

رابطه ویژگی‌های شخصیتی و سرسختی روان‌شناختی کارکنان اتاق عمل در بیمارستان الزهراء اصفهان در سال ۱۳۹۳

* **فاطمه مبشری**: دانشجوی کارشناسی روانشناسی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه گیلان، رشت، ایران (* نویسنده مسئول). mobasheri_fatemeh@yahoo.com
* **سید موسی کافی**: استاد، دکترای روانشناسی، گروه روانشناسی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه گیلان، رشت، ایران.

تاریخ پذیرش: ۹۴/۱۲/۱۷

تاریخ دریافت: ۹۴/۸/۲۰

چکیده

زمینه و هدف: شخصیت مجموعه‌ای از ویژگی‌های روان‌شناختی و رفتاری نسبتاً پایدار فرد است که در بروز سرسختی روان‌شناختی مؤثر می‌باشد. مطالعه حاضر با هدف تعیین رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و سرسختی روان‌شناختی کارکنان اتاق عمل انجام شد.
روش کار: این پژوهش از نوع توصیفی با روش همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی کارکنان زن بخش اتاق عمل الکتیو ۱ و جراحی پلاستیک (پرستاران اتاق عمل و تکنیسین‌های اتاق عمل و تکنیسین‌های بیهوشی) بیمارستان الزهراء اصفهان بود. تعداد ۱۰۱ نفر از آن‌ها با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شدند و پرسش‌نامه‌های شخصیتی نئو و سرسختی روان‌شناختی کوباسا اجرا شد. برای آنالیز داده‌ها، از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام استفاده گردید.
یافته‌ها: یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که از بین ابعاد ویژگی‌های شخصیتی، فقط بعد وجدانی بودن با نمره کل سرسختی روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن رابطه معنادار دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون به روش گام‌به‌گام نشان می‌دهد که از میان ویژگی‌های شخصیتی و مؤلفه‌های آن تنها مؤلفه وجدانی بودن توانسته است سرسختی روان‌شناختی را پیش‌بینی کند.
نتیجه‌گیری: بر اساس نتایج این مطالعه ویژگی وجدانی بودن در پیش‌بینی سرسختی روان‌شناختی مؤثر است. به این معنا که هر چه میزان وجدانی بودن در افراد بالاتر رود، سرسختی روان‌شناختی آن‌ها نیز به‌مراتب افزایش می‌یابد.

کلیدواژه‌ها: ویژگی‌های شخصیتی، سرسختی، اتاق عمل

مقدمه

مراتبی از صفات شخصیتی در اصطلاح پنج بعد اساسی است: برون‌گرایی، توافق‌پذیری، وجدانی بودن، روان‌آزرده‌گرایی و گشودگی به تجربه (۵). برون‌گرایی، شامل اجتماعی بودن و صفاتی مثل سرزندگی، شادابی، جرأت‌ورزی، نیاز به فعالیت، هیجان و تحریک است (۶). توافق‌پذیری، اختلافات فردی در گرم بودن، مهربانی، صمیمیت و دلسوزی در تعاملات اجتماعی با افراد دیگر را نشان می‌دهد که به اجتناب از مخالفت‌های بین فردی بودن کمک می‌کند (۷). از ویژگی‌های بعد وجدانی بودن، دقت، خوش‌قولی، قابلیت اعتماد، وظیفه‌شناسی، تلاش برای موفقیت و منضبط بودن است (۸). روان‌آزرده‌گرایی یک بعد از شخصیت به‌نحی است که نشان‌دهنده تمایل عمومی به تجربه منفی است که مانند ترس، غم، خجالت، خشم، گناه و انزجار تأثیر می‌گذارد (۹).

منظور از واژه «شخصیت»، ویژگی‌های روان‌شناختی و رفتاری نسبتاً پایدار فرد، دیدگاه او نسبت به جهان و شیوه برقراری ارتباط با آن می‌باشد (۱). شخصیت، از صفات یا گرایش‌هایی تشکیل می‌شود که به تفاوت‌های فردی در رفتار، ثبات رفتار در طول زمان و تداوم رفتار در موقعیت‌های گوناگون می‌انجامد (۲). پنی و همکاران (۲۰۱۱) به نقل از اینتان و همکاران (۲۰۱۳) استدلال کردند که شخصیت یک تعیین‌کننده مهم رفتار فردی در محل کار است (۳). شخصیت به‌عنوان الگوهای متمایز و اختصاصی اندیشه، هیجان و رفتار فرد است که سبک تعامل وی با محیط‌های فیزیکی و اجتماعی را مشخص می‌سازد (۴). مدل پنج‌عاملی شخصیت یک سازمان سلسله

کرد (۱۷ و ۱۸). افراد متعهد به توانایی خود برای تغییر تجارب زندگی در جهتی جالب و معنی‌دار اطمینان دارند (۱۹). افرادی که در مؤلفه کنترل قوی هستند، رویدادهای زندگی را قابل پیش‌بینی و کنترل می‌دانند و بر این باورند که قادرند با تلاش آنچه را که در اطرافشان رخ می‌دهد تحت تأثیر قرار دهند (۲۰). عملکرد افرادی که کنترل کامل دارند نشان می‌دهد که آن‌ها با حوادث استرس‌زا برخورد می‌کنند و در مسئولیت‌های خود برای زندگی اصرار دارند و قادرند به‌طور مستقل عمل کنند (۲۱).

افرادی که در مؤلفه‌ی مبارزه‌جویی در سطح بالایی قرار دارند، به‌جای اتکا بر جنبه‌های ثابت زندگی بر انجام تغییرات و تطابق با شرایط تمرکز دارند (۲۲). در مقابل افرادی قرار دارند که در خستگی‌های بسیار زندگی هنگام برخورد با حوادث و مشکلات، زندگی برای آن‌ها خسته‌کننده و یا تهدیدآمیز در نظر گرفته می‌شود و به چالش کشیده می‌شوند (۲۳).

قسمت عمده‌ی زندگی هر شخص، به اشتغال مربوط می‌شود و در این میان عوامل متعددی، تهدیدکننده‌ی سلامتی انسان است. از مهم‌ترین این عوامل، استرس و به‌طور کلی عوامل روانی می‌باشد. در صورتی که شخص نتواند در برابر عوامل استرس‌زا مقابله کند، دچار عوارض متعدد جسمی-روانی و رفتاری خواهد شد که ابتلا به این عوارض، خود آغازگر مسائل و دشواری‌های جدید دیگری است که در پی آن بروز می‌نماید، پس التزام توجه بیشتر به امر بهداشت روانی و سلامت جسمانی کارکنان بیمارستان بسیار احساس می‌شود (۲۴).

کارکنان مراکز بهداشتی درمانی یکی از گروه‌های پرخطر از نظر ابتلا به بیماری‌های مختلف ناشی از فعالیت‌های شغلی محسوب می‌شوند. از جمله کارکنان اتاق عمل و به‌ویژه تکنیسین‌های اتاق عمل به علت فشار کاری، شیفت‌های کاری پر، شب کاری، حجم بالای کار و محیط کاری پر استرس (مواجه بودن با انسان‌هایی که به علل پیری، تصادفات و بیماری‌های مختلف در زجر و در معرض مرگ قرار دارند)، با استرس بالایی روبرو هستند؛ به عبارت دیگر، کار در چنین بخش‌هایی

گشودگی به تجربه نیز توصیف‌کننده گسترده‌ی عمق، پیچیدگی و خلاقانه بودن زندگی ذهنی و تجربه‌های فرد در مقابل داشتن ذهنی بسته است (۱۰).

سرسختی روان‌شناختی به‌عنوان یک ویژگی شخصیتی مقاوم‌ساز در مقابله با فشارهای روانی، امروزه مورد توجه قرار گرفته و بسیاری معتقدند که سبب مقاومت بیشتر افرادی می‌شود که در مشاغل بیمارستانی مشغول به فعالیت هستند. حس کنجکاوی قابل توجه، گرایش به تجارب جالب و معنی‌دار، اعتقاد به اثر آنچه به‌طور ذهنی تصور می‌شود، انتظاری که تغییر چیزی طبیعی است و هر انگیزه مهم که ممکن است به رشد و پیشرفت منجر شود، خودرأیی و قدرت، توانایی استقامت و مقاومت، ممکن است در سازگاری با وقایع دشوار زندگی مفید باشد (۱۱). کوباسا و همکاران (۱۹۸۲) به نقل از عظیم (۲۰۱۰) مفهوم «سرسختی شخصیت» را به‌عنوان یک منبع مقاومت که واسطه پیامدهای منفی استرس سطح بالا هستند، توصیف کردند (۱۲) و برای توصیف مدیران که با وجود درجه بالایی از استرس کار، سالم مانده بودند، در مقایسه با کسانی که بیماری‌های مختلف مرتبط با استرس را توسعه دادند، به کاربرده می‌شد (۱۳). سرسختی در واقع به «عملکرد فرد بر اساس ارزیابی شناختی» اشاره داشته (۱۴) و از سبک‌های تفکر و مهارت‌های اجتماعی در میان ویژگی‌های مهم شخصیتی است که به نظر می‌رسد برای تأثیر بر عملکرد در شرایط تنش‌زا و مهار اثرات عوامل نگران‌کننده می‌باشد (۱۵). افراد سرسخت با جنبه‌های منفی خود و زندگی‌شان کمتر مبارزه می‌کنند. از عزت‌نفس بالایی برخوردارند و بیشتر بر رویدادهای مثبت تا رویدادهای منفی تأکید می‌ورزند. اهمیت مشکلات را نادیده یا دست‌کم نمی‌گیرند و در عوض فعالانه با مسائل خود مواجه شده و می‌کوشند آن را حل کنند (۱۶).

کوباسا با استفاده از نظریه‌های موجود درباره شخصیت، سرسختی را ترکیبی از باورها در مورد خود و جهان که از عمل یکپارچه و هماهنگ تعهد، کنترل و مبارزه‌جویی سرچشمه می‌گیرد، تعریف

روش کار

این مطالعه از نوع توصیفی و روش مورد استفاده آن، روش همبستگی بود. این پژوهش شامل تمامی کارکنان زن بخش اتاق عمل الکتیو ۱ و جراحی پلاستیک (پرستاران اتاق عمل و تکنیسین‌های اتاق عمل و تکنیسین‌های بیهوشی) بیمارستان الزهراء اصفهان بود که تعداد ۱۰۱ نفر از آن کارکنان به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزار پژوهش عبارت‌اند از: پرسش‌نامه شخصیتی پنج‌عاملی نئو برای سنجش ویژگی‌های شخصیتی و پرسش‌نامه سرسختی کوباسا برای سنجش سرسختی روان‌شناختی. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS و به کمک روش آماری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

پرسش‌نامه شخصیتی پنج‌عاملی نئو: این پرسش‌نامه یکی از جامع‌ترین آزمون‌ها در زمینه‌ی ارزیابی شخصیت است که در سال ۱۹۸۵ توسط مک کرا و کاستا ساخته شد. فرم بلند این پرسش‌نامه ۲۴۰ گویه دارد که هر یک از ابعاد پنج‌گانه‌ی شخصیت توسط شش زیرمقیاس هشت گویه‌ای سنجیده می‌شود. گویه‌ها در مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای (از به شدت مخالف تا به شدت موافق) پاسخ داده می‌شوند. ضریب آلفای کرونباخ نسخه‌ی فرم بلند پرسش‌نامه‌ی نئو در دامنه‌ی ۰/۳۴ تا ۰/۷۷ گزارش شده است (۲۷ و ۲۸). همچنین فرم کوتاه این پرسش‌نامه برای ارزیابی پنج عامل اصلی شخصیت یعنی روان‌آزرده‌گرایی، برون‌گرایی، گشودگی به تجربه، توافق‌پذیری و وجدانی بودن به کار می‌رود که شرکت‌کنندگان بر اساس یک مقیاس پنج‌گزینه‌ای از صفر (کاملاً مخالفم) تا چهار (کاملاً موافقم) به سؤالات آن پاسخ می‌دهند و نمره هر عامل شامل حاصل جمع نمرات گویه‌های آن عامل است. حداقل نمره در هر عامل شخصیت، صفر و حداکثر نمره آن ۴۸ است (۲۹).

در هنجاریابی فرم کوتاه آزمون نئو که توسط گروهی فرشی، مهریار و قاضی طباطبایی در سال ۱۳۸۰ روی نمونه‌ای با حجم ۲۰۰۰ نفر از بین

از جمله شغل‌های تنش‌زا توصیف شده است و تنیدگی بخشی از کار در این حیطة می‌باشد. همچنین کارکنان هوشبری به هنگام کار کردن در اتاق عمل با موقعیت‌های بحرانی زیادی مواجه می‌شوند. اغلب این تنش‌ها از مواجهه با بیماری‌های شدید، مرگ بیماران و کار کردن با وسایل بیهوشی پیچیده و پیشرفته ناشی می‌شود (۲۵ و ۲۶).

بر اساس مطالعه‌ای که بر روی پرستاران بیمارستان‌های دولتی شیراز در سال ۱۳۹۱ صورت گرفته است، بین بعد روان‌آزرده‌گرایی با فشار روانی شغلی پرستاران رابطه مثبت و معنادار ولی بین ابعاد برون‌گرایی، تجربه‌پذیری، وجدانی بودن و نیز تعهد و کنترل با فشار شغلی آن‌ها رابطه منفی و معنادار وجود داشت. ادامه نتایج این تحقیق این نتیجه را روشن ساخت که دو بعد وجدانی بودن و روان‌آزرده‌گرایی همراه با تعهد و مبارزه‌جویی نیرومندترین پیش‌بین‌های فشار شغلی بودند. در پژوهش دیگری که توسط نواک و هنسون در سال ۱۹۸۳ انجام شد، در نهایت نتایج بر اهمیت سرسختی روان‌شناختی که به‌عنوان سپر در برابر فرسودگی شغلی و بیماری‌های جسمی عمل می‌کند، تأکید داشت (۱۸).

در راستای این پژوهش‌ها، با توجه به مشکلات زیاد ناشی از فشار شغلی و استرس بالا در بین کارکنان بیمارستان‌ها به‌ویژه بخش اتاق عمل و نیز نقش و اهمیت سرسختی روان‌شناختی و پنج عامل بزرگ شخصیت به‌عنوان عامل تعدیل‌کننده فشار شغلی و در نتیجه با توجه به اینکه اکثر تکنیسین‌های اتاق عمل را زنان تشکیل می‌دهند، مطالعه حاضر با هدف بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و سرسختی روان‌شناختی کارکنان زن بخش اتاق عمل الکتیو ۱ و جراحی پلاستیک بیمارستان الزهراء اصفهان انجام شد. در این راستا، پژوهش حاضر به بررسی این مسئله پرداخته که آیا رابطه معناداری بین ویژگی‌های شخصیتی و سرسختی روان‌شناختی وجود دارد؟

می‌کنند که طی آن‌ها این پرسش‌نامه با ارزیابی‌های دیگران از شخصیت افراد مورد نظر همبسته است و به نظر می‌رسد که ابزار مذکور سنجش معتبری از ابعاد ژنتیکی/زیست‌شناختی شخصیت باشد (۶).

پرسش‌نامه سرسختی کوباسا: این آزمون به وسیله کوباسا، مدی و بارتون تهیه شده است. آزمون زمینه‌یابی دیدگاه‌های شخصی، یک پرسش‌نامه خودگزارش‌دهی است که میزان سرسختی روان‌شناختی افراد با آن سنجیده می‌شود و دارای ۵۰ ماده و ۳ خرده مقیاس کنترل، تعهد و مبارزه‌جویی است که هر یک از آن‌ها ۱۷، ۱۶، ۱۷ ماده از آزمون را به خود اختصاص داده‌اند. آزمودنی برای پاسخگویی باید نظر خود را در یک مقیاس لیکرت ۴ درجه‌ای (اصلاً صحیح نیست، تقریباً صحیح است، غالباً صحیح است و کاملاً صحیح است) بیان کند. نمره‌گذاری مقیاس از صفر تا سه می‌باشد. در مطالعه‌ی کیامرثی و ابوالقاسمی، پایایی آزمون به روش آلفای کرونباخ محاسبه شده است که مقدار ضریب به دست آمده برای مقیاس سرسختی روان‌شناختی و خرده مقیاس‌های تعهد، کنترل و مبارزه‌جویی به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۸۲، ۰/۷۲ و ۰/۶۹ بود (۲۸-۳۰). ضمناً این آزمون توسط دژکام و قربانی در سال ۱۳۷۳ ترجمه و روایی صوری و محتوایی آن محاسبه شده است. در مطالعه‌ای که توسط مدی صورت گرفته، بر اساس آلفای کرونباخ ثبات درونی این آزمون برای هر یک از مقیاس‌ها عبارت است از: مبارزه‌جویی: $a=0/71$ کنترل: $a=0/84$ ، تعهد: $a=0/75$ ، سرسختی به‌طور کامل: $a=0/88$. مطالعه‌ی جمهری در سال ۱۳۸۰ نشان می‌دهد که مؤلفه‌های سرسختی یعنی تعهد، کنترل و مبارزه‌جویی هر یک به ترتیب از ضریب پایایی ۰/۷۰، ۰/۵۲ و ۰/۵۲ برخوردارند و این ضرایب برای کل صفت سرسختی ۰/۷۵ محاسبه شده است (۳۰).

یافته‌ها

آزمودنی‌های این پژوهش شامل ۱۰۱ نفر از کارکنان زن با میانگین و انحراف استاندارد سن ۳۱/۳ (۵/۷۴) و سابقه کار ۹/۱ (۵/۴۱) سال بودند.

دانشجویان دانشگاه‌های تبریز، شیراز و دانشگاه‌های علوم پزشکی این دو شهر صورت گرفت، ضریب همبستگی پنج بعد اصلی بین ۰/۵۶ تا ۰/۸۷ گزارش کرده است. ضرایب آلفای کرونباخ در هر یک از عوامل اصلی روان‌آزرده‌گرایی، برون‌گرایی، گشودگی به تجربه، توافق‌پذیری و وجدانی بودن به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۷۳، ۰/۵۶، ۰/۶۸ و ۰/۸۷ به دست آمد. در مطالعه‌ی حاضر میزان آلفای کرونباخ برای روان‌آزرده‌گرایی ۰/۸۲، برون‌گرایی ۰/۷۵، گشودگی ۰/۶۳، توافق‌پذیری ۰/۸۱ و وجدانی بودن ۰/۵۵ به دست آمده است (۲۷).

در خصوص پایایی عوامل پرسش‌نامه فرم کوتاه نئو، نتایج چندین مطالعه حاکی از آن است که زیرمقیاس‌های آن همسانی درونی خوبی دارند. به‌عنوان مثال کاستا و مک کری، ضریب آلفای بین ۰/۶۸ (برای توافق‌پذیری) تا ۰/۸۶ (برای روان‌آزرده‌گرایی) را گزارش کرده‌اند. هلدن نیز، ضریب آلفای این پنج عامل را در دامنه‌ی ۰/۷۶ (برای گشودگی به تجربه) تا ۰/۸۷ (برای روان‌آزرده‌گرایی) گزارش می‌کند. مطالعه‌ی هلدن و فکن هم حاکی از آن است که آلفای کرونباخ این پنج عامل در دامنه‌ای از ۰/۷۳ (برای توافق‌پذیری) تا ۰/۸۷ (برای روان‌آزرده‌گرایی) قرار دارد. پژوهش دیگری بیانگر همسانی درونی مناسب (بالای ۰/۷۰) پنج عامل است. نتایج مطالعه‌ی مورادیان و نزلک نیز حاکی از آن است که آلفای کرونباخ روان‌آزرده‌گرایی، برون‌گرایی، گشودگی به تجربه، توافق‌پذیری و وجدانی بودن به ترتیب عبارت است از: ۰/۸۴، ۰/۷۵، ۰/۷۴، ۰/۷۵ و ۰/۸۳. گزارش‌هایی نیز در ارتباط با اعتبار عوامل این پرسش‌نامه ارائه شده است. مک کری و کاستا اظهار می‌دارند که ابزار کوتاه شده‌ی نئو با فرم بلند آن مطابقت دقیقی دارد؛ به‌گونه‌ای که مقیاس‌های فرم کوتاه، همبستگی بالای ۰/۶۸ را با مقیاس‌های نسخه‌ی فرم بلند پرسش‌نامه‌ی نئو دارند. ضمناً در این مطالعه گزارش شده است که این ابزار شخصیتی، ۸۵ درصد واریانس را در اعتبار همگرا تبیین می‌کند. مطالعات دیگر نیز به اعتبار همزمان مطلوب این ابزار با دیگر ابزارهای شخصیتی اشاره

جدول ۱- همبستگی متقابل بین مؤلفه‌های متغیر ویژگی‌های شخصیتی و سرسختی روان‌شناختی

متغیرهای ملاک و پیش بین	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
۱- روان‌آزرده‌گرایی										
۲- برون‌گرایی	**۰/۲۹۵									
۳- موافق‌بودن	۰/۱۲۹	**۰/۵۶۵								
۴- انعطاف‌پذیربودن	۰/۰۳۳	۰/۱۰۲	**۰/۲۳۴							
۵- وجدانی‌بودن	-۰/۰۷۰	۰/۰۱۷	**۰/۳۱۸	۰/۱۰۴						
۶- تمهد	-۰/۰۲۶	-۰/۱۶۳	۰/۰۷۶	-۰/۰۶۶	**۰/۴۱۵					
۷- کنترل	-۰/۱۳۸	-۰/۰۳۸	۰/۰۲۲	۰/۱۰۰	**۰/۲۶۸	**۰/۴۴۶				
۸- چالش	-۰/۱۶۵	۰/۰۰۷	۰/۰۶۱	۰/۰۹۲	**۰/۳۰۳	**۰/۴۷۰	**۰/۸۶۰			
۹- نمره کل شخصیت	**۰/۴۸۹	**۰/۷۰۳	**۰/۷۷۹	**۰/۴۸۴	**۰/۴۵۲	۰/۰۷۲	۰/۰۶۵	۰/۰۹۴		
۱۰- نمره کل سرسختی روان‌شناختی	-۰/۱۳۷	-۰/۰۶۲	۰/۰۵۸	۰/۰۶۳	**۰/۳۶۷	**۰/۶۸۹	**۰/۹۲۷	**۰/۹۳۴	۰/۰۸۹	

p** < ۰/۰۱

p* < ۰/۰۵

جدول ۲- خلاصه‌ی تحلیل رگرسیون گام به گام متغیرهای شخصیت با سرسختی روان‌شناختی

مدل	ضریب همبستگی (r)	ضریب تعیین (r ²)	ضریب تعدیل (Adj. R ²)	خطای انحراف از برآورد	دوربین واتسون
وجدانی بودن	۰/۳۶۹	۰/۱۳۶	۰/۱۲۷	۲۲/۰۷	۰/۸۳۱

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این مطالعه، فرضیه‌های مطرح شده در پژوهش را اثبات کرده است به طوری که هم رابطه‌ی بین ویژگی‌های شخصیتی با سرسختی روان‌شناختی و هم این فرضیه که ویژگی‌های شخصیتی و مؤلفه‌های آن می‌توانند سرسختی روان‌شناختی را پیش‌بینی کنند، تأیید شده است. به منظور آزمون فرضیه‌ی اصلی یعنی بررسی رابطه‌ی بین ویژگی‌های شخصیتی و سرسختی روان‌شناختی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج نشان داد از میان ابعاد ویژگی‌های شخصیتی، فقط بین بعد وجدانی بودن با نمره کل سرسختی روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن رابطه‌ی معنادار وجود دارد. به عبارتی تنها افزایش و یا کاهش مؤلفه‌ی وجدانی بودن است که در افزایش و یا کاهش سرسختی روان‌شناختی تأثیر می‌گذارد. به این معنا که هر چه میزان وجدانی بودن در افراد بالاتر رود، سرسختی روان‌شناختی آن‌ها نیز به مراتب افزایش پیدا خواهد کرد و برعکس.

به طور کلی یافته‌های این پژوهش با یافته‌های پژوهش‌هایی مانند کوباسا در سال ۱۹۷۹، نواک و هنسون در سال ۱۹۸۳، تافت در سال ۱۹۸۹، ساترلند و کوپر در سال ۱۹۹۰، هیت در سال

از این تعداد بیشترین فراوانی مربوط به تحصیلات فوق‌دیپلم ۵۱ مورد (۵۰/۵ درصد) و کمترین فراوانی مربوط به تحصیلات دیپلم و کارشناسی ارشد هر کدام ۳ مورد (۳ درصد) بود. از این تعداد ۲۲ نفر (۲۱/۸ درصد) مجرد و ۷۹ نفر (۷۸/۲ درصد) متأهل بود.

با توجه به نتایج جدول ۱، از میان ابعاد ویژگی‌های شخصیتی، فقط بین بعد وجدانی بودن با نمره کل سرسختی روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن رابطه معنادار وجود دارد. به این معنا که هر چه میزان وجدانی بودن در افراد بالاتر رود، سرسختی روان‌شناختی آن‌ها نیز به مراتب افزایش می‌یابد.

جدول ۲ آماره‌ی آزمون دوربین-واتسون جهت مجاز بودن اجرای رگرسیون (۰/۸۳۱) و خلاصه‌ی نتایج تحلیل رگرسیون را به روش گام‌به‌گام نشان می‌دهد که از میان ویژگی‌های شخصیتی و مؤلفه‌های آن تنها مؤلفه‌ی وجدانی بودن توانسته سرسختی روان‌شناختی را پیش‌بینی کند. ضریب تعیین مؤلفه‌ی وجدانی بودن ($r^2 = ۰/۱۳۶$) بیانگر آن است که حدود ۰/۱۳ درصد واریانس بین وجدانی بودن با سرسختی روان‌شناختی مشترک است.

برای پژوهشگران آینده باشند (۲۵-۱۸). پژوهش‌های دیگری که در همین زمینه انجام شده‌اند، نتایجی مشابه با این پژوهش گزارش کرده‌اند. برای مثال در پژوهشی سروقد و مستغنی در سال ۱۳۸۹ نشان دادند که بین ویژگی‌های شخصیتی (برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری و وجدانی بودن) با استرس شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد (۲۷). بدین معنا که هر چه میزان برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری و وجدانی بودن کاهش می‌یابد، میزان استرس شغلی افزایش می‌یابد. این نتایج با نتیجه‌ی پژوهش حاضر مبنی بر وجود رابطه معنادار بین بعد وجدانی بودن با سرسختی روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن، همسو می‌باشند؛ در واقع می‌توان نتیجه گرفت که هر چه فرد در عامل وجدانی بودن نمرات بالاتری کسب نماید، بهتر می‌تواند نسبت به دیگران در برابر فشار و استرس شغلی مقاومت و سرسختی از خود نشان دهد. این یافته را می‌توان با یافته‌های جهانبخش‌گنجه و همکاران در سال ۲۰۰۹ و وال و همکاران در سال ۱۹۹۷ همسو دانست. همچنین این نتایج با پژوهش صفری و گودرزی در سال ۱۳۸۸ و کانوگاریا و همکاران در سال ۲۰۰۴ همخوانی دارد (۷ و ۳۶-۳۴). از لحاظ نظری وجدانی بودن به توانایی کنترل تکانه‌ها، تمایلات و به‌کارگیری طرح و برنامه در رفتار، برای رسیدن به اهداف گفته می‌شود. یک فرد با وجدان، سختی‌های کار را می‌پذیرد و با برنامه ریزی به انجام آن می‌پردازد (۳۷).

در پژوهشی دیگر، مستغنی و سروقد در سال ۱۳۹۱ در بررسی خود با عنوان رابطه‌ی ویژگی‌های شخصیتی و سرسختی روان‌شناختی با فشار روانی شغلی پرستاران بیمارستان‌های دولتی شیراز نشان دادند که بین ویژگی روان‌آزرده‌گرایی با فشار شغلی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین ویژگی‌های شخصیتی (برون‌گرایی، تجربه‌پذیری و وجدانی بودن) با فشار شغلی رابطه منفی و معناداری به دست آمد. به این معنی که هر چه میزان روان‌آزرده‌گرایی افزایش می‌یابد، میزان فشار شغلی نیز در پرستاران افزایش می‌یابد. در مقابل هر چه میزان برون‌گرایی، تجربه‌پذیری و

۱۹۹۵، وال و همکاران در سال ۱۹۹۷، اشمیتز و همکاران در سال ۲۰۰۰، مسلش و همکاران در سال ۲۰۰۱، هریسون و همکاران در سال ۲۰۰۲، کانوگاریا و همکاران در سال ۲۰۰۴، جهانبخش-گنجه و همکاران در سال ۲۰۰۹ و صفری و گودرزی در سال ۱۳۸۸ همخوانی دارد.

نتایج تحلیل رگرسیون به روش گام‌به‌گام برای آزمون فرضیه‌ی دوم، نشان داد که از بین ویژگی‌های شخصیتی و مؤلفه‌های آن تنها مؤلفه وجدانی بودن توانسته است سرسختی روان-شناختی را پیش‌بینی کند. می‌توان این‌گونه استدلال کرد افرادی که از وجدانی بودن بیشتری برخوردارند نسبت به افرادی که در این ویژگی نمره‌ی کمتری می‌گیرند، بهتر می‌توانند با فشارها و مشکلات ناشی از شغل و زندگی خود کنار آیند، از جمله کارکنان بیمارستانی (به‌ویژه بخش اتاق عمل) که باید مقاومت بیشتری در برابر عوامل پرتنش و استرس‌زای شغل خود نشان دهند. در تبیین این یافته، چنین باید گفت که نقش محافظت‌کننده سرسختی در برابر تنیدگی، در پژوهش‌های مختلف نشان داده شده است. از نظر کوباسا، فرد سرسخت کسی است که سه ویژگی دارد: الف: اعتقاد به توانایی در کنترل و تأثیرگذاری بر حوادث، ب: تعهد نسبت به فعالیت‌هایی که انجام می‌دهد و ج: انتظار اینکه تغییر یک مبارزه هیجان‌انگیز، برای رشد بیشتر و جزء عادی زندگی است (۲۷). لذا با استناد به پژوهش اشمیتز و همکاران در سال ۲۰۰۰ که بر روی ۳۶۱ پرستار انجام شده بود، می‌توان نتیجه گرفت که یکی از عوامل شخصیتی مهم و مؤثر در بحث مشاغل پرخطر و پرتهدید از لحاظ فشار و تنش روانی، سرسختی روان‌شناختی است. از دیگر مطالعه‌های همسو با نتیجه‌ی مطالعه حاضر، پژوهش مسلش و همکاران در سال ۲۰۰۱ بود که در آن به این نتیجه رسیده شد که افراد واجد سطوح پایین سرسختی، نمرات بالاتری را از لحاظ عوامل فشارزای روانی کسب می‌کنند و مسلماً این مورد با کاهش کارایی و بی‌کفایتی شخصی آن‌ها بی‌ارتباط نخواهد بود، اما از لحاظ اعتبار در حد یک فرضیه است و امید است که این موضوعات نیز فتح بابی

احساس نگرانی خود را کنترل کرده و به جای اجتناب از رویدادهای منفی و اتخاذ راهکار منفعلانه، کارآمدتر با چالش‌ها و تنش‌های محیط شغلی خود روبرو شود و در نهایت بهزیستی و سلامت روانی بیشتری را برای خود به ارمغان آورد زیرا این امر در گروی کاهش تنش‌های روانی شخص و افزایش بعد سرسختی روان‌شناختی می‌باشد.

این یافته‌ها دارای تلویحات کاربردی در زمینه ارتقای سلامت کارکنان مراکز بهداشتی و بیمارستان‌ها می‌باشند. با بررسی نتایج این مطالعه می‌توان استنباط نمود که ارائه‌ی اطلاعاتی راجع به اصلاح ویژگی‌های شخصیتی در این کارکنان ممکن است شیوه‌ای مؤثر برای تشویق آنان برای حفظ سلامتی و اجتناب از فشارهای شغلی در آینده باشد. در نتیجه با ارائه‌ی برنامه‌های مداخله‌ای برای کاهش این فشارها و نیز بهبود راهکارهای پرورش بعد وجدانی بودن به‌منظور ارتقای سلامت این کارکنان می‌توان از عوامل استرس‌زای محیط بیمارستان پیشگیری نمود و گامی در جهت بهبود کارکرد فردی، شغلی و اجتماعی آنان نیز برداشت. از دیگر پیشنهادات کاربردی قابل طرح برای پژوهش حاضر، گزینش و شناسایی بهترین کسانی می‌باشد که به نظر می‌رسد توانایی بالقوه‌ای در مقابله با فشار شغلی و تنش‌های محیط کار بیمارستان دارند. در این زمینه آنچه اهمیت اساسی دارد، ویژگی‌های شخصیتی فرد است که باید با شغل و مهارت‌های آن مطابقت داشته باشند.

در اشاره به محدودیت‌های این پژوهش باید ذکر کرد که چون جامعه‌ی آماری پژوهش، تنها کارکنان زن بیمارستان (اتاق عمل) بوده‌اند، لذا این نتایج فقط قابل تعمیم به جمعیت مذکور می‌باشد. با توجه به میزان ابعاد مختلف فشارها و استرس‌های ناشی از کار در اتاق عمل برای این کارکنان پیشنهاد می‌گردد این مسئله توسط مدیران مورد توجه قرار گرفته و برنامه‌ها یا کارگاه‌های آموزشی برای کاهش و بهبود آن به اجرا درآید.

این مطالعه به بررسی رابطه‌ی ویژگی‌های

وجدانی بودن کاهش می‌یابد، میزان فشار شغلی در پرستاران افزایش می‌یابد (۱۸). این یافته‌ها را می‌توان با یافته‌های ساترلند و کوپر در سال ۱۹۹۰، هیت در سال ۱۹۹۵، هریسون و همکاران در سال ۲۰۰۲، مبنی بر رابطه‌ی ویژگی‌های شخصیتی با فشار و فرسودگی شغلی در پرستاران و کارکنان سازمان‌ها تا اندازه‌ای همسو دانست (۳۸-۴۰). بخش دیگر نتایج پژوهش مستغنی و سروقد در سال ۱۳۹۱ نشان داد که بین مؤلفه‌های تعهد و کنترل با فشار شغلی رابطه‌ی معناداری وجود دارد؛ به عبارت دیگر هر چه میزان تعهد و کنترل در پرستاران کاهش یابد، میزان فشار شغلی در آنان افزایش می‌یابد. این نتیجه نشانگر این است که سرسختی روان‌شناختی نقش محافظت‌کننده‌ای در برابر فشارهای کاری ایفا می‌کند؛ به عبارت دیگر، ویژگی سرسختی، فرد را نسبت به عوامل پر فشار کاری از جمله کارکنان بیمارستانی (به‌ویژه بخش اتاق عمل) مصون نگه می‌دارد. در نتیجه پژوهش حاضر با نظرات کوباسا در سال ۱۹۷۹، یافته‌های نواک و هنسون در سال ۱۹۸۳، تافت در سال ۱۹۸۹، مسلش و همکاران در سال ۲۰۰۱ همسو می‌باشد (۱۸ و ۴۳-۴۱). به عبارتی می‌توان نتیجه گرفت کسانی که وجدانی‌تر هستند، سرسختی بالاتری دارند و کمتر دچار مسائل پرتنش شغل خود می‌شوند که این در مشاغل بیمارستانی و کارکنان اتاق عمل نکته حائز اهمیتی است که می‌توانند از بهداشت روانی بالاتری در کار خود برخوردار شوند.

افراد نمونه‌ی این پژوهش، پس از آگاهی از نتیجه‌ی این مطالعه، به وجود این مسئله‌ی مهم در حیطه‌ی شغلی خود پی بردند که دارا بودن برخی ویژگی‌های شخصیتی در امر تسهیل زندگی و روند اجتماعی و شغلی بهتر و کارآمدتر آن‌ها، دخیل است؛ زمانی که شخص میزان بالایی از مسئولیت‌پذیری و وجدانی بودن را در خود پرورش داده، مسلماً در برخورد با شرایط ناگوار و پرتنش شغل خود، مواجهه‌ی مناسب‌تری را پیش می‌گیرد چرا که در این مطالعه این نتیجه روشن شد که شناخت ویژگی‌های شخصیتی و تقویت بعد سرسختی روان‌شناختی سبب می‌شود که شخص

University DMJ; 2005.13(16): 27-36. (Persian)

7. Jahanbaksh Ganjeh S, Omid Arjenaki N, Nori A, Oreyzi H. The relationship of personality characteristics and burnout among nurses. IJNMR; 2009.4:90-4.

8. Mostafae F, Roshan R. [Examine the relationship between personality characteristics and job satisfaction of big Tehran traffic Police officers. Quarterly of Security Knowledge; 2010.11(4):183-206. (Persian)

9. Coetzer EP, Rothmann S. The big five personality dimensions and job performance. Journal of Industrial Psychology JIP; 2003.1:68-74.

10. Anisi J, Majdian M, Joshanlu M, Gohari Kamel Z. Validity and reliability of the short form of the NEO Five-Factor Inventory students. Journal of Behavioral Sciences JBS; 2011.5(4):351-5. (Persian)

11. Moradi S, Shaker A. The Relationship between psychological hardiness and quality of life among teachers of district one high schools of Urmia city. JPBS; 2015.2:43-7.

12. Azeem M. Personality hardiness, job involvement and job burnout among teachers. International Journal of Vocational and Technical Education IJVTE; 2010.3:36-40.

13. Sandvik A M, Hansen A L, Sigurd WH, Johnsen B H, Bartone P T. Psychopathy, anxiety, and resiliency—Psychological hardiness as a mediator of the psychopathy—anxiety relationship in a prison setting. Personality and Individual Differences; 2015.72:30-4.

14. Aghajani M, Tizdast T, Abbas Ghorbani M, Bajvar M. The relationship of psychological hardiness and burnout among nurses. Journal of Holistic Nursing and Midwifery JHNM; 2013. 23(70):1-7. (Persian)

15. Samadzadeh M, Abbasi M, Shahbazzadegan B. Survey of relationship between psychological hardiness, thinking styles and social skills with high school student's academic progress in Arak city. Social and Behavioral Sciences; 2011.28:286-92.

16. Sapington A. Mental Health. 10th ed. Tehran: Ravan publication; 2014. p. 131. (Persian)

17. Kubasa SC. Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. Journal of Personality and Social Psychology J. PSP; 1979. 37:1-10.

18. Mostaghni S, Sarvghad S. The relationship between personality traits and psychological hardiness with job stress nurses in government hospitals in Shiraz. Journal of Science and Research in Applied Psychology; 2012.13(4):124-32. (Persian)

19. Mahmodi H. The survey of personal characteristic (excitement willingness, self-assertion, psychological obstinacy) religious attitudes, connubial satisfaction, and preparation to narcotics addition in men and woman of Arak city.

شخصیتی و سرسختی روان‌شناختی پرداخته و نتایج آن که از نقاط قوت این پژوهش نیز محسوب می‌شود، نشان داد که در این پنج بعد شخصیت، تنها بعد وجدانی بودن با نمره کل سرسختی روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن رابطه معنادار داشت؛ یعنی اگر فرد از لحاظ وجدانی بودن در سطوح بالاتر یا پایین‌تری باشد، سرسختی روان‌شناختی او نیز به همان اندازه افزایش یا کاهش می‌یابد. همچنین نتیجه‌گیری شد که وجدانی بودن در پیش‌بینی سرسختی روان‌شناختی و به الطبع در کنار آمدن و مقاومت با عوامل پرتنش و مشکلات روانی ناشی از شغل نقش دارد و این امر به همراه آگاهی از شخصیت آن کارکنان اگر مورد توجه قرار گیرد، در رضایت شغلی و کاهش تنش روانی آن‌ها مؤثر خواهد بود.

تقدیر و تشکر

در پایان لازم می‌دانیم از مسئولان محترم بیمارستان الزهراء اصفهان و کارکنان بخش‌های اتاق عمل و تکنیسین‌های بیهوشی که داوطلبانه در این طرح پژوهشی همکاری کردند، تقدیر و قدردانی نماییم.

منابع

1. Seligman M, Ruznahan D, Walker A. Psychopathology. 2nd ed. Tehran: Arjmandpublication; 2009. p. 15. Persian.

2. Fiest J, Fiest G. Theories of Personality. 7th ed. Tehran: Ravan publication; 2012. p.12. (Persian)

3. Intan N, Ain MF, Siti Z S, Abdul Rahim A. The relationship of big five personality traits on counterproductive work behaviour among hotel employees: An exploratory study. ICEBR; 2013.7:181-7.

4. Atkinson RL, Atkinson RS, Smit E, Bem DJ, Huksema S N. Hylgard Psychology. 14th ed. Tehran: Roshd publication; 2011. p. 457. (Persian)

5. McCrae R, John OP. An introduction to the five-factor model and its applications. Journal of Personality J. Personal; 1992.2:175-215.

6. Roshan Chesli R, Shaeri M, Atri Fard M, Nickhah A, Ghaem Maghami B, Rahimi Rad A. Examine the psychometric properties of «Five-Factor Inventory NEO» (NEO-FFI). Bimonthly of Public Research behavior Daneshvar of Shahed

ability to admit and the big five personality. Quarterly News Cognitive Science CSQ; 2011.14(1):19-30. (Persian)

32. Moeen L, Ghiyasi P, Masmuee R. The relationship between psychological hardiness and marital adjustment. Quarterly Scientific Research Sociology of Women PWQ; 2011.2(4):163-90. (Persian)

33. Janaabadi H. Relationship of psychological hardiness with exotic students home sickness of University Sistan and Baluchistan. Bimonthly of Public Research of Sunrise Health, School of Public Health, Yazd BPRH; 2014.13(6):93-103. (Persian)

34. Wall T, Bolden R, Borrill C, Carter A, Golya D, Hardy G, et al. Minor psychiatric disorder in NHS Trust Staff: occupational and gender differences. British Journal of psychiatry Br. J. psychiatry; 1997.171:519-23.

35. Safari SH, Gudarzi H. Relationship between personality traits and burnout among in between staff and faculty members of Islamic Azad University of Azad Shahr. Quarterly of Leadership and Educational Administration Islamic Azad University of Garmsar; 2009.3(3) 85-101. (Persian)

36. Cano-Garsia FJ, Padilla-Munoz EM, Garrasco-Ortiz MA. Personality and contextual variables in teacher burnout. Personality and individual differences; 2004.

37. Dolatnezhad F, Auni A, Musavi A. The relationship between the five main factors of personality and burnout. Journal of industrial/organizational psychology J. IOP; 2011. 3(9):33-42. (Persian)

38. Sutherland V, Cooper C. Understanding Stress. A Psychological Perspective for Health Personals Professionals. 1st ed. London: Chapman & Hall; 1990.

39. Heat H. Potter and Perry's Foundation in Nursing. 4nd ed. New York: Mosby; 1995.

40. Harrisson M, Loisselle C, Duquette A, Semenic E. Hardiness, work support and psychological distress among nursing assistants and registered nurses in Québec; 2002.6:584-591.

41. Nowak KM, Hanson A L. The relationship between stress, job performance, and burnout in college student resident assistants. Journal of College Student Personnel JCS; 1983.6:545-50.

42. Topft M. Personality hardiness, occupational stress and burnout in critical care nurses. Research in Nursing & Health RINAH; 1989.12:179-86.

43. Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job burnout. Annual Review of Psychology ARP; 2001. 52:397-422.

[Dissertation]. Islamic Azad University of Arak; 2011. (Persian)

20. Moayyadfar H, Aghamohammadiyan H. The relationship between hardiness and social self-esteem. [Dissertation]. Ferdowsi University of Mashhad; 2004. (Persian)

21. Tarimoradi A. Comparing the degree of hardiness and public health between Iranian and English women university students. Social and Behavioral Sciences; 2014.116:101-5.

22. Ghafari Varnosfadrani M, Kamali M, Nuri A. The relationship between achievement motivation and psychological hardiness with sensation seeking and responsibility. Journal of Science and Research In Psychology, Islamic Azad University of Khorasgan (Isfahan) J. SRP; 2008.35,36:165-88. Persian.

23. Sanchez F, Martnez H. The relationship between hardiness and social development between male and female students. Aula Orientalis; 2015.1:216-23.

24. Kouhpayezade J, Aghilinejad M, Kabir Mokamelkhah E, Golabadi M. Professional Burnout and related factors in employees of Ex-Iran University of Medical Sciences faculties in 2010. Razi Journal of Medical Sciences RJMS; 2011.18(90):27-36. (Persian)

25. Shareh H, Seddigh Marufi SH, Hushmandi M, Haghi A. The effect of job stress, coping strategies to stress, resiliency and mental health in anesthesia technicians job satisfaction. Journal of Mental Health IJMHS; 2011.13(1) 20-9. (Persian)

26. Schmitz N, Neumann W, Oppermann R. Stress, burnout and locus of control in German nurses. International Journal of Nursing Studies IJNS; 2000.37:95-9.

27. Sarvghad S, Mostaghni S. The relationship between personality characteristics and psychological hardiness and job stress of nurses who work in public hospitals of Shiraz in 2010. Congress Biennial of Industrial and Organizational Psychology, Islamic Azad University of Khorasgan (Isfahan); 2012. (Persian)

28. Joshanloo M, Daemi F, Bakhshi A, Nazemi S, Ghafari Z. Construct validity of NEO- personality inventory-revised in Iran. Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology IJPCP; 2010.16(3) 220-30. (Persian)

29. Rahimian Boogar I, Tabatabaee SM, Tosi J. Attitude towards substance abuse and its outcomes: The predictive role of personality traits and demographical factors. Razi Journal of Medical Sciences RJMS; 2015.21(129):39-50. (Persian)

30. Narimani M, Abbasi M. The relationship between psychological hardiness and resiliency with job burnout. Farasuye modiriati; 2009.2(8):75-92. (Persian)

31. Zabihzade A, Nejati V, Maleki GH, Darvishi Lord M, Radfar F. The relationship between the

Relationship between personality characteristics and psychological hardiness of operating room staff in Al-Zahra hospital of Isfahan in 2014

***Fatemeh Mobasheri**, Student of Psychology, Faculty of Literature and Humanities, University of Guilan, Rasht, Iran (*Corresponding author). mobasheri_fatemeh@yahoo.com

Seyed Mosa Kafi, PhD, Professor, Department of Psychology, Faculty of Literature and Humanities, University of Guilan, Rasht, Iran. mosakafie@yahoo.com.ir

Abstract

Background: Personality is a set of relatively stable psychological and behavioral characteristics of a person that is effective in the creation of psychological hardiness. The present study aimed to determine the relationship between personality characteristics and psychological hardiness of operating room staff.

Methods: This is a descriptive study which was done by correlation method. Statistical population of this study included all female staff of elective and plastic surgery operating room (operating room nurses, operating room technicians, and anesthesia technicians) of Al-Zahra Hospital of Isfahan. 101 participants were selected by using available sampling method as the sample size, and then Implemented NEO personality and Kubasa psychological hardiness were administered. To analyze the data, Pearson Correlation method and stepwise regression analysis were used.

Results: The results showed that just the conscientious aspect with the total score of psychological hardiness and its components have a significant relationship among the aspects of personality characteristics. Stepwise regression analysis also revealed that just the conscientious aspect could predict psychological hardiness among personality characteristics and its component.

Conclusion: According to the results of study, conscience can be effective in predicting psychological hardiness. It means that by increasing the level of conscience in people, psychological hardiness also increases significantly.

Keywords: Personality characteristics, Hardiness, Operating room