

بررسی مقایسه‌ای تمایل به ترک خدمت، فرسودگی و رضایت شغلی در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران قبل و بعد از اجرای طرح تحول نظام سلامت سال ۱۳۹۵

راضیه کیمی^۱ / فرهاد ادهمی مقدم^۲ / محمد صاحب‌الزمانی^۳

چکیده

مقدمه: اجرای طرح تحول نظام سلامت و افزایش بارکاری بر روی همان تعداد پرستار، بی‌شک می‌تواند زمینه‌سازی برای نارضایتی و به دنبال آن فرسودگی شغلی و ترک شغل پرستاران را در پی داشته باشد. لذا این مطالعه با هدف بررسی مقایسه‌ای تمایل به ترک خدمت، فرسودگی و رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران قبل و بعد از اجرای طرح تحول نظام سلامت بوده است.

روش پژوهش: این مطالعه توصیفی - مقایسه‌ای به روش نمونه‌گیری سهمیه‌ای بر روی ۳۶۲ پرستار شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران در سال ۱۳۹۵، انجام گرفته است. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بود که شامل مشخصات دموگرافیک، پرسشنامه‌های رضایت شغلی اسپکتور، فرسودگی شغلی ماسلاچ و تمایل به ترک خدمت نید بودند.

یافته‌ها: رضایت شغلی پرستاران قبل و بعد از اجرای طرح (۳/۱۲±۰/۳۹۱۷) و (۳/۱۲±۰/۳۲۷۹)، فرسودگی شغلی (۴/۶۲±۰/۷۶۵) و (۴/۶۱±۰/۸۳۷۴) و تمایل به ترک خدمت پرستاران (۱/۷۴±۰/۱۴۱) و (۲/۷۷۸±۰/۲۵۲) بود. نتایج آزمون تی زوجی تفاوت معناداری را در رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت پرستاران قبل و بعد از اجرای طرح نشان داده (p=۰/۰۰۰). آزمون تی زوجی تفاوت معناداری را در فرسودگی شغلی قبل و بعد از اجرای طرح نشان نداده است (p=۰/۸۴۸).

نتیجه‌گیری: نتایج بیانگر این می‌باشد، بعد از اجرای طرح تحول نظام سلامت، رضایت شغلی پرستاران کاهش، تمایل به ترک خدمت پرستاران افزایش و فرسودگی شغلی پرستاران ثابت بوده است.

کلید واژه‌ها: رضایت شغلی، فرسودگی شغلی، تمایل به ترک خدمت، طرح تحول نظام سلامت.

- ۱- کارشناسی ارشد پرستاری، واحد علوم پزشکی تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
- ۲- دانشیار، متخصص چشم، واحد علوم پزشکی تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران، (نویسنده مسئول)، پست الکترونیک: f.adhami@medical.iau.ir
- ۳- دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد علوم پزشکی تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

مقدمه

سازمان‌های بهداشتی و درمانی به علت اهمیت وظیفه‌ای که در زمینه پیشگیری، مراقبت و درمان بر عهده دارند از جایگاه ویژه‌ای در جامعه برخوردار می‌باشند و نارضایتی شغلی کارکنان مراکز درمانی، موجب پایین آمدن کیفیت خدمات ارائه شده و در نهایت نارضایتی بیماران خواهد شد. بی‌شک، توجه به نظرات و خواسته‌های آنان در واقع توجه به بهداشت و سلامت جامعه است [۱]. از اینرو رضایت شغلی همواره یک عامل کلیدی در مدیریت منابع انسانی در پرستاری است و یک تصمیم برای پرستاران در مورد ترک مکان شغلی یا ماندن است. اصولاً افراد در شغلی که باطناً از آن ناراضی هستند برای مدت طولانی باقی نمی‌مانند و یا در صورت باقیماندن در آن شغل، بازده و کیفیت مناسبی را ارائه نمی‌دهند. مطمئناً کارکنان راضی کارشان را بهتر انجام می‌دهند، غیبت کمتری دارند و دارای انگیزه بیشتر و تعهد سازمانی بالاتری هستند [۲].

از سوی دیگر مجموعه پرستاری به دلیل ماهیت حرفه‌ای حساسی که دارند بطور مداوم در معرض تنش شغلی قرار دارند و سطح شدید تنش شغلی پرستاران سبب شده است تا امروز پدیده فرسودگی شغلی پرستاران و ترک خدمت ناشی از آن به عنوان یکی از معضلات جامعه پرستاری و سیستم ارائه مراقبت‌های بهداشتی درمانی در بسیاری از کشورها محسوب گردد [۳]. به طوریکه مطالعات، شیوع قابل توجهی از فرسودگی شغلی را در کارکنان بهداشت و درمان از ۲۱/۵٪ تا ۵۳/۸٪ نشان می‌دهد [۳]. همین و همکاران اظهار می‌دارند، به طور کلی ۹٪ پرستاران تمایل به ترک خدمت دارند و این رقم بین ۵٪ تا ۱۷٪ در بین کشورهای مختلف متغیر است. در اروپا نیز میزان تمایل به ترک خدمت حرفه پرستاری ۹٪ گزارش شده است [۴]. آتش‌زاده و همکاران قصد ترک خدمت پرستاران شاغل در آی سی یو بیمارستان‌های آموزشی - درمانی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور را بالا (۳/۰۳) از ۵ گزارش دادند [۵].

هزینه‌های مالی و انسانی ترک خدمت پرستاران و آمارهای بالای ترک خدمت پرستاران، سازمان‌های

بهداشتی را با چالش‌های متعددی مواجه می‌سازد [۶]. از اینرو پیش‌بینی آن قبل از وقوع، به منظور جلوگیری از ترک خدمت، بسیار مهم به نظر می‌رسد. چرا که تحقیقات نشان می‌دهد، اندیشیدن به ترک خدمت به عنوان متغیر اصلی تاثیرگذار بر فرایند ترک خدمت پرستاران می‌باشد [۷]. لذا باید به این امر توجه نمود که کارکنان به یکباره سازمان را ترک نمی‌کنند، بلکه تمایل به ترک شغل را بصورت تدریجی در خود پرورش می‌دهند. ممکن است ترک شغل هیچ‌گاه عملی نشود، لیکن ممکن است تاثیر خود را در قالب رفتارهایی چون غیبت، اهمال، خرابکاری و ماندن‌ها نشان دهد [۸]. از سوی دیگر شاهد اجرای طرح نظام سلامت در اکثر بیمارستان‌های کشور هستیم. پس از اجرای طرح تحول نظام سلامت و کاهش محسوس هزینه‌های درمان، بیمارستان‌های کشور شاهد مراجعه بی‌سابقه بیماران و افزایش ظرفیت اشغال تخت هستند و این مسئله بدون اینکه تغییری در فضای بیمارستانی و نیروی انسانی ارائه‌دهنده خدمت صورت گرفته باشد فشار زیادی را به دوش تیم سلامت از جمله پرستاران تحمیل کرده است [۹]. همه اینها در حالیست که کشور، به دنبال اجرای طرح تحول نظام سلامت و جایگزین نکردن نیروی ارائه‌دهنده خدمات از جمله پرستاران و افزایش بارکاری، که خود می‌تواند زمینه‌سازی برای نارضایتی و به دنبال آن فرسودگی شغلی و ترک شغل پرستاران را در پی داشته باشد. از این رو با توجه به تأثیرگذاری نقش پرستاران به عنوان یکی از مجریان این طرح و نیز لزوم پایش طرح‌های اجرائی، در جهت کارآمدی بیشتر، این مقاله به مقایسه میزان فرسودگی، تمایل به ترک خدمت و رضایت شغلی در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران قبل و بعد از اجرای طرح تحول نظام سلامت در سال ۱۳۹۵ پرداخته است.

روش پژوهش

این تحقیق یک تحقیق توصیفی - مقایسه‌ای است. جامعه پژوهش در این مطالعه، پرستاران بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی شهر تهران با حداقل

گزارش کرده‌اند [۱۲]. در ایران نیز محققانی مانند پیامی، اسفندیاری و عزتی، ثبات درونی آن را با استفاده از آلفای کرونباخ (۰/۷۱) و (۰/۹۰) و ضریب پایایی آن ۰/۶ تا ۰/۸ اندازه‌گیری نموده‌اند [۱۱]. در این پژوهش، پایایی پرسشنامه اصلی (۰/۸۴)، فرسودگی عاطفی (۰/۶۷۷)، تهی شدن از شخصیت (۰/۷۲) و احساس موفقیت فردی (۰/۷۱) محاسبه شده است. پرسشنامه تمایل به ترک خدمت، یک سوال چهار گزینه‌ای است که توسط نید طراحی شده است. نید پایایی این پرسشنامه چهار گزینه‌ای را (۰/۸۶) بدست آورد. روائی این پرسشنامه به روش ترجمه‌ی دو طرفه از انگلیسی به فارسی و سپس از فارسی به انگلیسی مورد سنجش قرار گرفته است. شاخص روائی محتوا به صورت ۸۸ درصد محاسبه شده است [۱۳]. پایایی این پرسشنامه و روائی کلیه پرسشنامه‌ها توسط اعضای هیأت علمی دانشکده پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی دانشگاه آزاد تهران شمال مورد تأیید قرار گرفته است. کلیه داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار اکسل و نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۲۰، با استفاده از آزمون تی زوجی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها

یافته‌ها نشان می‌دهد (۰/۹۰/۳) از پرستاران شرکت‌کننده در پژوهش را زنان و (۰/۹/۷) را مردان (۰/۵۹/۷) متأهلین و (۰/۳۶/۲) را مجردین تشکیل دادند. بیشترین رده سنی پرستاران بین ۳۱-۴۰ سال با (۰/۵۰/۶)، بیشترین درصد میزان تحصیلات پرستاران، کارشناسی با (۰/۷۹/۳) بودند. بیشترین سابقه همکاری پرستاران با بیمارستان‌های تحت خدمت، بین ۶-۱۰ سال با (۰/۴۵/۶) بود. اکثر پرستاران (۰/۸۸/۴) در سمت پرستار ایفای نقش می‌کردند. (۰/۹۱/۴) از پرستاران در یک بیمارستان و (۰/۳/۳) در دو بیمارستان و (۰/۵/۲) در سه بیمارستان مشغول به فعالیت بودند.

نتایج تحقیق نشان می‌دهد که رضایت شغلی پرستاران قبل از اجرای طرح دارای میانگین و انحراف معیار (۳/۱۲+۳۹۷۱) در حد متوسط بود که به

سابقه کاری ۶ سال بودند. تعداد نمونه مطابق با فرمول کوکران ۳۵۸ نفر مشخص گردید. با توجه به افزایش نرخ بازگشت تعداد ۴۰۴ پرسشنامه به روش نمونه‌گیری سهمیه‌ای در بین پرستاران شاغل در بیمارستان‌های علوم پزشکی شهر تهران که طرح نظام سلامت در آنها اجرا شده، توزیع گردید. در نهایت با حذف پرسشنامه‌های مخدوش، تعداد ۳۶۲ پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت.

ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌ای چهار قسمتی شامل: مشخصات دموگرافیک، پرسشنامه رضایت شغلی اسپکتور، پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ و پرسشنامه تمایل به ترک خدمت نید بود. پرسشنامه اسپکتور، دارای ۳۶ سوال و شامل ۹ عامل کلیدی، رضایت از حقوق، ارتقای شغلی، نظارت، مزایای جانبی، پاداش‌ها، روندهای اجرائی کار، همکاران، ماهیت کار و اطلاع‌رسانی است. هر عامل با چهار سوال براساس طیف لیکرت ۶ درجه‌ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۶) اندازه‌گیری شده است. روائی و پایایی این پرسشنامه توسط اسپکتور برای زیر مقیاس‌ها ۶۰٪ تا ۹۰٪ برای کل پرسشنامه و بطور کلی میانگین ۷۰٪ برای پایایی نمونه ۳۰۶۷ نفری بدست آمده است [۱۰]. در ایران نیز جوادیان و همکاران، پایایی را با استفاده از آلفای کرونباخ (۰/۸۸) برای این پرسشنامه گزارش نمودند و روائی آن را نیز تأیید نمودند [۱۱]. در این پژوهش پایایی از روش آلفای کرونباخ (۰/۷۷) بدست آمده است.

پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ، دارای ۲۲ سوال، فرسودگی عاطفی (۹ سوال)، تهی شدن از ویژگی‌های شخصیتی (۵ سوال) و احساس موفقیت فردی (۸ سوال) که روی طیف لیکرت ۷ درجه‌ای از هرگز (۱) تا خیلی زیاد (۷) نمره‌گذاری شده است. مسلسل و جکسون ضریب پایایی درونی را برای فرسودگی عاطفی (۰/۸۹)، موفقیت فردی (۰/۷۴)، شخصیت‌زدائی (۰/۷۷) گزارش نمودند. نوافور و همکاران، پایایی ضریب پایایی درونی را برای خستگی عاطفی ۰/۹۰، موفقیت فردی ۰/۷۱، تهی شدن از ویژگی‌های شخصیتی ۰/۷۹

قزوین را در حد متوسط ارزیابی نمودند، که با میزان رضایت شغلی قبل از اجرای طرح همسو می‌باشد. اما موعلی و همکاران رضایت شغلی پرستاران را در بیمارستان‌های دولتی در سطح پائین (۱۲/۹۶) بدست آوردند [۱۱] که با رضایت شغلی بعد از اجرای طرح همسو می‌باشد.

طرح اجرای نظام سلامت، شاید توانسته باشد رضایت بیماران و مراجعه‌کنندگان را جلب کرده باشد، اما با توجه به نتایج این تحقیق مشخص می‌گردد که در زمینه برآورده نمودن رضایت پرستاران بی‌تأثیر بوده که می‌تواند ناشی از افزایش مسئولیت و حجم کار، بدون ارتقاء گزینه‌های رضایت‌مندی پرستاران، باشد. از آنجا که یکی از اهداف مهم طرح نظام سلامت، رضایت بیماران بوده لذا توجه به این نکته اهمیت بسیاری دارد که بدون رضایت کادر درمانی من جمله پرستاران، رضایت بیماران میسر نخواهد شد. نتایج برخی مطالعات حاکی از آن است که محیط کاری نامساعد پرستاران، تلاش‌ها جهت بهبود رضایت‌مندی بیماران را بی‌اثر می‌کند چرا که به اعتقاد لسچینگر و همکاران سطوح بالای رضایت شغلی همراه با کیفیت بالای مراقبت پرستاری است [۱۵]. لذا بازنگری رویه‌ها و دستورالعمل‌های تعیین شده با توجه به تعداد پرستاران، ساعات کاری و شیفت کاری آنها، هموار کردن مسیر ارتقای شغلی، امکان شانس برابر برای ارتقاء شغلی کلیه پرستاران، فراهم نمودن امکان ادامه تحصیل و آموزش مداوم از اقدامات مهم در جهت افزایش رضایت شغلی در پرستاران می‌تواند مد نظر قرار گیرد.

ارزیابی فرسودگی شغلی پرستاران نشان می‌دهد، فرسودگی در هر دو مرحله در سطح متوسط بوده است. سنجش میزان فرسودگی شغلی در ابعاد فرسودگی عاطفی و احساس موفقیت فردی در سطح متوسط، اما در بعد تهی شدن از ویژگی‌های شخصیتی (مسخ شخصیت) در هر دو مرحله (قبل و بعد از اجرای طرح) در سطح بالایی بوده است. میزان فرسودگی شغلی در بعد فرسودگی عاطفی، ویژگی‌های شخصیتی (مسخ شخصیت) و احساس موفقیت فردی قبل از اجرای طرح

(۲/۹۸+۰/۳۲۷۹) بعد از اجرای طرح کاهش یافته است. آزمون آماری تی ($P=0/001 < 0/05$) تفاوت آماری معنی‌داری را بین میانگین‌های رضایت شغلی پرستاران، قبل و بعد از اجرای طرح نظام سلامت نشان می‌دهد. (جدول ۱)

هم‌چنین فرسودگی شغلی پرستاران قبل از اجرای طرح نظام سلامت دارای میانگین و انحراف معیار (۴/۶۲+۰/۷۶۵) در سطح متوسط بوده که بعد از اجرای طرح به (۴/۶۱+۰/۸۳۷۴) رسیده که تقریباً ثابت بوده است. آزمون آماری تی ($P=0/848 > 0/05$) تفاوت آماری معنی‌داری را بین میانگین‌های فرسودگی شغلی پرستاران، قبل و بعد از اجرای طرح نظام سلامت نشان نمی‌دهد. هم‌چنین تمایل به ترک خدمت قبل از اجرای طرح نظام سلامت دارای میانگین و انحراف معیار (۱/۷۴+۱/۱۴۱) در سطح پائین بوده که به (۲/۲۲+۱/۲۵۲) بعد از اجرای طرح به سطح متوسط افزایش یافته است. (جدول ۲)

آزمون آماری تی ($P=0/001 < 0/05$) تفاوت آماری معنی‌داری را بین میانگین‌های تمایل به ترک خدمت پرستاران، قبل و بعد از اجرای طرح نظام سلامت نشان می‌دهد.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که میزان رضایت شغلی پرستاران بعد از اجرای طرح نظام سلامت کاهش یافته است. به طوری که ابعاد ارتقاء، سرپرستی، مزایای جانبی، پاداش‌های احتمالی، رویه‌های عمل، ماهیت کار و ارتباطات رضایت شغلی، قبل از اجرا نسبت به بعد از اجرا تفاوت معناداری داشته است. ابوالراب و همکاران رضایت شغلی پرستاران در منطقه محروم اردن را متوسط (میانگین ۲/۲۰) نشان دادند [۱۴]. زنگ و همکاران مشخص نمودند که ۴۵٪ از پرستاران از شغل فعلی خود ناراضی هستند [۱۷]. کفاش‌پور و همکاران رضایت شغلی پرستاران، در بیمارستان قائم مشهد را در حد متوسط (۳/۰۸) و کلهر و همکاران میزان رضایت‌مندی پرسنل درمانی در بیمارستان کوثر شهر

نتایج بیانگر این می‌باشد که تمایل به ترک خدمت پرستاران، بعد از اجرای طرح افزایش داشته است. زنگ و همکاران، گزارش دادند که فقط ۵٪ از پرستاران بیمارستان‌های چین قصد ترک شغل را داشتند [۱۸] که با نتیجه سنجش قبل از اجرای طرح هم‌خوانی دارد. ابوالراب و همکاران، تمایل به ترک خدمت پرستاران رادر منطقه محروم اردن بالا (۳/۱۱) [۱۴]، آتش‌زاده و همکاران، آن را برای پرستاران ای سی یو بالا (۳/۰۳) گزارش دادند [۵]. محمدزاده و همکاران نیز میزان تمایل به ترک خدمت پرستاران در بیمارستان‌هایی که طرح تعالی را انجام نداده بودند، بیشتر اندازه‌گیری نمودند (۳۵/۵۹+۴/۹۴) [۲۱] که با نتایج این تحقیق هم راستا نمی‌باشد. نیکبخت و همکاران، تمایل به ترک خدمت پرستاران بخش اورژانس بیمارستان‌های آموزشی شهر شیراز را متوسط (۲/۹۵ از ۵) [۲۰]، حریری و همکاران نیز آن را متوسط (۳/۳۵) از ۵ گزارش دادند [۲۲]. که با نتایج بعد از اجرای طرح هم راستا می‌باشد. نتیجه تحقیق عباس‌زاده و همکاران حاکی از پائین بودن تمایل پرستاران بیمارستان‌های آموزشی کرمان (۱/۹+ ۱/۴۴) از ۵ برای ترک حرفه‌شان بوده است [۱۳]. التاتاس و همکاران تمایل به ترک خدمت در پرستاران را پائین گزارش دادند [۲۳]. لین وبر و همکاران در یک مطالعه در ۹ کشور نشان دادند که حدود ۹/۵٪ از پرستاران که تمایل به ترک حرفه پرستاری داشتند، ناشی از نارضایتی بوده است [۲۴].

نتایج بدست آمده از این تحقیق نشان می‌دهد که طرح تحول نظام سلامت موجب کاهش رضایت شغلی و افزایش تمایل به ترک خدمت پرستاران گردیده است، اما در میزان فرسودگی شغلی پرستاران تأثیری نداشته است. بنابراین نتیجه کلی این تحقیق بیانگر این می‌باشد که طرح تحول نظام سلامت بر رضایت و تمایل به ترک خدمت پرستاران، تأثیرگذار بوده است.

باید همواره در نظر داشت که رضایت شغلی عامل بسیار مهمی در رضایت و تمایل به ماندن در هر سازمانی است. به طوری که به شفافیت در ادبیات

به ترتیب (۴/۴۸)، (۵/۵۳) و (۴/۳۲) بوده که بعد از اجرای طرح به ترتیب (۴/۴۱)، (۵/۷۸) و (۴/۱۳) محاسبه شده است. صادقی و همکاران، میزان فرسودگی شغلی پرستاران را درحد متوسط ارزیابی نمودند [۱۶]. اما واندراف و همکاران فرسودگی شغلی بالایی را در بیمارستان‌های شرق آفریقا گزارش دادند [۱۷]. هم‌چنین زنگ و همکاران فرسودگی شغلی پرستاران را نزدیک به بالا گزارش دادند. آنها میزان خستگی عاطفی (۳۸/۱۱٪)، تهی شدن از ویژگی‌های شخصیتی (۲۵/۴۰٪) و موفقیت‌های فردی (۴۸۵۸٪) برای پرستاران شاغل در بیمارستان‌های چینی محاسبه نمودند [۱۸] که با نتایج سنجش فرسودگی قبل و بعد از اجرای طرح این تحقیق هم راستا نمی‌باشد. با توجه به نتایج این تحقیق می‌توان نتیجه گرفت که اجرای طرح، اثری بر روی فرسودگی شغلی پرستاران نداشته است. ثابت بودن فرسودگی شغلی را شاید بتوان در ماهیت شغل پرستاری در نظر گرفت. چرا که ساعات طولانی کار بیش از حد، فشار زمان، وظایف دشوار و پیچیده، عدم استراحت، عدم تنوع، شرایط کاری ضعیف که از علل استرس و بدنبال آن فرسودگی شغلی بحساب می‌آیند، جزء ماهیت شغل پرستاران می‌باشد و شاید کمتر به طرح‌های اجرائی بتوان نسبت داد. اما این امر نمی‌تواند دلیلی بر عدم توجه مدیران به مسئله فرسودگی پرستاران باشد. چرا که اکثر تحقیقات محققان نشان از افزایش فرسودگی پرستاران در بیمارستان‌های دولتی دارد. به گونه‌ای که رافت پائولوس و همکاران شیوع خستگی و فرسودگی در بخش‌های دولتی را بیشتر از بخش‌های خصوصی در پرستاران قبرس گزارش دادند [۱۹]. نتایج نیکبخت و همکاران نشان می‌دهد که ۸۰٪ پرستارانی که شیفت‌های در گردش داشتند، از بعد تهی‌شدن از ویژگی‌های شخصیتی (مسخ شخصیت) بالاتری برخوردار بودند [۲۰]. بهبود شرایط محیط کار، آموزش و استفاده هفتگی از کلاس‌های روان‌شناسی، افزایش روابط بین فردی، تعدیل ساعت کار و اضافه کاری، برای کاهش فرسودگی پرستاران، می‌تواند موثر باشد.

شده است [۲]. لذا ایجاد تمهیدات و سیاست‌گذاری‌های مناسب برای افزایش رضایت پرستاران، ضرورتی اجتناب‌ناپذیر برای مسئولان علوم پزشکی کشور می‌باشد.

مشخص شده است که رضایت شغلی تأثیر زیادی بر قصد ترک شغل کارمند دارد. در این زمینه نیز بام بیان می‌دارد، درست است که تمایل به ترک خدمت به متغیرهای مختلفی مربوط می‌شود اما یک متغیر اساسی به نام "رضایت شغلی پرستاران" در این مورد شناخته

زوجی مقایسه رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران جدول ۱- خلاصه نتایج آزمون قبل و بعد از اجرای طرح تحول نظام سلامت سال ۱۳۹۵

رضایت شغلی بعد از اجرای طرح		رضایت شغلی قبل از اجرای طرح		میزان رضایت شغلی
درصد	تعداد	درصد	تعداد	
۴/۹۷	۱۸	۵/۲۵	۱۹	کم
۹۵/۰۳	۳۴۴	۹۴/۷۵	۳۴۳	متوسط
۰/۳۲۷۹±۲/۹۸		۰/۳۹۱۷±۳/۱۲		میانگین + انحراف معیار
sig=۰/۰۰ df=۰۱ Chi-square= ۲۰۳/۳۹		sig=۰/۰۰ , df=۰۹ Chi-square= ۱۹۶/۲۳		نتایج آزمون خی دو
p= ۰/۰۰۱		df= ۳۶۱ t = -۴/۸۸		نتایج آزمون تی زوجی

زوجی مقایسه فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت پرستاران شاغل در بیمارستان‌های تهران جدول ۲- خلاصه نتایج آزمون دانشگاه علوم پزشکی تهران قبل و بعد از اجرای طرح تحول نظام سلامت سال ۱۳۹۵

تمایل به ترک خدمت				فرسودگی شغلی				مقدار متغیر
بعد از اجرای طرح		قبل از اجرای طرح		بعد از اجرای طرح		قبل از اجرای طرح		
درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	
۵۱/۳۸%	۱۸۶	۷۱/۸۰%	۲۶۰	۶/۶۳	۲۴	۱۱/۳۳	۴۱	کم
۲۷/۰۷%	۹۸	۱۴/۶۲%	۵۳	۷۹/۰۱	۲۸۶	۷۷/۳۵	۲۸۰	متوسط
۲۱/۵۵%	۷۸	۱۳/۵۸%	۴۹	۱۴/۳۶	۵۲	۱۱/۳۲	۴۱	زیاد
۲/۲۲±۱/۲۵۲		۱/۱۴۱±۱/۷۴		۴/۶۱±۰/۸۳۷۴		۴/۶۲±۰/۷۶۵۴		میانگین + انحراف معیار
sig=۰/۰۰ , df=۳ Chi-square= ۱۴۷/۴۸		=۳۶۱/۳۲ chi-Square=۳, df=۰/۰۰ sig		=۱۷۷/۰۹ chi-Square=۷۴ , df=۰/۰۰ sig		sig=۰/۰۰ , df=۷۱ Chi-square = ۱۶۵/۸۷		نتایج آزمون خی دو
p= ۰/۰۰۱		df= ۳۶۱ t = -۶/۷۸۲		p= ۰/۸۴۸		df= ۳۶۱ t = ۰/۱۹۲		نتایج آزمون تی زوجی

Reference:

- 1- Sadat Mousavi S, Movahedi Rad S. Survey of job satisfaction of nurses working in selected military hospitals in Tehran in 2014. Quarterly Journal of Nurses and Physicians in Razm, 2014; 5(2). [Persian]
- 2- Baum A, Kagan I. Job satisfaction and intent to leave among psychiatric nurses: closed versus open wards, Archives of Psychiatric Nursing, doi: 10.1016/j.apnu, 2015;03.
- 3- Hosseinpour M. Comparison of burnout and inclination to abandon service in pre-hospital and hospital emergency staff of Shiraz in 2013, Thesis dissertation, Tehran University of Medical Sciences ; 2014 [Persian].
- 4- Heinen M. 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.
- 5- Atashzadeh ShF, Ashk T, Yaghmaei F, Alawi MH. Relationship between Demographic Characteristics and Moral Stress and the Intention of ICU Nurses to Stop, Journal of Medical Ethics and History, 2012; 5(7). [Persian]
- 6- Abbaszadeh A, Nazinevzar B, Fariba RM. Investigating the desire to leave the profession in clinical nurses: Quarterly Journal of Nursing Management, Second year, 2013;2(4). [Persian]
- 7- Atashzadeh ShF, Rasooli M, Zagheri TM. Nurses' Abandonment Process: A Qualitative Study, Qualitative Research Journal in Health Sciences, 2014; 3(1).[Persian]
- 8- Cable M. Investigating the Factors Affecting the Abandonment or Continuing Service of the Judicial Staff of Hamedan Province, Islamic Azad University, Shahrood Branch, Humanities University; 2014: 43. [Persian]
- 9- Haghdoost AA, Mehrolihasani MH, Khajehkazemi R, Fallah MS. Monitoring Indicators of Iranian Health System Reform Plan. Hakim, 2013;16(3): 171-81. [Persian]
- 10- Spector P. Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. American Journal of Community Psychology, 1985;13(6): 693-713.
- 11- Mugli A, Habibi H, Ahmadi M, Habibi F. The Relationship between Job Satisfaction and Burnout among Nurses in Private and Governmental Hospitals of Shiraz in 2012, Quarterly Journal of Hospital, 2015; 4(3). [Persian]
- 12- E. Nwafor CU, Immanuel E, Obi-Nwosu. Does nurses' self-concept mediate the relationship between job satisfaction and burnout among Nigerian nurses, International Journal of Africa Nursing Sciences 3; 2015: 71-75.
- 13- Abbaszadeh A, Nazinevzar B.F, Roshanzadeh M. Investigating the desire to leave the profession in clinical nurses: Quarterly Journal of Nursing Management. 2013; 2(4). [Persian].
- 14- AbuAlRub RN, Raeda El-Jardali Fadi, Jamal MPH, Diana Abu Al-Rub Nawzat, Exploring the Relationship between Work Environment, Job satisfaction, and Intent to Stay of Jordanian Nurses in Underserved areas,

- S0897-1897(15)00231-1 ,DOI: doi: 10.1016/j.apnr.2015.11.014 ,Reference: YAPNR 50755.
- 15- Jafar Jalal E, Joolai S, Hajibabaei F, Bahmani N .The Relationship between Nurses' Job Satisfaction with Negative Satisfaction from Nursing Services in Iranian Educational Centers, *Nursing Researches*, 2015;10: 34- 25. [Persian]
- 16- Sadeghi M, Ebrahimi H, Abbasi M. Relationship between ethical stress and burnout in clinical nurses in Shahrood, *Nursing Research Journal*, 2016;11(2):87-78.
- 17- Vander Doef M, Mbazzi FB, Verhoeven C. Job conditions, satisfaction, somatic complaints and Burnout among East African Nurses, *Journal of Clinical Nursing*, 2012; 21(3): 1763–1775.
- 18- Zhang L, You L, Liu K, Zheng J, Fang J, Lu M, et al .The association of Chinese hospital work environment with nurse burnout, job satisfaction, and intention to leave, *Nurs Outlook* 62, 2014; 12(8): 137.
- 19- Raftopoulos V, Charala A, Talias M. The factors associated with the burnout syndrome and fatigue in cypriot nurses: a census report. *BMS public health*. 2012;12:1471-2458
- 20- Nikabakht Nasrabadi A, Salari A, Hosseinpour M, Kani Nejad M. Survey of burnout and tendency to quit service and their relation in emergency department nursing staff, *Nursing Research*, 2014;9(3). [Persian]
- 21- Mohammadzadeh R, Mareim RF, Ashqali Farahani M, Bohrani N. Comparison of the tendency to quit serving nurses working in executive and non-managerial hospitals of organizational excellence project, *Nursing care research center of Iran University of Medical Sciences (Iranian Journal of Nursing)*, 2014; 27(88): 55-46. [Persian]
- 22- Hariri Gh, Yaghmaei F, Zagheri T. M, Shakeri N .A survey of some factors related to the desire to quit serving nurses working in educational hospitals affiliated to Shahid Beheshti University of Medical Sciences. *Management of Health Promotion*, 2012; 3: 27-17.
- 23- Altuntaş S. Factors affecting the job satisfaction levels and quit intentions of academic nurses , *Nurse Education Today* , <http://dx.doi.org/10.1016/j.nedt.2013.07.002>
- 24- Leineweber C, Singh ChH, Lindqvist R, Westerlund H, Runesdotter S, Smeds A, et al. Nurses' practice environment and satisfaction with schedule flexibility is related to intention to leave due to dissatisfaction: A multi-country, multilevel study, *International Journal of Nursing Studies*, 2016; 58:47–58.