

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

بیبا جعفر یگانه^۱، مرتضی قاسمی^۲*

تاریخ پذیرش: ۹۶/۱۲/۲۴

تاریخ دریافت: ۹۶/۶/۱۳

چکیده:

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

مواد و روش ها: از نظر هدف، کاربردی و در دسته تحقیق های 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، جوهرانتگن و کرامر است. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار آماری SPSS انجام شد.

نتایج: نتایج نشان داد اثر "مولفه های بیمارستان مگنت" بر "رضایت شغلی" برابر با ۰/۵۶۷ بود. خودمختاری ($\beta=۰/۰۱۵$)، خط مشی ($\beta=۰/۰۵۱۵$)، سبک مدیریت ($\beta=۰/۰۲۹۵$) و پیشرفت حرفه ای ($\beta=۰/۰۱۰۳$) 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.

نتیجه گیری: 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، (*نویسنده مسوول)
 آدرس الکترونیکی: am-ghasemi@iau-arak.ac.ir، تلفن تماس: ۰۹۱۸۳۶۵۳۱۱۰

مقدمه

اصطلاح بیمارستان مگنت در دهه‌ی ۱۹۸۰ در ایالات متحده آمریکا مطرح شد و این زمانی بود که ویژگی‌هایی که به حفظ و ابقای پرستاران و مراقبت و درمان با کیفیت بیماران نسبت داده می‌شد در ۱۴ بیمارستان شناسایی گردید. این ویژگی‌ها به طور کلی به مقوله‌های زیر طبقه‌بندی شدند: مدیریت (شامل: سبک مدیریت، ارتباط، ساختار سازمانی، امور کارکنان، صلاحیت، خط مشی‌های پرسنل و موقعیت‌های حرفه‌ای)، عملکرد حرفه‌ای (کیفیت مراقبت از بیمار، آموزش و نگرش پرستاری) و پیشرفت حرفه‌ای (برنامه‌های سازگاری با محیط برای کارکنان جدید، آموزش در حین خدمات و آموزش مداوم، حمایت از آموزش رسمی و پیشرفت حرفه‌ای). تحول بعدی برنامه‌های شناخت مگنت در دهه ۱۹۸۰ بر مبنای مفاهیم اولیه و تلاش برای بازساخت سازمان‌های خدمات بهداشتی درمانی بود که ارائه‌دهنده خدمات پرستاری عالی، مراقبت با کیفیت از بیمار و نوآوری در عملکردهای حرفه‌ای پرستاری را در بر می‌گرفت. تا سال ۲۰۱۰ در ۴۴ ایالت آمریکا، ۳۴۴ سازمان خدمات بهداشتی درمانی جزء بیمارستان‌های مگنت شده‌اند: دو بیمارستان در استرالیا، یک بیمارستان در نیوزلند و یک بیمارستان در لبنان به بیمارستان‌های مگنتی منصوب شدند (۱).

برنامه مجوز رسمی بیمارستان مگنت "مرکز اعتباربخشی پرستاران آمریکا" در اوایل دهه ۱۹۹۰ برای شناسایی خدمات پرستاری عالی و ارتقاء سطح کیفیت شروع شد. یافته‌ها نشان داد که بیمارستان‌های مگنت دارای کیفیت درمان بهتر ارزیابی‌شونده توسط پرستار، میزان مرگ و میر کمتر بیماران بستری و رضایت مندی بیشتر بیماران بودند (۲). علاوه بر این چنین محیط‌هایی رفاه پرستاران را تسهیل می‌ساخت: از جمله آسیب‌های کمتر ناشی از فرسودگی احساسی یا روانی کمتر، رضایت شغلی بیشتر و قصد ترک کار کمتر از جمله مواردی بود که پرستاران محیط‌های مگنت گزارش کردند (۱). از آنجایی که بیمارستان مگنت سطح بالاتری از مراقبت‌های پرستاری را ارائه می‌دهند (۲) و هزینه در بیمارستان‌های مگنت نسبت به بیمارستان‌های غیر مگنت کمتر بوده و با توجه به پیچیدگی بیشتر تکنولوژی و بهبود بیماران حاد در این بیمارستان‌ها (۳) این موضوع در سال‌های مورد توجه قرار گرفته است.

برخی مطالعات نشان می‌دهد که بیمارستان‌های مگنت محیط کاری را برای پرستاران فراهم می‌نماید که موجب ارتقاء رضایتمندی پرستاران و تشخیص سریعتر بیماری از طریق خودمختاری پرستاران در مراقبت نسبت به بیمارستان‌های غیر مگنتی می‌شود. این محیط مجموعه‌ای 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^۱ بیمارستان مگنت بر اساس ساختار، فرآیند و نتایج در برگزیده‌ی موارد ذیل است: مدیریت تحولی، توانمندسازی ساختاری، بهترین عملکرد شغلی، دانش جدید، نوآوری و بهبود، دستاوردهای تجربی با کیفیت. این نیروها و مولفه‌ها از جمله ضروریات یک محیط کاری مثبت برای پرستاران است (۵).

از دیدگاه کرامر و اسچمالنبرگ^۲ (۲۰۰۴) اصول اساسی بیمارستان‌های مگنت شامل ۵۴ آیتم و هشت بعد، شامل ارزش‌های فرهنگی، خودمختاری بالینی، شایستگی کارکنان، حمایت مدیر پرستاری، کنترل بر عملکرد پرستاری، ارتباطات پرستار-پزشک، صلاحیت بالینی پرستاران و حمایت آموزشی می‌باشد (۱۴).

چن و جاهانتگن^۳ نیز در مدل خود ویژگی‌های بیمارستان‌های مگنت را خط‌مشی‌های پرسنلی، سبک مدیریت، خودمختاری، پیشرفت حرفه‌ای، کیفیت مدیریت در پرستاری و ارتباطات با سایر رشته‌های علمی بیان می‌کنند. در سایر مطالعات ساختار سازمانی غیر متمرکز، ساعات کاری قابل انعطاف، تاکید بر خودمختاری حرفه‌ای و توسعه آن و ارتباط نظام مند بین مدیریت و کارکنان را نیز بعنوان ویژگی‌های کلیدی بیمارستان‌های مگنت در آمریکا ذکر نموده‌اند و این ابزارها در بسیاری از بیمارستان‌های 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 آمریکا معرفی شده که عبارتند از: کیفیت مدیریت در پرستاری، ساختار سازمانی، سبک مدیریت، سیاست‌ها و خط‌مشی‌های پرسنلی، مدل‌های حرفه‌ای مراقبت، کیفیت مراقبت و نگرانی‌های اخلاقی، بهبود کیفیت از طریق ساختار سازمانی و فرآیندهای موجود برای پایش شاخص‌های کیفی، مشاوره و استفاده از مهارت‌های منابع داخلی و خارجی، خودمختاری، جامعه و بیمارستان از طریق حمایت مدیران پرستاری و ارتقاء مشارکت آزادانه پرستاران در انجمن‌ها، پرستار بعنوان مربی، تصویر پرستاری بعنوان عضوی از تیم در فرایند‌های نظام مند، ارتباطات با سایر رشته‌های علمی و پیشرفت شغلی (۷۰۶).

¹ Donabedian

² Kramer & Schmalenberg

³ Chen & Johantgen

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=400) 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 296 پرسشنامه در بین کل پرستاران سایر بخش ها توزیع گردید که اطلاعات 275 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 28 سوال بود.

پرسشنامه رضایت شغلی نسخه خلاصه شده پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ) می باشد که دارای 9 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 0/76 بدست آمد.

مقیاس مربوط به مولفه های بیمارستان مگنت از منابع معتبر کریستنسن و همکاران¹، سیگریست²، تئورل و همکاران³، وندر هیجندن⁴ اقتباس شده است (9، 10، 11، 12 و 13). "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 و فرصت ارتباط برقرار کردن می باشد. پایایی این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ 0/78 بدست آمد.

"سیاست ها و خط مشی های پرسنلی" با سه مورد مرتبط اندازه گیری شد و شامل: سیاست های پرسنلی و پروسیجریایی 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 0/77 بدست آمد.

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

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 (2).

مطالعه در مورد رضایت شغلی دارای سابقه طولانی است. اولین کار مهم در زمینه رضایت شغلی پرستاران، به وسیله ناهم در سال 1940 انجام گرفت. مطالعات بعدی که در دهه 1970 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 1970 و اوایل 1980 پرستاران شروع به ارائه نظریه های مهمی در مورد عوامل پیشگویی کننده رضایت شغلی کردند (8). 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 ویژگی های بیمارستان های مگنت در بیمارستان های غیرآمریکایی وجود دارد؟

معرفی 14 نیروی مگنتی توسط مرکز اعتباربخشی پرستاران امریکا بعنوان ابزار مناسب ارزشیابی (6) و یا معرفی اصول اساسی بیمارستان های مگنت توسط کرامر و اسپچمانبرگ (14) و یا مدل ویژگی های بیمارستان های مگنت چن و جاهانتگن (1) 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؟

¹ Kristensen

² Siegris

³ Theorell

⁴ Van der Heijden

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 تأیید روایی محتوایی این مقیاس می باشد.

تجزیه و تحلیل نتایج حاصل در این پژوهش با استفاده از نرم افزار آماری SPSS در 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-اسمیرنوف (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

در این مطالعه ۲۷۵ نفر از 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 (جدول ۱).

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 کاملاً 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 از نظرات صاحب نظران 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 در اختیار ۲۰ نفر از متخصصان قرار داده شد و برای تعیین CVR از متخصصان درخواست گردیده است تا هر آیتم 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

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				

جدول ۲: نتایج آزمون تحلیل واریانس برای اطلاعات دموگرافیک پرستاران شاغل در بیمارستان قدس اراک (n=۲۷۵)

متغیر	میانگین	آزمون F	سطح معنی داری
سن	خودمختاری	۳.۳۸	۱.۵۲
	خط مشی	۳.۶۷	۰.۶۲۹
	سبک مدیریت	۳.۵۷	۰.۷۶۱
	پیشرفت حرفه ای	۳.۵۸	۰.۶۹۸
	رضایت شغلی	۳.۴۴	۰.۶۵۶
وضعیت تحصیلی	خودمختاری	۳.۳۸	۰.۱۸۸
	خط مشی	۳.۶۷	۰.۹۹۸
	سبک مدیریت	۳.۵۷	۱.۷۳۲
	پیشرفت حرفه ای	۳.۵۸	۳.۵۷۷
	رضایت شغلی	۳.۴۴	۰.۵۴۰
سابقه کار	خودمختاری	۳.۳۸	۰.۸۶۴
	خط مشی	۳.۶۷	۰.۰۹۰
	سبک مدیریت	۳.۵۷	۰.۴۰۸
	پیشرفت حرفه ای	۳.۵۸	۱.۱۱۱
	رضایت شغلی	۳.۴۴	۰.۵۱۶

K-S نشان داد که با توجه به خروجی نگاره ($P\text{-value} \geq 0.05$) 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 ($p < 0.001$) از نمره برش (۳) بالاتر بود. (با توجه به این که پرسش نامه دارای طیف پنج گزینه ای لیکرت می باشد نمره برش عدد ۳ در نظر گرفته شده است).

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 اسمیرنوف جهت بررسی وضعیت نرمال بودن داده ها استفاده شد. نتایج آزمون

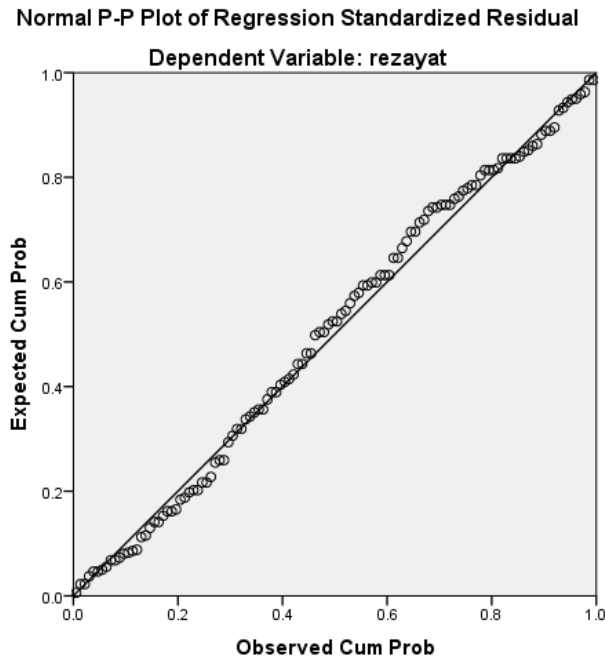
جدول ۳: تحلیل t تک نمونه ای یا تی تک گروهی

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	درجه آزادی	آماره (t)	P
امکان پذیری	۳/۱۶۳۲	۰/۴۹۹۳۷	۲۷۴	۹۸/۴۰۰	$p < 0.001$

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 (جدول ۴). چنان که در نمودار (۱) مشاهده می شود، اثر متغیر پیش بین (مولفه های بیمارستان مگنت) و متغیر ملاک (رضایت شغلی) خطی می باشد.

برای آزمودن اثر مولفه های بیمارستان مگنت بر رضایت شغلی از آزمون رگرسیون چندمتغیره استفاده گردیده 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 ($p = 0.001$) بوده که این مقدار کمتر از ۵ درصد می باشد ($P\text{-value} < 0.05$)، پس فرض

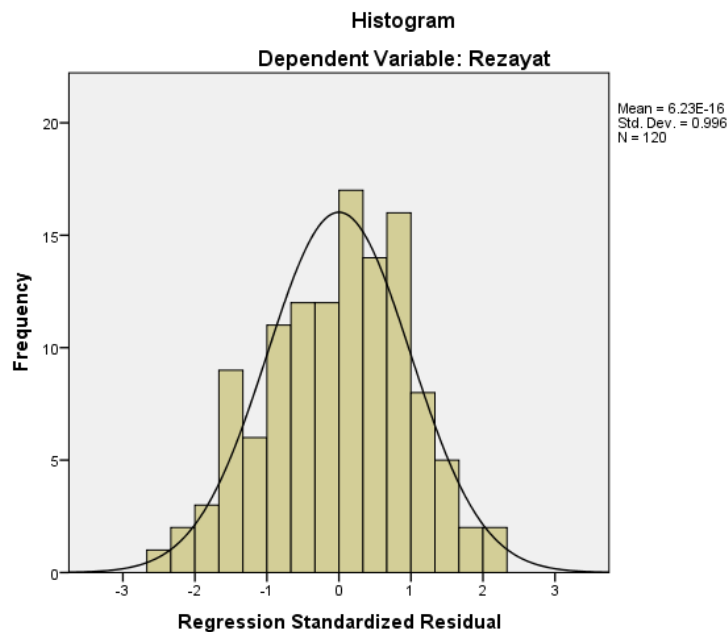
نمودار (۱) دیاگرام پراکنش مربوط به مؤلفه های بیمارستان مگنت بر رضایت شغلی



نزدیک به ۱ است. بنابراین دلیلی وجود ندارد که این نمونه ها از یک توزیع غیر نرمال بدست آمده باشد.

هم چنین نمودار (۲) مشاهده می شود، شکل توزیع تقریباً نرمال است. هم چنین مقدار میانگین ارائه شده در سمت راست نمودار بسیار کوچک (نزدیک به صفر) و انحراف استاندارد

نمودار (۲) هیستوگرام مربوط به بررسی مفروضه نرمال بودن عبارت خطا



جدول (۴) خلاصه آزمون رگرسیون جهت بررسی اثر مؤلفه های بیمارستان مگنت بر رضایت 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

قدس اراک ، حدود ۵۶/۷ درصد از واریانس مربوط به "رضایت شغلی" را تبیین می کند ($R^2=0/567$).

بر اساس اطلاعات جدول ۴، اثر "مولفه های بیمارستان مگنت" بر "رضایت شغلی" برابر با ۰/۵۶۷ برآورد شده است. به عبارت دیگر "مولفه های بیمارستان مگنت" در بیمارستان

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			

حال اگر α و β به ترتیب مقدار ثابت و شیب خط رگرسیون جامعه باشد، با توجه به سطح معنی داری برای ضریب رگرسیونی متغیر رضایت شغلی ($\text{sig} < 0/05$) 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 جدول ۴ و نمودارهای شماره ۱ و شماره ۲) بنابراین با سطح اطمینان ۹۵٪ می توان گفت که مولفه های بیمارستان مگنت بر رضایت شغلی پرستاران تاثیر دارد.

هم چنین محاسبات مرتبط به آماره ی F نشان داد که مدل رگرسیونی یک مدل مناسبی بوده و متغیرهای پیش بین به خوبی قادرند، تغییرات متغیر ملاک را تبیین کنند ($p=0/001$ ؛ $F=98/351$ ، $df=1$).

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.

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:

$$\text{پیشرفت شغلی} = 0/091 + 0/265 (\text{خط مشی پرسنلی}) + 0/427 (\text{خودمختاری}) + 0/013 + 1/419 = \text{رضایت شغلی پرستاران}$$

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

بر پایه مدل رگرسیون بالا می توان گفت که الگوی رگرسیون معنی دار بوده ($p=0/001$ ؛ $F=98/351$ ، $df=1$) و مشاهده می شود که متغیرهای پیش بین از قدرت تبیین نسبتا بالایی برخوردار هستند و ۴ متغیر پیش بینی کننده منتخب خودمختاری ($\beta=0/015, p=0/001$)، خط مشی ($\beta=0/427, p=0/001$)، سبک رهبری ($\beta=0/295, p=0/001$) و پیشرفت شغلی ($\beta=0/103, p=0/001$) بطور معنی داری توانستند ۵۶ درصد از واریانس مشترک نتایج رضایت شغلی را

النی و همکاران^۳ (۱۵) نیز در پژوهشی نشان دادند که توسعه دانش و ارتقاء استانداردهای کیفیت بستری و برنامه‌های پیشگیری از بیماری‌های 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 مشی‌های درمانی باشند. همچنین کلارک^۴ (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 فعالیت‌های پژوهشی را بعنوان یک ویژگی در مگنت بودن بیمارستان معرفی می‌کنند.

ایکن و همکاران^۵ (۱۷) در پژوهشی نتایج تشخیص در بیمارستان‌های مگنت و غیر مگنت را معنی دار ندانسته و چنین گفته‌اند که وضعیت مگنت بیمارستان عملاً 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 نتیجه‌گیری کرده‌اند که بیمارستان‌های مگنت به طور قابل توجهی بهتر از بیمارستان‌های غیر مگنت عمل می‌کنند. رتیگانتی و گوپتا^۵ (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 بیمارستان‌های غیر مگنت را نتیجه عدم تفاوت بین بیمارستان‌های مگنت و غیر مگنت می‌دانند و در نهایت چنین نتیجه‌گیری می‌کنند که بیمارستان‌های مگنت بالقوه باعث بهبود نتایج بیماری شده است.

فراهم نمودن فرصت‌های توسعه از طریق حمایت سرپرستاران از آنها، استقلال در عمل و فراهم نمودن شرایط ارائه مراقبت‌های پرستاری از جمله مواردی است که باعث توانمندسازی پرستاران و افزایش کیفیت رهبری آنان می‌شود. هر چقدر پرستاران در تدوین پروسیجرهای درمانی و خط مشی‌های پرستاری مشارکت بیشتری داشته باشند، هویت حرفه‌ای آنان بیشتر تقویت می‌شود.

شغلی بر رضایت شغلی پرستاران بیمارستان قدس اراک بود، که بیشترین میزان تاثیر از مولفه‌های بیمارستان مگنت در این تحقیق خط مشی پرسنلی بود. درگیری پرستاران در تدوین سیاست‌های پرسنلی و پروسیجرهای مربوطه و ارائه مراقبت‌های کیفی، بعنوان عواملی هستند که در رضایتمندی پرستاران سهم عمده‌ای را به خود اختصاص داده‌اند. کیفیت سبک مدیریت در پرستاری از طریق ایجاد شیوه‌های مدیریت مشارکتی، شرکت در جلسات مشورتی، احترام و حمایت مدیر پرستاری و سوپروایزرها و برقراری ارتباط همه‌جانبه با کادر پرستاری و تصمیم‌گیری 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 معنی‌داری 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 می‌شود که اثربخشی رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان قدس، به بهبود خودمختاری، خطی مشی، سبک رهبری و پیشرفت شغلی پرستاران مرتبط است.

چن و جوهانتگن^۱ (۱) هم‌سو با مطالعه حاضر در بررسی رابطه بین ویژگی‌های بیمارستان‌های مگنت و رضایت شغلی پرستاران شاغل در مراکز مراقبت‌های حاد، نشان دادند که تمام ویژگی‌های بیمارستان‌های مگنت با رضایت شغلی پرستاران رابطه معناداری دارد و مولفه مدیریت در پرستاران، بیشترین تاثیر در رضایتمندی پرستاران را دارد. این یافته‌ها در پژوهش آلکساندرا و همکاران^۲ (۲۰۱۴) نیز مورد تایید قرار گرفت. عبارت دیگر مشخص گردید که در بیمارستان‌هایی که پرستاران قدرت مدیریت بالایی دارند و در عمل نیز این قدرت بکار گرفته می‌شود، 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 نمونه‌ای از پرستاران دریافتند که ارائه فرصت به پرستاران و ارتقاء صلاحیت بالینی بعنوان پیش نیاز استقلال می‌تواند 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 فرصت‌هایی برای پرستاران فراهم کنند که باعث توسعه و حفظ صلاحیت بالینی؛ و مهمتر از همه استقلال آنان گردد.

³ Elaine et al.

⁴ Clark.

⁵ Rettiganti & Gupta

¹ Chen & Johantgen

² Aleksandera et al

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 حمایت های 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.

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.

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, Enschede, 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.

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

Jafar Yeganeh B¹, 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 ($\beta = 0.015$), policy ($\beta = 0.515$), management style ($\beta = 0.295$) and professional development ($\beta = 0.103$) 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](tel:09183653110)