

August-September 2021, Volume 16, Issue 3

Concept Analysis of “Role strain” according to Walker and Avant’s Approach

Mazhariadz F¹, Adib-Hajbaghery M^{2*}

1- Instructor, Faculty of Nursing, Azad University in Bandarabbas Branch, Bandarabbas, Iran. Phd Student, Kashan University of Medical Sciences, Kashan, Iran.

2- Professor, Trauma Nursing Research Center, Kashan University of Medical Sciences, Kashan, Iran.

Corresponding Author: Adib-Hajbaghery M, Professor, Trauma Nursing Research Center, Kashan University of Medical Sciences, Kashan, Iran.

Received: 5 Dec 2020

Accepted: 9 April 2021

Abstract

Introduction: Nursing is a job with intense stress requiring strong skills and high concentration while working in a group and providing full-time care. Considering the importance of role strain and its consistency in nursing, these definitions are borrowed from other occupations. Therefore, the purpose of this study was to elaborate on this concept and provide an analytical definition.

Methods: This study was conducted based on Walker and Avant’s concept analysis approach in eight stages: selecting a concept, determining the aims of analysis, identifying all uses of the concept, determining the defining attributes, providing a model case, providing borderline, related, contrary, invented, and illegitimate cases, identifying antecedents and consequences, and defining empirical referents. An extensive search in scientific databases of SCOPUS, PUBMED, PROQUEST SCIENCE, Medline, Scopus, google Scholar, SID, IRANMedex and MAGIRAN by using the phrases of Role Tension, Role Pressure, Role Discomfort, Role strain, Burden of Role, Job Burden in Nursing & Care Giver was carried out based on predetermined strategies, and 18 documents were reviewed. Accordingly, the defining attributes of the concept were extracted.

Results: Judging by several articles, Role Strain is a multifaceted concept that is effected by number of reasons; such as staff health and wellbeing, professional qualification, motivation, attitude, work environment, leading and management strategies, working community, financial and family issues. Role Strain can be defined as "the felt difficulty in fulfilling role obligations".

Conclusions: Harmful physical and emotional responses that occur when the person cannot meet the responsibilities of his/her role because of unsuitable abilities and facilities, is called Role Strain and it results in some alterations in the person's psychological mindset. These alterations change the person's regular behavior and it happens when the mind and the body of the person are not in the same page.

Key words: Concept Analysis, Job Strain, Walker and Avant, Nursing.

تحلیل مفهوم تنش نقش در پرستاری با رویکرد واکر و آوانت

فرشته مظهری آزاد^۱، محسن ادیب حاج باقری^{۲*}

۱- مربی، دانشکده پرستاری دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس، بندرعباس، ایران. دانشجوی دکتری پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی کاشان، کاشان، ایران.

۲- استاد، مرکز تحقیقات پرستاری تروما، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی کاشان، کاشان، ایران.

نویسنده مسئول: محسن ادیب حاج باقری، استاد، مرکز تحقیقات پرستاری تروما، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی کاشان، کاشان، ایران.

ایمیل: adib1344@yahoo.com

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱/۲۰

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۹/۱۵

چکیده

مقدمه: پرستاری به دلیل نیاز به مهارت و تمرکز بالا در انجام کار، همکاری گروهی و ارائه مراقبت ۲۴ ساعته و تصمیم گیری بالینی برای ارائه بهترین مراقبت ها از تنش شغلی بالایی برخوردار است. با توجه به اهمیت مفهوم تنش نقش در پرستاری و این که تعاریف موجود برگرفته از دیگر حرفه ها می باشد. این مطالعه با هدف شفاف سازی مفهوم تنش نقش در پرستاری انجام شده است.

روش کار: این مطالعه بر اساس رویکرد تحلیل مفهومی واکر و آوانت و اجرای ۸ مرحله انتخاب مفهوم، تعیین اهداف تحلیل، تعیین ویژگی های تعریف کننده، ارائه مورد الگو، مشابه، مرزی، مرتبط، مخالف و شناسایی پیشایندها و پیامدها و تعریف شاخص های تجربی انجام شد. پس از انجام جستجوی وسیع و مرور متون در پایگاه های اطلاعاتی PubMed, Web of Science, Proquest, Medline, Scopus, google Scholar, Iran Medex, SID, MagIran با کمک کلیدواژه ها Role Tension, Role Pressure, Role Discomfort, Role strain, Burden of Role, Job Burden in و Nursing Care Giver تعداد ۱۸ سند مورد مطالعه قرار گرفت و ویژگی های تعریفی مفهوم از آن استخراج گردید.

یافته ها: براساس مرور متون تنش نقش مفهومی چند بعدی است که تحت تأثیر عوامل بسیاری از قبیل سلامت کارکنان، صلاحیت حرفه ای، انگیزش، نگرش، محیط کاری، سبک رهبری و مدیریت، اجتماع کاری، مشکلات مالی و خانواده قرار گرفته و عبارت است از مشکلاتی که در تعامل بین اشخاص و شغل آن ها ایجاد می گردد.

نتیجه گیری: پاسخ های فیزیکی و عاطفی زیان آور یک شخص در زمانی که شرایط شغلی با توانایی ها و امکانات در دسترس و نیازهای شغلی مطابقت نداشته باشد تنش نقش گفته می شود و همراه با تغییراتی در درون افراد است که آن ها را وادار به دور شدن از عملکرد عادی شان می کند و زمانی اتفاق می افتد که روح و جسم فرد با هم مطابقت نداشته باشد.

کلیدواژه ها: تحلیل مفهوم، تنش نقش، واکر و آوانت، پرستاری.

مقدمه

است، میزان قدرت و ضعف او در مقابله با شرایط موجود چقدر است و چه نوع شخصیتی از خود در محیط کار نشان می دهد [۲]. شاغلان بخش سلامت به ویژه آن هایی که در محیط بیمارستان مشغول به کار هستند تنش شغلی بالاتری را تجربه می کنند. پرستاری به عنوان یکی از مشاغل بسیار سنگین و زیان آور تلقی می گردد که فرد پرستار متناسب با نیازهای سیستم و مددجویان می بایست در ساعات و ایام

همه انسان ها در زندگی روزمره خود در معرض انواع عوامل و رویدادهای تنش زا قرار می گیرند. تنش نقش یکی از انواع این تنش ها می باشد [۱]. تنش نقش تحت تأثیر موقعیت های شغلی پدید می آید و فرد را از کنش معمولی منحرف می سازد در این تعریف چند نکته نهفته است: شخص شاغل تا چه اندازه از تجربه برخوردار

میزان ترک خدمت در آنان ۱۱ درصد است، به طوری که هر سال به ازای هر ۱۲ پرستار، یک پرستار شغل خود را ترک می کند [۱۴] لذا لازم است ابعاد واقعی تنش نقش در پرستاری مشخص شود تا سیاست گذاران پرستاری برای بالا بردن کیفیت مراقبت پرستاری و همچنین حفظ امنیت بیماران و کاهش عوارض ناشی از تنش نقش تصمیم گیری کنند .

تحلیل مفهوم به گونه ای که از عملکرد، تحقیق یا تئوری پرستاری نشأت گرفته باشد، از رویکردهای مهم بسط و توسعه دانش پرستاری می باشد [۱۵] پرستاری امروزه نیاز به درک مفاهیم درون رشته ای بر اساس زمینه حرفه ای خود دارد. واکر و اوانت، فعالیت هایی چون ساخت، مشتق کردن و تحلیل مفاهیم را از کارهای پایه و اساسی در گسترش تئوری های پرستاری می دانند [۱۶]. با توجه به اهمیت مفهوم تنش نقش و کاربرد مکرر آن در پرستاری و با جستجوی گسترده پژوهشگران، تعریف رضایت بخش و واضحی برای این مفهوم در پرستاری یافت نشد و بیشتر این تعاریف اقتباس شده از دیگر حرفه ها می باشد [۱۳]. این مطالعه با هدف رسیدن به مفهوم واضح تر و روشن تری از مفهوم تنش نقش در پرستاری با استفاده از رویکرد واکر و اوانت انجام گرفت.

روش کار

رویکرد واکر و اوانت یکی از روش های مفهوم پردازی و تکامل مفهوم است. در این رویکرد، فرایند تجزیه و تحلیل یک مفهوم برای رسیدن به یک درک بهتر صورت می گیرد. روند تجزیه و تحلیل مفهوم شامل انتخاب یک مفهوم، تعیین اهداف تحلیل، شناسایی موارد استفاده از مفهوم، تعیین ویژگی های تعریف کننده مفهوم، شناسایی یک مدل الگویی، شناسایی موارد مرتبط، مرزی، مخالف، شناسایی پیش آیندها و پیامدهای مفهوم و تعریف نمود تجربی می باشد [۱۶]. به منظور یافتن معانی مرتبط با مفهوم، جستجوی گسترده متون به صورت نظام مند در فاصله زمانی سال ۲۰۰۸-۲۰۱۸ در پایگاه داده های

PubMed, Web of Science, Proquest, Medline, Scopus, google Scholar, Iran Medex, SID, MagIran

و با استراتژی های زیر:

Role Tension in Nursing” AND “Role Pressure in Nursing “AND “Role Discomfort in Nursing” AND “Role

مختلف روز و سال در محیط کار حاضر شود [۳]. عواملی همانند کار در محیط بسته، کارشیفتگی، تعارض نقش، نارضایتی شغلی، ترس از دست دادن کار، فرآیند دقیق مراقبت و درمان، تماس با مرگ و رنج بیماران و حفاظت از بیمارانی که در معرض خطر آسیب به خود هستند و همچنین کمبود نیروی انسانی، امکانات و مسئولیت های حرفه ای نامشخص همگی می توانند در بروز تنش های شغلی پرستاران مؤثر باشند [۲, ۴, ۵] که به دنبال آن در دراز مدت می تواند 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 مراقبت های پرستاری کاهش می یابد [۶, ۷]. در مطالعه یاو و همکاران محیط کار، زمان و حجم کار از عوامل تنش شغلی بود [۸]. هوسیسی و همکارانش، بار کاری زیاد به دنبال فشار کاری از سوی مدیریت را عامل تنش شغلی در پرستاران ذکر کردند [۴].

مطالعات نشان داد که، کار کردن در برخی بخش ها استرس بیشتری به پرستاران وارد می کند که از جمله آن ها می توان به بخش های سوختگی، اتاق عمل، روان پزشکی، ویژه (آی سی یو، سی سی یو، پیوند کلیه) و اورژانس اشاره نمود [۹, ۱۰].

پرستاری به دلیل نیاز به مهارت و تمرکز بالا در انجام کار، همکاری گروهی و ارائه مراقبت ۲۴ ساعته، از تنش نقش بالایی برخوردار است [۱۰]. بیماری ها و غیبت ناشی از کار در کارکنان مراکز بهداشتی و بیمارستان ها سالیانه هزینه ای معادل ۴۰۰ - ۳۰۰ میلیون دلار را در بردارد 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 نقش تاثیر نامطلوبی بر خود کارکنان، خانواده آن ها و بیماران نیز می گذارد [۹]. به طوری که هرگونه اشتباهی از جانب پرستار ممکن است منجر به مرگ یا آسیب جدی بیمار گردد [۱۱].

بر اساس شواهد ۷/۴ درصد پرستاران در هر هفته، به علت تحلیل رفتگی یا ناتوانی ناشی از تنش شغلی غیبت می کنند که این میزان ۲۱ درصد بیشتر از سایر گروه های حرفه ای است [۱۲]. در مطالعه ای مشخص گردید که پرستاران به علت شرایط کاری سخت، تمایل به بازنشستگی زودتر از موعد داشتند [۱۳]. از طرف دیگر، طبق گزارش انجمن استخدام آمریکا، میزان جابجایی کار پرستاران ۳۳ درصد و

کرد [۱۹]. بر مبنای تئوری کنترل-تقاضا که توسط کارازک در سال ۱۹۷۹ ارائه شد، تنش نقش وقتی رخ می دهد که میزان تقاضای روانی کار زیاد و کنترل بر روی کار یا تصمیم گیری کم باشد [۲۰]. تعریف صاحب نظران از تنش و عوامل تنش زای نقش متفاوت است. لوتانز تنش نقش را پاسخی دانسته که فرد برای تطبیق با وضعیت خارجی متفاوت با وضعیت عادی، به صورت رفتاری روانی یا جسمانی از خود بروز می دهد در این تعریف تنش عبارت است از عکس العمل های فرد در مقابل موقعیت های تهدیدکننده در محیط [۲۱].

تنش نقش را می توان به صورت پاسخ های جسمانی و احساسی در فرد تعریف کرد و زمانی که نیازهای شخصی با توانایی ها، استعداد یا توقعات فرد متناسب نیست، ایجاد می شود [۲۲]. گروهی از محققان تنش نقش را براساس هنجارهای سازمانی، ابهام نقش و تعارض نقش و تأثیر آن ها بر فرد، توضیح و تبیین می نمایند [۲۳]. آرنولد و فلدمن (۱۹۸۹) تنش شغلی را واکنش های افراد نسبت به عوامل جدید یا تهدید کننده در محیط های کارشان تعریف می کنند [۲۴].

با توجه به هدف مطالعه که تحلیل مفهوم تنش نقش در پرستاری است نتایج نشان داد که اضطراب، نگرانی، عدم شرح وظایف روشن، عدم دانش و مهارت کافی، کنش متقابل، عدم تفویض اختیار و احساس ناکامی از ویژگی های مهم تنش نقش در پرستاری می باشد [۱۱].

ویژگی های تعریف کننده: ویژگی هایی هستند که به بهترین نحو، مفهوم مورد نظر را توضیح می دهند. به نقل از واکر و اوانت این ویژگی ها، در یک مفهوم بارها و بارها تکرار شده است و به محققان در افتراق مفهوم مورد نظر از مفاهیم مشابه کمک می کند. هر مفهوم شامل بیش از یک ویژگی تعریفی است، با این حال، نیاز است که تعیین شود که کدام ویژگی به منظور توصیف مفهوم مناسب تر است [۱۶]. تنش نقش، نوعی فشار روانی و اجتماعی است که فرد معینی بر سر شغل معینی دستخوش آن می شود، بدین ترتیب که کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی های فردی شاغل به گونه ای است که خواست ها و تقاضاهای محیط کار و در نتیجه فشارهای مرتبط با آن بیش از آن است که فرد بتواند از عهده آن ها برآید [۱۳]. (جدول ۱)

strain in Nursing" AND Burden of Role in Nursing" AND "Job Strain in Nursing" AND "care Giver Burden in Nursing" معیارهای ورود شامل مطالعاتی بودند که در مورد تنش نقش در پرستاری نوشته شده باشند، تنش نقش در پرستاری را توصیف کرده باشند، رابطه بین تنش نقش در پرستاری و پیامدهای آن را مشخص کرده باشند، زبان مقالات فارسی یا انگلیسی باشد و دسترسی به متن کامل مقاله وجود داشته باشد. مطالعاتی که تمرکز بر بیماری داشتند و یا تنش نقش غیر پرستاران را بررسی کرده بودند، از مطالعه خارج شدند.

در فرآیند جستجوی اولیه ۵۱۰ منبع یافت شد. در غربالگری اول ۲۵۳ منبع که معیارهای ورود به مطالعه را نداشتند، حذف شدند، ۱۸۱ منبع بعد از بررسی خلاصه مقالات به علت تکراری بودن و این که تنش نقش را در مشاغل دیگر مورد بررسی قرار داده بودند و یا متن کامل آن ها در دسترس نبود از مرور خارج شدند. عناوین ۱۸ مقاله که به توصیف تنش نقش پرداخته و یا رابطه بین تنش نقش در پرستاری و پیامدهای آن را مشخص کرده بودند برای مطالعه متن کامل انتخاب گردیدند. لازم به ذکر است که تمام مطالعات مرتبط با هرنوع متدولوژی در این مطالعه وارد شدند.

یافته ها

اهداف تحلیل مفهوم:

هدف از تحلیل مفهوم بررسی ابعاد مختلف مفهوم تنش نقش در پرستاری، تعریف ویژگی ها و کارکردهای تنش نقش در پرستاری می باشد.

تعاریف مفهوم: فرهنگ و بستر واژه تنش نقش را به صورت آسیب ناشی از اعمال شدید معنی کرده است و از نظریه زیولوژیکی آن را به صورت یک پاسخ خاص توسط بدن به یک محرک، که باعث اختلال در تعادل فیزیولوژیکی طبیعی یک ارگانیسم می گردد [۱۷]. در فرهنگ اکسفورد تنش نقش را استرس تجربه شده توسط فرد می داند که با انتظار بیش از حد، متفاوت و یا ناسازگار در یک نقش اجتماعی و یا حرفه ای همراه است [۱۸].

پدیده تنش نقش در حدود ۴۰ سال پیش توسط هانس سلیه کشف شد، او به عنوان پدر تنیدگی در جهان شناخته شده است. سپس برونر و سودارث ۱۹۸۴ تئوری تنیدگی را مطرح نمودند که روی تعامل بین فرد و محیط تأکید می

جدول ۱: ویژگی های تعریف

تعریف	ویژگی
عبارت از یک احساس منتشر، ناخوشایند و مبهم با منشا ناشناخته.	اضطراب
واکنش طبیعی که در آن ذهن تلاش می کند با عامل تهدید کننده بیرونی مبارزه کند.	نگرانی
تعداد وظیفه های گوناگونی که ممکن است برای یک شغل در نظر گرفته شود.	عدم شرح وظایف روشن و واضح
میزان دانسته ها یا آمادگی ذهنی که برای انجام دادن شغل لازم است.	دانش و مهارت لازم
تعداد ارتباط های چهره به چهره ای که برای انجام وظایف لازم است.	کنش متقابل
زمانی که دستیابی به یک هدف غیر ممکن شود یا دستیابی به آن به تاخیر افتد، روی می دهد.	احساس ناکامی
نداشتن اختیارات لازم که شاغل در تصمیم گیری برای انجام شغل خود نیاز دارد.	عدم تفویض اختیار

جنبه آن فرسودگی روانی می باشد [۱۳]. تنش نقش با مفاهیم بارکاری، کمبود نقش و تعارض نقش، ابهام در نقش و مسئولیت پذیری مرتبط است و اجزای تنش نقش محسوب می گردند. ابهام نقش، وضعیت شغلی معینی که در آن پاره ای اطلاعات لازم برای انجام شغل به طور مطلوب، نارسا یا گمراه کننده است در نتیجه فرد نمی داند که چه انتظاری از وی برای انجام شغلش دارند. علاوه بر این، ابهام نقش زمانی پدید می آید که روشن نباشد نقش فرد چیست یا حدود مسئولیت های فرد کدام است [۲۳]. کمبود نقش وضعیتی که در آن از مهارت های شخص به طور تمام و کامل استفاده نمی شود. به بیان دیگر، مهارت ها و توانایی های فرد کمتر از اندازه ممکن به کار گرفته می شوند [۲۵]. بارکاری به عنوان مقداری از کار که باید به وسیله یک گروهی از افراد در یک بازه زمانی انجام شود، اگر فرد نتواند از پس انجام کاری که بخشی از شغل وی است برآید، دچار تنش خواهد شد [۱۱]. ناسازگاری یا تعارض نقش در وضعیتی رخ می دهد که انتظارات، خواسته ها و فشارهایی که شخص از یک سو با آنها روبرو است، با انتظارات، خواسته ها و فشارهایی که از سوی دیگر بر او وارد می شوند ناسازگاری دارند، زمانی پیش می آید که از فرد خواسته شود فعالیت های گوناگونی را انجام دهد که با یکدیگر جور در نمی آیند و یا با هم ناسازگارند این ناسازگاری نتیجه آن است که نقش هایی که در کار به فرد محول می شوند با باورها و ارزش های شخصی او تضاد دارند [۲۳]. با تمام توصیفات بین تعارض نقش و تنش نقش تفاوت هایی نیز وجود دارد تعارض نقش زمانی اتفاق می افتد که شخص با چندین نقش در موقعیت های مختلف مواجه است. در حالی که تنش نقش زمانی اتفاق می افتد که یک شخص با یک نقش

تعارض نقش و ابهام نقش با استرس نقش ایجاد می گردد، اگر چه در برخی از متون تعاریف سازه ها جایگزین شده است [۲۳، ۲۵]. 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 و به عواملی مانند جامعه کاری، سبک مدیریت، فرهنگ سازمانی و محیط کاری بستگی دارد [۱۴].

نمونه مورد مشابه

خانم ... پرستار در بخش ICU کار می کند که بیماران بدحال کرونایی در آن بستری هستند همه بیماران به دستگاه تهویه مصنوعی وصلند غیر از دو بیمار که آنها هم تنگی نفس شدید دارند و برای آن ها هم دستگاه غیر تهجمی گذاشتند. او با دو پرستار دیگر شبکار است، با پوشیدن دستکش، ماسک، عینک و لباس مخصوصی که بعد از نیم ساعت تحمل گرمای ناشی از آن آزار دهنده می شود، تا هفت صبح که شیفت را به همکاران دیگر تحویل می دهد باید کار کند. در شیفت کاری وی دو بیمار جوان به علت نارسایی تنفسی فوت کردند یکی از همکارانشان که سالیان سال با هم کار کرده بودند، بیماری را در بالین بیماران گرفته و بعد از چند روز بستری در همان ICU دیروز فوت کرد. همه چیز برای پرستار ناشناخته بود مواجه شدن با بیماری ناشناخته، مواجه با ترس ها و نگرانی های جدید، ترس از ابتلا شدن به بیماری و دیگر نگرانی از انتقال آن به اعضای خانواده اش.

واژه تحلیل رفتگی یا ناتوانی از کار اصطلاحی است که بسیاری، آن را با تنش نقش یکی می دانند. ناتوانی از کار یکی از عمده ترین پیامدهای تنش نقش است و سه وجه دارد شامل فرسودگی جسمانی، فرسودگی عاطفی و سومین

قبل از مفهوم اتفاق می افتد [۱۶]. پیش آینده‌های اولیه که منجر به تنش شغلی می شود شامل عدم حمایت کافی و اختلاف با همکاران (تضاد با پزشکان، کمبود منابع حمایتی و تضاد با پرستاران). جو نامناسب کار (عدم رضایت از حقوق، انجام وظیفه در روزهای تعطیل). مواجهه بودن با نیازهای روحی بیماران، درد و رنج و مرگ و میر آن‌ها و همچنین عدم آمادگی و مهارت کافی در برآورده کردن نیاز بیماران، نامناسب بودن شرایط و محیط کار (تماس با وسایل و اشیاء آلوده، کمبود تجهیزات کافی و در دسترس نبودن پزشکان در موارد اضطراری). شیفت کاری در گردش، تراکم و حجم کاری زیاد و کمبود پرسنل می باشند [۱۳، ۲۶-۲۸].

پیامدها، حوادث یا نتایج هستند که ممکن است بعد از مفهوم یا به عنوان یک نتیجه از مفهوم رخ دهند. پیامدهای تنش شغلی در درازمدت شامل، فرسودگی شغلی، کاهش کارآمدی، کاهش مؤثر بودن در محل کار، غیبت زیاد از کار، کاهش کیفیت مراقبت پرستاری، نارضایتی بیماران، ترک حرفه پرستاری، مشکلات خانوادگی، افسردگی و حتی خودکشی در پرستاران می باشد. ناتوانی از کار یکی از عمده ترین پیامدهای تنش نقش است و مادامی که استرس از میان برداشته نشود، همچنان ادامه خواهد داشت [۱۳، ۲۹]. شناسایی نموده‌های تجربی: آخرین مرحله تجزیه و تحلیل مفهوم تنش شغلی در پرستاری، شناسایی نموده‌های تجربی برای ویژگی‌های تعریفی است. نمود تجربی نشان می دهد که چگونه مفهوم اندازه گیری می شود و تا چه حد تعریف می تواند در اندازه گیری مفهوم و اعتبار یابی آن مفید باشد [۱۶]. هدف از این مرحله این است که آیا در بحث فنی تحلیل مفهوم، به اندازه کافی مفهوم را عملیاتی کرده ایم که از حالت انتزاعی فاصله گرفته باشد. (جدول ۲) اشاره به این موضوع دارد.

واحد در موقعیت های گوناگونی قرار می گیرد. استرس در افراد یا گروه ها زمانی اتفاق می افتد که وضعیت آنها بیش از حد پیچیده، مبهم و نامشخص باشد، و یا زمانی که روش های ساختاری برای مقابله با آن وجود ندارد [۱۳]. موارد مرزی شامل مواردی است که بسیار شبیه مفهوم تنش نقش هستند، اما بعضی از ویژگی های تعریف شده آن را ندارند.

پرستاری که دوره گذراندن طرحش در بیمارستان با جنجال کرونا همزمان شده، پرستاری که دو ماه رنج دوری از فرزندان خردسالش را به جان خریده، تا مبدا باعث آلودگی احتمالی اعضای خانواده اش شود. بعد از شیفت هایش در بیمارستان به هتل برای استراحت می رود. دلتنگی و فشار کاری باعث بی خوابی های شبانه او شده است. او می گوید یک پرستار باید این شرایط را به خاطر انجام وظیفه شغلی اش تحمل کند.

موارد مخالف: در برگیرنده هیچ یک از ویژگی های اصلی مفهوم نیست و معرفی آن مشخص می کند که مفهوم مورد تحلیل چه چیزی نیست و این تفاوت به قدری مشهود است که اکثر افراد با دیدن آن می توانند با اطمینان بگویند که این مورد مثال مفهوم مورد نظر ما نیست [۱۶].

خانم پرستار بخش ICU است. پسر ۵ ساله او مبتلا به سرطان خون است و تب کرده و در بیمارستان بستری است و قرار شیمی درمانی برای وی انجام شود برای همین چند روزی مرخصی رد کرده است تا بیشتر از فرزندش مراقبت کند .

شناسایی پیش آینده‌ها و پیامدهای: هر مفهوم می تواند ما را به زمینه های اجتماعی که مفهوم در آن استفاده می شود، هدایت کند و به تعریف ویژگی های آن کمک کند. پیش آینده‌ها شامل فعالیت ها، شرایط و یا حوادثی هستند که

جدول ۲: شاخص های تجربی

روش سنجش
Task Load Index (The National Aeronautics and Space Administration) (NASA-TLX)
Expanded Nursing Stress Scale (ENSS)
پرسشنامه فشار شغلی اشتاینمنز
پرسشنامه استرس شغلی فیلیپ ال رایس ۱۹۹۲
پرسشنامه استرس شغلی پرستاران NSS - گری تافت و اندرسون ۱۹۸۱
Cartwright & Cooper, 2002 (ASSET: An organisational stress screening tool)
(the Brief Job Stress Questionnaire (BJSQ

تغییر در اشتها، تحریک پذیری، احساس خستگی، احساس بی‌ارزشی و عدم تمرکز بروز می‌کند.

پاسخ‌های فیزیکی و عاطفی زیان‌آور یک شخص در زمانی که شرایط شغلی با توانایی‌ها، امکانات در دسترس یا نیازهای شغلی مطابقت نداشته باشد و همراه با تغییراتی در درون افراد است که آن‌ها را وادار به دور شدن از عملکرد عادی‌شان می‌کند و زمانی اتفاق می‌افتد که روح و جسم فرد با هم مطابقت نداشته باشند. در این تعریف چند نکته نهفته است شخص شاغل تا چه اندازه از تجربه برخوردار است (حرفه‌ای است یا تازه‌کار (میزان قدرت و ضعف او در مقابله با شرایط موجود چقدر است و چه نوع عکس‌العملی از خود در محیط کار نشان می‌دهد این موارد در افراد شاغل در حرفه‌های مراقبتی، هنگامی که خود را غرق در مشکلات دیگران احساس می‌نمایند، بیشتر است [۱۴]. پرستارانی که بین تلاش انجام داده در محیط کار و پاداش بدست آمده تعادلی نمی‌بینند به احتمال زیاد بیشتر دچار تنش می‌شوند [۱۱]. مراقبت از بیماران انرژی زیادی می‌طلبد و این مورد در مشاغل دیگر کمتر به چشم می‌خورد. در سازمان‌های مختلف تنش نقش یک نوع استرس روانی و اجتماعی است که در محل کار رخ می‌دهد. یکی از رایج‌ترین انواع تنش، با ترکیبی از تقاضاهای بالا و سطح پایین کنترل در مورد کار مشخص می‌شود. زمانی که رفتار، انتظارات و یا تعهدات با نقش اجتماعی افراد ناسازگار باشد، تنش نقش توسط فرد تجربه می‌گردد [۲۲].

در پرستاری دانش، مهارت و تخصص کافی از عوامل موثر بر تنش نقش است به طوری که کارکنان تازه‌کار بیشتر از پرستاران با تجربه تحت تنش قرار می‌گیرند [۱۳]. در بخش‌های مراقبت ویژه که رویارویی با نیازهای روحی بیماران، درد و رنج، مرگ و میر آن‌ها بیشتر است پرستاران تنش بیشتری را متحمل می‌شوند [۳۰، ۳۲]. عدم تناسب اختیار با مسئولیت یکی از جنبه‌های مهم تنش نقش در مشاغل می‌باشد [۳۳]. مسئولیت پرستار تصمیم‌گیری بالینی برای ارائه بهترین مراقبت از بیمار است که این تصمیم بر اساس استانداردهای حرفه‌ای و مبتنی بر شواهد اتخاذ می‌شود [۳۴] اگر پرستار نتواند در شرایط خاص تصمیم درستی بگیرد دچار تنش نقش می‌گردد. پرستاران با حرفه حساسی که دارند مدام تحت تنش قرار می‌گیرند [۲۸] و در نهایت زمانی که دست‌یابی به یک هدف غیر ممکن شود و یا به تاخیرافتد، احساس ناکامی روی می‌دهد

مقیاس توسعه یافته تنش پرستار Expanded Nursing Stress Scale (ENSS) که در مطالعات مختلف مورد استفاده قرار گرفته است. این ابزار دارای ۱۷ عبارت در ۳ زیرمقیاس است، مرگ و مردن، تعارض با پزشکان، عدم نماد هیجانی کافی، مشکلات در رابطه با همکاران، مشکلات در رابطه با سرپرستان، بارکاری، عدم اطمینان در مورد درمان‌ها، بیماران و خانواده‌های تنها و تبعیض که در یک طیف پنج درجه‌ای لیکرت نمره بندی شده است. تنش شغلی پرستاری تافت‌گری و اندرسون شامل ۳۴ سوال در ۷ حیطه رنج و مرگ بیمار، درگیری با پزشکان، عدم آمادگی کافی، فقدان حمایت، درگیری با دیگر پرستاران، فشارکاری و عدم اطمینان در مورد درمان است [۳۰]. این ابزار بر اساس مقیاس لیکرت ۴ درجه‌ای سنجیده می‌شود. روایی و پایایی پرسشنامه در مطالعات زیادی در ایران مورد تایید قرار گرفته است. در مطالعه پیمان پاک از روش آزمون مجدد استفاده شد $T=0/87$ و آلفای کرونباخ $0/93$ به دست آمد [۱۱] در مطالعه دهقانکار آلفای کرونباخ حیطه‌ها $0/88$ به دست آمد.

بر اساس آنچه گفته شد نویسندگان به این نتیجه رسیدند که: می‌توان تنش نقش را بدین شرح تعریف کرد: پاسخ‌های فیزیکی و عاطفی زیان‌آور یک شخص در زمانی که شرایط شغلی با توانایی‌ها، امکانات در دسترس یا نیازهای شغلی مطابقت نداشته باشد و همراه با تغییراتی در درون افراد است که آن‌ها را وادار به دور شدن از عملکرد عادی‌شان می‌کند و زمانی اتفاق می‌افتد که روح و جسم فرد با هم مطابقت نداشته باشند.

بهر حال پرستاران یاد گرفته‌اند چنان خود را قوی نشان دهند که در همه حال بتوانند از پس بار هر مشغله‌ها برآیند. ولی در مواردی واقعاً خسته می‌شوند و میلی برای کار کردن ندارند.

بحث

در این مطالعه براساس مدل واکر و اوانت به تعریف و روشن‌سازی مفهوم تنش نقش پرداخته شد.

تنش نقش هنگامی که پرستاران در انجام وظایف خود دچار مشکل شوند و احساس ناراحتی کنند که ناشی از افزایش بار مسئولیت در محیط کار، مشکلات مالی، تغییر در زندگی خانوادگی و تغییر در روند کاری آن‌ها می‌باشد و به صورت بی‌علاقگی به کار، عصبانیت بیش از حد، مشکلات خواب،

رهبری و مدیریت، اجتماع کاری، مشکلات مالی و خانواده قرار گرفته و عبارت است از مشکلاتی که در تعامل بین اشخاص و شغل آن‌ها ایجاد می‌گردد و همراه با تغییراتی در درون افراد است که آن‌ها را وادار به دور شدن از عملکرد عادی‌شان می‌کند و مهمترین پیامدهای آن فرسودگی شغلی، کاهش کارآمدی، کاهش مؤثر بودن در محل کار، غیبت زیاد از کار، کاهش کیفیت مراقبت پرستاری، نارضایتی بیماران، ترک حرفه پرستاری، مشکلات خانوادگی، افسردگی و حتی خودکشی در پرستاران می‌باشد.

لذا پیشنهاد می‌گردد مدیران پرستاری استرس‌های محیط کاری را شناسایی کرده و تا حد امکان در برطرف کردن آن‌ها تلاش کنند. همچنین برنامه ریزان آموزش با توجه به نتایج این پژوهش مفاهیم تنش‌های نقش و شاخص‌ها و پیامدهای آن را در برنامه‌های آموزشی بگنجانند.

تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

References

1. Rezaee N, Behbahany N, Yarandy A, Hosseine F. Correlation Between Occupational Stress and Social Support among Nurses. *Iranian journal of nursing and midwifery research*. 2006;19(46):71-8.
2. Dehghankar L, Rahimi S, Samiei Siboni F, Mohamadkhani Ghiasvand A, Norouzi Parashkouh N, Jahani Hashemi H. Determinants of Job Stress for Married Nurses Working in Clinical-Educational Hospitals in Qazvin. *The Journal of Qazvin University of Medical Sciences*. 2017;21(4):56-64.
3. Barzideh M, Choobineh A, Tabatabaei S. Job Stress Dimensions and Their Relationship to General Health Status in Nurses. *Occupational Medicine Quarterly Journal*. 2013;4(3):17-27.
4. Al Hosis KF, Mersal FA, Keshk LI. Effects of Job Stress on Health of Saudi Nurses Working in Ministry of Health Hospitals in Qassim Region in KSA. *Life Science Journal*. 2013;10(1):1036-44.
5. Sarsangi V, Motallebi KM, Khodadadi R, Shajari KM, Keyvani S, Yousefzadeh M. Correlation Between Occupational Stress and Burnout in Rehabilitation Center Employees of Kashan, Iran. *International Archives of Health Sciences*. 2015;2(1):13-8.
6. Mosadeghrad AM. Occupational Stress and Turnover Intention: Implications for Nursing Management. *International journal of health policy and management*. 2013;1(2):169-76. <https://doi.org/10.15171/ijhpm.2013.30>
7. Noorian C, Parvin N, Mehrabi T. Evaluation of the relationship between occupational stress and general health condition in nurses working in Isfahan university hospitals 2005. *Community Health Journal*. 2010;5(1):45-52.
8. Yau SY, Xiao XY, Lee LYK, Tsang AYK, Wong SL, Wong KF. Job Stress among Nurses in China. *Applied Nursing Research*. 2012;25(1):60-4. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2011.07.001>
9. Knezevic B, Milosevic M, Golubic R, Belosevic L, Russo A, Mustajbegovic J. Work-Related Stress and Work Ability Among Croatian University Hospital Midwives. *Midwifery*. 2011;27(2):146-53. <https://doi.org/10.1016/j.midw.2009.04.002>
10. Mohammadi M, Seyedeh-Sousan R-K. The Correlation Between Job Stress and Quality of Life of Nurses in Intensive Care Units of Zanjan Medical Sciences Hospitals. *Journal of Health Promotion Management (JHPM)*. 2017;6(3):36-43.

11. Arab Z, Piri L, Arsalani N, Tabatabai Ghomshe F, Biglarian A. The Correlation of Workload and Work Ability With Job Stress in Nursing Staff. *Journal of Health promotion Management*. 2015;4(1):21-30.
12. Khaghanizadeh M, SyratiNir M, Abdi F, Kaviani H. Review the Level of Mental Health Nurses Working in Hospital *Journal of mental health principles*. 2006;8(31):141-8.
13. Moustaka E, Constantinidis TC. Sources and Effects of Work-Related Stress in Nursing. *Health science journal*. 2010;4(4):210- 6.
14. O'Donovan R, Doody O, Lyons R. The effect of stress on health and its implications for nursing. *British Journal of Nursing*. 2013;22(16):969-73. <https://doi.org/10.12968/bjon.2013.22.16.969>
15. Salsali M, Mohammadpour A, A Fm. Principles and techniques of concept development. Tehran: Boshra; 2007.
16. Walker LO, Avant KC. *Strategies for Theory Construction in Nursing*. Appleton-centurycrofts: Norwalk; 2005.
17. Dictionary WsNW. Webster's II New College Dictionary: Houghton Mifflin Harcourt; 2005.
18. Simpson J, Weiner ES. *Oxford English dictionary online* 1989. 2008 p.
19. Smeltzer SC, Bare B. Brunner e Suddarth: *Tratado de Enfermagem Médico-Cirúrgica*. Todos os Volumes: Guanabara Koogan; 2012.
20. Hazavehei SMM, Hosseinim Z, Moeini B, Moghimbeigi A, Hamidi Y. Assessing Stress Level and Stress Management Among Hamadan Hospital Nurses Based on PRECEDE Model. *Ofogh-e-Danesh; Journal of Gonabad University of Medical Sciences*. 2013;18(2):78-86.
21. Avsati SA. The Effect of Stressful Factors on the Performance of Higher Education Institutions. *Journal of Educational Technology*. 2009;4(2):129-36.
22. Kivimäki M, Nyberg ST, Batty GD, Fransson EI, Heikkilä K, Alfredsson L, et al. Job Strain as a Risk Factor for Coronary Heart Disease: A Collaborative Meta-Analysis of Individual Participant Data. *The Lancet*. 2012; 380 (9852): 1491-7. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(12\)60994-5](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(12)60994-5)
23. Whitehead PS. Role Ambiguity, Role Strain, Job Dissatisfaction, and Difficulty Transitioning Into Academia Among Nursing Faculty: Walden University, <http://scholarworks.waldenu.edu/dissertations>; 2015.
24. Bakhtiari S, Mehrabi T, Hasanzadeh A. An Investigation on Occupational Stress of the Operating Room Staffs in Hospitals Affiliated to Isfahan University of Medical Sciences and Its Association with some factors. *Iranian journal of nursing and midwifery research*. 2013;18(2):101-4.
25. Brookes K, Davidson PM, Daly J, Halcomb EJ. Role theory: A Framework to Investigate the Community Nurse Role in Contemporary Health Care Systems. *Contemporary nurse*. 2007; 25 (1-2):146-55. <https://doi.org/10.5172/conu.2007.25.1-2.146>
26. Honda A, Date Y, Abe Y, Aoyagi K, Honda S. Work-Related Stress, Caregiver Role, and Depressive Symptoms Among Japanese Workers. *Safety and health at work*. 2014;5(1):7-12. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2013.11.002>
27. Banovcinova L, Baskova M. Sources of Work-Related Stress and Their Effect on Burnout in Midwifery. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2014;132:248-54. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.306>
28. Hashemi M, Garshad A. Assessment Job Stress It in Nursing Personal in a Selected Teaching Hospital of North Khorasan University of Medical Sciences 2008 *Journal of North Khorasan University of Medical Sciences* 2012;4(1):95-102. <https://doi.org/10.29252/jnkums.4.1.95>
29. Mirzaei S, Hashemi M, Garshad A, Bakhshipour A. The Effect of Coping Strategies with Stress on Job Tension in Nursing Personnel of Educational Hospitals of North Khorasan University of Medical Sciences. *Journal of North Khorasan University of Medical Sciences*. 2013;5(4):839-46. <https://doi.org/10.29252/jnkums.5.4.839>
30. Moallemi S, Adroom M. Comparison of Job Stress and Job Satisfaction Amongst Nurses of Different Units. *MILITARY CARING SCIENCES*. 2016; 3 (9):165-73. <https://doi.org/10.18869/acadpub.mcs.3.3.165>
31. Alhajjar BI. Occupational stress among hospital nurses in Gaza-Palestine. *School of Nursing, Midwifery and Social Work* 2013.
32. Shojaei F, Batebi A, Sadeghi R, Hosseini M, Vaezi M, Jafari S. Occupational Stress and Its Determinants among Nursing Staff of Hospitals Affiliated to Zanjan University of

- Medical Sciences in 2011. Journal of Health and Development. 2013; 2 (1):74-82.
33. Hazavehei MM, Moghimbeigi A, Hamidi Y. Assessing stress level and stress management among Hamadan hospital nurses based on precede model. The horizon of medical sciences. 2012;18(2):78-85.
34. Heydari a, vafaei sm, aghbati n. A Concept Analysis of Nursing Responsibility. Journal of Clinical Nursing and Midwifery. 2016; 4 (4):80-92.
35. Cowin LS, Johnson M, Craven RG, Marsh HW. Causal Modeling of Self-Concept, Job Satisfaction, and Retention of Nurses. International Journal of Nursing Studies. 2008; 45 (10):1449-59. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2007.10.009>