مقاله‌ی پژوهشی

چکیده

رایتی اصول اخلاقی، بخشی از وظایف شغلی پرستاران محروم می‌شود و برای اینکه مهارت‌های خود را برای انجام اصول اخلاقی حرکت‌های ارائه کنند، باید از اهمیت این موضوع در هنگام ارائه مراقبت‌های پرستاری آگاه باشند. از این رو نگارندگان پژوهش حاضر رابطه تعارض کار-خانواده و اخلاق کاری با نقش واسطه‌ای استرس شغلی را در پرستاران بررسی کرده‌اند. طرح این پژوهش طرح مقطعی توصیفی از نوع همبستگی است و جامعه‌نمونه پژوهش شامل تمام پرستاران زن و مرد شامل در بیمارستان‌ها و درمانگاه‌های شهرستان گچساران در سال 1395 و 1397 به دست آمده است. برای انتخاب گروه نمونه از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شده که در مجموع 150 پرستار به عنوان نمونه‌های موفقیت‌آمیز تغییرات نیاز از پرسشنامه تعارض کار-خانواده، کارلیسون و همکاران، پرسشنامه اخلاق کاری گرگوری، سی‌پی‌سی و مقیاس تطبیق‌نشان‌شده استرس پرستاران فریجن و همکاران استفاده شده است. نتایج نشان می‌دهد بین استرس شغلی با اخلاق کاری رابطه منفی و معنادار و جویدانه دارد (p<0.05). همچنین، بین تعارض کار-خانواده با اخلاق کاری زن رابطه منفی و معنادار برقرار است (P<0.05). بنابراین، بتوان به خانواده برای تبانی بر ایجاد استرس شغلی، تغییرات اخلاقی کار با نقش واسطه‌ای ایفا کند. تعارض حساس زن و زن استرس شغلی مربوط به خانواده و مبهمپی کار می‌تواند بر عملکرد پرستاران اثرگذار باشد. با توجه به اینکه تعامل منفی مسائل خانواده و کار و همچنین استرس شغلی پیشنهاد می‌کند. اخلاق کاری پرستاران است. با دانستن این موضوع، برای بهبود کیفیت زندگی و خانوادگی پرستاران و برای افزایش مدیریت استرس به آنان، می‌توان وابستگی به اخلاق کاری را در آنان افزایش داد.

رازگان کلیدی: اخلاق کاری، استرس شغلی، پرستاران، تعارض کار-خانواده

**References**

1. دانشجوی دکتری مشاور، دانشکده علوم روان‌پزشکی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

2. کارشناس ارشد مشاوره شغلی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌پزشکی، دانشگاه علوم طبیعی، تهران، ایران.

3. استاد کروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روان‌پزشکی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

4. دانشجوی کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌پزشکی، دانشگاه علوم طبیعی، تهران، ایران.

Email: shahriardargahi@yahoo.com
اخلاق و تاریخ پژوهشی سال 1396، دوره 10

مقدمه
پرستاری شغلی است که به فعالیتی بدون قیمت، در طول شبانه‌روز نیاز دارد؛ چراکه مراقبت از بیماران سخت نمی‌شود. طی یک دهه گذشته تاکنون، نظیری بردازان و پژوهشگران عرضه پرستاری به مطالعه اینکه پرستاران، چگونه مستقل‌سازی شغلی و خانوادگی خود را می‌دارند می‌کنند. علاوه بر نشان داده‌های (1)، کار و خانواده در سیستم اساسی زندگی هر فرد مستند که شرکتی، چنین‌طوری‌ها بر اساس یکی چنینی محسوسی‌ترین از رفتار انسانی را شکل می‌دهد و هر فرد باید بتواند آن که کدام از این از چنینی چنینی از او طلب می‌کند تعامل برقرار سازد؛ در غیر این صورت تعارض شکل می‌گیرد. در عصر حاضر، میزان تعارض‌ها در جهانی کار- خانواده آینده است. (2).

در حرفه‌پرستاری نیز همانند سایر حرفه و مشاغل، تعارض کار-خانواده در ارتباط با مستقل‌سازی خانوادگی و کاری در حالی است که کار و خانواده نوعی تعارض‌ها در آن فشارهای تنش حاصل از تنش‌ها کاری و خانوادگی در رابطه جهات ناسازگار هستند. به این معنا که مشاوران کار در تنش کاری به دلیل مشاوران در تنش خانوادگی با بالا می‌گردد. این می‌باید از دو مفهوم کاملاً مرتبط تشکیل شده است: تداخل‌کار در خانواده و تداخل خانواده در کار. (3)

تعارض کار-خانواده طبقی و تصویب دو پیامده متقابل نظر سطوح باین در بهره‌وری روابط‌شناسی، تاشنوندی شغلی و تناسبی عملکرد باین، کاهش تجهیزات سازمانی، حضور نامنظم در کار و موانع تکر شغل با رابطه است. (4) از جمله پیامدهای تأثیرگذار این نوع تعارض، استرس شغلی است که به نهایت به آن، بخشی حساس به سلامت
رشد کار
پژوهش حاضر توصیفی از نوع هیستوگنیک است. جامعه مورد مطالعه در این پژوهش شامل تمام پرسنلانژ و مورد شامل در بخش‌های مختلف اعماق داخلی و اورژانس بیمارستانها و درمانگاه‌های شهرستان گچساران در سال 1395 بودند. برای انتخاب گروه نمونه از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد: سندرم صورت که با مجاز و همکاری بیمارستان‌های مربوط و مراجعه به مرکز مربوط نمونه‌گیری پژوهشی انتخاب گردید. در مجموع 150 پرسنلانژ بعنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. درباره انتخاب این تعداد از پرسنلانژ بعنوان نمونه باید گفت، با توجه به نظر داوران در روش‌های هیستوگنیک، نمونه‌هایی که حجم حداکثر یک نفر برای بیان چکشته را حضور و درک شده (21).با توجه به کم‌بودن تعداد جامعه پژوهشی پرسنلانژ شهرستان گچساران، همچنین براي ایبک نمونه انتخابشده نماینده واقعی جامعه باشد در پژوهش حاضر 150 پرسنلانژ بعنوان نمونه در نظر گرفته شدند. افزون برای براي سنجش متغیرها از ابزارهای استفاده شده که در ادامه به آن‌ها اشاره می‌شود:

پرسنلانژ استاندارد اختلال کاری

این پرسنلانژ توسط Gregory Petty و Jacob 1990 طراحی و شده و شامل 32 کیفی است. ابعاد چهارگانه اختلال کار از سه عامل (22) عباراتند از دپرسی و علایق به کار (پرسنلانژ 1 تا 6)، پشتکار و جدیدی در کار (پرسنلانژ 7 تا 12)، روابط سالم و انسانی در محل کار (پرسنلانژ 13 تا 18) و روح جمع و مشترک در کار (پرسنلانژ 19 تا 23). این پرسنلانژ براساس مقياس لیکتر (کاملاً مکالمه‌ای؛ مکالمه‌های 4 نه موقوفه نه مکالمه، مکالمه‌ای 3: موقوفه‌های نه مکالمه، مکالمه‌ای 2: موقوفه‌های نه مکالمه) است. این پرسنلانژ به دلیل زیبایی آن نظری مناسب و تأیید خرگان با تغییر موضوع از روابط محتوایی لازم برخوردار است. سوال مکوس نیز در پرسنلانژ وجود ندارد.

می‌تواند و به توانایی فردی اجتماعی، اخلاقی و روحی پرسنلنژ نیز نیاز دارد، موضوع این پرسنلنژ با پرسنلنژ دیگر مشابه‌ها مطرح و اخلاقی ارائه دهد. هدف پرسنلنژ تی تغییری است که در آن باید به اخلاقیات مرتقبی، بیش از ملاحظات درمانی توجه داشته باش. پرسنلنژ در محیط بیمارستان مشکلات زیادی را تجربه می‌کند و این مشکلات بی‌پروز و اکثریت غلطی و افزایش تنش‌های روانی ایجاد می‌کند که مشکلاتی به درون خانواده نیز کشیده می‌شود و به پرورش تعلمهای بین فردی زوجین منجر می‌گردد (20). از این‌رو، توجه به شرایط شغلی و خانواده‌ای پرسنلنژ سبب بهبود از مشکلات مطرح می‌شود. به‌طور کلی، پرسنلنژ با استاندارد اختلال کاری از جمله تأثیری که بر اخلاقیات حاکم بر کار می‌گذارند، فراموش نمی‌گردد. هم‌اواز ودیده‌کننده نشان داده است که این پرسنلنژ با استاندارد اختلال کاری بهبود در موقعیت ایجاد نموده و بهروز و در زنان داده می‌شود.

References:

Website: http://ijme.tums.ac.ir
در پژوهش‌های گذشته، همکاران روابط پرسشنامه از نظر صوری و متغیرهای سازنده پرسش و تأیید شده است (22)؛ همچنین پایایی آن توسط با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ، 0/84 به دست آمد است.

# پرسشنامه استاندارد تعارض کار-خانواده

پرسشنامه‌های هدف‌گذاری شده بابت تحقیق در این بخش، کار-خانواده در این بخش استفاده می‌شود. این تقسیم‌بندی، این شکل تعارض کار-خانواده را ارزیابی می‌کند. دانشگاه یا گروه‌ها از گروه‌های یک (کالا) می‌توان با نمایشگاه از مقیاس لیفت است. نمایشگاه با این آزمون شاکنده تعارض نشان دهند و تعارض بیشتر کار-خانواده خواهد بود. کارسران و همکاران برای این آزمون، میزان ضرایب پایایی را با آلفای کرونباخ بین 0/78 و 0/87 گزارش کردند (23).

# نتایج و بیان نتایج در مطالعه خود، روایی و Watai

با توجه به این این را در شش درصد مقیاس بین 0/82 تا 0/87 گزارش کردند (24). متغیرهای همکاران و پرسشنامه ضریب پایایی این آزمون را با استفاده از آلفای کرونباخ 0/91 و با روش نیومنداکن آنها همچنین روابطی محتوايی این پرسشنامه را با استفاده از نشانه‌های صندلی‌داران فارسی زبان دانشگاه شهد که تأیید نموده‌اند (25).

# مقایسه تجدیدنظرشده استرس پرسشنامه ENSS

هدف این پرسشنامه سنجه استرس شغل پرسشنامه است. مقایسه تجدیدنظرشده مقیاس ENSS استرس پرسشنامه نسبت به NSS نخستین ابتدا است که به هدف اندوزی گیری استرس پرسشنامه بی چیز استرس شغلی کلی ساخته شده است. همچنین پرسشنامه به صورت لیکرت

Website: http://ijme.tums.ac.ir
جدول شماره ۱- نتایج همبستگی پیرسون میان استرس شغلی و تعارض کار-خانواده با اخلاق کاری

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر</th>
<th>استرس شغلی</th>
<th>تعارض کار-خانواده</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>همبستگی معناداری</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>دلیسکی و علاقه به کار</td>
<td>0.276</td>
<td>0.250</td>
</tr>
<tr>
<td>پشتکار و جدید در کار</td>
<td>0.247</td>
<td>0.230</td>
</tr>
<tr>
<td>روابط سالم و انسانی در محل کار</td>
<td>0.215</td>
<td>0.200</td>
</tr>
<tr>
<td>روی جمعی و مشارکت در کار</td>
<td>0.285</td>
<td>0.270</td>
</tr>
<tr>
<td>روابط مناسب تلویح</td>
<td>0.263</td>
<td>0.240</td>
</tr>
</tbody>
</table>

براساس جدول بالا، بین استرس شغلی و تعارض کار-خانواده، همبستگی معناداری وجود دارد.

جدول شماره ۲- آزمون‌های برآوردگی مدل کلی

<table>
<thead>
<tr>
<th>مدل کلی</th>
<th>RMSEA</th>
<th>GFI</th>
<th>RMR</th>
<th>P</th>
<th>Df</th>
<th>χ²</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>0.088</td>
<td>0.89</td>
<td>0.09</td>
<td>0.014</td>
<td>0.008</td>
<td>0.09</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول شماره ۳- میزان و سطح معناداری اثرات مستقیم و غیرمستقیم

<table>
<thead>
<tr>
<th>اثر مستقیم</th>
<th>سطح معناداری</th>
<th>اثر غیرمستقیم</th>
<th>سطح معناداری</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>تعارض کار-خانواده بر اخلاق کاری</td>
<td>0/164</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>استرس شغلی بر اخلاق کاری</td>
<td>0/225</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>تعارض کار-خانواده بر استرس شغلی</td>
<td>0/365</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>استرس شغلی بر تعارض کار-خانواده</td>
<td>0/188</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
</tbody>
</table>

افزون‌براینی تعارض کار–خانواده اثر خود اثر معنادار مستقیم بر استرس شغلی دارد (β = 0.267, p<0.05). استرس شغلی تعارض کار-خانواده اثر مستقیم دارد (β = 0.188, p<0.05) و همچنین اثر مستقیم استرس شغلی بر اخلاق کاری (β = 0.257, p<0.05).

از جدول شماره ۳ می‌توان دریافت اثرات مستقیم و غیرمستقیم می‌شود که به‌طور معنادار مستقیم بر اخلاق کاری اثر غیرمستقیم دارد (β = 0.184, p<0.05). و مقدار آن کم با زیاد می‌کند و همچنین به‌طور غیرمستقیم با اثر غیرمستقیم استرس شغلی باعث تغییر در اخلاق کاری پرستاران می‌شود (β = 0.075, p<0.000).
بحث

پخته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد تعارض کار-خانواده به‌عنوان یک اثر مهم‌ترین اعضا نویسندگان، آنگونه که در نهایت کاهش آن‌ها و حذف‌کردن آن‌ها از عوامل ریسک کاری اثرات مثبتی بر روی شرایط شغلی و همه‌کاران در پیوند با

Peeters (2005) نتایج پژوهش ساختار مدل نظری حاصل شده در شکل شماره ۱ ترکیبی از نظرات بیشتری از هم‌کاران دارد. این پژوهش بنویس با نتایج تحقیقات دیگر (8، 9 و 30 همسو‌یار) در واقع در فرآیند تعامل کار-خانواده نوعی تعارض و تضاد نقش و راهکار دارد که ناشی از ناسازگاری‌ها موجب بیان شناسایی کار و خانوادگی است;

به گونه‌ای که فرد در این فاصله‌های شغلی و شرایط خانوادگی خود دچار فشار و شوایری می‌شود و نمی‌تواند از عهدیدی الزامات هر دو نقش برای گرفت. این فرد باید باعث ایجاد تنش‌های شغلی و خانوادگی شده و تمرکز فرد را در انجام و اجرای الزامات هر دو نقش سختی تغییر و آسیب می‌کند.

هر یک از این نقش‌ها به زمان و انرژی فراوانی نیاز دارد و به این ترتیب فشار شکست نشانه ایجاد تعادل را نشان می‌دهد. این نتایج نشان می‌دهد در زمانی که تعارض کار-خانواده بی‌پای یک اثر غیر افزایش استرس، افزودنی کار با خانواده فاصله‌بندی برای انجام آنها

Website: http://ijme.tums.ac.ir
نظرهایی استرس شغلی، یکی از عوامل تعبیر احساسات، انتظارهای شغلی عمومی و استرس شغلی که بر منابع احساسات تجاری و تجربیات باورهای و برنامه‌ریزی آنان از رفتار خود و دیگران در محیط کار شبکه می‌بند. این میان، چگونگی دیدگاه افراد از اصول اخلاقی حاکم بر رفتار جمعی، بیش از سایر عوامل درک‌دار است (15، 19).

به‌طور کلی در تئوری و تفسیر پایه‌های پژوهش می‌توان گفت به زعم برخی نویسندگان، اخلاق کاری مرتبط با تعهد کاری است که به نوعی در این نسبت تعيین شده است. تعهد کاری بر عهده برخی از مسئولیت‌های شغلی و سازمانی دارد. وجود تعاضب در حوزه‌های خانوادگی و کاری بر سازمان و سازمان‌ها بر میزان انتقال فرد هجوم اغلب از میان‌دارند و فرد را با یک تکلیف شناختی روبرو می‌آید. اینکه دیک، یکی از این دو خواص به مناسبتی که با وظایف و مقدار شغل پرسنلی که از آن برخورداری کاری عاطفی‌پایه آمدن، دارد و فرد میزان احساس و تعامل است. برهم‌خوردن تعامل، موجب پشتیبانی روان‌سنجی شده و توجه روان‌سنجی فرد را برای اخذ تصمیم‌گیری‌های کاشف می‌دهد. تعارض‌های ویژگی‌ها موجود (از جمله تعاضب کار-خانواده) تا می‌تواند بر علت شده و از اندازه‌ی کمی جهت رفتار در پردنا را دارد. و تفاوت مابین را به از تعریف اخلاق کاری تکنیک کلیدی است تحسین‌آمیز قرار می‌دهد. این سوال موجب مشوره فرد معیاری را برای درستی یا نادرستی رفتار خود (اخلاق) در نظر دارد. از شایع پردنا رفتار دادن و زمینه‌ی اجرای داده که با اخلاق کاری می‌تواند به این وضعیت در تعیین هویت خود در سازمان داشته باشد. برخی تعهد به این نویسندگان صرف انرژی است و هر فرد دارای میزان محدودی ارزی و ویژگی است با تعضیف گذار و بی‌گاهی که فرد متحمل می‌شود، سطح صرف انرژی از برای وظایف کاری کاهش می‌یابد و

انگزشت، در آن‌جا که از طرف دیگر، آنتن‌های عموماً به فاصله‌های قرار گرفته از کار و ظرفیت آن در اجرای انتظارهای درون‌نشی خود فرد ناسازگاری از این است. شرایط تعامل و متعاسه معمولاً به زبان تعامل کاری و شغلی پرسنل تمام می‌شود و در تنهایت باعث کاهش یافتن اثبات و افزایش استرس شغلی می‌گردد (32). پژوهش‌های سالنی و فرخیان (33) و میانه‌های کار (29) و ارلدان و همکاران (36) رابطه استرس شغلی را با احتمالات کاری به ایجاد سرطان‌زده‌ی کارکنان Marchese به اثبات می‌یابد. برای اینکه تعامل بین خواص‌های کاری و موضوع‌های خانوادگی، با باید تمرکز گرفتن امکان‌اندازه‌گیری در غیر این صورت، علاوه بر افزایش فشار و تنش‌ها، شاخص افت مؤثر و فاصله‌های عاطفی را افزایش می‌دهد (34).

از این، برای مسابقه استرس شغلی و ماهیت استرس‌های شغل پرسنلی و تأثیر آن بر فرآیندهای شغلی پرسنلی (2) در جمع‌آوری نهایی می‌توان گفت از این شرایط استرس‌های بر روی فردی ناگهانی از آن می‌تواند اخلاق کاری پرسنلی را تحت تأثیر قرار دهد. به‌همین‌نگار توجه به تکنیک پژوهش و وجود رابطه‌ی منفی بین اخلاق کاری و تعاسه می‌توان داده فرد چه در کارکنان کاری و تعاسه می‌تواند در اخلاق‌هایی حاکم است و افراد در صورتی به مشغول‌سازی با جدیت به کار خود مشغول هستند. به هم‌مان میزان سطح استرس‌های شغلی آنان و تعراضات بین شغل و کار کاهش می‌یابد. حاکم‌شدن موضوع‌های اخلاق کاری در سازمان، زمینه‌های برای بررسی عوامل آسیب‌زا تجربی و رفتار کارکنان کم‌درک می‌کند. براساس

Website: http://ijme.tums.ac.ir
کاربرد پژوهش در بالین
براساس یافته‌های این پژوهش، آموزش مدیریت استرس در بخش‌های و مقاله‌ها با استرس‌های محلی و بالاردن سطح معلوم‌سازی و مهارت‌های تطبیق با استرس شغلی، مهم و ضروری به نظر می‌رسد. این آزمایش‌ها نشان‌دهند قدرت مقاله و سازگاری با استرس را در آنان افزایش می‌دهد. بلکه فشار کار را نیز به حداکثر رسانده و به دنبال آن، تغییر کار-خانواده را نیز کاهش می‌دهد؛ از این رو لازم است مراکز بهداشتی و بیمارستان‌ها، عواملی بوجود آورند که استرس شغلی و تعارض کار-خانواده را شناسایی کنند و برای افزایش سطح سلامتی و بهداشت روانی کارکنان و پرستاران خود و افزایش اخلاق کاری در آنها قدم پردازند.

تشکر و قدردانی
محققین پژوهش حاضر از تمام پرستارانی که در این مطالعه شرکت نموده و آنها را یاری کردند، تشکر و قدردانی می‌نمایند.

Website: http://ijme.tums.ac.ir
19- Akter B, Chaowalit A, Nasae T. Moral Behaviors of Nurse Supervisors Expected and Perceived by Nurses in Bangladesh. Proceeding of the 2nd International Conference on Humanities and Social Sciences; 2010; Thailand; Prince of Songkla University.


22- Sharifi A, Islamiyah F. Proceedings of the on social ethics from the perspective of Quran and Etrat; 2012; Taft, Iran; Islamic Azad University of Taft; 2012. [in Persian]


34- Mohammadi Mahmuei A. The impact of work-family conflict through burnout, on the willingness to leave the organization[dissertation]. Tehran (Iran). Allameh Tabatabai University; 2013. [in Persian]


The relationship between work-family conflict and work ethics with mediating role of job stress in nurses

Shahriar Dargah¹, Mojtaba Haghani Zemydani², Hossein Ghamari ghiv³, Mostafa Ghalavand⁴

¹PhD Student in Counseling, Faculty of Education Science and Psychology, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.
²M.A of career counseling, Faculty of Psychology and Education, Allame Tabatabai University, Tehran, Iran.
³Professor of Counseling, Faculty of Education Science and Psychology, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.
⁴M.A Student of career counseling, Faculty of Psychology and Education, Allame Tabatabai University, Tehran, Iran.

Abstract
Due to the great importance that the nurses health and job engagement have in the health of their, colleagues and patients, this study aimed to investigate the the relationship between work-family conflict and work ethics with mediating role of job stress in nurses. The design of this study was descriptive and correlation cross-sectional design. The study population included all male and female nurses working in hospitals and clinics in the Gachsaran city during 2016-2017. To select participants, cluster sampling method was used. A total 150 nurses were selected. To collect information from the Carlson et al work - family conflict questionnaire, work ethics questionnaire of Gregory. C. Petty (1990) and revised French et al. nursing stress scale was used. The results showed that there is a negative significant correlation between job stress with work ethic (P<0.01).

Also, there was a negative significant correlation between the work-family conflict with work ethics (P<0.05). In addition, this study showed that job stress plays mediating role between work-family conflict and work ethics in nurses. In general, the interaction between family and work issues influence nurses' performance. As family and work interactions and job stress are predictors of work ethics of nurses. Education about managing and improving quality of nurses' marital and family life and training the stress management can improve nurses' work ethics.

Keywords: work- conflict, job stress, work ethic, nurses

*Corresponding Author: Email: shahriardargahi@yahoo.com