



نقش عوامل فردی در عملکرد شغلی پرستاران. مطالعه موردی: بیمارستان‌های منتخب شهر تهران

سعیده مسافرچی^۱، مهدی سپیدارکیش^۲، علیرضا مرتضی پور صوفیانی^۳، سمیه مؤمنیان^۴،
زهره نصیری^۵، سید ابوالفضل ذاکریان^{۶*}، مهدی یاسری^۷

چکیده

مقدمه: پرستاران نقش کلیدی در ارائه خدمات سلامتی در بیمارستان‌ها دارند. تنظیم بهینه عوامل مؤثر بر عملکرد پرستاران، اهمیت بسزایی در موفقیت سیستم درمان دارد. هدف این مطالعه، بررسی تأثیر فاکتورهای فردی بر عملکرد شغلی پرستاران می‌باشد.

روش بررسی: در این پژوهش مقطعی، ۵۷۵ نفر از پرستاران شاغل در بیمارستان‌های تابعه دانشگاه علوم پزشکی تهران در سال ۱۳۹۵، به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای و به صورت در دسترس، انتخاب شدند. از پرسشنامه دموگرافیک و چک‌لیست عملکرد پرستاران استفاده شد. روایی و پایایی ابزار سنجش عملکرد در مطالعات گذشته مورد تأیید قرار گرفته بود. جهت آنالیز آماری، از آزمون‌های مجذور کای و t مستقل نرم افزار SPSS نسخه ۲۱ با سطح معناداری ۰/۰۵ استفاده گردید.

نتایج: میانگین و انحراف معیار نمره عملکرد شغلی (۳۱/۲۵) ۲۱۷/۴۴ بدست آمد. سطح عملکرد ۴۵٪ از پرستاران غیرقابل قبول بود. از میان هفت حیطه مورد بررسی در عملکرد شغلی، سبک‌های کاری بالاترین میانگین، و عملکرد کلی کمترین میانگین را به خود اختصاص دادند. پرستاران با میزان ساعات کاری کمتر در هفته (p=۰/۰۰۸) و پرستاران با سطح تحصیلات بالاتر، به طور بسیار مثبت و معنادار (p<۰/۰۰۱)، دارای عملکرد شغلی بهتری بودند.

نتیجه‌گیری: در این مطالعه، سطح تحصیلات پرستاران و میزان ساعات کاری ایشان در هفته، به ترتیب اثر مثبت و معکوس بر عملکرد شغلی آنان داشت. توصیه می‌شود در بخش‌هایی از بیمارستان که عملکرد شغلی مطلوب پرستاران از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، پرستارانی با سطح تحصیلات بالاتر، انتخاب و میزان ساعات کاری ایشان در هفته به میزان کمتری تنظیم گردد.

واژه‌های کلیدی: عملکرد شغلی، پرستاران، عوامل فردی، ویژگی‌های جمعیت شناختی، بیمارستان

^۱ دانشجوی کارشناس ارشد ارگونومی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران.
^۲ دانشجوی دکترای تخصصی اپیدمیولوژی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران.
^۳ دانشجوی دکترای تخصصی ارگونومی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران.
^۴ دانشجوی دکترای تخصصی آمار زیستی، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران.
^۵ کارشناس ارشد فیزیولوژی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی سمنان، تهران، ایران.
^۶ دانشیار ارگونومی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران.
^۷ دکترای تخصصی آمار، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران.
* نویسنده مسئول: دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران.
تلفن تماس: ۰۲۱-۸۸۹۵۴۹۱۲ پست الکترونیک: szakerian@gmail.com

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۸/۱۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۶/۲۶

مقدمه

بیمارستان به عنوان یک سازمان کاری، جزء سیستم‌های فنی-اجتماعی، پیچیده و پویا محسوب می‌گردد. در این سیستم، کادر درمان در تعامل با یکدیگر، فناوری‌های موجود و محیط کار، به انجام وظایف خود مشغول می‌باشند (۱). نیروی انسانی در این سازمان همچون سازمانهای دیگر، مهم‌ترین جزء برای دستیابی به اهداف سازمانی می‌باشد (۲). پرستاران به عنوان بزرگ‌ترین منبع نیروی انسانی، جایگاه ویژه‌ای در امور درمانی بیمارستان دارند، به طوری که حضور نیروی کارآمد پرستاری متضمن موفقیت بیمارستان است (۳). بر طبق آمار، حداقل ۵۰٪ خدمات سلامت بر عهده پرستاران بوده و نیز در بعضی کشورها، حدود ۸۰٪ امور درمانی توسط پرستاران صورت می‌پذیرد (۴). توانمندی پرستار در دیگر نقش‌های مرتبط با ارائه خدمات سلامت همچون نقش‌های مشاوره‌ای، مدیریتی، آموزشی، پژوهشی، ارتباطی، حمایتی و مراقبتی، اهمیت جایگاه وی را در کادر سلامت دوچندان نموده است (۵). به همین علت، مطالعات متعدد در سراسر جهان، پرستاران را به عنوان بزرگ‌ترین گروه کارکنان تیم درمان معرفی نموده‌اند (۵). از این رو، انجام موفقیت‌آمیز امور درمانی، بستگی زیادی به چگونگی عملکرد شغلی پرستاران دارد (۴).

عملکرد شغلی مطلوب پرستار، متضمن کیفیت خدمات درمانی ارائه شده به بیماران و کسب رضایت آنان خواهد بود (۶). همچنین طبق یک مطالعه، پرستاران گرداننده بیمارستان‌ها بوده و افزایش کیفیت عملکرد شغلی ایشان، عامل مهمی در تسریع روند درمان و بهبودی بیماران می‌باشد (۷). از طرف دیگر، عملکرد ضعیف پرستاران، سبب بروز خطا در روند بهبود بیمار، افزایش مدت بستری بیماران و نیز افزایش هزینه‌ها می‌گردد که ممکن است منجر به آسیب شدید و یا حتی فوت بیمار شود (۸). بنابراین، عملکرد شغلی پرستاران، اثر قابل توجهی بر کیفیت مراقبت‌های بهداشتی و درمانی دارد (۹).

طبق مطالعات صورت گرفته، عوامل متعددی بر عملکرد شغلی پرستاران اثر گذارند (۱۰). در کنار عوامل روانی اجتماعی، سازمانی و محیطی، عوامل فردی متعددی هم بر عملکرد شغلی پرستاران تأثیر دارند (۱۰، ۱۱). درویش و همکاران در مطالعه خود نشان دادند که عملکرد شغلی پرستاران، تحت تأثیر پارامترهایی مانند جنسیت و سطح تحصیلات می‌باشد (۱۲). در مطالعه‌ای دیگر، پس از بررسی وظایف گروهی از سرپرستان و گروهی از افراد بدون سابقه سرپرستی نشان داده شد که جنسیت بر عملکرد شغلی تأثیری نداشته است (۱۳). همچنین نتایج بعضی از مطالعات دیگر نشان دادند که بین سن و ابعاد مختلفی از عملکرد شغلی ارتباط وجود دارد (۱۴). در مطالعه‌ای که توسط اولیو و همکاران با هدف بررسی تأثیر سن و سابقه کاری افراد بر عملکرد شغلی انجام شد، سابقه کار عامل پیش بینی کننده قوی‌تری نسبت به سن معرفی

گردید (۱۵). نتایج مطالعات دیگر نیز نشان داده است که سابقه کار، بهترین پیش‌بینی کننده مهارت پرستاران در وظایف بحرانی محسوب می‌گردد (۱۶، ۱۷). نتایج حاصل از بررسی مک کلاسیکی نشان داد عملکرد ضعیف، متوسط و خوب پرستاران با توجه به سطح تحصیلات آن‌ها قابل پیش‌بینی می‌باشد (۱۷). هدف از انجام مطالعه حاضر، بررسی تأثیر عوامل جمعیت‌شناختی بر عملکرد شغلی پرستاران بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی تهران می‌باشد.

مواد و روش‌ها

مطالعه حاضر یک مطالعه توصیفی-تحلیلی می‌باشد که در سال ۱۳۹۵ انجام پذیرفته است. جامعه پژوهش حاضر، تمام پرستاران مشغول به کار درمانی در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تهران بود. از بین لیست بیمارستان‌های موجود به صورت خوشه‌ای شش بیمارستان انتخاب گردیدند. در خوشه مرحله دوم، در درون هر بیمارستان، بخش‌هایی به تصادف انتخاب گردید و در آن بخش تمام پرستاران مشغول به فعالیت وارد مطالعه گردیدند. در مجموع ۵۷۵ پرستار، نمونه پژوهش حاضر را تشکیل دادند. در ابتدا پژوهشگر با حضور در هر بیمارستان، اهداف طرح، محتوای پرسشنامه‌ها و نحوه پاسخگویی به سؤالات برای پرستاران و سرپرستاران به صورت حضوری شرح داده و پرسشنامه‌ها میان افرادی که تمایل به شرکت در طرح داشتند، توزیع گردید. پرسشنامه فاکتورهای وابسته به فرد توسط پرستار، و پرسشنامه ارزیابی عملکرد شغلی، توسط سرپرستار و به ازای هر پرستاری که در طرح مشارکت نموده بود، تکمیل گردید.

پرسشنامه فاکتورهای فردی: با توجه به پارامترهای جمعیت‌شناختی مؤثر بر عملکرد شغلی، به منظور گردآوری اطلاعات درباره سن، جنسیت، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات، قد، وزن، سابقه کار فرد در حرفه پرستاری، سابقه کار در بیمارستان مورد مطالعه و همچنین سابقه کار در بخش مورد نظر از پرسشنامه محقق ساخته استفاده گردید.

پرسشنامه ارزیابی عملکرد شغلی پرستاران: به منظور بررسی ارزیابی عملکرد شغلی پرستاران از دیدگاه سرپرستاران آنها، پرسشنامه ارزیابی عملکرد شغلی پرستاران، که پایایی و روایی آن در مطالعه حدادی و همکاران تأیید شده بود، استفاده گردید (۱۸). این پرسشنامه با بررسی عوامل سازمانی و شناختی مؤثر بر عملکرد شغلی، در هفت بخش به ارزیابی تکالیف (۷ سؤال)، آگاهی (۵ سؤال)، مهارت (۱۰ سؤال)، توانایی (۱۰ سؤال)، فعالیت‌های کاری (۱۰ سؤال)، سبک‌های کار (۱۰ سؤال) و عملکرد کلی (۱ سؤال) می‌پردازد. پاسخ سؤالات هر ۷ قسمت، به صورت لیکرت پنج‌گزینه‌ای علامت‌گذاری می‌شدند که حداقل امتیاز قابل کسب، ۵۳ (تخصیص امتیاز ۱ به کلیه سؤالات) و حداکثر آن ۲۶۵

ملاحظات اخلاقی

پرستاران شرکت کننده در مطالعه حاضر با رضایت شخصی وارد مطالعه شده بودند و اطمینان یافتند که اطلاعات آنها نزد پژوهشگران محرمانه خواهد ماند. تمامی مراحل پژوهش حاضر، با دریافت کد اخلاق IR.TUMS.SPH.REC.1396/2884 دانشگاه علوم پزشکی تهران صورت گرفته است.

نتایج

براساس نتایج بدست آمده، بیشتر نمونه‌های مورد پژوهش، زن (۹۲/۳) و متأهل (۷۴/۴) بودند. میانگین سنی شرکت کنندگان (۵/۲۸) ۳۲/۱۸ سال بدست آمد. حداقل سن ۲۰ و حداکثر ۵۳ سال گزارش شد. متوسط تعداد سال‌های کاری شرکت کنندگان (۴/۷۸) ۸/۴۶ بدست آمد. بیست و دو درصد از پرستاران، شیفت کاری گردشی داشتند. همچنین ۷/۳٪ شب کار و ۶۱٪ روز کار بودند. دامنه ساعات کاری پرستاران از ۴ تا ۷۰ ساعت در هفته متغیر بود. میانگین ساعات کاری (۹/۷۸) ۴۸/۴۱ گزارش شد. مشخصات جمعیت‌شناختی نمونه‌ها به تفکیک دو گروه از پرستاران با عملکرد شغلی مطلوب و نامطلوب در جدول ۱ نشان داده شده است. میانگین و انحراف معیار نمره کلی عملکرد شغلی (۳۱/۲۵) ۲۱۷/۴۴ بدست آمد. حداقل نمره بدست آمده ۵۲ و حداکثر آن ۲۶۰ بود. میانگین و انحراف معیار نمره حیطه‌های مختلف عملکرد شغلی، به تفکیک در نمودار شماره ۱ نشان داده شده است.

(تخصیص امتیاز ۵ به کلیه سؤالات) بود. نقطه برش این پرسشنامه ۵۳ سؤالی، عدد ۲۱۲ است که حاصل کسب امتیاز حداقل ۴ برای کلیه سؤالات این پرسشنامه می‌باشد.

بخش تکالیف مربوط به وظایف پرستار در بیمارستان شامل مشاهده و ثبت گزارش‌های مربوط به بیماران، حفظ گزارش‌ها، آماده نمودن بیمار برای دریافت خدمات درمانی و غیره است. بخش آگاهی، به بررسی دانش پرستار، روش‌های تشخیص و درمان وی و کیفیت ارائه خدمات پرستاری می‌پردازد. قسمت‌های مهارت و توانایی به ترتیب به ارزیابی مهارت‌های شنیداری، گفتاری و خدماتی پرستار، و قدرت استدلال و درک او می‌پردازند. مراقبت از بیمار، ارتباط با همکاران و سرپرستان، تصمیم‌گیری و حل مشکلات، از جمله موارد مورد بررسی در بخش فعالیت‌های کاری می‌باشند. در بخش سبک‌های کار به مواردی از جمله درستکاری، انعطاف‌پذیری، استقلال، و ابتکار پرستار پرداخته شده است. آخرین قسمت از این پرسشنامه، شامل بررسی دانش، مهارت و قابلیت‌های فرد در قالب یک سؤال می‌باشد.

روش‌های آماری

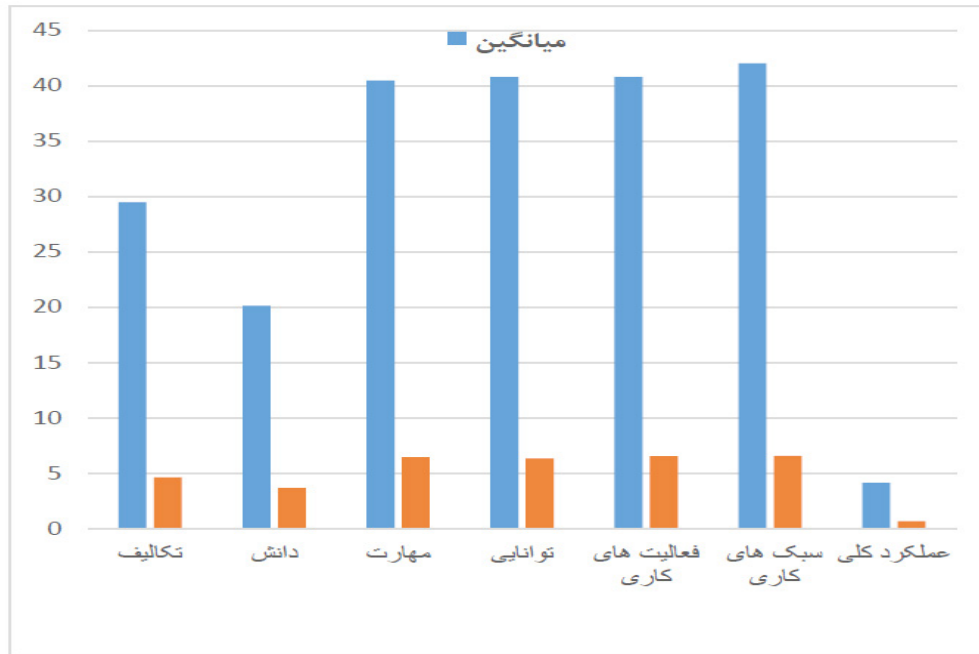
داده‌های بدست آمده از پرستاران به کمک نرم‌افزار آماری SPSS ویرایش ۲۱ دسته‌بندی و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. خصوصیات دموگرافیک دو گروه با استفاده از آزمون مجذور کای و آزمون t مستقل مقایسه گردید. همچنین جهت تعیین عوامل مرتبط با عملکرد شغلی پرستاران، از رگرسیون خطی چندگانه استفاده شد. نتایج به صورت ضریب بتا غیراستاندارد و استاندارد و با حدود اطمینان ۹۵ درصد گزارش شد.

نمودار ۱. میانگین و انحراف معیار حیطه‌های عملکرد شغلی شرکت کنندگان در مطالعه

متغیر	پرستاران با عملکرد نامطلوب شغلی (n=260)	پرستاران با عملکرد مطلوب شغلی (n=313)	P-value
سن	۳۱/۴۶ ± ۵/۱۶	۳۲/۸۱ ± ۵/۳۱	۰/۰۰۲
سابقه کاری	۷/۷۷ ± ۴/۴۲	۹/۰۴ ± ۵/۰۱	۰/۰۰۱
نمایه توده بدنی	۲۳/۶۹ ± ۳/۰۰	۲۳/۸۱ ± ۱/۰۱	۰/۶۲۱
تعداد ساعات کاری در کل هفته	۴۹/۰۷ ± ۸/۴۹	۴۷/۸۸ ± ۱۰/۷۴	۰/۱۴۹
وضعیت تأهل	۱۸۵ (٪۷۱/۲)	۲۲۶ (٪۷۲)	۰/۰۶۷
متأهل	۷۵ (٪۲۸/۸)	۸۷ (٪۲۷)	
مجرد			
جنسیت			۰/۸۷
مرد	۱۹ (٪۷/۳)	۲۵ (٪۸)	
زن	۲۴۱ (٪۹۲/۷)	۲۸۸ (٪۹۲)	
شیفت کاری			۰/۸۹۴
ثابت	۲۰۸ (٪۸۰)	۲۴۹ (٪۷۹/۶)	
چرخشی	۵۲ (٪۲۰)	۶۴ (٪۲۰/۴)	
نوع استخدام			۰/۰۲۳
رسمی	۱۴۹ (٪۵۷/۳)	۲۰۴ (٪۶۵/۲)	
قراردادی	۵۹ (٪۲۲/۷)	۷۲ (٪۲۳)	
طرحی	۵۲ (٪۲۰)	۳۷ (٪۱۱/۸)	
سطح تحصیلات			۰/۰۲۶
کارشناسی و پایین‌تر	۲۵۳ (٪۹۷/۳)	۲۹۲ (٪۹۳/۳)	
کارشناسی ارشد و بالاتر	۷ (٪۲/۷)	۲۱ (٪۶/۷)	

مورد مطالعه، در پرستاران با نمره عملکرد شغلی مطلوب به طور معناداری از پرستاران با نمره عملکرد شغلی نامطلوب بیشتر بود. فراوانی پرستاران طرحی (۲۰٪) به طور معناداری در پرستاران با عملکرد شغلی نامطلوب در برابر پرستاران با عملکرد شغلی مطلوب (۱۱/۸٪) بیشتر بود (p=۰/۰۲۳).

نمره عملکرد شغلی ۲۶۰ نفر از پرستاران (۴۵/۴٪) نامطلوب گزارش شد. میانگین سنی پرستاران با عملکرد شغلی مطلوب، به طور معناداری از پرستاران با عملکرد شغلی نامطلوب بیشتر بود (اختلاف میانگین: ۱/۳۵، حدود اطمینان ۰/۴۸-۲/۲۱، p=۰/۰۰۳). سابقه کار کلی و همچنین سابقه کار در بیمارستان



نمودار ۱. میانگین و انحراف معیار حیطة‌های عملکرد

کاری در هفته، عملکرد شغلی کاهش می‌یافت. با افزایش سطح تحصیلات، نمره عملکرد شغلی به طور معنادار و قابل توجهی افزایش می‌یافت (جدول شماره ۲).

نتایج بدست آمده از مدل رگرسیون خطی چندگانه نشان داد که متغیرهای تعداد ساعات کاری در هفته و سطح تحصیلات به طور معناداری با عملکرد شغلی رابطه دارد. رابطه معناداری بین عملکرد شغلی و سایر متغیرها دیده نشد. با افزایش تعداد ساعات

جدول ۲. نتایج حاصل از رگرسیون خطی چند گانه

متغیر	ضریب β غیر استاندارد	حدود اطمینان ۹۵٪	ضریب β استاندارد شده	P-value
سن	-۰/۵۲	۱/۴۱ تا -۰/۳۵	-۰/۰۹۱	-۰/۲۳۹
جنس	۳/۲۲	۱۲/۵۶ تا -۶/۱۲	-۰/۰۲۸	-۰/۴۹۹
وضعیت تأهل	۱/۷۸	۷/۷۶ تا -۴/۱۹	-۰/۰۲۶	-۰/۵۵۸
وضعیت استخدامی	-۱/۴۴	۲/۹۲ تا -۵/۸۱	-۰/۰۳۵	-۰/۵۱۷
تعداد سال‌های کاری	۰/۷۲	۱/۶۶ تا -۰/۲۲	۰/۱۱	-۰/۱۳۴
تعداد ساعات کاری در هفته	-۰/۳۳	-۰/۶۰ تا ۰/۰۸	-۰/۱۱	-۰/۱۰۸
تحصیلات	۱۷/۸۹	۲۶/۲۳ تا ۹/۵۴	۰/۱۷	<۰/۰۰۱
نمایه توده بدنی	-۰/۱۰	۰/۷۵ تا -۰/۹۵	-۰/۰۱	-۰/۸۱۷
شیفت کاری	۰/۵۳	۶/۶۳ تا -۵/۵۶	۰/۰۰۷	-۰/۱۷۲

بحث

هدف از انجام مطالعه حاضر، تعیین تأثیرگذاری عوامل جمعیت‌شناختی بر روی عملکرد شغلی پرستاران بود. در این مطالعه، عملکرد شغلی پرستاران، توسط سرپرستاران ارزیابی و اعلام گردید. همچنین عملکرد شغلی می‌تواند توسط خود فرد (۱۹) و یا با مشاهده و مصاحبه با پرستار (۲۰) نیز مورد آزمون قرار گیرد. مشابه مطالعه حاضر، Greenslade و همکاران برای مطالعه عملکرد پرستاران از نظرات سرپرستاران استفاده نموده بودند (۲۱). این در حالی‌ست که پرستاران مطالعه Simmons به‌صورت خودگزارشی عملکرد شغلی خود را اعلام نموده بودند (۲۲) و در مطالعه‌های دیگر، عملکرد شغلی پرستاران از طریق مشاهدات و انجام مصاحبه‌های فردی مورد سنجش قرار گرفته بود (۲۳). در پژوهشی دیگر، برای بررسی صلاحیت‌های شغلی یک پرستار، هم از خودگزارشی و هم از نظر سرپرستاران استفاده شده بود (۲۴). این دوگانه برای بررسی عملکرد شغلی پرستاران در مطالعات دیگر هم آورده شده است و این اختلاف روش در مبحث سنجش عملکرد شغلی مرسوم بوده است.

اظهار نظر سرپرستاران در مطالعه حاضر نشان داد که وضعیت عملکرد شغلی نزدیک به نیمی از پرستاران وارد شده در مطالعه، کمتر از حد قابل قبول می‌باشد. برخلاف نتایج مطالعه حاضر، پرستاران مطالعه Simmons به صورت خودگزارشی اعلام نموده بودند که از عملکرد شغلی خود رضایت دارند (۲۲). ولی مشاهده و مصاحبه با پرستاران در مطالعه دیگر نشان داد که عملکرد شغلی آن‌ها از میزان استاندارد در کشور خودشان کم‌تر می‌باشد که این نتایج را با توجه به اینکه هر دو کشور از جمله کشورهای در حال توسعه می‌باشند می‌توان هم‌راستا با نتایج مطالعه حاضر دانست (۲۳).

در مطالعات مختلف، بر تأثیرگذاری عوامل فردی بر عملکرد شغلی پرستاران تأکید شده است (۲۵-۲۷). نتایج مطالعه حاضر نشان داد از میان عوامل فردی، سطح تحصیلات به طور مثبت و معناداری بر روی عملکرد شغلی پرستاران تأثیر دارد. مشابه نتایج بدست آمده، Kelley نشان داد که پرستارانی که در دوران تحصیل خود سطح آموزشی با غنای بالاتری را تجربه کرده بودند، عملکرد شغلی بهتری دارند (۲۵). در بررسی دیگری، عملکرد بهتر پرستاران در صورت داشتن سطح دانش تخصصی بالاتر، مشاهده شد (۲۳). در موردی دیگر، افزایش دانش تخصصی پرستاران از طریق برنامه‌های آموزشی بالینی، نتایج مثبتی بر عملکرد شغلی پرستاران داشت (۲۲). با توجه به اینکه مطالعه‌های برخلاف نتایج این بخش از مطالعه حاضر بدست نیامد، این‌طور به نظر می‌رسد که داشتن سطح تحصیلات بالاتر، تضمین‌کننده عملکرد شغلی بهتر می‌باشد.

با توجه به نتایج بدست آمده، افزایش ساعت کاری پرستاران در هفته از میزان استاندارد، باعث کاهش معناداری در عملکرد

شغلی آنان می‌گردد. مشابه این نتایج، مطالعه‌های دیگر نشان داد که با افزایش بار کاری کادر درمانی، عملکرد شغلی آن‌ها به‌طور محسوسی کاهش پیدا می‌کند (۲۸). برخلاف نتایج مطالعه حاضر، Rogers در مطالعه خود نتیجه گرفت که پرستاران در صورت افزایش ساعات کاری، عملکرد ضعیف‌تری نخواهند داشت (۲۹)، که می‌تواند بدلیل اختلاف در فرهنگ کاری دو کشور باشد. همچنین مطالعه‌های دیگر نشان داد که احتمال بروز عملکرد ضعیف، رخدادهای ناخواسته و افزایش مرگ‌ومیر بیماران با افزایش ساعات کاری پرستاران، افزایش معناداری پیدا می‌کند (۳۰). مطالعه Griffiths نشان داد احتمال عملکرد شغلی ضعیف‌تر در پرستارانی که در شیفت‌های بلند و یا میزان ساعت کاری زیاد مشغول به‌کارند، بیشتر می‌باشد (۳۱). همچنین در مطالعه Rogers و همکارانش نشان داده شده است که ساعات کاری بیش از ۴۰ ساعت در هفته می‌تواند از طریق کاهش عملکرد شغلی، باعث ایجاد خطاهای پزشکی و کاهش ایمنی بیمار گردد (۲۹). به‌طور کلی می‌توان اظهار داشت اکثر مطالعات نشان داده‌اند که افزایش ساعات کاری پرستاران به هر علت، می‌تواند از طریق تضعیف عملکرد شغلی آن‌ها، مخاطرات جبران‌ناپذیری را بر سیستم درمانی به‌جای بگذارد.

در مطالعه حاضر، نوع شیفت کاری، سابقه کار، وضعیت استخدامی، وضعیت تأهل، سن و جنس ارتباط معناداری با عملکرد شغلی پرستاران نداشت. مشابه مطالعه حاضر، در مطالعه بخشی و همکاران، بین سن کارکنان مراکز بهداشتی و عملکرد شغلی آنان ارتباط معنادار وجود داشت (۳۲). هم‌راستا با نتایج مطالعه حاضر، و در مطالعه‌های دیگر، بین سابقه کاری پرستاران و عملکرد شغلی آنان ارتباط معناداری یافت نگردید (۱۹). از دیگر نتایج مطالعه حاضر، عدم اثرگذاری نوع شیفت کاری بر عملکرد شغلی، سابقه کار، وضعیت استخدامی، وضعیت تأهل، سن و جنس ارتباط معناداری با عملکرد شغلی پرستاران نداشت. مشابه مطالعه حاضر، در مطالعه بخشی و همکاران، بین سن کارکنان مراکز بهداشتی و عملکرد شغلی آنان ارتباط معنادار وجود داشت (۳۲). هم‌راستا با نتایج مطالعه حاضر، و در مطالعه‌های دیگر، بین سابقه کاری پرستاران و عملکرد شغلی آنان ارتباط معناداری یافت نگردید (۱۹). از دیگر نتایج مطالعه حاضر، عدم اثرگذاری نوع شیفت کاری بر عملکرد شغلی پرستاران بود که نتایج متناقضی با بعضی از مطالعات دیگر داشت (۳۳). جمع‌بندی مطالب نشان می‌دهد که بعضی از متغیرهای فردی مانند سطح تحصیلات و میزان ساعت کاری به‌طور قطع می‌توانند بر روی عملکرد شغلی پرستاران اثرگذار باشد، ولی برای اثبات اثرگذاری دیگر متغیرهای فردی، انجام مطالعات بیشتر و بویژه، طراحی مطالعات طولی پیشنهاد می‌گردد. بدلیل بار کاری زیاد پرستاران و نیز حساسیت بالای امور درمانی، پژوهشگران در خصوص مکان حضور و زمان جمع‌آوری داده‌ها با محدودیت مواجه بودند. جمع‌آوری داده‌ها به‌صورت مقطعی، از دیگر محدودیت‌های مطالعه حاضر بود. استفاده

- on Synergy Model. Iran Journal of Nursing. 2013;26(82):74-83. [Persian]
7. Esteki R, Attafar A. Quality of nursing services (contemporary level of reality and level of expectation) from nurses' viewpoint on the basis of SERVQUAL Model in Al-Zahra Hospital in Isfahan (2010). Mod Care J. 2012; 9 (2) :72-79 [Persian]
 8. Saki K, Khezri_Azar J, Mohebbi I. NURSING ERRORS AND ITS RELATIONSHIP WITH FATIGUE AMONG NURSES OF THE EMERGENCY WARD. J Urmia Nurs Midwifery Fac. 2016; 13 (10) :835-842. [Persian]
 9. Khoeinia F, Sheikhi MR, Shokati AM, Mohammad Poor A. Nurses' clinical performance assessment in critical care units in teaching and non-teaching hospitals in Qazvin city: Based on Synergy Model. JHPM. 2016; 3 (19) :28-36. [Persian]
 10. Hamid N, Dehghanizadeh Z. The relationship between spirituality, organizational commitment and general health with job performance of clinical nurses. Quarterly Journal of nursing management. 2012;1(2):20-8. [Persian]
 11. Nasiripour A, Raeisi P, Delpasand M. The effect of job rotation on nurses performance in Tehran social security hospitals. Journal of Health Administration. 2009;12(37):23-8. [Persian]
 12. Darvish H, Nodeh farahani M, Khalili M, Shabani F. Relationship between Nurses' Cultural Intelligence. Journal of Shahid Beheshti School of Nursing & Midwifery. 2014;23(82):6339. [Persian]
 13. Lee DM, Alvares KM. Effects of sex on descriptions and evaluations of supervisory behavior in a simulated industrial setting. Journal of Applied Psychology. 1977;62(4):405.
 14. Ng TW, Feldman DC. The relationship of age to ten dimensions of job performance. American Psychological Association; 2008.
 15. Avolio BJ, Waldman DA, McDaniel MA. Age and work performance in nonmanagerial jobs: The effects of experience and occupational type. Academy of Management Journal. 1990;33(2):407-22.
 16. McDaniel MA, Schmidt FL, Hunter JE. Job experience correlates of job performance. Journal of applied psychology. 1988;73(2):327.
 17. McCloskey JC, McCain B. Variables related to nurse performance. Journal of Nursing Scholarship. 1988;20(4):203-7.
 18. Haddadi M, Zakerian SA, Mahmoudi M, Saraji

از چکلیست عملکرد شغلی که توسط سرپرستاران تکمیل می‌گردید و عدم امکان مشاهده عملکرد شغلی پرستاران، از دیگر محدودیت‌های مطالعه حاضر بود.

نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج مطالعه حاضر، می‌توان اظهار داشت که برای داشتن عملکرد شغلی مطلوب توسط پرستاران شاغل در سیستم‌های درمانی کشور ایران، باید به سطح تحصیلات و دانش علمی پرستاران توجه ویژه‌ای نمود و می‌توان با برگزاری دوره‌های بازآموزی بالینی، انتظار عملکرد مطلوب‌تری از آنها داشت. همچنین بهتر است سیاست‌گذاران این حیطه، برای داشتن پرستارانی با عملکرد شغلی مطلوب، بویژه در بخش‌های حساس‌تر بیمارستان، برنامه‌ریزی‌های اساسی در جهت تنظیم میزان ساعات کاری پرستاران را در دستور کار خود قرار دهند.

سپاس‌گزاری

پژوهشگران لازم می‌دانند از تمامی پرستاران شرکت‌کننده در مطالعه، تشکر و قدردانی نمایند.

منابع

1. Glover W, Li Q, Naveh E, Gross M. Improving Quality of Care Through Integration in a Hospital Setting: A Human Systems Integration Approach. IEEE Transactions on Engineering Management. 2017.
2. Kazemian A, Nooriyan K, Parvin K. Survey the relationship between job satisfaction and job performance of nurses in ChaharMahal Bakhtiari. Journal of nursing and midwifery of gilan. 2005;15(54):39-44. [Persian]
3. Karampourian A, Hosseinabadi R, Imani B. Effect of quality circles on job satisfaction of nurses employing in Hamadan Medical Emergency Service. Pajouhan Scientific Journal. 2012;11(1):19-23. [Persian]
4. Valizadeh S, Fallahi Khoshknab M, Mohammadi E, Ebrahimi H, Arshadi Bostanabad M. NURSE'S PERCEPTION FROM BARRIERS TO EMPOWERMENT: A QUALITATIVE RESEARCH. Journal of Nursing and Midwifery Urmia University of Medical Sciences. 2015;12(12):1128-38. [Persian]
5. Heidari a, mazloom sr, ildarabadi e. Nursing's position in health care delivery system in Iran. Iranian Journal of Nursing Research. 2012;7(25):37-44. [Persian]
6. Karimyar Jahromi M. Nurses' quality of performance in intensive care units based

- GN, Yekta ZP, Aliyari A. Chronic Fatigue Syndrome Prevalence and its Relation to Job Performance among Nurses. *Universal Journal of Public Health*. 2015;3(1):1-5.
19. Nabirye RC, Brown KC, Pryor ER, Maples EH. Occupational stress, job satisfaction and job performance among hospital nurses in Kampala, Uganda. *Journal of nursing management*. 2011;19(6):760-8.
20. Gunningberg L, Pöder U, Donaldson N, Leo Swenne C. Medication administration accuracy: using clinical observation and review of patient records to assess safety and guide performance

ROLE OF EFFECTIVE INDIVIDUAL FACTORS IN NURSES' JOB PERFORMANCE. A CASE STUDY OF SELECTED HOSPITALS IN TEHRAN

Mosaferchi S¹, Sepidarkish M², Mortezapour Soufiani A³, Momenian S⁴, Nasiri⁵, Zakerian SA^{6*}, Yaseri M⁷

¹Department of Occupational Health Engineering, School of Public Health, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

²Department of Biostatistics, School of Public Health, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

³Department of Occupational Health Engineering, School of Public Health, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran

⁴Department of Biostatistics, School of Public Health, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran

⁵Department of Nursing, School of Nursing, Semnan University of Medical Sciences, Semnan, Iran

⁶Department of Occupational Health Engineering, School of Public Health, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

⁷Department of Biostatistics, School of Public Health, Teran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

Abstract

Background: Nurses have a key role in providing health services in health care organizations. Addressing factors affecting the nurses' job performance and optimal adjustment of these factors is crucial to success of health providing systems. We investigated the effect of individual factors on nurses' performance.

Methods: In 2016, 575 employed nurses from selected hospitals of Tehran University of Medical Sciences enrolled this cross-sectional study. Multi-stages cluster sampling used for gathering information. Demographic questionnaire and nurse performance checklist were used, Chi-square and independent sample t-test were used for comparing the groups.

Results: Mean and standard deviation of total job performance scores were 217.44 and 31.25, respectively. Unacceptable level of performance was found in 45% of the participants. Among the seven areas examined in job performance, working styles and general performance had the most and the least mean score, respectively. Also, results showed that nurses with less weekly working hours had better performance ($p=0.008$) and nurses with higher educational level had positive and significant better job performance ($p<0.001$).

Conclusion: The results of present study showed that educational level of nurses and their weekly work hours had positive impact and negative impact on their job performance, respectively. So, it is necessary to select nurses with high level of education and set their weekly work hours lesser, in parts of the hospital where better job performance of nurses is needed.

Key words: Job Performance, Nurse, Individual Factors, Hospital

*Corresponding author:

Tel: +9888954912

Email: szakerian@gmail.com

Received: 2017.09.17

Accepted: 2017.11.06