

## انگیزه کاری پرستاران: چالشی بزرگ برای سیستم سلامت (مرور نظام‌مند)

سوسن ولیزاده<sup>۱</sup>، حمیدرضا حریریان<sup>۲\*</sup>

<sup>\*</sup>نویسنده‌ی مسئول: تبریز، دانشگاه علوم پزشکی، دانشکده پرستاری و مامایی houman.haririan@gmail.com

دریافت: ۹۳/۱۱/۰۴ پذیرش: ۹۴/۱۱/۱۳

### چکیده

**زمینه و هدف:** انگیزش حالتی درونی است که انسان را به انجام فعالیت و می‌دارد. انگیزش با عواملی همچون رضایت شغلی، کیفیت خدمات ارائه شده و ماندگاری پرستاران در حرفه پرستاری ارتباط دارد. هدف از انجام این مطالعه بررسی مطالعات مختلف و واکاوی وضعیت انگیزش شغلی پرستاران ایران و سایر کشورها می‌باشد.

**روش بررسی:** از طریق مرور سیستماتیک بعد از ورود کلید واژه‌های مرتبط با موضوع در پایگاه‌های مختلف داده‌ای، اعمال فیلترینگ مختلف و حذف مقالات تکراری نهایتاً ۱۰ مقاله انگلیسی و ۳ مقاله فارسی مورد بررسی قرار گرفت. برای بررسی کیفیت نتایج مطالعات از معیار استروپ استفاده شد.

**یافته‌ها:** انگیزش شغلی پرستاران در اکثر مطالعات در سطح پایینی قرار داشت. مهمترین عوامل انگیزش شغلی پرستاران شامل موارد زیر بود: داشتن حس بشر دوستی، تعاملات بین فردی مناسب و محترمانه، حقوق و پاداش کافی، ساعت کاری مناسب و داشتن فرصت برای انجام امور شخصی، استقلال کاری بالا، حمایت مسئولین و ارزش دادن به حرفه، دیدگاه جامعه نسبت به پرستاری و عدم تبعیض در شرایط کاری و پرداخت‌ها.

**نتیجه‌گیری:** بنظر می‌رسد با در نظر گرفتن عوامل فوق از سوی مسئولین وزارت بهداشت، مدیران بیمارستان‌ها و پرستاران بتوان از بی‌انگیزگی و یا کم‌انگیزگی پرستاران کاست و بر هر چه پر نشاط‌تر شدن و کارایی سیستم سلامت افزود و از هدر رفت سرمایه‌های انسانی و مالی کشور پیشگیری کرد.

**واژگان کلیدی:** انگیزه، پرستار، رضایت شغلی، ایران

### مقدمه

انگیزه حالتی درونی است که انسان را به انجام فعالیت و می‌دارد. طبق نظر هرسی و بلنچارد (Hersey and Blanchard)، عده‌ای انگیزه را نیازها، خواسته‌ها، تمایلات یا قوای درونی افراد تعریف می‌کنند. همچنین انگیزه شامل فرآیندهایی است که رفتار شخص را نیرو بخشیده آن را جهت دستیابی به اهدافی هدایت می‌نماید (۱). در حرفه پرستاری نیز موضوع انگیزش اهمیت زیادی دارد زیرا ماهیت فعالیت‌های پرستاری ایجاب می‌کند که شاغلین این حرفه با عشق و علاقه زیاد وظایف خود را انجام دهند و از آنجا که پرستاری با سلامت افراد جامعه سرو کار دارد، کاهش یا کمبود انگیزه در بین پرستاران اثرات بسیار سوئی بر سلامت جامعه خواهد داشت. عدم توجه به انگیزش شغلی در پرستاران می‌تواند

باعث کاهش رضایت شغلی و نهایتاً کاهش کیفیت مراقبت از بیمار و خدمات شود (۲) و با عواملی همچون رضایت شغلی، کیفیت خدمات ارائه شده، ماندگاری پرستاران در حرفه پرستاری ارتباط دارد (۳). افزایش انگیزه‌های کاری و عواملی که باعث رضایت شغلی در محیط کار می‌شوند ارتباط نزدیکی با توسعه سازمان دارد. در اثر نارضایتی پرستاران، بغیر از زیانها و ضررهای مادی که سازمان متحمل می‌شود، افزایش میزان خطا و کاهش کیفیت مراقبت سبب وارد آمدن صدمات جبران ناپذیری به بیمار خواهد شد (۴). پرستاران با انگیزه و راضی از کار، آمادگی بیشتری برای انجام مراقبت از بیمار و همکاری با سایر اعضای تیم درمان دارند و خدمات مراقبتی بهتری ارائه می‌دهند. همچنین آنها از توانمندی کلامی و رفتاری بالایی در کارشان برخوردار می‌باشند. در عوض پرستاران

۱- دکتری پرستاری، دانشیار، گروه کودکان، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی تبریز

۲- دانشجوی دکتری پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی تبریز

روانی پرستاران مثلاً اگر پرستاران کار خود را با معنی و مهم احساس کنند، این خود باعث انگیزش شغلی در آنها می‌شود (۷). در مطالعه توصیفی مقطعی، کودو (Kudo) و همکاران (۲۰۱۱) عوامل مرتبط با انگیزه شغلی کمک پرستاران استان کاناکاوا ژاپن که در ۲۶ بیمارستان کمتر از ۴۰۰ تخت خوابه مشغول به فعالیت بودند را بررسی و تعیین کردند. اطلاعات با استفاده از پرسشنامه‌ای حاوی آیتم‌های انگیزش کاری و رضایت شغلی از ۵۱۶ نفر کمک پرستار جمع‌آوری و تجزیه تحلیل گردید. نتایج نشان داد که عوامل زیر با انگیزش شغلی کمک پرستاران رابطه معنی‌داری دارند: داشتن وقت آزاد و کافی برای انجام امور شخصی، در نظر گرفته شدن کمک پرستاران بعنوان یک عضو مهم در کارها، احساس مفید بودن نسبت به بیماران، شرکت داده شدن در تصمیم‌گیری‌ها، ارتقای مهارت‌های شغلی. در این مطالعه، کمک پرستاران فقط با پول و مسائل مالی برانگیخته نمی‌شدند و عوامل داخلی از جمله در نظر گرفته شدن کمک پرستاران بعنوان یک عضو مهم در کارها، احساس مفید بودن نسبت به بیماران، شرکت داده شدن در تصمیم‌گیری‌ها، ارتقای مهارت‌های شغلی اهمیت بیشتری داشتند (۸). با توجه به اهمیت موضوع انگیزش و ارتباط آن با عواملی همچون رضایت شغلی، کیفیت خدمات ارائه شده، ماندگاری پرستاران در حرفه (۳) و با عنایت بر اینکه با مطالعات مروری می‌توان مطالب مربوط به یک موضوع را به وضوح جمع‌بندی، خلاصه و مشخص کرد، هدف از انجام این مطالعه بررسی مطالعات مختلف و واکاوی وضعیت انگیزش شغلی پرستاران ایران و سایر کشورها از طریق مرور سیستماتیک می‌باشد.

### روش بررسی

در این مطالعه، مرور سیستماتیک با هدف بررسی مطالعات مختلف و واکاوی وضعیت انگیزش شغلی پرستاران ایران و سایر کشورها انجام شد. کلید واژه‌های انگیزه، پرستار،

بی‌انگیزه و ناراضی از تمایل کمی برای ارائه خدمات بهداشتی با کیفیت برخوردار هستند و از بازگشت دوباره بیماران جهت دریافت مراقبت‌های بهداشتی استقبال چندانی نمی‌کنند (۵). به نقل از تودی (Toode)، جستجو و پرسشگری در رابطه با اهمیت انگیزش شغلی در پرستاران از سال ۱۹۷۰ توسط می‌یر و مک کلووسکی (Meir & McCloskey) هنگامی که آنها ماندگاری و ترک حرفه در پرستاران را بررسی می‌کردند آغاز شد (۵). با انجام مروری بر متون علمی و با اندک توجه به گفتار و اخبار جامعه پرستاری ایران و حتی برخی کشورهای دیگر متوجه چالش‌دار بودن مفهوم انگیزش در بین پرستاران شاغل می‌شویم. در مصاحبه‌ای که رئیس سازمان نظام پرستاری کشور با خبرگزاری دانشجو انجام داده بود وی با بیان اینکه دریافتی پرستاران با حجم کارشان تطابق ندارد، گفت: در هیچ کشوری فاصله حقوقی پزشکان و پرستاران بیش از ۴/۵ برابر نیست و حتی در برخی کشورها حقوق پرستاران از پزشک اورژانس بیشتر است، در حالی که در ایران این فاصله ۲۰۰ تا ۳۰۰ برابر است که این آزار دهنده و از بین برنده انگیزه این قشر می‌باشد (۶).

در مطالعه مروری که توسط کریستی تودی (Toode) و همکاران (۲۰۱۱) با هدف مرور و تعیین عوامل برانگیزاننده شغلی پرستاران کشورهای مختلف و با جستجو در پایگاههای مختلف داده‌ای از جمله PubMed، CINAHL، Psych، INFO و SocINDEX انجام شد. ۲۴ مقاله دارای شرایط ورود به مطالعه بودند. نتایج این مطالعه نشان داد که علی‌رغم عدم وجود تعریف شفاف و یک پارچه از مفهوم انگیزش شغلی، پنج عامل اصلی می‌تواند انگیزه شغلی پرستاران را تحت تأثیر قرار دهد: ۱. ویژگی‌های محیط کاری مثلاً ارتباطات بین گروهی، تیمی و حمایت‌های کاری، ۲. شرایط کاری از جمله ساعات کاری مناسب، ۳. ویژگی‌های فردی پرستاران مانند سطح تحصیلات و سن، ۴. اولویت‌ها و ارزش‌های فردی مانند علاقه ذاتی به کمک کردن به دیگران و ۵. حالات

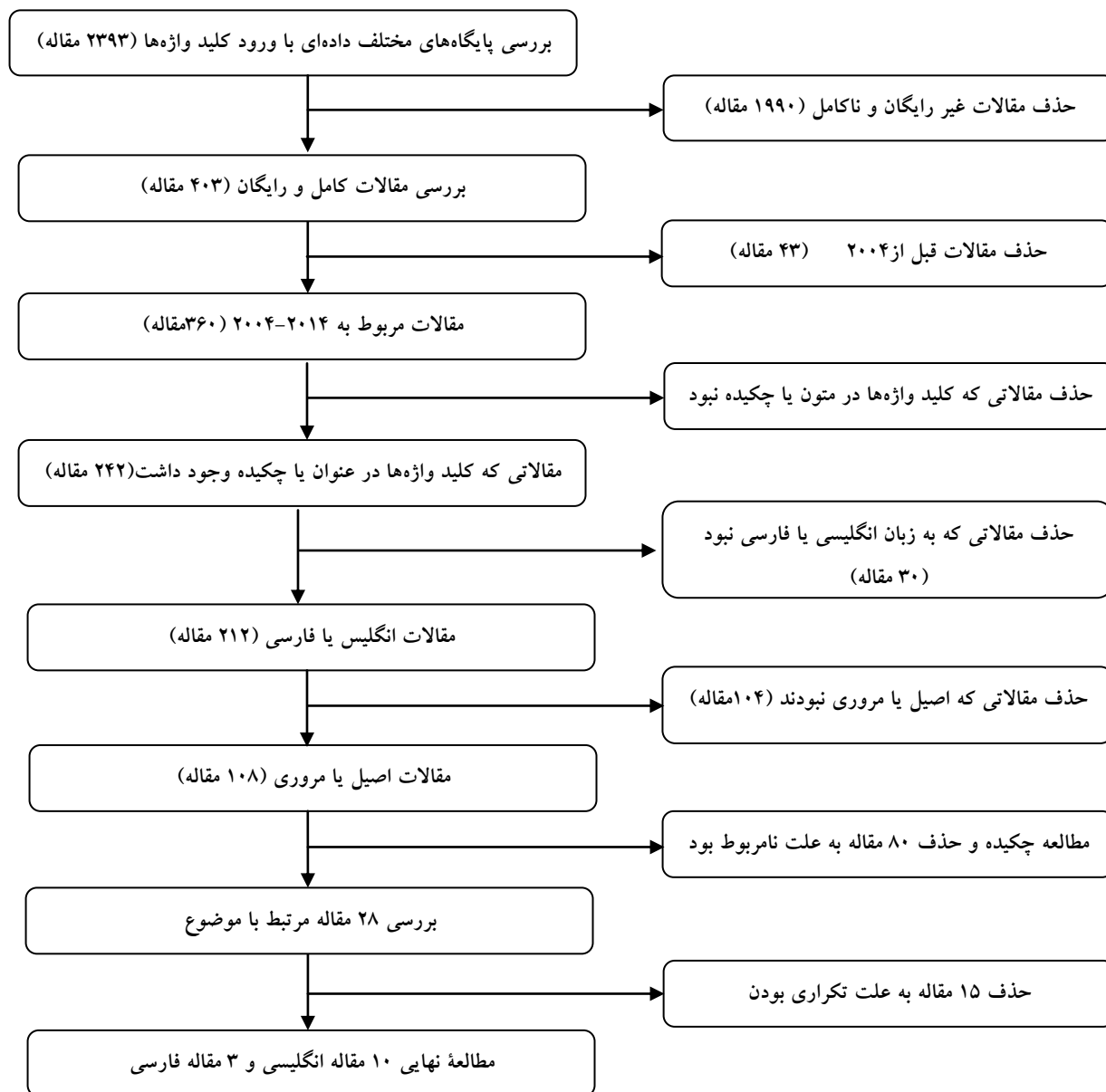
nursing AND work motivation, nurses work motivation در پایگاه‌های مختلف داده‌ای از جمله Pubmed, Ovid, Sciencedirect, Google scholar, SID مورد جستجو قرار گرفتند. تاریخ جستجو از ابتدای جوئن ۲۰۱۴ تا انتهای جولای ۲۰۱۴ بود. معیارهای ورود به بررسی و فیلترینگ شامل این موارد بود: مقالاتی که در بازه زمانی ۲۰۱۴-۲۰۰۴ چاپ شده بودند، به زبان انگلیسی یا فارسی نوشته شده بودند، مربوط به موضوع انگیزش شغلی پرستاران بودند، مقالات اصیل یا مروری بودند، فول تکست، رایگان و قابل دسترس داشتند و کلید واژه‌ها در Title/Abstract بودند.

کیفیت مطالعات از طریق بیانیه استروب (STROBE Statement) بررسی شد. برای بررسی کیفیت ارائه نتایج مطالعات مشاهده‌ای در اکتبر سال ۲۰۰۷ میلادی، ۱۰ محقق برجسته از ۶ کشور هلند، سوئیس، آلمان، انگلیس، دانمارک و آمریکا چک لیستی را ارائه کردند که حاوی ۲۲ موضوع کلی درباره قسمت‌های لازم مقالات برای گزارش بود. این بیانیه به نام استروب معروف شده است. در بیانیه استروب سه نوع اصلی مطالعات مشاهده‌ای مورد توجه قرار گرفته‌اند که عبارتند از: مطالعات کوهورت، مطالعات مورد شاهدهی و مطالعات مقطعی (۹). آیتم اول مربوط به موجز و مختصر بودن عنوان مقاله و مشخص بودن طرح مطالعه در آن است، آیتم دو و سه مربوط به بیان اهداف و مطالعات قبلی در مقدمه است، آیتم مربوط به روش کار، ۵ آیتم مربوط به نتایج، ۴ آیتم درباره بحث و نتیجه‌گیری و آیتم آخر مربوط به اشاره مؤلف به حامی یا حامیان مالی تحقیق می‌باشد که در تحقیق حاضر تمام ۲۲ آیتم موجود در چک لیست جهت سنجش کیفیت مطالعات، مورد بررسی قرار گرفتند.

#### یافته‌ها

در پایگاه داده‌ای Pubmed جستجو بدین صورت انجام شد: بعد از ورود به سایت اصلی در حالت Pubmed، در قسمت

جعبه جستجو کلید واژه‌های nursing AND work motivation نوشته شد. حاصل جستجو ۲۱۰۶ یافته بود که با استفاده از فیلترهای مختلف موجود در پایگاه داده‌ها و معیارهای ذکر شده به دقت‌تر کردن جستجو پرداخته شد؛ با استفاده از این گزینه‌ها تعداد مقالات به ۲۱ مورد رسید. برای اینکه مقالات مرتبط با موضوع مطالعه حاضر انتخاب شود، محقق به مطالعه چکیده هر یک از این ۲۱ مقاله پرداخته و نهایتاً ۳ مورد که مرتبط با انگیزش کاری پرستاران بود انتخاب گردید. در Google scholar از طریق جستجوی پیشرفته با کلید واژه nurses work motivation ۱۴ مقاله مرتبط یافت گردید. از ۱۴ مقاله ۶ مورد دارای متن کامل انگلیسی رایگان بود. یکبار دیگر با کلید واژه nursing work motivation نیز وارد شده و نتیجه جستجو ۴ مقاله بود که از این ۴ مورد فقط یک مقاله دارای متن کامل انگلیسی رایگان بود. در Science Direct در قسمت جستجوی پیشرفته و ژورنال‌ها با کلید واژه‌های Nursing و work motivation جستجو انجام شد که نتیجه آن ۳۷ مقاله بود. که بعد از بررسی چکیده مقالات، ۶ مورد مربوط به موضوع بود و انتخاب شد. در پایگاه داده‌های علمی (SID) در جستجوی پیشرفته با موضوع نشریه پزشکی با کلید واژه انگیزه پرستاری ۲۲۶ عنوان پیدا شد. متأسفانه امکان وارد کردن چندین کلید واژه بصورت همزمان در این پایگاه وجود نداشت و با تک تک کلمات جستجو انجام شد، نهایتاً ۳ مقاله که مرتبط با موضوع بود مورد بررسی قرار گرفت. در Ovid با کلید واژه nurses work motivation و بازه زمانی ۱۰ ساله، ۶ مقاله یافت شد که از آن تعداد ۲ مورد رایگان و دارای متن کامل بود. نهایتاً بعد از حذف موارد تکراری، ۱۰ مقاله انگلیسی و ۳ مقاله فارسی مورد بررسی قرار گرفتند. روند انتخاب مقالات در نمودار ۱ و نتایج تحقیق حاضر و چکیده مطالعات انجام گرفته درباره انگیزه شغلی پرستاران در جدول ۱ آورده شده است.



#### نمودار ۱: روند بررسی مطالعات انجام شده درباره انگیزه کاری پرستاران

به حرفه و توجه مسئولین به مشکلات و مسائل آن، تقدیر از زحمات پرستاران و ارتباط محترمانه با آنها، دیدگاه جامعه نسبت به حرفه و حمایت مدیران پرستاری از پرستاران بود (۴، ۱۷، ۱۸).

عوامل انگیزش شغلی پرستاران خارجی نیز شامل موارد زیر بود: میزان درآمد و پاداش‌های مادی، ساعت کاری مناسب و داشتن فرصت برای امور شخصی، علاقه به کمک به دیگران و

انگیزش شغلی پرستاران در اکثر مطالعات در سطح پایینی قرار داشت (۱۷-۱۰). در مطالعات انجام یافته طی ۱۰ سال اخیر در ایران با موضوع انگیزش و عوامل انگیزاننده پرستاران که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفت، نتایج نشان داد در رابطه با عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی پرستاران ایرانی، مهمترین فاکتورهای انگیزشی شامل حقوق، مزایا و پاداش کافی، تأمین نیازهای اولیه و آموزشی پرستاران، ارزش دادن

پرستاری، ارتباط مناسب با همکاران و مدیران، استقلال کاری و شرکت در تصمیم‌گیری‌ها، ارتقاء مهارت‌های حرفه‌ای و دسترسی به دوره‌های آموزشی، حمایت شدن از طرف مسئولان و ارزش دادن به حرفه پرستاری، شرایط کاری بدون تبعیض بخصوص در پرداخت‌ها و ترفیعات، احساس مفید بودن نسبت به بیماران، برخی ویژگی‌های فردی مانند سن و سطح تحصیلات، تخصصی شدن حرفه، امنیت کاری، ایمنی محیط کار، دستاوردها و پیشرفت‌های کاری (۱۶-۷۸،۱۰).

### جدول ۱: خلاصه مطالعات انجام شده درباره انگیزه شغلی پرستاران

| نویسنده(ها)، محل و سال انجام مطالعه                               | تعداد                                                                                   | نوع مطالعه و روش کار                                | عوامل مؤثر بر انگیزش پرستاران                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Kristi Toode, Pirkko Routasalo, Tarja Suominen<br>فنلاند (۲۰۱۱)   | ۲۴ مقاله                                                                                | مرور سیستماتیک                                      | ویژگی‌های محیط کاری، شرایط کاری، ویژگی‌های فردی پرستاران، اولویت‌ها و ارزش‌های فردی، حالات روانی پرستاران                                                                                                                                                                                                                                              |
| Yasushi Kudo, et al<br>ژاپن (۲۰۱۱)                                | ۵۱۶ کمک پرستار                                                                          | توصیفی - مقطعی<br>پرسشنامه رضایت شغلی و انگیزش کاری | داشتن وقت آزاد و کافی برای انجام امور شخصی، در نظر گرفته شدن کمک پرستاران به عنوان یک عضو مهم در کارها، احساس مفید بودن نسبت به بیماران، شرکت داده شدن در تصمیم‌گیری‌ها، ارتقای مهارت‌های شغلی                                                                                                                                                         |
| Zeki Yıldız, Sevgi Ayhan, Şenol Erdoğan<br>ترکیه (۲۰۰۹)           | ۹۳۶ پرستار                                                                              | توصیفی<br>پرسشنامه                                  | نتایج نشان داد که ۱۰ آیت می‌تواند جزء عوامل پیش‌بینی‌کننده ترک حرفه در پرستاران باشد: علاقه به پرستاری، هیچ انتخابی به غیر از پرستاری نداشتن، ساعات کاری، استقلال کاری، نگرانی در رابطه با از دست دادن شغل، داشتن فرصت جهت تمرین مهارت‌های حرفه‌ای، نوشتن کتاب یا مقاله، مهارت شغلی داشتن، حمایت شدن از طرف مسئولان رده بالا و ارتباط با دیگر همکاران. |
| Yasushi Kudo, et al<br>ژاپن (۲۰۱۰)                                | ۱۱۱۶ پرستار                                                                             | توصیفی<br>پرسشنامه                                  | تخصصی شدن کار پرستاری، ایمنی محیط کار، ارتباط با مدیران، تعادل بین زندگی و کار، ارتباط بین پرستاران، ارتباط با پزشکان و میزان درآمد. بین تعهد پرستاران نسبت به بیمار و احساس تعلق پرستار نسبت به بیمارستان با تخصصی شدن کار پرستاری ارتباط معنی‌داری وجود داشت.                                                                                        |
| ELENI GAKI NICK, KONTODIMOPOU OS, DIMITRIS NIAKAS<br>یونان (۲۰۱۳) | ۲۰۰ پرستار                                                                              | توصیفی<br>پرسشنامه<br>برانگیزاننده‌های شغلی         | دستاوردها و پیشرفت‌ها<br>بیشترین میانگین نمره مربوط به عامل انگیزشی "دستاوردها و پیشرفت‌های حرفه‌ای" بود. رضایت شغلی، سن و بخش کاری بطور معنی‌داری با فاکتورهای انگیزشی ارتباط داشتند.                                                                                                                                                                 |
| Nebiat Negussie<br>اتیوپی (۲۰۱۲)                                  | ۲۵۹ پرستار                                                                              | توصیفی - مقطعی<br>پرسشنامه                          | پاداش‌های مادی و میزان درآمد پرستاران<br>پرستاران فاقد انگیزه کاری بودند. ارتباط معنی‌داری بین انگیزه کاری و میزان پاداش دریافتی وجود داشت. همچنین تفاوت معنی‌داری بین انگیزش کاری پرستاران در سنین مختلف، سطح تحصیلات و تجارب کاری وجود داشت.                                                                                                         |
| Kristi Toode, et al<br>استونی (۲۰۱۴)                              | ۲۰۱ پرستار                                                                              | توصیفی - مقطعی<br>پرسشنامه الکترونیکی               | عوامل انگیزه داخلی، عوامل انگیزه خارجی<br>انگیزش داخلی و خارجی پرستاران مورد بررسی قرار گرفت. عوامل خارجی مثلاً پول به صورت متوسط و عوامل انگیزش داخلی (از کار خود لذت بردن) به مقدار زیاد بر پرستاران تأثیر داشتند.                                                                                                                                   |
| Nils Gunnar Songstad, et al<br>نارنیا (۲۰۱۱)                      | ۳۷ نفر از مدیران، پرستاران و کارکنان بالینی مراکز ارائه دهنده خدمات سلامت عمومی روستایی | کیفی با زمینه اتنوگرافیک<br>گروه متمرکز و مصاحبه    | شرایط کاری جزء عوامل اصلی انگیزش شغلی پرستاران و دیگر کادر بهداشتی بیان شد.<br>شرایط غیر منصفانه در: پرداخت‌ها، ترفیعات شغلی، دسترسی به دوره‌های آموزشی و عدم توجه به تجارب کاری جزء شرایط نامساعد کاری بوده و انگیزه شغلی مشارکت‌کنندگان را تحت تأثیر قرار می‌داد.                                                                                    |

|                                                                                                                                                                                                                                                        |                     |                                  |                                                                        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|----------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| توجه و ارزش نهادن به کارهای پرستاران، افزایش دستمزد، بهبود شرایط کاری، ایجاد دوره‌های تفریحی، برقراری بیمه‌های سلامت از دلایل اصلی ترک شغل و عدم بازگشت پرستاران به حرفه، نبود انگیزه‌هایی مانند عدم قدردانی از کارها و دستاوردهای پرستاران بود.       | توصیفی<br>پرسشنامه  | ۵۲ پرستار ترک کار کرده           | JOANNE C. LANGAN,<br>RITA A. TADYCH,<br>CHIA-CHAN KAO<br>(آمریکا ۲۰۰۷) |
| امنیت شغلی، درآمد خوب، استخدام دولتی عوامل فوق پرستاری را تبدیل به یک حرفه جذاب کرده است. با این حال، اکثر مشارکت کنندگان تمایلی به انجام پرستاری نداشتند ولی بخاطر مشکلات مالی و عدم وجود استخدام در رشته‌های دیگر، در پرستاری مشغول به فعالیت بودند. | کیفی<br>مصاحبه      | ۴۷ پرستار                        | Hollup Oddvar<br>موریتئوس (۲۰۱۲)                                       |
| افزایش حقوق و مزایا، تأمین نیازهای فردی (مسکن)، ترسیم جایگاه حرفه‌ای برای پرستاران در جامعه، توجه مسئولان ذیربط به پیشنهادات و مشکلات پرستاران، حمایت مدیران و سرپرستاران ۷۲ درصد نمونه‌ها تحت هیچ شرایطی مایل به بازگشت به کار نبودند.                | توصیفی<br>پرسشنامه  | ۵۲ نفر از پرستاران ترک خدمت کرده | عباس هوشمند، هادی سیف، علیرضا نیکبخت<br>نصرآبادی<br>تهران (۱۳۸۳)       |
| ارزشیابی‌هایی که اهداف واقعی و اصلی آنها بهبود عملکرد، تشخیص نیازهای آموزشی و دادن پاداش باشد نتایج انگیزشی مثبتی خواهند داشت. انگیزش اکثر پرستاران پایین بود. بین پیامد "بهبود عملکرد ارزشیابی" با انگیزش ارتباط مستقیمی وجود داشت.                   | همبستگی<br>پرسشنامه | ۱۲۰ پرستار                       | ترانه تقوی لاریجانی و همکاران<br>تهران (۱۳۸۵)                          |
| قدردانی از پرستاران، بها دادن به حرفه، ارتباط محترمانه با پرستاران "ماهیت کار" و "سرپرستی و نظارت" بیشترین عوامل انگیزشی پرستاران بودند.                                                                                                               | توصیفی<br>پرسشنامه  | ۱۰۰ پرستار                       | حسین محمودی و همکاران<br>سمنان (۱۳۸۶)                                  |

## بحث و نتیجه گیری

هدف مطالعه حاضر، بررسی و واکاوی وضعیت انگیزش شغلی پرستاران ایران و سایر کشورها از طریق مرور و نظام‌مند بود. در مقایسه پرستاران ایرانی با پرستاران دیگر کشورها عواملی همچون میزان درآمد حقوق و مزایا، حمایت مسئولین، توجه و ارزش دادن به حرفه و ارتباط با دیگر اعضای تیم درمانی جزو مشترکات دو گروه و عاملی مانند دیدگاه جامعه نسبت به پرستاری فقط در ایران جزو انگیزاننده‌های شغلی پرستاران ذکر شده بود. موردی که در بیشتر مطالعات خارجی به آن اشاره شده بود "شرایط کاری و بخصوص ساعات کاری مناسب" بود ولی در ایران بیشتر "حقوق زیاد" بعنوان عامل انگیزشی ذکر شده بود. با توجه به اهمیت مقوله شرایط کار و ساعت کاری، شاید علت عدم توجه پرستاران ایرانی به ساعات کاری کم و مناسب در این مطالعه به محدود بودن مقالات یافت شده برگردد. "تبعیض در پرداخت‌ها و احساس عدم عدالت در نظام پرداختی بین کادر بهداشتی درمانی"

موردی بود که در مطالعه سانگستاد (Songstad) و همکاران در کشور آفریقایی تانزانیا بعنوان عامل اصلی کاهنده انگیزش شغلی پرستاران ذکر شده بود، این عامل در ایران نیز جزء عوامل اصلی کاهنده انگیزه و افزایشنده ترک حرفه توسط پرستاران ذکر شده بود (۱۰)، در دیگر مطالعات که اکثراً مربوط به کشورهای توسعه یافته بود به این عامل اشاره‌ای نشده بود، شاید علت این امر، عدم وجود تبعیض بین پرستار و دیگر کادر بهداشتی درمانی به شکل واقعی در این کشورها است و یا تعداد مطالعات بررسی شده توسط محقق کم می‌باشد. در رابطه با انگیزه و عوامل مختلف مؤثر بر آن، نظریه و تئوری‌های مختلفی مطرح است. یکی از تئوری‌هایی که یافته فوق را می‌تواند پشتیبانی کند تئوری انگیزشی برابری است. در تئوری برابری آدامز (Adams' Equity Theory)، فرد داده‌های خود را که شامل سن، جنس، تحصیلات، تجربه، میزان تلاش و موقعیت اجتماعی است و ستاده‌های خود را که شامل دستمزد، مقام و رتبه سازمانی، پاداش و ترفیع و سایر

وسایل رفاهی است، درسازمان با داده‌ها و ستاده‌های دیگران مقایسه کرده و بر اساس قضاوت خود احساس برابری یا نابرابری می‌کند و از این طریق فرایند انگیزش وی شکل می‌گیرد. در این تئوری معیار عدالت چیزی است که شخص احساس می‌کند باید آنچه دیگران برای انجام همان کار دریافت می‌دارند، دریافت دارد (۱۹).

بر اساس نتایج مطالعه حاضر، بطور کلی می‌توان عوامل اصلی انگیزاننده شغلی پرستاران را که در ایران و سایر کشورهای مورد بررسی مشترک بودند، را این‌گونه بیان کرد: علاقه به فعالیت‌های درمانی و کمک به دیگران و داشتن حس بشر دوستی، تعاملات بین فردی مناسب و محترمانه، حقوق مزایا و پاداش کافی، ساعت کاری مناسب و داشتن فرصت برای انجام امور شخصی، استقلال کاری و شرکت در تصمیم‌گیری‌ها، حمایت مسئولین توجه و ارزش دادن به حرفه، دیدگاه جامعه نسبت به پرستاری و عدم تبعیض در شرایط کاری و پرداخت‌ها.

باتوجه به نتایج حاصل از مطالعه حاضر، جهت افزایش انگیزه شغلی پرستاران موارد زیر از طرف محقق پیشنهاد می‌شود: افزایش استقلال کاری پرستاران و به تبع آن اقتدار حرفه‌ای رشته، قرار گرفتن پرستاران شایسته در رده‌های مدیریتی بالا و شرکت آنها در تصمیم‌گیری‌ها، بهبود تعاملات بین فردی (پرستار- پرستار، پرستار- پزشک، پرستار- بیمار، پرستار-

دانشجو، پرستار- مربی، مربی- دانشجو و غیره) در دانشگاه و مراکز بهداشتی درمانی، افزایش درآمد و مزایای پرستاران و تناسب آن با سختی کار و حجم فعالیت پرستاران، رفع تبعیض بین گروه‌های بهداشتی درمانی (به‌خصوص در نظام پرداخت‌ها)، بهبود شرایط کاری (با جذب و مدیریت مناسب نیروی انسانی که باعث تعدیل ساعات کاری پرستاران می‌شود)، حمایت پرستاران از سوی مدیران (به‌خصوص در مسایل حقوقی)، توجه به مشکلات پرستاری و سعی در رفع آنها توسط مسئولین ذیربط، فراهم آوردن فرصت برای پرستاران جهت ادامه تحصیل و کسب دستاوردها و برگزاری دوره‌های بازآموزی برای پرستاران.

به نظر می‌رسد اگر مسائل فوق از طرف مسئولین و متولیان وزارت بهداشت مدنظر قرار گرفته و عملیاتی شوند می‌توان به بهبود دیدگاه جامعه نسبت به حرفه با ارزش و مقدس پرستاری و احساس نشاط و مفید بودن پرستاران عزیز امیدوار بود.

### تشکر و قدردانی

نویسنده بدین وسیله از تمام اساتیدی که در جمع‌آوری و سازماندهی مطالب یاری‌گر پژوهش گر بودند و همچنین از مسئولین دانشکده پرستاری و مامایی تبریز کمال تشکر و قدردانی را دارد.

### منابع

- 1-Afjeh AA. Leadership theories and organization behavior. 6<sup>th</sup>ed. Tehran: Samt pub; 2009:188-200. [In Persian]
- 2-Lambrou P, Kontodimopoulos N, Niakas D. Motivation and job satisfaction among medical and nursing staff in a Cyprus public general hospital. Hum Resour Health. 2010; 8(26): 1-9.
- 3-Mahmoudi H, Ebrahimian AA, Soleimani M, et al. The Study of Job Motivation Factors in Critical Care Nurses. J Behavioral Sci. 2007; 1(2): 171-78. [In Persian]
- 4-Taghavi T, Parsayekta Z, 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]

- 5-Toode K, Routasalo P, Suominen T. Work motivation of nurses: A literature review. *Int J Nurs Stud*. 2011; 48(2): 246–57.
- 6-Mirzabeigi M. The distance between salaries nurses and physicians is 200 to 300 times [cited jun 25 2013]. Available at: <http://snn.ir/detail/News/249099/134>. [In Persian]
- 7-Toode K, Routasalo P, Helminen M, Suominen T. Hospital nurses' work motivation. *Scand J Caring Sci*. 2015; 29(2). 248-57.
- 8-Kudo K, Kido S, Shahzad MT, Yoshimura E, Shibuya A, Aizawa Y. Work motivation for Japanese nursing assistants in small- to medium- sized hospitals .*Tohoku J Exp Med*. 2011; 225(4): 293-300.
- 9-Poorolajal J, Tajik P, Yazdizadeh B, et al. Quality Assessment of the Reporting of Cohort Studies before STROBE Statement. *Iran J Epidemiol*. 2009; 5(1) :17-26. [In Persian]
- 10-Songstad N G, Rekdal OB, Massay DA, Blystad A. Perceived unfairness in working conditions: The case of public health services in Tanzania. *BMC Health Serv Res*. 2011; 11(34): 1-15.
- 11-Yıldız Z, Ayhan S, Erdoğan Ş. The impact of nurses' motivation to work, job satisfaction, and sociodemographic characteristics on intention to quit their current job: An empirical study in Turkey. *Appl Nurs Res*. 2009; 22(2): 113–18.
- 12-Kudo K, Kido S, Shahzad MT, Shida K, Satoh T, Aizawa Y. Enhancing work motivation for Japanese female nurses in small to medium sized private hospitals by analyzing job satisfaction. *Tohoku J Exp Med*. 2010; 220: 237-45.
- 13-Gaki E, Kontodimopulous N, Niakas D. Investigating demographic, work-related and job satisfaction variables as predictors of motivation in Greek nurses. *J Nurs Manag*. 2013; 21(3): 483–90.
- 14-Negussie N. relationship between rewards and nurses' work motivation in addis ababa hospitals. *Ethiop J Health Sci*. 2012; 22(2): 107-12.
- 15-Miers M E, Rickaby C E, Pollard K C. Career choices in health care: Is nursing a special case? A content analysis of survey data. *Int J Nurs Stud*. 2007; 44(7): 1196–209.
- 16-Langan JC, Tadych RA, Kao CC. exploring incentives for RNs to return to practice: a partial solution to the nursing shortage. *J Prof Nurs*. 2007; 23(1): 13–20.
- 17-Hooshmand behabadi A, Sayf H, Nikbakht nasrabadi A. Survey of nurse burnout in a 10 years period. *Teb Tazkiyeh*. 2004; 13(4): 10-20. [In Persian]
- 18-Vali L, Ravangard R. Study of effective factors on nurses job motivation in Kerman University of Medical Sciences teaching hospitals. *j hosp*. 2009; 8(2): 24-29. [In Persian]
- 19-Salari H, Heidari AR. Management review. Tehran: Jameenegar pub; 2010: 135-42. [In Persian]



## ***Nurses Work Motivation: A Big Challenge for Health System; a Review article***

Valizadeh S<sup>1</sup>, Haririan H<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>PhD, Associate Professor of pediatric nursing, Dept. of Nursing, School of Nursing and Midwifery, Tabriz University of Medical Sciences, Tabriz, Iran

<sup>2</sup>PhD. Student, Dept. of Nursing, School of Nursing and Midwifery, Tabriz University of Medical Sciences, Tabriz, Iran

**\*Corresponding Author:** Dept. of Nursing, School of Nursing and Midwifery, Tabriz University of Medical Sciences, Tabriz, Iran

**Email:** houman.haririan@gmail.com

**Received:** 9 Jun 2014      **Accepted:** 2 Feb 2016

**Background and Objectives:** Motivation is an internal state that fosters human activities; and is associated with factors such as job satisfaction, quality of care and durability of nurses in their profession. The aim of this study was to review and describe work motivation among nurses around the world.

**Materials and Methods:** After searching the related keywords and removing the duplicates, we extracted data from three English and ten Persian articles. Quality of the articles was assessed using the STROBE Statement.

**Results:** Most of the articles had reported that nurses work motivation was low. The most important factors affecting nurses work motivation included altruism, appropriate and respectful interpersonal interactions, adequate wages, proper working hours and free time to do own things, high autonomy, authorities support and recognition of work experience, social reputation, and non discrimination in working conditions and payments.

**Conclusion:** It is suggested that the policymakers in nursing consider factors affecting the work motivation.

**Key words:** motivation, nurse, job satisfaction, Iran

**Please cite this article as follows:**

Valizadeh S, Haririan H. Nurses Work Motivation: A Big Challenge for Health System; a Review article. Preventive Care in Nursing and Midwifery Journal (PCNM); 2015-2016; 5(2): 56-64.