

Facteurs associés à l'intention des infirmières de quitter leur travail actuel au Liban

1

Mira BEJJANI, Inf MSc

Rima SASSINE KAZAN, inf. PhD

Problème de l'étude

- ➔ La pénurie des infirmières problème mondial

Contexte de l'étude

Liban:

- ➔ Une infirmière pour 10 patients
- ➔ Turn over des infirmières estimé à 16.8% en 2009

(Haddad, 2015)

(El-Jardali et al., 2008, 2009)

Contexte de l'étude

- Densité infirmière basse : 1.18 sur 1000
- Demande croissante en personnel infirmier qualifié :
 - Des hôpitaux
 - Des centres de santé
- Stabilité du nombre des diplômés

(Sassine, 2012)

Contexte de l'étude:

CHU de Beyrouth

- Nombre de démission élevé
- Augmentation du taux d'absentéisme

Conséquences de la pénurie

- Sur le Patient
- Sur l'hôpital
- Sur les Infirmières



Qualité de vie au travail



intention de quitter le travail

Définition des concepts

6

Qualité de vie au travail: *(Brooks & Anderson, 2004)*

- « Le degré dans lequel les infirmières sont en mesure de satisfaire leurs besoins personnels importants à travers leurs expériences dans leur travail »
- 4 dimensions:
 1. Equilibre entre le travail et la maison
 2. Contexte du travail
 3. Style du travail
 4. Représentation du travail

Intention de quitter: *(Porter & Aymen , 2010)*

- « Un déterminant de la décision de quitter le travail »

Qualité de vie au travail

- Equilibre travail maison
- Contexte du travail
- Style du travail
- Représentation du travail

Caractéristiques socio-professionnelles

- Age
- Sexe
- Dernier diplôme obtenu
- Statut marital
- Enfants en charge
- Statut d'aidant principal des parents
- Nombre d'années d'expérience
- Horaire de travail
- Type de l'unité de soins
- Du Spécifique à l'unité de soin

Intention de quitter le travail

Cadre empirique de l'étude inspiré de Brooks (2004) et de Almalki (2012)

But & Questions de recherche

BUT: Identifier les facteurs associés à l'intention des infirmières de quitter leur travail actuel dans un CHU à Beyrouth.

QUESTIONS

- ➔ Quelle est la proportion des infirmières qui ont l'intention de quitter leur travail actuel dans un CHU à Beyrouth?
- ➔ Quelle est la qualité de vie au travail chez les infirmières travaillant dans un CHU à Beyrouth?
- ➔ Quels sont les facteurs associés à l'intention des infirmières de quitter leur travail dans un CHU à Beyrouth?

Méthode

- ❖ Devis quantitatif de type descriptif corrélationnel
- ❖ Échantillonnage stratifié proportionnel: $n = 216$
- ❖ Critère d'inclusion:
 - ❖ Infirmière Soignante
 - ❖ Travaille à l'hôpital depuis plus que 3 mois

Méthode

- ❖ Questionnaire de l'étude: 53 questions
 - ❖ Instrument de mesure : « *Quality of Nursing Worklife* »: 42 items
 - ❖ Fidélité de l'instrument:

Auteur	Etude
0,88	0,879
 - ❖ Questions sur l'intention de quitter: 2 questions
 - ❖ Questions sur les caractéristiques socio-professionnelles: 9 questions

Ethique

- ❖ Accord du comité éthique de l'Université Saint-Joseph
- ❖ Consentement écrit de :
 - la direction de l'hôpital
 - des participantes



RÉSULTATS

Les caractéristiques socio-professionnelles des infirmières

- Sexe: Féminin: 92,1%
- Statut marital: Célibataire 57,9%
- Dernier diplôme obtenu: Licence 44,9 %; DU 39,8%; Master 15,3%
- Enfants en charge: 59,3%
- Statut d'aidant principal des parents: 41,1%
- Horaire de travail: Rotation: 58,1%
- Diplôme universitaire spécifique à l'unité de soin: 39,4%
- Age: $31,8 \pm 8,29$
- Années d'expériences: $9,9 \pm 7,66$

Tableau 1: La qualité de vie des participantes

	Moyenne	Ecart type
Qualité de vie au travail	172,25	22,654
Dimension « équilibre travail et maison »	26,15	4,472
Dimension « contexte du travail »	41,14	5,798
Dimension "style du travail »	87,28	14,010
Dimension « représentation du travail »	17,67	3,438

Tableau 2: Proportion des infirmières qui ont l'intention de quitter le travail

Variables	Fréquence	Pourcentage
Intention de quitter		
Oui	126	58,3
Non	90	41,7

Tableau 3: Relation entre l'intention des infirmières de quitter le travail et les caractéristiques socio-professionnelles

16

Variables	Intention de quitter			
	Oui (%)	Non (%)	χ^2	P
Statut d'aidant principal des parents				
Oui	65,9	34,1	3,891	0,049
Non	52,4	47,6		
Horaire de travail				
Jour seulement	47,1	52,9	8,402	0,015
Nuit seulement	45	55		
Rotation	66,4	33,6		

Tableau 4: Relation entre l'intention des infirmières de quitter le travail et les caractéristiques socio-professionnelles et la qualité de vie au travail

Variables	Intention de quitter			
	Oui (%)	Non (%)		
	M ± ET	M ± ET	t	p
Age	30,29±6,795	34,17±9,648	-3,441	0,001
Nombre années expérience	8,51±6,475	11,99±8,696	-3,349	0,001
Qualité de vie au travail	164,30±21,66 5	183,37±19,13 3	-6,690	0,000
Dimension «style du travail »	82,47±13,531	94,02±11,755	-6,528	0,000

Tableau 5: Régression logistique prédisant l'intention de quitter

18

Variables	Intention de quitter		
	OR	IC 95%	p
Qualité de vie au travail	0,954	0,937-0,971	0,000
Années d'expériences	0,940	0,898-0,984	0,008
Statut d'aidant principal des parents	2,532	1,289-4,974	0,007
Horaire			
Jour			0,457
Nuit	0,685	0,331-1,419	0,309
Rotation	0,567	0,177-1,812	0,339

Limites de l'étude

- ❖ Etude faite dans un seul centre hospitalier
- ❖ Nature transversale de l'étude

Recommandations

Au niveau de la gestion

- ➔ Direction des soins infirmiers:
 - ➔ Développer des opportunités d'avancement de carrière
 - ➔ Promouvoir une collaboration interprofessionnelle
- ➔ Cadres supérieurs:
 - ➔ Donner plus de feedbacks positifs aux infirmières
 - ➔ Développer une communication efficace et positive avec les équipes
 - ➔ Revoir la flexibilité de l'horaire de travail

Recommandations

Au niveau de la pratique

- Assurer un environnement de travail sécurisant
- Assurer un milieu de soutien pour les infirmières
- Permettre aux infirmières de planifier elles-mêmes leur programme de travail (*Self-scheduling*)

Recommandations

Au niveau de la formation

- ➔ Offrir des séminaires de formation visant à promouvoir:
 - ➔ la collaboration,
 - ➔ le travail d'équipe
 - ➔ la communication professionnelle
- ➔ Développer des stratégies visant:
 - ➔ l'estime de soi
 - ➔ la maîtrise de soi

Recommandations

Au niveau de la recherche

- ➔ Réaliser une étude longitudinale pour identifier les facteurs prédictifs de l'intention des infirmières de quitter leur travail.
- ➔ Réaliser une étude qualitative pour comprendre le vécu des infirmières quant à leur qualité de vie au travail

Conclusion

- ❖ Maintenir une vie professionnelle saine
- ❖ Améliorer la qualité de vie au travail
- ❖ Veiller à :
 - l'organisation du travail
 - la charge de travail des infirmières
 - l'équilibre entre travail et vie personnelle
- ❖ Exiger une reconnaissance professionnelle
- ❖ Promouvoir une image correcte de la profession infirmière dans la société.

Références

- American Nurses Association. – Peterson, C. (2001). *Nursing Shortage: Not a Simple Problem No Easy Answers*, (Shortage Problem Answer, 2). Récupéré le 2 Février 2016 de <http://www.nursingworld.org/MainMenuCategories/ANAMarketplace/ANAPeriodicals/OJIN/TableofContents/Volume62001/No1Jan01/ShortageProblemAnswers.html>
- Brooks, B. & Anderson, M.A. (2004). Defining quality of nursing work life. *Nursing Economic\$* 23 (6) 319-326.
- Brooks, B. & Anderson, M.A. (2004). Nursing work life in acute care. *Journal of Nursing Care Quality*, 19 (3), 269-275.
- Canada. (2012). *Mémoire de la fédération canadienne des syndicats d'infirmières et d'infirmiers*. Récupéré le 2 Février 2016 de http://www.noscommunes.ca/Content/Committee/411/FINA/WebDoc/WD5138047/411_FINA_PBC_2011_Briefs/Canadian%20Federation%20of%20Nurses%20Unions%20F%208200671.html

Références

- Ordre des infirmiers et infirmière au Liban. (2017). Order of Nurses in Lebanon Statistics. Récupéré le 6 Décembre http://www.orderofnurses.org.lb/Modules/FastLinks/UploadPDF/5057_04,04,YYAll%20Stat%20Ang%202012-2016.pdf.
- Organisation mondiale de la santé. (2010). *Bulletin of the World Health Organization*. Récupéré le 11 Décembre 2015 de Bulletin of the World Health Organization Past issues Volume 88: 2010 Volume 88, Number 5, May 2010, 321-400.
- Organisation mondiale de la santé. (2015). *Ressources humaines pour la santé: stratégie mondiale à l'horizon 2030 PROJET* Décembre 2015. Récupéré le 12 Mars 2018 de http://www.who.int/hrh/resources/French_global_strategyHRH.pdf?ua=1
- Porter, S. & Ayman, R. 2010. Work flexibility as a mediator of the relationship between work-family conflict and intention to quit. *Journal of Management & Organization*, 16(3), 411-424.

Merci

mira.Bejjani@net.usj.edu.lb