

## Job stress and its related factors in nurses of Qazvin University of Medical Sciences

R. Mohebbifar\* M.Z. Kiaei\*\* O. Khosravizadeh\*\*\* T. Sadeghi\*\*\*\* H. Ahansazan\*\*\*\*\*

\* Department of Health Management, School of Health, Qazvin University of Medical Sciences, Qazvin, Iran

\*\* Department of Health Management, School of Health, Qazvin University of Medical Sciences, Qazvin, Iran

\*\*\* PhD Student of Health Services Management School of Health Management and Information Sciences, Iran  
University of Medical Sciences, Tehran, Iran

\*\*\*\* PhD student of nursing, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

\*\*\*\*\* Health Management, School of Health, Qazvin University of Medical Sciences, Qazvin, Iran

### ABSTRACT:

**Background:** Since work related stress imposes an uncustomary and irreversible adverse effect on work structure, it is considered as one of the most important job hazards in the health industry especially in hospitals.

**Objective:** This study aimed to determine the Job stress and its related factors in nurses of Qazvin University of Medical Sciences.

**Methods:** This is a descriptive cross sectional research study done by sampling census on 112 nursing personnel in one of the Qazvin educational medical hospitals in 2010 with use of a standard stress questionnaire. Information gathering tool included two sections of demographic information and job stress in 7 parts and SPSSWIN/18 software with a 95% confidence was used to evaluate the findings.

**Findings:** Results indicate that 4.6% of the nurses have low job related stress; 74.1% with medium job related stress and 21.3% confront high job related stress. Since this study was based on evaluation of major important stressors; results indicated that between amount of intensity of work stress and demographic particulars of the studied society like sex, age, years of service, kind of employment, level of education, work shift and amounts received have no significant relationship ( $P>0.05$ ). Pearson coefficient correlation test results also indicated the followings: job stress or role ambiguity ( $P<0.001$ ), over-loaded role ( $P=0.001$ ), role scarcity ( $P=0.001$ ), work intensity ( $P=0.004$ ), work repetition ( $P<0.001$ ) have a straight line relationship ( $P<0.05$ ).

**Conclusion:** Based on the results of various studies, work stress whether in a positive form or negative form, constitute an important part of individuals working life; hence with the existence of medium to high work stress intensity in the studied society we have to point out that long term stress at work will cause an irreparable damage and we have to change management view points and pay special attention for making a suitable work related condition or effective intervention in the important factors to reduce or eliminate stress from the work arenas, hence improving the quality of nursing services.

**Keywords:** Nurses, Job Stress, University

**Corresponding Author:** Hamed Ahansazan, Health Management, School of Health, Qazvin University of Medical Sciences, Qazvin, Iran

**Tel:** +98-2833237269

**Email:** hamed.ahansazan@gmail.com

**Received:** 20 Nov 2013

**Accepted:** 17 Jun 2015

## استرس شغلی و عوامل مرتبط با آن در پرستاران دانشگاه علوم پزشکی قزوین

رفعت محبی فر\* محمدزکریا کیایی\*\* امید خسروی زاده\*\*\* طاهره صادقی\*\*\*\* حامد آهن سازان\*\*\*\*\*

\* دانشیار گروه مدیریت بهداشت و درمان دانشگاه علوم پزشکی قزوین، قزوین، ایران

\*\* عضو هیأت علمی گروه مدیریت بهداشت و درمان دانشگاه علوم پزشکی قزوین، قزوین، ایران

\*\*\* دانشجوی دکترای تخصصی رشته مدیریت بهداشت و درمان دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران

\*\*\*\* دانشجوی دکترای تخصصی، گروه پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران

\*\*\*\*\* کارشناس مدیریت بهداشت و درمان، دانشگاه علوم پزشکی قزوین، قزوین، ایران

تاریخ دریافت: ۹۲/۸/۲۹ تاریخ پذیرش: ۹۴/۳/۲۷

آدرس نویسنده‌ی مسئول: قزوین، بلوار شهید باهنر، دانشگاه علوم پزشکی قزوین، دانشکده بهداشت، تلفن: ۰۲۸۳۳۲۲۷۲۶۹

Email: hamed.ahansazan@gmail.com

### چکیده:

**زمینه:** استرس شغلی به واسطه‌ی پیامدهای ناهنجار و جبران‌ناپذیری که بر ساختارهای کاری وارد می‌نماید، به عنوان یکی از مهم‌ترین مخاطرات شغلی در صنعت سلامت خصوصا در بیمارستان‌ها مطرح می‌باشد.

**هدف:** این مطالعه به منظور تعیین استرس شغلی و عوامل مرتبط با آن در پرستاران دانشگاه علوم پزشکی قزوین انجام گرفت.

**روش‌ها:** این مطالعه که از نوع مطالعات پژوهشی توصیفی- مقطعی است در سال ۱۳۸۹ شمسی بر روی تعداد ۱۱۲ نفر از پرسنل پرستاری به روش نمونه‌گیری سرشماری در یکی از بیمارستان‌های آموزشی و درمانی قزوین با استفاده از پرسش‌نامه استاندارد استرس شغلی هریس انجام شده است. ابزار جمع‌آوری اطلاعات شامل دو بخش مشخصات دموگرافیک و استرس شغلی در ۷ بخش می‌باشد و با استفاده از نرم افزار ۱۸ SPSS، در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تحلیل قرار گرفت.

**یافته‌ها:** نتایج بیانگر آن است که ۴/۶ درصد از پرستاران با استرس شغلی کم؛ ۷۴/۱ درصد با استرس شغلی متوسط و ۲۱/۳ درصد با استرس شغلی زیاد مواجه بوده‌اند. یافته‌ها نشان داد که بین میزان شدت استرس شغلی و مشخصات دموگرافیک جامعه‌ی مورد مطالعه مانند جنس، سن، سال‌های خدمت، نوع استخدام، سطح تحصیلات، نوبت کاری و میزان دریافتی رابطه‌ی معنی‌داری وجود نداشت ( $P > 0/05$ ). هم‌چنین نتایج ضریب همبستگی پیرسون نیز مشخص ساخت که استرس شغلی با ابهام نقش ( $P < 0/001$ )، گرانباری نقش ( $P = 0/001$ )، کمباری نقش ( $P = 0/001$ )، آهنگ کار ( $P = 0/004$ ) و تکرار کار رابطه‌ی خطی مستقیمی دارد ( $P < 0/05$ ).

**نتیجه‌گیری:** نظر به نتایج به دست آمده در مطالعات مختلف، استرس شغلی بخش مهمی از زندگی کاری افراد را تشکیل می‌دهد. با وجود متوسط به بالا بودن شدت استرس شغلی در جامعه‌ی مورد مطالعه باید خاطر نشان کرد که استرس شغلی در دراز مدت تأثیرات جبران‌ناپذیری را به بار می‌آورد. از این رو با تغییر نگرش مدیریت و توجه خاص نسبت به ایجاد شرایط مناسب محیط کاری و با مداخله در عوامل مؤثر در ایجاد استرس‌های شغلی، می‌توان برای ارتقاء کیفیت خدمات پرستاران اقدام مؤثر نمود.

**کلیدواژه‌ها:** پرستاران، استرس شغلی، دانشگاه

### شیوه‌ی استناد به مقاله:

Mohebbifar R, Kiaie MZ, Khosravi zadeh O & et al. Job stress and its related factors in nurses of Qazvin University of Medical Sciences. The Journal of Medical Education and Development, 2015; 7(1): 55-63

### مقدمه:

مشخصه‌ی آن نیروی انسانی و کار یدی بوده است، به سوی سازمان‌های صنعتی و پس از آن به سوی سازمان‌های فراصنعتی پیشرفت چشم‌گیری را تجربه کرده است. در این بین همواره پیشرفت، خود طراح و خالق مشکلات نو و تازه‌ای بوده است. هم‌گام با این تغییرات، ماهیت کار

سازمان‌ها به عنوان نظام‌های اجتماعی و یکی از جنبه‌های زندگی مدرن انسان‌ها، در طی زمان دچار تحولات گوناگونی شده‌اند. زندگی انسان در طی چندین دهه در حال گذار از سازمان‌های فتودالی که وجه

حائز اهمیت به نظر می‌رسد. در همین راستا انجام پژوهش در این زمینه علاوه بر این که می‌تواند توجیه اقتصادی داشته باشد، از توجیه علمی نیز برخوردار است و آن این که یکی از مسائل و مشکلات مهم و روزمره‌ی سازمان‌ها را که مولد جریان‌های منفی در زمینه‌ی رشد سازمانی است را مورد بررسی قرار داده و سعی در جهت‌ارائه‌ی راه‌کار و راه‌حل دارد. از این رو پژوهش حاضر با هدف شناخت و تعیین میزان استرس شغلی و استرس‌ورهای مرتبط با آن در پرستاران شاغل در بیمارستان شهید رجایی قزوین انجام شد و به شناخت نیازها و الزامات لازم جهت ارائه‌ی راه‌کار در زمینه‌ی بهبود و ارتقاء سطح سلامت روانی- جسمی پرستاران شاغل در بیمارستان مورد بررسی پرداخت.

### روش‌ها:

این مطالعه که از نوع مطالعات پژوهشی توصیفی- مقطعی و کاربردی است در سال ۱۳۸۹ شمسی بر روی تعداد ۱۱۲ نفر از پرسنل پرستاری یکی از بیمارستان‌های آموزشی و درمانی شهر قزوین به طور سرشماری انجام شد و با استفاده از پرسش‌نامه‌ی استاندارد استرس شغلی هریس، استرس شغلی پرستاران مورد بررسی قرار گرفت. پرسش‌نامه‌ی استرس شغلی هریس، توسط هریس در سال ۱۹۹۴ میلادی تنظیم و روایی و پایایی آن مورد بررسی قرار گرفت و بعد از تأیید روایی و پایایی، مورد استفاده قرار گرفت.<sup>(۷)</sup> در سال ۱۳۸۴ شمسی پرسش‌نامه توسط حسنی و همکاران در ایران ترجمه و بعد از تأیید روایی و پایایی آن، جهت سنجش استرس شغلی مورد استفاده قرار گرفته است. ضریب آزمون آلفای کرونباخ آن برابر (۰/۹۱۸۵) محاسبه گردیده است.<sup>(۸)</sup> هم‌چنین شاکری نیا و همکاران در سال ۱۳۸۹ شمسی این پرسش‌نامه را در جامعه‌ی پرستاری جهت سنجش استرس شغلی استفاده کردند.<sup>(۹)</sup> این پرسش‌نامه دارای ۳۵ سؤال در زمینه‌ی استرس شغلی و ۷ سؤال جهت کسب اطلاعات زمینه‌ای بود که با مقیاس بسته- پاسخ و به صورت طیف لیکرت<sup>(۷)</sup> طراحی شده بود. متغیرهای استرس شغلی ابعاد ابهام نقش، تعارض نقش،

و محیط‌های کاری با سرعتی بسیار زیاد دچار تغییر و تحولاتی شدند، به گونه‌ای که شرایط ایجاد پتانسیل لازم جهت بروز عوارض و مشکلات نوپدید در عرصه‌ی کار فراهم شد. از این میان استرس و بعد محدودتر آن استرس شغلی توجه بیشتری را به خود جلب نموده است، به گونه‌ای که برخی از محققان از استرس به عنوان بیماری قرن ۲۱ نام می‌برند و آن را مهم‌ترین ویژگی پیوند خورده با زندگی بشر قلمداد می‌کنند. امروزه معلوم شده است که پیشرفت روش‌های فنی، فرایندها و تجهیزات به تنهایی در کاهش صدمات و حوادث مؤثر نیستند بلکه فاکتورهای انسانی و از جمله خصوصیات روانی- فردی نقش بسیار مهمی در این میان بازی می‌کنند<sup>(۱-۲)</sup>. بر طبق نظریه‌ی چند عاملی بهره‌وری، دستیابی به بالاترین میزان بهره‌وری در شرایطی امکان‌پذیر است که کارکنان سازمان از سلامت روانی کافی برخوردار باشند و فشار روانی ناشی از محیط کار بر آنان در کم‌ترین حد ممکن باشد<sup>(۳)</sup>. نتایج مطالعات مختلف بیان‌گر آن است که استرس شغلی عامل مؤثر در کاهش بهره‌وری در محیط کار می‌باشد. لذا بر این اساس شناسایی عوامل استرس‌زای محیط و عملیاتی نمودن راهکارهای کاهش این استرس‌ها از مهم‌ترین عواملی است که در این راه می‌تواند تأثیرگذار باشد<sup>(۴-۵)</sup>. از این رو در سال‌های اخیر سازمان‌ها به طور روز افزونی در حال آماده‌کردن برنامه‌هایی برای مدیریت استرس هستند. بر اساس نتایج تحقیقات صورت گرفته، مدیریت استرس می‌تواند موجب کاهش استرس شغلی و افزایش رضایت‌مندی پرستاران گردد<sup>(۶)</sup> و با عنایت به این که دیدگاه عمومی در خصوص استرس و صدمات ناشی از آن دیدگاهی پیشگیرانه است تا درمان‌جویانه، تحقیق و پژوهش در خصوص شناسایی و تعیین ابعاد میزان استرس شغلی و عوامل مؤثر بر آن در سازمان‌ها جهت جلوگیری از عوارض نهفته‌ی آن، به خصوص در سازمان‌هایی که خود ارائه‌دهنده‌ی خدمات سلامت هستند و کم‌ترین اشتباه در هر مرحله از فرایند ارائه‌ی خدمات آنان می‌تواند موجب پیدایش پیامدهای جبران‌ناپذیر و مهمی بر سلامت جسمی و روحی افراد شود،

در تعیین میزان شدت استرس شغلی، طبق جدول شماره ۱ امتیازات کسب شده در غالب ۵ گروه با میزان تحمل استرس شغلی خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد گردآوری شد. در این خصوص ۴/۶ درصد از پرستاران با میزان استرس شغلی کم، ۷۴/۱ درصد با میزان استرس شغلی متوسط و ۲۱/۳ درصد از آن‌ها با استرس شغلی زیاد مواجه بودند که کم‌ترین امتیاز کسب شده ۷۹ و بیشترین ۱۲۱، و نیز انحراف معیار ۸/۹۷ امتیاز و میانگین آن ۱۰۵/۶ بود.

جدول ۱. میزان شدت استرس شغلی در جامعه مورد مطالعه

درصد	تعداد	شدت استرس	استرس
۴/۶	۵	کم	
۷۴/۱	۸۰	متوسط	
۲۱/۳	۲۸	زیاد	
۱۰۰	۱۰۸	جمع	

با توجه به این که پرسش‌نامه از مجموع تأثیر ۷ عامل استرس‌زا تشکیل شده بود، نتایج کسب شده برای هر کدام از عوامل استرس‌زا در تعیین میزان اثرگذاری به شرح زیر در جدول شماره ۲ مشخص شده است.

جهت تعیین رابطه‌ی میان استرس و هرکدام از عوامل استرس‌زا از آزمون پیرسون استفاده گردید که نتایج زیر حاصل شد. نتایج آزمون معین ساخت که میزان استرس با میزان ابهام نقش ( $P < ۰/۰۰۱$  و  $r = ۰/۶۵۹$ )، گرانباری نقش ( $P = ۰/۰۰۱$  و  $r = ۰/۳۱۹$ )، کمباری نقش ( $P = ۰/۰۰۱$  و  $r = ۰/۳۱۹$ )، آهنگ کار ( $r = ۰/۲۷۳$ ) و تکرار کار ( $P = ۰/۰۰۴$  و  $P < ۰/۰۰۱$ ) و  $r = ۰/۵۹۷$ ) دارای رابطه‌ی خطی مسقیم است. هم‌چنین نتایج این مطالعه بر طبق جدول شماره ۳ بیانگر آن است که میزان استرس شغلی با هیچ‌یک از مشخصات زمینه‌ای مورد مطالعه رابطه‌ی معنی‌داری ندارد.

گرانباری نقش، کمباری نقش، آهنگ کار، تکرار کار و تنش شغلی<sup>(۸-۹-۱۰)</sup> را پوشش می‌دهد. این پرسش‌نامه در این پژوهش نیز جهت تأیید پایایی آن بر روی ۲۰ نفر از پرستاران، ضریب آلفای کرونباخ بالای ۰/۷ بود که پایایی ابزار مورد تأیید می‌باشد. برای تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی و نرم افزار SPSS ۱۸ استفاده شده است.

### یافته‌ها:

در مجموع ۱۱۲ نفر از پرستاران شاغل در بیمارستان در طرح شرکت کردند که از این میزان ۸۴/۸ درصد زن و ۱۵/۲ درصد مرد بودند. میانگین سنی پرستاران ۳۱/۸۸ سال با انحراف معیار ۶/۶۷ سال، کم‌ترین سن ۲۲ سال و بیشترین ۴۹ سال بود. در تعیین فراوانی شیفت کاری، ۱۶/۱ درصد در شیفت صبح، ۵/۴ درصد در شیفت عصر، ۴/۵ درصد در شیفت شب و ۷۴/۱ درصد به‌صورت شیفت در گردش مشغول به‌کار بودند. در بررسی سال‌های کاری مشخص شد که میانگین سال‌های فعالیت ۸/۶۶ سال با انحراف معیار ۶/۵۵ سال، که کم‌ترین میزان آن کمتر از ۱ سال و بیشترین ۲۷ سال بود. در جامعه‌ی آماری مورد مطالعه ۱/۶ درصد دارای مدرک تحصیلی دیپلم، ۶/۲ درصد دارای مدرک تحصیلی فوق‌دیپلم، ۸۷/۵ درصد دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و ۴/۵ درصد دارای مدرک تحصیلی کارشناسی‌ارشد بودند. ۲۱/۴ درصد از افراد جامعه‌ی مورد پژوهش به‌صورت پیمانی، ۲۳/۲ درصد به‌صورت طرحی، ۱۰/۷ درصد به صورت قراردادی، ۴/۵ درصد به صورت رسمی-آزمایشی و ۴۰/۲ درصد به صورت رسمی به‌کار گرفته شده بودند. هم‌چنین ۳۹/۳ درصد پرستاران اعلام کردند که درآمدی بین ۳۵۰ الی ۵۰۰ هزار تومان، ۳۹/۳ درصد بین ۵۰۰ الی ۶۵۰ هزار تومان، ۱۷ درصد بین ۶۵۰ الی ۸۰۰ هزار تومان و ۴/۴ درصد بین ۸۰۰ الی ۹۵۰ هزار تومان کسب می‌نمایند.

جدول ۲. فراوانی عوامل استرس زا در تعیین میزان اثرگذاری

درصد	تعداد	میزان شدت	تعارض شغلی	درصد	تعداد	میزان شدت	ابهام شغلی
۹/۱	۱۰	کم		۳۲/۱	۳۶	خیلی کم	
۸۰/۹	۸۹	متوسط		۴۸/۳	۵۴	کم	
۱۰	۱۱	زیاد		۱۹/۶	۲۲	متوسط	
۱۰۰	۱۱۰	جمع		۱۰۰	۱۱۲	جمع	
درصد	تعداد	میزان شدت	گرانباری	درصد	تعداد	میزان شدت	گرانباری
۱۰/۷	۱۲	خیلی کم		۹/۱	۱۰	کم	
۲۹/۵	۳۳	کم		۴۳/۶	۴۸	متوسط	
۴۳/۸	۴۹	متوسط		۳۵/۵	۳۹	زیاد	
۱۶/۱	۱۸	زیاد		۱۱/۸	۱۳	خیلی زیاد	
۱۰۰	۱۱۲	جمع		۱۰۰	۱۱۰	جمع	
درصد	تعداد	میزان شدت	تکرار کار	درصد	تعداد	میزان شدت	آهنگ کار
۱۲/۵	۱۴	خیلی کم		۰/۹	۱	خیلی کم	
۳۷/۵	۴۲	کم		۱۰/۷	۱۲	کم	
۲۲/۳	۲۵	متوسط		۴۴/۷	۵۰	متوسط	
۲۵	۲۸	زیاد		۳۵/۷	۴۰	زیاد	
۲/۷	۳	خیلی زیاد		۸	۹	خیلی زیاد	
۱۰۰	۱۱۲	جمع		۱۰۰	۱۱۲	جمع	
			درصد	تعداد	میزان شدت	تنش شغلی	
			۵/۴	۶	خیلی کم		
			۳۸/۴	۴۳	کم		
			۵۰	۵۶	متوسط		
			۶/۳	۷	زیاد		
			۱۰۰	۱۱۲	جمع		

جدول ۳. ارتباط میزان شدت استرس شغلی با متغیرهای زمینه‌ای

متغیر	سطح معنی داری	F <sup>2</sup>	درجه آزادی
جنس	۰/۱۹۹	۳/۲۲۸	۲
تحصیلات	۰/۲۲۷	۸/۱۵۵	۶
نوع استخدام	۰/۱۲۷	۱۲/۵۷۳	۸
نوبت کار	۰/۴۴۳	۵/۸۲۴	۶
حقوق	۰/۳۵۷	۶/۶۲۱	۶
سن	۰/۱۶۵	۱/۸۳۴	۲
سنوات خدمت	۰/۰۸۰	۲/۵۷۸	۲

## بحث و نتیجه گیری:

در پژوهش حاضر میزان استرس شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان مذکور مورد بررسی قرار گرفت. در مجموع ۱۱۲ نفر از پرستاران شاغل در بیمارستان شهید رجایی شهر قزوین در طرح شرکت کردند که نتایج کسب شده از این پژوهش حاکی از این بود که هیچ‌گونه رابطه‌ی معنی‌داری میان شدت استرس شغلی و جنسیت وجود ندارد. این نتیجه با نتیجه پژوهشی که حبرانی و همکاران جهت بررسی عوامل تنش‌زا (استرس‌آور) در پرستاران انجام داده‌اند، مطابقت دارد<sup>(۱۱)</sup> در حالی که اورنگی و هاشم‌زاده در ذیل نتایج تحقیق خود در خصوص استرس شغلی در پرستاران نشان داده‌اند که میزان استرس شغلی در کارکنان زن نسبت به مرد بیشتر بوده است<sup>(۱۲)</sup>. سوری و سعدآباد نیز در تحقیق خود این‌گونه نتیجه گرفته‌اند که میزان استرس شغلی در کارکنان زن به مراتب بیشتر از کارکنان مرد است<sup>(۱۳)</sup>.

در تعیین فراوانی شیفت کاری، در تحقیق فوق پس از بررسی رابطه میان شدت استرس شغلی و نوبت کاری هیچ رابطه‌ی معنی‌داری میان این دو یافت نشد. حبرانی و همکارانش نیز در تحقیقات خود بیان می‌کنند که رابطه‌ی معنی‌داری میان نوبت کاری و میزان استرس وجود ندارد<sup>(۱۱)</sup> در حالی که یعقوبیان و پرهیزگار در تحقیقاتشان نشان داده‌اند، بین میزان استرس شغلی با نوبت کاری رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد<sup>(۱۴)</sup>. عبدی نیز همین نتیجه را در مطالعاتش بر روی میزان استرس در پرستاران کسب نموده است و در ضمن آن توضیح می‌دهد که ارتباط بین نوبت کاری و میزان استرس به‌گونه‌ای است که شیفت‌های عصر و شب بیشتر حائز اهمیت هستند<sup>(۱۵)</sup>.

در بررسی سال‌های کاری مشخص شد که این میزان هیچ‌گونه رابطه‌ی معنی‌داری با شدت استرس شغلی نداشت. با این وجود جمشیدنژاد و علاقه‌بند در تحقیقات خود به این نتیجه رسیده‌اند که میان سال‌های کاری و استرس شغلی رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد<sup>(۱۶)</sup>. Philip در معنی‌دار خواندن رابطه‌ی میان میزان سال‌های خدمت و

میزان استرس چنین نتیجه می‌گیرد که افرادی که سابقه‌ی کاری بیشتری دارند نمره‌ی استرس کم‌تری را کسب می‌کنند؛ پس می‌توان این‌گونه نتیجه گرفت که با افزایش سال‌های فعالیت میزان انعطاف‌پذیری افراد افزایش می‌یابد و در نتیجه آن‌ها استرس کم‌تری را تجربه می‌نمایند<sup>(۱۷)</sup>.

در جامعه‌ی آماری مورد مطالعه میان سطح تحصیلات و سطح استرس شغلی نیز هیچ رابطه‌ی معنی‌داری با میزان شدت استرس شغلی یافت نشد. قاسمی نژاد نیز در مطالعه‌ی خود به این نتیجه رسیده است که میان شدت استرس شغلی و سطح تحصیلات رابطه معنی‌داری وجود ندارد<sup>(۱۸)</sup> در حالی که در تحقیقی که توسط خداویسی و همکاران صورت گرفته است رابطه‌ی میان سطح تحصیلات و میزان استرس شغلی را معنی‌دار مشخص کرده‌اند و در ادامه توضیح داده‌اند که این دو با یکدیگر دارای رابطه‌ی معکوسی هستند<sup>(۱۹)</sup>. در پژوهشی که حبرانی و همکاران انجام داده‌اند تنها در میان افراد با سطح تحصیلی فوق‌دیپلم رابطه‌ی معنی‌داری با میزان استرس به دست آمد، به‌صورتی که افراد دارای این سطح تحصیلات از میزان استرس شغلی کم‌تری برخوردار بودند<sup>(۱۱)</sup>.

میان نوع استخدام پرسنل پرستاری و میزان شدت استرس شغلی نیز رابطه‌ی آماری معنی‌داری یافت نشد. البته تنها در تحقیقات اورنگی و هاشم‌زاده این‌گونه بیان شده است که میزان استرس شغلی در کارکنان قراردادی به شکل معنی‌داری بیشتر است<sup>(۱۲)</sup>.

در خصوص سطح درآمد پرسنل پرستاری نیز رابطه‌ی معنی‌داری با میزان شدت استرس شغلی یافت نشد. در تحقیقات معدودی از ارتباط میان درآمد و استرس شغلی سخن به میان آمده است که یکی از این تحقیقات تحقیق خداویسی و همکاران می‌باشد که با بررسی رابطه میان میزان حقوق دریافتی و میزان استرس نتیجه گرفته‌اند که میان این دو تفاوت آماری معنی‌داری وجود دارد به این صورت که در سطوح پایین درآمدی، میزان استرس بیشتری مشاهده گردید<sup>(۱۹)</sup>. در نهایت در خصوص شدت میزان استرس شغلی مشخص گردید که ۴/۶ درصد از

را میان میزان استرس شغلی و مشخصات زمینه‌ای جامعه-ی آماری مورد بررسی‌شان (سن، جنس، سطح تحصیلات، تأهل، سنوات خدمت) کسب نموده‌اند<sup>(۱۱)</sup>. با این حال در برخی موارد نتایج کسب شده با برخی از پژوهش‌های صورت گرفته دارای تفاوت فاحشی می‌باشد که می‌توان آن را ناشی از تفاوت در محیط‌های کاری جوامع آماری مورد پژوهش، فرهنگ رفتاری و هنجارهای حاکم بر روابط کاری و سازمانی، تفاوت در حوزه‌ی فعالیت کاری، تفاوت در میزان تحمل و آستانه تحریک‌پذیری افراد دانست.

با وجود متوسط بودن شدت استرس شغلی در میان پرستاران شاغل در بیمارستان مورد مطالعه و قابل قبول بودن نتایج حاصله به لحاظ سطح سلامت روانی پرسنل پرستاری مورد پژوهش، باید تأکید نمود که استرس شغلی در درازمدت می‌تواند منجر به فرسودگی شغلی و تحمیل هزینه‌های اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سازمانی سنگینی گردد.

از این رو باید خاطر نشان کرد که تغییر نگرش مدیریت و کارکنان سازمان نسبت به استرس شغلی، فرهنگ کاری، هنجارهای کاری، آسایش جسمی، اجتماعی و روانی و همچنین بهبود شرایط کاری می‌تواند نقش بسیار مؤثری در کاهش و کنترل میزان استرس شغلی ایفا نماید.

### تشکر و قدردانی:

این مقاله بر گرفته از طرح تحقیقاتی شماره ۹۶۶۶ می‌باشد که از طرف دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی قزوین حمایت شده است. در پایان از تمام کسانی که نویسندگان را در انجام این مطالعه یاری نموده‌اند، سپاس‌گزاری می‌گردد.

### منابع:

1. Warshaw LJ. Occupational Stress. Occup Me. 1998. 3: 587-593
2. Prosser D, Johnson S, Kuipers E & et al. Perceived sources of work stress & satisfaction among hospital & community

پرستاران با میزان استرس شغلی کم، ۷۴/۱ درصد با میزان استرس شغلی متوسط و ۲۱/۳ درصد از آن‌ها با استرس شغلی زیاد مواجه بودند. در راستای نتایج حاصل از پژوهش باید عنوان نمود که نزاریان و قانع‌ی در تحقیقی که در بیمارستان‌های آموزشی شهر سمنان بر روی میزان استرس شغلی پرستاران انجام داده‌اند نیز میزان استرس شغلی را در حد متوسط گزارش نموده‌اند<sup>(۲۰)</sup>. رحیمی نیز این میزان را در تحقیق خود بر روی برخی از بیمارستان‌های شهر تهران در حد متوسط اعلام کرده است<sup>(۳۱)</sup>. Hinds و همکارانش نیز در بررسی که بر روی پرستاران بخش انکولوژی کودکان انجام داده‌اند میزان استرس شغلی موجود در نمونه‌های مورد پژوهش را در حد متوسط بیان کرده‌اند<sup>(۳۲)</sup> با این حال Zautcke و همکارانش در پژوهشی که بر روی پرستاران شاغل در بخش اورژانس انجام داده‌اند، به این نتیجه رسیده‌اند که میزان استرس شغلی در پرستاران در حد بالایی قرار دارد<sup>(۳۳)</sup>.

اولین و مهم‌ترین هدف پژوهش تعیین میزان استرس شغلی در پرستاران شاغل در بیمارستان مورد مطالعه بود که با تجزیه و تحلیل داده‌ها مشخص گردید که بیشترین فراوانی شدت استرس شغلی در پرستاران بیمارستان مذکور در حد متوسط بوده و قابل قبول می‌باشد. در ادامه و در راستای اهداف فرعی پژوهش مشخص گردید که پرسنل پرستاری بیمارستان با دارا بودن میزان ابهام شغلی، تعارض شغلی، گرانباری شغلی، کمباری شغلی، آهنگ کار و تنش شغلی با شدت متوسط و همچنین تکرار کار به میزان کم در وضعیت مناسبی به‌سر می‌برند.

نتایج به دست آمده از تحقیق با نتایج نهایی کسب شده در بیشتر تحقیقاتی که در ایران صورت گرفته است، همچون تحقیقات حبرانی و همکاران<sup>(۱۱)</sup>، نزاریان و قانع<sup>(۲۰)</sup> و رحیمی<sup>(۳۱)</sup> همخوانی دارد. در زمینه‌ی روابط آماری کسب شده میان استرس شغلی و مشخصات زمینه‌ای جامعه‌ی مورد پژوهش، تحقیق فوق با تحقیق حبرانی و همکاران دارای نتایج یکسانی است چنان‌که حبرانی و همکاران نیز هیچ‌گونه رابطه‌ی آماری معنی‌داری

Mental Health, 2008; 39(3): 231-237 [In Persian]

12. Orangi M, Hashim Zadeh I, Bahrebardar M.J. Job stress and its relation with mental status of health staff in Shiraz hospitals. *Journal of Andisheh & Raftar*, 2000; 2(3): 55-62 [In Persian]

13. Soury H, Hatami Sadabad A.R. Job stress of employed women in Ahvaz city. *Hakim Research Journal*, 2003; 6(1): 65-69 [In Persian]

14. Yaghoobian M, Parhizgar S. Nurses' job stress in eastern part of Mazandaran province hospitals in 1999. *Journal of Medical Science*, 2002; 7(25): 14-17 [In Persian]

15. Abdi H. Evaluation of work-related stress and its relationship to Occupational Burnout among nurses working at intensive care units in Yazd. Article abstracts of the Fourth Congress of stress. *Iran University of Medical Sciences and Health Services*. 1999, 206-207 [In Persian]

16. Jamshid Nejad A.R, Alagheband A. Analysis and comparison of job stress between primary and secondary school administrators. Master's thesis. Allameh Tabatabai University: 1996

17. Rice Philip L. *Stress and Health*. Brooks/Cole Publishing Company. 1998, 194-207

18. Ghaseminejad A. The relationship between organizational climate with job stress and job satisfaction of teachers. Master's thesis. Isfahan University: 2002

19. Khodaveisi M, Mohammadi N, Omidi A. Study of job stress level in nurses working in Hamadan's hospitals in 2002. *Journal of Nursing and Midwifery, Hamedan*, 2005; 13(24): 44-50 [In Persian]

20. Nazarian S, Ghaneei H. Evaluation of stress factors and coping methods in nurses working in hospitals in Sanandaj. Article abstracts of the Fourth Congress of stress. 1996. 230-231

21. Rahimi A, Ahmadi F, Akhondi M.R. Evaluation of factors affecting the job stress of nurses in some hospitals in Tehran. *Journal Hayat*, 2004; 10(22): 13-22 [In Persian]

mental health staff & their relation to mental health, burnout, and job satisfaction. *Psychosom Res*, 1977; 43(1): 51-9

3. Aminian O. Job stress in drivers. Abstracts of nation Seminar of job health. Imam Khomeini hospital. 2005; 1-6

4. Raesi P. The effect of stress on the performance and efficiency of hospital managers and matrons. *Journal of Health Administration*, 2000; 3(6): 176-191

5. Hasanzadeh H, Shirbeigi N, Olazadeh H. A survey of Job Stress and Productivity among Kurdistan Gas Firm's Staff. *Iran Occupational Health Journal*, 2012; 9(2): 1-10

6. Hazavehei M, Hosseini Z, Moeini B & et al. Assessing Stress Level and Stress Management Among Hamadan Hospital Nurses Based on PRECEDE Model. *Horizon Med Sci*, 2012; 18(2): 78-85

7. Harris M & et al. Working effect in the measurement of role conflict & role ambiguity: A melt trail multi method analysis includes appexndies. 1994

Available in: [www.findarticles.com/j/articles/mi\\_m4256/i\\_s\\_na\\_v20/ai\\_16549028](http://www.findarticles.com/j/articles/mi_m4256/i_s_na_v20/ai_16549028)

8. Hasani R. Study of job related stress in low level incident and eventful units of Homa airline from employee's point of view in 2004-2005. Master's thesis. Beheshti University, Faculty of Psychology and Educational Sciences, 2004

9. Shakeri Nia I, Mohammad Pour M. The relationship between Occupational stress and Resiliency with Occupational Burnout in female nurses. *Journal of Kermanshah University of Medical Sciences*, 2010; 14(2): 161-169 [In Persian]

10. Jagdip S. Striking a balance in boundary-spanning positions: an investigation of some unconventional influences of role stressors & job characteristics and job outcomes of salespeople. *Journal of marketing*, 1998; 62(3): 69-86

11. Hebrani P, Behdani F, Mobtaker M. Study of stress factors in nurses. *Journal of*



23. Zautcke JL, Neylan VD, Hart RG. Stress in the emergency department clerical staff. *J Emerg Med.* 1996, Mar-Apr; 14(2): 247-9

22. Hinds PS, Srivastava DK, Randall E.A & et al. testing the revised stress response sequence model in pediatric oncology nurses. *J Pediatr On-Oncol Nurs*, 2003, Sep-Oct; 20(5): 213-32