

رابطه انگیزش در کار و معنویت در میان کادر پرستاری بیمارستان های شهر اصفهان با استفاده از مدل انگیزشی مبتنی بر معنویت

محمد رضا دلوی^۱، محترم جعفری^{۲*}، مظاهر گنجی^۳

^۱ گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهقان، اصفهان، ایران؛ ^۲ دانشجو، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهقان،

اصفهان، ایران؛ ^۳ گروه مدیریت دولتی، دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد، شهرکرد، ایران.

تاریخ پذیرش: ۹۳/۱۱/۱۳

تاریخ دریافت: ۹۳/۷/۱۰

چکیده:

زمینه و هدف: انگیزش در کار مجموعه ای از نیروهای درونی و بیرونی بوده که به عنوان امری مهم و ضروری در شغل پرستاران و سایر افراد ارائه دهنده خدمات به بیماران جهت ارائه کار دقیق و با کیفیت شناخته شده است. این مطالعه به منظور تعیین رابطه انگیزش در کار و معنویت در میان کادر پرستاری بیمارستان های شهر اصفهان با استفاده از مدل انگیزشی مبتنی بر معنویت انجام گردید.

روش بررسی: این مطالعه توصیفی-تحلیلی در سال ۱۳۹۳ بر روی ۲۳۰ نفر از پرستاران، ماماها و بهیاران شاغل در بیمارستان های دولتی شهر اصفهان که به صورت نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شده بودند انجام گردید. ابزار جمع آوری شامل پرسشنامه محقق ساخته شامل ۶۴ سوال بر اساس مدل انگیزشی مبتنی بر معنویت در حوزه ارتباطات فرافردي، درون فردي، میان فردي، برون فردي، انگیزش و فرا انگیزش و معنویت بود.

یافته ها: در این مطالعه ۲۳۰ نفر از پرستاران، ماماها و بهیاران شامل ۵۷/۸٪ (۱۳۳ نفر) مرد و ۴۲/۲٪ (۹۷ نفر) زن تحت مطالعه قرار گرفتند. ارتباطات فرافردي با بتای ۰/۸۶ بیشترین تأثیر را داشته و بعد از آن ارتباط درون فردي با بتای ۰/۷۰، ارتباط میان فردي و برون فردي با بتای ۰/۵۹ بر روی معنویت در کار اثر داشتند؛ همچنین متغیر معنویت در کار با بتای ۰/۶۷۷ به طور معنی داری بر انگیزش و فرا انگیزش موثر بود. ارتباط معنی داری بین مولفه های مدل انگیزشی مبتنی بر معنویت با تحصیلات و سن افراد وجود نداشت ($P > 0/05$).

نتیجه گیری: با توجه به تأثیرگذاری بیشتر ارتباطات فرا فردي و درون فردي در مقایسه با ارتباطات میان فردي و برون فردي در معنویت و انگیزش در کار پیشنهاد به ارتقای این ارتباطات توسط مدیران بیمارستان ها و بدین ترتیب افزایش انگیزش در کار با رهیافت معنویت می شود.

واژه های کلیدی: انگیزش، کادر پرستاری، معنویت، ارتباطات، بیمارستان.

مقدمه:

کامل شدن و رسیدن به تمام آنچه استعدادهای بالقوه شان را دارند، برانگیخته می شوند (۳-۱). انگیزش در کار به صورت مجموعه ای از نیروهای درونی و بیرونی است که آغاز، شکل، جهت، شدت و مدت رفتار مربوط به کاری را تعیین می کند (۱). منظور از انگیزش کار، اوضاع و احوال و شرایطی است که باعث انگیزش، هدایت و ادامه ی رفتارهای مرتبط با موقعیت های شغلی افراد می شود (۴). انگیزش در کار، پدیده ای چند وجهی است که نمی توان

انگیزش، نیروی سوق دهنده و کشاننده ای است که به رفتار دیرپای هدفمند منجر می شود. در یک تقسیم بندی کلی، اما نه چندان دقیق، انگیزش را می توان به دو بخش اساسی تقسیم کرد: فرا انگیزش و انگیزش کمبود. انگیزش کمبود، انگیزشی است که کمبودهای ارگانیک را جبران می کند. فرا انگیزش، انگیزشی است که افراد به معنای متداول انگیزش برانگیخته نمی شوند، بلکه باید از سطح بهنجار فراتر روند. افراد در فرا انگیزش برای انسان

در خصوص رابطه معنویت در کار با انگیزه و اشتیاق به کار نشان داد رابطه معنی داری بین مؤلفه های معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و ابعاد اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه وجود دارد. علاوه بر این مؤلفه های معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و مؤلفه های اشتیاق شغلی، توان پیش بینی عملکرد وظیفه را داشتند (۱۱). در مطالعه دیگری نیز رابطه مستقیم و معنی داری بین معنویت کاری با تعهد، رضایت و عملکرد شغلی گزارش شده است (۱۲). در واحدهای بیمارستانی پرستاران و افراد ارائه دهنده خدمات به بیماران به عنوان عضو اصلی تیم مراقبتی درمانی نقش مهمی در بهبود و ارتقاء سلامت جامعه ایفا می کنند (۱۳). وظایف کاری این قشر زیاد بوده و در عین حال با حساسیت و دقت فراوانی همراه می باشد؛ لذا نیروهای انگیزشی در ادامه فعالیت آن ها و ارائه کار دقیق و با کیفیت بسیار تعیین کننده است (۱۴). عدم توجه به عوامل موثر بر انگیزش در کار کارکنان بیمارستان می تواند منجر به کاهش رضایت درکار، کیفیت خدمات، کند شدن فرایند بهبودی بیمار و در نهایت کاهش رضایت استفاده کنندگان از خدمات شود (۱۵).

مسأله انگیزش کارکنان و عوامل مؤثر بر آن و همچنین عواملی که موجب رضایت شغلی یا بالعکس باعث نارضایتی کارکنان می شوند و نقش مهم این مسائل در کارآیی و اثربخشی سازمان ها از دیرباز مورد توجه مدیران بوده است. برخی از پژوهشگران حوزه سازمان و مدیریت معتقدند که معنویت در سازمان، رابطه مستقیمی با انگیزه در کار کارکنان در تأمین اهداف متعالی فردی و سازمانی دارد. این محققان بر این باورند که ارضای نیازهای متعالی کارکنان را می توان در مدل مربوط به معنویت جستجو کرد. به عبارتی دیگر، کارکنان علاوه بر نیازهایی که همواره در پی پاسخگویی به آن هستند، فرا نیازهایی نیز دارند که در مدل های فرا انگیزشی باید جستجو کرد. مدل انگیزشی مبتنی بر معنویت می تواند علاوه بر انگیزش کارکنان در فرا انگیزش آنان نیز موثر باشد؛ لذا در این مطالعه بر آن شدیم تا تعیین رابطه انگیزش در کار و معنویت در میان

آن را مستقیماً به وسیله یک متغیر واحد سنجید (۵). از عواملی که در انگیزش کاری موثر می باشد، می توان به ارتباطات موثر و معنویت اشاره کرد که در این خصوص تئوری های گوناگونی ارائه شده؛ اما بیشتر آن ها در یکپارچه ساختن ساحت های گوناگون وجودی انسان و در ارائه چارچوبی جامع در برانگیختگی کارکنان دچار کاستی بودند. مهارت های ارتباطی موثر در بین کارکنان می تواند در انگیزش کاری افراد نقش مهمی را ایفا کند. گفته می شود روابط موثر در سازمان چه در سطوح عمودی و چه در سطوح افقی هم میزان علاقه به کار را افزایش می دهد و هم روابط محیط کار بهبود می یابد که این به نوبه خود موجب اثر بخشی بیشتر سازمان ها می گردد (۶، ۷). مدل انگیزشی مبتنی بر معنویت کارکنان مدلی نسبتاً جامع در زمینه انگیزش در کار کارکنان با ابعاد وجودی زیستی، اجتماعی، روانی و معنوی یک فرد در سازمان است. این مدل مفهومی، شامل سه دسته از متغیرها است: متغیرهای بیرونی (مستقل)، متغیرهای میانجی و متغیرهای درونی (وابسته). متغیرهای بیرونی در برگیرنده چهار متغیر اصلی ارتباط فرا فردی، ارتباط درون فردی، ارتباط میان فردی و ارتباط برون فردی است. برای هر یک از این متغیرها، نشانگرهایی تعریف شده که تبیین کننده ویژگی های ارتباطی آن ها است. گفته می شود ارتباط فرا فردی (ارتباط فرد با خدا یا نیروی برتر است که در چهار گونه همه خدایی، همه در خدایی، کارگزاری خدا و تعاملی با خدا متصور است) با ساحت معنوی، ارتباط درون فردی (نوع ارتباط انسان با خویشتن خویش است) با ساحت روانی، ارتباط میان فردی (فرا گرد تفهیم، تفاهم و تسهیم معنا بین یک فرد با دیگر انسان ها است) با ساحت اجتماعی و ارتباط برون فردی (ارتباط فرد با محیط طبیعی و سازمانی به منظور تأمین نیازهای فیزیولوژیک) با ساحت زیستی انسان سروکار دارند. نتیجه ارتباط موثر چهارگانه فوق در سازمان، معنویت است که در متغیرهای میانجی کار با معنا، کار هدفمند و به هم پیوستگی در کار جلوه می کند. همه متغیرهای بیرونی و میانجی به متغیرهای درونی انگیزش در کار منتهی می شود (۱۰-۸). در مطالعه ملایی

استنباطی شامل آزمون همبستگی، مدل بندی رگرسیونی و آنالیز واریانس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

کادر پرستاری بیمارستان های شهر اصفهان با استفاده از مدل انگیزشی مبتنی بر معنویت انجام گردید.

یافته ها:

در این مطالعه ۲۳۰ نفر از پرستاران، ماما و بهیاران شامل ۵۷/۸ (نفر ۱۳۳) مرد و ۴۲/۲ (نفر ۹۷) زن تحت مطالعه قرار گرفتند. بیشتر افراد حدود ۴۵/۲ (نفر ۱۰۴) در گروه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال قرار داشتند. ۸۱/۷ متاهل و ۱۸/۳ مجرد بودند. اکثریت افراد مورد مطالعه تحصیلات لیسانس ۶۵/۷ (نفر ۱۵۱) داشتند و ۴۴/۳ (نفر ۱۰۲) استخدام رسمی بودند. ۷۶ نفر (۳۳) از شرکت کنندگان ماما، ۹۵ نفر (۴۱) پرستار، ۳۱ نفر (۱۳/۵) بهیار، ۲۸ نفر (۱۲/۲) کمک بهیار بودند (جدول شماره ۱).

جدول شماره ۱: توزیع فراوانی مطلق و نسبی

متغیرهای دموگرافیک افراد مورد مطالعه

نام متغیر	برچسب متغیر	تعداد	درصد
جنس	زن	۹۷	۴۲/۲
	مرد	۱۳۳	۵۷/۸
سن	۲۰ تا ۳۰	۵۶	۲۴/۳
	۳۱ تا ۴۰	۱۰۴	۴۵/۲
	۴۱ تا ۵۰	۵۶	۲۴/۳
وضعیت تأهل	متاهل	۱۸۸	۸۱/۷
	مجرد	۴۲	۱۸/۳
تحصیلات	فوق دیپلم	۴۵	۱۹/۵
	لیسانس	۱۵۱	۶۵/۷
	فوق لیسانس	۳۴	۱۴/۸
نوع استخدام	رسمی	۱۰۲	۴۴/۳
	پیمانی	۱۰	۴/۳
	شبه پیمانی	۲۸	۱۲/۲
	رسمی آزمایشی	۵۴	۲۳/۵
ردیف شغلی	قرار دادی	۳۶	۱۵/۷
	ماما	۷۶	۳۳/۱
	پرستار	۹۵	۴۱/۱
	بهیار	۳۱	۱۳/۴
	کمک بهیار	۲۸	۱۲/۲

روش بررسی:

این مطالعه مقطعی به شیوه توصیفی-تحلیلی در سال ۱۳۹۳ در بیمارستان های دولتی شهر اصفهان (الزهرا، نور و علی اصغر، کاشانی، فیض، عیسی بن مریم، امام موسی کاظم، امین، سیدالشهدا، شریعتی، شهید بهشتی، چمران، غرضی و فارابی) بر روی ۲۳۰ پرستار، ماما و بهیاران که به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شده بودند، انجام گردید. انتخاب افراد از روی لیست موجود در هر بخش بیمارستان های اصفهان متناسب با حجم نمونه و به صورت قرعه کشی با همکاری سر پرستار انجام گرفت. حجم نمونه با ضریب اطمینان ۹۵٪ (t=1/۹۶)، برآوردی از انحراف معیار نمره هر یک از متغیرهای مدل (S) برابر ۰/۱۵ و میزان دقت (d) برابر ۰/۰۵، ۲۳۰ نفر محاسبه شد. ابزار جمع آوری داده ها در این مطالعه پرسشنامه محقق ساخته بود که از مقالات مختلف از جمله تحقیق رستگار و فرهنگ اخذ گردید (۸). در خصوص روایی و پایایی پرسشنامه، روایی آن با نظر صاحب نظران مدیریت تأیید و پایایی آن به صورت پایلوت بر روی ۳۰ نفر با محاسبه میزان آلفای کرونباخ برای تمامی متغیرهای مدل (معنویت در کار ۰/۷۶ =، انگیزش و فرا انگیزش ۰/۸۵ =، ارتباط فرا فردی ۰/۸۴ =، ارتباط درون فردی ۰/۸۳ =، ارتباط میان فردی ۰/۸۱ =، ارتباط برون فردی ۰/۸۲ =) محاسبه و مورد قبول واقع شد. پرسشنامه مورد استفاده در این مطالعه حاوی ۷ سوال مربوط به مشخصات دموگرافیک و ۶۴ سوال بر اساس مدل انگیزشی مبتنی بر معنویت بود. سوالات مربوط به مدل انگیزشی مبتنی بر معنویت شامل حیطه های معنویت در کار (۳۰ سوال)، انگیزش و فرا انگیزش (۱۵ سوال)، ارتباط فرا فردی (۴ سوال)، ارتباط درون فردی (۶ سوال)، ارتباط میان فردی (۶ سوال)، ارتباط برون فردی (۳ سوال) بود که به صورت خود ایفا توسط پرستاران، ماما و بهیاران تکمیل گردید. اطلاعات پس از استخراج وارد نرم افزار SPSS و Lisrel شده و با استفاده از آزمون های توصیفی و

معنی داری بیش از ۵ بودند؛ بنابراین از آزمون‌های آماری پارامتریک جهت آنالیز داده‌ها استفاده شد. در خصوص میانگین متغیرهای مورد مطالعه بیشترین میانگین مربوط به ارتباط درون فردی ($3/33 \pm 0/66$) و ارتباط فرا فردی ($3/29 \pm 0/67$) بود و سایر متغیرها شامل انگیزش و فرا انگیزش ($3/25 \pm 0/79$)، ارتباط برون فردی ($3/22 \pm 0/67$)، ارتباط میان فردی ($3/21 \pm 0/70$) و معنویت ($3/21 \pm 0/66$) در رده بعدی قرار داشتند. براساس آزمون آنالیز واریانس ارتباط معنی داری میان تحصیلات و سن با مولفه‌های مدل انگیزش مبتنی بر معنویت گزارش نشد ($P > 0/05$) (جدول شماره ۲ و ۳).

در نمونه مورد مطالعه، ۱۲/۲ (۲۸ نفر) از پاسخگویان در بخش مراقبت‌های ویژه (ICU)، ۱۲/۲ (۲۸ نفر) در بخش مامایی، ۱۲/۱ (۲۷ نفر) در اورژانس، ۱۰/۴ (۲۴ نفر) در بخش جراحی زنان، ۱۰ (۲۳ نفر) در بخش اطفال، ۹/۶ (۲۲ نفر) در بخش جراحی مردان، ۹/۱ (۲۱ نفر) در بخش داخلی زنان، ۶/۱ (۱۴ نفر) در بخش داخلی مردان، ۶/۱ (۱۴ نفر) در اطاق عمل، ۳/۳ (۷ نفر) در بخش CCU، ۳ در بخش زایشگاه و ۳۳ در بخش درمانگاه بیمارستان فعالیت داشتند. بر اساس نتایج آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف (KS) تمامی متغیرهای مورد بررسی دارای توزیع نرمال با سطح

جدول شماره ۲: نتایج آزمون تحلیل واریانس مولفه‌های مدل انگیزش مبتنی بر معنویت بر اساس تحصیلات افراد مورد مطالعه

متغیرها	میانگین مجذورات	درجه آزادی	F	سطح معنی داری
معنویت	۰/۴۱۲	۲	۰/۹۳۱	۰/۳۹۶
انگیزش	۰/۴۹۳	۲	۰/۷۸۶	۰/۴۵۷
ارتباط فرا فردی	۰/۲۶۱	۲	۰/۵۷۶	۰/۵۶۳
ارتباط درون فردی	۰/۴۴۷	۲	۱/۰۰۲	۰/۳۶۹
ارتباط میان فردی	۰/۵۱۴	۲	۱/۰۲۴	۰/۳۶۱
ارتباط برون فردی	۰/۵۴۷	۲	۱/۱۹۲	۰/۳۰۵

جدول شماره ۳: نتایج آزمون تحلیل واریانس مولفه‌های مدل انگیزش مبتنی بر معنویت بر اساس سن افراد مورد مطالعه

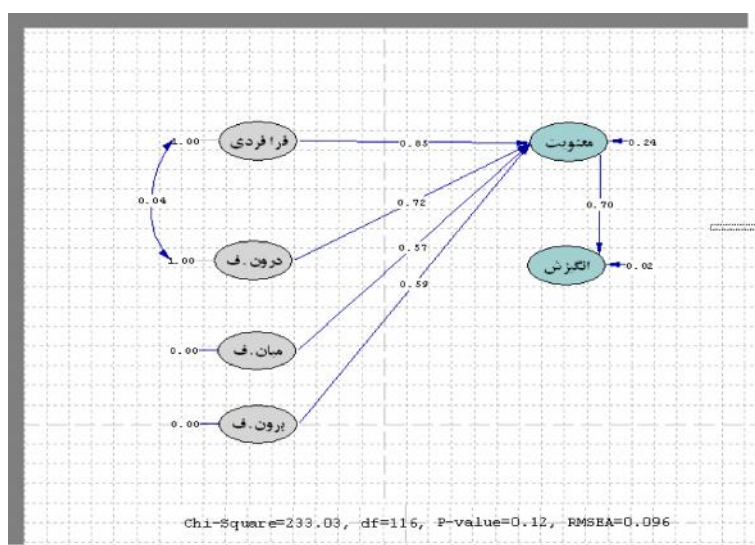
متغیرها	میانگین مجذورات	درجه آزادی	F	سطح معنی داری
معنویت	۳/۱۶۸	۳	۷/۸۰۵	۰/۳۲۱
انگیزش	۲/۲۶۰	۳	۳/۷۴۲	۰/۱۱۸
ارتباط فرا فردی	۲/۱۳۰	۳	۴/۹۶۲	۰/۲۳۶
ارتباط درون فردی	۳/۳۹۵	۳	۸/۳۳۱	۰/۲۳۰
ارتباط میان فردی	۲/۹۸۳	۳	۶/۳۵۲	۰/۰۶
ارتباط برون فردی	۳/۲۴۹	۳	۷/۱۹۲	۰/۶۴۰

انگیزش داشته و با بتای $0/67$ بر روی آن تأثیر داشت (جدول شماره ۴، نمودار شماره ۱). در نهایت شاخص‌های مربوط به برازش مدل با توجه به خروجی لیزرل بررسی و نتایج نشان داد که همه آن‌ها نشانه برازش بسیار مطلوب و تأیید مدل تحقیق می‌باشد (جدول شماره ۴).

نتایج آزمون رگرسیون ارتباطات فرا فردی با بتای $0/86$ بیشترین مقدار تأثیر را در بین متغیرهای مورد مطالعه بر معنویت در کار داشت و ارتباط درون فردی با بتای $0/70$ ، ارتباط میان فردی و برون فردی با بتای $0/59$ در رتبه‌های بعدی قرار داشتند. متغیر معنویت نیز ارتباط معنی داری با

جدول شماره ۴: شاخص های آزمون برازندگی مدل اندازه گیری انگیزش کاری مرتبط با معنویت

نام شاخص	مقدار استاندارد شاخص	مقدار شاخص در مدل مورد نظر	نتیجه گیری
شاخص برازندگی (GFI)	بیشتر از ۰/۹	۰/۸۹	برازش مدل تقریباً مناسب است
شاخص تعدیل برازندگی (AGFI)	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۰	برازش مدل مناسب است
جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)	کمتر از ۰/۱	۰/۰۹	برازش مدل مناسب است
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۲	برازش مدل مناسب است
شاخص نرم شده برازندگی (NFI)	بیشتر از ۰/۹	۰/۸۸	برازش مدل مناسب است



نمودار شماره ۱: مدل انگیزشی مبتنی بر معنویت

بحث:

بهداشتی آمریکا نشان داد که روابط خوب و منطقی بین همکاران و مسئولین در رضایت شغلی آن ها و انگیزه کاری موثر بوده است (۱۶). در یک مطالعه زمانی که از شرکت کنندگان پرسیده شد که چه چیزی انگیزه کاری آن ها را افزایش می دهد ۹ نفر ارتباطات و کار تیمی، ۸ نفر مشارکت در فرآیند برنامه ریزی و ۷ نفر پاداش را عنوان کرده بودند (۱۷). در بررسی دیگر نیز چهار ویژگی سیستم ارائه مراقبت پرستاری از جمله استقلال، ارتباطات، زمان کافی برای مراقبت و امنیت محیط کاری را در رضایت شغلی و انگیزش در کار دخیل می دانستند (۱۸). در یک تحقیق عنوان شده است رضایت از شغل در کارکنان با ارتباطات و فرصت های

بر طبق نتایج این پژوهش، ارتباطات (فردی، درون فردی، میان فردی و برون فردی) بر انگیزش در کار با تأکید بر معنویت در پرستاران، ماما و بهیاران بیمارستان های دولتی شهر اصفهان تأثیر دارد. در این تحقیق از این جهت که گزارش کرد ارتباط میان فردی و برون فردی با انگیزش رابطه داشته و معنویت نیز در انگیزش کار کارکنان تأثیر دارد، با نتایج تحقیق رستگار و فرهنگی با محوریت انگیزش مبتنی بر معنویت شباهت دارد، این تحقیق به عدم وجود رابطه بین ارتباطات فرا فردی و درون فردی با انگیزش در کار کارکنان دانشگاه تهران اشاره می کند که برخلاف یافته های مطالعه ما بود (۸). نتایج بررسی در یکی از سازمان های

خود را با مأموریت ها و اهداف سازمان عجین نمایند. در این حالت است که کارکنان کار خود را با معنا، هدف دار و چالش برانگیز یافته و بدین ترتیب در آن ها انگیزه کاری ایجاد می شود (۲۶). این مطالعه دارای محدودیت هایی از جمله محدودیت انجام در جمعیت گسترده تر جهت تعمیم نتایج و استفاده از پرسشنامه خود ایفا و محدودیت های استفاده از پرسشنامه از جمله زیاد بودن سوالات، کمبود وقت و عدم همکاری برخی از کادر پرستاری در تخصیص دادن زمان خود برای تکمیل پرسشنامه که نیازمند توجه مناسب آنان بود.

نتیجه گیری:

با توجه به نتایج مطالعه و تأثیر گذاری بیشتر ارتباطات فرافردی و درون فردی در مقایسه با ارتباطات میان فردی و برون فردی در معنویت و انگیزش در کار پیشنهاد می شود که ارتباطات درون فردی به صورت موثر برقرار و زمینه خلاقیت و نوآوری بین کارکنان فراهم شود، به نحوی که باعث خودشکوفایی کارکنان شود و همچنین پیشنهاد می شود که مدیران، ارتباطی موثر بین محیط طبیعی و محیط کاری کارکنان فراهم نمایند.

تشکر و قدردانی:

پژوهشگران از سرپرست محترم معاونت پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهقان و مدیران محترم بیمارستان های دولتی شهر اصفهان که ما را در انجام این پژوهش یاری نمودند کمال تشکر و قدردانی را دارند.

شغلی مساوی در ارتباط می باشد؛ همچنین این تحقیق گزارش می کند ارتباطات در کار موجب اعتماد بهتر و احساس ارزش در فرد و در نتیجه کاهش ترک آن ها از سازمان می شود (۱۹). طی یک مطالعه نیز گزارش شده است رابطه معنی داری میان رهبری معنوی و توانمندسازی کارکنان در دانشگاه وجود دارد (۲۰). برانگیختگی درونی و حس خود مختاری که در انگیزش درونی وجود دارد زمینه را برای اشتیاق کارکنان به شغل خود فراهم می کند. اشتیاق شغلی یکی از پیامدهای مهم انگیزش است که بیانگر نگرش های افراد نسبت به ویژگی های شغل آن هاست. باکر معتقد است کارکنانی که نسبت به شغل شان اشتیاق و علاقه زیادی دارند به طور کامل مجذوب شغل شان می شوند و تکالیف شغلی شان را به طرز مطلوبی به انجام می رسانند (۲۱). گفته می شود اگرچه معنویت در محیط کار از چند جزء تشکیل یافته است؛ اما مهمترین جزء آن معنا و مفهوم در کار است؛ همچنین ذکر شده است که انجام کار به نحو احسن از یک چارچوب معنوی و ایجاد معنی و مفهوم در کار بدست می آید (۲۲). طی یک بررسی عنوان شده است مدیریت معنوی منجر به افزایش رضایت پرسنل و در نهایت افزایش عملکرد سازمانی می شود (۲۳). معنویت در کار شامل مفهوم صداقت و همبستگی درون کار، افزایش حس کامیابی، تعهد شغلی و ارزش عمیق درک شده در کار می باشد که به دلیل افزایش اثربخشی سازمانی، رضایت شغلی و اعتماد درون سازمانی بسیار مورد توجه قرار گرفته است (۲۴، ۲۵). گفته می شود معنویت در کار موجب می شود کارکنان خود را از سازمان و واحد کاری بدانند و از یکدیگر حمایت نموده و

منابع:

1. Gardulf A, Söderström IL, Orton ML, Eriksson LE, Arnetz B, Nordström G. Why do nurses at a university hospital want to quit their jobs? J Nurs Manage. 2005; 13(4): 329-37.
2. Gagné M, Forest J, Gilbert M-H, Aubé C, Morin E, Malorni A. The Motivation at Work Scale: Validation evidence in two languages. Educ Psychol Meas. 2010; 70(4): 628-46.
3. Toode K, Routasalo P, Helminen M, Suominen T. Hospital nurses' work motivation. Scand J Caring Sci. 2015; 29(2): 248-57.

4. Brewer CS, Kovner CT, Greene W, Cheng Y. Predictors of RNs' intent to work and work decisions 1 year later in a U.S. national sample. *Int J Nurs Stud.* 2009; 46(7): 940-56.
5. Anderfuhren-Biget S, Varone F, Giaucue D, Ritz A. Motivating employees of the public sector: does public service motivation matter? *Int Public Manag J.* 2010; 13(3): 213-46.
6. De Loach R, Monroe J. Job satisfaction among hospice workers. What managers need to know. *Health Care Manag* 2004; 23 (3): 209-19.
7. Engin E, Cam O. Validity and reliability study of the Turkish psychiatric nurses of job motivation scale. *J Psychiatr Ment Health Nurs.* 2009; 16(5): 462-72.
8. Rastgar A, Farhangi A. The Presentation and Clarification. *J Shahed Univ Med Sci.* 2007; 1(20): 1-24.
9. Bogh Andersen L, Holm Pedersen L. Public service motivation and professionalism. *Int J Public Admin.* 2012; 35(1): 46-57.
10. Jacobs G. Communication for commitment in remote technical workforces. *J Commun Manage.* 2006; 10(4): 353-70.
11. Molaey M, Mehdad A, Golparvar M. Relationship of spirituality in workplace, internal motivation and work engagement with task performance. *Knowledge Res Appl Psychol.* 2014; 15(56): 47-55.
12. Duchon D, Plowman DA. Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *Leadersh Q.* 2005; 16(5): 807-33.
13. Rahimi A, Ahmadi F, Akhond M. An investigation of amount and factors affecting nurses' job stress in some hospitals in Tehran. *Hayat.* 2004; 10(3): 13-22.
14. Monjamed Z, Ghorbani T, Mostofian F, Oveissipour R, Nakhost Pandi S, Mahmoudi M. A nationwide study of level of job satisfaction of nursing personnel in Iran. *Hayat.* 2004; 10(4): 39-48.
15. Shahbazi L, Salimi T. The study of the level of job satisfaction in nurses working at Yazd hospital. *J Shaheed Sadoghei Yazd Univ Med Sci.* 2002; 3: 69-73.
16. Lamberth B, Comello RJ. Identifying elements of job satisfaction to improve retention rates in healthcare. *Radiol Manage.* 2005; 27(3): 34-8.
17. Unterweger M, Imhof S, Mohr H, Rompler M, Kubik-Huch RA. Which factors influence job satisfaction and motivation in an institute of radiology?. *Praxis.* 2007; 96(35): 1299-306.
18. Edgar L. Nurses' motivation and its relationship to the characteristics of nursing care delivery systems: a test of the job characteristics model. *Can J Nurs Leadersh.* 1999; 12(1): 14-22.
19. Perryman S, Robinson D. Staff satisfaction. Down the line. *Health Serv J.* 2003; 113(5851): 26-8.
20. Ziyaii MS, Nargesian A, Esfahani SA. The role of spirituality on empowerment in the Tehran University. *J Public Manag.* 2008; 1(1): 114-9.
21. Bakker AB, Leiter MP. *Work engagement: A handbook of essential theory and research:* Psychology Press. 2010; 118-31.
22. Klerk J. Spirituality, meaning in life, and work wellness: a research agenda. *Int J Org Analysis.* 2005; 13(1): 64- 8.
23. Fry LW, Matherly LL. *Spiritual leadership and organizational performance: An exploratory study.* Tarleton State University– Central Texas. 2006.
24. Geijsel F, Slegers P, Leithwood K, Jantzi D. Transformational leadership effects on teachers' commitment and effort toward school reform. *J Educ Admin.* 2003; 41(3): 228-56.
25. Ashmos DP, Duchon D. Spirituality at work: A conceptualization and measure. *J Manage Inquiry.* 2000; 9(2): 134-45.
26. Aydin B, Ceylan A. The effect of spiritual leadership on organizational learning capacity. *Afr J Bus Manage.* 2009; 3(5): 184-90.

The relationship between motivation in work and spirituality among nursing staff in the hospitals in Isfahan using spirituality- based motivation model

Dalvi MR¹, Jaafari M^{2*}, Ganji M³

¹Business Administration Dept., Dehaghan Branch, Islamic Azad University, Isfahan, I.R. Iran;

²Student, Public Administration Dept., Dehaghan Branch, Islamic Azad University, Isfahan, I.R. Iran;

³Public Administration Dept., Shahrekord University of Medical Sciences, Shahrekord, I.R. Iran.

Received: 2/Oct/2014 Accepted: 2/Feb/2015

Background and aim: Motivation in working as a set of internal and external forces is recognized as an important and necessary issue in nursing and other provider the services to patients to provide a tactful and high quality work. This study was conducted to determine the relationship between motivation in work and spirituality among nursing staff in the hospitals in Isfahan using spirituality- based motivation model.

Methods: This descriptive-analytic study was performed in 2014 on 230 nurses, midwives, and health workers who were selected using randomly simple sampling in the state hospitals in Isfahan city. Data were collected through a questionnaire made by researcher consisted of 62 spirituality- based motivation questions in areas of extra- personal, intrapersonal, interpersonal, motivation and meta-motivation and spirituality.

Results: In this study, 230 nurses, midwives, and health workers consisted of 57.8% (133) men and 42.2% (97) women were studied. Extra- personal communication with beta 0.86 had the greatest effect on spirituality in working, followed by intrapersonal communication with beta 0.70, and interpersonal and inter-individual communication with beta 0.59. In addition, spirituality variable was significantly effective on motivation and meta-motivation in working with beta 0.677. No significant relationship was observed between the factors of spirituality-based motivation model and education and age of individuals under study ($P>0.05$).

Conclusion: Regarding to the effectiveness of extra-personal and intrapersonal communication compared with interpersonal and inter-individual communication on spirituality and motivation in working, it is suggested to promote this relation by hospital administrators. Thus, it increases the motivation in the working with spiritual approach.

Keywords: Motivation, Nursing staff, Spirituality, Communication, Hospital.

Cite this article as: Dalvi MR, Jaafari M, Ganji M. The relationship between motivation in work and spirituality among nursing staff in the hospitals in Isfahan using spirituality- based motivation model. J Shahrekord Univ Med Sci. 2015; 17(3): 22-29.

***Corresponding author:**

Public Administration Dept., Dehaghan Branch, Islamic Azad University, Isfahan, I.R. Iran,
Tel: 00989138999536, E-mail: jaafary_mui_ac@yahoo.com