

## Relationships between Personality Characteristics, Demographic Factors and Occupational Stress among Nurses

Tavakoli Zadeh J<sup>1</sup>, Hajizadeh R<sup>2</sup>, Beheshti M.H\*<sup>3</sup>, Mohammad Zadeh F<sup>4</sup>, Izanloo M<sup>5</sup>

1. Faculty Member, Department of Basic Sciences, Gonabad University of Medical Sciences, Gonabad , Iran

2. PhD Candidate of Occupational Health Engineering, Occupational Health Research Center , Qom University of medical sciences, Qom, Iran

3. Department of Occupational Health , Gonabad University Of Medical Sciences , Gonabad , Iran

4. Faculty Member, Department of Basic Sciences,, Gonabad University Of Medical Sciences , Gonabad , Iran

5. Graduate student Nursing Faculty of Nursing, Medical University of Gonabad , Gonabad, Iran

\* *Corresponding author.* Tel: +989102385195, Fax: +985157223815, E-mail: Beheshtihasan8@gmail.com

Received: Apr 21, 2016 Accepted: Jul 18, 2016

### ABSTRACT

**Background & objectives:** Use of psychology in working environment (e.g. nurses) along with accurate scientific findings in this field can reduce employees' occupational diseases and promote their occupational performance. This study investigates the relationships between personality traits, demographic factors and job stress in workplace.

**Methods:** This research was conducted on 95 nurses working in hospitals affiliated to Gonabad University of Medical Sciences in 2014. Data were collected using demographic questionnaire, NEO Five-Factor Personality and Osipow job stress questionnaires. Data analysis was performed using SPSS version 17.

**Results:** The mean age of participants was 31.27 years with standard deviation of 5.32. There were significant relationships between mean score of occupational stress in both men and women and two groups of BSc and MSc graduates ( $p < 0.05$ ). Pearson correlation test showed a significant relationship between job stress and agreeableness ( $p = 0.001$ ). No significant relationship was found between job stress and other personality characteristics.

**Conclusion:** According to this study, personality characteristics affect nurses' occupational stress. It is suggested to place nurses in appropriate sections based on their personality trait using psychological consultation. Further studies in this area are necessary since other factors may also contribute to increased job stress.

**Keywords:** Tension; Stress; Personality; Nurses.

## ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی، عوامل جمعیت شناختی و تنش شغلی پرستاران

جهانشیر توکلی زاده<sup>۱</sup>، روح اله حاجی زاده<sup>۲</sup>، محمد حسین بهشتی<sup>۳\*</sup>، فاطمه محمدزاده<sup>۴</sup>، معصومه ایزانلو<sup>۵</sup>

۱. دانشیار روانشناسی، گروه آموزشی علوم پایه، دانشگاه علوم پزشکی گناباد، گناباد، ایران ۲. دانشجوی دکتری مهندسی بهداشت حرفه ای، مرکز تحقیقات سلامت کار، دانشگاه علوم پزشکی قم، قم، ایران ۳. مربی گروه بهداشت حرفه ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی گناباد، گناباد، ایران ۴. مربی گروه علوم پایه، دانشکده پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی گناباد، گناباد، ایران ۵. دانشجوی کارشناسی پرستاری، دانشکده پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی گناباد، گناباد، ایران

\* نویسنده مسئول. تلفن: ۰۹۱۵۲۳۸۵۱۹۵ فکس: ۰۵۱۵۷۲۳۳۸۱۵ ایمیل: Beheshtihasan8@gmail.com

## چکیده

**زمینه و هدف:** کاربرد روان شناسی در محیط کار از جمله شغل پرستاری و یافته‌های علمی دقیق در این حوزه می‌تواند موجب کاهش بیماری‌های شغلی و ارتقاء عملکرد شغلی کارکنان شود. مطالعه حاضر به بررسی ارتباط ویژگی‌های شخصیتی و عوامل جمعیت شناختی با تنش شغلی در محیط کار می‌پردازد.

**روش کار:** در این مطالعه ۹۵ نفر از پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی گناباد در سال ۱۳۹۳ مورد مطالعه قرار گرفتند. جمع آوری داده‌ها با استفاده از پرسشنامه اطلاعات جمعیت شناختی، پرسشنامه شخصیتی پنج عاملی NEO و پرسشنامه تنش شغلی OSIPOW انجام شد تجزیه و تحلیل داده با استفاده از SPSS-17 انجام شد.

**یافته‌ها:** میانگین سنی افراد شرکت کننده ۳۱/۲۷ سال با انحراف معیار ۵/۳۲ بود. بین میانگین نمره تنش شغلی در دو گروه زن و مرد و دو گروه کارشناس و کارشناس ارشد ارتباط معنی داری وجود داشت ( $p < 0/05$ ). نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین استرس شغلی و دلپذیر بودن ارتباط معنی داری دارد ( $p = 0/011$ ) و بین سایر ویژگی‌های شخصیتی و استرس شغلی ارتباط معناداری وجود ندارد.

**نتیجه گیری:** بر اساس یافته‌های این پژوهش، ویژگی‌های شخصیتی بر میزان تنش شغلی پرستاران مؤثر است پیشنهاد می‌شود با کمک روانشناس پرستاران بر اساس ویژگی‌های شخصیتی‌شان در بخش‌های مناسب به کار گرفته شوند. عوامل دیگری نیز ممکن است در افزایش تنش شغلی نقش داشته باشند که انجام مطالعات بیشتر در این زمینه امری لازم و ضروری است.

واژه‌های کلیدی: تنش، استرس، شخصیت، پرستاران

پذیرش: ۹۵/۴/۲۸

دریافت: ۹۵/۲/۲

## مقدمه

تنش شغلی به عنوان قویترین عامل ایجادکننده ضایعات روانی، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (۱)، بطوری‌که در سال ۱۹۹۲ سازمان ملل متحد تنش شغلی را بیماری قرن بیستم دانست و چندی بعد سازمان بهداشت جهانی آن را مشکلی همه گیر در جهان اعلام کرد. سازمان بین‌المللی کار هزینه‌های وارده بر کشورها به علت تنش شغلی را ۱ تا ۳/۵ درصد تولید ناخالص داخلی تخمین زده است (۲). همچنین در تحقیقات مختلف مشخص شده است

حدود ۳۰ درصد نیروی کار کشورهای توسعه یافته از تنش شغلی رنج می‌برند و این میزان در کشورهای درحال توسعه بیشتر نیز می‌باشد (۶،۷). مطالعات صورت گرفته در ایران نشان داده است که شیوع تنش شغلی در سطح بالایی قرار دارد (۳-۵). انجمن پزشکان خانوادگی آمریکا، برآورد نموده‌اند که حدود دو سوم کسانی که در محل کار یا دفتر خود مورد معاینه قرار می‌گیرند دارای نشانه‌هایی از تنش هستند (۱). سلامتی انسان می‌تواند در اثر وجود تنش دگرگون شده و عدم تعادل در حالت جسمی و روانی

به وجود بیاید. عوامل شغلی مختلفی از جمله بارکاری کم و زیاد شغل، ناسازگاری و ابهام نقش و مواردی از این قبیل در افزایش و کاهش تنش شغلی نقش دارند از دیدگاه ارگونومی باید بارکاری وارده به فرد با توانایی‌ها و محدودیت‌های وی تناسب داشته باشد که در صورت عدم تناسب باعث بروز آسیب و تنش می‌شود (۸). از جمله مشاغل مختلف که عوامل تنش‌زای شغلی بیشتر در آن مشهود می‌باشد، شغل پرستاری است. مطالعات وو<sup>۱</sup> و همکاران، سیدیکی<sup>۲</sup> و همکاران و سونگ<sup>۳</sup> و همکاران نشان می‌دهد که به علت شرایط کاری پرستاران، تنش شغلی در بین آن‌ها شایع است (۹-۱۱). تنش‌های شغلی پرستاری عواملی مانند نوبت کاری، فشار کاری زیاد، تعارض با همکاران، مشاهده رنج و مرگ بیماران، مسئولیت‌های حرفه‌ای و مسایل مرتبط با نظام اداری، را شامل شوند (۱۲) که در دراز مدت ممکن است به فرسودگی شغلی منتهی شوند (۱). سه دسته از نشانه‌ها از قبیل نشانه‌های جسمانی، نشانه‌های روانی و نشانه‌های رفتاری در شرایط تنش شغلی بروز می‌کنند (۱۳). تا اوایل دهه ۸۰ اعتقاد بسیاری از محققین علوم روانشناختی این بود که رویدادهای تنش‌زا در بروز اختلالات روان‌تنی نقش موثری دارند، به عنوان مثال جلستروم<sup>۴</sup> و همکاران دریافتند که رویدادهای زندگی با شروع بیماری رابطه دارند (۱۴). در عین حال مطالعات مختلفی که در زمینه تنش‌ها و استرس‌های شغلی انجام شده است نشان دهنده این مطلب است که علاوه بر عوامل تنش‌زا، عوامل تعدیل‌کننده دیگری نیز وجود دارند که در بروز اختلالات روانشناختی موثر هستند به عنوان مثال کوباسا<sup>۵</sup> مفهوم شخصیت سرسختی را ابداع کرد و آن را به عنوان متغیر مداخله‌گر در تعدیل ارتباط میان تنش و بیماری مورد

بررسی قرار داد (۱۵). شواهد پژوهشی دیگر نشان می‌دهد که بین ویژگی‌های شخصیتی، نوع محیط کار و سلامت روانی کارکنان رابطه وجود دارد (۱۶). مبانی نظری و پژوهشی قابل توجهی نشان دهنده تعامل بین انواع مشخصی از محیط‌های کاری و ویژگی‌های شخصیتی است (۱۶). از جمله ویژگی‌های مهم شخصیتی مورد توجه پژوهشگران، مدل پنج‌عاملی شخصیت می‌باشد (۱۷). به گونه‌ای که امروزه بسیاری از محققان معتقد هستند که مدل عاملی شخصیت مهم‌ترین ابزار سنجش ویژگی‌های شخصیتی افراد است (۳). روی هم رفته مطالعات نشان داده‌اند که بین ویژگی‌های شخصیتی و پیامدهای شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد (۶، ۱۸، ۱۶، ۱۹). در عین حال رابطه بین این متغیرها در برخی مواقع ناهمخوان و ضعیف گزارش شده است (۷). عواملی که موجب تنش شغلی می‌شوند را می‌توان به دو دسته عوامل وابسته به فرد و عوامل وابسته به محیط تقسیم بندی نمود (۲۰). از عوامل مهم وابسته به فرد می‌توان به تیپ شخصیت، وضعیت اجتماعی اقتصادی و عوامل جمعیت شناختی مانند جنس، سن، تاهل و از عوامل وابسته به محیط به عواملی چون محیط جغرافیایی اشاره نمود (۱۴). کوستا<sup>۶</sup> و همکاران شخصیت را در پنج بعد یا پنج عامل اصلی شامل روان نژندگرای<sup>۷</sup>، برونگرای<sup>۸</sup>، گشودگی<sup>۹</sup>، دلپذیر بودن<sup>۱۰</sup> و با وجدان بودن<sup>۱۱</sup> توصیف کردند. روان نژندگرای به تمایل برای تجربه اضطراب، تنش، افسردگی و عزت نفس پایین اطلاق می‌شود. برونگرای به تمایل فرد برای مثبت بودن، قاطعیت، سر و زبان‌دار و اجتماعی بودن گفته می‌شود. انعطاف‌پذیری عبارت است از تمایل به کنجکاوی، هنرنمایی، خردورزی، با هوش و مبتکر و حساس بودن

<sup>6</sup> Costa

<sup>7</sup> Neuroticism

<sup>8</sup> Extraversion

<sup>9</sup> Openness

<sup>10</sup> Agreeableness

<sup>11</sup> Conscientiousness

<sup>1</sup> Wu

<sup>2</sup> Siddiqui

<sup>3</sup> Song

<sup>4</sup> Kjellstrom

<sup>5</sup> Kobasa

بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی گناباد در سال ۱۳۹۳ انجام شد.

### روش کار

این پژوهش از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش در این مطالعه شامل پرستاران شاغل رسمی و تمام وقت در دو بیمارستان وابسته به دانشگاه علوم پزشکی گناباد بود که تعداد ۹۵ نفر مورد بررسی قرار گرفتند. حجم نمونه بر اساس اهداف مطالعه و براساس فرمول حجم نمونه برای همبستگی و حجم نمونه برای میانگین (فرمول ۱) محاسبه شد.

$$N = \frac{Z^2 \frac{\alpha^2 S^2}{d^2}}{1 - \frac{\alpha^2 S^2}{d^2}} \quad (\text{فرمول ۱})$$

که در صورت محدود بودن حجم جامعه بر اساس فرمول ۲ قابل تصحیح است.

$$n * = \frac{n \times N}{n + (N - 1)} \quad (\text{فرمول ۲})$$

روش نمونه‌گیری به صورت طبقه‌بندی تصادفی انجام شد، بدین صورت که در هر بیمارستان متناسب با تعداد پرستاران شاغل در آن بیمارستان تعدادی نمونه به صورت طبقه‌بندی تصادفی انتخاب شد. به منظور رعایت اخلاق پژوهش پس از توضیحات لازم و بیان اهداف و تأکید بر محرمانه ماندن اطلاعات از نمونه مطالعه با رضایت خواسته شد تا پرسشنامه تنش شغلی اسیپو<sup>۱</sup> و پرسشنامه شخصیتی پنج عاملی NEO و پرسشنامه اطلاعات جمعیت شناختی را تکمیل کنند.

پرسشنامه تنش شغلی اسیپو برای اولین بار توسط اسیپو و همکاران در سال ۱۹۸۷ مورد استفاده قرار گرفت و به نام وسیله اندازه‌گیری تنش شغلی نامیده شده است (۲۵). این پرسشنامه در داخل کشور توسط پژوهشگران بسیاری مورد استفاده قرار گرفته و روائی و پایایی آن (با آلفای کرونباخ = ۰.۸۹) تایید گردیده است (۵). پرسشنامه تنش شغلی اسیپو بر مبنای طیف پنج درجه ای لیکرت و شامل سه قسمت می‌باشد. در این تحقیق صرفاً قسمت اول پرسشنامه

از نظر هنری می‌باشد. دلپذیر بودن به تمایل برای مؤدب، با نزاکت، قابل انعطاف و قابل اعتماد، خوش فطرت، بخشنده، رقیق القلب و با تحمل بودن می‌باشد و با وجدان بودن عبارت است از تمایل به منظم بودن، برنامه داشتن، سنجیده و دقیق عمل کردن می‌باشد (۳). در ایران تحقیقات معدودی در زمینه رابطه بین تیپ شخصیت و تنش شغلی انجام پذیرفته است. از جمله تحقیقات این حیطه می‌توان به مطالعات انجذاب و همکاران (۲۲) در زمینه تنش‌های کارشناسان مامایی؛ حسن زاده و همکاران (۲۳) در کارکنان شرکت گاز، و رزمی و همکاران (۲۴) در کارکنان بانک صادرات اشاره نمود. مطالعه انجذاب و همکاران ارتباط مستقیم و معناداری را بین تنش شغلی با پاسخ‌های روانی- رفتاری وابسته به آن نشان داد که این ارتباط تنش شغلی با احساس تحلیل رفتن و خستگی در پایان کار روزانه، تمایل به ترک کار و تمایل به کار در محلی به غیر از محل فعلی مرتبط بوده است (۲۲). نتایج پژوهش حسن زاده و همکاران نشان داد که بین جنسیت، وضعیت تاهل، وضعیت استخدام، شهر محل خدمت و تنش شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد (۲۳). بر اساس مطالعه رزمی و همکاران تنش شغلی پیش‌بینی‌کننده منفی سلامت روانی و رضایت شغلی است (۲۴). محققین دیگر نشان داده اند که بسیاری از کارکنان به منظور روبرو شدن با تنش‌های محیط کار به سوء مصرف مواد روی می‌آورند (۱۸). از آنجا که اجرای هرگونه برنامه ای به منظور پیشگیری و مدیریت تنش شغلی و افزایش رضایت از شغل و کاهش بار کاری و همچنین افزایش سلامت عمومی، مستلزم شناخت دقیق عوامل موثر در بروز آنها است و با توجه به نقش احتمالی ویژگی‌های شخصیتی در افزایش تنش شغلی و همچنین با توجه به اینکه تحقیقات کمتری در این زمینه انجام شده این مطالعه به منظور تعیین نقش ویژگی‌های شخصیتی و عوامل جمعیت شناختی بر تنش شغلی پرستاران

<sup>۱</sup> Osipow

(برون گرایی)، O (گشودگی)، A (دلپذیر بودن) و C (با وجدان بودن) است. در کل آزمودنی در هر مقیاس نمره ای از صفر تا ۴۸ کسب می‌کند (۲۱).

بر اساس نتایج مطالعه جعفری و همکاران همبستگی ۵ زیرمقیاس فرم کوتاه با فرم بلند از ۰/۷۷ تا ۰/۹۲ است همچنین همسانی درونی زیرمقیاس‌های آن در دامنه ۰/۶۸ تا ۰/۸۶ برآورد شده است. این پرسشنامه دارای ۶۰ ماده است و صرفاً پنج عامل اصلی شخصیت را می‌سنجد، در حالی که فرم بلند آن علاوه بر پنج عامل، ابعاد سی گانه آن را نیز می‌سنجد. اسفندیاری و همکاران در سال ۱۳۹۱ از فرم کوتاه این پرسشنامه در پژوهش خود روی پرستاران استفاده کردند و برای ابعاد شخصیتی در این پرسشنامه مقدار آلفای کرونباخ را به ترتیب برای روان نژندی، گشودگی در تجربه، وظیفه مداری، توافق پذیری و برونگرایی ۰/۸۲، ۰/۹۶، ۰/۷۶، ۰/۷۳ و ۰/۷۰ بدست آوردند (۷).

شیوه اجرای پژوهش حاضر بدین صورت بود که پس از اخذ معرفی‌نامه از معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی گناباد و ارائه به ریاست شبکه بهداشت و بیمارستان‌های مورد بررسی، پرسشنامه‌ها در اختیار پرستاران قرار گرفت. داده‌ها با استفاده از SPSS-17 و آزمون‌های ضریب همبستگی اسپیرمن، تی مستقل و رگرسیون چند گانه تجزیه و تحلیل شدند.

#### یافته‌ها

بر اساس نتایج این مطالعه ۲۱ نفر (۰/۲۲/۱) از افراد شرکت کننده در پژوهش مرد و ۷۴ نفر (۰/۲۷/۹) زن بودند. میانگین سنی افراد شرکت کننده ۳۱/۲۷ سال با انحراف معیار ۵/۳۲ بود. همچنین ۸۹ نفر از شرکت کنندگان (۰/۹۳/۷) دارای مدرک کارشناسی و ۶ نفر (۰/۶/۳) دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند. میانگین تنش شغلی و ابعاد آن در جامعه پژوهش در جدول ۱ بیان شده است.

مورد سنجش قرار گرفت. این بخش در شش بعد تنظیم شده و هر بعد شامل ۱۰ پرسش است. بعد اول بار کاری نقش مرتبط با چگونگی پاسخگویی شخص نسبت به تقاضای محیط کار است. بعد دوم بی کفایتی نقش مرتبط با تناسب میزان مهارت، تحصیلات و ویژگی‌های آموزشی و تجربی فرد با نیازهای محیط کار است. بعد سوم دوگانگی نقش مرتبط با آگاهی فرد از اولویت‌ها و انتظارات محیط کار و معیارهای ارزشیابی است. بعد چهارم محدوده نقش مرتبط با تضادهای فرد از نظر وجدان کاری و نقشی که از او انتظار می‌رود. بعد پنجم مسئولیت مرتبط با احساس مسئولیت فرد از نظر کارایی و رفاه دیگران در محیط کار است. بعد ششم محیط فیزیکی مرتبط با شرایط نامساعد محیط فیزیکی که فرد در معرض آن است. سطوح تنیدگی شغلی در این مقیاس به چهار سطح تنیدگی کم، تنیدگی طبیعی، تنیدگی متوسط و تنیدگی شدید مشخص گردیده است. در این مطالعه میزان تنش شغلی با توجه به طیف درجه بندی ۶۰ تا ۱۰۷ (بدون تنش)، ۱۰۸ تا ۲۰۳ (طبیعی)، ۲۰۴ تا ۲۵۱ (متوسط)، ۲۵۲ تا ۳۰۰ (شدید) مورد بررسی قرار گرفت. جهت ارزیابی ویژگی‌های شخصیتی پرستاران در تحقیق حاضر از این پرسشنامه شخصیتی پنج عاملی NEO استفاده شد که ویژگی‌های شخصیتی را در پنج عامل: روان نژندگرایی، برون گرایی، انعطاف پذیری، دلپذیر بودن و با وجدان بودن می‌سنجد و شامل ۶۰ سؤال با طیف لیکرت می‌باشد. نمرات گزینه‌ها بصورت کاملاً مخالفم (۱)، مخالفم (۲) نظری ندارم (۳)، موافقم (۴)، کاملاً موافقم (۵) می‌باشد. برخی پرسش‌ها به صورت معکوس نمره گذاری می‌شود. هر عامل در فرم کوتاه ۶۰ سؤالی با ۱۲ سؤال سنجیده می‌شود. در این پژوهش از فرم کوتاه استفاده شد. البته این پرسشنامه ابتدا در فرم ۲۴۰ سؤالی بوده است که بعدها فرم کوتاه ۶۰ سؤالی آن تهیه شده است. هر یک از سؤالات نشان‌دهنده یکی از ۵ عامل بزرگ شخصیت به ترتیب عامل N (روان نژندگرایی)، E

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار تنش شغلی و ابعاد آن در واحدهای پژوهش

نام متغیر	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
بار کاری نقش	۲۷/۷۱	۵/۶۷	۱۶	۴۵
بی کفایتی نقش	۲۷/۸۹	۶/۳۱	۱۴	۴۶
دوگانگی نقش	۲۶/۰۹	۶/۶۷	۱۰	۴۳
محدوده نقش	۲۶/۷۳	۶/۴۸	۱۳	۴۱
مسئولیت	۲۹/۱۹	۵/۷۵	۱۳	۴۵
محیط فیزیکی	۲۳/۴۶	۷/۲۳	۱۲	۴۶
تنش شغلی (نمره کل)	۱۵۹/۰۴	۲۷/۷۲	۳۰	۲۵۹

پژوهش در جدول ۲ و ۳ نشان داده شده است. مطابق با نتایج جدول ۲، نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین استرس شغلی و سن ارتباط معنی‌داری وجود ندارد ( $p=۰/۴۶۵$ ). مطابق با نتایج جدول ۳، نتایج آزمون تی مستقل نشان داد که میانگین نمره استرس شغلی در دو گروه لیسانس و فوق لیسانس تفاوت معنی‌داری ندارد ( $p=۰/۴۶۶$ ). نتایج بررسی ابعاد پنجگانه شخصیتی در واحدهای پژوهش در جدول ۴ بیان شده است.

بر اساس نتایج این مطالعه میانگین نمره تنش شغلی در جامعه پژوهش ۱۵۹/۰۴ با انحراف معیار ۲۷/۷۲ محاسبه شد. نتایج مطالعه گواه این مطلب است که بعد مسئولیت با میانگین نمره ۲۹/۱۹ و انحراف معیار ۵/۷۵ نسبت به سایر متغیرهای موثر در بروز تنش شغلی دارای مقادیر بیشتری می‌باشد. همچنین محیط فیزیکی با میانگین نمره ۲۳/۴۶ و انحراف معیار ۷/۲۳ دارای کمترین نمره می‌باشد. نتایج بررسی ارتباط بین سن و مدرک تحصیلی با استرس شغلی در جامعه

جدول ۲. ضریب همبستگی پیرسون بین سن و استرس شغلی

جنسیت	میانگین	انحراف معیار	نتیجه آزمون همبستگی پیرسون
سن	۳۱/۲۷	۵/۳۲	$r = -۰/۰۷۶$
استرس شغلی	۱۵۹/۰۴	۲۷/۷۲	$P = ۰/۴۶۵$

جدول ۳. مقایسه میانگین نمره استرس شغلی واحدهای پژوهش در دو گروه لیسانس و فوق لیسانس

جنسیت	استرس شغلی		نتیجه آزمون تی مستقل
	میانگین	انحراف معیار	
لیسانس	۱۵۹/۵۸	۲۷/۸۸	$t = ۰/۷۳۲$
فوق لیسانس	۱۵۱/۰۰	۲۶/۰۶	$df = ۹۳$ $P = ۰/۴۶۶$

جدول ۴. میانگین و انحراف معیار ابعاد پنجگانه شخصیتی در واحدهای پژوهش

نام متغیر	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
روان نژندی	۲۲/۰۳	۶/۲۹	۰	۴۰
برون گرایی	۲۹/۱۸	۵/۶۴	۱۷	۴۳
انعطاف پذیر بودن	۲۳/۳۰	۴/۰۵	۱۴	۳۳
دلپذیر بودن	۲۹/۴۴	۵/۳۹	۱۳	۴۵
با وجدان بودن	۳۳/۶	۶/۶۲	۱۶	۴۷

نتایج بررسی ضریب همبستگی بین ویژگی‌های شخصیتی و استرس شغلی در جامعه پژوهش در جداول ۶ تا ۱۲ بیان شده است.

مطابق با نتایج جدول ۶، نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین استرس شغلی و برونگرایی ارتباط معنی‌داری ندارد ( $P=0/397$ ).

مطابق با نتایج جدول ۷، نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین استرس شغلی و انعطاف پذیری ارتباط معنی‌داری وجود ندارد ( $p=0/0841$ ).

مطابق با نتایج جدول ۸، نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین استرس شغلی و دلپذیر بودن ارتباط معنی‌داری وجود دارد ( $p=0/011$ ).

بر اساس نتایج جدول ۴ میانگین نمرات مربوط به ابعاد شخصیتی روان نژندی، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیر بودن، دلپذیر بودن و باوجدان بودن به ترتیب برابر ۲۲/۰۳، ۲۹/۱۸، ۲۳/۳۰، ۲۹/۴۴ و ۳۳/۶ می‌باشد. بطور کلی یک فرد می‌تواند در هر بعدی حداقل نمره صفر تا حد اکثر نمره ۴۸ را کسب کند. بطور کلی بر اساس نتایج جدول ۳ نمره مربوط به ویژگی شخصیتی با وجدان بودن نسبت به سایر ویژگی‌ها دارای بیشترین مقدار می‌باشد.

بر اساس نتایج جدول ۵ نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین استرس شغلی و روان‌نژندی ارتباط معنی‌داری ندارد ( $p=0/968$ ).

جدول ۵. ضریب همبستگی پیرسون بین ویژگی شخصیتی روان نژندی و استرس شغلی

جنسیت	میانگین	انحراف معیار	نتیجه آزمون همبستگی پیرسون
روان نژندی	۲۲/۰۳	۶/۲۹	$r = -0/004$
استرس شغلی	۱۵۹/۰۴	۲۷/۷۲	$P = 0/968$

جدول ۶. ضریب همبستگی پیرسون بین ویژگی شخصیتی برونگرایی و استرس شغلی

جنسیت	میانگین	انحراف معیار	نتیجه آزمون همبستگی پیرسون
برونگرایی	۲۹/۱۸	۵/۶۴	$r = -0/088$
استرس شغلی	۱۵۹/۰۴	۲۷/۷۲	$P = 0/397$

جدول ۷. ضریب همبستگی پیرسون بین ویژگی شخصیتی انعطاف پذیری و استرس شغلی

جنسیت	میانگین	انحراف معیار	نتیجه آزمون همبستگی پیرسون
انعطاف پذیری	۲۳/۳۰	۴/۰۵	$r = 0/021$
استرس شغلی	۱۵۹/۰۴	۲۷/۷۲	$P = 0/0841$

جدول ۸. ضریب همبستگی پیرسون بین ویژگی شخصیتی دلپذیر بودن و استرس شغلی

جنسیت	میانگین	انحراف معیار	نتیجه آزمون همبستگی پیرسون
دلپذیر بودن	۲۹/۴۴	۵/۳۹	$r = -0/260$
استرس شغلی	۱۵۹/۰۴	۲۷/۷۲	$P = 0/011$

جدول ۹. ضریب همبستگی پیرسون بین ویژگی شخصیتی با وجدان بودن و استرس شغلی

جنسیت	میانگین	انحراف معیار	نتیجه آزمون همبستگی پیرسون
باوجدان بودن	۳۳/۶	۶/۶۲	$r = -0/084$
استرس شغلی	۱۵۹/۰۴	۲۷/۷۲	$P = 0/417$

مطابق با نتایج جدول ۹، نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین استرس شغلی و باوجدان بودن ارتباط معنی‌داری وجود ندارد ( $p=0/417$ ).

جدول ۱۰. رگرسیون عوامل دموگرافیک و ابعاد پنجگانه شخصیتی بر روی استرس شغلی

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۷۸۶/۲۲۶	۲	۳۹۰۳/۱۱۳		
باقیمانده	۶۴۴۱/۶۰۵	۹۲	۷۰۰/۴۵۲	۵/۵۷۲	۰/۰۰۵
کل	۷۲۲۴۷/۸۳۲	۹۴			

این مدل تنها حدود ۹ درصد از تغییرات متغیر استرس شغلی را می‌تواند تبیین کند و مقدار تبیین نشده مربوط به عوامل دیگری است که بر روی استرس شغلی اثر گذارند ولی در مدل لحاظ نشده‌اند.

جدول ۱۰ نشان می‌دهد که مدل رگرسیونی برازش‌شده با متغیرهای پیشگوی دلپذیر بودن و جنسیت بر روی متغیر پاسخ استرس شغلی معنی‌دار است ( $p=0/005$ ). ضریب تعیین تعدیل شده برای این مدل رگرسیونی ۰/۰۸۹ بدست آمد، یعنی

جدول ۱۱. ضرایب مدل رگرسیونی جنسیت و دلپذیر بودن بر روی استرس شغلی

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	آماره t	سطح معنی‌داری		فاصله اطمینان ۹۵٪
	B	خطای استاندارد			بتا	حد پایین	
ضریب ثابت	۲۲۲/۱۳۳	۱۹/۰۹۳		۱۱/۶۳۴	<0/001	۱۸۴/۲۱۳	۲۶۰/۰۵۴
دلپذیر بودن	-۱/۳۳۵	۰/۵۰۵	-۰/۲۶۰	-۲/۶۳۷	۰/۰۱۰	-۲/۳۴۰	-۰/۳۳۰
جنسیت	-۱۳/۳۷۲	۶/۵۴۴	-۰/۲۰۱	-۲/۰۴۳	۰/۰۴۴	-۲۶/۳۶۸	-۰/۳۷۵

نقش، بی‌کفایتی نقش، مسئولیت و محیط فیزیکی در محدوده طبیعی و ابعاد دوگانگی نقش و محدوده نقش در محدوده متوسط است. بعد مسئولیت نسبت به سایر متغیرهای موثر در بروز تنش شغلی نقش موثرتری در افزایش تنش شغلی دارد. نتایج مطالعه جعفری و همکاران که بر روی ۱۰۸ نفر از پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دولتی شهر همدان انجام شد، نشان داد که پرستاران دارای تنش شغلی متوسط به بالا می‌باشند. در واقع نتایج مطالعه جعفری و همکاران میزان تنش شغلی پرستاران را بیش از مطالعه حاضر نشان داد (۲۶). نتایج مطالعات انجام شده ناهمخوانی بسیاری دارد ولی در هر صورت نتایج بیشتر پژوهش‌ها بیان می‌کند که حرفه پرستاری ماهیت تنش‌زا دارد و تنش بر کیفیت زندگی و سلامت پرستاران تاثیرگذار است (۲۷). فشار ناشی از حجم کار، ارتباط نزدیک با بیماران، مسئولیت در برابر

جدول ۱۱ ضرایب رگرسیونی مدل برازش شده را نشان می‌دهد. نتایج نشان می‌دهد دو متغیر پیشگوی دلپذیر بودن و جنسیت اثر معنی‌داری روی استرس شغلی دارند. ضرایب رگرسیونی غیر استاندارد نشان می‌دهد به ازای هر واحد افزایش در نمره متغیر دلپذیر بودن، میزان استرس شغلی به اندازه ۱/۳۳۵ واحد کاهش می‌یابد. همچنین یک واحد افزایش در متغیر جنسیت (مردان نسبت به زنان) نیز میزان استرس شغلی ۱۳/۳۷۲ واحد کاهش می‌یابد. میزان ضرایب رگرسیونی استاندارد نشان می‌دهد که دلپذیر بودن اثر بزرگتری روی استرس شغلی دارد.

### بحث

بر اساس نتایج این مطالعه میزان تنش شغلی در جامعه پژوهش در محدوده طبیعی است. همچنین نتایج بررسی ابعاد تنش شغلی نشان داد که میزان بارکاری



مرگ و زندگی آنها، پیشرفت‌های تکنولوژی و افزایش ابعاد مراقبت با تنش شغلی پرستاران ارتباط مستقیم دارد (۲۹،۲۸). انجمن ملی ایمنی شغلی در آمریکا، پرستاری را در میان ۴۰ حرفه دارای شیوع بالای بیماری‌های مربوط به تنش معرفی کرده است و معتقد است که احتمالاً پرستاری در رأس مشاغل بهداشتی پر تنش قرار دارد (۳۰). البته این ناهمخوانی دور از انتظار نیست چون تنش به عنوان یک پدیده روانشناختی تحت تأثیر عوامل متعددی است که یکی از آنها عوامل شغلی مربوط به تنش می‌باشد و عوامل متعددی وجود دارد که می‌توانند موجب تشدید تنش شوند. از طرفی دیگر باید گفت تنش تا حد زیادی زائیده پردازش عوامل خطر توسط فرد می‌باشد و علاوه بر عوامل محیطی تنش‌زا عوامل درون فردی همچون عوامل شناختی، نگرشی، هیجانی و شخصیتی نیز ممکن است در بروز و تشدید تنش نقش عمده‌ای داشته باشند. بر این اساس شناسایی و کنترل عوامل تنش‌زای شغلی و محیطی کاری بسیار گسترده بوده و نیاز است در این زمینه مطالعات بیشتری انجام شود.

بر اساس نتایج این مطالعه میانگین نمره تنش شغلی در دو گروه زن و مرد و همچنین میانگین نمره تنش شغلی در دو گروه کارشناس و کارشناس ارشد تفاوت معنی‌داری ندارد. بین تنش شغلی و سن افراد نیز ارتباط معنی‌داری وجود ندارد. نتایج مطالعه قانعی و همکاران در مورد تنش شغلی در ۱۱۵ نفر از پرستاران بیمارستان امام خمینی سقز در سال ۱۳۹۱ نشان داد که بین سن و تنش شغلی ارتباطی وجود ندارد (۳۱) که با نتایج مطالعه حاضر همخوانی دارد.

بین ویژگی‌های شخصیتی مورد بررسی در این مطالعه تنها بین تنش شغلی و ویژگی شخصیتی دلپذیر بودن ارتباط معنی‌داری هست. نتایج مطالعه قاسم زاده و همکاران نشان داد که بین ویژگی شخصیتی با وجدان بودن با تنش رابطه منفی وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که رابطه بین با وجدان بودن و تنش شغلی از طریق احساس پاسخگویی

میانجیگری می‌شود. نقش میانجی پاسخگویی احساسی در رابطه بین ویژگی شخصیتی دلپذیر بودن و عملکرد شغلی نیز تأیید شد (۳۲). مطالعه قانعی و همکاران در مورد رابطه ویژگی‌های شخصیتی و تنش شغلی پرستاران نشان داد که بین روان رنجورخویی و تنش شغلی ارتباط مستقیم و معنی‌دار وجود دارد و نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چند گانه نشان داد که متغیر روان رنجورخویی پیش‌بینی‌کننده خوبی برای تنش شغلی است (۳۱).

بر اساس جدول ۵ مدل رگرسیونی برازش شده با متغیرهای پیش‌بینی‌کننده دلپذیر بودن و جنسیت بر روی متغیر پاسخ تنش شغلی معنی‌دار است و بین دو متغیر دلپذیر بودن و جنسیت (به عنوان متغیر پیش‌بین) و متغیر تنش شغلی (به عنوان متغیر پاسخ) ارتباط معنی‌دار هست. میزان ضرایب رگرسیونی استاندارد نشان می‌دهد که دلپذیر بودن اثر بیشتری روی تنش شغلی دارد. در تفسیر این موضوع می‌توان گفت ویژگی دلپذیر بودن و صفات همراه آن که با وظایف شغلی پرستاری تناسب دارد با ویژگی‌های زنانه نیز همخوانی دارد. در واقع یک ویژگی بنیادی زنان تمایل به پرستاری و مراقبت کردن است به همین دلیل جنسیت زن با ویژگی دلپذیری می‌تواند تا حد زیادی از تنش شغلی آنان جلوگیری کند.

علاوه بر ۵ ویژگی شخصیتی مورد بررسی در این مطالعه قطعاً ویژگی‌های شخصیتی دیگری نیز وجود دارند که ممکن است در بروز تنش شغلی مؤثر باشند. همچنین علاوه بر ویژگی‌های شغلی و فردی عوامل دیگری نیز ممکن است در افزایش تنش شغلی نقش داشته باشند که جهت کنترل تنش شغلی انجام مطالعات بیشتر در این زمینه امری لازم و ضروری است.

### نتیجه گیری

بر اساس یافته‌های این پژوهش، ابعاد مختلف شخصیتی بر میزان تنش شغلی پرستاران مؤثر است و

بیمارستان دولتی برای نمونه‌گیری بود که قابلیت تعمیم نتایج را کاهش می‌دهد. لذا انجام تحقیق با حجم نمونه بزرگتر و در چندین مرکز درمانی و در محدوده جغرافیایی وسیع‌تر توصیه می‌شود.

### تشکر و قدردانی

این مطالعه به عنوان طرح پژوهشی به شماره ۴۳۸/۱ پ در معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی گناباد به ثبت رسیده است که نویسندگان مراتب تشکر و قدردانی خود را از معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی گناباد ابراز می‌دارند.

اگر مسئولین بیمارستان به ویژگی‌های شخصیتی پرسنل درمانی بیشتر توجه کنند، می‌توانند پرسنل پر تنش را شناسایی کنند و برای کاهش مشکلات مرتبط با تنش شغلی برنامه‌ریزی و سازماندهی مناسب‌تری داشته باشند. همچنین پیشنهاد می‌شود ویژگی‌های شخصیتی کارکنان پرستاری توسط مشاور روانشناس بیمارستان بررسی شود و پرستاران بر اساس ویژگی‌های شخصیتی‌شان در بخش‌های مناسب به کار گرفته شوند.

از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر عدم پاسخگویی برخی از پرستاران و استفاده از دو

### References

- 1- Embriaco N, Papazian L, Kentih-Barnes N, Pochard F, Azoulay E. Burnout syndrome among critical care healthcare workers. *Current opinion in critical care*. 2007;13(5):482-8.
- 2- Ruotsalainen JH, Verbeek JH, Mariné A, Serra C. Preventing occupational stress in healthcare workers. *Cochrane Database Syst Rev*. 2014;12(4).
- 3- Costa Jr PT, McCrae RR. The five-factor model of personality and its relevance to personality disorders. *Journal of personality disorders*. 1992;6(4):343-59.
- 4- Shakerinia I, Mohammadpour M. Relationship between job stress and resiliency with occupational burnout among nurses. *J Kermanshah Univ Med Sci*. 2010;14(2):35-44
- 5- Rohafza H, Salehi B, Sadeghi M. The frequency and severity of mental stress and the central province of Isfahan in 2002, Isfahan Healthy Heart Program. *Rah Avard Danesh*. 2007;10 (2):22-30.
- 6- Akbarizadeh F, Hajivandi A, Bagheri F, Hatami H. Relationship between nurses' spiritual intelligence with hardiness and general health. *J Kermanshah Univ Med Sci*. 2012;15(6):165-172
- 7- Jafari A, Mmajd AA, Esfandiari A. Relationship between personality characteristics and coping strategies with job stress in nurses. *J of Nurse Management*. 2013;1(4):36-44.
- 8- Khandan M, Roshanzamir S, Maghsoudipour M. Survey of Workload and Job Satisfaction relationship in a Productive Company. *Iran Occup Health*. 2012; 9(1) :30-36.
- 9- Wu H, Chi TS, Chen L, Wang L, Jin YP. Occupational stress among hospital nurses: cross-sectional survey. *J Adv nurs*. 2010;66(3):627-34.
- 10- Song Y, Sörensen S, Yan EC. Family Support and Preparation for Future Care Needs Among Urban Chinese Baby Boomers. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*. 2016; 62:1-11
- 11- Siddiqui A, Jain K, Infinity AJ. to identify the factorse of stress managment and its effects amongst nurses. *GLOB J MUL STU*. 2014;3(3):20-28
- 12- Johnston DW, Jones MC, Charles K, McCann SK, McKee L. Stress in nurses: stress-related affect and its determinants examined over the nursing day. *Ann Behav Med*. 2013;45 (3):348-56.
- 13- Ivancevich JM, Ganster DC. *Job stress: From theory to suggestion*: Routledge. 2014: 12-145
- 14- Kjellstrom T, Holmer I, Lemke B. Workplace heat stress, health and productivity - an increasing challenge for low and middle-income countries during climate change. *Global Health Action*, 2009; 2: 46-51.
- 15- Kobasa SC. Stressful life events, personality, and health: an inquiry into hardiness. *Journal of personality and social psychology*. 1979;37(1):1-11

- 16- Wilson MP, Schwarzman MR. Toward a new US chemicals policy: rebuilding the foundation to advance new science, green chemistry, and environmental health. *Industrial Chemistry: New Applications, Processes and Systems*. 2016:176.
- 17- Bjørnebekk A, Fjell AM, Walhovd KB, Grydeland H, Torgersen S, Westlye LT. Neuronal correlates of the five factor model (FFM) of human personality: Multimodal imaging in a large healthy sample. *Neuroimage*. 2013;65:194-208.
- 18- Gyorkos C, Becker J, Massoudi K, de Bruin GP, Rossier J. The impact of personality and culture on the job demands-control model of job stress. *Swiss J Psy*. 2012;71(1):21-28
- 19- Judge T, Zapata C. The person-situation debate revisited: Effect of situation strength and trait activation on the validity of the big five personality traits in predicting job performance. *Acad Man J*. 2014;58(4):1149-79
- 20- Sparks K, Cooper CL. Occupational differences in the work-strain relationship: towards the use of situation-specific models. *From Stress to Wellbeing Volume 1: The Theory and Research on Occupational Stress and Wellbeing*. 2013;1:315.
- 21- Hasan I. Examine the relationship between personality characteristics and burnout elementary teacher in Tabriz. *aloom tarbiaty*. 2010 ;11:93-106.
- 22- Enjebab B, Mojahed SH, Bokae M. Barriers and motivators related to cervical and breast cancer screening. *SSU\_Journals*. 2004;12(3): 78-84.
- 23- Hasanzadeh H, Shirbeigi N, Olazadeh H. A survey of Job Stress and Productivity among Kurdistan Gas Firm's Staff. *Iran Occupational Health*. 2012;9(2):1-10.
- 24- Razmi S. The Moderating Role of Self-Efficacy in Relationship between Occupational Stress with Psychological Health and Job Satisfaction of Saderat Bank's Staffs of Tabriz. *Iran Occup Health*. 2011;8(2):17-1.
- 25- Ruotsalainen JH, Verbeek JH, Mariné A, Serra C. Preventing occupational stress in healthcare workers. *The Cochrane Library*. 2015;134(1): 11-1
- 26- Jafari A, Amiri Majd M, Esfandiary Z. Relationship between personality characteristics and coping strategies with job stress in nurses. *Quart J Nurs Manag*. 2013;1(4):36-44.
- 27- Hosseini Z, Aghamollai T. The effect of health education program on female nurses stress. *J Health Syst Res*. 2015;11(1):43-52
- 28- Sepideh H, Shirazi MA. Job satisfaction and mental health in a general hospital staffs. *J of Thi and Behav*. 2008; 8(4):41-7.
- 29- Bianchi ER. Stress and coping among cardiovascular nurses: A survey in Brazil. *J of Ment Health Nurs*. 2009; 25(7): 737-45.
- 30- Mehrabi T, Neda P, Yazdani M, Rafat N. Investigation of some occupational stressors among nurses. *J of Nurs and Midwifery Res*. 2005; 27:41-7.
- 31- Valiei S, Rezaei M, Rezaei K. The relationship between personality characteristics and Nursing occupational stress. *Iran J Psych Nurs*. 2013;1(3):27-34.
- 32- Ghasemzadeh A, Abbaszadeh M, Hassani M, Hashemi T. Structural modeling of personality traits on stress and job performance considering the mediating effects of individual accountability. *Iran Occupational Health*. 2013;10(2):54-64