

بررسی رابطه ویژگی‌های شغلی و سطح استرس شغلی در پرستاران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کردستان

عبید الله فرجی^۱، سینا ولیئی^۲، گلرخ مریدی^۳، عباسعلی رضانی^۴، مصطفی رضایی فریمانی^۵

چکیده

مقدمه: استرس شغلی شرایطی است که در محیط کار به عنوان بخشی از ایفای نقش کارمندی به وجود آمده و نیازمند پاسخ‌های سازگارانه است و امروزه به یکی از بخش‌های مورد توجه حرفه پرستاری تبدیل شده است. از جمله مهم‌ترین عوامل ایجادکننده استرس شغلی ویژگی آن شغل از جمله ماهیت، تنوع، اهمیت، آزادی عمل در کار و بازخورد است این مطالعه با هدف بررسی رابطه ویژگی‌های شغلی و سطح استرس شغلی پرستاران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کردستان انجام گرفت.

روش: این پژوهش یک مطالعه توصیفی-تحلیلی بود که به روش مقطعی بر روی کلیه پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کردستان (۲۹۷ نفر) به صورت سرشماری انجام شد. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه سه قسمتی ویژگی‌های دموگرافیک، پرسشنامه «شناخت شغل جان واگنر» و پرسشنامه «استرس شغلی استایمر» بود که به صورت خودگزارش‌دهی تکمیل گردید. علاوه بر گزارش پایایی و روایی ابزارهای مورد استفاده در کشورمان، همبستگی بین آیت‌های پرسشنامه شناخت شغل ۰/۸۶ و آیت‌های استرس شغلی ۰/۸۲ با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به دست آمد. اطلاعات با استفاده از نرم‌افزار SPSS v.16 و آزمون‌های آماری linear-by-linear association و χ^2 و رگرسیون رتبه‌ای مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که ۷۲/۷٪ واحدهای پژوهش مؤنث، ۵۹/۶٪ متأهل، ۶۴/۶٪ کمتر از ۵ سال سابقه کار به عنوان پرستار داشته و ۳۳/۳٪ در بخش‌های ویژه مشغول به کار بوده و ۸۷/۹٪ آن‌ها دارای مدرک تحصیلی کارشناسی بوده‌اند. ۵۳/۵٪ توان بالقوه انگیزشی (MPS) پایین و استرس شغلی ۶۴/۶٪ واحدهای مورد پژوهش در سطح متوسط بوده و رابطه آماری بین آن‌ها معناداری بود ($p < 0/05$) و از میان ویژگی‌های شغلی تنوع ($p < 0/001$) و ماهیت شغلی ($p < 0/001$)، بازخورد شغلی ($p < 0/01$) و آزادی عمل در کار ($p < 0/02$) با میزان استرس شغلی رابطه معنادار داشتند. از میان متغیرهای دموگرافیک سن، جنس و میزان تحصیلات با میزان استرس شغلی ارتباط معنادار آماری داشتند ($p < 0/05$). مدل رگرسیون تأثیر متغیرهای مؤثر بر استرس شغلی را نشان داد که آزادی عمل در کار از نظر تأثیر بر استرس شغلی دارای بیشترین تأثیر بوده است و بعد از آن ماهیت شغلی و سپس بازخورد بیشترین تأثیر را بر استرس شغلی داشته‌اند.

نتیجه‌گیری: مطالعه حاضر نشان داد که ارتباط معناداری میان ویژگی‌های شغل و سطح استرس شغلی پرستاران وجود دارد لذا مدیران باید با افزایش آزادی عمل در کار، مشخص کردن ماهیت شغلی و آرایه بازخوردهای مناسب درصدد طراحی مجدد شغل جهت هر چه چالشی‌تر کردن، برانگیزاننده‌تر کردن و رضایت بخش‌تر کردن شغل پرستاران برآیند.

کلید واژه‌ها: ویژگی‌های شغلی، استرس شغلی، پرستار

- ۱ - عضو هیأت علمی، دانشگاه علوم پزشکی زابل، دانشجوی دکتری سیاست‌گذاری سلامت، دانشگاه علوم پزشکی تهران
- ۲ - دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی کردستان، دانشجوی دکتری آموزش پرستاری دانشگاه علوم پزشکی تهران (نویسنده مسؤول)
- پست الکترونیکی: valiee@muk.ac.ir
- ۳ - مربی عضو هیأت علمی، دانشگاه علوم پزشکی کردستان
- ۴ - مربی عضو هیأت علمی، دانشگاه علوم پزشکی زابل
- ۵ - کارشناس آموزشی، دانشگاه علوم پزشکی تهران

مقدمه

از مشخصات یک سازمان سالم آن است که سلامت جسمی و روانی کارکنان به اندازه تولید و بهره‌وری مورد توجه و علاقه مدیریت سازمان قرار گرفته و مدیریت اثربخش بدون توجه و اعتقاد به بهداشت روانی کارکنان حاصل نمی‌شود و امروزه یکی از عواملی که در سازمان‌ها بهداشت روانی کارکنان را با خطر مواجه نموده، استرس است (۱). استرس واژه‌ای است که برای توصیف تفسیر منفی افراد از یک رخداد واقعی یا ذهنی به عنوان عامل تهدیدکننده که موجب ترس یا عصبانیت می‌گردد به کار می‌رود (۲). استرس شغلی استرسی است که فرد معینی بر سر شغل معینی دستخوش آن می‌شود بدین ترتیب که کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی شاغل به گونه‌ای است که خواست‌های محیط کار و در نتیجه فشارهای مرتبط با آن بیش از آن است که فرد بتواند از عهده آن‌ها برآید (۳).

پرستاری ذاتاً به عنوان یک شغل پر استرس شناخته شده است (۴) و این مسأله موجب شده است که استرس به یکی از بخش‌های مورد توجه حرفه پرستاری تبدیل شود (۵)، به خصوص که استرس علاوه بر تحمیل هزینه‌های اقتصادی به جامعه بر سلامت فیزیکی و روانی پرستاران نیز تأثیر می‌گذارد (۶) و می‌تواند به فرسودگی روانی پرستاران منجر گردد (۷) آگاهی از این نکته که هر گونه اشتباهی از جانب پرستار ممکن است منجر به مرگ یا آسیب جدی بیمار گردد به عنوان یکی از منابع قدیمی استرس شغلی پرستاران شناخته شده است (۴). امروزه مطالعات مختلفی برای تعیین عوامل استرس‌زا در پرستاران انجام شده است و نداشتن کنترل کافی روی کار، نیازهای بالای شغل و روابط حمایتی ضعیف، مواجهه با مرگ، تماس با بیماران مختلف در بخش‌های مراقبتی، کمبود منابع از جمله پرسنل پرستاری و فشار بیش از حد کاری (۸)، عدم دسترسی به پزشک و ناآشنایی با موقعیت (۹)، نگرانی در مورد کیفیت پایین کار پرسنل پرستاری، دیگر پرسنل و مراقب از مددجویان (۱۰)، ناتوانی در اجرای مراقبت پرستاری با کیفیت (۱۱)، چرخش شیفت (۱۲)، محدودیت در زمان و وجود قوانین محدودکننده جهت ارایه نقش و مراقبت‌های پیشرفته (۱۳)، روابط ضعیف با سوپروایزر، همکاران و پزشکان (۱۴) و تعهدات نامناسب

سازمانی (۱۵) به عنوان عوامل مهم ایجادکننده استرس در پرستاران مشخص گردیده‌اند. با توجه به عوامل فوق مشخص می‌گردد که از جمله مهم‌ترین عوامل ایجادکننده استرس شغلی در پرستاران ویژگی‌های شغل آن‌ها می‌باشد.

Edgar ارتباط معناداری بین برخی از ویژگی‌های شغل پرستاری از جمله استقلال، ارتباطات، زمان کافی برای درمان بیمار و درجه عدم قطعیت با رضایت و انگیزش شغلی پرستاران گزارش نمود (۱۶). Jansen و همکاران نیز به تحلیل ویژگی‌های شغل پرستاری پرداخته و نشان دادند که ویژگی‌های شغلی با رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در پرستاران رابطه دارند (۱۷). Gelsma و همکاران نیز به بررسی رابطه ویژگی‌های شغلی و استرس شغلی پرستاران پرداخته و رابطه بین آن‌ها را معنادار گزارش نمودند (۱۸) یکی از راه‌های کاهش استرس شغلی تناسب ویژگی‌های شغلی با فرد می‌باشد، عموماً در شرایطی که میان شخص و ویژگی‌های شغلی اش تناسب وجود داشته باشد عملکرد و رضایت شغلی ارتقا و استرس شغلی کاهش می‌یابد و در صورت فقدان تناسب، عملکرد و رضایت شغلی کاهش و استرس شغلی افزایش می‌یابد (۱۹) لذا برای مقابله با استرس شغلی در پرستاران باید به تحلیل ویژگی‌های شغل پرستاری پرداخت که این تحلیل شغل در نهایت با هدف غنی‌سازی آن شغل انجام می‌شود (۲۰). یکی از کامل‌ترین الگوهای موجود برای تحلیل طرح شغل، مدل ویژگی‌های شغلی Hakman و Oldham می‌باشد که پنج صفت کلیدی شغل، تأثیر پیش‌بینی شده آن‌ها بر تولید، انگیزش و رضایت خاطر کارمندان و ارتباط میان آن‌ها را برشمرده است (۲۱). به نظر آن‌ها ویژگی‌های شغلی مانند تنوع مهارت (میزانی که شغل به تنوعی از فعالیت‌ها برای انجام کار نیازمند است)، اهمیت شغل (میزانی که شغل فرد روی زندگی و شغل سایر افراد تأثیر می‌گذارد)، ماهیت شغل (میزانی که شاغل یک کار را به طور کامل انجام می‌دهد)، آزادی عمل در کار (میزانی که شغل بتواند به هنگام برنامه‌ریزی کار و تعیین روال کار، به فرد آزادی، استقلال و اختیار دهد) و بازخورد (مقدار فعالیت‌های کاری که برای به دست آوردن نتایج کار فرد از طریق اطلاعات مستقیم و روشن درباره اثربخشی‌اش لازم است) با انگیزش و رضایت و استرس شغلی ارتباط دارند. سه بعد اول ویژگی شغل سبب معنادار بودن (مفهوم‌دار بودن) کار می‌شود، بعد چهارم درباره نتایج کار می‌باشد و بعد آخر مربوط به آگاهی

نمره در این پرسشنامه ۱ و حداکثر نمره ۱۲۵ می‌باشد که نمره زیر ۵۰ را به عنوان گروه با MPS پایین، نمره بین ۵۰ تا ۸۷/۵ را به عنوان گروه با MPS متوسط و نمره بالاتر از ۸۷/۵ به عنوان گروه با MPS بالا در نظر گرفته شد و روش نمره‌دهی برای هر بعد از ویژگی‌های شغلی نیز به صورت روش نمره‌دهی MPS در نظر گرفته شد و پایایی و روایی این پرسشنامه در مطالعات مختلف در کشورمان تأیید گردیده است (۲۳).

پرسشنامه دوم پرسشنامه استرس شغلی استایمر بود که شامل ۳۶ عبارت در مورد موقعیت‌های استرس‌زای محیط کار است و به بررسی استرس‌ها در رابطه با ماهیت کار، همکاران و سرپرستان می‌پردازد. برای هر عبارت از یک مقیاس سه درجه‌ای به صورت کاملاً صحیح، تا حدودی صحیح و غیر صحیح که به ترتیب دارای ارزش ۲، ۱ و ۰ هستند استفاده گردید. این پرسشنامه نیز استاندارد بوده و در پژوهش‌های مختلف در کشورمان مورد استفاده قرار گرفته و از روایی و پایایی کافی برخوردار می‌باشد (۲۴).

در این پژوهش جهت تعیین اعتبار قسمت ویژگی‌های دموگرافیک ابزار از اعتبار محتوی استفاده گردید، بدین ترتیب که بعد از مطالعه منابع مرتبط با موضوع تحقیق تهیه شده و در اختیار ۱۰ نفر از اساتید صاحب نظر قرار داده شد و در نهایت اصلاحات پیشنهادی اعمال گردید. همچنین پرسشنامه شناخت شغل جان واگنر که جهت تعیین ویژگی‌های شغلی و پرسشنامه استرس شغلی که جهت تعیین استرس شغلی مورد استفاده قرار گرفتند از اعتبار علمی کافی در کشورمان برخوردار بوده و در کتب و مقالات فارسی به چاپ رسیده‌اند (۲۳ و ۲۴).

جهت تعیین پایایی ابزار از روش سنجش پایایی درونی استفاده گردید بدین ترتیب که همبستگی درونی بین سؤالات پرسشنامه تکمیل شده توسط ۲۰ نفر از نمونه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ سنجیده شد که همبستگی بین آیتم‌های پرسشنامه شناخت شغل ۰/۸۶ و آیتم‌های استرس شغلی ۰/۸۲ به دست آمد.

جهت جمع‌آوری اطلاعات پژوهشگران با مراجعه به بیمارستان‌های مورد مطالعه و با ارایه معرفی‌نامه به مسؤول بیمارستان‌ها و ذکر این نکته که اطلاعات محرمانه بوده و نیازی به ذکر نام و نام خانوادگی نیست پرسشنامه را در اختیار پرستاران واجد شرایط که مدرک تحصیلی کاردانی یا بالاتر داشته و در یکی از

از نتایج واقعی فعالیت‌های کاری می‌باشد (۲۲). بر اساس این مدل ابزارهایی جهت بررسی ویژگی‌های شغلی تهیه شده است (۲۳).

لذا با توجه به این که اطلاعات اندکی در مورد ارتباط میان ویژگی‌های شغلی و استرس شغلی در حوزه بهداشت و درمان کشور به ویژه در مورد پرستاران وجود دارد، این مطالعه به منظور تعیین ارتباط ویژگی‌های شغل پرستاری و سطح استرس شغلی در پرسنل پرستاری بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کردستان در سال ۱۳۸۷ طراحی و اجرا گردید.

روش مطالعه

پژوهش حاضر از نوع توصیفی-تحلیلی بود که به روش مقطعی انجام شد. جامعه مورد مطالعه شامل کلیه پرسنل پرستاری شاغل در بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کردستان شامل بیمارستان‌های بعثت، توحید و قدس جمعاً ۳۹۱ نفر بودند که با توجه به کم بودن تعداد پرستاران شاغل از روش سرشماری استفاده و در نهایت تعداد ۲۹۷ نفر حاضر به شرکت در مطالعه و تکمیل پرسشنامه شدند و مورد بررسی و مطالعه قرار گرفتند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این مطالعه پرسشنامه سه قسمتی ویژگی‌های دموگرافیک، پرسشنامه شناخت شغل و استرس شغلی بود. برای تعیین ویژگی‌های شغلی از پرسشنامه «شناخت شغل جان واگنر» استفاده شد که پرسشنامه‌ای است که توسط جان واگنر تدوین شده و دارای ۱۵ سؤال به صورت بسته پاسخ در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت بود که در پیوستاری از کاملاً نادرست تا کاملاً درست امتداد دارد. این پرسشنامه پنج مؤلفه تنوع شغلی، ماهیت شغلی، اهمیت شغلی، آزادی عمل در کار و بازخورد شغلی را می‌سنجد که مجموعاً به عنوان امتیاز توان بالقوه انگیزشی (MPS=Motivational Potential Score) در نظر گرفته می‌شود. روش نمره‌دهی این پرسشنامه به این صورت است که به گزینه کاملاً نادرست نمره ۱ به گزینه تا حدودی نادرست نمره ۲، به گزینه نامشخص نمره ۳، به گزینه تا حدودی درست نمره ۴ و به گزینه کاملاً درست نمره ۵ داده می‌شود. همچنین در این پرسشنامه سؤالات ۲، ۴، ۶، ۷، ۹، ۱۰ و ۱۵ جهت معکوس دارند و بنابراین روش نمره‌دهی هم برعکس دیگر سؤالات است. حداقل

۱۹۸ نفر (۶۶/۷٪) در بخش‌های عادی مشغول به کار بودند.

نتایج نشان داد که ۵۳/۵٪ موارد (۵۹ نفر)، ۴۳/۴٪ موارد (۱۲۹ نفر) و ۳٪ موارد (۹ نفر) به ترتیب دارای توان بالقوه انگیزشی پایین، متوسط و بالا بودند و میانگین توان بالقوه انگیزشی آنان 47 ± 20 بود. ۲۸/۳٪ موارد (۸۴ نفر)، ۶۴/۶٪ موارد (۱۹۲ نفر) و ۷/۱٪ موارد (۲ نفر) به ترتیب دارای استرس شغلی سطح پایین، متوسط و بالا بودند و میانگین امتیاز استرس شغلی آنان 34 ± 10 بود.

مقایسه نتایج به دست آمده نشان داد که بین استرس شغلی و توان بالقوه انگیزشی و اجزای پنج گانه آن به جز اهمیت شغلی شامل تنوع شغلی ($p < 0/001$)، ماهیت شغلی ($p < 0/001$)، بازخورد شغلی ($p < 0/01$) و آزادی عمل در کار ($p < 0/02$) با میزان استرس شغلی رابطه آماری معنادار وجود داشت (جدول شماره ۱).

نتایج به دست آمده نشان داد که بین استرس شغلی و متغیرهای زمینه‌ای سن، جنس و سطح تحصیلات اختلاف معناداری وجود داشت ($p < 0/05$) اما اختلاف معناداری بین استرس شغلی با سایر متغیرهای زمینه‌ای شامل نوع شغل، نوع استخدام، سابقه شغلی، نوبت کاری، وضعیت تأهل، نوع بخش و نوع بیمارستان مشاهده نگردید (جدول شماره ۲).

در بین متغیرهای مؤثر بر استرس شغلی، نتایج آنالیز رگرسیون نشان داد که متغیر آزادی عمل در کار از نظر تأثیر بر استرس شغلی دارای بیشترین تأثیر بوده و بعد از آن ماهیت شغلی بیشترین تأثیر را بر استرس شغلی افراد مورد مطالعه داشته‌اند ($p < 0/05$) (جدول شماره ۳).

بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کردستان شاغل بودند قرار داده و آن‌ها به صورت خودگزارش‌دهی آن را تکمیل کردند و پرسشنامه‌ها جمع‌آوری گردید. معیار خروج از مطالعه شامل ابتلا پرستار به مشکلات روانی براساس گزارش خود آن‌ها بود که هیچ موردی در این رابطه گزارش نگردید.

پس از جمع‌آوری اطلاعات با توجه به رتبه‌ای بودن متغیرهای مستقل و وابسته از آزمون آماری association linear-by-linear استفاده و برای بررسی رابطه ویژگی‌های دموگرافیک و استرس شغلی از آزمون آماری χ^2 استفاده گردید. سپس برای بررسی این نکته که کدام یک از متغیرهای معنادار تأثیر قوی‌تری بر استرس شغلی دارند از رگرسیون رتبه‌ای استفاده شد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS v.16 تجزیه و تحلیل و آلفای کمتر از ۰/۰۵ به عنوان سطح معناداری در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

در این مطالعه تعداد ۲۹۷ نفر از پرسنل پرستاری بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کردستان مورد بررسی و مطالعه قرار گرفتند که تعداد ۹۹ نفر (۳۳/۳٪) رسمی و ۸۴ نفر (۲۸/۳٪) آنان طرحی و سایرین به صورت قراردادی، پیمانی و آزمایشی بودند. میانگین سنی $33/33 \pm 7/4$ و سابقه شغلی $6/5 \pm 7/55$ بود. تعداد ۸۸ نفر (۲۷/۳٪) مرد و ۲۱۶ نفر (۷۲/۷٪) زن بودند. بالاترین درصد میزان تحصیلات آنان مربوط به سطح لیسانس (۸۷/۹٪) و کمترین آن مربوط به سطح فوق لیسانس بود (۴٪) و ۵۹/۶٪ آنان متأهل بودند. ۲۶/۳٪ (۷۸ نفر) دارای شیفت کاری ثابت و ۷۳/۷٪ (۲۱۹ نفر) شیفت در گردش بودند. تعداد ۹۹ نفر (۳۳/۳٪) در بخش ویژه و

جدول ۱ - رابطه ویژگی‌های شغلی و اجزای آن با سطح استرس شغلی بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کردستان

نتایج آزمون آماری	بالا	متوسط	پایین	استرس شغلی		
				متغیر	پایین	متوسط
Linear-by-Linear Association =۴/۰۹۸ $p < ۰/۰۴۳$	۱۵	۱۰۵	۳۹	تعداد	پایین	توان بالقوه انگیزشی
	۵/۱	۳۵/۴	۱۳/۱	درصد		
	۶	۸۱	۴۲	تعداد	متوسط	
	۲	۲۷/۳	۱۴/۱	درصد		
	۰	۶	۳	تعداد	بالا	
	۰	۲	۱	درصد		
Linear-by-Linear Association =۱۸/۲۶۳ $p < ۰/۰۰۰۱$	۰	۳	۳	تعداد	پایین	تنوع شغلی
	۰	۱	۱	درصد		
	۱۵	۶۳	۹	تعداد	متوسط	
	۵/۱	۲۱/۲	۳	درصد		
	۶	۱۲۶	۷۲	تعداد	بالا	
	۲	۴۲/۴	۲۴/۲	درصد		
Linear-by-Linear Association =۱۶/۴۱۴ $p < ۰/۰۰۰۱$	۳	۳	۰	تعداد	پایین	ماهیت شغلی
	۱	۱	۰	درصد		
	۹	۸۴	۲۱	تعداد	متوسط	
	۳	۲۸/۳	۷/۱	درصد		
	۹	۱۰۵	۶۳	تعداد	بالا	
	۳	۳۵/۴	۲۱/۲	درصد		
Linear-by-Linear Association =۱/۹۱۵ $p < ۰/۱۶$	۰	۰	۳	تعداد	پایین	اهمیت شغلی
	۰	۰	۱	درصد		
	۶	۳۶	۶	تعداد	متوسط	
	۲	۱۲/۱	۲	درصد		
	۱۵	۱۵۶	۷۵	تعداد	بالا	
	۵/۱	۵۲/۵	۲۵/۳	درصد		
Linear-by-Linear Association =۱۱/۴۸ $p < ۰/۰۲$	۳	۲۷	۰	تعداد	پایین	آزادی عمل در کار
	۱	۹/۱	۰	درصد		
	۹	۸۴	۳۳	تعداد	متوسط	
	۳	۳/۲۸	۱۱/۱	درصد		
	۹	۸۱	۵۱	تعداد	بالا	
	۳	۲۷/۳	۱۷/۲	درصد		
Linear-by-Linear Association =۶/۶۲۱ $p < ۰/۰۱$	۳	۶	۰	تعداد	پایین	باز خورد شغلی
	۱	۲	۰	درصد		
	۱۵	۹۹	۴۵	تعداد	متوسط	
	۵/۱	۳۳/۳	۱۵/۲	درصد		
	۳	۸۷	۳۹	تعداد	بالا	
	۱	۲۹/۳	۱۳/۱	درصد		

جدول ۲- رابطه برخی از متغیرهای دموگرافیک با سطح استرس شغلی پرستاران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کردستان

نتایج آزمون آماری	بالا	متوسط	پایین	استرس شغلی		
				متغیر		
$\chi^2=18/963$ df=2 p<0/026	3	108	36	تعداد	زیر 28 سال	سن
	1	36/4	12/1	درصد		
	3	39	33	تعداد	28 تا 33 سال	
	1	13/1	11/1	درصد		
	15	45	15	تعداد	بالای 34 سال	
	5/1	15/2	5/1	درصد		
$\chi^2=9/768$ df=1 p<0/03	15	48	18	تعداد	مرد	جنس
	5/1	16/2	6/1	درصد		
	6	144	66	تعداد	زن	
	2	48/5	22/2	درصد		
$\chi^2=11/52$ df=2 p<0/03	6	12	6	تعداد	کاردانی	سطح تحصیلات
	2	4	2	درصد		
	12	171	78	تعداد	کارشناسی	
	4	57/6	26/3	درصد		
	3	9	0	تعداد	کارشناسی ارشد	
	1	3	0	درصد		
$\chi^2=9/768$ df=1 p<0/94	18	105	54	تعداد	متاهل	وضعیت تأهل
	6/1	35/4	18/2	درصد		
	3	87	30	تعداد	مجرد	
	1	29/3	10/1	درصد		
$\chi^2=1/24$ df=1 p<0/26	6	54	18	تعداد	ثابت	نوبت کاری
	2	18/2	6/1	درصد		
	15	138	66	تعداد	در گردش	
	5/1	64/5	22/2	درصد		
$\chi^2=1/24$ df=1 p<0/3	0	72	27	تعداد	عادی	بخش
	0	24/2	9/1	درصد		
	21	192	84	تعداد	ویژه	
	7/1	64/6	28/3	درصد		

جدول ۳- مدل رگرسیون تأثیر متغیرهای مؤثر بر سطح استرس شغلی پرستاران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کردستان

نام پارامتر	β	S.E	T	p-value
ماهیت شغلی	-2/09	0/9	-2/3	0/02
آزادی عمل در کار	-2/25	0/82	-2/7	0/007
بازخورد	-1/82	0/82	-2/2	0/02

بحث

نتایج مطالعه نشان داد که حدود 72٪ از پرستاران، استرس شغلی متوسط و بالایی را تجربه می‌کنند. آمار مختلفی در مورد استرس شغلی در پرستاران گزارش شده است که به طور عمده سطح استرس پرستاران را متوسط به بالا گزارش کرده‌اند (26 و 25) و نتایج مطالعه‌ای بر روی پرستاران در کشور سوئد نشان دارد که 80٪ پرستاران استرس

بالایی را تجربه می‌کنند (27). بین استرس شغلی و متغیرهای زمینه‌ای سن، جنس و سطح تحصیلات اختلاف معناداری وجود داشت بدین ترتیب که با افزایش سن پرستاران استرس شغلی آن‌ها افزایش پیدا کرده، استرس شغلی در زنان بیشتر بود و استرس شغلی کارشناسان پرستاری بیشتر بود. Garossa و همکاران به بررسی رابطه مشخصات دموگرافیک پرستاران با سطح استرس شغلی آنان پرداختند و

رابطه مستقیمی بین سن و استرس و فرسودگی شغلی را گزارش نمودند (۲۸). Lambert و همکاران نیز نشان دادند که با افزایش سن استرس شغلی افزایش پیدا می‌کند (۲۹). یکی از علل این افزایش استرس در پرستاران می‌تواند آن باشد که با افزایش سن مدت حضور آن‌ها در بیمارستان افزایش پیدا کرده و بیشتر با عوامل استرس‌زا مواجه می‌شوند. همچنین نتایج در مورد ارتباط جنس با استرس شغلی هم راستا با مطالعات انجام شده توسط Lambert بود (۳۰). و بالاتر بودن استرس در زنان در سایر حرفه‌های بهداشتی از جمله پزشکان نیز گزارش شده است (۳۱) بالاتر بودن سطح استرس شغلی در پرستاران زن می‌تواند ناشی از ویژگی‌های فردی زنان و مستعد بودن بیشتر آن‌ها در برابر استرس باشد.

همچنین هر چه سطح تحصیلات افراد افزایش می‌یافت سطح استرس شغلی نیز افزایش می‌یافت بالاتر بودن استرس شغلی در کارشناسان پرستاری نیز می‌تواند ناشی از تماس مستقیم آنان با بیماران و سیستم ارایه مراقبتی باشد و معمولاً که افراد با تحصیلات بیشتر، شغل‌های دشوارتر و شغل‌هایی دارند که نیاز به مهارت بیشتری دارد را انجام می‌دهند و این موضوع باعث افزایش استرس شغلی در آنان می‌گردد. این نتایج هم راستا با مطالعه Elkahout و Algaed در عربستان (۳۲) و مطالعه هاشمی‌نسب در کشورمان (۳۳) بود. اما این اختلاف بین استرس شغلی در گروه‌های مختلف شاغل در بیمارستان از جمله پرستاران، سرپرستاران و سوپروایزرها مشاهده نشد که یکی از دلایل آن این می‌تواند باشد که تا زمانی که مشکلات ناشی از محیط کار حل نشده باشد نوع شغل به تنهایی تأثیر چندانی بر روی سطح استرس شغلی افراد ندارد و باید محیط کار مساعد باشد تا طراحی شغل بتواند استرس شغلی را کاهش دهد. همچنین میان رسته‌های شغلی پرستاران، سرپرستاران و سوپروایزرها از نظر ویژگی‌های شغلی اختلاف آماری معنادار وجود نداشت که دلیل آن می‌تواند طراحی ضعیف شغل و تکراری و یکنواخت بودن شغل کارمندان در رسته‌های شغلی مختلف در محیط پژوهشی باشد.

همچنین نتایج نشان داد که بین توان بالقوه انگیزشی و اجزای آن یعنی تنوع شغلی، ماهیت شغلی، بازخورد شغلی و آزادی عمل در کار غیر از اهمیت شغلی و استرس شغلی رابطه آماری معنادار وجود داشت. به این صورت که هر چه توان

بالقوه انگیزشی و ابعاد آن افزایش می‌یافت سطح استرس شغلی پرستاران کاهش می‌یافت که این نتیجه از فرضیه ما مبنی بر ارتباط ویژگی‌های شغلی با استرس شغلی حمایت می‌کرد. مطالعه Gelsma و همکاران نشان داد که ویژگی‌های شغلی تأثیر مستقیمی بر سطح استرس شغلی پرستاران در کشور هلند دارد (۱۸). همچنین مطالعه Tummers و همکاران نیز تأثیر سازماندهی و مشخصات کار بر واکنش‌های روان‌شناختی پرستاران را نشان داد (۳۴). لذا با توجه به تأثیر ویژگی‌های تنوع شغلی، ماهیت شغلی، بازخورد شغلی و آزادی عمل در کار در پرستاران تحت مطالعه باید با سازماندهی و طراحی مناسب شغل تناسب بهتری میان ویژگی‌های شغل و ویژگی‌های شاغل فراهم نمود و در نتیجه با کاهش تعارض و تضاد میان شغل و شاغل، سطح استرس شغلی فرد کاهش می‌یابد. عدم ارتباط اهمیت شغل با استرس شغل می‌تواند به این دلیل باشد که سطح اهمیت اندازه‌گیری شده به صورت خودگزارشی می‌باشد و چون افراد هیچگاه شغل خود را کم اهمیت تلقی نمی‌کنند این می‌تواند سبب سوگیری در نتیجه و موجب مشاهده عدم وجود رابطه میان دو متغیر اهمیت شغلی و استرس شغلی شود.

نتایج حاکی از آن بود که از میان ویژگی‌های شغلی دارای رابطه معنادار با استرس شغلی؛ آزادی عمل در کار بیشترین ارتباط و بعد از آن به ترتیب ماهیت شغلی و بازخورد به ترتیب بیشترین ارتباط را با استرس شغلی داشته‌اند. افراد با آزادی عمل شغلی بالاتر، می‌توانند بهتر وظایف شغلی خود را تنظیم کنند و استرس ناشی از تضاد وظایف شغلی را کنترل و به حداقل برسانند Lambert و Sims نیز ارتباط مشابهی بین ویژگی‌های شغلی و استرس شغلی گزارش کردند (۳۰ و ۳۵).

به طور کلی نتیجه مطالعه حاضر در مورد عواملی که بیشترین تأثیر را روی استرس شغلی داشته‌اند هم راستا با مطالعه انجام شده توسط Lambert در زندان ایالت میدوسترن آمریکا بود (۳۰) بدین صورت که ویژگی‌های شغلی نسبت به ویژگی‌های شخصی تأثیر بیشتری روی استرس شغلی داشتند که این امر یعنی توجه به ویژگی‌های شغلی پرستاران باید مورد توجه مدیران قرار گیرد.

از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر آن بود که پژوهشگران هیچ گونه کنترلی بر وقایع استرس‌زای اخیر زندگی و شغل پرستاران از جمله مواجهه با خشونت، ابتلا پرستار یا نزدیکان وی به بیماری یا مشکل خاصی که

بازخورد جهت هر چه چالشی‌تر کردن، برانگیزاننده‌تر کردن و رضایت بخش‌تر کردن شغل پرستاران برآیند و همچنین با این کار تناسب بیشتری میان شغل و شاغل به وجود آورند تا سطح استرس شغلی و در نتیجه فرسودگی شغلی را کاهش دهند و بدین‌وسیله از هزینه‌های ناشی از غیبت و ترک شغل و عدم توان فرد در انجام صحیح کار محوله ممانعت به عمل آورند.

تشکر و قدردانی

این مقاله نتیجه طرح تحقیقاتی شماره ۷۱۰۶ پ ۱۴ پ مصوب شورای پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی کردستان مورخه ۸۷/۸/۶ می‌باشد. بدین‌وسیله از کلیه پرستاران محترم شرکت‌کننده در این پژوهش سپاسگزاریم و از خداوند منان آرزومند سلامت روزافزون برای تک تک این عزیزان هستیم.

می‌توانند بر استرس شغلی آن‌ها تأثیرگذار باشد نداشت و یکی دیگر از محدودیت‌های پژوهش حاضر شامل تعداد کم بیمارستان‌های مورد مطالعه بود که پیشنهاد می‌گردد ویژگی‌های شغل پرستاری در پرستاران بیمارستان‌های مختلف در سطح کشورمان بررسی شده و پژوهش‌هایی به منظور ارایه راه‌کارهایی جهت غنی‌سازی اجزای ویژگی‌های شغلی از جمله اهمیت این شغل برای پرستاران انجام شوند. همچنین پیشنهاد می‌گردد مطالعه‌ای کیفی جهت تبیین ویژگی‌های مختلف شغل پرستاری انجام گیرد.

نتیجه‌گیری

مطالعه حاضر نشان داد که ارتباط معناداری میان ویژگی‌های شغل و سطح استرس شغلی پرستاران وجود دارد. لذا مدیران بیمارستان باید در صدد غنی‌سازی شغل به ویژه توجه به آزادی عمل در کار، ماهیت شغلی و

منابع

- 1 - Moher WK. Johnson's psychiatric-mental health nursing. 5th ed. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins; 2003.
- 2 - Seaward BL. Managing stress: Principles and strategies for health and well-being. 4th ed. Sudbury Massachusetts: Jones and Bartlett Publishers; 2004.
- 3 - Kawano Y. Association of job-related stress factors with psychological and somatic symptoms among Japanese hospital nurses: Effect of departmental environment in acute care hospitals. Journal of Occupational Health. 2008; 50(1): 79-85.
- 4 - Rowe J. The suffering of the healer. Nursing Forum. 2003; 38(4): 16-20.
- 5 - Jex S, Beehr T. Emerging theoretical and methodological issues in the study of work related stress. Research in Personnel and Human Resources Management. 1991; 9(3): 311-365.
- 6 - Rauhala A, Fagerstrom L. Are nurses' assessments of their workload affected by non-patient factors? An analysis of the RAFAELA system. Journal of Nursing Management. 2007; 15(5): 490-499.
- 7 - Armstrong F. Can you hear us? There's a Nursing Shortage!. Australian Nursing Journal. 2004; 12(2): 21-24.
- 8 - Chapman J. Collegial support linked to reduction of job stress. Nursing Management. 1993; 24(5): 52-54.
- 9 - Fong C. A longitudinal study of the relationships between overload, social support, burnout among nursing educators. Journal of Nursing Education. 1993; 32(1): 24-29.
- 10 - Glass D, McKnight J, Valdimarsdottir J. Depression, burnout, and perceptions of control in hospital nurses. Journal of Consulting and Clinical Psychology. 1993; 61(1): 147-155.
- 11 - Tovey E, Adams A. The changing nature of nurses' job satisfaction: An exploration of sources of satisfaction in the 1990s. Journal of Advanced Nursing. 1999; 30(1): 150-158.
- 12 - Webster L, Hackett R. Burnout and leadership in community mental health systems. Administration and Policy in Mental Health. 1999; 26(6): 387-399.
- 13 - Cheng Y, Kawachi I, Coakley E, Schwart ZJ, Colditz G. Association between psychosocial work characteristics and health functioning in American women. BMJ. 2000; 320: 1432-1436.
- 14 - Foxall M, Zimmerman L, Standley R, Bene B. A comparison of frequency and sources of nursing job stress perceived by intensive care, hospice, and medical-surgical nurses. Journal of Advanced Nursing. 1990; 15(5): 577-584.

- 15 - Frisch S, Dembeck P, Shannon V. The head nurse: Perceptions of stress and ways of coping. *Canadian journal of nursing administration*. 1991; 4(4): 9-13.
- 16 - Edgar L. Nurses` motivation and its relationship to the characteristics of nursing care delivery system: A test of the job characteristic model. *Canadian Journal of Nursing Leadership*. 1999; 12(1):14-22.
- 17 - Jansen PG, Kerkstra A, Abu-Saad HH, Zee JV. The effects of job characteristics on job satisfaction and burnout in community nursing. *International Journal of Nursing Studies*. 1996; 33(4): 407-421.
- 18 - Gelsma TI, Doef M, Maes S, Akerboom S, Verhoven Ch. Job stress in the nursing profession: the influence of organizational and environmental conditions and job characteristics. *International journal of stress management*. 2005; 12(3): 222-240.
- 19 - Kulik C, Oldham G, Hackman JR. Work design as an approach to person environment fit. *Journal of vocational behavior*. 1987; 31(3): 278-296.
- 20 - Mohamed A H. Using job characteristics model to compare patients care assignment methods of nurses. *Eastern Mediterranean Health Journal*. 2004; 10(3): 389-405.
- 21 - Snape J, Cavanagh S. Occupational stress in neurosurgical nursing. *Intensive and Critical Care Nursing*. 1993; 9(3): 162-170.
- 22 - Hatcher S, Laschinger H. Staff nurses` perceptions of job empowerment and level of burnout: A test of Kanter`s theory of structural power in organizations, *Canadian Journal of Nursing Leadership*. 1996; 9: 74-94.
- 23 - Mogimi M. *Organization & management: Research approach*. Terme Publication; 2002.
- 24 - Tohidlo A. Measurement job stress and investigation its effect on job satisfaction and psychological health of Tehran university center organization personel. MSc dissertation. Tehran University, Social science faculty, 2002.
- 25 - AbuAlRub RF. Job stress, job performance and social support among hospital nurses. *Journal of nursing scholarship*. 2004; 36(1):73-78.
- 26 - Mojoyinola JK. Effects of job stress on health, personal and work behavior of nurses in public hospitals in Ibadan Metropolis, Nigeria. *Ethnomedicine*. 2008; 2(2): 143-148.
- 27 - Peterson L, Arnetz BB, Arnetz JE, Horte LG. Work environment, skills utilisation and health of Swedish nurses: results from a national questionnaire study. *Psychoterapy and Psychosomatization*. 1995; 64(1): 20-31.
- 28 - Garrosa E, Moreno-Jimenez B, Liang Y, Gonzalez JL. The relationship between socio-demographic variables, job stressors, burnout, and hardy personality in nurses: an exploratory study. *Int J Nurs Stud*. 2008 Mar; 45(3): 418-27.
- 29 - Lambert VA, Lambert CE, Ito M. Workplace stressors, ways of coping and demographic characteristics as predictors of physical and mental health of Japanese hospital nurses, *International Journal of Nursing Studies*. 2004; 41(1): 85-97.
- 30 - Lambert EG, Cluse-Tolar T. This job is killing me: the impact of job characteristics on correctional staff job stress. *Applied psychology in criminal justice*. 2007; 3(2): 50-72.
- 31 - Richardson MA, Burke RJ. Occupational stress and job satisfactions among physicians: sex differences. *Social science and medicine*. 1991; 33(10): 1179-1187.
- 32 - Elkahlout GR, Algaed AO. The effect of some socio demographic factors on job stress level in nursing work. *Umm Al-Qura University Journal of Educational and Social Sciences and Humanities*. 2003; 15(1): 34-57.
- 33 - Hasheminasab L. Investigation job stress and physical and psychological health situations of midwifery employe in government hospitals of Tehran university of Medical Science. MSc dissertation. Tehran University of Medical Science, School of Nursing and midwifery, 2002.
- 34 - Tummers GE, Landeweered JA, van Merode G. Work organization, work characteristics, and their psychological effects on nurses in the Netherlands. *International journal of stress management*. 2003; 9(3): 183-206.
- 35 - Sims A. Job characteristics and role stress: mental health in the work place. *Individual Research Project Summaries, Psychology*, 2006, poster session, number 497.

Relationship between job characteristic and job stress in nurses of Kurdistan University of Medical Sciences educational hospitals

Faraji¹ O (MSc.) - Valiee² S (MSc.) - Moridi³ G (MSc.) - Ramazani⁴ AA (MSc.) - Rezaei Farimani⁵ M (BSc.).

Introduction: Job stress is condition in work as part of role playing and need to adaptive responses; job stress is one of attention part of nursing profession and some of most important reasons of job stress are the characteristic of job for example task identity, skill variety, task significance, autonomy and feedback. The purpose of this study was to investigation relationship between job characteristic and job stress in nurses of KUMS educational hospitals.

Methods: This study was descriptive correlated (cross-sectional), 297 participants in census method recruited from KUMS educational hospitals nurses. Demographic information, job diagnostics surveys (JDS) and job stress (Stimer) were measured by self-report questionnaire. The validity and reliability of these questionnaires approved in the earlier researches. As well as, internal consistency were 0.86 for Job diagnostics surveys and 0.82 for job stress by alpha Cronbach. Then information analyzed by statistical tests such as association linear-by-linear, χ^2 and ordinal regression by SPSS 16.

Results: 72.7% of participants were female, 59.6% married, 64.6% employed under 5 year, 33.3% work in critical wards and 87.9% were registered nurse. Motivational Potential Score (MPS) of 53.5% was low, job stress 64.6% was middle and the relation between MPS and job characteristics (skill variety ($P<0.001$), task identity ($P<0.001$), autonomy ($P<0.02$) and feedback ($P<0.1$)), age, sex and education level with job stress was statistically significant ($P<0.05$). Regression model of relational variables with job stress show that the autonomy was the most effective determinant on the job stress then task identity and feedback.

Conclusion: This study showed relation between job characteristic and job stress in nurses so hospital managers must increase autonomy, identifying task identity and give proper feedbacks to redesign job and make nursing more challengeable, motivational and satisfying.

Key words: Job characteristic, job stress, nurses

1 - Faculty Member, Zabol University of Medical Sciences, Zabol Iran; Ph.D Candidate, School of Health Management and Information Sciences, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

2 - Corresponding author: Lecturer of School of Nursing and Midwifery, Kurdistan University of Medical Sciences, Kurdistan, Iran; Ph.D Candidate, School of Nursing and Midwifery, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

e-mail: valiee@muk.ac.ir

3 - Faculty Member, Kurdistan University of Medical Sciences, Kurdistan, Iran

4 - Faculty Member, Zabol University of Medical Sciences, Zabol, Iran

5 - Instructor of School of Nursing and Midwifery, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran