

Facilitators and Inhibitors of Job Motivation in Military Nurses: A Qualitative Study

Asgar Choobdari¹, Esfandiar Azad^{1*}, Mohammad Hossien Zarghami¹

¹ Behavioral Sciences Research Center, Life Style Institute, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran

Received: 9 February 2021 Accepted: 23 May 2021

Abstract

Background and Aim: In the health care system of any country, nurses play a pivotal role in improving and advancing matters related to community health. Therefore, it becomes very important to pay attention to this group's job motivation. The aim of this study was to qualitatively analyze the factors that facilitate and inhibit job motivation in nurses working in the armed forces.

Methods: The present study was qualitative and phenomenological. Eighteen participants were purposefully selected from nurses working in one of the hospitals affiliated by the Armed Forces in Tehran in 2020 until they reached data saturation. Data collection was carried out using semi-structured interviews and for analyzing the data, ATLAS-ti software thematic analysis was used. Next, the main and sub-topics were identified.

Results: In this study, 2 main categories including "intrapersonal contexts" and "Job-organizational contexts" were identified as facilitators, 2 main categories including "individual problems and challenges", and "external barriers and deficiencies" were identified as barriers. 27 sub-themes were also obtained.

Conclusion: Considering that individual and external factors play a role in facilitating the external motivation of nurses working in hospitals, it is necessary for managers and officials to consider these factors in planning and decision-making and take the necessary measures.

Keywords: Qualitative analysis, Job motivation, Nurses, Military.

*Corresponding author: Esfandiar Azad, Email: esazad@yahoo.com

عوامل تسهیل‌گر و بازدارنده انگیزش شغلی در پرستاران نظامی: یک مطالعه کیفی

عسگر چوبداری^۱، اسفندیار آزاد^{۱*}، محمدحسین ضرغامی^۱

^۱ مرکز تحقیقات علوم رفتاری، پژوهشکده سبک زندگی، دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله (عج)، تهران، ایران

چکیده

زمینه و هدف: در نظام بهداشتی-درمانی هر کشوری، پرستاران در بهبود و پیشرفت امور مربوط به سلامت جامعه نقش محوری دارند. همین امر باعث می‌شود که توجه به انگیزش شغلی این قشر اهمیت زیادی داشته باشد. پژوهش حاضر با هدف تحلیل کیفی عوامل تسهیل‌گر و بازدارنده انگیزش شغلی در پرستاران شاغل در بیمارستان نیروهای مسلح انجام شد.

روش‌ها: مطالعه حاضر کیفی و از نوع پدیدارشناسی بود. مشارکت‌کنندگان به تعداد ۱۸ نفر در سال ۱۳۹۹ از بین پرستاران شاغل در یکی از بیمارستان‌های تابعه نیروهای مسلح در شهر تهران به صورت هدفمند و تا رسیدن به اشباع داده‌ها انتخاب شدند. جمع‌آوری داده‌ها با استفاده از مصاحبه نیمه ساختاریافته و برای تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مضمون و نرم‌افزار ATLAS-ti استفاده شد و موضوعات فرعی و اصلی شناسایی شد.

یافته‌ها: در این مطالعه مضامین اصلی "بسترهای درون‌فردی" و "بسترهای شغلی-سازمانی" به عنوان عوامل تسهیل‌گر و "مشکلات فردی و چالش‌های ناشی از آن" و "موانع و کمبودهای خارج از فرد" به عنوان عوامل بازدارنده انگیزش شغلی پرستاران شناسایی شد. همچنین ۲۷ مضمون فرعی نیز به دست آمد.

نتیجه‌گیری: با توجه به اینکه عوامل فردی و بیرونی در تسهیل انگیزش بیرونی پرستان شاغل در بیمارستان‌های نقش دارند ضروری است مدیران و مسئولان در برنامه‌ریزی‌ها و تصمیم‌گیری‌ها این عوامل را در نظر بگیرند و اقدامات لازم را انجام دهند.

کلیدواژه‌ها: تحلیل کیفی، انگیزش شغلی، پرستاران، بیمارستان نظامی.

* نویسنده مسئول: اسفندیار آزاد. پست الکترونیک: esazad@yahoo.com

دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۱۱/۲۱ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۰۳/۰۲

مقدمه

پرستاران، نقش اساسی در ارتقاء سلامت، پیشگیری از بیماری، توانبخشی و التیام درد بیماران دارند (۱). در واقع پرستاران اصلی‌ترین گروه ارائه‌دهنده خدمات بهداشتی-درمانی و مراقبت‌های اولیه بیمارستان‌ها در زمان جنگ و صلح محسوب می‌شوند (۲). امروزه تغییرات در سلامت افراد و نیاز فزاینده به مراقبت‌های بهداشتی، فشار زیادی را بر پرستاران مراکز نظامی و غیرنظامی که در خط مقدم مراقبت و درمان هستند، تحمیل کرده است. در این بین، پرستاران شاغل در مراکز نظامی به انجام کار طاقت‌فرسا و تلاش فراوان برای حفظ و ارتقاء سلامت شهرت دارند (۳). این درحالی است که نتایج برخی از مطالعات نشان می‌دهد که فشار کاری زیاد، بارکاری طاقت‌فرسا، شیفت کاری متغیر و زمان استراحت ناکافی در تمامی پرستاران به ویژه پرستاران نظامی دیده می‌شود که می‌تواند زمینه‌ساز شغلی پایین و ترک شغل را در این افراد به وجود آورد (۴). برای مثال Göktepe و همکاران (۵) نشان دادند متغیرهای مربوط به محیط کار از قبیل فشردگی کار، حقوق پایین و زمان استراحت کم می‌تواند انگیزش شغلی را تحت تاثیر قرار دهد. همچنین نتایج پژوهش Kamanzi و همکاران (۶) حاکی از آن است که کار در محیط پرتقاضای بیمارستان می‌تواند با کاهش انگیزش کاری در پرستاران در ارتباط باشد. از سویی دیگر، انگیزش پایین یا نبود آن می‌تواند عملکرد پرستاران را در بیمارستان‌های نظامی و غیرنظامی به شکل منفی تحت تاثیر قرار دهد (۷).

انگیزش فرایندی رفتاری، عاطفی و شناختی است که کارکنان را برای انجام الزامات کاری در راستای نیل به اهداف سازمان ترغیب می‌کند (۸). انگیزش مستقیماً عملکرد و وفاداری کارکنان بیمارستان‌ها از جمله پرستاران را به اهداف سازمان تحت تاثیر قرار می‌دهد چرا که پرستاران با انگیزه امکان ارائه خدمات با کیفیت و ارتقاء سلامت روان را فراهم می‌کنند. پرستاران با انگیزه تمایل بیشتری به مراقبت از بیماران خود دارند، رابطه خوبی با همکاران خود برقرار می‌کنند، بر اهداف سازمان متمرکز هستند و در نتیجه مراقبت‌های بهداشتی-درمانی بهتر و باکیفیت‌تری نسبت به پرستاران بی‌انگیزه ارائه می‌دهند (۹). این درحالی است که Dowell و همکاران (۱۰) که پرستاران در ابتدای ورود به شغل پرستاری بسیار با انگیزه بوده و انرژی زیادی دارند اما تقاضاهای بالای این شغل و استرس و خستگی شدید می‌تواند زمینه را برای عدم رضایت شغلی در این افراد به وجود آورد. عدم توجه به انگیزش شغلی پرستاران، نتیجه‌ای جز هدر رفتن منابع مالی، انرژی، سرمایه انسانی و اختلال در روند ارائه خدمات بهداشتی-درمانی به همراه نخواهد داشت (۱۱). مروری بر پیشینه پژوهشی در این حوزه نشان می‌دهد که به طور کلی انگیزش شغلی در پرستاران پایین است (۱۲). Haririan و Valizadeh (۱۳) انگیزش شغلی پایین را در پرستاران گزارش شدند در همین راستا، Habibipour و همکاران (۱۴) نشان دادند که انگیزش شغلی پرستاران در حد متوسط است

و باید عوامل موثر در انگیزش شغلی پرستاران مورد بررسی قرار گیرد. بنابراین مدیران بیمارستان‌ها به منظور اینکه بتوانند پرستاران خود را به سمت اهداف سازمانی هدایت کنند و کارایی آن‌ها را افزایش دهند باید از منابع و عوامل موثر بر انگیزشی آن‌ها اطلاع یابند (۱۵).

با توجه به مطالب ذکر شده می‌توان گفت بیشتر پژوهش‌هایی که در ایران و خارج از ایران انجام شده است بر نقش مهم انگیزش شغلی در پرستاران تاکید دارند. با این وجود، عوامل تسهیل‌کننده و بازدارنده انگیزش شغلی در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های نظامی مورد بررسی قرار نگرفته است یا در صورت بررسی، عمدتاً از نوع پیمایشی و مروری بوده و عمدتاً بر سایر کارکنان اداری و خدماتی متمرکز بوده است و به تبیین، شناخت و درک عمیقی از تجارب پرستاران به ویژه پرستاران شاغل در بیمارستان‌های نظامی پرداخته نشده است. بنابراین، با توجه به اهمیت انگیزش شغلی و نقش کلیدی پرستاران، شناخت عوامل مرتبط با انگیزش شغلی ضروری و با اهمیت به نظر می‌رسد. همچنین باید در نظر داشت مطالعات محدودی در این حوزه و در قالب کمی، آن هم به شکل بررسی رابطه انگیزش شغلی با سایر متغیرها روان‌شناختی انجام شده است. لذا پژوهشگران این نیاز را احساس کردند که به جنبه‌های تسهیل‌کننده و بازدارنده انگیزش شغلی پرستاران شاغل در مراکز نظامی آن هم در قالب مطالعه کیفی بپردازند. چرا که تحقیق کیفی به دنبال دریافت و درک تجربیات واقعی افراد می‌پردازد و اطلاعات کاربردی‌تر و عینی‌تر فراهم می‌آورد. بنابراین بنابراین مسئله اصلی این است عوامل تسهیل‌کننده و بازدارنده انگیزش شغلی در پرستاران شاغل در نیروهای مسلح چیست؟

روش‌ها

به لحاظ روش‌شناسی، این پژوهش جزء مطالعات کیفی از نوع پژوهش پدیدارشناسی بود. روش پدیدارشناسی به دنبال بررسی، توصیف و تفسیر موشکافانه و دقیق پدیده‌های گوناگون زندگی است (۱۶). جامعه آماری مطالعه شامل تمام پرستاران شاغل در یکی بیمارستان‌های نیروهای مسلح شهر تهران در سال ۱۳۹۹ بود. مشارکت‌کنندگان با استفاده از نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. لازم به ذکر است در مطالعات کیفی حجم نمونه مطرح نیست و رسیدن به اشباع داده‌ها اهمیت دارد. در پژوهش‌های کیفی معیار دقیقی برای تخصیص حجم نمونه یا افراد مشارکت‌کننده وجود ندارد با این حال بر اساس دیدگاه هالووی و گالوین بین ۴ تا ۴۰ مشارکت‌کننده برای این نوع از پژوهش‌ها کافی است. (۱۶). در پژوهش حاضر، انتخاب نمونه در ۱۸ نفر بعد از رسیدن به اشباع داده‌ها متوقف شد. معیارهای ورود شامل: اشتغال در یکی از بخش‌های درمانی بیمارستان و حداقل ۵ سال کار بالینی پرستاری در بیمارستان بود. عدم رضایت برای شرکت در پژوهش، مشغول به کار بودن به صورت پاره‌وقت و نداشتن هریک از معیارهای ورود منجر به خروج از پژوهش می‌شد.

طول انجام پژوهش از نظرات و راهنمایی‌های سرپرستان طرح بهره و افرادی که در زمینه پژوهش کیفی تخصص داشته‌اند مشورت گرفته است. همچنین از نظرات مشارکت‌کنندگان نیز در راستای اصلاح مفاهیم و یافته‌ها استفاده شده است.

قابلیت اعتماد: این معیار به میزان اعتماد به یافته‌های پژوهش اشاره دارد. در این پژوهش، تمامی مراحل انجام پژوهش از قبیل جمع‌آوری داده‌ها، کدگذاری و استخراج مفاهیم و طبقات با نظارت و راهنمایی سرپرستان طرح انجام شده است.

تاییدپذیری: این اصل به عینی بودن داده‌ها در پژوهش کیفی اشاره دارد. یعنی اینکه داده‌ها و اطلاعات حاصل شده تا چه میزان مربوط به تجارب شرکت‌کنندگان است و تحت تاثیر ذهنیت و سوگیری پژوهشگر نیست. در این پژوهش، پژوهشگر سعی کرد براساس مصاحبه‌ها و نقل قول‌های مشارکت‌کنندگان، نتایج به دست آید و پیش‌فرض‌های خود را کنار بگذارد.

انتقال‌پذیری: این اصل به میزان قابلیت انتقال یافته‌ها به موقعیت‌های مشابه مطالعه دارد. راهکارهایی برای افزایش انتقال‌پذیری وجود دارد که می‌توان به توصیف غنی مطالعه، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، محیط پژوهش و ابزار گردآوری داده‌ها اشاره کرد. در این پژوهش برای افزایش انتقال‌پذیری، حداکثر تنوع در شرکت‌کنندگان رعایت شود

ملاحظات اخلاقی: این پژوهش با اخذ رضایت شفاهی از مصاحبه‌شوندگان، اخلاق پژوهشی و رعایت امانت‌داری در پیاده‌سازی محتوای مصاحبه‌ها صورت گرفت. در ضمن مطالعه حاضر در کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی بقیه‌الله (عج) مطرح و دارای کد اخلاق به شماره IR.BMSU.REC.1399.316 می‌باشد.

نتایج

در این پژوهش ۱۸ پرستار (پرستار بالینی) شرکت کردند. ۲ نفر از این پرستاران مرد و ۱۶ نفر زن بودند. جوان‌ترین شرکت‌کننده ۳۸ سال و مسن‌ترین شرکت‌کننده ۵۲ سال سن داشت. طی این پژوهش ۴ مضمون اصلی و ۲۷ مضمون فرعی به دست آمد که شرح آن‌ها در ادامه به صورت تفصیلی بررسی شده است. مضامین استخراج شده در جدول ۱ ذکر شده است.

مضمون اصلی ۱: بسترهای درون‌فردی

این بسترها شامل عواملی است که به صورت درونی و فردی بر انگیزه شغلی تاثیر گذار است که در ادامه به مضامین فرعی آن اشاره شده است.

مضمون فرعی ۱: روحیه جهادی-معنوی

تاثیر مثبت روحیه جهادی-معنوی بر کسی پوشیده نیست. در این بین پرستاران که تجارب گوناگونی از زندگی حرفه‌ای و شغلی خود دارند، داشتن روحیه جهادی و معنوی را در افزایش انگیزش شغلی ضروری و پایه‌ای می‌دانند که در زیر به چند مورد اشاره شده است.

به منظور گردآوری داده‌ها از مصاحبه نیمه ساختاریافته، استفاده شد. مصاحبه نیمه ساختاریافته به گونه‌ای طراحی شد که چهارچوب تعیین‌شده در آن در عین تمرکز بر موضوع پژوهش، با دارا بودن انعطاف‌پذیری لازم، به شرکت‌کنندگان این امکان را بدهد تا به جنبه‌هایی از موضوع بپردازند که از دیدگاه آن‌ها دارای اهمیت باشد. سوالات مصاحبه بعد از طراحی به صورت پایلوت با ۱۰ نفر از خبرگان شروع شد. بعد از اصلاح سوالات براساس نظر خبرگان، سوالات نیمه ساختار یافته نهایی تدوین شد. سوالات نهایی عبارت بودند از: به نظر شما عوامل فردی و سازمانی نگهدارنده انگیزش شغلی چیست؟ چه عوامل فردی و سازمانی انگیزاننده انگیزش شغلی؟ موانع فردی و سازمانی انگیزش شغلی چه مواردی می‌باشد؟ Koch (۱۷) معتقد است سوالات باز برای دستیابی به توصیف کامل از تجربیات افراد ضروری است و سوالات پیگیری کننده ضمن ساختار دادن به مصاحبه، زمینه روشن شدن مضامین را فراهم می‌آورد. در این پژوهش نیز از سوال‌های پیگیری کننده جهت ساختاردهی به مصاحبه استفاده شد. در مدت مصاحبه با هر یک از افراد به طور میانگین ۲۰ الی ۴۰ دقیقه زمان برد و داده‌های جمع‌آوری شده از مصاحبه به صورت متنی پیاده شد و تجزیه و تحلیل داده‌ها با کمک نرم‌افزار ATLAS.ti انجام شد. به منظور تحلیل داده‌های کیفی، از تحلیل تماتیک (Thematic analysis) استفاده شد که از کارآمدترین روش‌های تحلیل داده‌های کیفی است (۱۸) و بر این فرض بنا شده است که با تحلیل پیام‌های زبانی می‌توان به کشف معانی، اولویت‌های نگرشی، شیوه‌های درک و سازمان‌یافتگی جهان دست یافت و به استخراج مفاهیم و واحدهای معنی از متون مورد مطالعه و تجربه زیسته شرکت‌کنندگان نائل شد و آن‌ها را در قالب مقولاتی منظم و سازمان‌یافته ارائه کرد (۱۹). در این پژوهش فرایند تحلیل داده‌ها با توجه به ۶ مرحله پیشنهادی Graneheim و Lundman (۲۰) انجام شد: ۱) نزدیک شدن به داده‌ها؛ ۲) ساخت مضامین نخستین؛ ۳) کاوش مضامین؛ ۴) بازبینی مضامین؛ ۵) نام‌گذاری و تعریف مضامین؛ و ۶) تهیه و ارائه گزارش. به منظور افزایش اعتمادپذیری (Truthworthines) داده‌های حاصل از مطالعه در حین انجام پژوهش، از معیارهای Guba و Lincoln (۲۱) استفاده شد چرا که پژوهشگران حوزه پژوهش کیفی برای اطمینان از دقت مطالعه، از روش‌های مختلفی استفاده می‌کنند. Corbin و Strauss (۲۲) معتقدند در پژوهش‌های کیفی از کلمات روایی و پایایی نباید استفاده کرد بلکه ترجیح بر این است از چهار اصل اعتبار، قابلیت اعتماد، قابلیت تایید و انتقال‌پذیری استفاده شود. در این مطالعه از این چهار اصل برای افزایش دقت مطالعه استفاده شد.

اعتبار: این اصل به میزان درستی یافته‌های پژوهش اشاره دارد. بر اساس این اصل، با استفاده از روش‌هایی می‌توان میزان مقبولیت یافته‌ها را افزایش داد. در این پژوهش برای افزایش اعتبار داده‌ها، پژوهشگر پیوسته داده‌ها را ارزیابی می‌کرد. همچنین در

جدول-۱. مضامین اصلی و فرعی مستخرج از مصاحبه با شرکت کنندگان

مضامین اصلی	مضامین فرعی
بسترهای درون فردی (تسهیل‌گر)	داشتن روحیه جهادی-معنوی باورهای مذهبی نوع دوستی داشتن علاقه ویژگی‌های شخصیتی
بسترهای شغلی-سازمانی (تسهیل‌گر)	ترفیع و ارتقاء عدالت سازمانی شفافیت در مقررات شایستگی مدیران حضور فعال مدیران ارزش‌های مشترک خدمات رفاهی حقوق و مزایا امنیت شغلی
مشکلات فردی و چالش‌های ناشی از آن (بازدارنده)	سبک زندگی غیرحرفه‌ای اختلال در خواب مشکلات روان‌شناختی ضعف در مهارت‌های همدلی و ارتباطی دانش نظری و عملی ناکافی نگاه ابزاری به شغل ترس از ابتلا به بیماری
موانع و کمبودهای خارج از فرد (بازدارنده)	بی‌تفاوتی شغلی در همکاران رقابت و تعامل مخرب تنش و اضطراب و محیط عاری از احترام نداشتن آزادی عمل عدم دریافت حمایت و دیده نشدن (تبعیض) عدم توجه جامعه به پرستار

«پرستار با آدم سر و کار داره، وقتی بهش خدمتی می‌کنی و در حقت دعا می‌کنه همین کافیه، من خودم وقتی کسی برام دعا می‌کنه خیلی با انرژی می‌شوم و انگیزه‌ام بیشتر می‌شود» (۱).
«بعضی وقتا با بیمارانی سر و کار داری که رنج می‌برند و خیلی اذیت می‌شن. تو این مواقع برای آرامش و خودم و بیمار می‌شینم دو رکعت نماز می‌خونم» (۱۴). «می‌دونی همیشه احساس با خدا بودن به من انرژی می‌ده» (۱۸). ببینید من هر روز که در اتوبوس میام قرآن می‌خونم، حضرت علی (ع) فرمودن هر کس دو روز یکسان باشد، زیان دیده است. من سعی می‌کنم هر روز با این نگاه با انرژی بیام و پیشرفت کنم» (۵).

مضمون فرعی ۳: نوع دوستی

نوع دوستی یکی از ویژگی‌هایی است که می‌تواند فرد را برای انجام دادن رفتاری با انگیزه کند. به همین دلیل می‌توان این مولفه را جهت دهنده به رفتار و انگیزاننده آن دانست. که در ادامه به برخی از گفته‌های شرکت کننده در این مورد اشاره شده است.
«پرستار در کنار سخت‌ترین شرایط بیمار است. من دوست دارم به بیمار کمک کنم. هر روز با این رویکرد میام سرکار که به

«می‌دونین کار ما نوعی جهاد در راه خداس. من می‌دونم چقدر این کار من ارزشمنده. کار من به گونه‌ای که نمی‌تونم با پاداش و ترفیع یا هر چیز دیگری مقایسه‌اش کنم. همین حس انجام جهاد به من روحیه و انگیزه می‌ده» (۱۰). «به تجربه متوجه شدم داشتن این تفکر که دارم به بندگان خداوند خدمت می‌کنم حس خوب رضایت به من می‌دهد. البته افراد زیادی معتقدند که پول و ارتقاء و مواردی از این قبیل برای انگیزش شغلی مهم است. این نگاه را داشتن که خدمت کردن به مردم نوعی جهاد است خیلی بیشتر از سایر موارد انگیزش شغلی را افزایش می‌دهد» (۱۶). «در پرستاران اینجا عنصری که خیلی انرژی می‌دهد توجه به رضای خداوند است. پرستارانی که رضایت خداوند را در نظر می‌گیرند با انرژی هستند» (۸).

مضمون فرعی ۲: باورهای مذهبی

باورهای مذهبی یکی از عواملی است که تاثیر بر رفتار و اهداف افراد مختلف دارد. به نوعی می‌توان گفت باورهای مذهبی به رفتار جهت می‌دهد. به همین علت یکی از عوامل تسهیلگر انگیزش شغلی باورهای مذهبی است. گفته‌های چند نفر از مشارکت کنندگان در این رابطه ذکر شده است.

میشن من هم انگیزه و انرژی می‌گیرم» (۶). «شغل پرستاری شغل مهمی هست و باید امکان ارتقاء به مراتب بالاتر فراهم بشود تا پرستاران هم انگیزه بگیرند» (۱۴).

مضمون فرعی ۲: عدالت سازمانی

عدالت در سازمان یکی از بهترین عوامل موثر در انگیزش شغلی است. امکان فراهم آوردن محیطی که افراد به صورت کاملاً شفاف و مبتنی بر شایستگی ارتقاء پیدا کنند از اهمیت بالایی برای کارکنان محسوب می‌شود که در ادامه صحبت‌های برخی از شرکت‌کنندگان آمده است:

«سازمان باید عدالت محور باشد. فرایند ارتقا در سازمان عدالت محور باشد. کسی که خوب کار می‌کند توجه مادی و معنوی بشود» (۶). «سازمان باید هم شایسته‌سالاری و هم عدالت محوری داشته باشد تا فرد بتواند همیشه با انگیزه در کار ظاهر شود» (۱۸). «تبعیض در سازمان و نبود عدالت می‌تواند فرد را کامل بی‌انگیزه کرده و انرژی‌اش را تحلیل ببرد» (۱۱).

مضمون فرعی ۳: شفافیت در مقررات

مقررات در هر سازمانی می‌تواند یکی از عواملی باشد که می‌تواند انگیزه پرستاران را افزایش دهد. برخی از پرستاران اظهار در این زمینه داشته‌اند:

«پرستار از شرح وظایف ابلاغی خودش باید آگاهی کامل داشته باشد تا بتواند به شکل درستی عمل کند. همین آگاهی از شرح وظایف و مقررات در افزایش انگیزه من برای کار کردن موثر است» (۱۵). «دستورالعمل‌ها و مقررات سازمانی باید به موقع به پرستاران ابلاغ شود تا آمادگی داشته باشند» (۴). «برای افزایش انگیزش شغلی مقررات در سازمان باید شفاف و کاربردی باشد» (۱).

مضمون فرعی ۴: شایستگی مدیران

مدیران بخش‌های مختلف بیمارستان یکی از مولفه‌هایی است که در انگیزش پرستاران تاثیر گذار است. بنابراین مدیر هر بخش باید صلاحیت‌های لازم برای اون بخش را داشته باشد. در این زمینه نظرات مشارکت‌کنندگان آورده شده است.

«مدیر باید شایستگی اون بخش را داشته باشد. نباید مدیر براساس سابقه بدون توجه به عملکرد انتخاب شود. مدیر باید از وضعیت بخش و کادر پرستاراش آشنایی داشته باشد تا بتواند به خوبی با آنها ارتباط بگیرد» (۸). «مدیر باید مثل مدیر ما باشد و حامی پرستارانش باشد. مدیرانی که حمایت نمی‌کنند از پرستاران انگیزه را در آنها می‌کشند. اضطراب و تشویش در پرستار ایجاد نکند و همه را دلگرم کند. چون کار پرستاری به اندازه کافی پرتنش هست» (۱۶). «مدیر از جنس پرستارا باشد و یک شبه مدیر نشده باشد و تمامی مراحل را پله به پله طی کرده باشد تا شرایط پرستار را درک کند» (۱۴).

مضمون فرعی ۵: حضور فعال مدیران

عدم حضور مدیر و رئیس مربوطه هر بخش می‌تواند به احساس بی‌تفاوتی و کاهش انگیزش در پرستاران بیانجامد. بنابراین

هموطنم کمک کنم. انرژی می‌گیرم از این نگاه و باعث میشه خسته نشم» (۷). «حس کمک به هموطنم باعث شده صبوری باشم و با بیماران مهربونی کنم» (۱۲).

مضمون فرعی ۴: داشتن علاقه

داشتن علاقه به شغل یکی از مولفه‌هایی است که به شکل قوی می‌تواند انگیزه را افزایش دهد. زمانی که فرد علاقه‌مند است احساس مسئولیت کرده و با انگیزه بیشتری شغل و وظایف کاری خود را انجام می‌دهد. که در ادامه نقل قول‌های مستقیم شرکت‌کنندگان بر این مولفه صحنه گذاشته است.

«پرستار اگر به شغلش علاقه نداشته باشد نمی‌تواند دوام بیاورد. من علاقه دارم به این رشته. می‌دانم کار از من چی می‌خواهد خودم از کارم چی می‌خواهم» (۴). «انگیزه در پرستار زمانی ایجاد می‌شود که فرد برای آن کار علاقه و عشق داشته باشد.» (۱۰). «فرد باید به رشته پرستاری از دوره دانشجویی علاقه داشته باشد. یعنی شغلش رو دوست داشته باشد و بداند که چرا این رشته را انتخاب کرده است» (۱۱). «فرد باید شخصیت و علاقه‌اش با پرستاری بخورد. فرد اگر رشته‌اش را نشناسد و پنجاه پنجاه باشد یعنی نداند کارش را دوست دارد یا نه، انگیزش میاد پایین» (۱۷).

مضمون فرعی ۵: ویژگی‌های شخصیتی

ویژگی‌های شخصیتی از جمله عواملی است که می‌تواند در موفقیت فرد برای شغلی خاص تاثیرگذار باشد. شغل پرستاری نیازمند داشتن ویژگی‌های روان‌شناختی و شخصیتی سالم و مرتبط است. مشارکت‌کنندگان نیز در این پژوهش به اهمیت این مضمون اشاره کرده‌اند:

«پرستار باید بداند با بیمار و اطرافیانش سر و کار دارد. باید آدم اجتماعی باشد. در غیر این صورت سریع خسته می‌شود و بی‌انگیزه می‌شود» (۱۳). «پرستار باید شخصیت سالم داشته باشد به لحاظ روانی آرام باشد و به راحتی بتواند با بقیه ارتباط بگیرد» (۵). «پرستار باید مسئولیت‌پذیر باشد و شخصیت‌اش با شغل پرستاری بخواند، چون با آدم سر و کار دارد» (۸).

مضمون اصلی ۲: بسترهای شغلی - سازمانی

عوامل بیرونی جز عواملی هستند که می‌توانند انگیزش شغلی را تحت تاثیر قرار دهند. در ادامه به بررسی مضامین فرعی به دست آمده از مصاحبه‌های شرکت‌کنندگان ذکر شده است.

مضمون فرعی ۱: ترفیع و ارتقاء

امکان پیشرفت در شغل و ارتقاء در شغل تاثیر زیادی بر انگیزش شغلی پرستاران دارد. زمانی که شغل امکان رشد و یادگیری را برای فرد فراهم آورد فرد برای انجام وظایف شغلی مصمم‌تر می‌شود. درباره نقش موثر ارتقاء در شغل نظرات مشارکت‌کنندگان استخراج شده است: «بیمارستان باید امکان ارتقاء را برای کامندان خویش فراهم کند. چرا که این کار باعث میشه روحیه کارمندان بالاتر برود و با انگیزه بیشتری کار کنند» (۱۰). «من وقتی می‌بینم همکارام با تلاشون پیشرفت می‌کنن و مثلاً سرپرستار (Head nurse)

مضمون اصلی ۳: مشکلات فردی و چالش‌های ناشی از آن

مشکلات فردی و چالش‌های ناشی از آن می‌تواند انگیزش شغلی در افراد را کاهش دهد و در نتیجه عملکرد به شکل منفی تحت تاثیر قرار دهد که در ادامه به چند مضمون فرعی استخراج شده در این خصوص اشاره شده است.

مضمون فرعی ۱: سبک زندگی غیر حرفه‌ای

سبک زندگی غیر حرفه‌ای می‌تواند به کارایی پرستاران صدمه بزند و باعث شود انگیزش شغلی آن‌ها کاهش پیدا کند. نظرات پرستاران در ادامه آورده شده است:

«نداشتن سبک زندگی حرفه‌ای می‌تواند به شدت انگیزه شغلی پرستار را کاهش دهد. پرستار نمی‌تواند هر وقت خواست بخوابد و هر جا خواست برود و باید زندگی اش را با شرایط شغلش هماهنگ نماید» (۱۱). «سبک زندگی هر کسی متفاوت است ولی پرستاری شغلی است که نیاز دارد نظم و انضباط در پرستار تقویت شود. نبود سبک زندگی حرفه‌ای می‌تواند بسیار مشکل‌زا باشد» (۷).

مضمون فرعی ۲: اختلال در خواب

مشکلات خواب می‌تواند سلامت جسمانی و روانی پرستاران را تحت تاثیر قرار دهد و باعث کاهش انگیزش شغلی آن‌ها شود. برای مثال برخی از پرستاران اشاره داشته‌اند:

«پرستاری شغل پرتنشی است و می‌تواند با شیفت کاری سنگین و چرخشی همراه باشد که مشکلات خواب ایجاد نماید» (۱۲). شیفت‌های طولانی می‌تواند نیاز به خواب را افزایش دهد در نتیجه مشکلات خواب می‌تواند بر انرژی پرستار تاثیر بگذارد» (۱). «بعضی وقت‌ها دوست دارم بتوان دو روز پشت سر هم بخوابم (با خنده) خب کمبود خواب می‌تونه انرژی آدم رو تحلیل ببره» (۹).

مضمون فرعی ۳: مشکلات روان‌شناختی

مشکلات روان‌شناختی در پرستاران می‌تواند زمینه را برای فرسودگی بیشتر و کاهش انگیزش به وجود بیاورد. برخی از پرستاران اظهار داشته‌اند:

«پرستار باید به خودش باور داشته باشد. بداند که نباید ناامید شود. عدم خودباوری می‌تواند انگیزش را پایین آورد» (۵). «پرستار نباید فرد درون‌گرایی باشه چون خیلی از مردم دوست دارن با شما صحبت کنند و آرام بشند. در نتیجه می‌تونم بگم انگیزش پایین بر می‌گرده به ویژگی خود فرد. باید خودش سلامت روان کامل داشته باشد» (۱۶). «پرستار نباید استرس بگیرد. من پرستاری را دیدم که مریض بدحال دیده و نشسته گریه کرده است خب بعدش انرژی نداشت» (۱۰).

مضمون فرعی ۳: ضعف در مهارت‌های همدلی و ارتباطی

پرستاری شغلی است که با مردم در ارتباط است. مشکلات مربوط به همدلی و ارتباطی ضعیف می‌تواند انگیزش شغلی افراد را تحت تاثیر قرار دهد. درباره این بحث، نظر چند تن از مشارکت‌کنندگان به قرار زیر است:

حضور فعال مدیران می‌تواند تاثیر مثبتی بر انگیزش شغلی داشته باشد. برای مثال برخی از پرستاران گفته‌اند:

«مدیر باید خودش پای کار باشد. مدیری داشتیم که میامد ویلچیر را نگه میداشت تا بیمار سوار شود و ویلچیر تکان نخورد. بیمار را کمک کردن از سوی مدیر می‌تواند خیلی انگیزه دهنده باشد» (۱۲). «مدیر باید هر روز با مهربانی و همدلی به پرستار سر بزند این خیلی می‌تواند و به ما انگیزه بدهد» (۲).

مضمون فرعی ۶: ارزش‌های مشترک

داشتن ارزش‌های مشترک بین سازمان و پرستاری که در آن سازمان کار می‌کند بسیار مهم است. برخی از پرستاران در این راستا گفته‌اند:

«من سازمانی که برایش کار می‌کنم را دوست دارم این سازمان ارزش‌های متعالی دارد و من به ارزش‌های این سازمان افتخار می‌کنم. همین باعث شده است تلاش کنم تا بهترین عملکرد را داشته باشم» (۳). «داشتن ارزش مشترک و وفاداری به ارزش‌ها و آرمان‌های سازمانم باعث شده است تا حتی اگر سازمان دیگری حقوق بیشتری به من بدهد سازمانم را ترک نکنم» (۱۶).

مضمون فرعی ۷: خدمات رفاهی

داشتن خدمات رفاهی از سوی سازمان می‌تواند بسیار حائز اهمیت باشد و دغدغه رفاهی پرستاران را برطرف نماید و آن‌ها را برای شغلشان با انگیزه نماید که در ادامه به بعضی از نظرات مشارکت‌کنندگان اشاره شده است:

«بحث خدمات رفاهی خیلی مهم است. کسی که از راه دور میاید با سرویس میاید. تمهیداتی بیاندیشد که همه را برساند. دغدغه رفت و آمد نداشته باشد» (۱۱). «پرستاری شغل پرتنشی است و باید امکانات رفاهی فراهم شود تا پرستار را ریکاوری کند. مثلا امکانات ورزشی و تفریحی برای شغل من باید باشد تا من بتوانم بهترین و عملکرد و انگیزه بالایی را نشان دهم» (۳).

مضمون فرعی ۸: حقوق و مزایا

داشتن حقوق مزایای مکفی برای شغل پرستاری در کنار عوامل دیگر دارای اهمیت است. حقوق و مزایا می‌تواند زمینه را برای افزایش انگیزش شغلی فراهم آورد. گفته‌های برخی مشارکت‌کنندگان در این پژوهش آورده شده است:

«حقوق بالا زیاد مهم نیست همین که آدم یک حقوق داشته باشد که امورات زندگی را بگذارد کافی است» (۱۸). «حقوق دریافتی شغل پرستاری باید با میزان و نوع کار تناسب داشته باشد» (۱).

مضمون فرعی ۹: داشتن امنیت شغلی

داشتن امنیت شغلی زمینه را برای افزایش انگیزش شغلی فراهم می‌آورد بنابراین پرستاران معتقدند که امنیت شغلی اهمیت زیادی دارد. نظرات برخی از پرستاران در این زمینه در زیر اشاره شده است:

«پرستاری شغلی است که داشتن امنیت شغلی می‌تواند انگیزه بیشتری به فرد بدهد» (۱۴). «پرستار نباید دغدغه شغلش را داشته باشد یعنی باید امنیت شغلی داشته باشد» (۹).

می‌توانست عاملی برای کاهش انگیزش شغلی باشد» (۴). پرستار باید با آگاهی شغلی را انتخاب کند. زمانی که فرد از بیماری بترسد و خدمات‌رسانی نکند خب این انگیزه کاری و شغلی را پایین می‌آورد» (۱۳). «پرستار نباید با دین بیمار مضطرب شده و اصطلاحاً دست و پایش را گم کند. او باید بتواند خیلی مطمئن و با آرامش باشد» (۱۴).

مضمون اصلی ۴: موانع و کمبودهای خارج از فرد

عامل بیرونی بازدارنده را می‌توان در محیط و شرایط بیرون از فرد جستجو کرد. بنابراین نبود شرایط مساعد در محیط کار می‌تواند زمینه بازدارندگی و کاهش انگیزش شغلی را فراهم آورد. که در ادامه به مضامین فرعی در این حوزه اشاره شده است.

مضمون فرعی ۱: بی‌تفاوتی شغلی در همکاران

نمی‌توان پرستاری را شغلی در خلاء در نظر گرفت. بنابراین داشتن کار تیمی بسیار اهمیت دارد. براساس نظر پرستاران داشتن همکاری که علاقه‌ای به شغلش ندارد و بی‌تفاوت است می‌تواند انگیزه شغلی او را نیز کاهش می‌دهد. در ادامه نظرات برخی از پرستاران ذکر شده است:

«ویژگی‌های همکاران خیلی مهم است. طرز فکر همکاران در مورد پرستاری خیلی مهم است. آیا همه همکاران با علاقه خاصی کار می‌کنند یا نه. اگر فرد در محیطی باشد که همه افراد شغلشان را سطح پایین بدانند و ارزشی برای کارشان قائل نباشند خب انگیزه کاری همه کاهش پیدا می‌کند» (۱). «اگر همکارم صبح‌ها بدون انرژی بیاید سرکار و علاقه‌ای برای پیشرفت نداشته باشد خب من نیز نسبت به شغل حس خوبی پیدا نمی‌کنم» (۱۲). «پرستار نباید به کارش بی‌تفاوت باشد. البته این امر از اون جوی که در محیط کار بین همکاران وجود دارد نیز ناشی می‌شود» (۷).

مضمون فرعی ۲: رقابت و تعامل مخرب

یکی از ویژگی‌هایی که در بسیار از شغل‌ها از جمله شغل پرستاری می‌تواند آسیب‌زا باشد وجود رقابت ناشی از حسادت و همکاری مخرب باشد. براساس نظر پرستاران وجود رقابت مخرب می‌تواند انگیزش شغلی پرستاران را کاهش دهد. برخی از پرستاران در این زمینه اشاره کرده‌اند:

«بین همکاران باید رقابت مثبت باشد. همچنین تعامل خوبی برقرار شود. به لفظ عامیانه زیرآب همدیگر را نزنند و متاسفانه این وجود دارد. نباید همدیگر را پله کنند که بروند بالا. این خیلی بد است. همکار باید همراه باشد» (۱۶). «همکاری که اشتباه همکاری را به شکل مناسبی به او نگوید و سعی کند خودش به تنهایی رشد کند خب می‌تواند زمینه را برای مشکلات انگیزشی فراهم کند» (۳). «خب همکاری که اولویتش مریض و بیمار نباشد طبیعتاً برای همه چالش ایجاد می‌کند و در نتیجه انگیزه همه میاد پایین» (۱۸).

مضمون فرعی ۳: تنش و اضطراب و محیط عاری از احترام

محل کار پرستاران به خودی به علت سرکار داشتن با بیماری‌های مختلف ممکن است پرتنش باشد. بنابراین مدیران باید

«عدم وجود حس همدلی در پرستار می‌تواند زمینه را برای مشکلات انگیزشی فراهم آورد. مشکل ارتباطی و عدم داشتن مهارت‌های بین فردی باعث میشه انگیزش بیاد پایین» (۴). «کسی که به بیمارستان مراجعه می‌کند بیمار است و رنج می‌برد. پرستار باید بتواند با بیماران خانواده‌های آن‌ها همدلی کند. اگر ویژگی فرد به شکلی باشد که نتواند همدلی کند یا اعطاف ناپذیر باشد خوب انرژی اش تحلیل می‌رود» (۱۳). «پرستاری شغل پر تنش است. بیماران هر روز از شدت درد ممکنه ناله کنند و ناراحت باشند. پرستار باید بتواند آن‌ها را مدیریت کند و همدلی داشته باشد. نبود همدلی در این شغل آسیب‌زاست» (۹).

مضمون فرعی ۴: دانش نظری و عملی ناکافی

یکی از ملزومات شغل پرستاری داشتن دانش مناسب و کافی در این شغل است. پرستاری که نتواند وظایف محوله را به درستی پیش ببرد به مرور زمان انرژی و انگیزه خود را از دست می‌دهد. نظر برخی از شرکت کنندگان در زیر ارائه شده است:

«پرستار باید با دید باز این شغل را انتخاب کرده باشد. زمانی که پرستار آگاهی و دانش کافی در شغلش را نداشته باشد و در واقع به روز نباشد موفقیت در شغلش به دست نمی‌آورد و انگیزه‌اش پایین می‌آید» (۱۶). «مهارت برای کسب موفقیت در شغل پرستاری خیلی مهم است. اگر فرد مهارت لازم برای این شغل را نداشته باشد عملکرد خود و بقیه را معیوب می‌کند و این می‌تواند کاهش دهنده انگیزش باشد» (۱۱).

مضمون فرعی ۵: نگاه ابزاری به شغل

پرستاری شغلی است که علاوه بر داشتن درآمد، فرد باید بتواند چالش‌های موجود در آن شغل را بپذیرد و مدیریت کند. براساس نظر پرستاران داشتن نگاهی ابزاری به می‌تواند به شدت آسیب‌زا باشد. برای مثال برخی از پرستاران اظهار داشته‌اند:

«اگر فردی پرستاری را انتخاب کند به این دلیل که شغل نداشته است و صرفاً به دنبال منبع درآمدی باشد نمی‌تواند انگیزه بالایی داشته باشد چون این شغل دارای شرایط کاری خاصی است» (۴). «اگر پرستار بیاید سرکار و بگوید شغلی دارم و منتظر باشد ساعت دو شود و برود خونه خب این می‌تواند نشان دهد انگیزه درونی در پرستار وجود ندارد» (۱۷). «بدونید این شغل نیاز دارد که فرد به شکل ابزاری به آن نگاه نکنه بلکه این شغل زمینه‌های ارتقاء ویژگی‌های انسانی و متعالی را برای فرد تامین می‌کند» (۳).

مضمون فرعی ۶: ترس از ابتلا به بیماری

شغل پرستاری به گونه‌ای است که مدام در معرض بیماری‌های مختلف است. شیوع بیماری مختلف پرستاران را که در خط مقدم دفاع از سلامت افراد قرار دارند، می‌تواند به شکل منفی تحت تاثیر قرار دهد و انگیزش شغلی آن‌ها را پایین بیاورد. که در ادامه نظر برخی از پرستاران در این رابطه ذکر شده است:

«بینید پرستاری شغلی است که فرد معرض بیماری قرار دارد. مثلاً همین شیوع کرونا در ابتدا بسیار اضطراب‌زا بود که خودش

می‌دهد که این نگاه آزردهنده است» (۸). «پرستاری را نباید جنس دست دوم در نظر بگیرند بلکه این شغلی است که اهمیت زیادی دارد» (۶).

بحث

در این پژوهش عوامل تسهیل‌گر و بازدارنده انگیزش شغلی در پرستاران شاغل در نیروهای مسلح مورد بررسی قرار گرفت. از نظرات پرستاران شرکت‌کننده در پژوهش ۴ مضمون اصلی و ۲۷ مضمون فرعی استخراج شد. براساس یافته‌های به دست آمده عواملی وجود دارد که به تسهیل و افزایش انگیزش شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های نیروهای مسلح کمک می‌کند. این عوامل تسهیل‌گر نیز خود وابسته به زمینه‌های درونی و بیرونی است. امروزه نظریه پردازان حوزه انگیزش شغلی معتقدند که برای ایجاد، افزایش و حفظ انگیزش شغلی باید به جنبه‌های مختلف مانند عوامل درونی و بیرونی توجه داشت (۲۳). عواملی مانند روحیه جهادی- معنوی، باورهای مذهبی، نوع دوستی، داشتن علاقه، ویژگی‌های شخصیتی، عوامل درون فردی هستند که نشان‌دهنده بهبود انگیزش شغلی در پرستاران شرکت‌کننده در این پژوهش بودند. پژوهش‌هایی در سال‌های اخیر به بررسی انگیزش شغلی در پرستاران پرداخته‌اند که می‌توان به پژوهش Tzeng (۲۴) و Toode و همکاران (۲۵) اشاره کرد که همسو با عوامل تسهیل‌گر پژوهش حاضر است. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که عوامل درونی از قبیل ویژگی‌های روانشناختی و جسمانی را در ارتقاء انگیزش شغلی مهم تلقی کرده‌اند.

روحیه جهادی- معنوی و باورهای مذهبی تاثیر مثبتی بر زندگی افراد دارند. براساس نظر Ganji و Hosseini داشتن باورهای مذهبی در پرستاران می‌تواند به کاهش اضطراب و بهبود مهارت‌های خودتنظیمی کمک نماید (۲۶). همچنین رفتارهایی همچون دلبستگی به خدا، عبادت و معنویت می‌تواند زمینه را برای آرامش روانی پرستار فراهم آورد (۲۷) که این امر می‌تواند در راستای افزایش انگیزش شغلی موثر باشد. بیشتر مشارکت‌کنندگان در این پژوهش به نقش باورهای مذهبی در بهبود انگیزش شغلی اشاره داشتند که همسو با نتایج پژوهش‌های پیشین است (۲۸). همچنین عواملی مانند علاقه به شغل و ویژگی‌های شخصیتی که مرتبط با شغل پرستاری است از عوامل تسهیل‌گر انگیزش شغلی پرستاران هستند که نشان می‌دهند بین ویژگی‌های شغل پرستاری و ویژگی‌های شاغل باید تناسب باشد. اگر فردی به شغل خود علاقه‌مند باشد امکان لذت بردن از شغلش را دارد در نتیجه از انگیزش بالاتری برای انجام وظایف کاری برخوردار است (۲۹).

عوامل تسهیل‌گر بیرونی نیز در افزایش انگیزش شغلی پرستاران شرکت‌کننده در پژوهش نقش داشت که این عبارت بودند از ترفیع و ارتقاء، عدالت سازمانی، شفافیت در مقررات، شایستگی مدیران، حضور فعال مدیران، ارزش‌های مشترک، خدمات رفاهی، حقوق و مزایا، داشتن امنیت شغلی. این یافته همسو

سعی در کاهش اضطراب و تنش محیطی نمایند. برخی از پرستاران معتقدند بودن اضطراب محیطی می‌تواند انگیزش شغلی آن‌ها را کاهش دهد برای مثال برخی از پرستاران معتقدند:

«محیط پرستاری باید عاری از تنش باشد. مدیری که پرخاشگر و بدکلام است خب انگیزه را میاره پایین. سختی کار خیلی مهم نیست داشتن یک مدیر و سرپرستاری که استرس ایجاد نمی‌کند خیلی مهم است» (۱۱). اگر همکاران با هم دیگر تنش داشته باشند. ایرادهای همدیگر را نگیرند. به همدیگر ضعف‌هاشون را گوشزد نکنند تا همکارش به مشکل بخورد باعث می‌شود انگیزه شغلی بیاید» (۹). بین همکاران اگر احترام برقرار نباشد و حتی مدیر و سرپرستار محترمانه برخورد نکنند محیط اضطراب آمیز می‌شود و انگیزش شغلی کاهش پیدا می‌کند» (۳).

مضمون فرعی ۴: نداشتن آزادی عمل

نداشتن آزادی عمل از جمله مواردی است که کاهش انگیزش شغلی را زمینه‌سازی کند. پرستاران معتقدند نبود آزادی عمل می‌تواند انگیزش شغلی آن‌ها را کاهش دهد. برخی از پرستاران نظراتشان را به شکل زیر نشان داده‌اند:

«برای بسیاری از کارها باید به پرستار این کار فراهم آورند که آزادی عمل داشته باشند. باید در نوشتن دستورالعمل‌ها نظرات آن‌ها را مورد سنجش قرار دهند» (۱۳). ببینید داشتن حسی که هم کارها به من تحمیل می‌شود و من در انتخاب آن نقشی ندارم می‌تواند بسیار بی انگیزه نماید» (۱).

مضمون فرعی ۵: عدم دریافت حمایت و دیده نشدن

حمایت نشدن در شرایط سخت و پیچیده پرستاری می‌تواند انگیزش شغلی را کاهش دهد. پرستارانی که زحمت می‌کشند باید از سمت مدیران و سرپرستان دیده شوند در غیر این صورت انگیزش شغلی آن‌ها کاهش پیدا می‌کند. برخی از پرستاران در این زمینه اشاره کرده‌اند:

«مدیرانی که حمایت نمی‌کنند از پرستاران، انگیزه را در آن‌ها می‌کشند» (۱). «مدیر باید قدردان پرسنل زحمت کش و خوب باشد. تو برج عاج نشیند و خبری از پرستاران نداشته باشد. فرق قائل شود بین کسی که با عشق و علاقه کار می‌کند با کسی که اصلا عشق و علاقه ندارد به کار. تمایز قائل نشدن باعث می‌شود فرد انرژی نگیرد» (۱۸). «خیلی وقتا انگیزه مادی نیست. مورد توجهش باشد زیر نظرش باشد. مدیر و مسئول حق مدیریت می‌گیرد و کاری نداشته باشد وظایف انجام می‌شود همه را بی انگیزه می‌کند» (۱۱).

مضمون فرعی ۶: عدم توجه جامعه به پرستار

کادر پرستاری یکی از اهرم‌های اصلی درمان است و اگر جامعه نگاهی ارزشمند به این گروه نداشته باشد می‌تواند زمینه را برای پایین آمدن انگیزش آن‌ها فراهم آورد. برخی از پرستاران در این زمینه اشاره کرده‌اند:

«خیلی از زحمتهای پرستاران برای مردم تبیین نشده است. بعضی از مردم فکر می‌کنند پرستار کارهای بسیار ساده انجام

می‌شود. همچنین یکی از مولفه‌های سازمانی و خارج از فرد که می‌تواند انگیزش شغلی را کاهش دهد، عدم حمایت از پرستار و وجود تبعیض سازمانی است که براساس نظریه برابری، احساس عدالت می‌تواند انگیزش شغلی را افزایش دهد. البته مولفه‌های دیگری نیز وجود دارد که براساس بافت فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی باید مورد توجه قرار گیرد.

پژوهش حاضر مانند بسیاری از پژوهش‌ها با محدودیت و مشکلاتی همراه بود که از جمله می‌توان به انجام پژوهش در محیط نظامی و وجود شرایط کاری خاص پرستاران در بیمارستان اشاره کرد که شاید در دسترسی به اطلاعات کامل محدودیت ایجاد کرده باشد. ذهنی و شخصی بودن گزارش پرستاران نیز یکی از محدودیت‌هاست که ناشی از ماهیت پژوهش است. پیشنهاد می‌شود برای افزایش تعمیم پذیری نتایج، عوامل موثر بر انگیزش شغلی در بیمارستان‌های نظامی کل کشور مورد بررسی قرار گیرد.

نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش نشان داد که عوامل درونی و بیرونی هم تسهیل‌گر و هم می‌تواند بازدارنده انگیزش شغلی کارکنان باشد. با توجه نقش کلیدی و اهمیت انگیزش شغلی در پرستاران بیمارستان‌های نظامی پیشنهاد می‌شود ویژگی‌های درونی و فردی پرستاران در زمان اشتغال مورد بررسی و ارزیابی قرار گیرد و همچنین مدیران و متخصصان با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر، به ارتقاء و تسهیل انگیزش شغلی پرستاران توجه لازم را داشته باشند.

نکات بالینی کاربردی برای جوامع نظامی

- با توجه به نقش کلیدی پرستاران در بیمارستان‌های نظامی توصیه می‌شود به ابعاد درونی انگیزش شغلی پرستاران مانند روحیه جهادی- معنوی، باورهای مذهبی، نوع دوستی، داشتن علاقه، ویژگی‌های شخصیتی از سوی مدیران بیمارستان‌های نظامی توجه ویژه شود. همچنین ضروری است در بیمارستان‌های نظامی امکان بهبود عوامل بیرونی دخیل در انگیزش شغلی مانند ارتقاء و امنیت شغلی فراهم شود.

تشکر و قدردانی: بدینوسیله از کلیه پرستاران شرکت کننده

در این پژوهش تشکر می‌گردد.

تضاد منافع: نویسندگان این پژوهش اعلام می‌دارند که

هیچگونه تضاد منافی در مطالعه حاضر وجود ندارد.

منابع

1. Adriaenssens J, De Gucht V, Maes S. Causes and consequences of occupational stress in emergency nurses, a longitudinal study. *Journal of nursing management*. 2015;23(3):346-58. doi:10.1111/jonm.12138

با نتایج پژوهش‌های Toode و همکاران (۲۵)، Sadeghi و همکاران (۳۰) و Bahadori و همکاران (۳۱) بود. Bahadori و همکاران در پژوهش خود نشان دادند سازمان‌ها با فراهم سازی عواملی از قبیل امنیت شغلی و توجه به مشکلات اقتصادی و معیشتی کارکنان می‌توانند زمینه افزایش انگیزش شغلی کارکنان مراکز نظامی را فراهم آورند. بنابراین عوامل محیطی از قبیل همکاران و مدیران می‌توانند از منابع مهم برای افزایش انگیزش شغلی پرستاران شاغل در محیط‌های نظامی باشند (۳۲).

موانع و چالش‌هایی نیز می‌تواند به کاهش انگیزش شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های نیروهای مسلح بیانجامد. این چالش‌ها و مشکلات نقش منفی و بازدارندگی دارند. عواملی مانند سبک زندگی غیرحرفه‌ای، اختلال در خواب، مشکلات روان‌شناختی، ضعف در مهارت‌های همدلی و ارتباطی، دانش نظری و عملی پایین، نگاه ابزاری به شغل و ترس از ابتلا به بیماری. این عوامل از مصاحبه با شرکت کنندگان پژوهش حاضر استخراج شد. یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش AllahBakhshian و همکاران (۳۳) و Oshvandi (۳۴) همسویی دارد. آن‌ها نشان دادند که عوامل فرهنگی مانند پزشک محوری و مشکلات مهارتی و سازمانی می‌تواند رضایت شغلی و انگیزش شغلی در پرستاران را کاهش دهد. همچنین نتایج پژوهش حاضر نشان داد که عوامل بیرونی و خارج از فرد از قبیل بی‌تفاوتی شغلی در همکاران، رقابت و تعامل مخرب، تنش و اضطراب و محیط عاری از احترام، نداشتن آزادی عمل، عدم دریافت حمایت و دیده نشدن و عدم توجه جامعه به پرستار در انگیزش شغلی دخیل است. اکثر پژوهش‌ها عواملی از قبیل وضعیت حقوق و ارتقاء شغلی پرستاران را به عنوان عامل مهم شغلی در نظر گرفته‌اند (۳۵). یکی از عوامل بالقوه تهدید کننده انگیزش شغلی پرستاران دیده نشدن و عدم دریافت حمایت است. توجه به عوامل فردی و محیطی برای انگیزش شغلی پرستاران ضروری و مهم است. بنابراین یافته‌های پژوهش لزوم توجه به ویژگی‌های درونی و بیرونی جهت ارتقاء انگیزش شغلی پرستاران را نشان می‌دهد.

به طور کلی با توجه به یافته‌های مطالعه حاضر می‌توان گفت عواملی که می‌تواند انگیزش شغلی را تسهیل نماید هم جنبه فردی و جنبه شغلی دارد. زمانی که این عوامل در هر دو زمینه فردی و شغلی- سازمانی برقرار باشد، انگیزش شغلی افزایش پیدا کرده و تداوم خواهد یافت. از سوی دیگر با توجه به عوامل بازدارنده به دست آمده می‌توان گفت پرستاری شغلی مهارت محور است زمانی که از دانش و مهارت لازم برخوردار نباشند، انگیزش شغلی شان کند

2. Rushton P. Protecting and respecting military nurses. *International Journal of Nursing Practice*. 2011;17(6):615-20. doi: 10.1111/j.1440-172X.2011.01978.x

3. Elliott B. Military nurses' experiences returning from war. *Journal of Advanced Nursing*. 2015;71(5):1066-75. doi:10.1111/jan.12588
4. Rivers F, Gordon S. Military nurse deployments: Similarities, differences, and resulting issues. *Nursing Outlook*. 2017;65(5):100-8. doi:10.1016/j.outlook.2017.07.006
5. Göktepe N, Yalçın B, Türkmen E, Dirican Ü, Aydın M. The relationship between nurses' work-related variables, colleague solidarity and job motivation. *Journal of Nursing Management*. 2020;28(3):514-21. doi:10.1111/jonm.12949
6. Kamanzi J, Nkosi Z. Motivation levels among nurses working at Butare University teaching hospital, Rwanda. *Africa Journal of Nursing and Midwifery*. 2011;13(2):119-31. doi:10500.net/10500/9048
7. Wang X, Wong JY-H, Zhai L, Wu R, Huang T, He R, et al. To Approach or to Avoid? Motivation Differentially Mediates the Effect of Hardiness on Depressive Symptoms in Chinese Military Personnel. *BioMed Research International*. 2019;20(9):1-7. doi:10.1155/2019/7589275
8. Said RM, Abed FA, Abdo LM. Work motivating factors as identified by nurses in children hospital at Elmonira and Specialized Pediatric Hospital Cairo University. *The Medical Journal of Cairo University*. 2013;81(2):27-31. doi:10.2545/2013/7552463
9. Massoudi R, Aetemadifar S, Afzali SM, Khayri F, Hassanpour Dehkordi A. The influential factors on burnout among nurses working in private hospitals in Tehran. *Iranian Journal of Nursing Research*. 2008;3(9):47-58. [In Persian]
10. Dowell AC, Westcott T, McLeod DK, Hamilton S. A survey of job satisfaction, sources of stress and psychological symptoms among New Zealand health professionals. *New Zealand Medical Journal*. 2001;114(1145):540. doi:10.6565/2001/2145675
11. Taghavi Larijani T PYZ, Kazemnejad A, Mazaheri A. . Outcomes of the performance appraisal and its relation with nurse's job motivation. *Hayat*. 2006;12(4):39-45. [In Persian]
12. Gaki E, Kontodimopoulos N, Niakas D. Investigating demographic, work-related and job satisfaction variables as predictors of motivation in Greek nurses. *Journal of Nursing Management*. 2013;21(3):483-90. doi:10.1111/j.13652834.2012.01413.x
13. Valizadeh S, Haririan HR. Nurses' work motivation: a major challenge for the health system (systematic review). *Preventive Care in Nursing & Midwifery Journal*. 2015;5(2):56-64. [In Persian]
14. Habibipour B, Vanaki Z, Hadjizadeh E. The effect of implementing "Goal Setting Theory" by nurse managers on staff nurses' job motivation. *Iran Journal of Nursing*. 2009;22(57):67-76. doi:10.1108/CMS-02-2017-0039 26
15. Van Manen M. Writing qualitatively, or the demands of writing. *Qualitative Health Research*. 2006;16(5):713-22. doi:10.1177/1049732306286911
16. Goodman E, Kuniavsky M, Moed A. Observing the user experience: A practitioner's guide to user research: Elsevier; 2012. doi:10.1016/C2010-0-64844-9
17. Koch T. Interpretive approaches in nursing research: The influence of Husserl and Heidegger. *Journal of Advanced Nursing*. 1995;21(5):827-36. doi:10.1046/j.1365-2648.1995.21050827.x
18. Guest G, MacQueen KM, Namey EE. Introduction to applied thematic analysis. *Applied Thematic Analysis*. 2012;3:20-42. doi:10.4135/9781483384436
19. Birmingham P, Wilkinson D. Using research instruments: A guide for researchers: Routledge; 2003.
20. Graneheim UH, Lundman B. Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today*. 2004;24(2):105-12. doi:10.1016/j.nedt.2003.10.001
21. Palinkas LA, Horwitz SM, Green CA, Wisdom JP, Duan N, Hoagwood K. Purposeful sampling for qualitative data collection and analysis in mixed method implementation research. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*. 2015;42(5):533-44. doi:10.1007/s10488-013-0528-y
22. Corbin J, Strauss A. Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory: Sage publications; 2014.
23. Spector PE. Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences: Sage; 1997.
24. Tzeng H-M, Ketefian S. The relationship between nurses' job satisfaction and inpatient satisfaction: an exploratory study in a Taiwan teaching hospital. *Journal of Nursing Care Quality*. 2002;16(2):39-49. doi:10.1016/S0020-7489(02)000 27-5
25. Toode K, Routasalo P, Suominen T. Work motivation of nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*. 2011;48(2):246-57. doi:10.1016/j.ijnurstu.2010.09.013
26. Ganji T, Hosseini AF. Spirituality and anxiety in nursing students of faculty of nursing and midwifery Iran University of Medical Science. 2010;23(64):44-51. [In Persian]
27. Bagheri-Nesami M, Kazemi A, Goudarzian AH, Nasiri F, Davari J. Association between religious coping and quality of working life in nurses. *Iranian Journal of Psychiatry and Behavioral Sciences*. 2017;11(1):1-5. doi:10.5812/ijpbs.4946
28. Abbasi M, Khalajinia Z, Abbasinia M, Shojaei S, Nasiri M. Explaining the experiences of nurses about barriers of religious care in hospitalized patients: A qualitative study. *Health, Spirituality and Medical Ethics*. 2018;5(4):36-45. doi:10.29252/jhsm.5.4.36
29. Breaugh J, Ritz A, Alfes K. Work motivation and public service motivation: disentangling varieties of motivation and job satisfaction. *Public Management Review*. 2018;20(10):1423-43. doi:10.1080/14719037.2017.1400580
30. Sadeghi Kortovigi M, Faizi F, Nehrir B, Moradian ST. Comparison of Job Satisfaction of Nurses in Two Hospitals Affiliated by the Armed Forces in Tehran, Iran in 2018. *Journal of Military Medicine*. 2020;22(10):1033-43. [In Persian] doi:10.30491/JMM.22.10.1033
31. Bahadori M, Babaei M, Mehrabian F. Prioritization of factors influencing job motivation in employees of a military center using analytical

hierarchy process (AHP). *Iranian Journal of Military Medicine*. 2013;14(4):263-72. [In Persian]

32. Intaraprasong B, Potjanasitt S, Pattaraarchachai J, Meennuch C. Situational leadership styles, staff nurse job characteristics related to job satisfaction and organizational commitment of head nurses working in hospitals under the jurisdiction of the Royal Thai Army. *Journal of the Medical Association of Thailand= Chotmai het Thangphaet*. 2012;95:S109-19. doi:10.30491/med/23130496

33. AllahBakhshian M, Alimohammadi N, Taleghani F, Nik AY, Abbasi S, Gholizadeh L. Barriers to intensive care unit nurses' autonomy in

Iran: A qualitative study. *Nursing Outlook*. 2017;65(4):392-9. doi:10.1016/j.outlook.2016.12.004

34. Oshvandi K, Zamanzadeh V, Ahmadi F, Fathi-Azar E, Anthony D, Harris T. Barriers to nursing job motivation. *Research Journal of Biological Sciences*. 2008;3(4):426-34. [In Persian]

35. Viscardi MK LP, McHugh MD. Factors influencing job satisfaction of new graduate nurses participating in nurse residency programs: A systematic review. *Journal of Continuing Education in Nursing*. 2014;45(10):439-50. doi:10.3928/0022-0124-20140925-15