



راهکارهای ایجاد انگیزه در پرستاران

سمانه شوقی آله کوهی

سوپروایزر آموزشی بیمارستان امام رضا (ع) اردل

بهارن ماه ۱۴۰۳



مقدمه

□ یکی از وظایف مهم مدیران در سازمانها ، شناسایی استعدادهای بالقوه کارکنان و فراهم کردن زمینه های رشد و شکوفایی آنان است.

،کسب چنین شناختی می تواند به بهبود کاربرد منابع انسانی سازمانی کمک شایانی کند و در جلوگیری از مقاومت کارکنان در مقابل تغییرات، کاهش محدودیت در بازده و مبارزه با ستیز و مجادله کاری کارکنان با یک دیگر کمک کند.

□ این مسئله مدیران را وادار و ناگزیر میسازد تا محیط درونی و بیرونی حاکم بر سازمان را به گونه ای شکل دهند تا اهداف مناسب برای برآوردن نیاز کارکنان را انتخاب کنند و برای ایجاد انگیزش در کارکنان خود موفق باشند.



تعریف انگیزه

□ انرژی ، تعهد و خلاقیتی است که کارکنان یک سازمان برای به انجام رساندن وظایفشان به کار میگیرند/

□ در شرایط رقابت شغلی روزافزون سالهای اخیر، تئوریها و روشهای متفاوت و زیادی برای ایجاد انگیزه به کارکنان ارائه شده است. از مشوقهای پولی گرفته تا زیاد کردن درگیریهای کاری، دادن قدرت و اختیارات.

□ پاداش دادن کارکنان برای کارکرد خوبشان ،وسیله فوق العاده باارزشی برای حفظ نیروی انسانی است.

برنامه های سازمانی ایجاد انگیزش در کارکنان

- ❖ مدیریت مبتنی بر هدف
- ❖ تعدیل در رفتار (مبتنی بر عملکرد کارکنان)
- ❖ مشارکت کارکنان
- ❖ مبتنی بر حقوق متغیر
- ❖ پرداخت بر اساس مهارت (شایستگی)
- ❖ مزایای انعطاف پذیر



برنامه های سازمانی ایجاد انگیزش در کارکنان

❖ مدیریت مبتنی بر هدف:

- ▶ اهداف باید به صورت دقیق تعیین و مشخص شوند .
- ▶ اهداف الزاماً به وسیله مدیریت یا ریاست سازمان تعیین می شوند.
- ▶ اهداف مشارکتی جایگزین اهداف تحمیلی می شوند .
- ▶ هرهدف باید در یک دوره زمانی معین تامین شود .
- ▶ افراد در طول اجرای برنامه و به صورت مرتب از میزان پیشرفت کار خود آگاهی می یابند. به عبارت دیگر از عملکرد خود بازخورد می گیرند.



برنامه های سازمانی ایجاد انگیزش در کارکنان

❖ تعدیل در رفتار (مبتنی بر عملکرد کارکنان)

تعدیل در رفتار شامل پنج مرحله است:

- شناسایی رفتار اصلی تعیین کننده
- سنجش یا اندازه گیری رفتارها
- شناسایی ترتیب رفتارها
- ارائه استراتژی و ایجاد تغییرات لازم در رفتار
- ارزیابی بهبود عملکرد



برنامه های سازمانی ایجاد انگیزش در کارکنان

❖ مشارکت کارکنان

➤ مدیریت مشارکتی :

پرسنل در تصمیم گیریها مشارکت می کنند و در این زمینه با رئیس مستقیم خود در قدرت سهیم هستند.

➤ مشارکت نمایندگان(مسئول بخش/واحد) :

در این روش به جای اینکه همه کارکنان به صورت مستقیم در تصمیم گیری مشارکت کنند، نماینده آنان در تصمیم گیریها شرکت می کند.

➤ دایره کیفیت:

پرسنل و سرپرستاران یک گروه چند نفری تشکیل می دهند و با پذیرفتن مسئولیت مشترک درباره مسئله کیفیت بحث و با ارائه راه حل هایی، اقدامات اصلاحی را به عمل می آورند.

➤ سهیم کردن کارکنان:



برنامه های سازمانی ایجاد انگیزش در کارکنان

❖ برنامه های مبتنی بر حقوق متغیر:

➤ آنچه این برنامه را از برنامه های حقوق و پاداش سنتی متمایز می کند، این است که شخص نه تنها حقوق و دستمزد خود را بر اساس سابقه کار یا میزان تلاش دریافت می کند، بلکه قسمتی از دریافتیهای وی بر اساس عملکرد او و سازمان پرداخت می شود.

برنامه های سازمانی ایجاد انگیزش در کارکنان

❖ برنامه های پرداخت براساس مهارت(شایستگی):

➤ پرداخت بر اساس مهارت، شیوه دیگری از پرداخت دستمزد بر اساس نوع کار است که در آن به جای عنوان شغلی، مهارت یا شیوه انجام کار میزان حقوق افراد را تعیین می کند. این برنامه کارکنان را تشویق می کند تا مهارت های زیادی فرا گیرند و از آنجا که افراد می توانند از کارهای دیگران سر در آورند و در بسیاری از امور مهارت پیدا کنند.

برنامه های سازمانی ایجاد انگیزش در کارکنان

❖ برنامه های مزایای انعطاف پذیر:

➤ مزایای انعطاف پذیر به گونه ای تعیین شوند که هر فرد یا عضو سازمان مجموعه ای را انتخاب کند که نیازهای کنونی اش را به بهترین نحو تامین سازد.

مدیریت انگیزشی

▪ مدیریت انگیزشی :

□ یکی از بزرگترین چالش ها و دستاوردها برای مدیران امروز ایجاد انگیزه در کارکنان تحت رهبری آنان است، که بدانیم کارکنان به وسیله چه چیزی برانگیخته میشوند که تحقق آن را باور دارند و این تحقق، نه به وسیله وعده و وعید مدیران، بلکه با سه شرط لازم انگیزش یعنی **اعتماد به نفس، اطمینان و رضایت** به وسیله ایجاد محیطی که در آن، سه شرط فوق تقویت میشوند، میتوانند در کارکنان خود انگیزش ایجاد کنند.



مدیریت انگیزشی

■ اعتماد به نفس:

□ فقدان اعتماد به نفس که یک مشکل درون گستر انگیزشی است، زمانی رخ میدهد که انتظارات از سطح عملکرد، غیرواقعی بوده، حجم کار به طور غیرممکن زیاد باشد و آموزش به اندازه نیازهای کارکنان توسعه نیافته است. بسیاری از کارکنان در چنین شرایطی اگر بگویند، نمیتوانند کارشان را بدرستی انجام دهند ممکن است مدیر آن کار را به شخص دیگری تفویض کرده و آنها کار خود را از دست بدهند.



مدیریت انگیزشی

■ اطمینان:

زمانی که کارکنان بر این باور باشند که پاداشها و دریافت‌های آنان با عملکرد آنها متناسب نیست، با یک مانع انگیزشی مواجه میشوند. لذا به دو نکته باید توجه شود، اول اینکه مشکل اطمینان به سرعت قابل رفع نیست و زمان میبرد تا اطمینان ایجاد شود. دوم اینکه ارائه چیزی که شایسته عملکرد کارکنان است برخی اوقات چندان خوشایند نیست. دریغ کردن پاداش از کارکنانی که ضعیف عمل میکنند ناراحت کننده است خصوصا زمانی که این افراد، افرادی آشوب برانگیز، و یا برعکس کارکنانی وفادار، فداکار و سخت کوش باشند. پس ارائه کاری که در خور عملکرد کارکنان باشد مهم است.



▪ رضایت :

اگر انجام کار برای پرسنل رضایتبخش باشد آنان حتی از کسرهای و نواقص دریافتیها و پاداشهای خود چشم پوشی خواهند کرد. چرا که آنها به (رضایت کاری) رسیده اند، که این همان هدفی است که در محیط های کاری امروزی برای بسیاری از افراد ارزشمند است.



مدیریت انگیزشی

ویژگی های یک مدیر حرفه ایی در ایجاد انگیزه در کارکنان:

- یک مدیر حرفه ایی به موقع در محل کارش حضور دارد.
- یک مدیر حرفه ایی شکست های سازمان را بخوبی مدیریت میکند و به کارمندان انگیزه می دهد.
- یک مدیر حرفه ای از تمام پتانسیل نیروها انسانی خود بهره می گیرد.
- مدیران حرفه ایی ارتباطی صمیمانه و بر پایه احترام، با اعضای سازمان خود دارد.
- یک مدیر حرفه ایی کارکنان خود را در جمع تشویق و تکریم می کند.
- یک مدیر حرفه ایی کارمندان را هدایت و باعث رشد آنان می شود.

تفاوت کارکنان با انگیزه بالا با کارمندان بی انگیزه

❖ چه افرادی در محل کار به انگیزه نیاز دارند:

➤ کاهش بهره وری و بازده کاری یک کارمند

➤ مشارکت کم

➤ نگرش منفی

➤ غیبت های مکرر

➤ فقدان ابتکار

➤ بررسی عملکرد ضعیف

تفاوت کارکنان با انگیزه بالا با کارمندان بی انگیزه

❖ نشانه های بی انگیزگی کارکنان:

- بهره وری پایین آمده است
- اشتباهات زیاد شده است
- سهل انگاری ها زیاد شده است
- کیفیت خدمات پایین آمده است

تفاوت کارکنان با انگیزه بالا با کارمندان بی انگیزه

❖ نشانه های انگیزه بالا در کارکنان:

- تعهد و مسئولیت در کارها
- شایعه پراکنی در سازمان خیلی کم است
- جابجای و ترک کار کارکنان بسیار پایین است
- خلاقیت و قوه ابتکار وجود دارد
- همکاری بین افراد

شیوه های ایجاد انگیزه در کارکنان

شیوه های ایجاد انگیزه در کارکنان بدون تردید سهم عظیمی در بهره وری فعالیت ها و کسب و کارها دارد.

❖ **برای انگیزش کارکنان به مسائلی فراتر از عوامل مالی بیندیشید.**

منافع غیرملموس و نامشهودی نظیر محیط کار خوب، ساعات کار قابل انعطاف و... می تواند بر نگرش و دیدگاه کارکنان شما تاثیر بگذارد و آنان را برای تلاش بیشتر برانگیزاند.

❖ **وفا داری و سختکوشی در کارکنان**

❖ **تامین نیازهای غیرمادی**

❖ **تقدیر و تشکر**

❖ **ورودی های تشویقی**

❖ **برقراری ارتباط شفاف**

❖ **وقار و احترام را سرلوحه کار قرار دهید**

عوامل موثر بر انگیزه کارکنان

□ عوامل موثر بر انگیزه کارکنان:

❖ آموزش منابع انسانی

❖ کیفیت زندگی

❖ انگیزه مالی

چگونه در پرستاران ایجاد انگیزه کنیم

- ❑ مدیران می‌توانند بر افکار ، احساسات و آرزوهای کارکنان تحت نظارت خود اثر بگذارند. همین افکار و احساسات و آرزوها موجبات انگیزش و هدایت رفتار می‌شود.
- یک مدیر لازم است عوامل روانی مهم در محیط کار خود را بشناسد و این عوامل را با روشهای علمی و انسانی و در جهت منافع سازمان، کنترل کند.
- چهارعامل وجود دارد، که مدیران از این عوامل بعنوان اهرم می‌توانند افراد را برای انجام وظایف شغلی برانگیزانند.
- از خصوصیات این عوامل این است که نه در انحصار فرد هستند و نه مستقل ، بلکه هر یک از این عوامل نیز تا حدودی از کنترل مدیران خارج هستند.

چگونه در پرستاران ایجاد انگیزه کنیم

❖ عوامل چهارگانه ایجاد انگیزش در کارکنان :

❖ انگیزه و نیازهایی که کارکنان سازمانی همراه با خود و متأثر از آن به محیط کار می‌آورند.

❖ کارها و وظایفی که باید در داخل سازمان انجام گیرد.

❖ فضای سازمانی (یا اقلیم سازمانی) که مشخص کننده موقعیت کار است.

❖ توانایی‌ها و محدودیت‌های شخصی مدیر

چگونه در پرستاران ایجاد انگیزه کنیم

انگیزش در پرستاری:

□ ماهیت و چگونگی فعالیت‌های پرستاری ایجاب می‌کند که شاغلین این حرفه، با علاقه و از خود گذشتگی وظایف خود را انجام دهند و از آنجا که پرستاری با جان بیماران سرو کار دارد، فقدان انگیزه در بین پرستاران اثرات بسیار سوئی روی بهداشت و سلامت جامعه دارد.



چگونه در پرستاران ایجاد انگیزه کنیم

- ❑ در محیطی که از مهارت‌ها و دانش پرستاران استفاده‌ای نمی‌شود
 - ❑ وسایل و تجهیزات کافی برای ارائه مراقبت‌های پرستاری وجود ندارد
 - ❑ پرستاران به کارهایی اشتغال دارند که به آن علاقه‌مند نیستند
 - ❑ قدر منزلت شغلی و شخصی آنها زیر سؤال می‌رود
 - ❑ به کارهایی گمارده می‌شوند که از آن اطلاعی ندارند
 - ❑ امکان پیشرفت علمی برای آنها وجود ندارد
 - ❑ از لحاظ مادی تأمین نمی‌شوند
- در نهایت از کار دل‌سرد شده و با بی‌تفاوتی به کار ادامه می‌دهند.

چگونه در پرستاران ایجاد انگیزه کنیم

□ مدیر پرستاری نیز نقش مهمی در ایجاد فضای سازمانی مناسب برای رشد استعدادها و نوآوری‌ها دارد و محیط بیمارستان را به گونه‌ای باید فراهم کند که انگیزه‌های درونی افراد را در جهت هدف سازمان که ادامه خدمات بهداشتی درمانی با کیفیت مطلوب است، پرورش دهد.



چگونه در پرستاران ایجاد انگیزه کنیم

□ استفاده از علوم و مهارت‌ها بستگی به محیط سازمان دارد و مدیران نقش اساسی در به وجود آوردن محیط مطلوب اعم از فیزیکی و ذهنی دارند. لذا تسلط آنان به اصول مدیریت و برقراری ارتباطات صحیح بین خود و کارکنان تیم پرستاری و به وجود آوردن حس اعتماد و تعلق و تعهد به سازمان و جلب همکاری و مشارکت آنان ابزارهایی است که محیط را مساعد کار و دستیابی به اهداف می‌نماید. باید شرایطی را به وجود آورد که محیط پذیرای نوآوری، خلاقیت و تغییر باشد.

چگونه در پرستاران ایجاد انگیزه کنیم

راهکارهای عملی و کاربردی برای بهبود ایجاد انگیزه در بین پرسنل پرستاری:

❖ توجه کردن به نیازهای پرسنل

❖ تشویق موفقیت‌ها

❖ انتقاد

❖ مشارکت در تصمیم

❖ ایجاد محیط آموزشی - حمایتی



چگونه در پرستاران ایجاد انگیزه کنیم

❖ توجه کردن به نیازهای پرسنل:

□ جلب همکاری و علاقمند ساختن پرسنل در صورتی میسر است که نیازهای آنان شناخته شده و مرتفع شود.

بر اساس هرم مازلو: بیشترین نقش انگیزش به کار در پرستاران را نیازهای طبقات بالاتر این هرم ، **نیاز به عزت نفس و لغزش نفس** تشکیل می دهند.

- پرستاران می خواهند قدردانی شوند
- مورد احترام قرار گیرند
- تخصص آنها شناخته شود
- با آنها درباره دامنه مسئولیت هایشان مشورت شود
- اجازه شرکت در تصمیم گیری ها به آنها داده شود.

چگونه در پرستاران ایجاد انگیزه کنیم

- مدیران پرستاری برای ایجاد موقعیتهایی که این نیازها را برآورده کنند که همسو با اهداف سازمان نیز باشد، موارد زیر را می‌تواند اجرا کند
- تجهیزات و وسایلی را مهیا کنند که موجب پیشرفت پرستاران، همگام با تکنولوژی روز شوند.
- پرستاران را با وسایل جدید آشنا کنند.
- پرستاران را تشویق کنند که سؤالات خود را بپرسند و در تجارب آنها سهیم باشند.
- خود آموزی را با تهیه پوسترها، مقالات و مجلات تقویت کنند.
- با دادن وقت و فرصت، باز خورد صادقانه‌ای به کار پرستاران بدهند.

چگونه در پرستاران ایجاد انگیزه کنیم

- محیط کاری مثبتی را ایجاد کند که کارکنان برای ارائه نظرات و پیشنهادات به مدیر احساس راحتی داشته باشند.
- انتظارات روشن و واضح از کارکنان داشته باشند.
- به کارکنان بفهمانند که برای کار خوب، ارزش قائل هستند.
- به کارکنان برای حل مشکلاتشان کمک کنند.
- روش کار گروهی را بین پرستاران گسترش دهند.
- با کارکنان مشورت، و آنها را راهنمایی کنند که چگونه تلاش‌هایشان را در جهت اهداف سازمانی هماهنگ کنند.

چگونه در پرستاران ایجاد انگیزه کنیم

❖ تشویق موفقیت‌ها:

پرستاران مثل سایر کارکنان، نیاز به دریافت بازخورد از کارشان دارند تا احساس اعتماد به نفس و انگیزش در آنها حفظ شود. عضویت در گروهی که مدیر گروه برای اعضاء خود ارزش قائل است، باعث بهبود روحیه و تعهد سازمانی می شود .



چگونه در پرستاران ایجاد انگیزه کنیم

❖ برای کمک به ایجاد افتخار و تعهد حرفه ای:

- به عنوان یک مدیر پرستاری افتخار خود را به شغل پرستاری نشان دهید.
- به هریک از افراد نشان دهید که چگونه کارشان تأثیر مثبتی برای سازمان می گذارد.
- کسانی که کارشان را خوب انجام می دهند تشویق T و از آنها تشکر و قدردانی نمائید.
- نوآوری ها و خلاقیت هایی که افراد در کار از خود نشان می دهند را تشویق نمائید.
- برای پرسنل احترام قائل شده در آنها حسن ایمنی، تعلق و همانندسازی به وجود آورید



چگونه در پرستاران ایجاد انگیزه کنیم

❖ انتقاد:

□ کارکنان برای ایجاد محیط قابل اعتماد ، جایی که به راحتی نظرات و عقاید بین کارکنان و مدیر جریان یابد، باید پاسخ‌گوی اعمال خود باشند.

به افراد ابراز دانش و بازخورد از عملکردشغلی‌شان بدهید و سپس از آنها انتظار بهترین کار را داشته باشید.

برای بهبود بخشیدن کارها، کارکنان را با در نظر گرفتن توانایی‌ها و نظراتشان تشویق نمائید. اگر از افراد انتقادی داشتید آن را به صورت خصوصی و رو در رو انجام دهید.

چگونه در پرستاران ایجاد انگیزه کنیم

❖ مشارکت در تصمیم :

❖ مدیر در جلسات گروهی نقش رهبر را به عهده دارد و باید از گروه حمایت کند و در تصمیم‌گیری‌های آنان مشارکت نماید

➤ برگزاری جلساتی به صورت ماهانه با حضور پرسنل بخش داشته باشند.

➤ مشارکت در تعیین و تصمیم‌گیریها ، حل مشکلات و چگونگی انجام فعالیتهای بخش با نظر خواهی حضور اعضاء گروه داشته باشند که این امر باعث تقویت فکر ، بهره‌برداری از توان بالفعل و بالقوه کارکنان می‌شود. .

چگونه در پرستاران ایجاد انگیزه کنیم

❖ ایجاد محیط آموزشی - حمایتی :

یکی از نیازهای پرسنل پرستاری ، آموزش مداوم است. کارهای تکراری و گذشت زمان باعث فراموش شدن و کناره گیری پرسنل از آموزش های دانشگاهی می شود. از آن جا که پرستاری باید همگام با تکنولوژی و علم پیشرفت کند، مدیر پرستاری هم باید حس آموزش و یادگیری را در پرسنل تقویت کرده و انگیزه در آنها ایجاد کند.



چگونه در پرستاران ایجاد انگیزه کنیم

□ ایجاد محیط آموزشی - حمایتی :

□ در روش بحث های بالینی مدیر پرستاری دربارهٔ بیمارانی که به عهده پرستار هستند از پرستار سؤال می کند و دیدگاه او را نسبت به بیماری، اقدامات پرستاری و تأثیر اقدامات می سنجد بحث های بالینی باعث افزایش اطلاعات پرسنل، افزایش مهارت های تفکر خلاق و حل مشکل و تقویت اهداف گروه برای مراقبت از بیمار می دهد.

برای این که بحث های بالینی این فایده ها را داشته باشد، مستلزم این است که مدیر محیط حمایتی برای پاسخ گویی به سؤالات و مشارکت در کارها ایجاد کند. بحث های بالینی نباید یک طرفه و از مدیر به پرستار باشد.



چگونه در پرستاران ایجاد انگیزه کنیم

□ ایجاد محیط آموزشی - حمایتی :

علاوه بر این بحث‌های بالینی موجب آموزش پرسنل، بررسی نیازهای یادگیری و توسعه مهارت‌های تفکر خلاق می‌شود.

وقتی مدیر شروع به بحث بالینی می‌کند و از سؤالات باز استفاده می‌کند، در حقیقت به پرسنل فرصتی برای تجزیه و تحلیل اطلاعات بیمار، شناسایی راه حل‌های مختلف، در نظر گرفتن راه‌های مختلف برای برآوردن نیازهای بیمار و مقایسه ملاحظات و نتایج آنها را می‌دهد.

چگونه در پرستاران ایجاد انگیزه کنیم

ایجاد محیط آموزشی - حمایتی :

عنوان مثال سعی کنید از سؤالات زیر برای بررسی بیمار از پرسنل خود بپرسید:

- کدام یک از علائم و نشانه‌های بیمار مهم هستند، چرا؟
- چه مشکلات متفاوتی ممکن است بیمار شما داشته باشد؟
- چه اطلاعاتی برای مشخص کردن این مشکل جمع‌آوری می‌کنید؟
- آیا مداخلات پرستاری شما مؤثر است؟ چه طور آنها را ارزیابی می‌کنید؟
- اقداماتی برای این بیماران انجام می‌دهید؟

چگونه در پرستاران ایجاد انگیزه کنیم

ایجاد محیط آموزشی - حمایتی :

می‌توانید وضعیت بیمار را توضیح داده و روی آن بحث کنید.

پرسنل شما می‌توانند اطلاعات اضافی را از بیمار یا خانواده به دست آورند

مشکلات موجود را حدس زده و برنامه‌های مختلف برای مداخلات پرستاری برنامه‌ریزی کنید.

می‌توانید بحث را بیشتر روی تصمیمات و تدابیر ممکن متمرکز کنید. سؤالات شما باید به پرسنل کمک کند تا

دیدگاه چند جانبه داشته باشند و در نهایت فقط به یک راه حل برسند.

چگونه در پرستاران ایجاد انگیزه کنیم

➤ نمونه‌ای از سؤالات در بحث‌های بالینی: از سطح پایین تا بالا

➤ آسم چیست؟

➤ چه داروهایی برای بیمار شما استفاده می‌شود؟

➤ چند دلیل برای بروز تنگی نفس و آسم را بیان کنید.

➤ مهم‌ترین علت تنگی نفس چیست؟ چه عواملی باعث افزایش تنگی نفس در بیمار شما می‌شود؟

➤ علائم بیمارتان را توضیح دهید؟ ارتباط آنها چگونه است و چه طور باعث تنگی نفس می‌شوند؟

➤ برای بیمارتان چه مداخلات پرستاری برنامه‌ریزی کرده‌اید، اهمیت هر کدام از اینها برای کاهش

تنگی نفس یا دیگر مشکلات بیمار چیست؟

سطح بالا

به عنوان روش آموزشی بحث‌های بالینی می‌تواند به پرستاران کمک کند که نیازهای یادگیری‌شان را

بررسی کرده و دانش و مهارت کافی را به دست آورند.

چگونه در پرستاران ایجاد انگیزه کنیم

□ بحث‌های بالینی برای پرسنل جدید فرصتی را فراهم می‌آورد که تجربه‌های خودشان را نشان دهند و احساسات و علایق خود را بیان کنند.

بعنوان مدیر باید:

- مطمئن باشید که پرستاران هنگام پرسیدن سؤالات ، احساس راحتی می‌کنند
- در بحث‌های بالینی، باید به حرف کارکنان گوش دهد، اختلاف نظرات را قبول کند
- برای ایده‌های جدید آماده باشد و پرسنل را تشویق کند که در بحث‌ها شرکت کنند و نشان دهد که به آنها احترام می‌گذارد.
- با دادن بازخورد به آنها به سؤالاتشان پاسخ دهد و امکانات را برای اطلاع بیشتر از مشکلات بیمار و مداخلات لازم تهیه کند.

نکته:

□ توجه به نیروهای انگیزشی در سازمان های دولتی ,به خصوص سازمانهایی که کارکنان مجبور به انجام کارهای طاقت فرسا,پر مسئولیت و دریافتی های اندک هستند یکی از مهارتهای مهم مدیریتی است.

□ هر چند انگیزش مسئله ای است که بر نحوه ی عملکرد و بهره وری افراد در سازمان ها نقش مهمی را بازی می کند اما چیزی که می توان به آن اشاره داشت ,اعتقادات و باورهای دینی و مذهبی کارکنان از جمله اعتقاد به خداوند و پاسخگویی در برابر اوست که وجدان کاری آنان را برانگیخته و آنها را ملزم به انجام کار درست و کمک به همکاران , با الویت دادن به برآوردن نیاز های بیماران و تلاش در جهت کسب رضایت خداوند می نماید.

نکته:

□ عاملی که رضایت مندی کارکنان و مددجویان را در بر خواهد داشت به گونه ای که حتی با وجود کمبودها و تعارضاتی که ممکن است در محیط کار برای آنان رخ دهد، این عامل بر همه غلبه نموده و درک شرایط همکار و بیمار را سبب شده و منجر به احساس مسئولیت و ارائه مراقبت از جانب آنان می گردد مقوله ای که وابسته به فرهنگ اسلامی و دینی ما میباشد.

نتیجه گیری

تمام تلاش‌ها و کوشش‌های مدیر در بهبود فضای سازمانی به حول این محور می‌گردد که کارکنان بر اثر این اقدامات ، خود را جزئی از واحد پرستاری دانسته و در بهبود شرایط مشارکت کنند. تنها از این طریق است که ما می‌توانیم شاهد رشد و ترقی حرفه پرستاری باشیم.



- راهنمای مدیریت در پرستاری ,ترجمه منیژه قابلجو ۱۳۷۱
- جنیدی ن .در ترجمه مقاله هایی درباره ی مبانی سازمان و انگیزش
۱۳۷۰
- وایت کارول آن. دیدگاه کارشناسان در مورد مدیریت کارکنان بی انگیزه
- رساله دکترای تخصصی پرستاری شماره ۳۷۱

سپاس از توجه و همراهی شما همکاران



"هیچکس آن بیرون موفقیت را با دستانش به من هدیه نخواهد کرد.
من باید خودم بروم بیرون و موفقیت را کسب کنم.... بخاطر همین است که
من امروز اینجا هستم.
تا بر سرنوشت مسلط شوم. تا پیروز شوم، هم بر زندگی هم بر خودم"