

تبیین انگیزه شغلی پرستاران بر اساس ارضای نیازهای بنیادین روان‌شناختی در محل کار

بهزاد شالچی^۱، امید حسینی^۲، ظریفه سهرابی^۳، ابراهیم حاتم‌پور^۴

تاریخ دریافت ۱۳۹۹/۱۰/۲۰ تاریخ پذیرش ۱۴۰۰/۱۱/۰۹

چکیده

پیش‌زمینه و هدف: با توجه به نقش پرستاران در نظام سلامت و سیستم بهداشتی - درمانی و لزوم برخورداری از انگیزه شغلی در آنان، این پژوهش باهدف تبیین انگیزه شغلی پرستاران بر اساس ارضای نیازهای بنیادین روان‌شناختی در محل کار صورت گرفت.

مواد و روش‌ها: این پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری کلیه پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کردستان در شهر سنندج بودند و نمونه ۳۳۰ نفر از این پرستاران بود به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند و به پرسشنامه انگیزش شغلی هکمن و الدهام (۱۹۷۵) و پرسشنامه ارضای نیازهای بنیادین روان‌شناختی (گاردیا، دسی و رایان، ۲۰۰۰) پاسخ دادند. اطلاعات به‌دست‌آمده به‌وسیله نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۳ و لیزرل نسخه ۸/۸۰ و با روش همبستگی پیرسون و معادلات ساختاری استفاده گردید.

یافته‌ها: نتایج حاصل از ضریب همبستگی نشان داد بین نیازهای بنیادین روان‌شناختی با انگیزش شغلی رابطه وجود دارد. همچنین از بین مؤلفه‌های نیازهای بنیادین روان‌شناختی، مؤلفه‌های شایستگی و خودمختاری با انگیزش شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد ($p < 0/01$). ولی بین مؤلفه وابستگی با انگیزش شغلی رابطه معنی‌داری وجود ندارد ($p > 0/05$). همچنین نتیجه معادلات ساختاری نشان داد بین نیازهای بنیادین روان‌شناختی با انگیزه شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

نتیجه‌گیری: بنابراین نیازهای بنیادین روان‌شناختی با پاسخگویی به نیازهای بنیادین پرستاران احساس لذت و انگیزه را در آنان افزایش می‌دهد و با تأمین نیازهای بنیادین روان‌شناختی می‌توان انتظار داشت که انگیزش شغلی در پرستاران به وجود آید و پرستاران با کارایی و عملکرد بهتری وظایف خود را انجام دهد.

کلیدواژه‌ها: نیازهای بنیادین روان‌شناختی، خودمختاری، شایستگی، وابستگی، انگیزش شغلی

مجله پرستاری و مامایی، دوره نوزدهم، شماره هشتم، پی‌درپی ۱۴۵، آبان ۱۴۰۰، ص ۶۸۲-۶۷۲

آدرس مکاتبه: تبریز، ۳۵ کیلومتری جاده تبریز-مراغه، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تلفن: ۰۹۱۴۸۲۳۶۵۰۵

Email: zarife.sohrabi@yahoo.com

مقدمه

نیروی انسانی از اجزای مهم هر موسسه و سازمانی به شمار می‌آید و همواره موردتوجه و تأکید متخصصان در مدیریت منابع انسانی بوده است. پرستاران به‌عنوان نیروی توانا سیستم خدمات بهداشتی درمانی نقش بسزایی در تحول و پیشرفت امور مراقبتی و درمانی دارند. ایجاد انگیزش لازم برای انجام کار و توجه به نیروهای انگیزشی پرستاران ازجمله مهم‌ترین عناصری است که باید موردتوجه قرار گیرد (۱). واژه انگیزش در لغت به معنی پویایی و

حرکت است (۲) و از نظر سازمانی انگیزه عبارت است از عامل درونی که باعث تغییر در رفتار و حرکت در اهداف شغلی می‌گردد (۳). انگیزش یک خصوصیت شخصی است، اما می‌تواند هم از شخص شاغل و هم از وضعیت بیرونی و محیطی سرچشمه بگیرد. تلاش برای بالا بردن توانمندی نیروی انسانی، بیشتر بر فرایندهای محیطی استوار است تا خصوصیت شخصی. با این حال روانشناسان بیشتر گزینش خودشان را بر اساس توانایی‌ها متمرکز می‌کنند تا انگیزش افراد (۴). اهمیت انگیزش شغلی در محیط شغلی و در بین

^۱ دانشیار، روانشناسی، گروه روانپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تبریز، تبریز، ایران

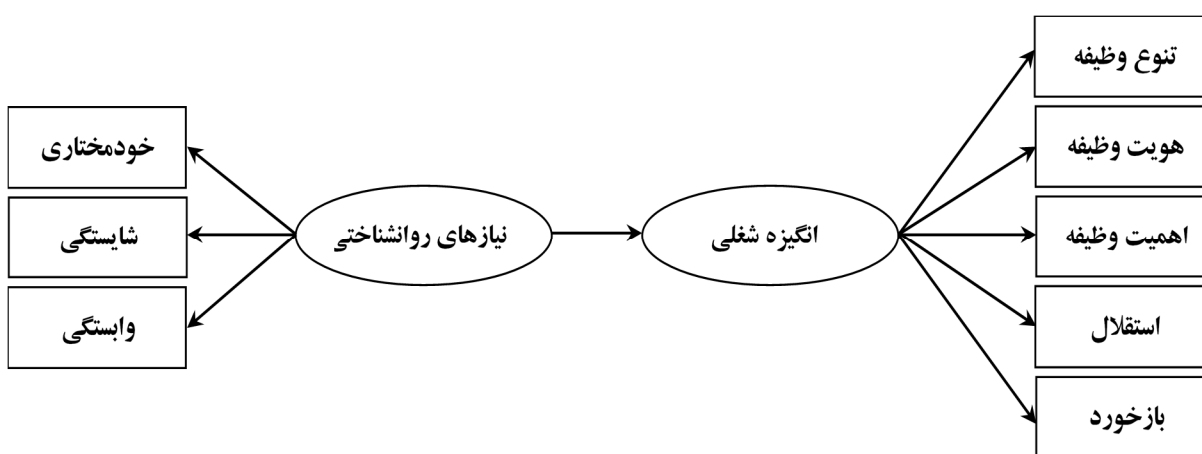
^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران

^۳ کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران (نویسنده مسئول)

^۴ کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی، دانشگاه پیام نور، مهاباد، ایران

روان‌شناختی اشاره کرد (۵، ۱۱، ۱۴-۱۵)؛ این نیازها به‌عنوان نیازهای جهانی شناخته می‌شوند و بیشترین ارتباط را با انگیزه شغلی و سلامت شغلی دارند (۱۵). یکی از نظریه‌های مرتبط با نیازها، نظریه خود تعیین‌گری می‌باشد که پیشنهاد می‌کند، انگیزش درونی زمانی ظاهر می‌شود که کارکنان نیازهای بنیادین روان‌شناختی خود را از جهت خودمختاری، شایستگی و وابستگی برآورده کنند (۱۴)؛ بر اساس این نظریه، نیازهای بنیادین روان‌شناختی، به‌عنوان ساختاری چندبعدی در مقدار (مقدار کلی انگیزه) و کیفیت (نوع انگیزه) انگیزش و پیامدهای آن نقش مهمی دارد (۱۶). بنابراین بر اساس این نظریه، کامیابی، موفقیت، توانایی و تمایل پرستاران تحت تأثیر نحوه برآورده شدن این نیازها است (۱۷-۱۸). دسی و رایان در نظریه خود تعیین‌گری بیان می‌کنند سه نوع انگیزه سبب تحریک افراد می‌شود: ۱) انگیزش درونی که بر اساس آن عمل افراد برحسب احساس لذت و علاقه‌ای که ناشی از خود فعالیت انجام می‌گیرد، ۲) انگیزش بیرونی که عمل افراد ناشی از سودمندی‌هایی است که در پی انجام آن فعالیت کسب می‌شود و ۳) آموتاسیون که عمل فرد برحسب هیچ انگیزه‌ای انجام می‌گیرد (۱۹).

پرستاران بخصوص زمانی از اهمیت دوچندانی برخوردار است که بحران‌های انسانی همانند سارس و کرونا رخ داده باشد (۱-۲)؛ در چنین شرایطی نیاز به نیروهای با انگیزه بالاتر است تا سیستم درمانی بتواند با وقایع رخ داده روبه‌رو شود (۵). دسی و رایان انگیزش را شامل سه عنصر اصلی می‌دانند که عبارت‌اند از: نیروهای فعال‌کننده، نیروهای هدایت‌کننده و نیروهای تداوم‌دهنده (۶). کینزبرگ^۱ به دو گونه انگیزش درونی و انگیزش بیرونی معتقد است: ۱- انگیزش درونی دربردارنده احساس لذتی است صرفاً از اشتغال به کار و فعالیت عایدش می‌شود و ۲- انگیزش بیرونی که شامل: محیط کار، میزان دستمزد و پاداش است (۷)؛ که از نظر شولر، برندستاتر و شلدون^۲، فعالیت فرد را برای تحقق هدف‌های وی آغاز و به آن تداوم می‌بخشد (۸). بر این اساس، انگیزش شغلی سبب می‌شود که یک فرد در انجام وظایف شغلی خود، باوجود سختی و پیچیدگی کار، عملکرد بهتری داشته باشد (۹، ۱۰). نیازها ازجمله عوامل مهم تأثیرگذار بر انگیزش شغلی و توانمندی‌های پرستاران در محیط کاری هستند (۱۱، ۱۲)؛ که از مهم‌ترین آن‌ها می‌توان به نیازهای بنیادین



شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش

شایستگی و تعلق به‌طور مستقیم با انگیزش درونی رابطه دارند. درمجموع نیازهای روان‌شناختی ۲۹ درصد از انگیزش درونی را تبیین کردند و ۲۲ درصد از تغییرات رضایت از زندگی توسط نیازهای روان‌شناختی و انگیزش درونی پیش‌بینی شد. همچنین تحقیقات خارجی چون تحقیق

تحقیقات متعددی به نقش ارضای نیازهای بنیادین شخصیت بر روی انگیزه شغلی پرداخته‌اند. برای نمونه در تحقیقی که حجازی، صالح نجفی و امانی (۲۰) انجام دادند، نتایج تحلیل مسیر نشان داد که نیاز به خودپیروی،

². Schuler, Brandstätter, & Sheldon

¹ Ginzburg theory

میلیویسکایا و کوستنر (۲۱)، مک دوناف و کروگر (۲۲)، مارتینت، گیلت-دیسکاس و موریت (۱۶)، دیسویک، کوواس و گاگنه (۱۵)، وانتینسیک و رایان (۵) و تحقیق گونل و همکاران (۱۱) همگی گویای تأثیر مثبت ارضای نیازهای روان‌شناختی بر انگیزه شغلی می‌باشند.

بنابراین با توجه به آنچه بیان شد و با توجه به اهمیت نقش ارضای نیازهای بنیادین در ایجاد انگیزه شغلی و از طرفی به دلیل تحقیقات اندک انجام‌گرفته در داخل کشور، تحقیق حاضر درصدد پاسخگویی به این سؤال است که آیا انگیزه شغلی پرستاران بر اساس نیازهای بنیادین روان‌شناختی قابل پیش‌بینی می‌باشد؟

مواد و روش کار

این پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی بوده و بر مبنای هدف در زمره پژوهش‌های بنیادین قرار دارد. جامعه آماری کلیه دانشجویان پرستاری شاغل در بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کردستان در شهر سنندج بودند که دوره طرح خود را به اتمام رسانیده بودند و نمونه بالغ بر ۳۳۰ نفر از دانشجویان به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب گردیدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های انگیزش شغلی هکمن^۴ و الدهام (۲۳) و پرسشنامه ارضای نیازهای بنیادین روان‌شناختی گاردیا، دسی و رایان (۲۴) استفاده گردید. بعد از تکمیل پرسشنامه‌ها، داده‌های به‌دست‌آمده با استفاده از روش‌های آماری همبستگی و معادلات ساختاری توسط نرم‌افزارهای SPSS.23 و لیزرل ۸/۸۰ تحلیل گردید.

ابزارها:

پرسشنامه انگیزش شغلی: این پرسشنامه توسط هکمن^۴ و الدهام^۵ بر اساس پرسشنامه ترجمه‌شده موسسه JDS به‌منظور سنجش میزان انگیزش شغلی کارمندان در تمامی مشاغل تهیه شده است. پرسشنامه مذکور دارای ۲۵ سؤال ۵ گزینه‌ای می‌باشد که نمره‌گذاری پرسشنامه مذکور به این صورت می‌باشد که به گزینه بسیار زیاد: ۵، زیاد: ۴، تا اندازه‌ای: ۳، کم: ۲ و بسیار کم: ۱ داده می‌شود. که در آن بالاترین نمره به انگیزش بالا و کمترین نمره به انگیزش پایین تعلق می‌گیرد. در سؤالات ۶، ۱۲، ۱۹ و ۲۴ نمره‌گذاری به‌صورت معکوس می‌باشد. این پرسشنامه بر اساس

مدل جدید هکمن و الدهام تنظیم شده است. ریچارد همکن و گرگ الدهام جامع‌ترین مدل مشخصات شغلی را تدوین کرده‌اند، آن‌ها با درک این مفهوم که مشخصات شغلی برانگیزاننده چیست، ۵ مشخصه کلیدی را که می‌تواند برای توصیف انگیزه بالقوه یک شغل به کار برده شود تعیین کرده‌اند. این مشخصات عبارت‌اند از: ۱- تنوع وظیفه (شامل سؤالات ۱، ۶، ۱۱، ۱۶، ۲۱)، ۲- هویت وظیفه (شامل سؤالات ۲، ۱۰، ۱۵، ۱۹، ۲۳)، ۳- اهمیت وظیفه (شامل سؤالات ۳، ۷، ۱۲، ۱۷، ۲۲)، ۴- استقلال (شامل سؤالات ۴، ۹، ۱۳، ۱۸، ۲۴) و ۵- بازخورد (شامل سؤالات ۵، ۸، ۱۴، ۲۰، ۲۵) (۲۳). ضریب آلفای کرونباخ این آزمون توسط کاردانی در سال ۱۳۸۶ بر روی گروه نمونه ۵۰۰ نفری از معلمان مقطع متوسطه تهران ۰/۷۹ گزارش شده است (۲۳) و در پژوهش حاضر برابر با ۰/۸۳ به دست آمد.

مقیاس ارضای نیازهای بنیادین روان‌شناختی: این مقیاس از ۲۱ گویه تشکیل شده است و ارضای نیازهای بنیادین روان‌شناختی را در سطح عمومی اندازه‌گیری می‌کند. گویه‌های آزمون سه زیرمقیاس خودمختاری، شایستگی، و وابستگی را در اندازه‌های هفت‌درجه‌ای لیکرت از نمره یک (اصلاً درست نیست) تا نمره هفت (کاملاً درست است) می‌سنجد. نمره بالاتر در هر مقیاس نشان‌دهنده سطح بالاتر ارضای آن نیاز است. ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس ارضای نیازهای بنیادین در سطح عمومی در پژوهش‌های خارجی به‌صورت مقدماتی مورد تأیید قرار گرفته است (۲۴). گویه ضرایب آلفای کرونباخ نمره زیرمقیاس‌های خودمختاری، شایستگی و وابستگی به ترتیب ۰/۸۷، ۰/۸۹، ۰/۹۲ به دست آمد (۲۵) و مقدار آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۸۴ به‌دست‌آمده (۲۴) و در پژوهش حاضر برابر با ۰/۸۸ به دست آمد.

یافته‌ها

در این پژوهش یافته‌های توصیفی ۳۳۰ نفر از دانشجویان مشخص شده است. از بین نمونه آماری ۱۹۱ نفر زن (۵۷/۹ درصد) و ۱۳۹ نفر مرد (۴۲/۱ درصد) تشکیل می‌دادند که ۲۳۴ (۷۰/۹ درصد) نفر آن‌ها متأهل و ۹۶ (۲۹/۱ درصد) نفر نیز مجرد بودند. میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهشی در جدول شماره ۱ نشان داده شده است.

⁴ Hackman

⁵ Oldham

⁶ JobDiagnoLic Survey

¹ Milyavskaya, & Koestner

² McDonough, & Crocker

³ Hackman

جدول (۱): میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهشی

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	متغیرها	میانگین	انحراف معیار
خودمختاری	۲۲/۷۶	۲/۶۰	هویت وظیفه	۱۵/۹۴	۲/۴۴
شایستگی	۲۰/۱۸	۲/۸۵	اهمیت وظیفه	۱۷/۵۳	۲/۰۲
وابستگی	۲۶/۲۷	۲/۸۱	استقلال	۱۷/۸۳	۲/۷۹
نیازهای بنیادین	۶۹/۲۳	۶/۴۱	بازخورد	۱۶/۴۷	۲/۷۲
تنوع وظیفه	۱۷/۷۴	۲/۷۳	انگیزه شغلی	۱۲/۱۰	۱/۸۱

طبق نتیجه جدول ۱، میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهشی نشان داده شده است. میانگین و انحراف معیار نیازهای بنیادین روان‌شناختی به ترتیب ۶۹/۲۳ و ۶/۴۱ می‌باشد. و میانگین و انحراف معیار انگیزه شغلی به ترتیب ۱۲/۱۰ و ۱/۸۱ می‌باشد. همچنین از بین مؤلفه‌های نیازهای بنیادین روان‌شناختی، وابستگی با میانگین و انحراف معیار ۲۶/۲۷ و ۲/۸۱ و از میان مؤلفه‌های انگیزش شغلی، استقلال با میانگین و انحراف معیار ۱۷/۸۳ و ۲/۷۹ در بالاترین مرتبه قرار دارند.

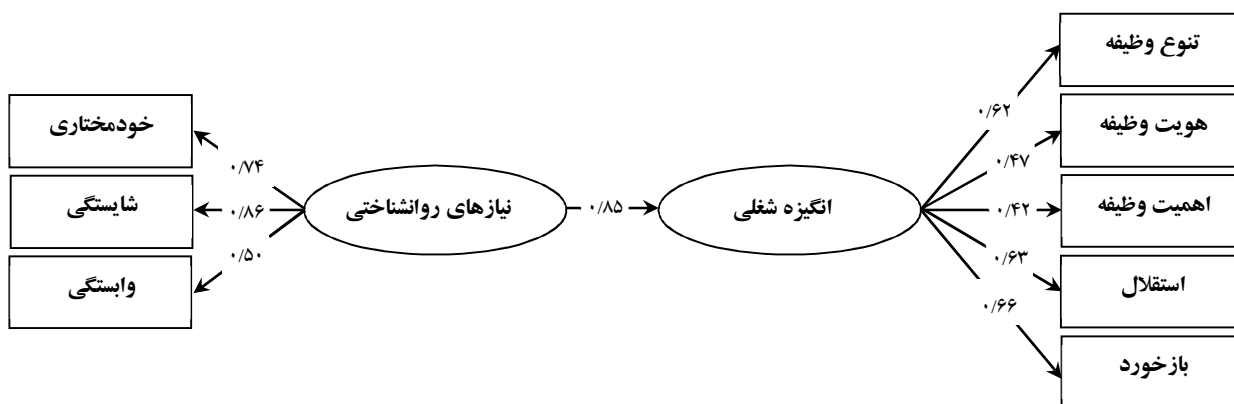
جدول (۲): ضریب همبستگی بین ارضای نیازهای بنیادین روان‌شناختی و انگیزش شغلی

متغیرها	خودمختاری	وابستگی	نیازهای بنیادین	تنوع وظیفه	هویت وظیفه	اهمیت وظیفه	استقلال	بازخورد
خودمختاری	-							
شایستگی	۰/۳۹**	-						
وابستگی	۰/۳۷**	۰/۴۲**	-					
نیازهای بنیادین	۰/۷۴**	۰/۷۹**	۰/۷۸**	-				
تنوع وظیفه	۰/۲۹**	۰/۲۵**	۰/۰۶	۰/۲۸**	-			
هویت وظیفه	۰/۱۲*	۰/۲۳**	۰/۰۳	۰/۲۰**	۰/۴۳**	-		
اهمیت وظیفه	۰/۲۰**	۰/۱۸**	۰/۱۲*	۰/۱۵**	۰/۲۶**	۰/۲۲**	-	
استقلال	۰/۰۱	۰/۲۲**	۰/۱۵**	۰/۰۳	۰/۵۷**	۰/۲۹**	۰/۳۰**	-
بازخورد	۰/۲۶**	۰/۴۶**	۰/۱۸**	۰/۳۱**	۰/۴۳**	۰/۳۰**	۰/۶۲**	-
انگیزش شغلی	۰/۱۹**	۰/۴۰**	۰/۱۱*	۰/۲۸**	۰/۷۸**	۰/۶۳**	۰/۵۲**	۰/۷۵**

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

جدول شماره ۲، ضریب همبستگی بین ارضای نیازهای بنیادین روان‌شناختی و انگیزش شغلی را نشان می‌دهد. طبق نتایج فوق بین نیازهای بنیادین روان‌شناختی با انگیزش شغلی رابطه وجود دارد ($r = 0.28$ و $p < 0.01$). همچنین از بین مؤلفه‌های

نیازهای بنیادین روان‌شناختی، مؤلفه‌های شایستگی و خودمختاری با انگیزش شغلی در سطح ۰/۰۱ رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($p < 0.01$). و بین مؤلفه وابستگی با انگیزش شغلی در سطح ۰/۰۵ رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد ($p > 0.05$).



شکل (۲): مدل عملی پژوهش در حالت تخمین استاندارد (Standard Solution)

جدول (۳): شاخص‌های برازش مدل آزمون شده پیش‌بینی انگیزش شغلی بر اساس نیازهای بنیادین روان‌شناختی

RMSEA	AGFI	GFI	CFI	x2/df
۰/۰۷۸	۰/۹۲	۰/۹۳	۰/۹۴	۲/۷۸

ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) و نسبت کای دو به درجه آزادی کم و مقدار نیکویی برازش (GFI) و شاخص تعدیل‌شده نیکویی (AGFI) نیز بالای ۰/۹۰ است. با توجه به معناداری مدل پژوهش می‌توان به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخت. طبق نتیجه جدول ۴ بین نیازهای بنیادین روان‌شناختی با انگیزه شغلی رابطه معناداری وجود دارد ($t=9/02$, $r=0/85$). با توجه به یافته‌ها، معنی‌دار بودن ارزش t ، فرضیه تحقیق در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأیید می‌شود.

همان‌طور که در خروجی نرم‌افزار (جدول ۴) از تخمین‌های استاندارد و نیز اعداد معنی‌داری مربوط به معادلات ساختاری در فرضیه‌های پژوهش مشاهده می‌شود، مقادیر شاخص‌های تناسب حاکی از برازش مناسب مدل است و مقدار نسبت خی دو بر درجه آزادی برابر با ۲/۷۸ و کوچک‌تر از مقدار مجاز ۳، مقدار RMSEA برابر با ۰/۰۷۸ و کوچک‌تر از ۰/۰۸ می‌باشد. همچنین اعتبار و برازندگی مناسب مدل تأیید می‌شود، چراکه مقدار کای دو، مقدار

جدول (۴): الگوی تابع ساختاری متغیرهای پژوهش

مسیر فرضیه‌ها	ضریب مسیر استاندارد	T	نتیجه
نیازهای بنیادین بر انگیزش شغلی	۰/۸۵	۹/۰۲	اثر مستقیم دارد
خودمختاری بر نیازهای بنیادین	۰/۷۴	۱۰/۷۵	اثر مستقیم دارد
شایستگی بر نیازهای بنیادین	۰/۸۶	۱۲/۸۴	اثر مستقیم دارد
وابستگی بر نیازهای بنیادین	۰/۵۰	۸/۶۰	اثر مستقیم دارد
انگیزش شغلی بر تنوع وظیفه	۰/۶۲	۵/۷۴	اثر مستقیم دارد
انگیزش شغلی بر هویت وظیفه	۰/۴۷	۷/۸۲	اثر مستقیم دارد
انگیزش شغلی بر اهمیت وظیفه	۰/۴۲	۶/۳۵	اثر مستقیم دارد
انگیزش شغلی بر استقلال	۰/۶۳	۱۰/۲۲	اثر مستقیم دارد
انگیزش شغلی بر بازخورد	۰/۶۶	۸/۹۵	اثر مستقیم دارد

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، تبیین انگیزه شغلی پرستاران بر اساس ارضای نیازهای بنیادین روان‌شناختی در محل کار بود. نتایج نشان داد، مدل پیشنهادی با داده‌های این پژوهش برازش مناسبی دارد. طبق نتایج به‌دست‌آمده، بین نیازهای بنیادین روان‌شناختی با انگیزه شغلی رابطه معناداری وجود داشت. همچنین مؤلفه‌های نیازهای بنیادین با انگیزش شغلی دارای رابطه مثبت و معنی‌داری بودند. نتایج این مطالعه با یافته‌های دورکسن^۱ و همکاران (۲۶) میلیویسکیا و کوستر^۲ (۲۱)، مک دوناف و کروگر^۳ (۲۲)، مارتینیت و همکاران (۱۶)، دیسویکو همکاران (۱۵)، وانتینسک و رایان (۵) و تحقیق گونل و همکاران (۱۱) همسو می‌باشد.

از میان همه مفاهیمی که متخصصان رفتار سازمانی، مدیریت و روان‌شناسان سازمانی و صنعتی در موقعیت‌های سازمانی مختلف مورد مطالعه قرار داده‌اند، انگیزه از مهم‌ترین زمینه‌های پژوهشی مؤثر در رفتار فرد در سازمان است (۷). محیط کاری، ویژگی‌ها و نیازهای شخصیتی که افراد دارند از مهم‌ترین عواملی هستند که می‌توانند انگیزش شغلی را در بین پرستاران تحت تأثیر قرار دهند و توانایی‌ها و انرژی روانی و هیجانی مناسبی را در پرستاران ایجاد کند (۱۲، ۲۷). تمایز بین انگیزش از نوع خودمختار و نیازهای بنیادین روان‌شناختی یک سیستم تبیینی معتبری را برای فرایندهای انگیزشی که زیربنای رفتاری افراد هستند، فراهم می‌کند. از این رو احساس خودمختاری (احساس مستقل بودن و حق انتخاب داشتن در عمل)، شایستگی (درک خود به‌عنوان یک عامل مؤثر در محیط) و وابستگی (احساس وابستگی و مراقبت از دیگران) به‌عنوان عوامل اصلی انگیزش می‌باشند که می‌توانند بر اساس نیازهای بنیادین روان‌شناختی پیش‌بینی شوند (۲۸-۲۹). زمانی که محیط، نیاز به استقلال افراد را ارضا می‌کند، آن‌ها ذاتاً با انگیزه می‌شوند و برای فعالیت‌های با انگیزشی بیرونی مستقل خواهند شد (۲۹)، همچنین رضایت‌مندی از دو نیاز خودمختاری و شایستگی منجر به ایجاد انگیزه درونی در انجام فعالیت‌ها و نهایتاً موفقیت در کارها خواهد شد؛ زیرا زمانی که فرد در انجام یک فعالیت انگیزه درونی داشته باشد پافشاری بیشتری در پیشبرد آن فعالیت خواهد داشت و به‌احتمال بیشتری موفق خواهد شد. به‌طور هم‌زمان، همین احساس موفقیت (به‌عنوان نمونه کسب رضایت بیماران) احساس شایستگی را در فرد گسترش می‌دهد که منجر به انگیزه درونی قوی‌تر خواهد شد (۳۰).

نظریه ویژگی‌های شغل هاکمن و الدهام^۴، بیان می‌کند، پنج ویژگی شغلی که می‌تواند به‌عنوان اساس مهم در انگیزه شغلی باشد و در رفتار و نگرش‌های مربوط به کار تأثیر بگذارد عبارت‌اند از: تنوع مهارت: به نسبتی که کارگران از مهارت‌ها و توانایی‌های مختلف در شغل استفاده می‌کنند، ماهیت وظیفه: نقشی که کارکنان در مقابل مشتریان از خود نشان می‌دهند، اهمیت وظیفه: اهمیت یک شغل برای زندگی و رفاه همکاران و یا مصرف‌کنندگان، اختیار: میزان استقلال کارکنان در برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی کار و بازخورد: میزان اطلاعات دریافتی کارکنان درباره اثربخشی و کیفیت عملکرد شغلی آن‌ها (۶، ۳۱). در تبیین یافته پژوهشی به استناد نظریه مولینس (۲۲) می‌توان گفت انگیزش فرایندی چندمرحله‌ای است که اگر نیازها ارضاء نشده باشد، چرخه انگیزش با احتمال انتخاب یک رفتار دیگر تکرار می‌شود یا نگرش منفی نسبت به شغل ایجاد می‌شود. همچنین بر اساس رویکرد دسی و رایان در نظریه خود تعیین گری، تنظیم یکپارچه، که به ارضای نیازهای بنیادین روان‌شناختی اشاره دارد و با احساس واقعی از خود هماهنگ است. تنظیم مشخص شده، که عمل افراد بر اساس دستیابی به اهداف ارزشمند فردی صورت می‌گیرد، تنظیم وارد شده (ورودی)، اشاره به عمل فرد بر اساس دستیابی به خودارزشی احتمالی یا اجتناب از احساس بی‌ارزشی صورت می‌گیرد، تنظیم خارجی، اشاره به عمل افراد بر اساس دستیابی به نیازهای بیرونی، اجتناب از تنبیه و فشارهای اجتماعی صورت می‌گیرد. انگیزش درونی، تنظیم مشخص شده و تنظیم یکپارچه بیانگر شکلی از انگیزش به نام خودمختاری هستند، زیرا آن‌ها به رفتارهایی اشاره دارند که به‌صورت انتخابی انجام می‌شوند. درحالی‌که تنظیم درونی و تنظیم بیرونی شکلی از انگیزش که با نام کنترل شناخته می‌شوند، بر اساس فقدان حس خودمختاری و انتخاب انجام می‌شوند (۱۶).

همچنین طبق نظریه ارضای نیاز ۵ انگیزش شغلی تابعی است مستقیم، از درجه‌ای که محیط با ساختار نیازهای فرد هم‌خوانی دارد (۳۲). انسان‌ها نیازهای فیزیکی، اجتماعی و روان‌شناختی دارند، که رضایت آنان از زندگی (۳۳)، زندگی شغلی، محیط کاری و تعاملات و ارتباطات موجود در آن (۱۲) تحت تأثیر قرار می‌دهد. انگیزش پرستاران علاوه بر بهره‌وری و عملکرد در بیمارستان، بر رضایت شغلی، تعهد و نحوه انجام وظایف شغلی نیز تأثیرگذار بوده، و از این جهت مؤلفه‌ای مهم در حوزه سلامت محسوب می‌شود.

4. J. Richard Hackman and oldham

5. Need – Ful Fillmont Theory

1. Durksen

2. Milyavskaya & Koestner

3. McDonough & Crocker

می‌شود که در ازای این حمایت به اهداف سازمان و تحقق آن‌ها توجه می‌کنند. به عبارت دیگر، وقتی سازمان به رفاه کارکنان توجه کند، کارکنان این توجه را با تعهد بیشتر و عملکرد بهتر جبران می‌کنند. بنابراین می‌توان گفت که نیازهای بنیادین روان‌شناختی نقش میانجی‌گرانه معنی‌داری در رابطه بین انگیزش شغلی دارد (۳۸). دسی و رایان معتقدند که حمایت از نیازهای بنیادین روان‌شناختی می‌تواند بسیاری از پیامدهای انگیزشی، رفتاری و هیجانی را به‌طور مستقیم پیش‌بینی کند و متغیرهای انگیزشی را می‌توان واسطه نیازها و رضایت از زندگی در نظر گرفت. بنابراین عدم وجود انگیزه شغلی در پرستارانی که با جسم و جان انسان‌ها سروکار دارند، می‌تواند تبعات جبران‌ناپذیری داشته باشد (۳۶).

بنابراین شایسته است تحقیقاتی از این دست به‌منظور شناسایی عوامل تأثیرگذار بر انگیزه شغلی پرستاران انجام گیرد، تا مسئولان نظام سلامت با شناخت هرچه بیشتر انگیزه‌های افراد سازمان خود، ارضای مطلوب و مناسب نیازهای عاطفی، روانی و اجتماعی آنان، در شکوفاسازی و نیل به هدف‌های مطلوب موفق شوند. بر اساس یافته‌های این پژوهش و مطالعات پیشین به مدیران سازمان‌ها و مراکز درمانی و بهداشتی پیشنهاد می‌شود جهت افزایش انگیزه و اشتیاق شغلی پرستاران محیطی را در بیمارستان‌ها به وجود آورند که تا سرحد امکان نیازهای بنیادین روان‌شناختی مرتبط با کار پرستاران برآورده شود. علاوه بر این مدیران پرستاری از طریق فراهم کردن امنیت شغلی، رفع مشکلات اقتصادی پرستاران و شرایط کاری مناسب موجبات افزایش انگیزش شغلی آن‌ها و در نتیجه بالا رفتن کیفیت مراقبت‌های پرستاری را فراهم نمایند. در پایان به محدودیت‌های پژوهش اشاره می‌شود. محدودیت اول انتخاب نمونه تنها از یک واحد بیمارستانی علوم پزشکی کردستان در شهر سنندج بود، همچنین برای جمع‌آوری اطلاعات تنها از پرسشنامه استفاده گردید که باید در تعمیم‌یافته‌ها احتیاط کرد.

تشکر و قدردانی

از تمامی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کردستان که علیرغم مشغله‌ی کاری فراوان در این پژوهش شرکت کرده و ما را در انجام آن یاری نمودند، نهایت تشکر و قدردانی را می‌نمایم.

بررسی کارایی مدل نیازهای بنیادی روان‌شناختی در حوزه‌های شغلی، آموزشی، پرورشی و سلامت در سال‌های اخیر موردتوجه محققین قرار گرفته است (۳۴). در این راستا در پژوهشی بر روی بیمارانی که عمل باز کرونر قلب بر روی آنان انجام شده بود مشخص شد که ارضای نیازهای بنیادی روان‌شناختی به کنترل بهتر عوامل خطر بیماری قلبی - عروقی کمک می‌کند (۳۶).

نظریه‌های مختلف روان‌شناسی، نیازهای انسان را موردبحث و بررسی قرار داده‌اند؛ این نیازها در سطوح متفاوت موردتوجه قرار گرفته‌اند (۱۰). در بین نیازهای متعدد انسانی، نیازهای بنیادین، به دلایل مختلف، ازجمله ثبات و استحکام آن‌ها در طول زمان، تأثیرات عمیق و اساسی آن‌ها بر رفتار و شخصیت؛ نقش تعیین‌کننده آن‌ها در مراحل رشد و تحول؛ و درمجموع پیامدهای مثبت و منفی آن‌ها در زمینه‌های درون شخصی و بین شخصی، جایگاه و اهمیت ویژه دارند و مرکز توجه پژوهشگران و محور اصلی مباحث نظریه‌های نیاز محور روان‌شناختی قرار داشته‌اند (۳۶).

تحقیقات متعدد مشخص کرده‌اند که ارضای نیازهای بنیادین روان‌شناختی با سلامت روان، عملکرد بهتر، عزت‌نفس و رضایت از زندگی مخصوصاً در حوزه شغلی و محیط کاری، اشتیاق شغلی و خشنودی شغلی رابطه مثبت و به‌طور منفی با فرسودگی شغلی ارتباط دارد (۳۷، ۳۲). زمانی که نیازهای بنیادین روان‌شناختی، برآورده می‌شوند، با رشد احساس کفایت و شایستگی در فرد ایجاد می‌کند و با رشد هیجان‌های مثبت زمینه‌ساز خودانگیزگی می‌شود (۱۸، ۲۴) و انگیزش و خود ارزشی در افراد را تقویت می‌کند، اما در صورت عدم برآورده شدن این نیازها و رشد احساس بی‌کفایتی و بی‌ارزشی، هیجان‌ها و عواطف منفی را تقویت نموده، بی‌ارزشی و بی‌انگیزگی فرد را تقویت می‌کند که انگیزه وی را کاهش می‌دهد (۲۴). کوسایورک^۶ نیز معتقد است زمانی که محیط نیاز افراد به استقلال را ارضا می‌کند، آن‌ها ذاتاً با انگیزه می‌شوند و فعالیت‌های انگیزشی بیرونی مستقلی را تجربه خواهند کرد (۲۹). همچنین اگر سازمان منبعی باشد که نیازهای کارکنان را برآورده کند، رابطه بده بستان در روابط بین کارکنان و کارفرما شکل می‌گیرد.

در همین راستا نظریه حمایت سازمانی بیان می‌کند که شکل‌گیری روابط حمایتی بین کارکنان منجر به شکل‌گیری دیدگاه کلی کارکنان از میزان حمایت سازمان نسبت به خود

References:

- Messineo L, Allegra M, Seta, L. Self-reported motivation for choosing nursing studies: a self-determination theory perspective. BMC Med Educ 2019; 19: 192.

⁶ Kocayoruk

2. Shwu-Ru L, Hsiu-Chen L, Hsiu-Min T, Tsui-Ping Ch, Ching-Yu Ch. Relationships between disaster nursing competence, anticipatory disaster stress and motivation for disaster engagement. *nt. J. Disaster Risk Reduct* 2020; 74: 101545.
3. Lazaroiu G. Employee Motivation and Job Performance. *Linguist. Philos. Investig* 2015; 14: 97.
4. Cho Y, Harrist S, Steele M, Murn LT. College student motivation to lead in relation to basic psychological need satisfaction and leadership self-efficacy. *J College Student Develop* 2015;56(1):32-44.
5. Vansteenkiste M, Ryan RM. On psychological growth and vulnerability: Basic psychological need satisfaction and need frustration as a unifying principle. *J Psychother Integr* 2013 Sep;23(3):263.
6. Deci EL, Ryan RM. The importance of universal psychological needs for understanding motivation in the workplace. *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory*. 2014 Jun 9:13-32.
7. King SJ. Enhancing Motivation Through Trust: Athlete and Coach Perspectives on Basic Psychological Need Fulfillment in Collegiate Swimming. University of Wyoming; 2015.
88. Schüler J, Brandstätter V, Sheldon KM. Do implicit motives and basic psychological needs interact to predict well-being and flow? Testing a universal hypothesis and a matching hypothesis. *Motiv Emot* 2013 Sep 1;37(3):480-95.
9. Malik M, Wan D, Ahmad MI, Naseem MA, ur Rehman R. The Role of LMX in Employees Job Motivation, Satisfaction, Empowerment, Stress and Turnover: Cross Country Analysis. *J Appl Bus Res* 2015 Sep 1;31(5):1897.
10. Van den Berg BA, Bakker AB, Ten Cate TJ. Key factors in work engagement and job motivation of teaching faculty at a university medical centre. *Perspect Med Educ* 2013 Nov 1;2(5-6):264-75.
11. Gunnell KE, Crocker PR, Mack DE, Wilson PM, Zumbo BD. Goal contents, motivation, psychological need satisfaction, well-being and physical activity: A test of self-determination theory over 6 months. *Psychol Sport Exerc* 2014 Jan 31;15(1):19-29.
12. Shalchi B. Big five model in explanation of associations between personality and clinical empathy among nurses. *Razi J Med Sci* 2018, 169(25): 38-47.
13. Stajkovic, Bandura, Locke, Lee, & Sergent. Test of three conceptual models of influence of the big five personality traits and self-efficacy on academic performance: A meta-analytic path-analysis. *Pers. Individ. Differ* 2018, Jan 1;120:238-45.
14. Greguras GJ, Diefendorff JM. Different fits satisfy different needs: linking person-environment fit to employee commitment and performance using self-determination theory. *J Appl Psychol* 2009 Mar;94(2):465.
15. Dysvik A, Kuvaas B, Gagné M. An investigation of the unique, synergistic and balanced relationships between basic psychological needs and intrinsic motivation. *J Appl Soc Psychol* 2013 May 1;43(5):1050-64.
16. Martinent G, Guillet-Descas E, Moiret S. A reciprocal effects model of the temporal ordering of basic psychological needs and motivation. *J Sport Exerc Psychol* 2015 Apr;37(2):117-26.
17. Shalchi B, Tangestani zade F, Parneyan koy M, Yagoti azar SH. The relationship between emotional intelligence, socioeconomic status, and vulnerability to addiction with the mediating role of basic psychological needs in students. *J Res Addict* 2017, 42(11): 72-91.
18. Shalchi B, Parnian Khooy M. Satisfaction of Basic Psychological Needs in Patients with Substance Use Disorder and Normal Persons: A Research Based on Self-Determination Theory. *Hormozgan Med J* 2019, 23(2)1-5

19. Ryan RM, Deci EL. Selfdetermination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *Am Psychol* 2000, 55(1), 68-78.
20. Hejazi E, Salehnajafi M, Amani J. The mediating role of intrinsic motivation on the relationship between basic psychological needs and life satisfaction. *Contemp Psychol* 2015, 9(2): 77-88.
21. Milyavskaya M, Koestner R. Psychological needs, motivation, and well-being: A test of self-determination theory across multiple domains. *Pers Individ Differ* 2011 Feb 28;50(3):387-91.
22. McDonough MH, Crocker PR. Testing self-determined motivation as a mediator of the relationship between psychological needs and affective and behavioral outcomes. *J Sport Exerc Psychol* 2007 Oct;29(5):645-63.
23. Kardani M. Standardization of Job Motivation Questionnaire. Completed research project, Shahid Beheshti University. 2007.
24. Esmaeli Shahna M, Shalchi B, Ahmadi E. Satisfying basic psychological needs and depression in terms of the difficult mediating role in emotion regulation. *J Res Addict* 2017, 42(11): 230-48.
25. Besharat MA. The basic needs satisfaction in general scale: reliability. Validity, and factorial analysis. *J Educ Meas* 2013, 14(4): 147-68.
26. Durksen TL, Chu MW, Ahmad ZF, Radil AI, Daniels LM. Motivation in a MOOC: a probabilistic analysis of online learners' basic psychological needs. *Soc Psychol Educ* 2016, 19(2):241-60.
27. Baljoon RA, Banjar HE, Banakhar MA. Nurses' Work Motivation and the Factors Affecting It: A Scoping Review. *Int J Nurs Clin Pract* 2018, 5: 277.
28. Chan DK, Hagger MS. Transcontextual development of motivation in sport injury prevention among elite athletes. *J Sport Exerc Psychol* 2012 Oct;34(5):661-82.
29. Shalchi B, Esmaeili Shahna M. Relationship of family functioning, satisfaction of basic psychological needs and depression considering the mediatory role of emotion regulation difficulty. *Hormozgan Med J* 2018, 1(22): 52-61.
30. Heidari A. The Role of Basic Psychological Needs Satisfaction and Autonomous Motivation in Academic Achievement: A Self-Determination Theory Perspective. *Rooyesh* 2019, 8(10): 63-70.
31. Iyer R, Johlke M C. The rol of external customer mindset among service employees. *J Pers Sell Sales Manag* 2015; 29(1): 38-48.
32. Cantú-Berrueto A, Castillo I, López-Walle J, Tristán J, Balaguer I. Estilo interpersonal del entrenador, necesidades psicológicas básicas y motivación: un estudio en futbolistas universitarios mexicanos. *Rev. Iberoam. Psicol. Ejerc Deporte* 2016;11(2).
33. Van den Broeck A, Ferris DL, Chang CH, Rosen CC. A review of self-determination theory's basic psychological needs at work. *J Manag* 2016, 42(5):1195-229.
34. Yang Y, Zhang Y, Sheldon KM. Self-determined motivation for studying abroad predicts lower culture shock and greater well-being among international students: The mediating role of basic psychological needs satisfaction. *Int J Intercult Relat* 2017.
35. Salehi H, Gomrani A, Salehi Z. Relationship between basic psychological needs and mental health of veterans of Hazrat Amir Al-Momenin Hospital in Isfahan. *J Veteran Medicine* 2014, 6(22): 1-9.
36. Deci EL, Ryan RM. Levels of analysis, regnant causes of behavior and well-being: The role of psychological needs. *Psychol. Inq* 2011, 28;22(1):17-22.
37. Van Aart I, Hartman E, Elferink-Gemser M, Mombarg R, Visscher C. Relations among basic psychological needs, PE-motivation and fundamental movement skills in 9–12-year-old boys and girls in Physical Education. *Phys Educ Sport Pedagogy* 22(1): 15–34.

38. Amarloo P, Shareh H. Social Support, Responsibility, and Organizational Procrastination: A Mediator Role for Basic Psychological Needs Satisfaction. *IJPCP*. 2018; 24 (2): 176-189.

EXPLAINING NURSES' JOB MOTIVATION BASED ON SATISFACTION OF BASIC PSYCHOLOGICAL NEEDS AT WORK

Behzad Shalchi¹, Omid Hasani², Zarife Sohrabi^{*3}, Ebrahim hatampour⁴

Received: 09 January, 2021; Accepted: 29 January, 2022

Abstract

Background & Aims: Regarding the role of nurses in the health system and the system of medical care and the need for job motivation in them, this research was conducted with the aim of explaining the nurses' job motivation based on satisfaction of basic psychological needs at the workplace.

Materials & Methods: This research was descriptive-correlational. The statistical population included all nurses working in teaching hospitals affiliated to Kurdistan University of Medical Sciences in Sanandaj city. A sample of 330 students was selected by cluster random sampling method and responded to the Hackman and Aldhamam Job Motivation Questionnaire (1975) and the Basic Psychological Needs Questionnaire (Gardia, Desi and Ryan, 2000). The obtained data were analyzed by SPSS.23 and Lisrel 8.8, using Pearson's correlation and structural equations.

Results: The results of the correlation coefficient showed that there is a meaningful relation between basic psychological needs and job motivation. Also, there is a positive and significant relationship between the components of basic psychological needs, competency and autonomy components with job motivation ($p < 0.01$). However, there is not a significant relationship between affiliation and job motivation ($p < 0.05$). Also, the results of structural equations showed a significant relationship between the basic psychological needs and job motivation.

Conclusion: Providing basic psychological needs of nurses by responding to their basic needs increases the feeling of pleasure and motivation in them. So by meeting the basic psychological needs, we can expect job motivation in nurses and they perform their duties with better efficiency and performance.

Keywords: Basic Psychological Needs, Autonomy, Competence, Affiliation, Job Motivation

Address: State shargi Azarbaijan, Tabriz - 35 km Tabriz-Maragheh Road, Azerbaijan Shahid Madani University

Tel: +989148236505

Email: zarife.sohrabi@yahoo.com

Copyright © 2021 Nursing and Midwifery Journal

This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-noncommercial 4.0 International License which permits copy and redistribute the material just in noncommercial usages, provided the original work is properly cited.

¹ Assistant Professor, Department of Psychology, Tabriz University of Medical Science, Tabriz, Iran

² Master Student of General Psychology, Department of Psychology, Azarbaijan Shahid Madani University, Faculty of Psychology of Education, Tabriz, Iran

³ Master of General Psychology, Azerbaijan Shahid Madani University, Faculty of Psychology of Education, Tabriz, Iran (Corresponding Author)

⁴ Master of Educational Psychology, Payame Noor University, Mahabad, Iran