



پیش بینی استرس شغلی بر اساس رضایتمندی زناشویی و سلامت روان در کادر پرستاری بیمارستان روانپزشکی رازی

ویدا خان^۱، امید رضائی^۲، داوود عرب قهستانی^۳، لادن فتاح مقدم^۴

چکیده

پژوهش حاضر با هدف پیش بینی استرس شغلی بر اساس رضایتمندی زناشویی و سلامت روان در کادر پرستاری بیمارستان روانپزشکی رازی شهر تهران در سال ۱۳۹۶ صورت گرفت. روش پژوهش بر حسب هدف کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه کادر پرستاری بیمارستان روانپزشکی رازی در شهر تهران بودند که از این میان با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس ۱۳۵ نفر به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد. روش جمع‌آوری داده‌ها بر اساس سه پرسشنامه استاندارد استرس شغلی (گری تافت و اندرسون، ۱۹۸۱)، رضایت زناشویی انریچ (اولسون، ۲۰۰۶) و سلامت روان (گلدبرگ، ۱۹۷۲) انجام گرفت. پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که مقدار آن برای هر سه پرسشنامه بالای ۰.۷ به دست آمد. همین‌طور از روایی محتوای منظور آزمون روایی پرسشنامه استفاده شد، که برای این منظور پرسشنامه‌ها به تأیید متخصصین مربوطه رسید. تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده از اجرای پرسشنامه‌ها از طریق نرم افزار SPSS در دو بخش توصیفی و استنباطی (آزمون همبستگی پیرسون، و رگرسیون چندگانه) انجام پذیرفت. نتایج پژوهش نشان داد که بین سلامت روان با استرس شغلی رابطه معناداری وجود ندارد. همچنین نتایج نشان داد که بین رضایتمندی زناشویی با استرس شغلی رابطه معناداری یافت نشد.

واژگان کلیدی: استرس شغلی، رضایتمندی زناشویی، سلامت روان

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

^۲ رئیس مرکز بیمارستان سایکوز روانپزشکی رازی تهران، تهران، ایران

^۳ مرکز تحقیقاتی سایکوز بیمارستان رازی دانشگاه توانبخشی و رفاه اجتماعی

^۴ گروه پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، علوم پزشکی تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران



مقدمه

استرس بیماری شایع قرن ۲۱ است که در شرایط مختلف بر انسان اثر می‌گذارد و مسئول ۳۰٪ از بیماری‌هاست که سالیانه هزینه‌ای معادل ۳۰۰-۴۰۰ میلیون دلار را در بر دارد و این رقم تنها بعد مادی مساله استرس را بیان می‌کند در حالیکه استرس تاثیرات به‌سزایی بر جوانب مختلف زندگی افراد می‌گذارد (لمبرت، مینور، ولز و هوگان^۱، ۲۰۱۶). تنیدگی یا استرس حالتی است که در اثر یک تغییر محیطی که به عنوان آسیب، چالش، یا تهدیدی برای تعادل پویای فرد تلقی می‌شود ایجاد شده، در این حالت بین توانایی فرد برای رفع نیازها و تقاضاهای موقعیت جدید یک عدم تعادل بطور واقعی یا تصویری بوجود می‌آید (چویی، محمد و کیم^۲، ۲۰۱۹). یکی از مهمترین منابع ایجاد کننده استرس در هر فردی شغل وی می‌باشد. امروزه استرس شغلی به مسئله‌ای شایع و پرهزینه در محیط کاری تبدیل شده است به طوری که سازمان ملل متحد آن را بیماری قرن بیستم نامید و در طی سال‌های اخیر هم سازمان جهانی بهداشت آن را مشکلی همه‌گیر اعلام کرد (مشتاق عشق، آقایی نژاد، پیمان، امیرخانی و چهره‌گشا، ۱۳۹۴). استرس شغلی به عنوان عدم تعادل بین نیازهای محیط کار و توانایی فردی برای سازگاری در نظر گرفته می‌شود (گیو، نی، لیو، لی و لیو^۳، ۲۰۱۹). اگر چه استرس شغلی در همه مشاغل وجود دارد ولی در حرفه‌هایی که با سلامتی انسان‌ها سروکار دارند این موضوع اهمیت و فراوانی بیشتری پیدا می‌کند (کیم، شین، تسوکایاما و پارک^۴، ۲۰۲۰). مشاغل درمانی، جزء پراسترس‌ترین مشاغل محسوب می‌شوند. زیرا باید به نیازهای بیماران و خانواده آنها به سرعت پاسخ دهند و هرگونه خطا یا اشتباه ممکن است منجر به صرف هزینه‌ی زیاد یا در مواردی باعث تهدید حیات بیمار شود که ممکن است جبران ناپذیر باشد (گايلير^۵، ۲۰۲۰). در کشور ما (۸۰٪) شاغلین سیستم بهداشت و درمان را پرستاران تشکیل می‌دهند. همچنین در این سیستم (۸۰ درصد) کارها بر عهده آنها گذاشته شده است (محمودی راد و باقریان، ۱۳۹۴).

پرستاران به عنوان یکی از اجزای کلیدی در سیستم‌های بهداشتی درمانی نقش مهمی را حفظ و بهبود سطح کیفی مراقبت‌های بالینی و سلامت بیماران را ایفا می‌کنند (کیم، پارک و سئو^۶، ۲۰۱۹). مطالعات نشان داده است که توان سازگاری و رضایت شغلی از کار پرستاری وابسته به میزان استرس است و نارضایتی شغلی در

¹ - Lambert, Minor, Wells & Hogan

² - Choi, Mohammad & Kim

³ - Guo, Ni, Liu, Li & Liu

⁴ - Kim, Shin, Tsukayama & Park

⁵ - Caillier

⁶ - Kim, Park & Seo



پرستاران منجر به ترک خدمت و کاهش تعداد افراد داوطلب ورود به این حرفه شده است. در افراد شاغل در پرستاری نیز استرس محل کار همراه با افزایش افسردگی است و بازتاب آن در اجرای مراقبت ضعیف از بیماران و ایجاد علائم جسمی در خود افراد ظهور می‌کند (چیو، لی و هو^۱، ۲۰۱۴). چآو، جو، لیو و کیو^۲ (۲۰۱۵)، نیز در تحقیقات خود نشان دادند، استرس در محل کار کارکنان مراقبت‌های بهداشتی، تحت تاثیر رضایت و عملکرد شغلی است. استرس شغلی یکی عوامل اساسی کاهش بهره‌وری در سازمانها و ایجاد عوارض جسمی و روانی کارکنان می‌باشد. استرس شغلی منجر به ترک شغل، اختلال سلامتی، نارضایتی شغلی، کاهش خلاقیت، کاهش تصمیم‌گیری صحیح به موقع، احساس بی‌کفایتی و کاهش کیفیت مراقبت‌های پرستاری می‌شود (کمیلی ثانی، اعتمادی، بوستانی، بحرینی و حکیم، ۱۳۹۴). بر اساس گزارش موسسه ملی بهداشت آمریکا، پرستاران در مراجعه به پزشک جهت بررسی مشکلات روانی خود در بین (۱۳۰) شغل مورد بررسی رتبه (۲۷) را کسب کرده‌اند (کوکوروکو و ساندا^۳، ۲۰۱۹). انجمن ملی ایمنی حرفه‌ای آمریکا، پرستاری را در راس (۴۰) حرفه پرسترس معرفی کرده است. شکی نیست که در دراز مدت این استرس می‌تواند باعث ایجاد فرسودگی شغلی شود (بازات و شریف‌زاده^۴، ۲۰۱۳).

در حقیقت، استرس تهدیدی برای رضایتمندی، بقا و طول عمر روابط زناشویی محسوب می‌شود تا جایی که در چهارمین کنفرانس کار و استرس این هشدار داده شد که دیرزمانی نخواهد گذشت که کارکنان ما دیگر خانواده‌ای نخواهند داشت و علت آن این است که شرایط کار موجب شده اعضای خانواده و روابط خانوادگی تحت تاثیر منفی فرایند کار قرار گیرند (شادمانی، ۱۳۹۹). از سوی دیگر، استرس شغلی نه تنها بر روابط زناشویی و خانوادگی افراد تاثیرگذار است بلکه فرد را مستعد ابتلا به انواع بیماری‌های جسمانی و روانی نیز می‌سازد (منصوری و مهربی‌زاده، ۱۳۸۹). به عنوان نمونه، نتایج پژوهش چویی^۵ (۲۰۱۹) نشان داد که استرس شغلی و فرسودگی جسمی بر تعاملات زوجین در پایان یک روز کاری تاثیرگذار است و استرس شغلی نسبت به فرسودگی جسمی برای تعاملات زناشویی به مراتب خطرناک‌تر می‌باشد. همچنین، آنها به این نتیجه رسیدند که استرس شغلی هر یک از زوجین جو هیجانی و فیزیولوژیکی ایجاد می‌کند که در آن هم زن و هم شوهر بسیاری از نشانه‌های مرتبط با پریشانی روابط زناشویی و احتمال جدایی در آینده را بروز می‌دهند. به عبارت دیگر، استرس ناشی از ویژگی‌ها و شرایط کاری افراد می‌تواند سایر حوزه‌های زندگی، از جمله کیفیت روابط و رضایت زناشویی آنها را تحت تاثیر قرار دهد. به عبارت دیگر، عوامل استرس‌زای شغلی مانند حجم زیاد

¹ - Chou, Li & Hu

² - Chao, Jou, Liao & Kuo

³ - Kokoroko & Sanda

⁴ - Baezzat & Sharifzadeh

⁵ - Choi



کار، فقدان حمایت و تعاملات منفی با همکاران، در فرد احساس تحریک پذیری، تنش و سرخوردگی ایجاد می‌کند؛ به دنبال این وضعیت و بعد از یک روز کاری پر تنش، فرد شاغل باقی مانده این احساسات را همراه با خود به خانه منتقل می‌کند و در نهایت این مساله احتمال درگیر شدن در تعاملات ناسازگارانه با همسر را افزایش می‌دهد (کارنی و برادبوری^۱، ۲۰۲۰).

در همین راستا، فاسبندر، ون در هجدن و گریمشاو^۲ (۲۰۱۹) در نتیجه مطالعاتشان نشان دادند که بین استرس و سلامت روان رابطه معناداری وجود دارد و با افزایش فشار شغلی، نارضایتی زناشویی نیز فزونی می‌یابد. علاوه بر این، نتایج پژوهش لاندا رابطه مثبت معناداری بین سن و طول مدت خدمت با استرس در پرستاران تازه کار و با تجربه نشان داد. هم چنین در این پژوهش پرستاران متاهل سلامت روان بالاتری را گزارش کردند. به عبارت دیگر، پرستاران با توجه به نوع شغل خود مسائلی را تجربه می‌کنند که سبب استرس آنها شده و چه بسا بر سلامت روان و رضایتمندی آنها از زندگی نیز تاثیر بگذارد. تعداد زیاد بیماران که از هر قشر و طبقه اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی هستند، کار مداوم و بدون استراحت، استرس ناشی از عدم اطمینان در مورد برخی از درمان‌ها، مشکلات در ارتباط با همکاران، سرپرستاران و پزشکان از جمله عواملی هستند که به نظر می‌آید در استرس ناشی از شغل این افراد موثر باشد. به عبارت دیگر، پرستارانی که استرس زیادی تجربه می‌کنند، می‌توانند این استرس را به زندگی خانوادگی شان انتقال دهند و به روابط خود با همسر و فرزندانشان آسیب برسانند (دیلمی، ۱۳۹۴). لذا امروزه استرس شغلی به عنوان یکی از مهمترین آفات سازمان‌ها شناخته شده است که از یک سو بر سلامت جسم و روان افراد تاثیر می‌گذارد و از سوی دیگر فرد را به سوی پیامدهای منفی روابط زناشویی همچون پریشانی و از هم پاشیدگی روابط زناشویی سوق می‌دهد و مهمترین از همه این که استرس‌های موجود در حرفه پرستاری افت کیفی و کمی خدمات بهداشتی و درمان را به دنبال دارد که آثار نامناسبی بر سلامت جامعه خواهد داشت (دنگ، لیو و فانگ^۳، ۲۰۲۰). به عبارت دیگر در دنیای پیچیده امروز استرس از یک سو به عنوان یکی از ویژگی‌های زندگی بشر از زندگی وی جدا شدنی نیست و از سوی دیگر به عنوان خطری جدی کنش‌های جسمانی، روان‌شناختی، خانوادگی و اجتماعی افراد را تهدید می‌کند؛ این در حالی است که با شناخت و درک درست آن، از طریق مطالعات و تحقیقات، می‌توان آن را کنترل کرد و عوارض سوء آن را تا حد ممکن کاهش داد؛ در این راستا و با توجه به آن چه گذشت این پژوهش بر آن بود تا رابطه استرس شغلی با رضایتمندی زناشویی و سلامت روان را در کادر پرستاری بیمارستان روانپزشکی رازی شهر تهران بررسی کند.

¹ - Karney & Bradbury

² - Fasbender, Van der Heijden & Grimshaw

³ - Deng, Liu & Fang



در حقیقت، سوال پژوهش حاضر این است که آیا استرس شغلی در کادر پرستاری با برقراری رضایتمندی زناشویی و سلامت روان آنها ارتباط دارد؟

روش‌شناسی

پژوهش از نوع مطالعات مقطعی از نوع توصیفی-تحلیلی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه کادر پرستاری بیمارستان روانپزشکی رازی که در زمان انجام پژوهش در سال ۱۳۹۶ مشغول به کار بوده و دارای مدرک دیپلم و بالاتر بودند. روش نمونه‌گیری غیراحتمالی از نوع نمونه‌گیری در دسترس می‌باشد و حجم نمونه از طریق فرمول کوکران ۱۳۵ نفر به دست آمد. برای نمونه‌گیری ابتدا پژوهشگر با حضور در بیمارستان رازی که حاضر به همکاری بود، پرسشنامه‌های استرس شغلی، رضایتمندی زناشویی و سلامت روان میان کادر پرستاری توزیع کرده و به آنها توضیح داده شد که از این اطلاعات استفاده پژوهشی خواهد شد و اطلاعات به صورت گروهی مورد تجزیه و تحلیل قرار خواهد گرفت.

ابزارهای پژوهش:

مقیاس استرس پرستاری: مقیاس استرس پرستاری توسط گری تافت و اندرسون (۱۹۸۱) تهیه شده است و نخستین ابزاری است که به منظور اندازه‌گیری استرس پرستاری به جای استرس شغلی کلی ساخته شده است. این ابزار شامل ۳۴ عبارت است که در ۷ حیطه «رنج و مرگ بیمار» (۷ عبارت)، «تعارض با پزشکان» (۵ عبارت)، «عدم آمادگی کافی» (۳ عبارت)، «کمبود منابع حمایتی» (۳ عبارت)، «تعارض با دیگر پرستاران» (۵ عبارت)، «فشار کاری» (۶ عبارت) و «عدم اطمینان از درمان» (۵ عبارت) تنظیم شده است. این ابزار بر اساس مقیاس لیکرت به صورت هرگز استرس‌زا نیست (۱ امتیاز) تا همیشه استرس‌زا است (۴ امتیاز) سنجیده شده است. مجموع امتیازات بین ۱۳۶-۳۴ است که نمره کمتر یا مساوی ۶۸، استرس کم، ۶۹-۱۰۳ استرس متوسط و بیشتر یا مساوی ۱۰۴ امتیاز استرس زیاد طبقه‌بندی می‌شود. برای کسب روایی محتوایی ابتدا پرسشنامه استرس شغلی پرستاران توسط متخصصان به زبان فارسی ترجمه و ترجمه مجدد شده است و سپس توسط یاده نفر از استادان صاحب‌نظر در دانشکده‌های پرستاری و مامایی دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران، تهران، شهید بهشتی و دانشگاه تربیت مدرس نظرخواهی، و نظرات اصلاحی آنها در پرسشنامه لحاظ شده و روایی محتوایی پرسشنامه مورد تایید اساتید مزبور قرار گرفته است (پیام، ۱۳۷۷). برای تعیین اعتبار از روش پایایی با روش آزمون مجدد ۸۷ به دست آمده است و ضریب آلفای کرونباخ این آزمون ۰/۹۳ محاسبه شده است (حسینی، ۱۳۹۰). در این پژوهش نیز ضریب پایایی این آزمون ۰/۹۶ به دست آمده است.

مقیاس رضایت زناشویی: این مقیاس توسط اولسون (۲۰۰۶) تهیه شده است. پرسشنامه انریچ دارای سه فرم بلند، متوسط و کوتاه است که در این پژوهش برای بررسی میزان رضایت زناشویی، از پرسشنامه انریچ فرم



کوتاه استفاده شده است. مجموعه پرسشنامه‌های انریچ شامل ۲۰ آزمون است که برای اهداف بالینی و پژوهشی طراحی شده است. پژوهشگران از این مجموعه، به انریچ ۴ مقیاسی علاقمندی زیادی نشان داده و از آن در پژوهش‌های متعددی استفاده نموده‌اند. این مقیاس یک پرسشنامه خودگزارش دهی کوتاه با ۳۵ ماده در ۴ مقیاس است که به منظور تشخیص زمینه‌های قدرت و پربارسازی رابطه زوج‌ها طراحی شده است. زمینه‌های ارتباط در این پرسشنامه در خصوص رضایتمندی زناشویی، مهارت‌های ارتباطی، چگونگی حل اختلاف و تحریف آرمانی است (اولسون، ۲۰۰۶؛ به نقل از صادقی، ۱۳۸۹). گستره نمرات این آزمون می‌تواند برای سه مقیاس رضایتمندی زناشویی، مهارت‌های ارتباطی و چگونگی حل اختلاف از ۱۰ تا ۵۰ و برای مقیاس تحریف آرمانی از ۵ تا ۲۵ باشد. میانگین نمرات برای مقیاس‌های رضایتمندی زناشویی، مهارت‌های ارتباطی، چگونگی حل اختلاف و تحریف آرمانی به ترتیب $۳۲/۳$ ، $۳۱/۶$ ، $۳۰/۲$ و $۱۴/۸$ محاسبه شده است. میزان قدرتمندی و پرباری رابطه زوجین با جمع مقیاس‌ها محاسبه می‌شود. این مقیاس بر روی ۲۱۵۰۱ زوج در کشور آمریکا هنجاریابی شده است و روایی آن مورد تایید قرار گرفته است. روایی این آزمون به شیوه روایی سازه‌ای (روایی توافقی) با مقیاس‌های رضایت خانوادگی و رضایت از زندگی به ترتیب همبستگی معنادار $۰/۶۰$ و $۰/۴۱$ را نشان داده است. اعتبار این مقیاس نیز از طریق همسانی درونی و به روش آلفای کرونباخ دامنه $۰/۷۰$ تا $۰/۸۶$ برای هر کدام از ۴ مقیاس و $۰/۷۹$ برای کل آزمون را داشته است. همچنین پایایی به روش آزمون بازآزمایی با فاصله ۴ هفته مقدار $۰/۸۶$ را نشان داده است (اولسون، ۲۰۰۶). این آزمون توسط متخصصین روان‌شناسی و زبان‌شناسی ترجمه و ترجمه مجدد شد و بر روی نمونه‌های ایرانی اجرا شده است (صادقی، ۱۳۸۹). در این مطالعه، آزمون بر روی نمونه‌ای ۱۵۰ نفری از افراد متاهل اجرا و روایی این آزمون با استفاده از روایی سازه مورد تایید قرار گرفت. در روایی توافقی نتایج همبستگی این آزمون با نمره MAT محاسبه شد و نتایج نشان داد، همبستگی این آزمون‌ها با یکدیگر در دامنه ۷۳ قرار دارد. همچنین روایی تفکیکی این ابزار نیز از طریق تفاوت‌های گروهی با استفاده از آزمون تی انجام گرفت. نتایج آزمون نشان داد که نمره کلی انریچ و نیز ۴ مقیاس آن در بین دو گروه افراد سازگار و ناسازگار تفاوت معنادار دارد. همچنین اعتبار این آزمون از طریق همسانی درونی و با استفاده از آلفای کرونباخ برای کل ابزار $۰/۸۷$ و برای مقیاس‌های آن $۰/۷۰$ تا $۰/۹۰$ محاسبه شده است.

مقیاس سلامت روان: مقیاس سلامت عمومی یک پرسشنامه‌ی سرنندی مبتنی بر روش خودگزارش‌دهی است که توسط گلدبرگ (۱۹۷۲) تهیه شده است. هدف این پرسشنامه دستیابی به یک تشخیص خاص در سلسله مراتب بیماری‌های روانی نیست، بلکه منظور اصلی آن ایجاد تمایز بین بیماری روانی و سلامت است که برای



تمام افراد جامعه طراحی شده است. این پرسشنامه دارای ۴ زیرمقیاس است: زیرمقیاس نشانه‌های جسمی^۱، اضطراب و بی‌خوابی^۲، نارساکشن‌وری اجتماعی^۳، و افسردگی^۴. روش نمره‌گذاری پرسشنامه سلامت عمومی بدین ترتیب است که از گزینه الف تا ده نمره صفر، یک، دو و سه تعلق می‌گیرد. در نتیجه نمره فرد در هر یک از خرده مقیاس‌ها از صفر تا ۲۱ و در کل پرسشنامه از صفر تا ۸۴ خواهد بود. نمرات هر آزمودنی در هر مقیاس به طور جداگانه محاسبه شده و پس از آن نمرات ۴ زیرمقیاس را جمع کرده و نمره کلی را بدست می‌آوریم. در این پرسشنامه نمره کمتر بیانگر سلامت روانی بهتر می‌باشد. تا سال ۱۹۸۸ بیش از ۷۰ درصد مطالعه درباره روایی پرسشنامه GHQ در نقاط مختلف دنیا انجام رسیده بود. به منظور برآورد اعتبار پرسشنامه سلامت عمومی این پژوهش‌ها فرا تحلیلی شده و نتایج نشان دادند متوسط حساسیت پرسشنامه GHQ-28 برابر با ۸۴٪ (بین ۷۷٪ تا ۸۹٪) و متوسط ویژگی آن برابر ۸۲٪ بین ۷۸٪ تا ۸۵٪ است (ویلیامز و گلدبرگ، ۱۹۸۸، به نقل از تقوی، ۱۳۸۰). به منظور ارزشیابی اعتبار پرسشنامه سلامت عمومی به اعتقاد گلدبرگ (۱۹۷۹)، بررسی همسانی درونی، که از طریق ضریب آلفای کرونباخ اندازه‌گیری می‌شود برای کل پرسشنامه را ۹۵٪ گزارش کرده‌اند. ثبات درونی را باروش آلفای کرونباخ در مطالعه چان (۱۹۸۵) و کی‌یس (۱۹۸۴)، ۹۳٪ گزارش شده است.

تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده از اجرای پرسشنامه‌ها از طریق نرم افزار spss20 در دو بخش توصیفی و استنباطی (همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه) انجام پذیرفت.

یافته‌ها

بررسی متغیرهای جمعیت‌شناختی در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱. فراوانی و درصد فراوانی ویژگی‌های فردی و جمعیت‌شناختی نمونه آماری تحقیق

ویژگی فردی و اجتماعی	زیر گروه	تعداد	درصد	مد یا نما
جنسیت	مرد	۷۵	۵۷/۷	مرد
	زن	۵۵	۴۲/۳	
وضعیت تاهل	مجرد	۸	۶/۲	متاهل
	متاهل	۱۱۴	۸۷/۷	
	متعلقه	۸	۶/۲	
تحصیلات	دیپلم	۲۶	۲۰	کارشناسی ارشد

^۱ - physical symptoms
^۲ - anxiety and insomnia
^۳ - social dysfunction
^۴ - depression



	۷/۷	۱۰	فوق دیپلم	
	۶۰	۷۸	کارشناسی	
	۱۰/۸	۱۴	کارشناسی ارشد	
	۱/۷	۲	تخصص	
وضعیت استخدام	۷/۷	۱۰	قراردادی	
	۴۲/۶	۳۲	شرکتی	
	۰/۸	۱	پیمانی	
	۶۴/۶	۸۴	رسمی	
	۲/۳	۳	طرحی	
	رسمی			

در جدول ۱ به بررسی آماره‌های توصیفی به لحاظ جنسیت، وضعیت تاهل، تحصیلات و وضعیت استخدام در گروه نمونه پژوهش پرداخته شده است.

جدول ۲. مدل رگرسیون تک گانه عوامل پیش بینی کننده استرس شغلی در مشارکت کنندگان

p.value	استرس شغلی			مقدار مبنا
	OR	SE	β	
				متغیرهای مستقل
۰/۹۴	۰/۰۴	۰/۰۲۳	۰/۰۰۴	سن
۰/۱۵	۰/۲۱	۰/۱۶	۰/۲۴	جنس
۰/۹۵	۰/۰۰۹	۰/۰۷	۰/۰۰۵	تحصیلات
۰/۳۷	۰/۱۲	۰/۳۷	۰/۳۳	تاهل
۰/۹۸	۰/۰۰۳	۰/۰۸	۰/۰۰۱	وضعیت استخدام
۰/۴۲	۰/۲۳	۰/۰۲	۰/۰۱	سابقه کار
۰/۴۵	۰/۱۱	۰/۰۱	۰/۰۱	تعداد سبقت
۰/۷۸	۰/۰۳	۰/۱۷	۰/۰۴	سابقه مدیریت
۰/۲۱	۰/۱۸	۰/۱۶	۰/۲	محل سکونت
۰/۵۳	۰/۰۹	۰/۲۴	۰/۱۵	مشغول به کار بودن
۰/۷۴	-۰/۰۴	۰/۴۴	-۰/۱۴	رضایت مندی زناشویی
۰/۰۴	۰/۲۷	۰/۱۴	۰/۲۹	سلامت روان



بر اساس جدول ۲، مدل رگرسیونی تک متغیره نشان داد که متغیر سلامت روان با استرس شغلی ارتباط معناداری دارند. جهت کنترل کنترل اثر توأم سایر متغیرهایی که مقداری کمتر از ۰/۲ داشتند وارد مدل چند متغیره می گردند.

جدول ۳: مدل رگرسیون چند گانه عوامل پیش بینی کننده استرس شغلی در مشارکت کنندگان

استرس شغلی			
p.value	OR	SE	β
مقدار مبنا			
متغیر های مستقل			
۰/۳۴	۰/۰۸	۰/۱	۰/۱
۰/۱۳	۰/۱۳	۰/۱۱	۰/۱۶
۰/۱۱	۰/۱۴	۰/۱	۰/۱۶
			جنس
			محل سکونت
			سلامت روان

جهت تفسیر نتایج جدول از ضرایب رگرسیون استاندارد نشده و ضریب استاندارد شده آن یعنی β استفاده می کنیم، به طوریکه میان هیچ کدام از متغیرها با استرس شغلی در مشارکت کنندگان از لحاظ آماری ارتباط آماری معنی داری وجود نداشت ($p.value > 0.05$).

جدول ۴: مدل رگرسیون تک گانه عوامل پیش بینی کننده رضایت مندی زناشویی در مشارکت کنندگان

رضایت مندی زناشویی			
p.value	OR	SE	β
مقدار مبنا			
متغیر های مستقل			
۰/۱۱	-۴/۱۴	۰/۰۰۷	-۰/۱۱
۰/۲	۰/۱۸	۰/۰۵	۰/۰۶
۰/۱۸	-۰/۱۸	۰/۰۲	-۰/۰۳
۰/۹۳	-۰/۰۱	۰/۱۱	-۰/۰۱
۰/۴۶	۰/۱۱	۰/۰۲	۰/۰۱
۰/۳۲	۰/۲۸	۰/۰۰۶	۰/۰۰۶
۰/۳۷	-۰/۱۳	۰/۰۰۴	-۰/۰۰۳
۰/۸۹	۰/۰۱	۰/۰۵۲	۰/۰۰۷
۰/۳۹	-۰/۱۲	۰/۰۴	-۰/۰۴
۰/۷۸	۰/۰۴	۰/۰۷	۰/۰۲
۰/۷۳	-۰/۰۴	۰/۰۴	-۰/۰۱۵
			سن
			جنس
			تحصیلات
			تأهل
			وضعیت استخدام
			سابقه کار
			تعداد سیفت
			سابقه مدیریت
			محل سکونت
			مشغول به کار بودن
			سلامت روان



بر اساس جدول ۴، مدل رگرسیونی تک متغیره نشان داد که هیچ کدام از متغیرها با متغیر رضایت مندی زناشویی ارتباط معنا داری نداشتند. جهت کنترل اثر توأم سایر متغیرهایی که مقداری کمتر از ۰/۲ داشتند وارد مدل چند متغیره می گردند.

جدول ۵: مدل رگرسیون چند گانه عوامل پیش بینی کننده رضایت مندی زناشویی در مشارکت کنندگان

رضایت مندی زناشویی				متغیر های مستقل
p.value	OR	SE	β	
				مقدار مبنا
				متغیر های مستقل
۰/۵۷	-۰/۰۵	۰/۰۰۲	-۰/۰۰۱	سن
۰/۷۶	۰/۰۲	۰/۰۲	۰/۰۰۸	جنس
۰/۶۶	-۰/۰۴	۰/۰۱	-۰/۰۰۵	تحصیلات

جهت تفسیر نتایج جدول از ضرایب رگرسیون استاندارد نشده و ضریب استاندارد شده آن یعنی β استفاده می کنیم، به طوریکه میان هیچ کدام از متغیرها با رضایت مندی زناشویی در مشارکت کنندگان از لحاظ آماری ارتباط آماری معنی داری وجود نداشت ($p.value > ۰/۰۵$).

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف پیش بینی استرس شغلی بر اساس رضایتمندی زناشویی و سلامت روان در کادر پرستاری بیمارستان روانپزشکی رازی انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد که متغیر سلامت روان با استرس شغلی ارتباط معناداری دارند. اما میان هیچ کدام از متغیرها با استرس شغلی در مشارکت کنندگان از لحاظ آماری ارتباط معناداری وجود نداشت. اواسو (۲۰۱۱) در پژوهشی نشان داد که استرس شغلی و کار و تعاملات خانواده سلامت روان بسیار به یکدیگر مرتبط می باشند، عوامل استرس زای شغلی مانند حجم زیاد کار، فقدان حمایت و تعاملات منفی با همکاران، در فرد احساس تحریک پذیری، تنش و سرخوردگی ایجاد می کند و منجر به درگیر شدن با خانواده و کاهش سلامت روانی فرد می شود. زکی، (۲۰۱۶) در پژوهشی تأثیر نقش استرس شغلی بر سلامت روان کارگران شرکت های داروسازی در شهر ازمیر را بررسی کردند و نشان دادند که بین استرس شغلی و سلامت روان همبستگی معنادار منفی وجود دارد. نتایج پژوهش دی و همکاران (۲۰۱۶) نشان داد که بین سلامت روان و استرس شغلی رابطه معناداری وجود دارد و برخورداری از سلامت روان به عنوان تسهیل کننده ای قوی در سازگاری با استرس نقش مهمی دارد. علاوه بر این، نتایج نشان داد که بین استرس و فرسودگی شغلی ارتباط وجود دارد و فرسودگی می تواند منجر به افسردگی گردد که در نهایت فرد را مستعد



به ابتلا به سایر بیماری‌های روانی کند. در تبیین نتایج بدست آمده می‌توان چنین گفت عوامل فشارزای محیط کار پرستاران هم چون کمبود منابع حمایتی، حجم کاری زیاد، تعارض با همکاران و مواجهه با رنج و مرگ بیماران، با افزایش سطح اضطراب، ایجاد تغییرات در سیستم قلبی-عروقی، غدد درون ریز و سیستم ایمنی بدن و کاهش قدرت سازگاری افراد موجب بروز خستگی جسمانی و روانی، پیدایش نشانه‌های رفتاری از جمله غیبت از کار، ترک خدمت و افزایش حادثه‌های ناشی از کار و بروز نشانه‌های روانی و جسمی مانند افسردگی، اختلالات اضطراب، اختلال خواب، زخم‌های گوارشی، افزایش فشار خون، بیماری‌های قلبی، ناراحتی معده ای-رورده ای، سردرد، ناراحتی‌های تنفسی و بیماری‌های پوستی شده و سلامت جسم و روان پرستاران را به خطر می‌اندازد. از سوی دیگر، برخورداری از سلامت روان یکی از عوامل مهارکننده اثرات منفی استرس زای شغلی است و یکی از ویژگی‌های افراد مقاوم در برابر رویدادهای استرس‌زا، برخورداری از سلامت روان می‌باشد. در واقع می‌توان گفت، هر چه سطح سلامت روان افراد پایین‌تر باشد، مواجهه با استرس‌های شغلی با دشواری بیشتر و اثرات آن به مراتب مخرب‌تر خواهد بود.

همچنین نتایج نشان داد که بین رضایتمندی زناشویی با استرس شغلی ارتباط معنادار یافت نشد. در تمامی نتایج به دست آمده از تحقیقات قبلی اشاره به معنادار بودن رابطه استرس شغلی با رضایت زناشویی وجود دارد رابطه منفی که با افزایش استرس با کاهش سلامت روان و رضایت زناشویی مواجه هستیم در این پژوهش رابطه معنا داری یافت نشد می‌تواند به علت ناکافی بودن تعداد حجم نمونه در پژوهش باشد. در همین رابطه اواسوا (۲۰۱۱) در پژوهش خود نشان داد ارتباط معنادار دو سویه‌ای میان تعارضات و تنش‌های حوزه کاری افراد و اختلافات زناشویی آنها در حوزه خانواده وجود دارد. که با نتایج پژوهش حاضر همسویی ندارد. در تبیین این نتایج می‌توان به این نکته اشاره کرد که کار و خانواده دو حوزه بسیار نزدیک و مرتبط با یکدیگر است و وجود تنش‌ها و مشکلات در هر یک از این حوزه‌ها قابل سرایت به حوزه دیگر است و وجود تنش‌ها و مشکلات در هر یک از این حوزه‌ها منجر به ایجاد مشکلاتی در ایفای وظایف و نقش‌ها و بروز ناراحتی و نارضایتی میان زوج می‌شود. به عبارت دیگر، از یک سو، عوامل استرس‌زای شغلی مانند حجم زیاد کار، فقدان حمایت و تعاملات منفی با همکاران، در فرد احساس تحریک‌پذیری، تنش و سرخوردگی ایجاد می‌کند و به دنبال این وضعیت و بعد از یک روز کاری پر تنش، فرد شاغل باقی‌مانده این احساسات را همراه با خود به خانه منتقل می‌کند و در نهایت این مساله احتمال درگیر شدن در تعاملات ناسازگارانه با همسر را افزایش می‌دهد و از سوی دیگر، وجود ناسازگاری در روابط زوجین و محیط ناآرام در خانه نیز می‌تواند باعث تداوم ناراحتی‌ها و احساسات ناخوشایند حاصل از محیط کاری استرس‌زا و یا حتی ایجاد مشکلاتی در حوزه کاری فرد شود.



یافته‌های پژوهش نشان داد که بین استرس شغلی با سلامت روان و رضایتمندی ارتباط معناداری یافت نشد. اما با توجه به یافته‌های بسیاری دیگر از پژوهش‌ها می‌توان نتیجه گرفت که وجود عوامل استرس‌زای شغلی از جمله تعارض با پزشکان به عنوان مرجع قدرت و همکار پرستاران در محیط بیمارستان و کمبود منابع حمایتی در حرفه پرستاری که می‌تواند از سوی منابع قدرت (مدیران بیمارستان، پزشکان و سرپرستاران) و همکاران باشد، احتمال کاهش میزان رضایتمندی زناشویی و سلامت روانی پرستاران را افزایش می‌دهد. نظر به این که پرستاران نقش مهمی در بهبود و ارتقا سلامت افراد جامعه دارند و نظام ارائه خدمات بهداشتی نیز نسبت به اثرات منفی تعارض، آسیب‌پذیر است و این سیستم، پیچیده و مراقبت از بیماران منوط به همکاری افراد رشته‌های مختلف است، شناسایی و رفع عوامل زمینه‌ساز، ایجادکننده و تداوم بخش واکنش‌های هیجانی، رفتاری، روانی و جسمانی ناشی از شرایط فشارزای کاری در پرستاران، به عنوان یک اولویت بهداشتی مطرح می‌گردد؛ از این رو با توجه به شرایط استرس‌زای شغل پرستاری و از آنجایی که پرستاران با مراحل مختلف واکنش‌های روانی بیماران از جمله خشم، انکار و غیره روبرو هستند و این موارد از جمله موارد استرس‌زای شغلی محسوب می‌شود حمایت‌های همکاران و منابع حمایتی می‌تواند در کاهش استرس‌های مذکور و اثرات سوء آن بر زندگی خانوادگی و سلامت پرستاران موثر باشد.

منابع

- پیامی، میترا. (۱۳۷۷). بررسی وضعیت حمایت‌های اجتماعی و ارتباط آن با فرسودگی شغلی پرستاران بخش‌های ویژه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته پرستاری، دانشکده پرستاری دانشگاه تربیت مدرس.
- حسینی، زهرا. (۱۳۹۰). تاثیر برنامه آموزشی مدیریت استرس بر اساس الگوی پرسید بر استرس شغلی پرستاران. مجله پزشکی هرمزگان، ۱۵ (۳)، ۲۰۸-۲۰۰.
- دیلمی، سمانه. (۱۳۹۴). بررسی تاثیر استرس شغلی بر سلامت روان کارکنان برق نیشابور. دومین کنگره علمی پژوهشی سراسری توسعه و ترویج علوم تربیتی و روانشناسی، جامعه‌شناسی و علوم فرهنگی اجتماعی ایران، تهران.
- شادمانی، فرزانه. (۱۳۹۹). پیش‌بینی رضایت زناشویی بر اساس رضایت زناشویی والدین و سلامت خانواده پدری. فصلنامه خانواده و پژوهش، ۱۷ (۴۶)، ۱۶۳-۱۴۵.
- صادقی، منصوره السادات. (۱۳۸۹). الگوی تعاملی زناشویی در فرهنگ ایرانی و اثرمندی آموزش مهارت‌های مبتنی بر فرهنگ بر افزایش سازگاری زوجین ناسازگار. رساله دکتری، رشته روان‌شناسی عمومی، دانشگاه شهید بهشتی.



کمیلی ثانی، حسین؛ اعتمادی، آمنه؛ بوستانی، حاتم؛ بحرینی، مسعود و حکیم، اشرف السادات. (۱۳۹۴). رابطه صلاحیت بالینی و استرس شغلی پرستاران در بیمارستان های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اهواز در سال ۱۳۹۲. *نشریه بالینی پرستاری و مامایی*، ۴(۱)، ۳۹-۴۹.

محمودی راد، غلامحسین و باقریان، فاطمه. (۱۳۹۴). تاثیر آموزش هوش معنوی بر استرس شغلی پرستاران. *فصلنامه مدیریت پرستاری*، سال چهارم، دوره چهارم، شماره ۱، صص: ۶۹-۷۹.

مشتاق عشق، زهرا؛ آقایی نژاد، علی اکبر؛ پیمان، اکرم؛ امیرخانی، عارف و چهره گشا، مریم. (۱۳۹۴). ارتباط استرس شغلی با سلامت روان در کارکنان مرد فوریت های پزشکی اورژانس استان گلستان. *مجله توسعه پژوهش در پرستاری و مامایی*، ۱۲(۱)، ۳۸-۲۹.

منصوری، زهره و مهرابی زاده، مهناز. (۱۳۸۹). رابطه اختلال در سلامت روانی و خستگی شغلی با رضایت زناشویی در زنان شاغل. *مجله زن و فرهنگ*، ۳(۱)، ۱۰۲-۹۲.

Baezzat, F., & Sharifzadeh, H. (2013). Relationship between spiritual intelligence and emotional intelligence with job stress in university employees.

Caillier, J. G. (2020). The Impact of Workplace Aggression on Employee Satisfaction With Job Stress, Meaningfulness of Work, and Turnover Intentions. *Public Personnel Management*, 0091026019899976.

Choi, H. M., Mohammad, A. A., & Kim, W. G. (2019). Understanding hotel frontline employees' emotional intelligence, emotional labor, job stress, coping strategies and burnout. *International Journal of Hospitality Management*, 82, 199-208.

Choi, K. I. (2019). An analyzing of the effect of parenting stress on marital satisfaction of husbands and wives with early children: Using APIM. *Journal of Digital Convergence*, 17(5), 417-423.

Chou, L. P., Li, C. Y., & Hu, S. C. (2014). Job stress and burnout in hospital employees: comparisons of different medical professions in a regional hospital in Taiwan. *BMJ open*, 4(2), e004185.

Deng, X., Liu, X., & Fang, R. (2020). Evaluation of the correlation between job stress and sleep quality in community nurses. *Medicine*, 99(4).

Dey, B. K., Rahman, A., Sultana, M. S., & Sadaf, S. (2016). Garments Worker's Job Stress and Mental Health. *The International Journal of Indian Psychology*, Volume 3, Issue 4, No. 56, 126.

Fasbender, U., Van der Heijden, B. I., & Grimshaw, S. (2019). Job satisfaction, job stress and nurses' turnover intentions: The moderating roles of on-the-job and off-the-job embeddedness. *Journal of advanced nursing*, 75(2), 327-337.

Guo, H., Ni, C., Liu, C., Li, J., & Liu, S. (2019). Perceived job stress among community nurses: A multi-center cross-sectional study. *International journal of nursing practice*, 25(1), e12703.

Karney, B. R., & Bradbury, T. N. (2020). Research on Marital Satisfaction and Stability in the 2010s: Challenging Conventional Wisdom. *Journal of Marriage and Family*, 82(1), 100-116.



- Kim, J., Shin, Y., Tsukayama, E., & Park, D. (2020). Stress mindset predicts job turnover among preschool teachers. *Journal of School Psychology, 78*, 13-22.
- Kim, Y. S., Park, J. A., & Seo, E. K. (2019). A Comparative Study on the Job Stress, Burnout and Nursing Performance of Nurses in Comprehensive Nursing Care Service Wards and Nurses in General Wards. *Korean Journal of Stress Research, 27*(1), 46-52.
- Kokoroko, E., & Sanda, M. A. (2019). Effect of workload on job stress of Ghanaian OPD nurses: The role of coworker support. *Safety and health at work, 10*(3), 341-346.
- Lambert, E. G., Minor, K. I., Wells, J. B., & Hogan, N. L. (2016). Social support's relationship to correctional staff job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment. *The Social Science Journal, 53*(1), 22-32.
- Owusu Amponsah, M.(2011). Workstress & marital relations, *Educational Research, 2*, 1, 757-764
- Zaki, R. (2016). Job Stress and Self-Efficacy among Psychiatric Nursing Working in Mental Health Hospitals at Cairo, Egypt. *Journal of Education and Practice, 7*(20), 103-113.



The Prediction of job stress based on marital satisfaction and mental health in the nursing staff of Razi Psychiatric Hospital

Abstract

The aim of this study was to predict job stress based on marital satisfaction and mental health in the nursing staff of Razi Psychiatric Hospital in Tehran in 2017. The research method was applied in terms of purpose and descriptive-correlation in terms of data collection. The statistical population included all nursing staff of Razi Psychiatric Hospital in Tehran, of which 135 people were considered as the sample size using the available sampling method. Data collection method was based on three standard questionnaires of job stress (Gary Taft and Anderson, 1981), Enrich Marital Satisfaction (Olson, 2006) and Mental Health (Goldberg, 1972). The reliability of the questionnaire was calculated using Cronbach's alpha method, the value of which was higher than 0.7 for all three questionnaires. Content validity was also used to test the validity of the questionnaire, for which the questionnaires were approved by the relevant experts. Data analysis was performed from the implementation of questionnaires through SPSS software in two descriptive and inferential sections (Pearson correlation test and multiple regression). The results showed that there is no significant relationship between mental health and job stress. The results also showed that there was no significant relationship between marital satisfaction and job stress.

Keywords: job stress, marital satisfaction, mental health