

مقایسه تعارضات بین فردی، باورهای جنسیتی و رضایت از کار در پرستاران زن و مرد

پریا جنگی^۱، علیرضا سنگانی^۲، ناهید رامک^۳

۱- گروه روانشناسی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران ۲- گروه روانشناسی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران. نویسنده مسئول ۳- کارشناس مرکز تحقیقات سلامت و توسعه اجتماعی، دانشگاه علوم پزشکی گلستان، گرگان، ایران.

اطلاعات مقاله	چکیده
<p>نوع مقاله پژوهشی</p>	<p>مقدمه: در سازمان‌های مراقبت سلامت، پرستاران بزرگترین گروه منابع انسانی هستند و نقش عمده‌ای در کیفیت ارائه خدمات به عهده دارند، لذا رضایت و عدم تعارضات حرفه‌ای آن‌ها موفقیت ارائه خدمات را تحت تاثیر قرار می‌دهد، بنابراین هدف از پژوهش حاضر، مقایسه تعارضات بین فردی، باورهای جنسیتی و رضایت از کار در پرستاران زن و مرد در بخش روانپزشکی بیمارستان پنج آذر گرگان بود.</p> <p>روش کار: این مطالعه توصیفی و از نوع مقایسه‌ای بود که در سال ۱۳۹۷ انجام شد. جامعه‌ی آماری تمامی پرستاران بخش روانپزشکی بیمارستان پنج آذر گرگان بودند و تعداد نمونه ۱۰۴ پرستار (۵۲ زن و ۵۰ مرد) بودند که به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه رضایت از کار مینه سوتا (MSQ)، آزمون باورهای جنسی بم (BSRI) و پرسشنامه تعارضات بین فردی اسپکتور و جکس (ICAWS) استفاده شد. همچنین از روش آماری تحلیل واریانس چند متغیره با توجه به نرم افزار SPSS24 استفاده شد.</p> <p>یافته‌ها: نتایج نشان داد که بین رضایت از کار در پرستاران زن و مرد تفاوت معنی‌داری وجود دارد، اما بین باورهای جنسیتی و تعارضات بین فردی تفاوت معنی‌داری در پرستاران زن و مرد مشاهده نشد.</p> <p>نتیجه‌گیری: به طور می‌توان دریافت نمود که تفاوت رضایت بدست آمده در دو گروه ناشی از ویژگی‌های تعارضات بین فردی و باورهای جنسی‌تی می‌باشد، بنابراین در جهت شناسایی رضایت از کار پرستاران بررسی دیگر سازه‌های روان‌شناختی می‌تواند تعیین‌کننده‌ی موثرتری در افزایش رضایت شغلی پرستاران باشد.</p>
<p>تاریخچه مقاله دریافت: ۹۷/۱۰/۱۲ پذیرش: ۹۸/۲/۱۱</p>	
<p>کلید واژگان تعارضات، پرستار، رضایت، باورهای جنسیتی.</p>	
<p>نویسنده مسئول Email: sangany.psycho@gmail.com</p>	

مقدمه

بی تردید مهم‌ترین عنصر هر سازمانی، نیروی انسانی علاقمند به شغل خود است، از آنجا که بهره‌وری و کارایی کارکنان یک سازمان در بهره‌وری و کارایی کل سازمان موثر است (۱)، به همین دلیل بررسی و معرفی راه‌هایی برای ایجاد رضایت شغلی بیشتر و افزایش کارایی از اولویت‌های اساسی در سازمان‌های مختلف به حساب می‌آید (۲)، این توجه در سازمان‌های بهداشتی بیشتر بوده از این رو اساسی‌ترین تلاش در سازمان‌های بهداشتی درمانی این است که سلامت نیروی فعال و کارآمد خود و بخصوص پرستاران را به عنوان بدنه اصلی ارائه خدمات به بیماران افزایش دهند (۳). رضایت شغلی^۱ به مجموع تمایلات یا احساسات مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند اطلاق می‌گردد و یک سازه چند وجهی است و نظریه پردازان تعاریف متعددی از آن ارائه کرده‌اند (۴). رضایت شغلی متأثر از عوامل متعددی مانند حقوق و دستمزد، ارتباطات، سیاست‌ها،

رویه‌ها، ابعاد شغلی، نظم کار و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان می‌باشد (۵). مطالعه روستا، نایلنا و آسلند (۶) نشان داد که پزشکان بیمارستان‌های نیروی رضایت شغلی بالاتری نسبت به پزشکان بیمارستان‌های آلمان داشتند، دلیل این تفاوت ساعات کاری مناسب و حقوق و مزایای کافی در نیروی اعلام شد، باقری و همکاران، (۷) رضایت شغلی را در میان پرستاران، چالشی حیاتی برای سازمان‌های مراقبت سلامت می‌داند و این امر می‌تواند منجر به کاهش کیفیت مراقبت، ترک خدمت پرستاران و غیبت از کار (۷). رضایت شغلی پایین موجب رفتارهای ضد اجتماعی نظیر تولیدات معیوب، خدمات ضعیف، ترک کار و حتی تعارضات بین فردی در کارکنان می‌گردد (۸). کارکنان، تعارضات بین فردی در محیط کار را به عنوان استرس‌زا ترین و نگران‌کننده‌ترین حادثه در محل کار (۹، ۱۰) و مهم‌ترین عامل تنش‌زای شغلی (۱۱) معرفی کرده‌اند. تعارض به عنوان برخورد

۱- Jop satisfaction

می باشد که بین تعارضات بین فردی، باورهای جنسیتی و رضایت از کار در پرستاران زن و مرد تفاوت وجود دارد؟

روش کار

روش پژوهش علی مقایسه ای بوده و جامعه آماری پژوهش حاضر را تمامی ۱۳۸ پرستار زن و مرد در بخش روان پزشکی بیمارستان پنج آذر گرگان با سابقه ی شغلی ۱۲ ماهه تشکیل دادند. با توجه به روش پژوهش ۱۰۲ نفر با فرمول کوکران در سطح ۰/۵۰ انتخاب که ۵۲ زن و ۵۰ مرد با استفاده از روش نمونه گیری در دسترس مورد مطالعه قرار گرفتند. در ابتدا پس از ارائه توضیحاتی به افراد در مورد هدف مطالعه و جلب رضایت آگاهانه و دادن اطمینان به آنان از وجود شرایط لازم برای اجرای صحیح آزمون ها، اقدام به توزیع پرسشنامه ها گردیده شد. همه آزمودنی ها در دو گروه با پرسشنامه های مورد سنجش قرار گرفتند. همچنین از روش آماری تحلیل واریانس چند متغیره برای بررسی داده های استخراجی با توجه به نرم افزار SPSS24 استفاده شد.

ابزار اندازه گیری

پرسشنامه رضایت از کار مینه سوتا^۵ (MSQ): توسط برافیلد و روث در دانشگاه مینه سوتا طراحی و ساخته شد. این پرسشنامه دارای ۲۰ ماده است و این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت (کاملاً مخالف، ۱؛ مخالف، ۲؛ نظری ندارم ۳؛ موافق، ۴؛ کاملاً موافق، ۵) می باشد. کسب نمره بالاتر به معنی داشتن رضایت از کار بیشتر است. بر طبق بسیاری از مطالعات دو زیرمقیاس برای این پرسشنامه وجود دارد که عبارتند از: رضایت از کار درونی و رضایت از کار بیرونی. هدف آن بررسی ابعاد رضایت از کار در ۶ بعد نظام پرداخت (سوالات ۱، ۲، ۳)، نوع شغل (سوالات ۴، ۵، ۶، ۷)، فرصت های پیشرفت (سوالات ۸، ۹، ۱۰)، جو سازمانی (سوالات ۱۱، ۱۲)، سبک رهبری (سوالات ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶)، شرایط فیزیکی (سوالات ۱۷، ۱۸، ۱۹) می باشد. به منظور بدست آوردن روایی از نظر کارشناسان و اساتید مربوطه (سه تن از اساتید) استفاده شد. در پژوهش محمدی (۲۵) روایی تایید و پایایی پرسشنامه مورد نظر بین ۰/۶۹ تا ۰/۸۶ بدست آمده است و پایایی در پژوهش حاضر با استفاده از آلفای کرونباخ بین ۰/۶۶ تا ۰/۸۱ در خرده مقیاس ها بدست آمده است.

فیزیکی، لفظی، هماهنگی ضعیف و ارتباطات غیر اثر بخش نیز تعریف شده است (۱۲، ۱۳). مطالعات اخیر در استرالیا و کانادا تکرار تعارضات بین پرستاران را رو به افزایش نشان داده است و فارغ التحصیلان پرستاری در زلاندنو سطح بالایی از تعارضات بین فردی را در مدت یکسال پس از فارغ التحصیلی گزارش کرده اند (۱۴).

مفاهیم و فرایندهای جنسیتی بر رفتار، افکار، احساسات فردی و تعامل های بین فردی اثر می گذارد و به تعیین ساختارهای اجتماعی^۱ کمک می کند و سرانجام تفاوت های جنسیتی^۲ را تداوم می بخشد (۱۵). کلیشه ها یا تصورات قالبی جنسیتی دربرگیرنده اطلاعات درباره ظاهر جسمانی، نگرش ها، علایق، صفات روانی، روابط اجتماعی و نوع شغل است (۱۶). ساندرابم (۱۷، ۱۸) نظریه باورهای جنسیتی را برای شناخت فرایند سنخیت جنسی در نظریه باورهای جنسیتی خود به کار گرفت (۱۹). باورهای جنسیتی ارتباط نزدیکی با "خود پنداره"^۳ دارد (۲۰). تفاوت زنان و مردان در رفتار جنسی تا حد زیادی از طریق نقش های جنسیتی و متغیرهای فرهنگی که بر آن تأثیر می گذارد، تعیین می شود (۱۶). باورهای جنسیتی، در دختران از سنین پایین شکل می گیرد و زنان به طور نافع برای سرنوشت جنسیتی خود برنامه ریزی می شوند (۲۱). در همین راستا رایت و بری (۱۰) شواهد تعارضات بین فردی در محیط کار را به عنوان دردسر ساز ترین عامل استرس زای کار روزانه معرفی کرده اند، به طوری که اغلب کارکنان، تعارضات بین فردی را به عنوان استرس زا ترین و نگران کننده ترین حادثه در محل کار و مهمترین عامل تنش زای شغلی رتبه بندی کرده اند. برآوردها نشان می دهد که درگیری های بین فردی در محیط کار حداقل در ۵۰ درصد روزهای کاری اتفاق می افتد و تعارض به عنوان منبعی از ایجاد خشونت و پرخاشگری در محیط کار شناخته شده است (۱۳). در توصیفی دیگر می توان تعارضات بین فردی^۴ را فرایندی دانست که بین طرفین وابسته به هم رخ می دهد بطوری که حداقل یکی از طرفین، از آن به عنوان تجربه احساس منفی، اختلاف نظر و یا دخالت در دستیابی به اهداف خود، یاد می کنند (۲۲). در یک جمع بندی می توان گفت در اکثر سازمان های مراقبتی بهداشتی، پرستاران بزرگترین منابع انسانی بوده و نقش عمده ای در کیفیت ارائه خدمات داشته و رضایت و کارایی آنان موفقیت سازمان را تحت تاثیر قرار می دهد (۲۳). همچنین دربردارنده پیامدهای متعددی در سطوح مختلف فردی، خانوادگی، سازمانی و به طور کلی در سطح جامعه می باشد. از این رو شناخت عوامل و شرایطی که در افزایش یا کاهش آن نقش دارند بسیارحائز اهمیت است (۲۴). این عوامل می توانند در سطوح مختلف شخصیتی و باورهای جنسیتی و تعارضات بین فردی مورد بررسی قرار گیرند، بنابراین سوالی اصلی پژوهش حاضر این

۱- social structures

۲- Gender

۳- Self-Concept

۴- Interpersonal Confliccts

۵- Minnesota job satisfaction questionnaire

بین فردی پرستاران در محیط کار و با توجه به جنبه های متفاوت مورد تاکید در این دو پرسشنامه، نمره کل دو ابزار (۶۰-۰) جهت ارزیابی سطح تعارضات بین فردی مورد استفاده قرار گرفت. سازندگان روایی را تایید و پایایی ابزار را با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۰ گزارش کرده است. پایایی این ابزار در پژوهش گل پرور، واثقی، مصاحبی و جوادیان (۲۷) ۰/۸۳ سنجیده شده و در حد مطلوب بوده است. همچنین در پژوهش حاضر برابر با ۰/۷۹ بدست آمده است.

یافته ها

اطلاعات جمعیت شناختی گروه مورد مطالعه در دو گروه به این صورت بود که در سن ۴۰ تا ۲۵ در گروه زنان ۳۴ نفر و گروه مردان ۳۶ نفر و بازه ی سنی ۵۰ تا ۴۱ در گروه زنان ۱۸ نفر و در گروه مردان ۱۴ نفر بوده است، در وضعیت تاهل در گروه زنان ۴۸ نفر متاهل و ۴ نفر مجرد و در گروه مردان ۴۲ متاهل و ۸ مجرد بود.

در ابتدا با بررسی پیش فرض های آماری با استفاده از آزمون های، کشیدگی و چولگی و کولموگروف-اسمیرنوف نرمالی داده ها مورد تایید قرار گرفت و با توجه به آن که مقیاس ابزارها فاصله ای است، از روش آماری پارامتریک استفاده گردید. جدول (۱) اطلاعات توصیفی متغیرهای پژوهش را بر اساس دو شاخص توصیفی گرایش به مرکز و پراکندگی شامل انحراف استاندارد و میانگین را نشان می دهد.

پرسشنامه باورهای جنسیتی بَم^۱ (BSRI): این پرسشنامه توسط بَم بر اساس نظریه باورهای شناختی در سال (۱۹۸۱) تدوین شده است که شامل ۶۰ ویژگی شخصیتی بود. ۲۰ ویژگی صفات کلیشه ای زنانه (از قبیل عاطفی بودن، ملایم بودن و حساس بودن) و ۲۰ ویژگی مردانه و ۲۰ ویژگی خنثی یا غیر کلیشه ای هستند (از قبیل شاد بودن، صادق بودن). بَم در استفاده از ابزار باورهای جنسیتی ظریب قابل اعتماد آن را در بعد زنانگی ۰/۸۰ و در بعد مردانگی ۰/۸۶ گزارش نموده است. در پژوهش برزگری (۲۶)، ضریب قابلیت اعتماد این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ در بعد کاملاً مردانه ۰/۶۵، کاملاً زنانه ۰/۶۳، دو جنسیتی ۰/۶۳، تقریباً مردانه ۰/۶۵، تقریباً زنانه ۰/۵۱ به دست آمد. پایایی در پژوهش حاضر با استفاده از آلفای کرونباخ در بعد کاملاً مردانه ۰/۶۷، کاملاً زنانه ۰/۶۰، دو جنسیتی ۰/۵۹، تقریباً مردانه ۰/۵۸، تقریباً زنانه ۰/۶۰، به دست آمده است.

پرسشنامه تعارضات بین فردی در محیط کار اسپکتور و جکس^۲ (ICAWS): این پرسشنامه جهت اندازه گیری سطح تعارضات بین فردی در محیط کار توسط اسپکتور و جکس در سال (۱۹۹۸) ساخته شده است. این ابزار قسمتی از ابزار خودگزارش دهی استرس شغلی است و در مطالعات متعددی استفاده شده است. این ابزار دارای چهارگویه است و به روش امتیاز دهی لیکرت ۵ درجه ای امتیازدهی می شود. امتیاز ۰ پایین ترین سطح تعارضات محیط کار و نمره ۱۶ بالاترین سطح تعارضات را مشخص می کند. برای بررسی کامل تر تعارضات

جدول ۱- میانگین، انحراف معیار خرده مقیاس های رضایت از کار، باورهای جنسیتی و تعارضات بین فردی

پرستاران مرد		پرستاران زن		گروه
انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	متغیر
۱۲/۱۶	۴۷/۲۳	۱۰/۵۶	۳۹/۹۷	رضایت از کار
۲/۴۳	۵/۴۷	۱/۷۳	۴/۷۵	نظام پرداخت
۱۱	۳/۴۵	۴/۱۴	۹/۶۰	نوع شغل
۳/۱۴	۷/۰۵	۲/۶۳	۵/۶۸	فرصت های پیشرفت
۲/۴۰	۶/۷۰	۱/۹۴	۵/۶۶	جو سازمانی
۳/۰۵	۹/۷۴	۲/۹۷	۸/۲۹	سبک رهبری
۳/۱۵	۷/۱۲	۳/۴۳	۶/۰۴	شرایط فیزیکی
۵/۶۴	۴۹/۶۴	۷/۲۶	۴۷/۰۱	باورهای جنسیتی مردانه
۱۲/۳۱	۴۸/۹۵	۱۱/۸۳	۵۲/۸۷	باورهای جنسیتی زنانه
۶/۳۵	۴۵/۸۳	۷/۳۲	۴۵/۹۰	باورهای جنسیتی آندروژنی
۳/۹۸	۵/۴۹	۴/۵۵	۶/۷۲	تعارضات بین فردی

۱- Bem Sex Role Inventory (BSRI)

۲- Interpersonal conflict at work scale

اثرهتلینگ، بزرگترین ریشه خطا) در سطح ($P < 0.001$) معنی دار می باشند، بر این اساس می توان بیان داشت حداقل یکی از خرده مقیاس های رضایت از کار، باورهای جنسیتی و تعارضات بین فردی در دو گروه پرستاران زن و مرد تفاوت معنی داری وجود دارد. (جدول ۳)

تحلیل واریانس چند متغیره بر روی تفاضل نمرات خرده مقیاس ها در دو گروه حاکی از آن است که در مجموع بین رضایت از کار ($F=32/147, P<0/001$)، نظام پرداخت ($F=32/147, P<0/001$)، نوع شغل ($F=32/147, P<0/001$) فرصت های پیشرفت ($F=32/147, P<0/001$) جو سازمانی ($F=32/147, P<0/001$)، از خرده مقیاس های رضایت از کار در دو گروه پرستاران زن و مرد با توجه به تحلیل واریانس تفاوت معنی داری در سطح ($P<0/001$) وجود دارد. در مندرجات جدول فوق تفاوت معنی داری بین دو گروه در تعارضات بین فردی و نقش های جنسیتی در دو گروه پرستاران زن و مرد پژوهش مشاهده نشد (جدول ۴).

با توجه به نرمالی داده ها با استفاده از آزمون کلموگروف اسمیرنوف و عدم معنی داری آزمون همگنی واریانس ها آزمون باکس و عدم معنی داری همسانی واریانس ها توسط آزمون لوین با احتمال قوی می توان گفت داده ها همسان و مفروضات تحلیل واریانس چند متغیره رعایت شده است. (جدول ۲)

جدول ۲- آزمون باکس بررسی همگنی واریانس ها

آزمون باکس	۷۸۷/۶۹
تحلیل واریانس	۱۶۱/۱
درجه آزادی ۱	۵۵
درجه آزادی ۲	۹۶۲/۴۶۶۸۱
معنی داری	۱۹۳/۰

نتایج حاصل از تحلیل واریانس چند متغیره بر روی تفاضلات نمرات خرده مقیاس های نشخوار ذهنی و آسیب های جسمی- روانی در دو گروه را نشان می دهد. همان طور که جدول فوق نشان می دهد همه آزمون های مانوا (اثر پلایی، لامبدایی و یلکز،

جدول ۳ - نتایج حاصل از تحلیل واریانس چند متغیره بر روی تفاضلات نمرات خرده مقیاس ها در دو گروه

نام آزمون	مقدار	تحلیل واریانس	فرضیه درجه آزادی	خطای درجه آزادی	معنی داری
اثر پلایی	۰/۴۴۰	۸/۲۵۸	۱۳	۹۸	۰/۰۰۰
لامبدایی و یلکز	۰/۵۶۰	۸/۲۵۸	۱۳	۹۸	۰/۰۰۰
اثر هتلینگ	۰/۷۸۶	۸/۲۵۸	۱۳	۹۸	۰/۰۰۰
بزرگترین ریشه خطا	۰/۷۸۶	۸/۲۵۸	۱۳	۹۸	۰/۰۰۰

جدول ۴- نتایج حاصل از تحلیل واریانس چند متغیره بر روی تفاضلات نمرات خرده مقیاس ها در دو گروه

منبع پراکندگی	متغیرها	مجموع مربعات	درجه آزادی	تحلیل واریانس	معنی داری
گروه	رضایت از کار	۱۸۸/۶۸۲	۱	۸/۷۸۲	۰/۰۰۴
	نظام پرداخت	۱۵/۲۴۶	۱	۳/۵۳۵	۰/۰۶
	نوع شغل	۵۸/۳۰۸	۱	۴/۰۴۷	۰/۰۴
	فرصت های پیشرفت	۴۲/۱۱۷	۱	۴/۹۴۳	۰/۰۲
	جو سازمانی	۲۷/۰۷۵	۱	۵/۹۳۵	۰/۰۱
	سبک رهبری	۴۱/۰۵۳	۱	۴/۶۳۴	۰/۰۳
	شرایط فیزیکی	۲۳/۳۹۱	۱	۲/۲۳۹	۰/۱۳۷
	باورهای جنسیتی مردانه	۳۴/۷۱۴	۱	۰/۴۳۷	۰/۵۱۰
	باورهای جنسیتی زنانه	۵۵/۸۱۶	۱	۱/۲۶۳	۰/۲۶۸
	باورهای جنسیتی آندروژنی	۱۳/۶۱۷	۱	۰/۵۰۸	۰/۴۴۷
	تعارضات بین فردی	۶۷/۹۳۱	۱	۳/۷۹۳	۰/۰۵۴

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف بررسی مقایسه تعارضات بین فردی، باورهای جنسیتی و رضایت از کار در پرستاران زن و مرد انجام شده است و به طور کلی تفاوت معنی داری در رضایت از کار در پرستاران زن و مرد مشاهده گردید اما تفاوت در متغیرهای باورهای جنسیتی و تعارضات بین فردی در محیط کار پرستاران زن و مرد مشاهده نگردید. این نتایج همسو با یافته های مانوکیان و همکاران (۳۲)؛ اصغری و همکاران (۳۳)؛ هوانگ و گامیل^۱ (۳۰)؛ در بررسی تفاوت بدست آمده در خصوص رضایت از کار می باشد. همان و همکاران (۸) بیان می کنند که تعامل های ارتباطی در شغل و حرفه پرستاری به یکی از موضوعات چالش برانگیز کلیدی در سیستم های بهداشتی تبدیل شده است و همچنین راوری و همکاران (۳۱) عنوان می کنند که رضایت از کار به عنوان یکی از مفاهیم کلیدی در تحقیقات پرستاری مورد توجه زیادی قرار گرفته است. این توجه ناشی از تاثیر گسترده و قابل ملاحظه رضایت از کار روی پرستاران، بیماران، بیمارستان ها و حرفه پرستاری است. پارک، چو و هونگ (۳) دریافتند که رضایت شغلی یکی از عوامل مهم موفقیت شغلی است و موجب کارایی بیشتر و احساس رضایت فرد از خویش می شود. افرادی که از شغل خود رضایت دارند کارایی بیشتری داشته و احتمال بیشتری وجود دارد که در شغل خود باقی بمانند (۳۲). بنابراین می توان دریافت نمود که مردان پرستار در بیمارستان های روانپزشکی با توجه به طیف کاری و نوع جنسیت به دلیل بالا بودن مسولیت های شغلی و سبک کار در برخورد با بیماران روان و مسلط بودن به فضای کاری رضایت بیشتری از شغل خود در بخش های روان دارند (۴) و زنان به دلیل لطافت زنانه خود از سبک کار که گاهی می تواند خشن و تهدید کننده از سوی بیماران باشد، رضایت کمتری نشان می دهند (۲). به نظر می رسد که یکی از دلایل اینکه باورهای جنسیتی در حوزه ی کاری متفاوت نمی باشد، نقشی است که جامعه از زنان و مردان در این حیطه ی شغلی و مسولیتی انتظار دارد بر مبنای آن رفتار کنند (۱۶). با توجه به دیدگاه سیستمی و اجتماعی فرهنگی می توان دریافت که در حال حاضر نقش اجتماعی یک جنسیت از هویت واقعی و طبیعی آن جنس متوسل از اجتماع است که به صورت یک عامل خارجی باورها و رفتارهای جدیدی را برای یک جنسیت،

طبیعی فرض می کند. استفاده از سبک های ناموثر از قبیل اجتناب، باعث حل نشدن تعارضات در محیط کار می شود و در صورت اجتناب ظاهری، فشارهای روحی و جسمی زیادی بر افراد وارد می شود (۱۴). از طرفی تعارضات بین فردی یک متغیر بسیار پیچیده می باشد و تابع عوامل بسیار زیاد شخصیتی و رفتاری است که، می تواند سطح نگرش، انتظارات و بسیاری دیگر عوامل را در محیط کاری تحت تاثیر قرار دهد و به نظر می رسد که شغل پرستاری با توجه به وظایف حرفه ای گسترده که فشارهای روانی و هیجانی زیاد را بر پرستاران وارد می نماید، سبب می شود که آستانه تحمل آنان کاهش یابد و حساسیت بیشتری نسبت به تعارضات در محیط کار داشته باشند، اما با توجه به آن که پرستاران زن و مرد در تجربه مشکلات شغلی یکسان می باشند، بنابراین تفاوت معنی داری بین تعارضات بین فردی در پرستاران زن و مرد مشاهده نشد. به طور کلی با توجه به یافته های فوق که رضایت از کار متفاوت در دو گروه پرستاران زن و مرد بدست آمده است، پیشنهاد می شود، در جهت ارتقا رضایت شغلی پرستاران شناسایی موانع و مشکلات آنان در اولویت قرار گیرد و با بهبود رضایت می تواند سطح تعارضات بین فردی و باورهای جنسیتی سو گیرانه را کاهش دهد و از طرفی دیگر تفاوت در رضایت از کار در پرستاران زن و مرد می تواند ناشی از تعارضات بین فردی در محیط کاری و باورهای جنسیتی در دو گروه باشد.

اصلی ترین محدودیت با توجه به روش پژوهش که علی مقایسه ای می باشد این است که، به دشواری می توان علیت را بر مبنای اطلاعات جمع آوری شده، در نظر گرفت و ممکن است یافته ها ناشی از تعامل چندگانه بین متغیرهای روان شناختی روی داده باشد و محدود شدن به جامعه هدف پرستاران زن و مرد بخش روان پزشکی بیمارستان پنج آذر گرگان سبب می شود صرفاً قابلیت تعمیم نتایج به این جامعه رو دارا باشد.

قدردانی

نویسندگان از تمامی شرکت کنندگان در پژوهش قدر دانی می نمایند و هیچ گونه تعارضی با دیگر سازمان ها در ابعاد متفاوت نداشته اند و این پژوهش با کد اخلاق IR.IAU.AK.REC.1397.007 در دانشگاه بندرگز ثبت شده است.

References

- 1-Purgaz A, Hezare Mogadam M, & Nastiezaie N. Job satisfaction of nurses working in hospitals in Zahedan. *The Journal of Urmia Nursing and Midwifery Faculty*, 2010, 8(3), 138-143.
- 2-Pauchard A, Escudero A, García RA, Cruz M, Langdon B, Cavieres LA, & Esquivel J. Pine invasions in treeless environments: dispersal overruns microsite heterogeneity. *Ecology and evolution*, 2016, 6(2), 447-459.
- 3-Park M, Cho SH, & Hong HJ. Prevalence and perpetrators of workplace violence by nursing unit and the relationship between violence and the perceived work environment. *Journal of nursing scholarship*, 2015, 47(1), 87-95.
- 4-Gaudine AP, & Beaton MR. Employed to go against one's values: nurse managers' accounts of ethical conflict with their organizations. *Canadian Journal of Nursing Research Archive*, 2016, 34(2).
- 5-Zhang LF, You LM, Liu K, Zheng J, Fang JB, Lu MM, & Wu X. The association of Chinese hospital work environment with nurse burnout, job satisfaction, and intention to leave. *Nursing outlook*, 2014, 62(2), 128-137.
- 6-Rosta J, Nylenna M, & Aasland O G. Job satisfaction among hospital doctors in Norway and Germany. A comparative study on national samples. *Scandinavian journal of public health*, 2009, 37(5), 503-508.
- 7-Bagheri S, Kusha A, Jannati A. Assessing the Effective Factors of the Satisfaction in the Nursing Job. *Hakim Research Journal*, 2012, 15, 2, 139-130.
- 8-Han A, Won J, Kim O, & Lee SE. Anger expression types and interpersonal problems in nurses. *Asian nursing research*, 2015, 9(2), 146-151.
- 9-Wright RR. Coping with interpersonal conflicts at work: an examination of the goodness of fit hypothesis among nurses. *Portland State University*, 2012.
- 10-Wright SC, & Baray G. Models of social change in social psychology: Collective action or prejudice reduction, conflict or harmony. *Beyond prejudice: Extending the social psychology of conflict, inequality and social change*, 2012, 225-247.
- 11-Fassier T, & Azoulay E. Conflicts and communication gaps in the intensive care unit. *Current opinion in critical care*, 2010, 16(6), 654-665.
- 12-Wright KB, Abendschein B, Wombacher K, O'Connor M, Hoffman M, Dempsey M. & Shelton A. Work-related communication technology use outside of regular work hours and work life conflict: The influence of communication technologies on perceived work life conflict, burnout, job satisfaction, and turnover intentions. *Management Communication Quarterly*, 2014, 28(4), 507-530.
- 13-Wright RR, Mohr CD, & Sinclair RR. Conflict on the treatment floor: an investigation of interpersonal conflict experienced by nurses. *Journal of Research in Nursing*, 2014, 19(1), 26-37.
- 14-Almost, J. Conflict within nursing work environments: concept analysis. *Journal of advanced nursing*, 2006, 53(4), 444-453.
- 15-Starr CR, & Zurbriggen EL. Sandra Bem's gender schema theory after 34 years: A review of its reach and impact. *Sex Roles*, 2017, 76(9-10), 566-578.
- 16-Klibert J, Lamis DA, Naufel K, Yancey CT, & Lohr S. Associations between perfectionism and generalized anxiety: Examining cognitive schemas and gender. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*, 2015, 33(2), 160-178.
- 17-Bem SL. *Bem sex-role inventory*. Consulting Psychologists Press, 1981.
- 18-Bem SL. Gender schema theory: A cognitive account of sex typing. *Psychological review*, 1981, 88(4), 354.
- 19-Khamseh A. Assessing the role of socio-cultural factors of gender role patterns in two ethnic groups of students in Iran. *Psychological Studies, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Alzahra University*, 2008, 3, 3, 146-129.
- 20-Hejazi E, Rezaodost Z. The study of sex and gender patterns effects on the friendship patterns. *Quarterly Journal of Women and Society*, 2013, 3, 77-55.
- 21-Streich B. The impact of perceptual fluency manipulations on processing speed and ratings of relatedness for gender role schemas using the IAT (Doctoral dissertation, Laurentian University of Sudbury), 2016.
- 22-Motahari M, Mazlom SR. Comparison of the dare skills training effect with problem solving skills on the interpersonal conflicts of nurses at the workplace in Imam Reza Hospital, Mashhad city. Thesis to get a Master degree in Nursing, Mashhad Nursing and Midwifery Faculty, 2016.
- 23-Kolagari S, Khodam H. The Relationship between the Nursing Leadership methods and Job Satisfaction among Nurses. *Journal of Gorgan University of Medical Sciences*, 2007, 9, 3, 68-65.

24-Ahmadinia S, Salehi N, and Madanipour A. Gender Comparison of Motives and Job Satisfaction between the Iranian Health Professionals. *Quarterly Journal of Social welfare*, 2008, 8, 30, 31, 142-117.

25-Mohammadi S. The Relationship between Organizational Identity, Job Satisfaction and Organizational Commitment among High School Teachers in Sanandaj city. Thesis to get a Master degree, University of Tehran, 2011.

26-Bazgari H. Assessing the Relationship between Gender Beliefs and Identity Styles with Academic Achievement between the high School students in Southern Tehran. Theses to get a Master degree, Shahid Beheshti University, Tehran, 2008.

27-Golparva M, Vaseghi Z, Mosahebi MR, Javadian Z. The functions of interpersonal conflict and conflict management in the possible connection between stress, exhaustion and aggression. *Contemporary Psychology*, 2013, 7 (2): 61-72.

28-Manukian AP, Pedram R, Shadan MZ, and Faqih ZS, Comparison of job satisfaction between nurses at cancer and delivery hospital units. *Journal of Faculty of Nursing and Midwifery, Tehran Medical Sciences University (Hayat)*, 2007, 13, 3, 55-49.

29-Asghari E, Khaleq T, Asgari F, and Kazemnejad E. Assessing the Effective Factors on Job Satisfaction between the nurses. *Journal of the Faculty of Nursing and Midwifery, Golestan Province*, 2010, 20, 4, 7-1.

30-Huang Q, & Gamble J. Social expectations, gender and job satisfaction: Front-line employees in China's retail sector. *Human Resource Management Journal*, 2015, 25(3), 331-347.

31-Ravari A, Venaki Z, Mirzai T, and Kazimnezhad A. The Spiritual Approach to the Job Satisfaction between the Clinical Nurses: A Qualitative Study. *Quarterly Journal of assessing*, 2011, 10, 2, 241-231.

32-Julayi S, Jalili H, Rafiee F, Haji BF, and Haqani H. The relationship between moral distress and job satisfaction among nurses. *Journal of Faculty of Nursing and Midwifery, Tehran University of Medical Sciences (Hayat)*, 2012, 18, 1, 51-42.

Comparison of interpersonal conflicts, Gender beliefs and job satisfaction in male and female nurses

Jangi P (PhD), Sangani A (PhD)*, Raamak N (MSc)

Abstract

Introduction: In the health care organizations nurses are the largest human resources and play a major role in the quality of services, thus their satisfaction and lack of professionalism conflicts affects the success of the service deliver, So the purpose of this study was to comparison of interpersonal conflicts, Gender beliefs and job satisfaction in male and female nurses in Department of Psychiatry PanjAzar Hospital in Gorgan.

Methods: The statistical population of the study was all nurses of Department of Psychiatry, PanjAzar Hospital in Gorgan. This descriptive study was a comparative study conducted in 2018. The statistical population of this study was all nurses of men and women who number (52 women and 50 men) were selected by simple random sampling method. The data were extracted using the Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (MSQ), Bem Gender beliefs Scale (BSRI), and Spector and Jacks Interpersonal Conflict Questionnaire (ICAWS). Also, multivariate analysis of variance analysis using SPSS24 software was used.

Results: The results showed that there was a significant difference between job satisfaction in male and female nurses, but there was no difference between interpersonal conflicts and gender role beliefs male and female nurses.

Conclusion: It can be seen that the difference in satisfaction between the two groups is due to the characteristics of interpersonal conflicts and gender role beliefs. Therefore, in order to identify the satisfaction of nurses' work, reviewing other psychological constructs can be a more effective determinant in increasing nurses' job satisfaction.

Keywords: Conflicts, Nurses, Satisfaction, Gender beliefs

*Corresponding Author: Department of Psychology, Ahvaz Islamic Azad University, Ahvaz, Iran.
Email: sangany.psycho@gmail.com