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.

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

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.

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

ایجاد می شود. در تعریفی دیگر فرسودگی شغلی سندرم روانی متشکل از خستگی عاطفی، مسخ شخصیت وکاهش احساس موفقیت فردی است که در بین کارکنان حرفه خدمات پزشکی به ویژه پرستاران بروز می کند (۴) .یکی از عواملی که با سلامت روان ارتباط دارد فرسودگی شغلی است. امروزه تنشها و فشارهای روانی مختلفی وجود دارد که بعضی از این تنشها مختص محیط کار است. این تنش ها و فشارها ممکن است باعث ایجاد ناخرسندی و نارضایتی از کار افراد شود و منجر به فرسودگی شغلی شود (۵). فرسودگی شغلی نه تنها آثار نامطلوبی بر بهره وری و عملکرد شغلی کارکنان دارد، بلکه مشکلات متعددی از جمله خستگی مزمن، بی خوابی، مواجهه با مشکلات خانوادگی، بروز نگرش و رفتارهای منفی نسبت به خود، کار و مراجعین، غیبت از کار و عدم رضایت شغلی را نیز به همراه دارد (۶،۷). آمار مطالعات انجام شده در سراسر جهان، پرستاران را به عنوان بزرگ ترین گروه کارکنان تیم درمان معرفی نموده اند. از این رو، انجام موفقیت آمیز امور درمانی، بستگی زیادی به چگونگی عملکرد شغلی پرستاران دارد. عملکرد شغلی مطلوب پرستار، متضمن کیفیت خدمات درمانی ارائه شده به بیماران و کسب رضایت آنان خواهد بود (۸،۹). فرسودگی شغلی باعث کاهش کیفیت خدمات ارائه شده به بیماران و بدنبال آن نارضایتی از خدمات پزشکی می گردد، بنابراین شناخت و پیشگیری از فرسودگی شغلی در ارتقاء سطح کیفیت خدمات ارائه شده نقش بسزایی خواهد داشت (۱۰). بنابراین عملکرد شغلی و فرسودگی شغلی ، در اثر شیوع بحران هایی مانند شیوع بیماری های ویروسی از جمله COVID-19 که حتی سطوح مختلف جهانی را به شدت درگیر نموده است می تواند عملکرد شغلی افراد در محیط های کاری تحت تاثیر قرار دهد. این پیامدهای روانشناختی نه تنها بر توجه، درک و توانایی تصمیم گیری شاغلین در محیط های کاری تاثیرگذار است، بلکه تأثیر مزمن و مداومی بر سطوح سلامت جسمی-روانی- اجتماعی شاغلین گذاشته و به طور مستقیم و غیرمستقیم می تواند باعث کاهش کیفیت و بهره وری محیط کار و صنعت و همچنین ایمنی و سلامت شاغلین شود. بدین خاطر است که حفاظت از سلامت روان کارکنان برای کنترل این نوع بیماری های مسری بسیار حائز اهمیت است (۱۲،۱۱). همچنین ظهور نوعی جدید از ویروس کرونا در ووهان چین و گسترش آن در خارج از مرزهای این کشور، موجی از نگرانی و اضطراب را در مورد ابعاد این همه گیری و تبعات آن به جود آورده است که تاثیر آن بر سلامت روانی افراد دست کمی از پیامدهای مستقیم خود بیماری ندارد. در هر بلای زیستی علائمی مانند ترس و هراس، ابهام در اطلاعات و انگ زنی از جمله پدیده های شایع بوده که می تواند به عنوان مانعی در برابر مداخلات مناسب تیم های سلامت عمل نماید (۱۳). پرستاران به عنوان بازوی توانمند سیستم خدمات بهداشتی – درمانی نقش بسزایی در تحول و پیشرفت امور مراقبتی، درمانی و بهبود و ارتقا سلامت جامعه ایفا می کنند. یکی از مشکلات فعلی ارایه مطلوب مراقبت های پرستاری درسراسردنیا از جمله ایران فرسودگی شغلی است. در تمام بخش های بیمارستان پرستارانی هستند که هنگام ورود به شغل پرستاری افراد منظم، دلسوز و علاقه مندی بوده اند ، اما پس از مدتی در مواجهه با محیط کار دچار مشکلات متعددی شامل ترک حرفه و تعارضات بین فردی همکاران می گردند (۱۴). در یک مطالعه در ایالات متحده، میزان فرسودگی شغلی پرستاران چهار برابر مشاغل دیگر برآورد شده است. سایر کشورها نیز از این وضع مستثنی نیستند. به طور مثال، کره ازجمله کشورهایی است که آمار بسیار بالایی از فرسودگی پرستاران را گزارش نموده است، به طوری که حتی این آمار از کشورهای آمریکا، آلمان، انگلیس و کانادا نیز بیشتر است (۱۶،۱۵). طبق گزارش های آماری ارائه شده در کشورمان شیوع فرسودگی شغلی پرستاران بالاست به طوری که که دربیمارستانهای وابسته به دانشگاه علوم پزشکی در بابل ۶۸ درصداز پرستاران فرسودگی شغلی زیاد و۷۰ درصد فرسودگی شغلی خیلی زیادی داشته اند (۱۷). عزیز اتلی و همکاران در پژوهش انجام شده در سال ۲۰۱۴ بر روی پرستاران بخش انکولوزی به این نتیجه رسیدند که پرستاران مقدار بالایی از استرس و فرسودگی شغلی تجربه می کنند و مدیریت نادرست استرس باعث فرسودگی شغلی تجربه می کنند. همچنین به این نتیجه رسیدند که وقوع فرسودگی شغلی را می توان با توانمندسازی روانی پرستاران کاهش داد. مساله مهم این است که امروزه درسراسر جهان پرستاران بزرگترین گروه کارکنان تیم بهداشتی را تشکیل می دهند. بنابراین کیفیت مراقبت های بهداشتی به میزان زیادی بستگی به نحوه ارائه خدمات پرستاران خواهد داشت (۱۸). پرستاران یکی از ارکان مهم در سازمان های بهداشتی و درمانی می باشد، زیرا نارسایی کار این گروه به علت نقش مهم آن ها در بهبود بیماران نتایج غیرقابل جبران به

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

بار خواهد آورد؛ بنابراین پرداختن به عوامل موثر بر عملکرد پرستاران اهمیت دارد. از آنجایی که پرستاری یکی از مشاغل حساس جامعه است و پرستاران قسمت مهمی از زندگی خود در ارتباط تنگاتنگ و نزدیک با افراد و بیماران می گذرانند و عملکرد شغلی بهینه ضامن سلامتی و بهبود بسیاری از بیماران و افراد جامعه است، لذا شناسایی عوامل موثر بر عملکرد آنان و سعی در ارتقا و بهبود این عوامل اهمیت به سزایی برخوردار است (۲۰،۱۹). بنابراین با توجه به گسترش روزمره بیماری کرونا ویروس و خستگی مفرط کادر درمان ، این مطالعه با هدف بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی در اپیدمی کرونا از دیدگاه پرستاران در سال ۱۳۹۹ در شهر ارومیه صورت گرفت.

روش کار

پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی – تحلیلی است که در اوایل تابستان ۱۳۹۹ با هدف بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی در اپیدمی کرونا از دیدگاه پرستاران در مراکز درمانی شهر ارومیه انجام گرفته است. جامعه این پژوهش شامل پرستاران شاغل در بخش های داخلی (مردان و زنان)، اطفال، جراحی، جنرال، اورژانس مراکز درمانی درگیر با بیماری کرونا شهر ارومیه بود. حجم نمونه این مطالعه با استفاده از جدول مورگان با حجم جامعه آماری ۲۱۰ به میزان ۱۳۲ محاسبه گردید و ۱۳۲ پرستار به صورت نمونه گیری تصادفی ساده از بین پرستاران شاغل در این مرکز انتخاب شدند. معیار ورود افراد به مطالعه رضایت آن ها برای مشارکت در مطالعه حاضر و داشتن سابقه کاری در مرکز درمانی درگیر با بیماری کووید-۱۹ بود. داده ها با استفاده از ۳ پرسشنامه که شامل مشخصات دموگرافیک و فرسودگی شغلی ماسلاچ و عملکرد شغلی پاترسون جمع آوری گردید. پرسشنامه اول شامل اطلاعات فردی (جنس، مدرک تحصیلی، سن، وضعیت تاهل، سابقه کاری) بود. پرسشنامه فرسودگی شغلی که برآورد جدیدی از پدیده تنیدگی ، یعنی فرسودگی، مبتنی است. این پرسشنامه شامل ۲۲ ماده است که به سنجش جنبه های سه گانه فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، موفقیت فردی و شخصیت زدایی) را می سنجد و بخصوص برای سنجش و پیشگیری از فرسودگی در گروههای حرفه ای مانند پرستاران و معلمان و غیره به کار برده می شود. نحوه نمره گذاری ماده های این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت ۷ درجه ای صورت می گیرد. اعتبار درونی این پرسشنامه توسط مسلش و جکسون با استفاده از آلفای کرونباخ برای هر یک از مولفه های این پرسشنامه محاسبه گردید که برای خستگی عاطفی ۰/۹ ، برای شخصیت زدایی ۰/۷۹ و برای موفقیت فردی ۰/۷۱ به دست آمد. بدری (۱۳۷۴) در پایان نامه اش پایایی درونی خستگی عاطفی ۰/۸۴ و مسخ شخصیت ۰/۷۵ و فقدان موفقیت فردی ۰/۶۸ و پایایی کل پرسشنامه را ۰/۸۶ بدست آورده است. همچنین در این پژوهش پایایی این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ بدست آمد. چون روایی این پرسشنامه چه در داخل و چه در خارج مورد تایید متخصصان بوده است، از بررسی دوباره روایی آن صرف نظر شد. پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون که دارای ۱۵ سوال می باشد، در سال ۱۹۷۰ توسط پاترسون به وجود آورد که از طیف لیکرت چهارتایی از صفرتا ۳ تشکیل یافته است (۲۱). سیاحی و شکرکن به نقل از ارشدی، پایایی این مقیاس را از طریق آلفای کرونباخ و دو نیمه سازی به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۸۵ گزارش کردند. همچنین آن ها روایی این پرسشنامه را از طریق همبسته کردن با پرسشنامه خودارزشیابی عملکرد در سطح ۰/۰۵ قابل قبول گزارش کرده اند. برای گردآوری داده ها بعداز کسب اجازه از معاونت آموزشی، پرسشنامه ها برای تکمیل شدن در اختیار کادر درمان قرارگرفت. رعایت اصل رازداری در انتشار اطلاعات و محرمانه نگه داشتن آن ها، آزادی واحدهای مورد پژوهش در ترک مطالعه و رعایت حقوق مؤلفین در استفاده از متون ازجمله اصول اخلاقی بودند که در این مطالعه رعایت شدند. بعد از تحویل گرفتن به تمامی پرسشنامه ها پاسخ داده شده بودند. روش نمره دهی پاسخ های پرسش نامه بر مبنای مقیاس لیکرت بود. 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

بر اساس یافته های حاصل از (جدول ۱) از بین ۱۳۲ نمونه انتخاب شده، اکثر افراد شرکت کننده زن (۶۸/۲ ٪) بوده و در محدوده سنی کمتر از ۲۹ سال (۶۴/۴ ٪) بودند. ۴۲ نفر از شرکت کننده ها مرد، ۹۰ نفر از شرکت کننده ها زن بودند. از لحاظ سنی، ۸۵ نفر در محدوده سنی کمتر از ۳۰ سال، ۲۶ نفر در محدوده سنی ۳۵-۲۹ سال و ۲۱ نفر در محدوده سنی بالای ۳۵ سال بودند.

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).

تردیدی نیست که با وجود فرسودگی شغلی در پرستاران از میزان کارآمدی و میزان عملکرد شغلی آنان می کاهد و این نقطه آغاز بی انگیزگی آن ها در توجه به مددجویان و انجام بهینه و مناسب وظیفه خطیر خویش است. به دنبال کاهش استرس و بارسنگین ناشی از کار، فشار روانی و فرسودگی شغلی نیز کاهش می یابد (۲۷).

بنابراین نتایج به دست آمده از این پژوهش بیماری کووید-۱۹، باعث افزایش فرسودگی شغلی و کاهش عملکرد شغلی می شود. گسترش بسیار سریع بیماری کووید-۱۹ که از مهمترین ویژگی این ویروس بوده و همچنین درصد مرگ و میر ناشی از این بیماری، تعداد زیادی از کشورهای دنیا علی الخصوص کشورهای پیشرفته دنیا را با یک چالش عظیم بهداشتی روبه رو کرده است. برهمین اساس در وضعیت پرمخاطره فعلی، امید است که نتایج این پژوهش و پژوهش های دیگر برنحوه پیشگیری از این بیماری کمک نماید تا با ارائه راهکارها و تدابیر مناسب این بیماری ریشه کن شود.

ملاحظات اخلاقی

پژوهشگران به منظور صیانت از ارزش های انسانی و اصول اخلاقی پژوهش، خود را ملزم به رعایت نکات اخلاقی دانستند. توجیه پرستاران در مورد پژوهش و اهداف آن، رعایت اصل رازداری در انتشار اطلاعات و محرمانه نگه داشتن آن ها، آزادی واحدهای مورد پژوهش در ترک مطالعه و رعایت حقوق مؤلفین در استفاده از متون از جمله اصول اخلاقی بودند که در این مطالعه رعایت شدند.

سپاسگزاری

در آخر از تمامی پرستاران محترم که صبر و حوصله به خرج دادند و در تکمیل این پژوهش یاری نمودند، نهایت تشکر و قدردانی را داریم و امید است که هرچه زودتر سرعت گسترش این بیماری کاهش یابد تا جایی که اثری از بیماری کووید-۱۹ برجا نماند.

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

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).