اهمیت شغل، هویت شغل، استقلال عمل و بازخورد. لحاظ کردن این ویژگی‌ها در طراحی شغل برای کارکنان و سازمان نتایج عمده‌ای مانند رضایت بالا و کیفیت بالای عملکرد کاری را در پی دارد (۴). شاخص بالقوه انگیزش، شاخص منحصر به فردی برای پیش‌بینی رفتار فرد است و شامل عناصر اصلی شغل یعنی تنوع مهارت، هویت، اهمیت، استقلال و بازخورد می‌باشد. این شاخص بر اساس مدل ویژگی‌های شغلی Hackman و Oldham طراحی شده است (۵).

با استفاده از شاخص انگیزش بالقوه (MPS) یا (Motivating potential score) می‌توان شاخص توان کلی هر شغل را برای ایجاد انگیزه در کارکنان محاسبه کرد و به دنبال آن با استفاده از بررسی تشخیصی شغل (Job diagnostic survey یا JDS) شغل‌هایی را که توان انگیزشی بالا و پایین دارند، شناسایی کرد و در نهایت شغل‌هایی را که نمره انگیزش بالقوه آن‌ها پایین است به منظور طراحی دوباره و افزایش توان انگیزشی آن‌ها معین و

۲۰ درصد آن‌ها مجرد و ۸۰ درصد متأهل بودند.

جدول ۱. شاخص‌های آماری سابقه کار، مدرک تحصیلی، نوع عضویت و گروه شغلی در افراد مورد مطالعه

متغیر	گروه	تعداد	درصد
سابقه کار (سال)	کمتر از ۱۰	۴۶	۲۳
	۱۰-۲۰	۱۱۸	۵۸
	بالاتر از ۲۰	۳۸	۱۹
مدرک تحصیلی	دیپلم	۵۲	۲۵
	فوق دیپلم	۳۵	۱۷
	لیسانس	۹۸	۴۹
	فوق لیسانس	۱۷	۹
نوع عضویت	دکتری	۰	۰
	رسمی	۴۵	۲۲
	قراردادی	۸۰	۴۰
	پیمانی	۵۸	۲۹
گروه شغلی	طرحی	۱۹	۹
	اداری- مالی	۱۱۸	۵۸
	بالینی	۸۴	۴۲

با توجه به جدول ۱، ۴۹ درصد کارکنان در بیمارستان ۲۲ بهمن و ۵۱ درصد در بیمارستان حکیم شاغل بودند. همچنین تعداد ۵۲ نفر دارای مدرک دیپلم، ۳۵ نفر دارای مدرک فوق دیپلم، ۹۸ نفر دارای مدرک لیسانس و ۱۷ نفر دارای مدرک فوق لیسانس بودند. بیشترین فراوانی سابقه کار ۱۰-۲۰ سال با ۵۸ درصد و کمترین مربوط به سابقه ۲۰-۳۰ سال با فراوانی ۱۹ درصد بود.

برای تعیین اعتبار پرسش‌نامه از اعتبار صوری و با استفاده از پانل متخصصان اقدام شد. پرسش‌نامه مورد استفاده شامل دو قسمت بود: در بخش اول ۸ سؤال جمعیت‌شناسی و در قسمت دوم ۲۰ سؤال جهت تعیین توان انگیزشی بالقوه مشاغل آمده بود. هر کدام از عوامل چهار سؤال را به خود اختصاص داده بودند که جهت نمره‌دهی از مقیاس ۷ نمره‌ای استفاده گردید، سپس با استفاده از فرمول زیر توان انگیزشی بالقوه (MPS) - که شاخصی برای تعیین توان کل هر شغل در ایجاد انگیزه می‌باشد - استفاده شد (۹).

بازخورد \* استقلال \* [۳] ÷ (اهمیت + هویت + تنوع) =  
شاخص انگیزش بالقوه  
نمرات استاندارد هر یک از ابعاد اصلی شغل با توجه به مقیاس ۷ نمره‌ای لیکرت به ترتیب زیر می‌باشد:  
تنوع مهارت: ۴/۳، هویت: ۵، اهمیت: ۵/۴، استقلال: ۴/۹، بازخورد: ۵/۲ و شاخص انگیزش بالقوه: ۱۲۵  
پس از جمع‌آوری ۲۰۲ پرسش‌نامه تکمیل شده، داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۹ (version 19, SPSS Inc., Chicago, IL) و آمار توصیفی و آزمون t تک نمونه‌ای تجزیه و تحلیل شد و نمرات به دست آمده برای هر عامل با مقدار استاندارد مقایسه گردید.

### یافته‌ها

۲۰۲ نفر (پاسخگویی = ۷۷ درصد) با تکمیل پرسش‌نامه در این پژوهش شرکت کردند. جمعیت مذکور را ۱۲۵ نفر زن (۶۲ درصد) و ۷۷ نفر مرد (۳۸ درصد) تشکیل دادند که

جدول ۲. نمرات هر یک از متغیرهای توان بالقوه انگیزشی

ویژگی‌های شغلی	میانگین	انحراف معیار	نمره استاندارد	P
هویت	۵/۲۰	۰/۹۱	۵/۰۰	۰/۰۲۴
تنوع و مهارت	۴/۹۹	۰/۸۰	۴/۳۰	۰/۰۰۱
اهمیت	۵/۵۹	۰/۹۳	۵/۴۱	۰/۰۴۶
استقلال	۴/۴۶	۱/۱۵	۴/۹۰	۰/۰۰۱
بازخورد	۴/۸۵	۰/۸۷	۵/۲۰	۰/۰۰۱
توان انگیزش بالقوه	۱۱۷/۱۶	۴۷/۶۷	۱۲۵/۰۰	۰/۰۹۵

جدول ۳. نمرات هر یک از متغیرهای توان بالقوه انگیزش به تفکیک گروه‌های شغلی

P	میانگین گروه اداری - مالی	میانگین گروه بالینی	ویژگی‌های شغلی
۰/۰۲۹	۵/۰	۵/۴	هویت
۰/۶۵۴	۴/۹	۵/۰	تنوع مهارت
۰/۰۰۴	۵/۳	۵/۸	اهمیت
۰/۱۰۰	۴/۶	۴/۲	استقلال
۰/۲۵۴	۵/۰	۴/۷	بازخورد
۰/۳۰۰	۱۲۲/۰	۱۱۲/۰	توان انگیزش بالقوه

شد. برای این کار متغیر گروه شغلی شامل دو سطح گروه بالینی و گروه اداری - مالی را به صورت دو گروه مستقل در نظر گرفته و میانگین هر یک از عوامل در این دو گروه با هم مقایسه گردید. با توجه به جدول ۳ مشاهده شد که میانگین عامل هویت بین دو گروه شغلی بالینی و اداری - مالی در سطح ۰/۰۵ دارای تفاوت معنی‌داری است و این دو گروه شغلی از نظر هویت با هم اختلاف معنی‌داری دارند ( $P \leq 0/05$ ).

با توجه به جدول فوق مشخص گردید که میانگین عامل تنوع و مهارت بین دو گروه شغلی بالینی و اداری - مالی در سطح ۰/۰۵ تفاوت معنی‌داری ندارد ( $P \geq 0/05$ ). همان‌گونه که در جدول ۳ مشاهده می‌گردد، میانگین عامل اهمیت بین دو گروه شغلی بالینی و اداری - مالی در سطح ۰/۰۵ دارای تفاوت معنی‌داری است و این دو گروه شغلی از نظر اهمیت با هم اختلاف معنی‌داری دارند ( $P \leq 0/05$ ).

میانگین عامل بازخورد بین دو گروه شغلی بالینی و اداری - مالی در سطح ۰/۰۵ تفاوت معنی‌داری ندارد، پس این دو گروه شغلی از نظر بازخورد با هم اختلاف معنی‌داری ندارند ( $P \geq 0/05$ ). جدول ۳ نشان داد که میانگین عامل استقلال بین دو گروه شغلی بالینی و اداری - مالی در سطح ۰/۰۵ تفاوت معنی‌داری ندارد ( $P \geq 0/05$ ). در نهایت جدول ۳ نشان داد که میانگین عامل انگیزش بالقوه بین دو گروه شغلی بالینی و اداری - مالی در سطح ۰/۰۵ تفاوت معنی‌داری ندارد ( $P \geq 0/05$ ).

### بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس نتایج، مشاغل موجود در بیمارستان‌های دانشکده علوم پزشکی نیشابور دارای تنوع مهارت شغلی می‌باشد،

همان‌گونه که در جدول ۲ اشاره گردید، میانگین امتیاز هویت شغلی با مقدار استاندارد تفاوت معنی‌داری نشان داد ( $P \leq 0/05$ ) و بیانگر این است که مشاغل موجود در بیمارستان‌های وابسته به دانشکده علوم پزشکی نیشابور از هویت شغلی برخوردار می‌باشند. با توجه به جدول ۲، میانگین امتیاز تنوع مهارت با مقدار استاندارد تفاوت معنی‌داری داشت ( $P \leq 0/05$ ) که با توجه به این که میانگین عامل تنوع مهارت از نمره استاندارد بالاتر است، یعنی مشاغل موجود در بیمارستان‌های وابسته به دانشکده علوم پزشکی نیشابور از تنوع مهارت برخوردار می‌باشند.

مطابق جدول ۲، میانگین امتیاز اهمیت شغلی با مقدار استاندارد تفاوت معنی‌داری نشان می‌دهد ( $P \leq 0/05$ ). به عبارت دیگر، مشاغل موجود در بیمارستان‌های وابسته به دانشکده علوم پزشکی نیشابور از اهمیت شغلی برخوردار می‌باشند. با توجه به جدول ۲ میانگین عامل استقلال با مقدار استاندارد تفاوت معنی‌داری را نشان می‌دهد ( $P \leq 0/01$ )؛ بنابراین مشاغل موجود در بیمارستان‌های وابسته به دانشکده علوم پزشکی نیشابور از استقلال برخوردار نمی‌باشند. همان‌گونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، میانگین عامل بازخورد نیز با مقدار استاندارد تفاوت معنی‌داری را نشان می‌دهد ( $P \leq 0/01$ )؛ بنابراین مشاغل موجود در بیمارستان‌های وابسته به دانشکده علوم پزشکی نیشابور از بازخورد برخوردار نمی‌باشند. میانگین امتیاز عامل انگیزش با مقدار استاندارد تفاوت معنی‌داری نداشت ( $P \geq 0/05$ )؛ یعنی مشاغل موجود در بیمارستان‌های وابسته به دانشکده علوم پزشکی نیشابور از انگیزش بالقوه برخوردار می‌باشند.

در ادامه وضعیت عوامل مورد نظر در بین مشاغل سنجیده

داد. در زمینه اهمیت مشاغل تحقیق حاضر این طور نشان داد که مشاغل موجود در بیمارستان‌های شهر نیشابور دارای بعد اهمیت شغلی می‌باشند و در طراحی مشاغل عامل اهمیت مدنظر قرار گرفته است.

خالصی و همکاران (۱۰) در نتایج تحقیق خود به این مسأله رسیدند که مشاغل موردنظر دارای اهمیت شغلی نمی‌باشد. در پژوهش مجیدی (۱۱) اهمیت وظیفه در شغل کارشناسی و مدیریتی وجود داشت. خلیلی (۱۲) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافت که به غیر از گروه‌های شغلی ارتباطات و نرم‌افزار، سایر مشاغل از اهمیت برخوردار می‌باشد. پورهادی و همکاران (۱۳) در تحقیق خود مشاغل مورد بررسی را دارای اهمیت شغلی می‌دانند. قمری و همکاران (۱۴) هم در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که حرفه کاردرمانی دارای اهمیت شغلی می‌باشد. Tang (۱۵) نیز در مطالعه خود به این نتیجه رسید که معلمان احساس اهمیت شغلی دارند. با توجه به اختلاف معنی‌داری که بین میانگین امتیاز استقلال و نمره استاندارد مشاهده می‌شود می‌توان گفت که طراحی مشاغل در جامعه مورد پژوهش به گونه‌ای بوده است که میزان آزادی و استقلال در زمینه تصمیم‌گیری و نحوه انجام کار محدود می‌باشد.

خالصی و همکاران (۱۰) نیز در پژوهش خود به نتایجی شبیه پورهادی و همکاران (۱۳) دست یافتند که استقلال در طراحی مشاغل جامعه مورد مطالعه وی نیز لحاظ نگردیده است. مجیدی (۱۱) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که استقلال در شغل مدیریتی وجود دارد، ولی در شغل کارشناسی استقلال در سطح پایین‌تری از نمره استاندارد قرار دارد. Tang در پژوهش خود درباره معلمان به نمره خوبی در این زیرمجموعه دست یافت. خلیلی (۱۲) در مطالعه خود به این نتیجه رسید که هیچ یک از گروه‌های شغلی از استقلال و آزادی عمل برخوردار نمی‌باشند. پورهادی و همکاران (۱۳) در نتایج پژوهش خود بیان کردند که مشاغل مورد مطالعه وی دارای استقلال می‌باشند، اما نتیجه پژوهش قمری و همکاران (۱۴) این بود که حرفه کاردرمانی از استقلال شغلی متوسط تا بالایی برخوردار است. با توجه به تفاوت معنی‌دار میانگین امتیاز بازخورد کل گروه‌های شغلی با نمره استاندارد بازخورد

بنابراین می‌توان گفت که طراحی مشاغل به گونه‌ای بوده است که امکان استفاده از تمام مهارت‌ها و استعداد‌های کارکنان را فراهم می‌کند. در همین زمینه خالصی و همکاران (۱۰) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که در مشاغل موجود در بیمارستان‌های دانشگاه کرمان عامل تنوع در طراحی مشاغل لحاظ نشده است. مجیدی (۱۱) نیز در پژوهش خود نتیجه‌گیری کرد که تنوع مهارت در شغل کارمندی و شغل مدیریتی دفتر مرکزی وزارت جهاد سازندگی مطابق با استاندارد مدل Hackman و Oldham وجود دارد. نتایج پژوهش خلیلی (۱۲) نشان داد که به غیر از گروه شغلی ارتباطات، سایر مشاغل از تنوع برخوردار نمی‌باشند. پورهادی و همکاران (۱۳) در مطالعه خود در مشاغل حوزه توان‌بخشی به نتیجه‌ای مشابه با نتایج پژوهش حاضر دست یافتند. قمری و همکاران (۱۴) هم در پژوهش خود که در بین کاردرمانگران استان فارس انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که حرفه کاردرمانی از تنوع شغلی برخوردار است. در همین رابطه Tang (۱۵) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافت که معلمان مدارس توسعه اجتماعی از تنوع مهارت برخوردار هستند.

در زمینه هویت مشاغل، نتایج پژوهش حاضر نشان داد که مشاغل موجود در بیمارستان‌های نیشابور دارای هویت شغلی می‌باشد و مشاغل به گونه‌ای طراحی شده‌اند که امکان انجام کار از ابتدا تا پایان با نتیجه قابل مشاهده را فراهم می‌کند. خالصی و همکاران (۱۰) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که در مشاغل بیمارستان‌های کرمان هویت در طراحی مشاغل لحاظ نشده است. در پژوهش مجیدی (۱۱) هویت وظیفه در شغل کارشناسی و شغل مدیریتی وجود داشت که مشابه نتیجه مطالعه حاضر است. خلیلی (۱۲) در پژوهش خود چنین نتیجه‌گیری کرد که به غیر از گروه‌های شغلی ارتباطات و خدمات، سایر مشاغل از هویت برخوردار نمی‌باشند. پورهادی و همکاران (۱۳) در مطالعه خود به نتیجه‌ای مشابه نتیجه مطالعه حاضر دست یافتند. قمری و همکاران (۱۴) در پژوهش خود نشان دادند حرفه درمانی در بین کاردرمانگران دارای هویت شغلی پایینی است. نتایج Tang (۱۵) نیز عدم وجود هویت شغلی را در معلمان نشان

نمی‌باشند. پورهادی و همکاران (۱۳) نیز در مطالعه خود در زمینه توان انگیزشی بالقوه به نتایجی مشابه نتیجه تحقیق حاضر دست یافته‌اند. قمری و همکاران (۱۴) هم در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که توان بالقوه انگیزشی حرفه کاردرمانی در دامنه پایین امتیازات قرار داشته و این امر بیانگر آن است که این حرفه به خودی خود برای شاغلین انگیزه کافی فراهم نمی‌آورد. در همین زمینه و در پژوهشی که Tai (۱۶) انجام داد به این نتیجه رسید که در میان گروه‌های مختلف مورد بررسی شغل آموزش بیشترین نمره توان انگیزشی و در واقع نمره بالایی را دارد که با نتایج مطالعه حاضر همسو است.

بر اساس نتایج به دست آمده به نظر می‌رسد که مشاغل موجود در بیمارستان‌های وابسته به دانشکده علوم پزشکی نیشابور از توان انگیزش بالقوه و زیرمجموعه‌های آن (تنوع مهارت، هویت شغلی و اهمیت شغلی) به جز بازخورد و استقلال برخوردار می‌باشند.

#### محدودیت‌ها

عدم تخصیص بودجه برای این پژوهش، عدم درک صحیح و درست از لزوم تحقیق نزد مدیران بیمارستان و در بعضی موارد پاسخگویی نادرست و بی‌تفاوت به پرسش‌ها از جمله محدودیت‌های این پژوهش به شمار می‌آید. جهت کاهش محدودیت‌های موجود، هنگام توزیع پرسش‌نامه توضیحاتی در خصوص اهمیت پژوهش و نتایج حاصل از آن به افراد نمونه داده شد.

#### قدردانی

در نهایت از جناب آقای دکتر نکویی مقدم و جناب آقای دکتر امیراسماعیلی که در طی انجام تحقیق ما را از راهنمایی‌های خود بهره‌مند ساختند، کمال تشکر را داریم. همچنین از رؤسای محترم بیمارستان‌های حکیم و ۲۲ بهمن صمیمانه قدردانی می‌گردد.

می‌توان گفت، طراحی مشاغل در بیمارستان‌های مورد مطالعه به گونه‌ای بوده است که امکان دریافت بازخورد مناسب را برای شاغلین فراهم نمی‌کند. به عبارتی پرسنل از اقدامات و فعالیت‌های خود بازخورد کافی دریافت نمی‌کنند.

خالصی و همکاران (۱۰) نیز در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که نمره بازخورد به جز در گروه شغلی پرستاری مناسب می‌باشد. مجیدی (۱۱) در پژوهش خود نتیجه‌گیری کرد که بازخورد دریافتی در شغل کارمندی و مدیریتی دفتر مرکزی جهاد سازندگی مطابق استاندارد مدل Hackman و Oldham است، ولی در شغل کارشناسی بازخورد دریافتی در مقایسه با استاندارد Hackman و Oldham در سطح کمتری قرار دارد. در مطالعه‌ای که خلیلی (۱۲) انجام داد، مشخص شد که شاغلین هیچ کدام از گروه‌های شغلی از فعالیت‌های خود بازخورد دریافت نمی‌کنند. نتایج تحقیق پورهادی و همکاران (۱۳) نشان می‌دهد که مشاغل حوزه توان بخشی از لحاظ بعد بازخورد ضعیف می‌باشد، اما قمری و همکاران (۱۴) به این نتیجه رسیدند که حرفه کاردرمانی از بعد بازخورد پایین برخوردار است و طراحی شغل به گونه‌ای است که امکان دریافت بازخورد مناسب را برای شاغلین فراهم نمی‌کند. در مطالعه Tang (۱۵) معلمان از بازخورد مناسبی برخوردار بودند. در زمینه توان انگیزشی مشاغل، نتایج تحقیق گروه‌های شغلی موجود در بیمارستان‌های شهر نیشابور در مقایسه با نمره استاندارد بالاتر بود؛ بنابراین این احتمال وجود دارد که طراحی مشاغل در جامعه مورد پژوهش به گونه‌ای بوده است که این مشاغل به خودی خود برای فرد انگیزه کار کردن فراهم می‌آورد.

خالصی و همکاران (۱۰) نیز در پژوهش خود این‌طور نتیجه‌گیری کردند که نمره توان انگیزشی تمام گروه‌های شغلی مورد بررسی پایین است. مجیدی (۱۱) در این زمینه آورده است که احساس توان انگیزشی در شغل مدیریتی مناسب است. نتیجه پژوهش خلیلی (۱۲) نشان داد که توان انگیزشی مشاغل مرکز پایین‌تر از متوسط ملی کلیه مشاغل می‌باشد؛ یعنی مشاغل مرکز دارای ماهیت بالقوه انگیزش

## References

1. Huselid MA. The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal* 1995; 38(3): 635-72.
2. Moshabaki A. Public administration training centre. Tehran, Iran: Termeh Publication; 2002. [In Persian].
3. Alvani M. General management. Tehran, Iran: Ney Publication; 1985. [In Persian].
4. Hackman JR, Oldham GR. Work redesign. Boston, MA: Addison-Wesley; 1980.
5. Moghimi SM. Organization and management; a research approach. Tehran, Iran: Termeh Publication; 2007. p. 69-82. [In Persian].
6. Griffin RW, Moorhead G. Organizational behavior. Trans. Alvani SM, Memarzadeh GHR. Tehran, Iran: Morvarid Publication; 2007. [In Persian].
7. Nasri S, Assare A, Afrazande M. The survey of motivation status of jobs in the school s of Qazvin. *Journal of effective Schools* 2009; 3(1): 72. [In Persian].
8. Luthans F. Organizational behavior. 6<sup>th</sup> ed. Philadelphia, PA: McGraw-Hill; 1992.
9. Robbins SP. Essentials of organizational behavior. 2<sup>nd</sup> ed. New York, NY: Prentice-Hall, 1988.
10. Khalesi N, Amiresmaeili M, Ghaderi A. Evaluation of Kerman Educational Hospital professions's motivational rate based on motivation potential score in 2005. *Journal of Health Management* 2005; 8(20): 42-6. [In Persian].
11. Majidi M. The survey of motivation status of jobs exists in the central office of Jihad Sazandegi Ministry [Thesis]. Tehran, Iran: University of Tehran; 1998. [In Persian].
12. Khalili J. The survey of motivationg potential score in informatics center of Tehran university [Thesis]. Tehran, University of Tehran; 2000. [In Persian].
13. Porhadi S, Kamali M, Khalesi N, Akbarfahimi M. Motivational potential of jobs in the Rehabilitation Center of Tehran Welfare. *Journal of Health Management* 2009; 12(37): 57-64. [In Persian].
14. Ghamari N, Derakhshanrad SA, Ghamari M, Ghamari E. Examining the motivational power of occupational therapy profession among occupational therapist in Fars providence in 2011. *Shiraz Univ Med Sci* 2012; 6(3): 2. [In Persian].
15. Tang SM. Job satisfaction of teachers of social development school (special school for maladjusted children in Hong Kong [Thesis]. Hong Kong, China: University of Hong Kong; 2000.
16. Tai WS. A study of job characterics of Hong Kong teachers [Thesis]. Hong Kong, China: The Chinese University of Hong Kong; 1992.

## The survey of motivating potential score of jobs at hospitals affiliated to Neyshabour School of Medicine, Iran, based on the Motivation Potential Score (MPS)

Hamed Soleimani<sup>1</sup>, Shayan Zanganeh<sup>2</sup>

### Original Article

#### Abstract

**Introduction:** Success of health systems significantly depends on the human resources. Any job having specific features can cause employees motivation. The objective of the present study was to survey the potential power of the jobs at hospitals affiliated with Neyshaboor School of Medicine, Iran.

**Method:** This descriptive cross-sectional study was conducted in the winter of 2012. Employees of hospitals affiliated to Neyshaboor School of Medicine in two job categories of clinical and administrative comprised the study population. A sample of 264 was selected according to a stratified random sampling. Data collection was conducted by questionnaires. 202 completed questionnaires were analyzed using descriptive statistics and one-sample t test.

**Results:** There was no relationship between the demographic variables such as age, gender, work experience, marital status, education, and kind of membership and employment potential. In the occupational groups, the means of the variation, identity, importance, independence, and feedback were 4.99, 5.20, 5.59, 4.46 and 4.85, respectively. The mean of motivation scores was 117.16 that did not indicated a significant difference with the standard value of 125. The occupations had variation, identity and importance. There were significant differences between the means of task variety, task identity, and autonomy and their standard values. However, there was no significant difference between motivating potential and its standard value.

**Discussion and Conclusion:** The studied jobs had variety, identity and significance, but they lacked independence and feedback. Hence, it is recommended that the authorities set redesigning the jobs in their agenda in order to increase independenc, and feedback of the jobs.

**Keywords:** Motivating potential score, Variety, Significance, Independence, Feedback

**Citation:** Soleimani H, Zanganeh Sh. The survey of motivating potential score of jobs at hospitals affiliated to Neyshabour School of Medicine, Iran, based on the Motivation Potential Score (MPS). J Manage Med Inform Sch 2013; 1(1): 57-64

Received: 27.07.2013

Accepted: 29.10.2013

1- MSC Student, Department of Business Management, Islamic Azad University, Neyshabur Branch, Neyshabur, Iran

2- Department of Health Services Management, School of Management, Kerman University of Medical Sciences, Kerman, Iran (Corresponding Author)  
Email: zanganeh.shayan@gmail.com