

دانش و پژوهش

دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)

علوم تربیتی و روان‌شناسی

شماره دهم - زمستان ۱۳۸۰

صص ۱۰-۱

رابطه عوامل فشار با فشار روانی در پرستاران بخش‌های فوریت و عادی بیمارستانهای وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد

ابوالقاسم نوری^۱ - حسین مولوی^۲ - فاطمه امینیان^۳

چکیده

هدف از این تحقیق بررسی رابطه عوامل فشار با فشار روانی در پرستاران بخش‌های فوریت و عادی بیمارستانهای وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد در سال ۱۳۷۹ بود.

بدین منظور ۷۰ نفر از پرستاران بخش فوریت و ۷۰ نفر از پرستاران بخش عادی به‌طور تصادفی انتخاب شدند و پرسشنامه‌های دموگرافیک (جمعیت‌شناختی)، استرس (فشار روانی) و عوامل فشار در مورد آنها اجرا گردید. ضریب پایایی پرسشنامه آزمون استرس ۰/۹۲ و ضریب پایایی پرسشنامه عوامل تنش‌زا ۰/۸۵ محاسبه گردید در پاسخ به سؤالات تحقیق رتبه‌های درصدی و نقاط برش محاسبه گردید.

در رابطه با فرضیه‌های تحقیق نتایج تحلیل کواریانس نشان داد که تفاوت معنی‌داری بین نمرات فشار روانی پرستاران رسمی و پیمانی، متأهل و مجرد،

۱- دانشیار دانشگاه اصفهان

۲- دانشیار گروه روان‌شناسی دانشگاه اصفهان.

۳- کارشناس ارشد روان‌شناسی

پرستاران و بهیاران، مردان و زنان و پرستاران یک‌شیفته و دو شیفته وجود ندارد، ولی تفاوت معنی‌داری بین نمرات فشار روانی پرستاران بخش‌های فوریت و عادی مشاهده گردید ($P=0/02$) یعنی فشار روانی پرستاران بخش‌های فوریت بیشتر از پرستاران بخش‌های عادی بود. همچنین نتایج نشان داد که رابطه معنی‌داری بین عوامل فردی تنش‌زا با میزان فشار روانی پرستاران ($P=0$) و عوامل مراقبتی تنش‌زا با میزان فشار روانی پرستاران ($P=0$) و عوامل بین فردی و فیزیکی فشارزا و میزان فشار روانی پرستاران وجود داشت ($P=0$). همین‌طور رابطه معنی‌داری بین نمرات فشار روانی و میزان درآمد، حجم خانواده، کل سابقه کار پرستاران، سن و میزان تحصیلات وجود نداشت. اما فشار روانی با سابقه کار در بخش فوریت رابطه داشت ($P=0/03$).

مقدمه

در تقسیم‌بندی عوامل زیان‌آور محیط کار، تنش شغلی^۱ یا فشار روانی شغلی از عوامل روانی زیان‌آور محیط کار است که سلامت شاغلین را به‌عنوان مهمترین عامل تأثیرگذار بر کار در معرض خطر قرار می‌دهد.

حرفه‌های وابسته به پزشکی از جمله مواردی هستند که به علت مسؤلیت تأمین راحتی، آسایش و مداوای بیماران، تحت تأثیر عوامل مختلف تنش‌زا قرار می‌گیرند. میزان این تنش در حرفه پرستاری بیش از سایر حرفه‌های پزشکی است.

نوع بخش و محیط کار، عامل مهمی در ایجاد تنش در پرستاران است. بخش‌های فوریت دارای شرایط و ساختار به‌خصوص خود است: وضعیت بحرانی بیماران، باز بودن محیط بر روی مردم، امکان قضاوت عموم مردم درباره مهارت پرستار، ترس از بی‌کفایتی در نجات جان بیماران در حال مرگ و محدودیت زمانی انجام مراقبت‌ها. از این‌رو، خدمت در بخش‌های فوریت به دانش، مهارت، نگرش مثبت نسبت به زندگی انسانها و قدرت تصمیم‌گیری در موقعیت‌های بحرانی نیاز دارد که خود زمینه ایجاد تنش زیاد در پرستاران را فراهم می‌کند.

بروکینگ و همکاران^۲ (۱۹۹۲) عوامل ایجادکننده تنیدگی در کادر پرستاری را به دو دسته فردی و سازمانی تقسیم می‌کنند:

الف) عوامل فردی: عواملی هستند که فرد را مستعد قرار گرفتن در معرض تنیدگی می‌کنند، مانند اضطراب نوروتیک، تیپ شخصیتی نوع «الف»، ناتوانی در مهار احساسات، درونگرایی و انعطاف‌ناپذیری.

ب) عوامل سازمانی: عبارت‌اند از روشهای اداره کردن سازمان مثل نداشتن اختیار برای تصمیم‌گیری و نداشتن تسلط روی کار ارائه شده که به عنوان منابع تنیدگی مطرح می‌شود. تایلر و همکاران^۱ (۱۹۸۹) عوامل تنیدگی را در کادر پرستاری را پیشرفت فن‌آوری و لزوم هماهنگ شدن پرستار با این پیشرفتها و یادگیریهای جدید برای مراقبت از بیماران می‌دانند. علاوه بر این، مواردی از قبیل شیفت در گردش، کمبود پرستار و مشکلات ارتباطی با مدیران نیز به عنوان منابع تنش‌زای شغلی محسوب می‌شوند.

امشلی (۱۳۷۰)، به نقل از اسکولین، (۱۹۹۲) عوامل فشار شغل پرستاری را این‌گونه معرفی می‌کند. «جابه‌جایی پرستاران در بخش‌های مختلف، انتظارات غیرواقعی پرستاران از خود در برابر نارسایی‌ها، اختلاف نظر با پزشکان، کمبود تسهیلات لازم برای مراقبت از بیماران، نواقص مدیریت، لزوم انجام مراقبت‌ها در زمان محدود و کوتاه در محیطی شلوغ امکان تمرکز فکر را از پرستار می‌گیرد و باعث انجام اشتباههای جبران‌ناپذیری می‌شود.»

نتایج تحقیق عطار پارسایی (۱۳۷۸) نشان می‌دهد که عوامل تنش‌زای مدیریتی با ۷۵/۲ درصد عامل تنش‌زایی خیلی زیاد شناخته شده و عوامل تنش‌زای فردی با ۴۱/۵ درصد کمترین فراوانی را دارد و از کم اهمیت‌ترین عوامل تنش‌زا محسوب می‌شوند. عوامل تنش‌زا مربوط به محیط فیزیکی پرستاران ۴۷ درصد و عوامل تنش‌زای ناشی از مراقبت از بیماران بخش‌های فوریت ۴۴/۷ درصد و عوامل تنش‌زای بین فردی واحدها نشان داد که ۴۵/۵ درصد از افراد تحت بررسی این دسته را از عوامل تنش‌زای خیلی زیاد دانسته‌اند.

در تحقیق حاضر استرس پرستاران، متغیر وابسته را تشکیل می‌داد. متغیرهای مستقل عبارت بودند از: نوع استخدام (رسمی و پیمانی و آزمایشی) متأهل و مجرد بودن، بخش‌های فوریت و عادی، سمت، (بهبود و پرستار) متغیرهای همگام یا گواه عبارت بودند از: عوامل فشار فردی، مدیریتی، فیزیکی، مراقبتی و بین فردی. سپس فرضیه‌های ذیل بررسی شدند:

- ۱- بین نمرات فشار روانی پرستاران و بیماران بخش‌های فوریت و عادی تفاوت معنی‌داری وجود دارد.
- ۲- بین عوامل فردی فشار با فشار روانی پرستاران رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۳- بین عوامل مدیریتی فشار با میزان فشار روانی پرستاران رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۴- بین عوامل فیزیکی فشار با میزان فشار روانی پرستاران رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۵- بین عوامل مراقبت از بیمار با میزان فشار روانی پرستاران رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۶- بین عوامل بین فردی فشار با میزان فشار روانی پرستاران رابطه معنی‌داری وجود دارد.

روش‌شناسی تحقیق

روش پژوهش از نوع علی-مقایسه‌ای «پس رویدادی» بوده است که در آن نظرات پرستاران در بخش‌های فوریت و عادی مورد پرسش و مقایسه و تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد و پژوهشگر در صدد توصیف و تشریح دیدگاه‌های پرستاران برمی‌آید.

جامعه آماری مورد نظر این تحقیق کلیه پرستاران شاغل در بخش‌های فوریت مراکز آموزشی-درمانی دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد در سال ۱۳۷۹ بود.

روش نمونه‌گیری و حجم نمونه: به دلیل تعداد کم افراد جامعه که پرستاران شاغل در بخش‌های فوریت بودند، نمونه همان جامعه در دسترس بود. در نمونه از هر دو جنس مرد و زن وجود دارد که ۷۰ نفر می‌باشند.

شیوه جمع‌آوری اطلاعات: پس از انجام هماهنگی‌های لازم با معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی فهرست کارکنان از دفاتر پرستاری دریافت گردید و سپس پژوهشگر در شیفت‌های مختلف صبح، عصر و شب شخصاً به بخش‌های مختلف مراجعه کرد و پس از ارائه توضیح مختصری در خصوص موضوع پژوهش از کارکنان درخواست گردید تا صادقانه به سؤالات مندرج در پرسشنامه پاسخ دهند. پس از پایان وقت تکمیل، کلیه پرسشنامه‌های ارائه‌شده تحویل گرفته شد و سپس پرسشنامه‌ها نمره‌گذاری و مورد تحلیل قرار گرفت.

ابزار جمع‌آوری اطلاعات: در این پژوهش از سه پرسشنامه: استرس (فشار روانی)، منابع استرس (منابع تنش‌زا)، دموگرافیک (جمعیت‌شناختی) استفاده شد.

سؤالات پرسشنامه عوامل فشار از عطار پارسایی (۱۳۷۸) با عنوان «منابع تنش‌زا» گرفته شد که به سؤالات آن هم چندین سؤال افزوده گردید و پرسشنامه فشار روانی نیز از پرسشنامه دیویس (۱۹۸۸) گرفته شده است.

۵ / رابطه عوامل فشار با فشار روانی در پرستاران ...

پرسشنامه جمعیت‌شناختی نیز پرسشنامه خودساخته پژوهشگر است که در مورد پرسشنامه فشار روانی و منابع تنش‌زا تمهیدات لازم برای سنجش روایی و پایایی پرسشنامه‌ها انجام شد. پایایی پرسشنامه‌ها ابتدا در یک مطالعه مقدماتی سنجیده شده است. افراد در این مرحله ۵۰ نفر از پرستاران بخش‌های عادی بودند که به طور تصادفی انتخاب شدند.

پرسشنامه عوامل فشار شامل ۵ بخش بود که روی هم رفته ۶۹ سؤال داشت.

بخش اول این پرسشنامه شامل عوامل فشارزای بین‌فردی با ۱۵ سؤال بود.

بخش دوم این پرسشنامه شامل عوامل فشارزای مراقبت از بیمار با ۱۴ سؤال بود.

بخش سوم این پرسشنامه شامل عوامل فشارزای محیط فیزیکی با ۱۴ سؤال بود.

بخش چهارم این پرسشنامه شامل عوامل فشارزای مدیریتی با ۱۳ سؤال بود.

بخش پنجم این پرسشنامه شامل عوامل فشارزای فردی با ۱۳ سؤال بود.

ضرایب پایایی این بخش‌ها در جدول ۱ ارائه شده است (آلفای کرونباخ).

جدول ۱- ضرایب پایایی بخش‌های پرسشنامه عوامل فشار و آزمون فشار روانی (n= ۱۴۰)

تعداد سؤالات	ضرایب پایایی	عوامل فشارزا
۱۵	۰/۸۰	بین فردی
۱۴	۰/۸۶	مراقبتی
۱۴	۰/۸۵	محیط فیزیکی
۱۳	۰/۸۸	مدیریتی
۱۳	۰/۸۷	فردی
۶۹	۰/۸۵	کل عوامل فشار
۲۰	۹۲	آزمون فشار روانی

پرسشنامه فشار روانی که از پرسشنامه دیویس ۱۹۸۸ گرفته شده و ضریب پایایی این پرسشنامه که روی نمونه تصادفی ۵۰ نفره انجام شد، مانند پرسشنامه عوامل فشار از

طریق ضرب آلفای کرونباخ محاسبه شد. ضرایب روایی^۱ همزمان بین بخش‌های مختلف محاسبه گردید.

عوامل فشار و پرسشنامه آزمون فشار روانی در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲- ضرایب روایی بین فشار روانی و عوامل فشار
(بین فردی، مراقبت از بیمار، فیزیکی، مدیریتی و فردی)

عوامل فشار	بین فردی	مراقبت از بیمار	فیزیکی	مدیریتی	فردی	کل عوامل
پرسشنامه فشار روانی	۰/۴۱	۰/۴۷	۰/۴۱	۰/۴۹	۰/۴۲	۰/۴۸
معنی دار P	۰	۰	۰	۰	۰	۰

چنانکه مشاهده می‌شود پرسشنامه فشار روانی رابطه معنی‌داری با عوامل فشار دارد. لذا فرضیه‌های ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ تأیید می‌گردند ($P=0$).

تحلیل آماری

در این تحقیق از تحلیل کواریانس استفاده گردید. در این تحلیل فشار روانی پرستاران، متغیر وابسته را تشکیل می‌داد. متغیرهای مستقل عبارت بودند از: نوع استخدام (رسمی و پیمانی و آزمایشی)، متأهل و مجرد بودن، بخش‌های فوری و عادی، سمت (بیمار یا پرستار بودن)، جنسیت و پرستاران یک‌شیفته یا دوشیفته. متغیرهای کنترل عبارت بودند از: درآمد، تعداد خانواده، کل سابقه، سابقه فوری، سن و تحصیلات.

در این تحلیل ضمن اینکه رابطه متغیرهای همگام با میزان فشار روانی پرستاران بررسی گردید، تفاوت‌های گروهی متغیرهای مستقل از نظر میزان فشار روانی نیز بررسی گردید. نتایج در جدول ۳ ارائه شده است:

رابطه عوامل فشار با فشار روانی در پرستاران ... / ۷

جدول ۳- نتایج تحلیل کواریانس تأثیر متغیرهای مستقل و کنترل بر فشار روانی در پرستاران

متغیرهای مستقل و کنترل	مجموع مجذورات	واریانس	ضریب F	معنی دار بودن	میزان تأثیر	توان آماری
درآمد	۴/۸۶	۴/۸۶	۰/۰۵	۰/۸۳	۰	۰/۰۵
تعداد شیفت	۱۰۷/۳۹	۱۰۷/۳۹	۱/۰۳	۰/۳۱	۰	۰/۱۷
حجم خانواده	۸۶/۵۰	۸۶/۵۰	۰/۸۳	۰/۳۶	۰	۰/۱۵
کل سابقه	۱۸۸/۶۰	۱۸۸/۶۰	۱/۸۱	۰/۱۸	۰/۰۲	۰/۲۶
سابقه فوریت	۵۱۵/۵۲	۵۱۵/۵۲	۴/۹۵	۰/۰۳	۰/۰۴	۰/۶۰
سن	۲۷/۷	۲۷/۷	۰/۲۶	۰/۶۱	۰	۰/۰۸
تحصیلات	۴/۴۵	۴/۴۵	۰/۰۴	۰/۸۴	۰	۰/۰۵
نوع استخدام	۲/۰۷	۲/۰۷	۰/۰۲	۰/۸۹	۰	۰/۰۵
ازدواج	۸۱/۲۷	۸۱/۲۷	۰/۷۸	۰/۳۸	۰	۰/۱۴
سنجش	۵۸۹/۸۷	۵۸۹/۸۷	۵/۶۶	۰/۰۲	۰/۰۵	۰/۶۵
سمت	۹/۰۴	۹/۰۴	۰/۰۹	۰/۷۷	۰	۰/۰۶
جنسیت	۱۱۲/۵۰	۱۱۲/۵۰	۱/۰۸	۰/۳۰	۰/۰۱	۰/۱۸

درجه آزادی = ۱

چنانچه مشاهده می شود تفاوت بین فشار روانی پرستاران بخش های فوریت و عادی معنی دار است ($P = ۰/۰۲$) لذا فرضیه ۱ تأیید می شود.

بحث و نتیجه گیری

۱- تفاوت معنی داری بین میزان فشار روانی پرستاران و بهیاران بخش های فوریت و عادی با سطح اطمینان ($P = ۰/۰۲$) وجود دارد. این نتیجه قبلاً در مرور پیشینه وجود نداشته است و در این تحقیق مشخص شد بین میزان فشار روانی پرستاران و بهیاران بخش فوریت و عادی تفاوت وجود دارد.

۲- رابطه معنی داری بین عوامل ایجادکننده فشار فردی با میزان فشار روانی پرستاران وجود دارد. ($P=0$) یافته‌های این پژوهش با یافته‌های تحقیق عطار پارسایی (۱۳۷۸) درخصوص تأثیر عوامل فشار فردی بر فشار روانی پرستاران بخش‌های فوریت همسویی دارد. عوامل دیگری چون پاسخگو بودن به عوارض تصمیم‌گیری و قادر نبودن به تصمیم‌گیری در موقعیتهای بحرانی به‌عنوان مهمترین عوامل گفته شده است. همچنین با توجه به تحقیق الوانی (۱۳۷۰) عوامل فردی از جمله تعارض در نقش، تعارض در هدف و تیپ شخصیتی نوع الف در میزان تجربه تنش در افراد تأثیر مستقیم دارد.

۳- رابطه معنی داری بین عوامل مدیریتی فشار و فشار روانی پرستاران وجود دارد ($P=0$). نتایج این پژوهش با نتایج تحقیق عطار پارسایی (۱۳۷۸) مبنی بر بررسی عوامل تنش‌زا در پرستاران بخش‌های فوریت همخوانی دارد. همچنین بنا به تحقیق تایلر (۱۹۸۹) وجود مشکلات ارتباطی با مدیران، کمبود پرستار و بنا به تحقیق دیویس (۱۹۸۸) ضعف مدیریتی، ناامنی شغلی، نداشتن اختیار، ابهام در نقش، اختلاف بین ارزشهای فردی و سازمانی و احساس عجز و ناتوانی و میزان تجربه بر فشار روانی پرستاران تأثیر دارند. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق وایت و مگویر (۱۹۹۵) مبنی بر رضایت و ناراضی‌ت شغلی در بین مسؤولان پرستاری بیمارستانها همخوانی دارد. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که مهمترین عوامل ایجاد رضایت شغلی از نظر پرستاران، فرصتهایی برای خلاقیت و ابتکار، به عهده گرفتن نقش‌ها و مسؤولیت‌های متناسب، قدرشناسی از طرف دیگران و فرصتهایی برای پیشرفت تحصیلی است که بر میزان فشار روانی پرستاران نیز تأثیر دارد و همچنین یافته این پژوهش با یافته امشلی (۱۳۷۰) و اسکولین (۱۹۹۲) مبنی بر تأثیر نواقص مدیریتی، کمبود تسهیلات لازم برای مراقبت از بیماران و اختلاف نظر با پزشکان که می‌توانند بر میزان تنش تأثیر بگذارند همسویی دارد.

۴- رابطه معنی داری بین عوامل فیزیکی فشار با میزان فشار روانی پرستاران وجود دارد ($P=0$). نتایج این پژوهش با یافته‌های پژوهش عطار پارسایی (۱۳۷۸) درخصوص بررسی عوامل فشار بر پرستاران بخش‌های فوریت و عادی همسویی دارد. در این تحقیق عوامل فیزیکی با ۴۷ درصد پس از عوامل مدیریتی بر میزان تنیدگی پرستاران تأثیر دارد، نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که کمبود و در دسترس نبودن وسایل و امکانات مورد نیاز اولیه با ۷۷/۵ درصد و سر و صدای محیط با ۵۱/۵ درصد به ترتیب مهمترین عوامل تنش‌زای این گروه بوده است.

همچنین نتایج تحقیق شفیع‌ی (۱۳۷۵) در خصوص رابطه بین رضایت شغلی و فشار روانی - شغلی پرستاران بخش‌های ویژه بیمارستانهای وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان همسویی ندارد. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که فشار روانی - شغلی پرستاران بخش‌های ویژه به مراتب بیشتر از فشاری است که به پرستاران بخش‌های عادی وارد می‌شود. این موضوع را می‌توان این‌گونه تبیین کرد که عوامل مؤثر در ایجاد فشار روانی - شغلی، تخصص‌طلبی بیش از حد، شرایط فیزیکی نامطلوب، نابرابری در مقدار دستمزد و حقوق و حساسیت کار عواملی هستند که می‌توانند بر میزان تنش تأثیر داشته باشند. تفاوت این دو یافته را می‌توان این‌گونه تبیین کرد که به دلیل نوساز بودن بخش‌های فوریت و اورژانس بیمارستانهای وابسته به دانشگاه علوم پزشکی سعی شده بود از نظر سر و صدا، تهویه، نور و نظایر اینها مطابق با استاندارد ساخته شود.

۵- رابطه معنی‌داری بین عوامل مراقبتی فشار با میزان فشار روانی پرستاران وجود دارد. ($P=0$). یافته این پژوهش با یافته تحقیق عطار پارسایی (۱۳۷۸) مبنی بر بررسی عوامل تنش در بخش فوریت همسویی دارد. نتایج به دست آمده در مورد عوامل فشار ناشی از مراقبت از بیماران بخش‌های فوریت نشان داد $44/7$ درصد از این گروه را عامل فشار خیلی زیاد دانسته‌اند و بین عوامل این گروه تراکم بیماران مراجعه‌کننده در بخش‌های فوریت با $6/6$ درصد بیشترین عامل تنش‌زا محسوب گردیده بنا به تحقیق وولی و همکاران (۱۹۹۳) تحت عنوان «بررسی تنیدگی و رضایت شغلی کارکنان در بخش‌های کودکان» مشخص شد که احساس ناتوانی پرستاران برای رفع نیازهای بیمار، احساس ناتوانی در جهت رفع علائم و حالات ناراحت‌کننده بیماران، نگرش منفی و عصبانیت خانواده در برابر پرستاران و مشکل روابط بین‌فردی در میان پرستاران بر میزان فشار روانی پرستاران تأثیر دارد. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق فوق همسویی دارد.

۶- رابطه معنی‌داری بین عوامل بین‌فردی فشار با میزان فشار روانی پرستاران وجود دارد. ($P=0$) یافته‌های این تحقیق با نتایج تحقیق وولی و همکاران (۱۹۹۳) همخوانی دارد. زیرا نتایج این تحقیق روابط بین فردی را نیز یکی از عوامل عمده تنش فرد تلقی نموده است. همچنین این یافته با نتایج تحقیق احتشامی (۱۳۷۰) در خصوص عوامل تنیدگی آور از دیدگاه پرستاران شاغل در بخش‌های عفونی که علاوه بر عوامل محیطی نحوه ارائه مراقبت پرستاران از بیماران و عوامل بین فردی از جمله افراد خانواده بیمار، رفتار بیماران و سایر اعضای تیم درمانی را نیز از عوامل تنش‌زا در پرستاران ذکر کرده‌اند، همخوانی دارد.

منابع

- احتشامی، س. (۱۳۷۰)، بررسی عوامل تنیدگی آوراز دیدگاه پرستاران شاغل در بخش‌های عفونی بیمارستانهای دولتی تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد پرستاری، دانشکده پرستاری دانشگاه علوم پزشکی ایران.
- الوانی، م. (۱۳۷۰)، مدیریت عمومی، تهران، نشر نی.
- امشلی، (۱۳۷۰)، بررسی عوامل تنش‌زای شغلی در پرستاران باردار شاغل در بخش‌های جراحی و داخلی بیمارستانهای وابسته به وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی تهران، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران.
- شفیعی، م. (۱۳۷۵)، بررسی رابطه رضایت شغلی و فشار روانی - شغلی پرستاران بیمارستانهای وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی عمومی.
- عطار پارسایی، ف. (۱۳۷۸)، «بررسی عوامل تنش‌زا در پرستاران بخش فوریت بیمارستانهای آموزشی درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تبریز»، فصلنامه اصول بهداشت و روان علوم پزشکی تبریز، دوره اول، شماره دوم، ص ۸۵ - ۸۰.
- BROOKING, J. J. et. al. (1992). A textbook of medical surgical nursing, Philadelphia: J. B. Lippincott.
- DAVIS, K. (1988). Humman behavior at work, NewYork: McGraw-Hill, Inc.
- SCULLION, P. et. al. (1992). Stress and student nurse in accident and emergency nursing. British Journal of Nursing. 2, 1, 24-30.
- TYLOR, C. et. al. (1989). Fundamentals of Nursing. Lippincott company. NewYork.
- WHITE, C.H. and MAGUIRE, N.C. (1995). job satisfaction and dissatisfaction among hospital nursing supervisor. Reprinted from nursing research, 22, 1, 25-31.
- WOOLLY, H. et. al. (1993). Staff stress and job satisfaction at a childrens hospice. Archives of disease in childhood, 64, 1, 174-188.