

بررسی عوامل تنش‌زای حرفه‌ای در جامعه پرستاری و مامایی شهر گناباد

فریبا عسکری^۱ - عباسعلی عباس‌نژاد^۲

چکیده

زمینه و هدف: اشتغال و کار کردن بخش عمده‌ای از زندگی اجتماعی انسان را تشکیل می‌دهد و می‌تواند عامل مهمی برای ایجاد تنش در فرد باشد که سبب ناراضی‌تی، ترک حرفه و ارائه نادرست خدمات به مراجعه‌کنندگان گردد. با توجه به حساسیت حرفه پرستاری و مامایی، مطالعه حاضر با هدف شناسایی و تعیین رتبه تنش عوامل تنش‌زای حرفه‌ای در جامعه پرستاری و مامایی انجام شد.

روش تحقیق: این پژوهش یک مطالعه نظر سنجی توصیفی است که جهت رتبه بندی عوامل تنش‌زای حرفه‌ای در جامعه پرستاری و مامایی گناباد انجام شد و جامعه پژوهش شامل تمامی کارکنان پرستاری و مامایی شاغل در بیمارستانهای درمانی دانشکده علوم پزشکی گناباد بود. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری و با استفاده از آزمونهای آماری t و χ^2 در سطح معنی‌داری $P \leq 0/05$ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: در بین عوامل تنش‌زا، عامل اقتصادی با میانگین نمره $91/5\%$ ، رتبه اول تنش‌زایی را در واحدهای مورد مطالعه کسب کرد و در بین وجوه عوامل تنش‌زا، سطح پایین درآمدها با نمره تنش‌زایی $90/67\%$ ، سختی شرایط کار 88% و کارکنان ناکافی با نمره تنش‌زایی $87/67\%$ به ترتیب رتبه‌های اول تا سوم را در ایجاد تنش در واحدهای مورد مطالعه کسب کردند.

نتیجه‌گیری: بر اساس نتایج این تحقیق، می‌توان توجه مدیران و مسؤولین محترم را به دو موضوع مهم پایین بودن درآمد و سختی شرایط کار کارکنان پرستاری و مامایی معطوف نمود تا با بر طرف کردن این عوامل، موجب رضایتمندی و کاهش تنش در پرستاران و ماماها شده و باعث افزایش کیفیت مراقبت از بیماران و در نهایت ارتقا سطح سلامت جامعه گردند.

کلید واژه‌ها: عوامل تنش‌زا؛ پرستاری؛ مامایی؛ حرفه

افق دانش؛ مجله دانشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی، درمانی گناباد (دوره ۱۲؛ شماره ۴؛ زمستان سال ۱۳۸۵)

دریافت: ۸۵/۹/۲۷ اصلاح نهایی: ۸۶/۲/۲۳ پذیرش: ۸۶/۳/۱۰

^۱ نویسنده مسؤول؛ عضو هیأت علمی گروه آموزشی مامایی، دانشکده علوم پزشکی گناباد
آدرس: گناباد- حاشیه جاده آسیایی- معاونت آموزشی دانشکده علوم پزشکی گناباد
تلفن: ۰۵۳۵-۷۲۲۳۰۲۸ -نمبر: ۰۵۳۵-۷۲۲۳۸۱۴ - پست الکترونیکی: askari@gmu.ac.ir
^۲ کارشناس امور پژوهشی دانشکده علوم پزشکی گناباد

مقدمه

اگر جامعه، خواهان سعادت است پس باید کار به دست کاردان، قدرت محدود، مسؤولیت معلوم و حاکم قانون باشد «ارسطو».

فشارهای روانی شایعترین و مخربترین نیروی مؤثر در جامعه امروزی است. دنیای صنعتی و پیشرفتهای روزافزون آن، اگر چه از برخی جهات باعث آسایش جمعی افراد شده ولی بار فکری آنها را افزایش داده است (۱).

نگرانی افراد نسبت به کار، مشکلات اجتماعی و اقتصادی و انتظارات سازمان از کارمندان، پیشرفت فناوری، اشکالات مدیریت و توقع کارکنان، همه و همه سبب می‌شود که فرد از زمان بیداری بامداد تا هنگام آرمیدن شامگاه همواره دچار فشارها، هیجانات، نگرانی‌ها، بیم‌ها و امیدهای گوناگون باشد که گاه با ظرفیت جسمی، عصبی و روانی فرد متناسب است و گاه با آن سازگار نیست که به مجموعه چنین فشارهایی تنش* اطلاق می‌شود (۲).

تنش شغلی را می‌توان به صورت پاسخهای جسمانی و احساسی در فرد تعریف کرد و زمانی که نیازهای شخصی با تواناییها، استعداد یا توقعات فرد متناسب نیست، ایجاد می‌شود؛ بنابراین در مطالعه تنش شغلی، باید به هماهنگی بین محیط و فرد توجه نمود (۳).

تنش شغلی نتیجه تعامل بین فرد و شرایط کار است. هرچند که اختلافات فردی در ایجاد این تنش نقش مهمی دارد؛ یعنی چیزی که برای یک فرد تنش‌زا می‌باشد، ممکن است برای دیگری تنش‌زا نباشد (۴).

منابع گوناگون فشار، در افراد مختلف، منجر به بروز واکنشهایی متفاوت می‌شود. برخی از مردم بهتر از سایرین می‌توانند با این عوامل مقابله کنند و از عهده مبارزه طلبی محیط برآیند؛ در حالی که بسیاری از مردم، با توجه به صفات و خصوصیات فردی، نسبت به فشارهای روانی کاملاً مستعد و بی‌تفاوتند؛ بدین معنی که اگر در موقعیتهای فشارزا قرار گیرند، از عهده مقابله با عوامل فشار بر نمی‌آیند و دچار مشکل می‌گردند؛ از جمله این خصوصیات می‌توان سن، جنس، وضعیت سلامتی، الگوهای ورزش و حتی مواد غذایی را نام برد که منجر

* Stress

به ایجاد عکس‌العمل‌های متفاوت افراد در موقعیتهای فشارزا می‌شوند (۳).

مسأله کار کردن در یک سازمان و این که فرد چگونه آن را با استقلال فردی و آزادیهای خود تطبیق دهد و موقعیت خود را شناسایی و ارزیابی کند، می‌تواند به عنوان منبعی برای فشار روانی افراد به شمار آید که در ایجاد آن موارد زیر نقش عمده‌ای دارند. خط مشی‌های ناعادلانه و عدم وجود عدالت شغلی، قوانین خشک و غیر قابل انعطاف، جابه‌جایی‌های مکرر و انتقالهای نابه‌جا، شرح شغلهای غیر واقعی، عدم امکان ارتقا و پیشرفت، تضادهای صف و ستاد، عدم وجود بازخورد، ارتباطات ناقص و عدم وجود اثر اطلاعات، کنترل‌های بی‌مورد و آزاردهنده، ارزیابیهای ناعادلانه، ارائه اطلاعات نادرست (۵).

رسیدگی به امور مربوط به شغل نیز بخش عمده‌ای از فعالیتهای روزمره افراد را تشکیل می‌دهد و در هر شغلی نیز تعداد مشابهی از منابع ایجاد فشار روانی وجود دارد؛ این منابع تا هنگامی که فرد درگیر فعالیتهای شغلی است، آرامش او را بر هم می‌زنند. عمده‌ترین عوامل شغلی ایجاد تنش به شرح زیر می‌باشد:

بر عهده داشتن وظایف مدیریت، نامناسب بودن امتیازات فرد، ساعات طولانی کار، حجم و بار زیاد کار، نداشتن امنیت شغلی، سر و صدای زیاد محیط کار، گرما یا سرمای بیش از حد در محیط کار، خطرات شغلی و امکان آسیب‌دیدگی در کار، شیوه استقرار محل کار، امکانات و منابع ناکافی برای کار، نور کم و وجود گازهای سمی در محیط کار، روابط با همکاران مافوق و زیردستان در محیط کار، برخوردهای شغلی در محل کار (۱).

بر اساس تحقیقات انجام شده، مشکلات روانی تا حد زیادی مربوط به تنش شغلی است که به فرد وارد می‌شود. استعمال دخانیات، بی‌خوابی، خصومت و عدم کارایی از جمله مشکلات رفتاری، تحریک‌پذیری، خشم، افسردگی، اضطراب، کناره‌گیری و بی‌عاطفگی از جمله مشکلات روان‌شناختی و خستگی، سردرد، فشار خون، اختلالات اسکلتی، عضلانی و قلبی و گوارشی از جمله مشکلات جسمی ناشی از تنش شغلی است.

انگیزش کار همیشه یکی از مسائل اساسی در سازماندهی کار بوده است و مدیران پیوسته در جستجوی راههایی بوده‌اند که

روش تحقیق

این پژوهش یک مطالعه نظرسنجی توصیفی است که به منظور بررسی عوامل تنش‌زای حرفه‌ای بر روی تمامی کارکنان پرستاری و مامایی بخش درمان دانشکده علوم پزشکی گناباد انجام شد. جامعه پژوهش شامل تمامی کارکنان پرستاری (پرستار، بهیار، تکنیسین بیهوشی و اتاق عمل) و مامایی می‌باشند. با توجه به محدود بودن تعداد اعضای جامعه پژوهش، تمامی اعضای جامعه مورد پرسشگری قرار گرفتند؛ به این ترتیب پرسشنامه تهیه شده که از لحاظ روایی با توجه به نظر صاحب‌نظران تایید شده و از نظر پایایی با بهره‌گیری از روش آزمون مجدد و به دنبال انجام مطالعه مقدماتی و همچنین با بهره‌گیری از تکنیک تعیین ضریب همبستگی پیرسون ($r=0/82$ و $P<0/05$) آنالیز و استاندارد شده بود، در اختیار تمامی اعضای جامعه پژوهش (حدوداً ۱۱۰ نفر) قرار گرفت.

قسمت نخست پرسشنامه مربوط به خصوصیات فردی واحدهای مورد مطالعه شامل سن، جنس، سابقه خدمت، تحصیلات، محل خدمت، وضعیت تأهل و وضعیت استخدام بود.

در بخش دوم پرسشنامه، عوامل تنش‌زای حرفه‌ای در پنج بخش شامل عامل فیزیکی (۹ وجه)، عامل مدیریتی (۹ وجه)، عامل جسمی روانی (۴ وجه)، عامل فرهنگی - اجتماعی (۵ وجه) و عامل اقتصادی (۳ وجه) و کلاً ۳۰ مورد (وجه) فهرست شده بود و درجه تنش‌زایی این عوامل از دیدگاه پرستاران و ماماها بر اساس طیف لیکرت از خیلی زیاد تا خیلی کم درجه بندی شد.

در انتهای پرسشنامه، سؤالی به صورت باز با عنوان سایر موارد تنش‌زا و درجه تنش‌زایی آنها نیز مطرح گردید.

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمونهای آماری t و χ^2 در سطح معنی‌داری $P \leq 0/05$ استفاده شد و جداول توزیع فراوانی و شاخصهای گرایش و پراکندگی از مرکز و همچنین نمودار میله‌ای جهت نمایش نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده‌ها، مورد استفاده قرار گرفت.

یافته‌ها

در مجموع ۹۲ پرسشنامه تکمیل و برگشت داده شد. بر اساس یافته‌های پژوهش، بیشتر واحدهای مورد مطالعه در فاصله سنی بین ۲۵-۳۵ سال (با میانگین سنی ۳۱/۷۶)، مؤنث و دارای

بتوانند با به کارگیری آنها، علاقه به کار کردن را در سطحی که مورد انتظارشان است، در کارکنان خود افزایش دهند.

منظور از انگیزش در روانشناسی کار، عوامل، شرایط و اوضاع و احوالی است که موجب برانگیختن، جهت دادن و تداوم رفتار خود به شکلی مطلوب در ارتباط با موقعیتهای شغلی فرد می‌گردند (۶).

علاوه بر آن چه که به عنوان عوامل مؤثر بر عملکرد و رضایت شغلی مورد بحث قرار گرفت، متغیرهای دیگری نیز بر رفتار و خرسندی از کار او اثر می‌گذارد که شامل برنامه‌های کار و ساعات استراحت و همچنین آثار فیزیولوژیک روانی و اجتماعی این برنامه بر فرد می‌باشد (۷).

تحقیقات نشان داده است که هر قدر مدت اشتغال طولانی‌تر باشد، نیاز به استراحت بیشتر است؛ همچنین بین مدت استراحت و سطح کارایی تا حدی از استراحت رابطه مستقیم و از آن پس رابطه معکوس وجود دارد؛ مثلاً بعد از دو ساعت کار، یک استراحت ۱۲ دقیقه‌ای کارایی فرد را نسبت به قبل از خستگی افزایش می‌دهد (۵).

نتایج مطالعه ملازم و همکاران در سال ۱۳۸۱ در مورد عوامل تنش‌زای شغلی و درجه تنش‌زایی آنها در بیمارستانهای استان کهگیلویه و بویر احمد، نشان داد که شدیدترین عوامل تنش‌زای شغلی در پرستاران به ترتیب عدم رضایت از مزایا (۷۲/۵٪)، حجم زیاد کار (۶۱/۳٪)، انجام وظیفه در روزهای تعطیل (۵۲/۱٪)، عدم مقبولیت شغل در جامعه (۵۱/۲٪) و اختلال در خواب و استراحت (۵۰/۷٪) بوده است و وجود وسایل جدید در محیط کار و عدم آگاهی از کاربرد آنها (۲۰/۴٪) به عنوان عواملی که کمترین تنش را در پرستاران ایجاد می‌نمایند، تعیین گردید (۸).

با توجه به اهمیتی که محیط کار و موقعیت شغلی حرفه پرستاری و مامایی در جامعه دارد، مطالعه حاضر با هدف تعیین شدت و رتبه عوامل تنش‌زای حرفه‌ای در جامعه پرستاری و مامایی شهر گناباد انجام شد.

امید آن که نتایج این پژوهش بتواند راهگشای حل مشکلات شغلی و حرفه‌ای این قشر از جامعه باشد، میزان رضایتمندی شغلی را در این افراد بالا برده و در نهایت سطح سلامت جامعه که نتیجه کار این عزیزان می‌باشد، ارتقا یابد.

جدول ۱- رتبه‌بندی عوامل تنش‌زای فیزیکی واحدهای مورد مطالعه

رتبه در کل	رتبه در گروه	درصد نمره تنش	میانگین نمره	عوامل تنش‌زای فیزیکی
۲۰	۳	۷۴/۶۷	۴/۴۸	آلودگی صوتی محیط کار
۲۳	۶	۷۳/۱۷	۴/۳۹	آلودگی هوای محیط کار
۲۴	۷	۷۳	۴/۳۸	دمای نامناسب محیط کار
۲۱	۴	۷۴/۵	۴/۴۷	محدودیت فضای کاری
۱۸	۲	۷۶	۴/۵۶	عدم وجود امکانات استراحت
۲۶	۹	۷۰/۶۷	۴/۲۴	ناکافی بودن وسایل کار
۲۵	۸	۷۰/۸۳	۴/۲۵	نامناسب بودن وسایل کار
۲۲	۵	۷۳/۸۳	۴/۴۳	ناکافی بودن شرایط بهداشتی محیط کار
۱۷	۱	۷۶/۸۳	۴/۶۱	نامناسب بودن شرایط رفت و آمد

جدول ۲- رتبه بندی عوامل تنش‌زای جسمی- روانی در واحدهای مورد مطالعه

رتبه در کل	رتبه در گروه	درصد نمره تنش	میانگین نمره	عوامل تنش‌زای جسمی - روانی
۱۱	۲	۸۴/۶۷	۵/۰۸	خستگی مفرط ناشی از کار
۱۶	۴	۷۷/۵	۴/۶۵	بیماریهای جسمی وابسته به شغل
۳	۱	۸۸	۵/۲۸	سختی شرایط کار
۱۲	۳	۸۳	۴/۹۸	بیماریهای روحی- روانی وابسته به شغل

جدول ۳- رتبه بندی عوامل تنش‌زای مدیریتی واحدهای مورد مطالعه

رتبه در کل	رتبه در گروه	درصد نمره تنش	میانگین نمره	عوامل تنش‌زای مدیریتی
۱۴	۶	۸۱	۴/۸۶	نوبت کاری فشرده
۷	۲	۸۷/۱۷	۵/۲۳	تعدد بیماران
۴	۱	۸۷/۶۷	۵/۲۶	کارکنان ناکافی
۲۸	۹	۶۳	۳/۷۸	وجود نیروی انسانی غیرماهر
۱۹	۷	۷۴/۸۳	۴/۴۹	برخورد نامناسب مسؤولان
۲۷	۸	۶۵/۸۳	۳/۹۵	عدم وجود همکاری مناسب بین افراد
۱۰	۴	۸۴/۸۳	۵/۰۹	عدم دستیابی به پیشرفتهای دانسته‌های جدید
۸	۳	۸۷	۵/۲۲	عدم وجود تشویق بموقع
۱۳	۵	۸۱/۳۳	۴/۸۸	سختی شرایط ارتقا

سابقه خدمت ۵-۲۰ سال، کارشناس، متأهل، رسمی قطعی و در گروه پرستاری (شامل بهیار، پرستار، تکنیسین بیهوشی و اتاق عمل) بودند.

از بین عوامل تنش‌زای فیزیکی، نامناسب بودن شرایط رفت و آمد (با ۷۶/۸۳٪ نمره تنش) و عدم وجود امکانات استراحت (با ۷۴٪ نمره تنش) به ترتیب رتبه اول و دوم را به خود اختصاص دادند؛ کمترین میزان تنش نیز مربوط به ناکافی بودن وسایل کار (با نمره ۷۰/۶۷٪) بود (جدول ۱). لازم به ذکر است که عامل تنش‌زای فیزیکی دارای ۹ وجه بود که به هر یک بر اساس طیف لیکرت از ۱ تا ۶ نمره داده شده است و در مجموع کران پایین و بالای نمرات در این گروه ۹ و ۵۴ بود.

از بین عوامل تنش‌زای جسمی- روانی، سختی شرایط کار به عنوان رتبه اول (با ۸۸٪ نمره تنش) و خستگی مفرط ناشی از کار به عنوان رتبه دوم (با ۸۴/۶۷٪ نمره تنش) تعیین گردید (جدول ۲). برای عامل تنش‌زایی جسمی- روانی در این تحقیق چهار وجه در نظر گرفته شد که به هر یک بر اساس طیف لیکرت از ۱ تا ۶ امتیاز داده شد و در مجموع کران پایین و بالای نمرات تنش در این عامل ۴ و ۲۴ بود.

از بین عوامل تنش‌زای مدیریتی، عدم وجود کارکنان کافی (با ۸۷/۶۷٪ نمره تنش) و تعدد بیماران (با ۸۷/۱۷٪ نمره تنش) به عنوان رتبه‌های اول و دوم شناخته شدند و کمترین نمره تنش مربوط به وجود نیروی انسانی غیرماهر بود. عامل تنش‌زای مدیریتی دارای ۹ وجه بود که به هر یک بر اساس طیف لیکرت از ۱ تا ۶ نمره داده شد و در مجموع کران پایین و بالای نمرات در این گروه ۹ و ۵۴ بود (جدول ۳).

از بین عوامل تنش‌زای فرهنگی- اجتماعی، وجود مسؤولیت زیاد در قبال بیماران (با ۸۹٪ نمره تنش) رتبه اول و عدم وجود جایگاه مناسب در جامعه (با ۸۷/۳۳٪ نمره تنش) رتبه دوم را به خود اختصاص داد. برای این عامل تنش‌زا در این پژوهش ۵ وجه در نظر گرفته شده بود (مشکلات خانوادگی ناشی از کار، وجود مسؤولیت زیاد در قبال بیماران، برخورد نامناسب بیمار و همراهان با کارکنان درمان، عدم وجود جایگاه مناسب در جامعه، بومی نبودن در منطقه محل کار) که بر اساس طیف لیکرت به هر وجه از ۱ تا ۶ امتیاز داده شد و در مجموع کران پایین و بالای نمرات تنش در این عامل ۵ و ۳۰ بود.

در مورد ارتباط عوامل تنش‌زا و وضعیت استخدامی واحدهای مورد مطالعه، نتایج نشان داد که افراد قراردادی، شدت تنش‌زایی بیشتری را در مورد تمامی عوامل تنش‌زای ذکر شده عنوان کرده‌اند و گروه رسمی قطعی از نظر عامل تنش‌زای مدیریتی شدت تنش‌زایی بیشتری را نسبت به سایر گروهها (به جز قراردادیها) ذکر کرده‌اند.

به طور کلی شدت عوامل تنش‌زا بر حسب جنس، سابقه کار، میزان تحصیلات، وضعیت تأهل و رشته تحصیلی اختلاف معنی‌داری نداشت.

بحث

بیشتر محققان، تنش را عامل تحلیل قوا می‌دانند. بهتر است تجزیه و تحلیل علت‌های بروز این پدیده به گونه‌ای انجام شود تا بتوان از آن در پیشگیری نیز استفاده نمود. در این تحقیق، نامناسب بودن شرایط رفت و آمد و عدم وجود امکانات استراحت به عنوان مهمترین عامل تنش‌زای فیزیکی تعیین گردید.

در این پژوهش، عدم وجود کارکنان کافی و تعدد بیماران نیز، رتبه‌های اول و دوم را در بین وجوه مختلف عامل تنش‌زای مدیریتی، به خود اختصاص داد. عطار پارسایی و محمدی در سال ۱۳۷۸ پس از بررسی عوامل تنش‌زایی در پرستاران بخش فوریتهای در تبریز، گزارش کردند که عوامل تنش‌زای مربوط به مدیریت سازمانی با ۷۵/۲٪ میانگین شدت تنش‌زایی، مهمترین عامل تنش و عوامل تنش‌زایی ناشی از محیط فیزیکی، بین فردی و مراقبتی به ترتیب در مرتبه دوم، سوم و چهارم قرار داشته‌اند (۹). نتایج تحقیق نویدیان و همکاران در سال ۱۳۸۴ در زاهدان با عنوان بررسی عوامل تنش‌زای شغلی و رابطه آن با سلامت عمومی پرستاران نشان داد که بیشترین عوامل تنش‌زا در افراد مورد مطالعه به ترتیب عوامل تنش‌زای مراقبتی (۲/۵۴) و مدیریتی (۲/۲۸) بودند و شدت عوامل تنش‌زا در پرستاران بیشتر از بهیاران بود (۱۰).

در مطالعات Hawley (۱۱) و عطار پارسایی و محمدی (۹) نیز کمبود کادر پرستاری و تعداد بیماران از عواملی بودند که بیشترین درصد تنش‌زایی را به خود اختصاص داده بودند که با نتایج مطالعه حاضر مطابقت دارد.

در این تحقیق، از بین وجوه مختلف عامل تنش‌زای جسمی-

از بین عوامل تنش‌زای اقتصادی، سطح پایین درآمدها (حقوق) (با ۹۰/۶۷٪ نمره تنش) رتبه اول و عدم پرداخت بقوق حق‌الزحمه (با ۸۷/۵٪ نمره تنش) رتبه دوم را به خود اختصاص داد؛ عدم وجود امنیت شغلی به عنوان کمترین عامل تنش در این گروه طبقه‌بندی شد (جدول ۴).

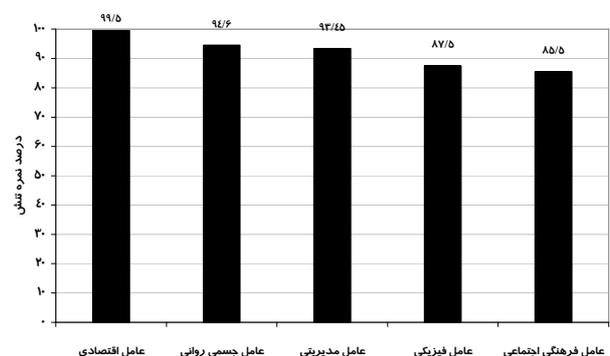
عامل تنش‌زای اقتصادی در این تحقیق دارای ۳ وجه بود که به هر یک بر اساس طیف لیکرت از ۱ تا ۶ نمره داده شد و در مجموع کران پایین و بالای نمرات تنش در این عامل ۳ و ۱۸ بود.

در بین عوامل تنش‌زای ذکر شده، بیشترین میزان تنش‌زایی مربوط به عامل اقتصادی بود (میانگین نمره تنش ۱۵/۹۲ و درصد نمره تنش ۹۹/۵)؛ عامل جسمی- روانی رتبه دوم، عامل مدیریتی رتبه سوم، عامل فیزیکی رتبه چهارم و عامل فرهنگی اجتماعی رتبه پنجم تنش‌زایی را به خود اختصاص داد (نمودار ۱).

میزان تنش‌زایی عوامل تنش‌زای مورد بررسی (فیزیکی، مدیریتی، جسمی، روانی و اقتصادی) در جنس مؤنث بیشتر از مذکر و در افراد تازه کار (سابقه خدمت کمتر از پنج سال) بیشتر از دو گروه دیگر بود.

جدول ۴- رتبه‌بندی عوامل تنش‌زای اقتصادی واحدهای مورد مطالعه

رتبه	رتبه در گروه	درصد نمره تنش	میانگین نمره	عوامل تنش‌زای اقتصادی
۱	۱	۹۰/۶۷	۵/۴۴	سطح پایین درآمدها
۵	۲	۸۷/۵	۵/۲۵	عدم پرداخت بقوق حق‌الزحمه
۹	۳	۸۶/۵	۵/۱۹	عدم وجود امنیت شغلی



نمودار ۱- میانگین عوامل تنش‌زای حرفه‌ای در واحدهای مورد مطالعه

کارکنان پرستاری، در دسترس نبودن پزشکان در موارد اضطراری و عدم نظر گرفتن نظرات پرستاران در تصمیم‌گیریهای مربوط به بخش و کار در نوبتهای کاری پشت سر هم (با فراوانی ۴۲/۱۴٪) مهمترین عوامل تنش‌زا در پرستاران شاغل در اورژانس می باشد. بر اساس یافته‌های فوق، مهمترین عامل تنش‌زا، کمبود و در دسترس نبودن امکانات مورد نیاز می‌باشد (۱۴).

دیانت و یزدان‌پناه در تحقیق خود با عنوان شناخت عوامل تنش‌زای محیط کار و روشهای کاهش تنش‌زاهای محیط کار پرستاری که در سال ۱۳۸۳ در بوشهر و به صورت کیفی انجام شد، گزارش کردند که عوامل تنش‌زا در محیط پرستاری بسیار شایع است و موجب خستگی و عدم کارایی، کاهش حس همکاری و اشکال در تصمیم‌گیری می‌شود (۱۴).

نتیجه‌گیری

با توجه به یافته‌های این تحقیق، می‌توان اذعان داشت که عامل اقتصادی بیشترین میزان تنش‌زایی و در ردیفهای بعدی به ترتیب عوامل جسمی روانی، مدیریتی، فیزیکی و فرهنگی اجتماعی قرار دارند؛ بنابراین توجه بیشتر به عوامل اقتصادی و پایین بودن سطح درآمد افراد ضروری است و بر طرف‌کردن این عوامل، موجب کاهش تنش و افزایش رضایتمندی و در نتیجه افزایش کیفیت مراقبت بیماران خواهد شد.

تشکر و قدردانی

پژوهشگران بر خود لازم می‌دانند از تمامی عزیزانی که در امر تصویب، جمع‌آوری اطلاعات و تجزیه و تحلیل آن مساعدت نمودند، همچنین واحدهای مورد مطالعه که با دقت به پرسشنامه‌ها پاسخ داده‌اند، صمیمانه تشکر و قدردانی نمایند.

روانی، سختی شرایط کار، رتبه اول و خستگی مفرط ناشی از کار رتبه دوم را به خود اختصاص داد؛ بنابراین لازم است به سختی شرایط کار و خطرات ناشی از خستگی در حرفه پرستاری و مامایی در بخشهای مختلف بیمارستان توجه گردد.

از بین وجوه مختلف عامل تنش‌زای فرهنگی-اجتماعی، وجود مسؤولیت زیاد در قبال بیماران، رتبه اول و عدم وجود جایگاه مناسب در جامعه، رتبه دوم را به خود اختصاص داد؛ بنابراین یکی از مسائل مهم حرفه پرستاری، مسؤولیت‌پذیری در قبال بیمار و خانواده‌اش می‌باشد که باید به آن توجه شود و از سوی مدیران پرستاری نادیده گرفته نشود (۱۲).

نتایج مطالعه اکبری و همکاران در مورد بررسی تنش‌های روانی، اجتماعی کارکنان پرستاری در شهر بیرجند در سال ۱۳۸۳، نشان داد که میانگین نمره تنش عوامل شخصی ۲/۹۱٪، عوامل خانوادگی ۲/۸۶٪، شرایط کار ۳/۵۱٪ و میانگین نمره کل تنش ۳/۱۱٪ بود. ۱۴٪ از کادر پرستاری تنش پایین، ۶۵٪ تنش متوسط و ۲۱٪ تنش بالا داشتند (۱۳).

در این تحقیق، از بین وجوه مربوط به عامل تنش‌زای اقتصادی، سطح پایین درآمدها (حقوق) به عنوان رتبه اول و عدم پرداخت بموقع حق‌الزحمه‌ها به عنوان رتبه دوم در این گروه طبقه‌بندی شد. در مطالعه ملازم و همکاران در سال ۱۳۸۱ در مورد بررسی برخی عوامل تنش‌زای شغلی و درجه تنش‌زایی آنها در بیمارستانهای استان کهگیلویه و بویراحمد، نتایج نشان داد که شدیدترین عوامل تنش‌زای شغلی در پرستاران به ترتیب عدم رضایت از مزایا (۷۲/۵٪)، حجم زیاد کار (۶۱/۳٪)، انجام وظیفه در روزهای تعطیل (۵۲/۱٪)، عدم مقبولیت شغل در جامعه (۵۱/۲٪) و اختلال در خواب و استراحت (۵۰/۷٪) بوده است و وجود وسایل جدید در محیط کار و عدم آگاهی از کاربرد آنها (۲۰/۴٪) به عنوان عواملی که کمترین تنش را در پرستاران ایجاد می‌نمایند، تعیین گردید (۸).

یافته‌های پژوهشی که با عنوان بررسی عوامل تنش‌زای پرستاران شاغل در بخشهای اورژانس بیمارستانهای اردبیل در سال ۱۳۸۰ توسط مولوی و کریم‌الهی انجام شد، نشان داد کمبود و در دسترس نبودن وسایل و امکانات مورد نیاز (با فراوانی ۶۷/۳۴٪)، مشاهده بیماران (با فراوانی ۵٪)، دخالت وابستگان بیمار در ارائه خدمات پرستاری (با فراوانی ۵۳/۰۶٪)، کمبود

منابع:

- ۱- پایفر و. روشهای کاهش فشار روانی (اصول کنترل تنش). ترجمه: جمالفر س، انصاری. تهران: ارسباران؛ ۱۳۸۵.
- ۲- بهنودی ز. بهداشت و تنش شغلی. تهران: تحفه بشری، ۱۳۸۴.
- ۳- خاقانی‌زاده م، قاسم‌زاده ف. بررسی تأثیر روش آرام‌سازی بر تنش ناشی از محیط کار. چهارمین کنگره سراسری تنش. تهران: ۲۵-۲۸ خرداد ماه ۱۳۷۸.
- ۴- شفیق‌آبادی ع. راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل. تهران: رشد؛ ۱۳۸۱.
- ۵- حسینی ا. تحلیل قوای بدنی و روانی ناشی از کار. فصلنامه علمی پژوهشی اصول بهداشت روان. ۱۳۷۸؛ دوره ۱ (شماره ۲): ۲۴-۳۱.
- ۶- احمدی ا. آشنایی با تنش: تنش شغلی، غلبه بر تنش - روشهای آرام‌سازی. تهران: فنی ایران؛ ۱۳۸۳.
- ۷- ساعتچی م. روانشناسی کار (کاربرد روانشناسی در کار، سازمان و مدیریت). تهران: نشر ویرایش؛ ۱۳۸۴.
- ۸- ملازم ز، محمدحسینی س، کریمی ز، باقری‌زاده ق. برخی عوامل تنش‌زای شغلی و درجه تنش‌زایی آنها در بیمارستانهای استان کهگیلویه و بویر احمد. فصلنامه ارمان دانش. ۱۳۸۱؛ دوره ۱۰ (شماره ۳۹): ۹۵-۱۰۳.
- ۹- عطار پارسایی س، محمدی ف. بررسی عوامل تنش‌زا در پرستاران بخشهای فوریت پزشکی. فصلنامه علمی پژوهشی اصول بهداشت روانی. ۱۳۷۸؛ دوره ۱ (شماره ۲): ۴۶-۵۱.
- ۱۰- نویدیان ع، مسعودی غ ر، موسوی س.س. بررسی عوامل تنش‌زای شغلی و رابطه آن با سلامت عمومی پرستاران بخش فوریت‌های پزشکی بیمارستانهای شهر زاهدان. بهبود. ۱۳۸۴؛ دوره ۹ (شماره ۲۶): ۱۷-۲۶.
- 11- Hawley P. Source of stress for emergency nurses in four urban Canadian emergency department. J Emergency Nursing. 1992; 48 (2): 211-16.
- 12 -Gelsema TI. A longitudinal study of job stress in the nursing profession: Causes and Consequences. J Nurs Manage. 2006; 14 (4): 289-99.
- ۱۳- اکبری ف، امیرآبادی ح، پوررضا ا، واقعی ی، دستجردی ر. بررسی تنش‌های روانی، اجتماعی کارکنان پرستاری در شهر بیرجند. مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند. دوره ۱۱ (شماره ۳): ۱۳۸۳.
- ۱۴- مولوی پ، کریم‌الهی م. بررسی عوامل تنش‌زای پرستاران شاغل در بخشهای اورژانس بیمارستانهای وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اردبیل. ۱۳۸۰؛ دوره ۱ (شماره ۳): ۳۴-۳۹.
- ۱۴- دیانت م، یزدان پناه س. شناخت عوامل تنش‌زای محیط کار و روشهای کاهش تنش‌زاها در محیط کار پرستاری بحث متمرکز گروهی (FGD). طب جنوب. ۱۳۸۳؛ دوره ۶ (شماره ۲): ۱۷۲-۱۷۸.

Title: The study of professional stressor factors in nursing and midwifery community.

Authors: F. Askari¹, AA. Abbasnezhad²

Abstract

Background and Aim: Working and employment are chief portion of human social life that can create stress in individual and in turn they will cause dissatisfaction, leaving profession and providing incorrect services to clients. Because of the importance of nursing and midwifery profession this study was carried out to determine profession stressor factors in nursing and midwifery community in Gonabad city.

Materials and Methods: This descriptive study was to rank professional stressor factors. The Subjects were all nurses and midwives of Gonabad Medical University hospitals. A questionnaire was used to collect the data and in order to analyse them we used t-test and χ^2 .

Results: The results of this study showed that among professional stressor factors, economic factor had the first rank of stressor factors with 91.5% mean score. And among aspects of stressor factors, low incomes (with 90.67% of mean stress score), work difficult conditions (with 88% of mean stress score) and inadequate personnel (with 87.67% of mean stress score) gained other levels of stress factors in the study subjects respectively.

Conclusion: According to the findings of this study, it is important for managers of hospitals to notice nursing and midwives low income and the difficult conditions of their profession. In this way they can reduce stressor factors among them and in turn it will cause satisfaction and increase in quality of patients cares that finally bring us community health promotion.

Key Words: Stressor factors; Nursing; Midwifery; Job

¹ Corresponding Author; Instructor, Department of Nursing and Midwifery, Gonabad University of Medical Sciences. Gonabad, Iran
askari@gmu.ac.ir

² Research affairs responsible, Gonabad University of Medical Sciences