بررسی رابطه کمک‌گرایی و فروشگی شغلی در پرستاران

دکتر نادر حاجیلو (MD) - دکتر ناصر صباعی قرامطی (Ph D) - دکتر مرتضی رحمت‌پور
پروفسور سیروس نیکویی نامه‌های همدان، عضو درمان
نفت اکونومیکی
Dr_M_Rahbar@yahoo.com

تاریخ دریافت مقاله: ۸/۸/۱۴۳۷
تاریخ پذیرش: ۸/۱۱/۱۴۳۷

چکیده

کمک‌گرایی به عنوان سیک خصوصی در نظر وراثت می‌شود که در آن افراد برای انجام افعال بدون نقص تلاقی کرده و مبتنی بر ارزیابی فرد و مبتنی بر ارزیابی فرد انجام می‌دهند. در نظر گرفته شد که فردیند اینکه یک بچه در ابتدای زندگی تلاقی کرده و مبتنی بر ارزیابی فرد و مبتنی بر ارزیابی فرد در سطح در کارکنان و پرستاران شود. هدف: بررسی رابطه کمک‌گرایی و فروشگی شغلی در ۲۴۴ پرسنتر نوهسن رشت در سال ۱۳۸۷.

مواد و روش‌ها: در این مطالعه توصیفی-همیشه در سال ۱۲۴۴ پرسنتر از پرسنترین‌های رشت در رشته، پرسنترین‌های پرستاری و اجرای انتخاب شدند. برای بررسی کمک‌گرایی از آزمون تحقیق روش نظریه مشتریشی کرستیورت در ابتدای زندگی تلاقی کرده و مبتنی بر ارزیابی فرد و مبتنی بر ارزیابی فرد انجام می‌دهند. نتایج: نتایج نشان داد که در سطح در کارکنان و پرستاران شود. در سطح در کارکنان و پرستاران شود. در سطح در کارکنان و پرستاران شود.

کلید واژه‌ها: پرسنتر/ فروشگی شغلی/کمک‌گرایی

مقدمه

در حالی که سیاست‌های سازمانی به‌دست آمده از مصوبه‌های جامعه‌ای کمک‌گرایی می‌گذارند، اغلب به این موضوع به عنوان یکی از مبتنی‌ترین نکات در واقع مبتنی است. بر این باور داشته که این کمک‌گرایی به ساخت کریک-ما برای بهترین بودن ممکن می‌کند. نهادهای اجتماعی به عنوان یکی از افرادی که این یکی با میلیون‌ها با اقدامی مبتنی این کمک‌گرایی یکی از افرادی که این یکی با میلیون‌ها با اقدامی مبتنی این کمک‌گرایی یکی از افرادی که این یکی با میلیون‌ها با اقدامی مبتنی یکی از افرادی که این یکی با میلیون‌ها با اقدامی مبتنی یکی از افرادی که این یکی با میلیون‌ها با اقدامی مبتنی یکی از افرادی که این یکی با میلیون‌ها با اقدامی مبتنی یکی از افرادی که این یکی با میلیون‌ها با اقدامی مبتنی یکی از افرادی که این یکی با میلیون‌ها با اقدامی مبتنی یکی از افرادی که این یکی با میلیون‌ها با اقدامی مبتنی یکی از افرادی که این یکی با میلیون‌ها با اقدامی مبتنی یکی از افرادی که این یکی با میلیون‌ها با اقدامی مبتنی یکی از افرادی که این یکی با میلیون‌ها با اقدامی مبتنی یکی از افرادی که این یکی با میلیون‌ها با اقدامی مبتنی یکی از افرادی که این یکی با میلیون‌ها با اقدامی مبتنی یکی از افرادی که این یکی با میلیون‌ها با اقدامی مبتنی یکی از افرادی که این یکی با میلیون‌ها با اقدامی مبتنی یکی از افرادی که این یکی با میلیون‌ها با اقدامی مبتنی یکی از افرادی که این یکی با میلیون‌ها با اقدامی مبتنی یکی از افرادی که این یکی با میلیون‌ها با اقدامی مبتنی یکی از افرادی که این یکی با میلیون‌ها با اقدامی مبتنی یکی از افرادی که این یکی با میلیون‌ها با اقدامی مبتنی یکی از افرادی که این یکی با میلیون‌ها با اقدامی مبتنی یکی از افرادی که این یکی با میلیون‌ها با اقدامی مبتنی یکی از افرادی که این یکی با میلیون‌ها با اقدامی مبتنی یکی از افرادی که این یکی با میلیون‌ها با اقدامی مبتنی یکی از افرادی که این یکی با میلیون‌haus با اقدامی مبتنی یکی از افرادی که این یکی با میلیون‌haus با اقدامی مبتنی یکی از افرادی که این یکی با میلیون‌haus با اقدامی مبتنی یکی از افرادی که این یکی با میلیون‌haus با اقدامی مبتنی یکی از افرادی که این یکی با میلیون‌haus با اقدامی مبتنی یکی از افرادی که این یکی با میلیون‌haus با اقدامی مبتنی یکی از افرادی که این یکی با میلیون‌haus با اقدامی مبتنی یکی از افرادی که این یکی با میلیون‌haus با اقدامی مبتنی یکی از افرادی که این یکی با میلیون‌haus با اقدامی مبتنی یکی از افرادی که این یکی با میلیون‌haus با اقدامی مبتنی یکی از افرادی که این یکی با میلیون‌haus با اقدامی مبتنی یکی از افرادی که این یکی با میلیون‌haus با اقدامی مبتنی یکی از افرادی که این یکی با میلیون‌haus با اقدامی مبتنی یکی از افرادی که این یکی با میلیون‌haus با اقدامی مبتنی یکی از افرادی که این یکی با میلیون‌haus با اقدامی مبتنی یکی از افرادی که این یکی با میلیون‌haus با اقدامی مبتنی یکی از افرادی که این یکی با میلیون‌haus با اقدامی مبتنی یکی از افرادی که این یکی با میلیون‌haus با اقدامی مبتنی یکی از افرادی که این یکی با میلیون‌haus با اقدامی مبتنی یکی از افرادی که این یکی با میلیون‌haus با اقدامی مبتنی یکی از افرادی که این یکی با میلیون‌haus با اقدامی مبتنی یکی از افرادی که این یکی با میلیون‌haus با اق...
درک نادر حاجلو- دکتر ناصر صبحی قراملکی- دکتر مرتضی رهنما قربانی- مرجان حقیقی‌گو

مبنی‌جو وظیفه‌شریکی، شبکه‌پی، خلق مثبت و رضایت را

زندگی ارباطی دارد. افزون بر این دیدگاه‌کننده‌که این امر
سخت‌کوشی‌کم‌کارگری‌بنا به موقعیت علمی ارباطی رابطه‌دار
و دانشجویان نامی می‌که مطابق با اثباتی از کم‌کارگری‌کم
کم‌کرارگران را داشتند، این احتمال را ترم تمرکز‌های بالاتری
گرفتند(4). علاوه بر این دانشجویان که به عنوان کم‌کارگران
سازگار طبقه‌بندی شدندوند (کسانی که سخت‌کوشی
کم‌کرارگران ای پا و نگرانی کم‌کرارگرانی پایین دارند) به
شیب می‌آمدند. ساختین که کم‌کرارگران
کم‌کرارگرانی با و یا این کم‌کرارگرانی باید این
سخت‌کوشی‌کم‌کرارگری‌بنا به نگرانی و
سخت‌کوشی‌کم‌کرارگرانی با و یا
کم‌کرارگرانی (کسانی که سخت‌کوشی‌کم‌کرارگرانی
پایین دارند) مانگن
نمره‌های بالاتری داشتند(10). 

همگین در طول‌العمر است و او توانایی کم‌کرارگران سالم نبست
به نام‌ساز سقط پله‌ای صفات شخصیتی مثبت و رضایت
بیشتر از زندگی دستی سه‌واه‌های مقیاسی سازگاری‌بنا به تهیه
بالاتر اجتماعی و اسنجش بهتر از خود نشان دادند.
افزار بر این کم‌کرارگران سالم نبست به تعریف سازگاری بالایی
است از ویژگی‌های تعیین شده مثبت نمره‌های بالاتری
کم‌کرارگری.

مطابق است که با فشار بیاری عالی‌بدون متحمل
شوند زیرا آنها احساس می‌کنند که علاوه بر معیارهای بالای
خودشان باید تعیین با معیارهای دیگران هم رفتار کنند.
باپردازی به همیش عنوان شکنگی‌های کم‌کرارگران
در سقط بالاتر و فرسودگی روزی را به‌اشتش(12).

یکی از حیطه‌های مهم فرسودگی‌افراد فرسودگی‌شغف
است. واژه فرسودگی شغف اولین بار در اواخر دهه
۱۹۸۰ توسط فردی برگر گهنگی که خانواده‌خاستگی را در کارکنان
خود مشاهده کرد، تعریف شد(13). این پیده را نشان‌دانن
تجلیل قدر خسمی-روایت‌های مهم که در افزار شغلی در
حروف‌های کمک‌رسانی بوجود می‌آید(14) فرسودگی شغف
در کارکنان حرفه‌ای بالایی عبارت است از دست‌رفتن
تجلیل و احساس عاطفی در برخی مجد‌های و مراقبت از
آنها به صورت نامنظم و حتی تغیرانسوز(14) فرسودگی‌ی
سه حیطه‌ای عاطفی، مسح شخصیتی و نداشتن موقوفیت فردی
دارد(15).
بررسی رابطه کمک‌گرایی و فرسودگی شغلی در پرسران

پیش از آن درمان‌گاه‌ها را تشدید کند و منجر به حضور ناشیات
شود (۲۳).

بر اساس اندازه‌گیری و تجویز حومه انسانی کاری، انتظار پرداخت از پرسنان و مادران آن که هم‌افزون
مؤثر فمپس در افرادی که کمک‌گرایی افراد را در پرسران به خاطر
نقض از کاری زیاد و محسوس پرسنان و اولاً می‌باشد، فرسودگی شغلی
به پرسنان شرکت در این گروه
به دلیل فشار کاری زیاد همراه با پیامدهای نامطلوب جسمی
و روانی شغل خود دست و پنجه نرم کنند.

مواد و روش‌ها

روش ان پژوهشی، توصیفی-همبستگی و جامعه آماری مورد
مطالعه، همه پرسران شاغل در شهر رشت، از هر ۲ جنس،
شاغل و از مقطع تحصیل کاردانی و بالاتر بودند. از کل
پرسنان آموزشی شرکت رشت، ۵ بیمارستانی آموزشی درمانی
رازی، حسنی، واپسین، پورسینا و امیرالمؤمنین به تصادفی
خوشه‌ای انتخاب شدند. ۷۰۰ پرسان به این پرسان شاغل
داده شد. پرسنیشان در اختیار پرسان بخش یک
مختلف قرار گرفت تا نیوپتیه کاری مختلف و افراد
داده شود. پس از یک هفته برگه‌ها تحویل گرفتند. شد. این
روند در حدود یک ماه در مهر ۱۳۸۷ به طول انجامید. با
بررسی دقیق ۱۶ پرسنیشان به عنوان نمونه به جد
شدن. شماره این از ۲۴۴ داده در تحلیل تهیه شدند.

متغیر اصلی کمک‌گرایی است که فرد از کل پرسنان
کمک‌گرایی چنین بعدی فرستاد که مقدار و میزان آن هر
یک از بعدی‌ها چنین افرادی است که فرد از هر چند
از بعدی‌ها پرسنیشان (شامل شد) بدست
می‌آورد. این پرسنان ۲۵ جمله دارد که مربوط به ۶ بعد
است شامل: بعد انگشتی زیاد در مورد استبعاد (CM)، بعد تردید
در مورد عفاوت (E)، بعد انگشتی و از (PE) و (PC)
والدین، بعد مؤثر و مدعاشاهی (PS) و (PC)
و لازم است از کاملاً مخالف، مخالف،
در مقایسه هر فرسودگی، پرسنیشان از کاملاً مخالف، مخالف،
نظری نامرد، موافق نیست، موافق قرار داده که آن از

۱۲۹۰ مجله دانشگاه علوم پزشکی گیلان/دوره پنجم/شماره ۲۷/بهار
نتایج

میانگین و انحراف معیار تمام متغیرهای پژوهش در کل نمونه پرسشنامه در جدول 1 نشان داده شده است.

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر</th>
<th>میانگین</th>
<th>انحراف معیار</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>سن (سال)</td>
<td>33.7</td>
<td>0.7</td>
</tr>
<tr>
<td>سن (سال)</td>
<td>33.6</td>
<td>0.9</td>
</tr>
<tr>
<td>فرسودیگی شغلی (دامنه 0-100)</td>
<td>69.4</td>
<td>6.2</td>
</tr>
<tr>
<td>فرسودیگی شغلی (دامنه 0-100)</td>
<td>69.3</td>
<td>6.3</td>
</tr>
<tr>
<td>تردید در مورد اعمال (دامنه 0-4)</td>
<td>4.9</td>
<td>0.7</td>
</tr>
<tr>
<td>تردید در مورد اعمال (دامنه 0-4)</td>
<td>4.9</td>
<td>0.8</td>
</tr>
<tr>
<td>انتظارات و دوستی (دامنه 0-5)</td>
<td>84/24</td>
<td>1/47</td>
</tr>
<tr>
<td>انتظارات و دوستی (دامنه 0-5)</td>
<td>84/24</td>
<td>1/47</td>
</tr>
<tr>
<td>معاینه شخصی (دامنه 1-7)</td>
<td>33/3</td>
<td>1/2</td>
</tr>
<tr>
<td>معاینه شخصی (دامنه 1-7)</td>
<td>33/3</td>
<td>1/2</td>
</tr>
</tbody>
</table>

برای بررسی رابطه ابعاد کمالگرایی با متغیر فرسودیگی شغلی در پرسشنامه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. که نتایج آن در جدول 2 آمده است. نتایج این جدول حاکی از آن است که بین ابعاد انتظار و دوستی، معاینه شخصی و سازماندهی، فرسودیگی شغلی رابطه منفی و معنی‌دار وجود داشت. در حالی که سایر ابعاد رابطه معنی‌دار با فرسودیگی شغلی نداشت.

جدول 2: ماتریس همبستگی متغیرهای مورد تحقیق

<table>
<thead>
<tr>
<th>بررسی</th>
<th>نام متغیر</th>
<th>رتبه</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>نگرانی در مورد شیبایات</td>
<td>نام متغیر</td>
<td>رتبه</td>
</tr>
<tr>
<td>تردید در مورد اعمال</td>
<td>نام متغیر</td>
<td>رتبه</td>
</tr>
<tr>
<td>انتظارات و دوستی</td>
<td>نام متغیر</td>
<td>رتبه</td>
</tr>
<tr>
<td>معاینه شخصی</td>
<td>نام متغیر</td>
<td>رتبه</td>
</tr>
<tr>
<td>سازماندهی</td>
<td>نام متغیر</td>
<td>رتبه</td>
</tr>
<tr>
<td>فرسودیگی شغلی</td>
<td>نام متغیر</td>
<td>رتبه</td>
</tr>
</tbody>
</table>

*P<0.05  **P<0.01
جدول 3: ضریب رگرسیون ابعاد کمالگرایی با فرسودگی شغلی

<table>
<thead>
<tr>
<th>ابعاد کمالگرایی</th>
<th>$\beta$</th>
<th>$t$</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>سازماندهی</td>
<td>149/0</td>
<td>555/3</td>
</tr>
<tr>
<td>نگرانی در مورد اشتباهات</td>
<td>36/0</td>
<td>55/0</td>
</tr>
<tr>
<td>تردید در مورد اعمال</td>
<td>38/0</td>
<td>57/1</td>
</tr>
<tr>
<td>انگیزه والدین</td>
<td>123/0</td>
<td>57/1</td>
</tr>
<tr>
<td>انگیزه والدین</td>
<td>50/0</td>
<td>57/1</td>
</tr>
<tr>
<td>میزان تنش شخصی</td>
<td>35/0</td>
<td>57/1</td>
</tr>
</tbody>
</table>

بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس یافته‌ها، ابعاد نگرانی در مورد اشتباه، سازماندهی و میزان تنش شخصی و نوع تنش و نتیجه‌گیری بودن است. این این میان ابعاد سازماندهی و میزان تنش شخصی مربوط به جنبه‌های مثبت کمالگرایی است و نتیجه‌گیری بودن این دو به هم حاکی از وجود این دو به صورت مثبت و به میزان یکسان در فرسودگی شغلی در پرساران است. اما این نتیجه در مورد اشتباه که میانگین نتیجه‌گیری بودن این دو به یکی از ابعاد مثبت کمالگرایی به میزان مساوی با دو به مثبت دیگر است. در این محل می‌توان گفت که میان ابعاد مثبت و منفی در کنار هم وجود داشته باشد. بر اساس طبقه‌بندی نیازمندی توان کرد که گروه مورد بررسی (پرساران) جزء کمالگرایان سالم بودند. بنابراین به زیرا هر دو سامگر و ناسامگر در آنها وجود داشته. این در حالی است که در این تحقيقات گذشته معمولاً کمالگرایان را به عنوان سالم و ناسالم (سامگر و ناسامگر) تفسیر کرده‌اند. بنابراین کمالگرایان سالم به عنوان افرادی با توانبخشی‌های بیشتری در حالی است که روزگار بعدگری در ساخت سازمان‌های کمالگرایان (یعنی میزان تنش شخصی و بایا، نظم و سازماندهی) دانست و توان اهمیت‌های پایین‌تری پیام‌ها در حالی است که باید برای یکی از ابعاد کمالگرایی به میزان مساوی 124(مهمچنین). بر اساس مترازی همبستگی می‌توان در این ابعاد کمالگرایی، بعد کمالگرایی (که از ابعاد مثبت است) رابطه ضعیف و غیرمعنی‌داری با تردید در مورد اعمال و اشتباه، این دو دارد که با توجه به متفاوت بودن به میزان مثبت کمالگرایی از این لحاظ می‌توان برای کمالگرایی به میزان مساوی 1250/7/27/1392/مجله دانشگاه علوم پزشکی گیلان/دوره بیستم/شماره 77/بهرام
دنیز نادر حاجی – دکتر ناصر صبحی قرامتی - دکتر مرتضی رهنوردی مسیری - مردان حقیقت‌گر

فروسردگی شغلی یک همسو با فرضیه ماست. بهaviors و سازماندهی که از ابعاد مثبت کمالگرایی است. فروسردگی که مهم‌ترین منفی است در نقد قرار دارد. بر این اساس فرود برگر (37) یکی از پیش‌گامان تحقیق درباره فروسردگی عناوین که در فروسردگی با نشان‌های اصلی خستگی با احتمال بیشتری در کمالگرایان اتفاق می‌افتد و به نظر می‌رسد ناتوانی در بدست آوردن معیارهای بالایی که تدریجی درکنده، منجر به خستگی بیشتر شود(33). افزون بر این، معیارهای شخصی بالا در مطالعه ی وایت و اسکوپرزر (34) با خستگی که فرودن برگر مطرح کرد به ارتباط نداشت.

همچنین، نتایج تحلیل رگرسیون حاکی از آن بود که تنها، بعد سازماندهی توانایی پیش‌بینی فروسردگی شغلی سازماندهی را در نمونه ما دارد. به یافتن یا از آن باشد که در اصل در پروردگی ها برای تعیین فروسردگی شغلی سازماندهی بودست. این نتیجه مخالف توجه‌های بیشتر است که در آن‌ها و بعد معیارهای شخصی و تغییر در مورد اشیابات را به عنوان ویژگی‌های سازمان‌داری مثبت و منفی تعیین کردند(33). در بررسی متغیرهای جانی چون سن، تحصیلات و نوع استفاده با فروسردگی و کمالگرایی، نتایج نشان داد که از بین متغیرها تنها متغیر ۵۰ و با کمالگرایی معنادار بوده است. سپس تحلیل‌های بیشتر نشان داد که عامل سن در دو گروه(۲۷-۳۲ و ۳۳-۴۲ساله‌ها) می‌باشد.


Survey the Relationship between Perfectionism and Job Burnout in Nurses

Hajloo N.(Ph D)¹- Sobhi Gharameleki N.(Ph D)¹- *Rahbar Taramsari M.(MD)²- Haghightoo M.(Stu)³

*Corresponding Address: Vice- Chancellorship for Treatment, Guilan University of Medical Sciences, Rasht, IRAN
E-mail: Dr_M_Rahbar@yahoo.com

Received: 18 Mar/2010 Accepted: 13/pr /2010

Abstract

Introduction: Perfectionism is considered as a characteristic personality for striving performance without deficiency of excessively high standards by tendencies for overly critical evaluations of one’s behaviour; in addition job burnout is a variable that could be increased by unhealthy perfectionism and outcomes. Although perfectionism considered appropriate but it may lead to increase some problems like burnout in some vocations like nursing.

Objectives: Investigating the relation between perfectionism and job burnout in 344 nurses in Rasht in 2008.

Materials and Methods: In this descriptive- correlation study, 344 nurses were selected by cluster random sampling of Razi, Dr Heshmat, Velayat, Poorsina and Amir- al- momenin Hospitals in Rash. Frost multi perfectionism inventory was used for studying perfectionism and Maslach and Jakson’s job burnout inventory was used for studying job burnout. Correlation coefficient and regression and Manova were used for data analysis. Our hypothesis imparted reverse correlation between positive relation and negative dimensions of perfectionism.

Results: The results showed that there was a negative relation between job burnout, organization, parental expectance and personal standards (t=-0.227,-0.131,-0.132 respectively, P<0.05). Regression analysis showed that just organization dimension can predicted job burnout in our sample (Beta=-0.197, t=-3.555). In addition age was significant in two younger groups as a prospective variable in relation with perfectionism criterion variable.

Conclusion: This study showed that job burnout will be decreased by improving positive dimensions of perfectionism such as organization and personal standards. Also perfectionism in younger nurses is more than older ones, so it is better to improve positive dimensions of perfectionism to promotion the quality of their services.

Key words: Burnout, Professional/ Nurses/ perfectionism

Journal of Guilan University of Medical Sciences, No: 77, Pages: 23-30

1. Department of Psychology, Namin Faculty of Literature and Human Sciences, University of Mohaghegh Ardabili, Ardebil, IRAN
2. Vice- Chancellorship for Treatment, Guilan University of Medical Sciences, Rasht, IRAN
3. No 15, Haghani Ave, Takhti St, Rasht, IRAN