

Presenting a pattern for job sacrifice with a qualitative approach (case study: working employees in the Coronary Department)

Balal Panahi ¹ | Shabnam Abdi ²

Research Paper

Received:
12 April 2023
Accepted:
16 June 2023
P.P: 87-122

ISSN: 2008-4528
E-ISSN: 2645-5072



Abstract

The present study was conducted in order to design a model of job sacrifice of employees working in the Corona department. The research method was qualitative and grounded theory type. The Contributors of the present study were specialists and nurses of Abbasi Hospital in Miandoab city, 12 of whom were purposefully selected to conduct in-depth interviews and the interviews continued until the data reached theoretical saturation. To check the reliability and validity of the research, were used four criteria of reliability, transferability, reliability and verification. During qualitative data analysis using open, axial and selective coding method, finally 17 main variables were identified in the form of five general categories of components, which are: causal variables of occupational sacrifice (closeness to God, altruism, economic well-being); In the background conditions of job sacrifice (political and administrative conditions, economic stability, social and cultural conditions); In the interfering conditions of occupational sacrifice (noticing the spirit of sacrifice, officials' belief in self-sacrifice, budget for promoting sacrifice); in career sacrifice strategies (employee empowerment, fair reward system, quality of work life); and in the consequences of job sacrifice (competency, productivity, self-cultivation, society progress, high standard of living). The results of this research show that a high percentage of health system employees tend to stay in their jobs in difficult conditions and take care of patients. most people consider it unethical and unprofessional to leave a job in a critical situation, and improving quality of working life and social support for people will increase their motivation to sacrifice.

Keywords: job sacrifice, Corona department, Qualitative approach.

DOR: 20.1001.1.20084528.1402.15.2.6.6

1. Corresponding Author: PhD student in public administration, Isfahan Islamic Azad University (Khorasgan), Isfahan, Iran. b.panahi@pnu.ac.ir
2. Associate Professor, governance Faculty, University of Tehran, Tehran, Iran. dr_allameh@ase.ui.ac.ir

ارائه الگوی اینارگری شغلی با رویکرد کیفی (مورد مطالعه: کارکنان شاغل در بخش کرونایی)

بلال پناهی^۱ | شبنم عبدی^۲

۲

سال شانزدهم
تابستان ۱۴۰۳

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:

۱۴۰۱/۰۳/۱۶

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۲/۰۸/۲۹

صن: ۱۷۷-۱۴۱

شاپا چاپی: ۴۵۲۸-۲۰۰۸
الکترونیکی: ۵۰۷۲-۲۶۴۵

چکیده

پژوهش حاضر، به منظور طراحی الگوی اینارگری شغلی کارکنان شاغل در بخش کرونایی انجام شد. روش پژوهش، کیفی و از نوع نظریه داده‌بنیاد بود. مشارکت‌کنندگان پژوهش حاضر، متخصصین و پرستاران بیمارستان عباسی شهر میاندوآب بودند که تعداد ۱۲ نفر از میان آن‌ها به صورت هدفمند جهت انجام مصاحبه عمیق انتخاب شدند و مصاحبه‌ها تا آنجا ادامه یافت که داده‌ها به اشباع نظری رسیدند. برای بررسی قابلیت اعتماد و روایی پژوهش، چهار معیار قابلیت اعتبار، قابلیت انتقال، قابلیت اتکا و قابلیت تأیید بکار گرفته شد. طی تحلیل داده‌های کیفی با استفاده از روش کدگذاری باز و محوری و گزینشی در نهایت ۱۷ متغیر اصلی در قالب پنج دسته کلی از مؤلفه‌ها شناسایی شد که عبارت‌اند از: متغیرهای علی اینارگری شغلی (تقرب به خدا، نوع دوستی، رفاه اقتصادی)؛ در شرایط زمینه‌ای اینارگری شغلی (شرایط سیاسی و اداری، ثبات اقتصادی، شرایط اجتماعی و فرهنگی)؛ در شرایط مداخله‌گر اینارگری شغلی (نکوداشت روحیه اینارگری، اعتقاد مسئولان به اینارگری، بودجه برای ترویج اینارگری)؛ در راهبردهای اینارگری شغلی (توانمندسازی کارکنان، سیستم پاداش منصفانه، کیفیت زندگی کاری)؛ و در پیامدهای اینارگری شغلی (شایستگی، بهره‌وری، تزکیه نفس، پیشرفت جامعه، سطح زندگی بالا). نتایج این تحقیق بیانگر این است که درصد بالایی از کارکنان نظام سلامت تمایل دارند در شغل خود در شرایط سخت بمانند و از بیماران مراقبت کنند. اغلب افراد ترک شغل را در شرایط بحرانی غیراخلاقی و غیرحرفه‌ای می‌دانند و ارتقاء کیفیت زندگی کاری و حمایت اجتماعی از افراد، انگیزه اینارگری شغلی آنها را بیشتر خواهد کرد.

کلیدواژه‌ها: اینارگری شغلی، بخش کرونایی، رویکرد کیفی

DOR:

۱. نویسنده مسئول: استادیار گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، ایران، تهران. b.panahi@pnu.ac.ir

۲. کارشناسی ارشد گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه پیام نور، ایران، تهران.

مقدمه و بیان مسئله

ایثارگری یکی از سازه‌های مهم اجتماعی است که آثار متعددی برای آن اشاره شده است و از نظر محققان اثرات خیلی زیادی در اثربخشی فعالیت‌های سازمان‌ها و افراد دارد و در نظریه‌های روان‌شناختی مهم به‌نوعی به ارزشمندی آن به‌عنوان یکی از محرک‌های مهم رفتاری انسان در قالب نیازهای سطح بالا و تحت عناوین مهمی مثل خودشکوفایی مورد اشاره قرار گرفته است. در کل مفهوم ایثارگری ابعاد مختلفی دارد که از نمونه‌های مختلف آن می‌توان به ایثار در جان و مال اشاره کرد که نمونه بارز و ارزشمند آن ایثار نفس است. زیرا با ارزش‌ترین ایثار آن است که از وجود دوست‌داشتنی خود که همان نفس است، بگذری و جان خود را برای دیگری فنا کنی. توجه و اهمیت دادن به فرهنگ از خودگذشتگی یک راهبرد حیاتی برای بقای هر ملت و هویت آن بوده و حفظ هویت ملی، دینی و تاریخی یک جامعه به گسترش فرهنگ از خودگذشتگی انسان‌های ماندگار وابسته است (شاه‌نوروزی و همکاران، ۱۳۹۶: ۵۶). این حس ایثارگری در فعالیت‌های مشاغل برخی سازمان‌ها خیلی پررنگ شده و جایگاه اجتماعی بالایی را هم کسب کرده است. از جمله این سازمان‌ها و مشاغل مهم، مشاغل مربوط به کادر درمان، مشاغل مربوط به آتش‌نشانی، هلال‌احمر، امداد و نجات هستند. در چند سال گذشته هم که بیماری کرونا فراگیر شد، جوامع مختلف و سازمان‌ها در سراسر جهان دچار گرفتاری‌های گوناگونی شدند، در این گرفتاری و شرایط بحرانی برخی افراد با از خودگذشتگی به مقابله با این بیماری و حمایت از دیگران پرداختند. هنگامی که ویروس کرونا در جهان از یک همه‌گیری محلی به‌صورت یک پاندمی جهانگیر تا غرب عالم گسترش یافت و از زمانی که کرونا و واژه کووید-۱۹ در ذهن‌ها راه یافت، زندگی فردی و اجتماعی انسان دستخوش تغییرات عدیده‌ای شد. طوری که مردم برای ادامه زندگی با چالش‌هایی مواجه شدند و تمامی ابعاد زندگی‌شان تحت‌تأثیر قرار گرفت (عین‌اللهی، ۱۴۰۰: ۳۵). بررسی رضایت از زندگی در سیستم‌های مراقبت بهداشتی از این جنبه مهم است که پژوهش‌های انجام شده نشان داده این مفهوم در تعامل کامل با سلامتی است و ارتباط تنگاتنگی بین سلامت جسم و روان و رضایت از زندگی وجود

دارد. افرادی که رضایت از زندگی بالاتری دارند از شیوه‌های مقابله مؤثرتر و مناسب‌تری استفاده می‌کنند، عواطف و احساسات مثبت عمیق‌تری را تجربه می‌کنند. همچنین در مراکز درمانی، پرستاران عمده‌ترین کارکنان حرفه‌ای مؤسسات درمانی هستند که مراقبت از بیماران را بر عهده دارند و بخش بهداشت و درمان به‌عنوان سازمانی که نیازمند کارکنان ماهر و با دانش است تحت عنوان سازمان خدماتی حرفه‌ای شناخته می‌شود و داشتن پرستاران با کیفیت و کارآمد از موضوعات مهم برای این سازمان است (احمدی و همکاران، ۱۴۰۱: ۷۱). مطالعات نشان می‌دهند که ایثارگری و تمایل به ماندگاری و تعهد سازمانی آنان در بیمارستان‌ها منجر به ارائه خدمات حرفه‌ای مطلوب می‌شود (آرفرد و زون^۱، ۲۰۰۵: ۵۶). همچنین در شرایطی که پرستاران نسبت به شغل خود تعهد داشته باشند، وظایف سازمانی را با بهترین شکل ممکن انجام می‌دهند و از تمام توان خود برای انجام وظایف سازمانی استفاده خواهند نمود، و در چنین شرایطی خدمات مناسبی به بیماران ارائه خواهد گردید (صفری و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۴).

امروزه افزایش حقوق برای تأمین نیازهای مردم کافی نیست و سازمان‌ها باید طیف وسیعی از مزایا و برنامه‌های آموزشی را ارائه دهند تا زمینه دستیابی به ایثارگری و وفاداری کارمندان را برای آنها هموار سازد (شاه نوروزی و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۶۵). ایثارگری کارمندان یکی از موضوعاتی است که مورد توجه بسیاری از مدیران بوده و در بخش‌های مختلف به دلیل فضای رقابتی، از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. نکته بسیار مهمی که باید در بخش خدمات مورد توجه قرار گیرد نقش مؤثر کارکنان در ایجاد ارزش است. به‌نوعی می‌توان گفت که حفظ مشتریان وفادار بدون کارمندان راضی امکان‌پذیر نیست، زیرا چنین کارکنانی، خدمات باکیفیت بالاتری ارائه می‌دهند. با توجه به شرایط حاکم بر کشور که تمام سازمان‌ها و به‌خصوص سازمان‌های درمانی را درگیر کرده است برای اینکه بتوانیم با تهدیدات شرایط پیش‌آمده مقابله کنیم، باید به دنبال پاسخ به این سؤالات باشیم که آیا می‌توانیم کارمندانی را پیدا کنیم که سخت‌کار می‌کنند و به‌شدت درگیر کار خود هستند و در آن ایثارگری می‌کنند؟ و اگر چنین است، چه چیزی آنها را به این سمت سوق می‌دهد؟ الگوی شکل‌گیری ایثارگری شغلی کارکنان چگونه است؟ شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها، پیامدها و موجبات علی‌الکلی کدام‌اند؟ امروزه سازمان‌ها

1. Arford and Zone

دنبال این هستند که کارمندانشان انگیزه، خلاقیت و مسئولیت‌پذیری داشته و انتظار می‌رود کارکنان به‌جای انجام کار شخصی و وظیفه خود، چند قدم جلوتر بوده و با انرژی بیشتری کار کنند (شوفلی و باکر، ۲۰۰۴). مسئله مهمی که در این پژوهش مورد توجه بوده است وجود روحیه ایثارگری شغلی در برخی از کارکنان است که در شرایط مهم و برهه‌های حساس به‌عنوان یک پشتوانه مهم برای سازمان‌ها عمل می‌کند و وجود چنین کارکنان دارای انگیزه ایثارگری شغلی برای سازمان‌ها از اهمیت فراوانی برخوردار بوده و به‌عنوان یک منبع مزیت رقابتی پایدار محسوب می‌شوند. در این راستا در محیط هر سازمانی عوامل درون سازمان و برون سازمان می‌توانند بر این ویژگی کارکنان و ویژگی‌های شغلی و سازمانی دیگر فرد تأثیرگذار باشند. عوامل برون‌سازمانی بر ویژگی‌های شخصی و خانوادگی فرد بیشتر تمرکز دارند. همچنین در هر سازمانی یک سری مؤلفه‌های سازمانی هستند که از آنها با عنوان عوامل درون‌سازمانی تعبیر می‌شود که بر ایثارگری و وفاداری کارکنان تأثیرگذار است. بررسی‌های جامع درباره پژوهش‌های انجام شده در خصوص عوامل تأثیرگذار بر ایثارگری شغلی کارکنان، نشانگر آن است که این موضوع در زمره زمینه‌های پژوهشی است که تحقیقات نظری و کاربردی اندکی روی آن انجام شده است و هنوز جای تحقیق بیشتری دارد و تا زمان انجام این پژوهش، پژوهش‌های علمی زیادی به بررسی موضوع ایثارگری شغلی کارکنان شاغل در بخش کرونایی نپرداخته‌اند. از این‌رو، بررسی عوامل مؤثر بر ایثارگری شغلی کارکنان شاغل در بخش کرونایی می‌تواند در شناسایی این عوامل و برجسته کردن عوامل تأثیرگذار بر ایثارگری شغلی کارکنان مؤثر باشد. با توجه به کمبود پژوهش در زمینه موضوع مورد مطالعه در کارکنان بیمارستانی، این پژوهش می‌تواند به تقویت پیشینه پژوهشی در این زمینه کمک نماید و توجه پژوهشگران را برانگیزاند؛ بنابراین، هدف اصلی این پژوهش ارائه الگوی ایثارگری شغلی کارکنان درگیر در بخش کرونای بیمارستان است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

فرهنگ، مجموعه‌ای پیچیده از خصوصیات اصلی، فکری و غیرمادی است که به‌عنوان شاخص جامعه و گروه اجتماعی مطرح می‌شود. فرهنگ ایثار عبارت است از مجموعه آگاهی‌ها، باورها، آداب و اعتقادات و اعمالی که موجب دستیابی انسان به عالی‌ترین و بالاترین درجه کمال،

یعنی مرگ آگاهانه در راه خدا می‌گردد (شاه‌نوروزی و همکاران، ۱۳۹۶: ۵۵). فرهنگ ایثار و شهادت به معنای آن است که فرد با عنایت به حضور خداوند و با دارا بودن ارزش‌های والای انسانی و معنوی، جان خویش را در راه ارزش‌ها و باورهای خود فدا می‌کند تا از این طریق به بالاترین وظیفه خود در قبال جامعه و اعتقادات خود عمل کرده باشد. از این رو، فرهنگ ایثار و شهادت به عنوان فلسفه یا نگرشی از زندگی تعبیر می‌شود (کردنائیچ و خلیلی، ۱۳۹۷). البته در پی هر فرهنگی ممکن است که هیجانات و رفتارهای مهمی شکل بگیرد و در این راستا هیجانات خاص ناشی از فرایندهای منابع انسانی نیز که از فرهنگ تأثیر می‌پذیرد، پیامدهایی برای توانایی و انگیزه و انجام کار بر اساس تأثیرات شناختی، انگیزی، و رفتاری روی هیجانات اصلی کارکنان به همراه خواهد داشت (محمدی و همکاران، ۱۴۰۲: ۱۰۰). همچنین فرهنگ ایثار بستر تحولات فرهنگی جامعه از جریان رشد و شکوفایی برای تربیت انسان‌ها و تعالی آنها به سوی قله رفیع انسان کامل است. تحولات سیاسی در کشورها و انقلاب‌ها که منجر به تغییر ساختاری نظام‌ها و حکومت‌ها می‌شوند، دارای ویژگی‌های فرهنگی خاص خود هستند. تغییر در فرهنگ عمومی مردم و جایگزینی فرهنگ جدید به جای گذشته، بر خلاف تغییرات سیاسی نظامی، که در مدت نسبتاً کوتاهی به وقوع می‌پیوندند، مستلزم صرف زمانی طولانی است. تأثیر شگرف فرهنگ پربار ایثار در گستره جهانی نیز از جلوه ممتازی برخوردار است این فرهنگ در متأثر ساختن نهادهای اجتماعی جوامع نقش و تأثیر فراوانی دارد؛ بنابراین فرهنگ ایثار منبع قوی و غنی فرهنگی است که هر جامعه‌ای می‌تواند با بهره‌گیری از ظرفیت آن برای سعادت، استقلال و هویت‌بخشی استفاده نماید (شاه‌نوروزی و همکاران، ۱۳۹۶). البته بایستی توجه داشت که در هر سیستم هیجانات و رفتارهای مورد انتظار متفاوت بوده و در صورت وجود فرهنگ ایثار به صورت متفاوتی عمل خواهد کرد (محمدی و همکاران، ۱۴۰۲: ۱۰۱).

ایثار به دو سطح یا نوع شناختی و رفتاری تقسیم می‌شود. در منابع بومی به موضوع ایثار اغلب در سطح شناختی اشاره شده است (ردادی، ۱۳۹۹). ایثار به معنای بذل و گذشت کردن از حق خود برای دیگران، نفع دیگری یا دیگران را بر نفع خود ترجیح دادن است. می‌توان گفت ایثار یعنی برگزیدن و اختیار کردن و در اصطلاح، ترجیح دادن دیگری بر خود از روی قصد و نیت است (قاسم‌پور، ۱۳۹۸). در فرهنگ اسلامی هم ایثار به معنای تلاش، فداکاری، بخشش و اخلاص در

راه خدا آمده است که بیانگر رشد و معرفت الهی انسان است (شاه نوروزی و همکاران، ۱۳۹۶). مطابق با نظر محمدی و همکاران (۱۴۰۲) اقدامات منابع انسانی و رفتارهای آنان متأثر از هیجانات کارکنان بوده و ظرفیت‌های هیجانی سازمان در مواردی مثل همدلی، درک هیجانات دیگران و تأثیر این ادراکات افراد بر بروز رفتارهای کاری و عملکرد کاری مناسب در سیستم‌های منابع انسانی باید مورد توجه قرار گیرد. در این راستا هیجانات منشأ گرفته از فرهنگ ایثار هم از نظر منابع انسانی، شایسته توجه زیادی است. عین‌الهی (۱۴۰۰) به بررسی موضوع خودگذشتگی جامعه سلامت در دوران کرونا اشاره کرده و آن را به‌مانند ایثار در دفاع مقدس ذکر کرده است. نقش ایدئولوژی‌ها در ترویج و نهادینه‌سازی فرهنگ و روحیه از خودگذشتگی و ایثار مهم بوده و همچنین گسترش فرهنگ از خودگذشتگی باعث افزایش روحیه تعاون و همکاری بین افراد شده و به‌عنوان عامل مهمی برای توسعه جوامع انسانی است که باعث خواهد شد جامعه به سوی سعادت گام بردارد. بدین ترتیب افراد هم نمادهای مادی کار خود و هم نمادهای معنوی آن را در جامعه مشاهده خواهند کرد؛ و همچنین اثرات آن را در وجود خود احساس کرده و به آرامش خواهند رسید (شاه نوروزی و همکاران، ۱۳۹۶). از نظر بهره‌وری نیز وقتی سازمان بتواند استعدادها و توانمندی‌های کارکنان را به‌درستی بکار گیرد، علاوه بر این که موجب رشد و توسعه فرد می‌شود، منجر به همسویی فرد و سازمان شده و پیشرفت سازمان را به دنبال خواهد داشت و همچنین اثرات مهمی را نیز در پیشرفت جامعه خواهد داشت (سلطانی و سلیمان تبار، ۱۳۹۴). در زمینه موضوع خودگذشتگی شغلی قبلاً تحقیق زیادی انجام نشده است؛ ولی تحقیقات متعددی که نزدیک به این تحقیق هستند در ادامه مورد اشاره قرار می‌گیرند.

خسروی پور و همکاران (۱۳۹۹) به شناسایی عوامل شغلی - غیرشغلی تأثیرگذار بر ماندگاری کارکنان مراقبت‌های بهداشتی - درمانی در پاندمی کووید ۱۹ پرداختند. نتایج نشان می‌دهد عوامل شغلی مانند سابقه کار، سابقه کار قبلی در شرایط اضطراری یا کرونا، جایگاه شغلی، بار کاری، همکاری بین کارکنان، ارتباطات میان کارکنان و مدیران، دسترسی به وسایل حفاظت فردی و امکانات رفاهی به‌طور معناداری با تمایل به کار افراد در ارتباط است.

ارشاد^۱ و همکاران (۲۰۲۰) به بررسی ارتباط نگرانی روانی ناشی از پاندمی COVID-19 و انگیزه ترک کردن شغل پرداخته‌اند. یافته‌های بدست آمده از تحقیق بدین صورت است که همبستگی معناداری بین نگرانی ایجادشده ناشی از کرونا با انگیزه ترک شغل وجود داشت. به صورتی که با افزایش سطح نگرانی میزان انگیزه ترک شغل افزایش پیدا می‌کرد و به‌طور معناداری با هر دو متغیر نگرانی ناشی از کرونا و انگیزه ترک شغل همبستگی منفی داشت. وو^۲ و همکاران (۲۰۲۰) به بررسی ارتباط عوامل شغلی و دموگرافیک با سطح تمایل به کار در پرستاران در زمان پاندمیک کرونا در کشور چین پرداختند. یافته‌های بدست آمده از تحقیق بدین صورت است که ارتباط معناداری بین سن، سابقه کار با سطح تمایل به کار وجود داشت. به صورتی که با افزایش سن و سابقه کار تمایل به کار افزایش پیدا می‌کرد. ناشوان^۳ (۲۰۲۱) به بررسی ارتباط سطح دانش کوید ۱۹ و سطح خطر موجود در محیط کار با سطح تمایل به کار در پرستاران در زمان پاندمیک در کشور قطر پرداختند. یافته‌های بدست آمده از تحقیق بدین صورت است که ارتباط معناداری بین سطح دانش و تمایل به کار وجود داشت. به صورتی که با افزایش سطح دانش مرتبط با کوید ۱۹ تمایل به کار افزایش پیدا می‌کرد. گان^۴ و همکاران (۲۰۲۰) به بررسی عوامل تأثیرگذار بر تمایل به کار پرستاران در زمان پاندمیک کوید ۱۹ در کشور چین پرداختند. در این مطالعه مشاهده شد که پرستاران جوانتر، مجرد، موقعیت شغلی بالاتر (سرپرستار)، شغل در بخش مراقبت‌های ویژه، دارای حمایت قوی از طرف خانواده، آموزش مناسب و کافی، وضعیت سلامت بهتر و سطح نگرانی کمتر به‌طور معناداری تمایل به کار بیشتری دارند. شی^۵ و همکاران (۲۰۲۰) به بررسی عوامل تأثیرگذار بر تمایل به کار روانپزشکان و پرستاران در زمان پاندمیک کوید ۱۹ در کشور چین پرداختند. در این مطالعه مشاهده شد که کارکنانی که در برنامه‌های آموزشی شرکت کرده‌اند به‌طور معناداری تمایل به کار بیشتری در زمان پاندمیک کوید ۱۹ دارند و کسانی که سابقه مراقبت از بیماران مبتلابه کوید ۱۹ داشتند به‌طور معناداری از تمایل به کار کمتری برخوردار بودند. با بررسی پیشینه‌های اشاره شده می‌توان چنین جمع‌بندی نمود که اغلب مطالعات

1. Irshad
2. Wu et al
3. Nashwan
4. Gan et al
5. Shi et al

انجام شده در این زمینه اذعان دارند که عوامل شغلی، عوامل دموگرافیک، سطح خطر موجود در محیط کار، سطح آموزش، سطح حمایت، وضعیت سلامتی و سطح پایین نگرانی در محیط کار از متغیرهایی هستند که بر تمایل به کار افراد تأثیر دارند و به نوعی انگیزه افراد برای کار کردن را حتی در شرایط سخت تقویت می‌کنند؛ با این حال در پژوهش‌های انجام شده ایثارگری شغلی به طور جامع و عمیق مورد بررسی قرار نگرفته و هر کدام فقط به بررسی رابطه متغیری در این زمینه پرداخته‌اند و پژوهش حاضر به دنبال بررسی جامع در این زمینه است.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های کیفی به حساب می‌آید. این تحقیق از نظر هدف کاربردی بوده و با توجه به اینکه موضوع این تحقیق جدید و نو بوده و برای همین خلأ نظری زیادی وجود دارد و به خاطر عدم جوابگویی مطالعات موجود در این زمینه، نیاز به پژوهش در این زمینه و توسعه این موضوع کاملاً حس می‌گردد؛ در این راستا با توجه به کمبود پیشینه در این زمینه این پژوهش با استفاده از راهبرد نظریه داده‌بنیاد^۱ انجام شده است. چون که نظریه داده‌بنیاد به‌عنوان یکی از روش‌های تحقیق کیفی است که به پژوهشگر امکان می‌دهد تا با رویکردی استقرایی و اکتشافی، به جای اتکا به تئوری‌های موجود، مفاهیم و قضایا را به طور مستقیم از واقعیت کشف کرده و به تدوین تئوری پردازد. در این راستا از روش سیستماتیک استراوس و کوربین، استفاده شد که مطابق با آن سعی می‌شود با رویکرد پارادایمی یک چارچوب نظری ایجاد شود. کدگذاری داده‌ها در سه مرحله کدگذاری باز، کدگذاری انتخابی و کدگذاری محوری انجام گردید که مطابق با رویکرد پارادایمی، داده‌های به‌دست آمده در طبقات شرایط علی، شرایط میانجی، راهبردها و پیامدها خلاصه شدند (استراوس و کوربین، ۲۰۰۸). جامعه مورد مطالعه این تحقیق شامل متخصصان و پرستاران بیمارستان عباسی شهر میاندوآب هستند که با نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. داده‌های لازم با استفاده از مصاحبه‌های فردی نیمه‌ساختاریافته با تأکید بر رویکردهای اکتشافی به دست آمد. مبنای انتخاب خبرگان به‌عنوان جامعه پژوهش حاضر، داشتن سابقه و تجارب کافی در زمینه ایثارگری شغلی، قرارگرفتن در شرایط سخت کاری، تجربه وضعیت قرنطینه و شرایط بیماری کرونا و وضعیت‌های مختلف و مرتبط در خصوص موضوع

1. Grounded Theory

تحقیق بود. سعی شد افرادی انتخاب شوند که بتوانند در فهم مسئله پژوهش و پدیده محوری مطالعه مؤثر باشند. مدت زمان مصاحبه‌ها از نیم ساعت تا ۶۰ دقیقه بود و اشباع نظری با ۱۲ نفر حاصل شد. به منظور تحلیل مصاحبه‌ها، ابتدا همه مصاحبه‌ها ضبط و مکتوب گردید و سپس تحلیل داده‌های کیفی به صورت مرتب انجام شد. مطابق با این فرایند، ابتدا پس از مطالعه دقیق مصاحبه‌ها، کدهای اولیه استخراج شد و سپس با توجه به فراوانی پاسخ‌ها، از کنار هم قراردادن مقولات، مفاهیم محوری اولیه و مفاهیم اصلی استنباط شد. برای بررسی و تأیید قابلیت اعتماد و روایی پژوهش بر اساس چهار معیار معرفی شده توسط لینکلن و گویا یعنی قابلیت اعتبار، قابلیت انتقال، قابلیت اتکا و قابلیت تأیید اقدام شد؛ بدین ترتیب که از تکرار ابزار گردآوری داده‌ها برای بررسی و افزایش قابلیت اعتبار استفاده شد و سعی گردید از مشاهده، مصاحبه و مطالعه اسناد استفاده شود. در ارتباط با شاخص قابلیت انتقال نیز تلاش‌های لازم برای تشریح و روشن سازی زمینه و بستر پژوهش بکار گرفته شد. برای مثال از دیدگاه‌ها و تجارب گوناگون مشارکت کنندگان مختلف در مورد پدیده استفاده گردید که باعث افزایش قابلیت انتقال یافته‌ها می‌گردد. همچنین یافته‌های دقیق همراه با نقل قول‌های مناسب ارائه شد که قابلیت انتقال پذیری را افزایش خواهد داد.

در ارتباط با قابلیت اتکا نیز بازنگری و صحت‌سنجی مراحل مختلف گردآوری و تحلیل داده‌ها به طور مداوم انجام شدند طوری که اطلاعات به دست آمده از مشاهده و مصاحبه به طور مرتب مورد بازنگری قرار می‌گرفتند. برای بررسی قابلیت تأیید به مقایسه و تحلیل نتایج و یافته‌های تحقیق با تحقیقات قبلی اقدام شد. مشخصات کلی مصاحبه‌شوندگان و مشارکت کنندگان در مرحله کیفی در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱. مشخصات کلی مصاحبه‌شوندگان در مرحله کیفی

ردیف	کد	پست سازمانی	رشته	تحصیلات	سابقه
۱	۱م	سرپرستار	پرستاری اورژانس	کارشناسی ارشد	۶
۲	۲م	سرپرستار	مراقبت ویژه	کارشناسی ارشد	۵
۳	۳م	پرستار	پرستاری	کارشناسی ارشد	۱۰
۴	۴م	کارمند	مدیریت	کارشناسی	۷
۵	۵م	سرپرستار	داخلی جراحی	کارشناسی ارشد	۴
۶	۶م	پرستار	پرستاری کودکان	کارشناسی ارشد	۱۲

جدول ۱. مشخصات کلی مصاحبه شونده‌گان در مرحله کیفی

ردیف	کد	پست سامانی	رشته	تحصیلات	سابقه
۷	۷م	پرستار	مراقبت ویژه	کارشناسی ارشد	۱۱
۸	۸م	کارمند	مدیریت پرستاری	کارشناسی ارشد	۱۰
۹	۹م	پرستار	پرستاری اورژانس	کارشناسی ارشد	۱۴
۱۰	۱۰م	سرپرستار	مدیریت پرستاری	کارشناسی ارشد	۶
۱۱	۱۱م	پرستار	پرستاری	کارشناسی	۱۶
۱۲	۱۲م	پرستار	پرستاری	کارشناسی	۱۳

سؤالات پژوهش

این پژوهش درصد پاسخگویی به سؤالات زیر است:

الگوی ایثارگری شغلی کارکنان درگیر در بخش کرونا چگونه است؟

شرایط زمینه‌ای و شرایط مداخله‌گر ایثارگری شغلی کارکنان درگیر در بخش کرونا کدام‌اند؟

راهبردها، پیامدها و موجبات علی ایثارگری شغلی کارکنان درگیر در بخش کرونا کدام‌اند؟

یافته‌های پژوهش

پس از تحلیل مصاحبه‌های صورت گرفته با استفاده از رویکرد کدگذاری باز، محوری و گزینشی داده‌های به دست آمده از مصاحبه با خبرگان، در ۱۷ دسته از متغیرهای اندازه‌پذیر و در قالب پنج دسته کلی از مؤلفه‌ها شناسایی و تعریف شد که عبارت‌اند از: متغیرهای علی ایثارگری شغلی (تقرب به خدا، نوع دوستی، رفاه اقتصادی)؛ در شرایط زمینه‌ای ایثارگری شغلی (شرایط سیاسی و اداری، ثبات اقتصادی، شرایط اجتماعی و فرهنگی)؛ در شرایط مداخله‌گر ایثارگری شغلی (نکوداشت روحیه ایثارگری، اعتقاد مسئولان به ایثارگری، بودجه برای ترویج ایثارگری)؛ در راهبردهای ایثارگری شغلی (توانمندسازی کارکنان، سیستم پاداش منصفانه، کیفیت زندگی کاری)؛ و در پیامدهای ایثارگری شغلی (شایستگی، بهره‌وری، تزکیه نفس، پیشرفت جامعه، سطح زندگی بالا). جداول شماره ۲ تا ۶ نتایج کدگذاری باز و محوری هر کدام از ۶ عامل اصلی مدل و فراوانی هر کدام بر اساس داده‌های حاصل از مصاحبه را نشان می‌دهد. به عنوان نمونه بخشی از متن یکی از مصاحبه‌ها و برخی از کدهای مستخرج از آن در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. بخشی از متن یکی از مصاحبه‌ها و برخی از کدهای مستخرج از آن

مفاهیم (کدهای) شناسایی شده	پاسخ مصاحبه‌شونده
<p>صبر، گذشت، کسب رضای خدا، اعتقاد راسخ به توحید و معاد، حس نوع‌دوستی و دیگر خواهی نظام حاکمیت، فرهنگ جامعه، قوانین و مقررات ایجاد زمینه همکاری برای همکاران، پیگیری مطالبات همکاران تقویت روحیه ایثارگری</p>	<p>بنده پرستار هستم و به مدت ۱۰ سال است که در این شغل مشغول هستم و مدت زیادی است که در بخش رسیدگی به بیماران کرونا فعالیت دارم. در وضعیت کنونی فعالیت در این بخش خیلی سخت و استرس زا هست و روزانه مجبور به انجام فعالیت های زیادی هستم و به افراد مختلفی بایستی پاسخگو باشم زندگی و فعالیت در چنین شرایطی و بین بیماران کرونایی خطرناک و طاقت فرسا است. برای فعالیت در چنین وضعیتی عوامل مختلفی مؤثر هستند و برای دوام آوردن در این شرایط عوامل معنوی هم مهم هستند و از جمله این موارد ایثار و کسب رضای خداست. به نظر من افرادی که صبر و گذشت را سرلوحه کار خود قرار می دهند و در انجام هر کاری هدفشان کسب رضای خداست و اعتقاد راسخ به توحید و معاد دارند در بدترین شرایط حاضرند از خودشان به نفع هم نوعشان بگذرند.</p> <p>اگر نظام حاکمیت و فرهنگ جامعه به نوع‌دوستی و دگرخواهی ارزش قائل باشد و بر اساس عدالت و در راستای قوانین و مقررات با همه افراد جامعه رفتار کند در این صورت افراد نیز در سازمان خود به همین منوال رفتار خواهند کرد.</p> <p>مدیر برای ایجاد روحیه گذشت و ایثارگری لازم است اقدامات و برنامه‌هایی را در بیمارستان انجام دهد طوری که زمینه همکاری را برای همکاران فراهم شود و همچنین اقداماتی را در جهت پیگیری مطالبات کارکنان و پرستاران انجام دهند.</p> <p>رفع دغدغه‌های مادی ایثارگران و مشکلات اقتصادی مردم به بهبود وضعیت روحیه‌ی ایثارگری در جامعه کمک می‌نماید. مسئولان امر راه‌های ایجاد انگیزه در میان نخبگان مختلف جامعه را جستجو کنند تا روحیه‌ی ایثارگری در جامعه بیشتر تقویت گردد.</p> <p>البته وضعیت توجه مسئولان و ارزش‌گذاری آنها به مقوله ایثار هم مهم است طوری که لازم است مسئولان جامعه به پیگیری آرمان ایثار اعتقاد داشته باشند و از انجام رفتارهای متضاد با ارزش ایثار و شاخص‌های آن پرهیز کنند.</p> <p>به نظر من موجب انجام مطلوب‌تر کار در محدوده وظایف شغلی می‌شود که این امر هم باعث پیشرفت فردی، سازمانی و اجتماعی می‌شود و حفظ و گسترش جامعه می‌شود. روحیه ایثارگری موجب تکیه نفس و آمرش گناهان می‌شود و ریشه‌های فقر را از جامعه می‌خشکاند. تقویت روحیه ایثارگری بین کارکنان موجب می‌شود کارکنان سروقت در اداره حضور پیدا کنند و تا حد توان به هموعان خود کمک کنند.</p>

جدول ۲. بخشی از متن یکی از مصاحبه‌ها و برخی از کدهای مستخرج از آن

مفاهیم (کدهای) شناسایی شده	پاسخ مصاحبه‌شونده
اعتقاد و التزام مسئولان جامعه به ایثارگری پیشرفت، حفظ و گسترش جامعه، فقرزدایی بهبود عملکرد	

مرحله اول: کدگذاری باز

در این مرحله کدگذاری و تجزیه و تحلیل اولیه داده‌ها انجام شد. مطابق با مرحله کدگذاری باز، تجزیه داده‌های گردآوری شده به کوچک‌ترین جزءهای مفهومی انجام گردید. در واقع، کدگذاری باز، یک فرایندی تحلیلی است که توسط آن بایستی مفاهیم شناسایی و ابعاد آنها کشف شوند (استراوس و کوربین، ۲۰۰۸). در این مرحله حدود ۹۰ مفهوم اولیه شناسایی شد که این مفاهیم در جداول بعدی ارائه می‌شوند.

مرحله دوم: کدگذاری محوری

در این مرحله یک مقوله به عنوان مقوله محوری انتخاب شده و آن را در مرکز فرایند بررسی قرار می‌گیرد و سپس دیگر مقوله‌ها به آن مرتبط می‌گردد. ارتباط سایر مقوله‌ها با مقوله محوری در پنج عنوان به شرح ذیل انجام می‌گیرد.

شرایط علی

این عوامل بر پدیده مرکزی تأثیر می‌گذارند و به وقایعی دلالت می‌کند که به وقوع یا رشد پدیده‌های اصلی منجر می‌گردد و می‌توان گفت که این عوامل به صورت مستقیم با موضوع

پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی

پژوهش در ارتباط هستند. در این پژوهش مقوله‌های تقرب و کسب رضای خدا؛ داشتن روحیه خطرپذیری، نوع دوستی و دگرخواهی؛ نداشتن دغدغه مالی، مشکلات اقتصادی و امکانات رفاهی از جمله مقوله‌های اصلی شناسایی شده در رابطه با موجبات علی هستند. مشخصه‌های مرتبط با این عوامل در جدول ۳ آورده شده است.

جدول ۳. مقوله‌های اصلی شناسایی شده در رابطه با موجبات علی

مقوله اصلی	مقوله فرعی	کدها یا مفاهیم اولیه	مصاحبه‌ها
تقرب به خدا	تقرب به خدا، توکل به خدا، کسب رضای خدا	اعتقاد به خدا و معاد، (م ۱، م ۴، م ۱۰)، کسب رضای خدا (م ۳ و م ۱۰)، معتقد به خدا، تقرب خدا (م ۴)، داشتن قصد و نیت الهی؛ کسب رضای خدا، (م ۵)، رنگ خدایی داشتن (م ۶)؛ داشتن امید و توکل به خدا (م ۷)،	م ۱، م ۳، م ۴، م ۵، م ۶، م ۷، م ۸، م ۱۰
نوع دوستی	داشتن روحیه صبر و خطرپذیری و نوع دوستی و دگرخواهی	داشتن صبر و گذشت، (م ۱، م ۱۰، م ۱۱)، خطرپذیر و شجاع بودن، داشتن حس نوع دوستی و جامعه خواهی (م ۳، م ۱۱، م ۱۲)، شجاعت، دلیری، خطرپذیری (م ۴) حس نوع دوستی و دیگر خواهی (م ۱۰) همگامی با مردم (م ۱۲)	م ۱، م ۳، م ۴، م ۱۰، م ۱۱، م ۱۲
رفاه اقتصادی	نداشتن دغدغه مالی و مشکلات اقتصادی و رفاهی	امکانات رفاهی مناسب (م ۱، م ۷، م ۹، م ۱۱) پرداخت عادلانه حقوق (م ۲، م ۵، م ۸، م ۱۱)، نداشتن دغدغه مالی (م ۶، م ۸، م ۱۱)، کاهش مشکلات مالی (م ۸)	م ۱، م ۲، م ۵، م ۶، م ۷، م ۸، م ۹ و م ۱۱

عوامل زمینه‌ای: عواملی هستند که بر راهبردها تأثیر گذارند و مجموعه‌ای از شرایط هستند که در یک زمان و مکان خاص جمع می‌آیند تا وضعیتی را به وجود آورند. در این پژوهش شرایط اقتصادی؛ شرایط سیاسی؛ شرایط اجتماعی و فرهنگی از جمله مقوله‌های اصلی شناسایی شده در رابطه با شرایط زمینه‌ای هستند. مشخصه‌های مرتبط با این عوامل در جدول ۴ آورده شده است.

جدول ۴. مقوله‌های اصلی شناسایی شده در رابطه با شرایط زمینه‌ای

مقوله اصلی	مقوله فرعی	کدها یا مفاهیم اولیه	مصاحبه‌ها
شرایط سیاسی و اداری	شرایط سیاسی، ساختار و قوانین	نظام حاکم بر جامعه (م ۱)، قوانین و مقررات (م ۲، م ۶) نظام سیاسی (م ۷)، نظام حاکمیت (م ۱۰)، مسئولان نظام، (م ۱۲)	م ۱، م ۲، م ۶ م ۷، م ۱۰ و م ۱۲
ثبات اقتصادی	شرایط اقتصادی، ثبات قیمت‌ها	هزینه‌های مالی (م ۱)، توان اقتصادی و مهارت نیروی کار (م ۵)، مهارت و تخصص نیروی کار (م ۶) ثبات قیمت‌ها، بالابودن ارزش پول ملی (م ۹)	م ۱، م ۵، م ۶، م ۹.
شرایط اجتماعی و فرهنگی	وضعیت تربیتی، هنجارهای جامعه، شرایط اجتماعی و فرهنگی	نوع تربیت خانواده (م ۲)، نوع تربیت مدارس و تأکید آموزش و پرورش (م ۳)، فرهنگ حاکم بر جامعه (م ۴)، م ۶، م ۷، م ۱۰ نقش جامعه و خانواده (م ۸ و م ۱۲) ارزش‌ها، باورها و هنجارهای جامعه و فرهنگ در محیط کاری (م ۱۱)	م ۲، م ۳، م ۴، م ۶، م ۷، م ۸، م ۱۰ و م ۱۲

راهبردهای ایثارگری شغلی: کنش‌هایی هستند که به دنبال پدیده محوری مطرح می‌شوند که در این پژوهش راهبردهای استفاده از سیستم پاداش، توانمندسازی کارکنان، توسعه کیفیت خدمات از جمله راهبردهای شناسایی شده هستند که مشخصه‌های مرتبط با این راهبردها در جدول ۵ آورده شده است.

جدول ۵. مقوله‌های اصلی شناسایی شده در رابطه با راهبردها

مقوله اصلی	مقوله فرعی	کدها یا مفاهیم اولیه	مصاحبه‌ها
توانمندسازی کارکنان	توانمندسازی کارکنان، فراهم کردن زمینه رشد کارکنان، مشارکت افراد	قدرت دادن به کارکنان (م ۲)، کاهش قدرت سلسله‌مراتبی در اداره (م ۲)، گذاشتن جلسات آموزشی زیاد (م ۲)، کاهش نگاه از بالا به پایین (م ۲)، ایجاد زمینه همکاری برای همکاران (م ۱۰)، استفاده از تجارب کارکنان بازنشسته (م ۷)، ایجاد اتاق فکر (م ۶)، ایجاد کانون بازنشستگی (م ۵)، فراهم کردن زمینه بروز گذشت و ایثارگری (م ۴)، قبول ایده‌های کارکنان (م ۳)، مشورت گرفتن از مدیران سایر سازمان‌های موفق در زمینه ایثارگری (م ۹)	م ۲، م ۳، م ۴، م ۵، م ۶، م ۷، م ۹ و م ۱۰

پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی

جدول ۵. مقوله‌های اصلی شناسایی شده در رابطه با راهبردها

مقوله اصلی	مقوله فرعی	کدها یا مفاهیم اولیه	مصاحبه‌ها
سیستم پاداش منصفانه	استفاده از سیستم پاداش، تقدیر منطقی از کارکنان	استفاده از اهرم‌های تقویتی (م ۱)، تشکر از زحمات کارکنان (م ۵)، تقدیر از کارکنان در مناسبت‌های مختلف، تقدیر و تشویق (م ۵)، تشویق منطقی و استاندارد کارکنان فعال (م ۶)، دادن حق‌الزحمه کارکنان (م ۷)، خسته نباشید گفتن به کارکنان (م ۸)	م ۱، م ۵، م ۶، م ۷ و م ۸
کیفیت زندگی کاری	توسعه کیفیت خدمات، بهبود جو سازمانی	دادن حق ایاب‌وذهاب به کارکنان (م ۱)، دادن حق مسکن به کارکنان (م ۱۰)، توجه به رفاه کارکنان (م ۱۱) پیگیری مطالبات همکاران (م ۱۰)، گذاشتن دستگاه واکس جلوی ورودی سازمان (م ۱۲)	م ۱، م ۲، م ۱۰، م ۱۱، م ۱۲

شرایط مداخله‌گر: به‌عنوان تسهیلگر یا محدودکننده راهبردها هستند. در این پژوهش عوامل آموزش و نکوداشت روحیه ایثارگری، الگوی عملی‌بودن مسئولان در زمینه ایثارگری شغلی، تأمین اعتبارات لازم برای ترویج ایثارگری از جمله عوامل شناسایی شده هستند که مشخصه‌های مرتبط با این شرایط مداخله‌گر در جدول ۶ آورده شده است.

جدول ۶. مقوله‌های اصلی شناسایی شده در رابطه با شرایط مداخله

مقوله اصلی	مقوله فرعی	کدها یا مفاهیم اولیه	مصاحبه‌ها
نکوداشت روحیه ایثارگری	نظام آموزشی مناسب و نکوداشت روحیه ایثارگری	روحیه ایثارگری تقویت و آموزش داده شود. (م ۱)، اصلاح نظام آموزشی و تربیتی کشور و بازنگری در اهداف آموزش و محتوای یادگیری (م ۴، م ۶)، نکوداشت ایثار و ایثارگری در میان طبقات مختلف جامعه، نهادها و سازمان‌های مختلف (م ۵)، تقویت روحیه ایثارگری (م ۱۰)،	م ۱، م ۴، م ۵، م ۶، م ۱۰
اعتقاد مسئولان به ایثارگری	اعتقاد و التزام مسئولان جامعه به ایثارگری، الگوی عملی‌بودن مسئولان در زمینه ایثارگری	مسئولان خودشان فعالیت‌های ایثارگرانه انجام دهند (م ۲) اعتقاد و التزام مسئولان جامعه به ایثارگری (م ۳)، جلوگیری از ابزاری شدن ایثار و شاخص‌های آن توسط افراد (م ۷)، فراهم نمودن زمینه‌های لازم برای ترویج ایثارگری (م ۸)	م ۲، م ۳، م ۷ و م ۸

■ ارائه الگوی ایثارگری شغلی با رویکرد کیفی (مورد مطالعه: کارکنان شاغل در بخش کرونایی)

جدول ۶. مقوله‌های اصلی شناسایی شده در رابطه با شرایط مداخله

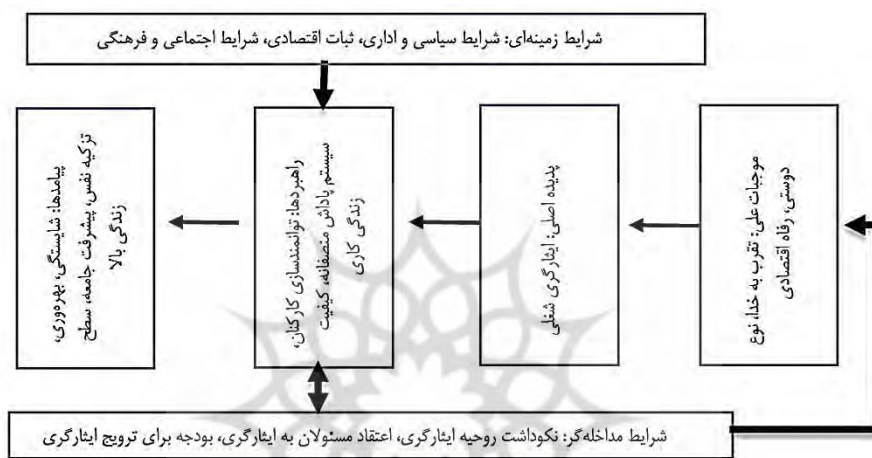
مقوله اصلی	مقوله فرعی	کدها یا مفاهیم اولیه	مصاحبه‌ها
بودجه برای ترویج ایثارگری	تأمین اعتبارات لازم برای ترویج روحیه ایثارگری	فراهم نمودن منابع مالی برای ترویج ایثارگری (۲م)، ۶م، ۸م، ۱۱م و ۱۲م، وجود اعتبار برای ترویج ایثارگری (۴م، ۱۰م)	۲م، ۴م، ۶م، ۸م، ۱۰م، ۱۱م و ۱۲م

پیامدها و نتایج: پیامدها را می‌توان خروجی‌های حاصل از راهبردها قلمداد کرد. در این پژوهش عوامل افزایش تخصص و توانایی، بهبود عملکرد، تطهیر و تزکیه نفس، حفظ و گسترش جامعه، فقرزدایی از جمله پیامدهای شناسایی شده هستند که مشخصه‌های مرتبط با این پیامدها در جدول ۷ آورده شده است.

جدول ۷. مقوله‌های اصلی شناسایی شده در رابطه با پیامدها

مقوله اصلی	مقوله فرعی	کدها یا مفاهیم اولیه	مصاحبه‌ها
شایستگی	افزایش تخصص و توانایی	افزایش توانایی‌های (۱۰م) و انجام مطلوب‌تر کار در محدوده وظایف شغلی (۶م) بالا بردن توانایی لازم برای اشتغال در حرفه موردنظر (۶م، ۷م، ۸م، ارتقای مهارت نیروی کار شاغل (۸م)	۵م، ۶م، ۷م، ۸م، ۱۰م
بهره‌وری	بهبود عملکرد، کارایی، بازده	افزایش کار مفید در بین نیروهای سازمانی، حضور سروز در اداره، انجام دقیق کارها در اداره	۱م، ۲م، ۳م، ۱۱م، ۱۲م
تزکیه نفس	دوری از مادیات، پرهیز از دنیاطلبی، تطهیر و تزکیه نفس	عدم توجه به مادیات (۳م)، پرهیز از دنیاطلبی (۴م)، تزکیه نفس و آموزش گناهان (۱۰م) برکت در روزی و مطیع شدن (۱۲م)	۳م، ۴م، ۱۰م، ۱۲م
پیشرفت جامعه	موفقیت سازمان گسترش جامعه	توسعه جامعه و سازمان (۵م، ۸م، ۱۱م)، پیشرفت ابعاد مختلف در جامعه (۶م) موفقیت سازمان (۷م)	(۵م، ۶م، ۷م، ۸م، ۱۱م)
سطح زندگی بالا	احترام اجتماعی بالا، فقرزدایی	احترام بالا، اصلاح سطح زندگی (۴م، ۲م)، زندگی راحت و فقرزدایی (۸م، ۹م، ۱۰م، ۱۲م)	۲م، ۴م، ۸م، ۹م، ۱۰م، ۱۲م

همان‌طور که قبلاً اشاره شد هدف اصلی پژوهش حاضر طراحی الگوی ایثارگری شغلی کارکنان شاغل در بخش کرونایی بیمارستان بوده است. در این قسمت، با توجه به نتایج حاصل از تحلیل مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته و نتایج کدگذاری و تلفیق آنها، چارچوب الگوی پیشنهادی تحقیق در شکل ۱ ارائه شده است.



شکل ۱. الگوی ایثارگری شغلی کارکنان شاغل در بخش کرونایی

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در دوران همه‌گیری ویروس کرونا در کشور مدافعان سلامت و پرستاران از قشرهای زحمت‌کشی بودند که در این بحران مانند زنجیره‌ای به هم پیوسته برای ارائه خدمات بهتر و مطلوب‌تر در جبهه مقابله با ویروس کرونا ایستادگی کردند و زحمت‌های فراوان آنها در بیمارستان‌ها بر کسی پوشیده نیست. پرستاران در پاندمی کرونا، هم‌پای دیگر جهادگران سلامت در خط مقدم مبارزه با این ویروس قاطعانه ایستادند و در اوج بحران کرونا درگیر ارائه خدمات به مبتلایان ویروس کرونا بودند و در بحران شیوع کرونا رسالت اصلی خود را در حرفه پرستاری فراموش نکردند. آن چیزی که باعث شد کارکنان و پرستاران درگیر در بخش کرونا در شرایط بحرانی حاضر به ادامه خدمت شوند، ایثارگری شغلی بالای آنان بود. در این راستا ایثارگری شغلی به عنوان موضوع این مطالعه انتخاب گردید. هدف اصلی پژوهش حاضر مطالعه ایثارگری شغلی کارکنان شاغل در بخش کرونایی بیمارستان عباسی شهرستان میاندوآب

به منظور ارائه الگویی مناسب بوده است. جهت تحقق این هدف پس از مرور پیشینه و تهیه چارچوب نظری پژوهش، جهت گردآوری داده‌ها از روش پژوهش کیفی استفاده شد. یافته‌های این پژوهش نشان داد که ایثارگری شغلی کارکنان شاغل در بخش کرونایی بیمارستان عباسی شهرستان میاندوآب دارای پنج مؤلفه اصلی و عمده است که عبارت‌اند از: موجبات علی ایثارگری شغلی، شرایط زمینه‌ای ایثارگری شغلی، شرایط مداخله‌گر ایثارگری شغلی، راهبردهای ایثارگری شغلی و پیامدهای ایثارگری شغلی.

طبق نتایج به دست آمده می‌توانیم بیان کنیم که از نظر پرستاران و کارکنان بیمارستان تقرب و کسب رضای خدا، داشتن روحیه خطرپذیری، نوع دوستی و دگرخواهی، نداشتن دغدغه مالی، مشکلات اقتصادی و امکانات رفاهی از عواملی هستند که موجبات علی ایثارگری شغلی آنان می‌شوند. همچنین در زمینه شرایط مداخله‌گر متغیرهایی مثل نکوداشت روحیه ایثارگری، اعتقاد مسئولان به ایثارگری، بودجه برای ترویج ایثارگری قابل توجه هستند طوری که اگر مدیران کشور به دنبال دنیاطلبی و مال‌اندوزی نباشند و الگوی عملی در زمینه ایثارگری برای مردم باشند و برای کار پرستاران و کارکنانی که در شرایط سخت کرونایی از جان خود گذشتند ارزش قائل باشند و اعتبارات لازم برای ترویج فرهنگ ایثارگری را تأمین کنند، موجب خواهند شد که روحیه ایثارگری در جامعه تقویت گردد. همچنین مطابق با نتایج پژوهش حاضر شرایط زمینه‌ای هم مثل شرایط اقتصادی، سیاسی و اجتماعی و فرهنگی کشور و ثبات و آرامش در این شرایط و متغیرها، نقش مهمی در تقویت روحیه ایثارگری خواهد داشت. در نهایت ترویج روحیه ایثارگری در جامعه اثراتی به دنبال خواهد داشت از جمله اینکه موجب افزایش تخصص و توانایی، بهبود عملکرد، تطهیر و ترکیه نفس، حفظ و گسترش جامعه، فقرزدایی می‌شود. به کارگیری راهبردهایی در زمینه توانمندسازی کارکنان، سیستم پاداش منصفانه، کیفیت زندگی کاری در ترویج روحیه ایثارگری شغلی مؤثر خواهد بود. نتایج پژوهش حاضر با نتایج به دست آمده از تحقیقات خسروی و همکاران (۱۴۰۰) کیم و همکاران (۲۰۲۰) وو و همکاران (۲۰۲۰) مطابقت دارد. طوریکه خسروی و همکاران (۱۴۰۰) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که درصد بالایی از کارکنان نظام سلامت تمایل دارند در شغل خود در زمان پاندمی کرونا بمانند و از بیماران مراقبت کنند. هرچند دیدگاه افراد به این موضوع متفاوت بود، برخی این حس مثبت تمایل به کار و مراقبت از بیماران مبتلا به کرونا را جزئی از شغل خود می‌دانستند و ترک شغل را غیراخلاقی و

غیرحرفه‌ای می‌شمردند. از سوی دیگر، گروهی عقیده متفاوتی داشتند. آن‌ها تمایل به کار خود را تنها ناشی از مقررات شغلی و تعهدات متقبل شده در زمان پیوستن به سازمان می‌دانستند. به‌هرحال، اگرچه می‌توان گفت بیشتر کارکنان بنا به هر دلیلی تمایل بالایی به کار دارند، عوامل تأثیرگذاری وجود دارد که می‌تواند به‌ویژه بر انگیزه آن دسته از کارکنانی که تنها بنا بر تعهد شغلی در سازمان مشغول به کار هستند مؤثر باشد. در راستای نتایج این تحقیق پیشنهادهای ارائه می‌گردد: شناخت تلاش‌های کارمندان و قدرشناسی از زحمات کارکنان در سازمان یکی از راه‌هایی است که می‌تواند به تقویت انگیزه آنها در زمینه‌های مختلف به‌ویژه ایثارگری شغلی کمک زیادی بکند و این قدرشناسی یکی از مطالبات در اکثر مصاحبه‌ها بوده است. توانمندسازی کارکنان و توجه به یادگیری و توسعه فردی کارکنان یکی دیگر از یافته‌های این پژوهش بود که در این راستا برگزاری برنامه‌های آموزشی ضمن خدمت مرتبط با شرایط بحرانی و به‌ویژه مواجهه با مواردی مثل کرونا به‌منظور افزایش سطح آگاهی و نگرش کارکنان؛ تدوین راهنماها و دستورالعمل‌های بالینی و رفتاری مشخص در جهت مدیریت بیماران مبتلا به کرونا و ابلاغ آن به کارکنان به مدیران پیشنهاد می‌گردد؛ همچنین راهکارهایی برای افزایش سطح حمایت اجتماعی از کارکنان با استفاده از بستر شبکه‌های اجتماعی و رسانه‌های شنیداری و دیداری؛ طراحی برنامه‌هایی در جهت افزایش سطح انگیزه برای کارکنان مانند افزایش ارتقا کیفیت زندگی کاری، برنامه‌های کاری انعطاف‌پذیر، سطح دستمزدها و...؛ ایجاد جوی دوستانه و مثبت در سازمان با افزایش سطح ارتباطات و همکاری میان کارکنان و مدیران؛ فراهم کردن وسایل حفاظت فردی با کیفیت و کمیت مناسب برای استفاده کارکنان در شرایط مختلف و به‌ویژه در شرایط اپیدمی و واگیری گسترده به مدیران پیشنهاد می‌گردد که در برنامه‌ها و سیاست‌های سازمانی به آنها توجه داشته باشند. در رابطه با محدودیت‌های تحقیق و پیشنهادها برای محققان آتی، با توجه به اینکه این مطالعه در محیط بیمارستان انجام گرفته است برای تقویت نتایج به‌دست آمده پیشنهاد می‌شود که مطالعات مشابهی در سایر سازمان‌های خدمات‌رسان مهم مثل آتش‌نشانی و... انجام شود و به دانشجویان و محققان پیشنهاد می‌گردد: ایثارگری شغلی را با راهبرد پدیدارشناسی در سازمان آتش‌نشانی مطالعه کنند؛ ایثارگری شغلی را با راهبرد پدیدارشناسی در سازمان هلال‌احمر مطالعه کنند؛ الگوی ایثارگری شغلی به‌دست آمده در این پژوهش را با راهبردهای کمی در سازمان‌هایی مثل آتش‌نشانی، هلال‌احمر و... مطالعه و آزمون کنند.

فهرست منابع

- احدی معصومه، اسدی لویه عطاله، یزدانی پور محمدعلی. (۱۴۰۱). بررسی ارتباط بین مدیریت دانش با عملکرد پرستاران از دیدگاه آنان در بخش های اورژانس. پژوهش در آموزش علوم پزشکی، ۱۴ (۳): ۶۱-۷۰.
- ردادی، محسن. (۱۳۹۹). سرمایه اجتماعی و ایثار: رویکردی قرآنی. **مدیریت سرمایه اجتماعی**، ۷(۲)، ۱۵۵-۱۷۰.
- خسروی پور مسعود، خانلری پیام، جعفری محمد رضا (۱۴۰۰). شناسایی عوامل شغلی - غیرشغلی تأثیرگذار بر ماندگاری کارکنان مراقبت های بهداشتی-درمانی در پاندمی کووید ۱۹: یک مطالعه مرور سیستماتیک. مجله ارگونومی؛ ۹ (۱): ۱۵-۳۲.
- سلطانی، محمدرضا؛ سلیمان تبار، مصطفی (۱۳۹۴). بررسی عوامل موثر بر توسعه منابع انسانی با رویکرد نهادی. **پژوهش های مدیریت منابع انسانی**، ۷(۳): ۵۱-۷۸.
- شاه نوروزی، مهدی، اسماعیلی، رضا، پرستگاری، سهیلا، و امام جمعه زاده، سید جواد. (۱۳۹۶). عوامل مؤثر بر ارتقا اثربخشی شیوه های ترویج فرهنگ ایثار و شهادت. **مدیریت فرهنگی**، ۱۱(۳۵-۳۶)، ۵۳-۷۰.
- صفری، یحیی؛ اسدی، محمد؛ خلیجیان، صدف و جورسرا، محمدرضا (۱۳۹۷). تحلیل روابط بین حمایت سازمانی، اعتماد و تعهد سازمانی در پرستاران. **فصلنامه مدیریت پرستاری**، ۷(۲)، ۹-۱۷.
- کردناجیح، اسدالله، و خلیلی پالندی، فرشته. (۱۳۹۷). تأثیر فرهنگ ایثار و شهادت بر سرمایه اجتماعی با میانجی گری باورهای دینی. **مدیریت اسلامی**، ۲۶(۳)، ۳۷-۵۸.
- عین الهی، بهرام (۱۴۰۰). دیدگاه جلوه های ایثار جامعه پزشکی در دوران کرونا. **نشریه فرهنگ و ارتقای سلامت فرهنگستان علوم پزشکی**، ۵(۲): ۱۳۶-۱۴۲.
- قاسم پور، حامد، خلیلی، کرم، و یاسینی فرد، مجتبی. (۱۳۹۸). اثرات فرهنگ ایثار و شهادت بر رفتار شهروند سازمانی: تبیین نقش میانجی سرمایه اجتماعی. **مطالعات منابع انسانی**، ۹(۳)، ۱۰۱-۱۲۴.
- محمدی، علیرضا؛ رضایی منش، بهروز؛ سیدنقوی، میرعلی و قربانی زاده، وجه الله. (۱۴۰۲). الگوی توسعه قابلیت هیجانی در نظام مدیریت منابع انسانی سازمان. **پژوهش های مدیریت منابع انسانی**، ۱۵(۴): ۷۱-۱۲۸.
- Arford, P & Zone, S. (2005). Organizational commitment to professional practice models, **J Nurs Administrat**. 35(10):467-472.
- Gan, X., Shi, Z., Chair, S. Y., Cao, X., & Wang, Q. (2020). Willingness of Chinese nurses to practice in Hubei combating the coronavirus disease 2019 epidemic: a cross-sectional study. **Journal of advanced nursing**, 76(8), 2137-2150.
- Irshad M, Khattak SA, Hassan MM, Majeed M, Bashir S. (2020). How perceived threat of COVID-19 causes turnover intention among Pakistani nurses: A moderation and mediation analysis. **Int J Ment Health Nurs**.
- Nashwan, A. J., Abujaber, A. A., Mohamed, A. S., Villar, R. C., & Al-Jabry, M. M. (2021). Nurses' willingness to work with COVID-19 patients: the role of knowledge and attitude. **Nursing open**, 8(2), 695-701.

- Schaufeli, W. B., Bakker, A. (2004). Job demands, job recourse and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. **Journal of Organization Behavior**, 25, 293-315.
- Shi Y, Wang J, Yang Y, Wang Z, Wang G, Hashimoto K, Zhang K, Liu H. (2020). Knowledge and attitudes of medical staff in Chinese psychiatric hospitals regarding COVID-19. **Brain, behavior, & immunity-health**; 4:100064. [DOI:10.1016/j.bbih.2020.100064] [PMID] [PMCID]
- Strauss, A. L. & Corbin, J. (2008). **Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for developing Grounded Theory** (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Wu B, Zhao Y, Xu D, Wang Y, Niu N, Zhang M, Zhi X, Zhu P, Meng A. Factors associated with nurses' willingness to participate in care of patients with COVID-19: A survey in China. **J. Nurs. Manag.** 2020;28(7):1704-12. [DOI:10.1111/jonm.13126] [PMID] [PMCID]

