

چکیده:

بررسی ارتباط حمایت اجتماعی محیط کار با فرسودگی شغلی پرستاران شاغل در مراکز آموزشی درمانی منتخب دانشگاه علوم

پزشکی تهران سال ۱۳۹۱

زمینه و هدف:

فرسودگی شغلی سندرمی شایع در جمعیت هایی است که زمان آنها صرف حمایت از سایر افراد می شود. در این میان پرستاران به علت ماهیت کار خود بسیار مستعد فرسودگی شغلی و نیازمند حمایت هستند. هدف از این مطالعه تعیین ارتباط حمایت اجتماعی محیط کار با فرسودگی شغلی پرستاران شاغل در مراکز آموزشی درمانی منتخب دانشگاه علوم پزشکی تهران بود.

روش تحقیق:

این پژوهش، یک مطالعه همبستگی توصیفی از نوع مقطعی بود. واحدهای پژوهش ۲۰۰ پرستار شاغل در مراکز آموزشی- درمانی منتخب دانشگاه علوم پزشکی تهران بودند که به روش نمونه گیری احتمالی طبقه ای با تخصیص متناسب انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده پرسشنامه اطلاعات دموگرافیک، پرسشنامه استاندارد فرسودگی شغلی مازلاچ و جکسون (MBI) و پرسشنامه ارزیابی حمایت برای تنش زاهای کار (SAWS) بود. داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۱۸ و آمار توصیفی و استنباطی تی مستقل، آزمون آماری ANOVA و ضریب همبستگی پیرسون تجزیه و تحلیل شدند.

یافته ها:

اکثر واحدهای پژوهش تحلیل عاطفی و عدم موفقیت فردی را در سطح بالا (به ترتیب ۶۱٪ و ۹۷٪) و مسخ شخصیت در حد متوسط (۵۹٪) تجربه کرده بودند. میانگین و انحراف معیار حمایت اجتماعی همکار در بعد ارزیابی $2/9 \pm 0/7$ و در سایر ابعاد $2/8 \pm 0/7$ بود. همچنین میانگین و انحراف معیار حمایت اجتماعی سوپروایزر در بعد عاطفی $2/09 \pm 0/7$ ، در بعد ابزاری $2/03 \pm 0/7$ ، در بعد اطلاعاتی $2/09 \pm 0/8$ و در بعد ارزیابی $2/1 \pm 0/8$ بود. فراوانی فرسودگی شغلی پرستاران در ابعاد سه گانه با هیچ کدام از متغیرهای دموگرافیک ارتباط معنادار نداشت ($P > 0/05$). بین حمایت عاطفی همکار و جنس ($P = 0/003$) و کلیه ابعاد حمایت اجتماعی همکار بجز حمایت عاطفی و کلیه ابعاد حمایت اجتماعی سوپروایزر با بخش محل خدمت ارتباط معنادار وجود داشت ($P < 0/05$). بین حمایت عاطفی و ابزاری همکار و عدم موفقیت فردی ارتباط معنادار وجود داشت ($P < 0/05$). همچنین بین کلیه ابعاد حمایت اجتماعی سوپروایزر و مسخ شخصیت و حمایت عاطفی و اطلاعاتی سوپروایزر با عدم موفقیت فردی ارتباط معنادار مشاهده شد ($P < 0/05$).

نتیجه گیری:

مدیران پرستاری و همکاران با ایجاد حمایت اجتماعی در محیط کار می توانند فرسودگی شغلی را در پرستاران کاهش

دهند. پیشنهاد می شود در مطالعات آتی به بررسی و مقایسه سایر عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی پرداخته شود.

کلید واژه ها: فرسودگی شغلی، حمایت اجتماعی، سوپروایزر، پرستار

Abstract

Survey of relationship between Workplace Social Support and Burnout in nurses working in selected educational-health centers of Tehran University of Medical Sciences - 2012.

Background and Aim: Burnout is a common syndrome in people who spend their time on providing support to others. Nurses are particularly susceptible to burnout, because of the nature of their profession. Workplace social support is one of the ways to reduce burnout. So the aim of this study was to determine the relationship between Workplace Social Support and Burnout in nurses working in selected educational-health centers of Tehran University of Medical Sciences.

Material and Method: It was a descriptive correlational study. Two hundred nurses working in hospitals affiliated to Tehran University of Medical Sciences were recruited by proportionate stratified sampling. The instruments included demographic questionnaire, Maslach Burnout Inventory (MBI) and the Support Appraisal for Work Stressors Inventory (SAWS). Data were analyzed by descriptive statistics and independent t-test, analysis of variance (ANOVA) and Pearson correlation coefficient using (SPSS)-PC (18).

Results: The majority of nurses experienced high levels of emotional exhaustion and personal unaccomplishment (61% and 97% respectively), and moderate levels of depersonalization frequency (59%). The mean work colleagues social support scores were 2.9 ± 0.7 in appraisal and 2.8 ± 0.7 in other dimensions. The mean supervisor social support scores were 2.09 ± 0.7 in emotional, 2.03 ± 0.7 in instrumental, 2.09 ± 0.8 in informational and 2.1 ± 0.8 in appraisal dimensions. There were no significant correlations between frequency of all burnout dimensions and demographic variables in nurses ($P > 0.05$). However, significant relationship was found between work colleagues emotional support and gender ($P = 0.003$), all dimensions of work colleagues social support (excluding emotional support) and unit, and finally between all dimensions of supervisor social support and unit ($P < 0.05$). Scores on work colleagues emotional and instrumental support were correlated with frequency of personal accomplishment scores ($P < 0.05$). Significant relationship was found between all dimensions of supervisor social support and frequency of depersonalization ($P < 0.05$). Moreover, there was significant relationship between

emotional and informational dimensions of supervisor social support and frequency of personal accomplishment ($P < 0.05$).

Conclusion: Administrators and coworkers can reduce burnout among nurses with the appropriate workplace social support. Further studies are suggested to assess and compare other factors related to burnout.

Key words: Burnout, Social support, Supervisor, Nurse.