

## انگیزش شغلی، خودشکوفایی و معنای زندگی پرستاران در زمان رخداد حوادث بحرانی

طیبه مرندی<sup>۱</sup>، مولود رادفر<sup>۲\*</sup>، یاسر مرادی<sup>۳</sup>، وحید علی نژاد<sup>۴</sup>

تاریخ دریافت ۱۴۰۲/۰۹/۰۲ تاریخ پذیرش ۱۴۰۲/۰۹/۱۸

## چکیده

**پیش‌زمینه و هدف:** انگیزش شغلی پرستاران به‌عنوان یکی از عوامل تأثیرگذار در کیفیت مراقبت پرستاری باید مورد توجه قرار گیرد. انگیزش مستقیماً عملکرد کارکنان بیمارستان‌ها از جمله پرستاران را در رسیدن به اهداف سازمان تحت تأثیر قرار می‌دهد و خودشکوفایی میل به بهتر شدن نسبت به آنچه که یک فرد هست و آن چیزی که یک فرد ظرفیت شدن آن را دارد است. از آنجاکه خودشکوفایی یکی از مؤلفه‌های سلامت روان است و جستجو برای معنا شالوده سلامت روانی است، دست یافتن به معنای زندگی به‌عنوان یک نیروی روانی باعث‌وبانی احساس مثبت، رضایت و حتی امنیت روانی می‌شود، بلافاصله و بحران‌های طبیعی از جمله زلزله، رویدادهای مختل‌کننده‌ای هستند که معمولاً مهار آن‌ها فراتر از ظرفیت پاسخ‌دهی سیستم‌های محلی و منطقه‌ای است و می‌تواند انگیزه پرستاران برای انجام وظایف خود را تحت تأثیر قرار دهد. لذا مطالعه حاضر باهدف تعیین ارتباط بین انگیزش شغلی، خودشکوفایی و معنای زندگی پرستاران در زمان رخداد حوادث بحرانی در شهرستان خوی در سال ۱۴۰۱ انجام شده است.

**مواد و روش کار:** در این مطالعه توصیفی-تحلیلی، ۴۰۴ نفر از پرستاران شاغل در بخش‌های مراکز آموزشی درمانی و بیمارستان‌های دانشکده علوم پزشکی خوی که دارای معیارهای ورود به مطالعه بودند، به‌صورت سرشماری وارد مطالعه شدند. جهت تکمیل داده‌ها از فرم مشخصات جمعیت شناختی، پرسشنامه استاندارد انگیزش شغلی لوداهل کیچنر، پرسشنامه خودشکوفایی اهواز و پرسشنامه معنای زندگی استگر استفاده شد. کلیه داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۳ و با استفاده از آمار توصیفی و ضریب همبستگی مورد تحلیل قرار گرفتند.

**یافته‌ها:** نتایج این مطالعه نشان داد ۶۱/۶ درصد پرستاران دارای انگیزش شغلی بالا و ۸۶/۱ درصد دارای خودشکوفایی قوی می‌باشند. میانگین بعد حضور معنا و میانگین بعد جستجوی معنا به ترتیب  $28/476 \pm 7/549$  و  $28/756 \pm 7/598$  است. ۷۹ درصد پرستاران دارای بعد حضور معنا و ۸۱/۹ درصد دارای بعد جستجوی معنا بودند که نشان‌دهنده داشتن معنا (هدف) برای زندگی است. طبق نتایج آزمون همبستگی، بین انگیزش شغلی با خودشکوفایی و معنای زندگی ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد.

**بحث و نتیجه‌گیری:** با توجه به بالا بودن انگیزش شغلی و خودشکوفایی و وجود معنای زندگی در پرستاران شاغل در این مطالعه، مدیران می‌توانند با فراهم کردن محیط کاری مناسب برای حفظ آن‌ها و ایجاد شرایطی برای افزایش بیشتر این مقادیر بهبودی هر چه بیشتر کیفیت مراقبت‌های پرستاری را فراهم سازند. **کلیدواژه‌ها:** بحران، زلزله، معنای زندگی، پرستاران، انگیزش شغلی، خودشکوفایی

مجله پرستاری و مامایی، دوره بیست و یکم، شماره هشتم، پی‌درپی ۱۶۹، آبان ۱۴۰۲، ص ۶۷۵-۶۶۴

آدرس مکاتبه: ارومیه، کیلومتر ۱۱ جاده سرو، پردیس نازلو، دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی ارومیه، تلفن: ۰۹۱۴۴۴۶۶۱۹۰

Email: radfar.m@umsu.ac.ir

## مقدمه

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 (۱). انگیزش شغلی به‌عنوان یکی از عوامل تأثیرگذار در کیفیت مراقبت پرستاری باید مورد توجه قرار گیرد (۲). کارکنانی که در محیط کاری پراثرتری هستند بهتر می‌توانند خود را با تقاضاهای شغلی وفق دهند،

<sup>۱</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد روان پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی ارومیه، ایران

<sup>۲</sup> استاد پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی ارومیه، ارومیه، ایران (نویسنده مسئول)

<sup>۳</sup> استادیار پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی ارومیه، ارومیه، ایران

<sup>۴</sup> استادیار آمار زیستی، دانشگاه علوم پزشکی ارومیه، ارومیه، ایران

خود عمل می‌کند (۱۲). انگیزه پرستاران برای تلاش‌های امدادی در بحران افزایش می‌یابد تا وظایف خود را به‌عنوان ارائه‌دهندگان مراقبت‌های بهداشتی انجام دهند (۱۳). متخصصان مراقبت‌های بهداشتی کمتری برای کار در طول یک بحران، به دلایل متعددی در دسترس هستند. ترس از ایمنی خود، نگرانی برای رفاه عزیزان، مسائل مربوط به مراقبت از کودکان و ترس از ابتلا به بیماری دلایلی هستند که عدم ارائه خدمات توسط متخصصان مراقبت‌های بهداشتی در هنگام بحران ذکر شده است (۱۴) این وظیفه مدیران بیمارستان است که اقداماتی را اجرا کنند که متخصصان را تشویق کنند تا به نیازهای بهداشتی روزافزون جامعه در مواقع اضطراری پاسخ دهند. چون پرستاران نقش‌های مهمی مانند آمادگی و مداخله در برابر بلایا، مدیریت مؤثر، ارائه مراقبت‌های بهداشتی پس از یک فاجعه و تلاش برای سلامت و رفاه جامعه دارند (۱۵).

از میان بلایای طبیعی رخ داده در ایران، زلزله دارای بیشترین تکرار و مخرب‌ترین تأثیرات بوده است و بسیاری از شهرهای ایران در معرض وقوع زلزله و آسیب‌های ناشی از آن بوده‌اند. پرستاران در بخش‌های بیمارستانی ملزم به انجام کارهای طاقت‌فرسا، پرمسئولیت و پرخطر هستند، این در حالی است که احتمال کمبود کارکنان بهداشتی در بلایا افزایش می‌یابد. با توجه به موارد ذکر شده بررسی انگیزه و خودشکوفایی و معنای زندگی پرستاران به‌ویژه در زمان رخداد حوادث بحرانی، مهم است چراکه عدم توجه به این اصل نارضایتی، قصد ترک در پرستاران شاغل در بخش‌های مختلف، افزایش میزان خطا و در نتیجه کاهش کیفیت مراقبت از بیمار را موجب می‌شود که صدمات جبران‌ناپذیری را ایجاد خواهد کرد. این مطالعه باهدف تعیین ارتباط بین انگیزش شغلی، خودشکوفایی و معنای زندگی پرستاران شاغل در شهر خوی در زمان رخداد حوادث بحرانی در سال ۱۴۰۱ انجام شد.

### مواد و روش کار

این پژوهش توصیفی از نوع مقطعی - همبستگی بوده و جامعه آماری شامل تمام پرستاران شاغل مستقر در بالین مراکز آموزشی درمانی و بیمارستان‌های دانشکده علوم پزشکی خوی در سال ۱۴۰۱ است. نمونه‌گیری به روش سرشماری انجام شده و از بین کلیه پرستاران شاغل در بالین، پرستاران واجد شرایط (۴۰۴ نفر) وارد مطالعه شدند. معیارهای ورود شامل دارا بودن مدرک کارشناسی پرستاری و بالاتر، سابقه کاری حداقل ۶ ماه در بالین و تمایل به شرکت در پژوهش بود. این مطالعه در زمان بحران ناشی از زلزله

رضایت کلی از زندگی را تجربه کنند، و استرس، فرسودگی و خستگی کمتری را نیز در محیط کار تجربه خواهند کرد (۳).

پرستاران با انگیزه تمایل بیشتری به مراقبت از بیماران خود دارند، رابطه خوبی با همکاران خود برقرار می‌کنند، بر اهداف سازمان متمرکز هستند و در نتیجه مراقبت‌های بهداشتی - درمانی باکیفیت‌تری نسبت به پرستاران بی‌انگیزه ارائه می‌دهند (۴). نادری به نقل از ایون<sup>۱</sup> بیان می‌کند که انسان با انگیزه تمایل ذاتی به رشد دارد تا توانایی‌ها و ظرفیت‌های او به شکوفایی برسد (۵).

خود شکوفایی میل به بهتر شدن و ارتقاء یافتن است و تلاشی برای به فعل رساندن ظرفیت‌های بالقوه خود است (۶) مادامی که خودشکوفایی به‌عنوان مهم‌ترین نیاز فرد پدیدار شود آن‌ها به هر خلاقیتی برای رسیدن به اهداف موردنظرشان دست می‌زنند مازلو<sup>۲</sup> در سلسله‌مراتب نیازها، خود شکوفایی را در بالاترین مرتبه و در رأس هرم نیازها قرار می‌دهد و لازمه رسیدن به آن را ارضا نیازهای اولیه (غذا و امنیت)، نیاز به عشق و تعلق خاطر، و نیاز به ارزشمند بودن می‌داند. خودشکوفایی، نیاز به رشد شخصی که در طول زندگی یک فرد وجود دارد اشاره دارد. فرد همیشه در حال "تبدیل شدن" است و هرگز در حالت ساکن باقی نمی‌ماند و خودآموزی را ادامه می‌دهد تا معنای زندگی را که برای او مهم است پیدا کند (۷).

معنای زندگی عبارت است از پاسخ مثبت به زندگی و هر آنچه با آن روبرو شویم، خواه آن چیز رنج و یا مرگ باشد. (۸). جعفری به نقل از فرانکل<sup>۳</sup> معتقد است که نیروی اولیه و مشوق تمام موجودات انسانی پیدا کردن معنا و هدف در زندگی است و این هدف بسته به افراد مختلف متفاوت بوده و برگرفته از شرایط محیطی افراد است (۹). دست یافتن به معنای زندگی به‌عنوان یک نیروی روانی باعث‌وبانی احساس مثبت، رضایت و حتی امنیت روانی می‌شود و به دنبال این احساس فرد می‌تواند در برابر مسائل و شرایط پراسترس زندگی از این توانایی به‌عنوان یک محافظ قوی عمل کند (۱۰). اگر فردی نتواند معنایی در زندگی خویش بیابد، احساس پوچی و ناامیدی به او دست می‌دهد و احساس ملامت، خستگی و فشارهای روانی تمام وجودش را در بر می‌گیرد (۱۱). پرستاران به‌عنوان نیروی توانا در سیستم خدمات بهداشتی درمانی نقش بسزایی در تحول و پیشرفت امور مراقبتی و درمانی دارند (۲).

پرستاران کلید پاسخگویی به بلایای طبیعی از جمله زلزله، سونامی هستند. خودکارآمدی پرستاران در بحران، حل مسئله را افزایش می‌دهد و نوآوری را ترویج می‌کند، پرستار تحول‌آفرین با توسعه رفتار مثبت رهبری می‌کند و با تحریک انگیزه درونی تیم

<sup>3</sup> Frankel

<sup>1</sup> Ewen

<sup>2</sup> Maslow

بررسی روایی پرسش‌نامه انگیزش شغلی لوداهل کیچنر نمره‌های حاصل از این مقیاس با نمره‌های به دست آمده از پرسشنامه انگیزش پیشرفت اسپنس و هلمریچ<sup>۵</sup> محاسبه گردیده که بین آن‌ها ضریب همبستگی  $r=0/716$  به دست آمده است (۱۶).

پرسشنامه خود شکوفایی اهواز<sup>۶</sup> توسط اسماعیل‌خانی و همکاران ساخته شده است این پرسشنامه دارای ۲۵ گویه است. کلیه گویه‌ها بر روی یک مقیاس لیکرت چهاردرجه‌ای از «هرگز» «به‌ندرت» «گاهی اوقات» و «اغلب اوقات» می‌باشد و به‌منظور نمره‌گذاری به ترتیب مقادیر ۰، ۱، ۲، ۳ در نظر گرفته شده و جز برای ماده ۱۹، ۲۰، ۲۱ که دارای بار منفی هستند، و به‌طور معکوس نمره‌گذاری شده است. برای به دست آوردن امتیازات کلی مجموع امتیازات همه سؤالات را با هم جمع می‌کنند. این امتیازات دامنه‌ای از ۰ تا ۷۵ را خواهد داشت. نمرات بالاتر نشان‌دهنده میزان خود شکوفایی بیشتر فرد خواهد بود. این پرسشنامه به‌وسیله تحلیل عامل در سال ۱۳۸۰ با پایایی و اعتبار مناسب برای سنجش خودشکوفایی ساخته شده است و از مشخصات روان‌سنجی قابل قبول و رضایت‌بخشی برخوردار است. پایایی آن به کمک دو روش بازآزمایی و همسانی درونی سنجیده شده و اعتبار آن نیز از طریق تعیین ضریب همبستگی این مقیاس با «پرسشنامه اضطراب»<sup>۷</sup>، «پرسشنامه عزت‌نفس کوپراسمیت»<sup>۸</sup> و «پرسشنامه افسردگی بک»<sup>۹</sup> محاسبه شده است (۱۷).

پرسشنامه معنا در زندگی<sup>۱۰</sup> توسط استگر<sup>۱۱</sup> و همکاران ساخته شده است (۱۸). این پرسشنامه در ایران توسط مصر آبادی و همکاران اعتباریابی شده است (۱۹). پرسشنامه معنا در زندگی دارای ۱۰ گویه است که کلیه گویه‌ها بر روی یک مقیاس لیکرت هفت‌درجه‌ای از «کاملاً نادرست» (نمره یک) تا «کاملاً درست» (نمره هفت) وجود یا جستجوی معنا را اندازه می‌گیرد و به‌استثنای گویه ۹ که نمره دهی آن معکوس است سایر گویه‌ها نمره دهی معمولی دارند. ماده‌های ۱، ۴، ۵، ۶، ۹ به زیر مقیاس حضور اختصاص دارند. و ماده‌های ۲، ۳، ۷، ۸، ۱۰ به زیر مقیاس جستجو اختصاص دارند. نمره بیشتر از ۲۴ در بعد حضور و بیشتر از ۲۴ در بعد جستجوی معنا مبین فردی است که احساس می‌کند زندگی‌اش معنا و هدف ارزشمندی دارد، باین‌حال به‌صراحت آن معنا و هدف را موردبررسی قرار می‌دهد. بر اساس گزارش مجد آبادی پرسشنامه

شهرستان خوی انجام گرفت. پژوهشگر پس از کسب مجوز از کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی ارومیه و دریافت شناسه اخلاق IR.UMSU.REC.1401.336 و هماهنگی با حراست و معاونت‌های آموزش و پژوهش و درمان دانشکده علوم پزشکی خوی، به محیط پژوهش که شامل مراکز آموزشی درمانی امام خمینی (ره)، آیت‌الله خویی، بیمارستان قمرینی هاشم و آیت‌الله مدنی بود، مراجعه و پس از کسب اجازه از مسئولین بیمارستان‌ها به جمع‌آوری داده‌ها اقدام نمود. به‌منظور دسترسی به تمام پرستاران شاغل در بالین در طول روزهای هفته (شنبه تا جمعه) و سه شیفت کاری صبح و عصر و شب به مدت سه ماه از دی تا اسفندماه ۱۴۰۱ به مراکز و بیمارستان‌ها و بیمارستان‌های صحرایی و کانتینرهای مستقر در بیمارستان‌ها به دلیل زلزله شهرستان خوی مراجعه و پس از بیان اهداف مطالعه به‌صورت فردی و اخذ رضایت‌نامه، پرسشنامه‌ها بعد از انجام پروسیجرهای پرستاری در بخش توسط پرستاران تکمیل می‌گردید. ابزار گردآوری داده‌ها یک ابزار چهاربخشی بود، بخش اول شامل اطلاعات جمعیت شناختی بخش دوم پرسشنامه انگیزش شغلی لوداهل کیچنر<sup>۱</sup>، بخش سوم پرسشنامه خودشکوفایی اهواز و بخش چهارم پرسشنامه معنای زندگی استگر<sup>۲</sup> بود.

ابزار سنجش انگیزش شغلی، استفاده از پرسشنامه لوداهل کیچنر (۱۹۹۷)، است. این پرسشنامه ویژگی‌های رضایت شغلی، میزان علاقه‌مندی به کار، اهمیت شغلی، مسئولیت‌پذیری، خودباوری و خودکنترلی را می‌سنجد. این پرسشنامه شامل ۲۰ گویه با مقیاس چهاردرجه‌ای است. که به ترتیب از یک تا ۴ امتیاز در نظر گرفته شده است (کاملاً مخالفم ۱ امتیاز؛ مخالفم ۲ امتیاز؛ موافقم ۳ امتیاز؛ کاملاً موافقم ۴ امتیاز). نمره دهی به گزینه‌های ۱۰، ۱۶، ۱۷، ۱۸، ۱۹ به‌صورت معکوس است. حداقل نمره در این پرسشنامه ۲۰ و حداکثر نمره ۸۰ محاسبه گردیده است. نمره بین ۲۰ تا ۴۰ بیانگر انگیزش شغلی پایین، نمره بین ۴۰ تا ۵۰ بیانگر انگیزش شغلی متوسط و نمره بالاتر از ۵۰ بیانگر انگیزش شغلی بالا می‌باشد که در این مطالعه میانگین محاسبه گردید. این پرسشنامه توسط آخوندی بناب و همکاران در سال ۱۳۸۹ اعتبار سنجی شده است. برای سنجش پایایی پرسشنامه انگیزش شغلی از روش کودر ریچاردسون<sup>۳</sup> و آلفای کرونباخ<sup>۴</sup> استفاده شد که ضریب پایایی برای پرسشنامه انگیزش شغلی  $\alpha = 0/885$  به دست آمده است. همین‌طور برای

<sup>7</sup> ANQ

<sup>8</sup> SEI

<sup>9</sup> Beck Depression Inventory

<sup>10</sup> The Meaning in Life Questionnaire (MLQ)

<sup>11</sup> Steger

<sup>1</sup> Ludahl kitchener

<sup>2</sup> Steger

<sup>3</sup> Kuder Richardson

<sup>4</sup> Cronbachs alpha

<sup>5</sup> Spence and Helmrich

<sup>6</sup> Ahvaz self-Actualization Inventory (ASAI)

داده‌های گردآوری شده با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۳ و آزمون‌های آماری توصیفی و ضریب همبستگی مورد بررسی و تجزیه تحلیل آماری قرار گرفت.

### یافته‌ها

در این مطالعه ۴۰۴ نفر از پرستاران شاغل در مراکز آموزشی درمانی و بیمارستان‌های شهرستان خوی شرکت کردند. اکثریت آنان زن (۸۰ درصد) و متأهل (۷۴ درصد) بودند و بیشتر نمونه‌های مورد پژوهش دارای مدرک کارشناسی پرستاری (۹۶ درصد) بودند. همچنین میانگین سن نمونه‌های مورد پژوهش در این مطالعه برابر  $33/8 \pm 63/06$  سال و سابقه خدمت  $7/21 \pm 9/25$  سال بود (جدول ۱).

معنا در زندگی از پایایی و روایی بالایی برخوردار می‌باشد. آلفای کرونباخ برای پرسشنامه معنا در زندگی بین  $0/82$  تا  $0/87$  به دست آمده و در فاصله زمانی یک‌ماهه اعتبار با آزمایی مناسب ( $0/70$ ) برای زیر مقیاس حضور و  $0/73$  برای زیر مقیاس جستجو به دست آمده است. که نشان‌دهنده پایایی بسیار خوب این مقیاس گزارش شده است (۲۰). همچنین اعتبار سنجی پرسشنامه معنا در زندگی که در سال ۲۰۱۶ توسط سینگ<sup>۱</sup> و همکاران به عمل آمد نشان داد که پرسشنامه معنا در زندگی از روایی و پایایی مناسب و بالایی برخوردار می‌باشد. آلفای کرونباخ برای زیرمقیاس حضور  $0/81$  و برای زیر مقیاس جستجو  $0/78$  محاسبه شده است (۲۱). در مطالعه حاضر پایایی پرسشنامه انگیزش شغلی، خودشکوفایی و معنای زندگی پرستاران با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب  $0/938$ ،  $0/807$  و  $0/842$  بوده که مورد تأیید قرار گرفته است.

جدول (۱): توزیع فراوانی مشخصات دموگرافیک کیفی و کمی پرستاران شرکت کننده در مطالعه

متغیرهای کیفی	تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۸۱
	زن	۳۲۳
وضعیت تأهل	متأهل	۲۹۹
	مجرد	۱۰۵
میزان تحصیلات	کارشناسی	۳۸۸
	کارشناسی ارشد	۱۶
متغیرهای کمی	میانگین	انحراف معیار
سن	$33/63$	$6/06$
سابقه خدمت	$9/25$	$7/21$

خودباوری  $6/872$ ، در بعد مسئولیت‌پذیری  $2/376$ ، در بعد خودکنترلی  $2/288$  بود (جدول ۲).

میانگین کل نمره‌ی انگیزش شغلی  $51/872 \pm 6/127$  بود که میانگین نمره انگیزش شغلی در بعد علاقه‌مندی به کار  $23/088$ ، در بعد اهمیت شغلی  $12/072$ ، در بعد رضایت شغلی  $5/16$ ،

<sup>1</sup> Singh

**جدول (۲): میانگین و انحراف معیار انگیزش شغلی پرستاران و ابعاد آن در نمونه ها**

متغیر	میانگین	انحراف معیار
انگیزش شغلی (کل)	۵۱/۸۷۲	۶/۱۲۷
علاقه مندی به کار	۲۳/۰۸۸	۳/۴۲۲
اهمیت شغلی	۱۲/۰۷۲	۱/۸۳۷
رضایت شغلی	۵/۱۶	۱/۲۲۱
خودباوری	۶/۸۷۲	۰/۸۸۶
مسئولیت پذیری	۲/۳۷۶	۰/۶۹۳
خودکنترلی	۲/۲۸۸	۰/۷۰۹

میانگین کل نمره خودشکوفایی پرستاران  $9/648 \pm 49/387$  می باشد (جدول ۳).

**جدول (۳): میانگین و انحراف معیار خودشکوفایی پرستاران**

متغیر	میانگین	انحراف معیار
خودشکوفایی	۴۹/۳۸۷	۹/۶۴۸

میانگین نمره‌ی معنای زندگی در بعد حضور معنا  $7/549 \pm$  می باشد لذا معنا (هدف) در زندگی پرستاران مورد مطالعه حضور داشته و همچنین در جستجوی معنا (هدف) برای زندگی خود می باشند (جدول ۴).  
 میانگین نمره‌ی معنای زندگی در بعد حضور معنا  $28/756 \pm 7/598$  بود. میانگین کل نمره‌ی معنای زندگی پرستاران  $9/119 \pm 57/246$  می باشد. از آنجایی که میانگین هر دو بعد حضور و جستجوی معنا بالای ۲۴

**جدول (۴): میانگین و انحراف معیار معنای زندگی پرستاران و ابعاد آن**

متغیر	میانگین	انحراف معیار
معنای زندگی (کل)	۵۷/۲۴۶	۹/۱۱۹
حضور معنا	۲۸/۴۷۶	۷/۵۴۹
جستجوی معنا	۲۸/۷۵۶	۷/۵۹۸

توزیع فراوانی نمونه‌ها برحسب سطوح انگیزش و خودشکوفایی و جستجو و حضور معنا نشان می‌دهد که اکثر پرستاران دارای انگیزش شغلی بالا (۶۱/۶ درصد) و خودشکوفایی قوی (۸۶/۱ درصد) می باشند. و پرستاران دارای بعد جستجوی معنا (۸۱/۹ درصد) و بعد حضور معنا (۷۹ درصد) می باشند که نشان‌دهنده وجود جستجو و حضور معنا در پرستاران مورد پژوهش می باشد (جدول ۵).

**جدول (۵): توزیع فراوانی و درصد نمونه‌ها برحسب سطوح انگیزش شغلی و خودشکوفایی و جستجو و حضور معنا معنای زندگی پرستاران**

متغیر	طبقه	فراوانی	درصد
انگیزش شغلی پرستار	پایین	۲۵	۶/۲
	متوسط	۱۳۰	۳۲/۲

متغیر	طبقه	فراوانی	درصد
خودشکوفایی پرستار	بالا	۲۴۹	۶۱/۶
	ضعیف	۶	۱/۵
	متوسط	۵۰	۱۲/۴
	قوی	۳۴۸	۸۶/۱
معنای زندگی	فقدان جستجوی معنا	۷۳	۱۸/۱
	دارای جستجوی معنا	۳۳۱	۸۱/۹
پرستار	فقدان حضور معنا	۸۵	۲۱
	دارای حضور معنا	۳۱۹	۷۹

( $P=۰/۰۰۱$ ). همچنین میزان همبستگی بین انگیزش شغلی و خودشکوفایی و معنای زندگی و خودشکوفایی نیز معنی‌دار می‌باشد (جدول ۶).

میزان همبستگی بین انگیزش شغلی و معنای زندگی برابر با ۰/۱۶۴ می‌باشد که این میزان از نظر آماری معنی‌دار بود

جدول (۶): میزان همبستگی بین متغیرهای انگیزش شغلی، معنای زندگی و خودشکوفایی پرستاران

متغیر اول	متغیر دوم	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
انگیزش شغلی	معنای زندگی	۰/۱۶۴	۰/۰۰۱
	خودشکوفایی	۰/۲۶۹	۰/۰۰۰
معنای زندگی	خودشکوفایی	۰/۶۳۳	۰/۰۰۰

## بحث و نتیجه‌گیری

رشد و یادگیری برای کارکنان، از جمله مواردی است که جوسازمانی مناسب را جهت افزایش انگیزش شغلی فراهم می‌سازد، طبق مشاهدات شیوه‌های رهبری رابطه مدار مدیر پرستار در این مطالعه می‌تواند در افزایش انگیزش پرستار تأثیر بگذارد. سبک رابطه مدار یعنی حدی که یک رهبر در ارتباط دوطرفه درگیر است، حمایت و تشویق می‌کند، تعامل را تسهیل می‌کند و پیروان را در تصمیم‌گیری دخالت می‌دهد (۲۴، ۲۵). زمانی که پرستاران در حال ایجاد نقش‌های حرفه‌ای خود هستند رهبری و سازگاری به حل مشکلات برای بهبود مدیریت بلایا ضروری می‌باشد (۱۲). بین ادراک پرستاران از شیوه‌های رهبری مدیران پرستاری و انگیزه کارکنان پرستاری رابطه آماری مثبت و معناداری وجود دارد (۲۳). 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 (۲۶). در مطالعه یاماموتو<sup>۲</sup> و همکاران نیز نشان داده شد که انگیزه پرستاران برای تلاش‌های امدادی در بحران افزایش می‌یابد تا وظایف خود را به‌عنوان ارائه‌دهندگان مراقبت‌های

نتایج مطالعه حاضر که باهدف تعیین میزان و ارتباط بین انگیزش شغلی، خودشکوفایی و معنای زندگی در پرستاران نشان داد که میانگین نمره انگیزش شغلی پرستاران مورد مطالعه در سطح بالا قرار داشت. در مطالعه مرکزی مقدم و همکاران (۱۳۹۵) انگیزش شغلی در سطح متوسط قرار داشت (۲۲). در مطالعه الو<sup>۱</sup> (۲۰۲۱) در قاهره مصر نیز نشان داد حدود نیمی از پرستاران دارای انگیزه‌ی متوسط بودند (۲۳). بالا بودن انگیزش شغلی پرستاران در این مطالعه می‌تواند ناشی از جوسازمانی مناسب به دلیل قاطع و منظم بودن مسئولان مربوطه در حیطه نظارت و کنترل بر کارکنان و درک متقابل ایجاد شده متناسب با بحران ناشی از زلزله و مسئولیت‌پذیری کادر پرستاری باشد. جوسازمانی مناسب می‌تواند در انگیزش کارکنان، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و افزایش خلاقیت و نوآوری آنان مؤثر باشد. سیستم عادلانه پرداخت حقوق و مزایای شغلی بر اساس شایسته‌سالاری، توافق و همسویی اهداف کارکنان با اهداف سازمان، هدف‌گذاری و اجرای برنامه‌ها با مشارکت کارکنان، توجه به مقوله اختیار و مسئولیت‌پذیری در سازمان و ایجاد فرصت

<sup>2</sup> Yamamoto

<sup>1</sup> Elewa

همکاران (۱۳۹۴) ۵/۵ درصد دارای خودشکوفایی خوب بوده‌اند (۳۰).

در مطالعه نوری و همکاران (۱۴۰۰) میزان خودشکوفایی پرستاران متأهل بالا بوده است (۳۱). در مطالعه محمد بیگی و همکاران (۱۳۹۵) میانگین خودشکوفایی پرستاران متأهل ۵۸/۳ و میانگین خودشکوفایی پرستاران مجرد ۶۱/۸ می‌باشد (۳۲). در مطالعه عبادی و همکاران (۱۳۹۹) میزان خودشکوفایی در سطح زیاد گزارش شده است (۳۳).

تفاوت نتایج مطالعات را می‌توان کارکنانی دانست که درک مثبتی از پیشرفت شغلی خود دارند، یعنی که به آن‌ها تبلیغات به موقع اعطا می‌شود و پرستارانی که در محیط کاری خود حمایت بیشتری را گزارش می‌کنند تمایل بیشتری به خودشکوفایی دارند و همچنین همبستگی مثبت و معنادار بین پرستاران در محیط کار و حس حرفه‌ای بودن آن‌ها و خودشکوفایی وجود دارد (۷). که این می‌تواند دلیل بر متفاوت بودن خودشکوفایی در مطالعات مختلف باشد. مطالعه یاماموتو و همکاران در بحران ناشی از زلزله نشان داد که پرستاران با صلاحیت در موقعیت‌های دشوار باینکه تحت تأثیر محیطی با بار روانی بالا قرار می‌گیرند ولی این موقعیت‌ها موجب ایجاد انگیزه جهت انجام فعالیت‌های امدادسانی و رشد حرفه‌ای می‌شود (۱۳). از آنجایی که انگیزه می‌تواند خودشکوفایی را برانگیخته کند (۳۴) لذا با احتیاط می‌توان گفت که نتایج مطالعه یاماموتو و همکاران همسو با مطالعه حاضر می‌باشد که می‌تواند ناشی از احساس جدیت و فوریت برای رشد خود در امدادسانی برای هم نوع خود باشد. به طوری که آن‌ها می‌توانند به اندازه کافی نیازهای پیچیده بالینی را در موارد بسیار پیچیده مدیریت کنند (۳۵).

معنای زندگی پرستاران مورد مطالعه دارای هر دو بعد حضور و جستجوی معنا بوده است. در مطالعه استگر و همکاران بزرگسالان جوان سطوح بالاتری از جستجوی معنا و حضور کمتر معنا را نسبت به بزرگسالان مسن‌تر گزارش می‌کنند (۱۸). در مطالعه بیلی<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۱۶) در استرالیا نیز میانگین جستجوی معنا بیشتر از میانگین حضور معنا بوده است که همسو با این مطالعه جستجوی معنای بیشتری دارد (۳۶). پرستاران تحت پژوهش در مطالعه حاضر دارای حضور معنا و جستجوی معنا بودند. پرستاران دارای زندگی با معنا و هدف ارزشمند بودند، باین‌حال به‌صراحت، آن معنا و هدف را موردبررسی قرار می‌دهند. در مطالعه جعفری (۱۳۹۴) میانگین حضور معنا و جستجو معنا بالاتر از ۲۴ است که همسو با این مطالعه می‌باشد (۹). در مطالعه قدرتی و همکاران (۱۳۹۶) نمونه‌های مورد

بهداشتی انجام دهند (۱۳). در مطالعه بالیسر<sup>۱</sup> و همکاران (۲۷) حدود یک‌سوم از متخصصان بهداشت اظهار داشتند که مایل هستند در بحران به انجام وظیفه بپردازند که کمتر از مطالعه حاضر می‌باشد. در این مطالعه تمایل به مشارکت و پاسخ به یک بیماری همه گیر آنفولانزا ۷۲ درصد است که اگر واکسن در اختیار همه کارکنان قرار گیرد به ۸۴/۷ درصد افزایش می‌یابد و در صورت فقدان واکسن به ۵۵/۴ درصد کاهش و در صورت عدم وجود وسایل حفاظت فردی به ۳۶/۳ درصد کاهش می‌یابد. که دلیل آن همه گیر بودن بیماری در این مطالعه می‌باشد که مخالف مطالعه حاضر که در بحران زلزله ترس و گناه در مقابل قرار گرفتن بالقوه خانواده در برابر عفونت وجود نداشت که باعث افزایش انگیزش پرستاران می‌گردید (۱۵). در مطالعه‌ای نشان داده شد که در بحران تنها ۵۳ درصد حاضر هستند در محل کار حضور بیابند که کمتر از مطالعه حاضر می‌باشد که مسائل مالی، نبود اقدامات پیشگیری را از عوامل کاهش انگیزه برای حضور در کار دانستند (۱۴). مطالعه‌ای در قطر نشان داد که ۸۸/۱ درصد پرستاران تمایل دارند از بیماران کووید ۱۹ مراقبت کنند که سطح دانش و پاداش مورد انتظار دو پیش‌بینی‌کننده مهم انگیزه و تمایل پرستاران بود (۲۸). همان طور که مشاهده می‌شود انگیزه و تمایل پرستاران در این مطالعه بیشتر از مطالعه حاضر می‌باشد که می‌تواند به دلیل داشتن اعضای خانواده نیازمند مراقبت، از جمله فرزندان و سالمندان و کمبود پاداش مالی مورد انتظار باشد. در مطالعه گیزم کوگم<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۲۲) در ترکیه نشان داده شد که زلزله شایع‌ترین بلاایی بود که ۴۷/۶ درصد شرکت کنندگان تمایل به کار در آن داشتند در حالی که در بیماری‌های عفونی ۴۴/۱ درصد تمایل به شرکت داشتند (۱۵). این نشان می‌دهد که تمایل آن‌ها به کار در موارد بلاایی که سلامت شخصی و خانواده آن‌ها را به خطر می‌اندازد کمتر است آن‌ها تمایل بیشتر به کار در هنگام بلاایی داشتند که سایر اعضای جامعه را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در مطالعه مونسی<sup>۳</sup> و همکاران در کانتربری استرالیا پس از زلزله نیز نشان داده شد که حمایت‌های سازمان از پرستاران باعث افزایش انگیزه کاری آن‌ها می‌گردد ولی کاهش ارتباط و حمایت و شفقت نسبت به کارکنان باعث کاهش انگیزه و تعهد و جابه‌جایی کارکنان را باعث می‌گردد (۲۹).

میانگین نمره خودشکوفایی پرستاران مورد مطالعه در سطح بالا (قوی) قرار داشت. در مطالعه نادری و همکاران (۲۰۲۱) میزان خودشکوفایی همسو با این مطالعه بود (۵). در مطالعه ثناگو و

<sup>3</sup> Mounsey

<sup>4</sup> Bailey

<sup>1</sup> Balicer

<sup>2</sup> Gizem Kugum

## نتیجه‌گیری

با توجه به بالا بودن انگیزش شغلی و خودشکوفایی و وجود معنای زندگی در پرستاران شاغل در این مطالعه و وجود همبستگی بین سه متغیر، مدیران می‌توانند با فراهم کردن محیط کاری مناسب برای حفظ آن‌ها و ایجاد شرایطی برای افزایش بیشتر این مقادیر بهبودی هر چه بیشتر کیفیت مراقبت‌های پرستاری را فراهم سازند.

## مشکلات و محدودیت‌های پژوهش:

از آنجایی که مطالعه در زمان رخداد زلزله انجام گردیده است، اکثر پرسشنامه‌ها در کانتینر و بیمارستان صحرایی تکمیل گردید، از طرف دیگر به دلیل مشغله کاری بسیار شدید و بحرانی پرستاران به دلیل زلزله و نیز به دلیل آسیب‌های مادی و معنوی احتمالی ناشی از آن، روند جمع‌آوری داده‌ها به کندی انجام گرفت که از کنترل محقق خارج بود.

## تشکر و قدردانی

این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان پرستاری است. پژوهشگر بر خود لازم می‌داند که از مسئولین محترم دانشگاه علوم پزشکی ارومیه و مسئولین محترم دانشکده علوم پزشکی خوی و همچنین پرستاران مراکز آموزشی درمانی و بیمارستان‌های شهرستان خوی که صادقانه ما را در اجرای این پژوهش یاری نمودند کمال تشکر و قدردانی نماید.

## حمایت مالی تحقیق:

این مطالعه حمایت مالی ندارد.

## تضاد منافع:

هیچ‌گونه تضاد و تعارض منافی در خصوص پژوهش انجام شده حاضر وجود نداشت.

## ملاحظات اخلاقی:

کد اخلاق این مطالعه به شناسه IR.UMSU.REC.1401.336 است.

مطالعه دارای مقیاس حضور معنا و جستجوی معنا می‌باشد که همسو با این مطالعه می‌باشد (۳۷). در مطالعه اصلان و همکاران (۲۰۲۲) نیز همسو با مطالعه حاضر نمونه‌های مورد مطالعه دارای معنای زندگی بوده است (۳۸). در مطالعه گلز (۲۰۲۲) در لهستان میانگین حضور معنا و جستجوی معنا کمتر از مطالعه ما بوده است (۳۹). در مطالعه نوویکی<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۰) در لهستان که به بررسی شدت استرس تروماتیک مرتبط با همه‌گیری کووید ۱۹ درک حمایت، احساس امنیت و احساس معنا در زندگی در میان پرستاران پرداختند که میانگین نمره کمتر از این مطالعه بوده است (۴۰). در توجیه معنای زندگی بالا در این مطالعه در زمان بحران زلزله شهرستان خوی می‌توان گفت که مردم در شرایط سختی که با پریشانی و عاطفه منفی همراه هستند و بسیاری از نیازهای اساسی آن‌ها بر آورده نشده است، معنای زندگی را پیدا می‌کنند. این به این دلیل است که حتی در زمان سختی، مبارزه و خطر شدید، ممکن است فرد با چسبیدن به ارزش‌های جهانی، مانند عشق و روابط با عزیزان معنای زندگی را حفظ کند (۴۱).

نتایج مطالعه حاضر نشان داد بین انگیزش شغلی و خودشکوفایی پرستاران همبستگی وجود دارد که این نتایج همسو با مطالعه فرونتی و همکاران (۱۳۹۳) می‌باشد. در توجیه این امر می‌توان گفت کارکنان دارای انگیزه بالا، اهداف شغلی چالشی را انتخاب می‌کنند و تلاش زیادی در انجام وظایفی دارند که به اهدافشان مرتبط می‌شوند همچنین ارزش کاری بالا و نیاز به توسعه و خودشکوفایی را درک می‌کنند. بنابراین تمایل بیشتری به درگیر شدن در خودتوسعه‌ای و خودشکوفایی دارند (۴۲).

همچنین بین انگیزش شغلی و معنای زندگی نیز همبستگی وجود دارد. دلیل این تأثیر این می‌تواند باشد که افزایش انگیزه باعث پیگیری مجدانه در فعالیت‌ها می‌شود، که خود پیگیری مجدانه، باعث موفقیت در زندگی فرد می‌شود و موفقیت به نوبه‌ی خود باعث ایجاد هدف و معنا در زندگی را باعث می‌شود. و در مطالعه بیلی و همکاران (۲۰۱۶) انگیزه درونی به‌طور مثبت با حضور معنا مرتبط بود (۳۶). مطالعه حاضر نشان داد بین معنای زندگی و خودشکوفایی پرستاران همبستگی وجود دارد که این یافته‌ها با مطالعه نصیری و همکاران (۱۳۹۴) همسو می‌باشد (۴۳).

## References:

1. Esfahani P, Afshin M. Job Motivation Among Iranian Nurses; A Systematic Review and Meta-Analysis

Study. Health Res J 2019;4(1):30-7.

<https://doi.org/10.29252/hrjbaq.4.1.30>

2. Messineo L, Allegra M, Seta L. Self-reported motivation for choosing nursing studies: a self-determination

<sup>2</sup> Nowicki

<sup>1</sup> Głaz

- theory perspective. *BMC Med Educ* 2019;19(1):1-14. <https://doi.org/10.1186/s12909-019-1568-0>
3. Peñalver J, Salanova M, Martínez IM, Schaufeli WB. Happy-Productive Groups: How Positive Affect Links To Performance Through Social Resources. *J Posit Psychol* 2019;14(3):377-92. <https://doi.org/10.1080/17439760.2017.1402076>
  4. Choobdari A, Azad E, Zarghami MH. Facilitators and Inhibitors of Job Motivation in Military Nurses: A Qualitative Study. *Journal Mil Med* 2021;23(3):262-73.
  5. Naderi H, Akbari A, Abbasi-Asl R, Amraee F. The Prediction of Hospital Stress Based on Self-Actualization and Life Orientations (Optimism And Pessimism) in Female Nurses. *Womens Health Bull* 2021;8(1):44-8.
  6. Mahmoudi Hamidi S, Bagheri N. Predict Psychological Symptoms in Multiple Sclerosis Patients based on Hope and Self-actualization. *Iran J Psychol Nurs* 2019;7(2):32-8.
  7. Hazanov Y, Gehman Y, Wilf Miron R, Kagan I. Nursing Work Environment, Professional Self-Actualization and Marketing of The Nursing Profession: Cross-Sectional Study. *Nurs Open* 2021;8(1):434-41. <https://doi.org/10.1002/nop2.644>
  8. Ahmadian H, Pirmoradi F, Karami J, Yarahmadi Y. The Effectiveness of Training Program Based on the Meaning of Life on Nurses' Subjective Well-being. *J Med Counc Iran* 2019;36(1):41-7.
  9. Jafari E. Spiritual Predictors of Mental Health in Nurses: The Meaning in Life, Religious Well-Being and Existential Well-Being. *J Urmia Nurs Midwifery Fac* 2015;13(8):676-84.
  10. Rahbari P, Kord B. The Prediction of Subjective Well-Being Based on Meaning of Life and Mindfulness among Cardiovascular Patients. *Iran J Psychol Nurs* 2018;5(6):16-23. <https://doi.org/10.21859/ijpn-05063>
  11. Schutte L, Wissing MP, Ellis SM, Jose PE, Vella-Brodrick DA. Rasch Analysis of The Meaning in Life Questionnaire Among Adults from South Africa, Australia, and New Zealand. *Health Qual Life Outcomes* 2016;14(1):1-15. <https://doi.org/10.1186/s12955-016-0414-x>
  12. Xue CL, Shu YS, Hayter M, Lee A. Experiences of nurses involved in natural disaster relief: A meta-synthesis of qualitative literature. *J Clin Nurs* 2020;29(23-24):4514-31. <https://doi.org/10.1111/jocn.15476>
  13. Yamamoto C, Yamada C, Onoda K, Takita M, Kotera Y, Hasegawa A, et al. Disaster response among hospital nurses dispatched to evacuation centers after the Great East Japan Earthquake: a thematic analysis. *BMC Health Serv Res* 2022;22(1):848-59. <https://doi.org/10.1186/s12913-022-08231-8>
  14. Valdez CD, Nichols TW. Motivating healthcare workers to work during a crisis: A literature review. *J Manage Policy and Pract* 2013;14(4):43-51.
  15. Gizem Kugum K, Inal Onal E. Nurses' Willingness and Competence to Work During Disasters and Their Related Factors: Case Study of a State Hospital in Turkey. *Health Emerg Disaster* 2022;7(4):215-26. <https://doi.org/10.32598/hdq.7.4.469.1>
  16. Akhondi Bonab H, Mousomi Shojae Z, Pirkhaefi A, Mahdi Pour Moghaddam M. Investigating The Relationship Between Managers' Locus Of Control And The Job Motivation Of The Staff Of East Azarbaijan Islamic Azad Universities During 88-89 (2009-2010). *J Produc Manage* 2011;5(17):33-51.
  17. Esmacil Khani F, Najarian B, Mehrabizadeh Honarmand M. Construction and Validation of a Scale for the Measurement Self-Actualization. *J Human Sci Alzahra Univ* 2001;11(39):1-20.
  18. Steger MF, Frazier P, Oishi S, Kaler M. The Meaning in Life Questionnaire: Assessing the Presence of And Search for Meaning In Life. *J Couns Psychol* 2006;53(1):80-93. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.53.1.80>
  19. Mesrabadi J, Jafariyan S, Ostovar N. Discriminative and construct validity of meaning in life questionnaire for Iranian students. *J Behav Sci* 2013;7(1):83-90.

20. Majdabadi Z. The Meaning in Life Questionnaire (MLQ). *Dev Psychol* 2017;13(51):331-3.
21. Singh K, Junnarkar M, Jaswal S, Kaur J. Validation of Meaning in Life Questionnaire in Hindi (MLQ-H). *Ment Health Relig Cult* 2016;19(5):448-58. <https://doi.org/10.1080/13674676.2016.1189759>
22. Markazi moghaddam N, Rahmati R, Mohammadimehr M, shiri E, zargar balaye jame s. Assessing the Relationship between Organizational Climate and Nurses' Job Motivation in Selected Army Hospitals of Tehran City. *J Hosp* 2017;16(1):73-9.
23. Elewa AH. Nurse Manager's Leadership Practices and Its Relation to Staff Nurses Motivation and Intention to Leave. *Egypt J Health Care* 2021;12(3):146-60. <https://doi.org/10.21608/ejhc.2021.189645>
24. Saeidi SG, Elahi N, Neysi A, Latifi SM. A Survey on Leadership Styles of Head-Nurses and Clinical Competency of Nurses in Public and Private Hospitals of Ahvaz in 2014: A Short Report. *J Rafsanjan Univ Med Sci* 2016;15(1):81-90.
25. Smith C. Exemplary leadership: How style and culture predict organizational outcomes. *Nurs Manage* 2015;46(3):47-51. <https://doi.org/10.1097/01.NUMA.0000456659.17651.c0>
26. Baljoon RA, Banjar HE, Banakhar MA. Nurses' work motivation and the factors affecting It: A scoping review. *Int J Nurs Clin Pract* 2018;5(1):277-86. <https://doi.org/10.15344/2394-4978/2018/277>
27. Balicer RD, Barnett DJ, Thompson CB, Hsu EB, Catlett CL, Watson CM, et al. Characterizing hospital workers' willingness to report to duty in an influenza pandemic through threat-and efficacy-based assessment. *BMC Public Health* 2010;10(1):1-10. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-10-436>
28. Nashwan AJ, Abujaber AA, Mohamed AS, Villar RC, Al-Jabry MM. Predicting the willingness of nurses to work with COVID-19 patients: The impact of knowledge and attitude. *Nurs Open* 2021;8(2):695-701. <https://doi.org/10.1002/nop2.674>
29. Mounsey Z, Johal S, Näswall K. The role of the organisation following disaster: Insights from nurse experiences after the Canterbury earthquakes. *J Disaster Trauma Stud* 2016;20(1):35-44.
30. Sanagu A, Taghvaei A, Behnampoor N, Baiqu F. Survey the Status of Self-Actualization and the Related Factors among Students of Golestan University of Medical Sciences in 2015. *Res Med Educ* 2016;8(1):22-8. <https://doi.org/10.18869/acadpub.rme.8.1.22>
31. Nouri F, AlipourAval B, Hasanpour M. Investigating the Relationship between Primary Distress and Social Support with Secondary Distress among Married Nurses Employed by Edu-Medical Centers of Isfahan City. *J North Khorasan Univ Med Sci* 2021;13(4):21-7. <https://doi.org/10.52547/nkums.13.4.21>
32. Mohammadbeigi A, Anbari Z, Mohammadsalehi N, Mahdipour A, ahmadli R. Study of the relationship between self-efficacy and health-promoting lifestyle and associated factors in nurses. *Qom Univ med Sci J* 2016;10(7):49-57.
33. Ebadi A, Sadooghiasl A, Parvizy S. Moral courage of nurses and related factors. *Iran J Nurs Res Orig Artic* 2020;15(2):24-34.
34. Tapalova O. Achievement Motivation as an Internal Factor of Student's Personality. *Literacy Inf Comput Educ J* 2014;5(1):1408-12. <https://doi.org/10.20533/licej.2040.2589.2014.0200>
35. Alpert EA, Weiser G, Kobliner D, Mashiach E, Bader T, Tal-Or E, et al. Challenges in implementing international standards for the field hospital emergency department in a disaster zone: the Israeli experience. *J Emerg Med* 2018;55(5):682-7. <https://doi.org/10.1016/j.jemermed.2018.07.019>
36. Bailey TH, Phillips LJ. The influence of motivation and adaptation on students' subjective well-being, meaning in life and academic performance. *High Educ Res Dev* 2016;35(2):201-16. <https://doi.org/10.1080/07294360.2015.1087474>

37. Ghodrati N, Ghodrati A, Ghanaati M. Relationship between Life Meaning and Emotional Intelligence with Happiness of Nursing Students. *Beyhagh* 2017;22(2):8-15.
38. Aslan H, Erci B, Pekince H. Relationship Between Compassion Fatigue in Nurses, and Work-Related Stress and the Meaning of Life. *J Relig Health* 2022;61(3):1848-60. <https://doi.org/10.1007/s10943-020-01142-0>
39. Głaz S. The Relationship Between Meaning in Life, Life Satisfaction and Job Satisfaction with Religious Experience in the Life of Polish Nurses. *J Relig Health* 2022;1-22. <https://doi.org/10.1007/s10943-022-01589-3>
40. Nowicki GJ, Ślusarska B, Tucholska K, Naylor K, Chrzan-Rodak A, Niedorys B. The Severity of Traumatic Stress Associated with Covid-19 Pandemic, Perception of Support, Sense of Security, and Sense of Meaning in Life Among Nurses: Research Protocol and Preliminary Results from Poland. *Int J Environ Res Public Health* 2020;17(18):6491-508. <https://doi.org/10.3390/ijerph17186491>
41. Siwek Z, Oleszkowicz A, Słowińska A. Values realized in personal strivings and motivation, and meaning in life in polish university students. *J Happiness Stud* 2017;18:549-73. <https://doi.org/10.1007/s10902-016-9737-x>
42. 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. *J Nurs Manage* 2014;3(2):70-8.
43. Nasiri M, Karsazi H, Esmailpour F, Beyrami M. The Role of Meaning in Life, Mindfulness and Resilience in the Flourishing of Students. *Positive Psychol Res* 2015;1(3):21-32.

## JOB MOTIVATION, SELF-ACTUALIZATION AND THE MEANING OF NURSES' LIVES DURING CRITICAL INCIDENTS

Tayebeh Marandi<sup>1</sup>, Moloud Radfar<sup>2\*</sup>, Yaser Moradi<sup>3</sup>, Vahid Alinejad<sup>4</sup>

Received: 23 November, 2023; Accepted: 09 December, 2023

### Abstract

**Background & Aim:** Job motivation is an essential factor among nurses, influencing their care quality. Motivation directly impacts the performance of hospital employees, including nurses, in achieving organizational goals—self-actualization, which refers to the desire to improve oneself and reach one's full potential. Since self-actualization is one of the components of mental health and the search for meaning is the foundation of mental health, achieving the meaning of life as a mental strength causes positive feelings, satisfaction, and even psychological security. Natural disasters and crises, including earthquakes, are disruptive events that are usually beyond the response capacity of local and regional systems and can affect nurses' motivation to perform their duties. This study aims to determine the relationship between job motivation, self-actualization, and the meaning of life among nurses during critical events in Khoi City in 1401.

**Materials & Methods:** This descriptive-analytical study was conducted in medical education centers and hospitals affiliated with Khoy University of Medical Sciences. It included 404 nurses who met the inclusion criteria. Data were collected using a demographic information form, Ludahl, and Kitchener's standard job motivation questionnaire, Ahvaz's self-actualization questionnaire, and Steger's meaning of life questionnaire. The correlation coefficient and descriptive statistics were used to analyze the data using SPSS software version 23.

**Results:** The results showed 61.6% of nurses had high job motivation, and 86.1% had strong self-actualization. The mean scores for the presence of meaning dimension and the search for meaning dimension were  $28.476 \pm 7.549$  and  $28.756 \pm 7.598$ , respectively. 79% of nurses reported a sense of meaning in life, while 81.9% reported actively searching for meaning. According to the correlation test results, there is a direct and significant relationship between job motivation, self-actualization, and the meaning of life.

**Conclusion:** Considering the high job motivation, self-actualization, and the presence of meaning in the nurses' lives, managers can keep these values high and enhance the quality of nursing care by providing a supportive work environment and creating an atmosphere to promote these values further.

**Keywords:** Crisis, Earthquakes, Meaning of Life, Nurses, Occupational Motivation, Self-Actualization

**Address:** Urmia University of Medical Sciences, Urmia, Iran.

**Tel:** +989144466190

**Email:** radfar.m@umsu.ac.ir

This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution-noncommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) which permits copy and redistribute the material just in noncommercial usages, as long as the original work is properly cited.

<sup>1</sup> MSc student in psychiatric nursing, Faculty of Nursing and Midwifery, Urmia University of Medical Sciences, Iran

<sup>2</sup> Professor of Nursing, Urmia University of Medical Sciences, Urmia, Iran (Corresponding Author)

<sup>3</sup> Assistant Professor of Nursing, Urmia University of Medical Sciences, Urmia, Iran

<sup>4</sup> Assistant Professor of Biostatistics, Urmia University of Medical Sciences, Urmia, Iran