ارتباط بین تنش شفالتی با حمایت اجتماعی پرساری

*نتایج بررسی نیز بهبودی professionallyَ اگر نجف پروردی* قاطعیت حسینی \(^{1,2,3,4,5}\)

چکیده
زمینه و هدف: جریان پرساری همراه با موقعیت‌های تنیز ویژه ویژه ما باد. که می‌تواند موجب مشکلات از قبیل نارضایتی، کاهش کارایی، ترک خدماتی و تغییر شفالتی در پرساری شود. این مشکلات خدماتی جهان نمایندگی بر این‌آیند مرافقت بازیگری بین بالایی رابط در دنیا. حمایت اجتماعی یکی از مهم‌ترین عواملی است که اثر می‌کند به تنش شفالتی دارد. هدف مطالعه خاصی تبعیض تنش شفالتی پرساری و ارتباط آن با حمایت اجتماعی، در آن، می‌باشد.

روش بررسی: این مطالعه مقطعی از نوع مایع‌آزمایی است. جامعه کل پرساری پیش‌ترات شفالتی که صفر دانسته کار بالایی انجام می‌دادند و حداقل ده ماده سایه کار داشتند. تعداد نمونه 232 پرسار بود که بطور تصادفی انتخاب شدند. برای گرایش‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های اطلاعات دمو گراییک، تنش شفالتی پرساری ناگهانی‌گری و اندرسون و حمایت اجتماعی استفاده شد. هر یک از این ابزارها برای میزان معیار لایه‌ای محاسبه شدند. داده‌ها با استفاده از آمار Marklin و McCain توصیفی و تست های آماری با استفاده از نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

پایه‌های تحقیق: موقعیت‌های مختلف شفالتی برای 45 درصد پرساری، از تنیز زیاد. برای 37 درصد از تنش شفالتی و 45 درصد پرساری حمایت اجتماعی و حمایت اجتماعی دریافت شده بسست یافته. بین ویژگی‌های دمو گراییک فقط سن با تنش شفالتی ارتباط مثبت دارد با تنش شفالتی وجود داشت (400، 300 و 200). درصد پرساری و حمایت دریافت شده از سوی همه‌کناران، سرپرستان و سپرورایجها را متوسط. درصد این حمایت‌ها را 50 درصد که درک کرده بودند. بین حمایت اجتماعی و نوع شفالتی دریافت موارد و وجود داشت (300، 200).

نتیجه‌گیری: پرساری از مشاهده از تنش است و آگاه پرساری در محیط‌های پرسارت کاری از حمایت اجتماعی کافی برخوردار نیستند. در حال که توسه حمایت اجتماعی احتمالاً متغیر به کاهش تنش شفالتی خواهد شد.

کلید واژه‌ها: تنش شفالتی، حمایت اجتماعی، حرفه پرساری

تاریخ دریافت: 85/12/20
تاریخ پذیرش: 85/12/20

1. مربی گروه آموزش پرساری، دانشگاه پرساری و مامایی، دانشگاه علوم پرورشی و خدمات بهداشتی درمانی یزد، زاهدان.
2. ایران (مراجع سوال)
3. مربی گروه مدیریت، آموزش پرساری، دانشگاه پرساری و مامایی، دانشگاه علوم پرورشی و خدمات بهداشتی درمانی ایران.
4. مربی گروه پرسارتی داخلی و جراحی، دانشگاه پرساری و مامایی، دانشگاه علوم پرورشی و خدمات بهداشتی درمانی ایران.
5. مربی گروه آموزش پرسارتی، دانشگاه علوم پرورشی و خدمات بهداشتی درمانی ایران.
6. مربی گروه آموزش پرسارتی، دانشگاه علوم پرورشی و خدمات بهداشتی درمانی ایران.
ارتباط بین تشکیل حمایت اجتماعی پرستاران

مقیده

افراد در طول زندگی به انواع مختلفی از تنش و روت روی می‌شوند و تشکیل بخشی از این تنش‌ها می‌باشد. (۱) تنش‌های اجتماعی، از جمله تنش‌های بین‌پرسنالی و تنش‌های داخلی، به بخش‌های مختلف حمایت اجتماعی گزارش می‌کند. (۱) شناسایی منابع حمایت اجتماعی به محدودیت استفاده از آن‌ها در کاهش تنش نیز ضروری است. (۲)

محیط‌های کاری تا اینجا حمایت می‌تواند به شکل برای پرسنال است. حمایت اجتماعی بر درمانی بیماران، رضایت ساختمان، کمک و حفظ آن‌ها بیماران در مراقبه به کمک‌رسانی بیماران باید به بیماران ماهمیت شکل جدی حمایت اجتماعی و انتخاب آن بر پیشود. وضعیت درمانی بیماران، رضایت شغلی و حفظ پرسنال را در زمینه‌ها مطابق با اهداف مبتنی بر کاهش تنش زایی موفقت‌های شغل پرسنال است. تعمیم میزان حمایت‌های اجتماعی بر پرسنال و تعمیم ارتباط بین تنش شغلی پرسنال با حمایت‌های اجتماعی آن‌ها به وسیله یک نشان دهنده شغلی پرسنال با حمایت اجتماعی دیدگاه شده آن‌ها ارتباط مفهوم وجود دارد. انجام کرده است.

روش بررسی

این پژوهش یک مطالعه مقطعی از نوع همبستگی است. سلس (۴) روش کلی برای تهدید عوامل شغل در بخش‌های مختلف مراکز آموزش و درمانی وابسته به آنها علوم پزشکی ایران که در حال بررسی بالینی بوده و به کارهای مدیریتی (سرپرستی، سپرورزی و وابسته به) اشتغال نداشته و دارای حداقل ۶ ماه سابقه کار دارند. در مورد شناسایی عوامل مهرکندن اثرات منفی تنش شغلی، تحقیقات انگلیسی اینکی از ۲۱۷۱ نفر در شرکت‌های حمایت اجتماعی است. (۱) شواهد حاکیست

۱۳۸۵ فصلنامه پرستاری ایران

دوره نوزدهم/ شماره ۴۶/ دبیر: ۱۴۰۰/ تابستان
ارتباط بین تنش شغلی با حیات اجتماعی پرساران

بررسی‌ها

اموازه شد. مجموعه‌ی نمونه از بین 20-14 و نحوه انتخاب‌بندی به این ترتیب بود: اموازات بین 14-33 درصد متوسط و امتیازات 33-51 درصد تغییر می‌کرد. امتیازات از این‌ها 3-20 درصد حمایت شدند. امتیازات فوق توسط 16 نفر از اساتید صاحب نظر در دانشگاه پرساری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی ایران تعیین و سپس بر اساس سیاستهای میان آن‌ها نمونه‌مطمئنی نمایه راه‌پیمایی بطور تصادفی انتخاب شدند. از دیگر معمای‌های حذف نمونه، اشتغال در بخش اعضا و روان و دانش شغل دوم بود. نمونه‌گیری در سه ماه انجام شد. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های شغلی پرساری تلفن گزیننده و پرسشنامه پرساری اشتغالهای رایج و اقدامات مربوط به استفاده گردید. میانگین نمونه‌های که دارای میزان حذف پزشک نبوده و رضایت به شرکت در پزشک‌های را داشتند، توزیع گردید.

در پایان شیفت پرسشنامه‌ها تحولی گرفتند. داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی (میانگین-انحراف معیار) و استنباطی (گا گوک، و نسبت دقیق‌یافته) و با استفاده از نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

در این پژوهش نمونه‌ها در دامنه سنی 23-69 سال قرار داشتند. اکثریت آن‌ها بین 40-60 سال سن داشتند. حدود 63% درصد از نمونه‌های پزشک را نشان داد که نمونه‌ها دارای بالاترین نرخ مشترک با دانشگاه علوم پزشکی ایران می‌باشند. اکثر نمونه‌های پزشک را (94/6 درصد) دارای مدرک کارشناسی ارشد، در میان پرساران 31/4 درصد پرساران طراحی، و 31/8 درصد استفاده رسمی، و 15/8 درصد پیمانی و 31/8 آن‌ان

فصل پرستاری ایران 73

doreh نوزدهم/ شماره 46/ تابستان 1385
ارتباط بین تنش شفلی با حمایت اجتماعی پرساران

قرادادی و شرکتی پرساران، از کل پرساران 88/4 درصد زنان حمایت اجتماعی را متوسط و 11/4 درصد آنان زیاد و در میان پرساران مرد 96/4 درصد محسوب را کم گزارش کرده بودند. کل پرساران به‌های انتقال عمل و سوختگی حمایت اجتماعی را متوسط گزارش کرده بودند. در میان پرساران مراقبت‌های ویژه 86 درصد پرساران مرافقت‌های ویژه از حمایت متوسط و 11 درصد آنان حمایت اجتماعی زیاد برخوردار بودند. در میان پرساران با نوبت کاری در گردش 86/4 درصد پرساران با نوبت کاری در گردش حمایت اجتماعی را متوسط و 8/4 درصد آنان حمایت اجتماعی را بالا گزارش کرده بودند. از میان پرساران کارشناس ارشد حمایت اجتماعی را بالا و همچنین 66/4 درصد پرساران کارشناسی اجتماعی را متوسط و 33/4 درصد آنان حمایت اجتماعی را زیاد گزارش کرده بودند. ارتباط تنش شفلی با حمایت اجتماعی در جدول شماره 2 شنا داده شده است.

جدول شماره 1 – میانگین و انحراف معیار موقعیت‌های تنش زای شفلی پرساران

<table>
<thead>
<tr>
<th>موقعیت‌های تنش و زای</th>
<th>انحراف معیار</th>
<th>میانگین</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>زیاد 0/27</td>
<td>23/31</td>
<td>4/06</td>
</tr>
<tr>
<td>زیاد 3/4</td>
<td>19/21</td>
<td>6/55</td>
</tr>
<tr>
<td>زیاد 4/2</td>
<td>15/16</td>
<td>2/76</td>
</tr>
<tr>
<td>زیاد 7/9</td>
<td>14/72</td>
<td>4/38</td>
</tr>
<tr>
<td>زیاد 8/2</td>
<td>8/32</td>
<td>4/85</td>
</tr>
<tr>
<td>زیاد 10/2</td>
<td>7/85</td>
<td>4/88</td>
</tr>
<tr>
<td>زیاد 12/3</td>
<td>6/33</td>
<td>4/93</td>
</tr>
<tr>
<td>زیاد 14/4</td>
<td>5/15</td>
<td>4/10</td>
</tr>
<tr>
<td>زیاد 16/5</td>
<td>4/22</td>
<td>4/11</td>
</tr>
<tr>
<td>زیاد 18/6</td>
<td>3/32</td>
<td>4/16</td>
</tr>
<tr>
<td>زیاد 20/7</td>
<td>2/43</td>
<td>4/15</td>
</tr>
<tr>
<td>زیاد 22/8</td>
<td>1/24</td>
<td>4/14</td>
</tr>
<tr>
<td>زیاد 24/9</td>
<td>0/21</td>
<td>4/13</td>
</tr>
</tbody>
</table>

دوره نوزدهم/ شماره 36/ تابستان 1385

فصل‌های پرستاری ایران 74
بحث و نتیجه‌گیری
نتایج نشان داد که درصد موفقیت‌های شغلی را دارای زائد و میزان حمایت اجتماعی دریافت شده با متوسط ذکر کرده بودند. این یافته نشان می‌دهد که پرستاران حس در موفقیت‌هایی که بر از حمایت متوسطی بخورندارند. همچنین آنها در موفقیت‌های با قدرت زایی مختلف (کم، متوسط و زائد) حمایت متوسطی دریافت کرده‌اند و این حمایت‌های آنها در تغییر سطح نش نداشته است. به عبارت دیگر می‌توان گفت که میزان حمایت اجتماعی افرادی که به پرستاران با سطح نش وارد شده به آنها در موفقیت‌های مختلف مناسب تبوده است. نتایج ضریب همبستگی اسپرمین نشان داد از بین متغیرهای دوگرافیک فقط سن ارتباط معنی‌داری با نش شغلی داشته است. بدين معنی که افزایش سن موجب وارد شدن نش شغلی کمتری به آنها کرده بود (P<0.01). سازمان جهان‌ی بهداشت اعلام کرده که سن افزایش یکی از عوامل مؤثر بر بروز نش شغلی است. لازم به ذکر است که انجذاب و همکاران و همایش حساس به نش شغلی و سن ارتباط معنی‌داری پیدا کرده‌اند. (P<0.01). نتایج آزمون کا اسکون‌زد که آن نتایج حساسیتی دارد که به سازمان‌های اجتماعی دریافت شده و نوع شیفت از ارتباط معنی‌داری آماری

جدول شماره ۲ - ارتباط نش شغلی با حمایت اجتماعی پرستاران

<table>
<thead>
<tr>
<th>جمع</th>
<th>کم</th>
<th>زائد</th>
<th>متوسط</th>
<th>تعداد (دفتر)</th>
<th>تعداد (دفتر)</th>
<th>تعداد (دفتر)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>تعداد شغلی</td>
<td>۱ (۱/۷)</td>
<td>۱۱۷ (۷/۷)</td>
<td>۱۱۲ (۷/۷)</td>
<td>۱۱۱ (۷/۷)</td>
<td>۱۴ (۷/۷)</td>
<td>۱۲۷ (۷/۷)</td>
</tr>
<tr>
<td>۱۰۰ (۷/۷)</td>
<td>۱۱۷ (۷/۷)</td>
<td>۱۱۲ (۷/۷)</td>
<td>۱۱۱ (۷/۷)</td>
<td>۱۴ (۷/۷)</td>
<td>۱۲۷ (۷/۷)</td>
<td>۱۲۷ (۷/۷)</td>
</tr>
<tr>
<td>۱۰۰ (۷/۷)</td>
<td>۱۱۷ (۷/۷)</td>
<td>۱۱۲ (۷/۷)</td>
<td>۱۱۱ (۷/۷)</td>
<td>۱۴ (۷/۷)</td>
<td>۱۲۷ (۷/۷)</td>
<td>۱۲۷ (۷/۷)</td>
</tr>
<tr>
<td>۱۰۰ (۷/۷)</td>
<td>۱۱۷ (۷/۷)</td>
<td>۱۱۲ (۷/۷)</td>
<td>۱۱۱ (۷/۷)</td>
<td>۱۴ (۷/۷)</td>
<td>۱۲۷ (۷/۷)</td>
<td>۱۲۷ (۷/۷)</td>
</tr>
<tr>
<td>۱۰۰ (۷/۷)</td>
<td>۱۱۷ (۷/۷)</td>
<td>۱۱۲ (۷/۷)</td>
<td>۱۱۱ (۷/۷)</td>
<td>۱۴ (۷/۷)</td>
<td>۱۲۷ (۷/۷)</td>
<td>۱۲۷ (۷/۷)</td>
</tr>
<tr>
<td>۱۰۰ (۷/۷)</td>
<td>۱۱۷ (۷/۷)</td>
<td>۱۱۲ (۷/۷)</td>
<td>۱۱۱ (۷/۷)</td>
<td>۱۴ (۷/۷)</td>
<td>۱۲۷ (۷/۷)</td>
<td>۱۲۷ (۷/۷)</td>
</tr>
<tr>
<td>۱۰۰ (۷/۷)</td>
<td>۱۱۷ (۷/۷)</td>
<td>۱۱۲ (۷/۷)</td>
<td>۱۱۱ (۷/۷)</td>
<td>۱۴ (۷/۷)</td>
<td>۱۲۷ (۷/۷)</td>
<td>۱۲۷ (۷/۷)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

*بای‌هی‌نج‌‌سای*
ارتباط بین تنش شغلی با حمایت اجتماعی پرستاران

نویسنده: رضا علوی ایروان

قسمت روانپزشکی، مؤسسه تحقیقات سلامتی ایران

کلمات کلیدی: تنش شغلی، حمایت اجتماعی، پرستاران

پرستاران یکی از ارگان‌های کلیدی در سیستم بهداشت و درمانی در ایران محسون شده‌اند. این کارهای کارآمد، اثربخش و فعال لازم است تا نقش برجام و کنترل هرگونه تنش شغلی را در پرستاران داشته باشند. این بهترین شغلی است که در آن تنش‌های شغلی به طور مناسب حل می‌شود.

در این مقاله، تأکید بر نقش حمایت اجتماعی در کاهش تنش شغلی پرستاران قرار گرفته است. حمایت اجتماعی به عنوان یک عامل مؤثر بر سلامت روحی و جسمی پرستاران به‌شمار می‌رود.

4- خرابه پرستاران، اثر حمایت اجتماعی بر تنش شغلی
5- مهربانی، بهار الهی و بهار الهی، مدل حمایت اجتماعی در پرستاران
ارتباط بین تسهیل با حمایت اجتماعی پرستاران


8- Abualrub RF. The relationship job stress, job performance and social support among hospital nurses. A thesis submitted in partial fulfilment of the requirements for the doctor philosophy degree in nursing in the graduate college of the University of Iowa; 2003: P.1-6.


Correlation between Occupational Stress and Social Support among Nurses

*N. Rezaee, MS1  N. Behbahany, MS2  A. Yarandy, MS3  F. Hosseine, MS4

Abstract

Background & Aim: There are several stressful situations in nursing profession which could cause job dissatisfaction, low performance, and quit or turnover among nurses. These situations may lead to physical or mental problems which irreversibly disturb nursing care quality. In this regard, social support is a factor that buffer stressful situations.

Material & Method: The aim of the study was to determine the level of nurses' occupational stress and its relation to social support in Medical Educational Centers of Iran University of Medical Science in 2006. A cross-sectional design was used in the study. The sample size was 373 subjects who were selected randomly among nurses with minimum of 6 months nursing experience with no managerial experience. The instruments of data collection consisted of demographic form, the Toft-Gray and Anderson Questionnaire and the McCain Marklin Social Integration Scale. The data were analyzed, with descriptive and inferential statistics (mean, standard deviation, chi-square, Fisher’s exact test and Spearman coefficient of correlation) through SPSS-13.

Results: The results showed that the majority of nurses (59%), perceived high level of occupational stress, 37% and 4% of the subjects had moderate and mild stress levels respectively. There was not any significant association between the variables of job stress and social support, however there was a significant association between job stress and age (P<0.04, X²=12.95, r=−0.1). Interestingly eighty five Percent of the subjects considered perceived support from coworkers, head nurses and supervisors respectively. A significant association between social support and working shifts was found (X²=8.13, P=0.01) too.

Conclusion: It is concluded that nursing is a stressful occupation and the majority of nurses in the stressful working environment are confronting, with no social support. Therefore, it that increasing and development of social support could lead to reduce occupational stress in nurses.

Key Words: Occupational Stress, Social Support, Nursing Profession

1 MS in Nursing, School of Nursing and Midwifery, Zahedan University of Medical Sciences, Zahedan, Iran. (†Corresponding Author)
2 Senior Lecturer in the Department of Nursing Education and Administration, School of Nursing and Midwifery, Iran University of Medical Sciences.
3 Senior Lecturer in the Department of Medical-Surgical Nursing, School of Nursing and Midwifery, Iran University of Medical Sciences.
4 Senior Lecturer in the Department of Statistics, School of Management and Medical Information, Iran University of Medical Sciences.