مجله ره آورد سلامت،دوره ۲،شماره ۳، پاییز ۱۳۹۵ http://Rsj.iums.ac.ir مقاله اصیل

بررسی ارتباط بین توانایی فردی با استرس شغلی و خستگی در پرستاران استان لرستان

محسن سوری لکی: کارشناس ارشد، گروه مهندسی بهداشت حرفه ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران.m_soury@hlth.mui.ac.ir

احسان حبیبی: استاد، گروه مهندسی بهداشت حرفه ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران. habibi@hlth.mui.ac.ir

راضیه جانی زاده: دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مهندسی بهداشت حرفه ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران. janizadehraziyeh@yahoo.com

***پیمانه حبیبی:** کارشناس ارشد، گروه مهندسی بهداشت حرفه ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران (* مولف مسئول) . p_habibi@hlth.mui.ac.ir

چکیده

زمینه و هدف: پرستاری از جمله حرفه ای هست که استرس شغلی و خستگی از مشکلات رایج آن است؛ و در دراز مدت ممکن است باعث کاهش توانایی فردی شود. لذا هدف از این مطالعه بررسی ارتباط بین توانایی فردی و استرس شغلی در پرستاران استان لرستان بود.

روش کار: این مطالعه مقطعی از نوع توصیفی- تحلیلی، در سال ۱۳۹۴ روی ۱۰۰ نفر از پرستاران استان لرستان انجام گرفت. روش نمونه گیری، تصادفی ساده بود. جهت جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه اطلاعات فردی و دو ابزار شامل پرسشنامه استرس شغلی و پرسشنامه اندازه گیری توانایی فردی استفاده گردید. داده ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، آنالیز رگرسیون خطی چندگانه و آزمون t مستقل تحلیل شدند.

یافته ها: ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین استرس شغلی کلی و توانایی فردی رابطه معکوس وجود داشت ($r=-۰/۴۳۵$ و $p<۰/۰۰۱$). همچنین بین استرس شغلی با احساس خستگی رابطه مستقیم ($r=۰/۳$ و $p<۰/۰۰۳$)، ولی بین استرس شغلی با حیطه های انگیزه ($r=-۰/۳۸۵$ و $p<۰/۰۰۱$)، تمرکز ($r=-۰/۳۷۷$ و $p<۰/۰۰۱$) و فعالیت بدنی ($r=-۰/۲۰۲$ و $p=۰/۰۴$) رابطه معکوس وجود داشت.

نتیجه گیری: استرس شغلی می تواند به صورت غیر مستقیم بر روی میزان توانایی فردی در جمعیت پرستاران موثر باشد، همچنین کاهش توانایی فردی می تواند به عنوان یک پیش آگهی در بروز استرس های شغلی مطرح باشد.

کلید واژه ها: پرسشنامه توانایی فردی، استرس شغلی، پرستاران

[Downloaded from rsj.iums.ac.ir on 2026-11-14]

مقدمه

از جمله عواملی که در بقای سازمان ها، مورد توجه مسؤلین و مدیران سازمان ها قرار می‌گیرد عامل نیروی انسانی است. از دیدگاه کلی، موفقیت هر سازمان، بستگی به تلاش و رضایت شغلی کارکنان آن سازمان دارد (۱). استرس یا فشار روانی شایع ترین، فراگیرترین و مخرب ترین نیروی موجود در جامعه امروزی ماست. بدین جهت بخش مهمی از زندگی که استرس فراوانی را برای انسان ها ایجاد می کند، شغل آنهاست. استرس ناشی از شغل، استرسی است که فرد معینی بر سر شغل معینی دستخوش آن می شود و از کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی های فردی شاغل به وجود می‌آید (۲). به گونه ای که خواسته های محیط کار و فشارهای مرتبط با آن بیش از آن است که فرد بتواند از عهده آن ها برآید. استرس شغلی نقش مهمی در افزایش بهره وری، تعهد نسبت به سازمان، تضمین سلامت فیزیکی و روانی، تسریع در یادگیری مهارت های جدید شغلی و افزایش روحیه فرد دارد (۳). در بین کارکنان مراقبت های بهداشتی و درمانی، پرستاران به عنوان یکی از مهم ترین منابع انسانی و در عین حال سطح اول خدمات بهداشتی درمانی، سهم عمده ای از منابع ملی را به خود اختصاص داده و مسؤول بخش وسیعی از کل هزینه های بخش بهداشت هستند لذا باید از انگیزه و شوق کافی برای کار کردن برخوردار باشند و از کار خود اظهار رضایت نمایند (۴, ۵). استرس شغلی مسئول ۳۰٪ از بیماری ها و غیبت های ناشی از کار در پرسنل مراکز بهداشتی می باشد که سالانه هزینه زیادی را در بر دارد. یکی از عوامل استرس زا، شرایط موجود در محل کار آنهاست که استرسورهای شغلی نامیده می شود که در طولانی مدت باعث ایجاد نتایج منفی در عملکرد افراد و نهایتا سازمان می گردد (۶). خستگی یکی از مهم ترین عوامل ترک پرستاران از محیط های کاری می باشد، به طوری که تحقیقات نشان داده است که با مدیریت خستگی در این کارکنان می توان شدت فرسودگی شغلی را کاهش داد (۷, ۸). خستگی یک علامت مهم ذهنی و استرس مرتبط با کار می باشد و به عنوان یک پدیده چند بعدی شناخته شده و اندازه گیری می گردد. مطالعات بیان داشته اند که خستگی در افراد ارتباط زیادی با پارامترهای ذهنی، اختلال در عملکرد و انواع بیماری های طولانی مدت دارد (۹-۱۱). اثرات ناشی از خستگی ممکن است آنقدر جدی باشد که در کارگران به صورت طولانی مدت باعث ناتوانی و غیبت های ناشی از کار گردد (۱۲, ۱۳). یکی از مشکلات جهان صنعتی کنونی خروج زودرس کارکنان از محیط کار است (۱۴). در سال های اخیر ارتقاء توانایی به عنوان یکی از موثرترین روش هایی که از ناتوانی ناشی از کار و بازنشستگی زودرس جلوگیری می کند، شناخته شده است. ارتباط استرس های شغلی و خطر بروز خستگی های زودرس و کاهش توانایی انجام کار به طور واضح مشخص نشده است. با این وجود ارتباط بین الزامات کاری و ظرفیت کارگر ممکن است در میزان بروز خستگی، عدم آسایش و شدت آسیب های ناشی از کار موثر باشد. از این رو خستگی وکاهش توانایی انجام کار می تواند به عنوان یک فاکتور در بروز استرس شغلی مطرح باشد. بنابراین در این جا این سوال مطرح می گردد که آیا وظایف کاری که منجر به بروز کاهش توانایی انجام کار می شوند با افزایش خطر استرس شغلی همراه می باشند؟ از طرفی پرستاران به دلیل اینکه نقش مهمی در کیفیت مراقبت های ارائه شده به بیماران برعهده دارند بنابراین استرس شغلی و به طبع توانایی انجام کار از مباحث بسیار مهم در بخش سلامت به حساب می آید، حرفه پرستاری به دلیل نیاز به مهارت بالا و تمرکز بالا در انجام کار و وجود شیفت کاری با تعداد زیادی از استرسورهای فیزیکی و روانی روبرو هستند. به همین منظور

Email:rsj@iums.ac.ir
[Downloaded from rsj.iums.ac.ir on 2026-11-14]

این مطالعه با بررسی ارتباط بین توانایی فردی و استرس شغلی در پرستاران استان لرستان گرفت.

روش کار

این مطالعه مقطعی از نوع توصیفی- تحلیلی بود که در سال ۱۳۹۴ بر روی ۱۰۰ نفر از پرستاران در استان لرستان انجام گرفت.

تعداد نمونه با توجه به رابطه $N = Z^2 . S^2 / d^2$، ۹۶ نفر بدست آمد.

- Z : ضریب اطمینان ۹۵٪ ، یعنی ۱/۹۶ است.
- S : انحراف معیار استرس شغلی.
- d : خطای نمونه گیری $d= ۱ / ۵ s$ در نظر گرفته شده است.
- N : تعداد نمونه

روش نمونه گیری تصادفی ساده می باشد.

در این مطالعه از دو ابزار جمع آوری اطلاعات شامل ابزار پرسشنامه استرس شغلی HSE و پرسشنامه ارزیابی خستگی و توانایی فردی استفاده شده است. با استفاده از پرسشنامه استرس شغلی، اطلاعاتی در هفت زیر مقیاس تقاضا (موضوعاتی مانند بار کاری، خصوصیات و محیط کاری)، کنترل (تا چه اندازه می تواند فرد در مسیر کارهای خود باشد)، حمایت مسؤلین (میزان حمایتی که فرد از سوی مدیریت و نهاد خدمتی خود دریافت می کند)، حمایت همکاران (میزان حمایتی که فرد از سوی همکاران خود دریافت می کند)، ارتباط، نقش و تغییرات استرس شغلی را مورد بررسی قرار می دهد (۱۵, ۱۶). روایی و پایایی آن توسط اسفندیار آزاد ترجمه و آماده سازی شده است که ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۸ به دست آمده بود.

به منظور سنجش میزان توانایی فردی در میان جمعیت کاری از پرسشنامه توانایی فردی Checklist Individual Strength (CIS) استفاده شد که روایی و پایایی آن توسط حسین زاده و همکاران در جمعیت کاری ایران انجام گرفته شده و ضریب آلفای کرونباخ برای پایایی کل پرسشنامه ۰/۸۶ به دست آمده بود. این پرسشنامه ابزاری برای اندازه گیری ابعاد گوناگون خستگی می باشد (۱۷, ۱۸). چک لیست توانایی فردی از بیست آیتم و ۴ حیطه تشکیل شده است. پارامترهای این پرسشنامه شامل ۸ سوال جهت ارزیابی خستگی ذهنی، ۵ سوال جهت ارزیابی تمرکز، ۴ سوال جهت ارزیابی انگیزش و ۳ سوال جهت ارزیابی فعالیت فیزیکی می باشد. هر آیتم با یک مقیاس ۷ گزینه ای لیکرت از صفر (خیر اصلا") تا ۶ (بلی کاملا") امتیاز بندی شده است و افراد به صورت خود اظهاری میزان احساس خستگی خود در دو هفته گذشته را بر روی مقیاس مذکور مشخص می سازند. همزمان با پر کردن پرسشنامه نوردیک، پرسشنامه توانایی فردی نیز ثبت گردید. با آنالیز نتایج به دست آمده از دو ابزار، نتایج حاصل از دو پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفتند. روش تکمیل پرسشنامه ها بدین صورت بود که پس از مراجعه به محل کار، پرسشامه ها از طریق محقق در اختیار فرد قرار می گرفت و پس از تکمیل آنها در همان محل و حصول اطمینان از پاسخ گویی کامل به همه پرسش ها جمع آوری می شدند.

معیار ورود به مطالعه پرستاران شاغل در استان لرستان با داشتن سابقه کاری حداقل ۲ سال انتخاب شدند.

معیار خروج نیز در صورت عدم تمایل افراد به همکاری با محقق از مطالعه حذف شدند.

به مطالعه شوندگان اعلام شد که کلیه اطلاعات به صورت محرمانه و در اختیار کسی قرار نخواهد گرفت.

نحوه اندازه گیری شاخص توده بدنی (BMI) با اندازه گیری قد و وزن شرکت کنندگان و به صورت کیلوگرم بر مجذور قد محاسبه گردید.

[Downloaded from rsj.iums.ac.ir on 2026-11-14]

Email:rsj@iums.ac.ir

جهت تجریه و تحلیل داده ها از ضریب همبستگی پیرسون، آنالیز رگرسیون خطی چندگانه و آزمون t مستقل و نرم افزار SPSS نسخه ۲۰ تحلیل شدند.

یافته ها

به منظور بررسی ارتباط بین استرس با توانایی فردی تعداد ۱۰۰ نفر از پرستاران انتخاب شدند که ۳۵ نفر (۳۵٪) آنها مرد و ۶۵ نفر (۶۵٪) زن ، همچنین ۲۴ نفر (۲۴٪) مجرد و ۷۶ نفر (۷۶٪) متاهل بودند.

میانگین (انحراف معیار) سن پرستاران ۴/۳±۲۹ /۴ سال، سابقه کار ۳/۷±۵/۲ سال و شاخص توده بدنی ۲/۰۲ ±۲۳/۶۷ کیلوگرم بر متربع بود.

جدول۱. میانگین نمره ی حیطه های مختلف توانایی فردی در پرستاران

حیطه های توانایی فردی	نمره از ۱۰۰		
	انحراف معیار ± میانگین	حداقل	حداکثر
احساس خستگی	۱۰/۸ ± ۵۱/۵	۲۱	۹۲
انگیزه	۱۱/۸ ± ۶۱/۵	۲۹	۹۲
تمرکز	۹/۶ ± ۵۴/۶	۱۳	۸۳
فعالیت فیزیکی	۱۵/۶ ± ۴۹/۲	۱۷	۹۴
توانایی فردی	۸/۴ ± ۵۳/۵	۲۸	۸۳

جدول شماره ۱یک میانگین نمره توانایی فردی وحیطه های مختلف آن را نشان داده و همان طور که می بینیم در اکثر حیطه ها میانگین نمره نزدیک به ۵۰ (حد متوسط) می باشد. ضمنا میانگین نمره استرس شغلی از ۷/۶ ± ۴۵/۶ با حداقل و حداکثر ۱۹ و ۶۳ از ۱۰۰ به دست آمد. ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین نمره استرس و نمره کلی توانایی فردی رابطه معکوس وجود دارد (r=-۰/۴۳۵ و p<۰/۰۰۱).

[Downloaded from rsj.iums.ac.ir on 2026-11-14]

جدول۲. ضرایب همبستگی پیرسون بین نمره استرس با نمره حیطه های توانایی فردی

حیطه های توانایی فردی	نمره استرس شغلی	
	r	p-value
احساس خستگی	۰/۳	۰/۰۰۳
انگیزه	-۰/۳۸۵	<۰/۰۰۱
تمرکز	-۰/۳۷۷	<۰/۰۰۱
فعالیت فیزیکی	-۰/۲۰۲	۰,۰۴

در جدول شماره۲ ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که نمره استرس شغلی با نمره احساس خستگی پرستاران رابطه مستقیم ($r=۰/۳$ و $p<۰/۰۰۳$) داشت. اما بین نمره استرس شغلی پرستاران با نمره حیطه های انگیزه ($r=-۰/۳۸۵$ و $p<۰/۰۰۱$)، تمرکز ($r=-۰/۳۷۷$ و $p<۰/۰۰۱$) و فعالیت بدنی ($r=-۰/۲۰۲$ و $p =۰/۰۴$) رابطه معکوس وجود داشت. ضمنا آنالیز رگرسیون خطی چندگانه نشان داد که بین حیطه های مختلف توانایی انجام کار به ترتیب: انگیزه، احساس خستگی، تمرکز و فعالیت بدنی بیشترین قدرت پیشگویی را در مورد نمره استرس شغلی پرستاران دارا می باشند. در معادله خطی رگرسیون (پیش بینی) نمره استرس بر حسب حیطه های توانایی انجام کار به صورت زیر می باشد:

$$Y=1.48+0.37X_1-0.21X_2-0.13X_3-0.08X_4$$

که در این رابطه Y نمره استرس و X_1 ، X_2، X_3 و X_4 به ترتیب نمره های احساس خستگی، انگیزه، تمرکز و فعالیت بدنی می باشد.

جدول شماره۳. میانگین نمره استرس و حیطه های مختلف و توانایی فردی بر حسب جنس پرستاران

متغیر	آقایان	خانم ها	p-value
	میانگین ± انحراف معیار	میانگین ± انحراف معیار	
نمره احساس خستگی	۵۲/۲±۱۲/۲	۵۱/۱±۹/۶	۰/۶۴
نمره انگیزه	۶۵/۲±۱۲/۲	۵۹/۲±۱۱/۰	۰/۰۰۶
نمره تمرکز	۵۸/۵±۷/۳	۵۲/۵±۱۰/۱	۰/۰۰۲

[Downloaded from rsj.iums.ac.ir on 2026-11-14]

نمره فعالیت جسمی	۴۶/۸±۱۴/۴	۵۰/۵±۱۶/۲	۰/۲۶
نمره استرس شغلی	۴۴/۱±۷/۵	۴۶/۵±۷/۶	۰/۱۲

آزمون t مستقل نشان داد (جدول۳) که میانگین نمره ی استرس (p =۰/۱۲) و همچنین توانایی فردی در حیطه های احساس خستگی (p=۰/۶۴) و فعالیت بدنی(p=۰/۲۶) بین خانم ها و آقایان تفاوت معناداری نداشته است، اما در حیطه های انگیزه (p=۰/۰۰۶) و تمرکز (p=۰/۰۰۲) میانگین نمره آقایان به طور معناداری بیشتر از خانم ها بود.

جدول شماره ۴ میانگین نمره استرس شغلی و حیطه های مختلف توانایی فردی به تفکیک وضعیت تاهل در افراد مورد مطالعه ارائه شده است.

جدول شماره۴. میانگین نمره استرس شغلی و حیطه های مختلف توانایی فردی به تفکیک وضعیت تاهل در پرستاران

متغیر	مجردین	متاهلین	p-value
	میانگین±انحراف معیار	میانگین±انحراف معیار	
نمره احساس خستگی	۵۰/۸±۱۳/۳	۵۱/۷±۱۰/۰	۰/۷۱
نمره انگیزه	۶۲/۳±۱۲/۳	۶۱/۳±۱۱/۸	۰/۷۳
نمره تمرکز	۵۶/۷±۹/۲	۵۳/۹±۹/۸	۰/۲۳
نمره فعالیت جسمی	۴۸/۴±۱۶/۱	۴۹/۴۹±۱۵/۶	۰/۷۶
نمره استرس شغلی	۴۲/۵±۱۰/۱	۴۶/۷±۶/۴	۰/۰۲

آزمون **t** مستقل نشان داد (جدول۴) که میانگین نمره ی حیطه های مختلف توانایی فردی بین پرستاران مجرد و متاهل تفاوت معناداری وجود نداشت (**p** >۰/۰۵)، اما میانگین نمره استرس شغلی در متاهلین بیشتر از مجردین بود (**p** =۰/۰۲). به عبارت دیگر وضعیت تاهل پرستاران با نمره استرس شغلی آنها رابطه معنادار داشت اما با توانایی فردی رابطه نداشت.

[Downloaded from rsj.iums.ac.ir on 2026-11-14]

جدول شماره۵. ضرایب همبستگی بین سن، سابقه کار و BMI با نمره استرس شغلی و حیطه های توانایی فردی

متغیر	سن		سابقه کار		BMI	
	R	p	r	p	r	p
نمره استرس شغلی	۰/۰۰۱	۰/۹۹۸	-۰/۰۹	۰/۳۹	۰/۲۹	۰/۰۰۴
نمره احساس خستگی	-۰/۰۶	۰/۵۴	-۰/۲۴	۰/۰۲	۰/۰۳	۰/۷۶
نمره انگیزه	۰/۰۴	۰/۶۶	۰/۰۶	۰/۵۷	۰/۰۱	۰/۹
نمره تمرکز	۰/۱۰۳	۰/۳۱	۰/۲۰۲	۰/۰۴	۰/۱۷	۰/۰۸
نمره فعالیت جسمی	-۰/۱۶	۰/۱۱	-۰/۰۲	۰/۸۲	۰/۰۹	۰/۳۹

ضریب همبستگی پیرسون نشان داد (جدول۵) که سن با نمره استرس شغلی و همچنین حیطه های مختلف توانایی فردی رابطه معناداری نداشت ($p >$۰/۰۵). ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که سابقه کار با نمره احساس خستگی رابطه معکوس ($r=$-۰/۲۴ و$p=$۰/۰۲) و با نمره تمرکز ($r=$۰/۲۰۲ و$p=$۰/۰۴) رابطه مستقیم داشت، اما با بقیه حیطه های توانایی فردی و همچنین نمره استرس شغلی رابطه معناداری نداشت. ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین BMI پرستاران و نمره استرس شغلی آن ها رابطه مستقیم وجود داشت. اما با حیطه های مختلف توانایی فردی رابطه معناداری نداشت.

بحث:

نتایج نشان داد که بین حیطه های مختلف توانایی انجام کار به ترتیب: انگیزه، احساس خستگی، تمرکز و فعالیت بدنی بیشترین قدرت پیشگویی را در مورد نمره استرس شغلی پرستاران دارا می باشد. همچنین نتایج مطالعه نشان می دهد که بین نمره استرس شغلی با نمره احساس خستگی پرستاران رابطه مستقیم وجود دارد. یکی از علت های آن می تواند بار کاری زیاد در میان پرستاران باشد که به عنوان یکی از استرسورهای اصلی در مطالعات مختلف ذکر شده است (۱۹-۲۱). همچنین نتایج نشان داد که بین سابقه کار با نمره احساس خستگی رابطه معکوس وجود دارد که با یافته های Eriksen و همکاران مطابقت دارد (۲۲). به نظر می رسد که با افزایش سابقه کاری به دلیل افزایش مهارت کاری و افزایش میزان کنترل بر شرایط کاری بسیاری از تنش های شغلی برطرف می شود. در مطالعه ای که توسط Chang و همکاران انجام گرفت، نتایج نشان داد که اضافه وزن به عنوان یکی از عوامل موثر در بروز استرس شغلی می باشد (۲۳). نتایج مطالعه حاضر نشان داد که بین BMI پرستاران و نمره استرس شغلی آنها رابطه مستقیم وجود دارد، مشکلات سلامتی منجر به بروز استرس های شغلی می شوند. در این مطالعه، بین استرس شغلی و وضعیت تاهل رابطه معنی‌دار وجود داشت، نمره خستگی، فعالیت جسمی و استرس شغلی در بین متاهلین بیشتر از مجردین بود و با نتایج مطالعه Khaganizade که نشان می‌دهد زنان مجرد شاغل

[Downloaded from rsj.iums.ac.ir on 2026-11-14]

نسبت به زنان متاهل شاغل بیشتر دچار افسردگی می‌شوند، هم خوانی ندارد (۲۴). در این خصوص می‌توان گفت حمایت‌های اجتماعی از جمله روابط خانوادگی با ایجاد استرس شغلی نسبت عکس دارد و پرستاران مجرد تا اندازه قابل توجهی احساسات ناشی از افسردگی را کمتر تجربه می‌کنند، زیرا حمایت‌های بیشتری از طرف خانواده خود دریافت می‌نمایند. از طرفی نمره انگیزه و تمرکز در میان مجردین بیشتر از متاهلین می باشد. در مطالعه ای که توسط Koji Wada و همکارانش بر روی فاکتورهای محیط کاری و وجود خستگی های طولانی مدت بر روی پزشکان ژاپنی انجام گرفت، نتایج نشان داد که میزان خستگی طولانی مدت در مردان ۲۶٪ و در زنان ۲۹٪ بوده و وجود شرایط محیطی مانند بار کاری، روابط اجتماعی، اوقات فراغت و مراقبت از بیماران نیز باید جهت پیشگیری از بروز بیماری در پزشکان در نظر گرفته شود (۲۵). مطالعه حاضر نشان داد که میانگین نمره ی خستگی، انگیزه و تمرکز در آقایان بیشتر، میانگین نمره استرس شغلی و فعالیت جسمی در زنان بیشتر می باشد. در مطالعه ای که توسط Safari و همکاران در خصوص ارتباط بین استرس شغلی و توانایی انجام کار در میان کارکنان پالایشگاه انجام گرفت، نتایج نشان داد که بین نمره کلی استرس شغلی با توانایی انجام کار ارتباط معکوس وجود دارد (۲۶)؛ که با نتایج مطالعه فوق هم خوانی دارد. نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین سابقه کاری افراد و نمره توانایی فردی رابطه معناداری وجود ندارد، که با مطالعه Safari (۲۶) هم خوانی ولی با مطالعه Mazlomi (۲۷) مغایرت دارد. اگر چه بین سن با نمره استرس شغلی و همچنین حیطه های مختلف توانایی فردی رابطه معناداری به دست نیامد، ولی در مطالعه ای که توسط Rezaee و همکاران در میان جمعیت پرستاران انجام گرفت نتایج نشان داد که بین سن و استرس شغلی ارتباط وجود دارد، به این صورت که با افزایش سن از میزان استرس شغلی فرد کاسته می شد (۲۸). طبق نتایج، خستگی به عنوان یک عامل خطر برای بروز استرس شغلی به شمار می رود و بین حیطه های مختلف توانایی انجام کار به ترتیب: انگیزه، احساس خستگی، تمرکز و فعالیت بدنی بیشترین قدرت پیشگویی را در مورد نمره استرس شغلی پرستاران دارا می باشد.

بنابراین بر اساس نتایج به دست آمده این مطالعه می توان گفت که بروز خستگی و کاهش توانایی فردی در افراد می تواند به عنوان یک عامل خطر برای بروز استرس شغلی مطرح باشد و به عبارتی از آنجا که یکی از مهم‌ترین حوزه‌های توسعه پایدار سلامتی در جوامع بشری، بخش بهداشت و درمان است، بنابراین پیشرفت در سرویس‌دهی و حمایت‌های کافی منجر به تامین پرستاران سالم و در نتیجه ارتقای سلامت جامعه خواهد شد. انجام دوره‌ای تحقیقات در مورد توانایی انجام کار و استرس شغلی پرستاران امری ضروری و در راستا با تلاش های پیشگیرانه نظام سلامت است. انجام تحقیقات مقایسه‌ای این شاخص‌ها بین پرستاران شاغل در کشورهای مختلف، تفاوت سطح رفاهی و شغلی این قشر را مشخص خواهد کرد و زمینه‌ساز رفاه شغلی و امنیت روانی این قشر فعال و صبور خواهد بود. پرستارانی که به دلیل وظایف کاری بالا در طول شیفت کاری دچار خستگی و کاهش توانایی فردی در انجام وظایف می شوند احتمال بروز استرس شغلی در آینده در آنها بیشتر است بنابراین پیشنهاد می شود در ارزیابی های پارمترهای شغلی، خستگی و کاهش میزان توانایی فردی به عنوان یک عامل خطر برای بروز استرس شغلی در آینده در نظر گرفته شود. لازم به ذکر است که عدم انجام مطالعه مشابه در داخل و خارج کشور از محدودیت‌های این تحقیق به‌شمار می‌رود و به این دلیل مقایسه بین افراد مشابه مقدور نبود.

[Downloaded from rsj.iums.ac.ir on 2026-11-14]

نتیجه گیری

نتایج این مطالعه نشان می دهد که استرس شغلی می تواند به صورت غیر مستقیم بر روی میزان توانایی فردی در جمعیت پرستاران موثر باشد، همچنین کاهش توانایی فردی می تواند به عنوان یک پیش آگهی در بروز استرس های شغلی مطرح باشد.

تشکر و قدردانی

نویسندگان مقاله مراتب تشکر خود را از همه پرسنل به خصوص پرستاران محترم بیمارستان امام خمینی شهرستان کوهدشت که در این مطالعه با نویسندگان مقاله همکاری لازم را داشته اند، اعلام می نمایند.

[Downloaded from rsj.iums.ac.ir on 2026-11-14]

منابع

1. Shams L, Atighechian G, Farahabadi SME. Assessing the Internal Environment of Organization from the Perspective of Nursing Community in Selected Hospitals of Isfahan, Iran. Director General. 2013;9(7):1039-46.
2. Habibi E, Zare M, Haghi A, Habibi P, Hassanzadeh A. Assessment of physical risk factors among artisans using occupational repetitive actions and Nordic questionnaire. International Journal of Environmental Health Engineering. 2013;2(1):14.
3. Tayebani T, Sohrabi A, Samouei R. The Job Burnout of Therapists in the Licensed Addiction Centers in Isfahan, Iran and its Relationship with Individual and Professional Factors. Director General. 2013;9(7):1015-23.
4. Ma C-C, Samuels ME, Alexander JW. Factors that influence nurses' job satisfaction. Journal of Nursing Administration. 2003;33(5):293-9.
5. Hooper C, Craig J, Janvrin DR, Wetsel MA, Reimels E. Compassion satisfaction, burnout, and compassion fatigue among emergency nurses compared with nurses in other selected inpatient specialties. Journal of Emergency Nursing. 2010;36(5):420-7.
6. Currid TJ. The lived experience and meaning of stress in acute mental health nurses. British Journal of Nursing. 2008;17(14):880-4.
7. Maytum JC, Heiman MB, Garwick AW. Compassion fatigue and burnout in nurses who work with children with chronic conditions and their families. Journal of Pediatric Health Care. 2004;18(4):171-9.
8. Yoder EA. Compassion fatigue in nurses. Applied Nursing Research. 2010;23(4):191-7.
9. Janssen N, Kant I, Swaen G, Janssen P, Schröer C. Fatigue as a predictor of sickness absence: results from the Maastricht cohort study on fatigue at work. Occupational and environmental medicine. 2003;60(suppl 1):i71-i6.
10. Swaen G, Van Amelsvoort L, Bültmann U, Kant I. Fatigue as a risk factor for being injured in an occupational accident: results from the Maastricht Cohort Study. Occupational and environmental medicine. 2003;60(suppl 1):i88-i92.
11. Dehghan H, Habibi E, Habibi P, Maracy MR. Validation of a questionnaire for heat strain evaluation in women workers. International journal of preventive medicine. 2013;4(6):631.
12. Dehghan H, EH, PH. Validation of a Questionnaire for Heat Strain Evaluation in Women Workers. Int J Prev Med. 2013;4(1):;4:631-40.
13. DEHGHAN HABIBOLLAH MSB, JAFARI MOHAMMAD J, MERACI MOHAMMAD R, KHAVANIN A, JAHANGIRI M. CONSTRUCT VALIDATION OF A HEAT STRAIN SCORE INDEX WITH STRUCTURAL EQUATION MODELING. Health System Research. 2011;6(4):601-12.
14. Habibi P, Dehghan H, Rezaei S, Maghsoudi K. Thermal, physiological strain index and perceptual responses in Iranian Muslim women under Thermal Condition in order to Guide in Prevention of Heat Stress. Iranian Journal of Health, Safety and Environment. 2014;1(4):172-6.
15. Edwards JA, Webster S, Van Laar D, Easton S. Psychometric analysis of the UK Health and Safety Executive's Management

[Downloaded from rsj.iums.ac.ir on 2026-11-14]

Standards work-related stress Indicator Tool. Work & Stress. 2008;22(2):96-107.
16. Kerr R, McHugh M, McCrory M. HSE Management Standards and stress-related work outcomes. Occupational Medicine. ۲۰۰۹;۵۹(۸):۵۷۴-۹.
17. Beurskens AJ, Bültmann U, Kant I, Vercoulen JH, Bleijenberg G, Swaen GM. Fatigue among working people: validity of a questionnaire measure. Occupational and environmental medicine. 2000;57(5):353-7.
18. HOSSEINZADEH K, CHOOBINEH A, GHAEM H. VALIDITY AND RELIABILITY OF THE FARSI VERSION OF THE INDIVIDUAL STRENGTH QUESTIONNAIRE CHECKLIST IN THE IRANIAN WORKING POPULATION.
19. Stordeur S, D'hoore W, Vandenberghe C. Leadership, organizational stress, and emotional exhaustion among hospital nursing staff. Journal of advanced nursing. 2001;35(4):533-42.
20. Sterud T, Hem E, Ekeberg Ø, Lau B. Occupational stressors and its organizational and individual correlates: a nationwide study of Norwegian ambulance personnel. BMC emergency medicine.. ۲۰۰۸;۱۶:(۱)۸
21. Olofsson B, Bengtsson C, Brink E. Absence of response: a study of nurses' experience of stress in the workplace. Journal of nursing management. 2003;11(5):351-8.
22. Eriksen W, Tambs K, Knardahl S. Work factors and psychological distress in nurses' aides: a prospective cohort study. BMC Public Health. 2006;6(1):290.
23. Chang EM, Hancock KM, Johnson A, Daly J, Jackson D. Role stress in nurses: review of related factors and strategies for moving forward. Nursing & Health Sciences. 2005;7.۶۵-۵۷:(۱)
24. Sarabandi A, Hazarati H, Keykha M. Occupational Stress in Military Health Settings: A Questionnaire-based Survey. International Journal of Hospital Research. 2012;1(2).
25. Wada K, Arimatsu M, Yoshikawa T, Oda S, Taniguchi H, Higashi T, et al. Factors on working conditions and prolonged fatigue among physicians in Japan. International archives of occupational and environmental health. 2008;82(1):59-66.
26. Habibi E, Dehghan H, Safari S, Mahaki B, Hassanzadeh A. Effects of work-related stress on work ability index among refinery workers. Journal of education and health promotion. 2014;3.
27. Mazloumi A, Rostamabadi A, Saraji GN, Foroushani AR. Work ability index (WAI) and its association with psychosocial factors in one of the petrochemical industries in Iran. Journal of occupational health. 2012; 54 (2): 112-8.
28. Rezaee N, Behbahany N, Yarandy A, Hosseine F. Correlation between occupational stress and social support among nurses. Iran Journal of Nursing. 2006;19(46):71-8.

[Downloaded from rsj.iums.ac.ir on 2026-11-14]

The relationship between individual strength with job stress and fatigue in nurses of lorestan province

Mohsen soury laky: MSc, Department of Occupational Health Engineering, School of Health, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran. m_soury@hlth.mui.ac.ir

Ehsan Habibi: Professor, Department of Occupational Health Engineering, School of Health, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran. habibi@hlth.mui.ac.ir

razieh janizadeh: MSc, Department of Occupational Health Engineering, School of Health, university of tarbiat modares, Tehran, Iran. janizadehraziyeh@yahoo.com

* **Peymaneh Habibi**: MSc, Department of Occupational Health Engineering, School of Health, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran (*Corresponding Author). p_habibi@hlth.mui.ac.ir

Abstract

Background and Objectives: Nurses are working with groups such as job stress and fatigue of their common problems and in long year may reduce individual strength. The aim of this study was to investigate the association between The relationship between individual strength with job stress in nurses of lorestan city.

Materials and Methods: This descriptive - cross sectional study was carried out in 1394 on 100 nurses in Lorestan. The Checklist for Individual Strength (CIS) is an instrument for measuring fatigue and job stress questionnaire was used. Using the Pearson correlation coefficient, multiple linear regression analysis and t- Independent and Software $SPSS_{20}$ was examined.

Results: Pearson correlation coefficient showed that there is an inverse relationship between job stress score and total score of Checklist for Individual Strength (CIS) **(**r= - 0.435, p<0.001). Also, there are direct effect between job stress score with fatigue sensation **(**r=0.3, p<0.003), but an inverse relationship between the nurses' job stress and the motivation of areas **(**r= - 0.385, p<0.001), Concentration **(**r= - 0.377, p<0.001) and physical activity **(**r= - 0.202, p<0.04). There are inverse relationship between work experience and fatigue sensation **(**r= - 0.24, p<0.02) and direct relationship with concentration score **(**r= 0.202, p<0.04).

Conclusion: The results show that job stress can indirectly effective on individuals strength in a population of nurses, also decreases the individual strength can be considered as a prognosis of job stress.

Key words: Checklist Individual Strength (CIS), Job Stress, Nurses.

[Downloaded from rsj.iums.ac.ir on 2026-11-14]

[Downloaded from rsj.iums.ac.ir on 2026-11-14]