Explaining the concept, characteristics, events and consequences of career motivation in the field of nursing with Rogers' approach: A review study

Pegah Sharifian[1], Mahnaz Shoghi[2], Tayebeh Mirzazadeh[3], Elham Anisi[4*]

1. Ph.D Student, Pediatric Nursing Department, Nursing Care Research Center (NCRC), School of Nursing and Midwifery, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.
2. Associate Professor, Pediatric Nursing Department, Nursing Care Research Center (NCRC), School of Nursing and Midwifery, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.
3. Ph.D Student, Medical Surgical Nursing Department, Nursing Care Research Center (NCRC), School of Nursing and Midwifery, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.
4. Ph.D Student, Medical Surgical Nursing Department, Nursing Care Research Center (NCRC), School of Nursing and Midwifery, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

***Corresponding Author:** Elham Anisi, **Email:** Elhamanisi1370@gmail.com, **Tel:** 09308326564

Received: 23 December 2022 **Accepted:** 30 January 2023

Abstract

Background & Aim: The nature of nursing activities requires that people perform the assigned tasks with great job motivation and interest. The current study was designed with the aim of explaining the concept, characteristics, events and consequences of career motivation in the field of nursing with the Rogers approach.

Materials and Methods: In this study, Rogers' evolutionary approach was used and the keywords "Work Motivation", "Job motivation", "Career motivation" and "Nursing motivation" were used in the internal and external databases of PubMed, SCOPUS, Science. Direct, WILEY, SID and Iranmedex were searched. The analysis of the text of the articles was done by the method of thematic and inductive analysis. In this study, in the first stage, 1403 articles were searched without removing the overlap. By screening the title, abstract and removing overlap, 253 articles remained. A further 205 articles were excluded using guiding questions. Of the remaining 48 studies at this stage, 30 were in the non-nursing field and 18 were in the nursing field that were selected for analysis.

Results: Job characteristics of nurses include 8 characteristics (willingness to overcome career obstacles, internal potential to achieve the organization's goals, individual's willingness to strive towards goals, means of creating a positive and efficient work environment …) were identified. The incidents include 10 incidents (job independence and self-efficacy, valuing nurses' skills, effective work and team communication, nurses' participation in the decision-making process, continuous training to enrich the job …) were classified. Job outcomes included 8 outcomes (improving the quality of work of nurses, increasing the quality of patient care, increasing the level of health of individuals and society …).

Conclusion: Improving the work motivation of nurses can improve the quality of work, increase productivity, increase patient safety, increase the level of community health, good team spirit, team communication and more effective work, reduce job burnout, and lower the desire to leave the job.

Key words: Career Motivation, Nurse, ROGERS model

How to cite this article: Sharifian P, Shoghi M, Mirzazadeh T, Anisi E. Explaining the concept, characteristics, events and consequences of career motivation in the field of nursing with Rogers' approach: A review study. Scientific Journal of Nursing, Midwifery and Paramedical Faculty, 2023; Vol 8(3), winter, pp 13 – 30. https://sjnmp.muk.ac.ir/browse.php?a_code=A-10-367-1&sid=1&slc_lang=fa.

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-26]

تبیین مفهوم، ویژگی‌ها، پیشامدها و پیامدهای انگیزه شغلی در زمینه پرستاری با رویکرد راجرز: یک مطالعه مروری

پگاه شریفیان[1]، مهناز شوقی[2]، طیبه میرزازاده[3]، الهام انیسی*[4]

۱. دانشجوی دکتری، گروه پرستاری کودکان، مرکز تحقیقات مراقبت پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران
۲. دانشیار، گروه پرستاری کودکان، مرکز تحقیقات مراقبت پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران
۳. دانشجوی دکتری، گروه پرستاری داخلی جراحی، مرکز تحقیقات مراقبت پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران
۴. دانشجوی دکتری، گروه پرستاری داخلی جراحی، مرکز تحقیقات مراقبت پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران

***نویسنده مسئول:** الهام انیسی، **ایمیل:** Elhamanisi1370@gmail.com، **تلفن:** ۰۹۳۰۸۳۲۶۵۶۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۰/۰۲ **تاریخ پذیرش:** ۱۴۰۱/۱۱/۱۰

چکیده

زمینه و هدف: ماهیت فعالیت‌های پرستاری ایجاب می‌کند که افراد، با انگیزه شغلی و علاقه فراوان وظایف محوله را انجام دهند. مطالعه حاضر با هدف تبیین مفهوم، ویژگی‌ها، پیشامدها و پیامدهای انگیزه شغلی در زمینه پرستاری با رویکرد راجرز طراحی شد.

مواد و روش‌ها: در این مطالعه از رویکرد تکاملی راجرز استفاده و کلیدواژه‌های"انگیزه کاری"، "انگیزه شغلی"، "انگیزش حرفه‌ای" و "انگیزه پرستاری"در پایگاه داده خارجی و داخلی PubMed، SCOPUS، Science Direct، WILEY، SID و Iranmedex جستجو شد. تحلیل متن مقالات به روش تحلیل درون‌مایه‌ای و استقرایی انجام گرفت. در این مطالعه، در مرحله اول تعداد ۱۴۰۳ مقاله بدون حذف همپوشانی جستجو شد. با غربالگری عنوان، چکیده و حذف همپوشانی، ۲۵۳ مقاله باقی ماند. ۲۰۵ مقاله دیگر با استفاده از سؤالات راهنما حذف شد. از ۴۸ مطالعه باقی‌مانده در این مرحله، ۳۰ مورد در رشته غیر پرستاری و ۱۸ مورد در رشته پرستاری بود که برای تحلیل انتخاب شد.

یافته‌ها: ویژگی شغلی پرستاران شامل ۸ ویژگی (تمایل برای غلبه بر موانع شغلی، پتانسیل درونی جهت دستیابی به اهداف سازمان، تمایل فرد برای تلاش در جهت اهداف، ابزار خلق محیط کاری مثبت و کارآمد و ...) شناسایی شد. پیشامدها شامل ۱۰ پیشامد (استقلال و خودکارامدی شغلی، ارزشمند شمردن مهارت‌های پرستاران، ارتباط کاری و تیمی موثر، مشارکت پرستار در فرآیند تصمیم‌گیری، آموزش مداوم در جهت غنی کردن شغل و ...) طبقه‌بندی شد. پیامدهای شغلی نیز شامل ۸ پیامد (ارتقاء کیفیت کاری پرستاران، افزایش کیفیت مراقبت از مددجویان، افزایش سطح سلامت افراد و جامعه و ...) بود.

نتیجه‌گیری: ارتقاء انگیزه شغلی پرستاران می‌تواند باعث بهبود کیفیت کار، افزایش بهره وری، افزایش ایمنی بیمار، افزایش سطح سلامت جامعه، روحیه تیمی خوب، ارتباط تیمی و کاری مؤثرتر، کاهش فرسودگی شغلی و تمایل پایین تر به ترک شغل شود.

واژه‌های کلیدی: انگیزه شغلی، پرستار، مدل راجرز

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-26]

مقدمه

انگیزه، مفهومی چندبعدی و پیچیده می‌باشد و به عنوان «نیروی درون فرد که بر رفتار تأثیر می گذارد یا مستقیماً باعث رفتار خاص می شود» تعریف می‌شود (۱). در سازمان، انگیزه به عنوان محرک رفتار شغلی در نظر گرفته می‌شود که تلاش شخص را برای دستیابی به اهداف سازمان سازماندهی می‌کند (۲, ۳). افراد با انگیزه شغلی خوب، نگرش‌های مرتبط با شغل و رفتارهای فعال مرتبط با شغل مانند جستجو و پذیرش شغل، تصمیم به ماندن در یک سازمان خاص، تنظیم برنامه‌ریزی شغلی و تلاش برای دستیابی به اهداف شغلی را نشان می‌دهند (۴). در مقابل افراد با انگیزه شغلی پایین در سازمان، قادر به حفظ روابط اجتماعی مطلوب که به نفع سازمان و حرفه افراد است، نیستند (۵). از عوامل تأثیرگذار بر انگیزه شغلی افراد در سازمان می‌توان به عوامل انگیزشی مالی، روانی اجتماعی و سازمانی اشاره کرد که مدیران می‌توانند از آن‌ها برای ایجاد انگیزه در کارکنان خود استفاده کنند. عوامل مالی شامل دستمزد و سایر پاداش‌های مالی مانند حق بیمه، مزایای جانبی و مشارکت در سود است. عوامل روانی اجتماعی شامل راهبردهایی مانند قدردانی از کارمند، توانمندسازی او برای کار مستقل، حمایت از پیشرفت و موفقیت کارمند، احترام گذاشتن به شخصیت و زندگی شخصی و ایجاد احساس امنیت روانی در او است. عوامل مرتبط با سیاست‌های سازمانی نیز شامل اطمینان از مشارکت او در فعالیت‌های اجتماعی-فرهنگی، ارائه مشاوره به او و ایجاد محیط کاری جذاب است،تفویض اختیار، اطمینان از تعادل بین اختیار و مسئولیت، ایجاد محیط مدیریت دموکراتیک و اجازه دادن به کارکنان برای مشارکت در تصمیم‌گیری ها، ایجاد یک سیستم ارتباطی موثر است (۶). در این میان، پرستاران بزرگترین گروه حرفه‌ای در زمینه رفع نیازهای انسانی و مراقبت و درمان هستند که کیفیت مراقبت‌های بهداشتی ارائه‌شده بسیار به این گروه وابسته است. به همین خاطر، در حرفه پرستاری، ماهیت فعالیت‌های پرستاری ایجاب می‌کند که افراد، با علاقه فراوان وظایف خود را انجام دهند چرا که در صورت کاهش یا کمبود انگیزه در پرستاران سلامت افراد و جامعه تهدید می‌شود (۶). در واقع، انگیزه کاری پرستاران بر رفتار و عملکرد آنها تأثیر می‌گذارد و به همین خاطر ضروری است که مفهوم انگیزه کاری در پرستاری به وضوح تبیین و تعریف شود چرا که اینگونه درک شده است که پرستاران با انگیزه نسبت به پرستاران بی‌انگیزه تمایل بیشتری به مراقبت از بیماران خود، همکاری با همکاران خود، تمرکز بر اهداف و در نتیجه

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-26]

ارائه مراقبت‌های بهداشتی بهتری نسبت به پرستاران بدون انگیزه دارند (۷). در این راستا، Baljoon و همکاران (۲۰۱۸) در مطالعه خود دریافتند که انگیزه کاری پرستاران تحت تأثیر عوامل شخصی و سازمانی سن، جنسیت، سابقه کار، استقلال، سطح آموزشی و نقش‌های اداری قرار می‌گیرد. علاوه بر این، احساس توانمندی پرستاران، سطح درگیری کاری، حقوق و مزایا، سطح نظارت، شانس ارتقاء، پاداش‌های احتمالی، روابط حمایتی (همکاران)، سبک ارتباطی و ماهیت کار به عنوان عوامل تأثیرگذار شناسایی شدند (۳).

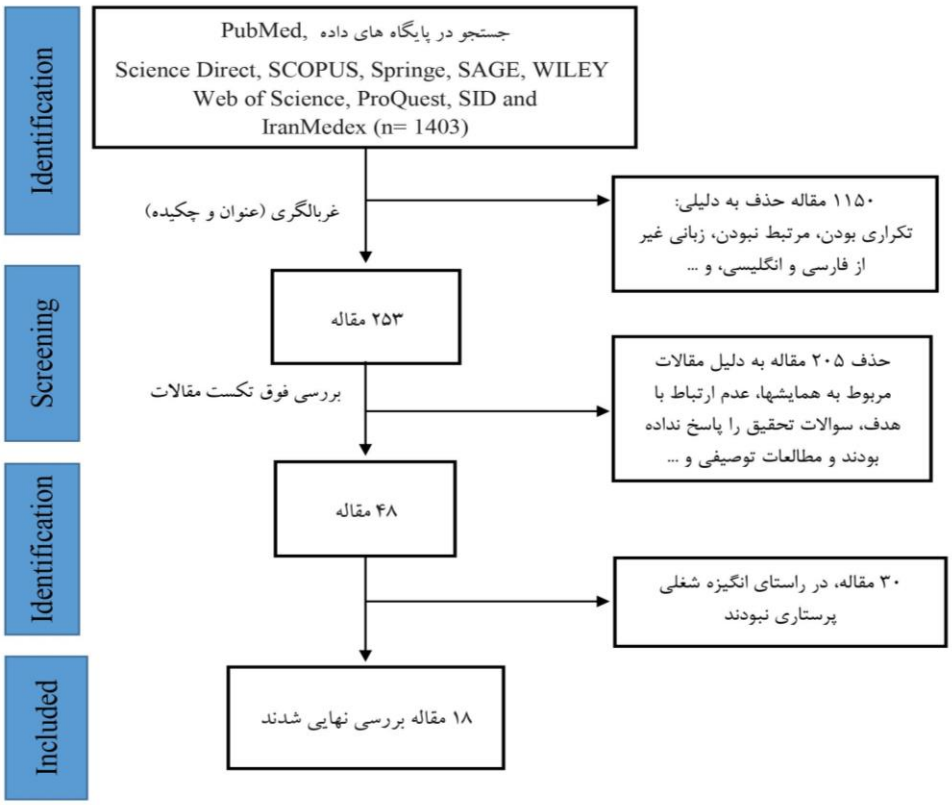
ازآنجایی‌که ماهیت حرفه پرستاری از لحاظ سبک کاری، حجم کاری، حیطه‌های کاری و نیز تاثیر پذیری از وضعیت فرهنگی و اجتماعی موجود در ایران با سایر کشورها متفاوت است (۸)، لذا ضروری است که مفهوم انگیزه کاری در پرستاری در ایران تبیین و به درستی درک شود چرا که مفهوم انگیزه شغلی در پرستاری دارای ابعادی گسترده، پیچیده و چندبعدی بوده که عوامل مختلفی بر آن تاثیر گذار می‌باشد و به همین خاطر لازم است ابعاد گوناگون این مفهوم موردبررسی قرار گیرد تا اجماع نظر درباره تعریف دقیق مفهوم انگیزه شغلی در پرستاری ایجاد شود که در این راستا، یکی از رویکردهای موردپذیرش برای تبیین و روشن سازی مفاهیم در حوزه پرستاری رویکرد راجرز است که رویکردی استقرایی بوده که از نظر آن مفاهیم به‌طور مداوم در حال تغییر و تحول هستند و بررسی جنبه زمینه‌ای مفاهیم باعث درک درستی از موقعیت مورداستفاده برای مفاهیم می‌شود (۹). لذا محققین بر آن شدند تا مطالعه حاضر را با هدف تبیین مفهوم، ویژگی‌ها، پیشامدها و پیامدهای انگیزه شغلی در زمینه پرستاری با رویکرد راجرز طراحی کنند.

مواد و روش‌ها

در این تحقیق از رویکرد تکاملی راجرز استفاده شد. روش تکاملی راجر یک رویکرد سیستماتیک و پویا است که تغییرات تکاملی و تفاوت‌های میان‌رشته‌ای در معنای مفهوم را ارزیابی می‌کند.این رویکرد شامل شش مرحله است که در واقع می‌تواند به صورت تکراری توسعه یابد: ۱- شناسایی مفهوم موردعلاقه، عبارات مرتبط، از جمله جانشین و اصطلاحات مرتبط (بخش مقدمه)، ۲- شناسایی و انتخاب قلمرو مناسب برای جمع‌آوری داده‌ها (بخش روش)، ۳- جمع‌آوری داده‌های مربوط به شناسایی ویژگی‌ها، مبانی متنی مفهوم، تنوع میان‌رشته‌ای، اجتماعی فرهنگی و زمانی (بخش روش)، ۴- تجزیه و تحلیل داده‌ها در مورد ویژگی‌های فوق (بخش نتایج)، ۵- شناسایی نمونه‌ای از مفهوم، در صورت لزوم و ۶- شناسایی مفاهیم، فرضیه‌ها و مفاهیم برای توسعه بیشتر مفهوم (بخش‌های بحث و نتیجه‌گیری) (۱۰, ۱۱). بنابراین فرایند مطالعه دارای ماهیت غیرخطی، چرخشی و انعطاف‌پذیر می‌باشد.

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-26]

بنابراین اولین قدم در رویکرد راجرز، شناسایی مفهوم علاقه و عبارات مرتبط است. در همین راستا و بر اساس مرور ادبیات، با استفاده از پایگاه اطلاعاتی MESH و نیز مطالعه متون قبلی، مفهوم انگیزه شغلی برای تجزیه و تحلیل انتخاب شد. مفاهیم مرتبط و اصطلاحات جایگزین قبل از مرحله تجزیه و تحلیل داده‌های نهایی با استفاده از جستجوی ادبیات شناسایی شدند. مفاهیم و کلیدواژه‌ها به زبان فارسی "انگیزه کاری"، "انگیزه شغلی"، "انگیزش حرفه‌ای" و "انگیزه پرستاری" و انگلیسی "Work Motivation"، "Job motivation"، "Career motivation" و "Nursing motivation" در پایگاه‌های اطلاعاتی بین‌المللی و فارسی از جمله PubMed، SCOPUS، Science Direct، Web of Science، WILEY، Springer، SAGE، ProQuest، SID و Iranmedex جستجو شدند. تعداد کل اسناد و به دست آوردن داده‌های اصلی در روش تحلیل مفهومی راجر مهم است از این رو، عبارات کلی تر "Nursing" و "Nurse" نیز جستجو شدند. معیارهای ورود به مطالعه عبارت بودند از: نوشتن مقاله به زبان انگلیسی یا فارسی، مرتبط بودن با تحقیقات انسانی (به استثنای تحقیقات حیوانی) و چاپ در مجلات با داوری.



نمودار شماره ۱: فلوچارت استراتژی سرچ و انتخاب مقالات

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-26]

در جستجوی اولیه، محقق اولیه (نویسنده اول)، تحت نظارت و مشاوره سایر اعضای تیم تحقیقاتی، در مرحله اول پایگاه‌های اطلاعاتی را جستجو کرد و ۱۴۰۳ مقاله بدون حذف همپوشانی پیدا شد. مطالعات تکراری به طور خودکار و با استفاده از نرم افزار EndNote حذف شدند. با غربالگری عنوان و چکیده، ۲۵۳ مقاله باقی ماند. در مرحله بعد، متن کامل مقالات توسط محقق اصلی بررسی و سایر اعضای تیم بررسی و تایید شد. ۲۰۵ مقاله دیگر با استفاده از سؤالات راهنما به دلایلی مانند عدم ارتباط با هدف مطالعه (از جمله مطالعات توصیفی) کنار گذاشته شد و ۴۸ مطالعه باقی ماند. از ۴۸ مطالعه باقی‌مانده در این مرحله، ۳۰ مورد در رشته غیر پرستاری و ۱۸ مورد در رشته پرستاری بود. بنابراین با توجه به هدف مطالعه، در نهایت ۱۸ مقاله از رشته پرستاری برای تحلیل نهایی انتخاب شدند. اسناد نهایی با استفاده از نرم افزار EndNote بر اساس سال انتشار مرتب شدند تا چگونگی تکامل مفهوم را بررسی کنند. در ابتدا هر مقاله چندین بار بررسی شد و کلمه به کلمه به عنوان واحد تحلیل خوانده شد. بر اساس سؤالات راهنما، واحدها و بخش‌های معنی مرتبط با ویژگی‌ها، سوابق و پیامدهای انگیزه شغلی شناسایی و کدگذاری شدند. سؤالاتی از قبیل ۱- انگیزه شغلی پرستاران چگونه تعریف می‌شود؟ (مقدمات)؛ ۲- چه عواملی با انگیزه شغلی پرستاران ارتباط دارد؟(ویژگی‌ها)؛ و ۳- نتایج و پیامدهای انگیزه شغلی پرستاران چیست؟ (پیامدها) پاسخ داده شد. تیم تحقیقاتی و نظارتی فرآیند کدگذاری و روش تجزیه و تحلیل را دوباره بررسی کردند و در مورد جزئیات به توافق رسیدند. پس از آن، کدهای مشابه در یک دسته تشکیل شد تا بر اساس تفاوت‌ها و شباهت‌ها، زیرمجموعه‌ها و دسته‌بندی ها تشکیل شود. در نهایت، یک تعریف جامع و عملیاتی بر اساس تفسیر صفات، مقدمات و پیامدها ارائه شد. همچنین، کاربرد عملی و توسعه بیشتر مفهوم، مقایسه بین‌رشته‌ای معنا، تغییر تکاملی مفهوم در طول زمان و مفاهیم مرتبط و اصطلاحات جایگزین شناسایی، خلاصه و مورد بحث قرار گرفت.

یافته‌ها

بعد از بررسی تمامی مرور و متون دارای معیارهای ورود به مطالعه، بررسی ویژگی‌ها، پیشامدها و پیامدهای انگیزه شغلی پرستاران، ویژگی‌های شغلی پرستاران در قالب ۸ ویژگی"تمایل برای غلبه بر موانع شغلی، پتانسیل درونی جهت دستیابی به اهداف سازمان، تمایل فرد برای تلاش در جهت اهداف، ابزار خلق محیط کاری مثبت و کارآمد، عامل شدت و تداوم تلاش فرد در جهت اهداف، فرایند رفتاری، عاطفی و شناختی، فشار روانی برای جهت‌دهی به رفتار شخص و نگرانی بزرگ و مداوم مدیران" شناسایی شد. پیشامدها شامل ۱۰ پیشامد"استقلال و خودکارامدی شغلی، ارزشمند شمردن مهارت‌های پرستاران، ارتباط کاری و تیمی موثر، مشارکت

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-26]

پرستار در فرآیند تصمیم‌گیری، آموزش مداوم در جهت غنی کردن شغل، احساس ارزشمندی اجتماعی پرستاران، کاهش عوامل موثر بر فرسودگی شغلی، افزایش سنوات خدمت، شایسته‌سالاری و رعایت عدالت، امنیت شغلی و مالی." طبقه‌بندی شد. پیامدهای شغلی پرستاران نیز شامل ۸ پیامد " ارتقاء کیفیت کاری پرستاران، افزایش کیفیت مراقبت از مددجویان، افزایش سطح سلامت افراد و جامعه، کاهش نرخ فرسودگی شغلی، افزایش دلبستگی کاری، افزایش تعهد کاری، بهزیستی روانشناختی پرستاران و ارتقاء ایمنی بیمار" بود (جدول شماره ۱). در نهایت، بر اساس یافته‌ها، مفهوم انگیزه شغلی، به صورت انگیزه درونی متأثر از عوامل درونی و بیرونی به منظور تغییر رفتار شخص در جهت ارتقاء کیفیت کار، انجام انتظارات شغلی و غلبه بر موانع شغلی باهدف کارآمدی در حرفه و دستیابی به اهداف سازمان تعیین شد.

جدول شماره ۱: ویژگی‌ها، پیشامدها و پیامدهای مفهوم انگیزه شغلی

ویژگی‌ها	پیشامدها	پیامدها
- تمایل برای غلبه بر موانع شغلی	- استقلال و خودکارامدی شغلی	- ارتقاء کیفیت کاری پرستاران
- پتانسیل درونی جهت دستیابی به اهداف سازمان	- ارزشمند شمردن مهارت‌های پرستاران	- افزایش کیفیت مراقبت از مددجویان
- تمایل فرد برای تلاش در جهت اهداف	- ارتباط کاری و تیمی موثر	- افزایش سطح سلامت افراد و جامعه
- ابزار خلق محیط کاری مثبت و کارآمد	- مشارکت پرستار در فرآیند تصمیم‌گیری	-کاهش نرخ فرسودگی شغلی
- عامل شدت و تداوم تلاش فرد در جهت اهداف	- آموزش مداوم جهت غنی کردن شغل	- افزایش دلبستگی کاری
- فرایند رفتاری، عاطفی و شناختی	- احساس ارزشمندی اجتماعی پرستاران	- افزایش تعهد کاری
- فشار روانی برای جهت‌دهی به رفتار شخص	- کاهش عوامل موثر بر فرسودگی شغلی	- بهزیستی روانشناختی پرستاران
- نگرانی بزرگ و مداوم مدیران	- افزایش سنوات خدمت	- ارتقاء ایمنی بیمار
	- شایسته سالاری و رعایت عدالت	
	- امنیت شغلی و مالی	

بررسی ویژگی‌های انگیزه شغلی

با تجزیه و تحلیل انتقادی، ۸ ویژگی"تمایل برای غلبه بر موانع شغلی، پتانسیل درونی جهت دستیابی به اهداف سازمان، تمایل فرد برای تلاش در جهت اهداف، ابزار خلق محیط کاری مثبت و کارآمد، عامل شدت و تداوم تلاش فرد در جهت اهداف، فرایند رفتاری، عاطفی و شناختی، فشار روانی برای جهت‌دهی به رفتار شخص و نگرانی بزرگ و مداوم مدیران" شناسایی شد (جدول شماره ۲).

جدول شماره ۲: تعریف ویژگی‌های مفهوم انگیزه شغلی

	تعریف ویژگی‌ها / ویژگی‌های فرعی
تمایل برای غلبه بر موانع شغلی	تمایل کارکنان برای غلبه بر موانع شغلی و سازگاری با وضعیت کاری در حال تغییر
پتانسیل درونی جهت دستیابی به اهداف سازمان	پتانسیل ناشی از عوامل بیرونی و درونی برای دستیابی به اهداف سازمان
تمایل فرد برای تلاش در جهت اهداف	انگیزه درونی برای دستیابی به اهداف سازمانی

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-26]

ابزار خلق محیط کاری مثبت و کارآمد	ابزار تحریک کارکنان جهت نیل به خلق محیط کاری مثبت و کارآمد
عامل شدت و تداوم تلاش فرد در جهت اهداف	انگیزه درونی جهت شدت و تداوم تلاش فرد در محیط کار
فرایند رفتاری، عاطفی و شناختی	فرایند رفتاری، عاطفی و شناختی برای انجام الزامات شغلی در راستای نیل به اهداف سازمان
فشار روانی برای جهت‌دهی به رفتار شخص	فشار روانی برای جهت‌دهی به رفتار شخص به منظور تلاش و پایداری در مقابل موانع شغلی
نگرانی بزرگ و مداوم مدیران	ارتقای انگیزه شغلی برای ارتقای کیفیت کار

تمایل برای غلبه بر موانع شغلی به صورت تمایل کارکنان برای غلبه بر موانع شغلی و سازگاری با وضعیت یا وضعیت کاری در حال تغییر تعریف می‌شود. در واقع، این تمایل درونی با مجموعه‌ای از عوامل شخصیتی، نیازها و علاقه مندی ها که بسیار وابسته به زمینه شغلی هستند توصیف می‌شود (۱۲). **پتانسیل درونی جهت دستیابی به اهداف سازمان** همان انگیزه شغلی پتانسیل و نیروهای درونی و/یا بیرونی برای دستیابی به اهداف سازمان است. از نظر پرستاران انگیزه صرفاً به پاداش‌های اقتصادی مربوط نمی‌شوند و می‌تواند به صورت ذاتی دیده شود و می‌تواند منجر به خودشکوفایی شوند (۱۳). **تمایل فرد برای تلاش در جهت اهداف**: از نظر اکثریت پرستاران انگیزه به عنوان انگیزاننده و محرک درک شد. دریافت تشویق و تایید پرستاران و مشوق‌های مالی توصیفات اصلی پرستاران به انگیزه بود. افزایش عملکرد کاری، رضایت شغلی، روحیه تیمی خوب، رضایت بیمار و دلبستگی شغلی از اثرات گزارش‌شده از انگیزش پرستاران بود (۱۴). **ابزار خلق محیط کاری مثبت و کارآمد** در برخی از بیمارستان‌های ایران باعث انگیزش شغلی پرستاران ایران در حد متوسط رو به بالا شده است؛ بنابراین، سیاست‌گذاران و مدیران نظام سلامت باید اقدامات جدی به منظور افزایش انگیزش پرستاران در بیمارستان‌ها بکار گیرند (۱۵). **عامل شدت و تداوم تلاش فرد در جهت اهداف** از اهمیت نقش میانجی انگیزه خودمختار در رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و استقلال شغلی و نتایج کار پشتیبانی می‌کند (۱۶). **فرایند رفتاری، عاطفی و شناختی** همان عوامل فردی و بیرونی هستند که در تسهیل انگیزش بیرونی پرستاران شاغل در بیمارستان‌ها نقش دارند و ضروری است مدیران و مسئولان در برنامه‌ریزی‌ها و تصمیم‌گیری ها این عوامل را در نظر بگیرند و اقدامات لازم را انجام دهند (۱۷). **فشار روانی برای جهت‌دهی به رفتار شخص** یعنی بین فشار شغلی و انگیزه شغلی رابطه منفی وجود دارد و لازمه داشتن انگیزه در پرستاران، کاهش فشار شغلی است و ارتقاء و بهبود کیفیت کار بالین در گرو انجام کار تیمی است که با توجه و

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-26]

برنامه‌ریزی روی افزایش انگیزش شغلی و کاهش عوامل ایجاد فشار شغلی تسهیل می‌شود (۱۸). **نگرانی بزرگ و مداوم مدیران** بدین علت بوده که پرستاران خود شغل، استقلال، ارتباط خوب با همکاران و پتانسیل آموزش حرفه‌ای، یادگیری و توسعه را به عنوان عوامل انگیزشی داخلی اصلی مرتبط با کار خود شناسایی کردند. در خصوص انگیزه بیرونی عوامل شناسایی شده امنیت شغلی، حقوق و پاداش و تعامل با مدیریت بود. همه شرکت‌کنندگان موافق بودند که دستمزد قوی‌ترین عوامل انگیزشی است (۱۹).

پیشامدها

استقلال و خودکارامدی شغلی یعنی نیاز به موفقیت و خودکارآمدی همچنین حمایت سازمان و سرپرست در افزایش انگیزش شغلی پرستاران جهت خودتوسعه ای مؤثر می باشند (۱۲). **ارزشمند شمردن مهارت‌های پرستاران** یعنی افزایش استقلال کاری پرستاران و به تبع آن اقتدار حرفه‌ای رشته، قرار گرفتن پرستاران شایسته در رده‌های مدیریتی بالا و شرکت آن‌ها در تصمیم‌گیری ها، بهبود تعاملات بین فردی (۸). **ارتباط کاری و تیمی موثر** یعنی بهبود تعاملات بین فردی(پرستار- پرستار، پرستار- پزشک، پرستار- بیمار، پرستار- دانشجو، پرستار- مربی، مربی- دانشجو و غیره) در دانشگاه و مراکز بهداشتی درمانی (۸). **مشارکت پرستار در فرآیند تصمیم‌گیری** یعنی مشارکت در فرآیند تصمیم‌گیری، بهبود شرایط کاری، بهبود فرآیند ارتباطات در سازمان، فراهم‌سازی محیط‌های کاری توأم با حمایت می‌تواند زمینه را برای افزایش انگیزش شغلی پرستاران فراهم آورد (۱۵). **آموزش مداوم جهت غنی کردن شغل** یعنی عواملی مانند مدت زمان خدمت، موقعیت کارکنان و آموزش حرفه‌ای می‌تواند منجر به افزیش انگیزش شغلی پرستاران شود (۲۰). **احساس ارزشمندی اجتماعی پرستاران** یعنی حمایت مسئولین، توجه و ارزش دادن به حرفه و دیدگاه جامعه نسبت به پرستاری انگیزاننده‌های شغلی پرستاران هستند (۸). **کاهش عوامل موثر بر فرسودگی شغلی** یعنی انگیزه شغلی پرستاران بر کیفیت خدمات و نرخ فرسودگی شغلی آن‌ها تاثیرگذار است (۲۱). **افزایش سنوات خدمت** یعنی عواملی مانند افزایش سن و مدت زمان خدمت می‌تواند منجر به افزایش انگیزش شغلی پرستاران شود (۲۰). **شایسته‌سالاری و رعایت عدالت** یعنی انگیزه شغلی در رهبران پرستاری تحت تأثیر حمایت، ارتباط، خودمختاری و شایستگی است (۲۲). **امنیت شغلی و مالی** بدین معناست که امنیت شغلی، مسئولیت نقش و خودکارآمدی از عوامل موثر بر افزایش انگیزه شغلی در پرستاران است (۲۳).

پیامدها

ارتقاء کیفیت کاری پرستاران یعنی انگیزش شغلی سبب بهبود کارائی پرستاران و افزایش کیفیت مراقبت از مددجویان

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-26]

و در نهایت می‌تواند به افزایش سطح سلامت افراد و جامعه منجر گردد (۲۴). **افزایش کیفیت مراقبت از مددجویان** یعنی انگیزش شغلی سبب بهبود کارائی پرستاران و افزایش کیفیت مراقبت از مددجویان و در نهایت می‌تواند به افزایش سطح سلامت افراد و جامعه منجر گردد (۲۴). **افزایش سطح سلامت افراد و جامعه** یعنی انگیزش شغلی سبب بهبود کارائی پرستاران و افزایش کیفیت مراقبت از مددجویان و در نهایت می‌تواند به افزایش سطح سلامت افراد و جامعه منجر گردد (۲۴). **کاهش نرخ فرسودگی شغلی** یعنی انگیزه شغلی پرستاران بر کیفیت خدمات و نرخ فرسودگی شغلی آن‌ها تاثیرگذار است (۲۱). **افزایش دلبستگی کاری** یعنی انگیزه شغلی قوی به‌طور مثبت بر بهزیستی روانشناختی، رضایت شغلی و دلبستگی کاری تأثیر گذاشته و قصد ترک از شغل را کاهش می‌دهد (۱۶). **افزایش تعهد کاری** یعنی انگیزه شغلی پرستاران بر رضایت شغلی و تعهد کاری آن‌ها تأثیر می‌گذارد و کیفیت مراقبت آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد (۲۵). **بهزیستی روانشناختی پرستاران** یعنی انگیزه شغلی قوی به‌طور مثبت بر بهزیستی روانشناختی، رضایت شغلی و دلبستگی کاری تأثیر گذاشته و قصد ترک از شغل را کاهش می‌دهد (۱۶). **ارتقاء ایمنی بیمار** یعنی انگیزه شغلی به طور مستقیم به بهبود ایمنی بیمار و ارتقا عملکرد پرستاری کمک می‌کند (۲۰).

بحث

مطالعه حاضر با هدف تبیین مفهوم، ویژگی‌ها، پیشامدها و پیامدهای انگیزه شغلی در زمینه پرستاری با رویکرد راجرز طراحی شد. مطالعه حاضر بیانگر آن است که مفهوم انگیزه شغلی یک مفهوم برآیندی است. بر اساس یافته‌ها، مفهوم انگیزه شغلی، به صورت انگیزه درونی متأثر از عوامل درونی و بیرونی به منظور تغییر رفتار شخص در جهت ارتقاء کیفیت کار، انجام انتظارات شغلی و غلبه بر موانع شغلی با هدف کارآمدی در حرفه و دستیابی به اهداف سازمان تعیین شد. در این راستا، حسینی و همکاران در مطالعه خود دریافتند که انگیزش شغلی به صورت یک فشار روانی در درون شخص باعث جهت‌دهی به رفتار شخص در سازمان می‌شود و سطح تلاش و پایداری او در مقابل موانع را مشخص می‌کند (۱۸). از نظر چوبداری و همکاران، انگیزش شغلی فرایندی رفتاری، عاطفی و شناختی است که کارکنان را برای انجام الزامات کاری در راستای نیل به اهداف سازمان ترغیب می‌کند (۱۷). Galletta و همکاران (۲۰۱۶) نیز در تعریف خود از انگیزه شغلی بیان می‌دارند که انگیزه شغلی یک نیروی محرکه است که جهت، شدت و تداوم تلاش فرد را در محیط کار تعیین می‌کند (۱۶). Gaki و همکاران (۲۰۱۳) نیز بیان می دارند که انگیزه شغلی پتانسیل و نیروهای درونی و یا بیرونی برای دستیابی به اهداف سازمان است (۱۳). Deressa و همکاران

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-26]

(۲۰۱۹) نیز در تعریف خود از انگیزه شغلی بیان می‌دارند که انگیزه در زمینه کاری به عنوان میزان تمایل فرد برای انجام و حفظ تلاش در جهت اهداف سازمانی بیان می‌شود (۱۴). در تمام تعاریف فوق از یک نیروی درونی خودکار برای انجام وظایف محوله صحبت می‌شود که در تبیین نهایی مفهوم انگیزش در این مطالعه بدان اشاره شد و تمام مطالعات فوق به شکل یکپارچه بیان می‌دارند که عوامل درونی و بیرونی بر این نیرو یا تمایل درونی تاثیرگذار هستند که برای افزایش این نیروی درونی لازم است که این عوامل به درستی کنترل و بکارگیری شوند و اهمیت این مهم تا جایی است که Zeng و همکاران (۲۰۲۲) در مطالعه خود بیان می‌دارند که انگیزه شغلی یک شخص را می‌توان به انگیزه‌های درونی و بیرونی طبقه‌بندی کرد (۲۵). Breed و همکاران (۲۰۲۰) نیز در مطالعه خود بیان می‌دارند که ماهیت انگیزه شغلی در رهبران پرستاری با توجه به عامل پدیدآورنده (مربوط به انگیزه درونی و بیرونی) متفاوت است (۲۲).

در خصوص غلبه بر موانع شغلی با هدف کارآمدی در حرفه و دستیابی به اهداف سازمان، Baljoon و همکاران (۲۰۱۸) عنوان می‌دارند که انگیزه کاری پرستاران اغلب تحت تأثیر عوامل فردی و سازمانی متعددی است که در تأثیرگذاری بر سطح انگیزه کاری پرستاران بسیار مهم هستند (۳). اصفهانی و همکاران در مطالعه خود بیان می‌دارند که اقداماتی که در سالیان اخیر تحت عناوینی نظیر استراتژیهای مختلف طرح تحول نظام سلامت، بهبود کیفیت، اعتباربخشی، برنامه ریزی استراتژیک و ... صورت گرفته تا حدودی در میزان انگیزش کاری پرستاران مؤثر بوده است و احتمالاً منجر به افزایش استقلال و میزان مسئولیت‌پذیری پرستاران شده است (۱۵). نتایج Galletta و همکاران (۲۰۱۶) نیز از اهمیت نقش میانجی انگیزه خودمختار شغلی در رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و استقلال شغلی و نتایج کار پشتیبانی می کند (۱۶). Halldorsdottir و همکاران (۲۰۱۸) نیز بیان می‌دارند که مدیران پرستاری باید مشاوره با کارکنان را افزایش دهند و اطمینان حاصل کنند که پرستاران استقلال، خودمختاری، فرصت‌های آموزش حرفه‌ای و همچنین قدردانی از کار را به خوبی انجام می‌دهند (۱۹). Ahlstedt و همکاران (۲۰۲۰) بیان می‌دارند که امکان بحث در مورد چالش‌های مربوط به کار با همکاران، داشتن گفتگوی پرستاران با پزشکان، فرصت یادگیری و پیشرفت در کار و خودمختاری از عوامل تاثیرگذار بر انگیزه شغلی است (۲۶). بنابراین برای ارتقاء سطح انگیزه شغلی و غنای شغل، لازم است که عوامل درونی و بیرونی موثر بر انگیزه شغلی شناسایی و به درستی کنترل شوند.

از سوی دیگر، به منظور تغییر رفتار شخص در جهت ارتقاء کیفیت کار، زمانی که انگیزه شغلی افزایش یابد، غنای کار تا حدود زیادی افزایش پیدا می‌کند به نحوی که درسا و

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-26]

همکاران در مطالعه خود بیان می‌دارند که افزایش عملکرد کاری، رضایت شغلی، روحیه تیمی خوب، رضایت بیمار و دلبستگی شغلی از اثرات گزارش شده انگیزه شغلی پرستاران است (۱۴). Zeng نیز همراستا با درسا در خصوص تاثیر مثبت انگیزه شغلی بر وضعیت کاری بیان می‌دارد که انگیزه شغلی پرستاران بر رضایت شغلی و تعهد کاری آنها تأثیر می‌گذارد و کیفیت مراقبت آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد (۲۵). یکی دیگر از اثرات ارتقاء انگیزش شغلی پرستاران کاهش فرسودگی شغلی و کاهش میزان ترک شغل است و در این راستا نتایج مطالعه گالتا و همکاران نشان داد که انگیزه شغلی قوی به‌طور مثبت بر بهزیستی روانشناختی، رضایت شغلی و دلبستگی کاری تأثیر گذاشته و قصد ترک از شغل را کاهش می‌دهد (۱۶). Hoonakker و همکاران (۲۰۱۳) نیز بیان می‌دارند که انگیزه شغلی پیش‌بینی‌کننده مهم ترک خدمت و رفاه پرستار است (۲۷). مطالعاتی نیز نشان داده‌اند که انگیزه شغلی بالا می‌تواند به ایمنی بیمار و کیفیت مراقبت‌ها بینجامد. در این راستا نتایج مطالعه تودی و همکاران نشان داد که انگیزه شغلی به طور مستقیم به بهبود ایمنی بیمار و ارتقا عملکرد پرستاری کمک می‌کند (۲۰). شالچی و همکاران نیز بیان می‌دارند که افزایش انگیزش شغلی پرستاران منجر به بالا رفتن کیفیت مراقبت‌های پرستاری می‌شود (۲۸). نتایج Corder و همکاران (۲۰۱۷) همراستا با این یافته، بیان دارند که بهبود انگیزه شغلی پرستاران می‌تواند بر کیفیت کلی مراقبت از بیمار تأثیر بگذارد (۲۹).

در خصوص تمایل برای غلبه بر موانع شغلی، بالجون و همکاران در مطالعه خود عنوان می‌دارند که انگیزه کاری پرستاران اغلب تحت تأثیر عوامل فردی و سازمانی متعددی است که در تأثیرگذاری بر سطح انگیزه کاری پرستاران بسیار مهم هستند (۳). این بدان معناست که پرستاران با انگیزه تمایل بیشتری برای رفع موانع شغلی در محل کاردارند و با فرسودگی شغلی کمتری مواجه می‌شوند و در این راستا، میلر در مطالعه خود بیان می‌دارد که تأثیر فرسودگی شغلی بر عملکرد کاری و رضایت شغلی در پرستاری به خوبی شناخته شده است. فرسودگی شغلی بر رضایت شغلی، حفظ و احساس انسجام اخلاقی پرستاران تأثیر می‌گذارد و همچنین با پیامدهای منفی بیماران مرتبط است(۳۰). در همین رابطه، Shalchi و همکاران (۲۰۲۱) نیز بیان می‌دارند که افزایش انگیزش شغلی پرستاران منجر به بالا رفتن کیفیت مراقبت‌های پرستاری می‌شود (۲۸). به همین خاطر لازم است که انگیزه شغلی در پرستاری ارتقاء یابد تا پرستاران تمایل بیشتری برای غلبه بر موانع شغلی داشته باشند و در همین راستا، استالپرز و همکاران در مطالعه خود بیان می‌دارند که شواهدی مبنی بر ارتباط بین محیط کار و پیامدهای بیمار حساس به پرستار وجود دارد و لازم است که موانع شغلی پرستاران مرتفع شود(۳۱).

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-26]

پتانسیل درونی جهت دستیابی به اهداف سازمان یکی دیگر از مفاهیم به‌دست‌آمده بود که در خصوص این مفهوم، Gaki و همکاران (۲۰۱۳) بیان می‌دارند که انگیزه شغلی پتانسیل و نیروهای درونی و یا بیرونی برای دستیابی به اهداف سازمان است(۱۳). Galletta و همکاران (۲۰۱۶) نیز بیان می‌دارند که انگیزه شغلی یک نیروی محرکه است که جهت، شدت و تداوم تلاش فرد را در محیط کار در جهت دسترسی به اهداف تعیین می‌کند (۱۶). Hoonakker و همکاران (۲۰۱۳) نیز بیان می‌دارند که انگیزه شغلی پتانسیل درونی و پیش‌بینی‌کننده مهم ترک خدمت و رفاه پرستار است (۲۷). کاونتری و همکاران نیز در مطالعه خود بیان می‌دارند که پتانسیل درونی و پیامدهای شغلی بر شایستگی عمل، ارائه مراقبت ایمن و باکیفیت از بیمار، حفظ وضعیت حرفه‌ای گری، رضایت شغلی، استخدام و ماندگاری پرستاران تأثیر می‌گذارد(۳۲).

به جهت تمایل فرد برای تلاش در جهت اهداف، Zeng (۲۰۲۲) در خصوص تاثیر مثبت انگیزه شغلی بر وضعیت کاری پرستاران بیان می‌دارد که انگیزه شغلی پرستاران بر رضایت شغلی و تعهد کاری پرستاران تأثیر می‌گذارد و کیفیت مراقبت آنها را تحت تأثیر قرار می دهدو هرچه فرد انگیزه بیشتری داشته باشد تلاش بیشتری در جهت اهداف از خود نشان می‌دهد (۲۵). در همین راستا، کاونتری و همکاران در مطالعه خود بیان می‌دارند که مسائل مربوط به فرهنگ، رهبری و حجم کار بر انگیزه و توان پرستاران برای تلاش در جهت اهداف و حضور در توسعه حرفه ای مستمر تأثیر می‌گذارد(۳۲). وان و همکاران نیز در مطالعه خود بیان می‌دارند که استراتژی‌های تئوری محور برای بهبود محیط کار، ارتقای ویژگی‌های شغلی و ارتقای مشارکت شغلی برای رسیدگی به حفظ انگیزه در جهت رسیدن به اهداف، کمبود پرستار و قصد ترک شغل بالا در میان پرستاران با تجربه مورد نیاز است(۳۳).

کوپانیت سانتو و همکاران در خصوص ابزار خلق محیط کاری مثبت و کارآمد در مطالعه خود بیان می‌دارند که یک محیط کار خوب یک عامل تعیین‌کننده برای کیفیت مراقبت بالا است و درعین‌حال با نتایج بهبودیافته برای پرستاران ارتباط دارد(۳۴). وی و همکاران نیز در مطالعه خود دریافتند که ارتقای توانمندسازی پرستاران، مشارکت و روابط بین فردی در محل کار برای دستیابی به یک محیط کار سالم و مراقبت با کیفیت از بیمار ضروری است. محیط‌های کاری سالم‌تر منجر به رضایت بیشتر پرستاران می‌شود که منجر به عملکرد شغلی بهتر و کیفیت بالاتر مراقبت از بیمار می‌شود، که متعاقباً باعث بهبود دوام مالی سازمان‌های بهداشتی می‌شود. ایجاد یک محیط کار سالم یک تلاش مستمر است(۳۵).Zeng (۲۰۲۲) در خصوص تاثیر مثبت انگیزه شغلی بر وضعیت کاری بیان می‌دارد که انگیزه شغلی پرستاران بر رضایت شغلی و تعهد

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-26]

کاری آن‌ها تأثیر می‌گذارد (۲۵). همچنین، نانت سوپاوانت و همکاران در مطالعه خود بیان می‌دارند که محیط کار پرستار یک ویژگی مهم است که به حفظ پرستار در بیمارستان‌های دانشگاهی کمک می‌کند(۳۶).

در راستای عامل شدت و تداوم تلاش فرد در جهت اهداف، Deressaو همکاران (۲۰۱۹) در تعریف خود از انگیزه شغلی بیان می‌دارند که انگیزه در زمینه کاری به عنوان میزان تمایل فرد برای انجام و حفظ تلاش در جهت اهداف سازمانی بیان می‌شود (۱۴). در این زمینه، کاونتری و همکاران در مطالعه خود بیان می‌دارند که مسائل مربوط به فرهنگ، رهبری و حجم کار بر انگیزه و توان پرستاران برای تلاش در جهت اهداف و حضور در توسعه حرفه‌ای مستمر تأثیر می‌گذارد(۳۲). Ahlstedt و همکاران (۲۰۲۰) بیان می‌دارند که امکان بحث در مورد چالش‌های مربوط به کار با همکاران، داشتن گفتگوی پرستاران با پزشکان، فرصت یادگیری و پیشرفت در کار و خودمختاری از عوامل تاثیرگذار بر انگیزه شغلی است (۲۶).

به لحاظ فرایند رفتاری، عاطفی و شناختی، چوبداری و همکاران بیان می‌دارند که انگیزش شغلی فرایندی رفتاری، عاطفی و شناختی است که کارکنان را برای انجام الزامات کاری در راستای نیل به اهداف سازمان ترغیب می‌کند(۱۷). همچنین کامینگز و همکاران در مطالعه خود بیان می‌دارد که شیوه‌های رهبری رابطه‌ای باید توسط افراد و سازمان‌ها تشویق و حمایت شوند تا رضایت شغلی پرستاری، حفظ، عوامل محیط کار و بهره‌وری فردی را در محیط‌های مراقبت‌های بهداشتی افزایش دهند(۳۷). Breed و همکاران (۲۰۲۰) نیز در مطالعه خود بیان می‌دارند که ماهیت انگیزه شغلی در رهبران پرستاری با توجه به عامل پدیدآورنده (مربوط به انگیزه درونی و بیرونی) متفاوت است (۲۲).

در خصوص فشار روانی برای جهت‌دهی به رفتار شخص کاونتری و همکاران در مطالعه خود بیان می‌دارند که مسائل مربوط به فرهنگ، رهبری و حجم کار بر انگیزه و توان پرستاران برای تلاش در جهت اهداف و حضور در توسعه حرفه‌ای مستمر تأثیر می‌گذارد(۳۲). وان و همکاران نیز در مطالعه خود بیان می‌دارند که استراتژی‌های تئوری محور برای بهبود محیط کار، ارتقای ویژگی‌های شغلی و ارتقای مشارکت شغلی برای رسیدگی به حفظ انگیزه در جهت رسیدن به اهداف، کمبود پرستار و قصد ترک شغل بالا در میان پرستاران با تجربه مورد نیاز است(۳۳). بالجون و همکاران عنوان می‌دارند که انگیزه کاری پرستاران اغلب تحت تأثیر عوامل فردی و سازمانی متعددی است که در تأثیرگذاری بر سطح انگیزه کاری پرستاران بسیار مهم هستند (۳). کامینگز و همکاران در مطالعه خود بیان می‌دارد که شیوه‌های رهبری رابطه‌ای باید توسط افراد و سازمان‌ها تشویق و حمایت شوند تا

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-26]

رضایت شغلی پرستاری، حفظ، عوامل محیط کار و بهره‌وری فردی را در محیط‌های مراقبت‌های بهداشتی افزایش دهند(۳۷).

Wei و همکاران (۲۰۱۹) در خصوص نگرانی بزرگ و مداوم مدیران در مطالعه خود بیان می‌دارند که رهبران پرستار در ایجاد نیروی کار پرستاری تاب آور نقش اساسی دارند. راهبردهای شناسایی شده برای تقویت تاب‌آوری پرستار نه تنها بر کارکنان پرستاری تأثیر می‌گذارد بلکه نتایج بیمار را نیز بهبود می‌بخشد و به همین خاطر است که تقویت انعطاف‌پذیری پرستار به طور مداوم توسط مدیران پرستاری صورت پذیرد(۳۸). در تایید یافته‌های مطالعه وی و یافته مطالعه حاضر، کاونتری و همکاران در مطالعه خود اذعان می‌دارند که رهبری سازمانی نقش مهمی در حمایت از حضور در توسعه مستمر حرفه‌ای به عنوان سرمایه‌گذاری برای آینده ایفا می‌کند(۳۲). Halldorsdottir و همکاران (۲۰۱۸) نیز بیان می‌دارند که مدیران پرستاری باید مشاوره با کارکنان را افزایش دهند و اطمینان حاصل کنند که پرستاران استقلال، خودمختاری، فرصت‌های آموزش حرفه‌ای و همچنین قدردانی از کار را به خوبی انجام می‌دهند (۱۹). اصفهانی و همکاران در مطالعه خود بیان می‌دارند که اقداماتی که در سالیان اخیر تحت عناوینی نظیر استراتژیهای مختلف طرح تحول نظام سلامت، بهبود کیفیت، اعتباربخشی، برنامه‌ریزی استراتژیک و ... صورت گرفته تا حدودی در میزان انگیزش کاری پرستاران مؤثر بوده است و احتمالاً منجر به افزایش استقلال و میزان مسئولیت پذیری پرستاران شده است (۱۵).

کامینگز و همکاران نیز در مطالعه خود بیان می‌دارد که یافته‌های مطالعه ایشان پشتیبانی قوی از بکارگیری سبک‌های رهبری رابطه‌ای برای ارتقای نتایج مثبت نیروی کار پرستاری و نتایج سازمانی مرتبط ارائه می‌کند. رهبری صرفاً بر تکمیل کار برای دستیابی به نتایج بهینه برای نیروی کار پرستاری کافی نیست. شیوه‌های رهبری رابطه‌ای باید توسط افراد و سازمان‌ها تشویق و حمایت شوند تا رضایت شغلی پرستاری، حفظ، عوامل محیط کار و بهره‌وری فردی را در محیط‌های مراقبت‌های بهداشتی افزایش دهند(۳۷).

نتیجه‌گیری

تبیین مفهوم، ویژگی‌ها، پیشامدها و پیامدهای انگیزه شغلی در زمینه پرستاری می‌تواند به شناخت درست مفهوم انگیزه شغلی در حوزه پرستاری کمک کرده و با شناسایی عوامل موثر، عوامل بازدارنده و نیز عواملی که تاثیر منفی بر انگیزه شغلی پرستاران دارند می‌توان راه را برای ارتقای انگیزه شغلی در پرستاران هموار کرد چرا که ارتقاء انگیزه شغلی در پرستاران می‌تواند باعث بهبود کیفیت کار، افزایش بهره وری، افزایش ایمنی بیمار، افزایش سطح سلامت جامعه، روحیه تیمی خوب،

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-26]

ارتباط تیمی و کاری موثرتر، کاهش فرسودگی شغلی و تمایل پایین تر به ترک شغل شود.

تشکر و قدردانی

این مطالعه بخشی از کار دانشجویی مقطع دکتری پرستاری دانشگاه علوم پزشکی ایران با کد اخلاق IR.UMSHA.REC.1401.722 است. نویسندگان بر خود لازم می‌دانند که از تمامی افرادی که به هر نحو در انجام این مطالعه همکاری داشته‌اند تقدیر و تشکر نمایند. لازم به ذکر است که تمامی هزینه‌های این مطالعه به صورت شخصی و توسط نویسندگان تأمین گردیده است.

تعارض منافع

نویسندگان هیچ‌گونه تعارض منافعی را ذکر نمی‌کنند.

References

1. Marquis BL, Huston CJ. Leadership roles and management functions in nursing: Theory and application: Lippincott Williams & Wilkins; 2009.
2. Toode K, Routasalo P, Suominen T. Work motivation of nurses: A literature review. International journal of nursing studies. 2011;48(2):246-57.
3. Baljoon RA, Banjar HE, Banakhar MA. Nurses' work motivation and the factors affecting It: A scoping review. International Journal of Nursing & Clinical Practices. 2018;5(1):277.
4. Fang W, Zhang Y, Mei J, Chai X, Fan X. Relationships between optimism, educational environment, career adaptability and career motivation in nursing undergraduates: A cross-sectional study. Nurse education today. 2018;68(1):33-9.
5. Alnıaçık Ü, Alnıaçık E, Akçin K, Erat S. Relationships between career motivation, affective commitment and job satisfaction. Procedia-Social and Behavioral Sciences. 2012;58(1):355-62.
6. Haririan H, Valizadeh S. Nurses Work Motivation: A Big Challenge for Health System; a Review article. Preventive Care In Nursing & Midwifery Journal. 2015;5(2):56-64.
7. Toode K. Nurses' work motivation: Essence and associations. 2015.
8. Valizadeh S, Haririan H. Nurses work motivation: A big challenge for health system; A review article. Preventive Care in Nursing & Midwifery Journal. 2016;5(2):56-64.
9. Atapour M, Sadat Hoseini As, Negarandeh R. The Concept of Hope in Patients with Multiple Sclerosis: Concept Analysis by Rodgers'evolutionary Method. Nursing and Midwifery Journal. 2021;19(1):51-66.
10. Rodgers BL, Knafl KA. Concept development in nursing : foundations, techniques, and applications / [edited by] Beth L. Rodgers, Kathleen A. Knafl. Philadelphia: Saunders; 1993.
11. Mirza N, Manankil-Rankin L, Prentice D, Hagerman L-A, Draenos C. Practice readiness of new nursing graduates: A concept analysis. Nurse Education in Practice. 2019;37:68-74.
12. Foroutani Z, Azar A, Ahmadi A, Mobaraki H, Askarinejad M. Assessing the relationship between the nurses' self–development behavior, job motivation and it's effective factors. Quarterly Journal of Nursing Management. 2014;3(2):70-8. [Persain]
13. 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.

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-26]

14. Deressa AT, Zeru G. Work motivation and its effects on organizational performance: the case of nurses in Hawassa public and private hospitals: Mixed method study approach. BMC research notes. 2019;12(1):1-6.
15. Esfahani P, Afshin M. Job Motivation among Iranian Nurses; a Systematic Review and Meta-Analysis Study. Health Research Journal. 2019;4(1):30-7.
16. Galletta M, Portoghese I, Pili S, Piazza MF, Campagna M. The effect of work motivation on a sample of nurses in an Italian healthcare setting. Work. 2016;54(2):451-60.
17. Choobdari A, Azad E, Zarghami MH. Facilitators and inhibitors of job motivation in military nurses: A qualitative study. Journal of Military Medicine. 2021;23(3):262-73. [Persain]
18. Hossieni SF, Soltani F. The relationship between teamwork with job stress and job motivation in nurses. Journal of Clinical Nursing and Midwifery. 2017;6(3):82-90. [Persain]
19. Halldorsdottir S, Einarsdottir EJ, Edvardsson IR. Effects of cutbacks on motivating factors among nurses in primary health care. Scandinavian journal of caring sciences. 2018;32(1):397-406.
20. Toode K, Routasalo P, Helminen M, Suominen T. Hospital nurses' work motivation. Scandinavian journal of caring sciences. 2015;29(2):248-57.
21. Ayalew F, Kibwana S, Shawula S, Misganaw E, Abosse Z, Van Roosmalen J, et al. Understanding job satisfaction and motivation among nurses in public health facilities of Ethiopia: a cross-sectional study. BMC nursing. 2019;18(1):1-13.
22. Breed M, Downing C, Ally H. Factors influencing motivation of nurse leaders in a private hospital group in Gauteng, South Africa: A quantitative study. Curationis. 2020;43(1):1-9.
23. Mahmoud KF, Finnell DS, Sereika SM, Lindsay D, Schmitt K, Cipkala-Gaffin J, et al. Personal and professional attitudes associated with nurses' motivation to work with patients with opioid use and opioid use-related problems. Substance Abuse. 2021;42(4):780-7.
24. Hekari D. A survey of the motivation factors and nurses' Job satisfaction related to patient education in Tabriz hospitals. Woman & Study Of Family 2016;8(32):141-61.
25. Zeng D, Takada N, Hara Y, Sugiyama S, Ito Y, Nihei Y, et al. Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Work Engagement: A Cross-Sectional Study of Nurses Working in Long-Term Care Facilities. International journal of environmental research and public health. 2022;19(3):1284.
26. Ahlstedt C, Eriksson Lindvall C, Holmström IK, Muntlin Å. Flourishing at work: Nurses' motivation through daily communication–An ethnographic approach. Nursing & Health Sciences. 2020;22(4):1169-76.
27. Hoonakker PL, Carayon P, McGuire K, Khunlertkit A, Wiegmann DA, Alyousef B, et al. Motivation and job satisfaction of Tele-ICU nurses. Journal of Critical Care. 2013;28(3):315. e13-. e21.
28. Shalchi B, Hasani O, Sohrabi Z, Hatampour E. Explaining Nursing Job Motivation Based On Satisfaction Of Basic Psychological Needs At Work. Nursing And Midwifery Journal. 2021;19(8):672-82.
29. Corder E, Ronnie L. The role of the psychological contract in the motivation of nurses. Leadership in Health Services. 2017.
30. Miller JF. Burnout and Its Impact on Good Work in Nursing. Journal of Radiology Nursing. 2011;30(4):146-9.
31. Stalpers D, de Brouwer BJM, Kaljouw MJ, Schuurmans MJ. Associations between characteristics of the nurse work environment and five nurse-sensitive patient outcomes in hospitals: A systematic review of literature. International Journal of Nursing Studies. 2015;52(4):817-35.

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-26]

32. Coventry TH, Maslin-Prothero SE, Smith G. Organizational impact of nurse supply and workload on nurses continuing professional development opportunities: an integrative review. Journal of Advanced Nursing. 2015;71(12):2715-27.
33. Wan Q, Li Z, Zhou W, Shang S. Effects of work environment and job characteristics on the turnover intention of experienced nurses: The mediating role of work engagement. Journal of Advanced Nursing. 2018;74(6):1332-41.
34. Copanitsanou P, Fotos N, Brokalaki H. Effects of work environment on patient and nurse outcomes. British Journal of Nursing. 2017;26(3):172-6.
35. Wei H, Sewell KA, Woody G, Rose MA. The state of the science of nurse work environments in the United States: A systematic review. International Journal of Nursing Sciences. 2018;5(3):287-300.
36. Nantsupawat A, Kunaviktikul W, Nantsupawat R, Wichaikhum O-A, Thienthong H, Poghosyan L. Effects of nurse work environment on job dissatisfaction, burnout, intention to leave. International Nursing Review. 2017;64(1):91-8.
37. Cummings GG, Tate K, Lee S, Wong CA, Paananen T, Micaroni SPM, et al. Leadership styles and outcome patterns for the nursing workforce and work environment: A systematic review. International Journal of Nursing Studies. 2018;85:19-60.
38. Wei H, Roberts P, Strickler J, Corbett RW. Nurse leaders' strategies to foster nurse resilience. Journal of Nursing Management. 2019;27(4):681-7.

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-26]