



دانشگاه علوم پزشکی تهران
دانشکده پرستاری و مامایی

رساله دکتری پرستاری

تبیین فرایند سازگاری پرستاران با دوره ی گذار سازمانی: ارائه راهکار

استاد راهنما: دکتر رضا نگارنده

استاد مشاور: دکتر علی فخر موحدی

دانشجو: جلیل عظیمیان

پائیز ۱۳۹۳

تبیین فرایند سازگاری پرستاران با دوره ی گذار سازمانی: ارائه راهکار

چکیده

زمینه: یکی از مهم ترین رویداد های زندگی پرستاران، گذار سازمانی است. گذار سازمانی دوره ای تنش زا بوده و سازگاری با آن جهت حفظ پرستار و سازمان های بهداشتی درمانی از اهمیت بالایی برخوردار است. این مطالعه با هدف تبیین فرایند سازگاری پرستاران با دوره گذار سازمانی انجام شد. آگاهی از فرایند مذکور می تواند به برنامه ریزان در جهت تدوین سیاستهای مناسب کمک کند.

روش پژوهش: مطالعه حاضر از نوع کیفی و با استفاده از روش تئوری زمینه ای صورت گرفت. مشارکت کنندگان از پرستاران در رده های مختلف پست سازمانی (پرستار، سرپرستار، سوپروایزر و مدیر پرستاری) انتخاب شدند. اطلاعات با استفاده از مصاحبه های نیمه ساختار یافته جمع آوری شد. تعداد ۱۷ مصاحبه با ۱۶ نفر از پرستاران انجام شد. شرکت کنندگان در این مطالعه دوره گذار را تجربه کرده بودند و با حداکثر تنوع از نظر سن، جنس، تأهل، تحصیلات، و وضعیت اشتغال وارد مطالعه شدند تا اشباع نظری حاصل گردد. اکثر مصاحبه ها در بیمارستان محل اشتغال مشارکت کنندگان انجام شد. داده ها با استفاده از نرم افزار MAXQDA ویرایش ۱۰ مدیریت و سازماندهی شد. فرآیندها گردآوری و تحلیل داده ها، به صورت همزمان صورت گرفت. تحلیل داده ها با استفاده از روش کوربین و اشتراوس ۲۰۰۸ انجام شد.

یافته ها: تحلیل داده های این مطالعه نشان داد که فرآیند سازگاری با دوره گذار پرستاران مفهومی پیچیده، چندبعدی، پویا و متعامل است که در تعامل پرستار با سایر اعضای تیم مراقبت بهداشتی ظهور می یابد و با توجه به ویژگی های پرستار، ارتباط پرستار با اعضای تیم مراقبت، شرایط سازمانی، سبک مدیریت مدیران پرستاری، میزان حمایت از پرستار و سایر شرایط زمینه ای می تواند در طیفی از سازگاری موثر تا سازگاری غیر موثر قرار گیرد. در این مطالعه پنج طبقه اصلی شناسایی شد که شامل زمینه گذار سازمانی، گذار سازمانی به منزله تجربه تغییری بزرگ، تنش همراه دائمی پرستار در دوره گذار، تلاش پرستار جهت مدیریت تنش، و راهبردهای سازگاری بود. داده های پژوهش بیانگر این مسئله می باشد که "تلاش جهت مدیریت تنش ناشی از ناکارآمدی پرستار" متغیر مرکزی در سازگاری پرستاران با دوره ی گذار سازمانی بود. با توجه به زمینه گذار سازمانی و میزان خبرگی، پرستاران از راهبردهای مختلفی برای کنترل و مدیریت تنش خود استفاده می کردند. لذا مدیریت تنش به عنوان مهمترین فرایند در سازگاری پرستاران بالینی با دوره گذار در این مطالعه شناسایی گردید که این فرایند شامل "تلاش در جهت کسب دانش و افزایش مهارت"، "تلاش در جهت کسب مهارتهای ارتباطی"، "تلاش در جهت کسب حمایت" و "استفاده از راهبردهای سازگاری" بود.

نتیجه گیری: به منظور سازگاری موثر پرستاران با دوره گذار سازمانی، تنش ناشی از ناکارآمدی بهتر است به نحو موثری مدیریت گردد. این فرایند متاثر از زمینه بوده و نتیجه آن می تواند بر اساس شرایط زمینه ای در طیفی از سازگاری موثر تا سازگاری غیر موثر قرار گیرد. این مطالعه اطلاعات لازم را جهت تدوین برنامه های آماده سازی پرستار جهت دوره گذار سازمانی فراهم نمود. لذا پیشنهاد میشود تا مدیران و سیاست گذاران پرستاری، برنامه های آماده سازی پرستار را برای تسهیل سازگاری پرستاران با دوره گذار سازمانی تدوین و اجرا نمایند.

واژه های کلیدی: پرستار، گذار سازمانی، نظریه زمینه ای، سازگاری، مطالعه کیفی



Tehran University of Medical Science
School of Nursing & Midwifery

Exploring nurses' coping process with organizational transition: Developing strategies

Doctoral dissertation

Supervisor: Dr. Reza Negarandeh

Co_Supervisor: Dr. Ali Fakhr Movahedi

Jalil Azimiyan

2014

Abstract

Background: One of the most important events for nurses is organizational transition. Organizational transition is considered stressful period for nurses. Thus, coping with such transition is important to preserve nurses' function and organization. The purpose of this study was to explore coping process with organizational transition among nurses.

Method: This is a qualitative study which was conducted using grounded theory. Participants were nurses with a variety of organizational positions. The data were collected through semi-structured interviews; seventeen Interviews were conducted with 16 nurses. Nurses who have experienced organizational transition and those with the maximum variance in terms of age, gender, marital status, educations, employment status included in the study to reach saturation. The data were organized and managed using MAXQDA10. The data collection and analysis were performed concurrently; data were analyzed using Corbin and Strauss (2008) technique.

Findings: Data analysis showed that coping process with transition is conceptual and complicated, multidimensional, dynamic and interactive, which is emerged by interacting with other healthcare professionals. This process differed in terms of nurses' characteristics, nurses' communication with healthcare members, organizational condition, management style, Level of support for nurses, and other contextual factors. Five categories emerged in this study including: context of organizational transition, organizational transition as major change, continuous stress in the transitional period, nurses' attempts for managing tension, and coping strategies. The core variable was attempts for managing tension due to feeling of inefficiency during transitional period. Nurses used a variety of strategies to control and manage their stress on the basis of context and their expertise (readiness). Stress management is identified as the most important process which included " attempts for obtaining knowledge and skills", " attempts for obtaining communication skills", " attempts for support", and " using coping strategies".

Conclusion: In order to cope with organizational transition, nurses' stress due to inefficiency should be managed effectively. The outcome of this process can be varies from effective to ineffective coping based on contextual factors. This study provides necessary information for developing some preparedness programs for nurses to cope with organizational transition. It is suggested that nurse managers and policy makers design and carry out programs to facilitate nurses coping with it.

Key words: nurse, organizational transitional, Grounded Theory, Coping, Qualitative study