

تاثیر گروه درمانی مدیریت استرس بر رضایت شغلی و سلامت عمومی پرستاران

ملیحه پاشیب^۱، ایمان سیدمحرمی^{۲*}، سمیه محمدی^۲، مریم تاتاری^۲

۱- کارشناس ارشد روانشناسی بالینی، دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه، تربت حیدریه، ایران

۲- کارشناس ارشد مشاوره، دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه، تربت حیدریه، ایران

۳- کارشناس ارشد آمار حیاتی، دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه، تربت حیدریه، ایران

چکیده

زمینه و هدف: مدیریت استرس یکی از روش‌های اثرگذار بر سلامت و رضایت شغلی کارکنان حوزه‌ی سلامت است. تاثیر مدیریت استرس به شیوه‌ی گروه درمانی روشی است که کمتر در امر سلامت و رضایت کارکنان به آن پرداخته شده است. پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر گروه درمانی مدیریت استرس بر رضایت شغلی و سلامت عمومی پرستاران صورت گرفته است.

روش‌ها: این مطالعه‌ی نیمه تجربی بر روی ۲۰ نفر از پرستاران بیمارستان نهم دی شهرستان تربت حیدریه انجام شده است. در شروع مطالعه پرسش‌نامه‌های استاندارد رضایت شغلی لینز و سلامت عمومی گلدبرگ و هیلر توسط گروه مداخله و گروه کنترل تکمیل شد. گروه مداخله در ۸ جلسه گروه درمانی مدیریت استرس شرکت داده شد و گروه کنترل هیچ مداخله‌ای دریافت نکرد. پس از پایان آخرین جلسه گروه درمانی، هر دو گروه مجدداً پرسشنامه‌ها را تکمیل کردند. تحلیل داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و آزمون تی مستقل و زوجی انجام شد.

نتایج: میانگین و انحراف معیار سنی شرکت‌کنندگان $38 \pm 7/50$ سال بود. دو گروه قبل از مطالعه تفاوت معناداری از نظر متغیرهای زمینه‌ای نداشتند. در ابتدای پژوهش نمره‌ی رضایت شغلی و سلامت عمومی در گروه مداخله و کنترل تفاوتی با هم نداشتند ($p > 0/05$). تفاوت معنادار آماری در رضایت شغلی و سلامت عمومی گروه کنترل، قبل و بعد از انجام پژوهش دیده نشد، اما در گروه مداخله تفاوت معناداری بین دو متغیر ذکر شده وجود داشت ($p < 0/05$)، به نحوی که گروه درمانی مدیریت استرس موجب افزایش رضایت شغلی و سلامت عمومی در پرستاران شد.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج مطالعه پیشنهاد می‌شود با به کارگیری روش‌های مدیریت استرس در میان پرستاران، زمینه‌ی افزایش رضایت شغلی و سلامت عمومی آنان فراهم گردد.

کلمات کلیدی: پرستاران، گروه درمانی مدیریت استرس، رضایت شغلی، سلامت عمومی

*آدرس نویسنده مسئول: خراسان رضوی، تربت حیدریه، خیابان فردوسی شمالی، خیابان رازی، دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه

آدرس پست الکترونیکی: Iman_moharrami@yahoo.com

مدیریت استرس بر رضایت شغلی و سلامت عمومی پرستاران صورت گرفته است.

روش‌ها

در این مطالعه نیمه تجربی جامعه‌ی پژوهش کلیه پرستاران شاغل در بیمارستان نهم دی شهرستان تربت حیدریه بود. پس از اخذ مجوز از دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه و کسب رضایت آگاهانه از مشارکت‌کنندگان، تعداد ۲۰ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب و طی روش تخصیص تصادفی در دو گروه مداخله و کنترل (گروه‌های ۱۰ نفره) به مطالعه وارد شدند. معیار ورود مشارکت‌کنندگان به مطالعه، عدم مشکل حاد روانی طی یک سال گذشته بود. در ابتدای پژوهش پرسشنامه‌ی رضایت شغلی و سلامت عمومی توسط پرستاران دو گروه تکمیل گردید. سپس مداخله مدیریت استرس با رویکرد شناختی-رفتاری در طی ۸ جلسه و هر جلسه به مدت ۱/۵ ساعت در گروه مداخله اجرا شد و در این مدت گروه کنترل هیچ آموزشی دریافت نکرد. جدول شماره ۱ خلاصه فعالیت‌های جلسات مداخله را نشان می‌دهد.

جدول ۱: محتوای آموزشی جلسات مداخله

جلسات آموزشی	محتوای آموزشی
جلسه ۱	خوش آمدگویی، معرفی و شناخت اعضای گروه، توضیح قوانین و هنجارهای گروهی، معرفی برنامه مدیریت استرس
جلسه ۲	ارایه مقدمه‌ای از اهمیت و ضرورت آموزش مهارت کنترل استرس، ارایه تعاریفی از استرس، پرداختن به تفاوت افراد در مواجهه با استرس و علت تفاوت‌ها
جلسه ۳	معرفی تأثیرات کلی استرس بر دستگاه‌های مختلف بدن، بررسی آثار جسمانی، روان شناختی و رفتاری شرکت‌کنندگان در مواجهه با استرس
جلسه ۴	آموزش شیوه‌های مقابله‌ای افراد در موقعیت‌های استرس‌زا، ارائه راهکارهای ذهنی و عقلانی جهت مقابله با استرس، معرفی شیوه‌های مسئله‌مدار و هیجان‌مدار به عنوان شیوه‌های مقابله با استرس
جلسه ۵	معرفی گام اول مهارت مقابله با استرس، تمرکز تک تک شرکت‌کنندگان بر روی آگاهی از احساسات خود، آموزش مهارت‌های مطالعه و مدیریت زمان
جلسه ۶	تقویت اعتماد به نفس، عزت نفس و مقابله با افسردگی و نگرانی
جلسه ۷	پرداختن به گام دوم مهارت کنترل استرس و آموزش روش‌های بلند مدت و کوتاه مدت در این زمینه
جلسه ۸	مرور جلسات گذشته، آماده‌سازی شرکت‌کنندگان جهت اتمام جلسات گروهی، تمرکز بر تعمیم نتایج جلسات به محیط خارج از گروه

مقدمه

پرستاران عمده‌ترین بخش نیروی انسانی نظام‌های خدمات بهداشتی درمانی را تشکیل می‌دهند. یکی از عوامل مهم و موثر بر عملکرد پرستاران موضوع رضایت شغلی است که نظر صاحب‌نظران این حرفه را به‌خود معطوف داشته است (۱). رضایت شغلی اغلب زاینده‌ی شرایط و روابط حاکم بر محیط کاری و عوامل فرهنگی است (۲). رضایت شغلی پرستاران به چالشی حیاتی برای نظام سلامت مطرح گردیده است، به‌طوری‌که عدم رضایت شغلی یکی از عوامل موثر در ترک شغلی آنان قلمداد می‌گردد و سبب کاهش کیفیت کاری و بروز صدمات جبران‌ناپذیر به بیماران و خود آنان می‌گردد (۳-۵).

تأثیر عدم رضایت شغلی بر سلامت کارکنان، به‌ویژه در سال‌های اخیر، دغدغه‌ی عمومی جوامع مختلف بوده است. ادراک اثرات نارضایتی شغلی بر سلامت افراد از منظر اقتصادی نیز مسئله حائز اهمیتی محسوب می‌شود و نقش مهمی در کیفیت زندگی حرفه‌ای و شخصی پرستاران دارد (۶).

از جمله موضوعات مهم دیگر مربوط به پرستاران سلامت عمومی آنان است که از اهمیت بسیاری برخوردار می‌باشد (۷). سلامت پرستاران به دلایل متعددی نسبت به سایر افراد جامعه در معرض خطر بیشتری قرار دارد (۸). پرستارانی که از سلامت عمومی خوبی برخوردار نیستند، قادر نخواهند بود مراقبت‌های مناسبی از بیماران به عمل آورند و این امر خطر اشتباهات و بروز حوادث شغلی آنان را بالا می‌برد (۹).

نظر به این‌که یکی از محورهای ارزیابی سلامتی سازمان‌ها، سلامت عمومی منابع انسانی آن سازمان می‌باشد، بی‌شک این محور ارزیابی نقش مهمی در تضمین پویایی و کارآمدی هر سازمان ایفا می‌کند و لازم است تدابیری جهت سنجش و بهبود آن در سازمان‌ها اندیشیده شود که اهمیت این نکته در برخی سازمان‌ها از جمله بیمارستان‌ها بیشتر است (۱۰-۱۲). به همین جهت امروزه تلاش شده است تا تأثیر برنامه‌های آموزشی و به‌ویژه آموزش مدیریت استرس بر سلامت پرستاران مورد بررسی قرار گیرد (۱۳-۱۵).

گرچه آموزش مدیریت استرس به روش‌های مختلفی به‌منظور ارتقای سطح سلامت و رضایت شغلی پرستاران انجام گردیده، اما اثر گروه درمانی در این زمینه کمتر مطالعه شده است (۱۱)، لذا پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر گروه درمانی

گروه مداخله و کنترل در ابتدای مطالعه از نظر نمره رضایت شغلی و سلامت عمومی تفاوت معنادار آماری نداشتند ($p > 0/05$) که نشان از همگونی نمونه در دو گروه بر اساس متغیرهای مورد نظر می‌باشد. بعد از اجرای برنامه گروه درمانی استرس در گروه مداخله، رضایت شغلی و سلامت عمومی پرستاران بین دو گروه تفاوت معنی‌داری داشت ($p < 0/05$) (جدول ۲ و ۳).

نتایج آزمون تی زوجی نشان داد که میانگین نمره رضایت شغلی و سلامت عمومی پس از برگزاری گروه درمانی استرس در گروه مداخله کاهش معنی‌داری داشت ($p < 0/05$) که این موضوع نشان از افزایش سلامت عمومی و رضایت شغلی در پرستاران می‌باشد. این اختلاف در گروه کنترل دیده نشد ($p > 0/05$) (جدول ۱ و ۲).

جدول ۱: توزیع فراوانی مطلق و نسبی واحدهای پژوهش برحسب متغیرهای دموگرافیک آن‌ها

ویژگی‌های فردی	گروه‌ها	فراوانی (درصد)
جنسیت	مرد	۱۰ (۵۰٪)
	زن	۱۰ (۵۰٪)
وضعیت تاهل	مجرد	۵ (۲۵٪)
	متاهل	۱۵ (۷۵٪)
سن (سال)	۲۱-۳۰	۲ (۱۰٪)
	۳۱-۴۰	۱۱ (۵۵٪)
	۴۱-۵۰	۷ (۳۵٪)
سابقه کار (سال)	کمتر از ۲۰	۱۵ (۷۵٪)
	بالاتر از ۲۰	۵ (۲۵٪)

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار نمره سلامت عمومی پرستاران در دو گروه کنترل و آزمون قبل و بعد از مداخله

سطح معنی‌داری	گروه کنترل	گروه آزمایش	سطح معنی‌داری
قبل	انحراف معیار ± میانگین ۲۴/۲±۷/۰۶	انحراف معیار ± میانگین ۲۷±۹/۰۷	$p = 0/4$
بعد	انحراف معیار ± میانگین ۲۵/۳±۶/۶۶	انحراف معیار ± میانگین ۱۴/۶±۳/۴۳	$p = 0/001$
سطح معنی‌داری	$p = 0/34$	$p = 0/10$	

بعد از اتمام جلسات مدیریت استرس، مجدداً شرکت‌کنندگان هر دو گروه مداخله و کنترل پرسشنامه‌ها را تکمیل نمودند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه سلامت عمومی گلدبرگ و هیلر^۱ و رضایت شغلی لینز^۲ بود.

پرسش‌نامه سلامت عمومی (GHQ^۳) گلدبرگ و هیلر حاوی ۲۸ سوال و ۴ زیرمقیاس علائم جسمانی، علائم اضطرابی و اختلال خواب، کارکرد اجتماعی و علایم افسردگی است. سلامت عمومی در تمام سوالات با مقیاسی چهار درجه‌ای لیکرت از هیچ یا کمترین حد (با کد ۰) و شدید (با کد ۳) مورد اندازه‌گیری قرار می‌گیرد. از ۲۸ عبارت پرسشنامه عبارت ۱ الی ۷ مربوط به زیرمقیاس علائم جسمانی، عبارت ۸ الی ۱۴ مربوط به علائم اضطرابی و اختلال خواب، عبارت ۱۵ الی ۲۱ مربوط به ارزیابی علائم کارکرد اجتماعی و موارد ۲۲ الی ۲۸ علائم افسردگی را می‌سجد (۱۶). در هر زیر مقیاس نمره ۶ به بالا و در مجموع نمره‌ی ۲۲ به بالا بیانگر علائم مرضی است. پایایی پرسشنامه را نجفی و همکاران ۰/۸۹ و پالانگ و همکاران ۰/۹۱ گزارش کرده‌اند (۱۷، ۱۸). پایایی این پرسش‌نامه در این مطالعه ۰/۷۶ به‌دست آمد.

پرسشنامه‌ی رضایت شغلی لینز نیز حاوی ۱۳ سوال است و میزان رضایت شغلی را می‌سجد. رضایت شغلی در تمام سوالات با مقیاس پنج نقطه‌ای لیکرت از خیلی کم (با کد ۱) تا خیلی زیاد (با کد ۵) مشخص گردیده‌اند. محدوده‌ی نمره کلی رضایت شغلی ۱۳-۶۵ است. در این پرسشنامه نمره‌ی بین ۴۵ تا ۶۵ (رضایت شغلی بالا)، نمره بین ۲۵ تا ۴۵ (رضایت شغلی متوسط) و نمره پایین‌تر از ۲۵ (رضایت شغلی پایین) منظور می‌گردد (۱۹). پایایی پرسشنامه رضایت شغلی لینز بر اساس یافته‌های اصغری و حسینی ۰/۸۵ محاسبه شده است (۲۰). در مطالعه حاضر پایایی ابزار به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۳ تأیید گردید. داده‌های آماری پژوهش با استفاده از نرم افزار آماری SPSS نسخه ۲۱ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

نتایج

میانگین و انحراف معیار سنی شرکت‌کنندگان $38/00 \pm 7/50$ سال بود. برخی اطلاعات فردی شرکت‌کنندگان در مطالعه در جدول ۱ آورده شده است. نتایج آزمون تی مستقل نشان داد که

^۱ - Goldberg and Hiller

^۲ - Linz SJ.

^۳ - Goldberg Health Questionnaire

جدول ۳: میانگین و انحراف معیار نمره رضایت شغلی پرستاران در دو گروه کنترل و آزمون قبل و بعد از مداخله

گروه‌ها	گروه کنترل	گروه آزمایش	سطح معنی‌داری
	انحراف معیار ± میانگین	انحراف معیار ± میانگین	
قبل	۵۰/۱±۲/۸۸	۵۳/۳±۳/۷۷	p=-۰/۵۱
بعد	۵۰/۹±۴/۰۴	۴۴/۹±۴/۰۴	p=۰/۰۰۵
سطح معنی‌داری	p=۰/۳۶	p=۰/۰۰۱	

بحث

بر اساس نتیجه‌ی بدست آمده گروه درمانی مدیریت استرس بر رضایت شغلی پرستاران تأثیر معناداری دارد. مدیریت استرس با آموزش‌هایی در زمینه مدیریت زمان، استرس‌های ناشی از کار و چگونگی کنترل آن، ارتباط مؤثر با همکاران و برقراری تعامل دوستانه و منطقی با سرپرست می‌تواند بر رضایت شغلی افراد تأثیر بگذارد (۱۲). در مطالعه حاضر گروه درمانی مدیریت استرس موجب گردید تا شرکت‌کنندگان در گروه آموزشی با مشکلات و عوامل استرس‌زا به طور سودمند و موثری مواجه شده و به جهت رفتار موفقیت‌آمیز در برخورد با عوامل استرس‌زا که باعث عدم رضایت شغلی آن‌ها می‌شود، شناخت مثبت‌تری از خود به‌دست آورده و رضایت شغلی بهتری داشته باشند.

همچنین گروه درمانی مدیریت استرس باعث بهبود سلامت عمومی در اکثریت پرستاران شد. بر این اساس پس از اجرای گروه درمانی مدیریت استرس میانگین نمره سلامت عمومی پرستاران در گروه مداخله نسبت به گروه کنترل افزایش یافت. نتیجه حاصل از این پژوهش با پژوهش حاجی و همکاران از جهاتی همسو می‌باشد. آنان در پژوهش خود نشان دادند که آموزش مدیریت استرس بر بعد جسمانی سلامت عمومی تأثیر معناداری ندارد که با پژوهش حاضر غیرهمسو می‌باشد، اما در مطالعه آنان مدیریت استرس بر سایر ابعاد سلامت عمومی (علائم اضطرابی و علائم افسردگی) اثربخش بود (۲۱).

در تبیین نتیجه پژوهش حاضر می‌توان به دیدگاه لازاروس^۱ و

فالکمن^۲ اشاره کرد. به اعتقاد آنان افرادی که باور نمایند هنگام مقابله با استرس، منابع کمکی در اختیار دارند، نسبت به استرس آسیب‌پذیری کمتری نشان خواهند داد (۲۲). در پژوهش حاضر منابع کمکی به شرکت‌کنندگان آموزش داده شد تا به هنگام رویارویی با استرس از آن استفاده نمایند. همچنین بر اساس یافته‌های آندرسن^۳ و همکاران از آنجایی که گستره وسیعی از رفتارها می‌تواند بر استرس تأثیر بگذارد، می‌توان با یادگیری مهارت‌های لازم، پیشروی استرس را کنترل و با تغییر در سیستم ارزیابی فرد، سطح استرس ادراک شده‌ی او را تغییر داد (۲۳، ۲۴). با توجه به این که مهارت مدیریت استرس، مهارتی است که به افراد می‌آموزد با توجه به موقعیت خود، ارزیابی جدی و دقیقی از احساسات خود داشته باشند، این مهارت فرد را با استرس و نوع مقابله با آن آشنا می‌کند و می‌تواند با خنثی کردن برخی از تأثیرات عوامل استرس‌زا و پاسخ‌های آن، به عملکرد روان‌شناختی و فیزیولوژیک بهتر فرد کمک نماید.

همچنین تکنیک‌های مدیریت استرس، حالات خلقی منفی و انزوای اجتماعی را کاهش می‌دهد و کیفیت زندگی و سلامت عمومی را ارتقاء می‌بخشد که این نیز ممکن است منجر به کاهش سطح هورمون‌های استرس و بهبود عملکرد سیستم ایمنی شود (۲۵).

به‌طور کلی از آنجایی که در پژوهش حاضر از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده گردید، لذا در مورد تعمیم پذیری نتایج به‌دست آمده باید با احتیاط عمل نمود.

نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج مطالعه پیشنهاد می‌شود با به کارگیری روش‌های مدیریت استرس در میان پرستاران، زمینه افزایش رضایت شغلی و سلامت عمومی آنان فراهم گردد.

تشکر و قدردانی

این پژوهش حاصل طرح پژوهشی با کد ۹۳۳۴/۱ می‌باشد که با حمایت مالی دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه انجام، که بدینوسیله نهایت تشکر و قدردانی بعمل می‌آید.

^۲ - Folkman

^۳ - Andersen

^۱ - Lazarus

References

- 1- Murrells T, Clinton M, Robinson S. Job satisfaction in nursing: validation of a new instrument for the UK. *Journal of Nursing Management*. 2005 Jul 1; 13(4):296-311.
- 2- Shafiabadi A. Vocational and educational guidance and counseling (concepts and applications). 2005.
- 3- Noonan P. Using concept maps in perioperative education. *AORN journal*. 2011 Nov 30; 94(5):469-78.
- 4- Lu H, While AE, Barriball KL. Job satisfaction among nurses: a literature review. *International journal of nursing studies*. 2005 Feb 28; 42(2):211-27.
- 5- Harris KJ, Wheeler AR, Kacmar KM. Leader-member exchange and empowerment: Direct and interactive effects on job satisfaction, turnover intentions, and performance. *The Leadership Quarterly*. 2009 Jun 30; 20(3):371-82.
- 6- Fischer JA, Sousa-Poza A. Personality, job satisfaction and health-The mediating influence of affectivity. University of St. Gallen, Department of Economics Discussion Paper. 2007 Aug (2007-31).
- 7- Hamid N, Dehghanizadeh Z. The relationship between spirituality, organizational commitment and general health with job performance of clinical nurses. *Quarterly Journal of Nursing Management* 2012; 1(2):20-28 (In Persian).
- 8- Ghafari F, Azizi F, Mazlom R. Multiple Roles and its Relationship with Mental Health of Female Nurses. *Journal of Obstetrics, Gynecology and Infertility*. 2007; 10(1): 69-78. (In Persian)
- 9- Soleimany M, Nasiri Ziba F, Kermani A, Hosseini F. Comparison of the general health and sleep quality of nurses in two groups of without shift and with shift working. *Q Iran J Nurs*. 2008; 20(50):29.
- 10- Amini M, Nori A, Samavatian H. Impact of Communication skills training on public Health nurses. *Health Information Management*. 2013; 10 (1): 1-9.
- 11- Fathi Ashtiani A, Pirzadi H, Shokoohi-Yekta M, Tavallai S. The Influence of Teaching Program of Stress Management and Communication Skills on Improvement of Mental Health of Nurses and Hospital Staff: An Experimental Study. *IJN*. 2014; 27 (90 and 91):1-13
- 12- Moqadam dizg Hrick N , Asl fatahi B, Taqizadeh H. The effectiveness of stress management training on mental health, job satisfaction and quality of sleep shift workers and day workers Tabriz petrochemical company. *Quarterly productivity management*, 2014; 7 (27): 133-152.
- 13- Rufer M, Albrecht R, Schmidt O, Zaum J, Schnyder U, Hand I, Mueller-Pfeiffer C. Changes in quality of life following cognitive-behavioral group therapy for panic disorder. *European Psychiatry*. 2010 Jan 31; 25(1):8-14.
- 14- Yalom ID, Leszcz M. Theory and practice of group psychotherapy. Basic books; 2005 Jul 6.
- 15- Flaxman PE, Bond FW. A randomized worksite comparison of acceptance and commitment therapy and stress inoculation training. *Behav Res and Ther*. 2010; (48): 816-820.
- 16- Goldberg DP, Hillier VF. A scaled version of the General Health Questionnaire. *Psychological medicine*. 1979 Feb 1; 9 (01):139-45.
- 17- Najafi M, Solati dehkordi K, Forouzbakhsh F. Relationship between staff burnout and mental health in staff of nuclear energy organization, Isfahan . *J Shahrekord Univ Med Sci*. 2000; 2 (2):34-41
- 18- Palahang H, Nasr M, Brahani M N, Shahmohammadi D. Epidemiology of Mental Illnesses in Kashan City. *IJPCP*. 1996; 2 (4):19-27.
- 19- Linz SJ. Job satisfaction among Russian workers. *International journal of manpower*. 2003 Sep 1; 24(6):626-52.

- 20- Asghari M, Hosseini S. Investigate the relationship between personality characteristics and job satisfaction among secondary school teachers of the Shahrood. The second annual National Conference of modern management. http://www.civilica.com/Paper-CMMS03-CMMS03_191.html. 2014.
- 21- Haji's; Rajabnejad the other; Khoddami vishteh H & M; Aghapour .a; Anisi g. Stress management review on general health and lifestyle of Imam Hussein University. *Journal of Islamic lifestyle*: 2013: 1: 44-31.
- 22- Lazarus RS, Folkman S. Stress, appraisal, and coping. Springer publishing company; 1984 Mar 15.
- 23- Andersen BL, Kiecolt-Glaser JK, Glaser R. A biobehavioral model of cancer stress and disease course. *American psychologist*. 1994 May; 49(5):389.
- 24- Holmes DS. Investigations of repression: Differential recall of material experimentally or naturally associated with ego threat. *Psychological Bulletin*. 1974 Oct; 81(10):632.
- 25- Antoni MH, Ironson G, Schneiderman N. *Cognitive-behavioral stress management*. Oxford University Press; 2007 Aug 10.

The impact of stress management group therapy on job satisfaction and general health of nurses

Malihe pashib¹, Iman seyedmoharrami^{2*}, Somaye mohammadi², Maryam tatari³

1- MSc of Clinical Psychology Torbat Heydariyeh University of Medical Sciences, Torbat Heydariyeh, Iran

2- MSc of Consultation. Torbat Heydariyeh University of Medical Sciences, Torbat Heydariyeh, Iran

4- MSc of biostatistics. Torbat Heydariyeh University of Medical Sciences, Torbat Heydariyeh, Iran

***Corresponding Address: Torbat Heydariyeh University of Medical Sciences, Torbat Heydariyeh, Iran.
Email: Iman_moharrami@yahoo.com**

Abstract

Background & Aim: Stress management is one of the effective methods on health and job satisfaction of Health staff. Stress management through group therapy on health and job satisfaction of staff has been less investigated. Thus, the aim of this study is to investigate the effect of stress management group therapy on nurses' job satisfaction and general health.

Methods: This is a quasi-experimental study which conducted on 20 nurses of 9-Day hospital in Torbat Heydariyeh city. At first, two standard questionnaires of general health (Goldberg and Hillier) and job satisfaction (Linz) were completed by both intervention and control groups. The intervention group participated in 8 sessions of stress management group therapy and the control group received no intervention. After the end of the last session of group therapy, two questionnaires were completed by both groups again. Data were analyzed using descriptive statistics and independent and paired T-test using SPSS software version 20.

Results: The mean and standard deviation of participants' age was 38 ± 7.50 . Before the study, two groups were not significantly different in terms of background. At the beginning of the study, job satisfaction and general health scores of intervention and control groups were not different ($p > 0.05$). There was no significant difference between job satisfaction and general health in control group, before and after the study. However, there was a significant difference between two mentioned variables in the intervention group ($p < 0.05$). Stress management group therapy increased job satisfaction and general health of nurses.

Conclusion: Based on the results, it is recommended that stress management techniques should be applied to increase job satisfaction and general health among nurses.

Keywords: Stress management group therapy, Job Satisfaction, general health