

نگاه تخصصی فریبا ممنون، پرستار پیشکسوت:

نقش خلاقیت در افزایش اشتیاق شغلی پرستاران

حرفه پرستاری به دلیل ماهیت پرفشار و استرس‌زای خود، همواره با چالش‌هایی مانند فرسودگی شغلی و کاهش انگیزه کارکنان مواجه است. یافتن راهکارهایی برای تقویت اشتیاق شغلی پرستاران، یکی از دغدغه‌های مهم مدیران نظام سلامت به شمار می‌رود. فریبا ممنون، در این مقاله تحلیلی، به بررسی نقش خلاقیت و تفکر نوآورانه در پرستاری پرداخته و نشان می‌دهد که چگونه ایجاد فضای مناسب برای ایده‌پردازی می‌تواند به افزایش خودکارآمدی، معنابخشی به شغل و ارتقای کیفیت مراقبت از بیماران منجر شود.

به گزارش شبکه خبری مدیران نابغه، در این مقاله تحلیلی که به قلم فریبا ممنون، پرستار پیشکسوت، تهیه شده است، به بررسی نقش خلاقیت در پرستاری و تأثیر آن بر افزایش اشتیاق شغلی پرداخته می‌شود. محیط‌های درمانی امروز با پیچیدگی‌های فراوان، محدودیت منابع و تغییرات مستمر روبه‌رو هستند. پرستاران به عنوان یکی از اصلی‌ترین ارکان نظام سلامت، روزانه با موقعیت‌هایی مواجه می‌شوند که پاسخ‌گویی به آن‌ها تنها با روش‌های ثابت و سنتی امکان‌پذیر نیست.

اشتیاق شغلی (Work Engagement) که با مؤلفه‌هایی مانند انرژی، تعهد و درگیری مثبت با کار شناخته می‌شود، یکی از شاخص‌های مهم در حفظ سلامت روان کارکنان و افزایش کیفیت خدمات درمانی است. در این میان، خلاقیت در پرستاری می‌تواند به عنوان یک منبع درونی، زمینه ایجاد انگیزه بیشتر و ارتباط عمیق‌تر پرستار با حرفه خود را فراهم سازد.

خلاقیت چگونه اشتیاق شغلی پرستاران را افزایش می‌دهد

یکی از مهم‌ترین آثار خلاقیت، کاهش یکنواختی در فعالیت‌های روزمره است. انجام مداوم وظایف تکراری در محیط‌های درمانی می‌تواند به مرور زمان احساس خستگی و فرسودگی ایجاد کند. زمانی که پرستار فرصت داشته باشد در آموزش بیمار، روش‌های ارتباطی، بهبود فرآیندهای مراقبتی یا مدیریت شرایط بخش، ایده‌های جدید ارائه دهد، فعالیت روزانه او از یک وظیفه صرف به یک تجربه معنادار تبدیل می‌شود.

خلاقیت همچنین احساس خودکارآمدی را تقویت می‌کند. هنگامی که پرستار با استفاده از دانش و ابتکار راه‌حلی برای یک مشکل بالینی می‌یابد، نتیجه مستقیم تلاش خود را مشاهده کرده و احساس توانمندی بیشتری پیدا می‌کند. این احساس موفقیت، انگیزه حضور فعال‌تر در محیط کار را افزایش می‌دهد.

از سوی دیگر، خلاقیت به پرستاران کمک می‌کند تا ارتباط عمیق‌تری با مفهوم شغل خود برقرار نمایند. پرستاری تنها اجرای دستورهای درمانی نیست؛ بلکه حرفه‌ای مبتنی بر حل مسئله، تصمیم‌گیری انسانی و ایجاد تغییر مثبت در زندگی بیماران است.

چرخه مثبت خلاقیت و اشتیاق شغلی

خلاقیت در محیط پرستاری می‌تواند یک چرخه مثبت ایجاد کند؛ به این معنا که فرصت ارائه ایده‌های جدید باعث افزایش احساس استقلال و اعتمادبه‌نفس می‌گردد، این احساس به افزایش اشتیاق شغلی منجر شده و پرستار با انگیزه بیشتر جهت بهبود فرآیندهای کاری تلاش می‌نماید.

نمونه جاده جنگلی برای انتقال کودکان به اتاق عمل، برای کاهش استرس

در برخی بخش‌های کودکان، استفاده از روش‌های خلاقانه جهت کاهش اضطراب بیماران پیش از عمل جراحی مورد توجه قرار گرفته است. طراحی محیط‌های آرامش‌بخش، استفاده از عناصر بازی و ایجاد تجربه‌ای متفاوت برای کودک می‌تواند علاوه بر کاهش ترس بیمار، احساس رضایت و اثرگذاری را در میان پرستاران افزایش دهد.

مثلاً در یک بخش جراحی اطفال، کودکان قبل از رفتن به اتاق عمل به شدت بی‌قراری و گریه می‌کردند. این موضوع استرس شدیدی به پرستاران بخش وارد می‌کرد و شیفت‌ها را فرسایشی کرده بود.

یکی از پرستاران پیشنهاد داد که مسیر راهروی بخش تا اتاق عمل را با برچسب‌های رنگی به شکل «جاده جنگلی» تزیین نمایند و به جای ویلچر، از ماشین‌های اسباب‌بازی پدالی یا کنترل‌دار برای انتقال کودک استفاده نمایند. همچنین برای نوزادان، روی گان (لباس) اتاق عمل، طرح‌های کارتون‌ی چسبانند.

کتاب‌های مدیریت بالینی نشان می‌دهند که با این کار، نه تنها گریه کودکان قطع شد، بلکه پرستاران آن بخش پویایی عجیبی پیدا کردند. آن‌ها احساس کردند که ایده تفکر خلاق خودشان مستقیماً درد و ترس یک انسان را کم کرده است. این حس «من تغییر ایجاد کردم»، اشتیاق آن‌ها را برای آمدن به شیفت‌های بعدی به شدت افزایش داد.

در بخش‌های مراقبت از سالمندان نیز برخی روش‌های مبتنی بر تحریک خاطرات و ارتباط عاطفی، مانند ایجاد فضاهای یادآور گذشته، به کاهش بی‌قراری بیماران مبتلا به اختلالات شناختی کمک کرده است. این اقدامات باعث می‌شود پرستار خود را تنها مجری مراقبت‌های روزمره نبیند، بلکه نقش فعال‌تری در ایجاد آرامش بیمار ایفا کند.

به عنوان نمونه در بخش سالمندان، بیماران مبتلا به آلزایمر در ساعات غروب آفتاب دچار بی‌قراری شدید (سندرم غروب یا Sundowning) می‌شدند، مدام تخت را ترک می‌کردند و ریسک سقوط بالا بود. پرستاران مجبور بودند مدام بالای سر آن‌ها باشند که باعث خستگی مفرط کادر درمان می‌شد.

پرستاران با همفکری، یک «ایستگاه یادآوری خاطرات» خلاقانه در انتهای راهرو ساختند. وسایل قدیمی مثل رادیوهای لامپی، کلاف‌های کاموا، و آلبوم‌های عکس قدیمی را آنجا گذاشتند.

به این ترتیب پرستاران به جای اینکه نقش یک «نگهبان» خسته را بازی کنند که مدام باید به بیمار بگوید «روی تخت بنشین»، تبدیل به «تسهیل‌گر آرامش» شدند. آن‌ها شیفت شب را با اشتیاق بیشتری شروع می‌کردند چون شغلشان از یک کار فیزیکی خسته‌کننده، به یک کار فکری و انسانی تبدیل شده بود.

ایجاد ایستگاه فرضی برای سالمندان یکی دیگر از این خلاقیت‌ها بود. به این ترتیب که در خانه سالمندان، بازسازی یک ایستگاه اتوبوس یا قطار با تابلوی زمان‌بندی (مثلاً حرکت ساعت ۱۶:۰۰) به سالمندان مبتلا به آلزایمر که قصد «رفتن به خانه» دارند، فضا و زمان مشخصی برای انتظار آرام می‌بخشید.

بنابراین در تکنیک والیداسیون، پرستاران به‌جای تقابل، اصلاح واقعیت یا اصرار بر زمان حال، وارد دنیای واقعیت بیمار می‌شوند و احساسات و نیاز عاطفی او را تأیید و معتبر می‌دانند.

در این روش درمانی، مشاهده شد که بیمار احساس شنیده شدن و احترام می‌کند؛ در نتیجه اضطراب، بی‌قراری و تمایل به خروج خطرناک از مرکز بدون نیاز به دارو یا زور به شدت کاهش می‌یابد.

در واقع پرستار هوشمند و باخلاقیت می‌داند که برای برقراری ارتباط با انسانی که مغزش در زمان دیگری سیر می‌کند، باید زبان و زمان دنیای او را یاد بگیرد، نه اینکه او را به زور به زمان حال بکشاند.

نمونه خلاقیت در حوزه مدیریت داخلی بخش‌ها

در حوزه مدیریت داخلی بخش‌ها نیز، ایده‌هایی مانند سامان‌دهی تجهیزات، بهبود چیدمان ترالی‌ها و طراحی روش‌های سریع‌تر دسترسی به ابزارهای ضروری می‌تواند فشار فیزیکی و ذهنی پرستاران را کاهش دهد. چنین تغییراتی نمونه‌ای از تأثیر خلاقیت ساختاری بر افزایش بهره‌وری و اشتیاق شغلی است.

به عنوان مثال در یک بخش اورژانس شلوغ، پرستاران به دلیل پراکندگی داروها و وسایل پانسمان، در هر شیفت مجبور بودند مسافت زیادی را پیاده در راهروها طی کنند که منجر به پادرد و خستگی مفرط می‌شد.

برای بهبود این مشکل، یک پرستار با استفاده از اصول «تفکر طراحی»، رنگ‌آمیزی و کدگذاری مجزایی برای کسوهای ترالی احیا (کد) و کمدهای دارویی ابداع کرد و وسایل پرمصرف را بر اساس اولویت دسترسی چید.

این خلاقیت ساختاری، خستگی فیزیکی را به شدت کاهش داد. وقتی پرستار ببیند ایده‌اش خستگی خودش و همکارانش را کم کرده و سرعت نجات جان یک بیمار ایست قلبی را بالا برده، طبق تئوری باکر و شوفلی، «منابع شغلی» او تقویت شده و اشتیاقش به کار (Work Engagement) به اوج می‌رسد.

موانع خلاقیت در محیط‌های پرستاری

با وجود اهمیت خلاقیت، برخی عوامل سازمانی می‌توانند مانع شکل‌گیری آن شوند. مدیریت کاملاً سنتی، نبود فضای گفت‌وگو درباره ایده‌های جدید، ترس از اشتباه و حجم بالای کاری از جمله عواملی هستند که فرصت نوآوری را محدود می‌کنند.

برای تقویت خلاقیت، مدیران پرستاری باید محیطی ایجاد کنند که در آن پیشنهادهای کارکنان شنیده شود، تجربه‌های جدید مورد حمایت قرار گیرد و یادگیری از خطا جایگزین نگاه تنبیهی شود. همچنین افزایش استقلال حرفه‌ای پرستاران در چارچوب استانداردهای درمانی می‌تواند زمینه مشارکت بیشتر آنان را فراهم کند.

نتیجه‌گیری

خلاقیت در پرستاری یک ابزار مدیریتی برای افزایش کیفیت خدمات، کاهش فرسودگی شغلی و تقویت اشتیاق کارکنان است. سازمان‌های درمانی که

فرصت نوآوری را برای پرستاران مهیا می‌نمایند، نه تنها از ظرفیت فکری نیروی انسانی خود بهتر استفاده می‌کنند، بلکه زمینه ایجاد محیط‌های کاری پویا، انسانی و اثربخش‌تر را نیز فراهم خواهند کرد.

سرمایه‌گذاری بر خلاقیت پرستاران، در نهایت سرمایه‌گذاری بر سلامت بیماران و آینده نظام درمان است.

منابع:

۱. مدیریت و رهبری در پرستاری، مارکیس و هیوستون، ترجمه محمد ذوالعدل و مروت گیوی، انتشارات ترجمک.

۲. اشتیاق شغلی (سرمایه درونی سازمان‌ها)، آرنولد باکر و ویلمار شوفلی، ترجمه دکتر سیدحسین ابطحی و افشین کاظمی، انتشارات مؤسسه تحقیقاتی صنایع دفاعی.

۳. Innovation in Nursing، نانسی ام. آلبرت (Nancy M. Albert).