بررسی تجربیات کاری پرستاران شاغل مشمول طرح نیروی انسانی

*فقط مطلب قابل توجه از نظر فاحش حساسیت فیزیکی گزارش می‌شود.

چکیده

اولین موقعیت شغلی پرستاران جدید ورود. نقش مهمی در شکل‌گیری ادراک‌های آنان در ارائه مراقبت‌های پزشکی و حرفه‌پزشکی دارد. تجربیات پرستاران در اولین موقعیت شغلی، می‌تواند تصمیم آنان را در مبنای انتخاب یا ترک موقعیت شغلی حرفه تعیین کننده قرار دهد.

این مطالعه توصیفی به منظور تعیین تجربیات پرستاران شاغل مشمول طرح نیروی انسانی در سه مورد انجام وظایف محوله، شامل پزشکان و پرستاران و روانپزشکان با شرایط واقعی کار در پیامرسان های دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران و شهیدبهشتی انجام گرفت. نمونه‌ها شامل ۱۸۶ پرستار بودند که ۱۷ تا ۶ ماه از شروع کارشان به عنوان پرستار طرحی گذشته بود. انتخاب نمونه‌ها به صورت صرف‌شماری بود. جمع آوری اطلاعات از طریق استفاده از پرسشنامه خوید ایفای انجام شد.

شک

اکثریت پرستاران، نتایج مثبت از قبیل آزایش داشت و اطلاعات ۴۳/۹ درصد دارند. چهارم میزان های عملی (۴۲/۹ درصد) و آموزشی میزان های جدیدی از همکاران (۵۸ درصد) است. از این انجام وظایف محوله، پیش کردند. اکثریت پرستاران در تعامل با پزشکان و پرستاران هم تجربیات شفاف و هم تجربیات منفی را توصیف کردند. در نتیجه روابطی با شرایط واقعی کار و کار کردن در پیامرسان، ۴۸ درصد از پرستاران پیشی‌گیری از انتخاب شغل پرستاران و ۴۳/۸ درصد از دست دادن انگیزه هدف کار کردن در پیامرسان را به کردند. همچنین ۲۴ درصد از نمونه‌ها که تجربیات دانشگاهی به میزان کم‌تری را داشتند و ۴۶ درصد از نمونه‌ها یا کار کردند که تجربیات دانشگاهی به میزان کم‌تری را داشتند و ۴۶ درصد از نمونه‌ها یا کار کردند که تجربیات دانشگاهی به میزان کم‌تری را داشتند و ۴۶ درصد از نمونه‌ها یا کار کردند که تجربیات دانشگاهی به میزان کم‌تری را داشتند و ۴۶ درصد از نمونه‌ها یا کار کردند که تجربیات دانشگاهی به میزان کم‌تری را داشتند و ۴۶ درصد از نمونه‌ها یا کار کردند که تجربیات دانشگاهی به میزان کم‌تری را داشتند و ۴۶ درصد از نمونه‌ها یا کار کردند که تجربیات دانشگاهی به میزان کم‌تری را داشتند و ۴۶ درصد از نمونه‌ها یا کار کردند که تجربیات دانشگاهی به میزان کم‌تری را داشتند و ۴۶ درصد از نمونه‌ها یا کار کردند که تجربیات دانشگاهی به میزان کم‌تری را داشتند و ۴۶ درصد از نمونه‌ها یا کار کردند که تجربیات دانشگاهی به میزان کم‌تری را داشتند و ۴۶ درصد از نمونه‌ها یا کار کردند که تجربیات دانشگاهی به میزان کم‌تری را داشتند و ۴۶ درصد از نمونه‌ها یا کار کردند که تجربیات دانشگاهی به میزان کم‌تری را داشتند و ۴۶ درصد از نمونه‌ها یا کار کردند که تجربیات دانشگاهی به میزان کم‌تری را داشتند و ۴۶ درصد از نمونه‌ها یا کار کردند که تجربیات دانشگاهی به میزان کم‌تری را داشتند و ۴۶ درصد از نمونه‌ها یا کار کردند که تجربیات دانشگاهی به میزان کم‌تری را داشتند و ۴۶ درصد از نمونه‌ها یا کار کردند که تجربیات دانشگاهی به میزان کم‌تری را داشتند و ۴۶ درصد از نمونه‌ها یا کار کردند که تجربیات دانشگاهی به میزان کم‌تری را داشتند و ۴۶ درصد از نمونه‌ها یا کار کردند که تجربیات دانشگاهی به میزان کم‌تاری

واژه‌های کلیدی: تجربیات پرستاران، تازه‌کاری، تعامل، شرایط واقعی کار

تاریخ دریافت: ۱۳/۱۲/۹۴، تاریخ پذیرش: ۱۳/۱۲/۹۴

کارشناس ارشد پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران (موفق مسئول)

مری عضو هیأت علمی، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران

مری عضو هیأت علمی، دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران
سایر مطالعات نیز نشان می‌دهد که فارغ التحصیلان جدید در مرحله انتقال نشان هیجانات مختلف مثل اضطراب، فرسودگی، هراس، و شدیدت ... را تجربه می‌کنند. این هیجانات در طول فرآیند انتقال نشان می‌تواند بر سلامت جسمی و روانی فرد تأثیر بکند. در تحقیقی که در کانادا روی 6 پرستار فارغ التحصیل در ماه‌های ابتدایی خود کار کرده‌اند، انجام نشان می‌دهد. این تجربه به دست آمده که اینکه انتقال نشان برای فارغ التحصیلان جدید همراه با آسیب است و باعث می‌شود که آنان در مراحل ابتدایی کار اضطراب زیادی را تجربه کنند.

با توجه به مطالعاتی که ذکر شد، می‌توان توجهی کرد که فارغ التحصیلان جدید در مرحله انتقال نشان تجربه هیجانات مختلف از جمله اضطراب و اضطراب به‌شکلی متفاوت از جمله استرس و اضطراب می‌باشد. با توجه به تحقیقاتی که در زمینه انتقال نشان صورت گرفته، می‌توان مطمئن تری تجربیات و مسائل پرستاران جدید را در مرحله انتقال نشان که باعث ایجاد استرس و اضطراب در آنان می‌شود، به چند بخش تفکیم کرد.

در مطالعه‌ای که Hulsmeier در مورد مشکلات انتقال نشان انجام داد دریافت که ارائه مراقبت‌های کمی از مهترین مسائل و گرایش‌های فارغ التحصیلان جدید در مرحله انتقال می‌باشد.

مهمترین گرایش فارغ التحصیلان جدید همراه با همکاران و نتایج مثبت با گروه کاری است. در سایر مطالعات نیز تأکید شده است که این موضوع در پیشرفت کار در دوره انتقال نشان ضروری است. همکاران پرستار و پزشکی می‌توانند افرادی هستند که حمایت یکی همانند کارهای انتقال نشان تأثیر دارد. (1) آنان در انتقال نشان تأثیر دارد. (1) دیگر از مسائل فارغ التحصیلان جدید، روش واقعیت بیان کرده و می‌توانستند: شوک (Reality Shock)

مقدمه

اولین موقعیت شغلی پرستاران جدید. نشان می‌دهد که شکل‌گیری ادراک آنان در مورد نشان پرستار در ارائه مراقبت‌ها رشد حرفه‌ای، رضایت از شغل و حرفه پرستاری دارد. (1) از زمانی که فارغ التحصیل جدید در اولین موقعیت شغلی خود قرار می‌گیرد انتقال نشان از آغاز می‌شود. (2) در مورد اهمیت انتقال نشان می‌تواند Decker انتقال نشان (Role Transition) به صورت موتور انجام شود که منجر به تجربه عصبی، رشد فردی، رضایت شغلی، تعیین سازمانی، صلابتی، توانمندی و اختیاری شدن حرفه آموزشی شود و انتقال ناموت نشان می‌تواند باعث کاهش استرس به نفس، روز و کاریابی و استرس کارآیی و در نتیجه فرسودگی شغلی شود. (2) اینکه آگاهی در انتقال نشان منجر به درک بیشتر فارغ التحصیلان جدید، کوتاه‌تر و سریع تر شدن دوره‌های آنان در شغل خود می‌شود. (3)

تجربیات پرستاران جدید در مرحله انتقال نشان از اهمیت ویژه آن به‌خوردار است. در این راستا تجربیات پرستاران جدید در اولین موقعیت شغلی ممکن است تصمیم پرستار جدید را به‌افزایش مانند در موقعیت‌های حرفه تحت تأثیر قرار دهد. (1)

فرهنگی و سیاسی به منظور بررسی Kelly می‌تواند تحقیقات و سیاستی به منظور بررسی نشان تجربیات فارغ التحصیلان جدید در محیط کار انجام داده است. این تحقیقات، تجربیات پرستاران جدید در اولین موقعیت شغلی ممکن است تصمیم پرستار جدید را به‌افزایش مانند در موقعیت‌های حرفه تحت تأثیر قرار دهد (1)

فصلنامه پرستاری ایران 8

دوره هجدهم / شماره 33 / پاییز 1384

1384
روش بررسی

این پژوهش از نوع توصیفی بوده که به توصیف تجربیات پرستاران شاغل مشمول طرح نیروی انسانی بیمارستان برپا می‌گردد. جامعه پژوهشی در این تحقیق را پرستاران تشکیل داده‌کن یک یا دو مدرک کارشناسی پیوسته. تحقیق تحصیلی شده و در بیمارستان‌های آموزشی و آموزشی-درمانی و استاد علمی پزشک و خدمات پیش‌نمونه و سادات درمانی شیرپر ایران مشغول طرح نیروی انسانی بوده و حداکثر 3 ماه از شروع به کار آنها به عنوان پرستار مشمول طرح نیروی انسانی گردشی بوده. تعداد نمونه‌ها 164 نفر بودند و روش نمونه‌گیری به صورت سرشماری بود. ارزیابی آماری اطلاعات در این تحقیق پرستاران بود که با استفاده از یافته‌های تحقیقات محققینی که در زمینه انتقال نقش تحقیق کرده بودند تهیه شد. پرسشنامه شامل دو بخش بود. بخش اول از اطلاعات دموگرافیک و بخش دوم از تجربیات که پرستاران در طول دوره کاری خود با آنها مواجه شده بودند تشکیل می‌داد. این بخش شامل سوالات بود که بر اساس اهداف پژوهش در سه قسمت از تجربیات شامل انجام وظایف محوله، تعامل با پزشکان و پرستاران و شرافت واقعی کار تنظیم شده بود. این سوالات به صورت بسته بودند. اما در انتخاب هر سوال، یک سوال به صورت یک طرح شده بود و ارائه‌های مورد پژوهش نتوانست موردی را که در این تحقیق مشابه شده بود. درک کردن. هنگامی را رپورت‌سازی یک مقاله از اطلاعات میزانی که تحلیل‌های دانشگاهی، پرستاران را بر اساس قرار در بیمارستان آماده کرده بود، اندیشه‌گری می‌کرد. پرسشنامه به‌طور کلی ابتدا اعداد علمی با استفاده از روش‌های مجازی و بر اساس تجربیات اقتصادی و همکاران

واقعت زمانی ایجاد شده که فارغ‌التحصیل جدید در می‌یابد ارائه مراقبت‌های نیازهای بحثی سیستم موجود امکان‌پذیر نیست. (9) و وجود نداد که به عنوان نقش های مورد انتظار به فارغ‌التحصیل جدید آموزش داده شده و آنچه که آن دار در عمل مشاهده می‌کنند باعث سرخوردگی، سردردگری و نامیده فارغ‌التحصیل جدید می‌شود. (9)

با توجه به مطالعه که ذکر شد، می‌توان نتیجه گرفت که بخش مهمی از تجربیات فارغ‌التحصیل جدید در مراحل انتقال نقش مربوط به ارائه مراقبت، انجام وظایف تعامل با همکاران و شرافت واقعی کار است. با توجه به آنکه در کشور ما فارغ‌التحصیل رشته‌ی پرستاری مشمول طرح نیروی انسانی قرار می‌گیرند و از آنجایی که تاکنون تحقیقات که به بررسی تجربیات پرستاران طرحی از این‌دامای کار پردازه صورت نگرفته است، لذا از انجام تحقیق در این مورد احساس شد. نتیجه این تحقیق به مدرسین پرستاری در آماده‌سازی دانشجویان برای ورود به کار باینی و روابط با شرافت واقعی کار و به مدیران پرستاری در ایجاد محیط کاری مناسب و مطلوب برای پرستاران طرحی کمک می‌کند. هدف کلی این تحقیق توصیف تجربیات کاری پرستاران مشمول طرح نیروی انسانی در ماه‌های ابتدایی آغاز به کار در بیمارستان‌های آموزشی و استادیوم علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران، پرستاری، و شیپوری و افتخاد ویژه تجربیات پرستاران در مورد انجام وظایف محوله تعامل با پزشکان و پرستاران و روابط واقعی کار و ارتباط این تجربیات بر آنان از دیدگاه خودانشان، باشد.
بررسی تجربی کاری پرستاران شاغل...

فاطمه لباف قاسمی و همکاران

اشتغال در بخش‌های داخلی - جراحی 55/42 درصد، 52/6 درصد در بخش‌های ویژه و اورژانس، 45/2 درصد در بخش‌های اطفال و نوروزانان و 16/2 درصد در بخش‌های زنان و زایمان مشغول به خدمت بودند. در حدود 33 درصد نمونه‌ها دوره آشنایی با بخش را گذرانده بودند و بقیه بین یک زوج تا یک ماه دو تا چهار ماه آشنایی با بخش را گذرانده بودند. در حدود 90 درصد از نمونه‌ها شایسته در گردش و 2/6 درصد از آنان به طور همزمان در بیمارستان دیگر نیز کار می‌کردند.

در راستای "تایبی تجربیات پرستاران در مورد انجام وظایف محوله" یافته‌ها نشان داد که از 124 پرستار مورد پژوهش 153 نفر انجام وظایف با موافقت که در جدول شماره ۱ مشخص شده، موافقت این نتایج نشان می‌دهد. همان‌طور که نتایج نشان می‌دهد بین ۱۵ نفر در مورد مشابهه با موارد تفاوت‌های وجود داشته و در یک مورد بانیکت موافقت با کمبود اعتماد به نفس در انجام وظایف اختلاف بین زن و مرد از لحاظ آماری می‌باشد اما نه از لحاظ حساسیت و مبنا است در پژوهش (P<0/051/2).

نتایج

انکریت و اکتیو مورد پژوهش را نیاز تشکیل داده است. مراحل و تغییرات مشورت با همکاران (8 درصد)، دریافت اطلاعات در طبقه‌بندی و یا بردن سطح معلومات (7 درصد)، دریافت اطلاعات از مراجعه به مراحل وظایف (6 درصد). شرکت کردن در دوره‌های بازآموزی در حیطه کار (9/2 درصد) و محل کردن وظیفه حذف به فرد دیگر (9/2 درصد) انجام می‌دادند. پرستاران نتایج مثبت حاصل از درصد آن‌ها در سال 1384 فارغ التحصیل شده بودند.

دوره هجدهم / شماره 36 / پاییز 1384

فصلنامه پرستاری ایران 10
پرسشنامه پرستاران ایران

فصلنامه پرستاری ایران

دیواره هجده‌م/ شماره ۴۳/ پاییز ۱۳۸۴

بررسی تجربیات کاری پرستاران شاغل ...

همگانیان (۶۸درصد) را به مقدار قابل توجهی بیش از نتایج منفی بیان کردند. از حفظ توجه‌ی حادثه‌ای و مواجهه با موقعیت‌های جدید، بین دو جنس نر و مرد اختلاف معنی‌دار یافت نشد (جدول شماره ۲-۲).

<table>
<thead>
<tr>
<th>آزمون</th>
<th>تعداد (درصد)</th>
<th>یک‌جا</th>
<th>دوازدهدلک</th>
<th>تعداد (درصد)</th>
<th>یک‌جا</th>
<th>دوازدهدلک</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>۱۵۰۶</td>
<td>۳۳/۷/۴۸ (37/۴)</td>
<td>۳/۲/۴۵</td>
<td>۳۴/۸/۴۹</td>
<td>۳۳/۷/۴۸ (37/۴)</td>
<td>۳/۲/۴۵</td>
<td>۳۴/۸/۴۹</td>
</tr>
<tr>
<td>۱۵۰۷</td>
<td>۳/۱۰/۵۵ (35/۴)</td>
<td>۳۴/۸/۴۱</td>
<td>۳۳/۷/۴۸ (37/۴)</td>
<td>۳/۲/۴۵</td>
<td>۳۴/۸/۴۱</td>
<td>۳۳/۷/۴۸ (37/۴)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

در مورد تعبیر تجربیات پرستاران در مورد تعامل با پزشکان و پرستاران "نتایج نشان داد بیش از نیمی از پرستاران (بین ۸/۵۹ درصد تا ۸۸ درصد) با موارد مختلف رفتارهای جامعی از جانب پرستاران مواجه شده بودند. اما تعداد کمی از پرستاران (بین ۸/۰۵ درصد تا ۳۸ درصد) با موارد مختلف رفتارهای جامعی از جانب پرستاران مواجه شده بودند. از حفظ مواجهه با رفتارهای جامعی از جانب پزشکان و پرستاران، بین دو جنس نر و مرد تفاوت‌هایی وجود داشت که در یک مورد (تشویق به علت اجرای مراقبت‌های صحیح)، این تفاوت از لحاظ آماری معنی‌دار بود.

در میان نتایج حاصل از مواجهه با رفتارهای حمایتی پزشکان و پرستاران، اکثریت پرستاران به کاهش مواجهه شدن با موقعیت‌های مثبت و مثبت که به طور کلی افزایش داشت و اطلاعات به وسیله پرستار و مطالعه (۷۴ درصد) بهبود می‌یافت. همچنین دو فصل شماره ۳۲/ همچنین یافته‌ها نشان
در پرستاران از زمان استفاده خود کم می‌گردد (3/4 درصد). همچنین 100 درصد مردان بیان کرده‌اند که در هنگام مواجهه با کمبود زمان محل کار خود را دیرتر از موقع ترک می‌کنند در حالی که این نسبت در زنان 6/5 درصد بوده و اختلاف بین زنان و مردان در این مورد معنی دار بوده است (P<=0/00). در بین نتایج حاصله از مواجهه با کمبود زمان، اکثریت پرستاران (5/9 درصد) به افزایش خستگی ناشی از کار اشاره گذاشتند.

در میان نتایج حاصله از مواجهه با فشارهای آنگام و‌البته، اکثریت آن‌ها به افزایش فشار و استرس کار (3/9 درصد) و کاهش علاقه به کار (4/2 درصد) اشاره کرده‌اند و در این مورد اختلاف معنی‌دار بین زنان و مردان نافذ نشده (جدول شماره-4).

در مورد هدف سوم پژوهش "تعیین تجربیات پرستاران در مورد رویدادهای با شرایط واقعی کار"، نتایج نشان‌داد که به هنگام مواجهه با کمبود زمان، اکثریت

<table>
<thead>
<tr>
<th>آزمون فیشور</th>
<th>n=154</th>
<th>جمع</th>
<th>مرد</th>
<th>زن</th>
<th>n=104</th>
<th>n=46</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>تعداد (درصد)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0/962</td>
<td>7/00</td>
<td>0/00</td>
<td>0/00</td>
<td>4/00</td>
<td>0/00</td>
<td>0/00</td>
</tr>
<tr>
<td>0/74</td>
<td>6/5</td>
<td>4/5</td>
<td>1/0</td>
<td>3/0</td>
<td>0/00</td>
<td>0/00</td>
</tr>
<tr>
<td>0/81</td>
<td>5/5</td>
<td>4/5</td>
<td>1/0</td>
<td>3/0</td>
<td>0/00</td>
<td>0/00</td>
</tr>
<tr>
<td>0/85</td>
<td>5/5</td>
<td>4/5</td>
<td>1/0</td>
<td>3/0</td>
<td>0/00</td>
<td>0/00</td>
</tr>
<tr>
<td>0/87</td>
<td>5/5</td>
<td>4/5</td>
<td>1/0</td>
<td>3/0</td>
<td>0/00</td>
<td>0/00</td>
</tr>
<tr>
<td>0/90</td>
<td>5/5</td>
<td>4/5</td>
<td>1/0</td>
<td>3/0</td>
<td>0/00</td>
<td>0/00</td>
</tr>
<tr>
<td>0/93</td>
<td>5/5</td>
<td>4/5</td>
<td>1/0</td>
<td>3/0</td>
<td>0/00</td>
<td>0/00</td>
</tr>
<tr>
<td>0/95</td>
<td>5/5</td>
<td>4/5</td>
<td>1/0</td>
<td>3/0</td>
<td>0/00</td>
<td>0/00</td>
</tr>
<tr>
<td>0/96</td>
<td>5/5</td>
<td>4/5</td>
<td>1/0</td>
<td>3/0</td>
<td>0/00</td>
<td>0/00</td>
</tr>
<tr>
<td>0/98</td>
<td>5/5</td>
<td>4/5</td>
<td>1/0</td>
<td>3/0</td>
<td>0/00</td>
<td>0/00</td>
</tr>
<tr>
<td>1/00</td>
<td>5/5</td>
<td>4/5</td>
<td>1/0</td>
<td>3/0</td>
<td>0/00</td>
<td>0/00</td>
</tr>
<tr>
<td>1/02</td>
<td>5/5</td>
<td>4/5</td>
<td>1/0</td>
<td>3/0</td>
<td>0/00</td>
<td>0/00</td>
</tr>
<tr>
<td>1/05</td>
<td>5/5</td>
<td>4/5</td>
<td>1/0</td>
<td>3/0</td>
<td>0/00</td>
<td>0/00</td>
</tr>
</tbody>
</table>

در این مقاله به افزایش خستگی و عدم شایستگی به دلیل کمبود کرکفین از همکاران
بررسی تجربیات کاری پرسنتران شاغل...

فاطمه لباف قاسمی و همکاران

همچنین یافته‌های شناسی که در بین شرایط واقعی می‌تواند اثر کاری پرسنتران را از سوی موارد منفی مانند از دست دادن ایکزیز کردن در بیمارستان و یکی از تحریک‌های مواد و موارد دیگر و هم‌کاری به کرده بودند در مورد تجربی حاصل از کار کردن در

جدول شماره ۳ – توسعه فراوانی رفتار های حمایتی پرسنتران و پوشکان بر حسب مواجهه پرسنتران مورد پژوهش با آن رفتار ها

به تفکیک جنس، پرش، ۱۳۸۳

<table>
<thead>
<tr>
<th>رفتار های حمایتی</th>
<th>جنس</th>
<th>مرد</th>
<th>زن</th>
<th>آزمون فیشر</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>158</td>
<td>8</td>
<td>n=294</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>146</td>
<td>8</td>
<td>n=270</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* p به دست آمده معنی دار است

نتایج نشان داد که در بین شرایط واقعی می‌تواند اثر کاری پرسنتران را از سوی موارد منفی مثل از دست دادن ایکزیز کردن در بیمارستان و یکی از تحریک‌های مواد و موارد دیگر و هم‌کاری به کرده بودند در مورد تجربی حاصل از کار کردن در

دوره هجدهم/ شماره ۴۳/ پاییز ۱۳۸۴

13 فصلنامه پرسنتری ایران
## جدول شماره 4 - توزیع فراوانی تجربیات پرسنل در مهارت واقعی معیط کار به هنگام کیفین

<table>
<thead>
<tr>
<th>جنس</th>
<th>زن</th>
<th>مرد</th>
<th>نامه‌ای (n)</th>
<th>تعداد (درصد)</th>
<th>تعداد (درصد)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>آزمون</td>
<td></td>
<td></td>
<td>164</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>فیشر (P)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0/72</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0/49</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0/32</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0/27</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0/14</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0/08</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0/05</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0/02</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

## بررسی تجربیات کاری پرسنل شاغل...

مواد دکتر شهد بوشه است. بنابراین مدیران پرسنلی باز زمان کافی برای آشناسازی پرسنلی جدید را داده و محیط کار فراهم کنند.

بر اساس نتایج بیشترین اقدام پرسنلی در هنگام مواده با موقعیت جدید در حین انجام وظیفه، دریافت اطلاعات از طریق پرسنلی و مستشار به همکاران (36%درصد) بود. بنابراین می‌توان تبیه گرفت که همکاران مهم ترین مرحله فرآیند تحصیلی جدید در هنگام مواقع با موارد در حین انجام وظایف هستند و می‌توان با برنامه ریزی از پرسنلی مربوط در این زمینه کمک گرفت. بنابراین به پرسنلی پیشنهاد می‌شود از پرسنلی بستری و دارای دانش و مهارت کافی برای هدایت فرآیند تحصیلی جدید بیزه در جهت‌های ابتدا کارکد گیرند.

## بحث و توصیه گستر

بر اساس نتایج به دست آمده یک سوم (3/7درصد) از واحدهای مورد پژوهش به دو دسته از آشناسازی با خشش مشغول به کار می‌شده و بیش از یک سوم دو دسته (2/3درصد) به دست کمتر از دو هفته و بیش از 300 روز دوره آشنا سازی با خشش را کردند. با توجه به اینکه برنامه آشنا سازی با خشش بایستی جامع و کامل هر روز با مرتب حداکثر به مدت 3 هفته تایم وقت اجرا شود می‌توان تبیه گرفت که دوره آشنا سازی برای برآوردهای دانشگاهی پرسنلی کافی نبوذه و ناکافی بودن دوره آشناسازی علی مقایسه واقعی معیط کار به نمایش گذاشته.

## انتقال انجمن کارهای غیرپرسنلی

عدم نظر خواهی در مورد برنامه‌های کار

عدم استقبال در برنامه‌های مرتب کار

این برنامه‌ها در اجرای مزایتی کار

انگاران و اعضا از هر قسم را با حمایت

عملی کمی که پشتیبانی از این وضعیت و به صورت

اثر را به دست آمده نزدیک ترفت می‌گردد. است.
فرزی تجربیات کاری پرسوران شاغل... 

فاطمه لطفی قاسمی و همکاران

پژوهش و سطح مهارت های خود را ارتقاء دهد.

انظمامات جوی واقعی همکاران نیز می توانند باعث کاهش
اعتماد به نفس و مانع از سوال کردن و کمک خوردن
پرسوران جدید از همکاران شود. به نظر می رسد
پرسوران شرکت کننده در تحیق حاضر، ضعف ها و
کاستی های خود را پذیرفته. همچنین از حمایت
همکاران نیز برخوردار بوده اند. برنامه ریزی مواجهه شدن
با موارد مختلف در حین انجام وظایف، نتایج نسبت
را به اثبات منفی در آن آن دانش داشته است (جدول
شماره-۲).

جدول شماره ۵ - توزیع فراوانی نتیجه حاصل از مواجهه با رفتارهای نامناسب از دید واحدهای پژوهش به تفکیک جنس

<table>
<thead>
<tr>
<th>جنس</th>
<th>مجموع n=547</th>
<th>مرد n=414</th>
<th>زن n=133</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>افزایش و ایجاد استرس</td>
<td>۸۹</td>
<td>۷۲</td>
<td>۱۷</td>
</tr>
<tr>
<td>کاهش علاقه به کار</td>
<td>۳۳</td>
<td>۲۴</td>
<td>۹</td>
</tr>
<tr>
<td>کاهش اعتماد به نفس</td>
<td>۲۲</td>
<td>۱۷</td>
<td>۵</td>
</tr>
<tr>
<td>فکر کردن به ترک حرفه پرسوران</td>
<td>۶۶</td>
<td>۵۰</td>
<td>۱۶</td>
</tr>
<tr>
<td>ترس و اضطراب از روابطی با همکاران دارای رفتار های آزار</td>
<td>۴۸</td>
<td>۳۹</td>
<td>۱۹</td>
</tr>
<tr>
<td>دیده</td>
<td>۴</td>
<td>۴</td>
<td>۰</td>
</tr>
<tr>
<td>نگیرتن بر عهده کاری برای از بین بردن با همکاران دارای رفتارهای آزار</td>
<td>۴۹</td>
<td>۳۸</td>
<td>۱۱</td>
</tr>
<tr>
<td>نگیرتن به نظر مطابق، برای از بین بردن با همکاران دارای رفتارهای آزار، دیده</td>
<td>۴</td>
<td>۴</td>
<td>۰</td>
</tr>
<tr>
<td>دیده در نشان دهنده رفتارهای همبسته و دیده</td>
<td>۶۶</td>
<td>۵۹</td>
<td>۷</td>
</tr>
<tr>
<td>نشان دهنده بروز و انجام وظایف محلول</td>
<td>۶۱</td>
<td>۵۸</td>
<td>۳</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* از ۱۲۳ پرسوران مورد پژوهش، ۱۴۷ نفر با رفتارهای نامناسب پرسوران، مواجهه شده بودند.

بر اساس نتایج، پرسوران مورد پژوهش از جنب
در تعامل با همکاران پرسور به سر میرسد.
اکثریت پرسوران (۱/۱۶ درصد) کاهش استرس و فشار
دوره هجدهم/ شماره ۳۵/ پاییز ۱۳۸۴

۱۵ فصل‌نامه پرسوران ایران

بر اساس نتایج، پرسوران مورد پژوهش از جانب
پرسوران در مقابله با پرسوران، با رفتارهای حمایتی و
آزار دهده بیشتری مواجهه شده بودند. این مسئله به

۱۳۸۴
کار را از تجربه حاصل از مواجهه با رفتارهای حمامیتی پرشکان و پرستاران، و تز افرادی فشار و استرس کار آزاردهنده بدان کرد به دست آمده از آنها. 19/12/2013 دریافت نظرات و یافته‌های پیش از محققین، دیاپلاسمی که حمایت همکاران را به معرفی با استرس شگفت‌دار می‌کند. در مورد حق‌دریافت که سلاح ماهیت افراد رفتارهای آزاردهنده هستند باعث افزایش استرس و افزایش احساس آزار در محیط کار و به تجربه تجاوز شتابانده در ادامه کار انجام می‌شود. اگرچه درونی را موثرترین عمل در همافکانی خدمات بالینی و پادکاری‌های نظری بالا کردند. 13/11/2013 در مورد تجربه مرتب طراحی 2/3/2013 در مورد رفتارهای آزاردهنده در پرستاران به یادآوری کرده، روش پیشنهادی تبدیل صرف وقت برای بیمار که از کسوم پرستاران (5/4/2003) به آن اشاره کرده بودند و انتقاد به دلیل در ادامه انجام به موقع و صحیح و موفق و افراد در کرده بودند. بنابراین با توجه به تجربه جدول شماره 2 همان 2/3/2013 در مورد رفتارهای آزاردهنده سه باعث آزار استرس و کار در پرستاران جدید شده و نیز علاقه کلیه کارا، در آن کانال می‌دهد. اگر رفتارهای برای پرستاران غیر قابل تحمل باشد، آن‌ها نمی‌توانند از کار بیشتری پرستاران یا مهره‌های با همکاری که رفتارهای آزاردهنده داشته‌اند. می‌تواند به طرح زیر شکل یا نگریسمانی که پرستاران سعی کنند از انجام وظیفه دقیق بوده و وظایف را به موقع و صحیح انجام دهنده آن بازی‌های سازگار با همکاران یا گروه‌های متعدد شده باشد. در حالی که انجام وظایف غیرنیتیکی یک از علل نازیابی پرستاران از کار و قصد تکرر حرفه می‌باشد. 13/11/2013 مورد دیگری که اکثر پرستاران (5/4/2013) یا آن مواجه شده بودند، محل SPD شدید، شفافیت بین از وظیفه مقدرت و به صورت اجباری بود. بنابراین، بررسی تجربیات کاری پرستاران شغلی ...
بررسی تجربیات کاری پرسنال شاغل ... 

فراتر از لقب قاضی و همکاران

کار (4/6 درصد) احساس نامیدگی و سرزخوردگی از شرایط واقعی کار در بیمارستان 39/8 درصد) احساس عدم آمادگی برای کار در بیمارستان و قصد ترک حرفه پرسنال پس از یافتن دوباره طرح (4/3 درصد) و کار و کاری کرده بودند.

این تجربیات نشان می‌دهد که این تعداد از پرسنال انتقال نیش به طور غیر مهر صورت گرفته و همچنین همه تراکم که قبلی نیز ذکر شد، انتقال غیر مهر نشان باعث کاهش اعتماد به نفس، هشگی جسمی و روانی، عدم رضایت از کار و فرسودگی شفی می‌شود.

همچنین بر اساس نتایج به دست آمده، نیمی از پرسنال (3/5 درصد) معتقد بودند که تحقیقات دانشگاهی به میزان متوسط و 4/3 درصد بیان کردن که تحقیقات دانشگاهی به میزان کم آنان را برای کار آماده کرده بود که این امر فاصله بین آموزش و خدمات بالینی را نشان می‌دهد. بنابراین بی مستندات و محدود تحقیقات ضعف ها و کاشتی های برنامه‌ها در درصد را شناخته و نسبت به رفع آنها اقدام کنند.

گرچه نتایج تحقیق از ناحیه آماری تفاوت معنی‌دار بین زنان و مردان را در برخی موارد نشان داد ولی با توجه به ناسازگاری بودن حجم نمونه در دو گروه زنان و مردان، پیشنهاد می‌شود در تحقیقات بعدی جهت بررسی تجربیات در دو جنس حجم مساوی از دو گروه انتخاب کرد.

در ضمن انجام این پژوهش برخی پرسنال مایل به صحت در مورد مشکلات خود در محیط کار و جامعه بودند. پیشنهاد می‌شود تحقیق کیفی با عنوان پرسنی مشکلات کاری و اجتماعی پرسنال. انجام شد. همچنین انجام تحقیقات بهتر در زمینه پرسنی تجربیات پرسنال در سال‌های متعدد کار و تراوسی
بررسی تجربیات کاری پرستاران شاغل ... 

تأثیر متغیرهای مانند سابقه کار دانشجویی و دوره آشناسازی را در نوع تجربیات پیشنهاد می‌شود.

نتایج تحقیق اختلاف معنی دار بین تجربیات زنان و مردان را در برخی موارد نشان داد و نیاز به فراگیری توان نتيجة که متغیر جنسیت می‌تواند بر نوع تجربیات تأثیر داشته باشد.

تقدیر و تشکر

در پایان پژوهشگر بر خود لازم می‌داند از کلیه کسانی که به نحوی در همین رشته انجام این تحقیق سبب داشته‌باشد به ویژه از پرستارانی که بدون همبستگی آنان انجام این تحقیق امکان نداشت، تشکر و احترام نماید.

منابع


6- Duchscher JEB. Out in the real world: newly graduated nurses in acute care speak out. JONA 2001; 31(9).


ASSESSMENT OF WORK EXPERIENCES OF THE TEMPORARY EMPLOYED NURSES WITHIN THE PROGRAM OF HUMAN RESEARCH PROJECT

*F. Labbaf Quassemi, MSc1  A. Marbaghi, MSc2  FG. Kabiri, MSc2  F. Hosseini, MSc3

Abstract
Nurses’ early professional experiences have a significant role in forming their perception, conceptualization of care & satisfaction from nursing profession. Generally, works experiences can influence on decision making toward continue to work or to quit it. A descriptive design was selected to assess the work experiences of temporary employed nurses within the program of human research project in 3 domains of tasks, duties and interaction with the physicians and other nurses, to encounter with the real work situation in the university hospitals. In the study, the sample size was 166 nurses with at least 2-6 months work experiences. A self-report questionnair was used as a data collection instrument. The study findings showed that the majority of the subjects (74.5%) reported positive experiences of increased knowledge in the duties, (72.5%) improved practical skills and 68% reported learning of new skills during their working in the nursing profession, regarding interaction with physicians & other nurses. In addition, the subjects reported both positive & negative experiences. Approximately forty-five percent of the subjects suggested that they are regretted to choose "nursing" as a profession, whereas 43.9% felt loss of motivation during working in the hospitals. Also 72% of the subjects reported that, academic nursing educations were not prepared them sufficiently as a competent nurse to work at the hospital climates.
Findings of the study showed the importance of supportive roles of coworkers and colleagues to reduce occupational stress as well as to orient freshman nurses to the work situations. Therefore, it was recommended that the supportive orientation program should be provided for new employed nurses in hospitals, to achieve positive work experiences.

Key Words: Nurses’ experiences, Interaction, Work situation

1 MS in Nursing, School of Nursing and Midwifery, Iran University of Medical Sciences and Health Services, Tehran, Iran. (Corresponding Author)

2 Senior Lectures, School of Nursing and Midwifery, Iran University of Medical Sciences and Health Services, Tehran, Iran.

3 Senior Lectures, School of Management and Medical Information, Iran University of Medical Sciences and Health Services, Tehran, Iran.