بررسی رابطهٔ بین استرس شغلی و تاب‌آوری پرستاران

امید مهدیه[1]، سعیده درویشی قزانچی[2]

۱- گروه مدیریت و حسابداری دانشگاه زنجان، نویسنده مسئول. ۲- کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی ـ واحد سنندج.

اطلاعات مقاله

نوع مقاله
پژوهشی

تاریخچه مقاله
دریافت : ۹۶/۱/۲۲
پذیرش : ۹۶/۳/۲۸

کلید واژگان
استرس شغلی، تاب‌آوری، پرستار.

نویسنده مسئول
Email:
omidmahdieh@gmail.com

چکیده

مقدمه: استرس شغلی یکی از عوامل مهم ایجاد عوارض جسمانی و روانی در پرسنل و کاهش بهره‌وری سازمان‌ها است. پرستاری یکی از مشاغل تنش‌زا می‌باشد و بسیاری از پرستاران دارای استرس شغلی شدید هستند. هدف تحقیق حاضر بررسی رابطه بین استرس شغلی و تاب‌آوری در پرستاران می‌باشد.

روش کار: در این تحقیق توصیفی تعداد ۱۵۶ نفر از پرستاران بیمارستان‌های شهر کرمانشاه بصورت در دسترس به عنوان نمونه انتخاب شدند. از پرسشنامه استرس شغلی مؤسسه سلامت و ایمنی انگلستان و پرسشنامه تاب‌آوری کانر و دیویدسون برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد. داده‌ها با استفاده از تحلیل همبستگی و رگرسیون مورد تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: میانگین استرس شغلی پرستاران در حد متوسط و برابر با ۳/۰۲ و میانگین تاب‌آوری معادل ۳/۱۱ می‌باشد. همبستگی بین استرس شغلی و تاب‌آوری، قوی و معنی‌دار بود. استرس شغلی اثر مستقیم و مثبت بر تاب‌آوری دارد و در مجموع ۶۶ درصد از تغییرات تاب‌آوری توسط استرس شغلی تبیین می‌شود.

نتیجه‌گیری: یافته‌های تحقیق نشان داد اعضای نمونه مورد بررسی استرس شغلی را محیط کاری خود تجربه کرده‌اند. از آنجایی که از بین عوامل استرس، عوامل اجتماعی و فردی به ترتیب بیشترین تأثیر را بر تاب‌آوری دارند، افزایش تعامل و مشارکت با همکاران و بالا بردن میزان آگاهی فرد از مسئولیت شغلی می‌تواند میزان تاب‌آوری را افزایش دهد.

مقدمه

استرس یکی از عوامل مهم ایجاد عوارض جسمی و روانی در پرسنل و کاهش بهره‌وری سازمان‌ها می‌باشد(۱). در صورتی که استرس کاری به درستی مدیریت نشود، می‌تواند کیفیت کار کارکنان و سلامت روان‌شناختی آنها را تحت تأثیر قرار دهد(۲). پرستاری یکی از مشاغل تنش‌زا می‌باشد(۳) و بسیاری از پرستاران دارای استرس شغلی شدید هستند(۱). استرس و رضایت شغلی از جمله عوامل تأثیرگذار در کارایی پرستاران می‌باشد. پرستاران بخش‌های مختلف (داخلی، جراحی، مراقبت‌های ویژه و اورژانس) استرس شغلی را تجربه کرده اند. حجم کار و عدم اطمینان به درمان از جمله عوامل استرس‌زا در پرستاران گزارش شده‌اند(۴).

حجم کاری زیاد، سر و کار داشتن با مرگ و میر بیماران، ارتباطات ضعیف با همکاران، ماهیت غیر قابل پیش‌بینی شغل، شیفت‌های مختلف کاری، فقدان حمایت روانی، تضاد پزشکان، ابهام در میزان اختیار، و افزایش روزافرون بوروکراسی از عوامل استرس‌زای حرفهٔ پرستاری هستند(۵). تحقیقات مختلف حاکی از آنند که اغلب پرستاران، استرس شغلی را تجربه می کنند. استرس شغلی و فرسودگی شغلی تأثیر منفی بر سلامتی و رفاه پرستاران دارد و می‌تواند ایمنی بیماران را تحت تأثیر قرار دهد. مطالعاتی که در زمینهٔ عوامل مؤثر بر استرس شغلی پرستاران انجام شده است، حجم کاری زیاد، بیماران پیچیده، انتقاد، مشکلات ناشی از روابط میان فردی با پزشکان و سایر همکاران، عدم حمایت از طرف سرپرستان، و محدودیت های اداری را شناسایی کرده‌اند. تحقیقات اخیر عواملی از قبیل پیچیدگی شرایط بیماران، کاهش کنترل، ابهام در نقش، کمبود نیروی انسانی، پیدایش فناوری‌های پیشرفته، و رقابت در بین بیمارستان‌ها را شناسایی کرده‌اند(۶).

تحقیق لی (۲۰۱۵) نشان داد سطح استرس پرستاران مرد بیشتر از پرستاران زن است و مردان بیشتر از زنان از راهکارهای تدافعی مقابله با استرس استفاده می‌کنند. وی پیشنهاد می‌کند در برنامه‌های آموزش و مدیریت استرس باید نقش جنسیت مورد توجه قرار بگیرد(۷). تحقیقات لیان و لیان تام (۲۰۱۴) نشان داده است که بطور کلی زنان نسبت به مردان، استرس کاری بیشتری را تجربه می‌کنند و همبستگی بین عوامل استرس‌زای کاری و راهبردهای مقابله با آنها ممکن است به تعامل میان کارکنان و نوع مسأله‌ای وابسته باشد که افراد با آن مواجه هستند(۸).

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-12]

در ایران نیز تحقیقات امینی (۱۳۹۲) نشان داد که پرستاران دچار فرسودگی شغلی هستند و بین تاب‌آوری پرستاران و فرسودگی شغلی رابطهٔ معنی‌داری وجود دارد. همچنین از طریق برگزاری کارگاه‌های آموزشی می‌توان شناخت و ارتقای تاب‌آوری را به پرستاران آموزش داد(۹). مطالعهٔ شاکری‌نیا و محمدپور (۱۳۸۹) حاکی از آن است که بین استرس‌های شغلی و فرسودگی شغلی پرستاران رابطهٔ مثبت معناداری وجود دارد ولی بین استرس‌های شغلی و فرسودگی شغلی پرستاران با تاب‌آوری آنها رابطهٔ منفی معناداری وجود دارد. برای توانمندسازی پرستاران در برابر استرس‌ها می‌توان تاب‌آوری را در آموزش‌های پرستاری مدنظر قرار داد(۱۰). نتایج تحقیق نیکوئیان، نجات و اکبری امرغان (۱۳۹۰) نشان داد پرستاران دارای استرس شغلی هستند و آموزش مدیریت زمان میزان استرس شغلی آنها را کاهش داده است(۱۱). تحقیق خلفی و همکاران (۲۰۱۴) حاکی از آن است که همبستگی مثبتی بین استرس شغلی و فرسودگی در بین پرستاران وجود دارد و بین استرس شغلی، فرسودگی و تاب‌آوری همبستگی منفی وجود دارد(۱۲).

استرس شغلی علاوه بر پیامدهای فردی می‌تواند پیامدهای سازمانی نیز به همراه داشته باشد که از آن جمله می‌توان به کاهش عملکرد مناسب و درست اشاره کرد. این کاهش عملکرد در مورد پرستاران علاوه بر کیفیت ضعیف کار می تواند پیامدهای دیگری نیز داشته باشد که مهم‌ترین آن‌ها عبارتند از: غیبت، استعفا، ترک کار، خستگی جسمی و هیجانی، فرسودگی شغلی، کاهش کارایی، کاهش علاقه نسبت به کار(۱۳). پیامدهای استرس شغلی در پرستاران شامل اختلال های روان‌تنی، سلامت روانی پایین، روی آوردن به مشروبات الکلی و مواد مخدر، غیبت، خستگی، ترک خدمت، سوانح کاری، کاهش توانایی در ارایه مراقبت‌های پزشکی، کاهش تمرکز، توجه و حافظه می‌باشد. غیبت و ترک خدمت می‌تواند منجر به کاهش نیروی انسانی در بیمارستان‌ها شده و سلامتی بیماران را با خطر مواجه کند ولی علی‌رغم این اثرات منفی استرس شغلی، راهبردهای اثربخش اندکی برای کاهش استرس در پرستاران انجام شده است(۶). مشاغل بر حسب میزان استرس به چهار دسته تقسیم می‌شوند(۱۴):

الف) مشاغل فعال: مشاغلی که فرد به هنگام کار تحت فشار زیادی قرار می‌گیرد ولی برای حل مسئله فرصت های زیادی دارد. پزشکان، مهندسین، مدیران اجرایی و سایر افراد حرفه ای دارای این نوع مشاغل هستند.

ب) مشاغل با فشار اندک: مشاغلی هستند که فرد را تحت فشار زیادی قرار نمی‌دهند و او به هنگام تصمیم‌گیری تحت هیچ‌گونه فشار روانی نیست. اعضای هیئت علمی رسمی، تعمیرکاران و هنرمندان موفق دارای این نوع مشاغل هستند.

ج) مشاغل غیر فعال: افراد از مهارت بالایی برخوردار نیستند و به مغز و فکر خود هم فشار زیادی وارد نمی آورند چون نمی‌خواهند مسئله‌ای را حل کنند یا تصمیم مهمی بگیرند. نگهبانان و متصدیان کارهای نظافتی و خدماتی از این گونه مشاغ هستند.

د) مشاغل با فشار بالا: کسانی که به چنین کارهایی مشغولند، به هنگام کار تحت فشار زیادی قرار می گیرند و فرصت زیادی برای ابراز نظر یا تصمیم‌گیری ندارند. این افراد باید ساعت‌های زیادی کار کنند و مقررات دقیقی را اجرا نمایند و نمی‌توانند برای رفع نیازهای شخصی خود وقت زیادی صرف کنند. متصدی تلفن، کارگر خط مونتاژ و پرستاران نمونه کسانی هستند که به هنگام کار تحت فشار بالایی قرار می‌گیرند.

پرستاری شغل پر استرسی است که پیامدهای جدی جسمانی و روانی ایجاد می‌کند(۱۰). پرستاری از حرفه‌های پر استرس به حساب می‌آید(۱۵). پرستاران در محیط کاری روزمرهٔ خود، وضعیت‌های استرس‌زایی را تجربه می‌کنند و با بالا بردن میزان آگاهی می‌توانند میزان تاب‌آوری خود را افزایش دهند. برای این منظور می‌توان از برنامه‌های آموزشی و برقراری سیستم ارتباطاتی اثربخش بین پرستاران و مدیران استفاده کنند(۱۶). پرستاری جزء مشاغل با فشار بالا می‌باشد و بدون شک یکی از مشاغل استرس‌زا است(۱۷، ۱۸) لذا به نظر می رسد بررسی استرس شغلی و تأثیرات آن از مهمترین موضوعات سازمانی باشد. یکی از موضوعاتی که هنگام بروز استرس، اهمیت زیادی دارد؛ میزان تاب‌آوری افراد است.

ظرفیت تاب‌آوری به عنوان یک پیش‌بینی‌کننده جهت جلوگیری و کاهش فرسودگی شغلی ناشی از استرس های حرفه ای محسوب می‌گردد. بین تاب‌آوری پرستاران و فرسودگی شغلی همبستگی منفی وجود دارد(۱۵). تاب‌آوری به فرایند پویایی اشاره دارد که منجر به انطباق و سازگاری با شرایط نامساعد و مصیبت‌بار است. تاب‌آوری در محیط کار به صورت کاهش اثرات استرس بواسطهٔ استفاده از رفتارهایی که سازگاری و انطباق را تسهیل می‌کند، تعریف می‌شود(۱۹). تاب‌آوری توانایی و ظرفیت مقابله در برابر تغییرات غیرقابل انتظار، گسست‌ها و ریسک‌های محیطی است(۲۰). ریچاردسون و همکاران (۱۹۹۰) تاب‌آوری را فرایند مقابله با رویدادهای مخرّب، استرس‌زا یا چالش‌برانگیز زندگی تعریف کرده‌اند که مهارت‌های مقابله‌ای و حمایتی بیشتری را نسبت به قبل از شرایط استرس‌زا برای فرد فراهم می‌کند(۲۱). تاب‌آوری عبارت است از ظرفیت ایستادگی و مقابله با موفقیت‌ها و چالش‌های مستمر زندگی در راستای حفظ تعادل بر خلاف اثرات منفی استرس(۲۲، ۲۳).

ظرفیت تاب‌آوری به عنوان یک عامل پیش‌بینی‌کننده جهت جلوگیری و کاهش تنیدگی و استرس‌های حرفه‌ای محسوب می‌شود(۲۴). تحقیقات نشان داده است که امیدواری،

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-12]

خودکارآمدی، مقابله با استرس، مدیریت استرس و داشتن توانمندی می‌تواند منجر به تاب‌آوری در پرستاران اتاق عمل شود(۲۵). آموزش و ارتقای تاب آوری در سازمان نه تنها منجر به غلبه بر چالش‌ها، رویدادها و شرایط ناخوشایند می‌شود، بلکه امکان مقابله با این رویدادها و ایجاد شرایط کاری مساعد و مطلوب را فراهم می‌کند. با توجه به مطالب مطرح شده این پژوهش در پی پاسخگویی به این سؤال است که استرس شغلی پرستاران در چه وضعیتی قرار دارد و به چه میزان بر تاب آوری آنها می‌تواند تأثیرگذار باشد؟

روش کار

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، توصیفی از نوع پیمایشی است. همچنین از نظر ارتباط بین متغیرها از انوع پژوهش‌های همبستگی است چون به بررسی روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته می‌پردازد. برای بررسی مبانی نظری و پیشینه تحقیق از روش کتابخانه‌ای و پژوهش‌های اسنادی (کتاب، مقاله، مجلات) استفاده شده است. برای جمع‌آوری داده‌های اولیه از پرسشنامه استفاده شده است. برای سنجش تاب‌آوری از پرسشنامه کانر و دیویدسون استفاده شد که دارای ۲۵ سئوال می‌باشد و برای استرس شغلی نیز از پرسشنامه ۳۵ سؤالی مؤسسه سلامت و ایمنی انگلستان استفاده شد. برای سئوالات، طیف پنج قسمتی لیکرت بکار گرفته شد. برای تعیین روایی پرسشنامه، از روایی محتوی (بررسی و تأیید پرسشنامه توسط اساتید) استفاده شد. برای محاسبه پایایی، پرسشنامه‌ها در بین ۳۰ نفر از نمونه آماری توزیع گردید و بعد از جمع‌آوری با استفاده از آلفای کرونباخ، مقدار پایایی تعیین شد که نتایج آن در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱: ضرایب پایایی پرسشنامه

متغیر	ابعاد	مقدار آلفای کرونباخ
تاب‌آوری	سازگاری	۰/۸۶۲
	توانایی و قابلیت	۰/۶۹۱
	واکنش	۰/۸۱۵
	کل پرسشنامه	۰/۸۱۴
استرس شغلی	عوامل فردی	۰/۷۸۷
	عوامل اجتماعی	۰/۷۳۱
	عوامل محیطی	۰/۸۲۱
	کل پرسشنامه	۰/۷۲۳

با توجه به جدول ۱، از آنجایی که مقدار آلفای کرونباخ برای تمام ابعاد پرسشنامه‌ها بالاتر از ۰/۷ است، می‌توان نتیجه گرفت که پرسشنامه از پایایی لازم برخودار می‌باشد.

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاهی شهرستان کرمانشاه در سال۱۳۹۵ در سال ۱۳۹۵ بود که از مجموع ۳۷۵ نفر پرستار، ۱۵۶ نفر بصورت تصادفی ساده انتخاب شدند. جهت تحلیل داده ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کلموگروف ـ اسمیرنوف (K-S) استفاده شده است. به منظور بررسی میزان همبستگی بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون و برای تأثیر متغیر مستقل بر وابسته نیز رگرسیون بکار برده شده است.

یافته‌ها

نتایج حاصله بیانگر آن است که از کل پاسخ‌دهندگان تعداد ۶۱ نفر (۳۹/۱ درصد) زن و بقیه (۹۵ نفر معادل ۶۰/۹ درصد)، مرد بوده‌اند. از نظر گروه سنی، ۱۵/۴ درصد(۲۴ نفر)، در ردهٔ سنی زیر ۲۵ سال، ۴۹/۴درصد (۷۷ نفر)، در گروه سنی بین ۲۵ تا ۳۵ سال، ۱۹/۲ درصد (۳۰ نفر) در گروه سنی ۳۶-۴۵ سال و ۱۶ درصد (۲۵ نفر) در گروه سنی بزرگتر از ۴۵ سال قرار داشته‌اند. از نظر تحصیلات، بیشترین فراوانی (۷۸ نفر) مربوط به افراد دارای مدرک تحصیلی کارشناسی می‌باشد و کمترین فراوانی با ۱۰/۹درصد معادل ۱۷ نفر دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و بالاتر می‌باشد و از نظر سابقه کار، حدود ۲۶/۹ درصد (۴۲ نفر) زیر ۵ سال سابقه کار داشته اند. ۳۶/۵ درصد (۵۷ نفر) بین ۶ تا ۱۰سال، ۱۶/۷ درصد (۲۶ نفر) بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۹/۶درصد (۱۵ نفر) بین ۱۶ تا ۲۰ سال و ۱۰/۳ درصد (۱۶ نفر) بیش از ۲۰ سال سابقه کار داشته‌اند. جدول ۲ میانگین استرس شغلی و تاب آوری پرستاران را نشان می دهد.

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار متغیرهای تحقیق

	میانگین	انحراف معیار	واریانس
استرس شغلی	۳/۰۲۶	۰/۲۴۳	۰/۰۵۹
تاب‌آوری	۳/۱۱۰	۰/۵۱۶	۰/۲۶۶

آزمون نرمال بودن(K-S) نشان داد که داده‌ها از توزیع نرمال برخوردارند؛ به همین منظور بررسی رابطه بین استرس شغلی و ابعاد آن با تاب‌آوری، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۳ نشان داده شده است. مقدار همبستگی بین استرس شغلی و تاب‌آوری برابر با (R=۰/۷۴۲) و از نظر آماری نیز در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار و دارای همبستگی قوی بود. همچنین بین عوامل فردی، اجتماعی و محیطی استرس شغلی با تاب‌آوری نیز همبستگی معنی دار دیده شد (جدول ۳).

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-12]

جدول ۳: ضریب همبستگی بین ابعاد استرس شغلی و تاب‌آوری

متغیر وابسته	متغیر مستقل	مقدار همبستگی	سطح معناداری (دوطرفه)
تاب‌آوری	عوامل فردی	۰/۶۶۴	۰/۰۰۰
	عوامل اجتماعی	۰/۵۵۲	۰/۰۰۰
	عوامل محیطی	۰/۳۱۶	۰/۰۰۰
	استرس شغلی	۰/۷۴۲	۰/۰۰۰

به منظور بررسی میزان تأثیر استرس شغلی بر تاب‌آوری از آزمون رگرسیون استفاده شده که نتایج آن در جدول۴ نشان داده شده است.

جدول ۴: ضرایب و معناداری اثرات استرس شغلی بر تاب‌آوری

متغیر وابسته	متغیر مستقل	T محاسبه‌شده	ضریب استاندارد شده	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
تاب‌آوری	مقدار ثابت	-۵/۹۰۰		-۱/۷۹۵	۰/۰۰۰
	عوامل فردی	۹/۹۲۰	۰/۴۸۹	۰/۷۶۶	۰/۰۰۰
	عوامل اجتماعی	۹/۶۱۰	۰/۵۰۵	۰/۸۰۲	۰/۰۰۰
	عوامل محیطی	۲/۸۲۹	۰/۰۴۲	۰/۰۶۱	۰/۰۳۸
ضریب تعیین (R^2)	ضریب تعیین اصلاح شده	آماره F	آماره دوربین واتسون	سطح معنی‌داری	
۰/۶۶۴	۰/۶۵۷	۱۰۰/۰۰۶	۱/۶۳۹	۰/۰۰۰	

همان طور در جدول۴ مشاهده می‌شود استرس شغلی اثر مستقیم و مثبت بر تاب‌آوری دارد. همچنین مقدار آماره دوربین واتسون (۱/۶۳۹) حاکی از عدم وجود همبستگی در اجزاء مدل رگرسیونی است. مقدار ضریب تعیین مدل (R^2=۰/۶۶۴) نشان می دهد که در مجموع ۶۶ درصد از تغییرات تاب‌آوری می‌تواند توسط استرس شغلی تبیین شود. همچنین عوامل اجتماعی با ضریب ۰/۵۰۵دارای بیشترین تاثیر، سپس عوامل فردی با ضریب ۰/۴۸۹و در نهایت عوامل محیطی با ضریب ۰/۰۴۲ بر روی تاب‌آوری تاثیرگذار می باشند.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های تحقیق نشان داد که اعضای نمونه مورد بررسی تا حد متوسط استرس شغلی را تجربه کرده‌اند که این یافته با نتایج تحقیقات قبلی (میزابیگی، ۱۳۸۹ قاسمی و عطار (۱۳۸۷) همراستا می‌باشد. با توجه به این که میانگین استرس شغلی و تاب‌آوری پرستاران در حد متوسط قرار داشت می‌توان گفت وضعیت پاسخ‌دهندگان در حد قابل قبولی قرار دارد البته هرچه مقدار میانگین استرس شغلی پایین‌تر باشد بهتر است. از طرف دیگر با توجه به همبستگی مثبت بین دو متغیر، با کنترل عوامل مؤثر بر استرس می‌توان به تاب‌آوری کارکنان در محیط کار کمک کرد. عوامل مؤثر بر تاب‌آوری در محیط کار می توان به پذیرش انتظارات کاری، آگاهی از این انتظارات و داشتن نظم و برنامه برای برآورده کردن آنها اشاره کرد.

یافته‌های تحقیق حاکی از آن بود که ابعاد مختلف استرس شغلی بر تاب‌آوری پرستاران تأثیر دارند و بیشترین تأثیر مربوط به عوامل فردی و اجتماعی است. مهمترین عامل فردی، میزان شناخت و آگاهی فرد از مسئولیت شغلی خود می‌باشد. داشتن فرصت کافی برای انجام وظایف و مدیریت زمان نیز می‌تواند در این زمینه تأثیرگذار باشد(هاشمی‌زاده (۱۳۸۵؛ باعزت و ادیب راد (۱۳۸۳). از طرف دیگر، در صورت وجود تعامل های اجتماعی مثبت با همکاران و تقویت آنها در جهت کنترل بر استرس شغلی می‌توان به افزایش تاب‌آوری دست یافت. از عوامل اجتماعی مهمترین عامل مشارکت گروهی و درک متقابل کارکنان از همدیگر می‌باشد که با رفتارهایی مانند کمک به همکار در وقت بروز مشکل، ایجاد امنیت روانی در محیط کار، به مدیریت استرس شغلی پرداخته و در نهایت فشارهای محیط کاری را قابل تحمل می‌نماید. عوامل محیطی نیز دارای نقش مؤثری در استرس شغلی و در نتیجه تاب‌آوری افراد در محیط کار دارند. وبا توجه به نکات ظریف در رفتار با همکاران می توان به آنها دست یافت. پایین بودن انتظارات شغلی، ساعات کاری انعطاف‌پذیر، محیط کاری آرام و مشارکتی، امکان داشتن تعامل سازنده با همکاران و مدیران می‌تواند در این زمینه بسیار تأثیرگذار باشند.

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-12]

References

1- Masoumy, M., Tahmasebi, R., Jalali, M. and Jafari, S. The Study of the relationship between Job stress and spiritual health of nurses working in Intensive care ward at Bushehr Hospitals. Nursing Journal of the Vulnerable. 2016; 3(8): 37-47.

2- Rees, C. S., Breen, L. J., Cusack, L. and Hegney, D. Understanding individual resilience in the workplace: the international collaboration of workforce resilience model, Frontiers in Psychology. 2015; 6: 1-7.

3-Torgheh M., Aliakbari Dehkordi M., Alipour, A. Effect of humor on burnout and resiliency of nurses. Holistic Nursing and Midwifery. 2013; 25(76): 57-64. (Persian)

4-Moallemi. S. and Adroom, M. Comparison of Job Stress and Job Satisfaction among Nurses of Different Units. Military Caring Sciences. 2016; 3 (3): 165-173.

5-Rezai, Sh., Hosini, M. A. and Falahi, M. Effect of educational communication skills on job stress among nursing staffs working in rehabilitation centers. Journal of medical school of Tehran university of medical science. 2006; 64(1): 21-26. (Persian)

6-Chesak ,S. S., Bhagra, A., Schroeder, D. R., Foy, D. A., Cutshall, S. M. and Sood, A. Enhancing Resilience Among New Nurses: Feasibility and Efficacy of a Pilot Intervention. The Ochsner Journal. 2015; 15(1): 38–44.

7-Lee, J. Job Stress and Stress Coping Strategies among Male and Female Korean Nurses, Advanced Science and Technology Letters. 2015; 120: 692-695.

8-Lian, S. Y. and Lian Tam, C. Work Stress, Coping Strategies and Resilience: A Study among Working Females. Asian Social Science. 2014; 10(12): 41-52.

9-Amini, F. The Relationship between Resiliency and Burnout in Nurses. Journal of Research Development in Nursing & Midwifery. 2014; 11(2): 94-102.

10-Shakerinia, I. and Mohamadpour, M. Relationship between Job Stresss, Relisience and Job Burnout in Female Nurses. Behbood, 2011; 14(2): 161-169.

11-Nikooeian, N., Nejat, H. and Akbari Amraghan, H. Time Management Training Effectiveness and Nurses Job Stress. National conference in Organizational Behavior in Nursing. IAU – Shirvan Branch. 2012.

12-Khalafi, A., Tangestani, Y. and Osanloo, Sh. Relationship between job stress and social support and burnout in nurses. Journal of Novel Applied Sciences. 2014; 3 (1): 48-52.

13-Saatchi, M. Psychology in Work, Organization and Management. Tehran: Public Management Training Center; 2010. P. 253.

14-Bazri, M. and Seraidarian, H. Organizational Behavior Management (organization, management, and stress) Applied Approach. Isfahan: Arkan Publication, 2007. P. 235.

15-Momeni, Kh., Akbari, M. and Atshzadeh Shourideh, F. Relationship between Reselience and Job Burnout in Nurses. Teb Va Tazkiey. 2009; 74-75: 37-47.

16-Moola, S., Ehlers, V.J. and Hattingh, S. P. Critical care nurses 'perceptions of stress and stress-related situations in the workplace. Curationis. 2008; 31(2): 74-83.

17-Cartledge, S. Factors influencing staff turnover of intensive care nurses, Intensive and Critical Care Nursing. 2001; 17: 348-355.

18-Fox, R. Perioperative nurses' responses to workplace stress. Australian College of Operating Room Nurses. 2003; 16(4): 26-31.

19-Mallack, L. Putting organizational resilience to work. Industrial Management. 1998; 40 (6): 8-14.

20-Carvalho, A., Ribeiro, I., Cirani, C., & Cintra, R. Organizational resilience: a comparative study between innovative and non -innovative companies based on the financial performance analysis. International Journal of Innovation. 2016; 4(1): 58-69.

21-Richardson, G. E., Neiger, B. L., Jensen, S., & Kumpfer, K. L. The Resiliency Model. Health Education. 1990; 21(6): 33-39.

22-Schetter, C. D., & Dolbier, C. Resilience in the context of chronic stress and health in adults. Social and Personality Psychology Compass. 2011; 5(9): 634-652.

23-DiCorcia, J. A., & Tronick, E. Quotidian resilience: Exploring mechanisms that drive resilience from a perspective of everyday stress and coping. Neuroscience & Biobehavioral Reviews. 2011; 35(7): 1593-1602.

24-Khoshnazary, S., Hosseini, M. A., Fallahi Khoshknab, M. and Bakhshi, E. The Effect of Emotional Intelligence (EI) Training on Nurses' Resiliency in Department of Psychiatry. Iranian Journal of Psychiatric Nursing. 2016; 3 (12): 28-37.

25-Gillespie, B. M. The Predictors of Resilience in Operation Room Nurses, Ph.D Dessertation, School of Nursing and Midwifery, Faculty of Health, Griffith University, Australia. 2007.

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-12]

The Study of the Relationship between Nurses' Job Stress and Resiliency

Mahdieh O (PhD)*, Darvishi Ghazanchi S (Msc)

Abstract

Introduction: Job stress is one the most factors of physical and emotional impairments on staffs and decreased productivity in organizations. Nursing is a high tension profession and many nurses work in highly stressful settings. The aim of this research is to investigate the relationship between job stress and resiliency among nurses.

Methods: In this descriptive research 156 nurses of Kermanshah hospitals were selected as a sample by using convenience sampling method. England Health and Safety Institution job stress questionnaire and Conner and Davidson resiliency questionnaire were used for data gathering. Correlation and regression was use for data analysis.

Results: The mean of Nurses' job stress and resiliency was 3.026 and 3.11 respectively. The correlation between job stress and resiliency was strong and statistically significant. Job stress has a positive direct effect on resiliency and explain 66 percent of changes in resiliency.

Conclusion: Finding shows that sample members was experience job stress in their working setting. As the social and personal factors have the most effect on resiliency, promoting interaction and cooperation with coworkers and enhancing awareness of job responsibility can increase resiliency.

Key words: job stress, resiliency, nurse.

---

*Corresponding Author, Department of management and accounting, University of Zanajan, Email: omidmahdieh@gmail.com

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-12]