بررسی میزان فرسودگی شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های شهر اردبیل، 1381

محمدرضا محمدعلی، بهروز دادخواه، ناصر منظفی، دکتر حسین دوستکامی

چکیده
مقدمه: اغلب حرکه‌هایی در دمایی از جمله پرستاری از نظر فرسودگی شغلی نسبت به شهر اردبیل به انجام می‌رسد. چون فرسودگی شغلی در میان پرستاران در بخشهای مختلف یکی از عوامل ایجاد کننده و میزان این تبدیل ضروری می‌باشد. پرسشنامه فرسودگی شغلی در بیمارستان‌های شهر اردبیل توزیع و بسته گردیده و اطلاعات جمع‌آوری شده در آن برای آزمون‌های دیگر استفاده شده است.

مواد و روش‌ها: این مطالعه یک بررسی توصیفی - تحلیلی است در این بررسی با استفاده از روش سرشماری کلیه پرستاران شاغل (MBI) در بخش‌های مختلف بیمارستان‌های اردبیل از نظر فرسودگی شغلی مورد مطالعه قرار گرفتند. این بررسی شامل آزمون‌های فرسودگی شغلی ماساژی و جکسون (MBI) بود. پرسشنامه در اختیار پرستاران قرار گرفت و پس از جمع‌آوری اطلاعات، فرسودگی شغلی به 3 سطح شدید، متوسط و ضعیف تقسیم بنده شد و در نژادی و تحلیل آماری از آمار توصیفی و کای دو استفاده گردید.

پایان‌ها: نتایج نشان داد که 3/7% نمونه ها یا بیان کردن به احساس می‌کند که احساس می‌کند با استفاده از برنامه‌های روانی بهبود بدایا افزایش 47%. پرسشنامه انتخاب شده که نسبت به مدیریت محل کار نیاز به اعتیاد بوده و 13/8% از پرسشنامه احساس خستگی می‌کردند در ارتباط با میزان فرسودگی شغلی 3 2/1% بود. در این رابطه آماری معنی‌دار وجود داشت (P<0.05).

نتایج گیری: در کل نتایج این پژوهش نشان داد که میزان فرسودگی شغلی پرستاران بیشتر بوده و نیازمند توجه و اقدام جهت رفع آن می‌باشد.

کلمات کلیدی: فرسودگی شغلی، پرستاران شاغل

1- اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل
پژوهشی که در سال ۱۳۷۷ روی کارگاه بیمارستان دکتر شریعتی اصفهان انجام شد، نتایج نشان داد که ۱۸/۷۹% پرستاران و ۷/۹۴% پزشکان این بیمارستان از فرسودگی شغلی شدید رنج می‌برندند (۷). تکنولوژی پیشرفته، ضایعاتی موجود در ارتباطات انسانی، مسائل اخلاقی، اختلاف نظر با مدیران بیمارستان، مشاهده مرگ و میر بیماران، فشارهای شغلی، عدم دسترسی به ایامه‌های شغلی و اسناد دوره‌ای اساسی ایجاد فرسودگی شغلی هستند (۱). از طرفی می‌توان گفت که فرسودگی شغلی در میان پرستاران بعدهای مذهب تلقی می‌شد و برای سلامتی جسمی و روحی آنها مضر است و باعث چگونگی‌هایی از رشد حرفه‌ای آنان می‌گردد (۸) و اغلب بروز علائم فرسودگی شغلی در پرستاران با غیبت های مکرر، ترک خدمات، تغییر محل کار و تغییر شغل‌های است (۹). با توجه به اهمیت حفظ نیروی پرستاری و سالم ته داشتن این قشر به عنوان افرادی که حافظ سلامت و تندروستی اعضای جامعه هستند این پزوهش با هدف (تعیین میزان فرسودگی شغلی در پرستاران شامل بیمارستان‌های شهر اردبیل، ۱۳۸۱(۱۳۸۱)) انجام گرفت.

مواد و روش‌ها: این مطالعه یک بررسی توصیفی – تحلیلی است در این پژوهش با استفاده از روش‌هایی که در پرستاران بیش از سایر پرسنل بgehاشته‌بند -درمانی در معرض فرسودگی شغلی قرار دارند (۶). 

مقدمه
در سال‌های اخیر بیشترین بسته‌بندی فرسودگی شغلی توجه بسیاری از محققان دانشگاه‌های بهره وری نیروی انسانی را به‌خود جلب کرده است و به صورت واکنشی در برابر فشارهای کاری در بین کارکنان خدمات انسانی دیده می‌شود (۱). برخی از پژوهش‌ها که در ارتباطات انسانی، فنلاند و امریکای جنوبی و دیگر کشورها صورت گرفته، میزان فرسودگی شغلی را در پرسنل بهداشتی-درمانی نسبت به پرسنل غیر بهداشتی بیشتر گزارش کرده‌اند (۲). بر اساس گزارش سازمان بهداشت جهانی نیز، بیشترین فرسودگی شغلی مربوط به کارکنان واحدهای بهداشتی-درمانی و کمترین آن مربوط به کارکنان ادارات عمومی سازمانی، دانشگاهی و مؤسسات تحقیقاتی است (۳).

برخی پژوهش‌های انجام شده در کشورهای مختلف نشان می‌دهد که علایم فرسودگی شغلی در ۳۰/۴ کارکنان سازمان‌های اجتماعی، سلامت و تندروستی اعضای جامعه هستند (۴). با توجه به اهمیت حفظ نیروی پرستاری و سالم ته‌داشتن این قشر به عنوان افرادی که حافظ سلامت و تندروستی اعضای جامعه هستند این پژوهش با هدف (تعیین میزان فرسودگی شغلی در پرستاران شامل بیمارستان‌های شهر اردبیل، ۱۳۸۱(۱۳۸۱)) انجام گرفت.

1- Staff Burnout
جدول شماره ۱: توزیع فراوانی پرستاران بر اساس شدت ابعاد فرسودگی شغله

<table>
<thead>
<tr>
<th>درجه فرسودگی</th>
<th>شدید</th>
<th>متوسط</th>
<th>خفیف</th>
<th>تعداد درصد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>شدت</td>
<td>۲۷</td>
<td>۲۰/۶</td>
<td>۱۲۵</td>
<td>۶۴/۵</td>
</tr>
<tr>
<td>خستگی عاطفی</td>
<td>۱۰۸</td>
<td>۴۶/۵</td>
<td>۱۱۸</td>
<td>۶۲/۵</td>
</tr>
<tr>
<td>مسخ شخصیت</td>
<td>۹۰</td>
<td>۴۱/۵</td>
<td>۲۶</td>
<td>۱۴/۵</td>
</tr>
<tr>
<td>عدم موفقیت فردی</td>
<td>۵۲</td>
<td>۲۲/۵</td>
<td>۱۷۹</td>
<td>۹۹/۵</td>
</tr>
</tbody>
</table>

میزان فرسودگی ناشی از مسخ شخصیت، یافته‌های نشان داده‌اند که در خصوص فرسودگی شغله در ابعاد مسخ شخصیت، ۷۷٪ پرستاران اظهار داشتند که نسبت به مدیریت محل کار خود بی اعتقاد هستند و ۳۸/۵٪ آنان احساس بدبینی به دیگران داشتند در ارتباط با هدف دوم پژوهش ((تعیین جدول شماره ۲: توزیع فراوانی فرسودگی شغله در پرستاران

<table>
<thead>
<tr>
<th>فراوانی</th>
<th>درصد</th>
<th>تعداد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>شدید</td>
<td>۲۰/۷</td>
<td>۸۳</td>
</tr>
<tr>
<td>متوسط</td>
<td>۴۵/۸</td>
<td>۱۸۳</td>
</tr>
<tr>
<td>کم</td>
<td>۳۵/۵</td>
<td>۱۳۴</td>
</tr>
<tr>
<td>جمع</td>
<td>۱۰۰</td>
<td>۴۰۰</td>
</tr>
</tbody>
</table>

یافته‌های پژوهش در خصوص کاهش موفقیت فردی نشان داد نشان داد که ۷۵/۵٪ پرستاران احساس خستگی می‌کردند. ۳۲/۵٪ از اختلاف...
پرستاران، 7/94 درصد تعداد فرسودگی شغلی هستند (7). پیامی بوسیله نیز تایید نسبتاً مشابهی را روي پرسنل پرستاری در این رابطه بدهست. آورده است (11). پروس و همکاران میزان فرسودگی شغلی پرستاران و پزشکان را در حذ شدید گزارش کرده اند (12). کرسیسین در توجهی این مسئله عنوان می‌کند در‌کیر بودن با بیماران سرطانی، ایدزی و سختی کار بیش از حد، از مهم‌ترین عوامل استرس و فرسودگی شغلی نزد آن‌هاست (5). نتایج پژوهش با گزارش ممنی بر بالا بودن فرسودگی شغلی در کارکنان واحدهای بهداشتی – درمانی و پایین پوند آن در کارکنان ادارات عمومی و موسسات تحقیقاتی هم‌خوانی دارند (3). مهم‌ترین منبع استرس زا که در فرسودگی شغلی پرستاران دخالت داشته بعد تحلیل عاطفی بود. نتایج تحقیق عشی و همکاران نیز نشان داد که از اباعاد فرسودگی شغلی، تحلیل عاطفی بیشتر تحت تاثیر اباعاد استرس شغلی قرار گرفته بود (16). در مطالعه ای که اولی در سال 1999 بر میزان فرسودگی شغلی 49 پرستار شاغل در بخش های ویژه در امریکا انجام شد. میزان فرسودگی شغلی از نظر تحلیل عاطفی در سطح متوسط گزارش کرده است (16). در تحقیقی که رفیعی در سال 1373 در بیمارستانهای سوانح و سوختگی پر روي پرستار و 66 به‌های انجام داد یافته‌ها نشان داد نتایج پژوهش در پاسخ به هدف سوم پژوهش ( تعیین میزان فرسودگی شغلی ناشی از کاهش موفقیت فردی) نشان داد 53/36٪ و 47/4% به ترتیب در حالی که موفقیت فردی شدید، متوسط و ضعیف بودند.

یافته‌ها می‌باشد آن بود که بین متغیرهای مانند وضعیت تاهل، گردش کاری با فرسودگی (اعبد سه گانه آن) رابطه آماری معنی داری وجود داشته (0/05). همچنین در پرستاران با گروه سنی کمتر از 24 سال فرسودگی شدید 5/6٪ مشاهده گردید. در رده سنی 26-28 سال 49/5٪ آنها فرسودگی متوسط و 16/2٪ آنها فرسودگی شدید و در رفراد بالای 28 سال 48/7٪ آنها فرسودگی متوسط و 20/5٪ آنها فرسودگی شدید را تجربه کرده بودند. فرسودگی شدید در پرستاران زن بیشتر از مرد (19/5٪ در مقابل 0/1٪) و این تفاوت از نظر آماری معنی دار بود (0/05).

بحث: نتایج پژوهش نشان داد که میزان فرسودگی شغلی در 7/94 درصد پرستاران در حد شدید، 43/45٪ در حد متوسط و 23/2٪ در حد خفیف بود. فیلن و همکاران نیز در مطالعه خود نشان دادند که پرستاران در 78/8٪ موارد به ترتیب فرسودگی شغلی شدید، متوسط و خفیف داشتند (10). نتایج پژوهش مومئی روز پرسنل بیمارستان دکتر شریعتی اصفهان نشان داد که 1/87٪.
مجله علمی وپژوهشی/سال هفتم
بهرام

امریکا. شان داده است فرسودگی شغلی با
افزایش سن کاهش می یابد (15). میزان
فرسودگی شغلی در در ۴-رستاران زن بیشتر بود.
ابته در بخش موارد توانایی و هنجین قدرت
سازگاری با شرایط جدید زنان نسبت به مردان
بیشتر است. پرسه رستان متأهل نسبت به مجردها
بیشتر دچار فرسودگی و خستگی شده
یادواردیکر (1) معتقد است انجام امور مربوط به
زندگی (شغل و نیز داشتن نقص های
متعادل (همسایگی؛ و اندی بیا ... باعث افزایش
میزان فرسودگی و خستگی در پرسه رستان می
گردد (13). در حالی که پژوهش نشان می دهد
که میزان فرسودگی شغلی در پرسه رستان شهر
اردلیل بیشتر بوده و یازدمی توجه و اقدام جهت
رفع آن می باشد.

که بعد مسخ شخصیت از ابعاد فرسودگی شغلی
سطح بالایی از استرس را داشته است (17).
فرسودگی شغلی شدید در گروه سن ۴-۳۲ سال مشاهده شد. به عبارتی با افزایش سن
میزان افسردگی شغلی شدید کاهش یافته بود.
در تحلیل این نتایج شاید بتوان گفت که هیچ‌که با افزایش سن فرسودگی شغلی هم افزایش نمی
یابد حتی بر اساس دیدگاه ماسالی فرسودگی
در سالهای اولیه زندگی شغلی و افزایش جوان
بدلیل عدم انطباق خود با شرایط جدید رخ می
دهد. ابتله در مطالعات دیگر نتایج متفاوتی در
موربد اثر سن بر روی فرسودگی شغلی گزارش
شده است. بعنوان مثال گودویل (1) با بررسی
چندین مقاله گزارش نمود هر چه سن و تجربه
بالاتر رود برخوردار منفی تری با استرس
میشود (14). در حالیکه تحقیقات انجام شده در

منابع
3- WHO, Guidelines for the primary prevention of mental neurological and psychosocial disorders: staff bourned division of

mental health Geneva.
5- Christine M, hearly R. Nursing stress: the effects of coping syeratgies and job satisfaction in a sample of australian nurse.


15- عبده همایش بازی سلامتی. استرس شغله در پرستاران شاغل در بخش مراقبت‌های ویژه و ارتباط آن با فرسودگی. مجله دانشگاه علوم پزشکی ایران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد پرستاری. 1379: 64.