

The relationship between personality characteristics and Nursing occupational stress

Ghanei¹ R(MSc) - Valiei² S(Ph.D) - Rezaei³ M(Ph.D) - Rezaei⁴ K(MSc)

Abstract

Introduction: Nursing is a stressful job and nurses are confronted with so much stresses. Job stress currently has become a challenge for the nursing profession. Job stress can lead to a loss of creativity, job dissatisfaction, feeling of inadequacy, depression and reduced quality of nursing care. The present study was performed to investigate the relationship between personality characteristics and Job stress among medical staff in Saqqez Imam Khomeini's Hospital.

Methods: In this correlation-descriptive study, 115 nurses from Saqqez Imam Khomeini's Hospital in 2013 were selected based on census sampling method. Data were collected by Expanded Nursing Stress Scale (ENSS) and NEO-Five Factor Inventory(NEO-FFI). Data were analyzed by SPSS-18 software using descriptive statistics, independent t test, Pearson correlation and regression at the significant level of $p \leq 0.05$.

Results: 41 (35.7%) subjects were male and 74 (64.3%) were female. The mean age of the participants was 31.9 ± 6.6 years. In the current study, there was a significant direct relationship between job stress and neuroticism ($R = 0.31$ and $p = 0.001$). The results of multiple regression analysis showed that the variable neuroticism is a good predictor for occupational stress.

Conclusion: There is a relationship between neuroticism and job stress and attention to the neuroticism as a predictor of job stress in nurses is essential.

Keywords: job stress, stress, personality trait, nurse.

Received: 30 July 2013

Accepted: 6 December 2013

1- MSc in Nursing. Saqqez Imam Khomeini's Hospital, Kurdistan University of Medical Sciences, Sanandaj, Iran. (**corresponding author**)

e-mail: rezaghanei30@yahoo.com

2- Assistant Professor, Department of Nursing. School of Nursing and Midwifery, Kurdistan University of Medical Sciences, Sanandaj, Iran.

3- Assistant Professor, Department of Social Sciences, Payam Noor University of Urmia, Boko Center.

4- MSc in Nursing. Saqqez Imam Khomeini's Hospital, Kurdistan University of Medical Sciences, Sanandaj, Iran.

رابطه ویژگی های شخصیتی و استرس شغلی در پرستاران

رضا قانع^۱، سینا ولیئی^۲، مهدی رضایی^۳، کژال رضایی^۴

چکیده

مقدمه: پرستاری یکی از حرفه های پر استرس است و پرستاران با استرس های زیادی مواجه می باشند. امروزه استرس شغلی به چالشی برای حرفه پرستاری مبدل شده است. استرس شغلی منجر به کاهش خلاقیت، ناخشنودی شغلی، احساس بی کفایتی، افسردگی و کاهش کیفیت مراقبت های پرستاری می شود. پژوهش حاضر به منظور بررسی ارتباط بین ویژگی های شخصیتی و استرس شغلی کادر درمانی شاغل در بیمارستان امام خمینی سقز صورت گرفته است.

روش: در این مطالعه توصیفی به روش همبستگی، ۱۱۵ نفر از پرستاران بیمارستان امام خمینی سقز در سال ۱۳۹۱ به روش سرشماری انتخاب شدند. داده ها با استفاده از پرسشنامه های استرس شغلی Expanded Nursing Stress Scale (ENSS) و پرسشنامه ویژگی های شخصیتی نئو NEO-Five Factor Inventory (NEO-FFI) جمع آوری و با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۱۸ و روش های آماری توصیفی، آزمون تی مستقل، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون در سطح معنی دار $p \leq 0/05$ تجزیه و تحلیل شدند.

یافته ها: ۴۱ نفر (۳۵/۷٪) پرستاران مورد مطالعه مرد و ۷۴ نفر (۶۴/۳٪) زن بودند. میانگین و انحراف معیار سن شرکت کنندگان در مطالعه (۳۱/۹±۶/۶) سال بود. در این مطالعه بین استرس شغلی و روان رنجورخویی رابطه مستقیم و معنادار ($R=0/31$) و وجود داشت. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که متغیر روان رنجورخویی پیش بینی کننده خوبی برای استرس شغلی است. ($p=0/001$)

نتیجه گیری: بین روان رنجورخویی و استرس شغلی ارتباط وجود دارد و توجه به روان رنجورخویی به عنوان یک عامل پیش بینی کننده استرس شغلی در پرستاران ضروری می باشد.

کلید واژه ها: استرس شغلی، استرس، ویژگی شخصیتی، پرستار.

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۹/۱۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۵/۸

۱- کارشناس ارشد پرستاری، بیمارستان امام خمینی سقز، دانشگاه علوم پزشکی کردستان، سنندج، ایران. (نویسنده مسؤول)

پست الکترونیکی: rezaghaneei30@yahoo.com

۲- استادیار، گروه پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی کردستان، سنندج، ایران.

۳- استادیار، گروه علوم اجتماعی، دانشگاه پیام نور آذربایجان غربی، واحد بوکان، ایران.

۴- کارشناس ارشد پرستاری، بیمارستان امام خمینی سقز، دانشگاه علوم پزشکی کردستان، سنندج، ایران.

مقدمه

استرس واکنش غیر اختصاصی است که تحت تأثیر تنش زا های گوناگون در ارگانیسم ایجاد می شوند و بهزیستی جسمی و روان شناختی فرد را تهدید می کنند (۱،۲). یکی از مهم ترین منابع ایجاد کننده استرس در زندگی هر فردی، شغل وی می باشد و امروزه استرس شغلی به مسئله ای شایع و پر هزینه در محیط کاری تبدیل شده است به طوری که سازمان ملل متحد آن را بیماری قرن بیستم نامید و در طی سال های اخیر هم سازمان بهداشت جهانی آن را مشکلی همه گیر اعلام کرد (۲،۳). استرس شغلی نوعی واکنش عاطفی، شناختی، رفتاری و روانی به جنبه های زیان آور کار و محیط کار است (۴). به طور کلی می توان استرس شغلی را پاسخ به فشارهای ناشی از محیط کار دانست و وقتی رخ می دهد که انتظارات از فرد بیشتر از اختیارات و توانایی های او باشد (۵،۲). استرس شغلی پس از کمردرد دومین مشکل شایع مرتبط با کار محسوب می شود (۴،۶). طبق گزارش سازمان جهانی بهداشت بیش از نیمی از کارکنان کشورهای صنعتی از استرس شغلی شاکی هستند و به تنهایی در آمریکا حدود ۱۱ میلیون نفر از استرس شغلی رنج می برند (۷). اگر چه استرس شغلی در تمامی مشاغل وجود دارد اما در حرفه هایی که با سلامتی انسان ها سرو کار دارند این موضوع اهمیت و فراوانی بیشتری پیدا می کند (۸). پرستاری یکی از حرفه های پر استرس است (۹) و پرستاران به دلیل ماهیت حرفه ای حساسی که دارند به طور مداوم در معرض استرس قرار دارند، به طوری که استرس یک جزء شناخته شده از پرستاری مدرن شده است (۱۰،۸) و به چالشی برای حرفه پرستاری مبدل شده است (۱۰). بر اساس گزارش موسسه ملی بهداشت آمریکا، پرستاران در مراجعه به پزشک جهت بررسی مشکلات روانی خود در بین ۱۳۰ شغل مورد بررسی، رتبه ۲۷ را کسب کرده اند (۱۱). همچنین مطالعه شهرک واحدی نشان داد که با افزایش استرس شغلی میزان سلامت روان پرستاران کاهش می یابد (۱۲).

استرس شغلی منجر به ترک شغل، درگیری میان همکاران، اختلال سلامتی، نارضایتی شغلی، کاهش خلاقیت، کاهش رضایت حرفه ای، کاهش تصمیم گیری صحیح و به موقع، احساس بی کفایتی و افسردگی، بیزاری و خستگی از کار، کاهش انرژی و بازده کاری و کاهش کیفیت مراقبت های پرستاری می شود (۸،۱۳). همچنین افراد دارای استرس شغلی بالا (۳۰٪) بیشتر دچار حوادث شغلی می شوند (۷). بهرامی می نویسد (۷/۴٪) پرستاران هر هفته به دلیل استرس شغلی غیبت از کار دارند که این میزان (۸۰٪) بیشتر از سایر گروه های شغلی است (۱۱). عوامل استرس زای متعددی در محیط کار وجود

دارند که از مهمترین آن ها می توان به حجم کاری زیاد، مواجهه با مرگ بیماران، اختلال در خواب، ساعات کاری طولانی (۱۴)، کمبود نیرو، تضاد و ابهام در نقش (۱۵)، تعدد شیفت شب کاری (۱۶)، مخاطره آمیز بودن کار (۵)، حقوق و مزایای پایین، رفت و آمد زیاد همراهان، حضور ملاقاتی در ساعات غیر مقرر، سروصدای زیاد مراجعه کنندگان (۷)، آزادی عمل پایین (۱۷)، مواجهه با رنج و درد بیمار، دیدن و انجام مداخلات درمانی و مراقبتی در صحنه های ناخوشایند همچون عملیات های احیاء، مشکلات ارتباطی بین پرستاران و سرپرستار و سوپروایزرها اشاره نمود (۸). در مطالعه غلام نژاد و همکاران (۱۳۸۸) عدم دریافت تشویق، بار کاری و عدم شرکت در تصمیم گیری های بخش به ترتیب مهم ترین استرسور شغلی پرستاران بودند (۱۶).

عوامل مختلفی بر استرس شغلی پرستاران مؤثرند که یکی از این موارد، ویژگی های شخصیتی است. تفاوت در مشخصات فردی مانند شخصیت یکی از مهم ترین عوامل ایجاد کننده استرس شغلی است به عبارت دیگر، چیزی که برای یک نفر استرس زاست ممکن است برای دیگری مهم نباشد (۱۸). بنابراین شخصیت فرد، می تواند نقش مهمی در عملکرد شغلی داشته باشد، زیرا انگیزش و نگرش فرد را به شغل و شیوه ای که وی به اقتضائات شغلی پاسخ می دهد، مشخص می کند (۱۹).

در گذشته برای تحقیقات در مورد شخصیت، بین محققین در خصوص خصیصه های شخصی اختلاف نظر وجود داشت اما امروزه این توافق حاصل شده که مدل پنج عاملی شخصیت می تواند برای توصیف بیشتر جنبه های برجسته افراد مورد استفاده قرار گیرد. بر اساس مدل پنج عاملی شخصیت افراد به پنج بعد روان رنجورخویی، برون گرایی، انعطاف پذیری، توافق پذیری و وظیفه شناسی تقسیم می شوند. هر یک از افراد بر حسب ویژگی های شخصیتی خود می توانند نگرش و گرایش خاصی نسبت به جنبه های مختلف محیط کار خود داشته باشند (۱۹). در مطالعه Ebstrup بین ویژگی های شخصیتی و استرس شغلی رابطه وجود داشت در حالی که در مطالعه Popoola بین متغیرهای استرس شغلی و ویژگی های شخصیتی ارتباطی وجود نداشت (۲۰،۲۱).

با توجه به اهمیت استرس شغلی در حرفه پرستاری و تأثیر آن بر ابعاد مختلف سلامت پرستاران، و واضح نبودن ارتباط ویژگی های شخصیتی و استرس شغلی پرستاران، مطالعه حاضر با هدف بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی با استرس شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان امام خمینی شهرستان سقز انجام شد.

روش مطالعه

این پژوهش یک مطالعه توصیفی از نوع همبستگی است که رابطه بین ویژگی های شخصیتی و استرس شغلی را در پرستاران بیمارستان امام خمینی شهر سقز در سال ۱۳۹۱ مورد بررسی قرار داده است. جامعه آماری این پژوهش در برگیرنده ی تمامی کادر پرستاری شاغل بیمارستان امام خمینی سقز (۲۰۰ نفر) بودند که به روش سرشماری انتخاب شدند و مورد مطالعه قرار گرفتند. معیارهای ورود به مطالعه: تمایل به شرکت در پژوهش، سابقه کار بالینی بیش از ۶ ماه بود. معیارهای خروج از مطالعه، سابقه مصرف داروی مؤثر بر روان، بستری در بخش روان پزشکی و تنش شدید طی شش ماه گذشته از قبیل مرگ یکی از نزدیکان و یا طلاق در نظر گرفته شد.

ابزار مورد استفاده در پژوهش حاضر، شامل فرم مشخصات جمعیت شناختی، پرسشنامه فرم کوتاه شده نئو (فرم ۶۰ سوالی) (NEO-FFI) و پرسشنامه استرس شغلی (ENSS) استفاده شد. برگه مشخصات جمعیت شناختی شامل اطلاعات سن، جنس، سابقه کار، وضعیت تأهل، شاخص توده بدنی و بخش محل خدمت بود. برای بررسی ویژگی های شخصیتی از پرسشنامه ۶۰ ماده ای نئو استفاده شد. این پرسشنامه در سال ۱۹۲۰ توسط McCrae و Costa تهیه شده است و با مقیاس پنج درجه ای لیکرت از کاملاً مخالف (نمره ۱) تا کاملاً موافق (نمره ۵) درجه بندی می شود. تهیه کنندگان ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه را بین ۰/۶۸ (برای توافقی بودن) تا ۰/۸۶ (برای روان رنجورخویی) گزارش کرده اند. این پرسشنامه در ایران هنجاریابی شده است، زارع اذعان می دارد اعتبار پرسشنامه با استفاده از روش آزمون بازآزمون در مطالعه گروهی به فاصله ۳ ماه برای عوامل روان رنجورخویی، توافقی پذیری، انعطاف پذیری و وظیفه شناسی به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۷۵، ۰/۸۰، ۰/۷۹ به دست آمده است (۲۲). برای بررسی استرس شغلی هم از پرسشنامه استرس شغلی (ENSS) استفاده شد که دارای ۵۷ سؤال است و در یک طیف پنج مرحله ای نمره بندی شده است و حداقل نمره صفر و حداکثر آن ۲۲۸ است، کسب نمره بیشتر به منزله استرس شغلی بالاتری می باشد. پایایی پرسشنامه در مطالعه میلوتینوویک حدود ۰/۹۶ بود و میزان پایایی خرده مقیاس های پرسشنامه بین ۰/۶۵ تا ۰/۸۸ بود (۴). در پژوهش حاضر برای تعیین پایایی ابزار از سنجش پایایی درونی استفاده شد بدین ترتیب که همبستگی درونی بین سوالات پرسشنامه تکمیل شده توسط ۲۰ نفر از نمونه ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ سنجیده شد و همبستگی بین آیت های رنجورخویی ۰/۶۷، برون گرایی ۰/۷۲، پذیرش ۰/۶۸،

سازگاری ۰/۶۲ و وظیفه شناسی ۰/۸۱ به دست آمد. همچنین ضریب پایایی پرسشنامه استرس شغلی ۰/۹۲ به دست آمد. پس از اخذ معرفی نامه از معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی کردستان و ارائه به ریاست شبکه بهداشت و بیمارستان امام خمینی سقز، پرسشنامه ها در اختیار کادر پرستاری قرار گرفت و وبه آنان اطمینان داده شد که شرکت در این پژوهش اختیاری بوده و اطلاعات ثبت شده در پرسشنامه ها بدون نام و محرمانه خواهد بود. داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS ۱۸.۰ و آزمون آماری توصیفی و استنباطی در سطح معنی داری ۰/۰۵ $p \leq$ تجزیه و تحلیل شدند.

یافته ها

از بین ۲۰۰ نفر پرستار شاغل ۱۱۵ نفر به پرسشنامه ها پاسخ دادند، که از این تعداد ۴۱ نفر (۳۵/۷٪) مرد و ۷۴ نفر (۶۴/۳٪) زن بودند. میانگین و انحراف معیار سن شرکت کنندگان در مطالعه (۳۱/۹±۶/۶) سال بود. ۸۴ نفر (۷۳٪) افراد مورد مطالعه دارای مدرک کارشناسی و بالاتر بودند. اکثریت نمونه های مورد بررسی متأهل (۶۳/۵٪) بودند. ۴۸ نفر (۴۱/۷٪) نمونه ها دارای شاخص توده بدنی بالای ۲۵ کیلوگرم بر متر مربع بودند و دارای اضافه وزن یا چاق محسوب می شدند. ویژگی های شخصیتی و استرس شغلی در دو گروه دارای وزن نرمال و دارای اضافه وزن تفاوت معنی داری با هم نداشت. ۶۴ نفر (۵۵/۷٪) افراد تحت مطالعه سن بیشتر از ۳۰ سال داشتند و بین استرس شغلی و سن ارتباطی وجود نداشت اما بر اساس آزمون تی مستقل خرده مقیاس برونگرایی در افراد بالای ۳۰ سال به طور معنی داری بیشتر از افراد زیر ۳۰ سال بود ($p=0/04$). طبق برنامه بیمارستان مذکور، مؤلفی تعداد شب کاری در کادر شیفت در گردش، ۵ شب در ماه می باشد. بر این اساس یافته ها نشان داد که ۴۹ نفر (۴۲/۶٪) بیش از ۵ شب کاری در ماه داشتند و نمره استرس شغلی در افراد با بیش از ۵ شب کاری در ماه به طور معنی داری کمتر از پرسنل با ۵ شب کاری و کمتر در ماه بودند (۱۳۹±۲۷/۹) در مقابل (۱۵۱/۸±۳۴/۹) و ($p=0/03$).

نتایج نشان داد که نمونه های تحت مطالعه از بین پنج ویژگی شخصیتی بیشترین امتیاز را در حیطه وظیفه شناسی کسب کردند با توجه به نتایج آزمون تی مستقل، پرستاران مورد مطالعه از نظر پنج ویژگی شخصیتی و استرس شغلی با همدیگر هیچگونه اختلاف معناداری نداشتند.

یافته های مربوط به جدول (۱) ضریب همبستگی بین ویژگی های شخصیتی و استرس شغلی را (بر اساس آزمون همبستگی پیرسون) نشان می دهد.

در جدول ۲ نتایج رگرسیون چندگانه با روش Enter به منظور بررسی ویژگی های شخصیتی به عنوان عامل پیش‌بینی‌کننده استرس شغلی در تمامی کادر درمانی ملاحظه می‌شود. در این روش کلیه متغیرها وارد مدل می‌شوند و میزان تأثیر پیشگوییانه هر کدام از آن‌ها بر متغیر وابسته و نیز سطح معناداری آن‌ها مشخص می‌شود. همبستگی پنج عامل شخصیتی با استرس شغلی در کل کادر درمانی برابر $R=0/34$ بود. ضریب تعیین برابر $0/11$ و نسبت $F=2/95$ که در سطح $(p=0/01)$ معنی دار است. همان گونه که در جدول مذکور مشاهده می‌شود از میان تمامی متغیرها، تنها متغیر معنی‌دار و دارای ضریب پیشگویی بالا متغیر روان‌رنجورخویی است و سایر متغیرها تأثیر معنی‌داری بر روی استرس شغلی پرستاران نداشتند. یعنی در واقع این متغیر بیشترین سهم را از ضریب تعیین‌کنندگی (حدود 11% ، $R^2=0/11$) واریانس استرس شغلی پرستاران دارا بودند.

مشاهده‌ی مقادیر ضریب استاندارد شده متغیر پیشگو (بتا) حاصل از کل آزمودنی‌ها نیز نشان می‌دهد که تنها مقدار بتای متغیر روان‌رنجورخویی معنی‌دار است و مقادیر بتای سایر متغیرهای (برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی) معنی‌دار نیستند. در واقع، همان گونه که در جدول همبستگی نیز مشاهده می‌شود، این متغیر بیشترین همبستگی را با استرس شغلی دارد و در ارتباط با همین همبستگی می‌تواند بیشترین قدرت پیشگویی را در تعیین میزان استرس شغلی پرستاران نیز داشته باشد. تحلیل رگرسیون چند متغیره گویای این نکته است که پیشگوی اصلی استرس شغلی پرستاران همین متغیر روان‌رنجورخویی است و به تنهایی و بدون دخالت سایر متغیرها در مدل رگرسیونی نیز باز تأثیر خود را حفظ خواهد کرد.

جدول ۱- همبستگی های درونی بین استرس شغلی و پنج ویژگی شخصیتی

استرس شغلی									مقیاس
مرد			زن			کل			ویژگی های شخصیتی
ضریب همبستگی	سطح معنی داری	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی داری	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی داری	تعداد	
0/38	0/01	41	0/28	0/01	74	0/31	0/001	115	روان رنجورخویی
0/21	0/18	41	0/06	0/95	74	0/08	0/17	115	برون گرایی
0/17	0/27	41	0/08	0/46	74	0/11	0/1	115	انعطاف پذیری
0/05	0/97	41	0/09	0/42	74	0/04	0/3	115	توافق پذیری
0/14	0/35	41	0/19	0/1	74	0/16	0/03	115	وظیفه شناسی

جدول ۲- نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه پنج عامل شخصیت و استرس شغلی

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	ضریب متغیر پیشگو	خطای استاندارد	ضریب استاندارد شده (بتا) متغیر پیشگو	آماره t	سطح معنی داری	شاخص
استرس شغلی	روان رنجورخویی	1/81	0/57	0/33	3/12	0/002	$R=0/34$
	برون گرایی	0/03	0/61	0/06	0/05	0/96	$R^2=0/11$
	انعطاف پذیری	0/68	0/69	0/09	0/98	0/32	$SE=3/3$
	توافق پذیری	0/81	0/73	0/13	1/11	0/26	$P=0/01$
	وظیفه شناسی	0/3	0/6	0/05	0/5	0/61	$F=2/95$

بحث

بر اساس یافته های این مطالعه بین استرس شغلی و روان رنجورخویی رابطه وجود داشت و در کل کادر پرستاری، متغیر روان رنجورخویی پیش بینی کننده خوبی برای استرس شغلی است. روان رنجورخویی همبستگی زیادی با استرس شغلی دارد و پرستاران با روان رنجورخویی بالا مستعد استرس شغلی می باشند و نباید در بخش های پر استرس انجام وظیفه کنند (۲۳). از طرف دیگر بین وظیفه شناسی با استرس شغلی رابطه منفی و

معناداری وجود داشت، زیرا افراد با وظیفه شناسی بالا وقت زیادی صرف کارهای خود می کنند و در مورد شغل خود اطلاعات بیشتری کسب می کنند و بیش از آنچه که نیاز است تلاش می کنند و از آنجایی که این افراد با وجدان و مسئولیت پذیر هستند، موفقیت فردی بیشتر و استرس شغلی کمتری خواهند داشت (۲۴). مروری بر متون نشان می دهد که نتایج پژوهش ها مشابه با یافته های تحقیق حاضر همخوانی دارد. به عنوان مثال در مطالعه Ebstrup و همکاران بین استرس و برون‌گرایی، وظیفه شناسی، توافق پذیری و انعطاف پذیری

همبستگی منفی و معناداری وجود داشت و بین روان رنجورخویی و استرس همبستگی مستقیم اما غیر معناداری وجود داشت (۲۰). نتایج مطالعه Subburaj و همکاران (۲۰۱۲) نشان داد که بین استرس شغلی با تمام پنج عامل شخصیتی همبستگی مستقیم و معناداری وجود دارد (۲۵). در مطالعه ناصح و همکاران روان رنجورخویی با تحلیل شغلی پرستاران رابطه مثبت و معناداری داشت و سایر ویژگی های شخصیتی با تحلیل شغلی رابطه منفی و معناداری داشتند (۱۹). در مطالعه Popoola بین استرس و هیچ کدام از پنج ویژگی شخصیتی ارتباطی وجود نداشت که با نتایج مطالعات ذکر شده مغایر می باشد (۲۱). دلیل مغایرت مطالعه فوق با مطالعه حاضر را می توان به ویژگی های فردی کارکنان، سیستم رهبری، درک افراد از استرس و ویژگی های محیط فیزیکی کار نسبت داد.

بر اساس یافته های حاصل از این پژوهش بین استرس شغلی و خرده مقیاس های شخصیتی دو گروه زنان و مردان اختلاف معنی داری وجود نداشت. در مطالعه خاقانی زاده میزان استرس شغلی در مردان بیش از زنان بود (۲۶). دلیل این مغایرت می تواند ناشی از این مطلب باشد که امروزه جامعه، خانواده و محیط کار از هر دو گروه زنان و مردان انتظاراتی یکسان دارد. هر دو گروه مردان و زنان بیشترین امتیاز را در بعد وظیفه شناسی و توافق پذیری کسب کرده بودند و کمترین امتیاز کسب شده در پرستاران مربوط به بعد روان رنجورخویی بود. بعد وظیفه شناسی به قابلیت اعتماد و سخت کوشی افراد دلالت دارد و افراد سخت کوش و وظیفه شناس موفقیت های فردی بیشتری خواهند داشت. نتایج مطالعه جهانبخش گنجه و همکاران (۲۰۰۹) روی ۷۵ پرستار یکی از بیمارستان های شهر کرد نشان داد که پرستاران در دو بعد وظیفه شناسی و انعطاف پذیری بیشترین امتیاز را کسب کرده بودند (۲۳). هر چند کار در شیفت شب به دلیل اختلال در ریتم های بیولوژیکی، خستگی مداوم و تغییرات خواب فرسودگی شغلی را تسریع می کند (۹)، اما در این پژوهش کارکنان با شب کاری زیاد (بیش از ۵ شب در ماه) نسبت به کارکنان با شب کاری کمتر از ۵ شب در ماه، استرس کمتری داشتند. در مطالعه هزاوه ای هم کارکنان با شبکاری بیش از ۵ شب در ماه نسبت به سایر کارکنان استرس کمتری را تجربه می کردند (۲). دلیل تشابه نتیجه این مطالعه با پژوهش

هزاوه ای را می توان این گونه توجیه کرد که پرستاران با تعداد شب کاری زیاد، پس از مدتی به کار شبانه عادت می کنند و بدن با این تغییرات سازگار می شود. در مطالعه قاسمی و همکاران ۱۰۰ درصد کارکنان شب کار دارای استرس شغلی بودند (۹). محیط فیزیکی و حجم کاری را می توان دلیل این اختلاف دانست زیرا که مطالعه قاسمی و همکاران در بیمارستان های آموزشی زنجان انجام شده بود ولی مطالعه حاضر تنها در یک مرکز درمانی انجام شد. در این مطالعه بین استرس شغلی با سن، سابقه کار و میزان اضافه کاری ماهیانه ارتباطی وجود نداشت که با نتیجه مطالعه قاسمی مطابقت دارد (۹). حضور کارکنان در بیمارستان و انجام وظیفه، امر خطیری است که ارتباطی با سن ندارد.

از جمله محدودیت های پژوهش حاضر تعداد کم افراد تحت مطالعه، عدم پاسخگویی برخی از پرستاران و استفاده از یک بیمارستان برای نمونه گیری بود که قابلیت تعمیم نتایج را کاهش می داد، لذا انجام تحقیق با حجم نمونه بزرگتر و در چندین مرکز درمانی در محدوده جغرافیایی وسیع تر توصیه می شود.

نتیجه گیری نهایی

بر اساس یافته های این پژوهش، ابعاد مختلف شخصیتی بر میزان استرس شغلی پرستاران مؤثر است و اگر مسئولین بیمارستان به ویژگی های شخصیتی پرسنل درمانی بیشتر توجه کنند، می توانند پرسنل پر استرس را شناسایی کنند و برای کاهش مشکلات مرتبط با استرس شغلی برنامه ریزی و سازماندهی مناسب تری داشته باشند. همچنین پیشنهاد می شود ویژگی های شخصیتی کادر پرستاری توسط مشاور روانشناس بیمارستان بررسی شود و کادر پرستاری بر اساس ویژگی های شخصیتی شان در بخش های مناسب به کار گمارده شوند.

تشکر و قدردانی

نویسندگان مقاله بدین وسیله از معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی کردستان، همچنین از ریاست محترم شبکه بهداشت و درمان آقای دکتر گلکار و تمامی پرستاران بیمارستان امام خمینی سقز به دلیل همکاری صمیمانه قدردانی می کنند.

منابع

- 1- 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 Khoaran University of Medical Sciences. 2012; 4(1):95-103. [Persian].
- 2- Hazavehei SM, Hosseini 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. 2012; 18(3):78-87. [Persian].
- 3- Torshizi M, Saadatjoo SA. Job stress in the staff of tire factory. Journal of Birjand University of Medical Sciences. 2012; 19(2): 200-207. [Persian].
- 4- Milutinovic D, Golubovic B, Brkic N, Prokes B. Professional stress and health among critical care nurses in Serbia. ArhHigRadaTosikol. 2012; 63: 171-80.
- 5- Golparvar M, Nayeri S, Mahdad A. Preventing model of job stress, emotional exhaustion and deviant behaviors through management, leadership and ethical values. Journal of Applied Psychology. 2010; 4 (1): 7-25. [Persian].
- 6- Antigoni F, Pediataki O, Dimitrios T. nursing staff under heavy stress: focus on Greece. International JournalOF Caring Sciences. 2011; 4 (1): 11-21.
- 7- Torshizi L, Ahmadi F. Job stress from clinical nurses perspective. Iran Journal of Nursing (IJN). 2011; 24 (70): 49-60. [Persian].
- 8- Zeighami Mohammadi Sh, Asgharzadeh Haghighi S. Relation between job stress and burnout among nursing staff. Scientific Journal of Hamadan Nursing & Midwifery Faculty. 2011; 19(2): 42-49. [Persian].
- 9- mortaghighasemi M, ghahremani Z, vahedianazimi A, ghorbani F. Nurses Job Stress in Therapeutic Educational Centers in Zanjan . Journal of Research Development in Nursing & Midwifery (jgbfnm). 2011; 8 (1):42-51. [Persian].
- 10-Rosnavati MR, Moe H, Masilamani R, Darus A. The BahasaMelayu Version of the Nursing Stress Scale among Nurses: A Reliability Study in Malaysia. Asia-Pacific Journal of Public Health. 2012; 22 (4): 501-506.
- 11-Bahrami A, Akbari H, Mousavi S, Hannani M, Ramezani Y. Job stress among the nursing staff of Kashan hospitals . Journal of Kashan University of Medical Sciences (FEYZ). 2011; 15 (4):366-373. [Persian].
- 12-Shahraki Vahed A, Mardani Hamuleh M, Sanchuli J, Hamed Shahraki S. Assessment of the relationship between mental health and job stress among nurses. Journal of Jahrom University of Medical Sciences. 2010; 8 (3): 34-40. [Persian].
- 13-Hosseini Z, Moeini B, Hazavehei SMM, Aghamollai T, Moghimbeigi A. Effect of educational stress management, based on precede model, on job stress of nurses. Hormozgan Medical Journal. 2011; 3 (15):200-208. [Persian].
- 14-Madu SN, Mamomane J. Stress among nurses in rural hospitals in South Africa. J. SocSci. 2003; 7 (3): 209.213.
- 15-Zaghloul A. Developing and validating a tool to assess nurse stress. J Egypt Public Health Assoc. 2008; 83 (3): 223-237.
- 16-GholamNejad H, Nikpeyma N. Occupational stressors in nursing. Iran Occupational Health Journal. 2009; 6 (1):22-27. [Persian].
- 17-Faraji O, Valiee S, Moridi G, Ramazani AA, Rezaei Farimani M. Relationship between job characteristic and job stress in nurse of Kurdistan University of Medical Sciences educational hospitals. Iranian Journal of Nursing Research (IJNR). 2012; 25 (7): 54-63. [Persian].

- 18-Mansour L, MollaSharifiSh, Vakhshour H. Correlation of emotional intelligence and job stresses among the employees of Shahid Beheshti University. Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling. 2011; 2 (5): 9-27. [Persian].
- 19-Nasseh M, Jalilvand J, Vahdani M. Relationship between personality dimensions and job burnout of Nurses. Modern Care Journal. 2012; 9 (2):87-94. [Persian].
- 20-Ebstrup JF, Eplov LF, Pisinger C, Jorgensen T. Association between the Five Factor personality traits and perceived stress: is the effect mediated by general self-efficacy? Anxiety Stress Coping 2011; 24 (4): 407-419.
- 21-Popoola BI, Ilugbo EA. Personality traits as predictors of stress among female teachers in Osun State teaching service. Edo Journal of Counseling 2010; 3 (2): 173-188.
- 22-Zare H, Pedram A, Shirvanian E. Prediction of student's spiritual intelligence by their personality characteristics. Journal of Research in Behavioral Sciences. 2012; 1 (10): 59-68.[Persian].
- 23-Jahanbakhsh Ganjeh S, Omid Arjenaki N, Nori A, Oreyzi HR. The relationship of personality characteristics and burn out among nurses. Iranian (IJNMR). 2009; 14 (4): 190-194.[Persian].
- 24-Atashrouz B, PakdamanSh, Asghari A. The relationship between the big five personality traits and academic achievement. Journal of Iranian Psychologists. 2008; 4 (16): 367-76. [Persian].
- 25-Subburaj A, Shunmuga M, Sekar M, Sumathi P. Big five personality traits-a tool for managing stress. Tactful Management Research Journal 2012; 1 (2): 1-6.
- 26-Khaghanizadeh M, Ebadi A, Ciratinair M, Rahmani M. The study of relationship between job stress and quality of work life of nurses in military hospitals. Journal of Military Medicine. 2008; 10 (3):175-184. [Persian].