



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

## رابطه ویژگی های شخصیتی و سرسختی روانشناختی با استرس شغلی پرستاران بیمارستانهای دولتی شیراز در سال ۱۳۸۹

سیروس سروقد<sup>۱</sup> - سارا مستغنی<sup>۲</sup>

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی و سرسختی روانشناختی با استرس شغلی پرستاران بیمارستانهای دولتی شیراز بود. بدین منظور از پرستاران شاغل در بیمارستانهای دولتی شیراز ۱۴۱ نفر به روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای به عنوان نمونه انتخاب شدند و پرسشنامه های شخصیتی پنج عاملی (NEO-PI-R) فرم کوتاه ۶۰ سوالی، سرسختی روانشناختی (بارتون) و استرس شغلی (استانیمتر)، اجرا گردید. یافته ها نشان داد که میان عامل روان رنجوری با استرس شغلی در پرستاران رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. و میان ۳ عامل شخصیت یعنی برون گرانی، انعطاف پذیری و مسئولیت پذیری با استرس شغلی در پرستاران رابطه منفی و معنی داری ( $P < 0/01$ ) وجود دارد. همچنین نتایج حاکی از آن بود که میان مؤلفه های (تعهد و کنترل) با استرس شغلی ( $P > 0/01$ ) رابطه منفی و معناداری وجود دارد. میان استرس شغلی پرستاران زن و مرد تفاوت معنی داری وجود نداشت ( $P > 0/05$ ). بنابر نتایج حاصل، ابتدا مؤلفه (مسئولیت پذیری) و سپس (روان رنجوری) از متغیرهای ویژگی های به عنوان قوی ترین متغیرهای ملاک و نیز مؤلفه (تعهد) و سپس (مبارزه طلبی) به عنوان قوی ترین متغیرهای ملاک از متغیرهای سرسختی روانشناختی جهت پیش بینی استرس شغلی، همگی در سطح ( $P < 0/001$ ) معنی دار بودند.

**کلید واژه ها :** ویژگی های شخصیتی - سرسختی روانشناختی - استرس شغلی

<sup>۱</sup>. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت

<sup>۲</sup>. کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی (نویسنده مقاله)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت

## مقدمه:

استرس اثرات مخربی بر محیط کاری و افرادی که قربانی استرس می شوند، دارد. از طرفی سرسختی روانشناختی، ممکن است توانایی فرد را برای مقابله با استرس در محل کار تسهیل نماید. سرسختی روانشناختی، نوعی سبک شخصیتی می باشد که شامل تعهد، کنترل و چالش (مبارزه طلبی) است که مشوق رشد و توسعه زندگی فرد می باشد، همچنین استفاده از تعهد، کنترل و چالش می تواند کاهش تاثیر استرس را بالا ببرد (لامبرت، لامبرت و یاماگوچی<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳).

طبق تحقیقات انجام شده، اصلی ترین منبع تنش های عصبی - روانی، وضعیت و تغییر و تحولات کار و اتفاقات و واقعیات محیط کار است. پس اگر ما بتوانیم تنش های مرتبط با محیط کار را از بین برده یا تحت کنترل در آوریم، در حقیقت قسمت عمده ای از تنش ها را از زندگی فرد حذف نموده ایم و زندگی موفق و زیبایی را برای او رقم زده ایم. جدا از تاثیرات تنش در محیط کار روی تک تک افراد، تاثیرات آن روی رفتارهای سازمانی و کارایی فرد نیز قابل توجه می باشد. تنش کاری و تنش موجود در محیط کار، نه تنها بر جسم و روان فرد و رفتارهای سازمانی و کاری او تاثیر می گذارد، بلکه بر اطرافیان فرد چه در اجتماع و چه در خانواده تاثیر می گذارد و کسی که تحت تاثیر تنش محیط کار قرار می گیرد، با رفتارها و برخوردها و اظهارنظرهای خود این نقش را به خانواده و اطرافیان در جامعه، منتقل می کند. یعنی وقتی محیط های کاری تنش زا هستند، در حقیقت سلامتی و بهداشت روانی جامعه به خطر می افتد. (ولیزاده، به نقل از فرهنگی و دقیقی، ۱۳۷۹، ص ۱۵)

پژوهش های انجام شده، نشان داده است، اشخاصی که در مشاغل خدمات انسانی<sup>۴</sup>، هستند در مقایسه با کارکنان مشاغل تولیدی<sup>۵</sup>، بیشتر دچار استرس می شوند. از اینرو جامعه مورد بررسی در این تحقیق، پرستاران می باشند که قربانیان بالقوه استرس هستند و دارای استرس شغلی فراوانی می باشند. این پدیده می تواند برای پرستاران اثرات مخرب فیزیولوژیکی و روانشناختی داشته باشد و بر سلامتی آنان اثرات سوء بگذارد. از سوی دیگر استرس شغلی با افزایش حوادث کاری، تاخیر و غیبت از کار، تعارض با همکاران، افسردگی و نیز کاهش بهره وری و تعهد سازمانی همراه می باشد که منجر به افت کیفیت مراقبت از بیماران می گردد.

اما ویژگی شخصیتی سرسختی<sup>۶</sup>، به عنوان مهمترین عامل تعدیل کننده اثرات منفی فشار روانی بر سیستم ایمنی، شناخته شده است (کوباسا، مدی و کاهن<sup>۷</sup>، ۱۹۸۲). کوباسا، مفهوم شخصیت سرسخت را ابداع کرد. وی سرسختی را یک ویژگی شخصیتی می داند که در مواجهه با حوادث فشارزای زندگی، به عنوان یک منبع مقاومت و سپر محافظ عمل می کند. او با استفاده از نظریه های وجودی در شخصیت، سرسختی را ترکیبی از باورها در مورد خویش و جهان تعریف می کند که از سه مؤلفه (تعهد<sup>۸</sup>، کنترل<sup>۹</sup> و مبارزه جوئی<sup>۱۰</sup>) تشکیل شده و در عین حال، یک ساختار واحد است که از عمل یکپارچه و هماهنگ این سه مؤلفه مرتبط با هم سرچشمه می گیرد. افراد واجد سرسختی پائین در مقابل مشکلات زندگی، واکنش هیجانی شدید نشان می دهند و در بلند مدت بیشترین آسیب را از فشار روانی می بینند (کوباسا، ۱۹۷۹). این تحقیقات نشان داده اند که فشار روانی نیز، کلسترول، فشار خون و کورتیزول را تنها در افرادی افزایش می دهد که از سرسختی پائینی برخوردار باشند. در حالیکه افراد واجد سرسختی بالا به رغم دیگری با رویدادهایی که برای دیگران طاقت فرسا و بیماری زاست. سالم و تندرست می مانند و ظاهراً مصونیت های اکتسابی یا طبیعی در برابر تاثیر عوامل فشارزا دارند. (به نقل از زمانی و حمید، ۱۳۷۸).

همچنین پژوهش های متعدد، فرضیه کوباسا را حمایت کرده و نشان داده اند که سرسختی روانشناختی، به عنوان یک ویژگی شخصیتی رابطه بین استرس و بیماری را تعدیل می کند (شریفی، عریضی و نامداری، ۱۳۸۴).

در این راستا، کوباسا، مدی و کاهن<sup>۷</sup>، مفهوم شخصیت سرسخت را ابداع کردند. وی سرسختی را یک ویژگی شخصیتی می داند که در مواجهه با حوادث فشارزای زندگی، به عنوان یک منبع مقاومت و سپر محافظ عمل می کند. او با استفاده از نظریه های وجودی در شخصیت، سرسختی را ترکیبی از باورها در مورد خویش و جهان تعریف می کند که از سه مؤلفه (تعهد<sup>۸</sup>، کنترل<sup>۹</sup> و مبارزه جوئی<sup>۱۰</sup>) تشکیل شده و در عین حال، یک ساختار واحد است که از عمل یکپارچه و هماهنگ این سه مؤلفه مرتبط با هم سرچشمه می گیرد. افراد واجد سرسختی پائین در مقابل مشکلات زندگی، واکنش هیجانی شدید نشان می دهند و در بلند مدت بیشترین آسیب را از فشار روانی می بینند (کوباسا، ۱۹۷۹). این تحقیقات نشان داده اند که فشار روانی نیز، کلسترول، فشار خون و کورتیزول را تنها در افرادی افزایش می دهد که از سرسختی پائینی برخوردار باشند. در حالیکه افراد واجد سرسختی بالا به رغم دیگری با رویدادهایی که برای دیگران طاقت فرسا و بیماری زاست. سالم و تندرست می مانند و ظاهراً مصونیت های اکتسابی یا طبیعی در برابر تاثیر عوامل فشارزا دارند. (به نقل از زمانی و حمید، ۱۳۷۸).

همچنین پژوهش های متعدد، فرضیه کوباسا را حمایت کرده و نشان داده اند که سرسختی روانشناختی، به عنوان یک ویژگی شخصیتی رابطه بین استرس و بیماری را تعدیل می کند (شریفی، عریضی و نامداری، ۱۳۸۴).

در این راستا، کوباسا، مدی و کاهن<sup>۷</sup>، مفهوم شخصیت سرسخت را ابداع کردند. وی سرسختی را یک ویژگی شخصیتی می داند که در مواجهه با حوادث فشارزای زندگی، به عنوان یک منبع مقاومت و سپر محافظ عمل می کند. او با استفاده از نظریه های وجودی در شخصیت، سرسختی را ترکیبی از باورها در مورد خویش و جهان تعریف می کند که از سه مؤلفه (تعهد<sup>۸</sup>، کنترل<sup>۹</sup> و مبارزه جوئی<sup>۱۰</sup>) تشکیل شده و در عین حال، یک ساختار واحد است که از عمل یکپارچه و هماهنگ این سه مؤلفه مرتبط با هم سرچشمه می گیرد. افراد واجد سرسختی پائین در مقابل مشکلات زندگی، واکنش هیجانی شدید نشان می دهند و در بلند مدت بیشترین آسیب را از فشار روانی می بینند (کوباسا، ۱۹۷۹). این تحقیقات نشان داده اند که فشار روانی نیز، کلسترول، فشار خون و کورتیزول را تنها در افرادی افزایش می دهد که از سرسختی پائینی برخوردار باشند. در حالیکه افراد واجد سرسختی بالا به رغم دیگری با رویدادهایی که برای دیگران طاقت فرسا و بیماری زاست. سالم و تندرست می مانند و ظاهراً مصونیت های اکتسابی یا طبیعی در برابر تاثیر عوامل فشارزا دارند. (به نقل از زمانی و حمید، ۱۳۷۸).

3. Lambert Vickie A., Lambert Clinton E. , Yamase Hiroaki

4. Human Services occupations

5. works in product-oriented

6. Hardiness

7. Kobasa, Maddi & Kahn

8. Commitment

9. Control

10. Challenge

نظریه های شخصیت و سازه ها و مقیاسهای حاصل از آن اثر قابل توجهی بر حیطه روان شناسی صنعتی و سازمانی از بعد نظری و کاربردی داشته اند (بورمن، ایلگن و کیلماسکی<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۳، به نقل از جزایری، نعیمی، شکرکن و تقی پور، ۱۳۸۵، ص ۱۹۰). براین اساس، امروزه استفاده از ویژگی ها و صفات شخصیتی در تبیین برخی از رفتارهای سازمانی مورد توجه بسیاری از پژوهشگران قرار گرفته است.

چنانچه اسکات<sup>۱۲</sup> و همکاران (۲۰۰۲) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین ابعاد پنج الگوی بزرگ شخصیت، (روان رنجورخویی، وجدان گرایی، برونگرایی، توافق گرایی، گشودگی) با ویژگی شغلی و رضایت شغلی انجام دادند. نتایج داده ها با استفاده از رگرسیون خطی نشان داد که برون گرایی، بطور مثبت و معناداری با سطح حقوق، پیشرفت در کار و رضایت شغلی، ارتباط دارد. در این پژوهش، روان رنجورخویی، به طور منفی و معناداری با ویژگی شغلی و رضایت شغلی رابطه داشت. همچنین توافق گرایی نیز، بطور منفی با رضایت شغلی رابطه داشت.

تحقیقات زیادی شیوع عوامل استرس زای شغلی را در بین مشاغل گوناگون نشان داده اند. گلوب و میل<sup>۱۳</sup> (۲۰۰۰) پی بردند، نیمی از کارمندان کانادا، استرس زیادی در محل کار تجربه می کنند و این استرس باعث بیماری آنها شده است، به طوری که از هر دو نفر، یک نفر دچار استرس می شود. (به نقل از رضانی نژاد، همتی نژاد و محمدی، ۱۳۸۳، ص ۲۹).

پرستاری، یک شغل پراسترس است و فرسودگی آنها را در پی دارد. هیت<sup>۱۴</sup> (۱۹۹۵) عوامل استرس زای شغلی در پرستاران را به دلیل برآورده نشدن چشمداشت های آنها از محیط کار، برخورد نزدیک کاری با بیماران، خانواده بیماران و سایر همکاران، همچنین فشارهای روانی محیط کار می داند. از سوی دیگر نبود حمایت اجتماعی، درگیری با دیگر پرستاران، درگیری با پزشکان، عوامل فشار زای مربوط به زندگی خصوصی آنها و کار کردن به صورت تمام وقت از دیگر عوامل فرسودگی شغلی پرستاران به شمار می رود. (استورد، واندنبرگ و دهور<sup>۱۵</sup>، ۲۰۰۱، به نقل از پوردهقان، دانش و اسماعیلی، ۱۳۸۳، ص ۸۲).

پلایزیر، بروین، گرال، هو، بیکنان و پنینکس<sup>۱۶</sup> (۲۰۰۷) دریافتند که شرایط کاری نامطلوب می تواند به عنوان منبع مهم استرس شغلی مطرح باشد و به اختلال های اضطرابی و افسردگی کارکنان منجر شود. یافته جالب این پژوهش عبارت بود از اینکه در شرایط کاری برابر، افرادی که حمایت اجتماعی بالاتری داشتند، کمتر دچار اختلال های اضطرابی و افسردگی می شدند، و از طرفی عنوان کرده بودند که یکی از جنبه های مهم، شرایط و ویژگیهای کاری، امنیت شغلی بود که در پژوهش آنها به عنوان یک منبع مهم استرس مطرح شده بود (به نقل از صباحی و عریضی، ۱۳۸۷، ص ۷۷).

یافته های ساترلند و کوپر<sup>۱۷</sup> (۱۹۹۰) حاکی از این می باشد که استرس شغلی، مشکل عمده ای است برای فرد و کارکنان در سازمان، که می توان منجر به فرسودگی شغلی، بیماری، گردش کار، غیبت، روحیه ضعیف و کاهش بهره وری و عملکرد شود.

وال و همکاران<sup>۱۸</sup> (۱۹۹۷) در انگلستان دریافتند که ۲۷٪ از کارکنان بهداشتی- درمانی، دچار اختلالات جدی، در مقایسه با ۱۸٪ از جمعیت کل کاری می باشند و بدین نتیجه رسیدند که استرس ممکن است دلیلی برای ترک پرستاران از شغل خود باشد.

دو مطالعه به تازگی منتشر شده توسط لارسون<sup>۱۹</sup> (۲۰۱۰) بیانگر رابطه استرس شغلی و افسردگی در پرستاران می باشد. این مطالعه نشان دهنده ارتباط بین ازدحام بیش از حد بیمارستان و سطح استرس پرستاران در آن واحد کاری بوده است، و استرس مزمن تجربه شده توسط آن پرستاران و کارکنان دیگر ممکن است ا

غیبت را در کارکنان شاغل در واحدهای کاری پرزدحام یافتند تا افراد شاغل در واحدهای کاری کم ازدحامتر، و نیز اغلب این کارکنان در زمان ترک سازمان، دو برابر کسانی که مشغول به کار در واحدهای کم ازدحام تر بودند، دچار افسردگی شدند.

اشمیتز و همکاران<sup>۲۰</sup> (۲۰۰۰) دریافتند که از جمله عوامل شخصیتی تاثیرگذار بر فرسودگی شغلی پرستاران، سرسختی روانشناختی می باشد. (به نقل از یونس، جمات و یحیی<sup>۲۱</sup>، ۲۰۰۹).

عوامل بسیار مهمی در ایجاد فرسودگی شغلی نقش دارند. از ویژگیهای شخصیتی فردی، داشتن انگیزه شخصی جهت انتخاب شغل، انتظار شخص از خود و اطرافیان، ارزش، اعتماد به نفس خود، توانایی بیان احساسات و هیجانات خود، واکنش فرد نسبت به هر چیزی که در اطرافش اتفاق افتاده است، می توان

11. Borman , Ilgen & Kilmoski

12. Scott. E & el al

13. Glob & Mail

14. Heath, H

15. Stordeur , Vandenberghe & D' hoor

16. Plaisier, I., Bruijijn, J.G., Graal , R., Have , M., Beekman, A.T., & penninx , B.W.

17. Sutherland v. & Cooper

18. Wall T. , et al

19. Jennifer Larson

20. Schmitz & et al

21. Jumaat bin Mahajar & Ahmad zahiruddin Yahya

اشاره نمود. بر طبق تحقیقات صورت گرفته، گزارش که برخی از افراد در برابر استرس بیشتر مقاوم و سرسخت می باشند و در نتیجه کمتر در معرض خطر ایجاد استرس و فرسودگی شغلی قرار می گیرند (پینز و کانر<sup>۲۲</sup>، ۱۹۸۲؛ به نقل از یونس جمات و یحیی<sup>۲۳</sup>، ۲۰۰۹).

جهانبخش گنجه، امیدی و نوری (۲۰۰۹) در پژوهش خود با عنوان رابطه ویژگیهای شخصیتی و فرسودگی شغلی بر روی ۷۵ نفر از پرستاران شاغل در بیمارستانهای دولتی شهر کرد، با استفاده از پرسشنامه های فرسودگی شغلی<sup>۲۴</sup> و ویژگیهای شخصیتی نئو<sup>۲۵</sup>، بدین نتیجه دست یافتند که روان نژندی رابطه مثبت با خستگی عاطفی و برون گرایی رابطه منفی با خستگی عاطفی دارد. ( $P<0/05$ ). روان نژندی رابطه مثبت با مسخ شخصیت و توافق رابطه منفی با مسخ شخصیت دارد ( $P<0/05$ ).

بر طبق یافته های لعل و رمائی (۲۰۰۶) که در مورد ۱۰۰ نفر از پرستاران دو شهرستان کردستان ایران به اجرا درآمد، بدین نتیجه دست یافتند که ارتباط معنی داری بین سن، محل خدمت و سابقه کاری با از عهده برآمدن مثبت استرس وجود دارد. ( $P=0/026$ ) همچنین این مطالعه نشان داد که تفاوت معنی داری بین از عهده برآمدن مثبت استرس در زنان و مردان پرستار وجود نداشت. ( $P=0/74$ ).

وانانن و همکاران<sup>۲۶</sup> (۲۰۰۳) بیان می کنند که ویژگی های شغل به عنوان یک منبع لذت (بالا بودن کنترل و پیچیدگی اندک) می تواند باعث کاهش استرس شغلی شده و در فرد احساس شایستگی ایجاد کند، و از سوی دیگر پائین بودن کنترل و پیچیدگی بالا باعث افزایش استرس و کاهش حرمت خود در فرد می شود (به نقل از صباحی و عریضی، سال ص ۸۱).

مطالعه انجام شده توسط هریسون<sup>۲۷</sup>، لوئیزل<sup>۲۸</sup>، دوکت<sup>۲۹</sup> و سمنیک<sup>۳۰</sup> (۲۰۰۲) درباره بررسی روابط بین سرسختی، حمایت کاری و پریشانی روانشناختی در میان دستیاران پرستاران در کانادا براساس چارچوب نظری مدی و کوباسا، ارتباط معنی دار آماری را بین سرسختی روانشناختی و پریشانی روانشناختی نشان داد. ( $r=0/42$  ;  $p<0/001$ ) همچنین بین سرسختی و حمایت کاری ( $r=0/27$  ;  $p<0/001$ ) و بین حمایت کاری و پریشانی روانشناختی ارتباط معنی دار بود ( $r=0/21$  ,  $p<0/001$ ). با استفاده از تحلیل رگرسیون چند متغیره، سرسختی روانشناختی در بین پریشانی روانشناختی و حمایت کاری، معنی ۱۰، ۱۱.

تافت<sup>۳۱</sup> (۱۹۸۹) پروهسی در رابطه ب سرسختی و اسرستی، اسرس شغلی و فرسودگی شغلی بر روی ۱۰۰ نفر از پرستاران مراقبت های ویژه، انجام داد. در تحقیق وی، سرسختی، پیش بینی کننده استرس شغلی و فرسودگی شغلی بود. تحلیل رگرسیون چند متغیره نشان داد که یکی از ابعاد سه گانه سرسختی (تعهد) نسبت به کار، تنها متغیری است که به میزان قابل توجهی (۰/۲۴) درصد از واریانس فرسودگی شغلی را پیش بینی می کند (تافت، ۲۰۰۷).

مطالعه فرا تحلیل هارترز و دانوان<sup>۳۲</sup> (۲۰۰۰) حاکی از این است که بین برخی ویژگی های شخصیتی، از جمله وجدانی بودن، توافق، باز بودن و عصیبت با عملکرد زمینه ای رابطه وجود دارد. تحقیقات دیگر نشان می دهند که ویژگی های شخصیتی با سازگاری شغلی کارکنان نیز ارتباط دارند (فانرهم<sup>۳۳</sup>، ۲۰۰۱؛ دیویس و لافکوئیست<sup>۳۴</sup>، ۱۹۸۴، به نقل از جزایری، نعامی، شکرکن و تقی پور، ص ۱۹۱).

در راستای تحقیقات فوق، با توجه به مشکلات عدیده حاصل از استرس شغلی در بین پرستاران و نقش و اهمیت ویژگیهای شخصیتی و سرسختی روانشناختی در این میان به عنوان، متغیرهای تعدیل کننده استرس شغلی، هدف کلی پژوهش حاضر، شامل بررسی رابطه ویژگیهای شخصیتی و سرسختی روانشناختی با استرس شغلی پرستاران بیمارستانهای دولتی شیراز می باشد و اهداف جزئی پژوهش، بررسی استرس شغلی پرستاران باتوجه به عامل جنسیت، همچنین پیش بینی استرس شغلی از روی ویژگیهای شخصیتی و سرسختی روانشناختی می باشد.

## فرضیه ها و سؤالیهای پژوهش

### فرضیه های پژوهش:

22. Pines & Kanner
23. Yunus, Jumaat & Yahya
24. Maslach Burnout Inventory
25. NEO Personality Characteris
26. Vaananen , et al
27. Harrisson
28. Loiselle
29. Duquette
30. Semenic
31. Topft
32. Hurtz & Donovan
33. Furnham
34. Dawis & Lofquist

- ۱- بین ویژگیهای شخصیتی و استرس شغلی پرستاران رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۲- بین سرسختی روانشناختی و استرس شغلی پرستاران رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۳- بین استرس شغلی پرستاران زن و مرد تفاوت معنی داری وجود دارد.

### سؤالهای پژوهش

- ۱- کدام ویژگی شخصیتی پیش بینی کننده قوی تری برای استرس شغلی پرستاران می باشد؟
- ۲- کدام مؤلفه سرسختی روانشناختی پیش بینی کننده قوی تری برای استرس شغلی پرستاران می باشد؟

### روش پژوهش

باتوجه به موضوع مورد پژوهش، طرح کلی تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی می باشد. متغیرهای پیش بین این تحقیق عبارتند از: ویژگی های شخصیتی و سرسختی روانشناختی و متغیر ملاک عبارت است از: استرس شغلی. **جامعه آماری** این پژوهش، شامل تمامی پرستاران شاغل در بیمارستانهای دولتی شیراز با میزان تحصیلات و سوابق کاری گوناگون در دو گروه جنسی زن و مرد در سال ۱۳۸۹ بودند. نسبت مردان و زنان پرستار در انتخاب نمونه رعایت گردید.

### نمونه آماری و روش نمونه گیری

نمونه آماری مورد نظر در این تحقیق (۱۵۰) نفر از پرستاران شاغل در بیمارستانهای دولتی شیراز، در دو گروه جنسی زن و مرد با میزان تحصیلات و سوابق کاری گوناگون بودند. روش نمونه گیری در تحقیق مورد نظر، خوشه ای چند مرحله ای می باشد که از میان ۱۴ بیمارستان دولتی شیراز، تعداد ۵ بیمارستان به طور تصادفی انتخاب گردیدند و پرسشنامه های پژوهش در بین پرستاران شاغل در بخش های مختلف بیمارستانها، توزیع گردید. در نهایت از تعداد (۱۵۰) نفر نمونه مورد نظر در پژوهش، تعداد (۱۴۱) عدد پرسشنامه جمع آوری و تکمیل شده و مابقی پرسشنامه ها به دلیل مشغله فراوان کاری پرستاران و استرس آنان سفید عودت داده شد. مشخصات مربوط به نمونه مورد مطالعه برحسب جنسیت، سطح تحصیلات و سابقه کاری در جدول شماره ۱ آمده است:

جدول (۱) - توزیع فراوانی - درصد نمونه مورد مطالعه برحسب جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد
زن	۱۱۲	۷۹/۴
مرد	۲۹	۲۰/۶
تعداد کل	۱۴۱	۱۰۰/۰

### ابزارهای پژوهش

در این پژوهش، پرسشنامه های ذیل مورد استفاده قرار گرفت:

#### - پرسشنامه شخصیتی پنج عاملی نئو (NEO) فرم کوتاه ۶۰ سوالی

پرسشنامه NEO-PI-R<sup>۳۵</sup>، یکی از آزمونهای شخصیتی است که براساس تحلیل عوامل ساخته شده است. که توسط مک کری و کوستا<sup>۳۶</sup> در سال (۱۹۸۵) تحت عنوان پرسشنامه شخصیتی NEO معرفی شد. فرم کوتاه، یک پرسشنامه ۶۰ سوالی می باشد که جهت ارزیابی پنج عامل اصلی شخصیت (روان نژندی<sup>۳۷</sup>، برونگرایی<sup>۳۸</sup>، انعطاف پذیری<sup>۳۹</sup>، دلیپذیر بودن<sup>۴۰</sup>، مسئولیت پذیری یا با وجدان بودن<sup>۴۱</sup>)

35. NEO Personality Inventory Revised  
 36. MC Crae & Costa  
 37. Neuroticism  
 38. Extraversion  
 39. Openness

به کار می‌رود. شیوه نمره‌گذاری سوالات به صورت لیکرت پنج گزینه‌ای از کاملاً مخالفم (۰)، مخالفم (۱)، نظری ندارم (۲)، موافقم (۳) و کاملاً موافقم (۴) می‌باشد و پایایی پرسشنامه مزبور در مطالعات گوناگون مورد بررسی و تأیید قرار گرفته است.

مطالعات انجام شده توسط مک‌کری و کوستا نشان داد که همبستگی ۵ زیر مقیاس فرم کوتاه با فرم بلند از ۰/۷۷ تا ۰/۹۲ می‌باشد. هم چنین همسانی درونی زیر مقیاسهای آن در دامنه ۰/۶۸ تا ۰/۸۶ برآورد شده است (انیسی، آزمون یارپویا). روایی محتوایی آن را مک‌کری و کوستا (۱۹۹۱، به نقل از یوسفی، ۱۳۸۶) بررسی نموده و پایایی آن را برای روان‌نزدی ۰/۹۰، برون‌گرایی ۰/۷۸، انعطاف‌پذیری ۰/۷۶، دلپذیر بودن ۰/۸۶ و باوجدان بودن ۰/۹۰ گزارش نمودند. پایایی آزمون با استفاده از روش آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر مورد محاسبه قرار گرفت که برای پنج عامل ویژگی‌های شخصی یعنی روان‌نزدی (۰/۵۵)، برون‌گرایی (۰/۳۱)، دلپذیر بودن یا توافق (۰/۲۶)، انعطاف‌پذیری (۰/۵۸) و مسئولیت‌پذیری (۰/۷۸) گزارش گردید. همچنین پایایی کل پنج مؤلفه (۰/۶۸) می‌باشد. مدت زمان لازم جهت تکمیل پرسشنامه ۱۰ تا ۱۵ دقیقه است و پرسشنامه به صورت خودسنجی مورد استفاده قرار می‌گیرد.

### پرسشنامه سرسختی روانشناختی (بارتون<sup>۴۲</sup>)

پرسشنامه سرسختی روانشناختی توسط بارتون در سال (۱۹۸۴)، ساخته شده و توسط خراسانی و عبادی (۱۳۷۶)، ترجمه و هنجاریابی شده است (به نقل از عمادی، ۱۳۸۷). این پرسشنامه شامل ۵۰ ماده می‌باشد که هر ماده به صورت جمله‌ای عرضه شده است. پرسشنامه مزبور از سه مؤلفه مبارزه طلبی<sup>۴۳</sup>، تعهد<sup>۴۴</sup> و کنترل<sup>۴۵</sup> که به ترتیب ۱۷، ۱۶ و ۱۷ ماده پرسشنامه را به خود اختصاص دادند تشکیل شده است.

پرسشنامه مزبور به صورت چهار گزینه (اصلاً صحیح نیست، تا حدودی صحیح است، تقریباً صحیح است و کاملاً صحیح است) می‌باشد که آزمودنی‌ها در مقابل هر ماده،

اعتبار و پایایی پرسشنامه سرسختی روانشناختی محاسبه گردیده است. بدین ترتیب که جهت سنجش اعتبار، از اعتبار سازه، نوع واگرا و از پرسشنامه بهداشت روانی استفاده گردیده است که نشان دهنده معتبر بودن پرسشنامه می‌باشد. ضریب اعتبار حاصله برابر با (۰/۴۶- است). همچنین جهت سنجش ضرایب پایایی در این پژوهش از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. بدین ترتیب که جهت مؤلفه مبارزه جویی (۰/۴۶)، تعهد (۰/۷۸) و کنترل (۰/۶۷)، و نیز جهت ضریب پایایی کل این سه مؤلفه، (۰/۸۱) محاسبه گردید.

### پرسشنامه استرس شغلی (استاینمتز<sup>۴۶</sup>)

این پرسشنامه که توسط استاینمتز (۱۹۷۷) تهیه گردیده و توسط قره‌چه داغی (۱۳۷۰)، ترجمه گردیده است، شامل ۳۶ عبارت در مورد موقعیت‌های استرس‌زای محیط کار است و به بررسی استرس فرد در رابطه با ماهیت کار، همکاران و سرپرستان می‌پردازد. ماده‌های این مقیاس دارای یک پاسخ سه درجه‌ای، شامل کاملاً صحیح، تا حدودی صحیح و ناصحیح می‌باشد. روش نمره‌گذاری عبارت این پرسشنامه، بدین طریق می‌باشد که به عبارت کاملاً صحیح (۲) امتیاز، تا حدودی صحیح (۱) امتیاز و به عبارت ناصحیح (۰) امتیاز تعلق می‌گیرد. اعتبار و پایایی پرسشنامه استرس شغلی استاینمتز، در ایران بدست آمده است. بدین صورت که جهت تعیین اعتبار آزمون استرس شغلی استاینمتز در پژوهش هاشم‌زاده، اورنگی و بهره‌دار (۱۳۷۹) از سرپرستان مستقیم هر یک از افراد مورد مطالعه مرحله مقدماتی، درخواست شد که به پرسشنامه‌های پژوهش از نظر زبردستان خود پاسخ گویند و عبارات پرسشنامه‌ها بدین منظور از من به او تغییر داده شد. اعتبار آزمون استرس شغلی استاینمتز با استفاده از محاسبه همبستگی ( $r=0/77$ )، گزارش گردیده است که در سطح  $p<0/01$  معنی دار بوده است. همچنین جهت بررسی پایایی آزمون استرس شغلی استاینمتز، در پژوهش هاشم‌زاده، اورنگی، بهره‌دار (۱۳۷۹) از دو روش تصنیف و بازآزمایی استفاده شده است و کلیه آزمودنی‌های مرحله مقدماتی به فاصله یک هفته و درست همانند شرایط قبل، بررسی مجدد شدند، ضرایب پایایی آزمون به ترتیب (۰/۶۹) و (۰/۷۲) گزارش شده است. لازم به ذکر است که ضریب پایایی آزمون استرس شغلی استاینمتز در این پژوهش، با استفاده از روش آلفای کرونباخ (۰/۷۸) برآورد شده است.

### یافته‌های پژوهش:

40. Agreeableness  
41. Conscientiousness  
42. Barton  
43. Challenge  
44. Commitment  
45. Control  
46. Stienmetz

فرضیه اول: بین ویژگیهای شخصیتی و استرس شغلی پرستاران رابطه معنی داری وجود دارد.  
جهت بررسی این فرضیه، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید که نتایج آن در جدول (۲) ارائه می شود.

**جدول (۲) ضریب همبستگی بین مؤلفه های ویژگیهای شخصیتی و استرس شغلی**

متغیر	روان نژندی	برونگرایی	دلپذیربودن	انعطاف پذیری	مسئولیت پذیری
استرس شغلی	۰/۳۱**	-۰/۱۷*	-۰/۰۴	-۰/۲۷**	-۰/۳۱**
سطح معناداری	۰/۰۰۰۱	۰/۰۴	۰/۶۵	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰۱

\*\*P<0/01 \*P<0/05

چنانچه از جدول فوق برمی آید، بین مؤلفه روان رنجوری با استرس شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و بین مؤلفه های برونگرایی، دلپذیربودن، انعطاف پذیری و مسئولیت پذیری با استرس شغلی رابطه منفی و معنی داری وجود دارد.  
فرضیه دوم: بین رابطه معنی داری وجود دارد.

جهت بررسی فرضیه فوق نیز، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید که نتایج آن در جدول (۳) ملاحظه می شود.

**جدول (۳) ضریب همبستگی بین سرسختی روانشناختی و استرس شغلی**

مبارزه جویی	تعهد	کنترل
۰/۱۴	-۰/۲۹**	-۰/۲۹**
۰/۱۰	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۱

\*\*P<0/01 \*P<0/05

براساس نتایج جدول (۳)، بین مؤلفه مبارزه جویی و استرس شغلی، تفاوت معنی دار وجود ندارد. ( $P=0/10 > 0/05, r=0/14$ )

مؤلفه های تعهد و کنترل با استرس شغلی دارای رابطه منفی و معنادار در سطح  $P<0/01$  می باشد.

( $p<0/001, r=-0/29$ ) , ( $P<0/0001, r=-0/29$ )

فرضیه سوم: بین استرس شغلی پرستاران زن و مرد تفاوت معنی داری وجود دارد.

به منظور بررسی فرضیه مزبور از آزمون t مستقل استفاده گردید که نتایج آن در جدول (۴)، ارائه گردیده است.

**جدول (۴) - میانگین و انحراف معیار استرس شغلی و آزمون t مستقل**

**جهت بررسی تفاوت استرس شغلی برحسب جنسیت**

جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار	t مستقل	درجه آزادی	سطح معناداری
زنان	۱۱۲	۳۵/۱۸	۸/۸۸	۱/۲۱	۱۳۹	NS ۰/۲۲۸
مرد	۲۹	۳۳/۰۰	۷/۵۸			

چون بین میانگین استرس شغلی مردان (۳۵/۱۸) و زنان (۳۳) تفاوت وجود دارد، برای بررسی معنی داری این تفاوت از آزمون t مستقل استفاده گردید.  
چنانکه در جدول (۴) ملاحظه می شود، تفاوت میانگین دو جنس معنی دار نمی باشد ( $p>0/05$ ). بنابراین فرضیه پژوهش مبنی براینکه بین استرس شغلی پرستاران زن و مرد تفاوت معنی داری وجود دارد، تأیید نمی گردد.

سوال اول: کدام ویژگی شخصیتی پیش بینی کننده قویتری برای استرس شغلی پرستاران می باشد؟

برای بررسی این سؤال از رگرسیون چندگانه به شیوه گام به گام استفاده گردید که نتایج این تحلیل در جدول (۵)، ارائه شده است.

**جدول (۵) - رگرسیون چندگانه به شیوه گام به گام (ویژگیهای شخصیتی و استرس شغلی)**

گام	متغیر پیش بین	R	R Square change	R2	ضریب F	سطح معنی داری	بتا	t	سطح معنی داری
اول	مسئولیت پذیری	۰/۱۰	۰/۰۹۵	۰/۳۰۸	۱۴/۵۳	۰/۰۰۱	-۰/۳۱	-۳/۸۱	۰/۰۰۱
دوم	مسئولیت پذیری روان نژندی	۰/۱۴	۰/۰۴۶	۰/۳۷۸	۱۱/۳۴	۰/۰۰۱	-۰/۲۳	-۲/۷۸ ۲/۷۴	۰/۰۰۶ ۰/۰۰۷

همان گونه که از جدول شماره (۵) پیداست، قوی‌ترین متغیر پیش بین برای متغیر ملاک (استرس شغلی)، متغیر (مسئولیت پذیری) می باشد که در مجموع (۰/۱۰) درصد از واریانس متغیر استرس شغلی را پیش بینی می کند. در گام دوم این تحلیل، (روان نژندی) به عنوان دومین متغیر قوی در پیش بینی استرس شغلی وارد معادله شده است که باعث افزایش قدرت پیش بینی به (۰/۱۴) درصد شده است. در واقع اضافه شدن متغیر روان نژندی به مقدار (۰/۰۴) درصد به قدرت پیش بینی اضافه نمود.

سوال دوم: کدام مؤلفه سرسختی روانشناختی پیش بینی کننده قوی‌تری برای استرس شغلی پرستاران می باشد؟ به منظور بررسی این سؤال نیز، از رگرسیون چند متغیره به روش گام به گام استفاده گردید که نتایج آن در جدول (۶)، ارائه شده است.

#### جدول (۶) رگرسیون چندگانه به شیوه گام به گام در (سرسختی روانشناختی و استرس شغلی)

گام	متغیر پیش بین	R	R Square change	R2	ضریب F	سطح معنی داری	بتا	t	سطح معنی داری
اول	تعهد	۰/۰۹	۰/۰۸۵	۰/۲۹۱	۱۲/۸۶	۰/۰۰۱	-۰/۲۹	-۳/۵۹	۰/۰۰۱
دوم	تعهد مبارزه جوئی	۰/۱۳	۰/۰۴۴	۰/۳۵۹	۱۰/۲۲	۰/۰۰۱	-۰/۳۴	-۴/۱۷ ۲/۶۵	۰/۰۰۱ ۰/۰۰۹

همان طور که از جدول شماره (۶)، پیداست، قوی‌ترین متغیر پیش بین برای متغیر ملاک (استرس شغلی)، متغیر (تعهد) می باشد که در مجموع (۰/۰۹) درصد از واریانس متغیر استرس شغلی را پیش بینی می کند. در گام دوم این تحلیل، (مبارزه جوئی) به عنوان دومین متغیر قوی در پیش بینی استرس شغلی وارد معادله شده است که باعث افزایش قدرت پیش بینی به (۰/۱۳) درصد شده است. در واقع اضافه شدن متغیر مبارزه جوئی به مقدار (۰/۰۴) درصد به قدرت پیش بینی اضافه نمود.

#### بحث و نتیجه گیری

باتوجه به اهداف پژوهش حاضر، یافته های حاصل از تحقیق در مورد فرضیه نخست، نشان داد که بین ویژگی روان رنجوری با استرس شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین بین ویژگی های شخصیتی (برونگرایی، انعطاف پذیری و مسئولیت پذیری) با استرس شغلی رابطه منفی و معنی داری وجود دارد. بدین معنا که هرچه میزان روان رنجوری افزایش می یابد. میزان استرس شغلی نیز در پرستاران، افزایش می یابد و هرچه میزان برونگرایی، انعطاف پذیری و مسئولیت پذیری کاهش می یابد، میزان استرس شغلی در پرستاران افزایش می یابد. این یافته را می توان با یافته های ساترلند و کوپر (۱۹۹۰)، هیت (۱۹۹۵)، وال و همکاران (۱۹۹۷)، گلوب و میل (۲۰۰۰)، گنجه، امیدوی و نوری (۲۰۰۹)، لارسون (۲۰۱۰)، مینی بر رابط ویژگی های شخصیتی با استرس و فرسودگی شغلی و به تبعات آن اختلالات اضطرابی و افسردگی، غیبت و ترک سازمان، روحیه ضعیف در پرستاران و کارکنان سازمان، همسو دانست.

در تبیین این یافته، می توان گفت که «روان رنجوری، یک اختلال روانی است که فرد مبتلا به آن از حل و فصل اضطراب ها و تعارض های خود ناتوان است و دچار برخی نشانه های بیمارگون می شود که او را رنج می دهد. این اختلال، همچنین موجب آن می گردد که فرد، نتواند تنش های شغل یا کار جدید را تحمل کند و از عهده انجام آن برآید». (فرهنگی و دقیقی، ۱۳۷۹، ص ۸۲). چنانکه در این تحقیق نیز افزایش عامل روان رنجوری، با افزایش



استرس شغلی در پرستاران همراه بود که بر طبق یافته ها به نظر می رسد آموذنیهای افسرده و مضطرب با میزان بیشتری از استرس شغلی روبرو می شوند. «برونگراها، جامعه گرا هستند، علاوه بر آن دوست داشتن مردم، ترجیح گروه‌های بزرگ و گردهمائیها، باجرات بودن، فعال بودن و پرحرف بودن نیز از صفات برونگراهاست». (کوستا، مک کری و هالند، ۱۹۸۴، به نقل از انیسی، آزمون یارپویا). از این رو، افراد برونگرا در برابر استرس شغلی سازگاری بیشتری پیدا می کنند و فشار روانی کمتری را تجربه می نمایند. طبیعی است که وقتی صفات برونگرایی کاهش یابد، فرد در کار خود با تنش بسیاری روبرو می شود. در ارتباط با تبیین ویژگی انعطاف پذیری، این چنین اظهار می شود که «اشخاص منعطف، هم درباره دنیای درونی، هم درباره دنیای بیرونی کنجکاو هستند و زندگی آنها به لحاظ تجربه غنی است». (مک کری، ۱۹۸۶، به نقل از انیسی، آزمون یارپویا). به بیانی دیگر، نتایج نشان داد، زمانی که میزان انعطاف پذیری در پرستاران کاهش می یابد، با استرس شغلی بیشتری مواجه می شوند.

و اما ویژگی مسئولیت پذیری (باوجدان بودن) شامل: «تفکر قبل از عمل، به تأخیراندازی ارضاء خواسته ها، رعایت قوانین و هنجارها و اولویت بندی تکالیف را در برمی گیرد». (مک کری و کوستا، ۱۹۸۶). در پژوهش حاضر، کاهش این ویژگی شخصیتی یعنی مسئولیت پذیری، پرستاران را در معرض استرس شغلی بیشتری قرار می دهد. یکی دیگر از نتایج فرضیه نخست در این پژوهش، عدم رابطه معنی دار بین عامل شخصیتی دلپذیر بودن (توافق) با استرس شغلی بود. «یک فرد دلپذیر اساساً نوع دوست است، نسبت به دیگران همدردی کرده و مشتاق است که کمک کند و نیز باور دارد که دیگران متقابلاً کمک کننده هستند». (کوستا و مک کری، ۱۹۹۰، به نقل از انیسی، آزمون یارپویا). باتوجه به این خصوصیات در فردی که واجد این ویژگی شخصیتی می باشد، به طور معمول فرض بر معنی دار بودن رابطه بین این عامل و استرس شغلی است، که در این پژوهش، رابطه معنی دار حاصل نگردید.

نتایج حاصل از فرضیه دوم تحقیق، نشان داد که بین مؤلفه های تعهد و کنترل با استرس شغلی رابطه معنی داری وجود دارد. به عبارتی دیگر هرچه میزان تعهد و کنترل در پرستاران کاهش یابد، میزان استرس شغلی در آنان افزایش می یابد. نتیجه پژوهش حاضر با یافته های کوباسا (۱۹۷۹)، پینز و کانر (۱۹۸۲)، مدی و کاهن (۱۹۸۲)، تافت (۱۹۸۹)، اشپیتیز و همکاران (۲۰۰۰)، وانانن و همکاران (۲۰۰۳)، هم سو می باشد. بر طبق نتایج تحقیقات مذکور، محققان سرسختی را یک ویژگی شخصیتی می دانند که در مواجهه با حوادث فشارزای زندگی، به عنوان یک منبع مقاومت و سپر محافظ عمل می کند و رابطه بین استرس و بیماری را تعدیل می کند.

در تبیین این یافته این چنین باید گفت که نقش محافظت کننده سرسختی در برابر تنیدگی، در پژوهش های مختلف نشان داده شده است. از دیدگاه کوباسا، فرد سرسخت کسی است که سه ویژگی عمومی دارد: الف: اعتقاد به اینکه قادر به کنترل و تأثیرگذاری بر حوادث است و فشارزاهای روانی را قابل تغییر می داند. ب: توانایی احساس عمیق درآمیختگی و یا تعهد نسبت به فعالیت هایی که فرد انجام می دهد. ج: انتظار اینکه تغییر یک مبارزه هیجان انگیز، برای رشد بیشتر است و آن را جنبه ای عادی از زندگی می داند. باتوجه به معنی دار شدن منفی مؤلفه های تعهد و کنترل از مؤلفه های سرسختی در رابطه با استرس شغلی، در نمونه مورد بررسی به نظر می رسد افرادی که میزان کمتری از تعهد، کنترل و مبارزه طلبی را در خود دارند استرس شغلی بیشتری را نیز تجربه می نمایند. که در اینجا نقش محافظت کننده سرسختی در برابر استرس های کاری مهم به نظر می رسد. به بیان دیگر، ویژگی سرسختی می تواند افراد را نسبت به عوامل استرس زا مصون نماید و اثرات منفی حاصل از استرس را تعدیل نماید.

نتایج حاصل از فرضیه سوم نشان داد که تفاوت معنی داری بین استرس شغلی پرستاران زن و مرد وجود ندارد. از سوی دیگر، این یافته همخوان با یافته های لعل و رمائی (۲۰۱۰)، می باشد. در تبیین یافته موردنظر، می توان این چنین گفت که در پژوهش ها معمولاً فرض بر این است که از لحاظ تجربه استرس شغلی میان زنان و مردان تفاوت وجود دارد، که این شاید به دلیل تفاوت در ساختار فیزیکی زنان و مردان می باشد. در این پژوهش، نتیجه بدست آمده، فرضیه موردنظر را تأیید نمود.

«نتایج پژوهش ها نشان می دهد که زنان تا اندازه ای بیشتر از مردان در معرض عامل های تنش زا قرار می گیرند و آثاری که در آنها ایجاد می شود نیز، متفاوت از آثاری است که در مردان پدید می آید. هم چنین هرگاه زنها ناچار به رقابت در محیط مردانه باشند (یعنی در شرایطی نظیر آنچه در اکثر سازمانها وجود دارد، قرار گیرند)، به طور مداوم تحت فشار خواهند بود؛ ضمناً تنش کاری زنها شاعل<sup>۴۷</sup> از خانمهای خانه دار یا مردها بیشتر است.» (به نقل از دقیقی و فرهنگی، ۱۳۷۹، ص ۸۳). شاید یکی از دلایل عدم تأیید فرضیه موردنظر تعداد بیشتر پرستاران زن، نسبت به پرستاران مرد می باشد.

در راستای یافته های حاصل از پرسش های پژوهش، اینکه کدام مؤلفه ویژگی شخصیتی و سرسختی روانشناختی، پیش بینی کننده قوی تری جهت استرس شغلی پرستاران می باشد؟ قوی ترین مؤلفه از ویژگی های شخصیتی پنج عاملی، مؤلفه (مسئولیت پذیری)، می باشد در گام دوم تحلیل (روان رنجوری) به

شغلی، مطرح می باشند. همچنین، قوی ترین مؤلفه پیش بین از مؤلفه های سرسختی روانشناختی، جهت استرس شغلی، مؤلفه (تعهد) می باشد و در گام دوم تحلیل (مبارزه جویی) به عنوان دومین مؤلفه قوی در پیش بینی استرس شغلی می

باشد. در ارتباط با مؤلفه (تعهد) از مؤلفه های سرسختی به عنوان قوی ترین متغیر در این پژوهش، می توان نتیجه حاصله را با تحقیق و نظر تافت (۱۹۸۹) که در پژوهش خود مؤلفه (تعهد به کار) را، به عنوان تنها متغیر از ابعاد سه گانه سرسختی یافت و به مقدار قابل توجهی این مؤلفه قادر به پیش بینی فرسودگی شغلی در میان ۱۰۰ نفر از پرستاران بود، هم گام دانست.

نظر به اهمیت یافته های این تحقیق و نیز تحقیقات مشابه دیگر، گزینش و شناسایی بهترین کسانی که به نظر می رسد توانایی بالقوه ای برای عضویت در سازمان دارند و انتخاب آنان براساس ضوابط و معیارهایی که برای احراز شغل، معین گردیده است موجب کاهش استرس شغلی می شود. در این زمینه، آنچه اهمیت اساسی دارد، آن است که مهارت های شغلی و شرایط سلوک رفتاری یا همان ویژگی های شخصیتی در شغل هم خوانی داشته باشند، که اگر این موضوع نادیده گرفته شود، احتمال دارد فرد دستخوش تنش شغلی شود. به طور قطع لازم است که خواستها و انتظارات، ارزشها و نگرشهای فرد متقاضی نیز ارزیابی شوند. با ارزیابی و سنجش این عامل ها می توان داوری کرد که آیا فرد معینی برای شغل و محیط کار معینی، مناسب است یا خیر. تحقق این امر با استفاده از آزمونهای شخصیت و مصاحبه های استخدامی مفید فایده به نظر می رسد. همچنین به منظور کاهش استرس در محیط کار، افراد را در کارگاههای آموزشی با حضور روانشناسان مجرب صنعتی مشارکت دهند.

### سپاسگذاری

بدین وسیله از زحمات بی دریغ و راهنمایی های ارزنده دکتر سیروس سروقد و دکتر سیامک سامانی به دلیل راهنماییهای بی دریغ و ارزنده شان در اجرای این پژوهش تشکر و قدردانی می شود. همچنین خانم محبوبه غریب، مسئول محترم امور پرستاری دانشگاه علوم پزشکی شیراز و نیز مدیران محترم بیمارستان های دولتی شیراز و پرستارانی که در تکمیل پرسشنامه های این تحقیق مشارکت داشته اند، کمال امتنان و تشکر را دارم.

با سپاس فراوان  
سارا مستغنی

### منابع

- انیسی، جعفر، **پرسشنامه شخصیتی ۵ عاملی، NEO، (فرم کوتاه ۶۰ سؤالی)**. شرکت آزمون یارپویا.
- پوردهقان، مریم، دانش، علیرضا، و اسماعیلی، حبیب... (۱۳۸۳). شدت فشار شغلی پرستاران و فشار خون در هنگام نوبت کاری. **فصلنامه اندیشه و رفتار، ۱**، ص ۸۸-۸۱.
- جزایری، زبیده، نعیمی، عبدالزهرا، شکرکن، حسین، و تقی پور، منوچهر. (۱۳۸۵). بررسی روابط ساده و چندگانه ویژگی های شخصیتی باتعهد حرفه ای در پرستاران برخی از بیمارستانهای شهر اهواز. **مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره سوم، سال سیزدهم، شماره ۳**، صص ۲۰۸-۱۸۹.
- دقیقی، رضا، و فرهنگی، علی اکبر، (با مقدمه ولیزاده، صمد). (۱۳۷۹). **تنش در محیط کار: شناخت استرسهای شغلی و شیوه های عملی مقابله با آنها**. تهران: نگارش روز، چاپ اول، صص ۱۵ و ۸۳-۸۱.
- رضائی نژاد، رحیم، همتی نژاد، مهرعلی، و محمدی، مهدی. (۱۳۸۳). بررسی عامل های استرس زای شغلی دبیران تربیت بدنی و ورزش. **فصلنامه المپیک، ۱**، ص ۲۹.
- زمانی، رضا، و حمید، نجمه. (۱۳۷۸). بررسی تاثیر فشار روانی بر برخی از متغیرهای سیستم ایمنی باتوجه به نقش سرسختی روانشناختی. **مجله علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره سوم، سال ششم، شماره های ۳ و ۴**، صص ۴۲-۲۷.
- شریفی، خلیل، عربی، حمیدرضا، و نامداری، کورش. (۱۳۸۴). بررسی رابطه بین عملکرد خانواده و سرسختی روانشناختی در دانش آموزان. **نشریه دانشور رفتار، ۱۰**، صص ۹۴-۸۵.
- صباحی، پرویز، و عربی، حمیدرضا. (۱۳۸۷). بررسی مقایسه ای منابع و پیامدهای استرس شغلی در کارکنان زن و مرد بیمارستانهای خصوصی شهر اصفهان. **مجله روانشناسی معاصر، ۲**، صص ۸۳-۷۴.
- عمادی، شیرازه. (۱۳۸۷). **بررسی سرسختی روانشناختی و گرانباری نقش با استرس شغلی در میان کارکنان کارخانه سیمان فارس**. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

- میراب زاده اردکانی، حسین. (۱۳۸۷). *بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیت و رضایت شغلی کارشناسان ستادی معاونت تندر*  
*شرکت ایران خودرو*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

- Costa P.T., and McCrae RR.(1986). Cross-Sectional Studies of personality in a national sample: I.***Development and validation of survey measures***. Psychology and Aging1: pp.140-143.
- Harrissom , M, Loisselle, C., Duquette , A. & Semenic , E. (2002). Hardiness, work support and psychological distress among nursing assistants and registered nurses in Qubec. ***Journal of Advanced Nursing , 38***, Issue 6, pp. 584-591.
- Heat, H. (1995). ***Potter and perry's foundation in nursing***. Newyork: Mosby.
- Jahanbaksh Ganjeh, S., omidi Arjenaki , N. , Nori, A. & oreyzi, H. (2009). The ralationship of personality characteristics and burnout among nurses. ***Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research, 14***, No4.
- Laal, M. & Aliramaie, N. (2010). Nursing and Coping with Stress. ***International Journal of Collaborative Research on Internal Medicine & public Health, vol 2***, pp-168-181.
- Larson, J. (2010). The Relationship Between workplace Stress and Depression in Nurses. ***WWW.NURSEZONE. Com***, [June 17, 2010].
- Lambert , Vickie A. Lambert, Clinton E. & Yamase, H. (2003). Psychological hardiness, workplace stress and related stress reduction strategies. ***Nursing & Health Sciences , 5***, Issue 2, pp. 181-184.
- Sutherland , v. & Cooper, C.(1990). Understanding Stress. ***A Psychological perspective for Health professionals chapman & Hall***, London.
- Topft , M.(1989). Personality hardiness ,occupational stress,and burnout in critical care nurses.Article first published on line:[19 JAN 2007].***Research in Nursing & Health.volume 12***, Issue 3,pp.179-186
- Wall , T. , Bolden, R., Borrill, C., Carter, A., Golya, D., Hardy, G., Rick, D., & west, M. (1997). Minor psychiatric disorder in NHS Trust Staff: occupational and gender differences. ***British Journal of psychiatry, 171***, pp.519-523.
- Yunus, M., Jummat, A. & Yahya, A. (2009). The Empirical Study of Burnout Among Nurses of public Hospitals in the Nothern part of Malaysia. ***The Journal of International Management Studies, volume4***, Number3, pp.56-64.
- Kobasa , s.c.(1979).Stressful life events, personality , and health : An inquiry into hardiness. ***Journal of personality and social psychology, 37***,1-10.

# **The relationship between personality characteristics and psychological hardiness and job stress of nurses who work in public hospitals of Shiraz in 2010**

*Syrus Sarvghad<sup>1</sup>,ph.D.- Sara Mostaghni<sup>2</sup>, M.A.*

## **Abstract**

The objective of this study is to investigate the relationship between personality characteristics and psychological hardiness and job stress of nurses who work in public hospitals of Shiraz. For this purpose 141 nurses were selected through cluster and multi-stage sampling method. The five factor personality questionnaire (NEO-PI-R), 60- item form, psychological hardiness (Barton) and job stress (Steinmetz) questionnaire were given to the sample population of the study. The finding that there was a positive significant relationship between neuroticism and job stress. The results showed that there was a negative significant relationship between personality factors i.e. neuroticism, extroversion, openness to experience and consciousness and job stress in nurses ( $p < 0.01$ ). The findings also indicated that there was a significant relationship between commitment and control factors and job stress ( $p < 0.05$ ). However there was no significant difference between male and female nurses regarding job stress ( $p > 0.05$ ). Thus based on the finding of this study, it was concluded that consciousness, neurosis, (personality characteristics) and commitment and challenge (psychological hardiness) are the strongest criterion variables for predicting job stress and they are all at significant level ( $p < 0.01$ ).

**Key words:** personality characteristics, psychological hardiness, job stress

---

<sup>1</sup> Assistant professor of Islamic Azad university, Marvdasht branch

<sup>2</sup> MainWriter of the paper, holding M.A degree in organizational and industrial psychology, Islamic Azad university,

Marvdasht branch, Email : [sara.mostaghni@gmail.com](mailto:sara.mostaghni@gmail.com)

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.  
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.