

مقاله پژوهشی

فصلنامه دانشکده پرستاری، مامایی و پیراپزشکی رفسنجان
سال چهارم، شماره سوم و چهارم، بهار و تابستان ۱۳۸۹

عوامل تنش‌زای شغلی در کارکنان پرستاری و مامایی شهر رفسنجان در سال ۱۳۸۸

غلامرضا رفیعی^{۱*}، حسین اسماعیلی^۲، حسن خدادادی^۳، احمدرضا صیادی^۳

خلاصه

زمینه و هدف: اشتغال و کارکردن بخش عمده‌ای از زندگی اجتماعی انسان را تشکیل می‌دهد و می‌تواند عامل مهمی برای ایجاد تنش در فرد باشد که سبب نارضایتی، ترک حرفه و ارائه نادرست خدمات به مراجعه‌کنندگان گردد. با توجه به حساسیت حرفه پرستاری و مامایی، مطالعه حاضر با هدف شناسایی و تعیین رتبه تنش عوامل تنش‌زای شغلی در پرسنل پرستاری و مامایی طراحی شده است.

مواد و روش‌ها: در این مطالعه توصیفی مقطعی، جامعه پژوهش شامل تمامی کارکنان پرستاری (پرستار، بهیار، تکنیسین‌های اتاق عمل و هوشبری) و مامایی شاغل در مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان (حضرت علی ابن ابیطالب، مرادی و نیک نفس) بود که به روش سرشماری انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه پژوهشگر ساخته مشتمل بر فاکتورهای دموگرافیک و عوامل تنش‌زای حرفه‌ای بود. داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS و آزمون مجذور کای مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: از مجموع ۳۱۱ کادر پرستاری مورد مطالعه، اکثریت آنها (۸۳ درصد) مونث و نیز متاهل بودند. ۵۹/۸ درصد آنها پرستار و ۸۴/۲ درصد بصورت شیفت در گردش فعالیت می‌کردند. ۶۳/۷ درصد در بیمارستان حضرت علی ابن ابیطالب، ۷/۷ درصد در بیمارستان مرادی و ۲۸/۶ درصد در زایشگاه نیک نفس شاغل بودند. نتایج نشان داد که در درجه اول عوامل تنش‌زای جسمی - روانی (۶۵/۵ درصد) و در درجه دوم عوامل اقتصادی (۶۳/۹ درصد) به عنوان مهمترین عوامل تنش‌زای شغلی گزارش گردید ضمن اینکه ۴۹/۴ درصد آنها عوامل فرهنگی - اجتماعی را در قالب کم استرس ترین عوامل تنش‌زا مطرح نمودند.

نتیجه‌گیری: با عنایت به یافته‌های پژوهش، توجه بیشتر مسئولین به رفع عوامل تنش‌زای گزارش شده (به ویژه عوامل جسمی - روانی و اقتصادی)، موجب کاهش تنش و افزایش رضایتمندی و در نتیجه افزایش کیفیت مراقبت از بیماران خواهد شد.

واژه‌های کلیدی: عوامل تنش‌زا، پرستاری، مامائی، رفسنجان

*- مربی عضو هیات علمی دانشکده پرستاری مامائی و پیراپزشکی رفسنجان، نویسنده مسئول، Gholamr345@yahoo.com

۲- کارشناس پرستاری مشمول طرح نیروی انسانی، مرکز آموزشی درمانی حضرت علی ابن ابیطالب (ع) رفسنجان

۳- مربی عضو هیات علمی دانشکده پرستاری مامائی و پیراپزشکی رفسنجان

مقدمه

تنش (Stress)، تجربه‌ای است همگانی، که هر کس به کرات آن را در زندگی خود احساس کرده است. استرس از نظر لغوی از کلمه استرینجر (Stringere) به مفهوم به هم رفتن و منقبض شدن گرفته شده و به مجموعه واکنش‌های عمومی انسان نسبت به عوامل ناسازگار و پیش‌بینی نشده داخلی و خارجی اطلاق می‌گردد. بدین گونه که هرگاه تعادل داخلی یا خارجی از میان برود، تنش یا استرس پدید می‌آید [۱]. تنش شغلی نوعی استرس است که با عوامل مرتبط با محیط کاری فرد ارتباط دارد. به طور کلی بکارگیری فرد در کاری که با توانایی و اطلاعات او همخوانی ندارد و یا تغییر در فعالیت کاری او می‌تواند باعث ایجاد تنش در فرد شود. تنش شغلی را می‌توان روی هم جمع شدن عامل‌های استرس‌زای مرتبط با شغل دانست که بیشتر افراد نسبت به استرس‌زا بودن آن اتفاق نظر دارند. برای نمونه یکی از وضعیت‌های پر استرس و مرتبط با شغل این است که از یک سو کارگر یا کارمند در معرض خواسته‌ها یا فشارهای زیاد در محیط کار قرار بگیرد و از سوی دیگر برای بر آوردن این خواسته‌ها وقت محدودی در اختیار داشته باشد و طبیعی است که چون نمی‌تواند از پس انجام آنها بر آید با ایرادگیری‌های پی‌درپی سرپرستان روبه‌رو می‌شود [۲].

عوامل تنش‌زا هنوز در کارکنان بالینی، به طرز عجیبی نادیده گرفته شده است. در مطالعات مختلف نشان داده شده که پرستاران بیش از دیگر کارکنان بالینی و پزشکان، با عوامل تنش‌زا همچون تضاد و کشمکش تیمی، ناامنی، فقدان خود مختاری، حجم زیاد کار، مسئولیت سنگین و ... مواجه‌اند [۳]. در مطالعه‌ای از ۱۰۲ پرستار در چین، از حجم کار زیاد به عنوان بیشترین عامل تنش‌زا نام برده شد [۴]. در مطالعه‌ای مشابه در پرستاران بیمارستان‌های عمومی شهر ریاض، ساختار و جو سازمانی، خود حرفه و نقش مدیریتی [۵] و در پژوهشی دیگر، بر روی دو گروه پرستاران و بهیاران، تحمل درد ورنج بیمار، مرگ بیمار و اضافه‌کار اجباری [۶] مهمترین فاکتورهای تنش‌زای شغلی گزارش گردید. تحقیقات نشان داده است که هر قدر مدت اشتغال طولانی‌تر باشد، نیاز به استراحت بیشتر

است؛ همچنین بین مدت استراحت و سطح کارایی تا حدی از استراحت رابطه مستقیم و از آن پس رابطه معکوس وجود دارد؛ مثلاً بعد از دو ساعت کار، یک استراحت ۱۲ دقیقه‌ای کارایی فرد را نسبت به قبل از خستگی افزایش می‌دهد [۷]. در ایران هم مطالعاتی در این زمینه انجام شد. نتایج مطالعه ملازم و همکاران در سال ۱۳۸۱ در مورد عوامل تنش‌زای شغلی و درجه تنش‌زایی آنها در بیمارستان‌های استان کهگیلویه و بویراحمد، نشان داد که شدیدترین عوامل تنش‌زای شغلی در پرستاران به ترتیب عدم رضایت از مزایا (۷۲/۵٪)، حجم زیاد کار (۶۱/۳٪)، انجام وظیفه در روزهای تعطیل (۵۲/۱٪)، عدم مقبولیت شغل در جامعه (۵۱/۲٪) و اختلال در خواب و استراحت (۵۰/۷٪) بوده است [۸]. در مطالعه عسکری و عباس‌نژاد بر روی جامعه پرستاری و مامائی گناباد مشخص شد که عامل اقتصادی رتبه اول تنش‌زایی را کسب کرد و در بین وجوه عوامل تنش‌زا، سطح پائین درآمد‌ها، سختی شرایط کار، و کارکنان ناکافی رتبه‌های اول تا سوم را در ایجاد تنش در واحدهای مورد مطالعه کسب کردند [۹]. در سه مطالعه دیگر به ترتیب عوامل تنش‌زای مربوط به مدیریت سازمانی، عوامل تنش‌زای مراقبتی، و کمبود و در دسترس نبودن وسایل و امکانات، بیشترین درصد تنش‌زایی را به خود اختصاص داده بودند [۱۰، ۱۱، ۱۲]. با توجه به اهمیتی که محیط کار و موقعیت شغلی حرفه پرستاری و مامایی در جامعه دارد، مطالعه حاضر با هدف تعیین شدت و رتبه عوامل تنش‌زای حرفه‌ای در کارکنان پرستاری و مامایی شهر رفسنجان طراحی شده است. امید آن که نتایج این پژوهش بتواند راهگشای حل مشکلات شغلی و حرفه‌ای این قشر از جامعه باشد، میزان رضایتمندی شغلی را در این افراد بالا برده و در نهایت سطح سلامت جامعه که نتیجه کار این عزیزان می‌باشد، ارتقا یابد.

مواد و روش‌ها

در این مطالعه توصیفی مقطعی، جامعه پژوهش شامل تمامی کارکنان پرستاری (پرستار، بهیار، تکنیسین‌های اتاق عمل و هوشبری) و مامایی شاغل در مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان (حضرت علی ابن ابیطالب، مرادی و نیک نفس) بود که به روش سرشماری انتخاب شدند. ابزار

سالگی قرار داشتند (۳۹/۵ درصد). بیش از نیمی از نمونه‌ها (۵۹/۸ درصد) با عنوان شغلی پرستار و ۲۲/۸ درصد با مدرک بهیاری یا کمک بهیاری مشغول به کار بوده و درصد شاغلین ماما همچون سایر رده‌های شغلی (تکنیسین‌های بیهوشی و اتاق عمل) در حد ۸/۷ درصد بوده است.

پژوهشگران برای ارزیابی این که کدام دسته از عوامل تنش‌زا در نمونه‌ها، بیشتر مدنظر بوده جدول شماره ۱ را تدوین نمودند.

جدول شماره ۱: میانگین درصد نتایج مربوط به هرکدام از حیطه عوامل تنش‌زای شغلی در کارکنان پرستاری و مامائی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان

حیطه عوامل تنش‌زا	زیاد یا خیلی زیاد	کم یا خیلی کم
	میانگین درصد	میانگین درصد
جسمی- روانی	۶۵/۵	۳۴/۵
اقتصادی	۶۳/۹	۳۶/۱
فرهنگی- اجتماعی	۵۰/۶	۴۹/۴
مدیریتی	۵۶/۸	۴۳/۲
فیزیکی	۵۳/۵	۴۶/۵

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که کارکنان پرستاری و مامائی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان در درجه اول عوامل تنش‌زای جسمی- روانی و در درجه دوم عوامل اقتصادی را به عنوان مهمترین عوامل تنش‌زای شغلی خود مطرح کرده ضمن این که عوامل فرهنگی- اجتماعی را در قالب کم استرس‌ترین عوامل تنش‌زا گزارش نموده‌اند.

عوامل "عدم وجود امکانات استراحت" (۶۷/۸ درصد) و "محدودیت فضای کاری" (۶۲/۴ درصد) به ترتیب بیشترین عوامل تنش‌زای فیزیکی، عوامل "نوبت کاری فشرده" (۷۹/۴ درصد) و "عدم وجود تشویق به موقع" "سختی شرایط ارتقا" (۶۶/۹ درصد) به ترتیب بیشترین عوامل تنش‌زای مدیریتی از دیدگاه کادر پرستاری و مامائی مورد مطالعه مطرح گردید. همچنین عوامل "سختی شرایط کار" (۷۸/۱ درصد) و "خستگی مفرط ناشی از کار" (۷۴/۶ درصد) به ترتیب بیشترین عوامل تنش‌زای جسمی- روانی گزارش شد. عوامل "سطح پایین درآمدها" (۷۲/۷ درصد) و "عدم وجود امنیت شغلی" (۵۷/۶ درصد) به ترتیب بیشترین و کمترین عوامل

جمع آوری اطلاعات، پرسشنامه پژوهشگر ساخته دو قسمتی بر مبنای مطالعات قبلی بود که قسمت نخست آن، به خصوصیات فردی واحدهای مورد مطالعه شامل سن، جنس، سابقه خدمت، تحصیلات، محل خدمت، وضعیت تأهل و وضعیت استخدام مربوط می‌گردید. در قسمت دوم پرسشنامه، عوامل تنش‌زای حرفه‌ای در پنج بخش شامل عامل فیزیکی (۹ وجه)، عامل مدیریتی (۹ وجه)، عامل جسمی- روانی (۴ وجه)، عامل فرهنگی- اجتماعی (۵ وجه) و عامل اقتصادی (۳ وجه) و کلاً ۳۰ مورد (وجه) فهرست شده و درجه تنش‌زایی این عوامل از دیدگاه پرستاران و ماماها بر اساس طیف لیکرت از خیلی زیاد تا خیلی کم درجه بندی شده بود و در انتهای پرسشنامه، سؤالی به صورت باز با عنوان سایر موارد تنش‌زا و درجه تنش‌زایی آنها نیز مطرح گردید. روایی ابزار با توجه به نظر صاحب نظران (روائی محتوی) و پایایی آن با بهره‌گیری از روش آزمون مجدد و کسب ضریب $r=0.79$ تایید شد.

پژوهشگران با مراجعه به مکان‌های پژوهش و قرار دادن پرسشنامه در اختیار واحدهای مورد مطالعه، از آنان می‌خواستند نسبت به تکمیل آن و بیان نظرات خود پیرامون انواع عوامل تنش‌زای موجود در محیط کار خود اقدام نمایند ضمناً با بیان این که اطلاعات جمع‌آوری شده جنبه پژوهشی داشته و محرمانه باقی می‌ماند نسبت به رعایت ملاحظات اخلاقی، تدابیر لازم اندیشیده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها توسط کامپیوتر و با استفاده از نرم افزار SPSS انجام گردید. در راستای دستیابی به اهداف پژوهش، از جداول توزیع فراوانی و از آزمون آماری χ^2 در سطح معنی‌داری $p \leq 0.05$ استفاده گردید.

نتایج

نتایج نشان داد که از مجموع ۳۱۱ نفر پرستار مورد مطالعه، ۶۳/۷ درصد در بیمارستان حضرت علی ابن ابیطالب، ۷/۷ درصد در بیمارستان مرادی و ۲۸/۶ درصد در زایشگاه نیک نفس شاغل بودند. ۵۸/۲ درصد به صورت رسمی، ۲۵/۴ درصد طرح نیروی انسانی و ۱۶/۴ درصد به صورت پیمانی و یا قراردادی مشغول به کار بودند. ۸۳ درصد نمونه‌ها متأهل و ۸۳ درصد مونت بودند. بیش از یک سوم نمونه‌ها در گروه سنی ۳۰ تا ۴۰

تنش‌زای اقتصادی از سوی واحدهای مورد مطالعه تشخیص داده شده و بالاخره عوامل "وجود مسئولیت زیاد در قبال بیماران" (۸۹/۱ درصد) و "عدم وجود جایگاه مناسب در جامعه" (۵۷/۶ درصد) به ترتیب بیشترین عوامل تنش‌زای فرهنگی - اجتماعی از دیدگاه کادر پرستاری و مامائی مورد مطالعه مطرح گردید.

نتایج حاکی از ارتباط معنی دار بین رده سنی و سابقه خدمتی نمونه‌ها با عوامل تنش‌زای جسمی، روانی و فرهنگی-اجتماعی است. بدین معنی که هرچه رده سنی و سابقه کار واحدهای مورد مطالعه بالاتر رفته، شکایت آنها از وجود عوامل تنش‌زا فوق افزایش یافته است ($p < 0/05$). البته این نتیجه در مورد "بومی نبودن در منطقه محل کار" معکوس بوده بدین گونه که افراد سنین پائین بیش از رده‌های سنی بالاتر، از بومی نبودن محل کار شاکی بودند. در تمامی عوامل تنش‌زا کارکنان رسمی بیش از کارکنان طرحی و یا پیمانی وجود آنها را به میزان زیاد یا خیلی زیاد گزارش کردند ($p = 0$). اما نتایج گزارشات در سه مرکز آموزشی درمانی اختلاف معنی داری با هم نداشتند.

بحث

نتایج مطالعه ما عوامل "عدم وجود امکانات استراحت" و "محدودیت فضای کاری" (۶۲/۴ درصد) به ترتیب بیشترین عوامل تنش‌زای فیزیکی از دیدگاه کادر پرستاری و مامائی مورد مطالعه مطرح گردیدند. در سه مطالعه مشابه در شاهرود، گناباد و مشهد، کمبود و در دسترس نبودن وسایل و امکانات و نداشتن محل مناسب برای استراحت کارکنان (۵۸ درصد)، بیشترین عوامل تنش‌زای فیزیکی گزارش شد [۱۴، ۱۳، ۹]. تحقیقات نشان داده است که هر قدر مدت اشتغال طولانی‌تر باشد، نیاز به استراحت بیشتر است؛ همچنین بین مدت استراحت و سطح کارایی رابطه معنی دار وجود دارد؛ مثلاً بعد از دو ساعت کار، یک استراحت ۱۲ دقیقه‌ای کارایی فرد را نسبت به قبل از خستگی افزایش می‌دهد [۷]. یافته‌های پژوهشی که با عنوان بررسی عوامل تنش‌زای پرستاران شاغل در بخش‌های اورژانس بیمارستان‌های اردبیل در سال ۱۳۸۰ انجام شد، نشان داد مهمترین عامل تنش‌زا، کمبود و در دسترس نبودن امکانات مورد نیاز می‌باشد [۱۵].

در این مطالعه کارکنان پرستاری و مامائی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان در درجه اول عوامل تنش‌زای جسمی-روانی و در درجه دوم عوامل اقتصادی را به عنوان مهم‌ترین عوامل تنش‌زای شغلی خود مطرح کردند. در مطالعات مختلفی که در کشورمان انجام شده نتایج تقریباً متناقضی به دست آمده است. هرچند در مطالعه عسکری و عباس‌نژاد بر روی جامعه پرستاری و مامائی گناباد مشخص شد که عامل اقتصادی رتبه اول تنش‌زائی را کسب کرده [۹] اما در مطالعه ابراهیمی و دادگری در شاهرود و همچنین در مطالعه عطار پارسایی و محمدی، عوامل تنش‌زای فیزیکی و مدیریتی بیشترین شدت تنش‌زائی را به خود اختصاص دادند [۱۰ و ۱۳]. حبرانی و همکاران هم در مطالعه‌ای از پرستاران شاغل در دو بیمارستان امام رضا و ابن سینای مشهد در سال ۱۳۸۳، عوامل تنش‌زای مدیریتی را با بیشترین شدت گزارش کردند [۱۴]. در مطالعه دیگری در زاهدان، بیشترین عوامل تنش‌زا در افراد

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌های این تحقیق، می‌توان ادعان داشت که عامل جسمی - روانی بیشترین میزان تنش‌زایی و در ردیف‌های بعدی به ترتیب عوامل اقتصادی، مدیریتی، فیزیکی و فرهنگی اجتماعی قرار دارند؛ بنابراین توجه بیشتر به رفع این عوامل، موجب کاهش تنش و افزایش رضایتمندی و در نتیجه افزایش کیفیت مراقبت بیماران خواهد شد. پژوهشگران امیدوارند نتایج حاصل از این پژوهش با عنایت مسؤولین محترم و دست‌اندرکار پرستاری، بتواند نقشی هر چند کوچک در بهسازی محیط سازمانی و احترام به شأن و منزلت این قشر ایفا نماید.

تشکر و قدردانی: بدینوسیله از شورای پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان در تصویب این طرح، همچنین از خانم سعیدی‌زاده و آقای محمدرضا مختاری برای همکاری در جمع‌آوری اطلاعات، نهایت سپاس‌گزاری و تقدیر به عمل می‌آید.

منابع

1. London, M. Performance appraisal for groups: Models and methods for assessing group processes and outcomes for development and evaluation. Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 59 (3), 175-188.
- ۲- علوی الف. فشارهای عصبی و روانی در سازمان، فصلنامه مدیریت دولتی، شماره ۲۰، ۱۳۷۲، ص ۳۶-۴۰.
3. Heim E. Stressors in health occupations. Do females have a greater health risk? j. Psychosom Med Psychoanal. 1992; 38(3):207-26.
4. Jie Li, Lambert VA. Workplace stressors, coping, demographics and job satisfaction in Chinese intensive care nurses. Nursing in Critical Care. Jan2008; 13(1):12-24.
5. Al-Aameri AS. Source of job stress for nurses in public hospitals. Saudi Med J. 2003 Nov; 24(11):1183-7.
6. Simón García MJ, Blesa Malpica AL, Bermejo Pablos C, Calvo Gutierrez MA,

نتایج این پژوهش حاکی است عوامل "نوبت کاری فشرده" (۷۹/۴ درصد) و "عدم وجود تشویق به موقع" "سختی شرایط ارتقا" (۶۶/۹ درصد) به ترتیب بیشترین عوامل تنش‌زای مدیریتی در جامعه پرستاری و مامایی مورد مطالعه، مطرح بوده. در مطالعه‌ای از ۱۰۲ پرستار در چین، و نیز در پژوهشی در بیمارستان‌های استان کهگیلویه و بویراحمد از حجم کار زیاد به عنوان بیشترین عامل تنش‌زا نام برده شده است [۸،۴]. در سه مطالعه انجام شده در کشورمان، کمبود کارکنان پرستاری از مهمترین عوامل تنیدگی مدیریتی گزارش گردید [۱۴،۱۳،۹].

در مطالعه ما عوامل "وجود مسؤولیت زیاد در قبال بیماران" (۸۹/۱ درصد) و "عدم وجود جایگاه مناسب در جامعه" (۵۷/۶ درصد) به ترتیب بیشترین عوامل تنش‌زای فرهنگی - اجتماعی مطرح گردید که دقیقاً مشابه با نتایج بدست آمده در دو مطالعه گناباد و اردبیل است [۱۵،۹]. بنابراین یکی از مسائل مهم حرفه پرستاری، مسؤولیت‌پذیری در قبال بیمار و خانواده اش می‌باشد که باید به آن توجه شده و از سوی مدیران پرستاری نادیده گرفته نشود [۱۶].

نتایج مطالعه نشان داد که کارکنان با سن و یا سابقه خدمتی بالاتر، بیش از کارکنان جوان تازه‌کار و کارکنان رسمی، بیش از نیروهای پیمانی یا طرحی از وجود عوامل تنش‌زا شاکتی بوده که تمام این اختلافات معنی‌دار می‌باشد که با مطالعه عسکری و عباس نژاد همخوانی دارد [۹]. با افزایش سن، احتمالاً انتظارات کادر پرستاری افزایش یافته و افراد، کم‌حوصله‌تر می‌شوند که خود می‌تواند تاثیر زیادی بر بروز عوامل تنش‌زا داشته باشد. این در حالی است که در مطالعه رحیمی و همکاران در برخی بیمارستان‌های تهران، بالا بودن سابقه کار کارکنان رابطه معکوسی با میزان تنیدگی داشته و میزان تنیدگی در کارکنان با سابقه کاری کمتر، به طرز معنی‌داری بیشتر بود. پژوهشگران معتقد بودند که با افزایش میزان سابقه کاری تسلط افراد بر محیط و همچنین نحوه برخورد آنها با تنش‌های موجود در محیط کار ارتقاء یافته و میزان تنیدگی تجربه شده از محیط کاهش می‌یابد [۱۷].

- پرستاری بحث متمرکز گروهی (FGD). طب جنوب. ۱۳۸۳؛ دوره ۶ (شماره ۲)، ص ۱۷۲ تا ۱۷۸.
- ۱۳- ابراهیمی ح و دادگری ع. بررسی و مقایسه نگرش پرسنل پرستاری در مورد عوامل تنش‌زا در بیمارستان امام خمینی شاهرود. همایش ملی ارگونومی در صنعت و تولید، ۱۳۸۱، ص ۱۸۵ تا ۱۹۷.
- ۱۴- حبرانی پ، بهدانی ف، مبتکر م. بررسی عوامل تنش‌زا در پرستاران. مجله علمی پژوهشی اصول بهداشت روانی، پاییز ۱۳۸۷، سال دهم، شماره ۳ (پیاپی ۳۹)، صفحات ۲۳۱ تا ۲۳۷.
- ۱۵- مولوی پ، کریم‌الهی م. بررسی عوامل تنش‌زای پرستاران شاغل در بخش‌های اورژانس بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اردبیل. ۱۳۸۰؛ دوره ۱ (شماره ۳)، ص ۳۴ تا ۳۹.
16. Gelsema TI. A longitudinal study of job stress in the nursing profession: Causes and Consequences. *J Nurs Manage*. 2006; 14 (4): 289-99.
- ۱۷- رحیمی الف، احمدی ف.، آخوند م. بررسی میزان و عوامل مؤثر بر تنیدگی شغلی پرستاران شاغل در برخی بیمارستان‌های شهر تهران. حیات: فصلنامه دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران، سال دهم شماره ۲۲، پاییز ۱۳۸۶، ص ۱۳ تا ۲۲.
- Gómez De Enterría Pérez C. Job stressors and satisfaction in the nursing staff of a critical unit. *Enferm Intensiva*. 2005 Jan-Mar; 16(1):3-14.
- ۷- حسینی ا. تحلیل قوای بدنی و روانی ناشی از کار. فصلنامه علمی پژوهشی اصول بهداشت روان. ۱۳۷۸؛ دوره ۱ (شماره ۲)، ص ۲۴ تا ۳۱.
- ۸- ملازم ز، محمدحسینی س، کریمی ز، باقری‌زاده ق. برخی عوامل تنش‌زای شغلی و درجه تنش‌زایی آنها در بیمارستان‌های استان کهگیلویه و بویر احمد. فصلنامه ارمغان دانش. ۱۳۸۱؛ دوره ۱۰ (شماره ۳۹)، ص ۹۵ تا ۱۰۳.
- ۹- عسکری ف، عباس‌نژاد ع. بررسی عوامل تنش‌زای شغلی در پرسنل پرستاری و مامایی شهر گناباد. افق دانش: مجله دانشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی گناباد. دوره ۱۲، شماره ۴، زمستان ۱۳۸۵، ص ۲۳ تا ۲۹.
- ۱۰- عطار پارسایی س، محمدی ف. بررسی عوامل تنش‌زا در پرستاران بخش‌های فوریت پزشکی. فصلنامه علمی پژوهشی اصول بهداشت روانی. ۱۳۷۸؛ دوره ۱ (شماره ۲)، ص ۴۶ تا ۵۱.
- ۱۱- نویدیان ع، مسعودی غ ر، موسوی س.س. بررسی عوامل تنش‌زای شغلی و رابطه آن با سلامت عمومی پرستاران بخش فوریت‌های پزشکی بیمارستان‌های شهر زاهدان. بهبود. ۱۳۸۴؛ دوره ۹ (شماره ۲۶)، ص ۱۷ تا ۲۶.
- ۱۲- دیانت م، یزدان پناه س. شناخت عوامل تنش‌زای محیط کار و روش‌های کاهش تنش‌زاها در محیط کار

Occupational stress factors in nursing and midwifery staff at Rafsanjan university hospital during 2010.

Rafiee^{1*} Gh. MSc, Esmacili² H. BS, Khodadadi¹ H. MSc, Sayyadi¹ A.MSc

1- Academic Member, University of Medical Sciences, Rafsanjan, Iran

2- BSc in Management, University of Medical Sciences, Rafsanjan, Iran

*Corresponding author Tel: 03915225900

Background and Objective: Employment and occupation play important role in man-kind life. It can induce stress to the employers which causes leaving to job, un-satisfaction and also present in unfavorable services to the customers. With respect to the paramount importance of nurses and midwives, health system the present study was carried out to identify stressful factors and also their score level on nurses and midwifery staff of Rafsanjan university hospitals.

Material and Methods: In this descriptive study, all nurses and obstetricians who are working at the hospitals of Rafsanjan city including Moradi, Niknafs and Ali-ebn-abitaleb hospitals were selected with census method. Data were collected by a researcher designed questionnaire including demographic and stressful factors. The data were analysed by using SPSS software version 13 and the chi-square distribution test.

Results: The studied nurses and midwives are 311 who 83% are female and married of them. 59.8% are nurses who 84.2% working as a shift. They employed in the Moradi, Niknafs and Ali-ebn-abitaleb hospitals 7.7%, 27.6% and 63.7% respectively. The results demonstrated that psychological- body factors having the most stressful affects (65.5%) then economical factors with 63.9%. In addition, 49.9% of the studied population believed that social-culture factors had the least stressful affects.

Conclusion: Regarding to the obtained results, psychological-body factors and social-culture factors could be considered to improve satisfaction and reduce stressful factors for nurses and obstetricians consequently develop care quality of patients.

Keywords: Job, Stressor factors, Nurses, Midwives, Rafsanjan