

خلاصه

مقدمه: صاحب نظران محیط کنونی مدیریت را متلاطم ارزیابی می‌کنند و بر این باورند که کارکنان باید بتوانند سهولت خود را با این تحولات تطبیق دهند. نظام مراقبت بهداشتی درمانی نیز در معرض تغییر است، و تغییرات در صنعت مراقبت بهداشتی درمانی، بویژه در بیمارستان‌ها؛ اغلب ناموفق بوده است. به عبارتی گرچه معتقدیم در عصر تغییرات زندگی می‌کنیم، اما حدود ۷۰ درصد برنامه‌های مدیریت تغییر با شکست مواجه می‌شوند، یکی از دلایل اصلی برای این شکست‌ها، نبود مطالعات تشخیصی کامل درباره آمادگی سازمان بوده است. لذا آمادگی برای تغییر پیشنیاز اصلی جهت موفقیت اجرای تغییر می‌باشد. آمادگی افراد برای تغییر یک ساخت ذهنی است که به عنوان تابعی از ویژگی‌های فردی، متغیرهای محیط کار و ویژگی‌های سازمانی ایجاد می‌شود. در محیط‌های مراقبت بهداشتی درمانی، عوامل مربوط به عملکرد حرفه‌ای پرستاری، توانمندسازی ساختاری، تمایل به مقاومت در برابر تغییر و نیز جو هیجانی سازمان به عنوان عوامل مهم بالقوه در آمادگی افراد برای تغییر و موفقیت تلاش‌های تغییر سازمانی، ذکر شده‌اند. لذا در این پژوهش به بررسی رابطه این عوامل و آمادگی پرستاران برای تغییر پرداخته شد.

هدف: این پژوهش به منظور بررسی عواملی که با آمادگی فردی پرستاران برای تغییر مربوطند، از جمله عملکرد حرفه‌ای پرستاری، توانمندسازی ساختاری، تمایل پرستاران به مقاومت در برابر تغییر و جو هیجانی محیط کار طراحی و اجرا گردید.

روش بررسی: مطالعه از نوع پژوهش‌های توصیفی-تحلیلی است، که در طی آن رابطه بین چند متغیر به شیوه کمی، مورد بررسی قرار گرفته است. جامعه پژوهش پرستاران شاغل در مرکز آموزشی درمانی هاشمی نژاد بودند که ۱۰۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده و در مطالعه شرکت داشتند. ابزار اصلی گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌ای چند بخشی بود، که جهت سنجش عملکرد حرفه‌ای پرستاری، شاخص کار پرستاری-تجدید نظر شده^۱، برای سنجش میزان توانمندسازی ساختاری پرسشنامه شرایط اثربخشی کار-۲۲^۲ استفاده شد، تمایل افراد به مقاومت در برابر تغییر نیز با مقیاس مقاومت در برابر تغییر^۳ اندازه‌گیری شد، جهت شناسایی جو هیجانی محل کار پرستاران نیز چرخه هیجانات ژنو^۴ به کار رفت و برای سنجش میزان آمادگی افراد برای تغییر ابزار آمادگی برای تغییر هان پنکر و همکاران^۵ استفاده شد، که تمام قسمت‌های پرسشنامه به جز چرخه هیجانات ژنو با مقیاس لیکرت رتبه بندی شده بود. روایی پرسشنامه توسط کارشناسان و صاحب‌نظران مربوط مورد تایید قرار گرفته، و پایایی آن با آلفای کرنباخ ۰/۹۸ تایید شد. به منظور تحلیل داده‌ها، نرم افزار SPSS ۱۶ به کار رفت. و علاوه بر شاخص‌های آمار توصیفی نظیر فراوانی، میانگین و درصد، از آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن و همچنین تحلیل رگرسیون خطی چند متغیره استفاده شد.

نتایج: بر اساس نتایج این پژوهش آمادگی پرستاران برای تغییر با عملکرد حرفه‌ای پرستاری و دو زیر مقیاس آن یعنی خودمختاری و کنترل فراتر از عملکرد رابطه معنادار مثبت دارد. ($P \leq 0/01$) همچنین توانمندسازی ساختاری نیز با آمادگی برای تغییر ارتباط معنادار مثبت داشته است. ($P \leq 0/01$) در بررسی جو هیجانی محیط کار، هیجانات مثبت با کنترل پایین و هیجانات منفی با کنترل بالا ارتباط معنادار منفی با آمادگی برای تغییر داشته‌اند. ($P \leq 0/05$) تمایل به مقاومت در برابر تغییر با آمادگی برای تغییر ارتباط معنادار منفی داشته است. علاوه بر این، طبق مدل رگرسیونی دو متغیر دسترسی به فرصت و جو هیجانی مثبت با کنترل پایین در تبیین آمادگی پرستاران برای تغییر تاثیر معنادار داشته‌اند. ($P \leq 0/01$)

نتیجه‌گیری: با توجه به رابطه عملکرد حرفه‌ای پرستاری، توانمندسازی ساختاری و جو هیجانی با آمادگی پرستاران برای تغییر لازم به نظر می‌رسد قبل از هرگونه مداخله و اجرای تغییر، ابتدا بیمارستان از لحاظ این متغیرها بررسی و تقویت شود، تا از این طریق آمادگی پرستاران ارتقا یابد. به عبارتی بدون درک یافته‌های این پژوهش و شناخت پرستاران، هر گونه اقدامی برای مداخله و تغییر در محیط شاید از ابتدا محکوم به شکست است. به این منظور مسئولان و برنامه‌ریزان بیمارستان می‌توانند با ارتقا جایگاه و شان پرستاران در بیمارستان عملکرد حرفه‌ای را تقویت کرده همچنین با پیاده‌سازی سازه‌های توانمندسازی ساختاری در محیط کار از طریق فراهم نمودن زمینه دسترسی کارکنان به دانش و مهارت جدید و فرصت انجام کار چالشی، پرستاران را توانمند سازند. جهت کاهش مقاومت پرستاران در برابر تغییر هم که به دلایل مختلفی بروز می‌کند باید مسئولان بیمارستان با ارتباطات و اطلاع‌رسانی سازنده این عوامل را از بین ببرند. توصیه می‌شود مسئولان بیمارستان در شرایطی که جو هیجانی مثبت با کنترل پایین یا هیجانات گرایشی حاکم می‌شود، با ایجاد رقابت و تحرک شرایط انجاماد و بی‌حرکتی را از بین ببرند. همچنین هنگامی جو هیجانی، هیجانات منفی با کنترل بالا یا هیجانات خصومت‌آمیز حاکم می‌شود، با انجام اقدامات مناسب زمینه ایجاد حسادت، نفرت، خفت و خواری و خشم در محیط کاری را از بین برده و صمیمیت جایگزین شود.

کلمات کلیدی: آمادگی برای تغییر، عملکرد حرفه‌ای پرستاری، توانمندسازی ساختاری، جو هیجانی، تمایل به مقاومت در برابر تغییر.

^۱ Nursing Work Index-Revised (NWI-R)

^۲ Conditions of Work Effectiveness Questionnaire -II (CEWQ-II)

^۳ Resistance to Change Scale

^۴ Geneva Emotion Wheel (GEW)

^۵ Han Pankern & et al.(۱۹۹۸)