

ارتباط انگیزش شغلی و حافظه آینده‌نگر در پرستاران زن

آزاده سلحشوری^۱، جواد صالحی^{۲*}

۱. کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، گروه روانشناسی، دانشگاه زنجان، زنجان، ایران.

Asalahshoor7@gmail.com

۲. عضو هیئت علمی، گروه روانشناسی، دانشگاه زنجان، زنجان، ایران. (نویسنده مسئول)

Javadsalehi@znu.ac.ir

تاریخ پذیرش: [۱۴۰۲/۳/۱۳]

تاریخ دریافت: [۱۴۰۱/۱۲/۱۵]

چکیده

یکی از انواع حافظه که به‌ویژه اهمیت زیادی در عملکرد صحیح یک پرستار دارد حافظه آینده‌نگر است. بسیاری از مواقع عملکرد صحیح یک پرستار و در نتیجه سلامت و جان بیماران او در گرو صحت و دقت حافظه‌ی اوست. هدف این مطالعه بررسی ارتباط انگیزش شغلی و جنسیت با عملکرد حافظه آینده‌نگر در پرستاران بود. پژوهش حاضر از نوع علی مقایسه‌ای بود. نمونه آماری تحقیق را ۱۱۰ نفر از دانشجویان پرستاری شاغل در بیمارستان‌های شهر زنجان تشکیل داده‌اند. برای انتخاب آزمودنی‌ها از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. ابزار تحقیق پرسشنامه رضایت شغلی هاکمن و اولدهام و تکلیف محقق ساخته بود. به منظور ایجاد فراموشی در افراد در گروه‌های مورد مطالعه از تکلیف محقق ساخته که شامل ۱۲ فعالیت پرستاری، شامل ۶ فعالیت زمان محور و ۶ فعالیت رویداد محور بود استفاده شد. طرح کلی این آزمون از نرم‌افزار DMDX که مک فارلند و گلیسکی (۲۰۰۹) برای ارزیابی حافظه آینده‌نگر زمان محور از آن استفاده کرده بودند گرفته شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های t مستقل، آزمون MANOVA استفاده شد. در مجموع یافته‌ها نشانگر آن بود که انگیزش شغلی با حافظه آینده‌نگر ارتباط معناداری دارد؛ به این صورت که پرستارانی که از انگیزه شغلی بالاتری برخوردار بودند نسبت به پرستارانی که انگیزه شغلی پایین‌تری داشتند در تکالیف حافظه آینده‌نگر، چه زمان محور و چه رویداد محور عملکرد بهتری از خود نشان دادند.

واژگان کلیدی: حافظه آینده‌نگر، انگیزش شغلی، حافظه آینده‌نگر زمان محور، حافظه آینده‌نگر رویدادمحور.

۱- مقدمه

وجود حافظه برای انسان‌ها و سایر ارگانیزم‌ها امری حیاتی است. عملاً تمام فعالیت‌های روزمره ما مانند صحبت کردن، ادراک یا فهم، خواندن و حتی جامعه‌پذیری به اطلاعات یاد گرفته شده و ذخیره‌شده درباره محیط اطرافمان وابسته است. حافظه به ما امکان به خاطر آوردن رویدادهای مربوط به گذشته‌های دور و اتفاقات چند لحظه پیش را می‌دهد. بدون توانایی به خاطر آوردن موفقیت‌آمیز تجربیات و اطلاعات گذشته، برای ما امکان گسترش و جامعیت بخشیدن به زبان، بازشناسی دوستان و اعضای خانواده و حتی پیدا کردن راه خانه و بستن بند کفش ممکن نبود. بدون حافظه، زندگی مجموعه‌ای از یک سری حوادث و تجربیات بی‌ارتباط و ازهم‌گسیخته بود و هر رویداد، داده و تجربه‌ای، برای ما جدید و مبهم تلقی می‌شد. در واقع بدون در اختیار داشتن حافظه و مهارت‌های مرتبط با آن زندگی با سرعت فزاینده‌ای از هم می‌پاشید. فیلسوفان، روانشناسان، عصب‌شناسان و متفکران زیادی در طول تاریخ بشر مجذوب این توانایی شگفت‌انگیز بشری شده‌اند، بنابراین تحقیقات بی‌شماری به بررسی انواع حافظه از جمله کوتاه‌مدت، بلندمدت، حسی، رویدادی و ... پرداخته‌اند (تابع بردبار، اسماعیلی و پیمان، ۱۴۰۱). در سال‌های اخیر نیز چندین ترکیب جدید مانند، حافظه ضمنی^۱ (نهان یا ناآشکار)، حافظه خاطرات روشن^۲، حافظه روزمره^۳، حافظه سازا^۴، حافظه آینده‌نگر، حافظه فعال و... نیز مطرح و مورد بررسی قرار گرفته است (Sugden, Thomas and Kiernan, 2022).

حافظه آینده‌نگر^۵ برای اولین بار توسط اینگوار^۶ (۱۹۸۵) توصیف شد. حافظه آینده‌نگر به ما امکان می‌دهد تا رویدادهای آینده را تصور کرده و برانگیزانیم. حافظه آینده‌نگر شامل یادآوری چیزی یا یادآوری انجام چیزی بعد از یک تأخیر، مانند خرید مواد غذایی در راه بازگشت به خانه از محل کار است. حافظه آینده‌نگر ارتباطی بین برنامه‌ها و اهداف با فعالیت‌های روزمره به وجود می‌آورد (Ingvar, 1985).

صاحب‌نظران حافظه آینده‌نگر را به‌عنوان نوعی حافظه روزمره که شامل یادآوری انجام امور، مقاصد و اجرای برنامه‌ها یا اعمال در آینده است معرفی و گاهی از آن تحت عنوان «یادآوری یادآوردن» یاد می‌کنند (López-Rojas, Rossi, Marful & Bajo, 2022). وظیفه حافظه آینده‌نگر در زندگی روزمره متعدد و شامل دامنه‌ای از وظایف ساده تا پیچیده دارای اهمیت حیاتی است. از جمله وظایف ساده آن می‌توان به یادآوری پاسخ دادن به یک ایمیل یا اجاره کردن یک فیلم و از وظایف پیچیده و مهم می‌توان به یادآوری بیمار جهت مصرف دارو یا یادآوری برای انجام رویه‌های امنیتی ویژه در طول جنگ اشاره کرد (Lui, Zhang, Lau, Liu, Chui, Wang & et al., 2022). برای حافظه آینده‌نگر وظایف بی‌شماری برشمرده شده که هر کدام خصوصیات خاص خود را دارد. با این حال، می‌توان مهم‌ترین وظایف آن را به دو بخش اصلی تقسیم کرد که بر اساس فعالیت‌هایی است که هر کدام انجام می‌دهند.

اولین بخش، حافظه آینده‌نگر رویدادمحور^۷ است که شامل به یاد آوردن نوع رویداد یا مطلبی است که باید در آینده دور یا نزدیک به انجام رسد (مانند ارسال پیامک به شخصی). دومین بخش شامل حافظه آینده‌نگر زمان‌محور^۸ می‌باشد که در واقع زمان مشخص به انجام رسانیدن عملی را به ما یادآوری می‌کند (مثلاً قرار ملاقات ساعت ۴ بعدازظهر روز شنبه هفته آینده) (تابع بردبار و همکاران، ۱۴۰۱).

1. Implicit memory
2. Flashbulb memory
3. Everyday memory
4. Ponstructive memory
5. Prospective Memory (PM)
6. Ingvar
7. Event-based prospective memory (EBPM)
8. Time-based prospective memory (TBPM)

هرچند که اولین مطالعات در حوزه حافظه آینده‌نگر بر روی بیماران آمزیک مبتلا به آسیب دوطرفه هیپوکامپ^۱ و در بیماران مبتلا به سندرم کورساکف انجام شد، اما در یک دهه اخیر تحقیقات بی‌شماری به بررسی عملکرد حافظه آینده‌نگر بر روی گستره‌ای از بیماری‌ها و اختلالات روانی از جمله اسکیزوفرنی، آلزایمر (Jones, Bengel & Scullin, 2021)، سوء‌مصرف مواد (Heffernan, Schaper, Horn, Bayen, Buchner & Bell, 2021)، پارکینسون (O'Neill & Moss, 2010; Rumball, Brook, Happé & Karl, 2021) و افسردگی (Verberk, Laarhuis, van den Bosch, Ebenau, van Leeuwenstijn, Prins & et al, 2021) پرداخته‌اند. نتایج تحقیقاتی که در زمینه بررسی عملکرد بیماران مبتلا به افسردگی بالینی صورت گرفته است نشان داد که بیماران در انجام تکالیف حافظه آینده‌نگر زمان‌محور نسبت به گروه کنترل دچار مشکل هستند (Rude, Hertel, Jarrold, Covich & Hedlund, 1999).

مشکلات حافظه آینده‌نگر جزء فراوان‌ترین ناتوانی‌های حافظه در زندگی روزمره است. تکالیف حافظه آینده‌نگر متشکل از دو بعد است: بعد حافظه گذشته‌نگر^۲ که در این سیستم «قصد» رمزگردانی و در یک دوره زمانی نگهداری می‌شود و بعد حافظه آینده‌نگر که در آن بازیابی قصد در بافت و زمینه مناسب و در قالب یک فرآیند «خود راه‌انداز» صورت می‌گیرد. خطای حافظه آینده‌نگر رایج‌ترین مشکل حافظه در بین بزرگسالان و کودکان بوده و بنابراین توجه زیادی در روانشناسی شناختی به خود جلب کرده است (Woods, Morgan, Loft, Matchanova, Verduzco & Cushman, 2021).

به‌طور کلی عوامل مختلفی می‌توانند بر روی حافظه آینده‌نگر تأثیر داشته باشند؛ برای مثال، تحقیقات نشان داده‌اند با افزایش سن، عملکرد حافظه آینده‌نگر کاهش می‌یابد. نتایج پژوهشی فراتحلیلی تأثیرات سن را بر حافظه آینده‌نگر و حافظه گذشته‌نگر نشان داد که افزایش سن با یادآوری آزاد مطالب رابطه معکوس دارد. یکی دیگر از عوامل مهم تأثیرگذار بر حافظه آینده‌نگر انگیزه است (Henry, 2021).

انگیزش در واقع یک مفهوم وسیع است که چندین واژه دیگر را که توصیف‌کننده عوامل مؤثر در انرژی‌دهی و هدایت رفتار ما است. نظیر نیازها، علایق، ارزش‌ها، گرایش‌ها، اشتیاق‌ها و مشوق‌ها - دربر می‌گیرد. انگیزش انجام کار در گرو توانایی فرد است تا بدان وسیله نوعی نیاز تأمین گردد. می‌توان انگیزش را بر حسب رفتار عملی نیز تعریف کرد، کسانی که تحریک شوند نسبت به کسانی که تحریک نشوند تلاش بیشتری می‌کنند در واقع انگیزش علت رفتارها است. انگیزش به عوامل موجود در یک فرد اشاره دارد که رفتار را در جهت یک هدف فعال می‌سازد (Moore, Lampinen, Adams, Nesmith & Burch, 2022).

در مطالعه‌ای مطرح شد که انگیزه تنها زمانی بر عملکرد حافظه آینده‌نگر تأثیر می‌گذارد که خود فعالیت حافظه آینده‌نگر به‌طور درونی انگیزه‌بخش باشد (Kliegel & Martin, 2003). درحالی‌که بر خلاف آن، در مطالعه دیگری پژوهشگران عملکرد درست را به‌طور بیرونی و از طریق دادن هدایای کوچک تشویق می‌کردند؛ این تشویق هم موقعی صورت می‌گرفت که بچه‌ها به یاد می‌آوردند که کلید مناسب را در زمان مناسب در طول یک فعالیت وابسته به رایانه فشار دهند (Guajardo & Best, 2000).

با توجه به این ناهمخوانی در نتایج تحقیقات قبلی پژوهش حاضر با انتخاب پرستاران به‌عنوان کسانی که صحت و دقت عملکرد حافظه آینده‌نگر در آن‌ها دارای اهمیتی حیاتی است درصدد تعیین تأثیر انگیزش شغلی در عملکرد حافظه آینده‌نگر است. به‌طور مشخص، سؤال اصلی که این تحقیق به دنبال پاسخ‌گویی به آن بود این است که ارتباط انگیزش شغلی و جنسیت با عملکرد حافظه آینده‌نگر در پرستاران چیست؟

۲- مرور مبانی نظری و پیشینه

اصطلاح انگیزش نخستین بار از واژه لاتین مو^۱ به معنی کرد گرفته شده است. انگیزش به‌عنوان تأثیر هم‌زمان در هدایت، قوت و تداوم کنش تعریف شده است. انگیزش فرایند حاکم بر گزینش‌هایی که از سوی اشخاص و موجودات پست‌تر که از میان شکل‌های گوناگون فعالیت ارادی به عمل می‌آید، می‌باشد (Penningroth & Scott, 2007). حافظه آینده‌نگر به‌عنوان حافظه روزمره، یادآوری انجام چیزها، یادآوری مقاصد، یادآوری اجرای برنامه‌ها یا اعمال در آینده، معرفی می‌شود. گاهی حافظه آینده‌نگر را به‌عنوان «یادآوری یادآوردن» توصیف می‌کنند. وظیفه حافظه آینده‌نگر در طول زندگی روزمره بسیار گسترده و شامل دامنه‌ای از وظایف ساده تا پیچیده بسیار مهم است (Kliegel & Martin, 2003). اکنون پژوهش‌های گوناگونی درباره بررسی ارتباط انگیزش شغلی و حافظه آینده‌نگر انجام شده است. در این راستا در مطالعه‌ای، به بررسی این موضوع پرداختند که آیا نقص حافظه‌ی آینده‌نگر در بیماران مبتلا به اختلال اسکیزوفرنی، نقصی اولیه است یا نشانه‌ای از اختلال اسکیزوفرنی می‌باشد، پرداختند. در این مطالعه تمام بیماران مبتلا به اختلال اسکیزوفرنی، بدون توجه به نوع تکلیف حافظه‌ی آینده‌نگر ارائه شده از نمونه بهنجار عملکرد ضعیف‌تری داشتند. یافته‌های مطالعات عصب‌شناختی بیان می‌کردند که بیماران اسکیزوفرنی به علت نقص در قطعه پیش‌پیشانی که منطقه اصلی در اجرا و نظارت عملکرد حافظه می‌باشد، حافظه‌ی آینده‌نگر ضعیف‌تری از افراد بهنجار دارند (Henry, 2021). در مطالعه دیگری، در دو آزمایش ساختارهای شناختی که به‌طور ویژه با میزان تکمیل هدف رویدادمحور در ارتباط بودند مورد دست‌کاری قرار گرفت. در شرکت‌کنندگانی که برای حالت فقدان ساختار (جریمه نقدی) و برای حالت حصول ساختار (دادن پاداش پولی) اختصاص داده شده بودند افزایش کارایی حافظه آینده‌نگر مشاهده شد. درواقع این مطالعه مقدار ارزش افزوده را مطالعه می‌کند و با دست‌کاری قاب شناختی، این احتمال را که پول می‌تواند بر حافظه آینده‌نگر تأثیر گذارد را بررسی می‌کند؛ که در دو آزمایش بررسی شد. در قاب اول یک جریمه نقدی برای عدم یادآوری در نظر گرفته شد در قاب دوم برای به خاطر سپردن و پاسخ دادن پاداش پولی در نظر گرفته شد و در یک قاب تحت شرایط کنترلی هیچ چیزی نبود. در سراسر آزمایش بهبود عملکرد حافظه آینده‌نگر برای افرادی که جریمه نقدی می‌شدند و یا پاداش دریافت می‌کردند نسبت به حالت بدون جریمه و پاداش دیده شد. همچنین تحقیقات قبلی که بر روی حافظه آینده‌نگر انگیزشی انجام شده بودند نتایج ترکیبی به دست آوردند مبنی بر اینکه آیا حافظه آینده‌نگر بر اثر انگیزه بهبود می‌یابد یا خیر. نتایج تحقیق حاضر دلایل بیشتری فراهم کرد دال بر اینکه تحت شرایط کنترلی و آزمایشی خاص میزان حافظه آینده‌نگر با پاداش بهبود می‌یابد و نتایج آن به جریمه عملکرد نیز قابل تعمیم است. نتایج این تحقیق کاربردهای عملی برای مدل‌های انگیزشی در حافظه آینده‌نگر نیز دارد (Gabriel, Meulemans, Parisse & Maillart, 2019). در پژوهشی با عنوان مدل شناختی- انگیزشی از حافظه آینده‌نگر، یافته‌ها حاکی از آن است رویکرد شناختی پیشرفت‌های قابل توجهی در درک ما از حافظه آینده‌نگر داشته است درواقع ترکیب ساختارهای انگیزشی می‌تواند بینش بیشتر ما را در پی داشته باشد. در این مدل اگر هدف به‌عنوان مهم‌تر درک شود از استراتژی‌های حفظی بیشتر استفاده شود، استفاده از فرایندهای بازیابی خودکار و یا اختصاص دادن توجه ترجیحی در بازیابی و عملکرد می‌تواند منجر به بهبود حافظه آینده‌نگر شود. در واقع می‌توان با هدایت تحقیقات به فرایندهای انگیزشی به عملکرد حافظه آینده‌نگر کمک کرد. در مدل انگیزشی-شناختی مبتنی بر هدف، برای حافظه آینده‌نگر هر دو مقوله، تلاش و یا پردازش‌های خودکار در تمام مراحل کار دخالت دارند. این مدل به‌طور خاص انگیزش را در چهارچوب هدف ترسیم می‌کند. یافته‌ها در تحقیقات و بررسی‌های دیگر این مدل را تأیید می‌کند (Penningroth & Scott, 2007). در مطالعه دیگری با هدف مقایسه میزان فرسودگی شغلی و سلامت روان پرستاران شاغل در بخش‌های روان‌پزشکی و ICU نتایج نشان دادند که میانگین فرسودگی شغلی در پرستاران بخش روان‌پزشکی و در پرستاران بخش‌های ویژه (۵۳/۱۸) که تقریباً به یک میزان است؛ اما میزان میانگین سلامت عمومی پرستاران در بخش‌های روان‌پزشکی (۲۹/۲۵) و در

پرستاران بخش‌های ویژه (۵۲/ ۲۶) است. آزمون تی مستقل نشان داد که بین میزان فرسودگی شغلی پرستاران بخش‌های ویژه و روان‌پزشکی و همچنین وضعیت سلامت روان پرستاران در دو بخش تفاوت معناداری وجود ندارد. لیکن بین وضعیت سلامت عمومی و میزان فرسودگی شغلی پرستاران بخش‌های ویژه ارتباط معنادار وجود دارد؛ اما این ارتباط در پرستاران بخش‌های روان‌پزشکی مشاهده نشد؛ بنابراین در راستای یافته‌ها، مدیران پرستاری باید آگاه باشند که همواره فرسودگی شغلی می‌تواند سلامت عمومی پرستاران را تهدید نماید. لذا توانمندسازی آنان در اتخاذ راهبردهای اثربخش مبتنی بر حفظ سلامت عمومی خودشان؛ اعم از فردی و سازمانی را در برنامه‌ریزی‌های متعدد توسط مدیران پرستاری بایستی مورد ملاحظه قرار دهند (یاوری، شمسایی و یزدان‌بخش، ۱۳۹۷).

رئیس، رئیس و شکوهنده (۱۳۹۳) پژوهشی با عنوان رابطه سلامت روان پرستاران و میزان انگیزش آن‌ها در انجام وظایف پرستاری در بیمارستان گنجویان دزفول انجام دادند. هدف مطالعه حاضر بررسی رابطه میان سلامت روانی پرستاران بیمارستان گنجویان شهر دزفول با انگیزش شغلی آنان در انجام وظایف محوله بود. این مطالعه از نوع مطالعات همبستگی بود. جامعه آماری این مطالعه را پرستاران بیمارستان گنجویان شهر دزفول تشکیل می‌داد و به علت محدود بودن تعداد جامعه آماری، نمونه‌گیری انجام نشد و کلیه پرستاران در پژوهش شرکت کردند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بود. سلامت روان پرستاران به وسیله پرسشنامه سلامت عمومی^۱ و انگیزش به وسیله پرسشنامه انگیزشی هرزبرگ مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌های این مطالعه نشان داد بعد جسمانی دارای بالاترین میانگین و بعد افسردگی دارای کمترین میانگین بود؛ بنابراین بین سلامت روان و انگیزش پرستاران رابطه معنادار و مثبت دیده شد لذا ارتقاء سطح سلامت روان پرستاران می‌تواند موجبات افزایش انگیزش شغلی آنان را در بیمارستان‌ها فراهم آورد (رئیس و همکاران، ۱۳۹۳).

۳- روش‌شناسی

روش این پژوهش علی‌مقایسه‌ای بین دو گروه از دانشجویان پرستاری شاغل در بیمارستان‌های شهر زنجان بود که در دو گروه انگیزش بالا و پایین دسته‌بندی شدند. جامعه آماری در این پژوهش کلیه دانشجویان زن و مرد پرستار در دانشگاه‌های دولتی و آزاد شهر زنجان بود. همگی این دانشجویان در رده سنی ۱۹ تا ۲۶ سال بوده و در بیمارستان‌های شهر زنجان مشغول به کار بودند گروه نمونه از طریق نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. بعد از اجرای پرسشنامه‌های رضایت شغلی، هاکمن و اولدهام و انگیزش شغلی JDI روی ۱۱۰ نفر از دانشجویان، از میان چارک اول و چارک چهارم افراد دارای انگیزش شغلی بالا و پایین که ۵۴ نفر بودند، نمونه اصلی به تعداد ۳۶ نفر انتخاب شد و در دو گروه ۱۸ نفره که یک گروه دارای انگیزش شغلی بالا و گروه دیگر دارای انگیزش شغلی پایین بودند سازمان‌دهی شدند تا مراحل بعدی پژوهش انجام شود.

۳-۱- ابزار پژوهش

الف) پرسشنامه انگیزش شغلی (Hockman & Oldham): پرسش‌نامه انگیزش شغل از دیدگاه کارکنان دارای ۱۵ سؤال است و هدف از آن بررسی نگرش‌های کارکنان در زمینه شغل کنونی آن‌ها در سازمان می‌باشد. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت ۷ گزینه‌ای (کاملاً مخالفم، ۱؛ مخالفم، ۲؛ نه موافقم نه مخالفم، ۳؛ موافقم، ۴؛ کاملاً موافقم، ۵) می‌باشد. پایایی پرسشنامه انگیزش شغلی در پژوهش نبی‌الله دهقان و همکاران از طریق ضریب آلفای کرونباخ بررسی شده است که ۸۴٪ بوده است (دهقان، صالحی صدقیانی و شعبان مرادی، ۱۳۸۹).

ب) پرسشنامه رضایت شغلی (JDI): پرسشنامه رضایت شغلی^۱ که گاهاً پرسشنامه خشنودی شغلی نیز نامیده می‌شود در اصل یک شاخص توصیفی شغلی است اما برای سنجش رضایت شغلی نیز به کار می‌رود. این پرسشنامه در سال ۱۹۶۹ توسط اسمیت، کندال و هیولین ساخته شد و در بیش از ۱۰۰۰ موسسه و شرکت برجسته استفاده می‌شود. پرسشنامه رضایت شغلی شش جنبه از کار و رضایت شغلی را می‌سنجد: ماهیت کار، سرپرستی، ترفیع و ارتقاء، حقوق، همکاران و شرایط محیط کار. در ایران نسخه‌های متعددی از این پرسشنامه وجود دارد که گاهاً سبب سردرگمی پژوهشگران شده است (Smith, 1969). همچنین قابل ذکر است که در فرم ایرانی این پرسشنامه که توسط دکتر شکرکن و همکارانش تهیه شده است تغییراتی در نمره‌گذاری آن ایجاد شده است. این پرسشنامه دارای ۷۰ گویه و ۶ زیرمقیاس است. در مورد محاسبه همبستگی و استواری درونی شاخص توصیف شغل از روش آلفای کرونباخ به ترتیب این ضرایب به دست آمد: ماهیت کار ۰/۸۰، مسئول مستقیم ۰/۸۹، همکاران ۰/۸۷، ارتقاء ۰/۹۰، حقوق و مزایا ۰/۹۰ و محیط کار ۰/۸۰ (رضایی، سودائی و عطاری، ۱۳۹۲).

ج) آزمون تکلیف حافظه آینده‌نگر زمان محور و رویداد محور: به منظور ایجاد فراموشی در افراد در گروه‌های مورد مطالعه از آزمون محقق ساخته که شامل ۱۲ فعالیت پرستاری، شامل ۶ فعالیت زمان محور و رویداد محور بود استفاده شد. طرح کلی این آزمون از نرم‌افزار DMDX که برای ارزیابی حافظه آینده‌نگر زمان محور از آن استفاده کرده بودند. به این صورت که یک اتاق از دانشکده علوم انسانی را به صورت اتاق بیمارستان شبیه‌سازی کرده و سه عروسک به عنوان بیمار فرضی به نام‌های A, B, C بر روی تخت قرار داده شد، افراد نمونه اصلی در زمان‌های مختلف و به صورت انفرادی به این اتاق آورده می‌شدند و محقق نحوه کار را به آن‌ها توضیح می‌داد و خود را نیز به عنوان همکار فرضی معرفی می‌کرد، در نهایت لیستی از فعالیت‌ها که قبلاً آماده شده بود به افراد داده می‌شد و افراد در یک بازه زمانی ۵ دقیقه‌ای لیست مربوطه را که شامل ۶ فعالیت زمان محور و ۶ فعالیت رویداد محور بود را حفظ می‌کردند و بعد از یک وقفه ۵ دقیقه‌ای انجام وظایف شروع می‌شد. در لیست وظایف ۶ وظیفه همراه با زمان خاصی مشخص شده بودند و ۶ وظیفه بدون زمان بوده و فرد باید بعد از شنیدن نام بیمار مربوطه از زبان محقق که نقش همکار را به عهده داشت فعالیت مورد نظر را به خاطر می‌آورد. به این صورت که در زمان‌های مشخص شده فرد وظیفه مربوطه را اعلام می‌کرد و کارت مورد نظر را دریافت می‌نمود و یا بعد از شنیدن صدای همکار خود که حروف A, B, C را به صورت تصادفی بیان می‌کرد وظیفه مربوطه را اعلام می‌کرد و کارت مورد نظر را دریافت می‌نمود. ثبت اطلاعات هم در یک جدول صورت می‌گرفت به این صورت که در مقابل هر یک از وظایف زمان محور و رویداد محور سه گزینه پاسخ صحیح، پاسخ صحیح با تأخیر و پاسخ غلط وجود داشت و پاسخ‌های آزمودنی در یکی از این سه گزینه ثبت می‌شد. ۱۰ ثانیه اول بعد از شروع فعالیت پاسخ صحیح، از ثانیه ۱۰ تا ثانیه ۶۰ بعد از شروع پاسخ صحیح با تأخیر و بعد از ۶۰ ثانیه پاسخ غلط محسوب می‌شد. برای اینکه اطمینان حاصل شود که آزمون ساخته شده ایجاد فراموشی می‌کند قبل از اینکه روی نمونه اصلی اجرا شود به صورت پیش آزمایشی روی یک گروه ۱۰ نفره اجرا شد. تجزیه و تحلیل نتایج آزمون نشان داد که آزمون ساخته شده قادر به اندازه‌گیری حافظه کاذب است (بش کار، ایروانی، بیرامی، بحرینیان، سهرابی، رسولی آزاد و همکاران، ۱۳۹۲؛ McFarland & Glisky, 2009; Fink, Pak, Bass, Johnston & Battisto, 2010). برای بررسی فرضیه‌های پژوهش از آزمون‌های t مستقل و آزمون MANOVA و همبستگی پیرسون استفاده شد.

۴- یافته‌ها

همان‌گونه که اشاره شد جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه دانشجویان زن و مرد پرستار دانشگاه‌های دولتی و آزاد شهر زنجان بود. این دانشجویان از رنج سنی ۱۹ تا ۲۶ سال بوده و همگی در بیمارستان‌های شهر زنجان مشغول به کار بودند. گروه نمونه از طریق

نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. بعد از اجرای پرسشنامه‌ی رضایت شغلی هاگمن و اولدهام، روی ۱۱۰ نفر از دانشجویان، از میان چارک اول و چارک چهارم افراد دارای انگیزش شغلی بالا و پایین که ۵۴ نفر بودند.

جدول ۱. میانگین سنی و توزیع فراوانی شرکت‌کنندگان بر حسب جنسیت

میانگین سنی	تعداد زن	تعداد مرد	
۲۱.۸۳	۱۱	۷	انگیزش بالا
۲۱.۶۱	۹	۹	انگیزش پایین
-	۲۰ (۵۵٪)	۱۶ (۴۴٪)	کل

طبق جدول ۱، نمونه اصلی به تعداد ۳۶ نفر انتخاب شد (۱۸ نفر با انگیزش شغلی بالا و ۱۸ نفر دارای انگیزش شغلی پایین) که از این تعداد ۱۶ نفر مرد (۴۵٪ افراد نمونه) و ۲۰ نفر زن (۵۵٪ افراد نمونه) بودند.

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی نمونه شامل میانگین، انحراف معیار، حداکثر و حداقل نمره در آزمون‌های انگیزش شغلی هاگمن و اولدهام و حافظه آینده‌نگر

متغیرها	حداقل نمره	حداکثر نمره	میانگین	انحراف معیار
حافظه آینده‌نگر کل	۱۲/۰۰	۲۴/۰۰	۱۹/۳۸	۳/۴۱
حافظه رویدادمحور	۴/۰۰	۱۲/۰۰	۹/۶۳	۲/۱۷
حافظه زمان محور	۴/۰۰	۱۲/۰۰	۹/۷۵	۱/۹۷
رضایت شغلی هاگمن	۴۰/۰۰	۱۰۵/۰۰	۶۶/۸۳	۱۷/۶۶
تنوع شغل	۴/۰۰	۲۱/۰۰	۱۱/۷۵	۴/۴۰
هویت شغلی	۷/۰۰	۲۱/۰۰	۱۴/۰۰	۳/۴۸
اهمیت شغل	۹/۰۰	۲۱/۰۰	۱۵/۰۰	۴/۳۳
استقلال شغل	۵/۰۰	۲۱/۰۰	۱۲/۱۱	۴/۲۱
بازخورد شغل	۷/۰۰	۲۱/۰۰	۱۳/۹۷	۴/۰۸
توان انگیزشی هاگمن	۴۵۰/۰۰	۹۲۶/۰۰	۲۷۸۶/۶۲	۲۱۶۶/۳۳

در جدول ۲، اطلاعات مربوط به عملکرد ۳۶ نفر شرکت‌کننده در آزمون‌های انگیزش شغلی، حافظه آینده‌نگر زمان محور، حافظه آینده‌نگر رویدادمحور و حافظه آینده‌نگر کل ملاحظه می‌شود. داده‌های حاصل از تکلیف حافظه آینده‌نگر در هر دو جنس با استفاده از t مستقل باهم مقایسه شدند.

جدول ۳. t مستقل حافظه آینده‌نگر کل برای هر دو جنسیت

جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار	Df	سطح معناداری	T	اندازه اثر
مرد	۱۶	۱۸/۸۷	۳/۴۸	۳۴	۰/۹۳۲	۰/۸۰۳	۰/۰۱
زن	۲۰	۱۹/۸۰	۳/۳۹	۳۳		۰/۸۰۱	

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، در میانگین نمرات شرکت‌کنندگان زن و مرد تفاوت معناداری وجود ندارد، که نشان می‌دهد متغیر مستقل جنسیت، واریانس متغیر وابسته را تبیین نمی‌کند.

جدول ۴، تحلیل واریانس چند متغیره برای انگیزش شغلی در دو گروه و حافظه آینده‌نگر

تأثیرات	آماره	f	df فرضیه	Error df	سطح معناداری	اندازه اثر
اثر پیلائی	۰/۰۵۲	۰/۹۰۷	۲/۰۰۰	۳۳/۰۰۰	۰/۴۱۴	۰/۰۵۲
لامبدای ویلکز	۰/۹۴۸	۰/۹۰۷	۲/۰۰۰	۳۳/۰۰۰	۰/۴۱۴	۰/۰۵۲
اثر هتلینگ	۰/۰۵۵	۰/۹۰۷	۲/۰۰۰	۳۳/۰۰۰	۰/۴۱۴	۰/۰۵۲
بزرگترین ریشه روی	۰/۰۵۵	۰/۹۰۷	۲/۰۰۰	۳۳/۰۰۰	۰/۴۱۴	۰/۰۵۲

طبق جدول ۴، نتیجه گرفته می‌شود که هر دو نوع حافظه آینده‌نگر رویداد محور ($p < 0/41$) و زمان محور ($p < 0/41$) پرستاران زن و مرد با یکدیگر تفاوت ندارد.

جدول ۵، نتایج اجرای آزمون همبستگی پیرسون بین خرده مقیاس‌های انگیزش شغلی و انواع حافظه آینده‌نگر.

حافظه زمان محور	حافظه رویداد محور	حافظه آینده‌نگر کل	
$r = 0/413^*$	$r = 0/112$	$r = 0/310$	تنوع شغلی
$p = 0/012$	$p = 0/514$	$p = 0/065$	
$r = 0/315$	$r = 0/304$	$r = 0/376^*$	هویت شغلی
$p = 0/061$	$p = 0/071$	$p = 0/024$	
$r = 0/483^{***}$	$r = 0/499^{***}$	$r = 0/598^{***}$	اهمیت شغلی
$p = 0/003$	$p = 0/002$	$p = 0/000$	
$r = 0/549^{***}$	$r = 0/325$	$r = 0/525^{***}$	استقلال شغلی
$p = 0/001$	$p = 0/053$	$p = 0/001$	
$r = 0/601^{***}$	$r = 0/490^{***}$	$r = 0/661^{***}$	بازخورد شغل
$p = 0/000$	$p = 0/002$	$p = 0/000$	

$^{**} = P < 0/05$ $^{***} = P < 0/01$

در این جدول مشاهده می‌شود که تنوع شغلی با حافظه آینده‌نگر زمان محور، هویت شغلی با حافظه آینده‌نگر کل، اهمیت شغلی و بازخورد شغلی با حافظه آینده‌نگر زمان، رویداد محور و حافظه آینده‌نگر کل و استقلال شغلی تنها با حافظه آینده‌نگر زمان محور و حافظه آینده‌نگر کل همبستگی دارد.

۵- بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس پژوهش‌هایی که تا به حال در این حوزه انجام شده از جمله مواردی که بر حافظه آینده‌نگر تأثیر داشته است می‌توان به سن، مصرف مواد، الکل، بیماری‌ها و اختلالات روانی و انگیزش اشاره کرد (Lui et al, 2022; López-Rojas et al., 2022). پژوهش‌ها نشان داده با افزایش انگیزش شغلی، خشنودی شغلی افزایش می‌یابد و متعاقب آن فرسودگی عاطفی کاهش پیدا می‌کند و کاهش فرسودگی عاطفی با کاهش تمایل به ترک کار همراه است. مطابق با این یافته پژوهش‌های متعددی به این نتیجه رسیدند که عدم خشنودی شغلی می‌تواند منجر به فرسودگی شغلی شده و کارکنان را وادار به ترک شغل نماید (Kalliath and Morris, 2002; Sari, 2004; Rosales, Labrague and Rosales, 2013; Madigan & Kim, 2021; Boamah, Hamadi, Havaei, Smith & Webb, 2022).

تحقیقات قبلی در مورد اینکه آیا حافظه آینده‌نگر بر اثر انگیزه بهبود می‌یابد یا خیر نتایجی به دست آورده‌اند. نتایج تحقیقات انجام‌گرفته نشان داده است، میزان حافظه آینده‌نگر با پاداش بهبود می‌یابد و نتایج آن به جریمه عملکرد نیز قابل تعمیم است (Joshua Lea, Doherty, Reede & Mahoney, 2022). با توجه به تأثیر انگیزش شغلی بر عملکرد بهتر در کار و بخصوص حافظه آینده‌نگر در واقع می‌توان با هدایت تحقیقات به فرایندهای انگیزشی به عملکرد حافظه آینده‌نگر کمک کرد (Çağış & Yıldırım, 2022).

پژوهش حاضر با تمرکز بر حافظه آینده‌نگر به عنوان یک عامل مهم در محیط‌های بیمارستانی و پرستاری و اهمیت عملکرد درست در این زمینه و همچنین با توجه به تأثیر انگیزش شغلی بر بهبود کارایی این نوع از حافظه به بررسی ارتباط انگیزش شغلی بر روی حافظه آینده‌نگر زمان محور و رویداد محور در پرستاران پرداخت.

نتایج پژوهشی نشان داد انگیزه بالا برای بچه‌های ۲ ساله برای عملکرد عالی ضروری بود و فاکتور مهمی باقی ماند. سوزانا و همکاران^۱ پژوهشی با عنوان مدل شناختی - انگیزشی از حافظه آینده‌نگر انجام داد. یافته‌های این پژوهش حاکی از آن است رویکرد شناختی پیشرفت‌های قابل‌توجهی در درک ما از حافظه آینده‌نگر داشته است در واقع ترکیب ساختارهای انگیزشی می‌تواند بیش‌تر ما را در پی داشته باشد (Ślusarczyk and Niedźwieńska, 2013).

نتایج پژوهشی با هدف بررسی دل‌بستگی شغلی پرستاران و عوامل تأثیرگذار بر آن نشان داد ارتباط آماری مثبت و معنی‌دار بین دل‌بستگی شغلی پرستاران با رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی، تمایل به ترک سازمان، تعهد سازمانی، شناخت و پاداش، عدالت سازمانی و حمایت سازمان - سرپرست و ویژگی‌های شغلی مشاهده گردیده بود. همچنین قوی‌ترین ارتباط بین دل‌بستگی شغلی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی بود. لذا طبق یافته‌های پژوهش اهمیت دل‌بستگی شغلی و فاکتورهای مرتبط با آن مشخص می‌باشد. پرستاران بخش بزرگی از سیستم سلامت را به خود اختصاص می‌دهند و عدم دل‌بستگی شغلی آنان، آسیب‌های بسیاری به بیمارستان‌ها و نهایتاً اجتماع وارد می‌نماید (کشتکاران، کاوسی، قلی‌پور، سهرابی‌زاده و شرفی، ۱۳۹۱).

نتایج پژوهشی با عنوان رابطه سلامت روان پرستاران و میزان انگیزش آن‌ها در انجام وظایف پرستاری نشان داد بین سلامت روان و انگیزش پرستاران رابطه معنادار و مثبت دیده شد لذا ارتقاء سطح سلامت روان پرستاران می‌تواند موجبات افزایش انگیزش شغلی آنان را در بیمارستان‌ها فراهم آورد (رئسی و همکاران، ۱۳۹۳).

انگیزه بهترین راه برای رسیدن به رضایت شغلی و کاهش بی‌انگیزگی می‌باشد یعنی وجود انگیزه با رضایت شغلی ارتباط مستقیم دارد؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت زمانی که فرد رضایت شغلی بالاتری دارد، کمتر دچار خستگی شغلی شده و در نتیجه عملکرد بهتری از خود نشان می‌دهد (Mo and Ho, 2021).

از دیگر مسائلی که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفت تأثیر جنسیت بر عملکرد حافظه آینده‌نگر بود که معلوم شد هیچ ارتباط معناداری بین دو متغیر دیده نشد، عملکرد پرستاران زن و مرد در هر دو گروه انگیزش شغلی بالا و انگیزش شغلی پایین تقریباً برابر بود و ارتباط معناداری که بیانگر تأثیر جنسیت بر حافظه آینده‌نگر باشد دیده نشد.

نتایج مطالعه‌ای نشان داد که با کنترل تأثیر عملکرد لوب فرونتال، عملکرد حافظه آینده‌نگر دو گروه سالمند و جوان تفاوتی ندارد و آنچه مستقیماً بر عملکرد حافظه آینده‌نگر تأثیر می‌گذارد، آسیب در لوب فرونتال گروه مسن است و سن به عنوان متغیر مداخله‌گر بر عملکرد لوب فرونتال اثر می‌گذارد (McFarland & Glisky, 2009). در راستای این نتایج، مطالعه دیگری نشان داد که سن با عملکرد حافظه آینده‌نگر و لذا با عملکرد در کارکردهای اجرایی رابطه بسیار قوی دارد. آن‌ها دریافتند که کارکردهای اجرایی، حافظه آینده‌نگر را پیش‌بینی می‌کنند (Kliegel & Martin, 2003).

در مطالعه‌ای گزارش شده است که مرد بودن به شدت و مستقیماً با کارایی زیاد حافظه آینده‌نگر در دمانس ارتباط دارد (Elliott and Gu, 2018). همچنین نتایج مطالعه‌ای نشان داد که در مقایسه گروه آسیب مغزی با گروه نرمال، به تفاوت‌هایی در حافظه آینده‌نگر دو گروه وجود دارد که ارتباطی با سن و جنس نداشت (Patadiya, Gawande, Joshi & Kandasubramanian, 2021). بر اساس نتایج مطالعه‌ای عملکرد بهتر مردان در حافظه آینده‌نگر احتمالاً به دلیل عملکرد بهتر آنان در حافظه کاری و سرعت پردازش است که مطابق با یافته‌های گروت و همکاران همبستگی زیادی با حافظه آینده‌نگر دارد (Kumar, Saleh, Kumar, Verma & Ranjan, 2022). همچنین نتایج مطالعه‌ای نشان داد که زنان در هر دو نوع حافظه آینده‌نگر و حافظه گذشته‌نگر بهتر از مردان هستند. تکالیف این مطالعه مبتنی بر محتوای بینایی و ارزیابی حافظه آینده‌نگر رویدادمحور بود. مطالعاتی که تفاوت‌های جنسیتی در حافظه آینده‌نگر را بررسی کرده‌اند، کاملاً متناقض هستند. این مطالعه نشان می‌دهد که تفاوت‌های جنسیتی در تمام اشکال حافظه آینده‌نگر نیاز به مطالعات بیشتر دارد. نکته جالب توجه در این پژوهش این بود که هر دو گروه در تکالیف حافظه آینده‌نگر زمان محور نسبت به حافظه رویداد محور عملکرد بهتری از خود نشان داده بودند، شاید به این دلیل که زمانی که در محیط نشانه‌های دیداری وجود داشته باشد یادآوری اطلاعات بهتر صورت خواهد گرفت. زمانی که یک نشانه دیداری مثلاً ساعت وجود داشته باشد افراد بهتر می‌توانند مدیریت وظایف را انجام داده و آن‌ها را به خاطر بیاورند (Sims, 2017).

تحقیقات نشان داده افرادی که حافظه آینده‌نگر نسبتاً بدی داشتند به تاکتیک چک کردن از طریق ساعت تکیه کردند تا عملکرد خود را بهبود بخشند. چنین رفتارهای جبران‌کننده‌ای ممکن است در کوتاه‌مدت توسط افرادی با مشکلات حاد حافظه آینده‌نگر به صورت مؤثری گسترش یابد اما ممکن است برای ادامه دادن در زندگی روزمره مشکل باشد (Henry, 2021). نتایج مطالعه‌ای از این موضوع خبر داد که اشارات دیداری می‌تواند به پرستاران در به خاطر آوردن طیف گسترده‌ای از وظایف مراقبتی آینده کمک کند؛ بنابراین، می‌توان گفت که بالا بردن وضوح اشارات موجود برای اینکه به شرکت‌کنندگان کمک کند تا به لحظه درست و دقیق انجام هدف توجه کنند و فراهم کردن اشارات بیشتر یا خلق استراتژی‌های دیداری شخصی توسط پرستاران می‌تواند به بهبود عملکرد حافظه آینده‌نگر کمک کند (Walders, 2012).

با توجه به یافته‌های این پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که انگیزش شغلی نقش به‌سزایی در عملکرد حافظه آینده‌نگر دارد. از آنجا که تحقیقات زیادی از تأثیر نقش انگیزه در بهبود عملکرد حافظه آینده‌نگر خبر داده‌اند و نتایج پژوهش‌های مختلف نشان داده‌اند که به خاطر آوردن وظایف حافظه آینده‌نگر زمان محور راحت‌تر از حافظه آینده‌نگر رویداد محور است، اگر بتوان تعیین کرد که تحت چه شرایطی عملکرد کاهش می‌یابد می‌توان از طرح کمک‌های محیطی مفید برای همراهی با تقاضاهای حافظه آینده‌نگر آگاه شد و با ایجاد یا افزایش انگیزه‌ی لازم در پرستاران از این طریق، باعث بهبود عملکرد حافظه آینده‌نگر گردید. با بالا بردن رضایت شغلی پرستاران و همچنین ارتقای سلامت روانی آن‌ها و ایجاد استراتژی‌های بیشتر برای به خاطر آوری وظایف احتمالاً بتوان از خطای حافظه آینده‌نگر کاست و باعث بهبود عملکرد پرستاران شد. همچنین با انجام پژوهش‌های بیشتر درباره چرایی ضعف حافظه آینده‌نگر رویدادمحور نسبت به زمان محور شاید بتوان کمک حافظه‌هایی ایجاد کرد تا فرد به صورت کارآمدتری عمل کند. پژوهش حاضر با محدودیت‌هایی روبه‌رو بوده است؛ استفاده از رویکرد خودگزارشی در جمع‌آوری داده‌های پژوهش می‌تواند محدودیت‌هایی را به همراه داشته باشد. پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آتی جهت سنجش انگیزش کارکنان از ارزیابی همکاران، سرپرستان و یا مدیران نیز استفاده شود. پژوهش حاضر بر روی پرستاران و در شهر زنجان اجرا شده است که این امر منجر به محدودیت در تعمیم نتایج می‌شود؛ پیشنهاد می‌شود این پژوهش در سایر سازمان‌ها و صنایع به منظور تعمیم هرچه بیشتر نتایج مجدداً اجرا شود. پژوهش حاضر تنها دو متغیر انگیزش شغلی و حافظه آینده‌نگر را مورد بررسی قرار داده است که پیشنهاد می‌شود پیشایندهای فردی، شغلی و سازمانی دیگر نیز بررسی شوند. در نهایت، اجرای این پژوهش به شیوه طولی و یا آزمایشی می‌تواند نتایج بهتری را در زمینه روابط علی میان متغیرهای پژوهش حاضر ارائه دهد.

۶- منابع

- ۱- بش کار، ن.، ایروانی، م.، بیرامی، م.، بحرینیان، ع.، سهرابی، ا.، رسولی آزاد، م.، و ساعد موجشی، ف. (۱۳۹۲). تأثیرات سن و جنسیت بر حافظه آینده‌نگر زمان‌محور. *تازه‌های علوم شناختی*، ۱۵(۴)، ۳۷-۴۲.
- ۲- تابع بردبار، ف.، اسماعیلی، م.، و پیمان، ا. (۱۴۰۱). بررسی عملکرد حافظه گذشته‌نگر و آینده‌نگر و نقش بی‌نظمی هیجانی در بین دختران نوجوان دچار بی‌اشتهایی روانی، اضافه‌وزن و وزن عادی. *فصلنامه زن و جامعه*، ۱۳(۴۹)، ۱-۱۶.
- ۳- رئیس، پ.، رئیس، ن.، و شکوهنده، ل. (۱۳۹۳). رابطه سلامت روان پرستاران و میزان انگیزش آن‌ها در انجام وظایف پرستاری در بیمارستان گنجویان دزفول. *نشریه علمی پژوهشی دانشکده پرستاری و مامایی*، ۲۴(۸۶)، ۳۵-۴۲.
- ۴- کشتکاران، ع.، کاوسی، ز.، قلی پور، آ.، سهرابی زاده، س.، و شرفی، ز. (۱۳۹۱). دل‌بستگی شغلی و عوامل مؤثر بر آن در پرستاران بیمارستان‌های آموزشی عمومی دانشگاه علوم پزشکی شیراز. *مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پیاورد سلامت)*، ۶(۲)، ۱۴۷-۱۵۶.
- ۵- رضایی، ک.، سودانی، م.، و عطاری، ی. (۱۳۹۲). اثربخشی نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر افزایش رضایت از سرپرستی و همکاران معلمان زن. *اندیشه‌های نوین تربیتی*، ۹(۴)، ۱۴۵-۱۶۲.
- ۶- دهقان، ن.، صالحی صدقیانی، ج.، شعبان مرادی، آ. (۱۳۸۹). تبیین ارتباط ابعاد غنی‌سازی شغل و رضایت شغلی کارکنان (مورد: شرکت برق). *نشریه مطالعات کمی در مدیریت*، ۱(۲)، ۳۵-۵۲.
- ۷- یآوری، م.، شمسایی، ف.، و یزدان‌بخش، ک. (۱۳۹۷). مقایسه فرسودگی شغلی و سلامت روان پرستاران شاغل در بخش‌های روان‌پزشکی و ویژه (ICU). *فصلنامه مدیریت پرستاری*، ۳(۱)، ۵۵-۶۵.
- 8- Boamah, S. A., Hamadi, H. Y., Havaei, F., Smith, H., & Webb, F. (2022). Striking a Balance between Work and Play: The Effects of Work-Life Interference and Burnout on Faculty Turnover Intentions and Career Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(2), 809.
- 9- Çağış, Z. G., & Yıldırım, M. (2022). Understanding the effect of fear of COVID-19 on COVID-19 burnout and job satisfaction: a mediation model of psychological capital. *Psychology, Health & Medicine*, 1-11
- 10- Elliott, T. J., & Gu, M. (2018). Superior memory efficiency of quantum devices for the simulation of continuous-time stochastic processes. *npj Quantum Information*, 4(1), 1-10.
- 11- Fink, N., Pak, R., Bass, B., Johnston, M., & Battisto, D. (2010, September). A Survey of nurses self-reported prospective memory tasks: What must they remember and what do they forget?. In *Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society Annual Meeting* (Vol. 54, No. 19, pp. 1600-1604). Sage CA: Los Angeles, CA: SAGE Publications.
- 12- Gabriel, A., Meulemans, T., Parisse, C., & Maillart, C. (2019). Procedural learning across modalities in French-speaking children with specific language impairment. *Applied Psycholinguistics*, 36(3), 747-769.
- 13- Guajardo, N. R., & Best, D. L. (2000). Do preschoolers remember what to do? Incentive and external cues in prospective memory. *Cognitive Development*, 15(1), 75-97.
- 14- Heffernan, T., O'Neill, T., Moss, M. (2010). Smoking and everyday prospective memory: a comparison of self-report and objective methodologies. *Drug Alcohol Depend*, 112, 234-238.
- 15- Henry, J. D. (2021). Prospective memory impairment in neurological disorders: Implications and management. *Nature Reviews Neurology*, 17(5), 297-307.
- 16- Ingvar, D. H. (1985). "Memory of the future": an essay on the temporal organization of conscious awareness. *Human neurobiology*, 4(3), 127-136.
- 17- Jones, W. E., Bengel, J. F., & Scullin, M. K. (2021). Preserving prospective memory in daily life: A systematic review and meta-analysis of mnemonic strategy, cognitive training, external memory aid, and combination interventions. *Neuropsychology*, 35(1), 123.
- 18- Joshua Lea, D. N. P., Doherty, I., Reede, B. L., & Mahoney, C. B. (2022). Predictors of burnout, job satisfaction, and turnover among CRNAs during COVID-19 surging. *AANA journal*, 90(2), 141.
- 19- Kalliath, T., & Morris, R. (2002). Job satisfaction among nurses: a predictor of burnout levels. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 32(12), 648-654.
- 20- Kliegel, M., & Martin, M. (2003). Prospective memory research: Why is it relevant? *International Journal of Psychology*, 38, 193-194.

- 21- Kumar, N., Saleh, N. I., Kumar, A., Verma, M. L., & Ranjan, P. (2022, February). Investigation of Atomic Layer Futuristic Memory Devices of Binary Chalcogenides WX₂ (X= S and Se): First-Principles Study. In *2022 Advances in Science and Engineering Technology International Conferences (ASET)* (pp. 1-4). IEEE.
- 22- López-Rojas, C., Rossi, E., Marful, A., & Bajo, M. T. (2022). Prospective memory in bilinguals and monolinguals: ERP and behavioural correlates of prospective processing in bilinguals. *Brain and Language*, 225, 105059.
- 23- Lui, S. S., Zhang, R. T., Lau, W. Y., Liu, A. C., Chui, W. W., Wang, Y., ... & Chan, R. C. (2022). Prospective Memory Influences Social Functioning in People With First-Episode Schizophrenia: A Network Analysis and Longitudinal Study. *The Journal of Clinical Psychiatry*, 83(2), 39555.
- 24- Madigan, D. J., & Kim, L. E. (2021). Towards an understanding of teacher attrition: A meta-analysis of burnout, job satisfaction, and teachers' intentions to quit. *Teaching and teacher education*, 105, 103425.
- 25- McFarland, C. P., & Glisky, E. L. (2009). Frontal lobe involvement in a task of time-based prospective memory. *Neuropsychologia*, 47(7), 1660-1669.
- 26- Mo, K. Y. H., & Ho, H. W. M. (2021). Predictors of job satisfaction of Chinese social workers in mainland China. *Journal of Social Service Research*, 47(6), 823-834.
- 27- Moore, K. N., Lampinen, J. M., Adams, E. J., Nesmith, B. L., & Burch, P. (2022). Prior experience with target encounter affects attention allocation and prospective memory performance. *Cognitive Research: Principles and Implications*, 7(1), 1-20.
- 28- Patadiya, J., Gawande, A., Joshi, G., & Kandasubramanian, B. (2021). Additive Manufacturing of Shape Memory Polymer Composites for Futuristic Technology. *Industrial & Engineering Chemistry Research*, 60(44), 15885-15912.
- 29- Penningroth, S. L., & Scott, W. D. (2007). A motivational-cognitive model of prospective memory: The influence of goal relevance. *Psychology of motivation*, 115-128.
- 30- Rosales, R. A., Labrague, L. J., & Rosales, G. L. (2013). Nurses' job satisfaction and burnout: Is there a connection. *International Journal of Advanced Nursing Studies*, 2(1), 1.
- 31- Rude, s. s., hertel, P. t., Jarrold, W., Covich, J., & hedlund, s. (1999). depression-related impairments in prospective memory. *Cognition and Emotion*, 13, 267-276.
- 32- Rumball, F., Brook, L., Happé, F., & Karl, A. (2021). Heightened risk of posttraumatic stress disorder in adults with autism spectrum disorder: The role of cumulative trauma and memory deficits. *Research in Developmental Disabilities*, 110, 103848.
- 33- Sari, H. (2004). An analysis of burnout and job satisfaction among Turkish special school headteachers and teachers, and the factors effecting their burnout and job satisfaction. *Educational Studies*, 30(3), 291-306.
- 34- Schaper, M. L., Horn, S. S., Bayen, U. J., Buchner, A., & Bell, R. (2022). Adaptive prospective memory for faces of cheaters and cooperators. *Journal of Experimental Psychology: General*, 151(6), 1358.
- 35- Sims, M. R. (2017). May 1999: Brackets, epitopes and flash memory cards: A futuristic view of clinical orthodontics. *Australian orthodontic journal*, (Special edition), 56-64.
- 36- Ślusarczyk, E., & Niedźwieńska, A. (2013). A naturalistic study of prospective memory in preschoolers: The role of task interruption and motivation. *Cognitive Development*, 28(3), 179-192.
- 37- Smith, P. C. (1969). The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes.
- 38- Sugden, N., Thomas, M., & Kiernan, M. (2022). A scoping review of the utility of self-report and informant-report prospective memory measures. *Neuropsychological Rehabilitation*, 32(6), 1230-1260.
- 39- Verberk, I. M., Laarhuis, M. B., van den Bosch, K. A., Ebenau, J. L., van Leeuwenstijn, M., Prins, N. D., ... & van
- 40- Walders. (2012). the Effect of Interruptions on Prosoective Memory in the Emergency Department. Rochester Institute of Technology College of Liberal Arts Department of Psychology. Submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Science in Applied Experimental and Engineering Psychology.
- 41- Woods, S. P., Morgan, E. E., Loft, S., Matchanova, A., Verduzco, M., & Cushman, C. (2021). Enhancing cue salience improves aspects of naturalistic time-based prospective memory in older adults with HIV disease. *Neuropsychology*, 35(1), 111.

The Relationship between Work Motivation and Prospective Memory in Female Nurses

Azadeh Selahshuri¹, Javad Salehi^{2*}

1. Master of General Psychology, Department of Psychology, Zanjan University, Zanjan, Iran.

Asalahshoor7@gmail.com

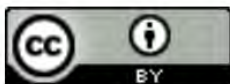
2. Faculty member, Department of Psychology, Zanjan University, Zanjan, Iran. (Corresponding Author)

Javadsalehi@znu.ac.ir

Abstract

Prospective memory is one memory type that is particularly important in the correct performance of a nurse. The correct performance of a nurse and their patient's health and life depends on the health and accuracy of their memory. This study aimed to investigate work motivation and gender relations in prospective memory performance among nurses. The present research is causal-comparative. The statistical sample of the research consisted of 110 nursing students working in Zanjan hospitals. A simple random sampling method was used to select the subjects. The research tools were Hockman and Oldham job satisfaction questionnaire and the researcher-made task. A researcher-made task was used, which included twelve nursing activities, six time-based activities, and six event-based activities to create forgetfulness in people in the studied groups. The outline of this test was taken from DMDX software, which McFarland and Glisky (2009) used to evaluate time-based prospective memory. Independent t-tests and MANOVA tests were used for data analysis. The findings indicated that there is a significant relationship between work motivation and prospective memory; in such a way, nurses who had a higher work motivation showed better performance in prospective memory tasks, both time-based and event-based.

Keywords: Prospective Memory, Work Motivation, Time-Based Prospective Memory, Event-Based Prospective Memory



This Journal is an open access Journal Licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International License

(CC BY 4.0)