



انگیزه در کارگران هستند، مهم است (صفحه ۶). منظور از ایجاد انگیزه در افراد بوجود آوردن عوامل مختلفی است که آنها را مایل به شروع و ادامه کار معینی می‌کند. در این رابطه پرهیزگار (۱۳۵۵) می‌نویسد: «رفتارهای انسان معلول علل و سبب‌هایی است که آنها را انگیزه می‌نامند، انگیزه معمولاً به صورت ریشه‌های محرکی فرد را وادار به بروز رفتار یا عمل معین می‌نماید (صفحه ۱۷۹)».

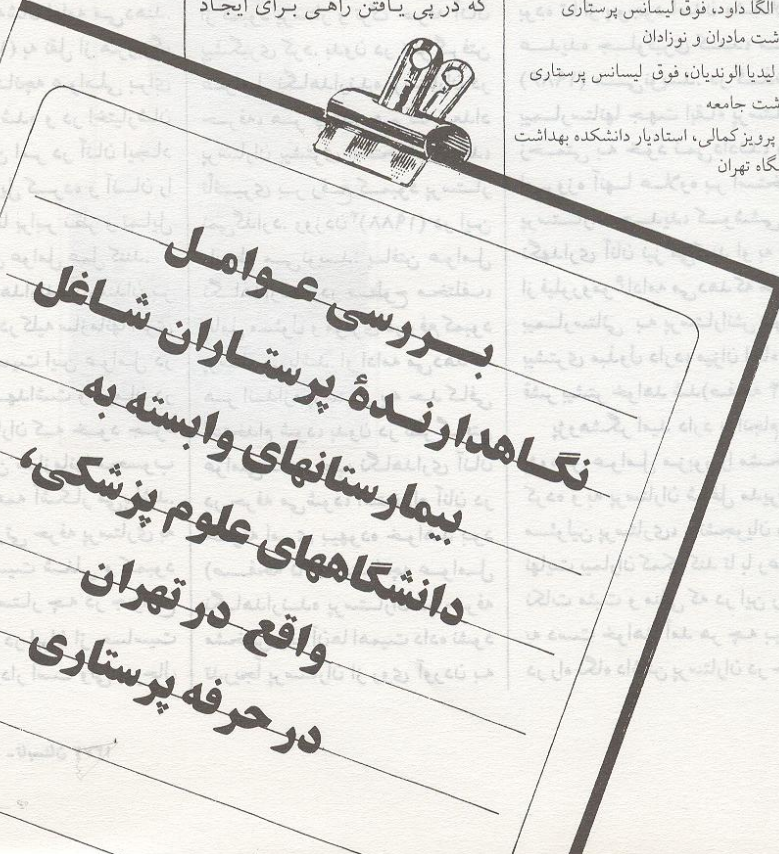
بطورکلی تمامی انگیزه‌ها به ترتیبی با نیازهای اساسی انسان

زمینه پژوهش:

کار کردن یکی از جذاب‌ترین مسائلی است که انسان می‌تواند به آن فکر کرده و یا درباره آن صحبت کند. کار، بیشترین ساعات بیداری آدمی را پر کرده و برای افراد موفق سرمنشاء یک ارضاء اساسی است (فردریک هرزبرگ^۱، ۱۹۵۹، صفحه ۳). کار و مسائل مربوط به آن علاوه بر افرادی که آن را انجام می‌دهند، برای مدیران جوامع مختلف نیز در جهت اعمال مدیریت صحیح حائز اهمیت به سزائی است. هرزبرگ (۱۹۵۹) می‌گوید پاسخ به این سؤال که کارگر از کارش چه می‌خواهد؟ برای صنعت و مدیرانی که در پی یافتن راهی برای ایجاد

چکیده پژوهش: این پژوهش یک مطالعه زمینه‌ای بوده است که به منظور بررسی عوامل نگاهدارنده پرستاران شاغل در بیمارستانهای وابسته به دانشگاههای علوم پزشکی واقع در تهران در حرفه پرستاری انجام گردیده است. محیط این پژوهش را چهارده بیمارستان عمومی و تخصصی وابسته به مراکز دانشگاهی واقع در تهران تشکیل داده است. واحدهای مورد پژوهش پرستاران شاغل در بخشهای مختلف این بیمارستان بوده‌اند.

* فوق لیسانس پرستاری جراحی - داخلی
** الگا داود، فوق لیسانس پرستاری
بهداشت مادران و نوزادان
لیدیا الوندیان، فوق لیسانس پرستاری
بهداشت جامعه
پرویز کمالی، استادیار دانشکده بهداشت
دانشگاه تهران



**بررسی عوامل
نگاهداری پرستاران شاغل
بیمارستانهای وابسته به
دانشگاههای علوم پزشکی،
واقع در تهران
در حرفه پرستاری**



ارتباط دارند، چنانکه صادقی‌پور و مقدس (۱۳۶۶) می‌گویند: روانشناسان معتقدند که برای انجام هر عملی انگیزه‌ای وجود دارد و این انگیزه بر مبنای احتیاج است و این احتیاج یا ارضای خاطر است که انگیزه انجام و یا خودداری از انجام کاری را در انسان بوجود می‌آورد. عاملی که باعث می‌شود انگیزه‌ای در افراد بوجود آید، برآورده کردن احتیاجات طبقات بالاتر سلسله مراتب نیازها می‌باشد (صفحه ۱۰۵-۱۰۲). بدیهی است که در صورت عدم ارضای نیازهای افراد، آنان از کار خود رضایت نداشته و به ترک حرفه پرداخته و یا با نارضایتی به کار در حرفه‌شان ادامه می‌دهند. کوکلان (۱۳۵۵) به نقل از هرزبرگ می‌نویسد، چنانچه عواملی برای کارکنان تأمین شده و در اختیارشان قرار گیرد این امر در آنان ایجاد کشش و تمایل کرده و آنان را برمی‌انگیزاند تا برابر نظر و تمایل تأمین‌کننده این عوامل عمل کنند. عوامل نگاهدارنده کارمندان بر سر حرفه‌شان در کلیه سازمانها امری است مهم. اهمیت این عوامل در سازمانهای بهداشت و درمان در مورد پرستاران که خود جزء کارمندان این سازمانها محسوب می‌شوند، بر همه آشکار می‌باشد. رشته و به عبارتی حرفه پرستاری به لحاظ حساسیت شغلی و کمبود همیشگی پرستار چه در جوامع پیشرفته و چه در ایران از حساسیت خاصی برخوردار است ولی بهرحال

با وجود مشکلات گوناگونی که در این حرفه وجود دارد، پرستاران همچنان در حرفه خود باقی مانده و به انجام وظایف شغلی خود ادامه می‌دهند. سدلر^۲ (۱۹۸۸) در این رابطه می‌نویسد: پرستاران تحت فشارهای عظیم به کار در حرفه خود ادامه می‌دهند، هیچ شکی نیست که تنیدگی‌های مرضی^۳ در این حرفه وجود دارد (صفحه ۲۰). یکی از رهنمودهایی که یافتن عوامل ابقاء پرستاران را در حرفه دارد، پیشگیری از ترک حرفه و مبارزه با کمبود کادر پرستاری می‌باشد. زیرا زمانیکه عوامل نگاهدارنده پرستاران در حرفه مشخص شود، آنگاه می‌توان از کمبود پرستار و ترک حرفه آنان پیشگیری کرد. بدون در نظر گرفتن عوامل نگاهدارنده پرستاران در حرفه، هر چقدر هم که تعداد پرستاران بیشتری استخدام شوند، تأثیری بر رفع کمبود پرستار نمی‌گذارد. ووزدن^۴ (۱۹۸۸) در این رابطه می‌نویسد: یافتن عوامل نگاهدارنده در سطوح مختلف، عامل مسئول و مؤثری در رفع کمبود پرستار می‌باشد. او ادامه می‌دهد که هر اندازه پرستار به حد کافی استخدام شود، بدون در نظر گرفتن عواملی که موجب نگاهداری آنان در حرفه می‌شود، استخدام آنان در حرفه امری بیهوده خواهد بود (صفحه ۳۵). چنانچه عوامل نگاهدارنده پرستاران در حرفه مشخص و به آنها اهمیت داده نشود تدریجاً پرستاران از روی آوردن به

حرفه سرباز زده و هر ساله تعداد کمتری پرستار به استخدام حرفه درمی‌آیند نویسنده مزبور می‌افزاید که در سال ۱۹۷۹، ۱۲۷۷۰ دانشجوی پرستاری در انگلیس وارد حرفه پرستاری شدند، در سال ۱۹۸۷، این رقم به ۴۳۹۱ تن رسید، به عبارتی دیگر ۶۵/۷٪ کاهش در میزان پرستاران شاغل در طی هشت سال گزارش شد (صفحه ۳۵). مشکلاتی که در رابطه با عدم شناسائی عوامل نگاهدارنده پرستاران در حرفه بوجود می‌آید، بیمارستانها را بر آن داشته که در پی راه‌های جدی‌تری نسبت به گذشته جهت نگهداری پرستاران بوده تا از بوجود آمدن مشکلات عیدیه جلوگیری کنند، متره (۱۹۸۶) می‌نویسد: در گذشته بیمارستانها جهت ابقاء پرستاران زحمتی به خود نمی‌دادند، ولی امروزه آنها علاوه بر استخدام پرستاران جدید، کوششی در نگهداری آنان نیز می‌کنند او به نقل از فیلورومو^۶ ادامه می‌دهد که هر چه بیمارستانی به پرستارانش توجه بیشتری مبذول دارد، میزان ابقاء این قشر بیشتر خواهد شد (صفحه ۹۴). پژوهشگر امید دارد با انجام این پژوهش عوامل مزبور را مشخص کرده و به پرستاران شاغل مدیران و مسئولین پرستاری، دانشجویان و در نهایت بیماران کمک کند تا با رعایت نکات مثبت و منفی که در این رابطه به دست خواهد آمد هر چه بیشتر در راه نگاه داشتن پرستاران در حرفه



خود و جلب رضایت خاطر بیماران و ارائه مراقبت‌های پرستاری لازم که هدف نهائی هر پرستار است کمک کند و از محروم شدن جامعه بیماران از خدمت این قشر با ارزش بکاهد.

بیان مسئله پژوهش:

مسئله مورد پژوهش عبارت است از بررسی عوامل نگاهدارنده پرستاران شاغل بیمارستانهای وابسته به دانشگاههای علوم پزشکی واقع در تهران در حرفه پرستاری.

اهداف پژوهش:

هدف کلی این پژوهش تعیین عوامل نگاهدارنده پرستاران شاغل بیمارستانهای وابسته به دانشگاههای علوم پزشکی واقع در تهران در حرفه پرستاری می‌باشد. طریق اهداف جزئی زیر ممکن خواهد شد.

۱- تعیین عوامل نگاهدارنده بیرونی پرستاران شاغل بیمارستانهای وابسته به دانشگاههای علوم پزشکی واقع در تهران در حرفه پرستاری.

۲- تعیین عوامل نگاهدارنده درونی پرستاران شاغل بیمارستانهای وابسته به دانشگاههای علوم پزشکی واقع در تهران در حرفه پرستاری.

سئوالهای مورد پژوهش:

در این پژوهش سئوالات زیر مطرح می‌باشد:

۱- عوامل نگاهدارنده بیرونی پرستاران شاغل بیمارستانهای وابسته به دانشگاههای علوم پزشکی واقع در تهران در حرفه پرستاری کدامند؟

۲- عوامل نگاهدارنده درونی پرستاران شاغل بیمارستانهای وابسته به دانشگاههای علوم پزشکی واقع در تهران در حرفه پرستاری کدامند؟

روش پژوهش:

الف) نوع پژوهش: این پژوهش یک مطالعه زمینه‌ای^۷ است که پژوهشگر به مدد داده‌های کسب شده و بدون هیچ دخل و تصرف و اعمال نظر شخصی، ابتدا به توصیف عواملی که موجب ابقاء پرستاران در حرفه می‌گردند، پرداخته و آنگاه عواملی را که در طی این پژوهش بدست آمدند مورد تحلیل قرار داده تا شاید علت نزدیک به یقین ابقاء پرستاران در حرفه تا حدودی مشخص شود. این پژوهش تک گروهی و تک متغیری بوده و داده‌های آن نیز در یک مرحله جمع‌آوری شده‌اند.

ب) جامعه پژوهش: جامعه این پژوهش را پرستاران شاغل در بیمارستانهای وابسته به مراکز دانشگاهی مستقر در تهران تشکیل داده‌اند. این پرستاران از شرایط و معیارهای تعیین شده مورد نظر در این پژوهش برخوردار بوده‌اند.

ج) نمونه پژوهش: در این پژوهش به منظور دستیابی به نمونه

دلخواه و انتخاب واحدهای مورد پژوهش، جهت گردآوری داده‌ها بدین ترتیب اقدام شده که ابتدا از میان بیمارستانهای عمومی و تخصصی وابسته به مراکز دانشگاهی مستقر در تهران ۷ بیمارستان عمومی و ۷ بیمارستان تخصصی انتخاب شده است، به این صورت که به ترتیب از دانشگاه علوم پزشکی ایران ۵ بیمارستان، ۲ بیمارستان عمومی و ۳ بیمارستان تخصصی از دانشگاه شهید بهشتی ۴ بیمارستان، ۲ بیمارستان عمومی و ۲ بیمارستان تخصصی و از دانشگاه علوم پزشکی تهران، ۵ بیمارستان، ۳ بیمارستان عمومی و ۲ بیمارستان تخصصی که شامل بخشهای مختلف بودند به حکم قرعه انتخاب و با مراجعات مکرر به بیمارستانهای مورد نظر در نوبتهای کاری^۸ مختلف، تعداد ۱۵۰ نفر از پرستارانی را که از مشخصات تعیین شده برای واحدهای مورد پژوهش برخوردار بودند، انتخاب و پرسشنامه در اختیار ایشان قرار داده شد.

کلیه واحدها در این پژوهش دارای شرایط زیر بوده‌اند:

۱- کلیه واحدهای مورد پژوهش دارای مدرک تحصیلی معادل لیسانس یا لیسانس و یا فوق لیسانس بوده‌اند.

۲- کلیه واحدهای مورد پژوهش تعهد تحصیلی و یا طرح خود را به پایان رسانیده بودند.

۳- کلیه واحدهای مورد پژوهش به هنگام گردآوری داده‌ها در یکی از



بخشهای بیمارستانهای عمومی و یا تخصصی وابسته به مراکز دانشگاهی مستقر در تهران مشغول به خدمت بوده‌اند.

۴- کلیه واحدهای مورد پژوهش زن بوده‌اند.

د) محیط پژوهش: محیط پژوهش در این بررسی بیمارستانهای عمومی و تخصصی دولتی وابسته به دانشگاههای علوم پزشکی واقع در تهران می‌باشند. منظور از بیمارستانهای عمومی بیمارستانهایی است که صرفاً دارای بخشهای اختصاصی نبوده و دارای بخشهای داخلی - جراحی اتاق عمل، اورژانس، زنان، زایمان و اطفال باشند. منظور از بیمارستانهای تخصصی بیمارستانهایی است که صرفاً دارای بخشهای اختصاصی بوده باشند، دانشگاه علوم پزشکی ایران دارای ۵ بیمارستان عمومی و ۱۰ بیمارستان تخصصی می‌باشد که ۲ بیمارستان عمومی و ۳ بیمارستان تخصصی به قید قرعه انتخاب شده است. دانشگاه شهید بهشتی دارای ۷ بیمارستان عمومی و ۵ بیمارستان تخصصی می‌باشد که ۲ بیمارستان تخصصی به قید قرعه انتخاب و سرانجام دانشگاه علوم پزشکی تهران دارای ۴ بیمارستان عمومی و ۹ بیمارستان تخصصی می‌باشد که ۳ بیمارستان عمومی و ۲ بیمارستان تخصصی از طریق قرعه‌کشی برگزیده شد. جمعاً ۱۴ بیمارستان، ۷ بیمارستان عمومی و ۷ بیمارستان تخصصی به عنوان

محیط پژوهش انتخاب شدند. از آنجائیکه ضوابط و قوانین حاکم بر این بیمارستانها تقریباً یکسان می‌باشد و واحدهای مورد پژوهش در این بیمارستانها تحت قوانین تقریباً مشابهی فعالیت می‌کنند، لذا نتایج حاصل از بررسی عوامل نگاهدارنده واحدهای مورد پژوهش در این بیمارستانها را می‌توان به کل جامعه پرستاران شاغل در بیمارستانهای وابسته به دانشگاههای علوم پزشکی واقع در شهر تهران تعمیم داد.

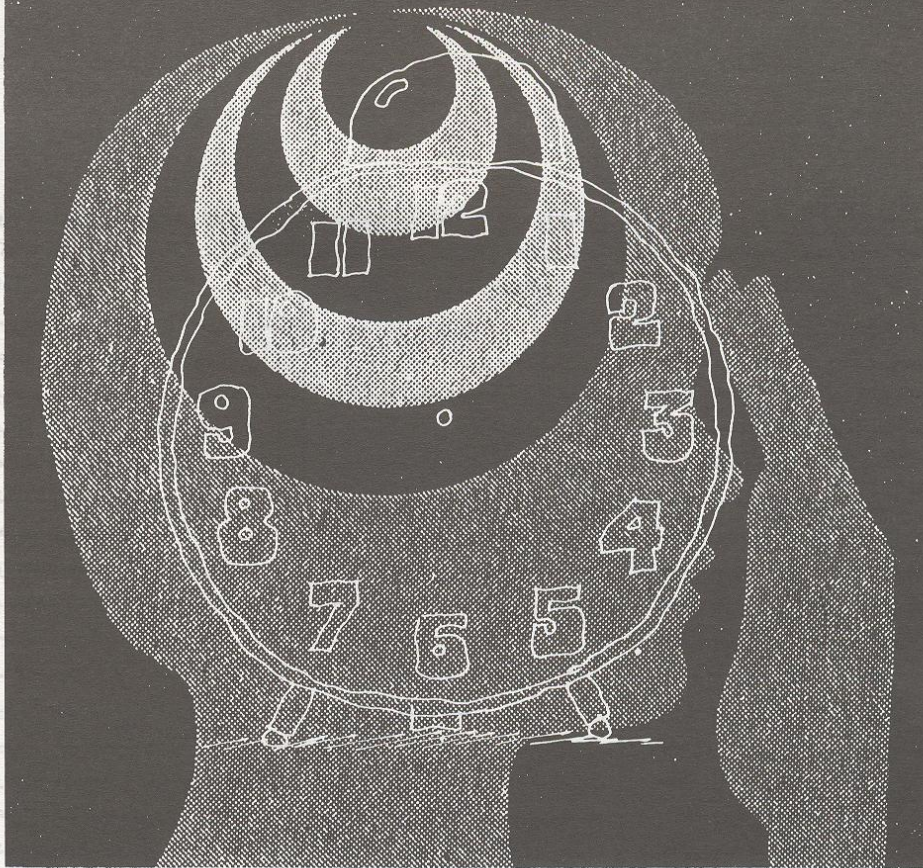
ه) روش گردآوری داده‌ها: ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه بوده است این پرسشنامه جهت جمع‌آوری اطلاعات و داده‌ها در دو قسمت اصلی تنظیم شده است. بدین معنی که یک قسمت از سئوالات که در زمینه اطلاعات دموگرافیک پرستاران مورد پژوهش از قبیل: سن، وضعیت تأهل، تعداد فرزندان، میزان تحصیلات، سابقه کار، سمت، نوع نوبت کاری و نوع بیمارستان بوده شامل ۸ سئوال می‌باشد. در قسمت بعدی سئوالاتی در ارتباط با عوامل نگاهدارنده پرستاران شاغل در حرفه پرستاری مطرح گردیده است که ۴۱ سئوال را در برمی‌گیرد، ۲۶ سئوال اول در ارتباط با هدف اول و به عبارتی تعیین عوامل نگاهدارنده بیرونی پرستاران در حرفه و ۱۵ سئوال دوم در ارتباط با هدف دوم یعنی تعیین عوامل نگاهدارنده درونی پرستاران در حرفه پرستاری می‌باشد.

سئوالات مورد پژوهش به ترتیبی بود که نمونه‌ها می‌بایستی داخل یکی از ستون مربوطه را که مورد نظر ایشان بود، با علامت ضربدر مشخص نمایند.

لازم به یادآوری است که پرسشنامه مزبور از طریق روش اعتبار محتوی^۹ اعتبار علمی آن سنجیده شده و جهت کسب اعتماد علمی آن از روش آزمون مجدد^{۱۰} و تجزیه و تحلیل موردی^{۱۱} استفاده شده است.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها: به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، جوابهای کسب شده در مورد هر یک از معیارهای سنجش به صورت جداول توزیع فراوانی تنظیم شده است. به قصد پی بردن به اختلاف و معنی‌دار بودن و یا نبودن آن در بین گروههای مختلف واحدهای مورد پژوهش از آزمون تی^{۱۲} و تجزیه واریانس^{۱۳} و نیز جهت تعیین همبستگی بین گروههای مختلف نمونه پژوهش، از ضریب همبستگی پیرسون^{۱۴} استفاده شده است.

نتیجه‌گیری نهائی از یافته‌ها: استفاده از ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که همبستگی معنی‌دار بین سن، تعداد فرزندان و سابقه کار واحدهای مورد پژوهش با هدف شماره ۱ وجود ندارد. آزمون^۴ نیز نشان داد که بین میانگین امتیاز وضعیت تأهل، میزان تحصیلات و نوع بیمارستان از هدف ۱ اختلاف



استفاده از آزمون نیز نشان داد که وضعیت تأهل، میزان تحصیلات و نوع بیمارستان واحدهای مورد پژوهش تاثیری در ابقای پرستاران در حرفه ندارد ولی در مورد نوع سمت، کاربرد آزمون نشان داد که اختلاف بین میانگین امتیاز نوع سمت از هدف کل معنی دار است و نوع سمت بر ابقای پرستاران در حرفه تاثیر دارد. نتیجه تجزیه واریانس نیز نشان داد که نوبت کاری ثابت صبح بیش از سایر نوبتهای کاری در ابقای پرستاران در حرفه تاثیر داشته است. بطور کلی یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهند که ۶۶/۶۷ درصد از

نیست. همچنین آزمون نیز بیانگر این نکته بود که وضعیت تأهل، میزان تحصیلات و نوع بیمارستان و سمت تاثیری در ابقای پرستاران در حرفه ندارند. استفاده از تجزیه واریانس مبین این نکته است که بین میانگین امتیاز نوع نوبت کاری از هدف شماره ۲ اختلاف معنی دار نیست، به این معنی که نوبت کاری بعنوان یک عامل نگهدارنده درونی تاثیری در ابقای پرستار در حرفه ندارد. در رابطه با هدف کل این پژوهش، کاربرد ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین متغیرهای سن، تعداد فرزندان و سابقه کار اختلاف معنی داری وجود ندارد.

معنی دار وجود ندارد، به عبارت دیگر این متغیرها تاثیری بر نگهداری پرستار در حرفه پرستاری ندارند. ولی همین آزمون نشان داد که نوع سمت بر نگهداری پرستاران در حرفه تاثیر دارد و اختلاف میان میانگین امتیاز نوع سمت از هدف ۱ معنی دار است. نتیجه تجزیه واریانس نیز نشان داد که نوبت کاری ثابت صبح بیش از سایر نوبتهای کاری بر نگهداری پرستاران در حرفه تاثیر دارد. در رابطه با هدف شماره ۲ پژوهش کاربرد ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که همبستگی بین سن، تعداد فرزندان و سابقه کار واحدهای مورد پژوهش، معنی دار



واحدهای مورد پژوهش این عامل که به حقوقی که دریافت می‌نمایم، احتیاج دارم را در ابقای خود در حرفه «بسیار مهم» و ۶۴ درصد نیز عامل «مهم» در ابقای خود را چنین بیان داشته‌اند که حرفه‌ای است که برای آن آموزش دیده‌ام، لذا در آن مانده‌ام. عوامل ذکر شده جزء عوامل نگاهدارنده بیرونی بحساب می‌آیند. همچنین به عقیده ۴۴ درصد از واحدهای مورد پژوهش در دسترس بودن کلیه امکانات از قبیل جدیدترین کتب و مجلات مربوطه به حرفه جهت همگام بودن با پیشرفتهای علمی عامل نگاهدارنده بیرونی کم اهمیت و ۶۹/۳۳ درصد واحدهای مورد پژوهش اجبار را عامل نگاهدارنده بیرونی بی‌اهمیت دانسته‌اند. در رابطه با عوامل نگاهدارنده درونی ۶۲/۶۶ درصد از واحدهای مورد پژوهش نیاز شدید جامعه و احساس مسئولیتی که واحدهای مورد پژوهش در برابر این نیاز می‌کنند را عامل «بسیار مهم» در ابقای خود دانسته‌اند. همچنین ۵۲ درصد از واحدهای مورد پژوهش اجازه ابراز عقیده و آزادی بیان در مواقع بروز مشکلات حرفه‌ای و ارزش نهادن بر کار مؤثر انجام شده را عامل نگاهدارنده مهم در ابقای خود قلمداد کرده‌اند. به عقیده ۳۵/۳۳ درصد از پرستاران نیز حمایت از جانب مدیران و روسای بیمارستان عامل نگاهدارنده درونی «کم اهمیت» و ۳۱/۳۳ درصد نیز حرمت، ارزش و احترامی که این

حرفه از نظر جامعه دارد را عامل نگاهدارنده درونی «بی‌اهمیت» در ابقای خود در حرفه دانسته‌اند.

«موارد استفاده در پرستاری»

با امید آنکه نتایج کسب شده در این پژوهش در اختیار عموم پرستاران به ویژه مدیران پرستاری و سایر مسئولین پرستاری قرار گیرد، پژوهشگر معتقد است که یافته‌های این پژوهش می‌تواند در زمینه‌های مختلف پرستاری به طرق زیر کاربرد داشته باشد:

با استفاده از نتایج بدست آمده از پژوهش مورد نظر در آموزش پرستاری و توجه به این نکته که یکی از عوامل «مهم» در نگهداری پرستاران در حرفه آموزشی بوده که ایشان در رابطه با حرفه دیده‌اند، می‌توان با بالاتر بردن هر چه بیشتر سطح و محتوی آموزشی پرستاران از طریق ایجاد برنامه‌های بازآموزی آنها را کماکان بر این اعتقاد که آموزش خوب دیده و دانش آنها جهت حفظ تندرستی افراد جامعه باید به کار گرفته شود، نگهداشت و بدین وسیله ابقاء عده بیشتری از پرستاران را در حرفه تضمین کرد همچنین در طول آموزش پرستاری لازم است با آشنا کردن دانشجویان پرستاری به نکات مثبت موجود در حرفه و تاکید بر آن نکات و مهمتر از همه نقش حرفه‌ای آنان و از طرف دیگر گوشزد این عوامل به آنها، از همان ابتدا نگرش مثبتی در دانشجویان نسبت به حرفه بوجود

آورد تا پس از فارغ التحصیلی راحت‌تر بتوانند خود را با محیط جدید سازگار نموده و عوامل منفی را تحمل کنند و نهایتاً جوانب مثبتی را که در این حرفه وجود دارد بیشتر مورد توجه قرار دهند. کاربرد این امر می‌تواند احتمال ابقای پرستاران را در حرفه تا حدودی تحکیم بخشد.

شناسائی و تعیین عوامل نگاهدارنده به مدیران پرستاری کمک می‌کند تا آنها در حیطه حرفه‌ای خود این عوامل را تا آنجا که مقدور است برای پرستاران شاغل فراهم و موجبات ابقای ایشان را در حرفه تسهیل بخشند. به همین خاطر توصیه می‌شود که مدیران پرستاری جهت پرستارانی که شبکاری می‌دهند و یا ساعتی اضافه را در بخش به مراقبت از بیماران می‌پردازند پاداش و ساعات مرخصی مطلوب در نظر گیرند از آن جا که یافته‌های این پژوهش نشان داد که تاثیر عوامل نگاهدارنده در ابقای سرپرستاران در حرفه بیش از پرستاران می‌باشد و با در نظر گرفتن این موضوع که چه پرستار و چه سرپرستار هر دو قشر ارائه دهنده مراقبت به بیمار را تشکیل می‌دهند و از لحاظ مدیران پرستاری نباید وجه تمایزی بین این دو گروه موجود باشد بهتر آن است که مدیران پرستاری شرایط مطلوب و مشابه آنچه را که برای سرپرستاران جهت ابقای ایشان در حرفه مهیا نموده‌اند برای پرستاران نیز فراهم کنند تا بتواند به جذب و ابقای پرستاران در



می شود. تاثیر مستقیمی بر خدمات ارائه شده توسط پرستاران دارد و در نهایت سبب می شود که مراقبت های پرستاری ارائه شده برای بیماران، مطلوب تر، مؤثرتر و صادفانه تر انجام گیرد.

امیدنهائی پژوهشگر این است که نتایج این پژوهش در کل به حرفه پرستاری کمک کرده و موجب تقویت عوامل مثبت موجود در حرفه شود تا در نهایت افراد بیشتری به این حرفه ارزشمند و انسانی روی آورند و به ابقای هر چه افزون تر پرستاران در بیمارستانها بیانجامد.

فهرست منابع این پژوهش در دفتر کمیته انتشارات دانشکده موجود است.

- 1- Fredrick Herzverc
- 2- Sadler
- 3- Stress Sickness
- 4- Vovsden
- 5- Meter
- 6- Filormo
- 7- Field Study
- 8- Shift
- 9- Content Validity
- 10- test retest
- 11- Ltem analysis
- 12- T.test
- 13- Variance analysis
- 14- Pearson - CorreLation

کاری صبح را شناسائی و موجبات انتقال این تسهیلات و امکانات را به سایر نوبتهای کاری به نحوی که صلاح می دانند، فراهم سازند. همچنین نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که تاثیر عوامل نگاهدارنده درونی بر ابقای واحدهای مورد پژوهش در حرفه بیش از عوامل نگاهدارنده بیرونی است. بنابراین به منظور افزایش تاثیر عوامل نگاهدارنده بیرونی در ابقای واحدهای مورد پژوهش در حرفه لازم است که مدیران و مسئولین پرستاری کوشش خود را متوجه فراهم کردن هر چه بیشتر عوامل نگاهدارنده بیرونی نیز کنند. به عنوان مثال با در نظر گرفتن اینکه بیشترین درصد پرستاران عامل حقوق را عامل نگاهدارنده بیرونی «بسیار مهم» در ابقای خود در حرفه دانسته اند، مسئولین و مدیران پرستاری می توانند به این امر توجه کرده و با توجه به میزان حقوق دریافتی ایشان و افزایش آن در موارد مناسب، هر چه بیشتر به ابقاء و جذب پرستاران در حرفه کمک کنند. اطلاع از نتایج حاصل از این پژوهش در خدمات پرستاری، برای پرستاران شاغل موجب می گردد تا آنها در کنار عوامل منفی و مشکلات موجود در حرفه عوامل نگاهدارنده و مثبت را نیز شناسائی و در نتیجه با تکیه بر این عوامل، وجود عوامل منفی را راحت تر تحمل کنند. برخورداری از عواملی که موجب ابقای پرستاران در حرفه

حرفه نیز نائل شوند. مدیران پرستاری می توانند با ایجاد موقعیتهایی برای رشد حرفه ای پرستاران و به عبارتی دیگر اعطای مسئولیت و حق آزادی عمل به ایشان و فراهم نمودن موقعیتهایی جهت شرکت در سمینارها و سخنرانی ها احتمال ابقای پرستاران را در حرفه بالا برند. طبق تجربه شخصی پژوهشگر و شواهد به دست آمده مشاهده شده که سرپرستاران بیش از پرستاران در حرفه باقی می مانند و پرستاران مدام در پی ترک حرفه می باشند. بطور کلی با یکسان نمودن شرایط و امکانات برای پرستاران همچون سرپرستاران تاثیر عوامل نگاهدارنده بر ابقای پرستاران در حرفه نیز افزایش می یابد.

نتایج حاصله از این پژوهش بیانگر این حقیقت است که تاثیر عوامل نگاهدارنده بر ابقای پرستارانی که در نوبت کاری ثابت صبح شاغلند بیش از سایر گروهها یعنی ثابت عصر- ثابت شب و در گردش می باشد. احتمالاً این امر به دلیل تسهیلاتی است که چه از نظر خود بیمارستان و چه در خارج از آن به پرستاران شاغل در این نوبت کاری داده می شود. چنانچه پرستاران شاغل در سایر نوبتهای کاری نیز از امکانات و وسایل لازم بهره مند شوند، شاید تاثیر عوامل نگاهدارنده در ابقای آنان در حرفه افزایش یابد، لذا توصیه می شود که مدیران پرستاری به این مهم توجه کرده و نکات مثبت کار در نوبت

Factors affecting nurse retention in hospitals of Tehran University of Medical Sciences

Selva Nikpour, Elga Davood, Lidia Alvandian, Parviz Kamali

Abstract: This survey was aimed to investigate factors affecting nurse retention in hospitals of Tehran University of Medical Sciences. The study setting was 14 general and special hospitals in Tehran. The samples were recruited from nurses employed in different wards of these hospitals.

Key words: hospital, Iran, nurse retention, nursing profession