

Original Article

The Tendency to Leave Nursing Profession and Some Related Factors at the Therapeutic and Educational Centers of Qom City, (Iran)

Fatemeh Sharififard¹ , Mahsa Haji Mohammad Hosseini² , Valiollah Akbari³ , Roghaieh Sadeghi⁴ ,
Saeed Yaghobi Kopaie⁵ , Alireza Shouri Bidgoli⁶ , Hamid Asayesh^{2*} 

¹Department of Anesthesiology, School of Paramedicine, Qom University of Medical Sciences, Qom, Iran.

²Department of Medical Emergency, School of Paramedicine, Qom University of Medical Sciences, Qom, Iran.

³Department of Psychiatry, School of Medicine, Qom University of Medical Sciences, Qom, Iran.

⁴Al-Zahra Therapeutic & Educational Hospital, Qom University of Medical Sciences, Qom, Iran.

⁵Student Research Committee, Qom University of Medical Sciences, Qom, Iran.

⁶Department of Operating Room, School of Paramedicine, Guilan University of Medical Sciences, Guilan, Iran.

***Corresponding Author:**
Hamid Asayesh;
Department of Medical Emergencies, School of Paramedicine, Qom University of Medical Sciences, Qom, Iran.

Email:
hasayesh@gmail.com

Received: 22 Jul, 2018
Accepted: 24 Nov, 2018

Abstract

Background and Objectives: The tendency to leave nursing profession can exacerbate the shortage of nursing workforce and ultimately will have negative effects on the quality of health care provision. The aim of this study was to determine the tendency to leave nursing profession at the therapeutic and educational centers of Qom city.

Methods: This cross-sectional study was carried out on nurses working in therapeutic and educational centers affiliated to Qom University of Medical Sciences. After preparation of the list of nurses, 207 nurses were selected by simple random sampling method from 6 therapeutic and educational centers. First, the participants completed the demographic information questionnaire, then, the tendency to leave nursing profession was assessed as one question. Descriptive statistical indexes and multivariate logistic regression were used for data analysis.

Results: The tendency to leave nursing profession among the participants was 54.6%. The rate of tendency to leave nursing profession among male nurses was 2.5 times higher than that of females (OR: 2.55, 95% CI: 1.03-6.31). Moreover, multivariate logistic regression analysis indicated that working in the fix morning shift in internal-surgical ward, having less than 10 years of work experience, and having overtime significantly increases the tendency to leave nursing profession.

Conclusion: Based on the findings of the present study, tendency to leave nursing profession in therapeutic and educational centers of Qom city is significant; therefore, given the variables affecting the increase of this phenomenon among nurses, a comprehensive program should be designed to improve this variable and its consequences.

Keywords: Intention to leave, Nursing; Education, Nursing; Nursing-therapy; Qom, Iran.

DOI: 10.29252/qums.13.1.70

وضعیت تمایل به ترک حرفه پرستاری و برخی عوامل مرتبط در مراکز آموزشی درمانی شهر قم

فاطمه شریفی فرد^۱ ID، مهسا حاجی محمدحسینی^۲ ID، ولی الله اکبری^۳ ID، رقیه صادقی^۴ ID، سعید یعقوبی کوپایی^۵ ID، علیرضا شعوری بیدگلی^۶ ID، حمید آسایش^۷ ID

چکیده

زمینه و هدف: تمایل به ترک حرفه پرستاری می تواند کمبودهای موجود در زمینه تأمین نیروی کار پرستار را تشدید کند که در نهایت، اثرات منفی بر کیفیت ارائه خدمات سلامت در پی خواهد داشت. مطالعه حاضر با هدف تعیین وضعیت تمایل به ترک حرفه پرستاری در مراکز آموزشی درمانی شهر قم صورت گرفت.

روش بررسی: این مطالعه به روش مقطعی در بین پرستاران شاغل در مراکز آموزشی درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی قم انجام شد. نمونه ها پس از تهیه لیست پرستاران شاغل، به تعداد ۲۰۷ پرستار از شش مرکز آموزشی - درمانی به طور تصادفی ساده انتخاب شدند. ابتدا شرکت کنندگان پرسشنامه های اطلاعات دموگرافیک را تکمیل کردند، سپس تمایل به ترک حرفه پرستاری به عنوان یک سؤال مورد سنجش قرار گرفت. داده ها با استفاده از شاخص های آمار توصیفی و رگرسیون لجستیک تحلیل شدند.

یافته ها: میزان تمایل به ترک حرفه پرستاری در بین شرکت کنندگان، ۵۴/۶٪ بود. میزان تمایل به ترک حرفه در بین پرستاران مرد، ۲/۵ برابر بیش از زنان بود

(OR=۲/۵۵، ۹۵٪ CI: ۱/۰۳-۶/۳۱). همچنین تحلیل چندمتغیره رگرسیون لجستیک نشان داد کارکردن در شیفت ثابت صبح بخش های داخلی - جراحی، سابقه کاری کمتر از ۱۰ سال و داشتن اضافه کاری، به میزان معنی داری سبب افزایش تمایل به ترک حرفه پرستاری می شود.

نتیجه گیری: براساس نتایج این مطالعه، میزان تمایل به ترک حرفه پرستاری در مراکز آموزشی درمانی شهر قم قابل توجه است؛ بنابراین با در نظر گرفتن متغیرهای مؤثر بر افزایش این پدیده در بین پرستاران، باید برنامه جامعی برای بهبود این متغیر و پیامدهای آن ارائه گردد.

کلیدواژه ها: تمایل به ترک حرفه؛ پرستاری؛ پرستاری - آموزش، پرستاری - درمان؛ قم، ایران.

گروه هوشبری، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی قم، قم، ایران.

گروه فوریت های پزشکی، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی قم، قم، ایران.

گروه روانپزشکی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی قم، قم، ایران.

مرکز آموزشی درمانی الزهرا، دانشگاه علوم پزشکی قم، قم، ایران.

کمیته تحقیقات دانشجویی، دانشگاه علوم پزشکی قم، قم، ایران.

گروه اتاق عمل، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی گیلان، گیلان، ایران.

*نویسنده مسئول مکاتبات:

حمید آسایش؛ گروه فوریت های پزشکی، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی قم، قم، ایران.

آدرس پست الکترونیکی:

hasayesh@gmail.com

تاریخ دریافت: ۹۷/۴/۳۱

تاریخ پذیرش: ۹۷/۹/۳

لطفاً به این مقاله به صورت زیر استناد نمایید:

Sharififard F, Haji Mohammad Hosseini M, Akbari V, Sadeghi R, Yaghobi Kopaie S, et al. The tendency to leave nursing profession and some related factors at the therapeutic and educational centers of Qom City, (Iran). Qom Univ Med Sci J 2018;13(1):70-77. [Full Text in Persian]

مقدمه

پرستاران در اکثر سیستم‌های سلامت، بیشترین تعداد نیروی کار را به خود اختصاص می‌دهند و در ارائه خدمات سلامت، به‌ویژه در بیمارستان‌ها دارای نقش اساسی هستند (۱). در سال‌های اخیر، میزان نیاز به نیروی کار پرستاری افزایش یافته و در حال حاضر کمبود پرستار به‌عنوان یک مشکل جهانی محسوب می‌شود (۲، ۱). در کشور ایران، آمار رسمی از میزان کمبود نیروی کار پرستار موجود نیست، ولی براساس گزارش‌های متعدد، تعداد پرستاران موجود در ایران حتی نیمی از نیازهای سیستم سلامت برای ارائه خدمات به جمعیت تقریباً ۸۰ میلیونی را فراهم نمی‌کند (۳). علاوه بر این، با پیشرفت‌ها و تغییرات اخیر ایجادشده در سیستم‌های سلامت، میزان نیاز به این گروه از نیروی کار نیز افزایش خواهد یافت (۴). بر همین اساس در کنار کمبودهای موجود در تأمین نیروی کار پرستار، ترک حرفه پرستاری می‌تواند سبب تشدید کمبود نیروی کار شود (۵) که در نهایت، این کمبود بر کیفیت مراقبت‌های سلامت، اثرات منفی خواهد گذاشت (۶). نتایج یک مطالعه در سال ۲۰۱۰ نشان داد تأمین نیروی پرستاری کافی، با کاهش میزان پیامدهای ناخوشایند و خطر مرگ‌ومیر بیماران همراه است (۷). تمایل به ترک حرفه پرستاری می‌تواند قبل از ترک واقعی این حرفه وجود داشته باشد. تمایل به ترک حرفه یا خدمت، عبارت است از: فرآیند فکر کردن، برنامه‌ریزی و قصد برای ترک حرفه که همیشه به ترک عملی حرفه منتهی نمی‌شود، ولی یک گام قبل از رها کردن اختیاری است (۸، ۹). در یک مطالعه دیگر مشخص گردید ۸۰٪ افرادی که حرفه پرستاری را رها کرده‌اند؛ در سال‌های اخیر قبل از ترک خدمت، تمایل جدی برای ترک این حرفه داشته‌اند (۱۰). مطالعه حاضر با هدف بررسی وضعیت تمایل به ترک حرفه پرستاری در مراکز آموزشی درمانی شهر قم انجام شد تا با تأمین اطلاعات لازم، اهمیت این موضوع در حرفه پرستاری مشخص گردد، همچنین سیستم مدیریت درمان، می‌تواند با در دست داشتن داده‌های مورد نیاز، در سیاستگذاری‌ها و برنامه‌ریزی، نگاهی به عوامل مؤثر بر تمایل به ترک خدمت در حرفه پرستاری داشته باشد.

روش بررسی

این مطالعه به روش مقطعی در بین پرستاران شاغل در مراکز آموزشی درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی قم انجام شد. نمونه‌ها پس از تهیه لیست پرستاران شاغل، به تعداد ۲۰۷ پرستار از شش مرکز آموزشی - درمانی به‌طور تصادفی ساده انتخاب شدند. محاسبه حجم نمونه براساس مطالعه عباس‌زاده و همکاران (۱۰)، با استفاده از فرمول تعیین حجم نمونه طبق میانگین جامعه و با در نظر گرفتن خطای نوع یک ۵٪ ($d=0.05$)، همچنین توجه به بیشترین انحراف معیار و تمایل به ترک حرفه در بین پرستاران برابر با ۱/۴۴، تعداد ۲۲۰ پرستار تعیین شد که ۱۳ پرسشنامه به‌علت نقص در تکمیل حذف گردید و تعداد ۲۰۷ پرسشنامه در نظر گرفته شد. داشتن حداقل مدرک کاردانی در یکی از رشته‌های گروه پرستاری (پرستاری، هوشبری و اتاق عمل) و اشتغال در بخش محل خدمت فعلی به مدت حداقل ۶ ماه برای ورود به مطالعه ضروری بود.

پرسشنامه‌های اطلاعات دموگرافیک را متغیرهای سن، جنسیت، تحصیلات، تأهل، سمت، وضعیت استخدامی، سابقه کار، بخش محل کار در سال اخیر، شیفت کاری و اضافه کاری تشکیل می‌دادند. تمایل به ترک حرفه پرستاری با پرسش مورد سنجش قرار گرفت. این پرسش درباره تمایل پرستار برای ترک حرفه پرستاری در سال پیش‌رو بود که نمونه منتخب، پاسخ خود را به‌صورت بلی/ خیر مشخص می‌کرد. در این مطالعه پژوهشگر با مراجعه به بخش‌های مختلف، پرسشنامه‌های تکمیل‌شده توسط نمونه‌ها را جمع‌آوری کرد. با توجه به پراکندگی نمونه‌ها در مراکز، همچنین شیفت‌های مختلف، این کار چندین بار در هر مرکز انجام شد.

این مطالعه دارای مجوز در کمیته اخلاق در پژوهش از دانشگاه علوم پزشکی قم می‌باشد و مجوزهای لازم برای اجرای مطالعه از مسئولین پژوهشی دانشگاه و مراکز آموزشی درمانی اخذ گردید. همچنین قبل از شروع جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز، اجازه شفاهی از شرکت‌کنندگان گرفته شد و به افراد اطمینان داده شد اطلاعات آنان محرمانه باقی خواهد ماند.

داده‌ها با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی (میانگین $\pm$ انحراف معیار، درصد و فراوانی)، آزمون تحلیل رگرسیون چندمتغیره (برای بررسی ارتباط متغیرهای دموگرافیک با میزان تمایل به ترک حرفه) تحلیل شدند. سطح معنی داری، کمتر از ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

در این مطالعه، میانگین سن پرستاران شرکت کننده، $32/25 \pm 7/07$ سال و $77/3\%$ از آنان را زنان تشکیل می دادند. اکثریت پرستاران ($83/3\%$) دارای سطح تحصیلات کارشناسی بودند.

سایر اطلاعات دموگرافیک در جدول شماره ۱ آورده شده است. میزان تمایل به ترک حرفه پرستاری در بین شرکت کنندگان، $54/6\%$ بود. میزان تمایل به ترک حرفه در بین پرستاران مرد، $2/5$ برابر بیش از زنان بود ($OR=2/55$; 95% CI: $1/03-6/31$). همچنین تحلیل چند متغیره رگرسیون لجستیک نشان داد کارکردن در شیفت ثابت صبح در بخش‌های داخلی - جراحی، سابقه کاری کمتر از ۱۰ سال و داشتن اضافه کاری به میزان معنی داری سبب افزایش تمایل به ترک حرفه پرستاری شده است (جدول شماره ۲). سایر متغیرها (از قبیل سن، سطح تحصیلات، تأهل، سمت و وضعیت استخدامی)، ارتباط معنی داری با تمایل به ترک حرفه پرستاری نشان ندادند.

جدول شماره ۱: مشخصات دموگرافیک و شغلی پرستاران شرکت کننده در مطالعه

متغیر	گروه	تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۴۷	۲۲/۷
	زن	۱۶۰	۷۷/۳
تحصیلات	کاردانی	۲۴	۱۱/۶
	کارشناسی	۱۵۱	۸۳/۱
	ارشد	۱۱	۵/۳
تأهل	مجرد	۵۶	۲۷/۱
	متاهل	۱۵۱	۷۲/۹
سمت	پرستار بالینی	۱۷۱	۸۲/۶
	استاف	۱۴	۶/۸
	سرپرستار	۱۰	۴/۸
وضعیت استخدام	سوپروایزر	۱۲	۵/۸
	رسمی	۷۷	۳۷/۲
	پیمانی	۲۸	۱۳/۵
	طرحی	۶۶	۳۱/۹
سابقه کار	قراردادی	۳۶	۱۷/۴
	کمتر از ۱۰ سال	۱۴۷	۷۱
	بیشتر از ۱۰ سال	۶۰	۲۹
شیفت کاری	ثابت صبح	۹	۴/۳
	ثابت عصر	۶	۲/۹
	ثابت شب	۲	۱/۱
	در گردش	۱۹۰	۹۱/۸
بخش محل کار	مراقبت ویژه	۵۸	۲۸
	داخلی-جراحی	۵۵	۲۶/۶
	اورژانس	۲۳	۱۱/۱
	زنان و کودکان	۲۹	۱۴
	اتاق عمل	۱۹	۷/۲
اضافه کاری	سایر	۲۷	۱۳
	بلی	۱۵۸	۷۶/۳
	خیر	۴۹	۲۳/۷

جدول شماره ۲: تحلیل رگرسیون چندمتغیره برای بررسی ارتباط مشخصات دموگرافیک و شغلی با میزان تمایل به ترک حرفه پرستاری

متغیر	OR	95%CI	pvalue
جنسیت	مرد	۲/۵۵	۱/۰۳-۶/۳۱
	زن	۱	-
تحصیلات	کاردانی	۰/۵۰	۰/۰۸-۲/۹۶
	کارشناسی	۰/۳۶	۰/۰۷-۱/۷۱
	ارشد	۱	-
تأهل	مجرد	۱/۰۰۵	۰/۴۹-۲/۰۵
	متأهل	۱	-
سمت	پرستار بالینی	۰/۹۵	۰/۱۹-۴/۵۶
	استاف	۰/۴۳	۰/۰۵-۳/۱۹
	سرپرستار	۰/۵۴	۰/۰۶-۴/۳۶
	سوپروایزر	۱	-
	رسمی	۲/۲۷	۰/۷۸-۶/۵۵
وضعیت استخدام	پیمانی	۲/۰۵	۰/۶۲-۶/۶۹
	طرحی	۰/۹۷	۰/۴۶-۲/۴۳
	قراردادی	۱	-
	کمتر از ۱۰ سال	۲/۹۵	۱/۱۸-۷/۳۶
	بیشتر از ۱۰ سال	۱	-
سابقه کار	ثابت صبح	۱۱/۵۸	۱/۲۵-۱۰/۴۲
	ثابت عصر	۷/۲۱	۰/۶۴-۸/۹۰
	ثابت شب	۰/۷۳	۰/۰۳-۱۱/۲۹
	در گردش	۱	-
	مراقبت ویژه	۱/۱۲	۰/۳۷-۳/۲۹
بخش محل کار	داخلی - جراحی	۳/۶۶	۱/۱۶-۱۱/۵۱
	اورژانس	۱/۹۲	۰/۵۴-۶/۷۸
	زنان و کودکان	۱/۶۹	۰/۴۶-۶/۱۸
	اتاق عمل	۳/۳۲	۰/۷۲-۱۴/۹۱
	سایر	۱	-
اضافه کاری	بلی	۲/۴۲	۱/۱۱-۵/۲۷
	خیر	۱	-

بحث

براساس نتایج مطالعه حاضر، تقریباً نیمی از پرستاران شرکت کننده در مطالعه دارای تمایل به ترک حرفه بودند و مرد بودن از نظر جنسیت، فعالیت کاری در شیفت ثابت صبح در بخش های داخلی - جراحی، سابقه کاری کمتر از ۱۰ سال و داشتن اضافه کاری از جمله متغیرهای پیش بینی کننده تمایل به ترک حرفه پرستاری عنوان شدند.

تمایل به ترک حرفه در اغلب کارکنان ارائه دهنده خدمات سلامت مشاهده می شود و تنها به پرستاران اختصاص ندارد، ولی این مسئله در بین پرستاران به علت نقش اساسی این گروه در ارائه

خدمات و کمبودهای جدی موجود در تأمین نیرو، بسیار مهم است. از سوی دیگر، استخدام و آموزش نیروی جدید می تواند بخش قابل توجهی از بودجه یک سازمان درمانی را هدر دهد (۱۱). در مطالعه حریری و همکاران، میانگین نمره تمایل به ترک حرفه در بین پرستاران ۳/۳۵ از ۵ نمره گزارش شد (۱۲)، این رقم در مطالعه خواجه محمودی و همکاران (۱۳)، همچنین مطالعه شوریده و همکاران (۱۴) در پرستاران ۱۳ استان کشور به ترتیب ۳/۳۶ و ۳/۳٪ اعلام گردید که نشان دهنده میزان بالای تمایل به ترک حرفه بود؛ البته در مطالعه ای توسط عباس زاده و همکاران در شهر کرمان این میزان نمره، ۱/۹ از ۵ گزارش شد (۱۰).

در مطالعات پیشین از مقیاس لیکرت برای سنجش میزان تمایل به ترک حرفه استفاده شده و نمره به صورت میانگین گزارش شده است؛ ولی در مطالعه حاضر، پاسخ دهندگان به سؤال مربوط به تمایل به ترک، به صورت بلی/خیر پاسخ دادند. در مطالعه بر روی کارکنان یک بیمارستان کره‌ای، مشخص گردید ۳۱٪ از پرستاران دارای تمایل به ترک حرفه خود هستند (۱۵). در پژوهشی که Stone و همکاران در بین پرستاران ICU انجام دادند ۵۰٪ پرستاران ابراز کردند تمایل به ترک حرفه خود در سال پیش‌رو را دارند (۱۶).

نتایج مطالعات متعدد خارجی (۱۷، ۱۸) و داخلی (۱۰، ۱۲، ۱۹) نشان می‌دهند مردان در مقایسه با زنان، تمایل بیشتری برای ترک حرفه پرستاری دارند که با یافته‌های مطالعه حاضر همخوانی داشت؛ البته در برخی مطالعات هیچ‌گونه رابطه‌ای بین جنسیت و تمایل به ترک مشاهده نشد. در مطالعه خواجه محمودی، زنان متأهل در مقایسه با مردان دارای تمایل به ترک حرفه بیشتری بودند (۱۳). همچنین در مطالعه حاضر، بین پایین بودن سابقه کار با افزایش تمایل به ترک حرفه، ارتباط معنی‌داری وجود داشت که با نتایج پژوهش حریری و همکاران، عباس‌زاده و همکاران و اسفندریار جانی همسو بود (۱۰، ۱۲). در برخی مطالعات مشخص شده است تمایل به ترک حرفه با سن، رابطه معکوس دارد و یا به عبارتی، تمایل به ترک در پرستاران جوان‌تر بالاتر است، ولی در مطالعه حاضر چنین رابطه‌ای وجود نداشت. علی‌رغم وجود یافته‌های متناقض درخصوص سایر متغیرهای مرتبط با تمایل به ترک حرفه، درباره ارتباط سن و سابقه کار پایین و مرد بودن با افزایش تمایل به ترک حرفه پرستاری، یک توافق نسبی در بین مطالعات مختلف وجود دارد. در بررسی عوامل فردی و شغلی مرتبط با تمایل به ترک حرفه پرستاری، نتایج متناقضی دیده می‌شود؛ به عنوان مثال در مطالعه عباس‌زاده و همکاران، پرستاران بخش‌های ویژه و اورژانس دارای تمایل بیشتری به ترک حرفه خود بودند (۱۰)، و در مطالعات خارجی دیگر نیز چنین یافته مشابهی در ارتباط با بالا بودن تمایل به ترک حرفه در بین پرستاران بخش ویژه مشاهده می‌شود (۲۱، ۲۰). ولی در مطالعه حاضر، میزان تمایل به ترک حرفه در بین پرستاران شاغل در بخش‌های داخلی - جراحی بیش از سایر بخش‌ها بود، همچنین فعالیت شغلی در شیفت‌های

ثابت صبح در مقایسه به سایر شیفت‌های کاری، سبب افزایش تمایل به ترک حرفه شده بود؛ در صورتی که در چند مطالعه انجام‌شده در این زمینه، چنین رابطه‌ای یافت نشد (۱۲، ۱۴، ۲۲). درخصوص متغیرهایی از قبیل سطح تحصیلات، تأهل و اضافه‌کاری نیز نتایج متناقضی وجود داشت (۱۰، ۱۲، ۲۲). به نظر می‌رسد وجود این تفاوت‌ها در محیط‌های کاری مختلف، بررسی‌های بومی برای هر سازمان ارائه‌دهنده سلامت را ضروری می‌سازد؛ زیرا در صورت شناخت درست پدیده تمایل به ترک حرفه و حتی تغییر آن در طی زمان، می‌توان برنامه‌های مناسب و جامعی برای کاهش تمایل به ترک حرفه طراحی کرد و در نهایت، از کمبودهای فعلی و آینده در حرفه پرستاری پیشگیری نمود.

از نقاط قوت این مطالعه می‌توان به انجام آن در شهر قم برای اولین بار اشاره کرد. همچنین استفاده از تحلیل رگرسیون چندگانه برای شناسایی اثرات همزمان متغیرهای مرتبط با تمایل به ترک حرفه نیز بر کیفیت نتایج این مطالعه افزود؛ البته این مطالعه دارای محدودیت‌هایی نیز بود، ازجمله اینکه نمونه‌ها از یک استان انتخاب شدند که برای افزایش تعمیم‌پذیری به کل پرستاران ایران می‌بایست نمونه بزرگتر که معرف جامعه ایرانی است مورد بررسی قرار گیرد؛ دوم اینکه در این مطالعه ترک واقعی حرفه پرستاری بررسی نشد. بنابراین پیشنهاد می‌گردد در مطالعات آینده این مقوله نیز مورد توجه قرار گیرد و در نهایت، اینکه در مطالعه حاضر فقط متغیرهای دموگرافیک و برخی ویژگی‌های شغلی بررسی شدند که ارزیابی سایر متغیرهای اجتماعی، روان‌شناختی و سازمانی می‌تواند در شناخت بهتر پدیده ترک حرفه پرستاری مؤثر باشد.

نتیجه‌گیری

نتایج مطالعه حاضر نشان داد میزان تمایل به ترک حرفه در بین پرستاران شرکت‌کننده، بالا بوده است و در کشور با در نظر گرفتن افزایش نیاز قابل‌ملاحظه به نیروی کار پرستار در سال‌های اخیر، توجه به این موضوع و متغیرهای کاهنده آن بسیار حایز اهمیت است. بنابراین باید با توجه به پدیده تمایل به ترک حرفه، ماندن در حرفه پرستاری را افزایش داد تا در کنار پیشگیری از افزایش کمبود نیرو، کیفیت ارائه مراقبت‌های سلامت نیز بهبود یابد.

تشکر و قدردانی

این طرح (با شماره ۹۴۶۳۰) تحت حمایت مالی معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی قم انجام شد.
بدین وسیله از تمامی پرستاران شرکت کننده در مطالعه کمال تشکر را داریم.

References:

1. Nardi DA, Gyurko CC. The global nursing faculty shortage: Status and solutions for change. *J Nurs Scholarsh* 2013;45(3):317-26. PubMed
2. Oulton JA. The global nursing shortage: An overview of issues and actions. *Policy Polit Nurs Pract* 2006;7(3suppl):34S-9S. PubMed
3. Zarea K, Negarandeh R, Dehghan-Nayeri N, Rezaei-Adaryani M. Nursing staff shortages and job satisfaction in Iran: Issues and challenges. *Nurs Health Sci* 2009;11(3):326-31. PubMed
4. Buerhaus PI, Auerbach DI, Staiger DO. The recent surge in nurse employment: Causes and implications. *Health Aff (Millwood)* 2009;28(4):w657-68. PubMed
5. Alilu L, Valizadeh L, Zamanzadeh V, Habibzadeh H, Gillespie M. A qualitative exploration of facilitators and inhibitors influencing nurses' intention to leave clinical nursing. *Rev Esc Enferm USP* 2016;50(6):982-9. PubMed
6. Needleman J, Buerhaus P, Mattke S, Stewart M, Zelevinsky K. Nurse-staffing levels and the quality of care in hospitals. *N Engl J Med* 2002; 346(22): 1715-22. PubMed
7. Twigg D, Duffield C, Thompson PL, Rapley P. The impact of nurses on patient morbidity and mortality—the need for a policy change in response to the nursing shortage. *Aust Health Rev* 2010;34(3):312-6. PubMed
8. Chao MC, Jou RC, Liao CC, et al. Workplace stress, job satisfaction, job performance, and turnover intention of health care workers in rural Taiwan. *Asia Pac J Public Health* 2015;27:NP1827-NP1836. PubMed
9. Joo BK. Organizational commitment for knowledge workers: The roles of perceived organizational learning culture, leader-member exchange quality, and turnover intention. *Hum Resource Dev Q* 2010;21(1):69-85. link
10. Abasszadeh A, Nakhaee N, Borhani F, Roshanzadeh M. Assessment tendency of clinical nurses to leave the profession: A case study. *Nurs Manag* 2014;2(4):71-9. link
11. Waldman JD, Kelly F, Aurora S, Smith HL. The shocking cost of turnover in health care. *Health Care Manag Rev* 2004;1;29(1):2-7. PubMed
12. Hariri GR, Yaghmaei F, Zagheri Tafreshi M, Shakeri N. Assessment of some factors related to leave in nurses and their demographic charater in educational hospitals of Shahid Beheshti University of Medical Sciences. *J Health Promot Manag* 2012;1(3):17-27. Link

13. Khajehmahmood F, Mahmoudirad G. Survey tendency to leave service and its related some factors aamong nurses in Zabol university hospitals. *J Clin Nurs Midwifery* 2017;6(1):73-83. link
14. Atashzadeh Shorideh F, Ashktora b T, Yaghmaei F, Alavimajd H. Association of ICU nurses' demographic characteristics and moral distress. *Iran J Med Ethics Hist Med* 2013;5(7):66-78. Link
15. Hwang JI, Chang H. Work climate perception and turnover intention among Korean hospital staff. *Int Nurs Rev* 2009;56(1):73-80. PubMed
16. Stone PW, Mooney-Kane C, Larson EL, Pastor DK, Zwanziger J, Dick AW. Nurse working conditions, organizational climate, and intent to leave in ICUs: An instrumental variable approach. *Health Serv Res* 2007;42(3p1):1085-104. PubMed
17. Flinkman M, Laine M, Leino-Kilpi H, Hasselhorn HM, Salanterä S. Explaining young registered Finnish nurses' intention to leave the profession: A questionnaire survey. *Int J nurs stud* 2008;45(5):727-39. PubMed
18. Masum AK, Azad MA, Hoque KE, Beh LS, Wanke P, Arslan O. Job satisfaction and intention to quit: an empirical analysis of nurses in Turkey. *Peer J* 2016;4:e1896. PubMed
19. Hoseini-Esfidarjani SS, Negarandeh R, Janani L, Mohammadnejad E, Ghasemi E. The intention to turnover and its relationship with healthy work environment among nursing staff. *Hayat. J Hayat* 2018;23(4):318-31. [Full Text in Persian] link
20. Wilson NA. Factors that affect job satisfaction and intention to leave of allied health professionals in a metropolitan hospital. *Australian Health Rev* 2015;39(3):290-4. PubMed
21. Rodwell J, Noblet A, Demir D, Steane P. The impact of the work conditions of allied health professionals on satisfaction, commitment and psychological distress. *Health Care Manag Rev* 2009;34(3):273-83. PubMed
22. Salimi S, Pakpour V, Feizollahzadeh H, Rahmani A. Resilience and its association with the intensive care unit nurses' intention to leave their profession. *J Hayat* 2017;23(3):254-65. [Full Text in Persian] link