

اشتقاق شغلی و ارتباط آن با منابع شغلی در پرستاران شاغل در بخش‌های اورژانس مراکز آموزشی درمانی تبریز

احمد اسراری باسمنج^۱، رضا شهبانلوئی^{۲*}، هادی حسنخانی^۳

تاریخ دریافت ۱۴۰۲/۰۶/۱۸ تاریخ پذیرش ۱۴۰۲/۱۲/۱۹

چکیده

پیش‌زمینه و هدف: ماهیت مسئولیت بار و پرخطر برخی مشاغل از جمله پرستاری به‌واسطه تبعات ناشی از تصمیمات و عملکرد آن‌ها بر سلامت افراد، زمینه‌ساز مطالعات زیادی جهت شناسایی عوامل اثرگذار مرتبط با این شغل بوده است. در این میان شغل پرستاری اورژانس به دلیل حجم کاری بالا، فشار و استرس زیاد و غیره، اهمیت پرداختن به چنین مطالعاتی را بیش‌ازپیش آشکار می‌سازد. اشتقاق شغلی به‌عنوان یکی از موضوعات مهم رفتار سازمانی و در تعامل با سایر جنبه‌های مربوطه از جمله منابع شغلی به دلیل آثار آن بر اثربخشی سازمانی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. از این‌رو مطالعه حاضر باهدف تعیین ارتباط بین اشتقاق شغلی با منابع شغلی در پرستاران شاغل در بخش‌های اورژانس مراکز آموزشی درمانی تبریز در سال ۱۴۰۱ انجام گردید.

مواد و روش کار: پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی از نوع مقطعی-همبستگی است که بر روی ۲۵۰ نفر از پرستاران شاغل در بخش‌های اورژانس بیمارستان‌های شهر تبریز در سال ۱۴۰۱ انجام شد. روش نمونه‌گیری به‌صورت سهمیه‌ای بود. جمع‌آوری داده‌ها با استفاده از یک پرسشنامه ۳ قسمتی شامل فرم مشخصات فردی اجتماعی مشارکت‌کنندگان، پرسشنامه اشتقاق شغلی و پرسشنامه منابع شغلی انجام گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۲۲ و با روش‌های آمار توصیفی و آمار تحلیلی انجام شد. سطح معنی‌داری ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها: نتایج مطالعه نشان داد که سطح اشتقاق شغلی ($50/28 \pm 14/49$) و میزان منابع شغلی ($34/86 \pm 11/95$) در پرستاران، در حد متوسط بود. نتایج همچنین نشان داد که بین اشتقاق شغلی و میزان منابع شغلی پرستاران، ارتباط آماری مثبت و معناداری وجود دارد ($p < 0/05$, $r = 0/36$).

بحث و نتیجه‌گیری: بر اساس یافته‌های این مطالعه، اشتقاق شغلی در پرستاران با وجود عدم وجود منابع شغلی ارتباط مستقیم دارد به‌طوری‌که با افزایش منابع شغلی، اشتقاق شغلی آن‌ها افزایش می‌یابد. از طرف دیگر، با توجه به کمبود منابع شغلی در مراکز درمانی، مدیران و مسئولان مراکز بهداشتی درمانی می‌توانند با استفاده از نتایج این مطالعه و با برنامه‌ریزی مناسب و ایجاد روش‌های آموزشی صحیح، اقدامات مثبتی در جهت ارتقای اشتقاق شغلی پرستاران بردارند.

کلیدواژه‌ها: بخش اورژانس، منابع شغلی، پرستار، اشتقاق شغلی

مجله پرستاری و مامایی، دوره بیست و یکم، شماره دوازدهم، پی‌درپی ۱۷۳، اسفند ۱۴۰۲، ص ۹۲۷-۹۱۸

آدرس مکاتبه: دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی تبریز، تبریز، ایران تلفن: ۰۴۱۳۱۵۹۶۲۱۸

Email: r_shabanloei@yahoo.com

مقدمه

معرض خطر بالاتری از صدمات شغلی قرار دارند. زیرا سرعت عمل و فشار زیاد کار، خستگی و تنش زیاد کارکنان، حجم بالای کار و فشار عصبی در بخش اورژانس نسبت به بخش‌های دیگر بیشتر است (۳).

اخیراً به‌تبع افزایش تقاضا و محدودیت منابع خدمات بهداشتی جهت پاسخگویی به این نیازها و اثرات غیرقابل‌انکار عوامل اثرگذار بر روی عوامل انسانی شاغل در این حوزه و بر کیفیت خدمات‌رسانی

بخش اورژانس در بیمارستان‌ها بخشی است که بیماران با شرایط اورژانسی و از همه گروه‌های سنی جهت دریافت درمان و مراقبت ضروری و آنی مراجعه می‌کنند. لذا ضروری است فرایندهای متعدد و پیچیده به‌صورت سریع، با کیفیت و مؤثر انجام گیرند که این مسئله باعث ایجاد شرایط سخت کاری برای کارکنان پرستاری می‌گردد (۱، ۲). پرستاران بخش اورژانس نسبت به سایر بخش‌ها در

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی تبریز، تبریز، ایران

^۲ استادیار آموزش پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی تبریز، تبریز، ایران (نویسنده مسئول)

^۳ استاد پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی تبریز، تبریز، ایران

خود اشتیاق شغلی می‌تواند با متغیرهای دیگری در ارتباط باشد که وجود منابع شغلی از جمله آن‌هاست (۳). برای بهبود اشتیاق شغلی در پرستاری لازم است که عوامل مرتبط با آن شناسایی شود تا در صورت لزوم تقویت و یا اصلاح شود از جمله این عوامل می‌توان به وجود منابع شغلی اشاره کرد (۱۹). در واقع یکی از عواملی که می‌تواند در ایجاد اشتیاق شغلی کارکنان نقش داشته باشد وجود یا عدم وجود منابع شغلی است (۲۰). منابع شغلی اشاره به جنبه‌های فیزیکی، روانی، اجتماعی یا سازمانی شغلی دارد که ممکن است در دستیابی به اهداف شغلی عملکردی باشد، هزینه‌های فیزیولوژیکی و روانی مرتبط با خواسته‌های شغلی را کاهش دهد یا محرک رشد و توسعه شخصی باشد (۲۱). این در حالی است که پرستاران و کارفرمایان آن‌ها با چالش‌های اساسی مانند حجم بالای کار، خواسته‌های احساسی، کار شیفی و کمبود نیرو روبرو هستند (۸). مطالعه مهریزی و همکاران نشان داد که منابع شغلی اثرات مهمی روی میزان اشتیاق پرستاران در زمینه ارائه خدمات مراقبتی می‌تواند داشته باشد. روند انگیزشی از منابع نشئت می‌گیرد و عمدتاً بر شخصی‌سازی متمرکز است و می‌تواند بر میزان اشتیاق شغلی پرستاران تأثیر داشته باشد (۱۵).

از آنجایی که کارکنان سیستم بهداشت و درمان به‌عنوان سرمایه اصلی برای رسیدن به اهداف سازمانی و پایه و اساس خدمت‌رسانی بهداشت و سلامت به جامعه در نظر گرفته می‌شوند، بنابراین هرگونه تغییر در وضعیت روانی و انگیزشی آن‌ها مستقیماً بر بازده کاری آن‌ها تأثیر مستقیم خواهد گذاشت، لذا موضوع اشتیاق شغلی در سیستم بهداشت و درمان کشور می‌تواند اهمیتی دوچندان داشته باشد. با توجه به اینکه پرستاران بخش اورژانس بیمارستان‌ها غالباً در معرض بارکاری بیشتر و فرسودگی بیشتری هستند و تجربه محقق مبنی بر اینکه عوامل متعددی مانند منابع شغلی محدود که تأثیر منفی بر اشتیاق شغلی پرستاران اورژانس می‌تواند داشته باشد، لذا برای اثبات این نظر، محقق نتوانسته بر مطالعه‌ای مشابه دسترسی داشته باشد. همچنین با توجه به اهمیت اشتیاق شغلی در محیط کار پرستاری که می‌تواند ماهیت مراقبت را متأثر سازد و ضرورت شناسایی عوامل مرتبط با آن، مطالعه حاضر باهدف تعیین اشتیاق شغلی و ارتباط آن با منابع شغلی در پرستاران شاغل در بخش‌های اورژانس مراکز آموزشی درمانی تبریز در سال ۱۴۰۱ انجام گردید.

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی از نوع مقطعی - همبستگی است که بر روی ۲۵۰ نفر از پرستاران شاغل در بخش‌های اورژانس بیمارستان‌های شهر تبریز در سال ۱۴۰۱ انجام شد. برای تعیین حجم نمونه، یک مطالعه به‌صورت پایلوت روی ۳۰ پرستار انجام شد.

آن‌ها بیش‌ازپیش پررنگ‌تر شده است. که در این میان اشتیاق شغلی پرستاران و منابع شغلی به‌عنوان دو فاکتور تأثیرگذار در زمینه افزایش رضایت شغلی، ارتقای کیفیت عملکرد، کاهش فرسودگی شغلی و نهایتاً بهبود رفتار سازمانی در کانون توجه صاحب‌نظران و محققین قرار گرفته است (۴-۷).

در کشور ما ۸۰ درصد شاغلین سیستم بهداشت و درمان را پرستاران تشکیل می‌دهند (۸). همچنین در این سیستم ۸۰ درصد کارها بر دوش پرستاران گذاشته شده است. این در حالی است که انجمن ملی ایمنی و بهداشت حرفه‌ای آمریکا، پرستاری را در رأس ۴۰ شغل با شیوع بالای بیماری‌های مربوط به استرس، معرفی کرده است (۹).

لزوم توجه به اشتیاق شغلی در راستای سلامت خود پرستاران و هم در راستای افزایش توجه و علاقه پرستاران به سلامت همکاران و بیمارانشان دارای اهمیت زیادی است (۱۰). ریشه پیدایش مفهوم اشتیاق شغلی در میل به بهبود نتایج سازمانی مانند بهره‌وری و کارایی دارد (۹). اشتیاق شغلی را به‌عنوان یک حالت ذهنی مثبت، تکاملی و مرتبط با شغل تعریف می‌کنند که دارای سه مؤلفه نیرومندی، فداکاری کردن و جذب شدن است (۱۱). یا به‌عبارت‌دیگر اشتیاق شغلی به یک حالت ذهنی مثبت و مرتبط با کار اشاره دارد که با قدرت، فداکاری و جذاب بودن تعیین می‌شود (۱۲). اشتیاق شغلی پرستاری منجر به ارتباط مؤثر با شغل، صرف انرژی بیشتر خلاقیت و باعث کاهش خطاها و حوادث در شغل می‌شود (۱۳). زمانی که پرستار احساس مفید بودن می‌کند، احساس ارزشمندی نموده و زمانی که بتواند خود واقعی را بدون ترس از عواقب منفی به کار گیرد، و بتواند اعتماد کند که متضرر نخواهد شد در این صورت امنیت روانی را تجربه می‌کند (۱۴). در دهه‌های اخیر اشتیاق شغلی به دلیل پیامدهایی که بر رفاه کارکنان و کیفیت عملکرد آن‌ها دارد، علاقه علمی فزاینده‌ای در میان محققان و پژوهشگران پیدا کرده است (۱۵).

اشتیاق شغلی یک موضوع مهم در حوزه رفتاری سازمانی است که به دلیل تأثیرات آن بر نتایج سازمانی، توسط متخصصان و محققان مورد مطالعه قرار گرفته است (۱۶). در واقع، اشتیاق شغلی به‌عنوان یک پدیده مثبت در محیط کاری و نبود پیامد منفی مانند فرسودگی شغلی، خطا و ضعف شغلی از نقطه‌نظر حفظ منابع، بسیار قابل‌ملاحظه است (۱۷). افراد با اشتیاق شغلی، سطوح بالای شور و انرژی و خودکارآمدی نسبت به شغلشان دارند. اشتیاق شغلی به‌عنوان یک بازخورد، متغیر مهمی است که به افزایش اثربخشی سازمان کمک می‌کند و هر چه سطح اشتیاق شغلی کارکنان یک سازمان بیشتر باشد اثربخشی آن سازمان نیز افزایش خواهد یافت (۱۸).

طیف ۵ قسمتی لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) درجه‌بندی شده است. حداقل و حداکثر نمره این پرسشنامه بین ۱۷ تا ۸۵ است. نمره بالاتر نشان‌دهنده اشتیاق شغلی بیشتر است. سطح‌بندی نمرات این پرسشنامه بدین صورت است: نمره بین ۱۷ تا ۳۴ نشان‌دهنده اشتیاق شغلی پایین، نمره بین ۳۵ تا ۵۱ نشان‌دهنده اشتیاق شغلی متوسط و نمره بالاتر از ۵۱ نشان‌دهنده اشتیاق شغلی بالاست (۲۳). در تحقیق ضیاء‌الدینی و همکاران (۱۳۹۲) پایایی پرسشنامه اشتیاق شغلی به روش آلفای کرونباخ در حدود ۰/۹۶ گزارش شده است (۲۴).

ج) پرسشنامه منابع شغلی^۲:

در این پژوهش میزان منابع شغلی با استفاده از پرسشنامه منابع شغلی بابکوس^۴ و همکاران (۲۰۰۹) سنجیده شد (۲۵). این مقیاس دارای ۱۴ سؤال پنج‌گزینه‌ای است که طریقه نمره‌گذاری این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت پنج‌رتبه‌ای است که گزینه‌های آن از خیلی کم = ۱ تا خیلی زیاد = ۵ درجه‌بندی شده است به طوری که نمره ۱ نشان‌دهنده کمترین میزان منابع شغلی و نمره ۵ بازگوکننده بیشترین میزان منابع شغلی است. این مقیاس مشتمل بر سه خرده مقیاس شامل آموزش (سوالات ۱ تا ۴)، قدردانی (سوالات ۵ تا ۷)، حمایت سرپرست (سوالات ۸ تا ۱۰)، حمایت فناوری (سوالات ۱۱ تا ۱۴) است. دامنه نمرات از ۱۴ تا ۷۰ است. نمره بالاتر نشان‌دهنده منابع شغلی بیشتر است.

پایایی این پرسشنامه توسط باکر^۵ با روش آلفای کرونباخ در حدود ۰/۸۳ گزارش شده است (۲۶).

در این پژوهش برای تعیین روایی محتوایی، پرسشنامه‌ها از نظرات ۱۰ نفر از اساتید دانشکده پرستاری و مامایی تبریز استفاده شد. همچنین پایایی این پرسشنامه‌ها از آزمون باز آزمون در بازه زمانی ۱۲ روزه و بر روی ۳۰ پرستار استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه اشتیاق شغلی ۰/۹۳ و منابع شغلی ۰/۹۱ محاسبه گردید.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ استفاده گردید. داده‌ها با استفاده از دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی مورد بررسی قرار گرفت. در بخش آمار توصیفی از فراوانی و درصد، میانگین و انحراف معیار برای توصیف داده‌ها استفاده شد. در بخش آمار استنباطی برای بررسی ارتباط بین متغیرها، بعد از چک کردن نرمالیتی داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. مقدار p نیز کمتر از ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

با توجه به فرمول زیر حداقل نمونه ۵۴ پرستار محاسبه شد. با توجه به اینکه نمونه‌گیری در چندین مرحله انجام شد برای بی‌اثر کردن خطای وارپانس، دو برابر نمونه تعیین‌شده مدنظر قرار گرفت (۱۰۸ پرستار). برای اطمینان بیشتر، ۲۵۰ نفر در نظر گرفته شد.

نمونه‌های شرکت‌کننده در این مطالعه به صورت نمونه‌گیری سهمیه‌ای انجام شدند. به این صورت که در اول بر اساس آمار، تعداد پرسنل بیمارستان‌های آموزشی درمانی علوم پزشکی تبریز تهیه شدند. سپس بر اساس درصدی که از بیمارستان و بخش مربوطه به دست آمد نمونه‌گیری به صورت دسترس انجام شد. محقق چندین بار و در شیفت‌های مختلف به اورژانس مراکز آموزشی درمانی موردنظر مراجعه نمود و پس از توضیح اهداف پژوهش و اطلاعات اجرایی در مورد پژوهش به پرستارانی که اسم آن‌ها به صورت تصادفی انتخاب شده بود، بعد از اخذ رضایت آگاهانه و با در نظر گرفتن معیارهای ورود به مطالعه، از آن‌ها درخواست می‌شد تا پرسشنامه‌ها را تکمیل نمایند.

نمونه‌های انتخاب شده بر اساس بیمارستان شامل: امام رضا ۷۰٪ (۲۸٪)، سینا ۴۷٪ (۱۸٪)، مردانی آذر ۵۶٪ (۲۴٪)، شهید ۲۶٪ (۱۰٪)، شهید مدنی ۲۳٪ (۹٪)، رازی ۱۲٪ (۴٪)، الزهرا ۵٪ (۲٪)، طالقانی ۷٪ (۲٪)، نیکوکاری ۲٪ (۰٪) و علوی ۲٪ (۰٪) پرستار بودند.

معیارهای ورود شامل سابقه کاری به مدت حداقل شش ماه در بخش مربوطه، داشتن مدرک کارشناسی یا بالاتر پرستاری و رضایت برای شرکت در مطالعه بود. معیارهای خروج هم شامل پرسشنامه‌هایی که بیشتر از ۲۰ درصد جواب ناقص داده بودند.

ابزارهای پژوهش:

برای جمع‌آوری داده‌ها از یک پرسشنامه سه‌قسمتی فرم مشخصات فردی و اجتماعی پرستاران، پرسشنامه اشتیاق شغلی و پرسشنامه منابع شغلی استفاده شد.

الف) فرم مشخصات فردی و اجتماعی پرستاران: شامل جنس، سن، وضعیت تأهل، تعداد فرزندان، وضعیت استخدامی، سابقه کار، محل کار، مدرک تحصیلی، احساس علاقه به کار در اورژانس، احساس علاقه به پرستاری، و فشار کاری در بخش اورژانس بود.

ب) پرسشنامه اشتیاق شغلی اوترکت^۱:

این پرسشنامه در سال ۲۰۰۶ توسط شوفلی^۲ تهیه گردیده است و از ۱۷ سؤال تشکیل شده است (۲۲). این پرسشنامه شامل ۳ مؤلفه نیرومندی، فداکاری و جذب است. گویه‌های این پرسشنامه بر اساس

⁴ Babakus

⁵ Bakker

¹ Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

² Schaufeli

³ Job Resources Questionnaire

بودند. در خصوص شیفت کاری اکثریت بیان کردند که شیفت در گردش هستند. از نظر میزان علاقه به بخش اورژانس علاقه متوسطی داشتند. میزان علاقه به حرفه پرستاری نیز بیان نمودند که علاقه متوسطی نسبت به حرفه خود دارند و همچنین در خصوص احساس فشار کاری در بخش اورژانس، فشار خیلی زیادی را گزارش کردند. میانگین سنی آن‌ها $5/86 \pm 32/77$ سال و میانگین سابقه کاری آن‌ها $3/67 \pm 5/48$ سال بود. جدول شماره (۱).

در نهایت اطلاعات مربوط به ۲۵۰ پرسنل تجزیه و تحلیل شد. لازم به توضیح است هیچ پرسشنامه ناقص و کنار گذاشته شده‌ای در این مطالعه وجود نداشت.

یافته‌ها

نتایج مطالعه نشان داد که اکثریت شرکت‌کنندگان متأهل و بدون فرزند بودند. همچنین از نظر وضعیت اشتغال نیز اکثریت رسمی

جدول (۱): مشخصات فردی و اجتماعی پرستاران شرکت‌کننده در مطالعه

متغیر	تعداد	درصد	متغیر	تعداد	درصد
تحصیلات					
زن	۱۹۰	۷۶	کارشناسی	۲۲۹	۹۱/۶
مرد	۶۰	۲۴	کارشناسی ارشد	۲۱	۸/۴
وضعیت اشتغال					
رسمی	۱۳۱	۵۲/۴	مجرد	۱۱۹	۴۷/۶
سازمانی	۴۳	۱۷/۲	متأهل	۱۳۱	۵۲/۴
قراردادی	۲	۸	تعداد فرزندان		
شرکتی	۲۳	۹/۲	نداشت	۳۳	۲۵
طرحی	۵۱	۲۰/۴	یک	۵۰	۳۸
میزان علاقه به کار در بخش اورژانس					
خیلی کم	۵۳	۲۱/۲	سه	۳	۲
کم	۳۷	۱۴/۸	شیفت کاری		
متوسط	۹۲	۳۶/۸	صبح کار ثابت	۲۰	۸
زیاد	۵۴	۲۱/۶	عصر کار ثابت	۴	۱/۶
خیلی زیاد	۱۴	۵/۶	شیفت در گردش	۲۲۶	۹۰/۴
احساس فشار کاری در بخش اورژانس					
خیلی کم	۱۲	۴/۸	خیلی کم	۱۶	۶/۴
کم	۱۲	۴/۸	کم	۲۸	۱۱/۲
متوسط	۵۲	۲۰/۸	متوسط	۱۰۶	۴۲/۴
زیاد	۶۷	۲۶/۸	زیاد	۷۹	۳۱/۶
خیلی زیاد	۱۱۶	۴۶/۴	خیلی زیاد	۲۱	۸/۴
سن (سال) ×				$5/86 \pm 32/77$	
سابقه (سال) ×				$3/67 \pm 5/48$	

× Mean±SD

نتایج همچنین نشان داد که اشتیاق شغلی ($50/28 \pm 14/49$) و منابع شغلی ($34/86 \pm 11/95$) پرستاران در سطح متوسط بود.

جدول (۲): متغیرهای منابع شغلی و اشتیاق شغلی در پرستاران اورژانس میانگین نمره کل و ابعاد

متغیر	ابعاد	میانگین	انحراف معیار
اشتیاق شغلی	بعد نیرومندی	۱۸	۸/۵۸
	بعد جذب	۱۶/۳۳	۴/۷۰
	بعد فداکاری	۱۵/۹۴	۴/۴۸
منابع شغلی	نمره کل	۵۰/۲۸	۱۴/۴۹
	بعد آموزش	۱۳/۵۶	۴
	بعد قدردانی	۱۰/۶	۳
	بعد سرپرست	۱۰/۲۶	۳/۶۳
	نمره کل	۳۴/۸۶	۱۱/۹۵

جدول (۳): اختلاف اشتیاق شغلی و منابع شغلی بر اساس جنسیت در پرستاران

آزمون آماری	انحراف معیار	میانگین	جنسیت	متغیر
t	۱۱/۵۰	۴۸/۹۳	زن	اشتیاق شغلی
	$t = -۲/۶۶$	۵۴/۵۸	مرد	
p	۲۰/۹۳	۳۳/۰۹	زن	منابع شغلی
	$p = ۰/۰۰۸$	۳۱/۹۵	مرد	
	۱۲/۷۰			
	$t = ۰/۶۱$			
	$p = ۰/۵۳۹$			

آزمون t نشان داد (جدول ۳) اشتیاق شغلی مردان نسبت به زنان بیشتر بوده و این اختلاف معنی دار است. ولی اختلاف آماری در نگرش به منابع شغلی در جنس زن و مرد معنی دار نیست.

جدول (۴): ارتباط بین اشتیاق شغلی و میزان منابع شغلی پرستاران شاغل در بخش‌های اورژانس مراکز آموزشی درمانی تبریز

اشتیاق شغلی	r	p
منابع شغلی	۰/۳۶۷	$p \leq ۰/۰۰۰$

آزمون پیرسون (جدول ۴) نشان داد همبستگی بین اشتیاق شغلی و منابع شغلی در پرستاران اورژانس معنی دار و مثبت است.

جدول (۵): نتایج تحلیل رگرسیون مربوط به نقش منابع شغلی بر اشتیاق شغلی پرستاران

S.E	R^2 تعدیل شده	R^2	R	P	F	شاخص آماری
۱۳/۵۱	۰/۱۳۱	۰/۱۳۴	۰/۳۶۷	$\leq ۰/۰۰۱$	۳۸/۵۳	مقدار

بر اساس جدول ۵ می‌توان گفت که واریانس اشتیاق شغلی ($F=۳۸/۵۳$) بر اساس منابع شغلی در سطح معنی دار بوده و ۱۳/۴ درصد تغییرات اشتیاق شغلی را تبیین کند.

جدول (۶): شاخص‌های آماری و ضریب مربوط به پیش‌بینی اشتیاق شغلی از روی منابع شغلی پرستاران

آماره	t	β	SE	B	متغیر پیش‌بین
P	۶/۲۱	۰/۳۶۷	۰/۰۷۲	۰/۴۴۵	
	$\leq ۰/۰۰۱$				

جدول ۶ بیانگر این است هرچه نگرش به منابع شغلی در پرستاران مثبت باشد، احتمال بیشتری ($\beta=۰/۳۶۷$) برای اشتیاق شغلی بالای پرستاران وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این مطالعه، تعیین ارتباط بین اشتیاق شغلی و منابع شغلی در پرستاران شاغل در بخش‌های اورژانس بود. در این مطالعه میانگین نمره اشتیاق شغلی و میزان منابع شغلی پرستاران اورژانس متوسط بود. نتایج مطالعات مهریزی در ایران و تومیا^۱ در ژاپن نشان داد اشتیاق شغلی پرستاران در حد متوسط است (۱۵، ۲۷). در مطالعات هان^۲ و میکائیلی منبع نیز منابع شغلی پرستاران در حد متوسط گزارش شده است (۲۸، ۲۹).

نتایج مطالعه حاضر نشان داد که بین اشتیاق شغلی و میزان منابع شغلی پرستاران، ارتباط آماری مثبت و معناداری وجود دارد. بدین معنی که هرچه منابع شغلی پرستاران بیشتر باشد به همان اندازه، اشتیاق شغلی آن‌ها بیشتر خواهد بود. نتایج مطالعات انجام‌شده در این زمینه بیانگر آن است که منابع شغلی با میزان اشتیاق شغلی کارکنان، ارتباط مستقیم دارد (۲۰، ۳۰). در این راستا یافته‌های مطالعه شاهپوری و همکاران (۲۰۱۶) نشان داد که منابع شخصی به‌طور مستقیم و غیرمستقیم از طریق درگیری کاری بر قصد ترک شغل تأثیر می‌گذارد. با این حال، منابع شغلی با نقش میانجی اشتیاق شغلی مرتبط هستند (۲۰). همچنین نتایج مطالعه تریپانیر^۳ و همکاران (۲۰۱۴) نشان داد که اشتیاق شغلی تا حدی رابطه بین تقاضاهای شغلی و مشارکت را واسطه می‌کند. علاوه بر این، اشتیاق شغلی تا حدی رابطه بین منابع شغلی و فرسودگی شغلی و درگیری کاری را واسطه می‌کند (۳۰). نتایج مطالعه تاشتن^۴ و همکاران (۲۰۱۴) نیز در کشور ترکیه نشان داد که منابع شغلی درک شده با اضافه‌بار کار، ایهام نقش، درگیری نقش و ناامنی شغلی و منابع شغلی، پشتیبانی سرپرست و استقلال شغلی، با اشتیاق شغلی پرستاران ارتباط قابل توجهی دارد (۳۱) که با نتایج مطالعه ما همخوانی دارد. همچنین نتایج مطالعه مروری کیکو^۵ و همکاران (۲۰۱۶) تحت عنوان اشتیاق شغلی در پرستاری نشان داد که در مجموع ۷۷ عامل تأثیرگذار بر اشتیاق شغلی در پرستاری وجود دارد که متشکل از ۶ طبقه شامل جوسازمانی، منابع شغلی، منابع حرفه‌ای، منابع شخصی، تقاضاهای شغلی و متغیرهای جمعیت شناختی است (۳۲). اما نتایج مطالعه بوکس^۶ و همکاران در سال ۲۰۱۳ تحت عنوان بررسی رابطه تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی در بین کارکنان پرستاری نشان داد که اشتیاق شغلی ۱۹ درصد از واریانس تعهد سازمانی و ۳۰ درصد از واریانس تعهد کاری را پیش‌بینی می‌کند و با سطوح بالاتری از مشارکت و تعهد به سازمان همراه است. پرستارانی که احساس می‌کنند سهم معناداری در

بیمارستان دارند، تمایل بیشتری به ماندن در سازمان دارند و از اشتیاق شغلی بیشتری برخوردارند (۲۳) که با نتایج مطالعه ما نسبتاً همخوانی دارد.

اما برخی از مطالعات نیز به این نکته اشاره کرده‌اند که نقش حمایت اجتماعی در تقویت اشتیاق شغلی، پرننگ بوده و نقش مؤثری دارد (۳۳، ۳۴). با فرض حمایت اجتماعی و حمایت همکاران به‌عنوان یکی از منابع شغلی، در این راستا نتایج مطالعه ارگامبیدز^۷ و همکاران (۲۰۱۷) نشان داد که حمایت اجتماعی از سوی همکاران، تأثیرات اشتیاق شغلی بر رضایت پرستاران را افزایش می‌دهد. آن‌ها دریافتند که جو حمایت اجتماعی در بین همکاران با سطوح بالاتر اشتیاق شغلی تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی، بهبود کیفیت مراقبت و کاهش قصد ترک خدمت کارکنان پرستاری دارد (۳۴). همچنین نتایج مطالعه ناسوردین^۸ و همکاران (۲۰۱۸) نیز نشان داد که از سه شکل حمایت اجتماعی، حمایت همسالان به‌تنهایی تأثیر مستقیم و مثبتی بر عملکرد شغلی دارد. علاوه بر این، نتایج از نقش اشتیاق شغلی به‌عنوان یک میانجی در روابط بین سه شکل حمایت اجتماعی و عملکرد پشتیبانی می‌کند (۳۳). نتایج مطالعه مهریزی و همکاران (۱۳۹۸) نیز به این نکته اشاره می‌کند که بین حمایت سازمانی درک شده با مؤلفه قدرت اشتیاق شغلی همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. لذا با توجه به این‌که حمایت سازمانی می‌تواند بر اشتیاق شغلی و ابعاد آن تأثیرگذار باشد، مدیران پرستاری می‌توانند با ایجاد فضایی حمایتی و در نظر گرفتن عوامل فردی در راستای ارتقاء اشتیاق شغلی پرستاران گام بردارند (۱۵).

از طرفی دیگر نتایج مطالعه کیوان آرا و همکاران (۱۳۹۳) نشان داد که اثرات مستقیم و غیرمستقیم تحقق هدف‌های شغلی فردی در رابطه بین عدالت سازمانی با اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی، مثبت بود. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که عدالت سازمانی از طریق تحقق بخشیدن هدف‌های شغلی فردی پرستاران با میزان رفتار سازمانی مثبت شامل (امید، خوش‌بینی، خودکارآمدی، تاب‌آوری) و اشتیاق شغلی مرتبط است. بی‌عدالتی در بیمارستان به‌عنوان یک حادثه عاطفی منفی بر نگرش‌های پرستاران نسبت به شغلشان و نیز نحوه مدیریت بیمارستان اثر می‌گذارد و از میزان امید و خوش‌بینی و نیز اشتیاق شغلی می‌کاهد (۳۵). نتایج پژوهش آن‌ها پیام مهمی برای مدیران بیمارستان‌ها در جهت استقرار عدالت سازمانی برای بهره‌مندی کارکنان از منابع شغلی و متعاقباً ایجاد اشتیاق شغلی

⁵ Keyko

⁶ Beukes

⁷ Orgambidez

⁸ Nasurdin

¹ Toyama

² Han

³ Trépanier

⁴ Taştan

به کمبود نیروی پرستاری و همچنین کمبود منابع شغلی، با افزایش میزان اشتیاق شغلی در پرستاران، می‌توان بازدهی سیستم و عملکرد پرستاران را بهبود بخشید.

تشکر و قدردانی:

این مقاله حاصل بخشی از پایان‌نامه ارشد ویژه اورژانس مصوب معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی تبریز است. بدین‌وسیله از کلیه مسئولین و پرسنل و پرستاران بخش‌های اورژانس بیمارستان‌های شهر تبریز (امام رضا، سینا، مردانی آذر، شهید مدنی، نیکوکاری، الزهراء، شهداء، طالقانی و رازی) که در این پژوهش مشارکت داشتند، تشکر و قدردانی می‌گردد.

ملاحظات اخلاقی:

این تحقیق توسط کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی تبریز به شماره IR.TBZMED.REC.1401.902 مورد تأیید قرار گرفته است. همچنین از کلیه مشارکت‌کنندگان، رضایت آگاهانه جهت شرکت در مطالعه اخذ شد و به آن‌ها در مورد محرمانه بودن اطلاعات اطمینان داده شد.

حمایت مالی تحقیق:

برای انجام این مطالعه، هیچ‌گونه حمایت مالی از سازمان‌ها و افراد حقیقی یا حقوقی دریافت نشده است.

تضاد منافع:

محققان اعلام می‌دارند هیچ‌گونه تضاد منافی نداشته‌اند.

مثبت در بین پرستاران دارد. بنابراین مدیران بیمارستان‌ها می‌توانند از همه منابعی که رفتار سازمانی مثبت برای بهبود اشتیاق شغلی پرسنل پرستاری دارد استفاده نمایند.

محدودیت‌های پژوهش:

یکی از مهم‌ترین محدودیت‌های این پژوهش همه‌گیری بیماری کرونا و محدودیت در رفت‌وآمد و پخش و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها بود که با طراحی نرم‌افزار تکمیل پرسشنامه‌ها، تا حدود زیادی این مشکل رفع گردید. همچنین وضعیت روانی پرستاران هنگام تکمیل پرسشنامه‌ها می‌توانست در نحوه پاسخ‌دهی آن‌ها تأثیر داشته باشد که از کنترل پژوهشگر خارج بود.

نتیجه‌گیری

نتایج این مطالعه نشان داد که اشتیاق شغلی و منابع شغلی پرستاران در سطح متوسطی قرار داشت و بین اشتیاق شغلی و میزان منابع شغلی پرستاران شاغل در بخش‌های اورژانس، ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. بدین معنی که اشتیاق شغلی در پرستاران با وجود یا عدم وجود منابع شغلی ارتباط مستقیم دارد به طوری که با افزایش منابع شغلی، اشتیاق شغلی آن‌ها افزایش می‌یابد. از طرف دیگر، با توجه به کمبود منابع شغلی در مراکز درمانی، مدیران و مسئولان مراکز بهداشتی درمانی می‌توانند با استفاده از نتایج این مطالعه و با برنامه‌ریزی مناسب و ایجاد روش‌های آموزشی صحیح مدیریت منابع شغلی، ارتقای منابع شغلی، ایجاد استقلال حرفه‌ای و برقراری عدالت در بهره‌مندی کارکنان از منابع اقدامات مثبتی در جهت ارتقای اشتیاق شغلی پرستاران بردارند. علاوه بر این با توجه

References:

- Mojdeh S, Memarzadeh M, Isfahani MA, Pour FG. Problems in the emergency department of Al-Zahra educational medical cen-ter, Isfahan. Iran J Nurs Midwifery Res 2010;14(4).
- Dorman P. Three preliminary papers on the economics of occupational safety and health. In: Focus Programme on Safety and Health at Work Geneva: International Labour Organization [http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/papers]. 2000.
- Wan Q, Li Z, Zhou W, Shang S. Effects of work environment and job characteristics on the turnover intention of experienced nurses: The mediating role of work engagement. J Adv Nurs 2018;74(6):1332-41. <https://doi.org/10.1111/jan.13528>
- Baghdadi NA, Farghaly Abd-EL Aliem SM, Alsayed SK. The relationship between nurses' job crafting behaviours and their work engagement. J Nurs Manag 2021;29(2):214-9. <https://doi.org/10.1111/jonm.13141>
- Lu H, While AE, Barriball KL. Job satisfaction among nurses: a literature review. Int J Nurs Stud 2005;42(2):211-27. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2004.09.003>
- Zangaro GA, Soeken KL. A meta-analysis of studies of nurses' job satisfaction. Res Nurs Health 2007;30(4):445-58. <https://doi.org/10.1002/nur.20202>

7. Jasemi M, Goli R, Zabihi RE, Khalkhali H. Educating ethics codes by lecture or role-play; which one improves nursing students' ethical sensitivity and ethical performance more? A quasi-experimental study. *J Prof Nurs* 2022;40:122-9. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2021.11.002>
8. Dong X, Lu H, Wang L, Zhang Y, Chen J, Li B, et al. The effects of job characteristics, organizational justice and work engagement on nursing care quality in China: A mediated effects analysis. *J Nurs Manag* 2020;28(3):559-66. <https://doi.org/10.1111/jonm.12957>
9. Hetzel-Rigglin MD, Swords BA, Tuang HL, Deck JM, Spurgeon NS. Work engagement and resiliency impact the relationship between nursing stress and burnout. *Psychol Rep* 2020;123(5):1835-53. <https://doi.org/10.1177/0033294119876076>
10. Orgambidez A, Borrego Y, Vázquez-Aguado O. Self-efficacy and organizational commitment among Spanish nurses: the role of work engagement. *Int Nurs Rev* 2019;66(3):381-8. <https://doi.org/10.1111/inr.12526>
11. Bayoumy SA. Relationship between job characteristics and work engagement among nursing staff. *Int J Nurs Didactics* 2019;9(01):24-9. <https://doi.org/10.15520/ijnd.v9i01.2406>
12. Zhang M, Zhang P, Liu Y, Wang H, Hu K, Du M. Influence of perceived stress and workload on work engagement in front-line nurses during COVID-19 pandemic. *J Clin Nurs* 2021;30(11-12):1584-95. <https://doi.org/10.1111/jocn.15707>
13. Cruz JP, Alquwez N, Balay-odao E. Work engagement of nurses and the influence of spiritual climate of hospitals: A cross-sectional study. *J Nurs Manag* 2022;30(1):279-87. <https://doi.org/10.1111/jonm.13492>
14. De Simone S, Planta A, Cicotto G. The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction. *Appl Nurs Res* 2018;39:130-40. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.11.004>
15. Mehrizi Z, Nasiri A, Irandoost S. The Work Engagement of Nurses and Its Correlation with Perceived Social Support. *Iran J Nurs* 2019;32(120):60-70. <https://doi.org/10.29252/ijn.32.120.60>
16. MacLeod ML, Stewart NJ, Kosteniuk JG, Penz KL, Olynick J, Karunanayake CP, et al. Rural and remote registered nurses' perceptions of working beyond their legislated scope of practice. *Nurs Leadership* 2019;32(1):20-9. <https://doi.org/10.12927/cjnl.2019.25851>
17. Nam ES, Kim RW, Kim JH. Work engagement in nursing: a concept analysis (focusing on nursing professional group). *J Muscle Joint Health* 2020;27(2):112-21.
18. Broetje S, Jenny GJ, Bauer GF. The key job demands and resources of nursing staff: An integrative review of reviews. *Front Psychol* 2020;11:84. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00084>
19. Freedman BD. Risk factors and causes of interpersonal conflict in nursing workplaces: Understandings from neuroscience. *Collegian* 2019;26(5):594-604. <https://doi.org/10.1016/j.colegn.2019.02.001>
20. Shahpouri S, Namdari K, Abedi A. Mediating role of work engagement in the relationship between job resources and personal resources with turnover intention among female nurses. *Appl Nurs Res* 2016;30:216-21. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2015.10.008>
21. Morshedi F, Khalili K, Ghasempour H. Correlation between Social Responsibility and Organizational Agility with Moderating Role of Job Enthusiasm at Imam Khomeini Hospital, Ilam, Iran. *J Ilam Univ Med Sci* 2019;27(4):58-67. <https://doi.org/10.29252/sjimu.27.4.58>
22. Schaufeli WB, Bakker AB, Salanova M. The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educ Psychol*

- Measur 2006;66(4):701-16.
<https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
23. Beukes I, Botha E. Organisational commitment, work engagement and meaning of work of nursing staff in hospitals. SA J Indust Psychol 2013;39(2):1-10.
<https://doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1144>
24. Zeyaaddiny M, Ramezani S. Job enrichment and job engagement for propensity to leave of employees. J Strat Manag Stud 2013;4(15):177-99.
25. Babakus E, Yavas U, Ashill NJ. The role of customer orientation as a moderator of the job demand-burnout-performance relationship: A surface-level trait perspective. J Retailing 2009;85(4):480-92.
<https://doi.org/10.1016/j.jretai.2009.07.001>
26. Bakker AB, Demerouti E. Multiple levels in job demands-resources theory: Implications for employee well-being and performance. Handbook Well-being 2018(2018):1-13.
27. Toyama H, Mauno S. Associations of trait emotional intelligence with social support, work engagement, and creativity in Japanese eldercare nurses. Japan Psychol Res 2017;59(1):14-25.
<https://doi.org/10.1111/jpr.12139>
28. Han S. Nurses' job crafting, work engagement, and well-being: a path analysis. BMC Nurs 2023;22(1):405.
<https://doi.org/10.1186/s12912-023-01573-6>
29. F MM, M K, D K. Predicting of Job Burnout Based On subjective well-being, psychological capital, demand and resources job in nurses(Persian). Med J Mashhad 2023;66(5):1193-205.
30. Trépanier S-G, Fernet C, Austin S, Forest J, Vallerand RJ. Linking job demands and resources to burnout and work engagement: Does passion underlie these differential relationships? Motiv Emot 2014;38:353-66.
<https://doi.org/10.1007/s11031-013-9384-z>
31. Taştan S. The theoretical implications of job demands-resources model: A research study on the relations of job demands, supervisor support and job autonomy with work engagement. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 2014;28(4):149-92.
32. Keyko K, Cummings GG, Yonge O, Wong CA. Work engagement in professional nursing practice: A systematic review. Int J Nurs Stud 2016;61:142-64.
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2016.06.003>
33. Nasuridin AM, Ling TC, Khan SN. Linking social support, work engagement and job performance in nursing. Int J Busin Soc 2018;19(2).
34. Orgambidez-Ramos A, de Almeida H. Work engagement, social support, and job satisfaction in Portuguese nursing staff: A winning combination. Appl Nurs Res 2017;36:37-41.
<https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.05.012>
35. Keyvanar M, Shahpouri S, Oreyzi H. Relationship among Organizational Justice, Work Engagement and Positive Organizational Behavior of Nurses via Mediation of their Personal Career Goals. Iran J Nurs 2014;27(88):22-33.
<https://doi.org/10.29252/ijn.27.88.221>

WORK ENGAGEMENT AND ITS RELATIONSHIP WITH JOB RESOURCES AMONG NURSES WORKING IN THE EMERGENCY DEPARTMENTS IN THE HOSPITALS OF TABRIZ

Ahmad Asrari Basmenj¹, Reza Shabanloei^{*2}, Hadi Hassankhani³

Received: 09 September, 2023; Accepted: 09 March, 2024

Abstract

Background & Aim: The heavy responsibility and risky nature of some occupations, including nursing, due to the consequences of their decisions and performance on people's health, has been the basis for many studies to identify the effective factors related to this job. Meanwhile, due to the high workload, high stress, etc., the emergency nursing profession reveals the importance of such studies more than ever. Therefore, the present study was conducted to determine the relationship between work engagement and specific job resources, such as staffing levels, training opportunities, and support systems, in nurses working in the emergency departments of Tabriz teaching hospitals in 2022.

Material & Methods: This research is a cross-sectional correlation descriptive study conducted on 250 nurses working in the emergency departments of Tabriz hospitals in 2022. The sampling method was a quota. Data was collected using a three-part questionnaire, including the participants' social demographics, a work engagement questionnaire, and a job resources questionnaire. Data was analyzed in SPSS software version 22.0 using descriptive and analytical statistics. A significance level was considered at 0.05.

Results: The results showed that nurses' work engagement (50.28 ± 14.49) and job resources (34.86 ± 11.95) were moderate in nurses. The results also showed a positive and significant statistical relationship between work engagement and job resources in nurses ($r = 0.36, p < 0.05$).

Conclusion: According to findings, nurses' work engagement is directly related to the presence or absence of job resources, so with the increase of job resources, their work engagement will increase. On the other hand, due to the lack of job resources in medical centers, managers and administrators can use the results of this study to take positive measures to improve nurses' work engagement by implementing proper planning and correct training methods.

Keywords: Emergency Department, Job Resources, Nurses, Work Engagement

Address: Faculty of Nursing and Midwifery, Tabriz University of Medical Sciences, Tabriz, Iran

Tel: +984131596218

Email: r_shabanloei@yahoo.com

This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution-noncommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) which permits copy and redistribute the material just in noncommercial usages, as long as the original work is properly cited.

¹ Master's student, Faculty of Nursing and Midwifery, Tabriz University of Medical Sciences, Tabriz, Iran

² Assistant Professor of Nursing Education, Faculty of Nursing and Midwifery, Tabriz University of Medical Sciences, Tabriz, Iran (Corresponding Author)

³ Professor of Nursing, Faculty of Nursing and Midwifery, Tabriz University of Medical Sciences, Tabriz, Iran