بررسی مقیاس حیطه استرس شغلی در پرستاران یکی از بیمارستان های نظامی تهران در سال ۱۳۹۱

دکتر وحید دنیوی[۱]، دکتر کیوان کوهیان[۲]، دکتر سعید سلیمان میگونی[۳]، دکتر مرتضی اکبری[۴]

چکیده:

مقدمه: استرس جزء بیماریهای شایع است و استرس شغلی یکی از عوامل اصلی کاهش بهره وری در سازمانها و عامل ایجاد عوارض جسمی و روانی در کارکنان میباشد. کارکنان گروه پزشکی به دلیل بر عهده داشتن مسئولیت تامین سلامت بیماران تحت تاثیر عوامل متعدد استرس زا هستند، این مطالعه با هدف بررسی میزان استرس ناشی از کار در در یک گروه از پرسنل بهداشتی انجام شده است.

مواد و روش کار: این مطالعه از نوع توصیفی تحلیلی می باشد که بر روی پرستاران یکی از بیمارستانهای نظامی تهران بودند. نمونه گیری از ۵۱ پرستار شاغل در بیمارستان مذکور بصورت تصادفی ساده صورت گرفت. ابزار سنجش پرسشنامه استرس شغلی کریشنا بود. اطلاعات به دست آمده توسط نرم افزار SPSS و با استفاده از آمار توصیفی و آنالیز رگرسیون خطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته ها: در مجموع اطلاعات ۵۱ نفر پرستار تکمیل گردید. ۹پرستار استرس کم (۱۸)، ۱۷ نفر استرس متوسط (۳۳٪)، ۲۰ نفر استرس بالا (۳۹٪) و ۵ نفراسترس خیلی بالا (۹/۸٪) داشتند.

بر اساس آنالیز آماری رگرسیون خطی ارتباط معنی داری بین تنیدگی های شغلی و بخش محل کار آنها مشاهده شد. ولی هیچگونه ارتباط معنی داری بین ابعاد تنیدگی های شغلی و جنسیت مشاهده نگردید.

بحث و نتیجه گیری: استرس های شغلی موجود در حرفه پرستاری عمدتاً در اثر فشار کاری به وجود آمده و باعث افت کیفی و کمی خدمات خواهند گردید.شناخت عوامل متعدد استرس زای شغلی و برطرف کردن آنها، غنی سازی شغلی، حذف شرایط نامطلوب کاری و دادن پاداش متناسب می تواند منجر به کاهش استرس شود.

واژه های کلیدی: استرس شغلی، پرستار

مقدمه:

استرس بیماری شایع قرن ۲۱ است که در شرایط مختلف بر انسان تاثیر می گذارد. استرس شغلی یکی از عوامل اساسی کاهش بهره وری در سازمان ها و عامل ایجاد عوارض جسمی و روانی در کارکنان می باشد. دست اندرکاران حرفه های پزشکی به دلیل بر عهده داشتن مسئولیت تامین سلامت و درمان بیماران، تحت تاثیر عوامل متعدد استرس زا می باشند (۱). با توجه به اینکه پرستاران یکی از اجزاء اصلی سیستم های بهداشتی درمانی و دارای اثر زیاد بر کیفیت مراقبت های بالینی می باشند، استرس ناشی از کار در بین پرستاران بسیارایج بوده و اهمیت ویژه ای دارد (۲). مطالعات زیادی نشان می دهند که وجود استرس در پرستاران باعث فرار از شغل، برخورد میان کارکنان، آسیب پذیری در ارتباطات حرفه ای و در نهایت نارضایتی و ترک شغل می شود. موسسه ملی بهداشت آمریکا پس از مطالعه ای درباره شیوع نسبی اختلالات سلامتی در مشاغل پر استرس اعلام کرده است که از بین ۱۳۰ شغل مورد بررسی، حرفه پرستاری در مراجعه به پزشک بدلیل مشکلات ناشی از سلامت روانی در رتبه ۲۷ قرار دارد. پرستاران نیز مانند بیماران استرس را تجربه کرده و بسیاری از آنها تحت تاثیر استرس هایی قرار می گیرند که توانایی تطبیق با آنها را ندارند (۳و۴). بر اساس پژوهش های انجام شده ۷/۴ درصد از پرستاران در هر هفته به علت فرسودگی یا ناتوانی ناشی از

۱- ایران، تهران، اداره بهداشت و درمان نزاجا ، متخصص روانپزشکی و عضو هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی آجا.

۲- ایران، تهران، اداره بهداشت و درمان نزاجا، دامپزشک و پژوهشگر، نویسنده مسئول.

۳- ایران، تهران، اداره بهداشت و درمان نزاجا، متخصص عفونی و عضو هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی آجا.

۴- ایران، تهران، اداره بهداشت و درمان نزاجا MPHو پژوهشگر.

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-01]

استرس غیبت می کنند که ۸۰ درصد بیشتر از سایر گروه های شغلی می اشد (۵). با توجه به اجتناب ناپذیر بودن برخی عوامل استرس زا در حرفه پرستاری و لزوم پیشگیری از آثار روانی و رفتاری استرس، به کارگیری تمهیدات و اقداماتی در جهت بهبود کیفیت زندگی کاری و آموزش روش های مقابله ای از جمله وظایف مدیران سیستمهای بهداشتی محسوب می شود. بدین منظور کیفیت بالای زندگی کاری کارکنان تبدیل به یک موضوع مهم در بسیاری از سازمان ها از جمله بهداشتی درمانی گردیده است. کیفیت زندگی کاری یک ساختار چند بعدی بوده که شامل مفاهیمی نظیر اقدامات رفاهی و خدمات درمانی، طرح های تشویقی، تناسب شغل، امنیت شغل، طراحی شغل، اهمیت به نقش و جایگاه فرد در سازمان، فراهم نمودن زمینه رشد و پیشرفت، مشارکت در تصمیم گیری ها، کاهش تعارضات و ابهامات شغلی، آموزش و سیستم های پاداش است (۶).

عوامل استرس زای شغلی در همه افراد یکسان نیست، زیرا پاسخ افراد به یک عامل محرک یکسان نمی باشد. برخی با کوچکترین تهدید روانی آن چنان به هم می ریزند که از حضور در محل های اجتماعی (محیط کار و جامعه) گریزان می شوند، لیکن گروهی دیگر آن چنان در مقابل محرک های روانی مقاومند که حتی برای لحظه ای حاضر به ترک این گونه محیط ها نمی باشند. با شناخت عوامل متعدد استرس زای شغلی موجود در محیط کارمی توان مداخلاتی به منظور پیشگیری یا کاهش استرس شغلی صورت داد. مهمترین عوامل استرس زای شغلی عبارتند از: نوع کار، نقش فرد در سازمان، روابط با همکاران و ساختار سازمانی (۷).

شرایط کار عواملی هستند که به نوع کار یا شغل فرد مربوط می شوند و شامل طرح یا ساختار کار فردی و وضع فیزیکی یا نمای درونی و بیرونی کار می شوند. از سوی دیگر استقلال و آزادی عمل در کار موجب کاهش تنش می گردد. گاهی نقشی که فرد در سازمان بر عهده می گیرد، موجب افزایش فشار وارد شده بر وی می گردد. تعارض در نقش، موجب به وجود آمدن انتظاراتی می شود که نمی توان آنها را ارضاء کرد. اگر از فرد خواسته شود در محدوده زمانی اندک کارهای زیادی را انجام دهد، وی با بار کاری اضافی رو به رو می شود. اگر انتظار از نقش به صورتی آشکار درک نشود و شخص خودش نداند که چه باید بکند، ابهام در نقش به وجود خواهد آمد (۸).

روابط فردی و نوع ارتباطی که شخص با دیگران دارد نیز ممکن است استرس زا باشد. اگر فرد در محل کار خود مورد حمایت همکاران قرار نگیرد و رابطه شخصی که با دیگران دارد ضعیف باشد، تحت فشار شدید قرار خواهد گرفت، به ویژه اگر همکاران او از نظر اجتماعی در سطح بالایی باشند (۹). قوانین و مقررات تعیین کننده سطح اختلاف ها در سازمان است.

نمونه ای از متغیر ساختاری، قوانین و مقررات دست و پا گیر یا مشارکت ندادن فرد در فرآیند تصمیم گیری بوده که می تواند به عنوان یک منبع بالقوه ایجاد کننده فشار عمل نماید (۱۰).

یک برنامه کیفیت زندگی کاری به معنی فرآیندی است که به وسیله آن همه اعضای سازمان از راه مجاری ارتباطی باز و متناسبی که برای این مقصود ایجاد شده است، در تصمیمهایی که به خصوص بر شغل و محیط کارشان به طور کلی اثر می گذارد، به نوعی دخالت می یابند و در نتیجه مشارکت و خشنودی آنها از کار بیشتر شده و استرس ناشی از کار کاهش می یابد. در واقع کیفیت زندگی کاری نمایانگر نوعی فرهنگ سازمانی یا شیوه مدیریت است که کارکنان بر اساس آن احساس مالکیت، خودگردانی، مسئولیت و عزت نفس کرده باشند و اثربخشی و کارآیی سازمان از طریق بالا بردن مقام و منزلت و فراهم نمودن امکان ترقی افراد افزایش می یابد. رضایت کارکنان و کیفیت زندگی کاری به طور مستقیم روی توانایی سازمان برای خدمت مناسب به مشتریانش تاثیر گذاشته و اگر اندازه گیری نشود، نمی تواند به طور موثر توسعه داده شده و حفظ گردد. اندازه گیری کیفیت زندگی کاری باعث نگرش های مثبت کارکنان نسبت به کار و سازمانشان شده، بهره وری و انگیزش درونی و اثربخشی سازمانی را ارتقاء می دهد. کیفیت زندگی کاری امروزه اهمیت بالایی در مدیریت یک مجموعه کارآمد دارد. به همین منظور این مطالعه به منظور بررسی میزان استرس کاری در پرستاران یکی از بیمارستان های نظامی شهر تهران در سال ۱۳۹۱ طراحی و اجرا شده است و هدف اصلی این پژوهش تعیین میزان تاثیر گذاری عوامل مختلف شغلی اعم از نوع کار، نقش فرد در سازمان، روابط با همکاران و ساختار سازمانی بر میزان استرس پرستاران مورد بررسی قرار گرفته است.

مواد و روش کار:

مطالعه حاضر یک مطالعه توصیفی- تحلیلی است. جامعه مورد مطالعه پرستاران منتخب (۵۱ نفر) یکی از بیمارستان های نظامی شهر تهران بودند که بصورت آگاهانه در این طرح شرکت کردند. نمونه گیری از بین پرستاران شاغل در بیمارستان مورد

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-01]

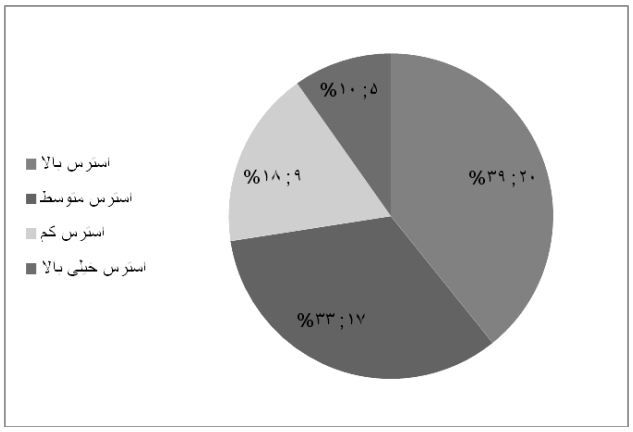
مطالعه بصورت تصادفی ساده انجام شد. از بین پرستاران شرکت کننده در مطالعه ۲۴ نفر در بخشهای جراحی ، ۱۵ نفر در بخشهای داخلی و ۱۰ نفر در بخشهای مراقبت ویژه شاغل بودند. ابزار سنجش شامل پرسشنامه استرس شغلی کریشنا (برای اندازه گیری و اولویت بندی عوامل مختلف استرس شغلی) بود. این پرسشنامه توسط سریو استاوا و کریشنا در سال ۱۹۹۱ در کشور هندوستان طراحی شده است و برای ارزیابی حدود تنیدگی های کارکردی مرتبط با سازمان یا نقش های شغلی مورد استفاده قرار می گیرد و دارای پنج بعد است (مسئولیت بیش از حد، مسئولیت دیگران، فشار کاری بسیار زیاد، تصمیم گیری تاثیر گذار بر دیگران، ادراک خود به عنوان فردی نه کاملاً با کفایت و صلاحیت) می باشد. پرسشنامه دارای ۲۵ سوال با طیف لیکرت پنج قسمتی است که برای کارمندان به کار برده می شود. جهت نمره گذاری به پاسخ کاملاً مخالف نمره ۱، مخالف نمره ۲، نظری ندارم نمره ۳، و به گزینه های موافق و کاملاً موافق به ترتیب ۴ و ۵ داده می شود.

دامنه تغییرات آزمونی بین ۲۵ تا ۱۲۵ می باشد هر چه این مقیاس به عدد ۲۵ نزدیک تر می شود استرس فرد کمتر است و هر چه به ۱۲۵ نزدیک تر می شود استرس بیشتر می باشد.به صورتی که امتیاز۵۰-۲۵ در گروه استرس کم، ۷۵ -۵۰ دراسترس متوسط، ۱۰۰-۷۵ دراسترس بالا و ۱۲۵-۱۰۰در قسمت استرس بسیار بالا طبقه بندی می شود. در نهایت اطلاعات بدست آمده توسط نرم افزار آماری SPSS ۱۸ آنالیز شد. جهت توصیف یافته های کمی از آمار توصیفی و جهت آنالیز ارتباط یافته ها از رگرسیون خطی استفاده شد.

یافته ها:

در مجموع اطلاعات ۵۱ نفر پرستار تکمیل گردید. از ۵۱ نفر مورد مطالعه، ۹ پرستار دارای استرس کم، ۱۷ نفر استرس متوسط، ۲۰ نفر استرس بالا و ۵ نفر استرس خیلی بالا بودند (نمودار۱).در خصوص پرسش مربوط به تفویض اختیارات مسئولیت های اضافی به دیگران ۱۷ نفر کاملا موافق (۳۳٪)، ۲۴ نفر موافق (۴۷٪)، ۳ نفر پاسخ نامشخص (۵/۸۸٪)، ۵ نفر مخالف (۹/۸٪) و ۲ نفر کاملاً مخالف (۳/۹۲٪) بودند و در خصوص پرسش ارائه توضیحات در ارتباط با رفتار غیر رضایتبخش همکاران ۴ نفر کاملاً موافق (۷/۸۴٪)، ۵ نفر موافق (۹/۸٪)، ۱۸ نفر نامشخص (۳۵٪)، ۱۱ نفر مخالف (۲۱٪) و ۱۳ نفر کاملاً مخالف (۲۵٪) پاسخ دادند.

به منظور انجام تحلیل آماری ابتدا نرمال بودن امتیازهای پرستاران با استفاده از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف[1] تایید شد (P Value = ۰,۰۷) و بر اساس آنالیز آماری رگرسیون خطی ارتباط معنی داری بین تنیدگیهای شغلی و بخش های کاری پرستاران مشاهده شد (P-Value = ۰,۰۲۳). بطوریکه پرستاران شاغل در بخش مراقبتهای ویژه دارای بالاترین سطح استرس بودند. ولی هیچگونه ارتباط معنی داری بین پنج بعد تنیدگی های شغلی و جنسیت مشاهده نگردید.



نمودار ۱- سطح استرس اندازه گیری شده در پرستاران بیمارستان مورد مطالعه بر اساس پرسشنامه استرس شغلی کریشنا (N=51)

بحث و نتیجه گیری:

نتایج این تحقیق نشان می دهد استرس شغلی در پرستاران به علت حساسیت شغلی بالا می باشد لذا شناسایی میزان استرس وانجام اقدامات پیشگیرانه در این خصوص بسیار ضروری می باشد. طی بررسی های فوق ارتباط معنی داری بین تنیدگی های شغلی و بخش های کاری وجود دارد. به راحتی می توان فهمید که بخش های مختلف بیمارستان مانند بخش های مراقبت های ویژه دارای استرس شغلی بیشتری می باشند. مطالعه بهرامی و همکاران انجام شده بر روی پرستاران شاغل در بیمارستان کاشان این امر را تایید می نماید (۱۲).

با شناخت عوامل متعدد ایجاد استرس شغلی موجود در محیط کار می توان مداخلاتی به منظور پیشگیری یا کاهش استرس شغلی صورت داد. برای از بین بردن این گونه عوامل استرس زا مراکز بهداشتی نیاز به مدیرانی دارند که بتوانند بخوبی ابهامات موجود در وظایف محوله پرستاران را برطرف نمایند.

۱-Kolmogorov–Smirnov test

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-01]

برای مهار این گونه استرس ها، نقش مدیران در تقسیم کـار و گسترش آموزش بمنظور کسب مهارت بالا، درک پیچیدگی های شغل و تلاش در جهت استفاده از تکنولوژی به منظور تهـسـیـل کار حائز اهمیت است (۱۳).

در سال ۱۹۱۱ تیلور نیز در بحث مدیریت علمی به این موضـوع اشاره نموده که وقتی مهارت فرد بیش از نیاز شغل باشـد، آثـار منفی بسیاری به بار می آورد. در این مورد نیز با گزینش صحیح و استفاده از پرستاران در محل های مناسب خدمتـی و غـنـی سازی شغل می توان به مهار عامل فوق پرداخت. یکی دیـگـر از روابطی که بالقوه استرس زا شناخته شده، کنش های متقابل بـا ارباب رجوع در محیط کار می باشد. پرستاران ممکن اسـت بـه آسانی آماج این نوع استرس شغلی قرار بگیرند. همچنین مدیران باید در تصمیمات ،پرستاران را نیز مشارکت داده، شرایط کـاری نامطبوع را حذف و پاداش مالی را بین پرستاران بر طبق عملکرد توزیع نمایند.

همچنین منابع را آماده ساخته و عوامل استرس زا را از مـیـان برداشته و آموزش مهارت های اجتماعی، جرات آموزی، آمـوزش مهارت های مشکل گشایی و مراقبت دائمی در برابر عامل هـای استرس و نشانه های آن (کمک به مقابله افراد برای بـا نشـانـه های آشـکار و نا آشکار اسـتـرس) را فراهـم سازند (۱۴).

منابع:

1.Osipow SH Spokane AR. Occupational stress inventory. Psychological Assessment Resources: Inc:2007.p.25

2.Khalilzadeh M Ebadi A.The study of relationship between job stress and quality of work life of nurses in military hospitals.JMIl Med 2008 :10(3):175-184

3.Raduan CR Loosee B.An Analysis of quality of work life and career related variables.Am J Appl Sci 2006:3(12):2151-9

4.Aoki M Keiwkarnka B.Job stress among nurses in public hospitals. Jpub health Dev 2011:9(1):19-27

5.Motie MR Samadi A.Prevalence of job stressors in male prehospital emergency technicians.J Fundam Ment Health 2010:12(1):420-9

6.Rahmani F behshid M.Relationship between general health occupational stress and burnout in critical care nurses of Tabriz teaching hospitals.Iran J Nurse2010:23(66)55-62

7.Gholamnejad H Nickpeyma N.occupational stressors in nursing.Iran Occupational Health 2009:6(1)22-7

8.Saraji G Dargahi H.Study of Quality of worklife .Iran J Pub Health 2006:35(4):8-14

9.Abdi H Kalani Z.Job stress among nurses.J yazd Med sci Univ 2010:8(4):17-21

10.Lee I.percieved occupational stress and related factors in public health nurses.JNurse Res 2002:10 (4)253-60

11.Aghilinejad M Attarchi MS Golabadi M.comparing stress level of woman nurses of different units of iran university hospitals in autumn 2009 .J Army univ med sci 2010:8 (1) :44-8

12.Walton R professional psychology .1980 vol 11(3) 1980 480-493

13.Abedini SE .job stress among nurses working in bandar abbas hospitals .JYasouj nurse midwifery 2007:3(1):14-22

۱۴- استیفن پی رابینز. رفتار سازمانی، ترجمه علی پارساییـان، دفتر پژوهش های فرهنگی، جلد سوم، ۱۳۸۸، ص ۹۵۶-۹۵۴

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-01]

Survey of occupational stress scale on nurses in a military hospital in Tehran – 2012

Donyavi .V, Koohian .K, Soleiman Meigooni .S, Akbari .M

Abstract

Introduction:

Stress is a common disease and work stress is a major cause of lowered productivity in organizations and causes physical and psychological effects on employees. Medical staff is affected by many stress factors responsibility for providing health in patients. This study was performed for evaluation of work stress in a group of health care workers.

Material and method:

This is a descriptive and analytical study which was performed on the nurses in a military hospital in Tehran. 51 nurses working in the hospital were attended by simple randomization sampling. Measurement tool was Krishna occupational stress questionnaire. Data was analyzed by SPSS software using descriptive statistics and linear regression analysis.

Results:

A total of 51 nurses completed data. 9 subject with minimum stress (18%), 17 with moderate stress (33%), 20 with high stress (39%) and 5 with very high stress (8/9%) were seen. There was significant correlation between occupational stress and the ward which they worked in. But not between occupational stress and sex.

Conclusion:

Occupational stress in nursing is usually related to work tension and results in low quality service. It may decrease by recognition and resolving of occupational stress, enrichment of work, eliminate of unfavorable circumstance and appropriate compensate.

Key words:

Occupational stress, nurse

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-01]