

بررسی عوامل مرتبط با انگیزش شغلی شاغلین بخش فناوری اطلاعات و مدارک پزشکی در بیمارستان‌های آموزشی شهر بندرعباس در سال ۱۳۹۴

نرگس ذاکری زیارتی*^۱، مهشید سرافراز^۱، مهسا پیشدار^۱، زهرا جمالی^۱، مریم منتصری^۲

۱. دانشجوی کارشناسی، فناوری اطلاعات سلامت، کمیته تحقیقات دانشجویی، دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان، بندرعباس، ایران.

۲. مربی، آمار زیستی، گروه بهداشت عمومی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان، بندرعباس، ایران.

مجله اطلاع‌رسانی پزشکی نوین؛ دوره دوم؛ شماره دوم؛ پاییز و زمستان ۱۳۹۵؛ صفحات ۵۸-۵۱

چکیده

مقدمه: شناخت انگیزه‌های شغلی افراد و توجه به آن‌ها، می‌تواند به‌عنوان عامل بسترساز و محرک افزایش اثربخشی و کارایی در ارائه مطلوب خدمات بهداشتی درمانی، کمک شایانی به ارتقاء سطح سلامت جامعه نماید. هدف از این پژوهش تعیین عوامل مرتبط با انگیزش شغلی، شاغلین بخش فناوری اطلاعات و مدارک پزشکی در بیمارستان‌های آموزشی شهر بندرعباس در سال ۱۳۹۴ است.

روش‌ها: مطالعه حاضر یک پژوهش توصیفی تحلیلی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان بخش فناوری اطلاعات و مدارک پزشکی بیمارستان‌های آموزشی درمانی شهر بندرعباس است. داده‌ها به روش سرشماری و از طریق پرسشنامه‌های محقق ساخته که روایی و پایایی آن در مطالعات قبلی بررسی شده بود، جمع‌آوری گردید. این پرسش‌نامه در دو بخش اطلاعات دموگرافیک و عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزش شغلی شامل سه حیطه عوامل فیزیکی، رفاهی و روانی بود. از نسخه ۲۱ نرم‌افزار SPSS جهت تحلیل داده‌ها استفاده شد. داده‌ها با آمار توصیفی و بررسی استقلال یا وابستگی متغیرهای موجود در پژوهش با آزمون نا پارامتری *Kruskal-Wallis* موردسنجش قرار گرفت.

یافته‌ها: از میان عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی به ترتیب عوامل فیزیکی ۹ درصد و عوامل رفاهی ۱۹ درصد و عوامل روانی با ۷۲ درصد بیشترین اهمیت را در بین کارکنان مدارک پزشکی و فناوری اطلاعات داشته‌اند. میان خصوصیات دموگرافیک و عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی رابطه معنی‌داری یافت نشد.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج تحقیق، عوامل روانی بیشترین اهمیت را بین کارکنان مدارک پزشکی و فناوری اطلاعات دارا هستند. لذا شناسایی و پرداختن به این عوامل انگیزشی که نسبت به سایر عوامل بسیار کم‌هزینه‌تر و دستیابی به آن راحت‌تر است، از سوی مدیران عالی‌رتبه، کمک شایانی به پیشرفت هرچه بیشتر امر مستندسازی بیمارستانی خواهد کرد.

کلیدواژه‌ها: انگیزش شغلی، فناوری اطلاعات، مدارک پزشکی.

نوع مقاله: پژوهشی

دریافت مقاله: ۹۵/۱۱/۲۰ تاریخ اصلاح: ۹۵/۱۲/۱۵ پذیرش مقاله: ۹۵/۱۲/۲۲

ارجاع: ذاکری زیارتی نرگس، سرافراز مهشید، مهسا پیشدار، جمالی زهرا، منتصری مریم. بررسی عوامل مرتبط با انگیزش شغلی شاغلین بخش فناوری اطلاعات و مدارک پزشکی در بیمارستان‌های آموزشی شهر بندرعباس در سال ۱۳۹۴. مجله اطلاع‌رسانی پزشکی نوین. ۱۳۹۵؛ ۲(۲): ۵۸-۵۱.

مقدمه:

بهره‌وری از ماشین‌آلات، سرمایه، مواد و سایر عوامل می‌گردد [۱]. دستیابی به اهداف سازمان‌ها تا حد زیادی در گرو به‌کارگیری درست ظرفیت نیروی انسانی است [۲]. فراهم کردن انگیزه‌ی لازم برای انجام کار و توجه به نیروهای انگیزشی کارکنان از جمله مهم‌ترین وظایف یک

عوامل مختلفی از قبیل نیروی انسانی، ماشین‌آلات و سرمایه، بر حیات هر سازمان تأثیرگذار هستند. در این بین، مهم‌ترین و اثربخش‌ترین عامل، نیروی انسانی است؛ چراکه این نیروی انسانی است که موجب

نویسنده مسؤول:

نرگس ذاکری زیارتی

دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان، بندرعباس، ایران.

پست الکترونیکی: zakerinz72@gmail.com

تلفن: ۹۱۷۸۰۷۰۱۷۸+۹۸

بهره‌وری در کار ضروری‌اند. درحالی‌که برای تأمین و حفظ سلامت سازمان، شناسایی عوامل بهداشتی یا خارجی که عمدتاً در ارتباط با محیط و زمینه شغل است - شامل خط‌مشی و مقررات و شرایط محیط کار، حقوق و دستمزد، روابط شخصی با همکاران و امنیت شغلی - باعث افزایش ماندگاری کارکنان در سازمان می‌شود [۵،۹].

به‌طور مثال lindner به بررسی ده عامل انگیزشی از نظر کارکنان پرداخت که رتبه‌بندی آن به‌صورت زیر است: ۱- کار موردعلاقه؛ ۲- دستمزد خوب؛ ۳- قدردانی از کار انجام‌شده؛ ۴- امنیت شغلی؛ ۵- شرایط مناسب کار؛ ۶- ترقی و رشد در سازمان؛ ۷- احساس مفید بودن؛ ۸- وفادار بودن مدیر نسبت به کارکنان؛ ۹- منظم بودن همراه با وقت‌شناسی؛ ۱۰- اظهار همدردی مدیر در مشکلات شخصی کارکنان [۴].

در مطالعه‌ی حموزاده و همکاران مشاهده شد که از میان عوامل روانی، رفاهی و فیزیکی، عامل روانی مهم‌ترین عامل ایجاد انگیزش شغلی مدیران می‌باشد [۱].

از عوامل بی‌انگیزگی شغلی می‌توان به نبودن شایسته‌سالاری، بی‌توجهی به وضعیت نیروی انسانی (حقوق و مزایا)، نارضایتی در توزیع پاداش، فقدان شورونشاط در محیط کار و نبود سرپرستان متخصص و پایبند، اشاره کرد [۶].

با توجه به موارد ذکرشده، شناخت انگیزه‌های شغلی افراد و توجه به آن‌ها، می‌تواند به‌عنوان عامل بسترساز و محرک افزایش اثربخشی و کارایی در ارائه مطلوب خدمات بهداشتی درمانی، کمک شایانی به ارتقاء سطح سلامت جامعه نماید. هدف از این پژوهش، تعیین عوامل مرتبط با انگیزش شغلی، شاغلین بخش فناوری اطلاعات و مدارک پزشکی در بیمارستان‌های آموزشی شهر بندرعباس در سال ۱۳۹۴ می‌باشد.

روش‌ها:

مطالعه حاضر از نوع پژوهش‌های توصیفی تحلیلی می‌باشد که در سال ۱۳۹۴ در محدوده‌ی شهر بندرعباس انجام شد. جامعه آماری این مطالعه را، کلیه‌ی کارکنان بخش فناوری اطلاعات و مدارک پزشکی بیمارستان‌های آموزشی بندرعباس (شهیدمحمدی، شریعتی، کودکان و ابن‌سینا) شامل ۳۵ زن و ۷ مرد تشکیل دادند. با توجه به محدود بودن حجم جامعه، نمونه‌گیری به روش سرشماری انجام شد. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌ای که روایی و پایایی آن در مطالعات گذشته [۱] به تأیید رسیده بود، جمع‌آوری شد. معیار ورود به این پژوهش، رضایت کامل

مدیر است [۲،۱]. اگر مدیران بتوانند مشوق کارکنان خود در زمینه کاری‌شان باشند، قادر خواهند بود وظایف مدیریتی خود را به‌راحتی به انجام برسانند [۲].

توجه به این مهم در سازمان‌های دولتی خصوصاً سازمان‌هایی که کارکنان مجبور به انجام کارهای طاقت‌فرسا، پرمسئولیت و با دریافت‌های اندک می‌باشند، یکی از مهارت‌های مهم مدیریتی است [۲]. انگیزش بیشتر سبب تلاش بیشتر افراد در انجام فعالیت و دستیابی به اهداف می‌شود [۳] و یک حالت و نیروی درونی است که فرد را به‌سوی فعالیت خاصی ترغیب می‌کند و از ابزارهای مهم در رسیدن کارکنان به نتیجه مؤثر و ایجاد محیط کاری کارآمد و اجرای صحیح برنامه‌های پیش‌بینی‌شده است [۱،۴]. این تمایل درونی را با مجموعه‌ای از عوامل شخصیتی، نیازها و علاقه‌مندی‌ها که بسیار وابسته به زمینه شغلی هستند، توصیف می‌کنند [۵].

میزان انگیزش افراد به‌شدت عوامل ایجادکننده انگیزه بستگی دارد [۳]. ازجمله مهم‌ترین عواملی که در انگیزش افراد مؤثر است، خود فرد و زمینه‌ی فعالیت وی می‌باشد [۱]. تغییر رفتار سازمانی در بیشتر موقعیت‌ها، روشی باارزش برای افزایش انگیزش کارکنان می‌باشد [۶]. کاهش میزان حضور در محل کار و کمیت و کیفیت کار از تأثیرات فقدان انگیزش می‌باشد. نتایج حاصل از پژوهش آقای نویخت و همکاران نشان داد که از عواملی که باعث ایجاد بی‌انگیزگی در کارکنان می‌شود می‌توان به نامشخص بودن آینده، فقدان برنامه صحیح و امنیت شغلی اشاره کرد [۷]. به‌طورکلی انگیزش زیربنای رفتار انسان محسوب می‌شود. پذیرش تغییرات اجتماعی، شرکت فعال در یادگیری، اعمال مدیریت صحیح و موفقیت در هر عمل و رفتاری وابسته به میزان انگیزش و تمایلی است که در فرد وجود دارد [۸].

یکی از تئوری‌های انگیزش شغلی تئوری دوعاملی هرزبرگ است. وی معتقد است که انگیزش تحت تأثیر دو عامل است: عوامل محرک انگیزش (عوامل درونی یا ذهنی فرد) و عوامل بهداشتی (عوامل خارجی). عوامل محرک انگیزش - مانند موفقیت، پیشرفت و قدردانی - ناشی از انجام کار هستند و رضایتمندی فرد را به دنبال دارند و جزو پاداش‌های درونی و ذهنی می‌باشند که برای افزایش

میان خصوصیات دموگرافیک با انگیزش شغلی افراد رابطه معنی داری مشاهده نشد.

بیش از نیمی از افراد تحت مطالعه (۶۴/۲ درصد)، متناسب بودن شرایط محیط کار (P-Value=۰/۰۰۵) را از عوامل انگیزش شغلی برشمردند.

افزایش حقوق و مزایا (P-Value=۰/۰۰۷)، تناسب حقوق دریافتی با عملکرد (P-Value=۰/۰۱۶)، امکانات رفاهی (P-Value=۰/۰۰۲)، مرخصی‌های تشویقی (P-Value=۰/۰۰۴)، پاداش‌ها و تشویق‌های مادی از سوی مسئولین مافوق (P-Value=۰/۰۰۴) از گروه عوامل رفاهی و ترفیع و ارتقای شغلی (P-Value=۰/۰۰۲)، واضح بودن قوانین و مقررات و دستورالعمل‌ها (P-Value=۰/۰۳۸)، حمایت روسا و سرپرستان هنگام بروز مشکلات (P-Value=۰/۰۳۷)، ارزیابی واقعی عملکرد مدیران توسط مسئولان مافوق (P-Value=۰/۰۲۸)، رعایت عدالت و پرهیز از اعمال نظرات شخصی مسئولین (P-Value=۰/۰۴۴)، برخورد مناسب و انسانی مسئولین با زیردستان (P-Value=۰/۰۱۶)، پذیرش نظرات سازنده و به‌کارگیری آن‌ها از جانب مسئولین مافوق (P-Value=۰/۰۱۸)، شأن و منزلتی که مسئولین برای کارمند قائل هستند (P-Value=۰/۰۳۱)، مشارکت در تصمیم‌گیری (P-Value=۰/۰۳۲)، تفویض مسئولیت از جانب مسئولین (P-Value=۰/۰۳۴)، توانایی و تخصص مسئولین و کاردانی آن‌ها (P-Value=۰/۰۴۲) از گروه عوامل روانی، رابطه معنی داری با انگیزش شغلی کارکنان بخش مدارک پزشکی و فناوری اطلاعات داشته‌اند (نمودار شماره ۱ و ۲).

برای شرکت در پژوهش و معیار خروج از این پژوهش نیز عدم رضایت برای شرکت در پژوهش، کارکنان در مرخصی بیش از ۶ ماه و پرسش‌نامه ناقص و یا مخدوش بود. این پرسش‌نامه شامل دو بخش اطلاعات دموگرافیک - سن، جنس، سابقه کار، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات - و عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزش شغلی در سه حیطه عوامل فیزیکی (۳ سؤال)، رفاهی (۷ سؤال) و روانی (۳۸ سؤال) بود. برای نمره دهی به سؤالات از مقیاس لیکرت پنج‌گانه خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد استفاده شد. از نسخه ۲۱ نرم‌افزار SPSS جهت تحلیل داده‌ها استفاده شد. نمایش داده‌ها با آمار توصیفی و بررسی استقلال یا وابستگی متغیرهای موجود در پژوهش با آزمون نا پارامتری Kruskal-Wallis موردسنجش قرار گرفت.

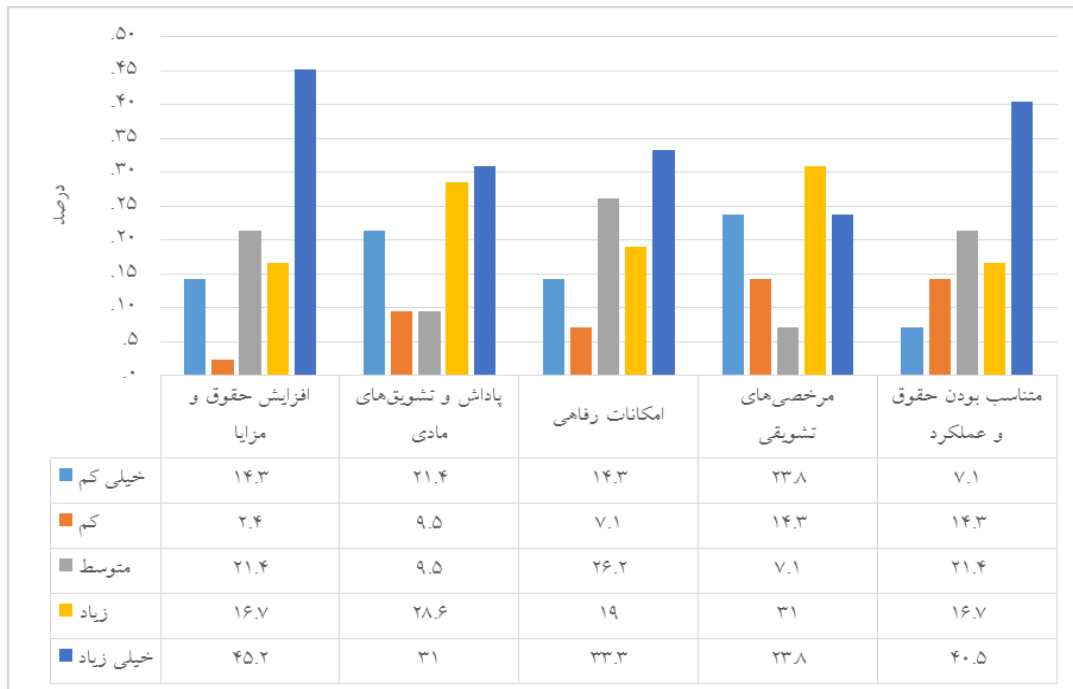
یافته‌ها:

از مجموع ۴۲ نفر از کارکنان بخش مدارک پزشکی و فناوری اطلاعات که موردبررسی قرارگرفته‌اند، تعداد زنان بالاتر از مردان است. اکثر افراد در بازه سنی ۴۰-۳۱ سال قرار دارند، مدرک تحصیلی کارشناسی و سابقه کاری ۱۱-۱ سال بالاترین فراوانی را دارد و هم‌چنین تعداد متأهلین بیشتر است (جدول شماره ۱).

از میان عوامل فیزیکی، رفاهی و روانی، عامل روانی بیشترین اهمیت (۷۲ درصد) را از نظر ایجاد انگیزش شغلی در میان کارکنان مدارک پزشکی و فناوری اطلاعات داشته است.

جدول شماره ۱- خصوصیات دموگرافیک جامعه مورد مطالعه

متغیرها	طبقه‌بندی	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۳۵	۸۳/۳
	مرد	۷	۱۶/۷
سن	۲۰-۳۰	۱۴	۳۳/۳
	۳۱-۴۰	۲۳	۵۴/۸
	۴۱-۵۰	۳	۷/۱
	۵۹<	۲	۴/۸
	میزان تحصیلات	زیر دیپلم	۲
	دیپلم	۲	۴/۸
	کاردانی	۶	۱۴/۳
	کارشناسی	۳۲	۷۶/۲
سابقه کار	۱-۱۰	۲۴	۵۷/۱
	۱۱-۲۰	۱۶	۳۸/۱
	۲۱-۳۰	۲	۴/۸
وضعیت تأهل	مجرد	۶	۱۴/۳
	متأهل	۲۶	۶۱/۹
	نامشخص	۱۰	۲۳/۸



نمودار شماره ۱- مقایسه دیدگاه کارکنان در مورد نقش انواع عوامل رفاهی در انگیزش شغلی



نمودار شماره ۲- مقایسه دیدگاه کارکنان در مورد نقش انواع عوامل روانی در انگیزش شغلی

نتیجه‌گیری:

مطالعه حاضر سعی نموده است که تأثیر عوامل فیزیکی، رفاهی و روانی را بر انگیزش شغلی کارکنان بخش مدارک پزشکی و فناوری اطلاعات در بیمارستان‌های آموزشی شهر بندرعباس در سال ۱۳۹۴ مورد ارزیابی قرار دهد. در بحث انگیزه‌ها نیز باید به این نکته مهم توجه داشت که افراد نیازهای متفاوتی دارند و میزان این نیازها در کارکنان به یک‌میزان نیست و سطح این انگیزه‌ها دائماً در حال تغییر است.

حال نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد که انگیزش شغلی با سن و جنس رابطه معنی‌داری ندارد که با نتیجه تحقیق Yadvar مطابقت دارد [۴]. هم‌چنین با مطالعه نریمان و همکاران که تفاوتی از نظر رضایت شغلی بین جنس مؤنث و مذکر وجود نداشته، هم‌راستا است. درحالی‌که مطالعه‌ی تذهیبی تفاوت بین میزان رضایت شغلی در مردان و زنان را نشان می‌دهد [۱۰].

در مطالعه حموزاده، میزان تحصیلات، سابقه کار و وضعیت تأهل با انگیزش شغلی مدیران اختلاف معنی‌داری نداشته [۱] که در پژوهش ما نیز رابطه‌ای یافت نشده است.

نتایج پژوهش ما نشان می‌دهد که عوامل روانی با ۷۲ درصد بیشترین اهمیت را از نظر ایجاد انگیزش شغلی در میان کارکنان مدارک پزشکی و فناوری اطلاعات دارد و هم‌چنین در مطالعه زیار و همکاران، عوامل مؤثر درونی را عامل مهم‌تری در انگیزش شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی دانسته‌اند و عوامل مؤثر بیرونی از عوامل بعدی مؤثر در انگیزش شغلی شناخته‌شده [۱۱] نتایج مطالعه محمودی نیز نشان داد که اهمیت عوامل درونی در ایجاد انگیزش پرستاران بخش‌های ویژه بیشتر از دیگر عوامل است [۲].

بر اساس تئوری دو عاملی هرزبرگ، عوامل روانی در ایجاد انگیزش شغلی از توانایی بالایی برخوردارند، درحالی‌که عوامل رفاهی و فیزیکی در زمره عوامل بهداشتی قرار گرفته و نسبت به عوامل روانی توان کم‌تری برای ایجاد انگیزش دارند. همین‌طور که مشاهده می‌شود، نتایج پژوهش حاضر نیز مطابق این تئوری می‌باشد [۱].

از گروه عوامل فیزیکی، عامل متناسب بودن شرایط محیط کار رابطه معنی‌داری با انگیزش شغلی کارکنان دارد؛ این در حالی است که در مطالعه حموزاده و همکارانش عامل در اختیار داشتن نیروی انسانی کافی، بیشترین اهمیت را از دید مدیران داشته است. علت این مغایرت می‌تواند تفاوت جامعه‌ی موردپژوهش باشد [۱].

جامعه موردبررسی در این پژوهش، عامل افزایش حقوق و مزایا را در ایجاد انگیزش شغلی مهم دانسته‌اند. در مطالعه‌ی دیگری، جامعه

پزشکان کردستان بیان نموده‌اند که پایین بودن حقوق و درآمد، یکی از مهم‌ترین عواملی است که رضایت شغلی پزشکان را کاهش می‌دهد [۷،۱۲].

در مطالعه رئیس‌ی و محبی‌فر، عامل حقوق و مزایای کافی از نظر مدیران و کارکنان، رتبه اول را در ایجاد انگیزش در کارکنان به خود اختصاص داده است [۱۳] که این یافته با پژوهش ما هم‌خوانی دارد.

از دیگر مواردی که در گروه عوامل رفاهی با انگیزش شغلی رابطه معنی‌داری داشته، می‌توان به وجود امکانات رفاهی (مسکن، مهدکودک و...)، مرخصی‌های تشویقی، پاداش‌ها و تشویق‌های مادی از سوی مسئولین مافوق اشاره کرد. در مطالعه Franco نیز تشویق‌های مادی جزء عوامل مهم در ایجاد انگیزش شغلی محسوب می‌شود [۱۴].

در این پژوهش، عامل حمایت روسا و سرپرستان هنگام بروز مشکلات، رابطه معنی‌داری با انگیزش شغلی نشان می‌دهد. در مطالعه قاسمی نیز حمایت مدیران رابطه معنی‌داری با انگیزش شغلی اعضای هیئت‌علمی داشته است [۱۵].

یعقوبی و همکاران در بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و متغیر رضایت شغلی نتیجه گرفتند که بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی، رابطه معنی‌داری وجود دارد [۱۶]. در مطالعه حاضر نیز عامل رعایت عدالت و پرهیز از اعمال‌نظرهای شخصی مسئولان مافوق رابطه معنی‌داری با رضایت شغلی دارد.

نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که متغیرهای برخورد مناسب و انسانی مسئولین با زیردستان، پذیرش نظرات سازنده و به‌کارگیری آن‌ها از جانب مسئولین، شأن و منزلتی که مسئولین برای کارکنان قائل هستند، مشارکت در تصمیم‌گیری، عوامل ایجاد انگیزش میان کارکنان بخش مدارک پزشکی و فناوری اطلاعات هستند. این در حالی است که سعادت بیان می‌کند بر اساس اصول مدیریت منابع انسانی، رفتار مدیر با کارکنان باید واقعی باشد و ظاهری و کاذب نباشد. به‌طور مثال اگر قرار است که مدیران کارکنان را در تصمیم‌گیری مشارکت دهند، این مشارکت دادن باید واقعی باشد. هم‌چنین کارکنان نباید احساس کنند که مدیران با تظاهر به مشارکت، آنان را فریب داده‌اند [۱۷].

Goodson هم می‌گوید که تعامل محدود بین مدیر و کارکنان باعث دلسردی و نارضایتی می‌شود زیرا آنان احساس تهایی کرده و نیز احساس می‌کنند که مدیر مشکلات آن‌ها را درک نمی‌کند یعنی از داشتن یک منبع همدلی نیرومند بی‌بهره هستند [۱۸].

حال با توجه به نتایج این مطالعه و بسیاری از مطالعات مشابه، می‌توان نتیجه گرفت که عامل روانی باوجود کم‌هزینه بودن و دست‌یابی

کاری تعدادی از کارکنان، در پاره‌ای از موارد همکاری لازم جهت تکمیل پرسشنامه صورت نمی‌گرفت.

تشکر و قدردانی:

این مقاله حاصل طرح تحقیقاتی مصوب معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان با کدرهگیری ۹۴۰۰۰۷ مورخ ۱۳۹۴/۰۶/۱۸ می‌باشد، بدینوسیله از زحمات معاونت محترم تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان تقدیر بعمل می‌آید.

راحت‌تر، بسیار در انگیزش شغلی افراد مؤثر است. لذا مدیران با توجه بیش‌ازپیش به این عامل انگیزشی می‌توانند بهره‌وری کاری را افزایش دهند. مدیران بیمارستانی باید در نظر داشته باشند که به دلیل اهمیت امر مستندسازی و بایگانی و پشتیبانی از پرونده‌های پزشکی، رضایت شغلی کارکنان بخش‌های مدارک پزشکی و فناوری اطلاعات را بیشتر موردتوجه قرار دهند و با اندازه‌گیری مستمر رضایت شغلی افراد و فراهم نمودن عوامل ایجادکننده انگیزه، کارایی و کیفیت را افزایش دهند. با توجه به مشغله کاری افراد مورد مطالعه و چرخشی بودن ساعت

References

1. Hamouzadeh P, Sadeghifar J, Moradkhani B. Factors Affecting on Job Motivation from the Managers Point of View in Teaching Hospitals Affiliated to Urmia University of Medical Sciences in 2009. *Journal of Nursing and Midwifery Urmia University of Medical Sciences* 2011; 9(1): 15-22. [In Persian]
2. Mahmoudi H, Ebrahimian A, Solymani M, Ebadi A, Hafezi S, Fayzi F, et al. The study of job motivation factors in critical care nurses. *Journal of Behavioral Sciences* 2007; 1(2): 171-8. [Persian]. Available From: URL: <http://jbs.ir/article-1-80-en.html>.
3. Ceolho F, Augusto M, Lages LF. Contextual factors and creativity of frontal employees: the mediating effects of role stress and intrinsic motivation. *Journal of retailing* 2011; 87(1): 31-45
4. Bessell I, Dicks B, Wysocki A, Kepner K. *Understanding Motivation: an Effective Tool for Managers*. Florida: University of Florida 2002:1-4.
5. London M. Organizational Support for employee's Career motivation: A guide to human resource strategies in changing business conditions. *Human resource planning* 1988; 11(1): 23-32
6. Kajbaf MB, PoorKazem T. Study Attitudes of Staff and the Heads of National Iranian Oil Company: Motivational Factors and Their Relationship with Job Satisfaction. *Advances in Cognitive Science* 2006; 7(1). [In Persian] available from <http://fa.journals.sid.ir/ViewPaper.aspx?id=52878>
7. Bakhshi Ali Abadi H, Norouzi D, Hosseini ZS. Factors Affecting Job Motivation of Faculty Members of Medical. *Journal of Iranian Medical Education* 2004; 4(2): 33-41. [In Persian] available from <http://fa.journals.sid.ir/ViewPaper.aspx?id=14195>.
8. Rezaei M, Fomi HS, Rezvanfar A. A Study of the Factors Influencing Job Motivation of Local Extension Workers (LEW), Markazi Province. *Iranian Journal of Agricultural Economics and Development Research* 2010; 41-2(3): 369-78. [In Persian]. available from https://ijaedr.ut.ac.ir/article_22307_2.html
9. Davis K, Newstrom J. *Human Behavior Work: Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill Co. 1980.
10. Narimani M, Khanbabazadeh M, Farzaneh S. The Study of Relationship between Personality and Job Satisfaction in Ardabil Universities' Staff. *Journal of Ardabil University of Medical Sciences* 2007; 7(1): 77-83. [In Persian]
11. Ziar S, Momtazmanesh N, Ahmadi S, Abdi AR, Ahmadi F. Effective Factors in Job Motivation of Faculty Members of Shahid Beheshti University of Medical Sciences Based on Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation in 1394. *Journal of Medical Education Development* 2016; 9(23): 20-30. [In Persian]
12. Appleton K, House A, Dowell A. A Survey of Job Satisfaction, Sources of Stress and Psychological Symptoms among General Practitioners in Leeds. *Br J Gen Pract* 1998; 48(428): 1059-63.
13. Raeissi P, Mohebbifar R. Job motivators from the employees and managers' point of view in teaching hospitals affiliated to Qazvin University of Medical Sciences. *J Qazvin Univ Med Sci* 2006; 10(1): 101-8 [In Persian]
14. Franco LM, Bennett S, Rstubblebine PK. *Determination and Consequences of Health*

- Worker Motivation in Hospitals in Jordan and Georgia. *Soc Sci Med* 2004; 58(2): 343-55.
15. Judeh M. Role Ambiguity and Role Conflict as Mediators of the Relationship between Socialization and Organizational Commitment. *International Business Research* 2011; 4(3): 171-181.
 16. Klendauer R. Organizational justice and managerial commitment in corporate mergers. *Journal of Managerial Psychology* 2009; 24(1): 29-45.
 17. Saadat A. Human Resource Management. The Organization for Researching and Composing University Textbooks in the Humanities. Tehran: SAMT; 2006. [In Persian]
 18. Goodson J. Situational Leadership Theory. A Test of Leadership Prescriptions Group and Organization Studies 1989; 14: 446-61.

Investigating the factors involved in job satisfaction of it and medical record employees in university hospitals of Bandar Abbas in 2015

Narges Zakeri Ziarati^{1*} Mahshid Sarafraz¹ Mahsa Pishdar¹ Zahra Jamali¹ Maryam Montaseri²

1. BS Student, Health Information Technology, Student Research Committee, Hormozgan University of Medical Sciences, Bandar Abbas, Iran.

2. Lecturer, Biostatistics, Department of Public Health, Faculty of Health, Hormozgan University of Medical Sciences, Bandar Abbas, Iran.

(Received 8 Feb, 2017

Accepted 12 Mar, 2017)

Original Article

ABSTRACT

Introduction: Recognition of the individual's job motivation and taking them into consideration as an underlying factor and increasing trigger of effectiveness as well as efficacy in the optimal provision of services may remarkably contribute to the promotion of healthcare society. The present research aimed to identify the factors involved in job motivation of those working with IT and medical records in university hospitals of Bandar Abbas in 2015.

Methods: The present descriptive-analytical study included all employees working with IT and medical records at university hospitals of Bandar Abbas as research population. The data were gathered through a census and via a questionnaire developed by the researchers. The reliability and validity of the instrument were already established in a body of previous research. The questionnaire included of two sections, one containing the respondent's demographic information and the other exploring the factors involved in job motivation. The latter further comprised of three areas: physical, welfare and psychological. SPSS21 was employed to analyze the data, and began with descriptive statistics. To check for the dependence or independence of variables, the nonparametric Kruskal-Wallis test was used.

Results: Among the factors involved in job motivation, physical factors, welfare and psychological factors with respectively 9%, 19% and 72% were of the greatest significance among employees working with medical records and IT. No statistically significant correlation was found between demographic features and factors involved in job motivation.

Conclusion: As revealed by the findings, psychological factors were important to employees dealing with IT and medical records. Therefore, identifying and dealing with these motivators which are cheaper and more accessible on the part of authorities greatly contributes to the improvement of hospital documentation.

Key words: Job Satisfaction, Health Information Technology, Medical Records.

Citation: Zakeri Ziarati N, Sarafraz M, Pishdar M, Jamali Z, Montaseri M. Investigating the factors involved in job satisfaction of IT and medical record employees in university hospitals of Bandar Abbas in 2015. *Journal of Modern Medical Information Sciences*. 2016; 2(2): 51-58.

Correspondence:

Hormozgan University of Medical Sciences, Bandar Abbas, Iran.

Tel: +989178075178 Email: Zakerinz72@gmail.com