بررسی امکان پذیری تحقق مولفه های بیمارستان مگنت و تاثیر آن بررضایت شغلی پرستاران

بیتا جعفر یگانه [۱]، مرتضی قاسمی* [۲]

تاریخ دریافت: ۹۶/۶/۱۳ تاریخ پذیرش: ۹۶/۱۲/۲۴

چکیده:

زمینه و هدف: *پژوهش حاضر با هدف امکان پذیری تحقق مولفه های بیمارستان مگنت و تاثیر آن بررضایت شغلی پرستاران انجام شد.*

مواد و روش ها: *از نظر هدف، کاربردی و در دسته تحقیق‌های همبستگی بود. جامعه آماری کادر پرستاری بیمارستان قدس اراک بود که پرستاران بخش های اورژانس، اتاق عمل و آنژیوگرافی بدلیل تفاوت در اجرای کار از مطالعه خارج و تعداد ۲۷۵ نفر انتخاب شد. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه چن، جوهانتگن و کرامر است. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار آماریSPSS انجام شد.*

نتایج: *نتایج نشان داد اثر"مؤلفه های بیمارستان مگنت" بر" رضایت شغلی" برابر با ۰/۵۶۷ بود. خودمختاری(β=۰/۰۱۵) ، خط مشی (β=۰/۵۱۵)، سبک مدیریت (β=۰/۲۹۵) و پیشرفت حرفه ای(β=۰/۱۰۳) بطور معنی داری توانستند ۵۶ درصد از واریانس مشترک نتایج رضایت شغلی را تبیین نمایند و با افزایش یک واحد در " خودمختاری"، " خط مشی" ، "سبک مدیریت" و "پیشرفت حرفه ای" در بین پرستاران به ترتیب به اندازه ۰/۰۱۳، ۰/۴۲۷، ۰/۲۶۵ و ۰/۰۹۱ واحد به " رضایت شغلی" افزوده شد.*

نتیجه‌گیری: *حمایت مدیران در پیشرفت حرفه ای از طریق ایجاد یادگیری مستمر ، خودمختاری در انجام وظایف و افزایش قدرت رهبری پرستاران در رضایتمندی آنها تاثیر دارد. لذا برنامه ریزی جهت دستیابی به بیمارستان مگنت باید جزو مهمترین اولویت های مدیران پرستاری باشد.*

کلمات کلیدی: *بیمارستان مگنت، خط مشی پرسنلی، سبک مدیریت، خودمختاری، پیشرفت حرفه ای، رضایتمندی*

[۱] دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اراک، اراک، ایران

[۲] استادیار ،گروه بهداشت، دانشکده علوم پزشکی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اراک، اراک، ایران، (*نویسند مسوول)

آدرس الکترونیکی: m-ghasemi@iau-arak.ac.ir، تلفن تماس: ۰۹۱۸۳۶۵۳۱۱۰

[Downloaded from jhosp.tums.ac.ir on 2024-08-25]

مقدمه

اصطلاح بیمارستان مگنت در دهه‌ی ۱۹۸۰در ایالات متحده امریکا مطرح شد و این زمانی بود که ویژگی هایی که به حفظ و ابقای پرستاران و مراقبت و درمان با کیفیت بیماران نسبت داده می شد در ۱۴ بیمارستان شناسایی گردید. این ویژگی ها به طور کلی به مقوله های زیر طبقه بندی شدند: مدیریت(شامل: سبک مدیریت ، ارتباط، ساختار سازمانی، امورکارکنان، صلاحیت، خط مشی های پرسنل و موقعیت های حرفه ای)، عملکرد حرفه ای(کیفیت مراقبت از بیمار، آموزش و نگرش پرستاری) و پیشرفت حرفه ای(برنامه های سازگاری با محیط برای کارکنان جدید، آموزش در حین خدمات و آموزش مداوم، حمایت از آموزش رسمی و پیشرفت حرفه ای). تحول بعدی برنامه بازشناخت مگنت در دهه ۱۹۸۰ بر مبنای مفاهیم اولیه و تلاش برای بازشناخت سازمان های خدمات بهداشتی درمانی بود که ارائه دهنده خدمات پرستاری عالی، مراقبت با کیفیت از بیمار و نوآوری در عملکردهای حرفه ای پرستاری را در بر می گرفت. تا سال ۲۰۱۰ در ۴۴ ایالت آمریکا ، ۳۴۴ سازمان خدمات بهداشتی درمانی جزء بیمارستان های مگنت شده اند: دو بیمارستان در استرالیا، یک بیمارستان در نیوزلند و یک بیمارستان در لبنان به بیمارستان های مگنتی منصوب شدند(۱).

برنامه مجوز رسمی بیمارستان مگنت"مرکز اعتباربخشی پرستاران امریکا" در اوایل دهه ۱۹۹۰ برای شناسایی خدمات پرستاری عالی و ارتقاء سطح کیفیت شروع شد. یافته ها نشان داد که بیمارستان های مگنت دارای کیفیت درمان بهتر ارزیابی شونده توسط پرستار، میزان مرگ ومیر کمتر بیماران بستری و رضایت مندی بیشتر بیماران بودند(۲). علاوه بر این چنین محیط هایی رفاه پرستاران را تسهیل می ساخت: از جمله آسیب های کمتر ناشی از فرسودگی احساسی یا روانی کمتر، رضایت شغلی بیشتر و قصد ترک کار کمتر از جمله مواردی بود که پرستاران محیط های مگنت گزارش کردند(۱). از آنجایی که بیمارستان مگنت سطح بالاتری از مراقبت های پرستاری را ارائه می دهند(۲) و هزینه در بیمارستان های مگنت نسبت به بیمارستان های غیر مگنت کمتر بوده و با توجه به پیچیدگی بیشتر تکنولوژی و بهبود بیماران حاد در این بیمارستان ها(۳) این موضوع در سال های مورد توجه قرار گرفته است..

برخی مطالعات نشان می دهد که بیمارستان های مگنت محیط کاری را برای پرستاران فراهم می نماید که موجب ارتقاء رضایتمندی پرستاران و تشخیص سریعتر بیماری از طریق خودمختاری پرستاران در مراقبت نسبت به بیمارستان های غیر مگنتی می شود. این محیط مجموعه ای از عوامل مختلفی است که بطور مستقیم یا غیر مستقیم بر سیستم مراقبت بیماران تاثیر دارد. بهبود محیط کار پرستاری مرکز توجه و چالشی برای مدیران پرستاری است، بنابر این مدیران پرستاری باید ابزارهای ارزیابی مختلفی را برای حفظ و بهبود و سلامت محیط کار پرستاری فراهم نمایند(۴).

بر اساس مدل کیفیت دونابدین[1] بیمارستان مگنت بر اساس ساختار، فرآیند و نتایج در برگیرنده ی موارد ذیل است: مدیریت تحولی، توانمندسازی ساختاری، بهترین عملکرد شغلی، دانش جدید، نوآوری و بهبود، دستاوردهای تجربی با کیفیت. این نیروها و مولفه ها از جمله ضروریات یک محیط کاری مثبت برای پرستاران است(۵).

از دیدگاه کرامر و اسچمالنبرگ[2] (۲۰۰۴) اصول اساسی بیمارستان های مگنت شامل ۵۴ آیتم و هشت بعد، شامل ارزش های فرهنگی، خودمختاری بالینی، شایستگی کارکنان، حمایت مدیر پرستاری، کنترل بر عملکرد پرستاری، ارتباطات پرستار- پزشک، صلاحیت بالینی پرستاران و حمایت آموزشی می باشد(۱۴).

چن و جاهانتگن[3] نیز در مدل خود ویژگی های بیمارستان های مگنت را خط مشی های پرسنلی، سبک مدیریت ، خودمختاری، پیشرفت حرفه ای، کیفیت مدیریت در پرستاری و ارتباطات با سایر رشته های علمی بیان می کنند. در سایر مطالعات ساختار سازمانی غیر متمرکز، ،ساعات کاری قابل انعطاف، تاکید بر خودمختاری حرفه ای و توسعه آن و ارتباط نظام مند بین مدیریت و کارکنان را نیز بعنوان ویژگی های کلیدی بیمارستان های مگنت در امریکا ذکر نموده اند و این ابزارها در بسیاری از بیمارستان های کشورهای دیگر از قبیل استرالیا، زلاند نو، اروپا، کانادا و آسیا بکار گرفته شده است(۱). بطور کلی ۱۴ نیروی مگنتی توسط مرکز اعتباربخشی پرستاران امریکا معرفی شده که عبارتند از: کیفیت مدیریت در پرستاری، ساختار سازمانی، سبک مدیریت ، سیاست ها و خط مشی های پرسنلی، مدل های حرفه ای مراقبت، کیفیت مراقبت و نگرانی های اخلاقی، بهبود کیفیت از طریق ساختار سازمانی و فرآیندهای موجود برای پایش شاخص های کیفی، مشاوره و استفاده از مهارت های منابع داخلی و خارجی، خودمختاری، جامعه و بیمارستان از طریق حمایت مدیران پرستاری و ارتقاء مشارکت آزادانه پرستاران در انجمن ها، پرستار بعنوان مربی، تصویر پرستاری بعنوان عضوی از تیم در فرایند های نظام مند، ارتباطات با سایر رشته های علمی و پیشرفت شغلی(۶و۷).

---

[1] Donabedian
[2] Kramer & Schmalenberg
[3] Chen & Johantgen

[Downloaded from jhosp.tums.ac.ir on 2024-08-25]

اکثر مطالعات صورت گرفته بیمارستان های مگنتی بر رضایت شغلی و کیفیت محیط کاری کادر پرستاری متمرکز بوده است بنحوی که پرستاران بیمارستان های مگنتی رضایت شغلی بیشتر، ارتباطات بیشتر بین پزشکان و پرستاران، تیم های کاری بهتر بین کادر پرستاری، توانمندی بیشتر پرستاران و پذیرش بار کاری بالاتر نسبت به بیمارستان های غیر مگنتی داشته اند(۲).

مطالعه در مورد رضایت شغلی دارای سابقه طولانی است. اولین کار مهم در زمینه رضایت شغلی پرستاران، به وسیله ناهم در سال ۱۹۴۰ انجام گرفت. مطالعات بعدی که در دهه ۱۹۷۰ انجام گرفت عمدتاً بر روی فیلدهای نظری، روانشناسی و مدیریت استوار بودند و اساس کار این مطالعات نظریه های هرزبرگ، مازلو و وروم بود. بعدها در اواخر دهه ۱۹۷۰ و اوایل ۱۹۸۰ پرستاران شروع به ارائه نظریه های مهمی در مورد عوامل پیشگویی کننده رضایت شغلی کردند(۸). مفهوم رضایت شغلی دارای ماهیتی پویا، پیچیده و چندعاملی است. تاکنون تحقیقی درباره بیمارستان مگنت و رضایت شغلی در ایران انجام نشده است.

علیرغم آنکه به طور کلی شغل پرستاری علم و هنر است، مؤلفه های منحصر به فردی دارد که به تفاوت های فرهنگی و نظام بهداشتی مربوط می شود. از این رو آیا ویژگی‌های بیمارستان‌های مگنت در بیمارستان های غیرآمریکایی وجود دارد؟

معرفی ۱۴ نیروی مگنتی توسط مرکز اعتباربخشی پرستاران امریکا بعنوان ابزار مناسب ارزشیابی(۶) و یا معرفی اصول اساسی بیمارستان های مگنت توسط کرامر و اسچمالنبرگ(۱۴) و یا مدل ویژگی های بیمارستان های مگنت چن و جاهانتگن (۱) و یا استفاده از سایر مدل ها بعنوان محدودیت روش شناسی در انتخاب شاخص های بیمارستان مگنت می باشد که بستگی به میزان کاربرد علوم رفتاری و سازمانی و داده های مرتبط به آنها در بیمارستان ها می باشد. با توجه به اینکه در خصوص بکارگیری مولفه های بیمارستان مگنت در ایران تحقیقی صورت نگرفته است و از انجایی که در بیمارستان قدس اراک تاکید بر کار گروهی بین پزشک و پرستار برای دستیابی به مراقبت مطلوب و با کیفیت، تعامل حرفه ای بین پزشکان و پرستاران و خودمختاری پرستاران با توجه به علم و دانش خود مبتنی بر تجویز پزشک وجود دارد، سوال اصلی در این تحقیق این است که : تا چه حد مولفه های بیمارستان مگنت بر اساس مدل چن و جاهانتگن در این بیمارستان محقق شده و تاثیر آن بر رضایت شغلی پرستاران چگونه می باشد؟

مواد و روش ها

روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری داده توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری مورد مطالعه پرستاران شاغل در بیمارستان قدس اراک(N=۴۰۰) می باشد که پرستاران بخش های اورژانس، اتاق عمل و آنژیوگرافی به دلیل متفاوت بودن روش ارائه خدمات پرستاری و عدم قابلیت اجرای مولفه های بیمارستان مگنت در این بخشها و ناهمگن بودن صفت متغیرها در این بررسی شرکت داده نشدند. بنابر این به منظور جلوگیری از افت پرسشنامه ها تعداد ۲۹۶ پرسشنامه در بین کل پرستاران سایر بخش ها توزیع گردید که اطلاعات ۲۷۵ پرسشنامه از قابلیت تحلیل برخوردار بودند.

داده های مورد نیاز این تحقیق با استفاده از پرسشنامه گردآوری شده اند. پرسشنامه ای که در این تحقیق مورد استفاده قرار گرفت، دارای ۲۸سوال بود.

پرسشنامه رضایت شغلی نسخه خلاصه شده پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی مینه سوتا(MSQ) می باشد که دارای ۹ آیتم است. این پرسشنامه شامل موارد رضایت درک شده در مورد چشم انداز کار، شرایط کاری فیزیکی، نحوه استفاده از توانایی ها، حمایت روانشناختی در محل کار و سایر عوامل مانند حقوق و مزایای جانبی است. در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۶ بدست آمد.

مقیاس مربوط به مولفه های بیمارستان مگنت از منابع معتبر کریستنسن و همکاران[1]، سیگریست[2]، تئورل و همکاران[3]، وندر هیجدن[4] اقتباس شده است(۹،۱۰، ۱۱،۱۲و۱۳). "کیفیت مدیریت در پرستاری " با هفت مورد اندازه گیری شد این سوالات شامل: فراهم نمودن فرصت های توسعه و توانمند سازی پرستاران، توجه به تصمیم گیری جمعی و مدیریت مشارکتی، احترام و حمایت از سرپرست وفرصت ارتباط برقرار کردن می باشد. پایایی این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۸ بدست آمد.

" سیاست ها و خط مشی های پرسنلی " با سه مورد مرتبط اندازه گیری شد و شامل: سیاست های پرسنلی و پروسیجرهایی برای درگیری شغلی پرستاران و حمایت مالی آنها، حمایت از تعادل بین کار و خانواده و درگیری پرستاران در ارائه مراقبت های کیفی می باشد. پایایی این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۷ بدست آمد.

" پیشرفت حرفه ای " با چهار آیتم شامل: حمایت مسئولین بیمارستان برای توسعه مانند ابتکار عمل، یادگیری

[1] Kristensen
[2] Siegris
[3] Theorell
[4] Van der Heijden

[Downloaded from jhosp.tums.ac.ir on 2024-08-25]

مستمر چیزهای جدید، برنامه های حمایتی و مبتنی بر پیشرفت برای عملکردهای بالینی، استفاده از مهارت ها یا تخصص در کار و در دسترس بودن سوپروایزر آموزشی جهت پیگیری امور مربوط اندازه گیری شد. پایایی این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۴ بدست آمد.

مقیاس " خودمختاری " با پنج مورد با استفاده از نسخه خلاصه شده پرسشنامه کرامر و همکاران (۱۴) شامل: تخصیص وظیفه و آزادی عمل برای مراقبت از بیمار، تنظیم سرعت کار و تصمیم گیری زمانی لازم برای انجام وظایف داده شده، آزادی عمل در چگونگی آموزش به بیمار اندازه گیری شد.. پایایی این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۳ انجام شد.

پایایی درونی کل به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷۰ بدست آمد. برای هر آیتم پرسشنامه از مقیاس پنج درجه ای لیکرت استفاده شده است(بسیار مخالفم تا کاملا موافقم) که به ترتیب امتیاز یک تا پنج به آنها تعلق گرفته است

به منظور بررسی روایی پرسشنامه ی تحقیق، در جهت نیل به روایی محتوایی از نظر اساتید راهنما و مشاور استفاده شده است. همچنین سعی گردید با استفاده ازنظرات صاحبنظران و کارشناسان خبره در زمینه موضوع مورد بررسی، پرسشنامه تحقیق مورد ارزیابی و تحلیل قرار گیرد. در نهایت پس از اعمال نظر اساتید مربوطه و خبرگان و اصلاح پرسشنامه، پرسشنامه نهایی طراحی و در مقیاس گسترده تر توزیع گردید. در این مطالعه پرسش نامه دراختیار ۲۰ نفر از متخصصان قرار داده شد و برای تعیین CVR از متخصصان درخواست گردیده است تا هرآیتم را براساس طیف سه قسمتی«ضروری است» ، «مفید است ولی ضرورتی ندارد» و «ضرورتی ندارد» بررسی نماید و آن ها نظرات خود را ثبت نموده اند که تحلیل نتایج نشان داد مقدار CVR برای سوالات پرسش نامه بین ۰/۵ تا ۰/۷۲ متغیر می باشد و چون از مقدار ۰.۴۲ برای ۲۰ متخصص بزرگتر می باشند لذا اعتبار محتوایی این متغیرها مورد پذیرش قرار می گیرد. هم چنین مقدار محاسبه شده برای CVI با توجه به مجموع CVR ها برابر با ۰.۸۰ می باشد که از ۰.۷۹ بیشتر بوده و نشان از تأئید روایی محتوایی این مقیاس می باشد.

تجزیه و تحلیل نتایج حاصل در این پژوهش با استفاده از نرم افزار آماریSPSSدر دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. میزان تحقق پذیری مولفه ها با توجه به آزمون t تک نمونه ای صورت گرفت، تحلیل واریانس آزمون رگرسیون با متغیر وابسته برای بررسی رابطه خطی بین متغیرها، آزمون کلموگروف –اسمیر نوف (Ks) برای بررسی نرمال بودن داده ها ، آماره دوربین واتسن برای بررسی استقلال خطاها و رگرسیون خطی برای آزمون فرضیات استفاده شده است. این تحقیق در کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی اراک مطرح و کد اخلاق IR.ARAKMU.REC.1396.239 به آن اختصاص داده شده است.

یافته ها

دراین مطالعه۲۷۵نفراز کادر پرستاری بیمارستان قدس شهر اراک شرکت داشتند. بیشترین تعداد شرکت کنندگان در محدوده سنی ۳۰ تا ۴۰ سال (۴۲ درصد) بودند. ۹۳/۴۵ درصد از آنان مونث می باشند که از نظر وضعیت تحصیلی ۵۵/۶۵ درصد از آنان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی بودند. از نظر سابقه کار اکثر شرکت کنندگان در محدوده کمتر از ده سال(۳۸/۱۸ درصد) سابقه داشته اند(جدول۱).

جدول ۱: اطلاعات دموگرافیک پرستاران شاغل در بیمارستان قدس اراک

متغیر		فراوانی(n)	درصد(٪)	متغیر		فراوانی(n)	درصد(٪)
سن	کمتر از ۳۰ سال	۵۵	۲۰	سابقه کار	کمتر از ۱۰ سال	۱۰۵	۳۸/۱۸
	۳۰ تا ۴۰ سال	۱۱۵	۴۲		۱۰ الی ۱۵ سال	۷۷	۲۸
	۴۰ تا ۵۰ سال	۷۵	۲۷		۱۵ الی ۲۰ سال	۵۲	۱۸/۹۲
	بیشتر از ۵۰ سال	۳۰	۱۱		بیشتر از ۲۰ سال	۴۱	۱۴/۹۰
وضعیت تحصیلی	دیپلم	۳۵	۱۲/۷۲	جنس	مذکر	۱۸	۶/۵۵
	فوق دیپلم	۸۵	۳۰/۹۰		مونث	۲۵۷	۹۳/۴۵
	لیسانس	۱۵۳	۵۵/۶۵	**جمع کل**		**۲۷۵**	**۱۰۰**
	فوق لیسانس و بالاتر	۲	۰/۷۳				

[Downloaded from jhosp.tums.ac.ir on 2024-08-25]

جدول۲: نتایج آزمون تحلیل واریانس برای اطلاعات دموگرافیک پرستاران شاغل در بیمارستان قدس اراک(n=۲۷۵)

متغیر		میانگین	آزمونF	سطح معنی داری
سن	خودمختاری	۳.۳۸	۱.۵۲	۰.۲۰۱
	خط مشی	۳.۶۷	۰.۶۴۹	۰.۶۲۹
	سبک مدیریت	۳.۵۷	۰.۴۶۶	۰.۷۶۱
	پیشرفت حرفه ای	۳.۵۸	۰.۵۵۲	۰.۶۹۸
	رضایت شغلی	۳.۴۴	۰.۶۱۱	۰۶۵۶
وضعیت تحصیلی	خودمختاری	۳.۳۸	۰.۱۸۸	۰.۹۰۴
	خط مشی	۳.۶۷	۰.۹۹۸	۰.۳۹۷
	سبک مدیریت	۳.۵۷	۱.۷۳۲	۰.۱۶۴
	پیشرفت حرفه ای	۳.۵۸	۳.۵۷۷	۰.۳۱۶
	رضایت شغلی	۳.۴۴	۰.۵۴۰	۰.۶۵۶
سابقه کار	خودمختاری	۳.۳۸	۰.۸۶۴	۰.۴۸۸
	خط مشی	۳.۶۷	۰.۰۹۰	۰.۹۸۵
	سبک مدیریت	۳.۵۷	۰.۴۰۸	۰.۸۰۳
	پیشرفت حرفه ای	۳.۵۸	۱.۱۱۱	۰.۳۵۵
	رضایت شغلی	۳.۴۴	۰.۸۱۹	۰.۵۱۶

نتایج آزمون تحلیل واریانس برای متغیرهای تحقیق بر اساس مولفه سن،سطح معناداری بیشتر از سطح خطای ۰/۰۵ را مشخص نمود بطوریکه تفاوت معناداری بین میانگین سطوح مختلف سنی از نظر پاسخ به این متغیرها وجود نداشت. بر اساس مولفه تحصیلات و سابقه کاری نیز تفاوت معناداری بین میانگین سطوح مختلف تحصیلی و سوابق کاری از نظر پاسخ به این متغیرها وجود نداشت.

در بررسی فرضیات از آزمون کولموگروف اسمیرنف جهت بررسی وضعیت نرمال بودن داده ها استفاده شد. نتایج آزمون K-S نشان داد که باتوجه به خروجی نگاره (P- value≥ ۰/۰۵) می باشد. از اینرو نرمال بودن داده ها تایید می شود.

در خصوص بررسی امکان پذیری مولفه های بیمارستان مگنت در بیمارستان قدس با توجه به جدول ۳ نتایج نشان داد که میانگین نمره امکان پذیری در گروه نمونه ۳/۱۶۳۲ با انحراف استاندارد ۰/۴۹۹۳۷ بود که به طور معناداری (p<۰/۰۰۱) از نمره برش(۳) بالاتر بود.(با توجه به این که پرسش نامه دارای طیف پنج گزینه ای لیکرت می باشد نمره برش عدد۳ در نظر گرفته شده است).

جدول ۳: تحلیل t تک نمونه ای یا تی تک گروهی

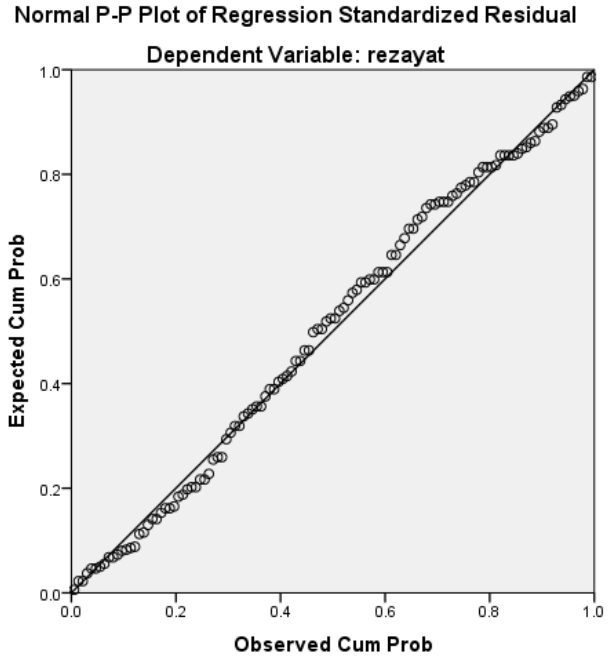
متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	درجه آزادی	آماره (t)	p
امکان پذیری	۳/۱۶۳۲	۰/۴۹۹۳۷	۲۷۴	۹۸/۴۰۰	p<۰/۰۰۱

برای آزمودن اثر مولفه های بیمارستان مگنت بر رضایت شغلی از آزمون رگرسیون چندمتغیره استفاده گردید ه است، با توجه به اینکه آماره دوربین واتسن برای همه فرضیه های مطرح شده در بازه (۱/۵ تا ۲/۵) قرار دارد بنابراین شرط استقلال خطاها رعایت شده و می توان از آزمون رگرسیون استفاده نمود. همچنین سطح معنی داری آماره F برای همه فرضیه های مطرح شده برابر با (p=۰/۰۰۱) بوده که این مقدار کمتر از ۵ درصد می باشد(P- value < ۰/۰۵)، پس فرض خطی بودن رابطه متغیر وابسته با متغیرهای مستقل تایید شده است که در نمودارهای شماره(۱) و(۲) فرض خطی بودن و نرمال بودن متغیر وابسته مورد سنجش قرار گرفته است(جدول۴).

چنان که درنمودار (۱) مشاهده می شود، اثر متغیر پیش بین(مؤلفه های بیمارستان مگنت) و متغیر ملاک (رضایت شغلی) خطی می باشد.

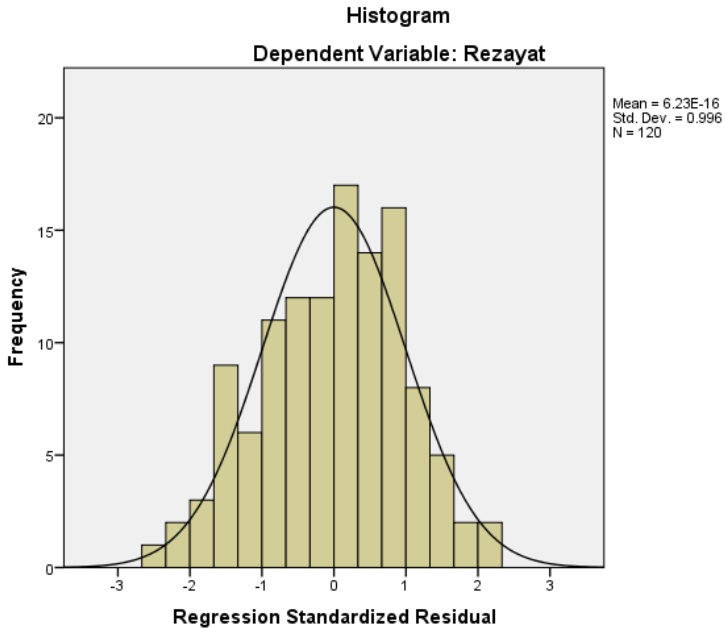
[Downloaded from jhosp.tums.ac.ir on 2024-08-25]

نمودار ۱) دیاگرام پراکنش مربوط به مولفه های بیمارستان مگنت بر رضایت شغلی



هم چنین نمودار(۲) مشاهده می شود، شکل توزیع تقریبا نرمال است. هم چنین مقدار میانگین ارائه شده در سمت راست نمودار بسیار کوچک (نزدیک به صفر) و انحراف استاندار نزدیک به ۱ است. بنابراین دلیلی وجود ندارد که این نمونه ها از یک توزیع غیر نرمال بدست آمده باشد.

نمودار۲) هیستوگرام مربوط به بررسی مفروضه نرمال بودن عبارت خطا



جدول ۴) خلاصه آزمون رگرسیون جهت بررسی اثر مؤلفه های بیمارستان مگنت بررضایت شغلی پرستاران بیمارستان قدس اراک

مدل	متغیر های پیش بین	ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	همبستگی تعدیل شده	سطح معنی داری
۱	مؤلفه های بیمارستان مگنت	۰/۷۵۳	۰/۵۶۷	۰/۵۶۲	۰/۰۰۱

[Downloaded from jhosp.tums.ac.ir on 2024-08-25]

بر اساس اطلاعات جدول ۴، اثر"مؤلفه های بیمارستان مگنت" بر" رضایت شغلی" برابر با ۰/۵۶۷ برآورد شده است. به عبارت دیگر "مؤلفه های بیمارستان مگنت" در بیمارستان قدس اراک ، حدود ۵۶/۷ درصد از واریانس مربوط به "رضایت شغلی" را تبیین می کند(R۲=۰/۵۶۷).

جدول ۵: تحلیل واریانس آزمون رگرسیون با متغیر وابسته

مدل	مجموع توان دوم خطا	درجه آزادی	میانگین توان دوم خطا	آماره (F)	سطح معنی داری
میزان تغییرات متغیر وابسته از طریق متغیر مستقل	۴۶/۷۴۸	۱	۴۶/۷۴۸	۹۸/۳۵۱	۰/۰۰۱
میزان تغییرات متغیر وابسته از طریق عوامل تصادفی	۱۲۹/۷۶۱	۲۷۳	۰/۴۷۵		
جمع	۱۷۶/۵۰۸	۲۷۴			

هم چنین محاسبات مربوط به آماره ی F نشان داد که مدل رگرسیونی یک مدل مناسبی بوده ومتغیرهای پیش بین به خوبی قادرند، تغییرات متغیر ملاک راتبیین کنند (p=۰/۰۰۱؛ ۲۷۳و df=۱ ، F=۹۸/۳۵).

در ادامه، جدول ۶ مشاهده می گردد از بین ۴ بعد مولفه های بیمارستان مگنت، ضریب هر ۴ بعد یعنی: "خودمختاری" ، "خط مشی"، " سبک رهبری" و "یشرفت شغلی" در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار است. به عبارت دیگر"خودمختاری" ، "خط مشی"، " سبک رهبری" و "یشرفت شغلی" پیش بینی کننده ی معنی دار " رضایت شغلی" می باشند.

حال اگر αوβ به ترتیب مقدار ثابت و شیب خط رگرسیون جامعه باشد، با توجه به سطح معنی داری برای ضریب رگرسیونی متغیر رضایت شغلی(sig<۰/۰۵) فرض صفر مبنی بر صفر بودن مقدار این ضریب رد خواهد شد در نتیجه می توان گفت به ازای یک واحد افزایش در متغیرها، رضایت شغلی به همان اندازه افزایش پیدا خواهد کرد (به دلیل مثبت بودن ضریب رگرسیون) و با توجه به اینکه ضریب رگرسیونی معنی دار خواهد بود(اطلاعات جدول۴ و نمودارهای شمار۱ و شماره۲) بنابراین با سطح اطمینان ۹۵٪ می توان گفت که مولفه های بیمارستان مگنت بر رضایت شغلی پرستاران تاثیر دارد.

جدول ۶: مولفه های بیمارستان مگنت بر رضایت شغلی پرستاران بیمارستان قدس اراک

مدل	B	SE	BETA	آماره (t)	سطح معنی داری
عرض از مبدأ	۱/۴۱۹	۰/۲۵۱		۵/۶۴۹	۰/۰۰۱
خودمختاری	۰/۰۱۳	۰/۰۵۲	۰/۰۱۵	۰/۲۵۴	۰/۰۰۱
خط مشی	۰/۴۲۷	۰/۰۴۳	۰/۵۱۵	۹/۹۱۷	۰/۰۰۱
سبک رهبری	۰/۲۶۵	۰/۰۵۲	۰/۲۹۵	۵/۱۰۵	۰/۰۰۱
پیشرفت شغلی	۰/۰۹۱	۰/۰۵۳	۰/۱۰۳	۱/۷۱۲	۰/۰۰۱

متغیرملاک: رضایت شغلی

با استفاده از این جدول می توان معادله رگرسیونی را به شرح زیر نوشت:

(پیشرفت شغلی)۰/۰۹۱+ (سبک مدیریت) ۰/۲۶۵+ (خط مشی پرسنلی) ۰/۴۲۷+ (خودمختاری)۰/۰۱۳ + ۱/ ۴۱۹ = رضایت شغلی پرستاران

بر پایه مدل رگرسیون بالا می توان گفت که الگوی رگرسیون معنی دار بوده (p=۰/۰۰۱؛ ۲۷۳و df=۱ ، F=۹۸/۳۵) و مشاهده می شود که متغیرهای پیش بین از قدرت تبیین نسبتا بالایی برخوردار هستند و ۴ متغیر پیش بینی کننده منتخب خودمختاری(β=۰/۰۱۵،p=۰/۰۰۱) ، خط مشی (β=۰/۵۱۵،p=۰/۰۰۱)، سبک رهبری (β=۰/۲۹۵،p=۰/۰۰۱) و پیشرفت شغلی (β=۰/۱۰۳ ،p=۰/۰۰۱) بطور معنی داری توانستند ۵۶ درصد از واریانس مشترک نتایج رضایت شغلی را تبیین نمایند و با افزایش یک واحد در " خودمختاری"، " خط مشی" ، "سبک رهبری" و "یشرفت شغلی" در بین پرستاران بیمارستان قدس اراک به ترتیب به اندازه ۰/۰۱۳، ۰/۴۲۷، ۰/۲۶۵ و ۰/۰۹۱ واحد به " رضایت شغلی" افزوده شده است.

بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصل از تحلیل فرضیه های این پژوهش حاکی از تاثیر خودمختاری، خط مشی پرسنلی، سبک رهبری، و پیشرفت

[Downloaded from jhosp.tums.ac.ir on 2024-08-25]

شغلی بر رضایت شغلی پرستاران بیمارستان قدس اراک بود، که بیشترین میزان تاثیر از مولفه های بیمارستان مگنت در این تحقیق خط مشی پرسنلی بود. درگیری پرستاران در تدوین سیاستهای پرسنلی و پروسجرهای مربوطه و ارائه مراقبت های کیفی، بعنوان عواملی هستند که در رضایتمندی پرستاران سهم عمده ای را به خود اختصاص داده اند. کیفیت سبک مدیریت در پرستاری از طریق ایجاد شیوه های مدیریت مشارکتی، شرکت در جلسات مشورتی، احترام و حمایت مدیر پرستاری و سوپروایزرها و برقراری ارتباط همه جانبه با کادر پرستاری و تصمیم گیری جمعی نیز بعنوان عامل موثر دیگر در رضایتمندی پرستاران بیان شده است.

در تحلیل رگرسیون متغیرهای خودمختاری، خط مشی، سبک رهبری و پیشرفت شغلی به طور معنی داری توانستند ۵۶ درصد از تغییرات رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان مگنت را پیش بینی کنند و مابقی متغیرها به دلیل تاثیر ناچیزشان از مدل نهایی خارج شدند. از نتایج این تحقیق اینطور استنباط می شود که اثربخشی رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان قدس، به بهبود خودمختاری، خطی مشی، سبک رهبری و پیشرفت شغلی پرستاران مرتبط است.

چن و جوهانتگن[1] (۱) همسو با مطالعه حاضر در بررسی رابطه بین ویژگی های بیمارستان های مگنت و رضایت شغلی پرستاران شاغل در مراکز مراقبت های حاد، نشان دادند که تمام ویژگی های بیمارستان های مگنت با رضایت شغلی پرستاران رابطه معناداری دارد و مولفه مدیریت در پرستاران، بیشترین تاثیر در رضایتمندی پرستاران را دارد. این یافته ها در پژوهش آلکساندرا و همکاران[2](۲۰۱۴) نیز مورد تایید قرار گرفت. بعبارت دیگر مشخص گردید که در بیمارستان هایی که پرستاران قدرت مدیریت بالایی دارند و در عمل نیز این قدرت بکار گرفته می شود، کیفیت کارکرد در پرستاری بالا و رضایتمندی پرستاران نیز افزایش یافته است(۶).

همسو با پژوهش حاضر کرامر و همکاران(۱۴) با بررسی میزان خودمختاری در نمونه ای از پرستاران دریافتند که ارائه فرصت به پرستاران و ارتقاء صلاحیت بالینی بعنوان پیش نیاز استقلال می تواند منجر به رضایت شغلی پرستاران شود. در واقع ارتباط ضعیف بین کادر پزشکی و پرستاری بعنوان عاملی است که خودمختاری پرستاران را تحت تاثیر قرار داده است. مدیران پرستاری باید فرصت هایی برای پرستاران فراهم کنند که باعث توسعه و حفظ صلاحیت بالینی؛ و مهمتر از همه استقلال انان گردد.

النی و همکاران[3](۱۵) نیز در پژوهشی نشان دادند که توسعه دانش و ارتقاء استانداردهای کیفیت بستری و برنامه های پیشگیری از بیماری های کودکان را باید در داشتن بیمارستان مگنت جستجو کرد و پیش نیاز دستیابی به این عوامل داشتن پرستارانی است که از نظر مدیریت توانمند بوده، استقلال کافی در انجام امور درمانی با همکاری پزشک داشته ، و تبیین کننده خطی مشی های درمانی باشند. همچنین کلارک[4](۱۶) نکات لازم برای توسعه فرهنگ عملکرد مبتنی شواهد در مگنت بودن بیمارستان را شامل ارزیابی دانش پرستاران بر اساس عملکرد مبتنی بر شواهد، برگزاری ژورنال کلاب و سازماندهی آن، برنامه محور بودن عملکرد، داشتن خط مشی مناسب، ارتقاء فرهنگ عملکرد مبتنی بر شواهد از طریق انجام تحقیق و دسترسی به انفورماتیک ذکر کرده اند. همچنین دخالت پرستاران در فعالیت های پژوهشی را بعنوان یک ویژگی در مگنت بودن بیمارستان معرفی می کنند.

ایکن و همکاران(۱۷) در پژوهشی نتایج تشخیص در بیمارستان های مگنت و غیر مگنت را معنی دار ندانسته و چنین گفته اند که وضعیت مگنت بیمارستان عملا هیچ تاثیری بر مرگ و میر و یا هیچ یک از نتایج دیگر ندارد. دلیل تفرق و ناهمسویی در این مطالعه از نظر پژوهشگران طراحی ناقص مطالعه ذکر شده بنحوی که نتایج آن را تحت تاثیر قرار داده است و چنین نتیجه گیری کرده اند که یمارستان های مگنت به طور قابل توجهی بهتر از بیمارستان های غیر مگنت عمل می کنند. رتیگانتی و گوبتا[5] (۱۸) نیز در نقد پژوهش ایکن و همکاران، نسبت اندازه نمونه مورد استفاده(۴۱ بیمارستان) را نقد نموده و ماهیت سازمانی در بیمارستان از قبیل ساختار سازمانی پیچیده، تعهد به برتری و تمایل به نوآوری سازمانی در بیمارستان های غیر مگنت را نتیجه عدم تفاوت بین بیمارستان های مگنت و غیر مگنت می دانند و در نهایت چنین نتیجه گیری می کنند که بیمارستان های مگنت بالقوه باعث بهبود نتایج بیماری شده است.

فراهم نمودن فرصت های توسعه از طریق حمایت سرپرستاران از آنها، استقلال در عمل و فراهم نمودن شرایط ارائه مراقبت های پرستاری از جمله مواردی است که باعث توانمندسازی پرستاران و افزایش کیفیت رهبری آنان می شود. هر چقدر پرستاران در تدوین پروسیجرهای درمانی و خط مشی های پرستاری مشارکت بیشتری داشته باشند، هویت حرفه ای آنان بیشتر تقویت می شود .

[1] Chen & Johantgen
[2] Aleksandera et al
[3] Elaine et al.
[4] Clark.
[5] Rettiganti & Gupta

[Downloaded from jhosp.tums.ac.ir on 2024-08-25]

اگرچه خودمختاری به مدت طولانی بر مگنت بودن بیمارستان تاثیر دارد، اما پاسخ پرستاران در این مطالعه در خصوص احساس استقلال و خودمختاری و آزادی عمل در مراقبت و چگونگی آموزش به بیمار بعنوان متغیری بود که نقش ضعیف تعیین کننده ای در معادله رگرسیونی پیش بینی رضایت شغلی داشت. ولی زاده و همکاران (۱۹) نیز در پژوهش خود تعریف مبهمی از استقلال در پرستاری، استفاده از ابزارهای نامناسب برای اندازه گیری میزان استقلال، آموزش نامناسب و عدم موفقیت در همکاری و فعالیت تیمی و ساختار نامناسب مدیریتی را بعنوان مهمترین چالش در استقلال پرستاران می دانند.

با توجه به اینکه عوامل تاثیر گذار بر حصول بیمارستان مگنت و به تبع آن رضایتمندی پرستاران متفاوت می باشد، پیشنهاد می شود ساختارهای سازگار با نیروی مگنت در بیمارستان ها مورد بررسی قرار گیرد. علاوه بر آن، تاثیر سایر مولفه ها مانند شاخص های مهارت در پرستاری، میزان آموزش، نوع بیماری، تعداد تخت های اشغال شده، مدت زمان اقامت بیمار در بیمارستان بعنوان محدودیت های این پژوهش می باشد.

در مجموع بر پایه یافته های پژوهش باید گفت که اگر چه بیمارستان قدس اراک ظرفیت بالقوه بیمارستان مگنت را دارا می باشد و به سمت مگنت شدن حرکت کرده است، ولی ایجاد و نگهداری نوع فرهنگ ترویجی برنامه مگنت و تقویت نیروهای مگنتی شامل رهبری قوی، توانمندسازی کارکنان، احترام، انسجام، همکاری، تشخیص و استخدام کارکنان پرستاری باید بیشتر مورد توجه قرار گیرد. همچنین حمایتهای سازمانی در پیشرفت حرفه ای و ایجاد خودمختاری بالینی از طریق ایجاد یادگیری مستمر، برنامه های حمایتی و مبتنی بر پیشرفت برای عملکردهای بالینی و سایر برنامه های آموزشی در توسعه حرفه ای باید در نظر گرفته شود.

تشکر و قدردانی

پژوهشگران مراتب سپاس و قدردانی خود را از همکاری صمیمانه مسئولین، و کارکنان بیمارستان قدس اراک بویژه کادر پرستاری آن بیمارستان اعلام می دارند.

References

1. Chen Y M, Johantgen M E. Magnet hospital attributes in European hospitals: A multilevel model of job satisfaction. Journal of Nursing Studies. 2010; 47: 1001-12.
2. Kalisch B J, Hee Lee K. Missed nursing care: Magnet versus non-Magnet hospitals. Journal of Nurse Outlook. 2012; 60: 32- 39.
3. Jayawardhana J, Welton J M. Diagnostic Imaging Services in Magnet and Non-Magnet Hospitals: Trends in Utilization and Costs. Journal of the American College of Radiology. 2015; 12: 1357-63.
4. Gu L Y, Zhang L J. Assessment tools of nursing work environment in magnet hospitals: A review. International journal of nursing Science. 2014; 1: 437-40.
5. Gokenbach V, Drenkard K. The Outcomes of Magnet Environments and Nursing Staff Engagement: A Case Study. Nurs Clin N Am. 2012; 46: 89–105.
6. Alexandra P. Management and Leadership: The Magnet Recognition Program and the Radiology Setting: Part One. J Radiol Nurs. 2014; 33: 152-4.
7. Dungan A, Carol and King Cecil A. Discover Magnet Insights. AORN Journal. 2008; 88: 997-9.
8. Ravari A, Mirzaei T, Vanaki Z. The nature of job satisfaction concept: an integrative review of literature. Quarterly Journal of Nursing Management. 2013; 4: 61-71.
9. Kristensen, T.S. Hannerz H. Hogh A. Borg V. The Copenhagen Psychosocial Questionnaire: a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health. 2005; 31 (6): 438–49.
10. Siegrist J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. Journal of Occupational Health Psychology. 1996: 1 (1). 27–41.
11. Smith H. Tallman R. Kelly K. Magnet hospital characteristics and northern Canadian nurses' job satisfaction. Canadian Journal of Nursing Leadership. 2006; 19 (3). 73–86.
12. Theorell T. Perski A. Akerstedt T. Sigala F. Ahlberg-Hulten G. Svensson J. Eneroth P. Changes in job strain in relation to changes in physiological state. A longitudinal study. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health. 1988; 14 (3): 189–96.
13. Van der Heijden B.I.J.M. The Measurement and Development of Professional Expertise throughout the Career: A Retrospective Study among Higher Level Dutch Professionals. University of Twenties, Enscheda, the Netherlands. 1998.
14. Kramer, M. Schmalenberg C E. Magnet Hospital Staff Nurses Describe Clinical Autonomy. Nurs Outlook. 2003; 51: 13-19.
15. Elaine G. Magnet Children's Hospitals: Leading Knowledge Development and Quality Standards for Inpatient Pediatric Fall Prevention Programs. Journal of Pediatric Nursing.2011; 26: 122–27.
16. Clark M L. The Magnet Recognition Program and Evidence-Based Practice. Journal of PeriAnesthesia Nursing. 2006; 21(3): 86-89.
17. Aiken L H. Sloane D M. Lake E T. Is Magnet recognition associated with improved outcomes among critically ill children treated at freestanding children's hospitals? Journal of Critical Care. 2018; 372.
18. Rettiganti M. Gupta P. Response to letter: Is Magnet recognition associated with improved outcomes among critically ill children treated at freestanding children's hospitals? Journal of Critical Care. 2018; 43: 373-4.
19. Valizadeh L. Zamanzadeh V. Shohani M. Challenges of autonomy in nursing: an integrative review. Nursing Management. 2013; 2:9-17.

[Downloaded from jhosp.tums.ac.ir on 2024-08-25]

Investigating the Possibility of Implementing the Magnet Hospital Attributes and Its Impact on Nurses Job Satisfaction

Jafar Yeganeh B [1], Ghasemi M* [2]

Submitted: 2017.9.4 Accepted: 2018.3.15

Abstract:

Background: This research aimed to investigate the possibility of realizing Magnet hospital attributes and its effect on nurses' job satisfaction.

Materials and Methods: This applied study was a descriptive and correlational one. The study population consisted of the nurses who worked in Qods hospital in Arak. Nurses of emergency departments, operative rooms and angiography unit due to different implementation of the work were excluded and 275 nurses were selected. Chen, Johananthin and Kramer questionnaires were applied to data collection. Data analysis was conducted by SPSS software.

Results: The study results revealed that the effect of "Magnet Hospital attributes" on "job satisfaction" is equal to 0.567. Autonomy (β = 0.015), policy (β = 0.515), management style (β = 0.295) and professional development (β = 0.103) significantly contributed 56% of the variance of job satisfaction. Per unit increasing in "autonomy", "policy", "leadership style" and " professional development" was added 0.013, 0.427, 0.265 and 0.91 to "job satisfaction", respectively.

Conclusion: Manager support for professional development has positive impact on nurses' satisfaction through continuous learning, autonomy in their duties and increased nursing leadership power. Therefore, planning for access to Magnet hospital should be the top priorities of nursing managers.

Keywords: Magnet Hospital, Personnel policy, Management style, Autonomy, Professional development, Satisfaction

[1] MSc student, Department of Management, Arak Branch, Islamic Azad University of Arak, Arak, Iran
[2] Assistant Professor, Department of Health, Arak Branch, Islamic Azad University of Arak, Arak,Iran, (* Corresponding author), Email: m-ghasemi@iau-arak.ac.ir, Tel:09183653110

[Downloaded from jhosp.tums.ac.ir on 2024-08-25]