

## مکیده

**مقدمه:** منابع انسانی در سازمانهای خدماتی مانند بیمارستان ها عاملی کلیدی می باشند. از این رو انگیزش نیروی انسانی در تحقق هدف های سازمان حایز اهمیت می باشد. علاوه بر عوامل برونی ، شغل، خود نیز می تواند باعث انگیزش کارکنان گردد به شرط اینکه در طراحی شغل به عواملی که باعث ایجاد انگیزش درونی می شوند ، توجه کافی شده باشد . علی رغم اهمیت توجه به این عوامل در طراحی شغل ، به نظر می رسد در بخش بهداشت و درمان و به ویژه بیمارستان ها به این امر توجه نشده است . این امر پژوهشگر را بر آن داشت که با انجام بررسی تشخیصی شغلی این عوامل را در گروه های شغلی مختلف بیمارستانها اندازه گیری نماید.

**روش پژوهش:** پژوهش حاضر نوعی مطالعه توصیفی بود که به روش مقطعی در زمستان سال ۱۳۸۳ انجام گرفت . کارکنان بیمارستان های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی کرمان در ۴ گروه پرستاری ، پیراپزشکی ، اداری مالی و پشتیبانی جامعه آماری این پژوهش را تشکیل دادند. بعد از تعیین حجم نمونه، ۱۷۱ نفر از جامعه آماری با روش نمونه گیری طبقه ای با تخصیص متناسب به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند . گردآوری داده ها در این پژوهش با استفاده از پرسشنامه انجام گرفت . ۱۴۹ پرسشنامه تکمیل شده پس از جمع آوری با استفاده از نرم افزار آماری SPSS به کمک آمار توصیفی و آزمون t یک نمونه ای با نمرات استاندارد مقایسه شدند.

**یافته ها :** در گروههای شغلی مورد بررسی میانگین تنوع وظیفه  $0/85 \pm 3/3$  ، میانگین هویت شغلی  $1/03 \pm 3/8$  ، میانگین اهمیت وظیفه  $0/92 \pm 5/4$  ، میانگین استقلال  $1/02 \pm 3/8$  ، میانگین بازخورد  $0/92 \pm 4/8$  ، و میانگین نمره توان انگیزشی بالقوه  $24/24 \pm 80/7$  محاسبه شد. براساس نتیجه آزمون t یک نمونه ای ، مشخص شد که میانگین ابعاد شغلی تنوع ، هویت ، استقلال و بازخورد و نیز توان انگیزش بالقوه با نمره استاندارد اختلاف معنی دار دارد ( $P_{value} < 0/05$ ) . با این حال میانگین نمره هویت وظیفه با نمره استاندارد اختلاف معنی دار نداشت . ( $P_{value} < 0/05$ ) .

**بمط و نتیجه گیری:** با توجه به نتایج به دست آمده ، طراحی مشاغل در بیمارستانهای مورد مطالعه به گونه ای بوده است که برای شاغلین امکان ایجاد انگیزش درونی را فراهم نمی آورد . برای رفع این مشکل در کوتاه مدت استفاده از تکنیک هایی چون ، توسعه شغل ، غنی سازی شغل ، ایجاد گروه های کاری ، دادن بازخورد ، و گردش مشاغل توصیه می شود . و در بلند مدت جهت ایجاد تغییرات اساسی تر ، طراحی مجدد مشاغل با توجه به مدل ویژگی های شغل توصیه می گردد .

**کلید واژه ها :** انگیزش ، توان انگیزشی ، شاخص انگیزش بالقوه