Quarterly Journal of Nursing Management (IJNV) Original Article
Volume 9, Issue 4, Winter 2021

Investigating the Relationship between Burnout and Job Performance in the Corona Epidemic from the Perspective of Nurses

Karimi johani R[1*], Taghilou H[2] , Karimi Johani F[3], Jafarzadeh Gharajag Z[4] , Babapour Azam L[5]

1- Nursing Expert, Department of Nursing, Faculty of Medical Sciences, Islamic Azad University, Sarab Branch, Sarab, Iran. **(Corresponding Author)**
Email: k73reza@gmail.com
2- PhD in Veterinary Medicine, Faculty of Veterinary Medicine, Islamic Azad University, Tabriz Branch, Tabriz, Iran.
3- PhD Student in Policy Making, Social Sciences Department, kharazmi University, Iran.
4- Anesthesiology Undergraduate Student, Anesthesia Group, Faculty of Medical Sciences, Islamic Azad University, Sarab Branch, Sarab, Iran.
5-PhD Student in English language Teaching, Islamic Azad University, Sarab Branch, Sarab, Iran.

Downloaded from ijnv.ir at 2:23 +0430 on Monday July 19th 2021

Abstract

Introduction: Currently, one of the most important factors that affect the job performance of medical staff and overshadow their ability to perform their duties effectively is Covid-19 disease. Therefore, this study was conducted to investigate the relationship between burnout and job performance in the corona epidemic from the perspective of nurses in Urmia.

Methods: The present descriptive-analytical study was conducted in 1399 among 132 nurses working in medical centers in Urmia by simple random sampling. The instruments used in this study were three questionnaires, which included an initial demographic questionnaire, Maslach burnout questionnaire and Patterson job performance questionnaire. The results of the research were used for analysis using a questionnaire from SPSS software version 24.

Results: According to the research findings, among 132 samples, most of the participants in this study were women (68.2%) and were under 30 years old (64.4%). There is a significant relationship between the effect of Covid-19 on burnout and job performance. So that the effect of Covid-19 on burnout is direct , That is, with the greater impact of Covid-19, the wear rate increases by 39% ($p = 0.00$, $r = 0.39$). The effect of Covid-19 on job performance is inverse, so that with increasing the effect of Covid-19, job performance decreases by -20% ($p = 0.01$, $r = - 0.20$).

Conclusions: Considering the significant relationship between Covid-19 with burnout and job performance, it is hoped that by providing the necessary solutions and measures, to help prevent the effects of this disease.

Keywords: Covid-19, Burnout, Job performance.

فصلنامه مدیریت پرستاری مقاله پژوهشی

دوره ۹، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۹

بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی در اپیدمی کرونا از دیدگاه پرستاران

رضا کریمی جوهنی [۱*] ، حسین تقی‌لو [۲] ، فریدون کریمی جوهنی [۳] ، زهرا جعفرزاده قره آغاج [۴]، لیلا باباپور اعظم [۵]

۱- کارشناس پرستاری، گروه پرستاری، دانشکده علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سراب، سراب، ایران **(نویسنده مسئول)**
ایمیل: k73reza@gmail.com
۲- دکترای دامپزشکی، دانشکده دامپزشکی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، تبریز، ایران.
۳- دانشجوی دکترای سیاست گذاری، گروه علوم اجتماعی، دانشگاه خوارزمی، ایران.
۴- دانشجوی کارشناسی هوشبری، گروه هوشبری، دانشکده علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سراب، سراب، ایران.
۵- دانشجوی دکتری آموزش زبان انگلیسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سراب، سراب، ایران.

Downloaded from ijnv.ir at 2:23 +0430 on Monday July 19th 2021

چکیده

مقدمه: در حال حاضر از مهمترین عواملی که بر عملکرد شغلی کادر درمان اثر گذاشته و توان آن ها را برای انجام موثر وظایف تحت الشعاع قرار داده ، بیماری کووید-۱۹ می باشد. لذا این مطالعه باهدف بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی در اپیدمی کرونا از دیدگاه پرستاران در شهر ارومیه انجام شد.

روش کار: پژوهش حاضر از نوع توصیفی – تحلیلی در سال ۱۳۹۹ در بین ۱۳۲ نفر از پرستاران شاغل در مراکز درمانی شهر ارومیه به صورت نمونه گیری تصادفی ساده انجام گرفت. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش سه پرسشنامه که شامل یک پرسشنامه اولیه مشخصات دموگرافیک و پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ و پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون بودند. نتایج بدست آمده از پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل با استفاده از پرسشنامه از نرم افزار آماری SPSS نسخه ۲۴ استفاده گردید.

یافته ها: براساس یافته های پژوهش از بین ۱۳۲ نمونه ، اکثر افراد شرکت کننده در این مطالعه، زن (۶۸/۲ ٪) بوده و در محدوده سنی کمتر از ۳۰ سال (۶۴/۴ ٪) بودند. ارتباط معنی داری بین تاثیر کووید-۱۹ بر فرسودگی و عملکرد شغلی وجود دارد. به طوری که تاثیر کووید-۱۹ بر فرسودگی شغلی به صورت مستقیم می باشد، یعنی با تاثیر بیشتر کووید ۱۹- میزان فرسودگی ۳۹ درصد افزایش پیدا می کند (r = ۰/۳۹ ، p = ۰/۰۰) . تاثیر کووید۱۹- بر عملکرد شغلی به صورت معکوس بوده ، به طوری که با افزایش اثرکووید-۱۹ عملکرد شغلی ۲۰- درصد کاهش می یابد (r = - ۰/۲۰ ، p = ۰/۰۱).

نتیجه گیری: با توجه به ارتباط معنی دار بین کووید-۱۹ با فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی، امید است تا با ارائه راهکارها و تمهیدات لازمه، بر پیشگیری از اثرات این بیماری کمک نماید.

کلیدواژه ها: کووید-۱۹، فرسودگی شغلی، عملکرد شغلی.

مقدمه

پرستاری جز مهم ترین گروه های شغلی و از ارکان مهم سازمان های ارائه دهنده خدمات بهداشتی و درمانی به شمار می آید. امروزه بخش بهداشت و درمان به دلیل ارتباط مستقیم با سلامت انسان ها یکی از مهمترین حوزه های توسعه پایدار در جوامع بشری به شمار می آید (۱). واژه فرسودگی شغلی برای اولین بار در اواخر دهه ۱۹۶۰ توسط زمانی که وی علائم خستگی را در کارکنان خود مشاهده کرد ، تعریف شد. او این پدیده را سندرم تحلیل قوای جسمی و روانی نامید که در افراد شاغل در حرفه های امدادی به وجود می آید (۲). مفهوم فرسودگی شغلی ازسه بعد تشکیل شده است که شامل تحلیل عاطفی (خستگی جسمانی، اضطراب و بی خوابی)، مسخ شخصیت (پاسخ منفی به مددجویان) و احساس عدم موفقیت فردی (کاهش احساس شایستگی در انجام وظایف) می باشد (۳). فرسودگی شغلی به معنای یک حالت خستگی بدنی، هیجانی و ذهنی است که در نتیجه مواجهه درازمدت با یک کار طاقت فرسا

Downloaded from ijnv.ir at 2:23 +0430 on Monday July 19th 2021

ایجـاد مـی شـود. در تعریفـی دیگـر فرسـودگی شـغلی سـندرم روانـی متشـکل از خسـتگی عاطفـی، مسـخ شـخصیت وکاهـش احسـاس موفقیـت فـردی اسـت کـه در بیـن کارکنـان حرفـه خدمـات پزشـکی بـه ویـژه پرسـتاران بـروز مـی کنـد (۴) .یکـی از عواملـی کـه بـا سـلامت روان ارتبـاط دارد فرسـودگی شـغلی اسـت. امـروزه تنشـها و فشـارهای روانـی مختلفـی وجـود دارد که بعضـی از ایـن تنشـها مختـص محیـط کار اسـت. ایـن تنـش ها و فشـارها ممکـن اسـت باعث ایجـاد ناخرسـندی و نارضایتـی از کار افـراد شـود و منجـر بـه فرسـودگی شـغلی شـود (۵). فرسـودگی شـغلی نـه تنهـا آثـار نامطلوبـی بـر بهـره وری و عملکـرد شـغلی کارکنـان دارد، بلکـه مشـکلات متعـددی از جمله خسـتگی مزمن، بـی خوابـی، مواجهـه بـا مشـکلات خانوادگـی، بـروز نگـرش و رفتارهـای منفـی نسـبت بـه خـود، کار و مراجعیـن، غیبـت از کار و عـدم رضایـت شـغلی را نیـز بـه همـراه دارد (۷،۶). آمـار مطالعـات انجـام شـده در سراسـر جهـان، پرسـتاران را بـه عنـوان بـزرگ تریـن گـروه کارکنـان تیـم درمـان معرفـی نمـوده انـد. از ایـن رو، انجـام موفقیـت آمیـز امـور درمانـی، بسـتگی زیـادی بـه چگونگی عملکـرد شـغلی پرسـتاران دارد. عملکـرد شـغلی مطلـوب پرسـتار، متضمـن کیفیـت خدمـات درمانـی ارائـه شـده بـه بیمـاران و کسـب رضایـت آنـان خواهـد بـود (۹،۸). فرسـودگی شـغلی باعـث کاهـش کیفیـت خدمـات ارائـه شـده بـه بیمـاران و بدنبـال آن نارضایتـی از خدمـات پزشـکی مـی گـردد، بنابرایـن شـناخت و پیشـگیری از فرسـودگی شـغلی در ارتقـاء سـطح کیفیـت خدمـات ارائـه شـده نقـش بسـزایی خواهـد داشـت (۱۰). بنابرایـن عملکـرد شـغلی و فرسـودگی شـغلی ، در اثـر شـیوع بحـران هایـی ماننـد شـیوع بیمـاری هـای ویروسـی از جملـه COVID-19 کـه حتـی سـطوح مختلـف جهانـی را بـه شـدت درگیـر نمـوده اسـت مـی توانـد عملکـرد شـغلی افـراد در محیـط هـای کاری تحـت تاثیـر قـرار دهـد. ایـن پیامدهـای روانشـناختی نـه تنهـا بـر توجـه، درک و توانایـی تصمیـم گیـری شـاغلین در محیـط هـای کاری تاثیرگـذار اسـت، بلکـه تأثیـر مزمـن و مداومـی بـر سـطوح سـلامت جسـمی-روانی- اجتماعـی شـاغلین گذاشـته و بـه طـور مسـتقیم و غیرمسـتقیم مـی توانـد باعـث کاهـش کیفیـت و بهـره وری محیـط کار و صنعـت و همچنیـن ایمنـی و سـلامت شـاغلین شـود. بدیـن خاطـر اسـت کـه حفاظـت از سـلامت روان کارکنـان بـرای کنتـرل ایـن نـوع بیمـاری هـای مسـری بسـیار حائـز اهمیـت اسـت (۱۲،۱۱). همچنیـن ظهـور نوعـی جدیـد از ویـروس کرونـا در ووهـان چیـن و گسـترش آن در خـارج از مرزهـای ایـن کشـور، موجـی از نگرانـی و اضطـراب را در مـورد ابعـاد ایـن همـه گیـری و تبعـات آن بـه جـود آورده اسـت کـه تاثیـر آن بر سـلامت روانـی افـراد دسـت کمـی از پیامدهـای مسـتقیم خـود بیمـاری نـدارد. در هـر بـلای زیسـتی علائمـی ماننـد تـرس و هـراس، ابهـام در اطلاعـات و انـگ زنـی از جملـه پدیـده هـای شـایع بوده کـه مـی توانـد بـه عنـوان مانعـی در برابـر مداخـلات مناسـب تیم هـای سـلامت عمـل نمایـد (۱۳). پرسـتاران بـه عنـوان بـازوی توانمنـد سیسـتم خدمـات بهداشـتی – درمانـی نقـش بسـزایی در تحـول و پیشـرفت امـور مراقبتـی، درمانـی و بهبـود و ارتقـا سـلامت جامعـه ایفـا مـی کننـد. یکـی از مشـکلات فعلـی ارایـه مطلـوب مراقبـت هـای پرسـتاری درسراسـردنیا از جملـه ایـران فرسـودگی شـغلی اسـت. در تمـام بخـش هـای بیمارسـتان پرسـتارانی هسـتند کـه هنـگام ورود بـه شـغل پرسـتاری افـراد منظـم، دلسـوز و علاقـه منـدی بـوده انـد ، امـا پـس از مدتـی در مواجهـه بـا محیـط کار دچـار مشـکلات متعـددی شـامل تـرک حرفـه و تعارضـات بیـن فـردی همـکاران مـی گردنـد (۱۴). در یـک مطالعـه در ایـالات متحـده، میـزان فرسـودگی شـغلی پرسـتاران چهـار برابـر مشـاغل دیگـر بـرآورد شـده اسـت. سـایر کشـورها نیـز از ایـن وضـع مسـتثنی نیسـتند. بـه طـور مثـال، کـره ازجملـه کشـورهایی اسـت کـه آمـار بسـیار بالایـی از فرسـودگی پرسـتاران را گـزارش نمـوده اسـت، بـه طـوری کـه حتـی ایـن آمـار از کشـورهای آمریـکا، آلمـان، انگلیـس و کانـادا نیـز بیشـتر اسـت (۱۶،۱۵). طبـق گـزارش هـای آمـاری ارائـه شـده در کشـورمان شـیوع فرسـودگی شـغلی پرسـتاران بالاسـت بـه طـوری کـه کـه دربیمارسـتانهای وابسـته بـه دانشـگاه علـوم پزشـکی در بابـل ۶۸ درصـداز پرسـتاران فرسـودگی شـغلی زیـاد و۷۰ درصـد فرسـودگی شـغلی خیلـی زیـادی داشـته انـد (۱۷). عزیـز اتلـی و همـکاران در پژوهـش انجـام شـده در سـال ۲۰۱۴ بـر روی پرسـتاران بخـش انکولـوزی بـه ایـن نتیجـه رسـیدند کـه پرسـتاران مقـدار بالایـی از اسـترس و فرسـودگی شـغلی تجربـه مـی کننـد و مدیریـت نادرسـت اسـترس باعـث فرسـودگی شـغلی تجربـه مـی کننـد. همچنیـن بـه ایـن نتیجـه رسـیدند کـه وقـوع فرسـودگی شـغلی را مـی تـوان بـا توانمندسـازی روانـی پرسـتاران کاهـش داد. مسـاله مهـم ایـن اسـت کـه امـروزه درسراسـر جهان پرسـتاران بزرگتریـن گـروه کارکنـان تیـم بهداشـتی را تشـکیل مـی دهنـد. بنابرایـن کیفیـت مراقبـت هـای بهداشـتی بـه میـزان زیـادی بسـتگی بـه نحـوه ارائـه خدمـات پرسـتاران خواهد داشـت (۱۸). پرسـتاران یکـی از ارکان مهـم در سـازمان هـای بهداشـتی و درمانـی مـی باشـد، زیـرا نارسـایی کار ایـن گـروه بـه علـت نقـش مهـم آن هـا در بهبـود بیمـاران نتایـج غیرقابـل جبـران بـه

Downloaded from ijnv.ir at 2:23 +0430 on Monday July 19th 2021

بـار خواهـد آورد؛ بنابرایـن پرداختـن بـه عوامـل موثـر بـر عملکـرد پرسـتاران اهمیـت دارد. از آنجایـی کـه پرسـتاری یکـی از مشـاغل حسـاس جامعـه اسـت و پرسـتاران قسـمت مهمـی از زندگـی خود در ارتبـاط تنگاتنـگ و نزدیـک بـا افـراد و بیمـاران مـی گذراننـد و عملکـرد شـغلی بهینـه ضامـن سـلامتی و بهبـود بسـیاری از بیمـاران و افـراد جامعـه اسـت، لـذا شناسـایی عوامـل موثـر بـر عملکـرد آنـان و سـعی در ارتقـا و بهبـود ایـن عوامـل اهمیـت بـه سـزایی برخـوردار اسـت (۲۰،۱۹). بنابرایـن بـا توجـه بـه گسـترش روزمـره بیمـاری کرونـا ویـروس و خسـتگی مفـرط کادر درمـان ، ایـن مطالعـه بـا هـدف بررسـی رابطـه بیـن فرسـودگی شـغلی و عملکـرد شـغلی در اپیدمـی کرونـا از دیـدگاه پرسـتاران در سـال ۱۳۹۹ در شـهر ارومیـه صـورت گرفـت.

روش کار

پژوهـش حاضـر یـک مطالعـه توصیفـی – تحلیلـی اسـت کـه در اوایـل تابسـتان ۱۳۹۹ بـا هـدف بررسـی رابطـه بیـن فرسـودگی شـغلی و عملکـرد شـغلی در اپیدمـی کرونـا از دیـدگاه پرسـتاران در مراکـز درمانـی شـهر ارومیـه انجـام گرفتـه اسـت. جامعـه ایـن پژوهـش شـامل پرسـتاران شـاغل در بخـش هـای داخلـی (مـردان و زنـان)، اطفـال، جراحـی، جنـرال، اورژانـس مراکـز درمانـی درگیـر بـا بیمـاری کرونـا شـهر ارومیـه بـود. حجـم نمونه ایـن مطالعـه بـا اسـتفاده از جـدول مـورگان بـا حجـم جامعـه آمـاری ۲۱۰ بـه میـزان ۱۳۲ محاسـبه گردیـد و ۱۳۲ پرسـتار بـه صـورت نمونـه گیـری تصادفـی سـاده از بین پرسـتاران شـاغل در ایـن مرکـز انتخـاب شـدند. معیـار ورود افـراد بـه مطالعـه رضایـت آن هـا بـرای مشـارکت در مطالعـه حاضـر و داشـتن سـابقه کاری در مرکـز درمانـی درگیـر بـا بیمـاری کوویـد-۱۹ بـود. داده هـا بـا اسـتفاده از ۳ پرسشـنامه کـه شـامل مشـخصات دموگرافیـک و فرسـودگی شـغلی ماسـلاچ و عملکرد شـغلی پاترسـون جمع آوری گردیـد. پرسشـنامه اول شـامل اطلاعـات فـردی (جنـس، مـدرک تحصیلـی، سـن، وضعیـت تاهـل، سـابقه کاری) بـود. پرسشـنامه فرسـودگی شـغلی کـه بـرآورد جدیـدی از پدیـده تنیدگـی ، یعنـی فرسـودگی، مبتنـی اسـت. ایـن پرسشـنامه شـامل ۲۲ مـاده اسـت کـه بـه سـنجش جنبـه هـای سـه گانـه فرسـودگی شـغلی (خسـتگی عاطفـی، موفقیـت فـردی و شـخصیت زدایـی) را مـی سـنجد و بخصـوص بـرای سـنجش و پیشـگیری از فرسـودگی در گروههـای حرفـه ای ماننـد پرسـتاران و معلمـان و غیـره بـه کار بـرده مـی شـود. نحـوه نمـره گـذاری مـاده هـای ایـن پرسشـنامه بـر اسـاس مقیـاس لیکـرت ۷ درجـه ای صـورت مـی گیـرد. اعتبـار درونـی ایـن پرسشـنامه توسـط مسـلش و جکسـون بـا اسـتفاده از آلفـای کرونبـاخ بـرای هـر یـک از مولفـه هـای ایـن پرسشـنامه محاسـبه گردیـد کـه بـرای خسـتگی عاطفـی ۰/۹ ، بـرای شـخصیت زدایـی ۰/۷۹ و بـرای موفقیـت فـردی ۰/۷۱ بـه دسـت آمـد. بـدری (۱۳۷۴) در پایـان نامـه اش پایایـی درونـی خسـتگی عاطفـی ۰/۸۴ و مسـخ شـخصیت ۰/۷۵ و فقـدان موفقیـت فـردی ۰/۶۸ و پایایـی کل پرسشـنامه را ۰/۸۶ بدسـت آورده اسـت. همچنیـن در ایـن پژوهـش پایایـی ایـن پرسشـنامه بـه روش آلفـای کرونبـاخ ۰/۸۷ بدسـت آمـد. چـون روایـی ایـن پرسشـنامه چـه در داخـل و چـه در خـارج مـورد تاییـد متخصصان بـوده اسـت، از بررسـی دوبـاره روایـی آن صـرف نظـر شـد. پرسشـنامه عملکـرد شـغلی پاترسـون کـه دارای ۱۵ سـوال مـی باشـد، در سـال ۱۹۷۰ توسـط پاترسـون بـه وجـود آورد کـه از طیـف لیکرت چهارتایی از صفرتا ۳ تشـکیل یافتـه اسـت (۲۱). سیاحی و شکرکن بـه نقـل از ارشـدی، پایایـی ایـن مقیـاس را از طریـق آلفـای کرونبـاخ و دو نیمـه سـازی بـه ترتیـب ۰/۸۵ و ۰/۸۵ گـزارش کردنـد. همچنیـن آن هـا روایی این پرسشنامه را از طریق همبسته کردن با پرسشنامه خودارزشیابی عملکرد در سـطح ۰/۰۵ قابـل قبـول گـزارش کـرده انـد. بـرای گـردآوری داده هـا بعـداز کسـب اجـازه از معاونـت آموزشـی، پرسشـنامه هـا بـرای تکمیـل شـدن در اختیـار کادر درمـان قرارگرفـت. رعایـت اصـل رازداری در انتشـار اطلاعـات و محرمانـه نگـه داشـتن آن هـا، آزادی واحدهـای مـورد پژوهـش در تـرک مطالعـه و رعایـت حقـوق مؤلفیـن در اسـتفاده از متـون ازجملـه اصـول اخلاقـی بودنـد کـه در ایـن مطالعـه رعایـت شـدند. بعـد از تحویـل گرفتـن بـه تمامـی پرسشـنامه هـا پاسـخ داده شـده بودنـد. روش نمـره دهـی پاسـخ هـای پرسـش نامـه بـر مبنـای مقیـاس لیکـرت بود. نتایـج بدسـت آمـده از پژوهـش بـه منظـور تجزیـه و تحلیـل بـا اسـتفاده از پرسشـنامه از نـرم افـزار آمـاری SPSS نسـخه ۲۴ اسـتفاده گردیـد.

یافته ها

بـر اسـاس یافتـه هـای حاصـل از (جـدول ۱) از بیـن ۱۳۲ نمونـه انتخـاب شـده، اکثـر افـراد شـرکت کننـده زن (۶۸/۲ ٪) بـوده و در محـدوده سـنی کمتـر از ۲۹ سـال (۶۴/۴ ٪) بودنـد. ۴۲ نفـر از شـرکت کننـده هـا مـرد، ۹۰ نفـر از شـرکت کننـده هـا زن بودنـد. از لحـاظ سـنی، ۸۵ نفـر در محـدوده سـنی کمتـر از ۳۰ سـال، ۲۶ نفـر در محـدوده سـنی ۳۵-۲۹ سـال و ۲۱ نفـر در محـدوده سـنی بـالای ۳۵ سـال بودنـد.

Downloaded from ijnv.ir at 2:23 +0430 on Monday July 19th 2021

جدول ۱: اطلاعات دموگرافیکی جامعه پژوهش

متغیر	(تعداد) درصد
جنس	
مرد	(۴۲) ۳۱/۸ ٪
زن	(۹۰) ۶۸/۲ ٪
سن	
کمتر از ۲۹ سال	(۸۵) ۶۴/۴ ٪
۲۹-۳۵سال	(۲۶) ۱۹/۷ ٪
بالای ۳۵ سال	(۲۱) ۱۵/۹ ٪
مدرک تحصیلی	
کارشناسی	(۹۶) ۷۲/۷ ٪
کارشناسی ارشد	(۳۶) ۲۷/۳ ٪
سابقه کار	
کمتر از ۵ سال	(۱۰۶) ۸۰/۳ ٪
۵-۱۰ سال	(۱۷) ۱۲/۹ ٪
بالای ۱۰ سال	(۹) ۶/۸ ٪
وضعیت تاهل	
مجرد	(۴۸) ۳۶/۴ ٪
متاهل	(۸۴) ۶۳/۶ ٪

نتایج حاصل از داده های (جدول ۲) نشان داد که اکثریت پرستاران در زمان اپیدمی کرونا، تاحد زیادی فرسودگی شغلی را تجربه کرده و عملکرد شغلی در حد متوسط به بالا داشته اند.

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار کلی فرسودگی و عملکرد شغلی در پرستاران

متغیرها	میانگین	انحراف معیار
فرسودگی شغلی	۸۷	۱۴
عملکرد شغلی	۵۹	۹/۶

ارتباط معنی داری بین تاثیر کووید-۱۹ بر فرسودگی و عملکرد شغلی وجود دارد. به طوری که تاثیر کووید-۱۹ بر فرسودگی شغلی به صورت مستقیم می باشد، یعنی با تاثیر بیشتر کووبد -۱۹ میزان فرسودگی ۳۹ درصد افزایش پیدا می کند. تاثیر کووید-۱۹ بر عملکرد شغلی به صورت معکوس بوده، به طوری که با افزایش کووید-۱۹ عملکرد شغلی ۲۰- درصد کاهش می یابد، (جدول۳).

جدول ۳: تاثیر کووید-۱۹ بر فرسودگی و عملکرد شغلی

	کووید-۱۹		کووید-۱۹		
	r	P		r	P
شغلی شغلی	۰/۳۹	۰/۰۰	عملکرد شغلی	-۰/۲۰	۰/۰۱

بحث و نتیجه گیری

مطالعه حاضر که به بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی در اپیدمی کرونا از دیدگاه پرستاران پرداخته است، نتایج بدست آمده از این پژوهش به این صورت بودند که اکثریت پرستاران، تاحد زیادی فرسودگی شغلی را تجربه کرده و با افزایش بیماری کووید-۱۹ میزان فرسودگی افزایش و عملکرد شغلی کاهش می یابد. نتایج حاصله از مطالعه آقاجانی و همکاران که میزان فرسودگی را بالا گزارش کرده اند، با نتایج مطالعه حاضر همسو می باشد ، در حالی که با نتایج مطالعه سلطانیان و امین بیادختی که فرسودگی را پایین گزارش کردند ، همخوانی ندارد (۲۳،۲۲).

نتایج مطالعه ای در سال ۲۰۱۰ که با هدف بررسی تاثیر محیط کاری بخش مراقبت ویژه نوزادان بر رضایت شغلی و فرسودگی پرستاران انجام شده است، نشان داد که از بین ۳۳۹پرستار شاغل در بخش مراقبت ویژه نوزادان، فرسودگی شغلی بالایی را نشان دادند. همچنین نتایج این مطالعه نشان داد که حجم کاری بالا در بخش نوزادان بر عملکرد شغلی، کیفیت مراقبت های ارائه شده و ایجاد فرسودگی شغلی پرستاران موثر است، که با وجود بیماری کووید-۱۹ در حال حاضر می توان گفت که با نتایج این مطالعه همخوانی دارد، به صورتی که با وجود بیماری کووید-۱۹ و حجم کاری بالا، بر میزان عملکرد شغلی می کاهد (۲۴).

با توجه به اینکه کارکنان مراقبت های بهداشتی و درمانی در خط اول مبارزه با بیماریهای عفونی و بیماری کووید-۱۹ می باشند، اولین کسانی هستند که در معرض آلودگی به این ویروس قرار می گیرند. در یک بررسی که بر روی پزشکان و پرستاران بیمارستانی در ووهان چین در طی انتشار بیماری کووید-۱۹ انجام شده نشان می دهد که، کارکنان مراقبت های پزشکی درجه بالایی از علائم فرسودگی، اضطراب، بی خوابی و دردمندی را تجربه می کنند، که این نتایج خود حاکی از عملکرد شغلی پایین می باشد که با یافته های پژوهش مطابقت دارد (۲۵).

با توجه به افزایش فرسودگی شغلی در بخش های ویژه که در خط مقدم با بیماری کووید-۱۹ می باشند که، در مطالعات مختلفی به این موارد اشاره شده از جمله: در مطالعه لین و همکاران کارکنان بخش های مراقبت ویژه و اورژانس فرسودگی شغلی بیشتری تجربه کرده بودند که، یافته های پژوهش حاضر در امر افزایش فرسودگی در یک سو می باشد (۲۶).

تردیـدی نیسـت کـه بـا وجـود فرسـودگی شـغلی در پرسـتاران از میـزان کارآمـدی و میـزان عملکـرد شـغلی آنـان مـی کاهـد و ایـن نقطـه آغـاز بـی انگیزگـی آن هـا در توجـه بـه مددجویـان و انجـام بهینـه و مناسـب وظیفـه خطیـر خویـش اسـت. بـه دنبـال کاهـش اسـترس و بارسـنگین ناشـی از کار، فشـار روانـی و فرسـودگی شـغلی نیـز کاهـش مـی یابـد (۲۷).

بنابرایـن نتایـج بـه دسـت آمـده از ایـن پژوهـش بیمـاری کوویـد-۱۹، باعـث افزایـش فرسـودگی شـغلی و کاهـش عملکـرد شـغلی مـی شـود. گسـترش بسـیار سـریع بیمـاری کوویـد-۱۹ کـه از مهمتریـن ویژگـی ایـن ویـروس بـوده و همچنیـن درصـد مـرگ و میـر ناشـی از ایـن بیمـاری، تعـداد زیـادی از کشـورهای دنیـا علـی الخصـوص کشـورهای پیشـرفته دنیـا را بـا یـک چالش عظیـم بهداشـتی روبـه رو کـرده اسـت. برهمیـن اسـاس در وضیعـت پرمخاطـره فعلـی، امیـد اسـت کـه نتایـج ایـن پژوهـش و پژوهـش هـای دیگـر برنحـوه پیشـگیری از ایـن بیمـاری کمک نمایـد تـا بـا ارائـه راهکارهـا و تدابیـر مناسـب ایـن بیماری ریشـه کـن شـود.

ملاحظات اخلاقی

پژوهشـگران بـه منظـور صیانـت از ارزش هـای انسـانی و اصـول اخلاقـی پژوهـش، خـود را ملـزم بـه رعایـت نـکات اخلاقـی دانسـتند. توجیـه پرسـتاران در مـورد پژوهـش و اهـداف آن، رعایـت اصـل رازداری در انتشـار اطلاعـات و محرمانـه نگـه داشـتن آن هـا، آزادی واحدهـای مـورد پژوهـش در تـرک مطالعـه و رعایـت حقـوق مؤلفیـن در اسـتفاده از متـون از جملـه اصـول اخلاقـی بودنـد کـه در ایـن مطالعـه رعایـت شـدند.

سپاسگزاری

در آخـر از تمامـی پرسـتاران محتـرم کـه صبـر و حوصلـه بـه خرج دادنـد و در تکمیـل ایـن پژوهـش یـاری نمودنـد، نهایـت تشـکر و قدردانـی را داریـم و امیـد اسـت کـه هرچـه زودتـر سـرعت گسـترش ایـن بیمـاری کاهـش یابـد تـا جایـی کـه اثـری از بیمـاری کوویـد-۱۹ برجـا نمانـد.

References

1. Habib S, Shirazi MA. Job satisfaction and general health among a general hospital staff. Iranian Journal of Psychiatry and Clinical psychology 2003; 8(4): 64-73. (Persian).
2. Abdi Masooleh F, Kaviani H, Khaghanizade M, Momeni Araghi A. The relationship between burnout and mental health among nurses. Tehran Univ Med J. 2007; 65: 65-75 (Persian).
3. Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job burnout. Annu Rev Psychol. 2001; 52 (1): 397-422.
4. Ayala E.Carnero AM Determinants of burnout in acute and critical care military nursing personnel:A cross-sectional study from peru. plous one.2013.8(1):e54408.
5. Saatchi M. [Mental health in work environment: with emphasis mentalpressure and job burnout]. Tehran: Virayesh Publication; 2008.
6. Wessells Jr D, Kutscher A, Seeland IB, Selder FE, Cherico DJ, Clark EJ. Professional burnout in medicine and the helping professions, 3rd edition, Routledge publication, 2013.
7. Peiami M. The Survey of relationship of between job burnout of nurses and social support in critical care wards. Journal of Zanjan of medical sciences. 2000; 33: 52-57 (Persian).
8. Valizadeh S, Fallahi Khoshknab M, Mohammadi E, Ebrahimi H, Arshadi Bostanabad M. NURSE'S PERCEPTION FROM BARRIERS TO EMPOWERMENT: A QUALITATIVE RESEARCH. Journal of Nursing and Midwifery Urmia University of Medical Sciences. 2015;12(12):1128-38.(Persian).
9. Karimyar Jahromi M. Nurses' quality of performance in intensive care units basedon Synergy Model. Iran Journal of Nursing. 2013;26(82):74-83.(Persian).
10. Sherman DW. Nurses stress & burnout. How to care for yourself when caring for patients and their families experiencing life threating illness. Am J Nurs. 2004; 104: 48-56.
11. Kang L, Li Y, Hu S, Chen M, Yang C, Yang BX, et al. The mental health of medical workers in Wuhan, China dealing with the 2019 novel coronavirus. The Lancet Psychiatry. 2020;7(3):e14.
12. Kim KW, Park SJ, Lim HS, Cho HH. Safety climate and occupational stress according to occupational accidents experience and employment type in shipbuilding industry of korea. Safety and health at work. 2017;8(3):290-5.
13. Zarocostas J .How to fight an infodemic , Lancet. 2020" 395 : (10225):676.
14. Bayrami M, Hashemi T, GHAHRAMANZADE

Downloaded from ijnv.ir at 2:23 +0430 on Monday July 19th 2021

A, Alaie P. The relationship between mental health and emotional intelligence with job burnout in nurses of Tabriz state hospitals. Journal of research in behavioural sciences 2011; 9 (2):141-7. (Persian).

15. Bakker AB, Zee KIVD, Lewing KI, Dollard MF. The Relationship between the big five personality factors and a study among volunteer counselors. JSP. 2002; 135 (5): 1-20.
16. Lee H, Song R, Cho YS, Lee GZ, Daly B. A comprehensive model for predicting burnout in Korean nurses. J Adv Nurs. 2003; 44 (5): 534-45.
17. Aziznejad p.Hosseini s. Burnout and the influential factors on it in Medical Educational Hospital Nurses in Babol Jobmu2006:8 (2): 63-9 (Persian).
18. Moosavi Ts.Rahmani R.Sirati NM. Abbas ZZ.Influence factors in job satis faction of nurses in the selected military and civil hospital in Tehran :2013 (Persian).
19. Nasiripour A, Raeisi P, Delpasand M. The effect of job rotation on nurses performance in Tehran social security hospitals. Journal of Health Administration. 2009; 12(37): 23-8.
20. Hamid N. The relationship between spirituality, organizational commitment and general health with job performance of clinical nurses. Quarterly Journal of Nursing Management. 2012; 1(2): 20-8.
21. Motowidlo, S. J. (2003). Job performance. In: W. C. Borman, D. R. Ilgen, and R. J. Klimoski, (Eds.), Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology, 12, pp. 39-53). Hoboken, New Jersey: John Wiley.
22. Aghajani M. The professional burnout of nurses in different wards. Journal of Research Development in Nursing and Midwifery. 2011; 9(2): 98-104.
23. Soltaniyan M, Aminbeidokhti A. The role of sport on job burnout of employees. Koomesh. 2009; 10(4): 281-6.
24. Braithwaite M. Nurse burnout and stress in the NICU. Adv Neonatal Care. 2008;8(6):343-7. DOI: 10.1097/01.ANC.0000342767.17606.d1 PMID: 19060580
25. Lai J, Ma S, Wang Y, Cai Z, Hu J, Wei N, et al. Factors Associated With Mental Health Outcomes Among Health Care Workers Exposed to Coronavirus Disease 2019. JAMA Network Open. 2020; 3(3): e203976-e.
26. Adali E, Priami M. Burnout among nurses in intensive care units, burnout internal medicine wards and emergency departments in Greek hospitals. ICUs and nursing web journal. September 2002; 11:1-19.
27. Pardakhtchi MH, Ahmadi Gh A, Arezomand F. Effect of relationship between work life quality and job burnout of School managers and teachers. J Edu Leadership & Admin. 2009; 3 (3): 25-50. (Persian).

Downloaded from ijnv.ir at 2:23 +0430 on Monday July 19th 2021