

The Relationship Between Hardiness, Personality Traits and Coping Styles with Occupational Satisfaction Among the Nurses of Governmental Hospitals in Tabriz

Zeinab Khanjani ¹, Malike Raef ², Mostafa Asgari^{3*}

1. Professor, Department of Psychology, Faculty of Education and Psychology, University of Tabriz, Tabriz, Iran
2. MA in General Psychology, Islamic Azad University, Tabriz Branch, Tabriz, Iran
3. MA Student, Clinical Child & Adolescent Psychology, University of Tabriz, Tabriz, Iran

Article Info	Abstract
Received: 2017/07/5 Accepted: 2017/11/7 Published Online 2018/03/16 DOI: 10.30699/sjhnmf.26.4.246 Original Article Use your device to scan and read the article online 	<p>Introduction: The purpose of this study is to determine the relationship between hardiness, personality traits and coping styles with job satisfaction among nurses in state hospitals in Tabriz.</p> <p>Methods: This is a descriptive- correlational study and the statistical population is consisted of nurses working in Tabriz hospitals. The sample consisted of 320 people selected by multi-stage random sampling who responded to four questionnaires: job satisfaction, neo personality, hardiness and coping with the stressful situation. The questionnaires were analyzed by SPSS 16.</p> <p>Results: The results of this study showed that job satisfaction and neuroticism have a negative and meaningful relationship. On the other side, job satisfaction has a positive and meaningful relationship with flexibility, conscientiousness and extraversion. There is no meaningful relationship between pleasure and job satisfaction. Also a positive relationship exists between the problem-oriented coping style and pleasure. There is a negative relation between the emotional-avoidance, coping styles and avoidance with the job satisfaction. Hardiness components had a positive and meaningful relationship with job satisfaction. Also, multivariate regression showed that among predictor variables only the psychoanalytic, flexibility and conscientious variables were able to predict the job satisfaction of nurses. Among the coping styles, the problem-based and avoidance style pre-emptive variables on job satisfaction were effective. All three hardiness components were able to predict the job satisfaction of nurses.</p> <p>Conclusion: The results showed that two dimensions of flexibility and neuroticism had a predictive role in the job satisfaction of nurses. According to the results, in addition to evaluating the public talents and abilities in employee selection, these two dimensions of personality may be more noteworthy.</p> <p>Keywords: Job satisfaction, Personality traits, Obstnacy, Coping styles</p>
Corresponding Information	Mostafa Asgari, MA Student, Clinical Child & Adolescent Psychology, University of Tabriz, Tabriz, Iran. Email: M.Asgari94@ms.tabrizu.ac.ir

Copyright © 2018, Sci J Hamadan Nurs Midwifery Fac. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-noncommercial 4.0 International License which permits copy and redistribute the material just in noncommercial usages, provided the original work is properly cited.

How to Cite This Article:

Khanjani Z, Raef M, Asgari M. The Relationship Between Hardiness, Personality Traits and Coping Styles with Occupational Satisfaction Among the Nurses of Governmental Hospitals in Tabriz. Sci J Hamadan Nurs Midwifery Fac. 2018; 26 (4) :237-246

رابطه سرسختی، ویژگی‌های شخصیتی و سبک‌های مقابله‌ای با رضایت شغلی پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر تبریز

زینب خانجانی^۱، ملیکه رائف^۲، مصطفی عسگری^{۳*}

۱. استاد، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران
۲. کارشناس ارشد، گروه روان‌شناسی عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تبریز، تبریز، ایران
۳. دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه روان‌شناسی بالینی کودک و نوجوان، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران

چکیده	اطلاعات مقاله
<p>مقدمه: هدف از انجام این پژوهش، تعیین رابطه سرسختی، ویژگی‌های شخصیتی و سبک‌های مقابله‌ای با رضایت شغلی پرستاران بیمارستان‌های دولتی تبریز بوده است.</p> <p>روش کار: پژوهش حاضر توصیفی-همبستگی و جامعه آماری آن ۳۲۰ نفر از پرستاران بیمارستان‌های دولتی تبریز بودند که به روش نمونه-گیری تصادفی چند مرحله‌ای انتخاب شده و به ۴ پرسش‌نامه رضایت شغلی، ویژگی شخصیت نئو، سرسختی و مقابله با موقعیت تنیدگی‌زا پاسخ دادند. در نهایت داده‌های پژوهش با نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۶ تجزیه و تحلیل شد.</p> <p>یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد رضایت شغلی با روان‌نزدگرایی رابطه منفی و معنی‌دار و با انعطاف‌پذیری، باوجدان بودن و برون‌گرایی رابطه مثبت و معنی‌دار دارد. بین رضایت شغلی با دلپذیر بودن رابطه معناداری به دست نیامد. سبک مقابله‌ای مسئله‌مدار با رضایت شغلی رابطه مثبت و سبک مقابله‌ای هیجان‌مدار و اجتنابی با رضایت شغلی رابطه منفی داشتند. مؤلفه‌های سرسختی هم با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری داشت. همچنین رگرسیون چند متغیری نشان داد از بین متغیرهای پیش‌بین، فقط متغیرهای روان‌نزدگرایی، انعطاف‌پذیری و باوجدان بودن قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی پرستاران هستند. از بین سبک‌های مقابله‌ای، متغیرهای پیش‌بین بر رضایت شغلی سبک مسئله‌مدار و اجتنابی مؤثر بودند. هر سه مؤلفه سرسختی، رضایت شغلی پرستاران را پیش‌بینی کرد.</p> <p>نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش نشان داد دو بعد انعطاف‌پذیری و روان‌نزدگرایی در رضایت شغلی پرستاران نقش پیش‌بینی‌کنندگی دارد؛ بنابراین ممکن است در گزینش کارکنان علاوه بر ارزیابی‌های استعداد و توانایی‌های عمومی به این دو بعد شخصیت هم بهای بیشتری داده شود.</p> <p>واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی، ویژگی‌های شخصیتی، سرسختی، سبک‌های مقابله‌ای</p>	<p>تاریخ وصول: ۱۳۹۶/۴/۱۴</p> <p>تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۸/۱۶</p> <p>انتشار آنلاین: ۱۳۹۶/۱۲/۲۵</p> <p>نویسنده مسئول:</p> <p>مصطفی عسگری دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه روان‌شناسی بالینی کودک و نوجوان، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران</p> <p>پست الکترونیک: M.Asgari94@ms.tabrizu.ac.ir</p>

مقدمه

رضایت شغلی به مجموعه احساساتی گفته می‌شود که فرد نسبت به شغل خود دارد. فردی با رضایت شغلی زیاد احساس مثبت و فردی که از شغل خود ناراضی است، نسبت به آن احساسی منفی دارد. وقتی افراد درباره نگرش‌های یک کارمند صحبت می‌کنند، منظورشان همان رضایت شغلی است [۳]. رضایت شغلی را وقتی حالت عاطفی مثبت یا خوشایندی می‌دانند که حاصل ارزیابی فرد از تجارب شغلی او باشد [۴]. در تعاریف دیگری از رضایت شغلی آن را عاملی روانی یا نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال در نظر می‌گیرند؛ یعنی اگر شغل فرد لذت‌مطلوبی برای او تأمین کند، از شغلش راضی است. در مقابل چنانچه شغل رضایت و لذت‌مطلوب را به فرد ندهد، او شغل را مذمت می‌کند و درصدد تغییر آن برمی‌آید [۵]. به‌طور کلی اعتقاد بر این است که رضایت شغلی تابعی از سازگاری انتظارات سازمانی با نیازهای سرشت کلی فرد است. در حالتی که این دو توافق داشته باشند، رفتار به‌صورت هم‌زمان برآورنده انتظارات سازمان و نیازهای فرد است و اثربخشی و رضایت،

امروزه سراسر دنیا با بحران نیروی کار مواجه است که یکی از بارزترین مصادیق آن کمبود پرستار است. کمبود پرستار و خروج زیاد پرستاران از این حرفه معضلی جهانی به شمار می‌رود. این مشکل، عاملی مشترک بین کشورهای در حال توسعه و توسعه‌یافته است. بررسی‌ها نشان می‌دهد نداشتن رضایت شغلی یکی از عوامل مؤثر در ترک حرفه پرستاری است. توجه نکردن به مسأله رضایت شغلی در بلندمدت سیستم سازمانی را مختل می‌کند و موجب بروز عصبانیت، کاهش حس مسئولیت و در نهایت ترک خدمت خواهد شد. عارضه زیان‌بار ناراضی‌ت شغلی که بیشتر تحقیقات هم آن را تأیید کرده‌اند، ترک خدمت است [۱]. تأثیر کمبود پرستار تا سال ۲۰۲۰ به بیشترین حد خود خواهد رسید. این کمبود نیرو موجب بازماندن از دستیابی به اهداف جهانی نظام‌های بهداشتی و ناراضی‌ت حرفه‌ای پرستاران خواهد شد [۲]. به همین دلیل رضایت شغلی از مؤلفه‌های تأثیرگذاری است که این پژوهش آن را در بین یکی از مهم‌ترین اقشار جامعه یعنی پرستاران بررسی کرده است.

توأمان حاصل می‌شود [۶].

به‌طور کلی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی مجموعه‌ای از عوامل بیرونی و درونی است که با مطالعه آنها می‌توان عوامل مهم در رضایت شغلی را شناسایی و از آنها برای برنامه‌ارتقای کیفیت عملکرد کارکنان استفاده کرد [۷]. در پژوهش حاضر سه مؤلفه مؤثر بر عملکرد و رضایت شغلی؛ یعنی سرسختی، ویژگی‌های شخصیتی و سبک‌های مقابله‌ای بررسی شده‌اند.

سرسختی مهم‌ترین عامل تعدیل‌کننده اثرات منفی فشار روانی بر سیستم ایمنی است [۸]. سرسختی را صفتی می‌دانند که در مواجهه با حوادث فشارزای زندگی مانند منبع مقاومت و سپری محافظ عمل می‌کند. سرسختی را ترکیبی از باورها در مورد خویش و جهان تعریف می‌کنند که از سه مؤلفه (تعهد، کنترل و مبارزه‌جویی) تشکیل شده و در عین حال، ساختار واحدی است که از عمل یکپارچه و هماهنگ این سه مؤلفه مرتبط با هم سرچشمه می‌گیرد. افرادی که در مقابل مشکلات زندگی سرسختی کمی دارند، واکنش هیجانی شدید نشان می‌دهند و در بلندمدت بیشترین آسیب را از فشارهای روانی خواهند دید [۹]. بررسی‌های زیادی سرسختی را به عملکرد کارکنان مرتبط دانسته‌اند [۱۰]. همچنین برخی پژوهش‌ها سرسختی بالا را به رضایت شغلی و افزایش سطح آن مرتبط دانسته‌اند [۱۱]. در همین راستا سرسختی و مؤلفه‌های آن در ارتباط با رضایت شغلی بررسی خواهند شد.

از سوی دیگر توجه به ویژگی‌های شخصیت افراد از مقوله‌هایی است که می‌تواند سازمان‌ها را در رسیدن به بهره‌وری یاری کند. براساس مطالعات انجام‌شده، هرچه سازگاری و تناسب بین شخصیت و شغل بیشتر باشد، رضایت شغلی بیشتری در پی خواهد داشت و هرچه این سازگاری و هم‌خوانی کمتر باشد رضایت شغلی کمتر می‌شود و آثار و تبعات منفی متعددی را در سازمان به دنبال خواهد داشت. از این رو انتخاب شخصیت مناسب می‌تواند عملکرد شغلی بهتری برای سازمان فراهم کند؛ برای مثال مشخص شده است بین ویژگی‌های شخصیتی مثل بی‌ثباتی هیجانی با رضایت شغلی رابطه منفی معنی‌داری وجود دارد [۱۲]. از سوی دیگر ویژگی‌های شخصیتی مانند تمایل به عصبی بودن و سلطه‌جویی- سلطه‌پذیری می‌تواند رضایت شغلی را پیش‌بینی کند و ویژگی شخصیتی سلطه‌جویی در مردان نسبت به زنان بیشتر است [۱۳]. از این‌رو یکی دیگر از مؤلفه‌های تأثیرگذار بر رضایت شغلی؛ یعنی ویژگی‌های شخصیتی بررسی خواهد شد.

در دنیای امروز تنیدگی یکی از آفات نیروی انسانی است و اثرات مخرب آن بر زندگی فردی و اجتماعی افراد؛ به‌ویژه کارکنان سازمان کاملاً مشهود است. افراد سازمان در موفقیت‌های تنیدگی‌زا از سبک‌های مقابله‌ای متفاوتی استفاده می‌کنند [۱۴]. به‌طور کلی سبک مقابله‌ای به تلاش‌های شناختی و رفتاری برای جلوگیری، مدیریت و کاهش تنیدگی اشاره می‌کند. سبک‌های مقابله‌ای اهمیت زیادی در رضایت شغلی دارد و تحقیقات زیادی ارتباط این دو را بررسی

کرده‌اند [۱۵]؛ مثلاً در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که سبک‌های مقابله‌ای به کار گرفته شده در دانشکده مهندسی، با توجه به جنس، سن، سابقه و مدرک تحصیلی متفاوت بوده و با رضایت شغلی آنها رابطه معناداری دارد [۱۶]. با توجه به نقش کلیدی پرستاران در ارائه خدمات بهداشتی به بیماران، رضایت شغلی آنها از موارد مهمی است که پیامدهای رفتاری و سازمانی مطلوبی به دنبال دارد و به بهتر شدن خدمات ارائه‌شده می‌انجامد. از این‌رو انجام بررسی‌های علمی در این زمینه و استفاده از نتایج آن در جنبه‌های مختلف حرفه پرستاری می‌تواند پیامدهای مفیدی داشته باشد. در نهایت هدف این پژوهش بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی، سبک‌های مقابله‌ای و همین‌طور سرسختی، با رضایت شغلی پرستاران است.

روش کار

پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های توصیفی - همبستگی است. در این تحقیق جامعه آماری شامل کلیه کارشناسان پرستاری شاغل در بیمارستان‌های دولتی شهر تبریز در سال ۱۳۹۳ و با سابقه کار بیش از ۵ سال است. براساس استعلام گرفته‌شده از دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی - درمانی تبریز، بیمارستان‌های دولتی ده مرکز هستند و تعداد پرستاران با سابقه کار بیش از ۵ سال در این مراکز ۱۹۷۴ نفر است. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد و در نهایت نمونه آماری این پژوهش ۳۲۰ نفر بود. در این تحقیق از روش نمونه‌گیری تصادفی چند مرحله‌ای استفاده شده است؛ به این صورت که از بین بیمارستان‌های ده‌گانه، ۵ مرکز به‌صورت تصادفی انتخاب شد. سپس پژوهشگر برای تکمیل پرسش‌نامه‌های لازم به مراکز مراجعه کرد. برای جلب اعتماد شرکت‌کنندگان، توضیحاتی درباره محرمانه بودن نتایج به پرستاران ارائه و اهداف تحقیق برای آنها توضیح داده شد.

در این پژوهش از پرسش‌نامه‌های استاندارد رضایت شغلی JDI، پنج عامل شخصیت نئو NEO-FFT، مقابله با موقعیت‌های تنیدگی‌زا اندلر و پارکر و سرسختی کوباسا استفاده شد. پرسش‌نامه رضایت شغلی ۷۰ سؤال دارد و در قالب طیف لیکرت پاسخ داده می‌شود. در مورد اعتباریابی صوری و محتوایی پرسش‌نامه رضایت شغلی، براساس نظر ۵ تن از متخصصان و اساتید دانشکده علوم تربیتی دانشگاه تبریز، این آزمون معتبر است. پایایی پرسش‌نامه استاندارد JDI از طریق ضریب آلفای کرونباخ بررسی شده و در سطح آلفای ۰/۹۳ معنی‌دار بوده است که نشان‌دهنده پایایی بالای ابزار اندازه‌گیری است [۱۷]. پرسش‌نامه نئو ۶۰ سؤال دارد. شیوه نمره‌گذاری سؤالات به‌صورت لیکرت پنج‌گزینه‌ای از کاملاً مخالفم (۰)، مخالفم (۱)، نظری ندارم (۲)، موافقم (۳) و کاملاً موافقم (۴) است که برخی پرسش‌ها به‌صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شود. نتایج چندین مطالعه حاکی از آن است که زیرمقیاس‌های NEO-FFI از نظر اعتبار، همسانی درونی خوبی دارد؛ به عنوان مثال: Costa و McCrae (۱۹۹۲) ضریب آلفای کرونباخ را بین ۰/۶۸ (برای موافق بودن) تا ۰/۸۶ (برای

پزشکی تبریز برای ۵ بیمارستان شهر تبریز که با انتخاب تصادفی برگزیده شده بودند، مجوز دریافت شد. پژوهشگر با مراجعه به بیمارستان، هدف پژوهش حاضر را طی جلسه‌ای برای تمام پرستاران با سابقهٔ کاری بیش از ۵ سال شرح داد و رضایت آنها را کسب کرد. سپس پرسش‌نامه‌ها را توزیع کرد و پس از تکمیل آنها نمره‌گذاری صورت گرفت. در گام بعدی داده‌ها با نرم‌افزار SPSS نسخهٔ ۱۶ تجزیه و تحلیل شد. تجزیه و تحلیل این تحقیق دو بخش دارد: بخش توصیفی که در آن از شاخص‌های آماری توصیفی مانند فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد و نمودارها استفاده شده و بخش تحلیلی که در آن مدل آماری همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیری برای بررسی سؤالات و فرضیه‌ها به کار گرفته شد.

یافته‌ها

در این تحقیق ۳۲۰ نفر از پرستاران بررسی شدند. میانگین سنی آنها ۳۶/۲۴ سال بود که از حداقل ۳۰ سال تا حداکثر ۴۰ سال متغیر بوده است. همچنین میانگین سابقهٔ کار در این افراد ۱۶/۹ سال بود که از حداقل ۵ سال تا حداکثر ۲۹ سال را در بر می‌گرفت.

میانگین نمرهٔ رضایت شغلی ۱۴۳/۵ است که از حداقل ۱۱۴ تا حداکثر ۱۸۱ متغیر بوده است. میانگین نمرهٔ روان‌نژندگرای ۲۰/۸۵، برون‌گرایی ۲۵/۹۶، انعطاف‌پذیری ۲۴/۵۸، دلی‌پذیر بودن ۲۲/۹۹، باوجدان بودن ۲۴/۶۷، سبک‌های مقابله‌ای مسئله‌مدار ۳۸/۸، سبک‌های مقابله‌ای هیجان‌مدار ۴۱/۶، سبک‌های مقابله‌ای اجتنابی ۳۷/۴۲، تعهد ۲۲/۱، مبارزه‌جویی ۲۵/۸۵، کنترل ۳۲/۰۲ و میانگین نمرهٔ سرسختی (کل) برابر با ۸۰/۰۲ است که هر کدام در دامنه‌ای از کمترین تا بیشترین نمره متغیر بوده‌اند.

روان‌آزوده‌گرایی) گزارش کرده‌اند. Holden (۱۹۹۹) نیز ضریب آلفای این ۵ عامل را در دامنهٔ ۰/۷۶ (برای گشودگی) تا ۰/۸۷ (برای روان‌آزردگی‌گرایی) گزارش می‌کند [۱۸، ۱۹]. پرسش‌نامهٔ مقابله با موقعیت‌های تنیدگی‌زا اندلر و پارکر ۴۸ سؤال دارد که سؤالات آن به‌صورت طیف ۵ درجه‌ای لیکرت است و به‌ترتیب به انتخاب‌های «نه هرگز» تا «خیلی زیاد» نمرات ۱ تا ۵ تعلق می‌گیرد. در نهایت سبک غالب فرد با توجه به نمره‌ای که در آزمون کسب می‌کند مشخص می‌شود؛ یعنی هر آزمودنی که در هریک از سبک‌های مقابله نمرهٔ بیشتری کسب کند، آن شیوهٔ مقابله را بیشتر به کار می‌گیرد. نتایج یافته‌های اندلر و پارکر و تحقیقات متعدد داخل کشور بیانگر پایا بودن آزمون مدنظر است. در پژوهش حاضر، ضریب پایایی برای هریک از سبک‌های مسئله‌مدار، هیجان‌مدار و اجتنابی به‌ترتیب ۰/۸۳ تا ۰/۸۰ و ۰/۷۲ به دست آمده است. از سوی دیگر بررسی نتایج تحقیقات انجام‌شده در ایران نشان می‌دهد همبستگی درونی آزمون و همبستگی آن دربارهٔ متغیرهای متفاوت در حد نسبتاً بالایی است که روا بودن آزمون را مشخص می‌کند [۲۰]. پرسش‌نامهٔ سرسختی کوباسا ۵۰ ماده دارد و آزمودنی باید میزان صحیح یا غلط بودن جملات را در مقیاسی ۴ درجه‌ای از صفر تا سه مشخص کند. در مطالعهٔ Kobasa (۱۹۸۲) ثبات درونی این آزمون براساس آلفای کرونباخ، برای هریک از مقیاس‌ها عبارت است از: چالش: $a=0/71$ ؛ کنترل: $a=0/84$ ؛ تعهد: $a=0/75$ و سرسختی به‌طور کامل: $a=0/88$. مطالعهٔ Jamhari (۱۳۸۰) نشان می‌دهد مؤلفه‌های سخت‌رویی؛ یعنی تعهد، کنترل و چالش، هریک به‌ترتیب ضریب پایایی ۰/۷۰، ۰/۵۲ و ۰/۵۲ دارند و این ضرایب برای کل صفت سخت‌رویی ۰/۷۵ محاسبه شده است [۲۱]. بعد از دریافت معرفی‌نامه از دانشگاه آزاد اسلامی تبریز و مراجعه به بخش آموزشی دانشگاه علوم

جدول شمارهٔ ۱. آماره‌های توصیفی متغیرهای رضایت شغلی، ویژگی‌های شخصیت، سبک‌های مقابله‌ای و سرسختی

تعداد	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف‌معیار
۳۲۰	۱۱۴	۱۸۱	۱۴۳/۵	۱۲
ویژگی‌های شخصیت				
۳۲۰	۸	۴۵	۲۰/۸۵	۶۰/۰۴
۳۲۰	۱۰	۴۷	۲۵/۹۶	۹/۵۰
۳۲۰	۱۱	۴۸	۲۴/۵۸	۶/۹۴
۳۲۰	۱۰	۴۶	۲۲/۹۹	۷/۰۲
۳۲۰	۹	۴۶	۲۴/۶۷	۷/۴۵
سبک‌های مقابله‌ای				
۳۲۰	۳۱	۴۵	۳۸/۸	۳/۹۳
۳۲۰	۳۴	۴۸	۴۱/۶۶	۴/۰۴
۳۲۰	۳۰	۴۴	۳۷/۴۲	۳/۸۳
سرسختی				
۳۲۰	۴۳	۱۱۱	۸۰/۰۲	۱۱/۱۳
۳۲۰	۷	۳۳	۲۲/۱۴	۵/۲۹
۳۲۰	۱۰	۳۷	۲۵/۸۵	۵/۶۲
۳۲۰	۲۵	۴۵	۳۲/۲	۳/۳۷

جدول شماره ۲. ضریب همبستگی رضایت شغلی با ویژگی‌های شخصیت، سبک‌های مقابله‌ای و سرسختی

رضایت شغلی		
ویژگی‌های شخصیت	ضریب پیرسون	سطح معنی‌داری
روان‌نژندگرایی	-۰/۱۳۳	۰/۰۱۷
انعطاف‌پذیری	۰/۲۶۹	۰/۰۰۲
دلپذیربودن	-۰/۱۰۰	۰/۰۷۴
با وجدان بودن	۰/۴۵۵	۰/۰۰۵
برون‌گرایی	۰/۱۵	۰/۰۰۷
سبک‌های مقابله‌ای		
سبک مسئله‌مدار	۰/۲۸۵	۰/۰۰۰
سبک هیجان‌مدار	-۰/۲۵۶	۰/۰۰۰
سبک اجتنابی	-۰/۱۵۶	۰/۰۰۵
سرسختی		
تعهد	۰/۳۱۴	۰/۰۰۵
کنترل	۰/۲۶۴	۰/۰۰۵
مبارزه‌جویی	۰/۲۸۱	۰/۰۰۵

رضایت شغلی - سبک‌های مقابله‌ای به ترتیب جدول تا حدود ۳۴، ۴۳ و ۱۷ درصد از واریانس نمره رضایت شغلی را تبیین می‌کنند.

با توجه به جدول شماره ۴، طبق ضرایب بتای استاندارد شده و سطح معنی‌داری متغیرهای پیش‌بین مؤثر بر رضایت شغلی، روان‌نژندگرایی با بتای $b=۰/۰۵$ ($P<۰/۰۵$)، انعطاف‌پذیری با بتای $b=۰/۱۰$ ($P<۰/۰۵$) و با وجدان بودن با بتای $b=۰/۱۵۶$ ($P<۰/۰۵$) است. ارتباط ویژگی‌های شخصیت با رضایت شغلی طبق تحلیل واریانس معادل رگرسیون خطی است $F=۴/۲۴$ با سطح معنی‌داری $P<۰/۰۱$ است. بررسی ضرایب بتا نشان می‌دهد متغیرهای دلپذیر بودن و برون‌گرایی توان کافی برای پیش‌بینی و تبیین رضایت شغلی ندارند. متغیرهای پیش‌بین مؤثر بر رضایت شغلی، تعهد با بتای $b=۰/۱۰$ ($P<۰/۰۵$)، کنترل با بتای $b=۰/۲۰$ ($P<۰/۰۵$) و مبارزه‌جویی با بتای $b=۰/۲۳$ ($P<۰/۰۵$) را نشان می‌دهد. ارتباط متغیرهای پیش‌بین با متغیر ملاک طبق تحلیل واریانس معادله رگرسیون خطی است $F=۱۷/۷۸$ با سطح معنی‌داری $P<۰/۰۱$. بررسی ضرایب بتا نشان می‌دهد هر سه مؤلفه سرسختی توان کافی برای پیش‌بینی و تبیین رضایت شغلی را داشته‌اند. همچنین درباره سبک‌های مقابله، بتای مسئله‌مدار $b=۰/۹۳$ ($P<۰/۰۵$) و بتای اجتنابی $b=-۰/۹۱$ ($P<۰/۰۵$) است. ارتباط سبک‌های مقابله‌ای با رضایت شغلی طبق تحلیل واریانس معادل رگرسیون خطی است $F=۲۳/۸۲$ با سطح معنی‌داری $P<۰/۰۱$. بررسی ضرایب بتا نشان می‌دهد مؤلفه هیجان‌مدار توان کافی برای پیش‌بینی و تبیین رضایت شغلی را ندارد.

نتایج جدول شماره ۲ نشان می‌دهد بین رضایت شغلی با روان‌نژندگرایی ($r=-۰/۱۳۳$ و $P<۰/۰۱$) رابطه منفی (معکوس) معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین رضایت شغلی با انعطاف‌پذیری ($r=۰/۲۶۹$ و $P<۰/۰۱$) رابطه مثبت (مستقیم) معنی‌داری دیده می‌شود. بین رضایت شغلی با دلپذیر بودن نیز ($r=-۰/۱۰۰$ و $P<۰/۰۱$) رابطه معنی‌داری به دست نیامد. در ادامه پژوهش، بین رضایت شغلی با با وجدان بودن ($r=۰/۴۵۵$ و $P<۰/۰۱$)، برون‌گرایی ($r=۰/۱۵۰$ و $P<۰/۰۱$) و سبک مقابله‌ای مسئله‌مدار ($r=۰/۲۸۵$ و $P<۰/۰۱$) رابطه مثبت (مستقیم) معنی‌دار و بین رضایت شغلی با سبک مقابله‌ای هیجان‌مدار ($r=-۰/۲۵۶$ و $P<۰/۰۱$) و سبک مقابله‌ای اجتنابی ($r=-۰/۱۵۶$ و $P<۰/۰۱$)، رابطه منفی (معکوس) معنی‌داری به دست آمد. سرانجام نتایج بررسی‌ها رابطه مثبت (مستقیم) معنی‌داری بین رضایت شغلی با تعهد ($r=۰/۳۱۴$ و $P<۰/۰۱$)، کنترل ($r=۰/۲۶۴$ و $P<۰/۰۱$) و مبارزه‌جویی ($r=۰/۲۸۱$ و $P<۰/۰۱$) نشان داد. بیشترین همبستگی مثبت بین رضایت شغلی و با وجدان بودن ($r=۰/۴۵۵$ و $P<۰/۰۱$) و بیشترین همبستگی منفی بین رضایت شغلی و سبک مقابله‌ای هیجان‌مدار ($r=-۰/۲۵۶$ و $P<۰/۰۰۰$) مشاهده شد.

براساس آزمون رگرسیون چندمتغیری و مطابق با جدول شماره ۳، در تبیین رضایت شغلی از روی ویژگی‌های پنج‌گانه شخصیتی، مؤلفه‌های سرسختی و سبک‌های مقابله‌ای، ملاحظه می‌شود ضریب همبستگی چندگانه به ترتیب برابر با ۰/۴۵، ۰/۵۸ و ۰/۴۳ و ضریب تبیین به ترتیب ۰/۳۶، ۰/۴۴ و ۰/۱۸ به دست آمده است. به طور کلی مدل رضایت شغلی - ویژگی‌های شخصیت، رضایت شغلی - مؤلفه‌های سرسختی و

جدول شماره ۳. تحلیل رگرسیون هم‌زمان رضایت شغلی با ویژگی‌های پنج‌گانهٔ شخصیتی، مؤلفه‌های سرسختی و سبک‌های مقابله‌ای

مدل	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تبیین (R^2)	ضریب تبیین خالص (R^2)	اشتباه معیار برآورد	F مشاهده‌ای	سطح معنی‌داری
رضایت شغلی و عوامل پنج‌گانه	۰/۴۵۱	۰/۳۶۳	۰/۳۴۸	۱۱/۷۱	۴/۲۴	۰/۰۰۱
رضایت شغلی و مؤلفه‌های سرسختی	۰/۵۸۰	۰/۴۴۴	۰/۴۳۶	۱۱/۱۵	۱۷/۷۸	۰/۰۰۱
رضایت شغلی و سبک‌های مقابله	۰/۴۳۰	۰/۱۸۴	۰/۱۷۷	۱۰/۸۹	۲۳/۸۲	۰/۰۰۰

جدول شماره ۴. ضرایب بتای متغیرهای پیش‌بین مؤثر بر رضایت شغلی

ضریب بتا (غیراستاندارد)	اشتباه استاندارد	ضریب بتا (استاندارد)	آزمون T	سطح معنی‌داری
ویژگی‌های شخصیت	۱۴۰/۸۱۱	۳/۳۷۵	۴۱/۷۱۷	۰/۰۰۰
روان‌نژندگرایی	-۱/۰۵۵	۱/۲۶۹	-۰/۲۰۵	۰/۰۳۸
انعطاف‌پذیری	۱/۱۳۴	۱/۰۷۹	۱/۶۹۶	۰/۰۴۱
دلپذیربودن	-۰/۲۵۳	۰/۲۴۸	-۱/۰۲۱	۰/۳۰۸
باوجدان بودن	۱/۲۶۶	۱/۱۴۷	۱/۸۰۹	۰/۰۴۱
برون‌گرایی	۰/۰۲۵	۰/۱۲۵	۰/۲۰۱	۰/۸۴۱
مؤلفه‌های سرسختی	۱۰۳/۷۲۵	۶/۷۱۳	۱۵/۴۵۱	۰/۰۰۰
تعهد	۰/۲۳۹	۰/۱۶۶	۱/۴۳۸	۰/۰۴۲
کنترل	۰/۴۳۷	۰/۱۴۱	۳/۰۹۳	۰/۰۰۲
مبازره‌جویی	۰/۷۲۵	۰/۲۱۲	۳/۴۱۷	۰/۰۰۱
سبک‌های مقابله	۱۱۳/۷۲۵	۶/۳۸۲	۱۷/۸۲۴	۰/۰۰۰
مسئله‌مدار	۲/۸۵۴	۰/۷۳۸	۳/۸۶۹	۰/۰۰۰
هیجان‌مدار	۰/۶۳۲	۰/۶۱۷	۱/۰۲۴	۰/۳۰۶
سبک اجتنابی	-۲/۸۶۷	۰/۴۵۶	-۶/۲۸۹	۰/۰۰۰

بحث

نخستین یافتهٔ پژوهش حاضر آشکار ساخت بین عامل روان‌نژندگرایی با رضایت شغلی رابطهٔ منفی وجود دارد. یعنی با افزایش روان‌نژندگرایی از میزان رضایت شغلی کاسته می‌شود. این یافته با نتایج تحقیقات Hlatyway و همکاران (۲۰۱۳)، Kokkinos (۲۰۰۷)، Al-Mashaan (۲۰۰۱) و Judge و همکاران (۲۰۰۲) هم‌خوانی دارد [۲۵-۲۲]؛ برای مثال در پژوهش Hlatyway و همکاران (۲۰۱۳) رابطهٔ معکوس معناداری بین روان‌نژندگرایی و رضایت شغلی در تمام ابعاد دیده شده است. در تبیین این یافته می‌توان گفت اضطراب، تنش، احساس ناامنی، حالت دفاعی و نگرانی که جزء خصوصیات روان‌نژندگرایی است، ممکن است فرد را به استرس شغلی و خانوادگی سوق دهد و به افزایش درجهٔ تعارض فرد منجر شود. افرادی که در این بعد نمرهٔ بالایی

می‌گیرند زمان کمی برای انجام وظایف و تکالیف شغلی محوله دارند؛ زیرا آنها اکثر اوقات در نگرانی و اضطراب و عاطفهٔ منفی غرق می‌شوند. یافتهٔ دیگر حاکی از آن بود که بین عامل انعطاف‌پذیری با رضایت شغلی پرستاران رابطهٔ مثبت وجود دارد؛ یعنی با افزایش انعطاف‌پذیری، بر میزان رضایت شغلی افزوده می‌شود. یافتهٔ یادشده با یافته‌های Lounsbury و همکاران (۲۰۰۳) هم‌سو است [۲۶]. نتایج فراتحلیل ۵۰ مطالعهٔ Judge و همکاران (۲۰۰۲) نشان می‌دهد ۲۴ مطالعه رابطهٔ مثبتی بین انعطاف‌پذیری و رضایت شغلی و ۲۶ مطالعه رابطه‌ای منفی بین این دو متغیر گزارش کرده‌اند [۲۵]. بررسی‌های بعدی نشان داد بین عامل دلپذیر بودن با رضایت شغلی پرستاران رابطه وجود ندارد. همچنین بین عامل با وجدان بودن با رضایت شغلی پرستاران رابطهٔ مثبت وجود دارد. این یافته با نتایج تحقیقات Furnham و همکاران (۲۰۰۲)، Judge و همکاران (۲۰۰۲) هم‌خوانی

راهبرد کارآمد کوتاهمدتی است، اما در درازمدت مانع سازش روان‌شناختی می‌شود و نشانه‌های درماندگی مثل افسردگی را افزایش خواهد داد.

در ادامه بررسی‌ها از بین پنج عامل شخصیتی (روان‌نژندگرایی، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، دلی‌پذیر بودن و با وجدان بودن)، سه عامل روان‌نژندگرایی، انعطاف‌پذیری و با وجدان بودن سهم قابل ملاحظه و معنی‌داری در پیش‌بینی رضایت شغلی دارند، اما دو عامل دلی‌پذیر بودن و برون‌گرایی توان کافی برای پیش‌بینی رضایت شغلی ندارند. Furnham و همکاران (۲۰۰۲) پژوهشی با عنوان «آیا عوامل شخصیتی، رضایت شغلی را تعیین می‌کنند؟» انجام دادند. این نتایج نشان داد سه بعد شخصیت آیزنگ تنها ۵ واریانس رضایت شغلی را تبیین می‌کنند [۲۷]. اما همان طور که گفته شد، Judge و همکاران (۲۰۰۲) در تحقیقی با عنوان مدل پنج عاملی شخصیت و رضایت شغلی، که بررسی فراتحلیلی بود نشان می‌دهند بین باوجدان بودن، برون‌گرایی و دلی‌پذیر بودن با رضایت شغلی همبستگی مثبت و بین روان‌نژندگرایی با رضایت شغلی همبستگی منفی وجود دارد؛ در حالی که بین انعطاف‌پذیری و رضایت شغلی همبستگی معناداری به دست نیامد [۲۵]. همان طور که ملاحظه می‌شود یافته‌های این پژوهش با برخی از یافته‌های پژوهش حاضر هم‌سو و با برخی از یافته‌ها ناهم‌سو بوده است.

از بین سه مؤلفه سرسختی شامل تعهد، کنترل و مبارزه‌جویی، هر سه مؤلفه سهم معنی‌داری در پیش‌بینی رضایت شغلی داشته‌اند. به اعتقاد Kobasa (۱۹۷۹) افراد سخت‌رو، فعال و هدفمندند و رویکرد آنها به زندگی با علاقه و هیجان است. آنان این عقیده را در مورد خودشان دارند که استرسورها قابل‌تغییر هستند و آنها می‌توانند، بر آنچه دوروبرشان اتفاق می‌افتد تأثیر بگذارند و به آنچه باور دارند با اشتیاق عمل کنند [۹]. Kobasa و همکاران (۱۹۸۲) به این نتیجه رسیدند که انعطاف‌پذیری روان‌شناختی افراد کوشا و پرتلاش، صرفاً از تأثیر انفرادی این مؤلفه‌ها سرچشمه نمی‌گیرد، بلکه ناشی از شیوه مقابله خاصی است که با ترکیب پویای این سه مؤلفه هم‌خوان است. در واقع سرسختی ساختار واحدی است که از عمل یکپارچه و هماهنگ این سه مؤلفه مرتبط با هم سرچشمه می‌گیرد. به عبارت دیگر سرسختی تمایزهای مؤلفه‌ای را از بین می‌برد و در آنها همگونی ایجاد می‌کند [۸]. Kobasa با استفاده از تئوری‌های اگزستانسیالیستی در شخصیت، سرسختی را ترکیبی از باورها درباره خویش و جهان تعریف می‌کند که از سه مؤلفه تعهد، کنترل و مبارزه‌جویی تشکیل شده است [۳۸]. با توجه به ویژگی‌های یادشده درباره افراد سرسخت، به‌خوبی می‌توان فهمید چرا افرادی که سرسختی بیشتری دارند، رضایت شغلی بالاتری نیز خواهند داشت و سه مؤلفه سرسختی، قدرت پیش‌بینی رضایت شغلی را دارند. چنین افرادی دائماً در حال بررسی و پیش‌بینی مشکلات شغلی خود هستند و می‌توانند آنها را کنترل و یا با آنها مبارزه کنند. از سوی دیگر چون این افراد احساس تعهد بالایی به وظایف شغلی خود دارند، می‌توانند با مداومت و پایداری بر مشکلات

دارد [۲۵، ۲۷]. در تبیین اینکه با افزایش میزان با وجدان بودن، رضایت شغلی نیز افزایش می‌یابد، می‌توان گفت صفاتی چون تدبیر، اعمال متفکرانه، سازماندهی اثربخش و مدیریت بهینه زمان ممکن است فرد را قادر به انجام کار بیشتری در حداقل زمان ممکن سازد. بین عامل برون‌گرایی با رضایت شغلی پرستاران نیز رابطه مثبت وجود دارد. یعنی با افزایش عامل برون‌گرایی بر میزان رضایت شغلی افزوده می‌شود. این یافته با نتایج تحقیق Tokar و Subich (۱۹۹۷) هم‌خوانی دارد. به این صورت که بین برون‌گرایی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار و بین روان‌نژندگرایی با رضایت شغلی رابطه منفی و معنادار وجود داشت [۲۸]. این یافته با نتایج Lounsbury و همکاران (۲۰۰۳)، Judge و همکاران (۲۰۰۲) نیز هم‌خوانی داشته است [۲۵، ۲۶]؛ یعنی هرچه کارکنان فعال، پرانرژی، مشتاق، خونگرم و اجتماعی باشند، رضایت شغلی بیشتری دارند. در تبیین این یافته می‌توان گفت دو خصوصیت برون‌گرایی (مثبت‌اندیشی و انرژی زیاد) به تعارض کمتر منجر می‌شود. به خاطر سطوح بالای انرژی، برون‌گراها تکالیف و وظایف بیشتری نسبت به درون‌گراها تجربه می‌کنند. به‌علاوه این افراد با تمرکز بر جنبه‌های مثبت موقعیت‌ها، آنها را کمتر استرس‌زا درک می‌کنند.

بین سبک مقابله‌ای مسئله‌مدار با رضایت شغلی نیز رابطه مثبت و معنی‌دار، بین سبک مقابله‌ای هیجان‌مدار با رضایت شغلی رابطه منفی و بین سبک مقابله‌ای اجتنابی با رضایت شغلی رابطه منفی وجود دارد. یافته‌های یادشده با یافته‌های بسیاری از محققان هم‌سو است؛ مانند Chen و همکاران (۲۰۰۹)، de Tychey و همکاران (۲۰۰۵)، Tsigilis و همکاران (۲۰۰۴)، Shimizu و Nagata (۲۰۰۳)، Greenglass (۲۰۰۱)، Tyson و همکاران (۲۰۰۲)، Norman و همکاران (۱۹۹۵) [۲۹-۳۵]. نتایج غالب پژوهش‌ها مقابله مسئله‌مدار را مؤثرترین واسطه برای رضایت شغلی معرفی کرده‌اند. در تبیین این یافته می‌توان گفت افرادی که از شیوه‌های مقابله‌ای متمرکز بر حل مسئله استفاده می‌کنند رضایت شغلی و سلامت عمومی بالایی دارند. افرادی که از چنین راهبردی استفاده می‌کنند در برخورد با مشکلات، به‌شیوه منطقی و به‌صورت گام‌به‌گام حرکت می‌کنند و از کلیه امکانات محیطی و روان‌شناختی برای مقابله با مشکل پیش‌رو استفاده کرده و به‌خوبی استرس‌های شغلی و تنش‌هایی را که با آن مواجه هستند، مدیریت می‌کنند. اما افرادی که از راهبرد مقابله‌ای هیجان‌مدار استفاده می‌کنند به عواطفی که با آن موقعیت مرتبط است تمرکز می‌کنند نه کنترل خود موقعیت و درصدد تسکین هیجان‌های ناشی از موقعیت تنش‌زا برمی‌آیند. این راهبرد به‌طور موقت به تخفیف هیجانی کمک می‌کند، البته به شرطی که با ابراز هیجان همراه باشد. غالباً افراد برای جلوگیری از ایجاد فرسودگی هیجانی از سبک مقابله‌ای هیجان‌محور استفاده می‌کنند اما این امر باعث می‌شود افراد با روش‌های عملی حل مسئله درگیر نشوند. در این نوع مقابله فرد فعالیت، تلاش و کوشش خاصی برای کاهش یا حذف استرس نمی‌کند بلکه تمام تلاش او متوجه کاهش احساسات ناخوشایند است. مقابله اجتنابی

موجود در شغل خود غلبه کرده و به رضایت شغلی بیشتر دست پیدا کنند.

یافتهٔ دیگر پژوهش نشان داد از بین سه سبک مقابله‌ای مسئله‌مدار، هیجان‌مدار و اجتنابی، سبک هیجان‌مدار سهم معنی‌داری در پیش‌بینی رضایت شغلی ندارد اما دو سبک مسئله‌مدار و اجتنابی سهم معنی‌داری در پیش‌بینی رضایت شغلی دارند. این یافته با نتیجهٔ پژوهش Chen و همکاران (۲۰۰۹) هم‌سو است. آنها به این نتیجه رسیدند که راهبردهای مقابله‌ای فعال و سازنده، رابطهٔ مثبتی با رضایت شغلی در پرستاران بخش اتاق عمل دارد و بهبود شیوه‌های مقابله‌ای به رضایت شغلی پرستاران منجر می‌شود [۳۸]. Tyson و همکاران (۲۰۰۲) در بررسی‌های خود مبنی بر چگونگی مقابلهٔ پرستاران با استرس و اینکه هر راهبردی تا چه اندازه به‌طور مؤثر استرس شغلی را کاهش می‌دهد، به این نتیجه رسیدند که تعامل میان راهبرد حل مسئله و رضایت شغلی بسیار معنی‌دار است و چنین به نظر می‌رسد که پرستارانی که رضایت شغلی درونی دارند، از به‌کارگیری حل مسئله به عنوان راهبرد مقابله‌ای، بهره‌مند شده‌اند؛ در حالی که پرستاران ناراضی که از راهبرد حل مسئله به‌ندرت استفاده کرده و بیشتر از راهبردهای هیجان‌مدار و اجتنابی استفاده کرده‌اند، بالاترین سطح استرس سازمانی را نیز گزارش کرده‌اند [۳۴]. البته این یافته در دو سبک مسئله‌مدار و اجتنابی با پژوهش حاضر هم‌سو و در سبک هیجان‌مدار ناهم‌سو است؛ شاید دلیل این امر به متغیر ملاک مربوط باشد که در این پژوهش استرس شغلی است نه رضایت شغلی که طبیعتاً دو چیز متفاوت را اندازه‌گیری می‌کنند. این دو عامل اگرچه با هم هم‌پوشانی دارند، نداشتن رضایت شغلی فقط شامل استرس شغلی نیست و فاکتورهای دیگری نیز در آن دخالت دارد.

یافته‌های دیگر نشان داد بین هر سه مؤلفهٔ تعهد، کنترل و مبارزه‌جویی با رضایت شغلی، رابطهٔ مثبت وجود دارد و با افزایش هر کدام از مؤلفه‌های تعهد، کنترل و مبارزه‌جویی، بر میزان رضایت شغلی افزوده می‌شود. این یافته‌ها با یافته‌های Steinhart و همکاران (۲۰۰۳) هم‌سو بود. آنها متوجه شدند سرسختی زیاد با حمایت اجتماعی، انسجام گروهی، سطح پایین استرس شغلی و سطوح بالای رضایت شغلی همراه است. همچنین بین استرس شغلی و رضایت شغلی همبستگی منفی به دست آوردند [۳۶]. Kobasa (۱۹۷۹) با استفاده از نظریه‌های وجودی، سرسختی را ترکیبی از باورها دربارهٔ خود و جهان تعریف می‌کند که از سه مؤلفهٔ تعهد، کنترل و مبارزه‌جویی تشکیل شده و در عین حال، ساختار واحدی است که از عمل یکپارچه و هماهنگ این سه مؤلفه مرتبط با هم شکل می‌گیرد [۹].

نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش نشان داد بالاترین ضریب همبستگی رضایت شغلی پرستاران با مؤلفهٔ روان‌نژندگرایی است. از این رو مراقبت از سلامت روانی پرستاران و بهداشت روانی آنها در

افزایش رضایت شغلی حائز اهمیت است. حتی از طریق پیشگیری اولیه؛ به‌ویژه آموزش پرستاران، می‌توان بیشتر به این بعد توجه کرد. با عنایت بر یافته‌های پژوهش، دو بعد انعطاف‌پذیری و روان‌نژندگرایی نقش پیش‌بینی‌کنندگی در رضایت شغلی پرستاران ایفا می‌کنند. پیشنهاد می‌شود در گزینش کارکنان، علاوه بر ارزیابی‌های استعداد و توانایی‌های عمومی به این دو بعد شخصیت هم بهای بیشتری داده شود. به مسئولان و مدیران سازمان‌های بهداشت و درمان و دیگر مؤسسات توصیه می‌شود به دلیل اهمیت نیروی انسانی در افزایش بهره‌وری سازمان‌ها (به‌ویژه بهداشت و درمان)، در گزینش و استخدام آنها، این نکات را نیز مدنظر قرار دهند. در بیمارستان‌ها و مراکز بهداشت و درمان، مرکز مشاورهٔ روان‌شناسی تأسیس شود و در استخدام و گزینش پرستاران جدید از مصاحبه روان‌شناختی و پرسش‌نامه‌های شخصیتی، سبک‌های مقابله‌ای و سرسختی استفاده شود. آموزش مهارت‌های مدیریت استرس از طریق مرکز مشاوره و جدی گرفتن این برنامه از سوی مسئولان بیمارستان‌ها می‌تواند از اولیتهای مهم هر بیمارستانی باشد.

سیاسگزاری

به این وسیله از تمام پرستاران بیمارستان‌های محلاتی، عالی‌نسب، الزهرا، طالقانی و شهدای تبریز برای همکاری در این طرح تشکر و قدردانی می‌شود. گفتنی است این مطالعه برگرفته از پایان‌نامه است که با کد ۲۶۳۴۷ و در تاریخ ۹۳/۱۲/۱۸ در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز به تصویب رسیده است.

تضاد منافع

بین نویسندگان هیچ‌گونه تضاد منفعی وجود ندارد.

References

- Hellriegel D, Slocum JW. JR; Richard W. Woodman Organizational Behavior. 2000:6-31.
- Roman L. Nursing shortage: looking to the future. RN. 2008;71(3):34-6, 8-41. PMID:[18399055](#)
- Robbins SP. Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Applications. New Jersey: Prentice Hall.
- Luthans F, Kreitner R. Organizational behavior modification. Scott Foresman; 1975.
- Fisher S, Greenberg RP. The scientific credibility of Freud's theories and therapy. Columbia University Press; 1985.
- Hersey P, Blanchard KH. Management of organizational behavior: Utilizing human resources. Prentice-Hall, Inc; 1993.
- Palepu A, Friedman RH, Barnett RC, Carr PL, Ash AS, Szalacha L, et al. Junior faculty members' mentoring relationships and their professional development in U.S. medical schools. Acad Med. 1998;73(3):318-23. <https://doi.org/10.1097/00001888-199803000-00021> PMID:[9526459](#)
- Kobasa SC, Maddi SR, Kahn S. Hardiness and health: a prospective study. Journal of personality and social psychology. 1982; 42(1):168. PMID:[7057354](#)
- Kobasa SC. Stressful life events, personality, and health: an inquiry into hardiness. Journal of personality and social psychology. 1979 Jan; 37(1):1. PMID:[458548](#)
- Hystad SW, Eid J, Brevik JI. Effects of psychological hardiness, job demands, and job control on sickness absence: A prospective study. Journal of Occupational Health Psychology. 2011 Jul; 16(3):265. <https://doi.org/10.1037/a0022904> PMID:[21728435](#)
- McCalister KT, Dolbier CL, Webster JA, Mallon MW, Steinhardt MA. Hardiness and support at work as predictors of work stress and job satisfaction. American Journal of Health Promotion. 2006 Jan; 20(3):183-91. <https://doi.org/10.4278/0890-1171-20.3.183> PMID:[16422137](#)
- Frooghi S. The relationship between Personality characteristics with occupational satisfaction among nurses at the hospitals of khoramabad. Iran: University of tarbiyat modares; 2003.
- Narimani M, Khanbabazadeh M, Farzaneh S. The Study of Relationship between Personality and Job Satisfaction in Ardabil Universities' Staff. J Ardabil Univ Med Sci. 2007; 7 (1):77-83.
- Haren EG, Mitchell CW. Relationships between the Five-Factor Personality Model and coping styles. Psychology and Education: An Interdisciplinary Journal. 2003.
- Welbourne JL, Eggerth D, Hartley TA, Andrew ME, Sanchez F. Coping strategies in the workplace: Relationships with attributional style and job satisfaction. Journal of vocational behavior. 2007 Apr 30; 70(2):312-25. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.10.006>
- Merchant ZA, Shastri S. Exploring Job Satisfaction, Stress and Coping Strategies Employed by Engineering Faculty.
- Hoseini Nasab D, Farnia M, Molana F. A Study of the relationship between the state school managers' leadership styles (based on linker's theory) with the secondary school teachers' job satisfaction in Parsabad Township in 2004-2010. Journal of Educational Sciences. 2012; 5(20):13-32
- Costa Jr PT, McCrae RR. Neo personality inventory-revised (neo-pi-r) and neo five-factor inventory (neo-ffi) professional manual. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources. 1992.
- Holden RR, Magruder CD, First MB, Stein SJ, Sitarenios G, Sheldon S. Validity of the Holden Psychological Screening Inventory in the military. In American Psychological Association Annual Convention, Boston, MA 1999.
- Valiollah F, Jafarnejhad P, Moradi A, Shekari O. The relationship between the five-factor model of personality, coping styles and mental health in undergraduate students. Journal of psychology & education. 2004; 35(1): 51-74.
- Jamhari F. by consideration relation of the hardiness and tendency to anxiety & depression among with male & female of the Tehran's students. Iran: university of Allame tabatabaee. 2001.
- Hlatywayo CK, Mhlanga TS, Zingwe T. Neuroticism as a Determinant of Job Satisfaction among Bank Employees. Mediterranean Journal of Social Sciences. 2013 Nov 7; 4(13):549. <https://doi.org/10.5901/mjss.2013.v4n13p549>
- Kokkinos CM. Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. British Journal of Educational Psychology. 2007; 77(1):229-43. <https://doi.org/10.1348/000709905X90344> PMID:[17411497](#)
- Al-Mashaan OS. Job stress and job satisfaction and their relation to neuroticism, type a behavior, and locus of control among Kuwaiti personnel. Psychol Rep. 2001;88(3 Pt 2):1145-52. PMID:[11597069](#)
- Judge TA, Heller D, Mount MK. Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. Journal of applied psychology. 2002;87(3):530.

26. Lounsbury JW, Loveland JM, Sundstrom ED, Gibson LW, Drost AW, Hamrick FL. An investigation of personality traits in relation to career satisfaction. *Journal of Career Assessment*. 2003; 11(3):287-307. <https://doi.org/10.1177/1069072703254501>
27. Furnham A, Petrides KV, Jackson CJ, Cotter T. Do personality factors predict job satisfaction?. *Personality and individual differences*. 2002;33(8):1325-42. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(02\)00016-8](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(02)00016-8)
28. Tokar DM, Subich LM. Relative contributions of congruence and personality dimensions to job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*. 1997 Jun 1; 50(3):482-91. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1546>
29. Chen CK, Lin C, Wang SH, Hou TH. A study of job stress, stress coping strategies, and job satisfaction for nurses working in middle-level hospital operating rooms. *Journal of Nursing Research*. 2009 Sep 1; 17(3):199-211. <https://doi.org/10.1097/JNR.0b013e3181b2557b> PMID:19738448
30. de Tychey C, Spitz E, Briancon S, Lighezzolo J, Girvan F, Rosati A, et al. Pre- and postnatal depression and coping: a comparative approach. *J Affect Disord*. 2005;85(3):323-6. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2004.11.004> PMID:15780702
31. Tsigilis N, Koustelios A, Togia A. Multivariate relationship and discriminant validity between job satisfaction and burnout. *Journal of Managerial Psychology*. 2004 Oct 1; 19(7):666-75. <https://doi.org/10.1108/02683940410559365>
32. Shimizu T, Nagata S. Relationship between coping skills and job satisfaction among Japanese full-time occupational physicians. *Environmental health and preventive medicine*. 2003; 8(4):118-23. <https://doi.org/10.1007/BF02897915> PMID:21432099
33. Greenglass ER. Proactive coping, work stress and burnout. *Stress news*. 2001; 13(2):1-4.
34. Tyson PD, Pongruengphant R, Aggarwal B. Coping with organizational stress among hospital nurses in Southern Ontario. *International journal of nursing studies*. 2002 May 31; 39(4):453-9. [https://doi.org/10.1016/S0020-7489\(01\)00047-5](https://doi.org/10.1016/S0020-7489(01)00047-5)
35. Norman P, Collins S, Conner M, Martin R, Rance J. Attributions, Cognitions, and Coping Styles: Teleworkers' Reactions to Work-Related Problems 1. *Journal of Applied Social Psychology*. 1995;25(2):117-28. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1995.tb01587.x>
36. Steinhardt MA, Dolbier CL, Gottlieb NH, McCalister KT. The relationship between hardiness, supervisor support, group cohesion, and job stress as predictors of job satisfaction. *American Journal of Health Promotion*. 2003 Jul 1; 17(6):382-9. <https://doi.org/10.4278/0890-1171-17.6.382> PMID:12858618
37. Judkins S, Rind R. Hardiness, job satisfaction, and stress among home health nurses. *Home Health Care Management & Practice*. 2005 Feb; 17(2):113-8. <https://doi.org/10.1177/1084822304270020>
38. Kobasa SC. *Hardiness in Lindsey, Thompson and Spring*. New York: Worth Publication. 1988.