

۱۱۱ ۴۴۹



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران
دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی

عنوان:

**سنجش نگرش بهورزان شبکه های بهداشت و درمان آذربایجان غربی بر اساس
عوامل بهداشتی و انگیزشی مدل هرزبرگ در سال ۱۳۸۵**

درجه تحصیلی:

کارشناسی ارشد رشته مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی

استاد راهنما:

دکتر احمد براتی

استاد راهنما
دکتر احمد براتی

۱۳۸۸ / ۲ / ۱۵

استاد مشاور:

مهندس فاطمه حسینی

پژوهشگر:

سلیمان اکبری

۱۳۸۷

۱۱۱۴۴۹

بسمه تعالی



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران
دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی

شماره _____
تاریخ _____
پوست _____

((هدف ما رضایت خالق و تکریم مخلوق است))

تصویب نامه پایان نامه کارشناسی ارشد

بدینوسیله اعلام می نماید آقای سلیمان اکبری دانشجوی دوره کارشناسی ارشد رشته مدیریت خدمات بهداشتی درمانی پایان نامه خود را تحت عنوان سنجش نگرش بهورزان شبکه های بهداشت و درمان استان آذربایجان غربی بر اساس عوامل بهداشتی و انگیزشی : ۱۳۸۵ در تاریخ ۸۷/۱۱/۳۰ به عنوان آخرین شرط دریافت درجه کارشناسی ارشد به هیئت علمی این دانشکده ارائه نموده و مورد قبول واقع شد .

دکتر شهرام نوبختی
سرپرست دانشکده

اطلاعات مذکور صحیح است
تسویه روزگاری

استاد راهنما: جناب آقای دکتر احمد براتی

استاد مشاور: ---

۱۳۸۸ / ۱ / ۱۵

استاد مشاور آمار: سرکار خانم فاطمه حسینی

استاد داور: سرکار خانم سودابه وطن خواه

آدرس: خیابان ولی عصر (ع.ج)، بالاتر از ظفر، نبش خیابان شهید بابک بهرامی، پلاک ۱، کد پستی ۱۹۶۸۶۴۳۵۱۳

تلفن: ۸۸۷۸۸۸۲۹ - ۸۸۷۸۸۷۶۵ - ۸۸۷۸۵۹۹۰ - تلفن ۸۸۷۸۸۸۲۷

WWW.iums.ac.ir



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران
دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی

عنوان:

سنجش نگرش بهورزان شبکه های بهداشت و درمان آذربایجان غربی بر اساس

عوامل بهداشتی و انگیزشی مدل هرزبرگ در سال ۱۳۸۵

درجه تحصیلی:

کارشناسی ارشد رشته مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی

استاد راهنما:

دکتر احمد براتی

استاد مشاور:

مهندس فاطمه حسینی

پژوهشگر:

سلیمان اکبری

۱۳۸۷

چکیده

مقدمه: توجه به نیروی انسانی به عنوان یکی از ارکان مهم و اصلی هر سازمان بوده و بزرگترین سرمایه آن محسوب می‌شود. جلب رضایت کارکنان و جایگاه انگیزش در پیشبرد اهداف سازمانها بسیار حائز اهمیت است بر همین اساس پژوهش حاضر به سنجش نگرش بهورزان شبکه‌های بهداشت و درمان نسبت به عوامل بهداشتی و انگیزشی پرداخته است.

روش پژوهش: پژوهش حاضر از نوع توصیفی کاربردی است که با هدف سنجش نگرش بهورزان شبکه‌های بهداشت و درمان آذربایجان غربی بر اساس عوامل بهداشتی و انگیزشی در سال ۱۳۸۵ انجام پذیرفته است. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه ای حاوی ۳۱ پرسش بوده که بین ۴۲۰ نفر از بهورزان استان توزیع گردید و با استفاده از روشهای آمار توصیفی و استنباطی و بر اساس توزیع فراوانی هر پاسخ و میانگین های محاسبه شده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: نتایج پژوهش حاضر نشان داد که نگرش نسبت به عوامل بهداشتی و انگیزشی بیش از متوسط و میانگین کل نگرش بوده که از وضعیت مطلوبی برخوردار بوده‌اند. در این میان نگرش نسبت به رشد و پیشرفت با میانگین (۴/۲۰) و امنیت شغلی (۴/۱۷) از وضعیت بهتری نسبت به سایر ابعاد برخوردار می‌باشند. نگرش نسبت به حقوق با میانگین (۲/۸۶) و نگرش نسبت به شرایط کاری با میانگین (۳/۴۹) نسبت به سایر اهداف پایین ترین رتبه را در خانه‌های بهداشت‌های مورد پژوهش دارا بود.

بحث و نتیجه گیری: انسان پس از رفع نیازهای اولیه خود خواستار این است که بنحوی این اطمینان را بدست آورد که وضعیت فعلی را حداقل در کوتاه مدت از دست نخواهد داد. توصیه می‌شود که نگرش شخص نسبت به تامین امنیت در انتخاب شغل مدنظر و ملاحظه قرار گیرد. می‌توان چنین نتیجه گرفت که داشتن امنیت شغلی و استخدام رسمی (برای تمام عمر) می‌تواند از بروز نارضایتی جلوگیری کند. با توجه به نظرات اکثریت افراد مورد مطالعه (بالای ۸۰٪) می‌توان چنین نتیجه گرفت که اگر شیوه ارتقاء و ترفیع در سازمان بصورت عادلانه باشد می‌تواند موجب افزایش انگیزش افراد مورد مطالعه را فراهم آورد و همچنین به خاطر اینکه اکثر افراد شرکت کننده در پژوهش (۶۷/۴٪) دارای تحصیلات زیر دیپلم می‌باشند و تنها (۶/۸٪) بهورزان دارای مدرک فوق دیپلم می‌باشند، ارتقاء سطح تحصیلات می‌تواند یکی از عوامل مهم در افزایش انگیزه افراد مورد مطالعه باشد.

کلید واژه ها: نگرش، انگیزش، رضایت شغلی، بهورز، خانه بهداشت، شبکه بهداشت و درمان

تقدیم به :

این پژوهش را با خالصانه ترین درود های قلبی و با عشق تمام تقدیم می کنم به :

روان پاک پدر بزرگووارم که هرچه دارم از اوست ، مادر فداکارم و همسر مهربانم وفرزند
نورسیده ام آیلین .

که در مدت تهیه و تدوین این مطالعه با بردباری، کوتاهی هایم را تجمل کردند و مشوق و
یاورم بودند و همه کسانی که در راه اعتلای جامعه اسلامی از هیچ کوششی دریغ نورزیدند.

قدردانی و سپاسگزاری

سپاس خدای عزوجل را که حقیر را موفق به تدوین این مطالعه نمود . و بر اساس حدیث شریف من لم یشکر المخلوق لم یشکر الخالق و به رسم ادب بر خود لازم می دانم از اساتید ارجمند جناب آقای دکتر احمد براتی و سرکار خانم مهندس فاطمه حسینی که بدون راهنمایی و مشاوره ایشان امکان انجام این تحقیق برای بنده میسر نبود، صمیمانه تشکر و قدردانی می نمایم .

همچنین از کلیه همکاران شبکه های بهداشت و درمان استان آذربایجانغربی که اینجانب را در تهیه و تدوین این پژوهش یاری نموده اند کمال تشکر را دارم.

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول : معرفی پژوهش

۲.....	مقدمه
۳.....	بیان مسئله
۷.....	اهمیت پژوهش
۱۰.....	اهداف پژوهش
۱۰.....	هدف آرمانی
۱۰.....	هدف کلی
۱۰.....	اهداف ویژه
۱۰.....	سوالات پژوهش
۱۱.....	روش پژوهش
۱۱.....	دامنه پژوهش
۱۲.....	امکانات پژوهش
۱۲.....	محدودیت‌های پژوهش
۱۳.....	تعریف واژه ها

فصل دوم: بررسی متون

۱۹.....	مقدمه
۱۹.....	مبانی نظری پژوهش
۱۹.....	رضایت شغلی
۱۹.....	سرشت خشنودی شغلی

۲۱.....	تعریف رضایت شغلی.....
۲۱.....	علل و پیامدهای رضایت شغلی.....
۲۱.....	عوامل موثر بر رضایت شغلی.....
۲۵.....	رضایت شغلی و عملکرد.....
۲۶.....	تعهد سازمانی.....
۲۷.....	رضایت شغلی و تابعیت سازمانی.....
۲۷.....	نگرش‌ها و شیوه‌های روان شناختی نسبت به انگیزش.....
۲۸.....	فرسودگی کاری.....
۲۹.....	بررسی خشنودی شغلی.....
۲۹.....	بررسی رضایت شغلی.....
۳۰.....	انگیزش.....
۳۰.....	سرشت انگیزش.....
۳۱.....	تعریف و مفهوم واژه انگیزش.....
۳۱.....	ماهیت انگیزش.....
۳۱.....	نظریه‌های غریزه.....
۳۲.....	نظریه سائقه.....
۳۳.....	نظریه تقویت رفتار.....
۳۴.....	نظریه های شناختی.....
۳۶.....	نگرشهای مدیریت نسبت به انگیزش.....
۳۷.....	انگیزش در سازمانها.....
۳۸.....	تعیین هدف و انگیزش.....

۳۸.....	طرق مختلف نگرستن به انگیزش
۳۹.....	تئوریهای محتوایی
۴۹.....	نظریه سلسله مراتب نیازهای مازلو
۵۳.....	تئوری برابری
۵۵.....	تئوری اسناد
۵۷.....	تئوری تکامل یافته پورتر و لالر
۵۹.....	تئوری ERG
۶۰.....	تئوری مبتنی بر تعیین هدف
۶۱.....	تئوری تقویت
۶۳.....	مطالعات انجام شده در ایران و جهان
۶۳.....	مطالعات انجام شده در جهان
۶۵.....	مطالعات انجام شده در ایران

فصل سوم : روش پژوهش

۷۲.....	مقدمه
۷۲.....	جامعه پژوهش
۷۳.....	نمونه پژوهش
۷۳.....	نوع پژوهش
۷۳.....	ابزار پژوهش
۷۵.....	تعیین اعتبار و روایی ابزار
۷۵.....	روش گردآوری دادهها
۷۶.....	مکان و زمان انجام مطالعه

۷۶.....	روش تحلیل داده‌ها
۷۶.....	ملاحظات اخلاقی

فصل چهارم : یافته های پژوهش

۷۹.....	مقدمه
۸۰.....	بخش اول) بررسی مشخصات فردی افراد جامعه پژوهش
	بخش دوم) تعیین میزان تاثیر عوامل ایجاد انگیزش و رضایت شغلی از دیدگاه اعضای جامعه
۹۵.....	مورد پژوهش

فصل پنجم : بحث و نتیجه گیری

۱۱۴.....	مقدمه
۱۱۶.....	تحلیل یافته های پژوهش
۱۳۳.....	گزارش و تفسیر نتایج
۱۳۷.....	استفاده از پژوهشهای دیگران برای رد یا حمایت نتایج بدست آمده
۱۴۰.....	تاکید بر جنبه‌های تازه و مهم پژوهش
۱۴۰.....	پیشنهادات پژوهشگر در رابطه با نتایج حاصل از پژوهش
۱۴۳.....	پیشنهادات پژوهشگر برای مطالعات بعدی
۱۴۵.....	منابع
۱۵۱.....	پیوستها

فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول (۱-۴) توزیع فراوانی سن افراد مورد پژوهش.....	۸۰
جدول (۲-۴) توزیع فراوانی جنس افراد مورد پژوهش.....	۸۲
جدول (۳-۴) توزیع فراوانی بر حسب سابقه کار افراد مورد پژوهش.....	۸۳
جدول (۴-۴) توزیع فراوانی میزان تحصیلات افراد مورد پژوهش.....	۸۴
جدول (۵-۴) توزیع فراوانی داشتن روستای قمر افراد مورد پژوهش.....	۸۵
جدول (۶-۴) توزیع فراوانی وضعیت مسکن افراد مورد پژوهش.....	۸۶
جدول (۷-۴) توزیع فراوانی وضعیت تاهل افراد مورد پژوهش.....	۸۷
جدول (۸-۴) توزیع فراوانی شغل همسر افراد متاهل مورد پژوهش.....	۸۸
جدول (۹-۴) توزیع فراوانی میزان تحصیلات همسر افراد متاهل مورد پژوهش.....	۸۹
جدول (۱۰-۴) توزیع فراوانی محل سکونت همسر افراد متاهل مورد پژوهش.....	۹۰
جدول (۱۱-۴) توزیع فراوانی جمعیت تحت پوشش افراد مورد پژوهش.....	۹۱
جدول (۱۲-۴) توزیع فراوانی فاصله خانه بهداشت افراد مورد پژوهش تا شهر.....	۹۳
جدول (۱۳-۴) نگرش افراد مورد مطالعه نسبت به شرایط کاری.....	۹۵
جدول (۱۴-۴) نگرش افراد مورد مطالعه نسبت به روابط با همکاران.....	۹۶
جدول (۱۵-۴) نگرش افراد مورد مطالعه نسبت به حقوق.....	۹۸
جدول (۱۶-۴) نگرش افراد مورد مطالعه نسبت به سرپرستی سازمان.....	۹۹
جدول (۱۷-۴) نگرش افراد مورد مطالعه نسبت به امنیت شغلی.....	۱۰۱
جدول (۱۸-۴) نگرش افراد مورد مطالعه نسبت به زندگی شخصی.....	۱۰۳
جدول (۱۹-۴) نگرش افراد مورد مطالعه نسبت به موفقیت.....	۱۰۴

جدول (۴-۲۰) نگرش افراد مورد مطالعه نسبت به ماهیت کار	۱۰۶
جدول (۴-۲۱) نگرش افراد مورد مطالعه نسبت به مسئولیت	۱۰۸
جدول (۴-۲۲) نگرش افراد مورد مطالعه نسبت به رشد و پیشرفت	۱۰۹
جدول (۴-۲۳) نگرش کلی نسبت به عوامل بهداشتی و انگیزشی براساس میانگین و انحراف	
معیار	۱۱۱

فهرست نمودارها

عنوان	صفحه
نمودار (۱-۴) توزیع درصد فراوانی سن افراد مورد پژوهش.....	۸۱
نمودار (۲-۴) توزیع درصد فراوانی جنس افراد مورد پژوهش.....	۸۲
نمودار (۳-۴) توزیع درصد فراوانی بر حسب سابقه کار افراد مورد پژوهش.....	۸۳
نمودار (۴-۴) توزیع درصد فراوانی میزان تحصیلات افراد مورد پژوهش.....	۸۴
نمودار (۵-۴) توزیع درصد فراوانی داشتن روستای قمر افراد مورد پژوهش.....	۸۵
نمودار (۶-۴) توزیع درصد فراوانی وضعیت مسکن افراد مورد پژوهش.....	۸۶
نمودار (۷-۴) توزیع درصد فراوانی وضعیت تاهل افراد مورد پژوهش.....	۸۷
نمودار (۸-۴) توزیع درصد فراوانی شغل همسر افراد متاهل مورد پژوهش.....	۸۸
نمودار (۹-۴) توزیع درصد فراوانی میزان تحصیلات همسر افراد متاهل مورد پژوهش.....	۸۹
نمودار (۱۰-۴) توزیع درصد فراوانی محل سکونت همسر افراد متاهل مورد پژوهش.....	۹۰
نمودار (۱۱-۴) توزیع درصد فراوانی جمعیت تحت پوشش افراد مورد پژوهش.....	۹۲
نمودار (۱۲-۴) توزیع درصد فراوانی فاصله خانه بهداشت افراد مورد پژوهش تا شهر.....	۹۴

فصل اول
معرفی پژوهش

۱-۱- مقدمه

در حیات هر سازمان عوامل مختلفی نقش دارند. اهم این عوامل عبارتند از: نیروی انسانی، ماشین آلات و سرمایه که در بین این عوامل مهمترین و اثر بخش ترین عامل نیروی انسانی است، زیرا که نیروی انسانی موجب بهره برداری از ماشین آلات، سرمایه و مواد و وسایل می‌گردد. هر گونه خطایی که بر وجوه فنی و فیزیکی سازمان لطمه وارد آورد به آسانی قابل جبران است، اما تصمیم نادرست در زمینه مسائل انسانی هم متضمن صدمات سنگین تری است و هم به سهولت ضررهای عادی و فیزیکی قابل جبران نیست. (۲۵)

مدیریت مستلزم پدید آوردن و نگهداری محیطی است که در آن افراد باهم و به صورت گروه در دستیابی به هدفهای مشترک تلاش کنند. یک مدیر نمی‌تواند در این کار کامیاب شود مگر اینکه بداند چه چیزی انسانها را به تلاش و کوشش وادار می‌دارد. پیش چشم داشتن عوامل انگیزاننده در وظایف و نقشهای سازمانی، به کار گماردن افراد در انجام دادن این وظایف ۱ و نقشه ۲ و تمامی فراگرد رهبری انسانها بایستی بر پایه آگاهی از مفهوم انگیزش صورت گیرد. هنگامی که بر اهمیت آگاهی و بهره‌گیری از عوامل انگیزاننده تاکید می‌شود کوشش ما بر این نیست که به مدیران جامعه انکار بپوشیم، بلکه بر آنیم که به مدیران یاد آور شویم که آنچه انسانها را به انگیزش وادار می‌دارد، باز شناسند نه آنکه آنان را زیرکانه و با زرنگی به کار وادارند. (۴۲)

مدیران معمولاً از نبود انگیزش در کارکنان گلایه می‌کنند اما خود آنان نیز تا اندازه‌های مسئولیت بروز چنین طرز برخورد هایی را به گردن دارند، کارهای تکراری، یکنواخت و ناجالب را می‌توان به شرط اینکه مدیران فرآیند انگیزش را درک کنند پذیرفتنی تر کرد (۲۱)

واقعیتی که سازمانها باید به آن روبرو شوند این است که راههای قدیمی انجام کسب وکار، تقسیم کار، که شرکتها از آن هنگام آدام اسمیت ۱ برای نخستین بار اصل تقسیم کار ۲ را ارائه کرد، بر آن سازماندهی شده اند دیگر عمل نمی‌کنند. (۴۳)

یکی از بارزترین نشانه‌های نامساعد بودن اوضاع یک سازمان رضایت‌شغلی پایین است و در بدترین شکلها ی خود خوشنودی شغلی اندک سرچشمه غیبتها، پایین آمدن آهنگ کار و جایگزینی کارکنان است در حالی که خوشنودی شغلی سبب کاهش نرخ غیبت، جایگزینی و شاید حوادث است. (۲۷)

۲-۱- بیان مسئله

روح و روان سرچشمه ای است از انرژی که انگیزه، اشتیاق، الهام و افتخارات از آن متجلی می‌گردد و فرد را قادر می‌سازد که کارهای فوق‌العاده و ارزنده‌ای را عرضه کند. این آرزوی هر مدیری است تا با ایجاد انگیزه در کارکنان نیروی درونی و نهفته آنها را از بالقوه به بالفعل درآورد. این امر با درک مهمترین خواسته‌های افراد از شغلشان و ایجاد محیطی برای افزایش حسن تعهد و اعتقاد نسبت به اهداف و ارزشهای سازمانی به دست می‌آید. بشر ذاتا اهل تلاش است و یک نیروی درونی او را به فعالیت وادار می‌دارد در این راستا کسب موفقیت و پیشرفت از جمله نیرومندترین خواسته‌های او در زندگی است. بنابراین ایجاد انگیزه برای ارائه بهترین خلاقیت در سازمان، اساس مدیریت می‌باشد. (۱)

انسانها نه فقط از لحاظ انجام کار بلکه از لحاظ میل یا اراده انجام کار یا انگیزش تفاوت دارند. انگیزش افراد به نیروی انگیزه‌های آنها بستگی دارد. انگیزه را گاهی به عنوان نیازها، تمایلات، سائقه‌ها یا محرکات درونی فرد تعریف می‌کنند. انگیزه‌ها در چراهای رفتار هستند، آنها موجب آغاز و ادامه فعالیت می‌شوند و جهت کلی رفتار یک فرد را معین می‌کند. (۲).

نیروی انسانی در صنعت مراقبتهای بهداشتی و درمانی بسیار حائز اهمیت می‌باشد، زیرا همانند دیگر صنایع خدماتی، صنعت مراقبت‌های بهداشتی بسیار کاربردی می‌باشد و یکی از دلائل اتکای این صنعت به نیروی انسانی، غیرممکن بودن تولید و ذخیره‌سازی خدمت برای مصارف

بعدی می باشد، یعنی در واقع تولید و مصرف به صورت همزمان. (۴۴) لذا می توان گفت موفقیت سازمان در رسیدن به اهداف سازمان در گروی مشارکت نیروی انسان آن می باشد. چگونگی ایجاد انگیزش در افراد یکی از جالبترین سوالات در زمینه مدیریت می باشد و در طول سالهای گذشته تحقیقات و تئوریهای زیادی معطوف این زمینه شده است. (۴۵)

بررسی انگیزش به زبان ساده، پی بردن به این مطلب است که چرا مردم هر یک کارها را به گونه ایویژه به انجام می رسانند و اصولاً چه چیزی سبب فعالیت آنها می شود؟ به همین لحاظ پی بردن به انگیزه افراد برای انجام دادن کار از نظر مدیران و سرپرستان بسیار قابل توجه و اهمیت است. (۳)

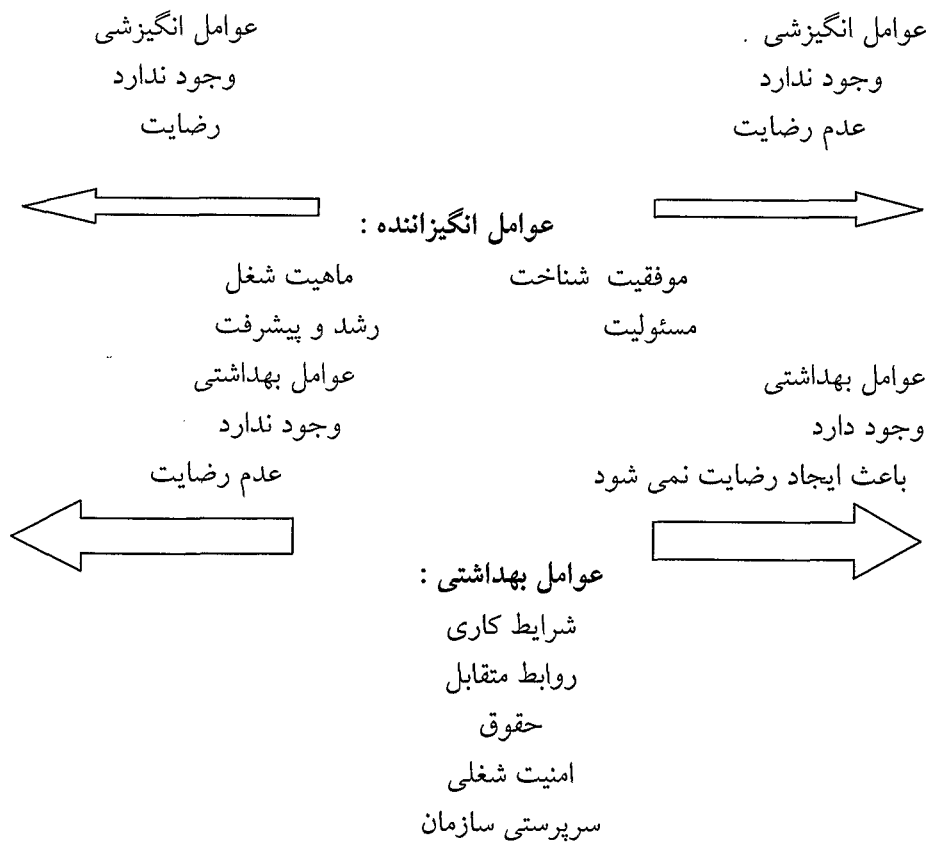
گریفین (۱۳۷۴) اظهار می دارد که یکی از وظایف اولیه مدیران ایجاد انگیزه در کارکنان است به گونه ای که عملکرد آنها به بالاترین حد ممکن برسد. بدین معنی که سخت تلاش کنند، بطور منظم در محل کار حاضر شوند و برای عملی شدن هدف ها و تصمیم های سازمان کوشش نمایند. برای اینکه فردی به سطح بالایی از انگیزش برسد، باید تصمیم بگیرد که کار را انجام دهد (انگیزش)، بتواند کار را انجام دهد (توانایی) و مواد و وسایل مناسب انجام کار را در اختیار داشته باشد (محیط) نبود هر یک از زمینه ها به عملکرد لطمه می زند. (۵)

نظریه بهداشت و انگیزش به وسیله یک روان شناس به نام فردریک هرزبرگ در دهه ۶۰-۱۹۵۰ ارائه شد او بر این باور بود که رابطه فرد با کارش یک رابطه اصلی است و نگرش فرد نسبت به کارش می تواند موجب موفقیت و شکست وی گردد. طبق دیدگاه هرزبرگ عواملی که منجر به رضایت شغلی می شود جدا و متمایز از آنهایی هستند که به نارضایتی شغلی می انجامد، بنا براین مدیرانی که در پی حذف عواملی هستند که باعث نارضایتی می شود می توانند آرامش را به سازمان برگردانند ولی به طور حتم باعث انگیزش و یا تحریک افراد نمی شوند. آنان به جای اینکه کارکنان و اعضای سازمان را تحریک نمایند، اسباب آرامش را فراهم می کنند. در نتیجه ویژگیهایی مثل مدیریت و سیاست شرکت، سرپرستی، روابط بین افراد، شرایط کاری و حقوق (بوسیله هرزبرگ)

به عنوان عامل بهداشتی شناخته شده اند. هنگامی که این عوامل در وضع مناسبی باشند، افراد ناراضی نخواهند بود ولی آنها کاملاً راضی هم نخواهند بود. اگر بخواهیم وسیله انگیزش افراد را در سازمان فراهم آوریم و موجب تحریک آنها شویم، (از نظر هرزبرگ) باید روی مسئله پیشرفت، شناخت و کسب شهرت، ماهیت کار، مسئولیت و رشد تاکید نمائیم. اینها ویژگیهایی هستند که موجب می شود فرد به پاداشهای درونی برسد. (۶)

شکل ۱-۱ نقش عوامل بهداشتی و انگیزشی را در رضایت و نارضایتی کارکنان نشان

می دهد (۶):



ساعتچی در این زمینه می نویسد، به اعتقاد هرزبرگ رفتار کارکنان یک سازمان در محیط کار

تحت تاثیر دو دسته از عوامل مستقل قرار می گیرند: ۱- عواملی که به احساس رضایت کامل

کارکنان منجر می شود و نیز متوجه هدفی است (عوامل انگیزش یا محرک) ۲- عواملی که منجر به نارضایتی یا ناخشنودی کارکنان می شود (عوامل ابقاء یا بهداشت).

به طور خلاصه می توان گفت (هرزبرگ) در تحقیقات خود به این نتیجه رسیده است که:

۱- همه عواملی که به طور کلی شغل را در بر گرفته اند و متضمن محیط شغلی می باشند مربوط به ابقا هستند و اگر این عوامل مناسب باشند، موجباتی فراهم می آید تا فرد در شغل باقی بماند و برای ترک شغل یا محل کار خود اقدامی انجام ندهد.

۲- تامین هر آنچه مربوط به محتوای شغل است، باعث ایجاد احساس خشنودی و رضایت در متصدی شغل می گدد و به همین دلیل به آن عوامل انگیزشی گفته می شود.

۳- وقتی کارکنان خواسته می شود منابع رضایت خود در شغل را بیان کنند، عواملی را نام می برند که به محتوا و خود شغل بستگی دارد.

۴- از طرف دیگر، هنگامی که از کارکنان خواسته می شود منابع مربوط به نارضایتی و جنبه های منفی شغل خود را معرفی کنند، بیشتر به عواملی اشاره می کنند که به محیط کار مربوط است. (۴۴)

همه مراحل تامین سلامت جامعه قرار داده است. (۹) در این راستا برای ارائه مراقبتهای بهداشتی اولیه در ایران تجربیات چندی در زمینه تربیت دوره های خاص که قادر به ارائه این خدمات باشند صورت گرفت که آخرین آنها تربیت بهورزان بود. (۱۰)

با توجه به تجربه شخصی و خدمت محقق (دو سال بعنوان کاردان و سه سال بعنوان کارشناس) در مرکز بهداشت شهرستانهای اشنویه و نقده و مشاهده برخی از مشکلات و مسائل از قبیل: استعفا، غیبت، ترک شغل، کم کاری، نارضایتی از محیط و میزان حقوق و مزایا، عدم ارتقای شغلی، بویژه در افرادی که سابقه کار بیشتری دارند ایجاب می کند که مطالعه ای انجام پذیرد تا عوامل مرتبط با نارضایتی و انگیزشی بهورزان مورد شناسایی قرارگیرد و تدابیر لازم توسط مدیران و مسئولان ذیربط بعمل آید. همچنین با توجه به اینکه مشکلات بهورزان، خصوصا کم کاری، ترک