

Job Motivation among Iranian Nurses; a Systematic Review and Meta-Analysis Study

Parvaneh Isfahani ¹, Mozhgan Afshin ^{1*}

¹ School of Public Health, Zabol University of Medical Sciences, Zabol, Iran

* **Corresponding Author:** Mozhgan Afshin, BSc, School of Public Health, Zabol University of Medical Sciences, Zabol, Iran. Tel: 0989366225230, E-mail: mozhgan.afshin2019@gmail.com

Received: 2019/01/7

Accepted: 2019/02/5

Online published: 2019/02/6

Abstract

Introduction: Motivation is an important way to motivate nurses to provide empathetic and safe care in complicated working conditions. This study aimed to determine job motivation among Iranian nurses in hospitals.

Materials and Methods: This study conducted using a systematic review and meta-analysis approach. Electronic valuable databases searched and evaluated for original research papers published on job motivation among Iranian nurses. Finally, seven empirical studies reviewed and analyzed using Comprehensive Meta-Analysis software.

Results: Based on random effects model, the mean and standard division Iranian nurses' job motivation was $3/09 \pm 0/23$ (95% CI 2/63-3/55%). The highest mean and standard division job motivation was $4/40 \pm 0/03$ (95% CI 4/32-4/47%) that recorded in educational hospitals in Hamadan in 2015, and the lowest mean and standard division job motivation was $1/70 \pm 0/12$ (95% CI 1/46-1/93%) which found in a psychology hospital in Kashan in 2014. Significant statistical correlation was observed between job motivation mean value and year of study and sample size ($P < 0.05$).

Conclusion: The mean job motivation among nursing staff in Iran was medium to up; thus, managers and policymakers should take serious attraction to increase of job motivation among Iranian nurses.

Keywords: Job Motivation, Nurse, Hospital, Meta- analysis, Systematic Review.

©2018 Deputy of Research and Technology of Baqiyatallah Hospital

بررسی انگیزش شغلی پرستاران در بیمارستان های ایران: یک مطالعه مرور نظام مند و متاآنالیز

پروانه اصفهانی^۱، مژگان افشین^{۱*}

^۱ دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی زابل، زابل، ایران

* نویسنده مسئول: مژگان افشین، کارشناس دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی زابل، زابل، ایران، تلفن:

۰۹۸۹۳۶۶۲۵۲۳۰؛ ایمیل: mozhgan.afshin2019@gmail.com

دریافت: ۱۳۹۷/۱۰/۱۷

پذیرش: ۱۳۹۷/۱۱/۱۶

انتشار آنلاین: ۱۳۹۷/۱۱/۱۷

چکیده

مقدمه: یکی از ابزارهای مهم در برانگیختن پرستاران برای ارائه مراقبتی باکیفیت و ایمن در شرایط دشوار کاری انگیزش است. هدف این پژوهش تعیین میزان انگیزش شغلی پرستاران در بیمارستان های ایران بوده است.

مواد و روش ها: این پژوهش با روش مطالعه مروری منظم و فراتحلیل انجام شد. کلیه مقالات مرتبط با انگیزش شغلی پرستاران در بیمارستان های ایران منتشرشده در ۷ پایگاه داده ای جستجو، جمع آوری و ارزشیابی کیفیتی شدند. درنهایت، تعداد ۷ مقاله با استفاده از نرم افزار Comprehensive Meta-Analysis تحلیل شدند.

یافته ها: در این مطالعه بر مبنای مدل اثرات تصادفی، میانگین و انحراف معیار انگیزش شغلی پرستاران ایران $0.23 \pm$ $3/09$ (۲/۶۳ - ۳/۵۵)؛ حدود اطمینان ۹۵٪ به دست آمد. بیشترین میانگین و انحراف معیار انگیزش شغلی در بیمارستان های آموزشی در شهر همدان در سال ۱۳۹۴ برابر با $0.03 \pm$ $4/40$ (۴/۳۲ - ۴/۴۷)؛ حدود اطمینان ۹۵٪ و کمترین میانگین و انحراف معیار انگیزش شغلی پرستاران در بیمارستانی روان پزشکی در کاشان در سال ۱۳۹۳ برابر با $0.12 \pm$ $1/70$ (۱/۴۶ - ۱/۹۳)؛ حدود اطمینان ۹۵٪ به دست آمد. بین سال انجام مطالعات، حجم نمونه و میانگین انگیزش شغلی رابطه معنی داری وجود داشت ($P < 0.05$)

نتیجه گیری: میانگین انگیزش شغلی پرستاران ایران در حد متوسط رو به بالا است؛ بنابراین، سیاست گذاران و مدیران نظام سلامت باید اقدامات جدی به منظور افزایش انگیزش پرستاران در بیمارستان ها بکار گیرند.

کلمات کلیدی: انگیزش شغلی، پرستاران، بیمارستان، متاآنالیز، مرور نظام مند.

تمامی حقوق نشر برای معاونت پژوهش بیمارستان بقیه الله محفوظ است.

مقدمه

بیمارستان به‌عنوان یک سازمان خدماتی با ساختار و پیچیدگی‌های خاص خود به افراد مختلف جامعه خدماتی ارائه می‌کند. بیمارستان به دلیل ارتباط مستقیمی که با سلامتی انسان‌ها دارد، یکی از مهم‌ترین حوزه‌های توسعه پایدار در جوامع بشری به‌شمار می‌رود. این سازمان از ارکان اصلی نظام مراقبت‌های بهداشتی و درمانی جامعه بوده و اصلی‌ترین ابزار آن نیروی انسانی است. در حقیقت، نیروی انسانی کمیاب‌ترین و گران‌ترین سرمایه هر نوع سازمان محسوب می‌شود. شناخت، بررسی و تجزیه و تحلیل عوامل انگیزش نیروی انسانی این سازمان با توجه به اهمیت و نقش حساس آن در تأمین سلامت افراد جامعه از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار است [۱، ۲]. یکی از مهم‌ترین نیازهای بیمارستان برای ارائه خدمات مطلوب و شایسته وجود کادر درمانی سالم، شاداب و بانگیزه است.

پرستاران بزرگ‌ترین گروه کارکنان بهداشتی و درمانی را تشکیل می‌دهند. در حقیقت، پرستاران یکی از مهم‌ترین منابع انسانی بیمارستان‌ها و دیگر سازمان‌های مراقبت‌های بهداشتی هستند و تأثیرات آن‌ها بر عملکرد سازمانی بسیار واضح است. پرستاران به‌عنوان بازوی توانمند سیستم خدمات بهداشتی - درمانی نقش به‌سزایی در تحول و پیشرفت امور مراقبتی و درمانی دارند. از سوی دیگر، پرستاران افراد ورزیده‌ای هستند که علاوه بر دارا بودن دانش کافی در مراقبت از بیمار، باید دارای مهارت‌های بالینی و شخصیتی خاصی باشند و درعین حال انگیزش کافی داشته باشند تا بتوانند کار خود را به‌خوبی انجام دهند زیرا ۸۰ درصد از مراقبت مستقیم به بیمار را فراهم می‌کنند و ارتباط نزدیکی با زندگی بیماران دارند [۳].

انگیزش حالت و نیروی درونی است که فرد را به فعالیت خاصی ترغیب می‌کند. آنچه که به‌عنوان انگیزه برای فرد یا گروه خاص مهم تلقی می‌شود ممکن است برای فرد یا گروه دیگر مهم نباشد. به‌عبارت‌دیگر، خود فرد و زمینه‌ای که فرد در آن فعالیت می‌کند، از جمله مهم‌ترین عواملی هستند که در نیروهای انگیزشی فرد مؤثرند [۴]. از طرفی دیگر، انگیزش یکی از ابزارهای مهم در القای کارکنان برای نیل به نتیجه مؤثر و کارآمد و خلق محیط کاری مثبت و اجرای موفقیت‌آمیز برنامه‌های پیش‌بینی‌شده است. پرستاران معمولاً هنگام ورود به شغل پرستاری افراد منظم، دلسوز و بانگیزه کاری بالا می‌باشند اما معمولاً پس از مواجه شدن با انبوهی از مشکلات و استرس‌های شغلی در محیط کار، احساس خستگی کرده و حتی مایل‌اند از کار خود کناره‌گیری نمایند. عدم توجه به عوامل انگیزشی پرستاران، منجر به عدم رضایت شغلی، کاهش کیفیت خدمات، کند شدن فرآیند بهبودی بیماری و درنهایت عدم رضایت استفاده‌کنندگان از خدمات می‌گردد [۵]. به‌عنوان مثال، مطالعه‌ای در مراکز بهداشتی شهر تهران در سال ۲۰۱۵

میلادی نشان داد که فقدان قدردانی از کارکنان، مدیریت ضعیف منجر به کاهش انگیزش شده بود [۶]. پژوهشی دیگر در دو بیمارستان آموزشی کودکان در مصر در سال ۲۰۱۳ میلادی نشان داد که عدم توجه به انگیزش کارکنان پرستاری منجر به کاهش کیفیت خدمات بیمارستانی و افزایش میزان پذیرش مجدد و هزینه‌های بیماران می‌گردد [۷].

در سال‌های اخیر پژوهش‌های متعددی در زمینه انگیزش شغلی پرستاران در بیمارستان‌های ایران انجام شده است [۵، ۸-۱۰]. به‌عنوان مثال، میزان انگیزش شغلی پرستاران در بیمارستانی آموزشی در شهر تهران در سال ۱۳۸۸ حدود ۲/۴۴ [۸]، در بیمارستانی دولتی در بیرجند در سال ۱۳۹۲ حدود ۲/۹۹ [۵]، در بیمارستانی روان‌پزشکی در کاشان در سال ۱۳۹۳ در سال ۱/۷۰ [۱۰] ارزشیابی شد. با این وجود این مطالعات نمی‌تواند تصویر بهتر و کامل‌تری از نظام سلامت یک کشور ارائه کند، بنابراین تجمیع و یکپارچه کردن نتایج مطالعات انجام شده برای مدیران بیمارستان‌ها در تصمیم‌گیری مبتنی بر شواهد ضروری است. در نتیجه پژوهشگران می‌توانند با یکپارچه کردن نتایج مطالعات انگیزش شغلی پرستاران پیشنهادها بهتری برای سیاست‌گذاران در راستای سیاست‌گذاری مبتنی بر شواهد ارائه کنند؛ بنابراین، مطالعه حاضر باهدف تعیین میزان انگیزش شغلی پرستاران در بیمارستان‌های کشور با استفاده از روش مرور نظام‌مند و متاآنالیز انجام شد.

مواد و روش‌ها

این مطالعه با روش مرور نظام‌مند و متاآنالیز انجام شد. به‌منظور دستیابی به مستندات و شواهد علمی مرتبط با انگیزش شغلی پرستاران در بیمارستان‌های کشور از مقالات چاپ شده در پایگاه‌های داخلی و خارجی نظیر SID، Web of Science، Elsevier، Magiran، Scopus، Iranmedex و موتورهای جستجوگر Google و Google Scholar استفاده شد. جستجوی مقالات با استفاده از جستجوی نظام‌مند با کلیدواژه‌های فارسی و معادل لاتین آن‌ها با همه ترکیبات احتمالی کلمات مهم، اصلی و حساس انجام شد. از واژه‌های کلیدی انگیزش شغلی، پرستار، بیمارستان و کشور ایران به زبان فارسی و Job motivation، work motivation، professional motivation، motivation، nurse، hospital و Iran به زبان انگلیسی استفاده شد (جدول ۱). علاوه بر این، لیست رفرنس‌های مقالات به‌دست آمده نیز مورد بررسی قرار گرفتند تا مقالاتی که با استفاده از روش‌های فوق به دست نیامدند، شناسایی شوند.

جدول ۱: استراتژی جستجو در ISI/Web of Sciences

#1 TS=(work* OR professional* OR job*)

#2 TS=(motivation)

#3 TS=(Nurses)

#4 TS=(Iran)

#5 #1 AND #2 AND #3 AND #4

میزان بازیافت مقالات شناسایی شده ۱۰۰ درصد بود. برای ارزشیابی کیفیت مقالات مورد بررسی از یک چکلیست پریزما (PRISMA) استفاده شد. بیانیه پریزما دارای یک چکلیست ۲۷ آیتمی است. برای هر آیت ۳ گزینه قابل اجرا نیست، گزارش نشده و گزارش شده بیان شده است. در این چکلیست سؤالاتی در زمینه چگونگی نگارش عنوان، خلاصه، روش‌ها، نتایج، بحث و منبع تأمین‌کننده بودجه مطالعه ذکر شده است [۱۴-۱۱]. در جستجوی اولیه تعداد ۶۰ مقاله یافت شد. در مرحله اول با مطالعه‌ی عنوان و چکیده مقالات، تعداد ۳۰ مقاله به دلیل تکراری بودن و فقدان متن کامل حذف شد. در مرحله دوم، با مطالعه‌ی عنوان و چکیده مقالات، تعداد ۳ مقاله غیر مرتبط از مطالعه خارج شدند. در مرحله سوم، پس از مطالعه دقیق مقالات باقیمانده تعداد ۲۳ مقاله به دلیل عدم ذکر انحراف معیار انگیزش شغلی و دارا بودن میانگین انگیزش شغلی بالای ۵۰ حذف شدند. سه مقاله هم با استفاده از منابع مقالات به دست آمد. در نهایت، تعداد ۷ مقاله پژوهشی که به بررسی میزان انگیزش شغلی پرستاران در بیمارستان پرداختند، در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت (تصویر ۱).

در این از یک فرم استخراج داده‌های طراحی شده بر اساس هدف پژوهش برای استخراج داده‌ها استفاده شد. این فرم شامل بخش‌هایی از جمله مشخصات نویسندگان، عنوان مقاله، نام مجله، سال انجام مطالعه، محل مطالعه، هدف مطالعه، نوع پژوهش، حجم نمونه، روش جمع‌آوری داده‌ها، آزمون‌های آماری مورد استفاده و میانگین و انحراف معیار انگیزش شغلی پرستاران بود (جدول ۲).

معیار ورود مطالعات در این پژوهش عبارت بود از مقالات فارسی و انگلیسی که میانگین و انحراف معیار انگیزش شغلی پرستاران (دامنه نمرات کمتر از یک تا ۵) را تا پایان بیست و نهم اسفندماه سال ۱۳۹۶ بررسی کرده بودند. در حقیقت، مقالاتی که دامنه میانگین نمرات انگیزش شغلی را این‌گونه دسته‌بندی کردند: میانگین نمرات کمتر از ۱ بیانگر میزان انگیزش شغلی بسیار پایین، میانگین نمرات بین ۱ تا ۱/۹۹ بیانگر میزان انگیزش شغلی پایین، میانگین نمرات بین ۲ تا ۲/۹۹ بیانگر میزان انگیزش شغلی متوسط، میانگین نمرات بین ۳ تا ۳/۹۹ نشانگر میزان انگیزش شغلی بالا و میانگین نمرات ۴ و بالاتر نشان‌دهنده میزان انگیزش شغلی بسیار بالا باشد. از طرفی دیگر، معیارهای خروج از مطالعه شامل موارد زیر بوده است:

مطالعاتی که صرفاً ارتباط انگیزش شغلی پرستاران را با متغیرهای دیگر سنجیده بودند و در آن‌ها میانگین انگیزش شغلی از مطالعه گزارش نشده بود.

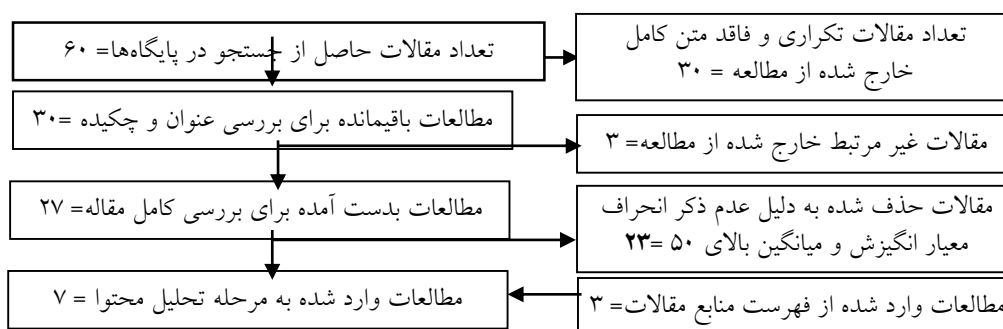
مطالعاتی که میانگین انگیزش شغلی پرستاران را از دامنه ۵۰ به بالا ذکر کردند.

مطالعاتی که به لحاظ حجم نمونه، نماینده واقعی جمعیت اصلی نبودند.

مقالاتی که سال انتشار آن‌ها بعد از سال ۱۳۹۶ بود.

مقالاتی که به روش کیفی انجام شده بود.

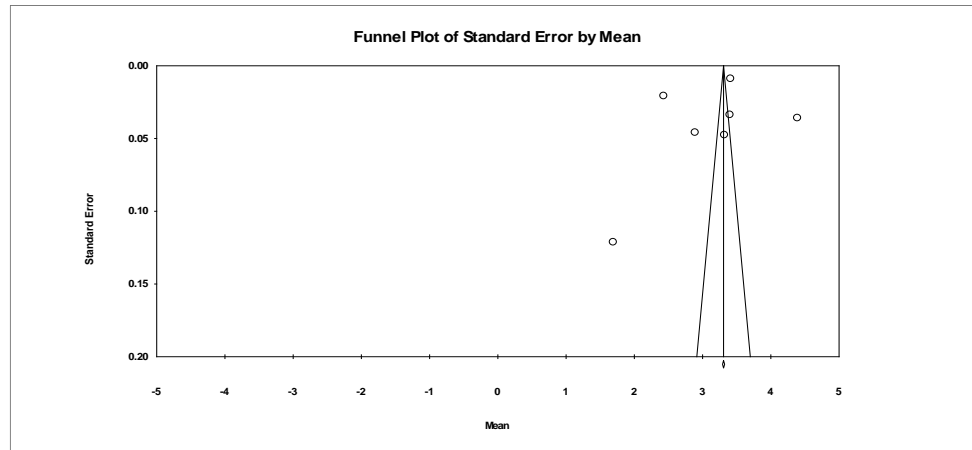
ابتدا پژوهشگران عنوان و چکیده مقالاتی که با استفاده از جستجو در پایگاه‌های اطلاعاتی به دست آمدند را با توجه به معیارهای ورود و خروج مطالعه ارزشیابی کردند تا لیستی از مقالات مورد استفاده در این مطالعه مروری منظم به دست آید. اصل این مقالات مرتبط تهیه شد.



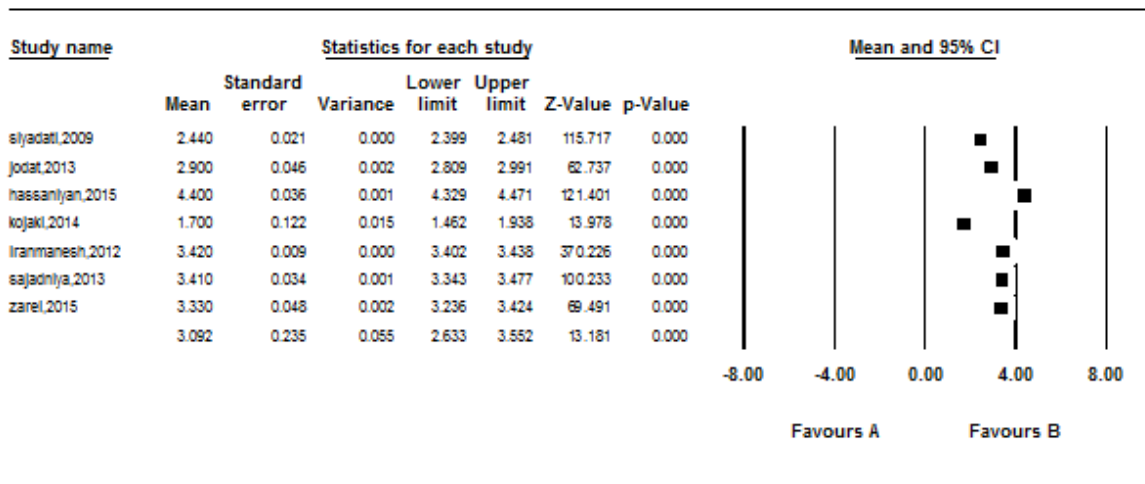
تصویر ۱: روند بررسی پایگاه‌ها و یافتن مقالات

جدول ۲: خلاصه مطالعات مورد بررسی در مطالعه

ردیف	نویسنده	سال مطالعه	مکان	نوع بیمارستان	نمونه پرستاران	میانگین و انحراف معیار انگیزش شغلی	آزمون آماری	رفرنس
۱	سیادتی و همکاران	۲۰۰۹	تهران	آموزشی	۲۶۰	۲/۴۲±۰/۳۴	تی	۸
۲	جودت و همکاران	۲۰۱۳	بیرجند	دولتی	۱۱۷	۲/۹±۰/۵	تی و آنووا	۵
۳	کوچکی و همکاران	۲۰۱۴	کاشان	روان‌پزشکی	۵۰	۱/۷۰±۰/۸۶	پیرسون	۱۰
۴	ایرانمنش و همکاران	۲۰۱۲	کرمان	آموزشی	۳۰۰	۳/۴۲±۰/۱۶	پیرسون	۱۲
۵	حسینی و همکاران	۲۰۱۵	همدان	آموزشی	۲۶۵	۴/۴۰±۰/۵۹	پیرسون	۹
۶	سجادی و همکاران	۲۰۱۳	شیراز	آموزشی	۲۱۶	۳/۴۱±۰/۵	تی مستقل و آنووا	۱۳
۷	زارعی و همکاران	۲۰۱۵	تهران	آموزشی	۳۰۰	۳/۳۳±۰/۸۳	تی مستقل	



تصویر ۲: سوگیری انتشار توسط آزمون Egger



تصویر ۳: متآنالیز میانگین و انحراف معیار انگیزش شغلی پرستاران در بیمارستان‌ها بر اساس مدل تصادفی

انگیزش شغلی پرستاران در بیمارستان‌های کشور در ۶ استان کشور (۲) مطالعه در تهران و ۱ مطالعه هرکدام در شیراز، اصفهان، خراسان جنوبی، کرمان، همدان) انجام شد. بیشتر مطالعات در سال‌های ۱۳۹۴ و ۱۳۹۲ انجام شده است. در مقالات از آزمون‌های آماری تی مستقل، همبستگی پیرسون و آنوا برای تحلیل داده‌ها استفاده شده است. بیشتر مطالعات در بیمارستان‌های آموزشی صورت گرفته است.

در این مطالعه بر اساس مدل اثرات تصادفی، میانگین و انحراف معیار انگیزش شغلی پرستاران در بیمارستان‌های کشور 3.092 ± 0.235 (۲/۶۳) - ۳/۵۵: حدود اطمینان ۹۵٪) به دست آمد. بیشترین میانگین و انحراف معیار انگیزش شغلی در بیمارستان‌های آموزشی در شهر همدان در سال ۱۳۹۴ برابر با 4.400 ± 0.036 (۴/۳۲) - ۴/۴۷: حدود اطمینان ۹۵٪) و کمترین میانگین و انحراف معیار انگیزش شغلی پرستاران در بیمارستانی روان‌پزشکی در کاشان در سال ۱۳۹۳ برابر با 1.700 ± 0.122 (۱/۷۰) - ۱/۴۶: حدود اطمینان ۹۵٪) به دست آمد (تصویر ۳).

نتایج میانگین انگیزش شغلی پرستاران بر اساس حجم نمونه، نوع بیمارستان و منطقه جغرافیایی نیز تفکیک شدند که در جدول ۳ ذکر شده است. میانگین و انحراف معیار انگیزش شغلی پرستاران در

داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار Comprehensive Meta-Analysis تحلیل شدند. ناهمگنی مطالعات با استفاده از آزمون I^2 بررسی شد که با توجه به نتایج حاصل از آن ($I^2=99/8$) و ناهمگنی مطالعات وارد شده در مطالعه از مدل اثرات تصادفی برای ترکیب نتایج مطالعات باهم استفاده شد. احتمال سوگیری در انتشار، توسط نمودار کیفی (تصویر ۲) و آزمون Egger محاسبه شد که نشان می‌دهد که احتمال وجود سوگیری انتشار از نظر آماری معنی‌دار نبوده است ($P=0/68$).

در نهایت، با استفاده از دستور متارگرسیون، اثر متغیرهای مظنون به ایجاد ناهمگونی در مطالعه مورد بررسی قرار گرفتند. برآورد نقطه‌ای میانگین انگیزش شغلی پرستاران در بیمارستان بافاصله اطمینان ۹۵٪ در نمودار انباشت (Forest Plots) محاسبه شدند که در این نمودار اندازه مربع نشان‌دهنده وزن هر مطالعه و خطوط دو طرف آن فاصله اطمینان ۹۵٪ را نشان می‌دهد.

یافته‌ها

در فاصله سال‌های ۱۳۸۸ تا ۱۳۹۶ تعداد ۷ مقاله در زمینه انگیزش شغلی پرستاران در بیمارستان‌های کشور به چاپ رسید. مطالعات میزان

بررسی عوامل ایجادکننده ناهمگونی، متغیرهای مکنون به ایجاد ناهمگونی در مدل متارگرسیون وارد شدند. بر اساس نتایج آنالیز که در **جدول ۴** و **تصاویر ۴** و **۵** ارائه شده است، هریک از متغیرهای سال انجام مطالعه و حجم نمونه در عدم تجانس بین یافته‌های مطالعات نقش داشته و منبع ناهمگونی مشخص شده است ($P < 0.05$).

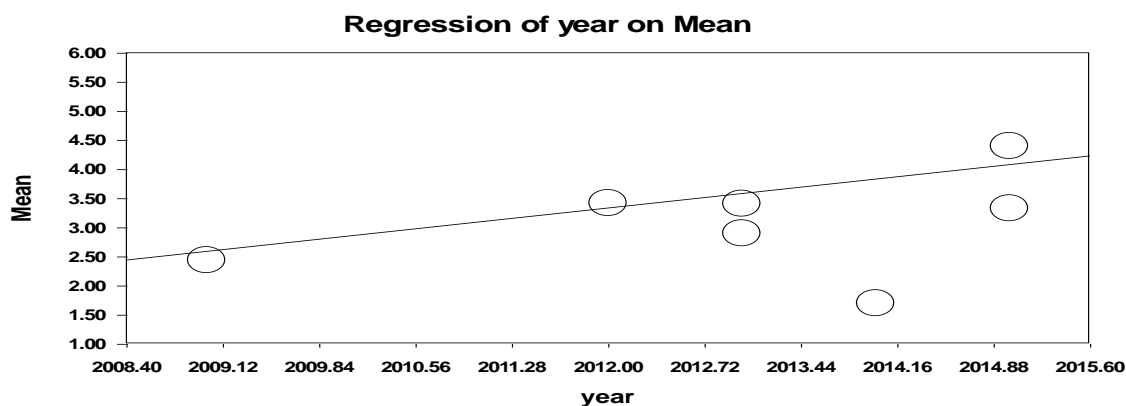
استان‌های غربی ایران بیشتر از سایر مناطق ایران بود. میانگین و انحراف معیار انگیزش شغلی پرستاران در بیمارستان‌های آموزشی بیشتر از سایر بیمارستان‌ها بود. از طرفی دیگر، میانگین انگیزش شغلی پرستاران در حجم نمونه بالای ۲۰۰ بیشتر بود. نتایج ارزیابی ناهمگونی مطالعات نشان می‌دهد که ناهمگونی بین مطالعات زیاد است ($Q = 30.11/246$; $p = 0.000$)؛ بنابراین، به‌منظور

جدول ۳: میانگین نمره انگیزش شغلی پرستاران در کل زیرگروه‌های مورد مطالعه

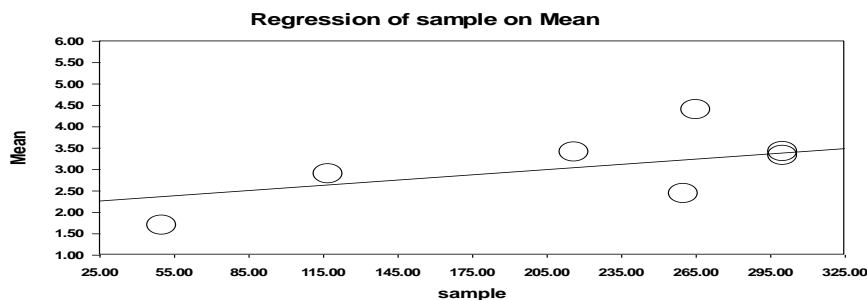
متغیرها	تعداد مطالعات	میانگین و انحراف معیار انگیزش شغلی پرستاران	فاصله اطمینان (۹۵٪)	میزان عدم تجانس P درصد
منطقه جغرافیایی				
جنوب	۲	3.15 ± 0.25	۲/۶۵-۳/۶۵	۹۸/۷
مرکز	۴	2.73 ± 0.32	۲/۰۸-۳/۳۷	۹۹/۸
غرب	۱	4.40 ± 0.03	۴/۳۲-۴/۴۷	۰/۰۰۰
نوع بیمارستان				
آموزشی	۵	3.40 ± 0.28	۲/۸۵-۳/۹۴	۹۹/۸۵
دولتی	۱	2.90 ± 0.04	۲/۸۰-۲/۹۹	۰/۰۰۰
روان‌پزشکی	۱	1.70 ± 0.12	۱/۴۶-۱/۹۳	۰/۰۰۰
حجم نمونه				
< ۲۰۰	۵	3.40 ± 0.28	۲/۸۵-۳/۹۴	۹۹/۸۵
> ۲۰۰	۲	2.30 ± 0.60	۴/۳۲-۴/۴۷	۹۸/۸۲

جدول ۴: نتایج تعدیل شده عوامل مؤثر در ایجاد ناهمگونی (هتروژنیته) بین مطالعات (مدل متارگرسیون)

عوامل مکنون	تعداد مطالعه	Coefficient	P.V
سال انجام مطالعه	۵	۰/۲۴	۰/۰۰۰
حجم نمونه	۵	۰/۰۰۴	۰/۰۰۰



تصویر ۴: متارگرسیون میانگین انگیزش شغلی پرستاران در بیمارستان‌های ایران به تفکیک سال انجام مطالعه



تصویر ۵: متارگرسیون میانگین انگیزش شغلی پرستاران در بیمارستان‌های ایران به تفکیک حجم نمونه

بحث

این مطالعه باهدف تعیین میزان انگیزش شغلی پرستاران در بیمارستان‌های ایران انجام شد. میانگین کلی انگیزش شغلی پرستاران در بیمارستان‌های ایران حدود ۳/۰۹ گزارش شد. پژوهش‌های متعددی به سنجش میزان انگیزش شغلی پرستاران در بیمارستان‌های جهان پرداختند. به‌عنوان مثال، میانگین انگیزش شغلی پرستاران در بیمارستانی در کشور پرتغال در سال ۲۰۱۵ میلادی، ۳/۸۳ [۱۵]، در بیمارستانی دولتی در کشور قبرس در سال ۲۰۱۰ میلادی، ۳/۵۰ [۱۶] گزارش شد. باین حال نمی‌توان به‌صورت قطعی و تنها بر اساس اعداد گزارش‌شده در خصوص انگیزش شغلی پرستاران در مناطق مختلف قضاوت کنیم اما میانگین‌های مورد اشاره امکان انجام قضاوتی اولیه را در خصوص وضعیت انگیزش شغلی پرستاران فراهم می‌آورند.

در این پژوهش به ازای یک واحد افزایش در اندازه نمونه پژوهش، میانگین انگیزش شغلی پرستاران ۰/۰۴ درصد افزایش می‌یابد؛ بنابراین، مطالعات میانگین انگیزش شغلی پرستاران با حجم نمونه پایین، به‌صورت ناخودآگاه دچار تورش نمونه‌گیری می‌شوند و نمی‌توانند اطلاعات ارزشمندی در اختیار سیاست‌گذاران نظام سلامت و مدیران بیمارستان‌ها قرار دهند؛ بنابراین، اطمینان از حجم نمونه معرف جامعه و استفاده از روش نمونه‌گیری مناسب در سنجش میزان انگیزش شغلی پرستاران در بیمارستان ضروری است. این مطالعه نشان داد که به ازای هر یک سال افزایش در سال انجام مطالعه، میانگین انگیزش شغلی پرستاران حدود ۰/۲۴ درصد افزایش می‌یابد. این موضوع می‌تواند حاکی از آن باشد 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 مسئولیت‌پذیری پرستاران شده است.

میزان انگیزش شغلی پرستاران در بیمارستان‌های آموزشی بیشتر از سایر بیمارستان‌ها بود. باین‌وجود نتایج مطالعه حیبی و همکاران در بیمارستان‌های خصوصی و دولتی در سال ۱۳۹۱ میلادی نشان داد رضایت و انگیزش شغلی پرستاران در بیمارستان‌های دولتی به دلیل کمتر بودن هزینه‌های درمانی، تعداد زیاد مراجعه‌کنندگان و حجم بالای کار کمتر از سایر بیمارستان‌ها بود [۱۷]. میزان انگیزش شغلی پرستاران در مناطق غربی ایران بیشتر از سایر مناطق بود. بنابراین، از مدیران و مسئولین بیمارستان‌ها انتظار می‌رود در کنار بهبود فرصت‌هایی برای جلب رضایت مشتریان و افزایش توان رقابتی سازمان باید به پرستاران به دلیل تماس بیشتر با بیماران توجه بیشتری داشته باشند. از طرفی، مطالعات انگیزش شغلی پرستاران در بیمارستان، در تعداد محدودی از استان‌های ایران مورد بررسی قرار گرفته

است. این نشان‌دهنده آن است که مطالعات صورت گرفته در خصوص انگیزش شغلی پرستاران بیمارستان از نظر پوشش و تعمیم‌دهی جامع نبوده و در تعداد بسیار زیادی از استان‌های ایران از نظر دورمانده است؛ بنابراین، نیاز به مطالعه در خصوص انگیزش شغلی پرستاران در بیمارستان‌های سایر استان‌ها امری اجتناب‌ناپذیر است.

موضوع انگیزش شغلی پرستاران دارای اهمیت زیادی است زیرا ماهیت و چگونگی فعالیت‌های پرستاری ایجاب می‌کند که شاغلین این حرفه با عشق و علاقه و وظایف خود را انجام دهند. از طرفی دیگر، پرستاری با جان‌بیماران سروکار دارد، فقدان انگیزه در بین پرستاران می‌تواند اثرات مخربی بر بیماران و نظام سلامت داشته باشد؛ بنابراین، راهکارهای متعددی برای افزایش انگیزش شغلی پرستاران در بیمارستان‌ها ارائه شده است. برخی از این راهکارها عبارتند از افزایش حمایت مدیران، افزایش میزان استقلال پرستاران، مشارکت در فرآیند تصمیم‌گیری، بهبود شرایط کاری، بهبود فرآیند ارتباطات در سازمان [۱۸-۲۱]. فراهم‌سازی محیط‌های کاری توأم با حمایت می‌تواند زمینه را برای افزایش انگیزش شغلی پرستاران فراهم سازد. حمایت اجتماعی بر درمان بیماران، رضایت و انگیزش شغلی، جذب و حفظ آن‌ها تأثیر می‌گذارد [۱۸]. به‌عنوان مثال، مطالعه‌ای در ۳۰۳ بیمارستان در ایالت پنسیلوانیای آمریکا در سال ۲۰۰۲ میلادی نشان داد که تعداد پرسنل پرستاری و میزان پشتیبانی سازمانی مدیریتی از پرستاران تأثیری بارز بر عدم انگیزش و رضایت شغلی پرستاران داشته است [۱۹]؛ بنابراین، با توجه به اینکه اکثر پرستاران در محیط‌های پرتنش کار می‌کنند، مدیران باید با افزایش حمایت سازمانی، محیط کاری مناسبی برای ادامه فعالیت آن‌ها فراهم سازند. از طرفی دیگر، پیشرفت در حرفه پرستاری و به‌روز نمودن اطلاعات باعث افزایش انگیزه و رضایت شغلی پرستاران می‌شود. نتایج مطالعات صورت گرفته نشان می‌دهد که در بخش‌هایی که پرستاران نقش چندانی در برنامه‌ریزی کیفیت مراقبت نداشتند میزان انگیزه شغلی پایین‌تری داشتند [۲۰، ۲۱].

نتیجه‌گیری

میانگین انگیزش شغلی پرستاران در بیمارستان‌های ایران متوسط رو به بالا است. باین‌وجود، سیاست‌گذاران و مدیران نظام سلامت باید با اصلاح روش پرداخت، افزایش درآمد و مزایای پرستاران و تناسب آن با سختی کار و حجم فعالیت آن‌ها، تجدیدنظر در شرح وظایف رده‌های مختلف پرستاری، حمایت مدیران و افزایش میزان مشارکت پرستاران در فرآیند تصمیم‌گیری، افزایش جلسات گفتگو بین مدیران و پرستاران و آموزش مهارت‌های حل مسئله به پیشگیری از کاهش پدیده اقدام نمایند. این پژوهش با استفاده از روش مرور نظام‌مند و متاآنالیز، میزان انگیزش شغلی پرستاران را در

سپاسگزاری

برای انجام این پژوهش از حمایت مالی سازمانی استفاده نشد. نویسندگان مقاله از داوران محترمی که با انتقادات سازنده و بیان نظرات کارشناسی خود به ارتقای کیفیت این مقاله کمک کردند، کمال تشکر و قدردانی را دارند.

تضاد منافع

تضاد منافی وجود ندارد.

References

- Esfahani P, Mosadeghrad AM, Akbarisari A. The success of strategic planning in health care organizations of Iran. *Int J Health Care Qual Assur*. 2018;31(6):563-74. DOI: 10.1108/IJHCQA-08-2017-0145 PMID: 29954262
- Mosadeghrad A, Esfahani P, Nikafshar M. Hospitals' efficiency in Iran: A systematic review and meta-analysis of two decades of research. *J Payavard Salamat*. 2017;11(3):318-31.
- Oshvandi K, Zamanzadeh V, Ahmadi F, Fathi-Azar E, Anthony D, Harris T. Barriers to nursing job motivation. *Research J Biological Sci*. 2008;3(4):426-34.
- Mahmoudi H, Ebrahimi A, Solymani M, Ebadi A, Hafezi S, Fayzi F, et al. The study of job motivation factors in critical care nurses. *J behavioral scie*. 2007;1(2):171-8.
- Jodat S, Farajzadeh Z, Saadatjoo S. A study of job motivation of nurses working in Valiasr Hospital of Birjand in 2013. *Modern Care J*. 2014;10(4):296-304.
- Daneshkohan A, Zarei E, Mansouri T, Maajani K, Ghasemi MS, Rezaeian M. Factors affecting job motivation among health workers: a study from Iran. *Glob J Health Sci*. 2014;7(3):153-60. DOI: 10.5539/gjhs.v7n3p153 PMID: 25948438
- Said RM, Abed FA, Abdo LM. Work Motivating Factors as Identified by Nurses in Children Hospital at Elmonira and Specialized Pediatric Hospital Cairo University. *Med J Cairo Univ*. 2013;81(2).
- Sayyidati S, Mahmoudi G. The availability of job motivation factors from the viewpoint of the nursing staff of hospitals affiliated to the Islamic Azad University of Varamin-Pishva. *Branch Health System J*. 2009;1(1):23-30.
- Hassanian ZM, Heydari A, Sadeghi A, Moghimbeighi A. The relationship between knowledge management and job motivation of nurses in educational treatment centers of Hamadan University of medical sciences, 2015. 2017;25(1):35-43.
- Kouchaki E, Rezaei S, Motaghi M. Correlation between Anger and Job Motivation among Psychiatric Nurses in Kashan Psychiatric Hospital. *Inter Archiv of Health Scie*. 2016;3(4):151-5.
- Moher D, Liberati A, Tetzlaff J, Altman DG. Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: the PRISMA statement. *Inter j surgery*. 2010;8(5):336-41.
- Iranmanesh S, Fuladvand M, Ameri GF, Bahrampoor A. Iranian nurses' organizational commitment and job motivation. *Asian j nurs educat and rese*. 2014;4(2):189.
- Sajjadnia Z, Sadeghi A, Kavosi Z, Zamani M, Ravangard R. Factors affecting the nurses' motivation for participating in the in-service training courses: A case study. *J Health Manage and Informatics*. 2014;2(1):21-6.
- Zarei E, Najafi M, Rajaee R, Shamseddini A. Determinants of job motivation among frontline employees at hospitals in Tehran. *Electron Physician*. 2016;8(4):2249-54. DOI: 10.19082/2249 PMID: 27280000
- Gomes F, Proença T. Nurses' motivation and satisfaction at work: An exploratory study at the Centro Hospitalar S. João n. 2015;558.
- 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. DOI: 10.1186/1478-4491-8-26 PMID: 21080954
- Habibi H, Mooghali A, Habibi F, Ahmadi M. Comparative study of the relationship between job satisfaction and burnout among Nurses in Public and Private Hospitals in Shiraz City in 2012. *jhos*. 2015;14(3):19-26.
- AbuAlRub RF. Job stress, job performance, and social support among hospital nurses. *J nursing scholarship*. 2004;36(1):73-8.
- Clarke SP, Sloane DM, Aiken LH. Effects of hospital staffing and organizational climate on needlestick injuries to nurses. *Am J Public Health*. 2002;92(7):1115-9. PMID: 12084694
- Adali E, Priami M. Burnout among nurses in intensive care units, internal medicine wards, and emergency departments in Greek hospitals. *ICUs and Nursing Web J*. 2002;11(1):1-19.
- Aiken LH, Clarke SP, Sloane DM, Sochalski J, Silber JH. Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout, and job dissatisfaction. *Jama*. 2002;288(16):1987-93.