



فرسودگی شغلی در پرستاران بعد از کرونا

محسن حجت

دکترای پرستاری، استادیار دانشکده پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی جهرم، ایران

MOHSENHOJAT@YAHOO.COM

چکیده

فرسودگی شغلی به عنوان سندرم تحلیل قوای جسمی و روانی تعریف می‌گردد، که در پاسخ به فشارهای حاد بین فرد و شغل ایجاد میشود. فرسودگی شغلی پاسخی تأخیری به عوامل استرس زای مزمن هیجانی و بین فردی است. از ویژگی‌های فرسودگی شغلی پیشرفت و گسترش پنهانی و غیر قابل تشخیص آن در افراد مبتلا می‌باشد؛ به عبارتی فرسودگی شغلی مانند شعله‌ها یی از آتش است که وقتی خاموش می‌شود جز خاکستر چیزی باقی نمانده است. فرسودگی شغلی در حال حاضر، یک مشکل شایع در تمام سیستم‌های بهداشتی-درمانی به حساب می‌آید. موج پاندمی کرونا و ویروس که از سال ۲۰۱۹ آغاز و تا کنون نیز ادامه دارد توانسته است تمام جهان را تحت تاثیر خود قرار دهد. بیمارستانها نیز خط مقدم مقابله با این همه‌گیری میباشند و پرستاران بیشترین نیروهای تخصصی هستند که مسولیت مراقبت از این بیماران را پذیرفته اند. مطالعات قبل از همه‌گیری در ایران نشان داده اند که سطح بالایی از فرسودگی شغلی در پرستاران وجود دارد. نوشتار حاضر به عنوان یک مقاله بیان دیدگاه (Perspective) سعی دارد تا شرایط موجود را بررسی و درباره تهدیداتی که بحران طولانی مدت کوید-۱۹ میتواند در این زمینه ایجاد نماید هشدار دهد.

Burnout is defined as a syndrome of physical and mental exhaustion, which occurs in response to acute pressures between a person and the job. Burnout is a delayed response to chronic emotional and interpersonal stressors. One of the characteristics of burnout is its hidden and indistinguishable development and spread in people with it; In other words, burnout is like flames of fire that, when extinguished, leave nothing but ashes. Burnout is currently a common problem in all health care systems. The Corona virus pandemic wave that started in 2019 and continues to this day has been able to affect the whole world. Hospitals are also at the forefront of dealing with this epidemic, and nurses are the most specialized force that has taken responsibility for caring for these patients. Pre-epidemic studies in Iran have shown that there is a high level of burnout in nurses. The present article, as a Perspective article, seeks to examine the current situation and warn of the threats that the long-running Covid-19 crisis may pose in this regard.

واژگان کلیدی: کوید-۱۹، کرونا، فرسودگی شغلی، بیمارستان، پرستار

متن

واژه فرسودگی شغلی برای اولین بار در اواخر دهه ۱۹۶۰ توسط فرودنبرگر مطرح شد. او این پدیده را سندرم تحلیل قوای جسمی و روانی نامید که در افراد شاغل در حرفه های امدادی به وجود می آید (کوهی & کمال، ۲۰۲۰). بر اساس تحقیقات متعدد، مشاغل بهداشتی-درمانی بالاترین میزان صدمات شغلی و از جمله فرسودگی شغلی را دارا می باشند (نژاد et al., 2020). طبق آمار موجود از هر هفت نفر شاغل در پایان روز، یک نفر دچار تحلیل می شود (Hojat & Zeinijahromi). اصفهانی در مطالعه مروری خود نشان داد که فرسودگی شغلی تقریباً روی یک سوم پرستاران بیمارستان های ایران تاثیر می گذارد. در اغلب مطالعات مروری و جامع انجام گرفته مشخص شده است که شیوع فرسودگی شغلی پرستاران در بیمارستانهای ایران حدود ۲۵٪ (۱۹-۳۲٪) با حد اطمینان ۰.۹۵) می باشد (اصفهانی* & پروانه، ۲۰۱۹). هر چند برخی مطالعات شیوع بالای ۵۰٪ را اعلام نموده اند اما حد متوسط بدست آمده در اغلب مطالعات زیر ۵۰٪ میباشد. این آمار در آمریکا و ژاپن به ترتیب ۴٪ و ۵۱٪ گزارش شده است (Imai, Nakao, Tsuchiya, Kuroda, & Katoh, 2004; Vahey, Aiken, Sloane, Clarke, & Vargas, 2004).

مراقبت از بیماران، شنیدن درد و رنج آنان، محیط فیزیکی نامناسب، حجم کاری زیاد و تعاملات همه جانبه با بیمار، همراه بیمار، همکاران و ... باعث میگردد تا تحلیل و فرسودگی قوای جسمی و روانی جزو جدایی ناپذیر این حرفه به حساب بیاید. از طرفی دیگر، پرستاران به دلیل مواجهه با استرسهای طولانی مانند فشار کاری بالا، حمایت اجتماعی کم، مرگ و میر بیماران، شیفتهای طولانی و ... نسبت به سایر مشاغل دیگر بیشتر دچار سندرم فرسودگی شغلی میشوند. از سوی دیگر، افت کیفیت مراقبت از بیمار، کم توجهی به حقوق بیمار، غیبت از محیط کار، بی انگیزگی در ارتقا شغلی، تخریب زندگی شخصی و بسیاری از موارد دیگر میتواند از پیامدهای ناگوار فرسودگی شغلی پرستاران باشد.

همه موارد ذکر شده در شرایط عادی در بیمارستانها اتفاق می افتد. حال تصور کنید که یک بحران مانند ورود تعداد زیاد بیماران، آنهم بیمارانی با یک بیماری ویروسی که رفتار ویروس و علائم و نحوه انتقال آن تقریباً ناشناخته می باشد و هر لحظه امکان بیمار شدن پرسنل را نیز بهمراه دارد. بیماری که نقش و عملکرد پرستاران بخش های مختلف را تغییر داده است. تعداد مرگ و میرهای زیاد و احساس ناتوانی در مقابله با بیماری همه و همه می تواند شرایط معمول را که همراه با درصد بالایی از فرسودگی شغلی بوده است را به گونه ای تغییر دهد که بروز عوارض فرسودگی شغلی ذکر شده برای پرسنل تسریع شود. لذا پیش بینی می گردد که مانند سندروم کراش که پس از برداشتن فشار از موضع آسیب دیده و یا نجات جان بیمار از زیر آوار همه در خوشحالی و سرمستی موفقیت نسبی در مواجهه با بیماری کوید-۱۹ هستند، بیمار را از درون متلاشی نماید و ظرف چند روز چند هفته یا چند ماه سیستم بهداشتی درمانی کشور را با چالش های بزرگی روبرو نماید. البته در این شکی نیست که حتی ممکن است عوارض فرسودگی شغلی مانند عوارض استرس پس از سانحه تا سالها باقی بماند و تاثیرات خود را در زندگی شخصی و حرفه ای پرسنل نشان دهد. بنابراین پیشنهاد می گردد در اسرع وقت در کنار ستاد ملی کرونا کارگروهی بمنظور بررسی و تعیین اقدامات لازم در این خصوص تشکیل شود. پیشنهاد میشود در یک پیمایش ملی میزان فرسودگی شغلی در کشور محاسبه و با آمارهای قبل مقایسه گردد و بلافاصله اقدامات لازم در این زمینه راجی و اجرا گردد.

منابع

Hojat, M., & Zeinijahromi, M. INVESTIGATING THE STATUS OF BURNOUT AMONG IRANIAN NURSES: A SYSTEMATIC REVIEW.

Imai, H., Nakao, H., Tsuchiya, M., Kuroda, Y., & Katoh, T. (2004). Burnout and work environments of public health nurses involved in mental health care. *Occupational and Environmental Medicine*, 61(9), 764-768.

Vahey, D. C., Aiken, L. H., Sloane, D. M., Clarke, S. P., & Vargas, D. (2004). Nurse burnout and patient satisfaction. *Medical care*, 42(2 Suppl), II57.

فرسودگی شغلی پرستاران در بیمارستان های ایران: یک مطالعه مروری نظام مند و اصفهانی*, & پروانه. (۲۰۱۹). شیوع متاآنالیز. مجله سلامت و بهداشت, ۱۰(۲), ۲۴۰-۲۵۰.

کوهی, & کمال. (۲۰۲۰). تبیین تأثیر سرمایه اجتماعی, سرمایه روان‌شناختی, جو سازمانی و سابقه شغلی بر فرسودگی شغلی. مورد مطالعه: اعضای هیئت علمی دانشگاه تبریز. جامعه شناسی کاربردی, ۳۱(۲), ۷۷-۹۴.

نژاد, گ., ندا, مقدم, ق., مجد, ک., رضوان, حسینی, & مهدی. (۲۰۲۰). ارتباط تاب‌آوری و تمایل به ترک حرفه در پرستاران توصیفی. مجله بخش‌های ویژه بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند در سال ۱۳۹۷: یک مطالعه علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان, ۱۱(۱۱), ۱۱۱۴-۱۱۰۳.