

مجله علمی علوم پزشکی صدرا

دوره ۲، شماره ۲، بهار ۱۳۹۳، صفحات ۱۸۵ تا ۱۹۴

تاریخ پذیرش: ۹۲/۱۲/۲۰ تاریخ دریافت: ۹۲/۰۶/۰۱

تمایل به ادامه کار در حرفه پرستاری و عوامل مرتبط با آن

سیمین سوداگر^۱، معصومه رامبد^{۲،۳*}، نوشین بهشتی پور^۴

^۱مربی، گروه داخلی جراحی دانشکده پرستاری مامایی دانشگاه علوم پزشکی بندرعباس، بندرعباس، ایران
^۲مرکز تحقیقات مراقبت‌های روان جامعه‌نگر، دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران
^۳دانشجوی دکتری پرستاری، کمیته تحقیقات دانشجویی دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران
^۴مربی، مرکز تحقیقات مراقبت‌های روان جامعه‌نگر، گروه اطفال دانشکده پرستاری مامایی، دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران

چکیده

مقدمه: کمبود جهانی پرستار و ترک خدمت آنها از محیط کار یکی از چالش‌ها و مشکلات جهانی می‌باشد. تمایل به ادامه کار در حرفه پرستاری ممکن است در پیشگیری از ترک خدمت پرستار موثر باشد. پژوهش حاضر با هدف بررسی میزان تمایل به ادامه کار در حرفه پرستاری و عوامل مرتبط با آن صورت گرفت.

مواد و روش‌ها: در این مطالعه توصیفی که به صورت مقطعی انجام شد، ۲۶۴ پرستار شاغل در مراکز آموزشی درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شیراز شرکت کردند. داده‌ها با استفاده از فرم مشخصات فردی و بررسی متغیرهای مدت اشتغال به کار پرستاری، ساعات کاری در هفته، وضعیت استخدام، علاقه به رشته پرستاری، دانشگاه محل تحصیل و همچنین تمایل به کار در حرفه پرستاری جمع‌آوری و با استفاده از نرم افزار آماری SPSS-16 تحلیل شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که ۱۳۳ نفر از پرستاران (۵۳/۲٪) نسبتاً زیاد و خیلی زیاد تمایل به ادامه کار در حرفه پرستاری را داشتند و ۲۰ نفر (۸٪) از پرستاران اصلاً تمایلی به ادامه کار در حرفه پرستاری نداشتند. بین تمایل به کار در حرفه پرستاری و جنسیت ($p=0/005$) و $\chi^2 = 14/69$ ، سن ($p=0/004$ و $F = 3/95$)، وضعیت استخدام ($p=0/02$ و $\chi^2 = 18/01$)، بخش محل کار ($p=0/01$ و $\chi^2 = 31/41$) و علاقه به رشته پرستاری ($p < 0/0001$ و $\chi^2 = 28/98$) ارتباط معنی‌داری وجود داشت. نتایج حاصل از رگرسیون خطی نشان داد ۵۰٪ از تغییرات مربوط به تمایل به ادامه کار در حرفه پرستاری با متغیرهای تحت بررسی تبیین می‌شد و جنسیت، سن و علاقه به رشته پرستاری با تمایل به کار در حرفه پرستاری مرتبط بود.

بحث و نتیجه‌گیری: زنان، افراد با وضعیت استخدامی رسمی و پیمانی، افراد کم سن و سال و افرادی که در بخش‌های داخلی کار می‌کردند، تمایل بیشتری به ادامه کار در حرفه پرستاری داشتند. این در حالی بود که مردان و افراد با وضعیت استخدامی قراردادی تمایل کمتری به کار در حرفه پرستاری داشتند. لذا توجه بیشتر مسئولین را بر این افراد معطوف می‌داریم. انجام مطالعات بیشتر در زمینه علل تمایل کمتر این افراد پیشنهاد می‌گردد.

واژگان کلیدی: پرستار، حرفه پرستاری، تمایل به ماندن در کار

* نویسنده مسئول: معصومه رامبد، مرکز تحقیقات مراقبت‌های روان جامعه‌نگر، دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی شیراز؛ دانشجوی دکتری پرستاری، کمیته تحقیقات دانشجویی دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران، rambodma@yahoo.com

مقدمه

پرستاران بزرگترین گروه حرفه‌ای در سیستم مراقبت سلامتی جهانی هستند و در مجموع ۱۹/۳ میلیون پرستار و پرسنل مامایی در جهان حضور دارند (۱). تخمین زده شده است که در سال ۲۰۲۰ حدود ۵۹۰۰۰۰ نفر کمبود پرستار وجود داشته باشد (۲).

کمبود جهانی پرستار و ترک خدمت آنها از محیط کار یکی از مسائل و مشکلات جهانی می‌باشد (۳). کمبود پرستار می‌تواند مراقبت‌های سلامتی را تحت تاثیر قرار داده، تاثیر منفی بر پیامدهای مربوط به بیمار بر جای گذاشته و کاهش رضایت شغلی پرستاران را در پی داشته باشد. همزمان با این کمبود جهانی پرستاری، بسیاری از آنها ممکن است شغل خود را ترک کرده و در قسمت‌هایی، خارج از حرفه پرستاری مشغول به کار شوند (۴).

به منظور پیشگیری از ترک خدمت و باقی ماندن پرستاران در محیط کار محققین به مدلی اشاره کردند که در آن چهار متغیر پیش بینی‌کننده مهم می‌باشد. این چهار متغیر شامل رضایت شغلی، ویژگی‌های فردی پرستار، همبستگی و تعهدات سازمانی می‌باشد. این محققان خاطرنشان کردند که با کنترل این چهار متغیر به طور مستقیم می‌توان در حفظ پرستاران در حرفه پرستاری و محیط کار اقدام نمود (۵).

رضایت شغلی، رضایت از پرداخت و حقوق، استقلال و مسئولیت‌ها، فرصت‌های حرفه‌ای، حمایت و ارتباطات کاری خوب، تعهدات سازمانی، توانایی مدیریت، حمایت و همبستگی گروهی در باقی ماندن پرستاران در محیط کار و تمایل به ادامه کار اشاره نموده‌اند (۵ و ۶). برخورداری از فرصت پیشرفت در رشته از عوامل دیگری بود که محققین از آن به عنوان عاملی در تمایل پرستاران به باقی ماندن در محیط کار یاد می‌کنند (۷). علاوه بر این محققین شیوه رهبری و فرصت‌های چالش برانگیز را از عوامل پیش‌گویی‌کننده‌ای برشمردند که در تمایل افراد به ماندن در

حرفه پرستاری نقش دارد (۸). در کل فرهنگ سازمانی می‌تواند روی رفتار افراد (۹) و تمایل ایشان به ادامه کار در حرفه موثر واقع شود.

افزایش تمایل به ماندن در حرفه پرستاری دارای مزایای متعددی است که یکی از مهم‌ترین آنها، ارتقا پیامدهای مربوط به بیمار می‌باشد (۱۰).

نتایج حاصل از مطالعه‌ای در ژاپن نشان داد که تنها ۱۲/۳٪ از پرستاران تمایل به باقی ماندن در حرفه پرستاری را داشتند (۷). این در حالی بود که نتایج سایر مطالعات نشان داده است که ۴-۵۴٪ از پرستاران تمایل به ترک حرفه پرستاری را داشته (۱۱) و در مطالعه‌ای در اروپا تمایل به ترک حرفه ۹٪ گزارش شده است (۱۲). سالمین (Salminen) بیان می‌کند که نزدیک به نیمی از پرستاران جوان تمایل به ترک حرفه را داشتند و بیشتر پرستاران در طی دو سال اول اشتغال خود، کار خود را ترک می‌کردند (۱۳).

عوامل مختلفی می‌تواند با تمایل افراد به باقی ماندن در حرفه پرستاری در ارتباط باشد. محققین به نقش شرایط کاری، ارتباط با پزشک، زندگی راحت، ارتباط مناسب با سوپروایزر، کار در بخش‌های ویژه و وضعیت استخدام اشاره نموده‌اند (۷). محققینی نیز به وجود ارتباط بین تخصص و سال‌هایی که فرد به عنوان پرستار کار می‌کند با تمایل به کار در حرفه اشاره نموده‌اند (۱۴). سایر پژوهشگران معتقدند عوامل فردی از جمله سن، سطح تحصیلات (۵ و ۷)، جنسیت (۱۵)، وضعیت تاهل، مدت اشتغال به کار پرستاری (۵ و ۷)، و طول مدت استخدام با تمایل به ماندن در حرفه پرستاری اشاره نموده‌اند (۱۵). علاوه بر این برخی فاکتورهای سازمانی از جمله رضایت در محیط کار، رضایت از مدیریت، تعهدات سازمانی و همبستگی گروهی با تمایل به ماندن در محیط کار در ارتباط است (۱۶).

هفته، مدت اشتغال به کار پرستاری، عضویت در نظام پرستاری، بخش محل کار، محل تحصیل دانشگاهی و علاقه به رشته پرستاری مورد بررسی قرار گرفت. اما سؤال اصلی پژوهش «میزان تمایل شما به ادامه کار در حرفه پرستاری چقدر است؟» بود و بر اساس مقیاس لیکرت ۵ گزینه ای از اصلاً (۱) تا خیلی زیاد (۵) درجه بندی می شد. مدت پر کردن این فرم و اطلاعات دموگرافیک حداکثر ۵ دقیقه به طول می انجامید.

داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۱۶ تجزیه و تحلیل گردید. برای دستیابی به اهداف پژوهش از آمار توصیفی و آزمون کای دو، آنوا و ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد.

یافته‌ها

از میان ۲۶۴ پرستار شرکت کننده در این مطالعه، ۲۰۹ نفر (۷۹/۲٪) زن، در محدوده سنی ۲۰-۵۲ سال و میانگین سنی آنها $31/72 \pm 6/82$ سال بود. بیش از نیمی از شرکت کنندگان متاهل (۵۲/۷٪) بودند. به علاوه یافته‌ها نشان داد ۲۱۳ نفر (۸۴/۲٪) دارای تحصیلات لیسانس، ۹ نفر فوق لیسانس و ۳۱ نفر بهیار بودند. میانگین مدت اشتغال به کار ایشان $8/33 \pm 6/88$ سال و مدت ساعات کاری فرد در طول هفته $48/31 \pm 11/14$ ساعت بود (جدول ۱).

در رابطه با میزان تمایل به ادامه کار در حرفه پرستاری، نتایج مطالعه نشان داد که ۱۳۳ نفر از پرستاران (۵۳/۲٪) نسبتاً زیاد و خیلی زیاد تمایل به ادامه کار در حرفه پرستاری را داشتند و تنها ۲۰ نفر (۸٪) از پرستاران اصلاً تمایلی به ادامه کار در حرفه پرستاری نداشتند (جدول ۲).

اگرچه ارتباط متغیرهای فردی و سازمانی با تمایل به کار در حرفه پرستاری در مطالعات خارجی مورد بررسی قرار گرفته است. با توجه فرهنگ سازمانی متفاوت در کشور ایران و عدم انجام چنین پژوهشی در کشور؛ لذا پژوهشگر حاضر با هدف بررسی میزان تمایل به کار در حرفه پرستاری و عوامل مرتبط با آن صورت گرفت.

مواد و روش

این پژوهش، یک مطالعه توصیفی-تحلیلی بود که به صورت مقطعی انجام شد. در این پژوهش تمایل به کار در حرفه پرستاری مورد سنجش قرار گرفت. پرستاران شاغل در مراکز آموزشی درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شیراز جامعه پژوهش را تشکیل دادند. منظور از پرستاران در این مطالعه افرادی بودند که دیپلم بهیاری داشته و لیسانس و یا فوق لیسانس پرستاری داشتند. افرادی که پرستار/ماما و یا لیسانس و فوق لیسانس مامایی بودند از مطالعه حذف شدند. محیط پژوهش شامل مراکز آموزشی درمانی نمازی، شهید فقیهی، شهید رجایی، چمران و خلیلی بود.

حجم نمونه ۲۸۰ نفر در نظر گرفته شد. لذا پرسشنامه در اختیار ۲۸۰ نفر از واحدهای مورد پژوهش قرار گرفت که از این میان، ۲۶۴ پرسشنامه تکمیل و بازگردانده شد. روش جمع آوری نمونه‌ها بدین صورت بود که کمک پژوهشگر پس از کسب اجازه از مراکز آموزشی-درمانی و مسئولین بخش‌ها با پرستاران صحبت نموده و پس از بیان هدف از مطالعه و کسب اجازه کتبی از ایشان، پرسشنامه را جهت تکمیل، در اختیار ایشان قرار داد. نمونه‌گیری به صورت طبقه‌ای و بر اساس پرسنل هر بخش جمع‌آوری شد.

گردآوری داده‌ها با استفاده از فرم مشخصات فردی و یک سری سئوالات صورت گرفت. در فرم مشخصات فردی سن، جنسیت، وضعیت تاهل، سطح تحصیلات مورد بررسی قرار گرفت. علاوه بر این سئوالاتی از جمله ساعات کاری فرد در

کار در حرفه پرستاری داشتند ($p=0/005$ و $\chi^2 = 14/69$) و تنها ۸/۷٪ از زنان و ۴/۷٪ از مردان اصلاً تمایلی به کار در حرفه پرستاری نداشتند.

یافته‌های مطالعه گویای این بود که بین سن و تمایل به کار در حرفه پرستاری ارتباط وجود داشت ($p=0/004$ و $F=3/95$) و افرادی که میانگین سنی بیشتری داشتند؛ خیلی کم و یا اصلاً به ادامه کار در حرفه پرستاری تمایل داشتند. همچنین ۷۱/۴٪ از افرادی که خیلی زیاد تمایل به کار در حرفه پرستاری داشتند، در محدوده سنی ۲۰-۳۰ سال قرار داشتند. به علاوه از میان ۲۰ نفری که اصلاً تمایلی به کار کردن در حرفه پرستاری را نداشتند، ۱۲ نفر (۶۰٪) در محدوده سنی ۲۵-۳۵ سال قرار داشتند.

نتایج گویای وجود ارتباط بین وضعیت استخدام و تمایل به کار در حرفه پرستاری بود ($p=0/02$ و $\chi^2 = 18/01$). همچنین بین بخش محل کار و تمایل به کار ارتباط معنی داری وجود داشت و افرادی که در بخش‌های داخلی بیمارستان مشغول به کار بودند تمایل بیشتری به کار در حرفه پرستاری داشتند ($p=0/01$ و $\chi^2 = 31/41$).

نتایج مطالعه همچنین نشان داد که بین علاقه به رشته پرستاری و تمایل به ادامه کار در حرفه پرستاری ارتباط وجود داشت ($p<0/001$ و $\chi^2 = 28/98$) و ضریب همبستگی اسپیرمن میزان این همبستگی را ۰/۶۶ نشان داد ($p<0/001$ و $r = 0/66$).

این در حالی بود که بین تمایل به ادامه کار در حرفه پرستاری و مدت اشتغال به کار پرستاری ($p=0/08$ و $F = 2/06$)، ساعت کاری در طول هفته ($p=0/15$ و $F = 1/67$)، سطح تحصیلات ($p=0/24$ و $p=10/29$)، χ^2 ، وضعیت تاهل ($p=0/54$ و $\chi^2 = 3/07$)، عضویت در نظام پرستاری ($p=0/48$ و $\chi^2 = 3/44$) و محل تحصیل دانشگاهی ($p=0/65$ و $\chi^2 = 2/43$) ارتباط وجود نداشت.

جدول ۱: مشخصات پرستاران شرکت کننده در مطالعه

متغیرها	تعداد	درصد
جنسیت	۲۰۹	۸۲/۹
	۴۳	۱۷/۱
وضعیت تاهل	۱۳۷	۵۴/۸
	۱۱۳	۴۵/۲
سطح تحصیلات	۳۱	۱۲/۳
	۲۱۳	۸۴/۲
	۹	۳/۶
وضعیت استخدام	۳۵	۱۳/۹
	۶۵	۲۵/۸
	۱۵۲	۶۰/۳
دانشگاه محل تحصیل	۱۵۳	۷۶/۹
	۴۶	۲۳/۱

جدول ۲: میزان تمایل به ادامه کار در حرفه پرستاری

تمایل به کار در حرفه پرستاری	تعداد (درصد)
خیلی زیاد	۲۱ (۸/۴)
نسبتاً زیاد	۱۱۲ (۴۴/۸)
نسبتاً کم	۷۲ (۲۸/۸)
خیلی کم	۲۵ (۱۰/۰)
اصلاً	۲۰ (۸/۰)

نتایج مطالعه در رابطه با عوامل مرتبط با تمایل به ادامه کار در حرفه پرستاری نشان داد که بین جنسیت و تمایل به کار ارتباط معنی داری وجود داشت و زنان تمایل بیشتری برای

خیلی زیاد و نسبتاً زیاد به اشتغال به کار در حرفه پرستاری تمایل داشتند. همگون با مطالعه حاضر سوردیف (Sourdif) بیان می‌کند که بیشتر پرستاران در بیمارستان مونتریال (Montreal) در کانادا برنامه برای ادامه کار در حرفه پرستاری و در بیمارستان داشتند (۱۶). این در حالی بود که نتایج حاصل از مطالعه‌ای در چین نشان داد که ۱۲/۳٪ تمایل به ادامه کار در حرفه پرستاری را داشتند و حدود ۲۴/۶٪ کم و بیش و ۲۹/۴٪ در حد متوسط تمایل به ادامه کار در حرفه پرستاری را داشتند (۷). به نظر می‌رسد تمایل پرستاران ایرانی برای ماندن در حرفه پرستاری با پرستاران در کانادا شباهت زیادی داشته و تقریباً ۴/۳ برابر بهتر از پرستاران چینی می‌باشد.

در مطالعه حاضر تنها ۸٪ از افراد ابزار داشتند که اصلاً تمایلی به ادامه کار در حرفه پرستاری ندارد. یافته‌های محققین در اروپا حاکی از این است که میزان تمایل پرستاران به ترک حرفه ۹٪ گزارش شده است (۱۲) که این امر حاکی از شباهت میزان عدم تمایل به باقی ماندن در محیط کار با کشورهای اروپایی می‌باشد. اگرچه درصد کمی از افراد اصلاً تمایل به کار در حرفه پرستاری نداشتند، اما احتمال ترک خدمت این گروه از افراد و تشدید وضعیت کمبود پرستار وجود دارد.

یافته‌های نشان داد که زنان در مقایسه با مردان تمایل بیشتری به کار در حرفه پرستاری داشتند. برکووسکی (Borkowski) و همکاران در مطالعه خود به این یافته دست یافتند که مردان تمایل بیشتری به ترک حرفه پرستاری داشتند و میزان تمایل به ترک حرفه پرستاری در زنان کمتر از مردان گزارش گردید (۱۷). محققین بر این باورند که مردانی که وارد شغلی می‌شوند که زنان نقش غالب را دارند به دلیل درک و انتظارات نقشی، آنها دچار تعارض در نقش می‌شوند (۱۸ و ۱۹). محققین معتقدند مردانی که کار زنانه را انجام می‌دهند، در حفظ هویت مردانه خود دچار اشکال

نتایج حاصل از رگرسیون خطی با ورود متغیرهای جنسیت، سن، وضعیت استخدام، مدت اشتغال به کار در حرفه پرستاری، ساعت کاری در طول هفته، سطح تحصیلات، وضعیت تاهل، عضویت در نظام پرستاری و محل تحصیل دانشگاهی نشان داد که $r^2 = 0/50$ و $r = 0/71$ از تغییرات مربوط به تمایل به ادامه کار در حرفه پرستاری مربوط به این متغیرها بود. آزمون رگرسیون خطی نشان داد که از میان این متغیرها؛ جنسیت ($p = 0/01$ و $t = -2/60$)، سن ($\beta = 0/51$ ، $p = 0/04$ و $t = 2/01$) و علاقه به رشته پرستاری ($\beta = 0/65$ ، $t = 10/99$ و $p < 0/0001$) با تمایل به ادامه کار در حرفه پرستاری مرتبط بود (جدول ۳).

جدول ۳: نتایج آزمون رگرسیون خطی در مورد پیش‌بینی تمایل به کار در حرفه پرستاری

متغیر	بتا (Beta)	t, P-value
سن	۰/۲۱	$t=2/01, P=0/04^*$
جنسیت	-۰/۵۱	$t=-2/60, P=0/01^*$
ساعت کار در هفته	-۰/۰۸	$t=-1/32, P=0/18$
علاقه به رشته پرستاری	۰/۶۵	$t=10/99, P<0/0001^*$
عضویت در نظام پرستاری	۰/۰۴	$t=0/77, P=0/43$
بخش محل کار	-۰/۰۳	$t=-0/56, P=0/57$
طول مدت اشتغال به کار	-۰/۱۸	$t=-1/74, P=0/08$
سطح تحصیلات	-۰/۰۲	$t=-0/44, P=0/66$
تاهل	۰/۰۴	$t=0/71, P=0/47$
دانشگاه محل تحصیل	-۰/۱۹	$t=-0/29, P=0/76$

* معنی‌دار

بحث

مطالعه حاضر با هدف تعیین میزان تمایل به حرفه پرستاری نشان داد که بیش از نیمی از شرکت کنندگان در این مطالعه

ارتباط است (۱۶). وضعیت استخدام با امنیت و ثبات زندگی در ارتباط است (۷). احتمالاً پرستاران رسمی و پیمانی تعهدات سازمانی و امنیت بیشتری داشته و این مسئله روی تمایل آنها به کار کردن در حرفه پرستاری تاثیرگذار بوده است. از سوی دیگر محققان می‌افزایند که حقوق و مزایا از عواملی است که می‌تواند روی ماندن پرستاران در حرفه موثر باشد (۶). در این مطالعه احتمالاً حقوق و مزایای بیشتر پرسنل رسمی و مزایای ایشان روی تمایل به کار کردن در حرفه پرستاری تاثیر گذاشته است.

نتایج مطالعه حاضر نشان داد افرادی که در بخش‌های داخلی بیمارستان مشغول به کار بودند، تمایل بیشتری به کار در حرفه پرستاری داشتند. یافته‌های محققین گویای این است که پرستارانی که به عنوان متخصص کار می‌کنند تمایل بیشتری به باقی ماندن در حرفه دارند (۷). این در حالی بود که نتایج مطالعه چان (Chan) در سال ۲۰۰۸ حاکی از این بود که افرادی که در بخش‌های داخلی کار می‌کردند، در مقایسه با بخش‌های جراحی و سرپایی تمایل بیشتری به ترک شغل پرستاری داشتند. این پژوهشگران بیان نمودند با توجه به وجود تفاوت در میان پرستاران در بخش‌های مختلف، لازم است تمهیداتی در جهت جابه‌جا نمودن پرسنل به صورت هر دو سال یکبار، در بخش‌های مختلف صورت گیرد. نتایج مطالعات حاکی از این است که کیفیت تسهیلات و سرویس‌های یک بخش می‌تواند روی توانایی پرستاران برای انجام کار اثر بگذارد و این مسئله می‌تواند روی سطح رضایت شغلی آنها اثر بگذارد و به طور غیرمستقیم روی تمایل به ترک محل کار و تمایل به ماندن در حرفه پرستاری تاثیر بگذارد (۲۲). به علاوه مسئولیت بیشتر، پیشرفت در کار، کسب موفقیت از نظر هزبرگ از عواملی است که در تثبیت فرد در محیط کار می‌تواند موثر باشد (۲۳). احتمالاً پرستاران در بخش‌های داخلی به دلیل مسئولیت بیشتر و پیشرفتهای

می‌شوند (۲۰). با توجه به اینکه مردان در جامعه ما نقش نان‌آور خانواده را داشته و تامین مخارج منزل به مردان واگذار شده است، شاید حقوق پایین آنها نتواند پاسخگوی نیازهای خانواده باشد و این مسئله می‌تواند روی تمایل آنها به کار کردن در حرفه پرستاری تاثیرگذار باشد.

نتایج مطالعه حاضر گویای این بود که بین سن و تمایل به کار در حرفه پرستاری تفاوت وجود داشت که این یافته با نتایج سایر مطالعات همخوانی دارد (۷ و ۵). یافته‌های مطالعه حاضر گویای این بود که افراد دارای میانگین سنی بیشتر، تمایل کمتری به ادامه کار در حرفه پرستاری داشتند. در حالی که افراد با سن کمتر تمایل بیشتری داشتند. این در حالی بود که محققین خاطر نشان کردند که افرادی که سن بیش از ۴۵ سال به بالا داشتند، تمایل بیشتری به باقی ماندن در کار پرستاری داشتند. آنها علت این تفاوت را به متفاوت بودن نسل افراد مربوط دانستند (۵). به دلیل پیشرفت‌های تکنولوژی، تکنیک‌های پزشکی متعدد و روش‌های نوین درمانی، افراد مسن‌تر مجبور هستند خود را با شرایط موجود وفق دهند؛ لذا این احتمال وجود دارد که غلبه بر این موقعیت‌ها برای افراد مسن سخت‌تر بوده و روی تمایل آنها به ادامه کار در حرفه پرستاری تاثیر گذاشته باشد.

نتایج مطالعه حاضر همچنین نشان داد که بیشتر افرادی که اصلاً تمایلی به کار در حرفه پرستاری نداشتند در محدوده سنی ۲۵-۳۵ سال قرار داشتند. نتایج حاصل از مطالعه‌ای در اروپا نیز حاکی از این است که بیشتر تمایل به ترک حرفه در محدوده سنی ۲۵-۳۵ سال دیده می‌شود (۲۱).

یافته‌ها گویای وجود ارتباط بین وضعیت استخدام و تمایل به کار در حرفه پرستاری بود و افرادی که وضعیت استخدام آنها پیمانی و رسمی بود، تمایل بیشتری برای کار در حرفه پرستاری داشتند. محققین معتقدند که عواملی از جمله همبستگی و همکاری گروهی در حین کار و تعهدات سازمانی از عواملی است که با باقی ماندن افراد در محیط کار در

نتیجه‌گیری

نتایج مطالعه حاضر نشان داد بیش از نیمی از پرستاران تمایل نسبتاً زیاد و خیلی زیادی به کار در حرفه پرستاری داشتند. به علاوه زنان، افراد با وضعیت استخدامی رسمی و پیمانی و همچنین افرادی که در بخش‌های داخلی کار می‌کردند تمایل بیشتری به کار در حرفه پرستاری داشتند. این در حالی بود که مردان، پرسنل قراردادی تمایل کمتری به کار در حرفه پرستاری داشتند. لذا توجه مسئولین را بر این نکته معطوف می‌داریم که به مردان پرستار و افراد قراردادی توجه ویژه داشته و در صورت امکان نسبت به استخدام افراد دستورات لازم را مبذول فرمایند.

تقدیر و تشکر

پژوهشگران مراتب سپاس خود را به کمیته تحقیقات دانشجویی دانشگاه علوم پزشکی شیراز و معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی شیراز تقدیم می‌دارند. این پژوهش مربوط به طرح با کد ۵۹۴۱-۲۱-۱-۹۲ است.

منابع

1. World Health Organization, World Health Statistics 2011, WHO, 2011, <http://www.who.int/whosis/whostat/2011/en/index.html>.
2. Sermeus W. and Bruyneel L. "Investing in Europe's health workforce of tomorrow: scope for innovation and collaboration," Summary Report of the Three Policy Dialogues, http://www.healthworkforce4europe.eu/downloads/Report_PD_Leuven_FINAL.pdf; 2010.
3. Kingma, M. Nursing migration: global treasure hunt or disaster-in-the-making? Nursing Inquiry 2001; 8: 205-212.

احتمالی، تمایل بیشتری به کار در حرفه پرستاری پیدا نموده‌اند.

نتایج مطالعه حاکی از این بود که افزایش میزان علاقه به رشته پرستاری با تمایل به کار در حرفه پرستاری در ارتباط بود. احتمالاً افزایش علاقه به عنوان یک عامل درونی و انگیزاننده در افزایش تمایل به کار موثر بوده است.

از محدودیت‌های پژوهش این پژوهش می‌توان به انجام آن به صورت مقطعی اشاره کرد.

نتایج این مطالعه نشان داد که ۵۰٪ درصد از تغییرات تمایل به کار در حرفه پرستاری مربوط به متغیرهای مورد بررسی در این مطالعه بود و ۵۰ درصد باقی‌مانده مربوط به سایر عوامل بوده است که در این مطالعه مشخص نشده بود. بنابراین پیشنهاد می‌شود در مطالعات آتی فاکتورهای دیگری از جمله ویژگی‌های فردی، تغییر شرایط زندگی، محیط کاری، ویژگی‌های سازمانی، وضعیت اقتصادی و... نیز مد نظر قرار گیرد. انجام مطالعات بیشتر در زمینه کشف علل و عوامل تاثیرگذار بر تمایل پرستاران به کار در حرفه پرستاری و علل ترک حرفه به صورت کیفی پیشنهاد می‌گردد.

با توجه به اینکه در این مطالعه مردان تمایل کمتری به کار در حرفه پرستاری داشتند لذا می‌توان با بررسی علل و عوامل مرتبط با عدم تمایل آنها، اقداماتی در جهت رفع این مسئله انجام داد. یافته‌های مطالعه نشان داد که استخدام رسمی و پیمانی از عواملی بود که با تمایل افراد به حرفه پرستاری در ارتباط بود، لذا پیشنهاد می‌شوند تمهیداتی در نظر گرفته شود که در صورت امکان پرستاران بیشتری استخدام شوند. با توجه به اینکه پرسنل بخش‌های داخلی تمایل بیشتری به حرفه پرستاری داشتند که شاید از علل آن مسئولیت بیشتر ایشان و احتمالاً استقلال بیشتر آنها باشد، پیشنهاد می‌گردد در مطالعات کیفی تجربه پرستاران در بخش‌های داخلی مورد بررسی قرار گیرد و با انجام مطالعات بیشتر علل این تمایل مورد سنجش قرار گیرد.

12. Heinen M. M., van Achterberg T., Schwendimann R. et al. Nurses' intention to leave their profession: a cross sectional observational study in 10 European countries. *International Journal of Nursing Studies* 2013; 50(2): 174–184.
13. Salminen H. Turning the tide: registered nurses' job withdrawal intentions in a Finnish university hospital. *SA Journal of Human Resource Management* 2012;10(2):1–11.
14. Chan E. & Morrison P. Factors influencing the retention and turnover intentions of registered nurses in a Singapore hospital. *Nursing and Health Sciences* 2000; 2: 113–121.
15. Abualrub R.F. Work and non-work social support and intent to stay at work among Jordanian hospital nurses. *International Nursing Review* 2010; 57: 195–201.
16. Sourdif J. Predictors of nurses' intent to stay at work in a university health center. *Nursing and Health Sciences* 2004; 6, 59–68.
17. Borkowski N, Amann R, Song S, Weiss C. Nurses' intent to leave the profession: Issues related to gender, ethnicity, and educational level. *Health Care Manage Rev* 2007; 32(2): 160-167.
18. Lane, N., & Piercy, N. F. The ethics of discrimination: Organizational mindsets and female employment disadvantage. *Journal of Business Ethics* 2003; 44: 313–325.
19. Evans, O., & Steptoe, A. The contribution of gender-role orientation, work factors and home stressors to psychological
4. Flinkman M, Isopahkala-Bouret U, and Salanterä S. Young Registered Nurses' Intention to Leave the Profession and Professional Turnover in Early Career: A Qualitative Case Study. Hindawi Publishing Corporation 2013; <http://dx.doi.org/10.1155/2013/916061>.
5. Tourangeau A E & Cranley L A. Nurse intention to remain employed: understanding and strengthening determinants. *Journal of Advanced Nursing* 2006; 55: 497–509.
6. Cavanagh S, Coffin D. Staff turnover among hospital nurse. *J Adv Nurs* 1992; 17: 1369-1376.
7. Kudo Y, Satoh T, Hosor K, Miki T, Watanabe M, Kido S, et al. Association between intention to stay on the job and job satisfaction among Japanese in small and medium-sized private hospital. *Journal Occupational Health* 2006; 48: 504-513.
8. Zaghoul A, Al-Hussaini MF, Al-Bassam N K. Intention to stay and nurses' satisfaction dimensions. *Journal of Multidisciplinary Healthcare* 2008;1: 51–58.
9. Robbins PS. *Essential of organizational*. 8th ed. New Jersey: Prentice- Hall; 2004.
10. Dunton N, Gajewski B, Klaus S, Pierson B. The relationship of nursing workforce characteristics to patient outcomes. *Online J Issues Nurs*. 2007;12(3):1-15.
11. Flinkman M., Leino-Kilpi H., and Salanterä S. Nurses' intention to leave the profession: integrative review. *Journal of Advanced Nursing* 2010; 66(7): 1422–1434.

Scientific Report, H. M. Hasselhorn, B. H. Mueller, and P. Tackenberg, Eds.; 2005: 17–24.

22. Chan M F, Luk A L, Leong S M, Yeung S M and Van IK. Factors influencing Macao nurses' intention to leave current Employment. *Journal of Clinical Nursing* 2008; 18: 893–901.

23. Herzberg F. Mausner B, Snyderman B. *The motivation work*. New York: Wiley; 1985.

wellbeing and sickness absence in male and female dominated occupational groups. *Social Science & Medicine* 2002; 54(4): 481–493.

20. Egeland, J., & Brown, J. Men in nursing: Their fields of employment, preferred fields of practice, and role strain. *Health Services Research* 1989; 24(5): 693–707.

21. H.-M. Hasselhorn, B. H. Müller, and P. Tackenberg *Nursing in Europe: intention to leave the nursing profession, in NEXT*

Archive of SID

Intention to Stay at Nursing Profession and Its Related Factors

Simin Soudagar¹, Masoume Rambod^{2*}, Noushin Beheshtipoor³

¹MS in Nursing, Department of Medical Surgical Nursing, Faculty of Nursing and Midwifery, Bandarabbas University of Medical Science, Bandarabbas, Iran

² PhD Candidate., Community Based Psychiatric Care Research Center, Medical Surgical Nursing Department, School of Nursing and Midwifery, and Student Research Committee, Shiraz University of Medical Science, Shiraz, Iran

³ MS in Nursing, Community Based Psychiatric Care Research Center, Department of Pediatric Nursing, Faculty of Nursing and Midwifery, Shiraz University of Medical Science, Shiraz, Iran

Abstract

Introduction: The global shortage of nurses and their intention to leave their occupation is a worldwide challenge. Intention to stay at nursing profession might be effective in preventing nurses from quitting their occupation. Thus, the present study aimed to investigate the intention to stay at nursing profession and its related factors.

Methods: This descriptive, cross-sectional study was conducted on 264 nurses working in the hospitals affiliated to Shiraz University of Medical Sciences. The study data were collected using demographic characteristics form and assessment of working experience (years), workplace, working hours per week, employment status, interest in nursing, place of studying, and intention to stay at nursing profession. Then, the data were analyzed using the SPSS statistical software (v. 16).

Results: The findings revealed that 133 nurses (53.2%) had high and very high intention to stay at nursing profession. However, 20 nurses (8%) did not have any intention to continue their occupation. A significant relationship was found between the nurses' intention to stay at their profession and sex ($\chi^2=14.69$, $P=0.01$), age ($F=3.95$, $P=0.004$), employment status ($\chi^2=18.01$, $P=0.02$), workplace ($\chi^2=31.41$, $P=0.01$), and interest in nursing ($\chi^2=28.98$, $P<0.0001$). The results of linear regression analysis showed that 50% of the variance of intention to stay at nursing profession was determined by the study variables. Besides, age, sex, and interest in nursing were associated with intention to stay at nursing profession.

Conclusion: Females, formal and semi-formal employees, younger individuals, and those who worked in internal wards had higher intentions to stay at nursing profession. However, males and contractual employees had a lower intention to stay at nursing profession. Therefore, authorities should pay more attention to these individuals. Also, more studies are suggested to be conducted on the reasons for these individuals' lower intention.

Keywords: Nurse, Nursing profession, Intention to stay at work

Sadra Med Sci J 2014; 2(2): 185-194

Received: Aug. 23rd, 2013

Accepted: Mar. 11th, 2014

*Corresponding Author: **Rambod M.** PhD Candidate., Community Based Psychiatric Care Research Center, Medical Surgical Nursing Department, School of Nursing and Midwifery, and Student Research Committee, Shiraz University of Medical Science, Shiraz, Iran, rambodma@yahoo.com