

## مروری بر بررسی‌های انجام شده در تنش‌های شغلی حرفه پرستاری

مهدیه طالبی زاد

دانشگاه آزاد اسلامی واحد یزد

### چکیده

تنش شغلی، نوعی از فشار روانی است که فرد معینی بر سر شغل معینی دستخوش آن می‌شود بدین ترتیب که کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی شاغل به گونه‌ای است که خواست‌ها و تقاضاهای محیط کار و در نتیجه فشارهای مرتبط با آن بیش از آن است که فرد بتواند از عهده آن‌ها برآید. حرفه پرستاری در رأس مشاغل پرتنش قرار دارد مطالعه حاضر با هدف بررسی وضعیت تنش‌های روانی- اجتماعی در کادر پرستاری انجام شده است. به منظور دستیابی به مستندات و شواهد علمی مرتبط با موضوع مطالعه، جست‌جو الکترونیک با کلید واژه‌های تنش پرستار، اضطراب پرستار، شیفت پرستار در پایگاه‌های علمی جهاد دانشگاهی<sup>۱</sup> و گوگل اسکولار انجام شد. مقالات مورد استفاده در سال‌های ۲۰۲۱، ۲۰۱۴، ۲۰۰۵ نوشته شده و این پژوهش در سال ۲۰۲۳ انجام شده است. در مطالعه‌ای که توسط دکتر فیض الله اکبری انجام شد ۱۴.۲٪ از کارکنان پرستاری مورد مطالعه دارای تنش پایین، ۶۴.۹٪ تنش متوسط و ۲۰.۹٪ دارای تنش بالا بودند و در پژوهش دیگر که توسط زهرا عرب انجام گرفت ۵۴.۲٪ بار کاری را به میزان زیاد، ۵۲.۶٪ توان کاری در حد خوب و ۸۴.۲۱٪ تنش شغلی را به میزان طبیعی گزارش کردند. براساس یافته‌های این مطالعات دال بر وجود تنش شغلی طبیعی علیرغم گزارش بارکاری زیاد در بین پرستاران و همچنین همبستگی معنی‌دار و معکوس بین توان کاری و تنش شغلی، می‌توان گفت بارکاری زیاد کارکنان پرستاری به دلیل داشتن توان کاری مناسب منجر به تنش شغلی بالانده است بنابراین، می‌توان با ایجاد شرایط مناسب شغلی و تقویت توان کاری، اثرات تنش شغلی و بارکاری زیاد را در بیمارستان‌ها کاهش داد، همچنین باید این موضوع را در نظر داشت که برنامه‌ریزی و ارائه راهکار توسط مدیران و مسؤولین به منظور پیشگیری، کنترل و کاهش عوامل تنش‌زای محیط کار، از اهمیت خاصی برخوردار است.

**واژگان کلیدی:** تنش پرستار، اضطراب پرستار، شیفت پرستار



## مقدمه

همه انسان‌ها در زندگی روزمره در معرض انواع فشارهای روانی و رویدادهای تنش‌زایی قرار می‌گیرند که بهداشت روانی و جسمی آنان را تهدید می‌کند (اکبری و همکاران، ۱۳۸۴). تنش یک وضعیت نامطلوب تحریک عاطفی و روانی است و هنگامی فرد در آن واقع می‌شود که موقعیت را خطرناک یا تهدیدکننده آسایش تلقی کند (اکبری و همکاران، ۱۳۸۴). امروزه مشخص شده است که تنش یا فشار روانی بر سلامت روانی افراد و شاغلین سازمان‌های مختلف تاثیرگذار است (عرب و همکاران، ۱۳۹۳). تنش شغلی، نوعی از فشار روانی است که فرد معینی بر سر شغل معینی دستخوش آن می‌شود بدین ترتیب که کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی شاغل به گونه‌ای است که خواست‌ها و تقاضاهای محیط کار و در نتیجه فشارهای مرتبط با آن بیش از آن است که فرد بتواند از عهده آن‌ها برآید (عرب و همکاران، ۱۳۹۳). تنش شغلی به عنوان یکی از مهمترین خطرات شغلی مطرح است؛ این مسأله سالانه حدود ۲۰۰ میلیون دلار هزینه برای سازمان‌ها به بار آورده است و باعث کاهش بازده، غیبت از کار، جابجایی نیرو، تعارض‌های کاری و بالا رفتن هزینه‌های بهداشتی-درمانی کارکنان شده است. حرفه پرستاری در رأس مشاغل پر تنش قرار دارد و انجمن ملی ایمنی حرفه ای آمریکا، پرستاری را در رأس چهل حرفه با شیوع بالای بیماری‌های مربوط به تنش معرفی کرده است (اکبری و همکاران، ۱۳۸۴). از آنجا که کارکنان نظام بهداشتی-درمانی ارائه مراقبت‌های سلامتی را به احاد مردم برعهده دارند، بنابراین، ارزیابی تنش شغلی آنان یکی از مباحث بسیار مهم در موضوع ارزیابی کیفیت ارائه مراقبت‌های سلامتی به جامعه است. پرستاران در محیط کار با تعداد زیادی از عوامل تنش‌زا فیزیکی روانی روبرو هستند (عرب و همکاران، ۱۳۹۳). در مطالعه یاو و همکاران محیط کار، زمان و حجم کار از عوامل تنش شغلی بود (مظهری‌آزاد و ادیب‌حاج‌باقری، ۱۴۰۰). هوسیسی و همکارانش، بارکاری زیاد به دنبال فشارکاری از سوی مدیریت را عامل تنش شغلی در پرستاران ذکر کردند (مظهری‌آزاد و ادیب‌حاج‌باقری، ۱۴۰۰). عدم دریافت پاداش و تشویق، عدم شرکت در تصمیم‌گیری‌های مهم بخش، فقدان کنترل بر شرایط کاری، فقدان ارتقاء شغلی (عرب و همکاران، ۱۳۹۳) محدودیت منابع، کمبود پرسنل، سازمان دهی ضعیف، نحوه ارتباط با مقام مافوق (عرب و همکاران، ۱۳۹۳) همکاری تیمی ضعیف، شرح وظایف مبهم (عرب و همکاران، ۱۳۹۳) و تضاد در نقش (عرب و همکاران، ۱۳۹۳) و..... جزء مهم ترین عوامل ایجاد کننده تنش شغلی پرستاران عنوان شده اند. اکثر منابع مربوط به تنش شغلی دو عامل مهم شامل عوامل شغلی و عوامل فردی را در ارتباط با تنش شغلی مطرح کرده اند. بر اساس مطالب مذکور یکی از مهمترین عوامل تنش‌زای شغلی که در دسته عوامل شغلی طبقه‌بندی می‌شود، بار کاری زیاد می‌باشد. بار کاری تعریف شده به عنوان مقداری از کار که باید به وسیله یک گروهی از کارگران یا افراد در یک بازه زمانی انجام شود (عرب و همکاران، ۱۳۹۳). عواملی مانند نسبت پرستار به تخت‌های بیمارستانی (عرب و همکاران، ۱۳۹۳) ساعات مراقبت به ازای هر بیمار در روز (عرب و همکاران، ۱۳۹۳) کفایت و شایستگی پرستاران (عرب و همکاران، ۱۳۹۳) تعداد پذیرش‌ها، مرخصی‌ها و نقل و انتقال‌ها (عرب و همکاران، ۱۳۹۳) و رفتار بیماران (عرب و همکاران، ۱۳۹۳) بر بارکاری تاثیر گذار است. علاوه بر بارکاری که یک عامل شغلی در ایجاد تنش شغلی است، دیگر عامل مهم در ایجاد تنش شغلی عوامل فردی است که نسبت به عامل اول در بحث از تنش شغلی، مطالعات کمتر به آن پرداخته اند. بر اساس مطالب ذکر شده یکی از عوامل فردی موثر بر ایجاد تنش، توان کاری می‌باشد. توان کاری در واقع پاسخ و عکس العمل کارکنان نسبت به تقاضاهای اجتماعی، ذهنی و فیزیکی کارشان بوده و نشان دهنده توانایی شخص برای انجام یک وظیفه کاری است. لذا توان کاری به عواملی مانند جامعه کاری، سبک مدیریت، فرهنگ سازمانی و محیط کاری نیز می‌تواند بستگی داشته باشد (عرب و همکاران، ۱۳۹۳). توان کاری پرستاران تحت تاثیر عواملی مانند سن، تجربه کاری، سازمان کاری، نوع بیمارستان، امنیت محیط کار، فراغت از کار، شرایط سلامت فردی، بارکاری فیزیکی (عرب و همکاران، ۱۳۹۳) جنس و شیفت کاری و کمیت و کیفیت خواب و برنامه کاری (عرب و همکاران، ۱۳۹۳) است. مطالعات نشان داده که تنش شغلی در دراز مدت می‌تواند منجر به، فرسودگی شغلی، کاهش کارآمدی، کاهش مؤثر بودن در محل کار، غیبت زیاد از کار، کاهش رضایت بیماران، ترک حرفه پرستاری، مشکلات خانوادگی، افسردگی و حتی خودکشی در پرستاران شود و به دنبال آن کیفیت مراقبت‌های پرستاری کاهش می‌یابد (مظهری‌آزاد و ادیب‌حاج‌باقری، ۱۴۰۰). بر اساس شواهد ۷/۴٪ پرستاران در هر

هفته، به علت تحلیل رفتگی یا ناتوانی ناشی از تنش شغلی غیبت می کنند که این میزان ۲۱٪ بیشتر از سایر گروه های حرفه ای است (مظهری آزاد و ادیب حاج باقری، ۱۴۰۰) در مطالعه ای مشخص گردید که پرستاران به علت شرایط کاری سخت، تمایل به بازنشستگی زودتر از موعد داشتند (مظهری آزاد و ادیب حاج باقری، ۱۴۰۰) از طرف دیگر، طبق گزارش انجمن استخدام آمریکا، میزان جابجایی کار پرستاران ۳۳٪ و میزان ترک خدمت در آنان ۱۱٪ است، به طوری که هر سال به ازای هر ۱۲ پرستار، یک پرستار شغل خود را ترک می کند (مظهری آزاد و ادیب حاج باقری، ۱۴۰۰) بیماری ها و غیبت ناشی از کار در کارکنان مراکز بهداشتی و بیمارستان ها سالیانه هزینه ای معادل ۴۰۰ - ۳۰۰ میلیون دلار را در بر دارد که تنش شغلی مسئول ۳۰٪ از آن ها می باشد. این هزینه تنها جنبه مادی مسئله تنش را بیان می کند در حالی که فشار این تنش شغلی تاثیر نامطلوبی بر خود کارکنان، خانواده آن ها و بیماران نیز می گذارد (مظهری آزاد و ادیب حاج باقری، ۱۴۰۰) به طوری که هرگونه اشتباهی از جانب پرستار ممکن است منجر به مرگ یا آسیب جدی بیمار گردد (مظهری آزاد و ادیب حاج باقری، ۱۴۰۰) براساس مفهوم تنش شغلی تا زمانی که بین نیازها و خواسته های کار و ظرفیت ها و توانایی های فرد عدم تطابق بوجود نیاید، تنش شغلی بروز نمی کند. نکته قابل توجه این مفهوم این است که برای مدیریت تنش شغلی باید سعی شود بین شرایط کاری و ویژگی های فردی یا توان کاری تناسب برقرار شود. توان کاری یک شاخص سلامت کارکنان محسوب شده و می توان گفت توان کاری و میزان سلامت شغلی بر ماحصل کار پرستاران یعنی کیفیت مراقبت های سلامتی ارائه شده به بیماران نیز تاثیر می گذارد (عرب و همکاران، ۱۳۹۳) بنابراین با توجه به اهمیت نقش تنش در شغل پرستاری، مطالعه حاضر با هدف بررسی وضعیت تنش های روانی - اجتماعی در کادر پرستاری بیمارستان ها و مراکز درمانی انجام شده است.

### روش تحقیق

به منظور دستیابی به مستندات و شواهد علمی مرتبط با موضوع مطالعه، جست جو الکترونیک به زبان فارسی با کلید واژه های تنش پرستار، اضطراب پرستار، شیفت پرستار در پایگاه های علمی جهاد دانشگاهی و گوگل اسکولار انجام شد. مقالات مورد استفاده در سال های ۲۰۲۱، ۲۰۱۴، ۲۰۰۵ نوشته شده و این پژوهش در سال ۲۰۲۳ انجام شده است. مقالات استفاده شده در این پژوهش هر سه پژوهشی بوده اند.

### یافته ها

در مطالعه ای از نوع توصیفی - تحلیلی که توسط دکتر فیض الله اکبری و همکاران به صورت مقطعی در بیمارستان های آموزشی شهر بیرجند: بیمارستان امام رضا (ع) و ولیعصر (عج) انجام شد و تمامی کارکنان پرستاری (کاردان و کارشناس پرستاری، کاردان بیهوشی و کاردان اتاق عمل، بهیار و کمک بهیار) به صورت سرشماری مورد پژوهش قرار گرفتند و در مجموع، تعداد ۲۴۷ پرسشنامه تکمیل گردید پرسشنامه ها شامل ۸۵ سؤال (۱۸ سؤال مربوط به عوامل فردی، ۱۸ سؤال مربوط به عوامل تنش زای شخصی، ۹ سؤال مربوط به عوامل تنش زای خانوادگی و ۴۰ سؤال مربوط به عوامل تنش زای محیط کار) بود که بین کارکنان پرستاری توزیع و سپس جمع آوری گردید. میانگین نمره تنش کادر پرستاری برای هر نفر با توجه به حداکثر نمره هر سؤال و پرسشنامه تعیین شد (هر سؤال دارای حداقل صفر و حداکثر ۶ نمره بود) میانگین نمره اکتسابی کمتر از ۲ معادل تنش پایین، بین ۲-۳.۹۹ معادل تنش متوسط و میانگین نمره اکتسابی ۴ و بیشتر معادل تنش بالا در نظر گرفته شد در این مطالعه، ۲۴۷ نفر از کارکنان پرستاری بیمارستان های آموزشی شهر بیرجند وارد مطالعه شدند که ۸۳٪ (۱۹۶ نفر) آن ها زن و ۱۷٪ (۳۹ نفر) مرد بودند؛ ۵۸.۶٪ (۱۴۳ نفر) کاردان و کارشناس پرستاری، ۶.۲٪ (۱۵ نفر) کاردان هوشبری و اتاق عمل، ۲.۷٪ (۶۶ نفر) بهیار و ۸.۲٪ (۲۰ نفر) کمک بهیار، ۸۰.۷٪ (۱۹۷ نفر) متأهل، ۱۷.۶٪ (۴۳ نفر) مجرد و بقیه مطلقه، بیوه و ... بودند میانگین نمره کل تنش (مجموعه عوامل تنش زا) در کارکنان پرستاری بیرجند  $3.11 \pm 1.25$  بود؛ همچنین میانگین نمره تنش عوامل محیط کار  $3.51 \pm 1.06$  و عوامل شخصی  $2.99 \pm 1.09$  و عوامل خانوادگی  $2.86 \pm 1.47$  بود. ۱۴.۲٪ از کارکنان پرستاری مورد مطالعه دارای تنش پایین، ۶۴.۹٪ تنش متوسط و ۲۰.۹٪ دارای تنش بالا بودند. بر اساس نتایج این تحقیق، میانگین نمره کل تنش در زنان بیشتر از مردان بود و اختلاف معنی داری بین دو جنس از نظر میانگین تنش مشاهده شد که با توجه به



خصوصیات بیولوژیکی زنان و به دلیل وظایف دوگانه خانم‌ها در منزل و بیرون از منزل منطقی به نظر می‌رسد. میانگین نمره کل تنش در افرادی که دارای سابقه کار زیر ۷ سال بودند بیشتر از کارکنان با سابقه کار بیش از ۲۴ سال بود شاید تجربه کم نیروهای جوان، حساسیت بالا، عدم شناخت دقیق عوامل تنش‌زا محیط کار، نحوه برخورد با بیماران و ملاقات‌کنندگان و ... در بالا بودن میزان تنش مؤثر باشد میانگین نمره کل تنش در گروه سنی ۲۹-۲۱ سال بیشتر از سایر گروه‌های سنی بود که با توجه به تجربه بیشتر افراد مسن‌تر، آشنایی بیشتر با محیط و عوامل تنش‌زا، شرایط کاری و ... پایین‌تر بودن میانگین نمره تنش منطقی به نظر می‌رسد میانگین نمره کل تنش در کارکنان‌های هوشبری و اتاق عمل بالاتر از سایر کادر پرستاری بود که با توجه به حساسیت بخش اتاق عمل، وضعیت کاری آن‌ها و فعالیت در آن محیط منطقی به نظر می‌رسد ولی اختلاف معنیداری بین آن‌ها وجود نداشت. میانگین نمره کل تنش در کارکنان طرحی بیشتر از سایر وضعیت‌های استخدامی برآورد گردید و اختلاف معنیداری بین وضعیت استخدام از نظر میانگین تنش مشاهده گردید که با توجه به انتظار بیشتر از نیروهای جدید و عدم تجربه کاری نسبت به دیگر کارکنان منطقی به نظر می‌رسد میانگین نمره کل تنش در افراد مجرد بیشتر از افراد متأهل بود که با توجه به وضعیت‌های روحی و روانی افراد مجرد و سابقه کار کمتر منطقی به نظر می‌رسد ولی اختلاف معنیداری بین افراد مجرد با سایرین وجود نداشت میانگین نمره تنش در کارکنان دارای وضعیت شیفت در گردش بیشتر از وضعیت شیفت ثابت برآورد گردید و اختلاف معنی داری بین وضعیت شیفت کاری از نظر میانگین تنش مشاهده گردید که با توجه به فقدان برنامه ثابت کاری و اختلال در ساعت بیولوژیکی بدن و ... منطقی به نظر می‌رسد میانگین نمره کل تنش در افرادی که دارای رضایت کاری بسیار کم بودند، بیشتر از سایر وضعیت‌های رضایت کاری بود که با توجه به عدم رضایت از کار، این موضوع منطقی به نظر می‌رسد ولی اختلاف معنیداری بین میزان رضایت در وضعیت‌های مختلف وجود نداشت با توجه به نتایج نهایی به دست آمده، این موضوع را باید در نظر داشت که برنامه‌ریزی و ارائه راهکار توسط مدیران و مسئولین به منظور پیشگیری، کنترل و کاهش تنش عوامل تنش‌زای محیط کار، از اهمیت خاصی برخوردار است و با توجه به میانگین نمره کل تنش، مهمترین عوامل تنش‌زا به ترتیب عبارتند از: وضعیت استخدامی کارکنان، وضعیت تأهل و میزان رضایت از کار.

در پژوهش توصیفی-همبستگی که توسط زهرا عرب و همکاران در یکی از بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی قم انجام گرفت ۲۰۰ نفر از کارکنان تمام وقت پرستاری از سه رده شغلی شامل کارشناس پرستاری، تکنسین اتاق عمل و بهیار دارای حداقل یک سال سابقه کار، متناسب با جمعیت هر رده شغلی از همه بخش‌های بیمارستان و بر اساس نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند و در نهایت با توجه به عدم تکمیل ۱۰ پرسشنامه ۱۹۰ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت ابعاد مورد بررسی در این پرسشنامه عبارتند از: بارکاری ذهنی، بارکاری فیزیکی، محدودیت زمانی، سعی و تلاش، میزان موفقیت و سطح ناامیدی. فرد پاسخ دهنده هریک از شش بعد را براساس شرایط کاری خود از صفر تا صد امتیاز می‌دهد از مجموع ۱۹۰ نفر شرکت کننده ۱۲۹ نفر (۶۷.۹٪) زن و ۶۱ نفر (۳۲.۱٪) مرد بودند میانگین سنی افراد ۳۲.۸ سال بود. از کل افراد مورد مطالعه ۸۰.۵٪ دارای مدرک کارشناسی و بالاتر، ۱۰.۵٪ فوق دیپلم و بقیه دارای مدرک دیپلم بودند همچنین ۳۲.۱٪ پرستاران مجرد و ۶۷.۹٪ آنان متأهل بودند. از نظر وضعیت استخدامی، ۱۶.۸٪ استخدام رسمی ۵۲.۶٪ استخدام بیمانی ۷.۴٪ طرح نیروی انسانی و بقیه نیروی قرار دادی بودند میانگین سابقه کاری شرکت کنندگان ۹.۳۶ سال بوده است ۸۹.۵٪ آنان به صورت شیفت در گردش بوده‌اند از نظر رده شغلی ۶۷.۹٪ پرستار ۱۰٪ بهیار ۲۲.۱٪ تکنسین اتاق عمل و شرکت‌کنندگان مشغول بکار در بخش‌های مختلف بیمارستان نظیر مراقبت ویژه، جراحی، داخلی، پاراکلینیک، اتاق عمل و اورژانس بودند. اکثریت شرکت‌کنندگان ۵۴.۲٪ بار کاری را به میزان زیاد ۵۲.۶٪ توان کاری در حد خوب و ۸۴.۲۱٪ تنش شغلی را به میزان طبیعی گزارش کردند بین بارکاری و تنش شغلی همبستگی معنی‌دار مشاهده نشد درحالی‌که بین توان کاری و تنش شغلی همبستگی معنی‌دار و معکوس بدست آمد.



## بحث و نتیجه گیری

براساس یافته‌های این مطالعه دال بر وجود تنش شغلی طبیعی علیرغم گزارش بارکاری زیاد در بین پرستاران و همچنین همبستگی معنی دار و معکوس بین توان کاری و تنش شغلی، می‌توان گفت بارکاری زیاد کارکنان پرستاری به دلیل داشتن توان کاری مناسب و گزارش شده توسط آنان، منجر به تنش شغلی بالانداخته است؛ بنابراین، می‌توان با ایجاد شرایط مناسب شغلی و تقویت توان کاری، اثرات تنش شغلی و بارکاری زیاد را در بیمارستان‌ها را کاهش داد همچنین بر اساس نتایج تحقیق دیگر، میانگین نمره کل تنش در زنان بیشتر از مردان بود و اختلاف معنی داری بین دو جنس از نظر میانگین تنش مشاهده شد که با توجه به خصوصیات بیولوژیکی زنان و به دلیل وظایف دوگانه خانم‌ها در منزل و بیرون از منزل منطقی به نظر می‌رسد و میانگین نمره کل تنش در افرادی که داری سابقه کار بالا بودند کم تر از افرادی بود که داری سابقه کاری زیر ۷ سال بودند و شاید تجربه کم نیروهای جوان، حساسیت بالا، عدم شناخت دقیق عوامل تنش‌زا محیط کار، نحوه برخورد با بیماران و ملاقاتکنندگان و ... در بالا بودن میزان تنش مؤثر باشد میانگین نمره کل تنش در کارکنان طرحی بیشتر از سایر وضعیت‌های استخدامی برآورد گردید و اختلاف معنی داری بین وضعیت استخدام از نظر میانگین تنش مشاهده گردید که با توجه به انتظار بیشتر از نیروهای جدید و عدم تجربه کاری نسبت به دیگر کارکنان منطقی به نظر می‌رسد میانگین نمره کل تنش در کارکنان‌های هوشبری و اتاق عمل بالاتر از سایر کادر پرستاری بود که با توجه به حساسیت بخش اتاق عمل، وضعیت کاری آن‌ها و فعالیت در آن محیط منطقی به نظر می‌رسد ولی اختلاف معنی داری بین آن‌ها وجود نداشت میانگین نمره کل تنش در افراد مجرد بیشتر از افراد متأهل بود که با توجه به وضعیت‌های روحی و روانی افراد مجرد و سابقه کار کمتر منطقی به نظر می‌رسد ولی اختلاف معنی داری بین افراد مجرد با سایرین وجود نداشت میانگین نمره تنش در کارکنان دارای وضعیت شیفت در گردش بیشتر از وضعیت شیفت ثابت برآورد گردید و اختلاف معنی داری بین وضعیت شیفت کاری از نظر میانگین تنش مشاهده گردید که با توجه به فقدان برنامه ثابت کاری اختلال در ساعت بیولوژیکی بدن و ... منطقی به نظر می‌رسد میانگین نمره کل تنش در افرادی که دارای رضایت کاری بسیار کم بودند، بیشتر از سایر وضعیت‌های رضایت کاری بود که با توجه به عدم رضایت از کار، این موضوع منطقی به نظر می‌رسد ولی اختلاف معنی داری بین میزان رضایت در وضعیت‌های مختلف وجود نداشت. با توجه به نتایج نهایی به دست آمده، این موضوع را باید در نظر داشت که برنامه‌ریزی و ارائه راهکار توسط مدیران و مسؤولین به منظور پیشگیری، کنترل و کاهش تنش عوامل تنش‌زای محیط کار، از اهمیت خاصی برخوردار است همچنین برنامه‌ریزان آموزش با توجه به نتایج این پژوهش مفاهیم تنش‌های شغلی و شاخص‌ها و پیامدهای آن را در برنامه‌های آموزشی بگنجانند.



## منابع

- اکبری، فیض‌الله، امیرآبادی‌زاده، حسن، پوررضا، ابولقاسم، واقعی، یدالله، دستجردی، رضا، بررسی تنش‌های روانی-اجتماعی کارکنان پرستاری شاغل در بیمارستان‌های آموزشی شهر بیرجند، مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، دوره ۱۲، شماره ۳ و ۴، سال ۱۳۸۴-۶۶
- عرب، زهرا، پیری، لیلا، ارسلانی، نرگس، طباطبایی قمشه، فرهاد، بیگلریان، اکبر، بررسی همبستگی بار کاری و توان کاری با تنش شغلی در کارکنان پرستاری، مجله مدیریت ارتقای سلامت، دوره ۴، شماره ۱، زمستان ۱۳۹۳-۲۱
- مظهری‌آزاد، فرشته، ادیب‌حاج‌باقری، محسن، تحلیل مفهوم تنش نقش در پرستاری با رویکرد واکر و آوانت، نشریه پژوهش پرستاری، دوره ۱۶، شماره ۳، مرداد و شهریور ۱۴۰۰



## A review of the studies conducted on occupational stress in the nursing profession

**Mahdieh Talebizad**

**Islamic Azad University Yazd Branch**

### **Abstract**

Occupational stress, a form of psychological pressure, is prevalent among nursing professionals, where the interplay between work conditions and individual characteristics exceeds coping capacities. This study investigates the psychosocial stressors within the nursing staff. searches using keywords like "nursing stress," "nursing anxiety," and "nursing shift" were conducted in academic databases, including Jihad Daneshgahi and Google Scholar. Articles from 2005, 2014, and 2021 were examined. Dr. Feizollah Akbari's study revealed that 14.2% of the studied nursing staff experienced low stress, 64.9% moderate stress, and 20.9% high stress. In another study by Zahra Arab, 54.2% reported a high workload, 52.6% demonstrated good job performance, and 84.21% reported normal job stress. Despite high reported workloads, there is a persistent inclination towards job stress, indicating its multifaceted nature. The findings suggest a natural occurrence of occupational stress among nurses despite reported high workloads. Thus, creating conducive work conditions and enhancing job skills can reduce the impacts of stress and high workloads in hospitals. Managerial planning and intervention by leaders are crucial for preventing, controlling, and reducing workplace stressors.

**Keywords:** Nursing stress, Nursing anxiety, Nursing shift.