

بررسی نظر سرپرستاران درباره تأثیر عوامل انگیزشی در بکارگیری اصول مدیریت بخش در بیمارستانهای وابسته به دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی مازندران

پژوهشگران: محبوبه یعقوبیان* - روانبخش اسماعیلی*

چکیده:

مقدمه: انگیزه ها "چراهای" رفتار بشری را تشکیل می دهند و موجب آغاز و ادامه فعالیت شده و جهت کلی رفتار بشر را معین می نمایند. سرپرستاران در تیم بهداشتی درمانی به عنوان اولین سطح مدیریت، نقش مهمی را در رشد و سازماندهی بیمارستان ایفا می نمایند، لذا درک صحیح نیازها و عوامل انگیزشی مؤثر در بکارگیری اصول مدیریت از جمله روشهایی است که سبب بهبود نقش ها خواهد شد.

هدف: هدف از انجام این تحقیق تعیین نظر سرپرستاران درباره تأثیر عوامل انگیزشی در بکارگیری اصول مدیریت بخش در بیمارستان های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی مازندران در سال ۱۳۸۰ بوده است.

مواد و روش کار: این پژوهش یک مطالعه توصیفی است و جامعه مورد مطالعه کلیه سرپرستاران شاغل در بخش های عمومی و تخصصی بیمارستان های وابسته به این دانشگاه بودند که بیش از یک سال سابقه سرپرستاری داشتند. تعداد نمونه ها ۴۰ نفر و با استفاده از فرمول حجم نمونه، به روش تصادفی مرحله ای تعیین گردیدند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه ای مشتمل بر دو بخش بود که به صورت تک مرحله ای و یک بار مورد استفاده قرار گرفت. بخش اول پرسشنامه شامل مشخصات فردی و بخش دوم شامل ۳۰ سؤال درباره عوامل انگیزشی درونی و بیرونی بود.

نتایج: نتایج بیانگر آن بود که از نظر کلیه سرپرستاران (۱۰۰٪) میزان تأثیر عوامل انگیزشی درونی در بکارگیری اصول مدیریت در بخش در حد زیاد است، در حالیکه ۵۵ درصد سرپرستاران میزان تأثیر عوامل انگیزشی بیرونی در بکارگیری اصول مدیریت بخش را در حد زیاد اعلام نمودند. همچنین آزمون های آماری ارتباط معنی داری میان نظر سرپرستاران درباره تأثیر عوامل انگیزشی و سن ($p < 0.001$)، جنسیت ($p < 0.01$) و سوابق کار در پرستاری ($P < 0.05$) نشان دادند.

نتیجه گیری نهایی: بطور کلی نتایج مطالعه نشان داد که سرپرستاران عوامل انگیزشی درونی را بیش از عوامل انگیزشی بیرونی در بکارگیری اصول مدیریت بخش مؤثر می دانند.

کلید واژه ها: عوامل انگیزشی، اصول مدیریت، سرپرستاران.

* - اعضای هیأت علمی دانشکده پرستاری و مامائی نسیبه ساری

مقدمه :

چرا انسان در سازمان کار می کند؟ چرا بعضی از افراد فعال و برخی کم کارند؟ علت علاقه و یا بیعلاقگی به کار چیست؟ پاسخ این سئوالات و بسیاری دیگر، در انگیزش و انگیزه های کارکنان خلاصه می شود (۱). انگیزه ها "چراهای" رفتار بشری اند و موجب آغاز و ادامه فعالیت شده و جهت کلی رفتار یک فرد را معین می کنند (۲). صاحب نظران علوم رفتاری و اجتماعی معتقدند که درک رفتار انسان و تأثیر مثبت بر آن، می تواند سبب افزایش بهره وری و بهبود عملکرد شود. میزان عملکرد افراد نیز تابعی از توانایی و انگیزش است. وجود انگیزش قوی سبب افزایش بازدهی و وجود انگیزش ضعیف، تأثیر معکوس داشته و سبب کاهش بازدهی خواهد شد. از این رو مدیران، باید از آنچه که انسان را به سمت عملکرد بهتر سوق می دهد، آگاه بوده و برای ایجاد محیطی که باعث انگیزش قوی و مثبت می شود، اقدام نمایند (۳). یک مدیر نمی تواند در این راه کامیاب شود مگر اینکه بداند چه چیزی انسان را به تلاش و کوشش وامیدارد (۴).

سرپرستاران در تیم بهداشتی درمانی، به عنوان اولین سطح مدیریت، نقش مهمی در رشد و سازماندهی بیمارستان ایفا می نمایند (۵). در حال حاضر سرپرستاران در مورد نقش شان در محیط کار دچار سردرگمی شده اند و این سبب کاهش رضایت شغلی و انگیزش آنان گردیده است (۳). شناسایی و بهبود نقش های سرپرستاران می تواند سبب ارتقای کیفیت مراقبت از بیماران شود زیرا بین رضایت شغلی سرپرستاران و ابقاء سرپرستاران با تجربه ارتباط معنی داری وجود دارد (۶). مهمترین عوامل ابقاء سرپرستاران و بهبود کیفیت مراقبت، مدیران پرستاری هستند.

که در ایجاد رضایت پرستاران از شغلشان نقش مهم و مثبتی را ایفا می نمایند. مدیران پرستاری در جستجوی روش های کاهش هزینه های استخدام و بهبود روحیه کارمندان بوده و همچنین سعی دارند بدون افزایش هزینه، راهکارهایی برای جلوگیری از ترک خدمت و ابقاء پرستاران ارائه نمایند (۷).

با در نظر گرفتن این که در ده سال گذشته، میزان ترک خدمت پرستاران با تجربه در آمریکا از ۸/۵ درصد به ۴۰ درصد افزایش یافته و در حال حاضر مسئله انگیزش و ابقاء پرستاران در حرفه یکی از نیازهای برنامه ای استراتژیک در قرن بیست و یکم محسوب می شود (۸)، از طرفی تحقیقات اخیر نشان داده است ترک خدمت پرستاران با تجربه اثر تعیین کننده ای بر کیفیت درمان و مراقبت از بیماران دارد (۲) و افزایش میزان ترک خدمت پرستاران با تجربه، موجب کاهش کیفیت مراقبت از بیماران خواهد شد (۸، ۹). پژوهشگران، ضمن اعتقاد به مزایای توجه به نیازهای واقعی سرپرستاران و ارتباط آن با افزایش کیفیت خدمات بهداشتی درمانی و استفاده بهینه از منابع انسانی و مادی، مصمم شده اند که پژوهشی جهت شناسایی صحیح از نیازها و خواسته های سرپرستاران انجام دهند.

روش پژوهش :

پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی است که به منظور تعیین نظرات سرپرستاران درباره تأثیر عوامل انگیزشی درونی و بیرونی در بکارگیری اصول مدیریت بخش های بیمارستانی انجام شده است. جامعه آنرا کلیه سرپرستاران شاغل در بخش های عمومی و تخصصی بیمارستان های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی مازندران که حداقل یک سال سرپرستار بودند

تشکیل می دهد. با استفاده از فرمول حجم نمونه و از هر بیمارستان دو سرپرستار به طور تصادفی انتخاب گردیدند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه ای مشتمل بر دو بخش، بخش اول شامل ۸ سؤال مربوط به مشخصات فردی و اجتماعی و بخش دوم شامل ۱۸ سؤال درباره عوامل انگیزشی درونی (شامل: احساس مسئولیت، موفقیت، خودکاری، پیشرفت) و ۱۲ سؤال در مورد عوامل انگیزشی بیرونی (شامل میزان حقوق و دستمزد، مزایا، روابط با همکاران و سایرین، امنیت شغلی، نحوه اداره و سرپرستی مؤسسه، محیط فیزیکی کار) بود.

جهت اعتبار علمی از روش محتوی و برای تعیین اعتماد علمی از روش آزمون مجدد و برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردید. برای طبقه بندی اطلاعات، به پاسخ هایی که در ستون زیاد علامت گذاری شده بودند، امتیاز (۳)، به پاسخ متوسط امتیاز (۲) و به پاسخ کم امتیاز (۱) داده شد.

نتایج:

نتایج این بررسی نشان می دهد که اکثریت واحدهای مورد پژوهش (۶۵٪) در گروه سنی ۳۰ تا ۲۹ سال قرار داشتند. همچنین اکثریت واحدهای مورد پژوهش (۸۲/۵٪) زن و (۹۷/۵٪) متاهل بودند. متوسط سابقه کاری در پرستاری و سرپرستاری واحدهای مورد پژوهش به ترتیب ۱۲/۵ و ۷/۵ سال بوده است. نتایج نشان دادند که اکثریت واحدها (۶۲/۵٪)، سرپرستار بخش های عمومی و کلیه واحدها، تحصیلاتشان در حد کارشناس پرستاری بوده است. جالب توجه آنکه هیچ یک از واحدهای مورد پژوهش در زمینه مدیریت، آموزش خاصی به جز دروس کارشناسی را نگذرانده بودند. یافته ها همچنین نشان

می دهند که میزان تأثیر عوامل انگیزش درونی و بیرونی در بکارگیری اصول مدیریت بخش از نظر کلیه واحدهای مورد پژوهش به ترتیب ۱۰۰ درصد و ۵۵ درصد در حد زیاد بوده است. همچنین آزمونهای آماری نشان می دهند که بین نظرات سرپرستاران درباره میزان تأثیر عوامل انگیزشی درونی در بکارگیری اصول مدیریت در بخش با سن ($P < 0/001$)، جنس ($P < 0/01$) و سوابق کار در پرستاری ($P < 0/05$) ارتباط معنی داری وجود داشته است.

در ارتباط با نحوه پاسخگویی واحدهای مورد پژوهش، به هر یک از سئوالات مربوط به عوامل انگیزشی درونی و نیز تعیین میزان تأثیر هر یک از آنها در بکارگیری اصول مدیریت بخش، مطابق جدول شماره ۱، مشاهده می شود که اکثریت (۱۰۰٪) واحدهای مورد پژوهش، میزان تأثیر عامل انگیزشی "آزادی عمل در زمینه بکارگیری اصول مدیریت در واحد خود" و همچنین ۹۵٪ میزان تأثیر عامل "ارزشیابی مناسب با تکیه بر عملکرد" را در حد زیاد عنوان نموده اند.

در ارتباط با نحوه پاسخگویی واحدهای مورد پژوهش، به هر یک از سئوالات مربوط به عوامل انگیزش بیرونی و نیز تعیین میزان تأثیر هر یک از آنها در بکارگیری اصول مدیریت بخش مطابق جدول شماره ۲ مشاهده می شود که اکثریت (۹۲/۵٪) سرپرستاران مورد پژوهش، میزان تأثیر عامل انگیزشی "روابط کاری خوب با همکاران، رؤسا و مرئوسان" را در بکارگیری اصول مدیریت بخش را در حد زیاد دانسته اند.

لازم به ذکر است که آزمون های آماری بین نظرات سرپرستاران درباره تأثیر عوامل انگیزشی بیرونی در بکارگیری اصول مدیریت

جدول شماره ۱ - توزیع فراوانی نظرات سرپرستان مورد پژوهش، بر حسب نحوه پاسخ آنها به هر یک از سئوالات مربوط به میزان تأثیر عوامل انگیزشی درونی در بکارگیری اصول مدیریت بخش

میزان تأثیر										عوامل انگیزش درونی	شماره
جمع			کم		متوسط		زیاد				
درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد				
۱۰۰	۴۰	۰/۰۰	۰	۰/۰۰	۰	۱۰۰/۰۰	۴۰	آزادی عمل در زمینه بکارگیری اصول مدیریت (برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت هماهنگی، کنترل و ارزشیابی) در واحد خود.	۱		
۱۰۰	۴۰	۲/۵۰	۱	۵۰/۰۰	۲۰	۴۷/۵۰	۱۹	اخذ تصمیمات مربوط به بخش یا حداقل مداخله سرپرست.	۲		
۱۰۰	۴۰	۰/۰۰	۰	۱۲/۵۰	۵	۸۷/۵۰	۳۵	داشتن مسئولیت کامل پرسنل تحت سرپرستی در خصوص تشویق و تنبیه.	۳		
۱۰۰	۴۰	۰/۰۰	۰	۱۰/۰۰	۴	۹۰/۰۰	۳۶	مشخص بودن جمله کاری و وظایف به وسیله شرح وظایف مشخص	۴		
۱۰۰	۴۰	۱۲/۵۰	۵	۴۲/۵۰	۱۷	۳۷/۵۰	۱۵	تنوع مسئولیت و کار در واحد مربوطه	۵		
۱۰۰	۴۰	۰/۰۰	۰	۲۰/۰۰	۸	۸۰/۰۰	۳۲	حذف اعمال غیر حرفه ای (به طور مثال فعالیت‌های منشیگری) تا حد امکان	۶		
۱۰۰	۴۰	۰/۰۰	۰	۱۰/۰۰	۴	۹۰/۰۰	۳۶	ایجاد محیط مناسب جهت بکارگیری توانایی‌های مهارت‌ها، خلاقیت و نوآوری.	۷		
۱۰۰	۴۰	۰/۰۰	۰	۱۲/۵۰	۵	۸۷/۵۰	۳۵	ایجاد امکانات و تجهیزات مناسب کاری	۸		
۱۰۰	۴۰	۰/۰۰	۰	۱۲/۵۰	۵	۸۷/۵۰	۳۵	فراهم آوردن امکانات و فرصت‌های مطالعاتی جهت آموزش ضمن خدمت و ادامه تحصیل و شرکت در کنفرانس‌ها و سمینارها	۹		
۱۰۰	۴۰	۲/۵۰	۱	۲۵/۰۰	۱۰	۷۲/۵۰	۲۹	استفاده از تجربیات بالینی و مدیریتی در پرستاری	۱۰		
۱۰۰	۴۰	۵/۰۰	۲	۱۵/۰۰	۶	۸۰/۰۰	۳۲	اقدام مؤثر مسئولین جهت شناسایی حرفه پرستاری در جامعه	۱۱		
۱۰۰	۴۰	۰/۰۰	۰	۳۰/۰۰	۱۲	۷۰/۰۰	۲۸	ایجاد محیط مناسب جهت نشان دادن اهمیت نقش سرپرستار در تیم بهداشتی درمانی	۱۲		
۱۰۰	۴۰	۷/۵۰	۳	۲۰/۰۰	۸	۷۲/۵۰	۲۹	شناسایی نکات مثبت توسط سرپرستان	۱۳		
۱۰۰	۴۰	۲/۵۰	۱	۷/۵۰	۳	۹۰/۰۰	۳۶	حمایت توسط رؤسا، سرپرستان، همکاران در مقابل اقدامات اصلاحی و توسعه و اجرای عقاید سرپرستار	۱۴		
۱۰۰	۴۰	۲/۵۰	۱	۳۲/۵۰	۱۳	۶۵/۰۰	۲۶	میزان علاقه شما به حرفه پرستاری	۱۵		
۱۰۰	۴۰	۰/۰۰	۰	۵/۰۰	۲	۹۵/۰۰	۳۸	وجود ارزشیابی مناسب با تکیه بر عملکردتان	۱۶		
۱۰۰	۴۰	۷/۵۰	۳	۳۰/۰۰	۱۲	۶۲/۵۰	۲۵	اصلاح به موقع از نحوه عملکرد خود پس از انجام هر فعالیت (بازخورد سریع)	۱۷		
۱۰۰	۴۰	۰/۰۰	۰	۱۰/۰۰	۴	۹۰/۰۰	۳۶	دادن تذکر شفاهی و مکتوبانه بلافاصله پس از انجام عملکرد نامناسب توسط سرپرست	۱۸		

جدول شماره ۲ - توزیع فراوانی نظرات سرپرستان مورد پژوهش، بر حسب نحوه پاسخ آنها به هر یک از سئوالات مربوط به میزان تأثیر عوامل انگیزشی بیرونی در بکارگیری اصول مدیریت بخش

شماره	عوامل انگیزش بیرونی	میزان تأثیر					
		زیاد		متوسط		کم	
		تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
۱	تناسب میزان عملکرد با حقوق و دستمزد	۱۴	۳۵/۰۰	۱۶	۴۰/۰۰	۱۰	۲۵/۰۰
۲	تناسب میان میزان عملکرد با پاداش	۱۶	۴۰/۰۰	۱۲	۳۰/۰۰	۱۲	۳۰/۰۰
۳	تشویق و قدردانی از نحوه کار سرپرستار به صورت رسمی و کتبی	۲۸	۷۰/۰۰	۷	۱۷/۵۰	۵	۱۲/۵۰
۴	دریافت حق ویژه در قبال مسئولیت سرپرستاری	۱۰	۲۵/۰۰	۱۵	۳۷/۵۰	۱۵	۳۷/۵۰
۵	گرفتن گروه و پایه به موقع	۲۴	۶۰/۰۰	۱۰	۲۵/۰۰	۵	۱۵/۰۰
۶	بر خورندگی از امکانات کاری از جمله تعطیلات، آف اضافی و کاهش ساعت کار	۱۶	۳۰/۰۰	۱۸	۴۵/۰۰	۶	۱۵/۰۰
۷	بر خورندگی از امکانات رفاهی مانند مهد کودک، مسکن، سرویس رفت و آمد، وام قرض الحسنه و غیره	۱۹	۴۷/۵۰	۱۱	۲۷/۵۰	۱۰	۲۵/۰۰
۸	تناسب میان عملکردشان با پرداخت طرح کارانه	۱۰	۲۵/۰۰	۲۰	۵۰/۰۰	۱۰	۲۵/۰۰
۹	اطمینان به حفظ موقعیت کاری و عدم جایگزینی فرد دیگری به جای شما	۱۲	۳۰/۰۰	۱۱	۲۷/۵۰	۱۷	۴۲/۵۰
۱۰	روابط کاری خوب با همکاران رؤسا، همکاران	۳۷	۹۲/۵۰	۳	۷/۵۰	۰	۰/۰۰
۱۱	چگونگی اداره و سرپرستی مؤسسه توسط مسئولین (استبدادی، مشاوره ای، گروهی، نمایندگی)	۲۳	۵۷/۵۰	۱۲	۳۰/۰۰	۵	۱۲/۵۰
۱۲	مناسب بودن محیط کار از نظر فیزیکی (میزان نور، گرما، سرو و صدا)	۲۵	۶۲/۵۰	۱۲	۳۷/۵۰	۲	۵/۰۰
جمع		تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
		۲۵	۶۲/۵۰	۱۲	۳۷/۵۰	۲	۵/۰۰

بخش با هیچ یک از متغیرهای مورد مطالعه رابطه معنی داری نشان ندادند.

بحث و نتیجه گیری :

نتایج این بررسی نشان میدهد که از نظر تمامی سرپرستاران میزان تأثیر عوامل انگیزشی درونی در بکارگیری اصول مدیریت در بخش در حد زیاد است. در ارتباط با اهمیت عوامل انگیزشی درونی بخصوص آزادی عمل و استقلال حرفه ای تامولتی (۱۹۹۲) می گوید: یکی از مهمترین عواملی که مکرراً توسط سرپرستاران عنوان می شود، آزادی عمل و خود مختاری آنان است و در ادامه می افزاید: بین خودمختاری سرپرستاران و ابقاء پرستاران و رضایت بیماران ارتباط مستقیمی وجود دارد (۶). همچنین نتایج بدست آمده از پژوهش حاکی از آن است که برای سرپرستاران مشخص بودن شرح وظایف و حیطه کاری بسیار با اهمیت است و نگران مبهم بودن نقش شان در محیط کاری هستند. لوفکین و همکاران (۱۹۹۲) نیز می گویند: سرپرستاران در حال حاضر در مورد انتظارات جدیدی که از آنها می خواهند سر در گم اند (۱۰).

در مطالعه حاضر سرپرستاران به سه عامل ارزشیابی مناسب، استقلال کاری و ماهیت کار، اهمیت ویژه ای داده اند. سه عامل اهمیت، تنوع و هویت وظیفه می تواند جانشین هم شده و کمبود یکدیگر را جبران کنند. اما استقلال کاری و بازخورد شغلی، به علت اهمیتی که دارند در صورتی که موجود نباشند، قدرت انگیزشی را به صفر می رسانند (۱). دودس و همکاران (۱۹۹۲) به نقل از سینون و کی می گویند: طراحی مجدد شغل در پرستاری کاربرد داشته و اهمیت وظیفه و هویت وظیفه و تنوع کار، استقلال کاری و بازخورد مناسب، از مهمترین عوامل انگیزشی

درونی پرستاران می باشند همچنین شناخت و درکی که پرستار از شغل اش دارد در ایجاد رضایت شغلی وی مؤثر است (۱۱). در نهایت اگر پرستاران احساس کنند که در بیمارستان کارشان مهم و با ارزش است، رضایت شغلی بدست خواهد آمد (استن جرسیس و دیگران، ۱۹۹۱). در تأیید یافته های پژوهش، درباره ایجاد محیط مناسب و نحوه تذکر مافوق به زیر دستان، نتایج پژوهش گیلیس و همکاران (۱۹۹۰)، مبنی بر این است که مدیران موظفند برای افزایش انگیزشی پرسنل پرستاری، محیط را آماده و مهیا سازند. آنان با استفاده از سبک سرپرستی روابط مدار و نیز مدیریت مشارکتی و همچنین گروه های حمایتی و مشورتی و افزایش مسئولیت پرسنل، در ایجاد محیط مناسب، جهت بکار گیری تواناییها، خلاقیت و نوآوری تلاش می نمایند (۱۲). لوکاس (۱۹۹۱) نیز در باره اثرات مرکزیت زدایی میگوید: مرکزیت زدایی بر روی رضایت شغلی پرستاران بسیار مؤثر است و بین رضایت در کار و سبک مدیریت ارتباط وجود دارد (۱۳). برای توسعه، ابتکار و خلاقیت و نیز انگیزش پرستاران، باید آنان را تشویق نمود (۱۴). برای تشویق پرستاران می توان از مشوق های محیط یعنی شناخت کمک گرفت (۱۵) و از طرف دیگر بازخورد شفاهی مثبت نیز بعد از پرداخت های مادی، دومین مورد برای شناخت پرستاران است. بازخورد شفاهی و مناسب ضمن آنکه هزینه ای برای سازمان ندارد بازضایت شغلی و ایجاد انگیزش مثبت پرستاران در ارتباط مستقیم است (۱۶). یافته های پژوهشی نشان دادند که بین سوابق کار، در پرستاری و عوامل انگیزشی درونی هم بستگی معنی دار وجود دارد. تصور می شود با توجه به میانگین سن (۳۵ سال) و سوابق سرپرستاران در پرستاری (۱۲/۵)

نتیجه گیری نهایی :

به طور کلی نتایج مطالعه نشان داد که سرپرستاران عوامل انگیزشی درونی را بیش از عوامل انگیزشی بیرونی در بکارگیری اصول مدیریت در بخش مؤثر می دانند. پیشنهاد ما این است که مسئولین محترم توجه بیشتری به عوامل انگیزشی درونی نمایند. سرپرستاران جزء مدیران خط مقدم بوده و نقش رهبری آنان بر هیچ کس پوشیده نیست و عدم توجه به نیازهای واقعی این قشر مهم در پرستاری جبران ناپذیر خواهد بود.

سال (چنین نتیجه ای دور از انتظار نباشد. همچنین یافته های پژوهش نشان دادند که ۶۰ درصد سرپرستاران بخش های عمومی تأثیر عوامل انگیزشی بیرونی را در حد زیاد دانسته اند، اما آزمون تی اختلاف معنی دار آماری در این رابطه نشان نداد. کولینز و هندرسون (۱۹۹۱) در تأیید نظر فوق می گویند: پرستاران مخصوصاً پرستاران حرفه ای و متخصص که در بخش های ویژه مشغول به کارند، به خود مختاری و آزادی عمل اهمیت فوق العاده ای می دهند و آن را یکی از عوامل مهم در رضایت شغلی قلمداد می نمایند (۱۶).

منابع:

- ۱-الوانی، سید مهدی، مدیریت عمومی. تهران، نشر نی، ۱۳۷۲.
- ۲-هرمی، پاول، بلانچارد، کنث ایچ: مدیریت رفتار سازمانی استفاده از منابع انسانی. ترجمه قاسم پیکری، تهران، جهاد دانشگاهی، ۱۳۷۲.
- ۳-پاریزی، مهدی، ساسان گهری، پرویز: سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل. تهران: مؤسسه بانکداری ایران، ۱۳۷۱.
- ۴-کونتز، هروله، اودانل، سیریل، ویهریخ، هانیز: اصول مدیریت (جلد اول). ترجمه محمدعلی طوسی و همکاران، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۰.
- 5-Blegen, Mary A, et al."research in Nursing and Health". No(15), 1992, PP: 57-66.
- 6-Collins Sandra S. and Handerson, Mellinda. "Autonomy: Part of the Nursing Role?"**Nursing Forum**. Vol(26), No(2), 1991, PP: 25-29.
- 7-Corcorran, Nora M. etal."Retention: The key to the 21 century for health care insituation".**Nurse Admin.Q**.1990.14(4)PP: 23-31.
- 8-Dodds, Agnes E, etal. "What makes nursing satisfying: a comparison of college student and registered nursing views". **Journal of Advanced Nursing**, No(16), 1991, PP: 741-755.
- 9-Hayes, eilleen. "Managing job satisfaction for long run". **Nursing management**. Vol(24), No(1), 1993. PP:65-67.
- 10-Henderson, Garal and Mand wand wigzins, Stephanie."Proactive versus reactive reacruitment and retention strategies".**Journal of Nursing staff development**. Vol(9), No(4), 1993, PP: 193-195.
- 11-Gillies, Dee Ann and et al. "Relationship between organization of Nursing personal". **Nurse Admin Q**. Vol(14), No(4), 1990, PP: 14-22.
- 12-Luffkin, Sylvia R. et al. "Job satisfaction in the head Nurse Role". **Nursing management**. Vol(25). No(3), March 1992, PP: 27-29.
- 13-Lucas, Mary D. "Management study and staff Nurse job satisfaction". **Journal of professional Nursing**.Vol(7), No(2), Marh-April, 1991, PP: 119-125.
- 14-Trumps, Wells, Gail. "Influence of organization structure on Nurse manager job satisfaction". **Nurse Admin Q**, Vol(4), No(4), 1990, PP: 1-8.
- 15-Stenjerices Susan, Sand et al. "Nurse manager job satisfaction: the massachusetts perspective". **Nursing management**, Vol(22), No(4), 1991, PP: 60-64.
- 16-Tumulty, Gail. "Head Nurse Role Redesign: Improving satisfaction and Performance". **Jor A**.Vol(22), No(2), February 1992, PP:41-47.

**Study the views of the head nurses about the effects of motivation on
implementation of management principles in different wards of
Mazandaran Medical University affiliated hospital**

By: Yaghobiyan. M, Esmaeeli. R

Abstract

Introduction: Motivation causes behavior and determines its direction. **Goal:** The present research is a descriptive study. The aim of this study is to determine the head nurses' views about the effect of the motivative factors on implementation of management principles in wards of the hospitals affiliated to Mazandaran University of Medical Sciences.

Method: The study cases were all of the head nurses with more than one year experience as a head nurse in different general and specialized wards of the university hospital. The number of the studying cases was 40 nurses selected randomly. The data were collected by questionnaire designed in two sections of single step and used only once.

First section comprised personal characteristic and the second section consisted of 30 questions about the internal and external motivative factors.

Results: The results of the research indicate that all of the head nurses agree that internal and external motivation has a high effect on the implementation of the Management principles. Also 55% of the head nurses reported on the very high effect of internal and external motivation on the implementation of management in the words. Also, χ^2 , T, Z tests and pearson coefficient index did not show any statistically significant relationship between the views of head nurses about the effect of motivative factors except on the age ($p < 0.001$), sex ($p < 0.01$) and work experience of head nurse ($p < 0.05$).

Keywords: Motivative factors, Head nurse, Management principles.