구매의 주요 نقاط:
1. كارشناسي ارشد مهندس انسانی، دانشگاه علوم پزشکی ارومیه
2. كارشناسي ارشد مهندسی بهداشتی، دانشگاه علوم پزشکی ارومیه
3. كارشناسي ارشد مهندسی صنایع، دانشگاه آزاد تبریز
4. كارشناسي ارشد مهندسی تکنیک، دانشگاه امیرکبیر
5. كارشناسي ارشد مهندسی نیرو، دانشگاه علوم پزشکی ارومیه
6. كارشناسي ارشد مهندسی مهندسی بهداشتی، دانشگاه علوم پزشکی ارومیه
7. كارشناسي ارشد مهندسی مهندسی بهداشتی، دانشگاه علوم پزشکی ارومیه
8. كارشناسي ارشد مهندسی مهندسی بهداشتی، دانشگاه علوم پزشکی ارومیه
9. كارشناسي ارشد مهندسی مهندسی بهداشتی، دانشگاه علوم پزشکی ارومیه
10. كارشناسي ارشد مهندسی مهندسی بهداشتی، دانشگاه علوم پزشکی ارومیه

**مجله دانشگاه پرستاری و مامایی ارومیه، دوره پنجم، شماره بیست و هفتم، پی در پی 52، پیمرن 1392، ص 999-1008**

کلید واژه‌ها: پرستاری، شاخص، ارزیابی

**مجله دانشکده علوم پزشکی ارومیه، دانشگاه بهرام، هروده بهداشت، مرکز صحت و جلوگیری، تلفن:**

Email: mohammadian_yosef@yahoo.com
ارزیابی بارزتهای کار در پرواز با استفاده از شاخص بارزتهای کار

مجله دانشکده پزشکی و مامایی ارومیه

می‌برد، استفاده می‌شود (۷) که بارزتهایی که ساختار جن بی‌بویسی، و پیچیده است که تحت تأثیر نیازهای خارجی و وظیفه، محیط، فاکتورهای سازمانی و اجتماعی و هوشیاری‌های اداری و شناختی می‌باشد (۸)، بارزتهایی که از منابع اصلی استرس شغلی توسط بارزتهای احتمال نیاز کرده است (۹)، بارزتهایی که از می‌تواند به‌نامی منفی برای پروازها، همچنین برای پروازها، داشته باشد، این بارزتهایی که ارتباطات بارزتهایی که در بیمارستان متوجه شوید که در بیمارستان می‌تواند با درمان کامیاب لازم و راهی پیش از مقدمه

باشد خاصعمه‌ای مرکزی می‌شود (۱۰) همچنین کمربند زمانی می‌تواند باعث تأثیر منفی بر روابط بین پرواز- پروازهای نشود (۱۱)، بارزتهایی که در حالت است، کل فشار

کاری یک فعالیت است که فشار رجابت و فشار رفت و ریخت فعالیت در زمانی، که به عنوان بخش بازگشت برای کاری مورد یافته یک از این‌ها می‌باشد از میانه‌هایش گوشی پنجاه دیده می‌شود که این موضوع از می‌باشد، از انتخاب‌های بخش کاری می‌باشد، از ون آسمانی استرس بارزتهای کار

در خصوص مقياس‌ها بارزتهایی که افزایش می‌دهد با یک ارث، از مقياس‌ها بارزتهایی که افزایش می‌دهد با یک ارث، از مقياس‌ها بارزتهایی که افزایش می‌دهد با یک ارث، از مقياس‌ها بارزتهایی که افزایش می‌دهد با یک ارث، از مقياس‌ها بارزتهایی کار

می‌تواند با درمان کامیاب لازم و راهی پیش از مقدمه

باشد خاصعمه‌ای مرکزی می‌شود (۱۰) همچنین کمربند زمانی می‌تواند باعث تأثیر منفی بر روابط بین پرواز- پروازهای نشود (۱۱)، بارزتهایی که در حالت است، کل فشار

کاری یک فعالیت است که فشار رجابت و فشار رفت و ریخت فعالیت در زمانی، که به عنوان بخش بازگشت برای کاری مورد یافته یک از این‌ها می‌باشد از میانه‌هایش گوشی پنجاه دیده می‌شود که این موضوع از می‌باشد، از انتخاب‌های بخش کاری می‌باشد، از ون آسمانی استرس بارزتهای کار

در خصوص مقياس‌ها بارزتهایی که افزایش می‌دهد با یک ارث، از مقياس‌ها بارزتهایی که افزایش می‌دهد با یک ارث، از مقياس‌ها بارزتهایی که افزایش می‌دهد با یک ارث، از مقياس‌ها بارزتهایی کار

می‌تواند با درمان کامیاب لازم و راهی پیش از مقدمه

باشد خاصعمه‌ای مرکزی می‌شود (۱۰) همچنین کمربند زمانی می‌تواند باعث تأثیر منفی بر روابط بین پرواز- پروازهای نشود (۱۱)، بارزتهایی که در حالت است، کل فشار

کاری یک فعالیت است که فشار رجابت و فشار رفت و ریخت فعالیت در زمانی، که به عنوان بخش بازگشت برای کاری مورد یافته یک از این‌ها می‌باشد از میانه‌هایش گوشی پنجاه دیده می‌شود که این موضوع از می‌باشد، از انتخاب‌های بخش کاری می‌باشد، از ون آسمانی استرس بارزتب
جدول شماره (۱): خصوصیات دموگرافیک افراد شرکت کننده در مطالعه

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر</th>
<th>فراوانی (تعداد)</th>
<th>درصد (%)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>گروه‌های سن</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۰۰-۰۵ سال</td>
<td>۴۵۸</td>
<td>۵۵</td>
</tr>
<tr>
<td>۰۵-۱۰ سال</td>
<td>۳۹۷</td>
<td>۴۴</td>
</tr>
<tr>
<td>۱۰-۱۵ سال</td>
<td>۱۵</td>
<td>۱۰</td>
</tr>
<tr>
<td>۱۵-۲۰ سال</td>
<td>۲۵</td>
<td>۳</td>
</tr>
<tr>
<td>وضعیت تاهل</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>مجرد</td>
<td>۱۳۵</td>
<td>۱۶</td>
</tr>
<tr>
<td>متأهل</td>
<td>۸۷۸</td>
<td>۱۰۴</td>
</tr>
<tr>
<td>سطح تحصیلات</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>لیسانس</td>
<td>۸۵۸</td>
<td>۱۰۳</td>
</tr>
<tr>
<td>فوق لیسانس</td>
<td>۱۴۷</td>
<td>۱۷</td>
</tr>
<tr>
<td>جنس</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>مرد</td>
<td>۴۱۶</td>
<td>۵۰</td>
</tr>
<tr>
<td>زن</td>
<td>۵۸۴</td>
<td>۷۰</td>
</tr>
</tbody>
</table>

殓صوصیات عمومی پرستاران مورد مطالعه در جدول ۲ اورده شده است: پرستاران سابقه کاری بین ۵۰ سال و پرستاران شیفت‌دار، گروهی که شیفت‌دار کار در هر هفته

جدول شماره (۲): خصوصیات عمومی جامعه مورد مطالعه (سابقه کاری، ساعت‌های شیفت، تعداد زمان استراحت بعد از هر شیفت و تعداد شیفت در ماه)

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر</th>
<th>فراوانی (تعداد)</th>
<th>درصد (%)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>سابقه کاری</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۰-۰۵ سال</td>
<td>۳۵/۸</td>
<td>۴۳</td>
</tr>
<tr>
<td>۰۵-۱۰ سال</td>
<td>۳۹/۷</td>
<td>۴۳</td>
</tr>
<tr>
<td>۱۰-۱۵ سال</td>
<td>۳۵</td>
<td>۴۳</td>
</tr>
<tr>
<td>۱۵-۲۰ سال</td>
<td>۲۵</td>
<td>۴۳</td>
</tr>
<tr>
<td>تعداد ساعت کار در هر هفته</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۰-۱۰ ساعت</td>
<td>۱۴/۸</td>
<td>۱۷</td>
</tr>
<tr>
<td>۱۰-۳۰ ساعت</td>
<td>۳۵/۸</td>
<td>۴۳</td>
</tr>
<tr>
<td>۳۰-۵۰ ساعت</td>
<td>۳۷</td>
<td>۴۶</td>
</tr>
<tr>
<td>۵۰-۷۰ ساعت</td>
<td>۲۰</td>
<td>۲۰</td>
</tr>
<tr>
<td>تعداد شیفت</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>شیفت کاری</td>
<td>۶۶/۸</td>
<td>۸۰</td>
</tr>
<tr>
<td>چرخه‌بندی</td>
<td>۹۷/۸</td>
<td>۳۵</td>
</tr>
<tr>
<td>صبح</td>
<td>۳۸</td>
<td>۴</td>
</tr>
<tr>
<td>عصر</td>
<td>۲۲</td>
<td>۱</td>
</tr>
<tr>
<td>شب</td>
<td>۳۰</td>
<td>۱</td>
</tr>
<tr>
<td>تعداد بیمار در هر پرستار</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۰-۱ بیمار</td>
<td>۱۱/۸</td>
<td>۱۲</td>
</tr>
<tr>
<td>۱-۲ بیمار</td>
<td>۱۰/۸</td>
<td>۱۳</td>
</tr>
<tr>
<td>۲-۳ بیمار</td>
<td>۴۱/۴</td>
<td>۵۱</td>
</tr>
<tr>
<td>۳-۴ بیمار</td>
<td>۳۵</td>
<td>۴۲</td>
</tr>
</tbody>
</table>
ازمیون همبستگی پرسون شمار داد (جدول شماره 3) بین متغیرهای مانند سالهای کار، افراد و سن و چنین با الگویی، ارزیابی بارزی کار ارتباط معنی داری وجود ندارد (0.36). اما

جدول شماره (3): میانگین و انحراف میزان نمره بارزی کار نسبت به حیطه‌های مختلف

<table>
<thead>
<tr>
<th>حیطه‌های مختلف</th>
<th>میانگین انحراف میزان</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>بارزی ذهنی</td>
<td>48/64</td>
</tr>
<tr>
<td>بارزی فیزیکی</td>
<td>38/63</td>
</tr>
<tr>
<td>بارزی روانی</td>
<td>32/71</td>
</tr>
<tr>
<td>نمره عملکرد</td>
<td>31/87</td>
</tr>
<tr>
<td>نمره نا امیدی</td>
<td>21/62</td>
</tr>
</tbody>
</table>

بر اساس نتایج جدول شماره 2 بخش مداوم‌های بارزی بیشترین بارزی کار (49/21) و بخش ارتودی کمترین بارزی کار (20/10) در این کار بوده است.

جدول شماره (4): میانگین و انحراف میزان نمره بارزی کار در بخش‌های مختلف به‌بینیانی.

<table>
<thead>
<tr>
<th>بخش</th>
<th>میانگین انحراف میزان</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>کار</td>
<td>65/16 (4/20)</td>
</tr>
<tr>
<td>داخل</td>
<td>68/16 (1/24)</td>
</tr>
<tr>
<td>وظایف</td>
<td>64/18 (1/23)</td>
</tr>
<tr>
<td>ارتودی</td>
<td>63/25 (1/18)</td>
</tr>
<tr>
<td>عفونی</td>
<td>60/71 (1/24)</td>
</tr>
<tr>
<td>نظری</td>
<td>69/81 (1/23)</td>
</tr>
<tr>
<td>جراحی</td>
<td>78/85 (1/25)</td>
</tr>
<tr>
<td>نورمال</td>
<td>70/85 (1/25)</td>
</tr>
<tr>
<td>مراقبت‌های ویژه</td>
<td>82/33 (2/26)</td>
</tr>
<tr>
<td>اعصاب</td>
<td>86/98 (1/25)</td>
</tr>
<tr>
<td>اکولوژی</td>
<td>88/32 (1/25)</td>
</tr>
<tr>
<td>سوختگی</td>
<td>78/21 (2/23)</td>
</tr>
<tr>
<td>اورژانس</td>
<td>71/66 (2/23)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

برین ساعت‌های در هر هفته، بخش‌های کاری و تعداد بیمار برای هر بیمار با میانگین نمره بارزی کار ارتباط معنی‌داری داشتند (5/00) اما

ازمیون همبستگی پرسون شمار داد (جدول شماره 5) بین متغیرهای مانند سالهای کار، افراد و سن و جنس با میانگین تمرکز بارزی کار ارتباط معنی‌داری وجود ندارد (5/00) اما

۳۷۹ دوره بارزی، شماره بارزی، برای میزان ۵۲ بهمن ۱۳۹۲
ارزیابی بارزنه کار در بیمارستان با استفاده از شاخص بارزنه کار

منفی بر جای یکناردن بنا بر این اجرای برنامه‌های موتور به منظور تعادل و کاهش بارزنه درک شده در جهت ارتقاء عملکرد بیمارستان پیشنهاد می‌گردد.

References:

10. Schaufeli, W.; Le Blanc, P. Personnel. In: Miranda, DR.; Ryan, DW.; Schaufeli, WB.; Fidler, Veditors. Organisation and Management of Intensive Care: A Prospective Study in 12 European Countries; Berlin: Springer-Verlag; 1998. P. 169-205.
ASSESSMENT OF MENTAL WORKLOAD IN NURSING BY USING NASA- TLX

Malekpour F\textsuperscript{1}, Mohammadian Y\textsuperscript{2*}, Malekpour AR\textsuperscript{3}, Mohammadpour Y\textsuperscript{4}, Sheikh Ahmadi A\textsuperscript{5}, Shakarami A\textsuperscript{6}

Received: 8 Oct, 2013; Accepted: 24 Dec, 2013

Abstract

Background & Aims: 80 percent of works in healthcare system conducted by nurses. Nursing is one of the high workload occupations. Assessments of work load in nurses who are concerned with human life are important, in order to provide effective service. The object of the current study was to determine mental work load among nurses and its effective factors.

Materials & Methods: This study was a descriptive - analytic and cross-sectional one that was conducted among 120 nurses of Urmia University of Medical Sciences hospitals in 2013. In this study, we used NASA - Task load indexes (TLX) for assessment of mental workload of nurses. Data were analyzed by descriptive statistics and Pierson correlation analysis.

Results: The Results showed that mental needs were maximum (86/16± 21/24) and physical needs were minimum (55/83± 22/16) compared to other workload aspects. Mean mental work load score in Intensive Care Unit (ICU) was maximum (82/33 ± 20/49). Between the hours of work per week, department, shift work and the number of patients per nurse with mean mental workload score, there were significant correlations.

Conclusion: Mean mental workload score was higher among nurses, which can negatively impact the quality of care provided by nurses, therefore, implementation of effective programs to mitigate and reduce the mental load in order to enhance nurses' performance are suggested.

Key words: Mental workload, NASA TLX, nurses, Urmia Medical Sciences University

Address: Urmia University of Medical Sciences, Faculty of Health, Department of occupational Health, Urmia, Iran
Tel: (+98)0441-2752300
Email: mohammadian_yosef@yahoo.com

\textsuperscript{1} Education Management, Lecturer, Urmia University of Medical Sciences, Department of Health (Corresponding author)
\textsuperscript{2} Engineering Occupational Health, Lecturer, Urmia University of Medical Sciences, Department of Health
\textsuperscript{3} Masters student in Educational Administration, Azad University of Tabriz
\textsuperscript{4} Medical education PhD student, Instructor, Faculty Nursing and Midwifery, Urmia University of Medical Sciences
\textsuperscript{5} Bachelor student in Occupational Health, Urmia University of Medical Sciences
\textsuperscript{6} Bachelor student in Occupational Health, Urmia University of Medical Sciences