

بررسی نقش صفات شخصیت و اشتیاق شغلی در پیش بینی استرس پرستاری در پرستاران ارتوپدی بیمارستان شهدا تبریز

علی محمدزاده^۱، مجید واحدی^۲، کریم قربانی^۳، عیسی جعفری^۴

تاریخ پذیرش: ۹۴/۹/۲۲

تاریخ دریافت: ۹۴/۸/۱۸

چکیده:

زمینه و هدف: با توجه به این که بیمارستان ارتوپدی شهدای تبریز محل پذیرش بیماران اورژانسی از قبیل مصدومان تصادفات می باشد، پرستاران شاغل در این بیمارستان در معرض استرس مضاعف هستند. پژوهش حاضر با هدف پیش بینی استرس پرستاری بر اساس صفات بنیادی شخصیت و اشتیاق شغلی در بیمارستان شهداء تبریز انجام گرفت.

مواد و روش ها: پژوهش حاضر از نوع همبستگی است. از بین پرستاران شاغل در بخش های شش گانه، توانبخشی، ICU و اورژانس بیمارستان ارتوپدی شهدا تبریز ۱۰۵ نفر به روش تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. آزمودنی ها به مقیاس استرس پرستاری، پرسشنامه شخصیتی آیزنک فرم تجدید نظر شده (EPO-R) و پرسشنامه اشتیاق شغلی پاسخ دادند. داده ها با استفاده از روش تحلیل رگرسیون چندگانه تحلیل شدند.

نتایج: استرس پرستاری با روان آزرده گرایی رابطه مثبت داشته و با روان پریشی گرایی و برون گرایی رابطه نشان نداد. همچنین، استرس پرستاری با اشتیاق شغلی رابطه مثبت نشان داد. تحلیل رگرسیونی نیز حاکی از آن بود که از بین عوامل ۳ گانه شخصیت و اشتیاق شغلی، دو متغیر روان آزرده گرایی ($F=10/68$ ، $p < 0/001$) و اشتیاق شغلی ($F=10/12$ ، $p=0/004$) از توان لازم جهت تبیین استرس پرستاری برخوردارند.

نتیجه گیری: استرس پرستاری بیش از آنچه متاثر از متغیرهای جمعیت شناختی باشد از متغیرهای درونی تاثیر می پذیرد و دو متغیر پیش بین مهم (صفت شخصیتی روان آزرده گرایی و اشتیاق شغلی) نقش تعیین کننده تری در پیش بینی استرس پرستاری دارند.

کلمات کلیدی: استرس پرستاری، شخصیت، اشتیاق شغلی، پرستاران ارتوپدی

^۱دانشیار، گروه روانشناسی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران (*نویسنده مسوول)، آدرس الکترونیکی: a_mohammadzadeh@pnu.ac.ir

^۲استادیار، گروه علوم تربیتی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

^۳کارشناسی ارشد، گروه روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، تبریز، ایران

^۴استادیار، گروه روانشناسی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

اهمیت و فراوانی بیشتری پیدا می کند. پرستاری یکی از حرفه های پر استرس است 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 و به چالش ای برای حرفه پرستاری مبدل شده است که با افزایش استرس شغلی سلامت روان پرستاران کاهش می یابد (۶-۷). تحقیقات مختلف حاکی از وجود مقدار قابل توجهی از استرس در مشاغل پرستاری است. مرتقی قاسمی، قهرمانی، واحدیان عظیمی و قربانی (۸) نشان دادند موقعیت های مختلف شغلی برای ۵۷/۴ درصد پرستاران از تنش زیاد، برای ۴۰ درصد از تنش متوسط و تنها برای ۲/۶ درصد از تنش کم بر خوردار بود. ضیغمی محمدی و اصغر زاده (۹) نشان دادند که ۸۶/۷ درصد از پرستاران، استرس شغلی متوسط، ۵۷/۸ درصد خستگی عاطفی متوسط، ۵۲/۲ درصد مسخ شخصیت خفیف و ۶۴/۴ درصد موفقیت پایینی داشتند. ارتباط آماری معنی داری بین استرس شغلی با خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کفایت فردی وجود داشت. کول (۱۰) در تحقیقی به این نتیجه رسید که ۹۳ درصد پرستاران مرتباً تحت تاثیر عوامل استرس زای محیط کار قرار می گیرند که این مورد می تواند سلامت جسمی و روانی آنان را تحت تاثیر قرار دهد.

نخستین گام در کاهش استرس پرستاری شناسایی عوامل موثر در ایجاد آن می باشد، در این راستا تحقیقاتی عوامل شخصیتی و شغلی مرتبط با استرس پرستاری را بررسی کرده اند؛ ابستروپ و همکاران (۱۱) در تحقیق خود ارتباط بین پنج عامل ویژگی شخصیتی و استرس شغلی را بررسی کرده و نشان دادند بین استرس و برونگرایی، وظیفه شناسی، توافق پذیری و انعطاف پذیری همبستگی منفی و بین روان آزاده گرایی و استرس همبستگی مثبت وجود دارد. قانعی و همکاران (۶) گزارش کردند که بین استرس شغلی و روان آزاده گرایی رابطه مستقیم و معنا دار وجود دارد. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون شان داد که متغیر روان آزاده گرایی پیش بینی کننده خوبی برای استرس شغلی است. جعفری و همکاران (۱۲) گزارش کردند که در بین پرستاران بیمارستان های دولتی شهر همدان بین ویژگی شخصیتی روان آزاده گرایی آنها و استرس شغلی رابطه معنا داری دارد. جوینر و بارترام (۱۳) نشان دادند بین استرس و رضایت شغلی در پرستاران رابطه معنا داری وجود دارد. سایوته و همکاران (۱۴) نشان دادند ارتباط معنی داری بین استرس شغلی و رضایت شغلی ماما ها وجود دارد. لی و شین (۱۵) نشان دادند بین استرس شغلی و رضایت شغلی رابطه منفی وجود دارد.

بیمارستانها و سایر مراکز بهداشتی، درمانی مثل یک واحد صنعتی، متشکل از عوامل تولیدی از قبیل سرمایه، نیروی انسانی، فن آوری و مدیریت می باشد که برای تولید محصولی به نام حفظ، بازگشت و ارتقاء سلامت انسان ها گام بر می دارند و پرستاران از جمله نیروهای انسانی این مراکز می باشند. در کشور ما هشتاد درصد شاغلین سیستم بهداشت و درمان را پرستاران تشکیل می دهند (۱). همچنین در این سیستم هشتاد درصد کارها بر دوش آنها گذاشته شده است. این در حالی است که انجمن ملی ایمنی حرفه ای آمریکا، پرستاری را در راس ۴۰ حرفه با شیوع بالای بیماری های مربوط به استرس معرفی کرده است و عقیده بر این است که احتمالاً حرفه پرستاری در راس مشاغل پر استرس، در میان مشاغل بهداشتی و درمانی قرار دارد (۲). از سوی دیگر آنچه که در پرستاران اهمیت دارد تفاوت های شخصیتی آنان است که در نحوه تعامل با بیماران و شیوه مقابله با عوامل استرس زای شغل پرستاری تاثیر گذار است. یک رویکرد مهم در سنجش شخصیت الگوی سه عاملی آیزنک می باشد. آیزنک معتقد بود که شخصیت از صفات یا عواملی تشکیل شده است که با روش تحلیل عاملی به دست می آیند. نتیجه تلاش های آیزنک نظریه شخصیت مبتنی بر سه بعد است که به صورت ترکیبات صفات یا عوامل توصیف می شوند که می توان آنها به عنوان "عوامل برتر یا فراعاملها" در نظر گرفت. این سه بعد شخصیت عبارتند از: برون گرایی در برابر درون گرایی. روان آزاده گرایی در برابر ثبات هیجانی. روان پریشی گرایی در برابر کنترل تکانه (یا عملکرد فراخود) (۳).

در طی سال های اخیر، مطالعه و تحقیق در زمینه روانشناسی مثبت یک رویکرد بدیع را برای بسیاری از روانشناسان پدید آورده است. این رویکرد بر مطالعه علمی تجربیات مثبت، شادی و بهزیستی روانشناختی و منابع انسانی مثبت به جای تاکید بر نشانه های اندوه و مفاهیم منفی تمرکز دارد (۴). اشتیاق شغلی یک مفهوم نسبتاً جدید در زمینه روانشناسی و مدیریت منابع انسانی است. توجه به اشتیاق شغلی در دل تحقیقات مربوط به فرسودگی شغلی در آخر قرن بیست ایجاد شد که با ظهور جنبش روانشناسی مثبت نگر و همچنین با افزایش تعداد سازمان هایی که بر خصوصیات روانی مثبت کارکنان تاکید می کردند مقارن شد. اشتیاق شغلی یک رابطه احساسی و هوشی است که کارمند با شغل، سازمان، مدیر و همکارانش ایجاد می کند و بر تلاش های مضاعف او در کار تاثیر گذار است (۵).

اگر چه استرس شغلی در تمامی مشاغل وجود دارد اما در حرفه هایی که با سلامتی انسانها سرو کار دارند این موضوع

اوقات استرس دارم . ۴ = شدیداً استرس دارم . ۵ = این موقعیت شامل وظایف من نمی شود. بطور کلی پایایی این مقیاس توسط فرنج به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۶ برآورد شده است. در پژوهش فغانی و همکاران (۶) ضریب پایایی پرسشنامه استرس شغلی ۰/۹۲ بدست آمده است. اعتبار ابزار فوق توسط ۱۶ نفر از استادان صاحب نظر در دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی ایران پس از اصلاحات لازم مورد تایید قرار گرفته است (۸).

پرسشنامه شخصیتی آیزنک فرم تجدید نظر شده (EPQ-R): این پرسشنامه ۹۰ سوال داشته و برای سنجش ابعاد شخصیت، روان آزوده گرای، برون گرائی و روان پریشی گرای در دامنه سنی ۷۰-۱۶ سال مورد استفاده قرار می گیرد. این پرسشنامه نیز با جواب های بلی/خیر پاسخ داده می شود. در ایران کاویانی، پور ناصح و موسوی (۱۷) ضریب پایایی EPQ-R را با استفاده از روش بازآزمایی برای شاخص های، برونگرائی ۰/۹۲، دروغ سنجی ۰/۸۸، روان آزوده گرای ۰/۸۹ و روان پریشی گرائی ۰/۷۲ به دست آورده اند. ضرایب پایایی بازآزمایی گزارش شده توسط سازندگان اصلی آزمون نیز اعدادی بین حداقل ۰/۷۶ برای شاخص روان پریشی گرای و حداکثر ۰/۹۰ برای شاخص برونگرائی می باشد (۱۷). کاویانی و همکاران (۱۷) ضرایب روایی همزمان مقیاس های EPQ-R را در ایران برای شاخص های برونگرائی ۰/۸۴، روان آزوده گرای ۰/۷۳ و روان پریشی گرای ۰/۷۵ گزارش کرده اند.

پرسشنامه اشتیاق شغلی: این پرسشنامه توسط شافلی و بیکر (۱۸) ساخته شد و دارای ۱۸ سوال بوده و هدف آن سنجش میزان اشتیاق کاری در افراد از سه بعد (شوق داشتن به کار، وقف شدن برای کار، جذب در کار) است. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت (۱ = بسیار کم ، ۲ = کم ، ۳ = گاهگاهی ، ۴ = زیاد و ۵ = بسیار زیاد) نمره گذاری می شود. شافلی و بیکر (۲۰۰۴) ضرایب آلفای کرونباخ را برای کل پرسشنامه (۰/۹۶-۰/۹۱) و برای خرده مقیاس ها، نیرومندی (۰/۹۰-۰/۸۳) ، وقف خود (۰/۹۵-۰/۸۸) و جذب (۰/۸۸-۰/۷۰) به دست آورده اند. در پژوهش نعمی، تقی پور و نیسی (۱۹) روایی عاملی بی این آزمون بررسی و مورد تایید قرار گرفت. همچنین پایایی پرسشنامه یا قابلیت اعتماد آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۴ محاسبه شده است.

علت انتخاب پرسشنامه های مذکور خصوصیات روان سنجی بالا و پرکاربرد بودن آنها در حیطه های مربوطه بود. به منظور رعایت اخلاق پژوهشی و حقوق آزمودنی ها ضمن اعلام صریح داوطلبانه بودن شرکت آزمودنی ها، هم بصورت شفاهی (قبل از اجرا) و هم بصورت کتبی (ابتدای پرسشنامه)

پرستاران به عنوان مهمترین منابع سازمانی در بیمارستانها که واحد های اصلی ارائه دهنده خدمات بهداشتی و درمانی محسوب می شوند، از طریق ارائه مراقبت های مختلف بر سطح بهداشت جامعه به طور بارزی تاثیر می گذارند. از طرفی، با توجه به این که بیمارستان ارتوپدی شهدای تبریز محل پذیرش بیماران اورژانسی از قبیل مصدومان تصادفات می باشد، پرستاران شاغل در این بیمارستان در معرض استرس مضاعف هستند. بدون شک شناخت و بررسی عوامل استرس زای شغلی و چگونگی تاثیر آنها بر کار و زندگی آنان می تواند به منزله ابزاری کار آمد در هدایت مدیران در بهره وری افزونتر و پیشگیری از تحلیل زود رس نیروی کار عمل کند. لذا پژوهش حاضر با هدف پیش بینی استرس پرستاری بر اساس صفات بنیادی شخصیت و اشتیاق شغلی در بیمارستان شهداء تبریز انجام می شود. دستیابی به اهداف پژوهش می تواند با شناسایی برخی از عوامل موثر در استرس پرستاری به مدیران بیمارستان ها کمک نماید که شناخت بیشتری از منابع استرسی پرستاری داشته باشند و در بلند مدت با ارائه برنامه هایی در جهت کاهش استرس و ارتقای رضایت شغلی و به تبع آن ارتقای سلامت روان پرستاران تلاش نمایند.

مواد و روش ها

مطالعه حاضر کمی و از نوع توصیفی همبستگی می باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر عبارت بود از کلیه پرستاران شاغل در بخش های ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، توانبخشی، ICU و اورژانس بیمارستان ارتوپدی شهدا تبریز در سال ۱۳۹۳ که طبق آخرین آمار ارائه شده از سوی دفتر پرستاری ۱۴۸ نفر بوده و از بین آنها تعداد ۱۰۵ نفر براساس جدول مورگان به روش تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری مورد مطالعه قرار گرفت، با توجه به ناقص بودن اطلاعات ۵ پرسشنامه، این پرسشنامه ها از تحلیل کنار گذاشته شدند و بنابراین نمونه نهایی به ۱۰۰ رسید (۹۵/۲۳ درصد پاسخگویی). داده ها با استفاده از روش تجزیه و تحلیل رگرسیون چندگانه تحلیل شدند.

ابزارهای پژوهش عبارت بود از:

مقیاس استرس پرستاری: این مقیاس توسط فرنج (۱۶) به منظور اندازه گیری استرس پرستاری ساخته شده و دارای ۵۷ سوال می باشد. همه ۵۷ عبارت پرسشنامه فراوانی و منابع اصلی استرس را در موقعیت مراقبت از بیماراندازه گیری می کند . این پرسشنامه در یک مقیاس لیکرت پنج درجه ای تنظیم شده و آزمودنی باید بر حسب میزان فراوانی تجربه موقعیت مورد نظر یکی از گزینه های زیر را انتخاب کند = ۱ اصلاً استرس ندارم . ۲ = بعضی اوقات استرس دارم . ۳ = اغلب

یافته ها

آزمودنی‌ها به تفکیک جنسیت، متشکل از ۶۴ نفر (۶۴ درصد) زن با میانگین سنی ۳۶/۵۳ سال و انحراف معیار ۷/۹۳ و ۳۶ نفر (۳۶ درصد) مرد با میانگین سنی ۳۸/۸۳ سال و انحراف معیار ۸/۷۳ بودند. میانگین سنی و انحراف معیار کل نمونه نیز به ترتیب ۳۷/۳۶ و ۸/۲۶ بود. میانگین نمرات کسب شده در متغیرهای پژوهش و همبستگی استرس پرستاری با ابعادسه گانه شخصیت و اشتیاق شغلی در جدول ۱ خلاصه شده است. بر اساس اطلاعات جدول، استرس پرستاری با عامل‌های روان آزرده‌گرایی رابطه مثبت و با اشتیاق شغلی رابطه منفی دارد.

خاطر نشان گردید ((اطلاعات درخواستی در این پرسشنامه ها، صرفاً به منظور اهداف پژوهشی است. جهت اطمینان خاطر شما، به جز تعیین جنسیت نیازی به ذکر نام و نام خانوادگی و دیگر مشخصات خصوصی نیست)). همچنین، در هنگام اجرا به شرکت کننده‌های اعلام شد که بعنوان سپاسگزاری از شرکت شان در تکمیل پرسشنامه ها، کسانی که مایل باشند از نتایج آزمون شان مطلع گردند می‌توانند نام و یا نام مستعار از خود در پرسشنامه درج کنند تا محقق آنها را از نتایج مطلع سازد. داده‌ها در نرم افزار SPSS-16 تجزیه و تحلیل شدند.

جدول ۱: میانگین نمرات کسب شده و همبستگی‌ها در متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	ضریب همبستگی با استرس پرستاری	P- Value
استرس پرستاری	۲۱۰/۲۵	۴۵/۸۷	۱	۱
روان آزرده‌گرایی	۵۲/۴۹	۴/۳۶	۰/۳۱	۰/۰۰۱
برون‌گرایی	۱۱/۵۲	۳/۵۵	۰/۱۳	۰/۱۹
روان‌پریشی‌گرایی	۹/۰۹	۳/۳۵	۰/۱	۰/۳۱
اشتیاق شغلی	۵۲/۴۹	۸/۳۱	-۰/۲۹	۰/۰۰۴

تحمل و شاخص عامل تورم واریانس را به دست داد. میانگین شاخص تحمل متغیرها برای مراحل اول و دوم به ترتیب حداقل ۰/۸۱ و ۱ و شاخص عامل تورم واریانس به ترتیب حداقل ۱ و ۱/۲۴ محاسبه شد. از این رو می‌توان پذیرفت که متغیرهای پیش بین از یکدیگر مستقل اند و هم خطی بودن چندگانه اتفاق نیفتاده است.

جدول ۲ نتایج مرحله اول تحلیل را نشان می‌دهد.

به منظور تعیین دقیق تر رابطه، و نیز تشخیص سهم متغیرهای پیش بین در تبیین متغیر ملاک از تحلیل رگرسیون چندگانه گام به گام استفاده شد. در این مرحله متغیرهای روان آزرده‌گرایی، برون‌گرایی، روان‌پریشی‌گرایی و اشتیاق شغلی به عنوان متغیر پیش بین و استرس پرستاری به عنوان متغیر ملاک وارد معادله رگرسیون شدند، به علت تعدد متغیرهای پیش بین، فرض هم خطی بودن چندگانه برای سنجش استقلال متغیرهای پیش بین بررسی شد. نرم افزار شاخص

جدول ۲: تحلیل رگرسیون متغیر استرس پرستاری بر صفات شخصیت و اشتیاق شغلی

گام	متغیر پیش بین	R ²	F	Sig.	β	t	Sig.
اول	روان آزرده‌گرایی	۰/۱۰	۱۰/۶۸	۰/۰۰۱	۰/۳۱	۳/۲۷	۰/۰۰۱
دوم	روان آزرده‌گرایی اشتیاق شغلی	۰/۱۷	۱۰/۱۲	۰/۰۰۱	۰/۳۰	۳/۲۴	۰/۰۰۲
					۰/۲۷	-۲/۹۵	۰/۰۰۴

تغییرات «استرس پرستاری» را پیش بینی کند. در گام دوم، ورود متغیر «اشتیاق شغلی» می‌تواند این مقدار را به ۱۷ درصد ارتقا دهد. روان آزرده‌گرایی با ویژگی‌هایی مانند عصبیت، خصومت، افسردگی و اضطراب پایین و بطور کلی ثبات عاطفی همراه است و اشتیاق شغلی با ویژگی‌هایی مانند سطح انرژی بالا، پایداری ذهنی هنگام کار، داشتن حس معنا و جدیت در کار، تمرکز و احساس شادی هنگام کار مشخص است.

نسبت معنادار F در جدول ۲ نشانگر ارتباط معنادار بین متغیر پیش بین و ملاک می‌باشد. مطابق اطلاعات جدول فوق، از بین عوامل ۳ گانه الگوی سه عاملی شخصیت، عامل‌های روان آزرده‌گرایی و روان‌پریشی‌گرایی توان لازم برای ورود به معادله رگرسیونی جهت تبیین شخصیت ماکیاویلیایی را دارند. ضرایب حاصل از نتایج تحلیل رگرسیونی حاکی از آن است که در گام اول ورود متغیر «روان آزرده‌گرایی» به تنهایی می‌تواند ۱۰ درصد

ابتدا، پیش فرض همگنی واریانس ها به منظور استفاده از آزمون های پارامتریک برای تجزیه و تحلیل داده ها مورد بررسی قرار گرفت و نتایج آزمون لوین یکسانی واریانس را تایید کرد. نتایج آزمون t نیز در جداول ۳ و ۴ قابل مشاهده است.

در ادامه نقش برخی متغیرهای جمعیت شناختی در پیش بینی استرس پرستاری مورد بررسی قرار گرفت. به منظور مقایسه استرس پرستاری در بین پرستاران مونث - مذکر و متاهل - مجرد از آزمون t برای گروه های مستقل استفاده شد.

جدول ۳: مقایسه گروه های مونث و مذکر در استرس پرستاری

Sig.	df	t	آزمون لوین		اختلاف میانگین	تعداد	جنس	*
			Sig.	F				
۰/۱۲	۹۸	-۱/۵۵	۰/۲۳	۱/۴۲	۱۴/۶۹	۳۶	مذکر	استرس پرستاری
						۶۴	مونث	

جدول ۴: مقایسه گروه های متاهل و مجرد در استرس پرستاری

Sig.	df	t	آزمون لوین		اختلاف میانگین	تعداد	تاهل	*
			Sig.	F				
۰/۹۵	۹۸	۵/۴۱	۰/۹۹	۰/۰۰۱	-۰/۶۸	۸۲	متاهل	استرس پرستاری
						۱۸	مجرد	

جدول ۵: تحلیل واریانس یک طرفه استرس پرستاری بر اساس تحصیلات

Sig.	F	میانگین مجذورات	df	مجموع مجذورات	منابع تغییرات
۰/۳۰	۱/۲۵	۲۵۹۸/۶۵	۴	۱۰۳۹۴/۶۱	بین گروهی
		۲۰۸۳/۸۲	۹۵	۱۹۷۹۶۳/۶۳	درون گروهی
			۹۹	۲۰۸۳۵۸/۲۵	کل

آیزنک و اشتیاق شغلی، دو متغیر روان آزرده گرایی و اشتیاق شغلی از توان لازم جهت تبیین استرس پرستاری برخوردارند. در بخش صفات شخصیت، نتایج تحقیق نشان داد الف- بین روان آزرده گرایی و استرس پرستاری رابطه وجود دارد. تحقیقات زیر با یافته های تحقیق حاضر هم خوانی دارند: نتایج تحقیق قانعی و همکاران (۶) که نشان داد بین روان آزرده گرایی و استرس پرستاری رابطه مستقیم و معنادار وجود داشت. نتایج تحقیق سابورج و همکاران (۲۰) که نشان داد بین استرس شغلی و تمام پنج عامل شخصیتی همبستگی مستقیم و معنا داری وجود دارد. نتایج تحقیق ابستروپ و همکاران (۱۱) که نشان داد بین روان آزرده گرایی و استرس همبستگی مستقیم وجود دارد. نتایج تحقیق مستغنی و سروقند (۲۱) که نشان داد بین روان آزرده گرایی با فشار روانی شغلی پرستاران رابطه مثبت وجود دارد. تحقیق ناصح و همکاران (۲۲) که در آن روان آزرده گرایی با تحلیل شغلی پرستاران رابطه مثبت داشت. در ارتباط با این یافته ها می توان گفت که بطور کلی در کادر پرستاری، متغیر روان

جداول ۳ و ۴ نشان می دهند که تفاوت نمرات دو گروه مونث - مذکر و متاهل - مجرد در استرس پرستاری معنی دار نمی باشد. به منظور مقایسه استرس پرستاری بر اساس میزان تحصیلات (زیر دیپلم، دیپلم، فوق دیپلم، لیسانس و فوق لیسانس) از تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شد که نتایج آن در جدول ۵ قابل مشاهده است. اطلاعات جدول فوق گویای آن است که تفاوت مشاهده شده بین افراد با تحصیلات دیپلم، فوق دیپلم، لیسانس و فوق لیسانس معنادار نمی باشد. پژوهش حاضر با هدف بررسی صفات شخصیت و اشتیاق شغلی در پیش بینی استرس پرستاری در پرستاران ارتوپدی انجام گرفت، نتایج نشان داد که بر اساس الگوی ۳ عاملی آیزنک، استرس پرستاری با روان آزرده گرایی رابطه مثبت داشته و با روان پریشی گرایی و برون گرایی رابطه ندارد. همچنین، استرس پرستاری با اشتیاق شغلی رابطه مثبت نشان داد. تحلیل رگرسیونی نیز حاکی از آن بود که از بین عوامل ۳ گانه شخصیت

که اشتیاق شغلی به کارکنان کمک می کند تا به طور موثر از پس مقتضیات استرس زای شغل برآیند. کارکنان مشتاق عمدتاً با میل و اشتیاق زیاد برای آغاز گر بودن و قدرت مدیریت زندگی شان شناخته می شوند. آنها پس خوراند مثبت شخصی تولید می کنند و در نتیجه قادرند که خودشان را هم در محل کار و هم خارج از زندگی کاری برانگیزانند (۲۳). از آنجایی که کارکنان با اشتیاق شغلی بالا سطح پایینی از خستگی ها و ناراحتی ها را تجربه می کنند، همین امر باعث می شود که آنها منابع شناختی و احساسی بیشتری برای رسیدگی کردن به استرس ها موقع کار داشته باشند تا بتوانند اتفاقات منفی کار را به اتفاقات مثبت تبدیل کنند از سوی دیگر اشتیاق شغلی کارکنان باعث بهبود کاهش غیبت کارکنان، بهبود روحیه کارکنان، افزایش ایمنی، کاهش جابه جایی کارکنان و بهبود مدیریت دانش و افزایش انگیزه آنان می شود (۲۴).

پژوهش حاضر همچنین نشان داده که متغیرهای جمعیت شناختی جنسیت، تاهل و تحصیلات ارتباطی با استرس پرستاری ندارند و میزان استرس پرستاری بر اساس متغیرهای جمعیت شناختی تفاوت معناداری ندارد.

لازم به ذکر است که پژوهش حاضر نشان داد که دو متغیر روان آزرده گرای و اشتیاق شغلی روی هم رفته ۱۷ درصد استرس پرستاری را در پرستاران ارتوپدی تبیین می کنند، این مقدار از درصد تبیینی نشان دهنده این است که علاوه بر متغیرهای شخصیتی و اشتیاق شغلی متغیرهای دیگری نیز می توانند نقش احتمالی در استرس پرستاری ایفا کنند، لذا این مورد در تفسیر نتایج مد نظر قرار گیرد.

مهمترین محدودیت پژوهش حاضر مربوط به روش آن می شود؛ روش این پژوهش از نوع همبستگی بوده و بنابراین محققین توان دستکاری متغیرها و بررسی رابطه علت و معلولی را نداشتند. لذا احتمالاً عوامل دیگری نیز می توانند رابطه بین متغیرهای پژوهش را تحت تاثیر قرار دهند. بنابراین پیشنهاد می شود در تحقیقات بعدی عوامل شخصیتی و شغلی موثر در استرس پرستاری به روش آزمایشی نیز مورد بررسی قرار گیرد.

بحث و نتیجه گیری

بر اساس نتایج حاصله می توان این طور جمع بندی کرد که استرس پرستاری از متغیرهای درون شخصیتی بیشتر تاثیر می پذیرد و دو متغیر پیش بین مهم (صفت شخصیتی روان آزرده گرای و اشتیاق شغلی) نقش تعیین کننده تری در پیش بینی استرس پرستاری دارند. به این معنی که هرچه میزان روان آزرده گرای افزایش و اشتیاق شغلی کاهش یابد، میزان استرس پرستاری در پرستاران بالا می رود. بر اساس نتایج پژوهش حاضر، صفات

آزرده گرای پیش بینی کننده خوبی برای استرس شغلی است و پرستاران با روان آزرده گرای بالا مستعد استرس شغلی می باشند. مؤثرترین قلمرو مقیاس های شخصیت تقابل سازگاری یا ثبات عاطفی با ناسازگاری است که توسط مقیاس روان آزرده گرای آیزنک سنجیده می شود. روان آزرده گرای یک ویژگی شخصیتی است که باعث می شود تا فرد در حل و فصل اضطراب ها و تعارض ها خود را ناتوان نشان دهد و دچار برخی نشانه های بیمار گونه شود که او را رنج می دهد. این ویژگی همچنین باعث می شود که فرد نتواند تنش های شغل خود را تحمل کند و از عهده انجام آن بر آید (۲۱). داشتن ویژگی روان آزرده گرای (اضطراب، افسردگی، خشم و تنش) پیش بینی کننده قوی فشار شغلی در پرستاران است. نتایج مطالعات نشان داده است که وقتی فردی نمره بالایی در روان آزرده گرای دارد قدرت کمتری در کنترل تکانه ها داشته و از درجه انطباق ضعیف تری با دیگران در شرایط فشار زای شغلی برخوردار است (۲۱).

ب- بین استرس پرستاری و برون گرای رابطه وجود ندارد. در تبیین این یافته ها می توان گفت که افراد برون گرا در برابر استرس شغلی سازگاری بیشتری نشان می دهند و فشار روانی کمتری را تجربه می کنند. افراد برون گرا، جامعه گرا هستند و علاوه بر آن، دوست داشتن مردم، ترجیح گروه های بزرگ و گرد همایی ها، با جرات بودن، فعال بودن و پر حرف بودن نیز از ویژگی های افراد برون گرا است. لذا رابطه فقدان رابطه یا رابطه منفی این صفت شخصیتی با استرس پرستاری موجه به نظر می رسد.

ج- نتایج تحقیق نشان می دهد که بین استرس پرستاری و روان پریشی گرای رابطه وجود ندارد. از آنجایی که صفت روان پریشی گرای آیزنک ویژگی هایی مانند فقدان درگیری هیجانی با دیگران و گسلس عاطفی و جامعه ستیزی را اندازه می گیرد (۳) و بنابراین فقدان احساس گناه و به تبع آن فقدان استرس از ویژگی های این صفت شخصیتی می باشد، لذا فقدان رابطه و یا رابطه منفی با اشتیاق شغلی موجه به نظر می رسد. بنابراین می توان گفت با توجه به اینکه یک نوع همدلی در ارائه مراقبت و خدمات به بیماران در پرستاران وجود دارد، لذا به نظر نمی رسد که استرس پرستاری بتواند با روان پریشی گرای رابطه مثبت داشته باشد.

در بخش اشتیاق شغلی، نتایج تحقیق نشان داد که بین استرس پرستاری و اشتیاق شغلی رابطه معنی دار وجود دارد. تحقیقات زیر با یافته های تحقیق حاضر هم خوانی دارند: نتایج تحقیق جویئر و بارترا (۱۳) که نشان داد بین استرس و رضایت شغلی در پرستاران رابطه معنا داری وجود دارد. نتایج تحقیق سابوته و همکاران (۱۴) که نشان داد ارتباط معنی داری بین استرس شغلی و رضایت شغلی ماما ها وجود دارد. نتایج تحقیق لی و شین (۱۵) که نشان داد بین استرس شغلی و رضایت شغلی رابطه منفی وجود دارد. در تبیین این یافته می توان گفت

تشکر و قدردانی

بدین وسیله از خانم شیرازی سوپر وایزر آموزشی و آقای تشنه دل سرپرستار بخش ICU و خانم سفیدان سرپرستار بخش ۳ و خانم شهریاری سرپرستار بخش ۲ و خانم ولی پور سرپرستار بخش ۵ و سایر سرپرستاران و پرستاران بیمارستان شهداء که در توزیع و جمع آوری پرسشنامه ها با محققین همکاری داشتند قدردانی می گردد.

مقاله حاضر مستخرج از پایان نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی عمومی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز می باشد.

References:

- Mehrabi T, Parvin N, Yazdani M, Asemanrafat N. Investigation of some occupational stressors among nurses. *Iran J Nurs Midw*, 2005; 4, 26-30 [Persian].
- Levy BS, Wegman DH. Occupational health : recognizing and preventing work-related disease and injury. 4th ed. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins; 2000.
- Eysenck HJ, & Eysenck SBG. Manual of the Eysenck Personality Questionnaire. London: Hodder & Stoughton. 1975
- Seligman M. Positive Psychology Fundamental Assumption, *Psychol*, 2003; 16, 126-128
- Balain S & Sparrow P. "Engaged to Perform: A new perspective on employee engagement". Lancaster: Lancaster University Management School. 2009
- Ghanei Gheshlagh R, Valiei S, Rezaei M, Rezaei K. The relationship between personality characteristics and Nursing occupational stress. *IJPN*. 2013; 1 (3): 27-34 [Persian].
- Tehrani H, Rakhshani T, Shojae Zadeh D, Hosseini SM, Bagheriyan S. Analyzing the Relationship Between Job Stress to Mental Health, Personality Type And Stressful Life Events of the Nurses Occupied in Tehran 115 Emergency. *Iran Red Cres J*. 2013; 15(3): 272-3.
- Mortaghighasemi M, ghahremani Z, vahedianazimi A, ghorbani F. Nurses Job Stress in Therapeutic Educational Centers in Zanjan . *J Res Develop Nurs Midw*. 2011; 8 (1):42-51. [Persian].
- Zeighami Mohammadi Sh, Asgharzadeh Haghghi S. Relation between job stress and burnout among nursing staff. *Scientific Journal of Hamadan Nursing & Midwifery Faculty*. 2011; 19(2): 42-49. [Persian].
- Cole D, Nelson L. Stress at work: the relationship between hope and health in hospital nurse. *Psychosoc Nurs* 2001; 26 (4) 18-7 .
- Ebstrup JF, Eplöv LF, Pisinger C, Jorgensen T. Association between the Five Factor personality traits and perceived stress: is the effect mediated by general self-efficacy? *Anx Stress Cop* 2011; 24 (4): 407-419.
- Jafari A, Amiri Majid M, Esfandiary Z. Relationship between personality characteristics and coping strategies with job stress in nurses. *J Nurs Manag* 2010; 4; 36-44 [Persian].
- Joiner TA, Stanton P, Bartram T. Factors Affecting the Job Stress and Satisfaction of Australian Nurses, Implications for recruitment and retention, Timothy Bartram, School of Business, La Trobe University, Senior Lecturer, School of Management, La Tro University. 2008
- Sabooteh S, Shahnazi H, Sharifirad GH, Hassanzadeh A. The Survey of relationship between job stress and job satisfaction of midwives who working in Isfahan maternities. *J Health Syst Res* 2013; 9(7):682-692 [Persian].
- Lee Y, Shin S. Job stress evaluation using response surface data mining, *Int J Ind Ergon* 2010; 40, 379-385
- French SE, Lenton R, Walters V, Eyles J. An empirical evaluation of an expanded Nursing Stress Scale. *J Nurs Meas*, 2000; 8: 161-78
- Kaviani H, Pournasseh M, Mousavi A. Standardization and Validation of the Revised Eysenck Personality Questionnaire in the Iranian Population. *IJPCP*. 2005; 11 (3): 304-311 [Persian].
- Schaufeli WB, Bakker AB. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *J Organ Behav* 2004; 25(3):293-315.
- Noami AZ, Taghipour A, Neysi AK. The relationship between organizational culture with work motivation, job engagement and innovative behaviors by mediating of psychological empowerment. *J Behav Sci*, 2012, (5), 4, 325-333
- Subburaj A, Shunmuga M, Sekar M, Sumathi P. Big five personality traits-a tool for managing stress. *Tact Manag Res J* 2012; 1 (2): 1-6.
- Mostaghni S, Sarvghad S. Relationship of personality characteristics and psychological hardiness with job stress of nurses of public sector hospitals in Shiraz. *Knowl Res Appl Psychol* 2012; 13(4):124-32. [Persian].
- Nasseh M, Jalilvand J, Vahdani M. Relationship between personality dimensions and job burnout of Nurses. *Modern Care J*. 2012; 9 (2):87-94. [Persian].
- Allipour Birgani S. The Relationship of Work Engagement and Work Stress with Satisfaction from Daily Lives of Nurses in Ahvaz Governmental Hospitals. *Jentashapir* 2013; 4(2): 141-149 [Persian].
- Markos S. Employee Engagement: The Key to Improving Performance. *Int J Busin Manag* 2010; 5: 89-96.

Assessing the Role of Personality Traits and Job Engagement in Predicting Nursing Stress among Orthopedic Nurses in Shohada Hospital of Tabriz

Mohammadzadeh A¹, Vahedi M², GhorbaniK³, Jafari E⁴

Submitted: 2015.11.9

Accepted: 2015.12.13

Abstract

Background: Given that Tabriz Shohada hospital is the place of admitting emergency patients including accident victims, Nurses are exposed to double stress at hospital. This study conducted to predict nursing stress based on personality traits and job engagement among nurses in Shohada hospital of Tabriz.

Materials and Methods: The current study was a correlational one. Randomly selected 105 nurses from Tabriz Shohada hospital sections such as sixth general sections including Rehabilitation, ICU & Emergency Department participated. Contributors answered to Nursing Stress Scale, Eysenck Personality Questionnaire Revised (EPQ-R) and Job Engagement Scale. Data were analyzed using stepwise multiple regression analysis.

Results: The study results indicated that nursing stress was more strongly associated with the neuroticism; there were no relationships among nursing stress and extraversion or psychoticism. Also, nursing stress revealed a positive relationship with job engagement. Using the multivariate regression analysis showed that the neuroticism trait ($p < 0.001$, $F=10.68$) and job engagement ($p= 0.004$, $F=10.12$) were suitable predictors for nursing stress among three personality factors and job engagement.

Conclusions: Nursing stress influenced by internal factors more than demographic variables and two important predictive variables (neuroticism trait and job engagement) had more important roles in nursing stress prediction.

Keywords: Nursing stress, Personality, Job engagement, Orthopedic nurses

¹Associate Professor, Department of psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran,(*Corresponding author). Email: a_mohammadzadeh@pnu.ac.ir

² Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran

³ MSc, Department of psychology, Islamic Azad University of Tabriz, Tabriz, Iran

⁴ Assistant Professor, Department of Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran