

## بررسی رابطه سبک رهبری سرپرستاران و انگیزه شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان شهید چمران اصفهان در سال ۱۳۹۲

نویسندگان:

زهرا مرادی\*<sup>۱</sup>، سروی ایروانی نژاد<sup>۲</sup>، مهین معینی<sup>۳</sup>

۱- بخش مدیریت بیمارستانی، بیمارستان شهید چمران، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران  
 ۲- بخش آموزش، بیمارستان شهید چمران، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران  
 ۳- مرکز تحقیقات مراقبت زخم، دانشکده پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

Journal of Education and Ethics in Nursing, Volume 4, Number 2, Summer 2015

## چکیده:

**مقدمه:** انگیزه شغلی پرستاران از مقوله های تأثیرپذیر از شیوه رهبری مدیران و مؤثر بر عملکرد آنان است. این پژوهش با هدف بررسی رابطه سبک رهبری سرپرستاران و میزان انگیزه شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان شهید چمران اصفهان در سال ۱۳۹۲ انجام شده است.

**روش کار:** تحقیق حاضر از نوع توصیفی- همبستگی می باشد. گردآوری اطلاعات از طریق پرسشنامه و ابزار شامل دو پرسشنامه بود. (۱) انگیزه شغلی که توسط پرستاران تکمیل و (۲) سبک رهبری لوتانز که توسط سرپرستاران تکمیل شد. جامعه پژوهش سرپرستاران و پرستاران بودند. حجم نمونه ۸۲ نفر از پرستاران و ۱۲ نفر از سرپرستاران بود. جهت تحلیل داده ها از آزمون مجذور کای و من ویتنی یو استفاده شد.

**یافته ها:** ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین نمره سبک رهبری سرپرستاران در حیطه وظیفه مداری با نمره انگیزه شغلی پرستاران در زمینه مادی رابطه معکوس ( $r = 0/341$  و  $P = 0/004$ ) و بین نمره انگیزه شغلی در پرستاران حیطه معنوی ( $r = 0/363$  و  $P = 0/002$ )، مادی و معنوی ( $r = 0/238$  و  $P = 0/004$ ) رابطه مستقیم وجود دارد. در حیطه ارتباط نمره سبک رهبری سرپرستاران در زمینه انسان مداری با نمره انگیزه شغل سرپرستاران در حیطه مادی ضریب همبستگی پیرسون حاکی از رابطه معکوس ( $r = -0/31$  و  $P = 0/004$ ) بود.

**نتیجه گیری:** یافته ها رابطه مثبتی بین رهبری معنوی، انگیزه و توانمندسازی کارکنان نشان داد؛ یعنی با ایجاد انگیزه، ارائه اطلاعات و تفویض اختیارات، مشارکت دادن آنان در تصمیم گیری، می توان موجبات توانمندسازی کارکنان را مهیا ساخت.

**واژگان کلیدی:** شیوه رهبری، انگیزه شغلی، کارکنان پرستاری، سرپرستاران

J Educ Ethics Nurs 2015;4(2):15-23

## مقدمه:

نوآوری، خلاقیت و افزایش انگیزه اثر می گذارند [۲،۳]. در بیشتر سازمان های مراقبتی و بهداشتی، سرپرستاران بزرگترین منابع انسانی بوده و نقش عمده ای در ارائه خدمات داشته اند به گونه ای که انگیزه و رضایت آنان موفقیت سازمان را تحت تأثیر قرار می دهد [۴]. از طرف دیگر مهارت های رهبری و توانایی سرپرستاران از دیر باز و به عنوان عامل عملکرد مناسب و بدون اشکال در بخش های بستری و موفقیت در واحدهای سرپایی شناخته شده است. سبک رهبری فوق از شیوه های رایج در سازمان های بهداشتی و درمانی می باشد. میزان رضایت و انگیزه شغلی کارکنان پرستاری می تواند در کیفیت خدمات

سبک و روش رهبری مدیران از عوامل مؤثر در انگیزه، کارایی و در نهایت بهره وری در سازمان است. الگوی رفتار مناسب هر کدام از مدیران در هر سازمانی باعث به وجود آمدن روحیه و انگیزه قوی در کارکنان و افزایش میزان رضایت آنان از شغل و حرفه خود می شود [۱]. رهبران را بر حسب شیوه عملکرد در دو گروه قرار می دهند: ۱- گروه تعاملی یا طبقه گرا؛ این طبقه زیر دستان خود را به منظور اهداف تعیین شده بر می انگیزانند در حالی که به نیازهای پایه توجه دارند؛ ۲- گروه تحول گرا یا تبدیلی؛ که در باور ها، ارزش ها و اهداف زیر دستان خود نفوذ می کنند و با تحریک ذهنی بر تغییرات ادراک آنها برای

نویسنده مسئول، نشانی: اصفهان، بیمارستان شهید چمران، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

پست الکترونیک: zahra\_moradii@yahoo.com

تلفن تماس: ۰۹۱۳۳۰۳۳۷۱۸

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۱/۲۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۳/۱۷

سرپرستاران بر میزان انگیزش شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان چمران اصفهان در سال ۱۳۹۲ به اجرا در آوریم.

### روش کار:

این تحقیق به صورت توصیفی - همبستگی است. جامعه مورد پژوهش سرپرستاران و پرستاران شاغل در بیمارستان شهید دکتر چمران اصفهان در سال ۱۳۹۲ می باشد. معیار ورود در این تحقیق شامل پرستارانی است که بیشتر از یک سال سابقه کار در بخش های مختلف را داشته و تمایل و رضایت آگاهانه برای شرکت در این تحقیق برخوردار باشند. سرپرستار شامل افرادی است که بیشتر از ۵ سال از سابقه مدیریت آنها گذشته باشد به صورتی که تمایل به شرکت در پژوهش را داشته باشند. حجم نمونه از فرمول زیر محاسبه شد:

نمونه از فرمول زیر محاسبه شد:  

$$n = \frac{(Z_1 + Z_2)^2 (1 - r^2)}{r^2} + 2$$
 با ضریب اطمینان ۹۵٪ و ضریب توان آزمون ۸۰٪ و  $r = 0/3$  و ۸۲ نفر برآورد گردید. به دلیل ریزش، حجم نمونه در پایان ۸۲ نفر از پرستاران را در بر گرفت. روش نمونه گیری برای پرستاران در دسترس و برای سرپرستاران از طریق سرشماری بود که همه سرپرستاران یعنی تعداد ۱۲ نفر آنها همکاری داشتند. روش گردآوری اطلاعات مصاحبه و ابزار گردآوری اطلاعات از طریق پرسشنامه بوده است. در این پژوهش از دو پرسشنامه انگیزه شغلی دو قسمتی و سبک رهبری لوتانز استفاده گردید [۲].

قسمت اول پرسشنامه انگیزه شغلی مربوط به سؤالات مشخصات دموگرافیک نمونه ها و قسمت دوم سؤالات مربوط به انگیزه شغلی می باشد. سؤالات (۲) و (۷) و (۹) و (۱۰) و (۱۶) و (۲۰) مربوط به انگیزه مادی (۱) و (۲) و (۸) و (۱۷) و (۱۸) و (۱۹) معنوی (۴) و (۶) و (۱۱) و (۱۴) و (۱۳) و (۱۵) و (۱۲) و سؤالات مربوط به انگیزه مادی و معنوی است. پاسخ بلی دارای ۲ امتیاز و پاسخ خیر دارای ۱ امتیاز می باشد.

پرسشنامه دوم: پرسشنامه سبک رهبری است که شامل ۳۵ سؤال و ۱۵ گویه که سؤالات ۲۴، ۲۲، ۱۹، ۱۸، ۱۵، ۱۰، ۸، ۵، ۳، ۳۵، ۳۴، ۳۳، ۳۰، ۲۸، ۲۶ را شامل می شود که سبک رهبری وظیفه مدار را نشان می دهد و ۲۰ گویه که سؤالات ۷، ۴، ۶، ۱، ۳، ۳۱، ۲۹، ۲۷، ۲۵، ۲۳، ۲۱، ۲۰، ۱۷، ۱۶، ۱۴، ۱۳، ۱۲، ۱۱، ۹، ۸، ۷، ۶، ۵، ۴، ۳، ۲، ۱ را شامل می شود که سبک رهبری انسان مدار (رابطه مداری) را می سنجد که بر اساس نحوه گذاری طبق طیف لیکرات از ۱ تا ۵ می باشد. پرسشنامه سبک رهبری در تحقیقات مختلف از جمله تحقیق رضایی (۱۳۸۳) استفاده [۲] و روایی آن بارها به وسیله محققان تأیید شده است. در این پژوهش جهت تعیین روایی پرسشنامه ی سبک رهبری از روش «تحلیل گویه»، یعنی همبستگی نمره هر خرده مقیاس با نمره کل پرسشنامه

مراقبتی ارائه شده و بیماران اثر بگذارد این موضوع در زمینه شناسایی عوامل تقویت کننده از جایگاه ویژه ای برخوردار است [۶]. رضایت شغلی عبارت اند از نگرش کلی فرد نسبت به شغل خویش. شغل فرد ایجاب می کند که وی با همکاران، سرپرستاران و مسئولین خود رابطه مستقل داشته باشد. به گونه ای که مقررات و سیاست های سازمان را رعایت و عملکردش مطابق با استانداردهای تعیین شده اجرا گردد. در این زمینه عواملی مثل: ماهیت کار، حقوق و دستمزد، شرایط کاری مناسب می تواند بر رضایت شغلی کارکنان و عملکرد آنها تأثیر بگذارد. امروزه سازمان ها به مدیران، کارکنان اثر بخش و کار آمد نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود در جهت توسعه همه جانبه دست یابند. الگوهای رفتاری مناسب مدیر باعث به وجود آمدن انگیزه قوی در کارکنان می شود و میزان رضایت آنها را از شغل و حرفه خویش افزایش می دهد. سبک رهبری مجموعه ای از نگرش ها، صفات و مهارت های مدیران است [۷]. مک گوول (۲۰۰۶) به نقش مدیران پرستاری در ایجاد محیط حرفه ای خویش به منظور ارائه مراقبت مؤثرتر اشاره می کند که این مبحث زمینه را برای رضایت مندی مددجویان، افزایش کیفیت مراقبت، افزایش استقلال و پاسخ گویی پرستاران به دنبال دارد [۹]. نتایج تحقیق دهقان نیری و همکاران (۲۰۰۶) نیز نشان داده بهره وری پایین به دلیل نداشتن مدیریت لازم است که تأثیر زیادی در انگیزه پرستاران می گذارد. آنها بر ضرورت برنامه های آموزش مستمر مدیریت برای مدیران پرستاری تأکید کرده اند. پس دوره های مدیریتی برای همه مدیران لازم است تا بتوانند در افزایش انگیزه پرستاران توانمند شوند [۷]. اختر شجاعی و همکاران (۱۳۸۳) در پژوهش خود اظهار داشته اند که بین شیوه رهبری و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. مدیرانی که کارکنان خود را در تصمیم گیری های خود شرکت داده یا اینکه محیط مشاوره ای را ایجاد کرده بودند؛ میزان رضایت شغلی پرستاران شان بیشتر بوده است [۲]. با توجه به آنچه که در مورد شیوه های رهبری، میزان انگیزش و رضایت شغلی توسط مدیران پرستاری گفته شده است لازم است تا تجربیات پژوهشگر را در دوران ارائه ی خدمت ده ساله ی خود و درک بی انگیزه بودن همکاران خود به صورت مختلف از یک طرف و دغدغه ی مدیران در ارتباط با ارتقاء کیفیت و انگیزه شغلی پرستاران برای انجام بهتر وظایف و اجرای رسالت سازمان از سویی دیگر باعث شود؛ تا شناخت شیوه های رهبری توسط مدیران پرستاری به خصوص سرپرستاران و به کارگیری بهترین روش از عوامل مهم انگیزش شغلی باشد. بنابراین سعی شد که تحقیقی را به عنوان بررسی رابطه بین سبک رهبری

سرپرستاران یعنی ۸۴/۹ درصد آنها بومی و در حدود ۱۱ نفر از سرپرستاران یعنی ۱۲/۸ درصد غیر بومی بودند حال آنکه بررسی نشان داد که بیشتر سرپرستاران دارای محل سکونت بومی می باشند. توزیع فراوانی سرپرستاران برحسب میزان تحصیلات در گروه سرپرستاران مورد بررسی به این صورت بود که در حدود ۷۴ درصد از آنها دارای تحصیلات لیسانس یعنی در حدود ۸۶ درصد و ۸ نفر دارای تحصیلات فوق دیپلم یعنی در حدود ۹/۳ درصد می باشند پس محاسبه نشان داد که بیشتر آنها دارای تحصیلات لیسانس بودند. توزیع فراوانی سرپرستاران مورد بررسی برحسب سابقه خدمت به این صورت بود که در حدود ۳ نفر یعنی ۳۸/۴ درصد از آنها دارای سنوات خدمت زیر ۱۰ سال و ۵۲ نفر از آنها یعنی ۶۰/۵ درصد دارای سنوات خدمت بالای ۱۰ سال بودند. یعنی بیشتر سرپرستاران مورد بررسی دارای سابقه خدمت بالای ۱۰ سال می باشند. توزیع فراوانی سرپرستاران مورد بررسی برحسب وضعیت مسکن به این صورت بود که سه نفر از آنها یعنی ۳/۵ درصد دارای مسکن سازمانی و تعداد ۳ نفر یعنی ۳/۵ درصد در خانه رهنی و ۱۵ نفر یعنی ۱۷/۴ در خانه اجاره ای و ۶۱ نفر یعنی ۷۰/۹ درصد آنها دارای خانه شخصی بودند و در حدود ۴ نفر یعنی ۴/۶ درصد در این مورد اطلاعات لازم را بیان نکرده بودند. از ۱۲ سرپرستار در بیمارستان ۴ نفر مرد با ۳۳/۳ درصد و ۸ نفر زن با ۶۶/۷ درصد که ۱۱ نفر آنها یعنی در حدود ۹۱/۷ درصد رسمی و یک نفر یعنی ۸/۳ درصد دارای استخدام تبصره ۳ بودند و هر ۱۲ سرپرستار بومی، دارای مدرک لیسانس و سابقه خدمت بالای ۱۰ سال و دارای مسکن شخصی می باشند.

در رابطه با هدف ارتباط سبک رهبری سرپرستار وظیفه مدار با انگیزه شغلی (مادی، معنوی، مادی و معنوی) سرپرستاران، ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین نمره سبک رهبری سرپرستاران در زمینه وظیفه مداری با نمره انگیزه شغلی سرپرستاران در حیطه مادی رابطه معکوس ( $P = ۰/۰۰۴$  و  $r = ۰/۳۴۱$ ) و با نمره انگیزه شغلی سرپرستاران در زمینه معنوی ( $P = ۰/۰۰۲$  و  $r = ۰/۳۶۳$ ) و همچنین حیطه مادی و معنوی ( $P = ۰/۲۳۸$  و  $r = ۰/۰۴$ ) رابطه مستقیم وجود داشت. بدین معنی که پرستارانی که سرپرستاران وظیفه مدارتری داشته اند انگیزه مادی خود را کمتر اظهار کرده اند اما انگیزه شغلی معنوی و همچنین انگیزه شغلی مادی و معنوی خود را بیشتر اعلام نموده اند. در رابطه با هدف تعیین ارتباط سبک رهبری سرپرستاران رابطه مدار (انسان مدار) با انگیزه شغلی (مادی، معنوی، مادی و معنوی) سرپرستاران ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین نمره سبک رهبری سرپرستاران در حیطه انسان مداری با نمره انگیزه شغل سرپرستاران در زمینه مادی

سبک رهبری استفاده گردید که همبستگی آن  $r = ۰/۹۶$  در بعد وظیفه مداری و  $r = ۰/۹۳$  در بعد رابطه مداری تأیید شد و جهت پایایی آن از آزمون مجدد استفاده گردید که آلفای کرونباخ در سبک رهبری وظیفه مدار برابر با  $۰/۷۳$  و رابطه مدار  $\alpha = ۰/۸۱$  به دست آمد.

پرسشنامه انگیزه شغلی ستعلی زاده در سال (۱۳۹۰) با پایایی  $r = ۰/۷۹$  و روایی مناسب گزارش شده است. پژوهشگر پس از کسب مجوز با شماره ی طرح ۲۹۲۰۵۱ از دانشکده پرستاری و مامائی به بیمارستان چمران مراجعه و خود را به مسئولین این بیمارستان معرفی کرده است. پس از روند تحقیق و اهداف پژوهش همکاری مسئولین را جلب نموده و با مراجعه به دفتر پرستاری، پرسشنامه ها بین سرپرستاران و پرستاران توزیع شد. پس از هماهنگی با آنان بعد از ۲ الی ۳ روز جمع آوری گردید. در مورد محرمانه ماندن پرسشنامه به واحدهای مورد پژوهش اطمینان داده شد. نمونه گیری تا زمان تکمیل نمونه های لازم جهت تحقیق ادامه داشت. داده های این بررسی در مجموع از نوع کمی (گسسته، پیوسته) و کیفی (اسمی، رتبه ای) می باشد که از آزمون های کای دو، تی مستقل، من ویتنی، ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن استفاده گردید.

## یافته ها:

واحدهای مورد پژوهش در این تحقیق در دو گروه سرپرستاران و سرپرستاران قرار داشتند. گروه سرپرستاران، ۱۲ نفر که ۴ نفر مرد و ۸ نفر زن بودند. گروه پرستاران مورد بررسی در بخش های مختلف به این شرح می باشند: پرستاران شاغل در بخش ICU1 با ۷ نفر و ۸/۱ درصد، بخش ICU2 با ۷ نفر و ۸/۱ درصد، ICU3 با ۶ نفر و ۷ درصد، داخلی زنان با ۹ نفر ۱۰/۵ درصد، مردان A با ۶ نفر ۷ درصد، مردان B با ۸ نفر ۹/۳ درصد، آنژیوگرافی با ۷ نفر ۸/۱ درصد، جراحی قلب با ۸ نفر ۹/۳ درصد، اتاق عمل با ۸ نفر ۹/۳ درصد و پاراکلینیک با ۷ نفر ۸/۱ درصد را تشکیل می دادند. توزیع فراوانی وضعیت استخدام پرستاران مورد بررسی در گروه پرستاران به این صورت بود که ۳۸ نفر پرستار با وضعیت استخدام رسمی که ۴۳ درصد را تشکیل می دادند. ۵ نفر پرستار با وضعیت استخدام پیمانی که ۸/۵ درصد، ۳۹ نفر پرستار با وضعیت استخدامی تبصره ۳ که ۴۵/۳ درصد، ۵ نفر دارای وضعیت استخدام نامعلوم که ۸/۵ درصد را تشکیل می دادند. بیشتر پرستاران دارای وضعیت استخدامی رسمی و تبصره ۳ می باشند. توزیع فراوانی وضعیت محل سکونت پرستاران مورد بررسی در گروه پرستاران به این صورت بود که ۷۳ نفر از

تفاوت معناداری وجود ندارد. در رابطه با هدف تعیین ارتباط مشخصات دموگرافیک پرستاران (بومی و غیر بومی) نشان داده شد که آزمون  $t$  مستقل میان بومی بودن و انگیزه شغلی آنها رابطه ای وجود ندارد. در رابطه با هدف تعیین ارتباط مشخصات دموگرافیک پرستاران (سابقه خدمت) با میانگین نمره انگیزه شغل پرستاران در حیطه مادی، معنوی، مادی و معنوی مشخص شده که میانگین نمره انگیزه شغلی در زمینه های مادی در افرادی که کمتر از ۱۰ سال سابقه خدمت دارند بیشتر از کسانی است که بیش از ۱۰ سال سابقه خدمت دارند. اما در حیطه دیگر از جمله نسبت به سنوات خدمت و انگیزه شغل در زمینه مادی این رابطه به صورت معکوس و در حیطه مادی و معنوی رابطه به صورت معنادار وجود ندارد. درخصوص هدف تعیین ارتباط مشخصات دموگرافیک پرستاران با انگیزه شغلی براساس آزمون  $t$  و آنالیز واریانس بین متغیر بخش و انگیزه شغلی در سه بعد مادی، معنوی، مادی و معنوی اختلاف معناداری مشاهده شد که به ترتیب  $F = ۴/۱۳ - P < ۰/۰۰۱$ ،  $F = ۱۶۶ - P < ۰/۰۰۱$ ،  $F = ۳/۵۷ - P < ۰/۰۰۱$ ، بین وضعیت استخدامی و انگیزه شغلی (مادی، معنوی، مادی و معنوی) اختلاف آماری معناداری مشاهده نشد. در حالی که بین متغیر تحصیلات و بعد مادی انگیزه شغلی پرستاران اختلاف آماری معناداری مشاهده شد ( $F = ۶/۸$ ،  $P = ۰/۰۱$ ) اما در بعد مادی و معنوی انگیزه شغلی این اختلاف آماری معنادار نبود. متغیر سنوات نیز با هیچ یک از ابعاد انگیزه شغلی اختلاف آماری معناداری نداشت. با این وجود بین متغیر و هیچ کدام از ابعاد انگیزه شغلی نیز اختلاف آماری معنادار مشاهده نگردید. همچنین نتایج آزمون  $t$  مستقل نشان داد که بین متغیر جنس و بعد مادی و معنوی انگیزه شغلی، اختلاف آماری معنادار  $t = ۱/۸$  و  $P = ۰/۰۴$ ،  $t = ۴/۶$  و  $P = ۰/۰۳$  وجود داشته در حالی که با بعد مادی و معنوی انگیزه شغلی، این اختلاف به صورت معنادار نبود.

رابطه معکوس ( $P = ۰/۰۴$  و  $r = ۰/۳۱$ ) و با نمره انگیزه شغلی پرستاران در حیطه معنوی ( $P = ۰/۰۲$  و  $r = ۰/۲۶۳$ ) و همچنین در حیطه مادی و معنوی رابطه مستقیم وجود داشت. در رابطه با هدف بعدی یعنی تعیین مشخصات دموگرافیک پرستاران (جنسیت) بر میزان انگیزه شغلی آنها طبق آزمون  $t$  مستقل نشان داد که در ارتباط با میانگین نمره انگیزه شغلی در هیچ کدام از حیطه ها بین پرستاران مرد و زن تفاوت معناداری وجود نداشت. به عبارت دیگر میانگین نمره و انگیزه شغلی در زمینه های مادی ( $P = ۰/۰۷$ ) معنوی ( $P = ۰/۰۴$ ) و در زمینه مادی و معنوی ( $P = ۰/۲۳$ ) بین پرستاران زن و مرد تفاوت معناداری بین تفکیک جنسیتی و میزان انگیزه شغل دیده نشد. در رابطه با هدف تعیین رابطه ی نمره کلی سبک رهبری سرپرستاران با نمره کلی انگیزه شغلی پرستاران جدول شماره ۱۰ نشان داد که ارتباط معناداری وجود ندارد ( $P > ۰/۰۵$ ). در مورد هدف تعیین ارتباط مشخصات دموگرافیک سرپرستاران با شیوه های سبک رهبری آنها آزمون آنالیز واریانس نشان داده شد که بین متغیر بخش و دو متغیر وظیفه مداری ( $F = ۲/۳$  و  $P = ۰/۰۱$ ) و سبک رهبری رابطه مدار ( $F = ۳/۹$  و  $P < ۰/۰۰۱$ ) اختلاف آماری معناداری وجود دارد. همچنین براساس نتایج آزمون مذکور بین متغیرهای وضعیت استخدام، سبک رهبری وظیفه مداری ( $P = ۰/۸۴$ )، تحصیلات و سبک رهبری رابطه مداری ( $P = ۰/۸۳$ )، محل سکونت و سبک رهبری وظیفه مداری ( $P = ۰/۸۹$ ) سنوات و سبک رهبری رابطه مداری ( $P = ۰/۵۷$ ) سنوات و سبک رهبری رابطه مداری ( $P = ۰/۱۸$ ) اختلاف آماری معناداری مشاهده نشد. براساس آزمون  $t$  مستقل نیز بین متغیر جنس و وظیفه مداری سرپرستار ( $P = ۰/۴۷$ ) و جنس و سبک رهبری رابطه مداری ( $P = ۰/۳۹$ ) اختلاف آماری معناداری مشاهده نشد. در رابطه با هدف میانگین نمره انگیزه شغلی پرستاران در حیطه های مختلف براساس جنس و وضعیت استخدامی نشان داده شد که میانگین نمره انگیزه شغلی در ابعاد مختلف در پرستاران با وضعیت استخدامی مختلف و جنس

جدول ۱: ارتباط میانگین نمره انگیزه شغلی پرستاران زن و مرد در حیطه های مختلف

p_value	پرستاران زن		پرستاران مرد		نمره انگیزه شغلی
	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
۰/۰۷	۱/۲	۳/۹	۱/۸	۳/۳	حیطه مادی
۰/۴	۱/۲	۴/۹	۱/۵	۴/۷	حیطه معنوی
۰/۲۳	۱/۴	۶/۷	۱/۸	۶/۳	حیطه مادی و معنوی

مادی ( $p = ۰/۰۷$ )، معنوی ( $p = ۰/۰۴$ ) مادی و معنوی ( $p = ۰/۲۳$ ) بین پرستاران زن و مرد تفاوت معناداری را نشان نداد.

آزمون  $t$  مستقل نشان داد که میانگین نمره انگیزه شغلی در هیچ کدام از حیطه ها بین پرستاران مرد و زن تفاوت معناداری وجود نداشت. به عبارت دیگر میانگین نمره انگیزه شغلی در حیطه های

جدول ۲: رابطه نمره کلی سبک رهبری سرپرستاران با نمره کلی انگیزه شغلی پرستاران

نمره کلی انگیزه شغلی پرستاران	مادی			معنوی		
	مادی	معنوی	مادی	معنوی	مادی	معنوی
نمره کلی سبک رهبری سرپرستاران						
وظیفه مداری	$P=0/004$	$P=0/002$	$P=0/04$	$P=0/49$	$P=0/04$	$P=0/04$
رابطه مداری	$r=-0/34$	$r=0/36$	$r=0/36$	$r=-0/11$	$r=0/23$	$r=0/31$

\*ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین نمره کلی سبک رهبری سرپرستاران با نمره کلی انگیزه شغلی پرستاران رابطه معکوس وجود داشت در حالی که این رابطه معنادار نشد ( $P=0/49$ ,  $r=-0/11$ ).

### بحث:

در رابطه با هدف ارتباط سبک رهبری سرپرستار وظیفه مدار با انگیزه شغلی (مادی، معنوی، مادی و معنوی) پرستاران علی رحیمی (۱۳۸۴) نیز هماهنگ با پژوهش حاضر، در تحقیق خود بر حسب بررسی تأثیر سبک مدیریت وظیفه مدار و رابطه انگیزه شغلی کارکنان شرکت توزیع برق استان گیلان مسأله را این گونه بیان می کند که بین سبک رهبری وظیفه مدار و انگیزه شغلی کارکنان، همبستگی منفی حکم فرما است و بین سبک رهبری رابطه مدار و انگیزه شغلی کارکنان همبستگی مثبت وجود دارد [۱۵]. ساعتچی در بیان نظریه رهبری اقتضایی فیدلر بیان می کند که رهبری اثربخش تابعی از سه عامل می باشد؛ که یکی از آنها ساختار وظیفه مدار می باشد و در وضعیت های بسیار مطلوب و نامطلوب رهبری وظیفه مدار اثر بخش تر است و در نظریه اقتضایی هرسی بلانچارد سبک رهبری تفویض اختیار وظیفه مداری کم برای پیروانی که آمادگی بالا و بلوغ کامل برخوردار هستند مناسب می باشد [۱۶]. خسروی نژاد (۱۳۹۲) نیز بیان می کند که مدیران علاوه بر بعد وظیفه مداری به بعد رابطه مداری هم توجه بالایی دارند و با ایجاد محیط مشاوره ای سعی می کنند کارکنان را در تصمیمات مشارکت دهند به گونه ای که این امر میزان رضایت شغلی (انگیزش) را بالاتر می برد که این خود منجر به افزایش تعهد سازمانی در کارکنان، کیفیت ارائه خدمات و در نهایت بالا رفتن رضایت در بیماران می شود [۱۷]. مصدق راد در تحقیق بررسی رابطه بین سبک رهبری و کارایی بیمارستان های دانشگاهی شهر اصفهان بیان می کند که از دیدگاه کارکنان سرپرستارانی که بیشتر وظیفه مدار می باشند تا رابطه مدار، تفاوت هایی مشاهده شده که از لحاظ آماری در رابطه با انگیزه های شغلی، معنادارتر هستند [۳]. در رابطه با هدف تعیین ارتباط سبک رهبری سرپرستاران رابطه مدار (انسان مدار) با انگیزه شغلی (مادی، معنوی، مادی و معنوی) پرستاران نتیجه ی حاصل نشان داد که ضیایی در پژوهش نقش رهبری معنوی در توانمند سازی

کارکنان دانشگاه تهران نیز اعلام می کند که اثر رهبری معنوی بر انگیزه شغلی و توانمند سازی کارکنان رابطه معناداری است؛ یعنی یافته ها حاکی از تأثیر رابطه مثبت رهبری معنوی و انگیزه توانمند سازی کارکنان می باشد. ایجاد انگیزه در کارکنان، ارائه اطلاعات و تفویض اختیارات به آنها زمینه لازم را در فرآیند تصمیم گیری سازمان مشارکت دهنده فراهم و موجبات توانمند سازی کارکنان را مهیا می سازد [۱۱]. زاکی در مقاله بررسی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی از دانهام اعلام می کند که بین سبک رهبری رابطه مدار، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه تنگاتنگی وجود دارد. میانگین امتیاز بعد وظیفه گرایی ( $6/70 \pm 69$ ) از ۱۰۰ امتیاز و میانگین امتیاز بعد رابطه گرایی ( $3/89 \pm 54$ ) از ۷۵ امتیاز می باشد [۱۸]. به عبارت دیگر رهبری معنوی با فراهم نمودن زمینه های مساعد و پشتیبانی کننده به کارکنان نشان می دهد که آنها می توانند با کوشش در جهت تحقق اهداف سازمان، نیازها و هدف های خود را برآورده سازند و توانایی های بالقوه خود را آشکار سازند. رایبیز (۱۳۷۷) نتیجه گیری می کند که چون کارکنان حرفه ای حقوق نسبتاً بالایی دریافت می کنند پاداش های بیرونی از جمله؛ پول، ارتقاء مقام و کسب کردن مقام بالا در ایجاد انگیزه آنها نقش مهمی ایفا نمی کند. سبک رهبری که بر مدار آزادی، استقلال و فراهم کردن پیشرفت هایی به منظور به دست آوردن اطلاعات است می تواند بهترین انگیزه ها را برای کارکنان ایجاد کنند [۱۹]. در پژوهش حاضر میانگین نمره انگیزه شغلی در هیچ کدام از حیطة ها بین پرستاران مرد و زن تفاوت معناداری وجود نداشت در حالی که محمودی (۱۳۸۶) در بررسی عوامل انگیزش شغلی پرستاران در بخش های ویژه مطرح می کند که جنس ارتباط معناداری با ماهیت کار، حقوق، دستمزد و امنیت شغل دارد ( $P < 0/05$ ) به طوری که برای مردها ماهیت کار اهمیت بیشتری دارد در حالی که برای خانم ها امنیت شغلی، حقوق و دستمزد، عامل مهم تری محسوب می شود. عوامل درونی ایجاد انگیزه، مثل پیشرفت شغلی در

باشد [۱۳]. در ارتباط با سابقه کار و داشتن انگیزه، تحقیق‌هایی به صورت هماهنگ و غیر هماهنگ با پژوهش حاضر وجود دارد که به نظر می‌رسد این مورد نیاز به بررسی بیشتری داشته باشد به عنوان مثال رحیمی (۱۳۸۳) در تحقیق بررسی میزان و عوامل مؤثر بر انگیزه شغلی پرستاران شاغل در برخی از بیمارستان‌های شهر تهران اعلام نموده است که بین سابقه کار و میزان انگیزه شغل رابطه معناداری وجود دارد ( $P < 0/001$ ). به عبارت دیگر ۸۲/۴ درصد از افراد که دارای سابقه کاری کمتر از ۲ سال هستند دارای انگیزه بالاتری می‌باشند [۱۵]. وهابی (۱۳۷۶) به نقل از علوی (۱۳۸۰) در تحقیقی که جامعه آماری متشکل از مهندسان ناظر ساختمانی، پرستاران، معلمان، دبیران، کارمندان بهزیستی و مهندسان شاغل در وزارت نیرو در شهر تهران انجام شده نشان دهنده آن است که سابقه کار در میزان انگیزه شغلی تأثیری ندارد. علوی (۱۳۸۰) در تحقیقی که در کارکنان یک شرکت تولیدی انجام داده است بیان کرده که رابطه معناداری بین سنوات خدمت و میزان انگیزه شغلی وجود دارد و کارگران با سابقه کاری کمتر دارای انگیزه شغلی بیشتری هستند [۲۳]. محقق در این خصوص پژوهش‌های مشابهی که در رابطه با سنوات خدمت و میزان انگیزش شغل باشد نیافت ولی در سایر مشاغل بین سابقه خدمت و انگیزه شغلی رابطه معناداری وجود دارد. سجادی پارسا (۱۳۹۱) در تحقیق خود اعلام می‌کند که بین سطح تحصیلات شاغلین و انگیزه شغلی آنها رابطه معناداری وجود ندارد [۱۳]. در رابطه با هدف تعیین ارتباط مشخصات دموگرافیک پرستاران (رابطه بین مدرک تحصیلی) نتایج نشان داد سطح تحصیلات با انگیزش شغلی، رابطه معناداری مشاهده نشده است. سجادی پارسا در تحقیق و بررسی انجام داده در رابطه با سطح تحصیلات و میزان انگیزش شغلی بیان کرده است که سطح تحصیلات با انگیزش شغلی رابطه معناداری مشاهده نموده است. مقصود از مدرک تحصیلی برای کارکنان ادارات دارای مدرک لیسانس، فوق لیسانس و همچنین زیر لیسانس (فوق دیپلم، دیپلم و کمتر) می‌باشد. بر اساس نتیجه‌ی حاصل از تحقیق بین مدرک تحصیلی کارکنان بر حسب مشارکت آنان در طرح نظام پیشنهادها تفاوت معناداری وجود دارد. با احتمال خطای کمتر از ۰/۰۱، نسبت کارکنان دارای مدرک لیسانس و بالاتر مشارکت کننده به کل افراد شرکت کننده از نسبت کارکنان دارای مدرک لیسانس و بالاتر غیر مشارکت کننده به کل افرادی که در نظام پیشنهادها مشارکت نداشته‌اند بیشتر می‌باشد. از آنجا که محقق در این خصوص پژوهش مشابهی نیافته به رابطه‌ی میان مدرک تحصیلی و دیگر متغیرها پرداخته است. طبق پژوهش‌های انجام شده تمایل به همکاری افراد گوناگون،

آقایان مهم‌تر است [۱۲]. تحقیق خورشیدی در سال ۱۳۷۷ به عنوان «بررسی تأثیر سن، جنس، تجربه کاری و موضع کنترل بر رضایت و انگیزه شغل» نشان می‌دهد که زنان نسبت به مردان رضایت و انگیزه شغلی بیشتری دارند [۲۰]. یعقوبی در سال ۱۳۸۰ در تحقیق دیگری که جامعه آماری او را مهندسان، پرستاران، معلمان و بیمه‌گران تشکیل می‌دادند در شهر تهران اعلام کرد که متغیر جنس، نقشی در میزان انگیزه و رضایت شغلی ندارد [۲۱]. نتیجه تحقیق خسروی نژاد نیز مانند یعقوبی و همکاران است. محمودی و همکاران (۱۳۸۶) بیان کردند که سنوات خدمت با عوامل سرپرستی، نظارت، قدردانی، شناخت و سبک رهبری رابطه مدار ارتباط معناداری دارد به صورتی که با افزایش سن و سابقه خدمت اهمیت مدیریت کاهش می‌یابد. ولی اهمیت تحصیلات، ارتباط معناداری با عوامل رهبری وظیفه مدار ندارد اما ارتباط معناداری با ماهیت، نوع کار، حقوق، دستمزد و امنیت شغلی دارد [۱۲]. علانی نژاد و همکاران در بررسی نگرش پرستاران مرد به حرفه پرستاری در سال ۱۳۶۸ بیان می‌کند که بین سطح تحصیلات مدیران پرستاری و انگیزه شغلی آنها رابطه معناداری وجود ندارد. ولی تحصیلات در مقاطع بالاتر می‌تواند نگرش مثبت بر نوع رهبری مدیران داشته و همچنین رتبه شغلی کارکنان و انگیزه شغلی آنها می‌تواند رابطه معناداری وجود داشته باشد آن گونه که میان نوع استخدام مدیران پرستاری، انگیزه شغلی کارکنان و شیوه رهبری رابطه معناداری وجود ندارد [۲۲]. سجادی پارسا (۱۳۹۱) در تحقیق بررسی رابطه انگیزه شغل با ویژگی‌های دموگرافیک افراد اعلام می‌کند که بین نوع استخدام (رسمی، پیمانی، قراردادی) و انگیزه شغلی کارکنان اداره بندر استان سیستان و بلوچستان ارتباط معناداری وجود ندارد [۱۳]. مقرب (۱۳۸۴) در تحقیق رضایت و انگیزه شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان-های آموزشی شهر بیرجند اعلام می‌کند که رضایت انگیزه شغلی دربرگیرنده واقعیت‌هایی مربوط به دستمزد، نظارت، امکانات و شرایط عملکرد سازمان می‌باشد. بنابراین توجه مسئولین و مدیران پرستاران به ایجاد زمینه ارتقاء شغلی، تحصیلی و به کارگیری نیروهای جوان به صورت استخدام رسمی برای بیمارستان‌ها بسیار ضروری است. همچنین در این تحقیق نشان داده شد که پرستاران رسمی که در بخش‌های داخلی و جراحی خدمت می‌کردند انگیزه و رضایت بیشتری نسبت به سایر استخدامی‌ها داشتند [۱۴]. در رابطه با بومی بودن و ارتباط آن با داشتن انگیزه، پژوهشگر به تحقیقاتی دسترسی پیدا نکرد ولی سجادی پارسا (۱۳۹۱) اعلام می‌کند که در استان‌هایی از کشور مثل استان سیستان و بلوچستان بومی بودن کارکنان می‌تواند در انگیزه شغلی افراد تأثیر داشته

سبک‌های رهبری خاصی تبعیت نمی کردند در حالی که بیشتر پرستاران و سر پرستاران شیوه های رهبری را عامل مؤثری در انگیزه شغلی نمی دانند.

### نتیجه گیری:

با توجه به پژوهش حاضر و بررسی های انجام شده می توان نتیجه گرفت که سبک رهبری انسان مدار می تواند در افزایش انگیزه ی کارکنان دخیل باشد و بالعکس. زمانی که سرپرستاران انسان مدارتر باشند انگیزه شغلی و توانمند سازی در کارکنان بیشتر است چرا که نتایج حاکی از رابطه مثبت رهبری معنوی و انگیزه توانمند سازی کارکنان می باشد یعنی با ایجاد انگیزه در کارکنان، ارائه اطلاعات به آنها، تفویض اختیارات و مشارکت دادن آنان در فرآیند تصمیم گیری سازمان زمینه برای توانمند سازی کارکنان فراهم می شود.

### تشکر و قدردانی:

این مقاله حاصل طرح پژوهشی با شماره ی طرح ۲۹۲۰۵۱ با همکاری مجموعه مراکز تحقیقاتی مراقبت های پرستاری و مامایی دانشکده ی پرستاری دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و بیمارستان شهید دکتر چمران بوده است. نویسندگان کمال تشکر و قدردانی را از مدیریت و پرسنل سازمان های مذکور اعلام می دارند.

بستگی به آگاهی، شناخت، سطح تحصیلات و مهارت های آنان دارد. میزان فرسودگی شغلی با افزایش مدرک تحصیلی افزایش می یابد و تفاوت موجود بین فرسودگی کارمندان زیر دیپلم با معلمان و کارمندان فوق لیسانس قابل توجه است. بر اساس تحقیق صورت گرفته میان کارکنان دانشگاه پیام نور مشهد، تفاوت معناداری بین متغیر مدرک تحصیلی و رضایت شغلی به دست نیامد و در پژوهشی که به منظور بررسی رضایت شغلی دبیران مدارس متوسطه پاکستان انجام شده ۱۰۰ نفر دبیر که سن آنان بین ۲۱ تا ۵۵ سال بود و به دو گروه مساوی زن و مرد تقسیم شده بودند شرکت داشتند. پس از تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده از طریق این پژوهش نتایج نشان داد که سطح تحصیلات به تفاوت معناداری در رضایت شغلی دبیران منجر نشده است [۲۳]. محقق درخصوص رابطه بین مدرک تحصیلی و انگیزش شغلی، پژوهش های مشابهی یافت نکرده است اما کارکنان دارای مدرک لیسانس و بالاتر نسبت به کارکنان دارای مدرک تحصیلی پایین تر مشارکت بیشتری در انجام کارها دارند. مقرب (۱۳۸۴) با بررسی ارتباط متغیرهای فردی، میزان رضایت و انگیزه شغلی اعلام می کند که میزان تحصیلات با  $(P = 0/01)$  انگیزه شغلی پرستاران ارتباط معناداری وجود دارد [۱۴]. در پایان لازم است به محدودیت های پژوهش که می تواند بر نتایج تأثیرگذار باشد اشاره کرد. محدودیت های تحقیق عبارت بودند از اینکه اغلب سر پرستاران با شیوه های رهبری آشنایی نداشته و یا از

## References:

- Almasi H. Motivation factors from Kashan's view Staff. J Esfahan Med Sci Univ 1996;4(4): 5-11
- Shojai A. leadership style on job satisfaction in Tehran. J Tehran Med Sci Univ 2003; 4(4): 4-12
- Mosadegh rad AM. Relationship between Leadership style & efficacy of Hospital in Esfahan. J Esfahan Econ Univ 2004; 4(4): 23-27
- Mosadegh rad AM. Relationship between Leadership style & efficacy of Hospital in Tehran. J Hum Soc Sci 2003; 4(2): 23-27
- Ziaie MS. Spiritual leadership in staff enabling. J Tehran Med Sci Univ 2007;1 (1):67- 68
- Mirmolai T. Job satisfaction in Tehran maternity Staff. J Tehran Med Sci Univ 2003;11(24): 87-95
- Dehgan Nayeri N. Nazari AA, Salsali M . Ahmadi F. Adib Hajbagheri M. Iranian Staff nurses views of their productivity and manegment factor improving and impedy it. a qualitative study. Nurse health Sci 2006;8(1):51\_6
- Grant AB. Massey VH. Nursing Leader ship. Managment & Reserch Spring house Corporation 1990;(3):65\_79
- Mc Guire E , kenerly SM . Nurse managers as transformational and transactional bodors. Nurse Econ 2006;24(4):179-85
- Ehsani M. Sedaghati M. Ghanbari A. Relationship between Head nurses' Leadership style & job satisfaction in medical surgical in Tonecabon. J Educ and Ethics Nurs 2013; 1(1): 14-20
- Ziai M. Nargesian M. Aibaghi S. Relationship between Head nurses' Leadership style & enabling in Tehran university staff. Governmental Management Publication 2007;1 (1): 67-86
- Mahmudi H. Ebrahimian A. Soleimani M. Ebadi A. Hafezi S. Feizi F. et al. motivation Factor in ICU staff. Behav Sci J 2006;1 (۱): 171-178
- Sjadi P. Falahzadeh M. Motivation & demogeraphic in Baluchestan's navigator. First Congress of development in eslami republic military of Iran. 2012: 28-30
- Mogharab M. Madarshahian F. Ali abadi N. Rezai N. Mohamadi A. Satisfaction & job motivation in nurses' Birjand Hospital. J Birjand Med Sci 2004; 1 (1):9-15

15. Rahimi A. Task oriented leadership & job motivation in Gilan electric company Master's thesis Tehran University 2004
16. Saatchi M. Psychology of productivity. Tehran. Second edition 1998:215
17. Khosravinejad S .A relationship between management style & job satisfaction. 2013 . Management,Challenges & Solutions. wwwJCM2013.ir
18. Zaki M. Organizational Commitment in teacher & factors .J Human Sci Emam Hossein Univ 2007; 17(77 ):97-124
19. Rabinz S. leadership & guardianship. Thran: Cultural Research Bureau Publication. second edition 1998 :15
20. Khorshidi A. Demogeraphic information & managers' satisfaction & motivation. J Manag Educ 1998; 4(2):5-9
21. Yaaghubi T. Job satisfaction & management style. Master's thesis Tehran University 2007
22. Alainejad S. Thesis of Men Nurses' attitude to nursing profession. Master's thesis Tehran University 1989.
23. Vahabi A. Personal participation in suggesting & staff motivation in Education & Training organization. Master's thesis Tehran University 2000.



## Nursing Leadership Styles And Nurses' Job Motivation In Shahid Chamran Hospital

Moradi Z<sup>1\*</sup>, Iravanynejad S<sup>2</sup>, Moini M<sup>3</sup>

Received: 7/06/2015

Accepted: 4/13/2015

1. Dept of Infection Control, Chamran Hospital, Medical Science Isfahan University, Isfahan, Iran
2. Dept of Education, Chamran Hospital, Medical Science Isfahan University, Isfahan, Iran
3. Research Center for Wound Care, School of Nursing, Medical Science Isfahan University, Isfahan, Iran

Journal of Education and Ethics in Nursing, Volume 4, Number 2, Summer 2015

### Abstract:

J Educ Ethics Nurs 2015;4(2):15-23

#### Introduction:

Job motivation is the issues that can effect on the performance & leadership style of supervisors is one of the effective factors on nurses job motivation

#### Materials and Methods:

This is the descriptive study of correlation. The tool is questionnaire. That is completed by nurses. The second questionnaire, is the leadership style questionnaire including 15 task-oriented leadership style items, 20 relation-oriented leadership style items. The study population employed nurses & supervisors. Method of sampling for supervisors is capitation & for nurses is as easy & the sample is 82 person of nurse & 12 person of headnurses. Data analysis is used from the chi-square & whitney for the test.

#### Results:

Pearson correlation coefficient showed that the score in the area of task-oriented leadership style of head nurses in the field of material inverse relationship with motivation score ( $004/0 = P$  and  $341/0 = r$ ) and between the nurses' motivation in the spiritual realm ( $002 / 0 = P$  and  $363/0 = r$ ), material and spiritual ( $238/0 = P$  and  $04/0 = r$ ) there is a direct relationship. In the context of the relationship between the leadership styles of humanism with head job in the field of material incentive score Pearson's correlation coefficient showed a negative relationship ( $004/0 = P$  and  $31 / 0- = r$ ), respectively.

**Conclusion:** The positive relationship between spiritual leadership, motivation and empowerment that is, to motivate, provide information and devolution, involving them in decision-making, can be prepared empower employees

**Keywords:** Leadership Style, Job Motivation, Nursing Staff, Supervisor