

رابطه سلامت روان پرستاران و میزان انگیزش آن‌ها در انجام وظایف پرستاری در بیمارستان گنجویان دزفول

دکتر پوران رئیسی^{۱*}، دکتر ناهید رئیسی^۲، لیلا شکوهنده^۳

^۱ دانشیار، گروه تحقیق، دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی ایران، تهران، ایران.
^۲ دانشیار، گروه اطفال، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران.
^۳ دانش آموخته کارشناسی ارشد، گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران.

■ نویسنده مسئول مکاتبات: پوران رئیسی raeissi2009@yahoo.com

چکیده

زمینه و هدف: روانشناسان معتقدند که توجه به سلامت روان پرستاران می‌تواند اثر مثبتی در انگیزش آنان برای انجام وظایف محوله آنها داشته باشد. هدف مطالعه حاضر بررسی رابطه میان سلامت روانی پرستاران بیمارستان گنجویان شهر دزفول با انگیزش شغلی آنان در انجام وظایف محوله بود.

مواد و روش‌ها: این مطالعه از نوع مطالعات همبستگی بود. جامعه آماری این مطالعه را پرستاران بیمارستان گنجویان شهر دزفول تشکیل میداد و به علت محدود بودن تعداد جامعه آماری، نمونه‌گیری انجام نشد و کلیه پرستاران در پژوهش شرکت کردند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بود. سلامت روان پرستاران به وسیله پرسش نامه سلامت عمومی [General Health (GHQ-۲۸)] و انگیزش بوسیله پرسشنامه انگیزشی هرزبرگ مورد بررسی قرار گرفت. پرسش نامه (GHQ-۲۸) دارای ۴ بعد ۷ سؤالی بود که ۴ دسته از اختلالات غیر سایکوتیک از جمله: ۱- نشانگان جسمانی ۲- اضطراب و اختلالات خواب ۳- اختلال در کارکردهای اجتماعی و ۴- افسردگی را اندازه‌گیری می‌نمود. روایی و پایایی این پرسشنامه به وسیله پژوهشگران مختلف (نوربالا و همکاران، ۱۳۸۰، ابراهیمی و همکاران، ۱۳۸۶) مورد تأیید قرار گرفته است. تقوی (۱۳۸۰) نیز آلفای کرونباخ را برای ابعاد این پرسشنامه بین ۵۵٪ تا ۶۷٪ گزارش نموده است. نمره گذاری در این پرسشنامه بر مبنای طیف لیکرت بود بدین معنی که سوالات این پرسشنامه، هریک دارای امتیازات صفر تا سه بودند یعنی گزینه بسیار زیاد دارای امتیاز ۳ و گزینه بسیار کم دارای امتیاز ۰ بود. در این پرسشنامه میانگین عددی کمتر، به معنای سلامت عمومی مطلوبتر و بالعکس میانگین عددی بیشتر سلامت عمومی نامطلوبتر را بیان می‌نمود. پرسشنامه هرزبرگ نیز دارای دو بعد کلی از جمله عوامل بهداشتی و انگیزشی را در بر می‌گرفت. برای تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی اسپیرمن با نرم افزار آماری SPSS استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌های مطالعه حاضر نشان داد که: در رابطه با سلامت روانی پرستاران و ابعاد آن یافته‌های این مطالعه نشان داد که بعد جسمانی دارای بالاترین میانگین (۱۳/۵۳) با انحراف معیار ۴/۹۴) و بعد افسردگی دارای کمترین میانگین (۹/۲۷) با انحراف معیار ۳/۶۷) بود. در رابطه با وضعیت انگیزش کارکنان یافته‌های این مطالعه نشان داد که میانگین عوامل بهداشتی ۴۳/۷۹ (با انحراف معیار ۸/۶۷) و میانگین عوامل انگیزشی ۵۳/۱۵ (با انحراف معیار ۱۲/۳۴) می‌باشد. در رابطه با همبستگی سلامت روان و انگیزش شغلی پرستاران یافته‌های مطالعه حاضر نشان داد که بین این دو متغیر رابطه معنی دار آماری وجود دارد ($r = -0.279$, $P > 0.01$). بین هر یک از ابعاد سلامت روان و ابعاد انگیزش شغلی پرستاران رابطه معنی داری وجود دارد از جمله بین نشانگان جسمانی و حیطه بهداشتی نظریه هرزبرگ ($r = -0.276$, $P < 0.01$)، بین اضطراب و اختلالات خواب و حیطه بهداشتی نظریه هرزبرگ ($r = -0.272$, $P > 0.01$)، بین اختلال در کارکردهای اجتماعی و حیطه بهداشتی نظریه هرزبرگ ($r = -0.377$, $P > 0.01$)، بین افسردگی و حیطه بهداشتی نظریه هرزبرگ ($r = -0.227$, $P > 0.01$)، بین نشانگان جسمانی و حیطه انگیزشی نظریه هرزبرگ ($r = -0.244$, $P > 0.01$)، بین اضطراب و اختلالات خواب و حیطه انگیزشی نظریه هرزبرگ ($r = -0.233$, $P > 0.01$)، بین اختلال در کارکردهای اجتماعی و حیطه انگیزشی نظریه هرزبرگ ($r = -0.286$, $P > 0.01$)، بین افسردگی و حیطه انگیزشی نظریه هرزبرگ ($r = -0.205$, $P > 0.01$).

نتیجه‌گیری: بین سلامت روان و انگیزش پرستاران رابطه معنادار و مثبت دیده شد لذا ارتقاء سطح سلامت روان پرستاران می‌تواند موجبات افزایش انگیزش شغلی آنان را در بیمارستان‌ها فراهم آورد.

کلمات کلیدی: سلامت روان، پرستار، انگیزش شغلی، بیمارستان.

تقاضاهای کاری و سلامت روان را نشان داده‌اند و برخی دیگر فشارهای کار را عاملی برای کاهش سلامت روانی گزارش کرده‌اند (Blanco Donoso و همکاران ۲۰۱۵). با توجه به پیچیدگی رابطه بین سلامت روان و انگیزه شغلی مطالعه حاضر با هدف تعیین رابطه سلامت روان پرستاران و میزان انگیزش آن‌ها در انجام وظایف پرستاری انجام شد.

مواد و روش‌ها:

این پژوهش از نوع مطالعات همبستگی بود که بر روی پرستاران بیمارستان گنجویان دزفول (N= 240) انجام گردید. در این مطالعه بعثت محدود بودن جامعه آماری نمونه‌گیری انجام نشد. داده‌های این پژوهش توسط پرسشنامه جمع‌آوری گردید. جهت اندازه‌گیری سلامت روان پرستاران از پرسشنامه (GHQ- 28) و انگیزش شغلی از پرسشنامه انگیزش شغلی هرزبرگ استفاده شد. پرسشنامه سلامت روان GHQ-28 دارای ۴ بعد ۷ سؤالی می‌باشد که ۴ دسته از اختلالات غیر سایکوتیک (یعنی ۱- جمله نشانگان جسمانی، ۲- اضطراب و اختلالات خواب، ۳- اختلال در کارکردهای اجتماعی و ۴- افسردگی) را اندازه‌گیری می‌کند (زمانیان اردکانی و همکاران، ۱۳۸۶). نمره گذاری در این پرسشنامه بر مبنای مقیاس لیکرت بود. سوالات این پرسشنامه، هریک دارای امتیازات صفر تا سه بودند بطوریکه گزینه بسیار زیاد دارای امتیاز (۳) و گزینه بسیار کم دارای امتیاز (۰) بود. میانگین عددی کمتر به معنای سلامت عمومی مطلوب‌تر و بالعکس میانگین عددی بیشتر سلامت عمومی نامطلوب‌تر می‌باشد (اسعدی و همکاران، ۱۳۸۹). اعتبار و روایی این پرسشنامه به وسیله پژوهشگران مختلف (یعقوبی، ۱۳۷۴ و پالاهاگ، ۱۳۷۴) مورد تأیید قرار گرفته است. تقوی (۱۳۸۰) نیز آلفای کرونباخ را بین ابعاد این پرسشنامه و کل آن بین ۵۵ / ۰ تا ۶۷ / ۰ گزارش کرده است.

به منظور سنجش انگیزش شغلی پرستاران از پرسش نامه ۳۶ سؤالی پرسشنامه انگیزش شغلی هرزبرگ استفاده شد. سوالات این پرسشنامه نیز توسط مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت اندازه‌گیری شد بطوریکه خیلی کم = ۱، کم = ۲، تاحدی = ۳، زیاد = ۴ و خیلی زیاد = ۵ بود. پرسشنامه هرزبرگ ۱۱ مؤلفه را در ارتباط با انگیزش شغلی مورد ارزیابی و سنجش قرار می‌دهد که عبارتند از: پاداش، شرایط کار، خط مشی و مدیریت سازمان (احمد مخبری، ۱۳۸۸). ضریب ثبات این پرسش نامه در پژوهش جعفری (۱۳۸۵) ۹۶ / ۰ و در پژوهش احمد مخبری (۱۳۸۸) ۹۳ / ۰ گزارش شده است. تحلیل داده‌ها با نرم افزار آماری SPSS و ضریب همبستگی پیرسون انجام شد.

سلامت روانی یکی از ابعاد مهم سلامتی، می‌باشد. سازمان جهانی بهداشت، سلامت روان را قابلیت ارتباط موزون و هماهنگ با دیگران، اصلاح محیط فردی و اجتماعی و حل تضادها و تمایلات شخصی به طور منطقی، عادلانه و مناسب تعریف کرده است (عباسی و همکاران، ۱۳۸۰). سلامت روان از آن جهت که رابطه مستقیمی با عملکرد فردی - اجتماعی و آسیب‌های اجتماعی دارد، از اهمیت زیادی برخوردار است (میلانی فر، ۱۳۸۴). هدف اصلی سلامت روانی تأمین، حفظ و ارتقای بهداشت روانی افراد جامعه است به گونه‌ای که نه تنها بیماری روانی نداشته باشند، بلکه از عناصر شناختی، عاطفی و همچنین از توانایی‌های خود در رابطه با دیگران آگاه شوند، با داشتن تعادل روانی بهتر، بر استرس‌های زندگی فایز آیند و با افراد خانواده و محیط اطراف خود ارتباط مناسب برقرار کنند (حسامی آرانی، ۱۳۸۸).

شغل افراد می‌تواند با سلامت روان مرتبط باشد. کار و فعالیت به عنوان عامل اساسی رفع احتیاجات ضروری بشر، از ابتدای پیدایش وی دارای اهمیت بوده است. از آن جایی که سلامت روانی افراد شاغل، اثر مستقیمی بر کیفیت کار آنها دارد، توجه به آن نیز اهمیت بالایی دارد و می‌تواند بر بهبود کیفیت و بهره وری شغلی افراد، تأثیر بگذارد (فارغ زاده، ۱۳۸۴). از طرفی شغل افراد نیز بر سلامت آنان تأثیر دارد. برخی از مشاغل با قرار دادن فرد در معرض عوامل تنش زای متعدد و مختلف فیزیکی، جسمی، روان شناختی و اجتماعی بیش از سایر مشاغل سلامتی را مورد تهدید قرار می‌دهند. پرستاری یکی از پر مخاطره ترین و تنش زا ترین مشاغل است و به عنوان یکی از چهار حرفه اول پرسترس دنیا مطرح شده است (درویش پور کاخکی و همکاران، ۱۳۸۸). عوامل استرس زای شغلی متعددی در حرفه پرستاری وجود دارند که از جمله این عوامل می‌توان به کار در نظام نوبت کاری، بار کاری، تعارض با همکاران، تماس مکرر با رنج و مرگ بیماران، کمبود منابع حمایتی و کمبود وقت برای رسیدگی به مشکلات و نیازهای روحی و عاطفی بیماران و مسئولیت‌های حرفه‌ای اشاره کرد (زمانیان اردکانی و همکاران، ۱۳۸۶). اقتداری (۱۳۷۵) یکی از وظایف مهم مدیر را، انگیزش افراد برای همکاری در جهت نیل به هدف‌های سازمان ذکر می‌کند. از آن جا که هر انسانی با داشتن انگیزه و شوق کاری بالا، بسیار مفیدتر است و می‌تواند خدمات خود را به نحو بهتری ارائه دهد لذا برخورداری از سلامت روان و انگیزش شغلی بالا در پرستاران از موارد مهمی است که می‌تواند به بهتر شدن خدمات ارائه شده به بیماران بیانجامد. برخی از مطالعات رابطه مثبتی بین

یافته‌ها:

- ویژگی‌های فردی پرستاران:

به منظور انجام این مطالعه ۲۴۰ پرسشنامه بین پرستاران مورد نظر توزیع گردید که از پرسشنامه‌های عودت داده شده ۲۲۰ پرسشنامه کامل بود و مورد تحلیل قرار گرفت. از ۲۲۰ پرستار شرکت نموده در این مطالعه ۲۰ نفر مرد (۹/۱ درصد) و ۲۰۰ نفر زن (۹۰/۹ درصد) بودند. ۱۴۳ نفر متأهل (۶۵ درصد) و بیشترین تعداد دارای مدرک لیسانس بودند (۹۰ درصد) و نیز بیشترین افراد، ۸۴ نفر (۳۸/۲ درصد) دارای سابقه کاری کمتر از ۵ و نیز بیشترین افراد، ۷۲ نفر (۳۲/۷ درصد) به صورت رسمی در این بیمارستان مشغول به ارائه خدمت بودند (جدول ۱).

جدول ۱: ویژگی‌های فردی پرستاران مورد مطالعه

متغیرها	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت		
مرد	۲۰	۹/۱
زن	۲۰۰	۹۰/۹
وضعیت تاهل		
متاهل	۱۴۳	۶۵
مجرد	۷۷	۳۵
تحصیلات		
فوق دیپلم	۱۴	۶/۴
لیسانس	۱۹۸	۹۰
فوق لیسانس	۸	۳/۶
دکتر	۰	۰
سابقه کار		
زیر ۵ سال	۸۴	۳۸/۲
۵-۱۰ سال	۶۲	۲۸/۲
۱۱-۱۵ سال	۳۴	۱۵/۵
۱۶-۲۰ سال	۲۷	۱۲/۳
۲۱-۲۵ سال	۱۱	۵
۲۶-۳۰ سال	۲	۹/۰
وضعیت استخدامی		
رسمی	۷۲	۳۲/۷
پیمانی	۵۹	۲۶/۸
قراردادی	۴۶	۲۰/۹
شرکتی	۱	۵/۰
طرحی	۴۱	۱۸/۶
سایر موارد	۱	۰/۵

از نظر سلامت روانی پرستاران و ابعاد آن، یافته‌ها نشان داد که بعد جسمانی دارای بالاترین میانگین و بعد افسردگی دارای کمترین میانگین بود. قابل ذکر است که حداکثر نمره قابل اکتساب بر روی پرسشنامه سلامت روان ۸۴ بود. (جدول ۲).

جدول ۲: نمره حداقل، نمره حداکثر، میانگین و انحراف معیار

ابعاد چهارگانه پرسشنامه سلامت روان (GHQ)

حیطه	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
جسمانی	۷	۲۸	۱۳/۵۳	۴/۹۴
اضطراب و اختلالات خواب	۶	۲۷	۱۳/۳۵	۴/۵۶
اختلال در کارکردهای اجتماعی	۷	۲۲	۱۲/۷۰	۲/۹۳
افسردگی	۷	۲۶	۹/۲۷	۳/۶۷

در رابطه با وضعیت انگیزش کارکنان یافته‌های این مطالعه نشان داد که میانگین عوامل بهداشتی ۴۳/۷۹ و میانگین عوامل انگیزشی ۵۳/۱۵ بود (جدول ۳).

جدول ۳: نمرات حداقل، حداکثر، میانگین و خطای معیار

حیطه‌های دوگانه پرسشنامه انگیزش شغلی

حیطه	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
بهداشتی	۲۱	۹۰	۴۳/۷۹	۸/۶۷
انگیزشی	۲۱	۸۶	۵۳/۱۵	۱۲/۳۴

- ارتباط بین سلامت روانی و ابعاد آن با انگیزش شغلی

نظر به اینکه نتایج آزمون نرمال بودن متغیرها نشان داد که متغیرهای این پژوهش از توزیع نرمال پیروی نمی‌کنند، در این پژوهش از ضریب همبستگی اسپیرمن که معادل ناپارامتری ضریب همبستگی پیرسون است، استفاده گردید. جدول (۴) مقادیر آماره آزمون شاپیرو-ویلک^۱ (آزمون نرمالیتی) متغیرهای مورد بررسی را نشان می‌دهد.

جدول ۴: مقادیر آماره آزمون شاپیرو-ویلک بر روی متغیرهای پژوهش

متغیر	مقدار آماره آزمون	مقدار p
نشانگان جسمانی	۰/۹۲۳	۰/۰۰۰۱
اضطراب و اختلالات خواب	۰/۹۵۰	۰/۰۰۰۱
اختلال در کارکردهای اجتماعی	۰/۹۷۱	۰/۰۰۰۱
افسردگی	۰/۶۴۶	۰/۰۰۰۱
حیطه بهداشتی هرزبرگ	۰/۹۶۹	۰/۰۰۰۱
حیطه انگیزشی هرزبرگ	۰/۹۶۲	۰/۰۰۰۱

رابطه آماری معناداری وجود دارد. همبستگی بین حیطه‌های مختلف سلامت روان و انگیزش شغلی در جدول ۵ نشان داده شده است.

با توجه به آنکه مقدار احتمال (p) بدست آمده برای تمام متغیرهای ذکر شده در جدول (۴) کمتر از ۰/۰۵ بود می‌توان نتیجه‌گیری کرد که بین سلامت روان و انگیزش شغلی کارکنان

جدول ۵: نتایج ضریب همبستگی اسپیرمن در ابعاد سلامت روان و انگیزش

متغیرها	ضریب همبستگی اسپیرمن	مقدار p
سلامت روان پرستاران و انگیزش آنها	-۰/۲۷۹	۰/۰۰۰۱
نشانگان جسمانی و عوامل بهداشتی نظریه هرزبرگ	-۰/۲۷۶	۰/۰۰۰۱
اضطراب و اختلالات خواب و عوامل بهداشتی نظریه هرزبرگ	-۰/۲۷۲	۰/۰۰۰۱
اختلال در کارکردهای اجتماعی و عوامل بهداشتی نظریه هرزبرگ	-۰/۳۷۷	۰/۰۰۰۱
افسردگی و عوامل بهداشتی نظریه هرزبرگ	-۰/۲۲۷	۰/۰۰۱
نشانگان جسمانی و عوامل انگیزشی نظریه هرزبرگ	-۰/۲۴۴	۰/۰۰۰۱
اضطراب و اختلالات خواب و عوامل انگیزشی نظریه هرزبرگ	-۰/۲۳۳	۰/۰۰۱
اختلال در کارکردهای اجتماعی و عوامل انگیزشی نظریه هرزبرگ	-۰/۲۸۶	۰/۰۰۰۱
افسردگی و عوامل انگیزشی نظریه هرزبرگ	-۰/۲۰۵	۰/۰۰۲

بحث:

موثر بر انگیزش شغلی کارکنان بیمارستانهای قزوین دانسته‌اند. محمودی و همکاران (۱۳۸۶) در بررسی عوامل انگیزش شغلی پرستاران بخشهای ویژه و بکارگیری پرسشنامه عوامل انگیزشی هرزبرگ به این نتیجه رسیدند که عوامل درونی اهمیت بیشتری نسبت به عوامل برونی در ایجاد انگیزش شغلی پرستاران دارند. به نظر پرستاران عوامل درونی موثر بر انگیزش شغلی آنان به ترتیب عبارت بودند از ماهیت کار، قدردانی و شناخت، پیشرفت شغلی، موفقیت و مسئولیت. در این مطالعه توان خدمت به جامعه و با ارزش بودن حرفه پرستاری بعنوان عوامل مرتبط با ماهیت کار در انگیزش شغلی بیشترین تاثیر را داشتند. به نظر محمودی و همکاران (۱۳۸۶) تقویت مثبت، ستایش از طرف بیماران، توجه از طرف پزشکان و سایر افراد جامعه و موفقیت شغلی یک نوع محرک و پاداش روانی میباشد (ص ۱۷۵).

نتیجه کلی این پژوهش آنستکه بین سلامت روان و انگیزش پرستاران رابطه معنادار و مثبت وجود دارد لذا ارتقاء سطح سلامت روان پرستاران میتواند موجبات افزایش انگیزش شغلی آنان را در بیمارستان‌ها فراهم آورد. Gärtner et al. (۲۰۱۰) نیز نشان دادند که بین اختلال شایع روانی پرستاران و خطاهای عمومی، اشتباهات دارویی، خطاهای نزدیک به وقوع، ایمنی بیمار و رضایت بیمار ارتباط وجود دارد که بر اقدامات پیشگیرانه و کمک به بهبود سلامت و عملکرد کاری کارکنان مراقبت‌های بهداشتی صحت میگذارد.

یافته‌های پژوهش حاضر رابطه معناداری را بین سلامت روان پرستاران و انگیزش نشان داد. این یافته‌ها با نتایج پژوهش رسولی و همکاران (۱۳۹۲) در این زمینه همخوانی دارد. احیا کننده و همکاران (۱۳۸۷) نیز در پژوهش خود این نتیجه رسیدند که بین سلامت روان و فرسودگی شغلی رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین مؤلفه‌های سلامت و فرسودگی شغلی رابطه چندگانه معنی‌داری وجود دارد. همچنین نتایج نشان می‌دهد که از بین مؤلفه‌های سلامت، نشانگان جسمانی و اختلال در کارکردهای اجتماعی، پیش بینی کننده فرسودگی شغلی هستند که نتایج مذکور با نتایج پژوهش حاضر که نشان دهنده رابطه مثبت بین سلامت روان و انگیزش شغلی است کاملاً همخوانی دارد.

یافته‌های مطالعه Tokuda و همکاران (۲۰۰۹) در میان پزشکان ژاپن نشان داد که فرسودگی شغلی و سلامت روان ضعیف مستقیماً با نارضایتی شغلی و کم خوابی در ارتباط میباشند. برخی از پژوهشگران انگیزش و سلامت روانی را کاملاً مرتبط می‌بینند (Anonymous, 2014). Deloch & Monora (۲۰۰۴) در تحقیقی در بین گروهی از پزشکان دریافتند که ۳ عامل ابزار، کمک کردن به دیگران و پاداش‌های غیر مادی بر روی انگیزه درونی آنها اثر دارد که نتایج این پژوهش نیز با نتایج پژوهش مورد بررسی کاملاً همخوانی دارد. نصیری پور و همکاران (۱۳۹۲) نیز احساس مسئولیت و احساس موفقیت در کار را مهمترین عوامل

قوی و ارتباط اثربخش نیاز دارند و خود باید طوری از نظر روحی و روانی آماده باشند که این نقش را با کفایت به انجام برسانند، حمایت بیشتر مدیران بیمارستانها و بهداشت و درمان کشور جهت برنامه ریزی اصولی با هدف، معاینات دوره‌ای و درمان اختلالات روانی لازم و ضروری به نظر میرسد.

نتیجه‌گیری:

بین سلامت روان و انگیزش پرستاران رابطه معنادار و مثبت دیده شد. لذا ارتقاء سطح سلامت روان پرستاران میتواند موجبات افزایش انگیزش شغلی آنان را در بیمارستان‌ها فراهم آورد.

پی‌نوشت

1. Shapiro-wilk

Spector (۲۰۰۶) معتقد است که اگر قرار است اتفاقات مثبتی در یک سازمان رخ دهد به برکت حضور افراد برانگیخته میباشد محمودی و همکاران (۱۳۸۶) بها دادن به حرفه پرستاری و قدردانی و ستایش از پرستاران از طرف جامعه، حرفه‌های مرتبط و بیماران و همچنین سرپرستی و نظارت صحیح و ارتباط سالم با پرستاران را عامل انگیزش بیشتر پرستاران و اعتلای امور بهداشتی و درمانی ذکر کرده‌اند. رسولی و همکاران (۱۳۹۲) می‌نویسند که نقش انگیزشی سر پرستاران در سلامت روانی پرستاران موثر است. توجه مدیریت به ایجاد انگیزه در بین کارکنان مانند استفاده بیشتر از مکانیسم‌های تشویقی عادلانه برای قدردانی از زحمات کارکنان بعنوان یکی از راهکارها توصیه میشود ولی با توجه به کافی نبودن مکانیسم‌های انگیزشی در ارتقاء سلامت روان و نظر به اینکه پرستاران اغلب با مددجویانی سر و کار دارند که به حمایت

REFERENCES

- Abasi A, Panah- Anbari A, Kamkar A, ZadehBagheri G (2001) [Mental health problems of Yasouj University of Medical Sciences students]. Journal of Teb va Tazkiye, 10(2) 34-38 (Persian).
- Ahmad-Mokhberi F (2009) [Assessment of group consultation effectiveness on promotion of nurse job motivation in Erfan hospital (Ms Thesis). Islamic Azad University-Science and Research Branch, Tehran. [Persian].
- Asadi Sayede N, Behdani F, Sayed-Nozadi M, Farhadi M (2010) [Effect of work place parameters on mental health of physicians and nurses of emergency and non-emergency wards. Journal of Fundamentals of Mental Health. 12(3) 612-19 (Persian).
- Donoso L M, Demerouti E, Herna'ndez E G , Moreno-Jime'nez B , Cobo I C (2015) Positive benefits of caring on nurses, motivation and well-being: A diary study about the role of emotional regulation abilities at work. International Journal of Nursing Studies. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2015.01.002. [Epub ahead of print]
- Darvishpour-Kakhaki A, Ebrahimi H, Alavi- Majd H (2009) [Mental health status of nursing and midwifery]. Journal of Iran University of Medical Sciences 22(60) 19-27 (Persian).
- Deloch, R, Monorae J (2004). Job satisfaction among hospital workers. What managers need to know. The Health care Manager. 23(3) 209-19
- Ehiya Konande M, Shafi-Abadi A, Soudani M (2008) [Relationship between Health and Job Burns out in Islamic Azad University Employees, Behbahan Branch]. Andishe -va- Rafter Quarterly Journal 3(10) 99-107 (Persian).
- Eghtedari AM (1996) [Organization, System and Behavior Management]. 1st edition. Tehran, Molavi Publishing Company (Persian).
- Erfani Sh (2011) [Relationship between personality characteristics and thinking style of managers with employees job motivation in Ariya Pishro Gharn Company] (Ms Thesis). Tehran: Islamic Azad University (Persian).
- Fareghzadeh Z (2006) [Mental health status of mental health nurses and nurses of other medical fields] (Ms Thesis). Roudehen: Islamic Azad University. (Persian).
- Hessami-Arani E (2009) [Relationship between social skills and coping with stress style with mental health in junior high school students of Aran and Bidgol cities] (Ms Thesis): Emam Khomeyni International University.

- Jafari T (2006) Impact of Group Consultation Using Davis Approach on Sazman Bazrasi Iran Personnel (Ms Thesis). Tehran: Islamic Azad University-Science and Research Branch, Tehran. [Persian].
- Lounsbury JW, Park S, Sundstrom E, Williamson JM, Pemberton AE (2004) Personality, career satisfaction & life & mental health satisfaction: test of a directional model. *Journal of Career Assessment*. 12(4) 395 – 406.
- Mokhtari F, Ghasemi N (2010)[Comparison of quality of life and mental health of elderly homes]. *Iranian Elderly Journal* 5(18) 53-63(Persian).
- Milanifar H (2005) [Mental Health]. Tehran:Ghoumes Publishing Company(Persian).
- Nasiripour AA, Delgoshai B, Kalhor R, Kiaei MZ, Shahbahrani E, Tabatabaee SS (2013) [Effective factors on Staffs' job satisfaction based on Herzberg theory in Qazvin teaching hospitals]. *Payavard Salamat Journal*. 7 (4) 354-365(Persian).
- Palahang H (1995) Epidemiology of mental health problems in urban area of city of Kashan (Ms Thesis).Tehran: Iran University of Medical Sciences (Persian).
- Taghavi-Larijani T, Parsa-Yekta Z, Azemnejad A, Mazaheri A (2006)[Job performance evaluation and its relationship with job motivation from nurses view point]. *Nursing and Midwifery Journal Tehran University of Medical Sciences (Ha'-yat)* 12(4) 39-45(Persian).
- TokudaY, Hayano K, Ozaki M, Bito S, Yanai H, Koizumi Sh (2009). The interrelationship between working conditions, Job satisfaction, burnout & mental health among hospital physicians in Japan: a path analysis. *Industrial Health*. 47(2) 166 – 172.
- Yaghoubi H (1995) [Epidemiology of mental health in urban/rural area of Soume-ah-sara City, state of Gilan (Ms Thesis).Tehran: Iran University of Medical Sciences (Persian).
- Zamaniyan-Ardekani Z, Kakouyi H, Ayatollahi MT, Karimiyan SM, NasleSeraji J(2007) Assessment of nurses mental health in city of Shiraz's Hospitals. *Journal of Health and Institute of Health Research, Tehran University of Medical Sciences* 5(4) 47-54.

The Relationship between Nurses' Mental health and Working Motivation in Ganjavian Hospital, Dezfool, Iran

Raeissi P^{1*}, Raeissi N², Shokouhandeh L³

¹ Associate Professor, Department of Health Services Research, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

² Associate Professor, Department of Pediatric Hematology and Oncology, School of Medicine, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran,

³ Alumnus, MS, Department of Health Services Management, School of Management, Tehran Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

■ Corresponding author: raeissi2009@yahoo.com

Abstract

Background and aim: Psychologists believe that paying attention to nurses' psychological health can increase their motivation for conducting their duties while are at work. The aim of this study was to determine the relationship between mental health of nurses and their motivation in doing their tasks in Ganjavian Dezfool Hospital

Method and material his was a correlational study being done on Ganjavian Hospital's nurses in city of Dezfool (N=240). The data were collected via a questionnaire. Nurses' mental health was measured using GHQ₂₈ and their job motivation, by Herzberg motivation questionnaire. GHQ₂₈ had four non-psychotic dimensions (1-Somatization, 2- Anxiety And Sleep Disorder, 3- Social Dysfunction, and Depression).

with 7 questions within each dimension. Spearman correlation was used to test the research hypothesis of this research.

Findings: The findings revealed that the relationship between

1. Mental health and Nurses Job motivation ($p = 0/0001$, $r = - 0/279$)
2. Physical symptoms and Herzberg hygiene factor ($p < 0/01$, $r = - 0/ 276$) -
3. Anxiety and sleep disorders, and Herzberg hygiene factor ($p < 0/01$, $r = - 0/ 272$),
4. Social function disorder, and Herzberg hygiene factor ($p < 0/01$, $r = - 0/ 377$),
5. Depression, and Herzberg hygiene factor ($p < 0/01$, $r = - 0/ 227$),
6. Physical symptoms, and Herzberg motivational factor ($P < 0/01$, $r < - 0/ 244$)
7. Anxiety and sleep disorders, and Herzberg motivational factor ($p < 0/01$, $r = - 0/ 233$)
8. Social function disorder, and Herzberg motivational factor ($p < 0/01$, $r = - 0/ 286$)
9. Depression, and Herzberg motivational factor ($p < 0/01$, $r = - 0/ 227$) are significant.

Conclusion: The scores of nurses' mental health and Job motivation are correlated in a positive way, thus investing on nurses' mental health potentially enhance nurses' job motivation at hospital.

Keywords: Mental health, Nurse, Motivation, Hospital.