

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی  
گروه آموزشی ارگونومی  
پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد

عنوان:

بررسی ارتباط بار کاری و توان کاری با فشار روانی شغلی در پرسنل پرستاری بیمارستان  
شهید بهشتی قم در سال ۱۳۹۲

نگارنده:

زهرا عرب

اساتید راهنما

دکتر لیلا پیری

دکتر فرگس ارسلانی

استاد مشاور

دکتر فرهاد طباطبایی قمشه

استاد مشاور آمار

دکتر اکبر بیگلریان

خرداد ۱۳۹۳

شماره ثبت: ۱۲۰-۵۰۰۰



دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی

دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی  
تأییدیه اعضای هیات داوران

زهرا عرب

دانشجوی رشته ارگونومی مقطع کارشناسی ارشد به شماره دانشجویی ۹۰۱۹۰۴۰۰۷ از پایان نامه خود تحت عنوان: "بررسی ارتباط بارکاری و توان کاری با استرس شغلی در پرستاران" در تاریخ ۹۳/۰۳/۰۳ در حضور هیات داوران دفاع نموده و بر اساس مصوبات شورای تحصیلات تکمیلی نمره (نورده و هفتاد و سه) ۱۹۱۷۴ با امتیاز عالی به ایشان تعلق گرفت.

هیات داوران

اساتید راهنما: نرگس ارسلانی

دکتر لیلا پیری

استاد مشاور: دکتر فرهاد طباطبایی قمشه

استاد مشاور آمار: دکتر اکبر بیگلریان

اساتید داور: دکتر حمیدرضا مختاری نیا

دکتر حمیدرضا خانکه

کارشناس تحصیلات تکمیلی: معصومه چلی دولی

طاهرچ

## تعهد نامه چاپ مطالب و مقالات مستخرج از پایان نامه / رساله دانشجویی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی

با عنایت به اینکه هر گونه مقاله استخراج شده از پایان نامه یا رساله و/ یا چاپ و انتشار بخشی یا تمام مطالب آن مبین قسمتی از فعالیت‌های علمی- پژوهشی دانشگاه می باشد، بنابراین اینجانب **زهرا عرب** دانش آموخته رشته **ارگونومی** متعهد می شوم که موارد ذیل را کاملاً رعایت نمایم:

۱. در صورت اقدام به چاپ هر مقاله ای از مطالب پایان نامه/رساله، خود را بعنوان دانش آموخته دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی و مقاله را برگرفته از پایان نامه دانشجویی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی معرفی نموده و از درج نام و آدرس دیگر خودداری کنم.

۲. در صورت اقدام به چاپ بخشی از /یا تمام پایان نامه یا رساله خود، مراتب را قبلاً به طور کتبی به اطلاع "انتشارات" و "دفتر تحصیلات تکمیلی" دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی برسانم.

۳. در صورت اقدام به چاپ هر گونه متن علمی اعم از مقاله، کتاب، پمفلت و ... مستخرج از تمام یا بخشی از پایان نامه/ رساله خود، حتماً اسامی کلیه افرادی را که در انجام آن به صورت راهنما، مشاور، مشاور آمار و افتخاری بطور رسمی همکاری داشته اند، ذکر می کنم.

۴. در صورت اقدام به چاپ پایان نامه یا رساله در صفحه سوم کتاب (پس از برگ شناسنامه) عبارت ذیل را درج نمایم:

" کتاب حاضر حاصل پایان نامه/رساله کارشناسی ارشد **زهرا عرب** رشته **ارگونومی** می باشد که در سال **۱۳۹۲** در دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی به راهنمایی **نرگس ارسلانی** و **دکتر لیلیا پیری** و مشاوره **دکتر فرهاد طباطبائی** قمشه انجام و در سال **۱۳۹۳** از آن دفاع شده است."

۵. به منظور جبران بخشی از هزینه های انتشارات دانشگاه، تعداد یک درصد شمارگان کتاب (در هر نوبت چاپ) را به انتشارات دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی اهداء نمایم. (دانشگاه می تواند مازاد نیاز خود را به نفع مرکز نشر در معرض فروش قرار دهد).

۶. در صورت عدم رعایت بند ۵، ۵۰٪ بهای شمارگان چاپ شده را به عنوان خسارت به دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تادیه می کنم.

۷. قبول می کنم که در صورت خودداری از پرداخت بهای خسارت، یا عدم رعایت هر یک از مواد این تعهدنامه دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی می تواند مورد را از طریق دفتر حقوقی دانشگاه مطالبه و پیگیری قانونی نماید.

اینجانب **زهرا عرب** دانشجوی رشته **ارگونومی** مقطع کارشناسی ارشد **کلیه مفاد** تعهد فوق و ضمانت اجرایی آن را بدون قید و شرط قبول می نمایم، و به انجام آن ملتزم می شوم.

نام و نام خانوادگی  
امضاء و تاریخ



۹۴/۲/۲۰  
ت

**تقدیم به:**

**آنان که ناتوان شدند تا ما به توانایی برسیم...**

**موهایشان سپید شد تا ما روسفید شویم...**

**و عاشقانه سوختند تا گرمایفش وجود ما و روشنگر راهمان باشند...**

**پدرانمان**

**مادرانمان**

**استادانمان**

شکر شایان نثار ایزد منان که توفیق را رفیق، راهه سافت تا این پایان نامه را به پایان برسانم.

بدون شک جایگاه و منزلت معلم، اچل از آن است که در مقام قدردانی از زحمات بی شائبه ی او، با زبان قاصر و دست ناتوان، پیزی بنگاریم. اما از آنجایی که تجلیل از معلم، سپاس از انسانی است که هدف و غایت آفرینش را تامین می کند و سلامت امانت هایی را که به دستش سپرده اند، تضمین؛ بر مسب وظیفه و از باب " من لم یشکر المنعم من المفلوقین لم یشکر الله عزّ و جلّ " :از پدر و مادر عزیزم، این دو معلم بزرگوارم که همواره بر کوتاهی و درشتی من، قلم عفو کشیده و کریمانه از کنار غفلت هایم گذشته اند و در تمام عرصه های زندگی یار و یآوری بی چشم داشت برای من بوده اند، از استادان با کمالات و شایسته، سرکار فام دکتر ارسلانی و سرکارفانم دکترپیری که در کمال سعه صدر، با مسن فلق و فروتنی، از هیچ کمکی در این عرصه بر من دریغ ننمودند و زحمت راهنمایی این رساله را بر عهده گرفتند، از استادان صبور و با تقوا، جناب آقای دکترطباطبایی و جناب آقای دکتر بیگلریان که زحمت مشاوره این رساله را در حالی متقبل شدند که بدون مساعدت شان، این پروژه به نتیجه مطلوب نمی رسید، واز استاد فرزانه و دلسوزجناب آقای دکترمفتاری نیا ، مدیریت ممتزم کرسی گروه که زحمت دآوری این رساله را متقبل شدند، کمال تشکر و قدردانی را دارم. درپایان برفود لازم می دانم از مساعدت های بی دریغ مدیریت ممتزم بیمارستان شهید بهشتی قم جناب آقای صباغیان کمال تشکر و قدردانی را بعمل آورم. همچنین از همکاری بی شائبه ی مسئول بهداشت مرغه ای این مرکز درمانی سرکارفانم فلاح هاشمی صمیمانه سپاسگزارم. باشد که این فردترین، بخششی از زحمات آنان را سپاس گوید.

چکیده:

زمینه وهدف:

امروزه بحث مدیریت فشار روانی در سازمانها مورد توجه افراد بسیاری از جمله متخصصان علم ارگونومی قرار گرفته است. از آنجا که هدف علم ارگونومی افزایش بهره وری، سلامت، ایمنی و رفاه انسان می باشد در راستای طراحی سیستم های کاری و به منظور مدیریت فشارروانی می توان تعادلی رایین ویژگی های افراد و نیازهای شغلی آنان از طریق شناخت بهتر روابط این متغیرها برقرار کند لذا هدف این مطالعه بررسی رابطه بین بار کاری و توان کاری با فشار روانی شغلی در پرسنل پرستاری می باشد.

روش بررسی:

این مطالعه مقطعی در بیمارستان آموزشی شهید بهشتی قم بر روی ۱۹۰ نفر از پرسنل پرستاری با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انجام شد. جهت بررسی رابطه بین بار کاری و توان کاری با فشار روانی شغلی از یک پرسشنامه خود گزارشی متشکل از پرسشنامه های بار کاری ناسا، شاخص توان کاری و فشار روانی شغلی اوسیپو استفاده شد. سپس پرسشنامه های تکمیل شده توسط چهار رده شغلی کارشناس پرستاری، تکنیسین اتاق عمل، بهیار و کمک بهیار، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته ها:

از ۱۹۰ شرکت کننده ۱۲۹ نفر (۶۷/۹ درصد) زن، ۶۱ نفر (۳۲/۱ درصد) مرد و میانگین سنی ۳۲/۸ سال بود. اکثریت بار کاری زیاد (۵۴/۲٪)، توان کاری خوب (۵۲/۶٪) و فشار روانی شغلی (۸۴٪) طبیعی را گزارش کردند. بین متغیرهای فشار روانی شغلی بارده شغلی، میزان تحصیلات و وضعیت استخدامی و همچنین بار کاری، توان کاری با وضعیت استخدامی اختلاف معنی دار وجود داشت. بین توان کاری و فشار روانی شغلی ارتباط معنی دار معکوس بدست آمد، بین بار کاری و فشار روانی شغلی رابطه معنی دار مشاهده نشد.

بحث و نتیجه گیری:

بر اساس یافته های این مطالعه مبنی بر وجود بار کاری زیاد و همچنین رابطه معنی دار و معکوس بین توان کاری و فشار روانی شغلی در پرسنل پرستاری، با جذب کافی پرستاران، ایجاد شرایط مناسب شغلی و تقویت توان کاری میتوان فشار روانی شغلی و بار کاری زیاد در بیمارستانها را تعدیل نمود.

کلید واژه: پرسنل پرستاری، بار کاری، توان کاری، فشار روانی شغلی

## فهرست مطالب

### فصل اول: مقدمه و کلیات

۳	مقدمه	۱-۱
۴	بیان مسئله	۲-۱
۷	اهمیت و ضرورت	۳-۱
۸	اهداف پژوهش	۴-۱
۱۰	سوال ها	۵-۱
۱۱	تعریف متغیرها	۶-۱

### فصل دوم: چارچوب مفهومی و پیشینه تحقیق

۱۵	مقدمه	۱-۲
۱۵	بار کاری	۲-۲
۲۲	توان کاری	۳-۲
۲۶	فشار روانی شغلی	۴-۲

### فصل سوم: روش شناسی تحقیق

۳۶	مقدمه	۱-۳
۳۶	نوع پژوهش	۲-۳
۳۶	جامعه آماری پژوهش	۳-۳
۳۶	روش نمونه گیری و حجم نمونه	۴-۳
۳۸	معیارهای ورود و خروج	۵-۳



۳۸	..... محیط پژوهش	۶-۳
۳۹	..... متغیرها	۷-۳
۴۰	..... روش جمع آوری داده ها	۸-۳
۴۴	..... روش تجزیه و تحلیل	۹-۳
۴۴	..... ملاحظات اخلاقی	۱۰-۳

### فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها

۴۸	..... مقدمه	۱-۴
۴۸	..... نتایج پایایی پرسشنامه	۲-۴
۴۹	..... آمار توصیفی	۳-۴
۴۹	..... جنسیت	۱-۳-۴
۵۰	..... وضعیت تاهل	۲-۳-۴
۵۰	..... تحصیلات	۳-۳-۴
۵۱	..... رده شغلی	۴-۳-۴
۵۱	..... شیفیت کاری	۵-۳-۴
۵۲	..... محل فعالیت	۶-۳-۴
۵۳	..... وضعیت استخدامی	۷-۳-۴
۵۴	..... میزان بار کاری	۸-۳-۴
۵۵	..... میزان توان کاری	۹-۳-۴

- ۴-۳-۱۰-۱ میزان فشار روانی شغلی..... ۵۵
- ۴-۳-۱۰-۲ میزان فشار روانی شغلی بر حسب جنسیت..... ۵۶
- ۴-۴ آمار استنباطی..... ۵۸
- ۴-۴-۱ تعیین ارتباط بین متغیرها..... ۵۸
- ۴-۴-۲ مدل رگرسیونی..... ۶۱
- ۴-۵ یافته های جانبی مطالعه..... ۶۳
- ۴-۵-۱ مقایسه میانگین های بار کاری، توان کاری و فشار روانی شغلی به تفکیک رده شغلی..... ۶۳
- ۴-۵-۲ مقایسه میانگین های بار کاری، توان کاری و فشار روانی شغلی به تفکیک تحصیلات..... ۶۵
- ۴-۵-۳ مقایسه میانگین های بار کاری، توان کاری و فشار روانی شغلی بر حسب جنسیت..... ۶۷
- ۴-۵-۴ مقایسه میانگین های بار کاری، توان کاری و فشار روانی شغلی بر حسب وضعیت تاهل..... ۶۹
- ۴-۵-۵ مقایسه میانگین های بار کاری، توان کاری و فشار روانی شغلی بر حسب بخش فعالیت..... ۷۱
- ۴-۵-۶ مقایسه میانگین های بار کاری، توان کاری و فشار روانی شغلی بر حسب وضعیت استخدامی..... ۷۳

## فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

- ۵-۱ مقدمه..... ۷۷
- ۵-۲ خلاصه نتایج..... ۷۸
- ۵-۳ تفسیر نتایج..... ۷۹
- ۵-۳-۱ نتایج حاصل از هدف شماره یک..... ۷۹
- ۵-۳-۲ نتایج حاصل از هدف شماره دو..... ۷۹

۳-۳-۵	نتایج حاصل از هدف شماره سه	۸۰
۴-۳-۵	نتایج حاصل از هدف شماره چهار	۸۱
۵-۳-۵	نتایج حاصل از هدف شماره پنج	۸۱
۶-۳-۵	نتایج حاصل از هدف شماره شش	۸۲
۷-۳-۵	یافته های جانبی	۸۳
۴-۵	نتیجه نهایی تحقیق	۸۴
۵-۵	محدودیت پژوهش	۸۵
۶-۵	پیشنهادات	۸۶
۹-۵	منابع	۸۷

## فهرست جداول

جدول (۱-۳): متغیرهای پژوهش	۳۹
جدول (۱-۴): مقادیر ضریب همبستگی درونی پرسش نامه ها	۴۸
جدول (۲-۴): آمار توصیفی مربوط به جنسیت	۴۹
جدول (۳-۴): آمار توصیفی مربوط به وضعیت تاهل	۵۰
جدول (۴-۴): آمار توصیفی مربوط به تحصیلات	۵۰
جدول (۵-۴): آمار توصیفی مربوط به رده شغلی	۵۱
جدول (۶-۴): آمار توصیفی مربوط به شیفت کاری	۵۱
جدول (۷-۴): آمار توصیفی مربوط به محل فعالیت	۵۲

- جدول (۴-۸): آمار توصیفی مربوط به وضعیت استخدامی ..... ۵۳
- جدول (۴-۹): آمار توصیفی مربوط به بار کاری ..... ۵۴
- جدول (۴-۱۰): آمار توصیفی مربوط به توان کاری ..... ۵۵
- جدول (۴-۱۱-۱): آمار توصیفی مربوط به فشار روانی شغلی ..... ۵۵
- جدول (۴-۱۱-۲): آمار توصیفی مربوط به فشار روانی شغلی بر حسب جنسیت ..... ۵۶
- جدول (۴-۱۲): آمار توصیفی مربوط به متغیرهای دموگرافیک اصلی پژوهش ..... ۵۷
- جدول (۴-۱۳): نتایج آزمون همبستگی پیرسن بین متغیرهای بار کاری و فشار روانی شغلی ..... ۵۸
- جدول (۴-۱۴): نتایج آزمون همبستگی پیرسن بین متغیرهای توان کاری و فشار روانی شغلی ..... ۵۹
- جدول (۴-۱۵): نتایج آزمون همبستگی پیرسن بین متغیرهای بار کاری و توان کاری شغلی ..... ۶۰
- جدول (۴-۱۶): مقادیر ضریب تعیین مدل رگرسیون ..... ۶۱
- جدول (۴-۱۷): اطلاعات مربوط به تحلیل واریانس آنوا ضریب رگرسیون ..... ۶۱
- جدول (۴-۱۸): اطلاعات مربوط به معنی داری ضریب رگرسیون ..... ۶۲
- جدول (۴-۱۹): آمار توصیفی مربوط به بار کاری، توان کاری و فشار روانی شغلی به تفکیک رده شغلی ..... ۶۳
- جدول (۴-۲۰): داده های تحلیل واریانس آنوا بر حسب رده شغلی ..... ۶۴
- جدول (۴-۲۱): آمار توصیفی مربوط به بار کاری، توان کاری و فشار روانی شغلی به تفکیک تحصیلات ..... ۶۵
- جدول (۴-۲۲): داده های تحلیل واریانس آنوا به تفکیک تحصیلات ..... ۶۶

- جدول (۴-۲۳): آمار توصیفی مربوط به بار کاری، توان کاری و فشار روانی شغلی بر حسب جنسیت ..... ۶۷
- جدول (۴-۲۴): آزمون تی مستقل متغیرهای بار کاری، توان کاری و فشار روانی شغلی به تفکیک جنسیت ..... ۶۸
- جدول (۴-۲۵): آمار توصیفی مربوط به بار کاری، توان کاری و فشار روانی شغلی بر حسب وضعیت تاهل ..... ۶۹
- جدول (۴-۲۶): آزمون تی مستقل متغیرهای بار کاری، توان کاری و فشار روانی شغلی بر حسب وضعیت تاهل ..... ۷۰
- جدول (۴-۲۷): آمار توصیفی مربوط به بار کاری، توان کاری و فشار روانی شغلی بر حسب بخش فعالیت ..... ۷۱
- جدول (۴-۲۸): داده های تحلیل واریانس آنو متغیرهای بار کاری، توان کاری و فشار روانی شغلی به تفکیک بخش فعالیت ..... ۷۲
- جدول (۴-۲۹): آمار توصیفی مربوط به بار کاری، توان کاری و فشار روانی شغلی بر حسب وضعیت استخدامی ..... ۷۳
- جدول (۴-۳۰): داده های تحلیل واریانس آنو متغیرهای بار کاری، توان کاری و فشار روانی شغلی بر حسب وضعیت استخدامی ..... ۷۴

## فهرست تصاویر

- شکل شماره (۱-۲): مربوط به توان کاری بیانگر رابطه متقابل بین کارگر و محیط کار ..... ۲۳
- شکل شماره (۲-۲) مربوط به خانه توان کاری ..... ۲۴
- شکل شماره (۳-۲): مربوط به منحنی استرس و عملکرد ..... ۲۹

## فصل اول

### مقدمه و کلیات

**۱-۱ مقدمه:**

**۱-۲ بیان مسئله:**

**۱-۳ اهمیت و ضرورت:**

**۱-۴ اهداف پژوهش:**

**۱-۵ سوال ها و فرضیه ها:**

**۱-۶ تعریف متغیرها:**

## ۱- مقدمه:

از مشخصات یک سازمان سالم آن است که سلامت جسمی و روانی کارکنان به اندازه تولید و بهره‌وری مورد توجه و علاقه مدیریت سازمان قرار گرفته و مدیریت اثربخش بدون توجه و اعتقاد به بهداشت روانی کارکنان حاصل نمی‌شود (۱). بهداشت روانی که یکی از محورهای ارزیابی سلامتی جوامع مختلف است، نقش مهمی در تضمین پویایی و کارآمدی هر جامعه ایفا می‌کند (۲). اختلالات عاطفی و روان‌شناختی از عوامل مهم و تسریع‌کننده بروز ناتوانی و کاهش کیفیت زندگی در تمام جوامع است (۳). امروزه آشکار گردیده است که استرس یا فشار روانی عامل موثر اولیه بر سلامت روانی است (۲). یکی از عواملی که در سازمان‌ها سلامت روانی کارکنان را با خطر مواجه نموده فشار روانی یا استرس است (۱). بین فشار روانی و سلامت روان ارتباط نزدیکی وجود دارد بطوری که تحمل فشار روانی، سلامت روانی فرد را به مخاطره می‌اندازد و به خطر افتادن و تضعیف سلامت روان نیز به نوبه خود بر فشار روانی وارده بر فرد می‌افزاید و این چرخه به این صورت استمرار می‌یابد (۴). فشار روانی واژه‌ای است که برای توصیف تفسیر منفی افراد از یک رخداد واقعی یا ذهنی به عنوان عامل تهدید کننده که موجب ترس یا عصبانیت وی می‌گردد به کار می‌رود (۵). تحقیقات نشان می‌دهد مهارت‌های مقابله‌ای که فاکتور مهمی در حفظ سلامت روان در فرد است در شرایط استرس‌زا تحت تاثیر قرار می‌گیرند و در صورتیکه فرد نتواند به خوبی از این مهارت‌های مقابله‌ای برای کنترل فشار روانی استفاده کند با مشکلات عدیده‌ای در زمینه سلامت روان مواجه خواهد شد (۶).

فشار روانی شغلی یا استرس شغلی، نوعی از فشار روانی است که فرد معینی در شغل معینی دستخوش آن می‌شود بدین ترتیب که کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی شاغل به گونه‌ای است که خواست‌های محیط کار و در نتیجه فشارهای مرتبط با آن بیش از آن است که فرد بتواند از عهده آن‌ها برآید (۷). فشار روانی شغلی بیماری شایع قرن ۲۱ است که در شرایط مختلف بر انسان اثر می‌گذارد (۸).



پرستاری به طور ذاتی به عنوان یک شغل پرسترس شناخته شده است. آگاهی از این نکته که هر گونه اشتباهی از جانب پرستار ممکن است منجر به مرگ یا آسیب جدی بیمار گردد به عنوان یکی از منابع قدیمی فشار روانی شغلی پرستاران شناخته شده است (۹) و این مساله موجب شده است که فشار روانی به یکی از بخش های مورد توجه پرستاری تبدیل شود (۱۰). از مهم ترین عوامل استرس زا در محیط کار پرستاری می توان به عدم دریافت پاداش و تشویق، بار کاری زیاد، عدم شرکت در تصمیم گیری های مهم بخش، فقدان کنترل بر شرایط کاری و فقدان ارتقاء شغلی اشاره کرد (۱۱). بعلاوه برخی فاکتورهای فردی مانند توان کاری نیز با عوامل استرس زا در ارتباط هستند (۱۲). لذا مطالعه فاکتورهای شغلی مانند بار کاری و عوامل فردی مانند توان کاری و تعیین ارتباط آنها با فشار روانی شغلی، شناخت و درک بهتری در مورد وضعیت موجود شغلی پرستاران جهت برنامه ریزی بهبود وضعیت شغلی آنان و ارتقاء مراقبت های سلامتی ارائه شده به بیماران، ایجاد خواهد نمود.

## ۱-۲ بیان مسئله :

واکنش افراد نسبت به عوامل جدید یا تهدیدکننده در محیط های کاریشان، فشار روانی شغلی یا استرس شغلی نامیده می شود. (۱۳). به کارگیری فرد در کاری که باتوانایی و اطلاعات او هم خوانی ندارد و یا تغییر در فعالیت کاری او میتواند باعث ایجاد فشار روانی در فرد شود (۱۴). یکی از وضعیت های پرسترس و مرتبط با شغل این است که از یک سو کارگر یا کارمند در معرض خواست ها یا فشارهای زیاد در محیط کار قرار گیرد و از سوی دیگر برای برآوردن این خواست ها وقت محدودی در اختیار داشته باشد (۱۵). فشار روانی شغلی می تواند بر سلامت کارکنان، رفاه و احساس خوب بودن آنان تاثیر منفی بگذارد و باعث نقل و انتقال و ترک شغل آنان شود. (۱۶). گروه بزرگی از کارکنان بخش سلامت را پرستاران تشکیل می دهند حرفه پرستاری به دلیل نیاز به مهارت و تمرکز بالا در انجام کار، همکاری تیمی قوی و ارائه مراقبت ۲۴ ساعته فشار

روانی شغلی زیادی را ایجاد می کند(۱۷). پرسنل پرستاری در محیط کار با تعداد زیادی از عوامل استرس زا فیزیکی و روانی روبرو هستند(۱۸). عدم دریافت پاداش و تشویق، بارکاری زیاد، عدم شرکت در تصمیم گیری های مهم بخش، فقدان کنترل بر شرایط کاری، فقدان ارتقاء شغلی(۱۱)، کاهش منابع کاری، کمبود پرسنل، سازمان دهی ضعیف، ارتباط با مقام مافوق(۱۹)، ابهام در شرح وظایف پرستاری، همکاری تیمی کم(۲۰)، و تضاد در نقش(۱۶) جزء مهم ترین عوامل استرس زا در محیط کار پرستاری هستند. براساس مطالب مذکور یکی از عوامل استرس زا شغلی بار کاری زیاد می باشد.

بار کاری تعریف شده به عنوان مقدار از کاری که باید به وسیله یک گروهی از کارگران یا افراد در یک بازه زمانی مشخص انجام شود(۲۱). دو نوع بار کاری وجود دارد بار کاری فیزیکی و ذهنی.

بار کاری فیزیکی: بار یا فشار کار فیزیکی عبارت است از مقاومتی که کارگر برای انجام کار- که پارامترهای آن مستقل از ویژگیهای جسمی و روانی فرد است- باید بر آن غلبه کند.

بار کاری ذهنی به طور کلی از دو مولفه تشکیل شده است: تنش یا استرس<sup>۲</sup> (خواسته ها و مطالبات وظیفه)، استرین<sup>۳</sup> (اثرات ناشی از فشار و تنش خواسته ها و مطالبات وظیفه بر روی فرد)

لذا این دو مولفه یعنی استرس و استرین بیش از حد باعث می شود تا بین نیازها و خواسته های کار و ظرفیتهای و تواناییهای فرد عدم تطابق بوجود آید. بار اضافی می تواند بر روی توجه انتخابی تاثیر کند که منجر به محدود کردن یا بی کفایتی ذهنی فرد شود. بار کم ذهنی نیز می تواند به همان اندازه بار کاری اضافی ذهنی برای عملکرد شغلی فرد مضر باشد. در واقع نظر فعلی این است که یک سطح مطلوب از بار کاری ذهنی که مرتبط با بهترین عملکرد است لازم است که وجود داشته باشد.

---

<sup>1</sup> Physical Workload

<sup>2</sup> stress

<sup>3</sup> strain

فاکتورهایی مانند نسبت پرستار به تخت (۲۲, ۲۳)، ساعات مراقبت به ازای هر بیمار در روز (۲۴, ۲۵)، (۲۶)، تعداد تخت ها (۲۷)، تعداد پذیرش ها، مرخصی ها و نقل و انتقالها (۲۸)، رفتار بیماران (۲۹) و همچنین کفایت و شایستگی پرستاران (۲۷) و... بر بار کاری تاثیر گذار است. بر اساس مفهوم فشار روانی شغلی تا زمانیکه بین نیازها و خواسته های کار و ظرفیتهای و تواناییهای فرد عدم تطابق بوجود نیاید فشار روانی شغلی یا استرس شغلی بروز نمیکند (۷) لذا توان کاری به عنوان یکی از فاکتورهای مهم مرتبط با فشار روانی شغلی مطرح می گردد.

توان کاری، پاسخ کارکنان نسبت به تقاضاهای اجتماعی، ذهنی و فیزیکی کارشان بوده و نشان دهنده توانایی شخص برای انجام یک وظیفه کاری است (۱۲). در واقع توان کاری، توانایی فردی را در پاسخ به تقاضاهای اجتماعی، ذهنی و فیزیکی در کار شرح می دهد. لذا توان کاری به عواملی مانند اجتماع شغلی، سبک مدیریت، فرهنگ سازمانی و محیط کاری بستگی دارد (۳۰, ۳۱) و می تواند منعکس کننده فاکتورهای فردی و شغلی باشد (۳۲).

توان کاری از طریق سلامت ذهنی و جسمی خوب و شرایط کاری مناسب توسعه می یابد (۳۳). توان کاری پرستاران تحت تاثیر فاکتورهایی مانند سن، تجربه کاری، نوع بیمارستان، امنیت محیط کار، فراغت از کار، شرایط سلامت فردی، بارکاری فیزیکی (۱۲)، جنس (۳۴)، شیفت کاری (۳۳, ۳۵)، کمیت و کیفیت خواب، جداول کار (۳۳) می باشد. کیفیت مراقبت سلامتی به توان کاری و سلامت کارمندان مراقبت بهداشتی بستگی دارد (۱۹). اگر کنش متقابل بین بارکاری به عنوان متغیری از شرایط کاری و توان کاری به عنوان یک ویژگی فردی به گونه ای باشد که فرد بتواند به راحتی وظیفه کاری خود را انجام دهد می توان فشار روانی شغلی را در حرفه پرستاری تا حدودی تعدیل نمود در غیر اینصورت منجر به فشار روانی شغلی می شود. از آنجا که پرستاری به طور ذاتی به عنوان یک شغل پر استرس شناخته شده است (۹) لذا شناسایی ارتباط

فاکتورهای شغلی و فردی با فشار روانی شغلی جهت مدیریت فشار روانی شغلی در بین پرسنل درمان از اهمیت ویژه ای برخوردار است. با توجه به مرور مطالعاتی در کشورمان تاکنون مطالعه ای درخصوص بررسی رابطه همزمان بارکاری و توان کاری با فشار روانی شغلی در پرستاران انجام نگردیده است. در مطالعات مختلف از بین این سه فاکتور تنها به بررسی یک یا دو فاکتور اکتفا شده است (۳۶-۳۸). لذا هدف این مطالعه بررسی ارتباط بار کاری و توان کاری با فشار روانی شغلی در پرسنل پرستاری می باشد تا بتواند در ارائه تصویری از وضعیت شغلی پرسنل پرستاری موثر واقع گردد.

### ۱-۳ اهمیت و ضرورت:

پرستاری از مشاغل حیاتی در سیستم مراقبت درمانی یک کشور محسوب می شود (۳۹). در کشور ما، ۸۰ درصد شاغلین سیستم بهداشت و درمان را پرستاران تشکیل می دهند. همچنین در این سیستم ۸۰ درصد کارها بر دوش آنها گذاشته شده است (۴۰). برحسب شرایط کاری پرستاران مخاطرات شغلی زیادی آنان را تهدید می کند که از جمله می توان به مخاطرات بیولوژیکی، شیمیایی، ارگونومیک، فیزیکی و روانی اشاره کرد (۴۱). با توجه به اهمیت شغل پرستاری تحقیقات متعددی برای شناسایی مخاطرات شغلی آنان صورت گرفته است (۴۲-۴۴). در این بین مهمترین فاکتور تهدیدکننده بهداشت روانی پرستاران، فشار روانی شغلی است (۴۵). فشار روانی شغلی مسئول ۳۰٪ از بیماریها و غیبت از کار در پرسنل مراکز بهداشتی می باشد (۱۹). مطالعات نشان داده اند فشار روانی شغلی در پرستاران به فرسودگی، نارضایتی شغلی و تغییر شغل (نقل و انتقال و جابجایی) آنان منجر می شود (۴۶). درست انجام ندادن کار و مشکلات سلامتی همانند فشارخون بالا، اختلالات خواب و سوء مصرف الکل و مواد از نتایج فشار روانی شغلی است (۴۷). ۷/۴٪ پرستاران در هر هفته به علت ناتوانی ناشی از فشار روانی شغلی غیبت می کنند که ۸۰٪ بیشتر از سایر گروه های شغلی است (۴۸). اگر منابع فشار روانی شغلی به خوبی شناسایی و کنترل نشود، احساس تنهایی، عصبانیت، بیخوابی در افراد