

Nurses' experience of flourishing work environment in career advancement: A qualitative study

MR. Sheikhi*

M. Fallahi Khoshknab**

F. Mohammadi**

F. Oskouie***

*Ph.D. Student of Nursing, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran

**Associate Professor of Nursing, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran

***Professor of Public Health, Center for Nursing Care Research, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

*Abstract

Background: Work environment affects career advancement of nurses. Understanding this environment can help managers to develop rich work environment for career advancement of nurses.

Objective: The aim of this study was to determine the nurses' experience of work environment role in career advancement.

Methods: This qualitative study was conducted in 15 nurses and nurse managers who had gained career advancement in the teaching hospitals affiliated to Qazvin, Shahid Beheshti and Iran Universities of Medical Sciences during 2013. Subjects were selected purposively. Data were collected through in-depth semi-structured interviews and were analyzed using conventional content analysis.

Finding: The main theme extracted from the data analysis was flourishing work environment. Subthemes were included: career advancement opportunities, teaching organizational environment, intimate organizational atmosphere and full support. All subthemes were included several sub-classes.

Conclusion: Proper planning and effective actions by authorities and nursing managers to develop flourishing work environment can facilitate career advancement for nurses.

Keywords: Career Mobility, Nursing, Qualitative Research

Citation: Sheikhi MR, Fallahi Khoshknab M, Mohammadi F, Oskouie F. Nurses' experience of flourishing work environment in career advancement: A qualitative study. J Qazvin Univ Med Sci. 2015; 18 (6): 55-62.

Corresponding Address: Masoud Fallahi Khoshknab, Department of Nursing, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Koodakyar, Evin, Tehran, Iran

Email: msflir@yahoo.com

Tel: +98-21-22180036

Received: 28 Apr 2014

Accepted: 2 Aug 2014

تجربه پرستاران از محیط کار شکوفاکننده در ارتقای شغلی: مطالعه کیفی

محمدرضا شیخی* دکتر مسعود فلاحی خشکناپ** دکتر فرحناز محمدی** دکتر سیده فاطمه اسکویی***

* دانشجوی دکتری تخصصی پرستاری دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی تهران، تهران، ایران
 ** دانشیار پرستاری دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی تهران، تهران، ایران
 *** استاد بهداشت عمومی مرکز تحقیقات مراقبت‌های پرستاری دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران

آدرس نویسنده مسؤول: تهران، اوین، خیابان کودکان، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، گروه پرستاری، تلفن ۰۲۱-۲۲۱۸۰۰۳۶

Email: mflir@yahoo.com

تاریخ پذیرش: ۹۳/۵/۱۱

تاریخ دریافت: ۹۳/۲/۸

* چکیده

زمینه: محیط کار پرستاران بر روی ارتقای شغلی آنان تأثیر دارد. شناخت این محیط می‌تواند به مدیران کمک کند تا محیطی غنی برای ارتقای شغلی پرستاران فراهم کنند.

هدف: مطالعه به منظور تبیین تجربه پرستاران از نقش محیط کار در ارتقای شغلی انجام شد.

مواد و روش‌ها: این مطالعه کیفی در سال ۱۳۹۲ بر روی ۱۵ پرستار و مدیر پرستاری دارای سابقه ارتقای شغلی و شاغل در بیمارستان‌های آموزشی وابسته به دانشگاه‌های علوم پزشکی قزوین، شهید بهشتی و ایران انجام شد. این افراد به صورت مبتنی بر هدف انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از مصاحبه عمیق نیمه ساختار یافته جمع‌آوری و به روش تحلیل محتوای قرار دادی تحلیل شدند.

یافته‌ها: درون‌مایه اصلی استخراج شده از داده‌ها محیط کار شکوفاکننده بود. درون‌مایه‌های فرعی عبارت بودند از: فرصت ارتقای شغلی، محیط سازمانی یاددهنده، جو سازمانی صمیمی و حمایت همه جانبه که هر کدام حاوی طبقه‌های فرعی متعددی بودند.

نتیجه‌گیری: با برنامه‌ریزی مناسب و اتخاذ تدابیر مؤثر از سوی مسئولین و مدیران پرستاری جهت گسترش محیط کار شکوفاکننده، امکان ارتقای شغلی پرستاران تسهیل می‌شود.

کلیدواژه‌ها: ارتقای شغلی، پرستاری، پژوهش کیفی

* مقدمه:

شرایط ارتقای شغلی کارکنان هستند تا بتوانند ضمن مهیا نمودن خدمات با کیفیت و اثربخش برای مراجعین، فرصت‌های ارتقای کارکنان را فراهم کنند.^(۵و۴)

یکی از عوامل تأثیرگذار بر ارتقای شغلی، محیط کار پرستار است. محیط کار یکی از ویژگی‌های سازمانی است که از طریق توانمندسازی پرستاران بر روی ارتقای شغلی آن‌ها تأثیرگذار است.^(۶-۸) برخی از محققان بر این باورند که محیط کار پرستار در مراکز بهداشتی-درمانی، از یک سو عامل تسهیل‌کننده و از سوی دیگر عامل بازدارنده ارتقای شغلی پرستاران است.^(۵) در مطالعه اولریچ بیش از

پرستاران بزرگ‌ترین و مهم‌ترین رکن نظام بهداشتی درمانی را در سراسر جهان تشکیل می‌دهند.^(۱) به طوری که در حال حاضر بیش از ۱۴ میلیون پرستار در سراسر جهان در این سازمان‌ها در حال ارائه خدمات مراقبتی و درمانی هستند.^(۲) در ایران طبق آمارهای سازمان نظام پرستاری و وزارت بهداشت بیش از ۱۷۰ هزار پرستار در بخش دولتی و غیردولتی حوزه‌های گوناگون سلامت شاغل هستند.^(۳) این سازمان‌ها متناسب با تغییرات سریع و روزافزون فن‌آوری و دانش، انتظارات کارکنان، لزوم کاهش هزینه‌ها و افزایش بهره‌وری، درصدد تسهیل

اکثر مطالعه‌ها در زمینه شناخت عوامل تأثیرگذار بر ارتقای شغلی پرستاران به بررسی کمی این پدیده معطوف شده‌اند.^(۱۸و۱۹) لذا مطالعه حاضر با هدف تبیین تجربه پرستاران از نقش محیط کار در ارتقای شغلی آنان انجام شد.

* مواد و روش‌ها:

این مطالعه با رویکرد کیفی و به روش تحلیل محتوای قراردادی^(۲۰؛۱۹) از اوایل خرداد تا آذر ماه ۱۳۹۲ در بیمارستان‌های تابعه دانشگاه‌های علوم پزشکی قزوین، شهید بهشتی و ایران انجام شد. پرستاران و مدیران پرستاری شرکت‌کننده در این پژوهش به طور هدفمند براساس تجربه ارتقای شغلی انتخاب شدند. مشارکت‌کنندگان تجربه غنی از ارتقای شغلی داشتند و با تمایل فردی قادر به بیان تجارب خود برای محقق بودند. روش جمع‌آوری داده‌ها، مصاحبه نیمه ساختار یافته با استفاده از سؤال‌های باز بود. مصاحبه‌ها به صورت انفرادی و در محیطی آرام و در زمان و مکان مناسب که مشارکت‌کنندگان احساس راحتی داشتند، انجام شد. مصاحبه با ۱۵ نفر از پرستاران و مدیران پرستاری به اشباع رسید.

محقق با کسب رضایت کتبی از مشارکت‌کنندگان، مصاحبه را با توجه به سؤال پژوهش شروع می‌کرد. همانند: ارتقای شغلی در پرستاری چه طوره؟ چه طور در پرستاری ارتقای یافتید؟ میشه برام بگی؟ به دنبال دریافت پاسخ سؤال‌های فوق، سؤال‌های اکتشافی و عمق‌دهنده پرسیده می‌شد؛ برای مثال، در این رابطه می‌توانید بیش‌تر توضیح دهید؟ یعنی چه؟ چرا؟ طول مدت هر مصاحبه بین ۴۵ تا ۱۰۰ دقیقه و با میانگین ۶۰ دقیقه بود. مصاحبه‌ها با رضایت مشارکت‌کنندگان ضبط و در اولین فرصت به صورت کلمه به کلمه رونویسی می‌شد. مصاحبه‌ها چندین بار خوانده شد تا درک کلی حاصل شود. سپس متون کلمه به کلمه خوانده شد تا کدها استخراج شوند. کدهای جزئی تحت عناوین کلی‌تر دسته‌بندی شدند. سپس کدها

۵۰ درصد پرستاران معتقد بودند محیط کار آن‌ها فاقد فرصت مناسب برای ارتقای شغلی است.^(۹) مطالعه دیگری، تأثیر عوامل زیر را بر ارتقای شغلی پرستاران منفی ذکر می‌کند: فقدان حمایت در محیط کار، فرصت‌های ناکافی ارتقای شغلی، ساعات کار اضافی، محدودیت دسترسی به آموزش.^(۱۰) همچنین برخی شواهد علمی بیان‌گر آن است که محیط کار بالینی با ویژگی‌های زیر می‌تواند ارتقای شغلی پرستاران را تسهیل کند: دسترسی به آموزش، الگوی نقش، فرصت ارتقای شغلی و حمایت همکاران و مدیران.^(۶و)

محیط کار بدون حمایت مدیران پرستاری نمی‌تواند شرایط ارتقای شغلی پرستاران را مهیا کند.^(۱۱) مدیران پرستاری با دو مشکل مواجه هستند: یکی حفظ و نگاه‌داشت پرستاران با تجربه و دیگری توسعه و ترویج محیط کار سالم.^(۱۲) خدایاریان و همکاران معتقدند مدیران پرستاری با ساخت محیط کار بهینه و طراحی کار با معنا همراه با دانش تخصصی شاخص‌های محیط کار پرستاران را تدوین و تبیین می‌کنند.^(۱۳) بسیاری از سازمان‌ها درصدد هستند تا محیط بالینی حرفه‌ای را مهیا سازند و بتوانند از ارتقای شغلی پرستاران حمایت کنند.^(۴) انجمن پرستاران مراقبت ویژه امریکا، استانداردهای محیط کار را شامل ارتباطات، همکاری، ارتقای حرفه‌ای و توانمندسازی حرفه‌ای دانسته است.^(۱۴)

ارتقای شغلی کارکنان مفهومی جاری، پویا و منحصر به فرد است که با توجه به شرایط محیط کار و تعاملات بین فردی قابل شرح می‌باشد. این فرایند اجتماعی در تعامل با افراد و موقعیت‌های موجود در زمینه و محیط کار شکل می‌گیرد.^(۱۵و۱۶) برای مطالعه چنین مفهومی، توجه ویژه به بستر اجتماعی و تعاملاتی که فرایند در آن شکل می‌گیرد، حائز اهمیت است؛ زیرا موقعیت‌های مختلف اجتماعی به نحو متفاوتی بر این فرایند تأثیر می‌گذارند.

شواهد علمی بیان‌گر آن است که تحقیق کیفی در مورد این پدیده بسیار اندک است و نیاز به پژوهش گسترده در این زمینه با روش کیفی احساس می‌شود.^(۱۷و۱۸)

«در بیمارستان ما فرصت ارتقا برام مهیا بود. پست سازمانی سوپروایزر آموزشی خالی بود و سوپروایزر قبلی بازنشسته شده بود به همین لحاظ شرایط ارتقا برام فراهم شد.»

پرستاران می‌گفتند داشتن مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و بالاتر در پرستاری امکان برخورداری از فرصت ارتقای شغلی را تسهیل می‌کند. مشارکت‌کننده (مدیر پرستاری دانشگاه) گفت: «وقتی مدیر پرستاری متوجه شد من مدرک فوق لیسانس داخلی جراحی دارم و می‌خواستند بخش آی‌سی‌یو را راه‌اندازی کنند به من سرپرستاری اون بخش را پیشنهاد کردند و من هم پذیرفتم»

براساس گفته‌های مشارکت‌کنندگان از جمله ویژگی‌های مهم در محیط کار که به فراهم شدن فرصت ارتقای شغلی منجر می‌شود، داشتن تجربه کاری بالا بود. مدیر پرستاری یکی از بیمارستان‌ها گفت: «یکی از شاخص‌هایی که من در ارتقای پرستاران به اون خیلی توجه می‌کنم و برابرم مهم است، تجربه کاری اون‌هاست.»

پرستاران مشارکت‌کننده معتقد بودند قوانین، آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های مرتبط با فرصت ارتقای می‌تواند بر روی فرصت ارتقای شغلی آن‌ها تأثیرگذار باشد. یکی از مدیران پرستاری بیان کرد:

«وقتی قانون ارتقای شغلی پرستاران را در سال ۸۲ ابلاغ کردند و از ما خواستند اون را اجرا کنیم خیلی مشکل داشتیم به خاطر این که گفته بودند فقط شامل ۶۵ درصد کارکنان میشه و نباید از این حد بیش‌تر بشه و این خود باعث شد بعضی‌ها نتونند ارتقای شغلی بگیرند. ولی بعدها که سقف ۶۵ درصد را برداشتند و شامل همه پرستاران شد شرایط ارتقا برای کل پرستاران به وجود آمد.»

ب) محیط سازمانی یاددهنده: پرستاران بیان کردند دسترسی به آموزش‌های مستمر ضمن خدمت و پویایی محیط از ویژگی‌های محیط سازمانی یاددهنده است. یکی از مشارکت‌کنندگان (سرپرستار یک بخش داخلی) بیان کرد: «جو آموزشی در ارتقای شغلی پرستاران این بیمارستان خیلی اثر داشته.»

براساس شباهت به داخل طبقه‌ها دسته‌بندی شدند و نحوه ارتباط بین آن‌ها تعیین گردید.^(۲۱)

برای اطمینان از دقت و صحت داده‌ها از روش گوبا و لینکن اعم از مقبولیت یا قابلیت پذیرش، قابلیت اعتماد و وابستگی داده‌ها، قابلیت تأیید و قابلیت انتقال استفاد شد.^(۲۲ و ۲۳) در این مطالعه رضایت آگاهانه، حفظ گمنامی، محرمانه بودن اطلاعات، حق کناره‌گیری در طول مطالعه و دیگر تعهدات اخلاقی لحاظ شد.

* یافته‌ها:

میانگین سنی شرکت‌کنندگان $44 \pm 4/9$ سال بود و اکثر آن‌ها زن بودند (جدول شماره ۱).

جدول ۱- ویژگی‌های جمعیتی پرستاران مورد مطالعه (۱۵ نفر)

میانگین سنی (سال)	$44 \pm 4/9$ (حداقل ۳۰ و حداکثر ۵۲)
میانگین سابقه کار (سال)	$18 \pm 4/3$ (حداقل ۹ و حداکثر ۲۸)
جنسیت	زن (۱۰ نفر)، مرد (۵ نفر)
عنوان شغل	پرستار بالینی (۳ نفر)، سرپرستار (۵ نفر)، سوپروایزر (۲ نفر)، مدیر پرستاری (۵ نفر)
تحصیلات	لیسانس (۹ نفر)، فوق لیسانس (۶ نفر)

از تجزیه و تحلیل داده‌ها درون مایه اصلی محیط کار شکوفاکننده متشکل از درون مایه‌های فرعی: فرصت ارتقای شغلی، محیط سازمانی یاددهنده، جو سازمانی صمیمی و حمایت همه جانبه استخراج شد.

محیط کار شکوفاکننده: محیط کار شکوفاکننده مجموعه‌ای از فرصت، کسب حمایت و یادگیری در محیطی با نشاط است که موجب گسترش مهارت‌ها و صلاحیت‌های شغلی پرستاران می‌شود و امکان ارتقای شغلی آن‌ها را تسهیل می‌کند.

الف) فرصت ارتقای شغلی: بسیاری از مشارکت‌کنندگان نیاز سازمان را به عنوان اولویت نخست برای فراهم نمودن فرصت ارتقای شغلی مطرح کردند. یکی از مشارکت‌کنندگان (سوپروایزر آموزشی یک بیمارستان عمومی) بیان داشت:

و فوق لیسانس در این بیمارستان بیش تر از گذشته علاقه نشان می دهند».

پرستاران نقش، نحوه مدیریت و نظارت ازسوی مدیران مافوق را در شکل گیری محیط کار شکوفا مؤثر دانستند. مشارکت کننده دیگری گفت «مدیر پرستاری این بیمارستان به نظر بچه ها خیلی بها می دهد».

د) حمایت همه جانبه: برخی از مشارکت کنندگان بیان کردند عامل مؤثر در ارتقای شغلی آن ها، حمایت همکاران و مدیران در محیط کار بود. سرپرستار بخش چشم بیان داشت:

«من فکر می کنم آنچه باعث ارتقای من شد، حمایت های مدیر پرستاری بیمارستان و سرپرستار بخشی بود که در اون کار می کردم».

به نظر پرستاران مشارکت کننده در این مطالعه حمایت در محیط کار عبارتست از: رفتار، نگرش و عملکرد همکاران یا مدیران و افراد تأثیرگذار بر روی ارتقای شغلی آنان. مشارکت کننده دیگری بیان کرد.

«یکی از عوامل مؤثر در ارتقای من حمایت همکارانم بود. اونا من را برای سرپرستاری بخش فوریت ها پیشنهاد دادند». شرکت کنندگان کسب حمایت از منابع درون سازمانی یا برون سازمانی را معطوف به شایستگی های حرفه ای می دانستند. سوپروایزر یک بیمارستان آموزشی بیان کرد: «به خاطر چندین پروژه ای که به طور مشترک با کمیته بهبود کیفیت معاونت درمان داشتیم آن ها من را به عنوان کارشناس بهبود کیفیت و سوپروایزر بالینی این بیمارستان معرفی کردند».

پرستاران شرکت کننده در این پژوهش اذعان داشتند که نقش حمایتی مدیریت پرستاری در ارتقای آنان بسیار مؤثر بوده است. یکی از مشارکت کنندگان بیان کرد «مدیر پرستاری برای ادامه تحصیل من خیلی همکاری کرد».

* بحث و نتیجه گیری:

تجربه پرستاران از نقش محیط کار در ارتقای شغلی آن ها، محیط کار شکوفاکننده بود. محیط کار شکوفاکننده

مشارکت کنندگان معتقد بودند به علت ناکافی بودن آموزش های عملی در دوران تحصیل، آموزش های مستمر حین خدمت می تواند شایستگی های حرفه ای را ارتقا دهد و به دنبال افزایش این شایستگی ها، امکان ارتقای شغلی پرستاران افزایش می یابد. سرپرستار بخش آی سی یو بیان کرد:

«من از ابتدا که به این بیمارستان آمدم خیلی توانایی عملی نداشتم، اما چون در این بیمارستان دوره های آموزشی زیادی می گذارند، من در ضمن کار خیلی چیزها را یاد گرفتم و فکر می کنم دوره هایی که رفتم در ارتقای من به سرپرستاری تأثیر داشت». مشارکت کنندگان به روز بودن دانش و آگاهی علمی و عملی پرستاران را منتج از محیط سازمانی می دانستند. یکی از مشارکت کنندگان (سوپروایزر آموزشی) گفت: «یکی از شاخص های ارتقای پرستاران باسواد بودن و روزآمد بودن دانش آن هاست».

ج) جو سازمانی صمیمی: مشارکت کنندگان بیان کردند نگرش مثبت مدیران و پرستاران، انگیزه آن ها، ارتباطات بین فردی مؤثر و شیوه مدیریت و نظارت در ایجاد جو سازمانی صمیمی نقش دارند. در محیط کار، رفتار، نگرش و ذهنیت مدیران بر ارتقای پرستاران تأثیرگذار است. مشارکت کننده ای گفت: «جو کاری در این بخش خیلی خوبه، ما همه با همدیگر ارتباط خوبی داریم به خاطر علاقه ای که به همدیگر داریم از خود گذستگی توی کارمون خیلی زیاد است» به علاوه داشتن توانایی ارتباط مؤثر و سازنده در محیط کار را در ایجاد جو سازمانی صمیمی مؤثر دانستند. یکی از مشارکت کنندگان بیان کرد «توانایی ارتباط یکی از شاخص های ارتقا است که اکثر مدیران به آن توجه می کنند».

مشارکت کننده دیگری بیان کرد «من وقتی می خواهم یه سوپروایزر یا سرپرستار انتخاب کنم به نحوه ارتباطش در محیط بیمارستان خیلی توجه می کنم و برایم مهم است». پرستاران بیان کردند علاقه و انگیزش برای رشد فردی و سازمانی متأثر از جو سازمانی است. مشارکت کننده ای گفت: الان پرستاران برای ادامه تحصیل در مقاطع بالاتر

از دیدگاه مشارکت‌کنندگان عبارتست از: مجموعه‌ای از فرصت، کسب حمایت و یادگیری در محیطی با نشاط که موجب گسترش مهارت‌ها و صلاحیت‌های شغلی پرستاران می‌شود و امکان ارتقای شغلی آن‌ها را فراهم می‌کند. اسمیت و واگنر محیط کار سالم را متشکل از فرصت، اطلاعات، منابع، حمایت، قدرت رسمی و غیررسمی می‌دانند.^(۸۷)

مشارکت‌کنندگان فرصت ارتقا را یکی از ویژگی‌های محیط کار شکوفاکننده برشمردند که تأثیر مثبتی بر ارتقای شغلی پرستاران دارد، در حالی که کمبود این فرصت نیز بازدارنده ارتقای شغلی است. در همین راستا نلسون و والکر معتقدند فرصت ارتقای شغلی یکی از ویژگی‌های سازمانی است که تأثیر مثبتی بر ارتقای شغلی پرستاران دارد.^(۲۵و۲۴) به نظر پرستاران شرکت‌کننده در این مطالعه، مشارکت حداکثری پرستاران در فعالیت‌های آموزشی ضمن خدمت در محیط کار بالینی در شکل‌گیری محیط سازمانی یاددهنده مؤثر است. بنابر تجربه آن‌ها، دانش، مهارت و نگرش پرستاران در محیط کار شکوفاکننده است. در اثر آموزش‌های مستمر تکامل می‌یابد. در این محیط ارتقای شایستگی‌های حرفه‌ای منوط به کسب دانش علمی و عملی است. لالوندی و همکاران معتقدند در محیط کار، آموزش مستمر شامل برنامه‌ها و روش‌هایی است که به ارتقای مهارت‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای منجر می‌شود.^(۲۶) طبق نظر اوربانو و جان مشارکت یک پرستار در فعالیت‌های آموزشی پیامد هدفمند بین پرستار و محیط کار را به همراه دارد.^(۲۷) پنز معتقد است مشارکت پرستار در آموزش مستمر مبتنی بر فرصت‌های آموزشی و ساختار آموزشی است که در محیط کار وجود دارد.^(۲۸)

مشارکت‌کنندگان جو سازمانی صمیمی در محیط کار را عاملی برای ارتقای شغلی می‌دانستند و معتقد بودند در صورتی که مدیران پرستاری دارای نگرش مثبت، شیوه رهبری و نظارت مؤثر باشند، شرایط مشارکت پرستاران در تصمیم‌گیری‌ها را فراهم می‌کنند. در این محیط، ارتباطات سازمانی و تعاملات بین فردی سازنده و در

جهت رشد پرستاران است و افزایش انگیزه شغلی پرستاران را به همراه دارد. اینو و کاریما ارتباط پرستار با همکاران و مدیران را جزء مؤثری از جو سازمانی می‌دانند.^(۲۹) منسل عوامل مؤثر بر جو سازمانی را از دیدگاه پرستاران شامل نگرش، نظارت و راهنمایی، آموزش و حمایت پرستاران بیان می‌کند.^(۳۰) شواهد و مطالعه‌ها مبین آن است که انگیزه و علاقه عنصر کلیدی در خود تنظیمی و جزء مهمی از موفقیت شغلی محسوب می‌شود.^(۳۱-۳۳)

پرستاران حمایت همه جانبه را مشتمل بر حمایت‌های شغلی از سوی همکاران، مدیران و سازمان به منظور تسریع در ارتقای شغلی پرستاران دانستند. آن‌ها حمایت همکاران را شامل رفتارها، عملکردها و نگرش‌های همکاران حرفه‌ای می‌دانستند. به علاوه پرستاران معتقد بودند مدیران حمایت‌کننده از طریق ارتباطات، رفتارها و عملکردهایی که در محیط کار بالینی اعمال می‌کنند، شرایطی را مهیا می‌سازند که پرستار احساس نماید در محیط کار شکوفاکننده امکان یادگیری و آموزش برای او مهیا است. اغلب محققین حمایت سایر همکاران از پرستاران را از ویژگی‌های محیط کار می‌دانند.^(۳۴-۳۷) کیم و همکاران حمایت سازمانی را یکی از شاخص‌های مهم محیط کار پرستاران می‌دانند.^(۳۸)

محیط کار شکوفاکننده در فراهم کردن بستر لازم برای ارتقای شغلی پرستاران تأثیر بسزایی دارد. شناخت ویژگی‌های این محیط به مدیران و سیاست‌گذاران پرستاری در ایجاد محیط غنی برای ارتقای شغلی پرستاران کمک می‌کند. ضروری است تأثیر هر کدام از این ویژگی‌ها به صورت کمی یا کیفی بر روی عملکرد پرستاران سنجیده شود. در این مطالعه، محدودیت خاصی وجود نداشت و فقط هماهنگ کردن زمان مصاحبه با مشارکت‌کنندگان، به لحاظ گستردگی در وظایف و نقش آن‌ها با صرف وقت و پی‌گیری بیش‌تری انجام شد.

* سپاس‌گزاری:

از مسئولین دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی و

review. *J Nurs Manag* 2010 May; 18 (4): 448-62

9. Ulrich B. Healthy work environment standards: is your unit up to par? *Nephrol Nurs J* 2007 Jan-Feb; 34 (1): 8

10. Cleary M, Horsfall J, Muthulakshmi P, et al. Career development: graduate nurse views. *J Clin Nurs* 2013 Sep; 22 (17-18): 2605-13

11. Tomey A. Nursing leadership and management effects work environments. *J Nurs Manag* 2009 Jan; 17 (1): 15-25

12. Kramer M, Halfer D, Maguire P, Schmalenberg C. Impact of healthy work environments and multistage nurse residency programs on retention of newly licensed RNs. *J Nurs Adm* 2012 Mar; 42 (3): 148-59

13. Khodayarian M, Vanaki Z, Vaghar Seiedin A. Nurses experiences of work environment: a qualitative study. *Nasim Danesh* 2009; 16 (1): 46-56 [In Persian]

14. Gilmore J. Healthy work environments. *Nephrol Nurs J* 2007 Jan-Feb; 34 (1): 11

15. Sanjari M, Shirazi F, Heidari S, et al. Assessing nurses attitudes toward clinical environment. *Quarterly Journal Of Nursing Management* 2012; 1 (2): 1-18 [In Persian]

16. Ritter D. The relationship between healthy work environments and retention of nurses in a hospital setting. *J Nurs Manag* 2011 Jan; 19 (1): 27-32

17. Brooten D, Youngblut JM. Nurse dose as a concept. *J Nurs Scholarsh* 2006; 38 (1): 94-9

18. Applebaum D, Fowler S, Fiedler N, et al. The impact of environmental factors on nursing stress, job satisfaction, and turnover intention. *J Nurs Adm* 2010 Jul-Aug; 40 (7-8): 323-8

19. Speziale H, Streubert H, Carpenite D. Qualitative research in nursing: Advancing

همکاری مدیران پرستاری و پرستاران دانشگاه‌های علوم پزشکی قزوین، شهید بهشتی و ایران تشکر می‌شود.

* مراجع:

1. Adeniran RK, Bhattacharya A, Adeniran AA. Professional excellence and career advancement in nursing: a conceptual framework for clinical leadership development. *Nurs Adm Q* 2012 Jan-Mar; 36 (1): 41-51
2. WHO. Global Atlas of the health workforce. 2010
<http://www.who.int/workforcealliance/knowledge/resources/hrhglobalatlas/en/>
3. Iran Nursing organization. Nurses role in desicision making process in health system. Available at: <http://www.ino.ir>. Accessed in: 2011 Apr 9
4. Park KO, Yi M. Nurses' experience of career ladder programs in a general hospital. *J Korean Acad Nurs* 2011 Oct; 41 (5): 581-92
5. Adeniran RK, Battacharya A, Adeniran AA. Professional Excellence and Career Advancement in Nursing. *Nursing Adminstration Quarterly* 2012 March; 36 (1): 41-51
6. Adeniran RK, Smith-Glasgow ME, Bhattacharya A, Xu Y. Career advancement and professional development in nursing. *Nurs Outlook* 2013 Nov-Dec; 61 (6): 437-46
7. Smith LM, Andrusyszyn MA, Spence Laschinger HK. Effects of workplace incivility and empowerment on newly-graduated nurses' organizational commitment. *J Nurs Manag* 2010 Nov; 18 (8): 1004-15
8. Wagner JI, Cummings G, Smith DL, et al. The relationship between structural empowerment and psychological empowerment for nurses: a systematic

- the humanistic imperative. 5th ed. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins; 2010: 18-31
20. Elo S, Kyngäs H. The qualitative content analysis process. *J Adv Nurs* 2008 Apr; 62 (1): 107-15
21. Hsieh HF, Shannon SE. Three approaches to qualitative content analysis. *Qual Health Res* 2005 Nov; 15 (9): 1277-88
22. Halldorsdottir S. Advanced Qualitative Research for Nursing. *Qual Health Res* 2005 October; 15: 1141-2
23. Lincoln YS, Guba EG, Pilotta JJ. Naturalistic inquiry. *International J Intercultural Relations*. 1985; 9 (4): 430-89
24. Nelson J, Sassaman B, Phillips A. Career ladder program for registered nurses in ambulatory care. *Nurs Econ* 2008 Nov-Dec; 26 (6): 393-8
25. Walker K. Reaching for the stars: career advancement and the registered nurse. *Int J Nurs Pract* 2005 Aug; 11 (4): 185-90
26. Lalonde M. Support and access for nursing continuing education in Canadian work environments. *Nursing Leadership* 2013 April; 26 (Special Issue): 51-60
27. Urbano MT, Jahns IR. A conceptual framework for nurses' participation in continuing education. *J Contin Educ Nurs* 1988 Jul-Aug; 19 (4): 182-6
28. Penz K, D'Arcy C, Stewart N, et al. Barriers to participation in continuing education activities among rural and remote nurses. *J Contin Educ Nurs* 2007 Mar-Apr; 38 (2): 58-66
29. Inoue T, Karima R. Organizational safety climate differently affects on patient safety behavior of nurses according to the hospital scale in Japanese private hospitals. Environmental Science Center, the university of Tokyo, 2008
30. Mansell J, Beadle-Brown J, Whelton B, et al. Effect of service structure and organization on staff care practices in small community homes for people with intellectual disabilities. *J Appl Res Intellect Disabil* 2008; 21 (5): 398-413
31. Kraimer ML, Seibert SE, Wayne SJ, et al. Antecedents and outcomes of organizational support for development: the critical role of career opportunities. *J Appl Psychol* 2011 May; 96 (3): 485-500
32. Baumeister RF, Vohs KD. Self-Regulation, ego depletion, and motivation. *Social and Personality Psychology Compass* 2007; 1 (1): 115-28
33. Aryee S, Srinivas ES, Tan HH. Rhythms of life: antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *J Appl Psychol* 2005 Jan; 90 (1): 132-46
34. Button LA. Effect of social support and coping strategies on the relationship between health care-related occupational stress and health. *J Res Nurs* 2008; 13 (6): 498-524
35. DeCicco J, Laschinger H, Kerr M. Perceptions of empowerment and respect: effect on nurses' organizational commitment in nursing homes. *J Gerontol Nurs* 2006 May; 32 (5): 49-56
36. McDonald G, Vickers MH, Mohan S, et al. Workplace conversations: building and maintaining collaborative capital. *Contemp Nurse* 2010 Aug-Oct; 36 (1-2): 96-105
37. Pilette PC. Collaborative capital: conversation for a change. *Nurs Manage* 2006 Nov; 37 (11): 24-8
38. Kim HJ, Shin KH, Swanger N. Burnout and engagement: A comparative analysis using the Big Five personality dimensions. *Int J Hosp Manag* 2009; 28 (1): 96-104