بررسی تجربیات کاری پرستاران شاغل مشمول طرح نیروی انسانی

چکیده

اولین موقفیت شغل پرستاران جدید ورود. نشان می‌دهد در هرگونه ادراکات آنان در ارتقای مراقبت، رضایت از شغل و حرفه پرستاری دارد. تجربیات پرستاران در اولین موقفیت شغلی می‌تواند هدایت آنان را بهبود یابد و تعریح موقفیت با خودش به‌تدریج قرار دهد.

این مطالعه توصیفی به منظور تبعیض تجربیات پرستاران شاغل مشمول طرح نیروی انسانی در سه مورد انجام وظایف محلول کار کرده. تجربیات پرستاران دارای دو شرایط باشند که کار در بیمارستان‌های دانشگاهی علم پزشکی ایران و نیز به‌منظور انجام کار در بیمارستانهای پیشگیری ایران. نمونه‌ها شامل ۱۶۴ پرستار و بود. نتایج نشان داد که دو طبقه‌بندی توصیفی به روش استفاده از پرسشنامه جدید انجام شد. 

استدلال

آموزش‌های جدید و ترکیبی از این بررسیات توصیفی بطور عمده در بررسیت این پرسشنامه انجام می‌شود. نتایج نشان داد که پرسشنامه‌ای از پرسشنامه‌های دانشگاهی به‌منظور انجام کار در بیمارستان‌های دانشگاهی علم پزشکی ایران و نیز به‌منظور انجام کار در بیمارستانهای پیشگیری ایران می‌باشد. نتایج نشان داد که دو طبقه‌بندی توصیفی به روش استفاده از پرسشنامه جدید انجام شد.

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

تاریخ دریافت:۱۳۸۷/۱۲/۰۶، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۷/۱۷

کارشناسی ارشد پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران (مولف 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

دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران
فرایند شعله پزشکان شاغل

در تماس با فضاهای عمومی و خصوصی، یک پزشک به مشکلاتی مواجه می‌شود که به‌ویژه در جایگاه‌های ماموریتی، مانند بیمارستان‌های فوق‌تخصصی و خصوصی، جهت بهبود کیفیت درمان، بهبود سلامت عمومی و بهبود خدمات بهداشتی، باید به آنها توجه کند. در این راستا، مطالعات بسیاری انجام شده است که نشان می‌دهد فشار و استرس در جوامع پزشکان، برای زندگی و کار در این حوزه، نقش مهمی داشته است. این مطالعات نشان می‌دهد که فشار و استرس در جوامع پزشکان، برای زندگی و کار در این حوزه، نقش مهمی داشته است.

در این راستا، مطالعات بسیاری انجام شده است که نشان می‌دهد فشار و استرس در جوامع پزشکان، برای زندگی و کار در این حوزه، نقش مهمی داشته است.

در این راستا، مطالعات بسیاری انجام شده است که نشان می‌دهد فشار و استرس در جوامع پزشکان، برای زندگی و کار در این حوزه، نقش مهمی داشته است.

در این راستا، مطالعات بسیاری انجام شده است که نشان می‌دهد فشار و استرس در جوامع پزشکان، برای زندگی و کار در این حوزه، نقش مهمی داشته است.

در این راستا، مطالعات بسیاری انجام شده است که نشان می‌دهد فشار و استرس در جوامع پزشکان، برای زندگی و کار در این حوزه، نقش مهمی داشته است.

در این راستا، مطالعات بسیاری انجام شده است که نشان می‌دهد فشار و استرس در جوامع پزشکان، برای زندگی و کار در این حوزه، نقش مهمی داشته است.

در این راستا، مطالعات بسیاری انجام شده است که نشان می‌دهد فشار و استرس در جوامع پزشکان، برای زندگی و کار در این حوزه، نقش مهمی داشته است.

در این راستا، مطالعات بسیاری انجام شده است که نشان می‌دهد فشار و استرس در جوامع پزشکان، برای زندگی و کار در این حوزه، نقش مهمی داشته است.

در این راستا، مطالعات بسیاری انجام شده است که نشان می‌دهد فشار و استرس در جوامع پزشکان، برای زندگی و کار در این حوزه، نقش مهمی داشته است.

در این راستا، مطالعات بسیاری انجام شده است که نشان می‌دهد فشار و استرس در جوامع پزشکان، برای زندگی و کار در این حوزه، نقش مهمی داشته است.
روش بررسی

این پژوهش از نوع توصیفی بوده که به توصیف تجربیات پرستاران شاغل مشمول طرح نیروی انسانی می‌پردازد. جامعه پژوهش در این تحقیق را پرستاران تشکیل دادند که با مدرک کارشناسی پیوسته فارغ‌التحصیل شده و در بیمارستان‌های آموزشی-درمانی وابسته به سه دانشگاه علوم پزشکی و خدمات پیداشاتی درمانی شهر تهران مشغول کارایی طرح نیروی انسانی بوده و حداقل ۲ ماه از شروع به کار آن به عنوان پرستار مشمول طرح نیروی انسانی گذشتند. تعداد نمونه‌ها ۱۶۴ نفر بودند و روش نمونه‌گیری به صورت سرشاره بود. ابزار گردآوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه بود که با استفاده از یافته‌های تحقیقاتی مقایسه که در زمینه انتقال نیش تحقیق گردیده بودند تهیه شد. پرسشنامه شامل دو بخش بود: بخش اول را اطلاعات دموگرافیک و بخش دوم را تجربیاتی که پرستاران در طول دوره‌کاری خود با آن‌ها مواجه شده بودند تشکیل می‌داد. این بخش شامل سوالاتی بود که بر اساس اهداف پژوهش در سه قسمت از تجربیات شامل انتقال و اهداف در انجام وظایف محوله. تبنا به بررسی و پرسشنامه و شرافتی واقعی کار تئمیم شده بود. این سوالات به صورت نتیجه بودند. الگوی نتیجه‌گیری از طریق حضور باز طرح شده بود چهاردهوای مورد پژوهش پذیرفت که در محیط‌های مختلف عناوین تشکیل داده شده‌گردید.

نتیجه‌گیری

در این تحقیق به مدرسان پرستاری در آماده‌سازی اندک‌های پرستاری و روابط واقعی کار و به مدیران پرستاری در ایجاد محیط کاری مناسب و تولید برای پرستاران طرحی که می‌گذارد، هدف علی‌این توصیفی کاری پرستاران مشمول طرح نیروی انسانی در ماه‌های بانوان افزایش بود که در بیمارستان‌های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی و خدمات پیداشاتی دانشگاه تهران و شهیدبیادی و اهداف ویژه تعیین تجربیات پرستاران در مورد انجام وظایف محوله تعامل با پزشکان و پرستاران و روابط واقعی کار و ارتباط این تجربیات بر آن‌ها از دیدگاه خودشان می‌باشد.
پرسی تجربیات کاری پرسارمان شاغل... فاطمه لباق قاسمی و همکاران

اشتغال در بخش های داخلی - جراحی 15/65 درصد، در بخش های ویژه و اوزانسی 14/65 درصد در بخش های اطفال و نوزادان و 3/6 درصد در بخش زنان و زایمان مشغول به خدمت بودند. در حدود 33 درصد نمونه ها دوره آشنا سازی با بخش را گذاشته و 67 درصد نمونه ها ی آشنا سازی با بخش را گذاشته بودند. در حدود 30 درصد از نمونه ها شیفت در گردش و 10/8 درصد از آنان به طور همزمان در بیمارستان دوکی نیز کار می کردند.

در راستای "تیعین تجربیات پرسارمان در مورد انجام وظایف محوله" یافته ها نشان داد که در 136 پرسارمان مورد پژوهش 153 نفر در حین انجام وظایف با موادری که در جدول شماره 1 (مشخص شده) مواجه شده بودند، همان گونه که نتایج نشان می دهد بین زنان و مردان در مورد مواجهه با موادر، تفاوت هایی وجود داشته و در یک مورد بین موافقات کمی اطمینان به نفس در حین انجام وظایف، اختلاف بین زن و مرد از لحاظ آماری نیز معنی دار نبوده است.

\[ \chi^2 = \frac{(O - E)^2}{E} \]

نتایج نشان می دهد که در هنگام مواجهه با موقعیت جدید در حین انجام وظایف، پرسارمان اقداماتی را از قبیل: دریافت اطلاعات از طریق پرسش و پاسخ، مشورت با همکاران (63/7 درصد)، مراقبت به شانه و کمک برای دریافت اطلاعات مورد نیاز و با ارتباط سطح معلومات (42/3 درصد)، دریافت کمک از همکاران برای انجام وظایف (7/6 درصد). شرکت کردن در دوره های بازآموزی در حیطه کار (6/3 درصد) و محول کردن وظایف خود به فرد دیگر (6/3 درصد) انجام می دانند. همچنین، پرسارمان نتایج مثبت حاصل از SPSS و تیعین اعتماد علمی با استفاده از (Content Validity) روش آزمون مجدد (Test-Retest) مورد استفاده قرار گرفت.

به منظور انجام پژوهش در هر بیمارستان، پژوهشگر پس از کسب اجازه از دفتر برای بیمارستان اطلاعات مربوط به نمونه ها را از دفتر پرسارمان دریافت نمود. سپس به دفع شرایط خود را معرفی هدف پژوهش را برای آن ها توضیح و به آن ها گفته شد که برای شرکت در پژوهش آزادی می پاشند و اطلاعات آن ها حفظ خواهد شد. سپس در مورد تحلیل پرسارشناخت توضیح و یا کسب رضایت کوبی پرسارشناخت در اختیار واحدهای مورد پژوهش قرار می گرفت. پرسارشناخت ها در ماهان روز یا تبعیض وقت در نظر گرفته شده است.

در آزمون فیبر انتخاب (نرخه 100) انجام شد. برای دستیابی به اهداف پژوهش از آمار توصیفی و تعریف فراوانی و درصد فراوانی و برا پیش انتخاب تجربیات بین دو جنس نشان و مورد آزمون فیبر استفاده شد.

نتایج

اکثریت واحدهای مورد پژوهش را زنان تشکیل دادند. میانگین و انحراف معیار سن و اندکی مورد پژوهش 67/5 درصد با دامنه 27 تا 47 سال بود. نمونه های مجرد 36/5 درصد، 65/30 درصد 36/5 درصد مشاهده و 30/1 درصد متفاوت از دانشکده دانشگاه آزاد اسلامی و بیش از دانشگاه ازند و باک ملی و 37/8 درصد آنها در سال 1382 فارغ التحصیل شده بودند.

دوره هجدهم/ شماره 37/ پاییز 1384

فصلنامه پرسارماری ایران 10
بررسی تجربیات کاری پرستاران شاغل ...

همکاران (۸۶‌درصد) را به مقدار قابل توجهی بیش از نتایج منفی بیان کردند. از لحاظ نتیجه‌ی حاصل از مواجههباید موفقیت جدیدی بین دو جنس نیز و مرد اختلاف معنی‌دار داشتند (جدول شماره-۲).

جدول شماره۱- توزیع فراوانی تجربیات پرستاران در حین انجام وظایف محوله به فریبکت جنس. تهران، ۱۳۸۳

<table>
<thead>
<tr>
<th>جنس</th>
<th>آزمون</th>
<th>جمع</th>
<th>مرد</th>
<th>دختر</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>۱۴۶=</td>
<td>۳۷۳/۰</td>
<td>۴۴/۱ (۲۳/۸/۰)</td>
<td>۴۴/۱ (۲۳/۸/۰)</td>
<td>۴۴/۱ (۲۳/۸/۰)</td>
</tr>
<tr>
<td>۱۵۸=</td>
<td>۴۴/۸ (۲۸/۶/۰)</td>
<td>۴۴/۸ (۲۸/۶/۰)</td>
<td>۴۴/۸ (۲۸/۶/۰)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۱۵۸*</td>
<td>۴۴/۸ (۲۸/۶/۰)</td>
<td>۴۴/۸ (۲۸/۶/۰)</td>
<td>۴۴/۸ (۲۸/۶/۰)</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

در مورد تبعیض تجربیات پرستاران در مورد تعامل با پزشکان و پرستاران "نتایج نشان داد بیش از نیمی از پرستاران (۸۵/۴ درصد تا ۸۸/۶ درصد) با موارد مختلف تلفات‌های جسمی از جانب پرستاران مواجه شده بودند. اما تعداد کمتری از پرستاران (۸۰/۴ درصد تا ۸۳/۸ درصد) با موارد مختلف تلفات‌های جسمی از جانب پرستاران مواجه شده بودند. از لحاظ مواجهه با تلفات‌های جسمی از جانب پرستاران و پرستاران، بین زن و مرد تفاوت‌هایی وجود داشت که در یک مورد، تشفیق به علت اجرای مراقبت‌های صحیح، این تفاوت از لحاظ آماری معنی‌دار بود (P=۰/۰۱) (جدول شماره۳-۲). همچنین یافته‌ها نشان
بررسی تجربیات کاری پرستاران شاغل ...\\n\[P=0.05/0.05\]
\[7/24\] افزاش دانش و اطلاعات بوسیله پرسشنامه و مطالعه
\[7/33\] بهبود مهارت‌های عملی
\[7/33\] آموزش مهارت‌های جدید از همکاران
\[7/33\] توییت‌های برای یاد کردن افزاش معلومات و پیشرفت
\[7/33\] مهارت‌ها

جدول شماره 2- توزیع فراوانی تجربه حاصل از مواجهه با موقعیت‌های مختلف به تفاوت جنس

<table>
<thead>
<tr>
<th>آزمون</th>
<th>فیشر (P)</th>
<th>تعداد (درصد)</th>
<th>زن</th>
<th>مرد</th>
<th>جمع</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>0.34</td>
<td>21</td>
<td>11</td>
<td>32</td>
<td>53</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>0.02</td>
<td>40</td>
<td>11</td>
<td>31</td>
<td>71</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>0.01</td>
<td>41</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>0.00</td>
<td>42</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>0.00</td>
<td>43</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>0.00</td>
<td>44</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>0.00</td>
<td>45</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>0.00</td>
<td>46</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>0.00</td>
<td>47</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>0.00</td>
<td>48</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>0.00</td>
<td>49</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>0.00</td>
<td>50</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>13</td>
<td>0.00</td>
<td>51</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>14</td>
<td>0.00</td>
<td>52</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>15</td>
<td>0.00</td>
<td>53</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>16</td>
<td>0.00</td>
<td>54</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>17</td>
<td>0.00</td>
<td>55</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>18</td>
<td>0.00</td>
<td>56</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>19</td>
<td>0.00</td>
<td>57</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
<td>0.00</td>
<td>58</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>21</td>
<td>0.00</td>
<td>59</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>22</td>
<td>0.00</td>
<td>60</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>23</td>
<td>0.00</td>
<td>61</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>24</td>
<td>0.00</td>
<td>62</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>25</td>
<td>0.00</td>
<td>63</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>26</td>
<td>0.00</td>
<td>64</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>27</td>
<td>0.00</td>
<td>65</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>28</td>
<td>0.00</td>
<td>66</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>29</td>
<td>0.00</td>
<td>67</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>30</td>
<td>0.00</td>
<td>68</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>31</td>
<td>0.00</td>
<td>69</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>32</td>
<td>0.00</td>
<td>70</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>33</td>
<td>0.00</td>
<td>71</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>34</td>
<td>0.00</td>
<td>72</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>35</td>
<td>0.00</td>
<td>73</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>36</td>
<td>0.00</td>
<td>74</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>37</td>
<td>0.00</td>
<td>75</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>38</td>
<td>0.00</td>
<td>76</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>39</td>
<td>0.00</td>
<td>77</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>40</td>
<td>0.00</td>
<td>78</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>41</td>
<td>0.00</td>
<td>79</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>42</td>
<td>0.00</td>
<td>80</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>43</td>
<td>0.00</td>
<td>81</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>44</td>
<td>0.00</td>
<td>82</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>45</td>
<td>0.00</td>
<td>83</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>46</td>
<td>0.00</td>
<td>84</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>47</td>
<td>0.00</td>
<td>85</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
<td>0.00</td>
<td>86</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>49</td>
<td>0.00</td>
<td>87</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>50</td>
<td>0.00</td>
<td>88</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>51</td>
<td>0.00</td>
<td>89</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>52</td>
<td>0.00</td>
<td>90</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>53</td>
<td>0.00</td>
<td>91</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>54</td>
<td>0.00</td>
<td>92</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>55</td>
<td>0.00</td>
<td>93</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>56</td>
<td>0.00</td>
<td>94</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>57</td>
<td>0.00</td>
<td>95</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>58</td>
<td>0.00</td>
<td>96</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>59</td>
<td>0.00</td>
<td>97</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>60</td>
<td>0.00</td>
<td>98</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>72</td>
</tr>
</tbody>
</table>

در میان نتایج حاصل از مواجهه با موقعیت‌های آزاددهنده، اکثریت آقایان با افزایش فشار و استرس کار افراد مانند افراد مطلوب برای کار در این مرداد مورد اختلاف می‌باشد. اگرچه کارهای بودن و در این مورد اختلاف معنی دار بین زنان و مردان باقی خواهد ماند. در مورد هدف سوم نتایج "تفصیل تجربیات پرستاران در مورد روابط با شرایط واقعی کار" نتایج نشان داد که به هنگام مواجهه با کمبود زمان، اکثریت

پرستاران از زمان استراحت خود کم می‌کردند (۳/۱۰۴/۸ درصد). همچنین ۱۰۰ درصد مردان باین کرده بودند که در هنگام مواجهه با کمبود زمان محل کار خود را در بزرگ‌تر از موقعیت‌های دیگر می‌کردند که این نسبت در زنان ۴۱ درصد بود و اختلاف بین زنان و مردان در این مورد معنی دار بود (P=0.05/0.05). در این نتایج حاصله از مواجهه با کمبود زمان، اکثریت پرستاران (۹/۸۱ درصد) به افزایش خستگی ناشی از کار اشاره دارند تحمیل

فصلنامه پرستاری ایران ۱۲

دوره هجدهم/ شماره ۳۳/ پاییز ۱۳۸۴
بررسی تجربیات کاری پرساران شاغل...

فاطمه لباف قاضی و همکاران

در مورد ۴۰۰ دصرد پرساران را اکثریت پرساران با مواد در عین حال انتظار کارهای غیر پرساری (۷۸ درصد) و حصول شدن شیفت کاری بیش از وظیفه مقرر و به صورت اجباری (۴۲ درصد) در محیط کار مواجه شده بودند (جدول شماره ۴).

نتایج نشان داد که در بین شرایط واقعی محیط کار اکثریت پرساران، با مواد منفی انتظار کارهای غیر پرساری (۷۸ درصد) و حصول شدن شیفت کاری بیش از وظیفه مقرر و به صورت اجباری (۴۲ درصد) در محیط کار مواجه شده بودند (جدول شماره ۴).

همچنین یافته ها نشان داد که حدود ۳۰ نا ۴۰ دصرد از پرساران نتیجه حاصل از کار کردن در بیمارستان را موارد منفی مانند از دست دادن انگیزه کار کردن در بیمارستان و قصد ترک حرفه و موارد دیگر بدان کرده بودند. در مورد نتیجه حاصل از کار کردن در پرساران از جمله موارد سایر، عمل کرده اند و اختلاف میان نا ۴۰ دصرد و منفی مانند از دست دادن انگیزه کار کردن در بیمارستان و قصد ترک حرفه و موارد دیگر بدان کرده بودند. در مورد نتیجه حاصل از کار کردن در پرساران از جمله موارد سایر، عمل کرده اند و اختلاف میان نا ۴۰ دصرد (۲۲/۷/۶۷ درصد) و اکثریت پرساران (۴۲ درصد) و حصول شدن شیفت کاری بیش از وظیفه مقرر و به صورت اجباری (۴۲ درصد) در محیط کار مواجه شده بودند (جدول شماره ۴).

جدول شماره ۳- توزیع فراوانی رفتار های حمایتی پرساران و پژوهان بر حسب مواجهه پرساران مورد پژوهش با آن رفتار ها

<table>
<thead>
<tr>
<th>رفتار های حمایتی</th>
<th>جنس ن=۱۵۸</th>
<th>مرد ن=۱۸</th>
<th>آزمون فیشر (P)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>احترام کارکنان به محتویات و نظرات از جانب پرساران</td>
<td>۶۶</td>
<td>۶۲</td>
<td>.۷۷</td>
</tr>
<tr>
<td>پرساران در مورد مسئولیت استیضاح</td>
<td>۶۵</td>
<td>۶۲</td>
<td>.۷۷</td>
</tr>
<tr>
<td>راهبردی و هدایت در امر یاد گیری از جانب پرساران</td>
<td>۶۷</td>
<td>۶۴</td>
<td>.۷۷</td>
</tr>
<tr>
<td>有的玩家ی در سبک و دقت از جانب پرساران</td>
<td>۶۷</td>
<td>۶۴</td>
<td>.۷۷</td>
</tr>
<tr>
<td>به تشویق و تشکیل داشت و موفقیت‌های از جانب پرساران</td>
<td>۶۷</td>
<td>۶۴</td>
<td>.۷۷</td>
</tr>
<tr>
<td>مردان در مراقبت از بیمار</td>
<td>۶۲</td>
<td>۶۲</td>
<td>.۷۷</td>
</tr>
<tr>
<td>پرساران در مراقبت از بیمار</td>
<td>۶۲</td>
<td>۶۲</td>
<td>.۷۷</td>
</tr>
<tr>
<td>پرجوهرد و مناسب با پرساران در از جانب پرساران</td>
<td>۶۷</td>
<td>۶۴</td>
<td>.۷۷</td>
</tr>
<tr>
<td>محیط کار</td>
<td>۶۷</td>
<td>۶۴</td>
<td>.۷۷</td>
</tr>
<tr>
<td>پاسخگویی به سوالات پرساران با صبر</td>
<td>۶۷</td>
<td>۶۴</td>
<td>.۷۷</td>
</tr>
<tr>
<td>از جانب پرساران</td>
<td>۶۷</td>
<td>۶۴</td>
<td>.۷۷</td>
</tr>
<tr>
<td>از جانب پرساران</td>
<td>۶۷</td>
<td>۶۴</td>
<td>.۷۷</td>
</tr>
<tr>
<td>مورد مسئولیت کاری</td>
<td>۶۷</td>
<td>۶۴</td>
<td>.۷۷</td>
</tr>
<tr>
<td>کمک به پرساران در انجام وظیفه از جانب پرساران</td>
<td>۶۷</td>
<td>۶۴</td>
<td>.۷۷</td>
</tr>
<tr>
<td>از جانب پرساران</td>
<td>۶۷</td>
<td>۶۴</td>
<td>.۷۷</td>
</tr>
<tr>
<td>داده پراجوهرد یا مناسب و اتفاق‌گذار</td>
<td>۶۷</td>
<td>۶۴</td>
<td>.۷۷</td>
</tr>
<tr>
<td>از جانب پرساران</td>
<td>۶۷</td>
<td>۶۴</td>
<td>.۷۷</td>
</tr>
<tr>
<td>از جانب پرساران</td>
<td>۶۷</td>
<td>۶۴</td>
<td>.۷۷</td>
</tr>
<tr>
<td>از جانب پرساران</td>
<td>۶۷</td>
<td>۶۴</td>
<td>.۷۷</td>
</tr>
<tr>
<td>پیراهن از جانب جنسیت</td>
<td>۶۷</td>
<td>۶۴</td>
<td>.۷۷</td>
</tr>
<tr>
<td>جنس</td>
<td>۶۷</td>
<td>۶۴</td>
<td>.۷۷</td>
</tr>
</tbody>
</table>
بررسی تجربیات کاری پرستاران شاغل...

فاطمه لباف قاسمی و همکاران

مواد ذکر شده به دو هستند. (9) بنابراین مداربهای پرستاری بدین زمان گرفت و برآوردهای آن‌ها، باید ترکیبی از هر دو دیده شود.

بحث و نتیجه گیری

بر اساس نتایج به دست آمده یک سوم (7/27درصد) از واحدهای مرود پزوهش بی‌توجهی گذرانده‌اند و به‌صورتی این‌ها را به خود مشغول خود انتخاب نمی‌کنند. بنابراین می‌توان تبیه گرفت که همکاران باید این مشکل در اسفند خود از پرستاران جمع برای این‌ها کمک کنند. بنابراین به مداربهای پرستاری باید بیشتری از پرستاران بحاج و دارای دانش و مبادلات کافی برای هدایت فارغ التحصیلان جدید به ویژه در جامه ابتدایی کار کم‌گیرند.

جدول شماره ۴ - توزیع گروه‌های تجربیات پرستاران از شرایط واقعی محتوی کار به تفکیک جنس

<table>
<thead>
<tr>
<th>آزمون</th>
<th>فویشر</th>
<th>نامزدهنده ( n=144 )</th>
<th>مرد ( n=8 )</th>
<th>زن ( n=158 )</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>تعداد محتوای کار</td>
<td>تعداد محتوای کار</td>
<td>تعداد محتوای کار</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>انتظار کار شاغل</td>
<td>انتظار کار شاغل</td>
<td>انتظار کار شاغل</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>معدل منظر خواهی در مورد کارمندی کار</td>
<td>معدل منظر خواهی در مورد کارمندی کار</td>
<td>معدل منظر خواهی در مورد کارمندی کار</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>عدم استقلال در بحاج بیمار</td>
<td>عدم استقلال در بحاج بیمار</td>
<td>عدم استقلال در بحاج بیمار</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>عدم استقلال در بحاج بیمار</td>
<td>عدم استقلال در بحاج بیمار</td>
<td>عدم استقلال در بحاج بیمار</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>انگیزه انتخاب</td>
<td>انگیزه انتخاب</td>
<td>انگیزه انتخاب</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>محصول شیب کار</td>
<td>محصول شیب کار</td>
<td>محصول شیب کار</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>پرستاری</td>
<td>پرستاری</td>
<td>پرستاری</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

در مطالعه ای مشابه تبیین نشان داد که شرکت‌کنندگان در سه ماه ابتدایی کار عمد اگری را به عنوان ضعف در نظر گرفتند و از سوال کردند و کمک خواستن تا حد امکان اجتناب می‌کردند. بنابراین در موقعیت‌هایی که دانش‌ها، مهارت‌ها، اعتماد به نفس و تمرکز لازم را

فصلنامه پرستاری ایران ۱۳۸۳/۰/۲۳
بررسی تجربیات کاری پرستاران شاغل ... 

فاطمه لباف قاضی و همکاران

افزایش و سطح مهارت های خود را ارتقاء دهد. انظارات از خود
است. بنابراین می توان توجه گرفت که اگر
افزایش واحدهای کمک به سوال کردند و کمک خواست
پرستاران جدید از همکاران شود. به نظر می رسد
پرستاران شرکت کننده در تحقیق حاضر، ضعف ها و
کاستی های خود را پذیرفته. همچنین از حمایت
همکاران نیز برخوردار بودند. بنابراین مواجه شدن
با موارد مختلف در حین انجام وظایف، نتایج مثبت را
یافتن در آن تجربه منفی در آن را دنبال داشته است (جدول
شماره- 2).
کار را از تایع حامل از مواجیه با رفتارتی حمایتی پرداخت و پرستاران و نیز افزایش فشار و استرس کار آن را در تایع مواجیه با رفتارتی آزادردهنی بیان کرده بودند. این تایع، نظرات و یافته‌های در این محققی، را تایید می‌کند که همکاران رابطه محسوسی با انساریتی ندارند. همچنین در تایع خون در این‌دادن به سیستم داخلی در پرستاران افزایش استرس و استرس افزایش‌سازیان جدید می‌شود و آنان همچنین در این‌دادن که رفتارتی آزادردهنی همکاران باعث افزایش حفره در پرستاران جدید می‌شود. در مورد تایع مثبت حاصل از مواجیه با رفتارتی نامناسب 48/ درصد از واحد مهیا پوزه‌روایی، به متقی نشدن در انجام وظایف موسطه و 1/2 درصد به تلقی در انجام به موقع و صحیح وظایف اجرای کرده بودند. بنابراین با توجه به تایع جدید شماره (5) می‌توان نتیجه گرفت که رفتارتی استرس و فشار کار در پرستاران جدید شده و نیز علاقه به کار را در آن کاهش می‌دهد. اگر رفتارتی باعث پرستاران غیر قابل تحمل باشد، آن‌ان را مجبور به تغییر بخش محل خدمت با تغییر برنامه‌ی کاری برای جلوگیری از مواجیه با همکارانی که رفتارتی آزادردهنی دارند. می‌کند و در صورتی که امکان‌پذیری نباشد، پرستاران سعی می‌کنند در انجام وظایف دقیق بوده و وظایف را به موقع و صحیح انجام دهدن تا مواجیه با رفتارتی نامناسب همکاران جلوگیری کنند. اگر با وجود کشک رفتارتی ها، تا مناسب می‌تواند تایع مثبت موانع پوزه‌روایی را به دنبال دلسته‌باید ولی باید نشان از آن میاند ترس و اضطراب و نیز افزایش استرس و فشار که باعث کاهش

فارسی

بررسی تجربیات کاری پرستاران شاغل...

فاطمه لباقی قاسمی و همکاران

همکاران گریستی و روانی شده و در مواردی تا

در حالیکه پرستارانی می‌شود را یکی توان یادیده گرفت

بر اساس تایع به درست آمده، اکثریت پرستاران،

کمربود پرسنل (91/درصد) و عملیات منع و تجییبات

(درصد) را به عنوان منع در ارائه مرافقت

مطابق بیان کرده بودند. در تحقیقی که در مورد

فاحص خدمات بالینی از یادگیری های نظری در اصیان

انجام دادند، پرستاران کنده در تحقیقی که

عوام‌فارغ‌التحصیلان جدید بیوته و 5 ماه تایع سال

سابقه کار داشتند. اگرچه دوستی را موثرترین عمل در

همکاران در تایع حفره در پرستاران

کردهند (1). بنابراین به نظر می‌رسد، پرستاران جدید

در انتخاب کار، اگرچه با حفظ ارزش‌های مبتنی بر

استانداردها را دارند. ولی سپس از مدتی پرستاران

کمتر می‌شود. که با توجه به تایع به درست آمده از

تحقیق نصیر، کمربود حمایت از جامعه همکاران که بیش

از کم سوم پرستاران (4/ درصد) به آن اشاره کرده

بودند و انتقاد به دلیل صرف وقت برای بیمار که

16/ درصد پرستاران به آن اشاره کرده بودند.

می‌تواند از دلایلی پی انگیزه شدن پرستاران در کنار

گرفته شود.

انظار اجاع کارهای غیر پرستارانی که 68/ درصد از

پرستاران با این مواجیه شده بودند باعث کم‌ترگ

وظیفه اصلی پرستاری که مراقبت از بیماران است

می‌شود. در مطالعه ای شناخته شده که در تایع مطلب

فوق این تایع به دست آمده که تایع وظایف

بی‌پرستاری یکی از علای نارضایتی پرستاران از کار و

قدم تایع حفره می‌باشد (1). مورد دیگری که اکثر پرستاران (68/درصد) با آن

مواجیه شده بودند. محل شدن شیفت بیش از وظیفه

مقدر به صورت اجباری بود. این مسئله نتها نتوسط

دوره هجدهم / شماره 33 / پاییز 1384

فصلنامه پرستاری ایران 16
پرسنتران شرکت کننده در تحقیق بیان شده بود، بلکه توسط دو نفر از مدیران پرسنتران بیمارستان های مورد برخورداری نیز حضور داشتند. این مسئله ناشی از کمبود پرسنترل بیشتر به دو دسته پرسنتران طبقه اسست. کمبود پرسنترل باعث می‌شود که پرسنتران طبقه دیگر جدایبندی‌های پرسنتران با انتظار اجرا و اهدافی بدین جدایبندی‌های پرسنتران از جانب مدیران پرسنتران و 7/4/۳ درصد از پرسنتران توسط مدیران پرسنتران طرحی انتظاری به دو یک پرسنتر از طرف سایر موارد شده است. نظرگرایی دانشگاهی که این مسئله مبنای بیمارستان طرحی و محصول شدن شفاهی سطحی به آنان می‌شود. که می‌تواند توجه دیگر این است که 4/7/۳ درصد از پرسنتران در مورد عدم نظرخواهی در مورد برنامه کاری مولفه شده بودند (جدول شماره- 4). بنا بر این نه تنها پرسنتران طرحی شفاهی سطحی به آنان می‌شود بلکه از آنان در مورد برنامه کاری نظرخواهی نیز نمی‌شود که در نتیجه این موارد باعث عدم قابلیتی پرسنتران از کار می‌شود.

یافته‌ها نشان داد که پرسنتران تبعیض حاصل از کار کردن در بیمارستان را از دست دادن انگیزه حیات کار در بیمارستان و تمایل به کار کردن در جایی غیر از بیمارستان (۵/۴درصد). پیش‌سازی از انتخاب شغل پرسنتران (۵/۴درصد). احساس فرسودگی روانی (۴/۸درصد)، احساس اضطراب و استرس در مورد


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 questionnaire 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.