

بررسی عوامل موثر بر تمایل به ماندن در کار پرستاری
در دو سال اول پس از فراغت از تحصیل در بیمارستان های وابسته
به دانشگاه علوم پزشکی تهران سال ۱۳۹۶-۱۳۹۷
محمد صاحب الزماني^۱، فاطمه هومانی^۲ و سید یوسف صالحی^۳

چکیده

بحران کمبود نیروی کار پرستاری در نظام بهداشت و درمان بر روی پیشگیری از بیماری ها و ارتقای سلامتی در بسیاری از کشورها تاثیر می گذارد. بنابراین مدیران برای پیشگیری از افت کیفیت مراقبت های بهداشتی به علت کمبود نیروی پرستاری بایستی بدنبال راه کارهایی برای افزایش تعداد فارغ التحصیلان یا حفظ نیروهای مشغول به کار و افزایش رضایت شغلی آنان باشند. هدف این پژوهش بررسی عوامل موثر در حفظ شغل پرستاری در دو سال اول پس از فراغت تحصیل از دیدگاه پرستاران شاغل طرحی است. این پژوهش از نوع توصیفی مقطعی است. جامعه پژوهش کلیه پرستاران طرحی هستند که حداقل ۱ سال طرح خود را در همان بیمارستان مورد مطالعه سپری کرده اند. از ۳۶۲ نفر جامعه ۳۴۹ نفر در این پژوهش شرکت کردند. این مطالعه با رعایت ضوابط اخلاقی و با مجوز کمیته اخلاق انجام شده است. ابزار این مطالعه پرسشنامه پژوهش ساخته است. اکثر واحدهای مورد پژوهش (۵۳٫۷۵٪) تمایلی به ادامه کار پس از اتمام طرح خود نداشتند. مهمترین عواملی که در تصمیم آن ها برای ماندن در شغل تاثیر گذار است، به ترتیب عبارتند از: میزان حقوق، پاداش و مزایای دریافتی، توجه به شیفت های درخواستی، دیدگاه مثبت خانواده نسبت به ادامه کار پرستاری و روابط مناسب سرپرستار و پزشک. مدیریت برای حفظ نیروهای فارغ التحصیل، می تواند با ایجاد جو ارتباطی همدلانه، بسیاری از این مشکلات را تصحیح نماید. آموزش پرستاری بایستی برنامه هایی در جهت افزایش توان دانشجویان، در برخورد با مشکلات کاری تدارک ببیند. همچنین مسئولین در رده های بالای مدیریت بایستی در جهت افزایش میزان درآمد گروه های پرستاری اقدام نمایند.

کلید واژه ها: پرستار، فرسودگی شغلی، ماندن در کار

^۱ دانشیار گروه مدیریت، دانشکده بهداشت، علوم پزشکی تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

^۲ دانشجوی دکتری، هیئت علمی گروه پرستاری دانشگاه آزاد اسلامی اراک، دانشکده پرستاری، مامایی

^۳ دانشگاه آزاد اسلامی واحد فراهان، فراهان، ایران

مقدمه

منابع انسانی در سیستم های بهداشتی - درمانی یکی از ارزش جزاء اصلی سازنده سازمان هستند. هنوز جهان با کمبود بیش از ۴,۲ میلیون کارکنان این سیستم اعم از پزشک - پرستار - دندانپزشک و ماما مواجه است (دارکوا و همکاران، ۲۰۱۵، ص ۳۴۴). بحران کمبود نیروی کار در نظام بهداشت و درمان بر روی پیشگیری از بیماریها و ارتقای سلامتی در بسیاری از کشورها تاثیر میگذارد. مدارکی دال بر عدم تعادل بین عرضه و تقاضای پرستار در بسیاری از کشورها وجود دارد. محققین برآورد کرده اند که تا سال ۲۰۲۰ حدود ۴۰۰۰۰۰ ردیف پرستاری خالی خواهد ماند (کلین بروک و همکاران ۲۰۱۷). کمبود نیروی پرستاری بعنوان یکی از بزرگترین گروه های ارائه دهنده خدمات در سیستم های بهداشتی بر کیفیت مراقبت های بهداشتی در حال ارائه و بازدهی سیستم سلامت تاثیر قابل توجهی دارند (شاکری، ۱۳۹۱)، بنابر این مدیران برای پیشگیری از افت کیفیت مراقبت های بهداشتی بعلت کمبود نیروی پرستاری بایستی بدنبال راه کارهایی در حفظ نیروهای مشغول به کار و افزایش رضایت شغلی آنان باشند (کلین بروک و همکاران ۲۰۱۷). بدون توجه به استراتژی های حفظ و تداوم کار و فعالیت پرستار، کمبود پرستاری نه تنها ادامه می یابد بلکه در گذر زمان وخیم تر خواهد شد. مسئولان سازمان های بهداشتی درمانی باید توجه داشته باشند که صرف تلاش برای حفظ پرستاران مهم و مقرون به صرفه تر از تربیت و استخدام آنان است (روترو و همکاران، ۲۰۰۹).

از طرف دیگر همگام با تحولات شگرفی که امروزه در عرصه جهان رخ داده است، نوع نگرش به نیروی کار و منابع انسانی به عنوان منابع اصلی ایجاد این تحولات تغییر کرده است. برای مدیران این موضوع بسیار مهم است که رهبران سازمانها برترین استعداد های خود را بشناسند و آنها را در شرایط خوب و بد اقتصادی حفظ کنند (ابوالعالی، ۱۳۸۵).

بطور کلی مسئله حفظ پرستاران در محیط های کاری تحت تاثیر سه دسته از عوامل است. نخست عوامل سازمانی، دوم ویژگی های شخصی و سوم عوامل موثر بر فرصت های شغلی (چان و همکاران، ۲۰۱۳).

تحقیقات در ایران نشان می دهد که مهمترین عوامل سازمانی موثر در عدم ماندن در کارکنان پرستاری عبارتند از: نوبت کاری متغییر و در گردش، پایین بودن حقوق و دستمزد، فضای بحرانی بخش، عدم مقبولیت شغل در جامعه و سطح شدید تنش شغلی (حسین پور، ۱۳۹۴)، عدم رضایت شغلی (شارع نیا و همکاران ۱۳۹۶)، ساعات طولانی کار، چالش های مربوط به مراقبت هر روز از بیمار (دارکوا و همکاران ۲۰۱۵)، ارتباط بین پزشک و پرستار (چن و همکاران، ۲۰۱۷) و نداشتن دل بستگی شغلی (روترو و همکاران، ۲۰۰۹). همچنین بین ارزش شغلی بالارتقای شغلی ارتباط نزدیک وجود دارد که این دو

بررسی عوامل موثر بر تمایل به ماندن در کار پرستاری در دو سال اول پس از فراغت از ... □ ۱۲۹

باهم سبب افزایش رضایت شغلی و در نتیجه افزایش ماندن در شغل میشود (چن و همکاران، ۲۰۱۷-
چان و همکاران ۲۰۱۳)

اما نباید به ترک کار پرستاران نگاه تک بعدی داشت و آن را فقط پیامد نارضایتی شغلی یا فرسودگی شغلی دانست بلکه بایستی به این امر توجه چند بعدی داشت. برخی از تحقیقات نشان میدهند که برای حفظ ادامه فعالیت پرستاران در محیط کار ابتدا بایستی به ویژگی های شخصی آنها توجه شود چرا که ویژگی های خاص کارکنان و انتظارات آنها در مقایسه با کارکنان سنتی تغییر کرده است پس بایستی نیاز سنجی بعمل آید تا در راستای نیازها، تدابیر لازم برای مدیریت منابع انسانی بعمل آید (چمانی چراغ تپه و همکاران ۱۳۹۱). نتایج برخی تحقیقات نشان میدهد میزان تاثیر فاکتورهای مرتبط با محیط کار بر روی نارضایتی پرستاران و در نتیجه چرخش آنها در محیط های کاری بیش از عوامل شخصی یا دموگرافیک است (کومبر، ۲۰۰۷). ولی با این همه عوامل فردی هم در این خصوص مهم است. یکی از این عوامل وضعیت روحی و روانی پرستار است که ناخواسته بر بعد جسمی نیز تاثیر گذار خواهد بود. در تحقیقی در پرستاران شاغل در بخش های اورژانس، جراحی، کودکان و زنان بیمارستان های کرمانشاه مشخص شد که بین سن، احساس تحت فشار بودن و قدرت تحمل و بردباری با تمایل به ترک کار رابطه معکوس وجود دارد و این عوامل می توانند بعنوان معیار پیشگویی در ترک شغل مورد استفاده قرار گیرند (شاکری نیا و همکاران، ۲۰۱۰).

سومین عامل موثر بر حفظ پرستاران، بحث فرصت های شغلی است. یکی از موارد تاثیر گذار در رضایت شغلی و در نتیجه ماندن در شغل، سمت و نیز نوع بخشی است که پرستار در آن کار میکند. نتایج یک تحقیق در کارولینای شمالی نشان داد که میزان استرس و تمایل به ترک شغل در پرستاران بخش های انکولوژی و هماتولوژی بیش از سایر بخش ها می باشد و جالب آنکه میزان تنش و تمایل به ترک کار در پرستاران متخصص، تمام وقت، و حتی پرستارانی که در بخش های هماتولوژی سرپایی کار میکردند بیش از سایرین بود (توی اس جی، ۲۰۱۲). مشابه این تحقیق در کرمانشاه انجام شد و بین میزان تنش در بخش های کودکان و قلب تفاوت معناداری مشاهده نشد اما سطح استرس در بخش های اورژانس و زنان و زایمان بالا گزارش شده است (شاکری نیا و همکاران، ۲۰۱۰).

علیرغم اینکه بیش از دو دهه است که مدیریت پرستاری در سرتاسر دنیا با مشکل عدم رضایت شغلی پرستاران و در نتیجه تمایل آنها برای ترک کار توجه ویژه ای نشان داده و سعی کرده تا راه کارهایی برای حفظ نیروی کار و پیشگیری از جابه جایی پیدا کند هنوز میزان جابه جایی، استعفا و ترک کار بخصوص در طی سال اول شروع کار در میان پرستاران زیاد است (ادوارد، ۲۰۱۱). هدف این پژوهش بررسی عوامل موثر در حفظ شغل پرستاری از دیدگاه پرستاران شاغل طرحی است تا با

استفاده از آن مدیران سیستم های بهداشتی بتوانند علاوه بر کاهش استرس و فرسودگی شغلی پرستاران بخصوص در ۲ سال اول کار حرفه ای با حفظ نیروی پرستاری در سازمان های بهداشت و درمان موجب افزایش کیفیت مراقبت و کاهش هزینه ها شوند.

روش پژوهش

این پژوهش از نوع توصیفی مقطعی است. جامعه پژوهش کلیه پرستاران طرحی هستند که حداقل ۱ سال طرح خود را در همان بیمارستان مورد مطالعه سپری کرده اند. برآورد شده است که تعداد کل پرستاران طرحی با سابقه ۱ سال و بیشتر در بیمارستان های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهر تهران در حدود ۳۶۲ نفر است. روش نمونه گیری سرشماری است. از ۳۶۲ نفر جامعه ۳۴۹ نفر در این پژوهش شرکت و بقیه اعلام کردند که مایل به شرکت نیستند. محیط پژوهش در این مطالعه بیمارستان های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تهران و شهید بهشتی بوده است.

این مطالعه با رعایت ضوابط اخلاقی و با مجوز کمیته اخلاق انجام شده است.

ابزار این مطالعه پرسشنامه پژوهش ساخته است. پرسشنامه شامل ۲ قسمت است که قسمت اول از ۳ بخش با ۱۶ سوال در ارتباط با عوامل فردی شامل عوامل جسمی، روانی و اجتماعی است. قسمت دوم از ۴ بخش تشکیل شده که شامل ۲۴ سوال بر اساس مقیاس لیکرت در مورد عوامل استرس شغلی، ۱۵ سوال در مورد حمایت اجتماعی و ۳۳ سوال در ارتباط با عوامل سازمانی موثر در رضایت شغلی است. در ساخت این پرسشنامه از پرسشنامه های عوامل استرس شغلی، عوامل رضایت شغلی و سازمانی استفاده شده است.

جهت تعیین روایی از روایی محتوا استفاده شده، به این منظور پس از طراحی پرسشنامه با استفاده از کتب و مقالات، آن را به تعدادی از اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد تهران ارائه شد و پس از اصلاح و بازبینی جمع آوری و اصلاحات گفته شده انجام شد و بدین ترتیب پرسشنامه نهایی تدوین شد.

برای تعیین اعتماد یا پایایی از روش آزمون - بازآزمون استفاده شد. به این منظور پرسشنامه به ۳۵ نفر از افراد واجد شرایط شرکت در پژوهش ارائه و پس از تکمیل جمع آوری شد. ضریب آلفای کرونباخ برای سوالات ۰/۸۹ بود که نشان میدهد ابزار دارای پایایی است.

بررسی عوامل موثر بر تمایل به ماندن در کار پرستاری در دو سال اول پس از فراغت از ... □ ۱۳۱

نتایج

از نظر مشخصات دموگرافی اکثر شرکت کننده خانم (۷۰,۵٪) و در رده سنی ۲۱-۲۵ سال (۹۹,۱۶٪) و مجرد (۶۳,۳۳٪) بودند. بیشترین افراد نمونه در بیمارستان های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تهران (۶۵,۰۴٪) و در شیفت های شب (۴۴,۴٪) کار میکردند هیچ کدام شیفت صبح نداشتند. اکثریت مشارکت کنندگان از بخش جراحی بودند (۲۶,۸۷٪) و حدود (۲۸,۶۵٪) هم زمان در بیمارستان دیگری هم کار میکردند.

در این پژوهش عوامل عدم تمایل افراد به ادامه فعالیت در بیمارستان های وابسته به دانشگاه های علوم پزشکی به دودسته، عوامل مربوط به محیط شغلی، بیمارستانی و عوامل فردی و شخصی تقسیم شده است. نتایج نشان داد که ۵۶,۱۳ درصد نمونه ها عوامل مربوط به محیط شغلی و بیمارستانی را بعنوان عامل عدم تمایل به ادامه فعالیت در بیمارستان محل خدمت خود ذکر کرده اند. (جدول شماره ۱)

جدول شماره ۱- عوامل عدم تمایل افراد به ادامه فعالیت

تهران + شهید بهشتی		شهید بهشتی		تهران		بیمارستان ها
درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	
عوامل عدم تمایل به ادامه فعالیت						
۵۶/۱۳	۱۴۲	۵۵/۶۸	۴۹	۵۶/۳۶	۹۳	عوامل مربوط به محیط شغلی و بیمارستانی
۱۵/۸۱	۴۰	۱۸/۱۸	۱۶	۱۴/۵۵	۲۴	عوامل فردی
۲۱/۷۴	۵۵	۲۱/۵۹	۱۹	۲۱/۸۱	۳۶	هر دو مورد
۶/۳۲	۱۶	۴/۵۵	۴	۷/۲۷	۱۲	سایر موارد
۱۰۰	۲۵۳	۱۰۰	۸۸	۱۰۰	۱۶۲	جمع

در پاسخ به این سوال که "آیا تمایل به ادامه فعالیت پس از گذراندن دوره طرح در این بیمارستان دارید؟" (۵۳,۷۵٪) پاسخ خیر داشتند و (۵۶,۳۶٪) نمونه ها عوامل مربوط به محیط شغلی و بیمارستانی را بعنوان عامل عدم تمایل به ادامه فعالیت ذکر کرد.

در بین عوامل فردی - اجتماعی موثر بر ادامه فعالیت پرستاران (۹۸,۹٪) "توجه به شیفت های درخواستی" (۹۷,۱٪) وجود "دیدگاه مثبت نسبت به ادامه فعالیت در میان خانواده" و (۸۸,۸٪) "نزدیکی محل سکونت به بیمارستان محل خدمت" را ذکر کردند.

در بین عوامل استرس شغلی موثر بر ادامه فعالیت، اکثریت واحدها (۶/۶۵٪) در دانشگاه تهران "کمبود کارکنان برای پوشش کافی بخش" و در دانشگاه شهید بهشتی (۳/۷۱٪) "نداشتن حق انتخاب برای کار در بخش مورد علاقه" را از عوامل همیشگی استرس می دانستند. همچنین اکثریت نمونه ها (۶۷,۶٪) "اختلاف نظر با سرپرستار یا سوپروایزرها" را از عوامل استرس شغلی که "اغلب" بر ادامه فعالیت تاثیر دارد ذکر کردند. عاملی که اصلا استرس ایجاد نکرده "احساس ناتوانی در مراقبت از بیمار بد حال است".

در بررسی عوامل "حمایت اجتماعی" اکثریت (۱,۷۵٪) واحدهای مورد پژوهش در دانشگاه تهران عامل "لذت بردن از کار کردن با سرپرستارم" را بعنوان عاملی که اغلب بر ادامه کار پرستاران موثر است و (۸۹٪) در هر دو دانشگاه "حمایت سرپرستار در هنگام بروز مشکلات شخصی" را مهمترین عامل موثر بر ادامه همکاری می دانستند. در هر دو دانشگاه "داشتن دوستان خوب در میان همکاران" را عاملی که "گاهی" بر ادامه فعالیت موثر است ذکر کرده اند.

همچنین اکثریت (۹۰٪) واحدها عامل "حقوق، پاداش ها و مزایای دریافتی" به عنوان عاملی که "همیشه" در ادامه فعالیت پرستاران موثر است نام برده اند. (۶,۷۱٪) "روابط میان پزشک و پرستاران" به عنوان عاملی که "اغلب" موثر است و کمترین درصد (۱/۸) در دانشگاه تهران و (۰) در دانشگاه شهید بهشتی "تنوع کاری" را در این زمینه تاثیر گذار نمی دانستند. خلاصه اطلاعات با تاکید بر کمترین و بیشترین عوامل موثر در جدول شماره ۲ ذکر شده است.

بررسی عوامل موثر بر تمایل به ماندن در کار پرستاری در دو سال اول پس از فراغت از ... ۱۳۳۰

جدول شماره ۲- بیشترین و کمترین عوامل موثر ادامه فعالیت پرستاران

بیمارستان های وابسته به دانشگاه		تهران		تهجد بهشتی		تهران و تهجد بهشتی								
		تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد							
بیمارستان های وابسته به دانشگاه	تمایل افراد به ادامه فعالیت پس از اتمام طرح		۶۲	۳۷/۳۱	۳۴	۳۷/۸۷	۹۶	۳۷/۵۱						
	بیمارستان های وابسته به دانشگاه		موثر است	موثر نیست	موثر است	موثر نیست	موثر است	موثر نیست						
		تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد							
عوامل فردی	عوامل جسمی	نزدیکی محل سکونت	۳۱۰	۸۸/۸	۳۶	۱۱/۲	۱۱۵	۹۴/۳	۷	۵/۷	۴۲۵	۹۱/۵	۴۳	۸/۴۵
		ابتلا به بیماری خاصی	۷۵	۳۳	۱۵۲	۶۷	۴۴	۳۶/۱	۷۸	۶۳/۹	۱۱۹	۵۰	۹۳۰	۶۵/۴۵
	عوامل روحی	توجه به کیفیت های درخواستی	۲۲۳	۹۸/۲	۴	۱/۸	۱۲۲	۱۰۰	۰	۰	۳۴۵	۹۹/۲	۴	۱/۸
		بیماری روحی	۳۶	۱۵/۹	۱۹۱	۸۴/۱	۱۸	۱۴/۸	۱۰۴	۸۵/۲	۵۴	۱۵/۳	۲۰۹	۴۴/۳
	عوامل اجتماعی	وجود دیدگاه مثبت در خانواده	۲۱۹	۹۶/۵	۸	۳/۵	۱۲۰	۹۸/۴	۲	۱/۶	۳۳۹	۹۷/۴۵	۱۰	۲/۲۵
		تمایل به مهاجرت	۵۱	۲۲/۵	۱۷۶	۷۷/۵	۱۶	۱۳/۱	۱۰۶	۸۶/۹	۶۷	۱۹/۲۵	۲۸۲	۸۲/۲
عوامل تغذی	عوامل استرس تغذی	کمبود کارکنان برای پوشش کافی بخش	۱۴۹	۶۵/۶	۰	۰	۷۴	۶۰/۷	۰	۰	۲۳۶	۶۳/۱۵	۰	۰
		نداشتن حق انتخاب بخش مورد علاقه	۱۳۶	۵۹/۹	۳	۱/۲	۸۷	۷۱/۳	۰	۰	۲۲۳	۶۵/۶	۳	۱/۲
		اجرای روش های دردناک برای بیمار	۳	۱/۳	۱۶	۷	۰	۰	۸	۶/۶	۳	۱/۳	۱۶	۷
	عوامل حمایت اجتماعی	لذت بردن از کارکردن یا سرپرستار	۲۶۲	۷۵/۱	۰	۰	۱۵۸	۶۹/۶	۰	۰	۲۱۰	۱/۴	۰	۰
		حمایت وپزرها در هنگام اختلاف یا پزتنکان	۳۱	۱۳/۷	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۳۱	۱۳/۷	۰	۰
	عوامل رضایت تغذی	حمایت سرپرستار دربروز مشکلات	۱۶۰	۷۰/۵	۲	۰/۶	۹۸	۸۰/۳	۰	۰	۲۵۸	۸۹	۰	۰
		حقوق ومزایای دریافتی	۳۱۴	۹۰	۲	۰/۶	۱۱۶	۹۵/۱	۲	۱/۶	۲۱۶	۹۲/۵۵	۴	۱/۱
تنوع کاری		۴	۱/۸	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۴	۱/۸	۰	۰	
خیر		۱۲۲	۵۳/۷۲	۶۲	۵۰/۸۲	۱۸۴	۵۲/۷۲	۰	۰	۰	۰	۰	۰	
نمی دانم		۴۳	۱۸/۹۴	۲۶	۲۱/۳۱	۶۹	۱۹/۷۷	۰	۰	۰	۰	۰	۰	

بحث

با توجه به اطلاعات بدست آمده تقریباً نیمی (۵۲،۷۲٪) از نمونه های پژوهش تمایلی برای ادامه فعالیت در بیمارستان های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهر تهران پس از خاتمه طرح ندارند. امروزه مسئله چرخش پرستاران در محیط های کاری به یکی از چالش های اصلی در بخش درمان تبدیل شده است (معصوم و همکاران، ۲۰۱۶). این نتیجه با نتایج اکثر تحقیقات که بیش از نیمی از شرکت کنندگان تمایل به ترک ویا تعویض محل خدمت خود را دارند (دراکوا و همکاران، ۲۰۱۵- کلین و همکاران، ۲۰۱۷- شاکری، ۱۳۹۱- حسین پور، ۱۳۹۴- چن و همکاران، ۲۰۱۷- کیلی پاتریک و همکاران، ۲۰۱۶) هم خوانی دارد، اگرچه در بسیاری از کشورها پرستاران تعهد خاصی پس از اتمام دوره کارشناسی برای کارکردن موظف ودر قالب پرستار طرحی ندارند واین مطالعه بر روی پرستاران طرحی انجام شده است اما میتوان خصوصیات مشترک آنها را در تصمیم به ترک یا جابه جایی محل خدمت با هم مقایسه نمود. یک دسته از این خصوصیات مشترک اطلاعات دموگرافیک آنهاست. اکثر پرستاران طرحی مورد مطالعه در سنین ۲۱-۲۵ سال با حداکثر یک سال سابقه کار و خانم بودند. نتایج تحقیق بلک و همکاران (۲۰۱۳) معمولاً بین سابقه کار و تمایل به جابه جایی ویا ترک کار رابطه معکوس وجود دارد. نمی توان بدقت تعیین کرد که با افزایش سن و سابقه کار کردن قدرت ریسک کاهش می یابد یا توان سازگاری افزایش یافته و یا حتی هردو عامل با هم سبب میشود که افراد تمایل بیشتری برای ماندن در کار را داشته باشند. اما میتوان مطمئن بود که آموزش پرستاران جوان و بخصوص در حین تحصیل، در این زمینه می تواند راهگشا باشد (رامثو و همکاران، ۲۰۱۳). تحقیقات مشابه در ترکیه و چین که توسط معصوم و همکاران (۲۰۱۶) انجام شد، هم موید این نکته است که افزایش سن، تاهل و مونت بودن از جمله فاکتورهایی است که شانس ماندن در کار را زیاد و بالعکس جنس مذکر و مجرد بودن احتمال جابه جایی و ترک کار را افزایش می دهد

در این پژوهش عوامل موثر بر تمایل افراد به ادامه فعالیت در بیمارستان های وابسته به دانشگاه های علوم پزشکی به دودسته، عوامل مربوط به محیط شغلی، بیمارستانی و عوامل فردی و شخصی تقسیم شده است. عوامل فردی در سه زیر مجموعه، عوامل جسمی، فاکتورهای روحی و روانی و اجتماعی بررسی شد. ۴ عامل جسمی در جدول مورد سوال قرار گرفت که از میان آنها ۲ عامل "نزدیکی محل سکونت به بیمارستان محل فعالیت و راحتی تردد و دسترسی به وسایل نقلیه عمومی" از نظر نمونه ها در ادامه فعالیت پرستاران موثر بوده است. در هیچ یک از مقالات مورد بررسی این موضوع تأیید نشد.

بررسی عوامل موثر بر تمایل به ماندن در کار پرستاری در دو سال اول پس از فراغت از ... □ ۱۳۵

در مورد تاثیر عوامل محیطی محل خدمت بر تصمیم گیری پرستاران برای ماندن در شغل نتایج متفاوت است. عمده ترین مسئله در عوامل محیطی نقش ارتباطات، تشریک مساعی و شیوه مدیریت در بیمارستان است. یافته های برخی از مقالات مانند بلک و همکاران (۲۰۱۳) نشان میدهد که بین متغیرهای ارتباطی نظیر ارتباط پرستار با مسئول بخش، سایر همکاران و پزشکان و تمایل به ترک کار در بخش های ویژه ارتباط آماری معناداری وجود ندارد، اما برخی دیگر مانند گلنا و همکاران (۲۰۱۳) کامبر (۲۰۰۷)، چن اف جی (۲۰۱۷) از آن بعنوان یکی از مولفه های مهم مدیریت پرستاری نام می برند و معتقدند که ارتباط خوب بین پرستار با سوپروایزر، سایر همکاران و پزشکان باعث افزایش حس تعلق به سازمان شده و در نتیجه شانس رها کردن کار کاهش و احتمال ماندن در محل خدمت را افزایش میدهد. نتایج این تحقیق نیز موید این نکته است که نقش ارتباط با سرپرستاران، دوستان و پزشکان "اغلب" یکی از عوامل تاثیر گذار در تصمیم گیری برای ماندن در کار است. شیوه مدیریت نیز یکی از عوامل تاثیر گذار در این زمینه است که از تنوع بسیاری برخوردار است. بررسی سوالات مطرح شده در این زمینه که شیوه مدیریت را غیرمستقیم بررسی میکنند مثل "توجه به شیفت های درخواستی همکاران" و "نداشتن حق انتخاب بخش" و یا "اختلاف نظر و کشمکش با سرپرستار و سوپروایزر" در این تحقیق نشان داد که تاثیر زیادی بر تصمیم گیری پرستاران برای ماندن یا رفتن از محل کار دارد. نتایج تحقیق الهمدان و همکاران (۲۰۱۷) در کشور اردن مبین آن است که بین شیوه استبدادی بعنوان یک شیوه مدیریتی و تمایل به ماندن در کار رابطه معکوس وجود دارد.

نتایج این مطالعه نیز نشان داد که استرس شغلی با کاهش رضایت شغلی از عوامل مهم تصمیم گیری پرستاران جوان است.

روتر و لایوزو (۲۰۰۹)، چان و همکاران (۲۰۱۳)، چن اف جی (۲۰۱۶)، کی پاتریک (۲۰۱۶) و کامبر (۲۰۰۷) روی ارتباط بین رضایت شغلی و تصمیم به ترک یا ماندن در کار بررسی انجام دادند و از آن بعنوان یک مولفه مهم برای تصمیم گیری برای ادامه کار یاد کرده اند. برخی نتایج فقط بر ارتباط بین رضایت شغلی و تصمیم به ماندن در کار اشاره دارند ولی رضایت شغلی را عامل پیش گویی ترک یا ماندن در شغل نمی دانند اما رامو و همکاران (۲۰۱۳) از رضایت شغلی بعنوان یک مولفه پیش بینی کننده برای ماندن یاد کرده اند. برای افزایش سطح رضایت شغلی بایستی به نیازهای پرستاران و بخصوص پرستاران تازه کار توجه کرد. فراهم کردن زمینه پیشرفت در تحصیل، منعطف کردن قوانین و توجه به درخواست های قانونی آنها از جمله این موارد است.

بر اساس نتایج این تحقیق، شاید موثرترین عامل در تصمیم گیری پرستاران جوان ما میزان حقوق و دستمزد و مسائل اقتصادی است. این نتیجه با نتایج تحقیق سیدالدین وقار و فرخ پی که در چند سال

قبل در بیمارستان های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی بیرجند انجام شد، هم خوانی دارد. نتایج آنها نشان داد که مهمترین عامل رضایت پرستاران مربوط به شان حرفه ای بود و پرستاران کمترین رضایت را از میزان درآمد داشتند و به همین دلیل به مدیران توصیه شده، اگرچه توجه و رضایت در مولفه شان حرفه ای از عوامل مهم درآمد کار پرستاری است اما نایستی از مسائل مالی این گروه غافل شد، از آنجایی که در اکثر کشورها اگر حقوق و دستمزد پرستاران جزء بالاترین میزان دستمزدها نباشد حداقل در رده خوب قرار میگیرد در هیچ یک از مقالات مورد بررسی نویسنده که در این مطالعه مورد استفاده قرار گرفته در مورد مسائل مالی بعنوان یکی از فاکتورهای موثر در رضایت شغلی یا تصمیم گیری بحثی نشده است، می توان به جرات اشاره کرد که مسئولین در ایران بایستی توجه ویژه ای به این مسئله داشته باشند.

کمترین عامل موثر در تصمیم گیری برای ادامه کار در بحث رضایت شغلی، توجه به تنوع کاری است (جدول شماره ۲). چنان همکاران (۲۰۱۳) نیز معتقدند که تنوع کاری باعث سردرگمی بیشتر و کاهش انگیزه میشود.

نتیجه گیری

مهمترین نتیجه این تحقیق توجه به عواملی است که در پرستاران فارغ التحصیل تازه کار (حداکثر یک سال سابقه کار) در تصمیم گیری برای ماندن در شغل و در محل شروع طرح در بیمارستان های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تهران موثر است. حقوق و مزایای مناسب و پرداخت به موقع آنها، داشتن حق انتخاب بخش مورد علاقه، توجه به شیفت های درخواستی، حمایت مناسب مسئول بخش و سوپروایزرها در هنگام بروز مشکلات در جهت کاهش استرس شغلی و نیز نحوه ارتباط تیم درمان با پرستاران تازه کار از جمله این عوامل است که مدیریت پرستاری بایستی به آنها توجه ویژه ای نشان دهد.

تشکر و قدردانی

این تحقیق با استفاده از نتایج پایان نامه کارشناسی ارشد پرستاری در دانشگاه آزاد اسلامی تهران تهیه شده است. به این وسیله از مسئولین محترم این دانشگاه قدردانی میشود.

بررسی عوامل موثر بر تمایل به ماندن در کار پرستاری در دو سال اول پس از فراغت از ... □ ۱۳۷

منابع:

- ابوالعالی، بهزاد. (۱۳۸۵). کارکنان دارای ارزشمند سازمان: ساختن زیر بنای استعدادهای انسانی. مجله عصر مدیریت. شماره ۱. صفحه ۶۸-۷۴
- چمانی چراغ تپه، رقیه. محمودی، امیرحسین. بابا محمودی، عبدالرضا. (۱۳۹۱). عوامل موثر بر ماندگاری پرستاران دانشگر در بیمارستان ها. مجله مدیریت پرستاری. دوره ۱. شماره ۳. صفحه ۱۹-۲۷.
- حسین پور، محمد. ارتباط بین فرسودگی شغلی و تمایل به ترک کار در کارکنان اورژانس پیش بیمارستانی. (۱۳۹۵). پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران.
- شارع نیا، حبیب. خلیلیان، راضیه. بلوچی بیدختی، طاهره. جوادی، حمید. حسینی، مهدی. (۱۳۹۶). ارتباط بین رضایتمندی شغلی و فرسودگی شغلی در کارکنان اورژانس پیش بیمارستانی. فصل نامه مدیریت پرستاری. سال ششم. دوره ششم. صفحه ۹-۱۸.
- شاکری، معصومه. (۱۳۹۱). کیفیت زندگی شغلی و عوامل مرتبط با آن در پرستاران بخش های ویژه. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران.
- شفیع پور، ویدا. مومنی، بهزاد. یزدانی چرانی، جمشید. اسمعیلی، روانبخش. (۱۳۹۵). بررسی زندگی کاری و عوامل مرتبط با آن در پرستاران بخش مراقبت ویژه. مجله دانشگاه علوم پزشکی مازندران، دوره بیست و ششم، شماره ۲۴۱، صفحه ۱۱۸-۲۲۱
- وقارسیدین، سید ابوالفضل. فرخفال، خدیجه. پرتقالی، پروانه. (۱۳۸۴). بررسی رضایت شغلی در پرستاران شاغل در بیمارستان های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی بیرجند. فصل نامه علمی-پژوهشی دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند. دوره ۲. شماره ۳ و ۴. صفحه ۱۶-۲۳
- Al-Hamdan Z NH, Masa'deh R. Conflict management style of Jordanian nurse managers and its relationship to staff nurses' intent to stay. J Nurs Manag. ۲۰۱۶;۲۴(۲):۱۳۷-۴۵.
- Blake N LL, Robbins W, Pike N, Needleman J. Healthy work environments and staff nurse retention: the relationship between communication, collaboration, and leadership in the pediatric intensive care unit. Nurs Adm Q. ۲۰۱۳;۳۷(۴):۳۵۶-۷۰.
- Chan z.c.y. tws, lung m.k.y., wong w.y. & chau c.w. A systematic literature review of nurse shortage and the intention to leave Journal of Nursing Management ۲۰۱۳;۲۱:۶۰۵-۱۳.
- Chen YM FJ. Correlation Between Nursing Work Environment and Nurse Burnout, Job Satisfaction, and Turnover Intention in the Western Region of Mainland China. Hu Li Za Zhi. ۲۰۱۷;۶۳(۱):۸۷-۹۸.
- Coomber B BK. Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurses: a review of the research literature. Int J Nurs Stud. ۲۰۰۷;۴۴(۲):۲۹۷-۳۱۴.

- Darkwa EK, Newman MS, Kawkab M, Chowdhury ME. A qualitative study of factors influencing retention of doctors and nurses at rural healthcare facilities in Bangladesh. BMC health services research. ۲۰۱۵;۱۵(۱):۳۴۴
- Edwards JA. Work environmental factors affecting staff nurse retention. ۲۰۱۱.
- Galletta M PI, Battistelli A, Leiter MP. The roles of unit leadership and nurse-physician collaboration on nursing turnover intention. J Adv Nurs. ۲۰۱۳;۶۹(۸):۱۷۷۱-۸۴.
- Kline BN. Job Satisfaction and the Effects and Influences on Nurse Retention: Walden University; ۲۰۱۸.
- Kilpatrick K, Tchouaket E, Carter N, Bryant-Lukosius D, DiCenso A. Relationship Between Clinical Nurse Specialist Role Implementation, Satisfaction, and Intent to Stay. Clinical Nurse Specialist. ۲۰۱۶;۳۰(۳):۱۵۹-۶۶.
- Masum AKM, Azad MAK, Hoque KE, Beh L-S, Wanke P, Arslan Ö. Job satisfaction and intention to quit: an empirical analysis of nurses in Turkey. PeerJ. ۲۰۱۶;۴:e۱۸۹۶.
- Navidian A, Masoudi G, Mousavi S. Job stress in the public health nurses of the Emergency Medical. Behbood. (۲۰۰۴), ۹(۳):۱۷-۲۶.
- Ramoo V, Abdullah KL, Piaw CY. The relationship between job satisfaction and intention to leave current employment among registered nurses in a teaching hospital. Journal of Clinical Nursing. ۲۰۱۳;۲۲(۲۱-۲۲):۳۱۴۱-۵۲
- Rother J, Lavizzo-Mourey R. Addressing the nursing workforce: A critical element for health reform. Health Affairs. ۲۰۰۹;۲۸(۴):w۶۲۰-w۶۴.
- Shakerinia, Iraj. Mohammadpour, Mehri. Relationship between job stress and resiliency with occupational burnout among nurses. Journal of Kermanshah University of Medical Sciences (J Kermanshah Univ Med Sci). (۲۰۱۰), ۱۴(۲): e۷۹۵۱۸.
- Toh SG AE, Devi MK. Systematic review on the relationship between the nursing shortage and job satisfaction, stress and burnout levels among nurses in oncology/haematology settings. Int J Evid Based Healthc. ۲۰۱۲;۱۰(۲):۱۲۶-۴۱.
- Toubaei S, Sahraeian A. (۲۰۰۷). Burnout and job satisfaction of nurses working in internal, surgery, psychiatry burn and burn wards. The Horizon of Medical Sciences. ۱۲(۴):۴۰-۵.