

برآیند اجرای برنامه نردبان شغلی در پرستاری: مرور نظامند

محمد رضا شیخی^۱، *مسعود فلاحی خشک‌ناب^۲، فرحناز محمدی^۳، سیده فاطمه اسکویی^۴

چکیده

مقدمه: نردبان شغلی ساختار رتبه بندی است که امکان ارتقای شغلی را برای پرستاران در بالین فراهم می سازد. هدف این مطالعه تعیین برآیند اجرای برنامه نردبان شغلی در پرستاری است.

مواد و روش ها: در این مطالعه مروری نظام مند، کلیه مقالات چاپ شده که در طول سال های (۲۰۱۴-۱۹۹۴) در زمینه برنامه نردبان شغلی در پرستاری انجام شده بودند، مورد بررسی قرار گرفتند. با استفاده از پایگاه های اطلاعاتی، Medline, Elsevier, Proquest, Google scholar, PubMed, Ovid, Science Direct, Nursing consult بالینی، نردبان شغلی، پرستاری (Clinical Ladder, Career Ladder, Nursing) انجام شد. به منظور جمع آوری داده ها از "فرم استخراج داده ها" "Data Extraction Form" که بر اساس هدف پژوهش طراحی شده بود استفاده گردید. نتیجه این جستجو دستیابی به ۴۰ مقاله مرتبط با موضوع بود. ۱۷ مقاله به علت دارا نبودن معیارهای ورود از مطالعه حذف و نهایتاً ۲۳ مقاله مطالعه وارد مطالعه شدند.

یافته ها: در پی اجرای برنامه نردبان شغلی در محیط های بالینی، افزایش ماندگاری پرستاران با تجربه، کاهش ترک خدمت، افزایش رضایت شغلی، کاهش هزینه های ناشی از جایگزین نمودن نیروی انسانی جدید و بهبود جو یادگیری، ایجاد می گردد.

نتیجه گیری: شواهد بیانگر حمایت از مزیت ها و منافع کاربرد نردبان شغلی در پرستاری است. اکثر نتایج این مقالات صرفاً به یک یا دو پیامد به مانند رضایت شغلی و تمایل به ماندگاری پرستاران در محیط بالینی اشاره داشتند. پیشنهاد می شود با انجام پژوهش های بیشتر، برآیندهای اجرای این برنامه مورد شناسایی قرار گیرد.

کلید واژه ها: نردبان شغلی، نردبان بالینی، پرستاری.

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۲/۲۷

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۱۲/۱۷

Archive SID

۱- دانشجوی دکتری تخصصی پرستاری، گروه پرستاری، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی تهران، تهران، ایران.

۲- دانشیار، گروه پرستاری، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی تهران، تهران، ایران (نویسنده مسؤول)

پست الکترونیکی: msflir@yahoo.com

۳- دانشیار، گروه پرستاری، مرکز تحقیقات عوامل مؤثر بر سلامت دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی تهران، تهران، ایران.

۴- استاد، مرکز تحقیقات مراقبت های پرستاری دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران، تهران، ایران.

مقدمه

ارتقای شغلی پرستاران در محیط های بالینی به یک موضوع بسیار مهم برای مدیران و سیاستگذاران پرستاری در دهه های اخیر تبدیل شده و با عنایت به محدود بودن فرصت های ارتقای شغلی به عنوان یکی از مهمترین مسایل پرستاری مطرح می باشد (۱) Riley و همکاران بیان می کنند که در آمریکا امکان ارتقای شغلی برای پرستاران به میزان ۳۲/۲ درصد است (۲). طبق نظر Fusilero و همکاران احتمال این که پرستاران از فرصت های ارتقای شغلی برخوردار گردند، بسیار اندک است در نتیجه پیامدهای محدودیت ارتقای شغلی افزایش ترک خدمت و نارضایتی شغلی پرستاران در محیط های بالینی است (۳). این ضرورت سبب شد تا امروزه مدیران و سیاستگذاران عرصه سلامت به دنبال شناسایی راهکارهایی برای توسعه امکان ارتقای شغلی پرستاران باشند (۴-۶). از طرفی حفظ و نگهداشت پرستاران با تجربه از طریق افزایش فرصتهای ارتقای شغلی در محیط های بالینی و بهبود رضایت شغلی آنان برای سازمانهای بهداشتی درمانی یکی از راهبردهای مقابله با کمبود پرستار می باشد (۷،۸). برای رسیدن به این هدف از دهه ۱۹۷۰ ساختار رتبه بندی پرستاران با عنوان نردبان بالینی/نردبان شغلی در بیمارستانهای آمریکا اجرا گردید و بعدها در مراکز درمانی سایر کشورها گسترش یافت (۳،۴).

نردبان شغلی امکان ارتقای شغلی پرستاران را در محیط های بالینی در سطوح گوناگون بالینی تسهیل می نماید (۹،۱۰). ارتقاء در ساختارهای شغلی بالینی به ویژگیهای پرستاران به مانند مهارتها، صلاحیتهای حرفه ای، آموزشهای حین خدمت و تخصص های حرفه ای وابسته است که امکان ارتقاء پرستاران از رتبه ۱ تا رتبه ۴ فراهم می سازد (۴). در هر سطح از سطوح ارتقای شغلی در نردبان شغلی پرستاران دارای شایستگی های حرفه ای متفاوتی خواهند بود و ضمن گسترش قابلیت های شغلی از اختیارات عملکردی بالاتری نیز برخوردار خواهند شد، ضمن این ارتقاء عملکردی میزان دریافت حقوق و مزایای مالی آنان نیز متناسب با ارتقاء به هر سطح به میزان ۵ درصد تا ۱۰ درصد افزایش می یابد (۹،۱۰). مطالعات انجام شده در ارتباط با پیامدهای نردبان شغلی بیانگر آن است که نردبان شغلی منجر به ارتقای شغلی، بهبود ارتباطات پرستاران، بهبود انگیزه و صلاحیت برای پرداخت و پاداش بیشتر به پرستاران می گردد. بعلاوه، نردبان شغلی راهبردی برای به روز رسانی مستمر مهارتهای حرفه ای پرستاران است (۲،۱۱،۱۲). نتایج مطالعات نشان می دهد اجرای نردبان شغلی با افزایش رضایت شغلی، کاهش ترک خدمت

و افزایش حفظ و نگهداشت پرستاران با تجربه در محیط های بالینی توأم است (۵،۱۳).

علیرغم مطالعات انجام شده در خصوص پیامدهای اجرای نردبان شغلی در پرستاری، مطالعات اندکی پیامدهای اجرای نردبان شغلی را برای پرستاران و سازمانهای بهداشتی درمانی بیان نمودند (۴). یکی از عناصر اصلی که می تواند به پیش بینی پیامدهای اجرای نردبان شغلی در محیط های بالینی پرستاران کمک نماید، مروری بر مطالعات می باشد، چرا که مرور نظام مند پژوهش های اولیه، گذر از پژوهش به عملکرد بالینی را تسهیل می نماید (۱۴). بررسی های صورت گرفته نشان داد که مطالعه مروری که بر روی نردبان شغلی در پرستاری صورت گرفته، نتوانسته است اثربخشی اجرای نردبان شغلی را به درستی تبیین نماید آنان اذعان داشتند که بیشتر مطالعات انجام شده کمتر به ارزیابی مزیت ها و پیامدهای اجرای نردبان شغلی در پرستاری پرداخته اند (۷،۱۵).

گرچه مطالعات متعددی درخصوص نردبان شغلی در پرستاری صورت پذیرفته است، لیکن اجماع و توافق نظر در این خصوص بسیار اندک است (۴،۱۶) و یک خلاء دانشی بین اجرای برنامه نردبان شغلی با اثرات و پیامدهای آن بر سازمانها و پرستاران وجود دارد (۱۷). مطالعه حاضر به دنبال شناسایی مطالعاتی است که به ارزیابی پیامدهای برنامه های نردبان شغلی پرداخته باشند. بر این اساس، مطالعه حاضر با هدف تعیین برآیند اجرای برنامه نردبان شغلی در پرستاری انجام شد.

مواد و روش ها

در این مطالعه مروری، مقالات منتشر شده بین سالهای ۲۰۱۴-۱۹۹۴ مورد بررسی قرار گرفت. به منظور دستیابی به مستندات و شواهد علمی مرتبط با نردبان شغلی، جستجوی الکترونیک به زبان انگلیسی با استفاده از کلید واژه های مرتبط با ارتقای شغلی پرستاران از Nursing, Clinical/career ladder در بانک های اطلاعاتی Medline, Elsevier, Nursing consult, Proquest, Google Scholar, PubMed, Ovid, Science Direct انجام شد.

معیارهای ورود مقالات به بررسی شامل: ۱- مقالات منتشر شده بین سالهای ۲۰۱۴-۱۹۹۴ ۲- مقالات منتشر شده به زبان انگلیسی ۳- مقالاتی که به ارزیابی کاربرد نردبان شغلی اشاره داشتند ۴- تمام متن بودن مقاله و ۵- دسترسی کامل به کل مقاله بود. معیارهای خروج از مطالعه شامل موارد زیر بود: ۱- عدم دسترسی

یافته ها

در جستجوی اولیه تعداد ۸۵ مقاله با کلید واژه های مرتبط یافت شد که ۴۵ مقاله به دلیل عدم ارتباط با موضوع مطالعه و عدم امکان دسترسی به متن اصلی مقاله کنار گذاشته شدند. ۴۰ مقاله مبتنی بر معیارهای مورد مطالعه مورد بررسی قرار گرفتند که ۲۳ مطالعه مرتبط با پیامدهای نردبان شغلی در پرستاری معیارهای ورود به مطالعه را داشتند. همچنین از کل مقالات منطبق با معیارهای مورد مطالعه ۴ مقاله به روش کیفی و ۱۹ مقاله به روش کمی و اکثر آنها به روش توصیفی انجام شده بودند. لازم به توضیح است که هیچ مقاله فارسی تاکنون در این خصوص منتشر نشده است لذا صرفاً مقالات انگلیسی بررسی شدند. نتایج حاصل از استخراج یافته های این مقالات روی میزان رضایت شغلی، مزیت مالی برای پرستاران، کاهش هزینه های ناشی از پرسنل جایگزین، ارتقای کیفیت مراقبت پرستاری، ارتقای حرفه ای، استقلال عملکرد پرستاران متمرکز بود (جدول ۱).

به متن کامل مقاله ۲- نامه به سردبیر ۳ - انجام مطالعاتی که بر روی سایر کارکنان بهداشتی و درمانی انجام شده بود. به علاوه، مقالاتی که به صورت ترکیبی هم پرستاران و هم سایر گروه های پزشکی را مورد بررسی قرار داده بودند، از مطالعه خارج شدند. برای بررسی مقالات از "فرم استخراج داده ها" "Data Extraction Form" که بر اساس هدف پژوهش طراحی شده بود استفاده گردید. این فرم شامل بخش هایی از جمله مشخصات روش شناسی مطالعه (هدف، روش، نمونه گیری، اندازه نمونه، مکان پژوهش، نوع مطالعه، ابزار جمع آوری داده ها) اطلاعات مرتبط با نردبان شغلی در پرستاری بود. نتیجه این جستجو دستیابی به ۴۰ مقاله مرتبط با موضوع بود که نهایتاً ۱۷ مقاله به علت دارا نبودن معیارهای مورد مطالعه حذف شدند و ۲۳ مطالعه در محدود زمانی ۲۰۱۴-۱۹۹۴ وارد مطالعه شدند. از میان مقالات حذف شده ۷ مقاله به دلیل نامشخص بودن روش انجام مطالعه، ۱۰ مقاله به علت آن که جامعه پژوهش کارکنان درمانی غیر پرستار بودند از مطالعه حذف شدند. پس از حذف مقالاتی که معیارهای مطالعه نداشتند، متن کامل بقیه مقالات که معیارهای مطالعه را داشتند تهیه و مورد بررسی قرار گرفتند.

جدول ۱: ویژگیهای مطالعات انجام شده در رابطه با برآیندهای اجرای نردبان بالینی در پرستاری

نویسنده	هدف مطالعه	نوع پژوهش	روش نمونه گیری / تعداد نمونه	ابزار	نتایج
Corley و همکاران (۱۸)	تعیین تأثیر نردبان شغلی بر رضایت شغلی و ترک خدمت پرستاران	کمی-کیفی	نمونه گیری سرشماری ۲۶۹ پرستار و ۲۳ مدیر پرستاری	پرسشنامه ارزشیابی نردبان بالینی Evaluate the "Clinical Ladder Questioner" و مصاحبه با سؤالات باز	پرستاران شرکت کننده در این مطالعه مهمترین برآیند اجرای نردبان شغلی را افزایش مزایای مالی برای پرستاران می دانستند و معتقد بودند برای دستیابی به سایر اهداف می بایستی این برنامه مورد بازنگری قرار گیرد. ضمن اینکه مدیران مشارکت کننده در مصاحبه گروهی بیان داشتند که عملکرد پرستاران با اجرای نردبان شغلی تغییر محسوسی نکرده و همان وظایف قبل از اجرای برنامه را انجام می دادند و تغییر در برنامه ضروری است.
Gustin و همکاران (۱۹)	تعیین میزان تأثیر اجرای برنامه ارتقاء بالینی بر رشد حرفه ای پرستاران	کمی-توصیفی	۱۷۱ پرستار در دسترس در بیمارستان میامی	"پرسشنامه ارتقای بالینی" Clinical Advancement "Questionnaire طراحی شده توسط Gustin	مشارکت کنندگان در برنامه ارتقاء بالینی در این مطالعه بیان داشتند که اجرای برنامه ارتقاء بالینی در قالب نردبان شغلی منجر به افزایش ماندگاری پرستاران با تجربه در بالین می گردد. همچنین افزایش انگیزه پرستاران را توسعه داده که نهایتاً منجر به ارتقای مراقبتهای پرستاری می گردد.

<p>نتایج نشان داد که مطالعات اندکی به ارزشیابی اجرای نردبان شغلی و مزیت‌های اجرای آن برای پرستاران پرداختند. عمدتاً مقالات به رضایت شغلی و رفتار محیط کار پرستاران در نردبان شغلی و یا مزیت‌های مالی ناشی از اجرای این برنامه‌ها اشاره داشتند.</p>	<p>"فهرست ارزشیابی مقالات منتشر شده" "Published Article" "Evaluation Check List" طراحی شده توسط Buchanan</p>	<p>مقالات منتشر شده تا سال ۱۹۹۹</p>	<p>توصیفی</p>	<p>تعیین مزایای اجرای نردبان بالینی در پرستاری</p>	<p>Buchan (۲۰)</p>
<p>پیگیری گزارشات ۱۰ساله از اجرای برنامه ارتقای بالینی نشان داد که نردبان شغلی منجر به بهبود رضایت شغلی پرستاران شده است. همبستگی بین متغیرهای جمعیت شناختی و رضایت شغلی نشان داد که این افزایش رضایت مندی در پرستارانی که تحصیلات بالاتر داشتند بیشتر بود.</p>	<p>"پرسشنامه ارزیابی نردبان بالینی" "Clinical Ladder" "Assessment Questionnaire" طراحی شده توسط Strzelecki</p>	<p>نمونه گیری سرشماری کلیه پرستاران ۱۸۲ نفر از بیمارستان دانشگاهی کلرادو</p>	<p>توصیفی</p>	<p>تعیین میزان پیشرفت برنامه ارتقای بالینی</p>	<p>Krugman و همکاران (۲۱)</p>
<p>پرستاران شرکت کننده در این مطالعه بیان داشتند که اجرای نردبان شغلی منجر به ارتقا رضایت شغلی آنان شده است و این رضایت مندی در پرستاران کارشناس بالاتر بود.</p>	<p>پرسشنامه رضایت شغلی "Job Satisfaction" "Questionnaire" طراحی شده توسط Sluyter & Makherjee</p>	<p>نمونه گیری آسان/۱۶۰ پرستار</p>	<p>توصیفی</p>	<p>تعیین تأثیر نردبان شغلی بر رضایت شغلی پرستاران</p>	<p>Hansen (۲۲)</p>
<p>نتایج نشان داد که بیش از ۷۵ درصد مشارکت کنندگان استقلال و وضعیت شغلی را مهمترین برآیند تأثیر گذار بر رضایت شغلی پرستاران می دانستند.</p>	<p>"شاخص رضایت کار" "Index of Work" "Satisfaction" طراحی شده توسط Stamps ابزار کیفی دو سؤال ساختارمند در زمینه نردبان بالینی</p>	<p>آسان ۱۰۲۱ پرستار</p>	<p>کمی-کیفی</p>	<p>تعیین تأثیر و بازنگری برنامه ارتقاء بالینی</p>	<p>Goodrich & Ward (۲۳)</p>
<p>پایامد اجرای نردبان شغلی در پرستاری منجر به کاهش ترک خدمت و کاهش هزینه های ناشی از تأمین پرسنل جایگزین می شود.</p>	<p>"پرسشنامه محاسبه هزینه های ترک خدمت پرستاران" "Nursing" "Turnover Cost Calculation" "Questionnaire" طراحی شده توسط Jones</p>	<p>در دسترس ۴۷۸ پرستار در پنج بیمارستان</p>	<p>کمی-کیفی</p>	<p>تعیین میزان اثر بخشی برنامه نردبان شغلی</p>	<p>Drenkard & Swartwout (۵)</p>
<p>متغیرهای سن، وضعیت تأهل، موقعیت کاری، تعداد فرزندان آموزشهای اکتسابی، انگیزه برای ارتقای شغلی و صلاحیت شغلی در پرستاران اختلاف معناداری مشاهده گردید و در نتیجه نردبان شغلی منجر به توسعه جو یادگیری بالینی که نهایتاً باعث ارتقاء کیفیت مراقبت پرستاری می گردد.</p>	<p>"پرسشنامه ساختارمند صلاحیت و رضایت شغلی" "Competency and" "Job Satisfaction Structured" "Questionnaire" طراحی شده توسط Pau و همکاران</p>	<p>تصادفی-دو مرحله ای- مرحله اول ۴۱۶ پرستار و مرحله دوم ۳۶۰ پرستار</p>	<p>کمی-نیمه تجربی</p>	<p>شناسایی صلاحیت‌های پرستاران قبل و بعد از اجرای نردبان شغلی</p>	<p>Hsu و همکاران (۲۴)</p>

<p>مدیران دارای تجربه نردبان شغلی معتقد بودند که نردبان شغلی ابزاری برای ارتقاء کیفیت مراقبت پرستاری است.</p>	<p>مصاحبه با سه سؤال ساختارمند در مورد دیدگاه مدیران پرستاری درباره نردبان شغلی</p>	<p>هفتمند- ۱۹ سرپرستار و ۲۴ مدیر پرستاری بیمارستان</p>	<p>کیفی</p>	<p>تعیین دیدگاه مدیران پرستاری در مورد نردبان شغلی</p>	<p>& Tørstad Bjørk (۱۲)</p>
<p>از دیدگاه مشارکت کنندگان در این مطالعه دلایل و مزایای مشارکت آنان در برنامه نردبان شغلی عبارت بود از: - به روز نمودن دانش و مهارت پرستاری - توسعه فردی - امکان دریافت حقوق و مزایای بیشتر - بهبود کیفیت مراقبت پرستاری</p>	<p>"شاخص رضایت کار" "Index of Work " "Satisfaction" طراحی شده توسط Stamps و "پرسشنامه تصمیم گیری بالینی" "Clinical" Decision Making "Questionnaire" طراحی شده توسط Lauri و همکاران</p>	<p>در دسترس در چهار بیمارستان نروژ/ ۴۶۵۰ پرستار</p>	<p>کمی-مقطعی</p>	<p>تعیین مزایای مشارکت در برنامه نردبان بالینی</p>	<p>Bjørk و همکاران (۴)</p>
<p>نتایج داده ها کمی و کیفی نشان داد که مشارکت در برنامه نردبان شغلی منجر به افزایش رضایت شغلی پرستاران می گردد. پرستاران مشارکت کننده دلایل رضایت شغلی خودشان افزایش استقلال کاری، فراهم بودن امکان ارتقای شغلی و دسترسی به آموزش مستمر می دانستند و پرستاران غیر مشارکت کننده دلایل عدم مشارکت در نردبان شغلی را تعهد خانوادگی، فقدان آگاهی از برنامه، فقدان علاقه، فقدان زمان به همراه مسئولیت های حرفه ای ذکر کردند.</p>	<p>"پرسشنامه رضایت شغلی" "Job Satisfaction" "Questionnaire" و مصاحبه با سئوالات ساختارمند</p>	<p>نمونه گیری در دسترس ۴۲۱ پرستار/هفتمند</p>	<p>کمی مقطعی / مصاحبه گروهی متمرکز</p>	<p>تعیین رضایت شغلی پرستاران از برنامه ارتقای شغلی</p>	<p>Fusilero و همکاران (۳)</p>
<p>پرستارانی که به مدت یک سال برنامه نردبان شغلی را تجربه کرده بودند با پرستارانی که این تجربه را نداشتند اختلاف معناداری از نظر میزان رضایت شغلی نداشتند. گرچه به مرور با افزایش زمان مشارکت در برنامه نردبان شغلی میزان رضایت شغلی پرستاران به تدریج افزایش یافت. همچنین مشارکت در برنامه نردبان شغلی منجر به توسعه نقش پرستاران شده بود.</p>	<p>"پرسشنامه رضایت شغلی" "Job Satisfaction" "Questionnaire" پژوهشگر ساخته توسط Nalson</p>	<p>تصادفی/ ۴۵ نفر پرستار مشارکت کننده و ۲۳ نفر پرستار غیر مشارکت کننده</p>	<p>کمی-توصیفی</p>	<p>تعیین رضایت شغلی پرستاران مشارکت کننده و غیر مشارکت کننده در برنامه نردبان شغلی</p>	<p>Nalson و همکاران (۹)</p>
<p>یافته های مطالعه نشان داد انگیزه های بیرونی به مانند پاداش مادی بیشتر از انگیزه های درونی بر روی تصمیم گیری در مشارکت در نردبان شغلی تأثیر می گذارد. به طور کلی پیامدهای نردبان شغلی رشد و ارتقای حرفه ای، استقلال و رضایت شغلی پرستاران بود.</p>	<p>"پرسشنامه سنجش انگیزه درونی و بیرونی" "Measurement of" External & Internal Motivation " Questionnaire" طراحی شده توسط Jennings</p>	<p>نمونه گیری آسان-تحلیل محتوی</p>	<p>کمی-کیفی</p>	<p>شناسایی عوامل تأثیرگذار بر تصمیم گیری پرستاران در مشارکت در برنامه نردبان شغلی</p>	<p>Jennings (۲۵)</p>

نتایج این مطالعه بیانگر آن است که اکثر مشارکت کنندگان بیان داشتند که برنامه نردبان شغلی نیازمند بازنگری است تا بتواند پیامدهای رضایت شغلی پرستاران را فراهم سازد همچنین ارزیابی مستمر برنامه توسط مدیران پرستاری ضروری است.	"پرسشنامه بررسی نردبان بالینی" Clinical Ladder Assessment "Questionnaire" طراحی شده توسط Strzelecki	از ۱۸۵۰ پرستار مشارکت کننده در این مطالعه ۷۵۷ پرستار به طور کامل پرسشنامه ارسالی را تکمیل نمودند.	کمی-توصیفی	سنجش ادراک پرستاران از برنامه نردبان شغلی و تعیین رضایتمندیهای آنان برای افزایش مشارکت	Riley و همکاران (۲)
نتایج نشان داد اجرای نردبان شغلی در پرستاری باعث ارتقای رضایت شغلی پرستاران می گردد. اگر چه مقایسه میانگین معیار رضایت شغلی در سه مسیر بالینی، آموزشی و مدیریتی تفاوت معناداری را نشان نداد.	"پرسشنامه ارزیابی رهبری و آموزش مراقبت بالینی" Clinical Care, Education and Leadership Evaluation Questionnaire (UExcel) طراحی شده توسط Krugman	نمونه گیری سرشماری، ۱۷۴ پرستار بیمارستان کلرادو	کمی-توصیفی	ارزیابی رضایت از مشارکت در برنامه نردبان شغلی در سه سطح آموزشی، مدیریتی، بالین	Korman و همکاران (۷)
پرستارانی که در برنامه نردبان شغلی مشارکت داشتند، انگیزه بیشتری نسبت به سایر پرستاران برای فعالیتهای حرفه ای بیان کردند؛ که امکان رشد حرفه ای بیشتری را برای آنان فراهم می نمود.	"پرسشنامه درک پرستاران از نردبان شغلی" Perceptions of Career Ladder System "Questionnaire" طراحی شده توسط متخصصین	در دسترس ۱۶۱ پرستار بیمارستان کودکان	کمی-توصیفی	شناسایی برداشت و ادراک پرستاران از برنامه نردبان شغلی	Park & Lee (۲۶)
مشارکت کنندگان بیان داشتند بازنگری برنامه ارتقای بالینی منجر به افزایش مشارکت پرستاران در این برنامه می گردد همچنین تأثیرات مثبتی بر عملکرد پرستاران و افزایش تمایل به ادامه خدمت آنان دارد.	مصاحبه با سئوالات ساختارمند	نمونه گیری آسان - ۳۳ پرستار در ۶ گروه	بحث گروهی متمرکز	تعیین اثر بخشی بهبود برنامه ارتقاء بالینی بر مشارکت و ماندگاری پرستاران	Allen و همکاران (۲۷)
تفاوت بین رضایت شغلی در پرستاران مشارکت کننده و غیر مشارکت کننده به خوبی تبیین نگردیده است و عوامل تأثیر گذار مهم بر نردبان شغلی پرستاران ارتقای حرفه ای، عملکرد کارکنان و رضایت شغلی آنان می باشد.	"پرسشنامه رضایت شغلی سازمانی" Organizational Job Satisfaction "Questioner" طراحی شده توسط Lacy	نمونه گیری در دسترس ۱۶۰ پرستار	کمی-توصیفی	مقایسه میزان رضایت شغلی بین پرستاران مشارکت کننده و غیر مشارکت کننده در نردبان شغلی	Barnes (۲۸)
نتایج این مطالعه نشان داد که مشارکت کنندگان در برنامه نردبان شغلی این برنامه را منبعی مهم برای رشد و ارتقاء حرفه-ای در پرستاری می دانستند. همچنین طبقه مرکزی از تجربه پرستارانی که در برنامه نردبان شغلی مشارکت داشتند با عنوان چالشی برای تولد دوباره برای یک متخصص از داده های جمع آوری شده استخراج گردید.	مصاحبه نیمه ساختارمند	نمونه گیری هدفمند/ ۱۵ پرستار دارای تجربه مشارکت در نردبان شغلی	کیفی / نظریه زمینه ای	شناسایی و توصیف تجربه پرستاران از برنامه نردبان شغلی در بیمارستان عمومی کره	Park & Yi (۱۷)

نتایج نشان داد که ۷۵ درصد مشارکت کنندگان تمایل به برنامه مشارکت در نردبان شغلی داشتند عواملی به مانند سن، سالیهای تجربه، سالیهای کار در موقعیت شغلی فعلی، تجربه ارتقاء از جمله عوامل مؤثر در مشارکت پرستاران در نردبان شغلی بودند و مهمترین عوامل منتج از نردبان شغلی که می تواند پیش بینی کننده تمایلات پرستاران برای ادامه مشارکت در برنامه های نردبان شغلی انگیزه پرستاران می باشد.	پرسشنامه پژوهشگر ساخته	در دسترس ۳۸۹ پرستار	کمی-مقطعی	تعیین عوامل تأثیرگذار بر مشارکت پرستاران در سطح سه برنامه نردبان شغلی	Li و همکاران (۲۹)
استقلال و پاسخگویی در شغل مهمترین برداشتی بود که پرستاران به دنبال اجرای نردبان شغلی داشتند.	مصاحبه با دو سؤال ساختارمند	نمونه گیری هدفمند ۶۸-پرستار	کیفی	درک پرستاران از برنامه های نردبان شغلی	Baucom (۸)
برداشت و ادراک مثبت پرستاران نسبت به نردبان بالینی می تواند منجر به افزایش توانمندی شغلی و توسعه خودپنداری حرفه ای آنان گردد.	پرسشنامه سنجش ادراک پرستاران از نردبان بالینی "Measurement of Perception and Clinical Ladder System" "Questionnaire" طراحی شده توسط Nelson & Cooks	تصادفی ۱۶۲/ پرستار	کمی- توصیفی	شناسایی و کشف ادراک پرستاران از نظام نردبان بالینی و ارتباط آن با خودپنداری حرفه ای و توانمندی	Min & Kim (۳۰)
با اجرای برنامه نردبان شغلی، صلاحیتها و ویژگیهای پرستاران برای ارتقاء به سطوح بالاتر شغلی افزایش یافت.	"پرسشنامه نیروی کار" "Task Force" "Questionnaire" طراحی شده توسط Jangs	نمونه گیری در دسترس کلیه پرستارانی که بین سالهای ۲۰۱۱ تا ۲۰۱۴ ارتقاء یافته بودند. ۷۰ پرستار	کمی- توصیفی	تعیین تأثیر اجرای برنامه نردبان بالینی	Ko & Yu (۳۱)

برای پرستاران هست. با وجود اینکه برخی مقالات به پیامدهای نردبان شغلی پرداخته بودند، لیکن تعداد معدودی مطالعه به بررسی جامع از پیامدها این برنامه‌ها اعم از سازمان و پرستاران اشاره داشتند (۷). اکثر آنان یک یا دو تأثیر از اجرای برنامه نردبان شغلی همانند رضایت شغلی و یا رفتار محیط کار در نظام نردبان شغلی را نشان دادند (۱۴). Ko & Yu بیان می‌دارند علی‌رغم این‌که برنامه‌های نردبان شغلی در اکثر بیمارستان‌های کره جنوبی به اجرا درآمده است، لیکن مطالعاتی که به‌طور هم‌زمان پیامدهای این برنامه را بر سازمان‌های بهداشتی درمانی و پرستاران مورد سنجش قرار داده باشند بسیار اندک هستند (۳۱). در این خصوص Burket و همکاران در ارزیابی روند تکاملی نردبان شغلی پرستاران اذعان می‌دارند که این برنامه برای پرستاران تازه کار که تجربه کاری

بحث

ارزیابی مقالات منتشرشده بیانگر آن است که در طی چندین دهه از اجرای نردبان شغلی در پرستاری مقالات اندکی به ارزیابی مزیت های ناشی از اجرای این برنامه‌ها پرداخته‌اند (۴،۵،۲۰). مقالات منتشرشده تاکنون عمدتاً به سنجش رضایت شغلی پرستاران در برنامه نردبان شغلی و مزیت‌های هزینه‌ای ناشی از اجرای این برنامه‌ها پرداختند. مقالاتی که در این مطالعه مورد بررسی قرار گرفتند، پیامدها و نتایج اجرای نردبان شغلی را به عنوان برنامه‌ای برای ارتقای شغلی پرستاران ارائه نمودند. هرچند پیامدها و نتایج در هر سازمان بهداشتی درمانی به طور اختصاصی بیان شده است، لیکن آنچه این مطالعات نشان می‌دهند حاکی از رضایت شغلی در پی اجرای برنامه ارتقای شغلی در برنامه‌هایی همانند نردبان شغلی

این خصوص نشان می‌دهد که اجرای این برنامه منجر به حفظ و نگهداشت پرستاران در بالین می‌گردد و میزان انگیزه پرستاران به موقعیت‌های اداری و مدیریتی را کاهش می‌دهد (۳۳).

از دیگر پیامدهای اجرای نردبان شغلی برای سازمان‌ها کاهش هزینه‌های کارکنان است. گرچه اجرای این برنامه‌ها با افزایش هزینه‌های کارکنان توأم است، لیکن شواهد بیانگر آن است که در طولانی مدت هزینه‌های ناشی از ترک خدمت و از دست دادن پرستار توانمند و باتجربه به مراتب بیشتر از هزینه‌های پرستاری است که به علت اجرای برنامه نردبان شغلی برای سازمان‌های ایجاد می‌شود. Bjørk و همکاران بیان می‌دارند که در بیمارستان‌هایی که نردبان شغلی اجرا می‌شود به علت کاهش ترک خدمت نسبت به سایر بیمارستان‌ها هزینه‌های کارکنان به طور معناداری کاهش می‌یابد (۴). از آنجایی که مقالاتی که مورد بررسی قرار گرفتند تمام به زبان انگلیسی بودند و سایر مقالات چاپ شده به زبانهای چینی، فرانسوی، اسپانیایی، عربی و... مورد بررسی قرار نگرفتند از محدودیت‌های این مطالعه بایستی لحاظ نمود.

نتیجه گیری نهایی

سازمان‌های بهداشتی درمانی برای حفظ و نگهداشت پرستاران باتجربه، افزایش بهره‌وری، کاهش هزینه‌ها و ارتقای کیفیت مراقبت‌های پرستاری در صدد اجرای برنامه‌های نردبان شغلی هستند تا ضمن کاهش هزینه‌ها بتوانند چالش‌های موجود در پرستاری به مانند کمبود رضایت شغلی، افزایش ترک خدمت را کاهش دهند. مطالعات بسیار اندکی بر روی پیامدهای اجرای نردبان شغلی در پرستاری انجام شده است. به علاوه، متغیرهای تأثیرگذار بر پیامدهای نردبان شغلی به وضوح در این مقالات مورد بررسی قرار نگرفتند. لذا لازم است مطالعات بیشتری در خصوص پیامدهای اجرای نردبان شغلی انجام شود تا فواید و مزیت‌های آن برای مدیران و همچنین پرستاران به وضوح مشخص گردد. همچنین، مطالعات بایستی متغیرهای بیشتری را مورد سنجش قرار دهند تا از جامعیت بیشتری برخوردار باشند.

تشکر و قدردانی

این مقاله بخشی از رساله دکتری پرستاری دانشجو محمدرضا شیخی به راهنمایی آقای دکتر مسعود فلاحی خشک‌ناب می‌باشد. لازم است از مسئولین و کارشناسان کتابخانه دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی که امکانات جستجوی و دسترسی به اصل مقالات را فراهم نمودند تقدیر و تشکر شود.

اندکی دارند بسیار مفید است و بایستی مطالعات جامعی در خصوص شناسایی پیامدهایی این برنامه به مانند شناخت اثرات این برنامه بر مراقبت با محوریت خانواده، حمایت از بیمار، آموزش فردی و خانوادگی، مهارت تفکر انتقادی صورت پذیرد (۳۲).

در برنامه‌های نردبان شغلی رتبه‌های ارتقای شغلی و پیامدهای مجزای هر رتبه مورد ارزیابی قرار نگرفته است. همچنین دیدگاه پرستاران در خصوص پیامدها بسیار محدود است. اکثر پژوهش‌ها انجام شده در خصوص پیامدهای اجرای نردبان شغلی اشاره کلی به پیامدها نموده‌اند. این که درک و برداشت پرستاران در هر رتبه از ارتقای شغلی در این برنامه‌ها چگونه است به وضوح مشخص نشده است. در همین راستا Kim Min & معتقدند که درک پرستاران در یک رتبه از نردبان شغلی با رتبه دیگر متفاوت است و لازم است اثرات و پیامدهای اجرای این برنامه برای رتبه‌های گوناگون ارتقای شغلی مورد سنجش قرار گیرد (۳۰).

مشارکت پرستاران در برنامه‌های نردبان شغلی از علایق و انگیزه‌های درونی و بیرونی تأثیرپذیرند. در بیشتری مطالعاتی که بر روی علل مشارکت پرستاران در برنامه‌های نردبان شغلی انجام شده است کمتر به باورها و انگیزه‌های درونی پرستاران اشاره شده است (۲۵) و برخی انگیزه‌های مالی را به عنوان مهمترین عامل تمایل پرستاران برای مشارکت در این برنامه‌ها ذکر کردند (۱۸،۴) و تمایل به استقلال شغلی و رشد حرفه‌ای از جمله انگیزه‌های درونی پرستاران ذکر شده است (۸). Park & Yi (۱۷) و Park & Lee (۲۶) اذعان می‌دارند شناسایی انگیزه‌ها و ادراکات پرستاران در مشارکت در برنامه‌های نردبان شغلی مهم است و تبیین پیامدهای این برنامه‌ها بر روی میزان مشارکت بیشتر پرستاران تأثیرگذار است. Riley و همکاران گزارش کردند که ادراک پرستاران از اثرات نظام نردبان شغلی بر میزان مشارکت آنها تأثیرگذار است. بنابراین، ضروری است عواملی که این اثرات را در فرایند اجرای نردبان شغلی کاهش می‌دهند مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرد (۲).

اکثر مطالعات و شواهد در خصوص پیامدهای اجرای نردبان شغلی بیانگر این است که مدیران پرستاری در پی جستجوی راهی برای حفظ و نگهداشت پرستاران با تجربه در بالین هست و از آنجایی که فرصت‌های ارتقای شغلی پرستاران بسیار اندک هست، اتخاذ راهبردهایی برای نگهداشت پرستاران با تجربه و مقابله با چالش‌هایی همانند ترک خدمت و افزایش انگیزه و رضایت شغلی پرستاران از اولویت‌های مدیران پرستاری است. Bitanga & Austria بر این باورند که گرچه هنوز این سؤال در مورد مزایای دقیق برنامه نردبان شغلی وجود دارد، لیکن بررسی پژوهش‌ها در

منابع

- 1- Adeniran RK, Bhattacharya A, Adeniran AA. Professional excellence and career advancement in nursing: A conceptual framework for clinical leadership development. *Nursing Administration Quarterly*. 2012;36(1):41-51.
- 2- Riley JK, Rolband DH, James D, Norton HJ. Clinical ladder: Nurses' perceptions and satisfiers. *Journal of Nursing Administration*. 2009;39(4):182-8.
- 3- Fusilero J, Lini L, Prohaska P, Szweda C, Carney K, Mion LC. The career advancement for registered nurse excellence program. *Journal of Nursing Administration*. 2008; (12)38:526-31.
- 4- Bjørk IT, Hansen BS, Samdal GB, Tørstad S, Hamilton GA. Evaluation of clinical ladder participation in Norway: Health policy and systems. *Journal of Nursing Scholarship*. 2007;39(1):88-94.
- 5- Drenkard K, Swartwout E. Effectiveness of a clinical ladder program. *Journal of Nursing Administration*. 2005;35(11):502-6.
- 6- Lu H, Barriball KL, Zhang X, While AE. Job satisfaction among hospital nurses revisited: a systematic review. *International Journal of Nursing Studies*. 2012;49(8):1017-38.
- 7- Korman C, Eliades AB. Evaluation through research of a three-track career ladder program for registered nurses. *Journal for Nurses in Professional Development*. 2010;26(6):260-6.
- 8- Baucom B. Nurses' perception of clinical ladder programs: Thesis Master. Gardner-Webb University; 2012.
- 9- Nelson J, Sassaman B, Phillips A. Career ladder program for registered nurses in ambulatory care. *Nursing Economic*. 2008;26(6):393.
- 10- Pierson MA, Liggett C, Moore KS. Twenty years of experience with a clinical ladder: A tool for professional growth, Evidence-based practice, recruitment, and retention. *Journal of Continuing Education in Nursing*. 2010;41(1):33-40.
- 11- Nelson JM, Cook PF. Evaluation of a career ladder program in an ambulatory care environment. *Nursing Economic*. 2007;26(6):653-60.
- 12- Tørstad S, Bjørk IT. Nurse leaders' views on clinical ladders as a strategy in professional development. *Journal of Nursing Management*. 2007;15(8):817-24.
- 13- Carryer J, Russell A, Budge C. Nurses' understandings of the professional development recognition programme. *Journal for Nurses in Professional Development*. 2007;23(2):5-13.
- 14- Adeniran RK, Smith-Glasgow ME, Bhattacharya A, Xu Y. Career advancement and professional development in nursing. *Nursing Outlook*. 2013;61(6):437-46.
- 15- Walker K. Reaching for the stars: Career advancement and the registered nurse. *International Journal of Nursing Practice*. 2005;11(4):185-90.
- 16- Sonmez B, Yildirim A. What are the career planning and development practices for nurses in hospitals? Is there a difference between private and public hospitals? *Journal of Clinical Nursing*. 2009;18(24):3461-71.
- 17- Park K-O, Yi M. Nurses' experience of career ladder programs in a general hospital.

Journal of Korean Academy of Nursing. 2011; 41(5):581-592.

18- Corley MC, Farley B, Geddes N, Goodloe L, Green P. The clinical ladder: Impact on nurse satisfaction and turnover. *Journal of Nursing Administration*. 1994;24(2):42-8.

19- Gustin TJ, Semler JE, Holcomb MW, Gmeiner JL, Brumberg AE, Martin PA. A clinical advancement program: Creating an environment for professional growth. *Journal of Nursing Administration*. 1998;28(10):33-9.

20- Buchan J. Evaluating the benefits of a clinical ladder for nursing staff: an international review. *International Journal of Nursing Studies*. 1999;36(2):137-44.

21- Krugman M, Smith K, Goode CJ. A clinical advancement program: Evaluating 10 years of progressive change. *Journal of Nursing Administration*. 2000;30(5):215-25.

22- Hansen Dw. Job satisfaction: Nurse's perception of clinical ladder. Alaska Anchorage: School of Nursing College of Health, Education, & Social Welfare University of Alaska Anchorage; 2001:49-60.

23- Goodrich CA, Ward CW. Evaluation and revision of a clinical advancement program. *Journal of Med. Surg Nursing*. 2004;13(6).

24- Hsu N, Chen BT-H, Lee LL, Chen CH, Lai CF. The comparison of nursing competence pre- and postimplementing clinical ladder system. *Journal of Clinical Nursing*. 2005;14(2):264-5.

25- Jennings KL. Factors contributing to the decision to participate or not participate in a clinical ladder program: Northern Kentucky University; 2009.

26- Park KO, Lee YY. Career ladder system perceived by nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2010;16(3):314-25.

27- Allen SR, Fiorini P, Dickey M. A streamlined clinical advancement program improves RN participation and retention. *Journal of Nursing Administration*. 2010;40(7/8):316-22.

28- Barnes KL. Clinical ladder program participants and job satisfaction: A Comparison. Master of nursing thesis. Bethany, Oklahoma. Southern Nazarene University; 2011:9-20.

29- Li YH, Lin LD, Tsai CC, Chou MC, Lin MH. Factors of influence on willingness to participate in the N3 nursing clinical ladder program. *Europe PubMed Central*. 2012;59(1):41-50.

30- Min A, Kim IS. Relationship of perception of clinical ladder system with professional self-concept and empowerment based on nurses' clinical career stage. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2013;19(2):254-64.

31- Ko YK, Yu S. Clinical ladder program implementation: A project guide. *Journal of Nursing Administration*. 2014;44(11):612-618.

32- Burket TL, Felmler M, Greider PJ. Clinical ladder program evolution: Journey from novice to expert to enhancing outcomes. *Journal of Continuing Education Nurses*. 2010;41(8):369-74.

33- Bitanga ME, Austria M. Climbing the clinical ladder-one rung at a time. *Nursing Management*. 2013;44(5):23-4.

Outcomes of implementing career ladder programs in nursing: A systematic review

Sheikhi MR¹, *Fallahi Khoshknab M², Mohammadi F³, Oskouie F⁴

Abstract

Introduction: Career ladder is a grading structure which facilitates career progression for clinical nurses. The aim of this study was to determine the outcomes of implementing career ladder programs in nursing.

Materials & Methods: In a systematic review, all papers published during (1994-2014) regarding career ladder programs in nursing were included. The electronic databases including: Medline, Elsevier, Proquest, Google scholar, Pub Med, Ovid, Science Direct and Nursing consult were searched using the terms: Clinical Ladder, Career Ladder, and Nursing. Also "Data Extraction form" which developed based on research aim, was used for data collection, from 40 related papers and research projects, 17 articles were excluded due to lack of inclusion criteria. Finally, 23 papers and research projects were included in this study.

Findings: Implementing career ladder programs resulted in enhancing experienced nurses' retention, reducing turnover, increasing job satisfaction, decreasing the costs of new employee replacement and improvement of learning environment in clinical settings.

Conclusion: Evidence supports the advantages and benefits of implementing in nursing career ladder. However most of their results of these papers one or two outcomes such as job satisfaction and intent to stay on clinical environment. Further research is recommended on career ladder consequences of implementing in nursing.

Keywords: Career ladder, Clinical ladder, Nursing.

Received: 8 March 2015

Accepted: 17 May 2015

1- PhD Candidate in Nursing, Department of Nursing, University of Social Welfare & Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran.

2-Associate professor, Department of Nursing, University of Social Welfare & Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran. (**Corresponding author**)

Email: msflir@yahoo.com

3- Associate Professor, Department of Nursing, Social Determinant of Health Research Center University of Social Welfare & Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran.

4- Professor of Management, Center for Nursing Care Research and School of Nursing and Midwifery, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.