

## بررسی توانایی مقابله با تنش در دستیاران رشته‌های پر تنش دانشگاه علوم پزشکی تهران و مقایسه دستیاران سال‌های اول و دوم با سوم و چهارم

دکتر مژگان کاریبخش\*: دستیار پزشکی اجتماعی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران  
دکتر مجتبی صداقت: استادیار، گروه پزشکی اجتماعی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران  
دکتر بهروز نبئی: استادیار، گروه پزشکی اجتماعی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران

فصلنامه پایش

سال اول شماره چهارم پاییز ۱۳۸۱ صص ۶۳-۵۷  
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۸۱/۶/۱۰

### چکیده

دستیاری در اکثر رشته‌های تخصصی پزشکی، حرفه‌ای طاقت‌فرسا است و دستیاران را با عوامل تنش‌زای متعددی مواجه می‌کند که لازمه رویارویی با آنها، دارا بودن توانایی‌های لازم برای مقابله با تنش است. این مطالعه می‌کوشد که این توانایی‌ها را در دستیاران رشته‌های پر تنش در دانشگاه علوم پزشکی تهران تعیین کرده، نشان دهد که آیا این توانایی‌ها بر حسب سال دستیاری یا جنسیت متفاوت هستند یا خیر. در این مطالعه مقطعی و توصیفی-تحلیلی، آزمون سنجش توانایی‌های مقابله با تنش برای تعیین این توانایی‌ها در جمعیت مورد مطالعه (دستیاران چهارده رشته پر تنش در دانشگاه علوم پزشکی تهران) به‌کار گرفته شد.

میانگین امتیاز مقابله با تنش در ۲۷۷ دستیار مورد مطالعه ۶۴/۸۳ بود و توانایی‌های عالی و بسیار خوب در ۷۹/۸ درصد مشاهده شد. همچنین میانگین امتیاز دستیاران در ارزیابی خود از توانایی‌های مقابله‌ای ۶۳/۱۳ و همبستگی آن با امتیاز محاسبه‌شده در آزمون ۰/۴۷ بود ( $P < 0.001$ ). از طرفی میانگین امتیازات دستیاران سال‌های اول و دوم با سوم و چهارم تفاوت معنی‌داری نداشت ولی دستیاران سال‌های اول و دوم، انعطاف‌پذیری، اتکا به نفس و دسترسی کمتری به منابع داشتند ( $P = 0.005$ ,  $P = 0.016$ ). اختلاف مشاهده‌شده بین میانگین امتیاز دستیاران مذکر و مؤنث نیز از نظر آماری معنی‌دار بود ( $P < 0.001$ ). همچنین عمده‌ترین عوامل تنش‌زا، حساسیت مسئولیت‌ها، درآمد پایین و کم‌خوابی بودند. در عین حال ساعات طولانی کار، کشیک‌ها و نقش‌های متعدد، توسط دستیاران سال‌های اول و دوم بیش از دستیاران ارشد به عنوان عوامل تنش‌زای عمده اعلام شدند ( $P = 0.001$ ).

نتیجه آن‌که هرچند درصد بالایی از دستیاران، امتیازات بسیار خوبی را در این پرسشنامه به‌دست آورند، با توجه به عدم وجود همبستگی خوب بین سطح واقعی توانایی‌های مقابله‌ای و ارزیابی خود دستیاران از آن، لزوم انجام اقداماتی عینی برای شناسایی افراد کم‌توان‌تر و آموزش و حمایت آنها منطقی به نظر می‌رسد. لازم به ذکر است که عدم مشاهده تفاوت معنی‌دار بین دستیاران سال‌های مختلف از نظر این توانایی‌ها، در مطالعه دیگری نیز گزارش شده است. همچنین توانایی بیشتر دستیاران مذکر در مقایسه با مؤنث در مقابله با تنش که برای نخستین بار در این بررسی نشان داده شد، اهمیت توجه بیشتر به دستیاران زن به عنوان گروه آسیب‌پذیر در این زمینه را نشان می‌دهد.

**کلید واژه‌ها:** مقابله، تنش، رزیدنت‌ها، پزشکان

\* نویسنده اصلی: خیابان انقلاب اسلامی، خیابان قدس، خیابان پورسینا، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، گروه پزشکی اجتماعی

تلفن: ۶۱۱۲۳۸۸

E-mail: mkarbakh@sina.tums.ac.ir

## مقدمه

دستیاری دراکثر رشته‌های تخصصی پزشکی یک حرفه طاقت‌فرسا است و دستیاران را با عوامل تنش‌زای متعدد و متنوعی مواجه می‌کند که لازمه رویارویی با آنها، دارا بودن انعطاف، تطابق و توانایی‌های مقابله‌ای (Coping) با تنش است [۱]. واژه «مقابله» آنگونه که توسط ریچارد لازاروس- متخصص استرس- توصیف شده عبارت است از «فرآیند ساماندهی و مدیریت تقاضایی که فرد آن را فراتر از منابع خود ارزیابی می‌کند». استراتژی‌های مقابله‌ای موفق در مقابله با تنش ادراک‌شده شامل چند عنصر پایه‌ای هستند مانند: آگاهی از مشکل، پردازش اطلاعات، تغییر رفتاری و پایان صلح آمیز [۲].

گرچه مطالعات متعددی درباره ماهیت و اثرات تنش‌هایی که پزشکان با آنها مواجه هستند [۳-۸] و نیز اثرات آنها بر روی مراقبت از بیماران [۹ و ۱۰] انجام شده، مطالعاتی که به بررسی توانایی‌های مقابله با تنش در پرسنل پزشکی [۵-۱۱ و ۱۲] و به‌صورت اختصاصی دستیاران می‌پردازد [۱۶] محدود هستند. ضمناً بیشتر مطالعات انجام‌شده در این زمینه در کشورهای غربی بوده است و وضعیت این توانایی‌ها در فرهنگ و طب خاورمیانه ممکن است متفاوت باشد [۴]. تعیین توانایی‌ها و استراتژی‌های مقابله با تنش در دستیاران این سود را نیز دارد که به ما در طراحی اقدامات مداخله‌ای جهت تخفیف و تغییر تأثیرات بالقوه منفی عوامل تنش‌زا کمک می‌کند [۱۷]. هدف از مطالعه حاضر این است که توانایی‌های مقابله با تنش را در دستیاران بالینی چهارده رشته تخصصی در دانشگاه علوم پزشکی تهران تعیین کرده، نشان دهد که آیا این توانایی‌ها برحسب سال دستیاری یا جنسیت متفاوت هستند یا خیر.

## مواد و روش کار

این مطالعه یک بررسی مقطعی و توصیفی- تحلیلی است. جامعه پژوهش نیز دستیارانی هستند که در چهارده رشته تخصصی پرتنش در دانشگاه علوم پزشکی تهران در سال تحصیلی ۸۱-۱۳۸۰ مشغول به فعالیت و تحصیل بودند. این چهارده رشته عبارت بودند از: جراحی استخوان و مفاصل، جراحی کلیه و مجاری ادراری، اعصاب، داخلی، عفونی، قلب، زنان و مامایی، کودکان، بیهوشی، جراحی عمومی، جراحی اعصاب، چشم، روانپزشکی و گوش، حلق و بینی. دستیاران

رشته‌های طب کار، پزشکی اجتماعی، پوست، آسیب‌شناسی، تصویربرداری تشخیصی و درمانی و طب هسته‌ای به علت تفاوت ماهیت و سطح تماس با بیماران و سایر عوامل تنش‌زا (تعداد کشیک‌ها و...) از مطالعه خارج شدند.

پرسشنامه سنجش توانایی‌های مقابله با تنش (Coping Skills Inventory-CSI) برای تعیین سطح این توانایی‌ها در جمعیت مورد مطالعه به‌کارگرفته شد. این پرسشنامه که روایی و پایایی آن ثابت شده است (آلفای کرونباخ=۰/۹۴)، یک آزمون ۴۵ سؤالی خودپرسونده است که توانایی افراد را در مقابله با تنش ارزیابی می‌کند. امتیازات بالا (حداکثر ۱۰۰) نشانگر توانایی‌های مقابله‌ای خوب هستند. این تست همچنین هفت زیرامتیاز نیز در موارد زیر ارائه می‌دهد: واکنش به تنش (که امتیاز پایین به معنی پاسخ تطابقی نامناسب به تنش است)، توانایی ارزیابی وضعیت، تکیه بر خود، دسترسی به منابع، انعطاف‌پذیری، رفتار فعالانه و غیر انفعالی و توانایی آرام‌کردن خود (Relaxation) [۱۸].

علاوه بر این پرسشنامه که امتیازبندی آن از صفر تا ۱۰۰ و به‌صورت Online از پایگاه اینترنتی مربوطه [۱۵] انجام می‌شد، پرسشنامه دیگری نیز به افراد مورد مطالعه ارائه گردید که دستیاران در آنها ارزیابی خود را از توانایی‌های مقابله‌ای بر روی یک میزان چشمی (Visual Analogue Scale) بین صفر (ضعیف) تا صد (عالی) مشخص می‌کردند و به سؤالات بسته و چند گزینه‌ای در مورد سطح تنش مورد مواجهه و عوامل تنش‌زای عمده نیز پاسخ می‌دادند. داده‌ها پس از جمع‌آوری، با استفاده از نرم‌افزار رایانه‌ای SPSS 10 وارد بانک اطلاعاتی شده و مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت. همچنین برای خلاصه و دسته‌بندی نمودن اطلاعات از آمار توصیفی و جهت مقایسه ارتباط متغیرها از آمار استنباطی (آزمون‌های آماری کای مربع و T-test استفاده شد).

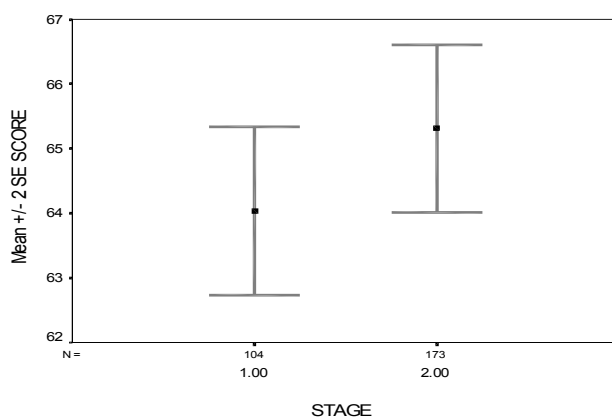
## یافته‌ها

در این مطالعه ۲۷۷ دستیار دانشگاه علوم پزشکی تهران (۱۰۷ دستیار سال اول و دوم و ۱۷۳ دستیار سال سوم و چهارم) مورد بررسی قرار گرفتند. از این تعداد ۵۲/۷ درصد مرد و ۴۷/۳ درصد زن بودند. میانگین سنی افراد ۳۲/۰۵ (SEM=۰/۱۶) با میانه ۳۲ سال بود. همچنین حدوداً

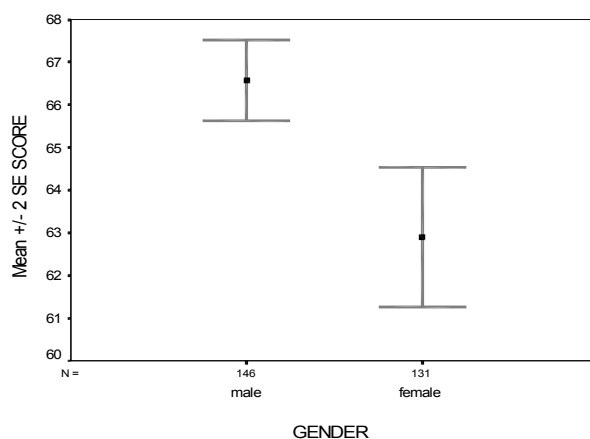
میانگین در دستیاران سال‌های اول و دوم ۶۳/۵۶ و در دستیاران سال‌های سوم و چهارم ۶۶/۰۸ بود. همبستگی مشاهده‌شده بین امتیاز محاسبه‌شده مقابله با تنش و امتیاز خودتخمین‌زده از آن نیز ۰/۴۷ بود ( $P < 0.001$ ). میانگین امتیاز مقابله با تنش دستیاران سال‌های اول و دوم (۶۴/۴) با دستیاران سال‌های سوم و چهارم (۶۵/۳۱) تفاوت معنی‌داری نداشت (شکل شماره ۱). حال آن‌که اختلاف مشاهده‌شده بین میانگین امتیاز دستیاران مذکر (۶۶/۵۸) و دستیاران مؤنث (۶۲/۸۹) از نظر آماری قابل ملاحظه بود ( $P < 0.001$ ) (شکل شماره ۲).

۶۶ درصد دستیاران مورد مطالعه متأهل بودند و استعمال سیگار در ۵/۸ درصد موارد گزارش شد. میانگین امتیاز مقابله با تنش، ۶۴/۸۳ ( $95\%CI = 63.90 - 66.77$ )، میانه آن ۶۶، حداقل آن ۴۶ و حداکثر آن ۸۶ بود. توانایی‌های عالی در ۱۱ مورد (۴ درصد)، بسیارخوب در ۲۱۰ مورد (۷۵/۸ درصد) و نسبتاً خوب در ۵۲ مورد (۲۰/۲ درصد) از دستیاران مشاهده شد. ضمن آن‌که هیچ‌یک از دستیاران امتیاز ضعیفی در این پرسشنامه به دست نیاوردند. میانگین امتیاز دستیاران در ارزیابی خود از توانایی‌های مقابله با تنش نیز ۶۳/۱۳ ( $SEM = 1$ ) بود. این

شکل شماره ۱- مقایسه میانگین امتیاز مقابله با تنش بین دستیاران سال‌های اول و دوم (1.00) با دستیاران سال‌های سوم و چهارم



شکل شماره ۲- مقایسه میانگین امتیاز مقابله با تنش در دستیاران مرد و زن



بیشتر دستیاران (۷۰/۸ درصد)، سطح تنش شغلی خود را در حد متوسط توصیف کردند، در حالی که ۲۱/۶ درصد، سطح بالایی از تنش مورد مواجهه را اظهار نمودند. عمده ترین عوامل تنش زای ذکر شده توسط دستیاران برحسب جنس و سال تحصیلی (اول و دوم در مقابل سوم و چهارم) در جداول شماره ۱ و ۲ خلاصه شده است.

در مجموع حساس بودن مسئولیت ها، در آمد پایین و کم خوابی، فراوان ترین عوامل تنش زای عمده برای دستیاران بودند. ضمن آن که ساعات طولانی کار، کشیک ها و لزوم ایفای نقش های متعدد، به طور قابل ملاحظه ای توسط دستیاران سال های اول و دوم بیشتر از دستیاران سال های سوم و چهارم به عنوان عوامل تنش زای عمده اعلام شدند ( $P=0/001$ ).

جدول شماره ۱- توزیع فراوانی عوامل تنش زا در دستیاران مورد مطالعه بر حسب جنس

| عوامل تنش زا         | جنس | مذکر  |      | مؤنث  |      | جمع   |       | معنی دار Pvalue* |
|----------------------|-----|-------|------|-------|------|-------|-------|------------------|
|                      |     | تعداد | درصد | تعداد | درصد | تعداد | درصد  |                  |
| حساس بودن مسئولیت ها | ۷۹  | ۲۷/۵۳ | ۶۷   | ۲۸/۱۵ | ۱۴۶  | ۲۷/۸۱ | ۲۷/۸۱ | -                |
| درآمد پایین          | ۶۱  | ۲۱/۲۵ | ۲۱   | ۲/۸۲  | ۸۲   | ۱۵/۶۲ | ۱۵/۶۲ | <0/001           |
| کم خوابی             | ۴۱  | ۱۴/۲۹ | ۳۸   | ۱۵/۹۷ | ۷۹   | ۱۵/۰۵ | ۱۵/۰۵ | -                |
| نقش های متعدد        | ۳۷  | ۱۲/۸۹ | ۳۰   | ۱۲/۶۵ | ۶۷   | ۱۲/۷۶ | ۱۲/۷۶ | -                |
| کشیک ها              | ۳۲  | ۱۱/۱۵ | ۳۱   | ۱۳/۰۲ | ۶۳   | ۱۲    | ۱۲    | <0/001           |
| ساعات طولانی کار     | ۲۶  | ۹/۰۶  | ۲۴   | ۱۰/۰۸ | ۵۰   | ۹/۵۲  | ۹/۵۲  | -                |
| غیره                 | ۱۱  | ۳/۸۳  | ۲۷   | ۱۱/۳۴ | ۳۸   | ۲۴/۷  | ۲۴/۷  | -                |
| جمع                  | ۲۸۷ | ۱۰۰   | ۲۳۸  | ۱۰۰   | ۵۲۵  | ۱۰۰   | ۱۰۰   | -                |

جدول شماره ۲- توزیع فراوانی عوامل تنش زا در دستیاران مورد مطالعه بر حسب سال دستگیری

| عوامل تنش زا         | سال دستگیری | سال ۱ و ۲ |      | سال ۳ و ۴ |      | جمع   |       | معنی دار Pvalue* |
|----------------------|-------------|-----------|------|-----------|------|-------|-------|------------------|
|                      |             | تعداد     | درصد | تعداد     | درصد | تعداد | درصد  |                  |
| حساس بودن مسئولیت ها | ۵۱          | ۲۱/۵۲     | ۹۵   | ۳۲/۹۹     | ۱۴۶  | ۲۷/۸۱ | ۲۷/۸۱ | -                |
| درآمد پایین          | ۳۱          | ۱۳/۰۸     | ۵۱   | ۱۷/۷۱     | ۸۲   | ۱۵/۶۲ | ۱۵/۶۲ | -                |
| کم خوابی             | ۳۶          | ۱۵/۱۹     | ۴۳   | ۱۴/۹۳     | ۷۹   | ۱۵/۰۵ | ۱۵/۰۵ | -                |
| نقش های متعدد        | ۳۸          | ۱۶/۰۳     | ۲۹   | ۱۰/۰۷     | ۶۷   | ۱۲/۷۶ | ۱۲/۷۶ | <0/001           |
| کشیک ها              | ۳۷          | ۱۵/۶۱     | ۲۶   | ۹/۰۳      | ۶۳   | ۱۲    | ۱۲    | <0/001           |
| ساعات طولانی کار     | ۲۹          | ۱۲/۲۴     | ۲۱   | ۷/۲۹      | ۵۰   | ۹/۵۲  | ۹/۵۲  | 0/001            |
| غیره                 | ۱۵          | ۶/۳۳      | ۲۳   | ۷/۹۹      | ۳۸   | ۲۴/۷  | ۲۴/۷  | -                |
| جمع                  | ۲۳۷         | ۱۰۰       | ۲۸۸  | ۱۰۰       | ۵۲۵  | ۱۰۰   | ۱۰۰   | -                |

میانگین و خطای استاندارد هفت امتیاز فرعی که در پرسشنامه توانایی های مقابله با تنش گزارش شده، برحسب جنس و سال تحصیلی در جداول شماره ۳ و ۴ نشان داده شده است. طبق این اطلاعات، دستیاران سال های اول و دوم نسبت به همتهای ارشد خویش، برای مقابله با تنش، کمتر انعطاف پذیر بودند، کمتر به منابع دسترسی داشتند و کمتر به خود تکیه می کردند ( $P=0/006$ ,  $P=0/005$ ,  $P=0/016$ ).

سوی دیگر، دستیاران مرد امتیازات به طور قابل ملاحظه بالاتری را از نظر انعطاف پذیری ( $P=0/004$ )، تطابق ( $P=0/001$ )، رفتار غیرانفعالی ( $P<0/001$ )، اتکا به نفس ( $P<0/001$ ) و توانایی آرام کردن خود ( $P<0/001$ ) نسبت به همتهای زن از خود نشان دادند.

جدول شماره ۳- میانگین و خطای استاندارد امتیازات فرعی پرسشنامه توانایی‌های مقابله با تنش بر حسب جنس

| توانایی               | جنس | مذکر    |      | مؤنث    |      | جمع   | معنی‌دار Pvalue* |
|-----------------------|-----|---------|------|---------|------|-------|------------------|
|                       |     | میانگین | SEM  | میانگین | SEM  |       |                  |
| رفتار غیر انفعالی     |     | ۷۳/۱۸   | ۰/۸۳ | ۶۷/۵۵   | ۱/۳۵ | ۷۰/۵۱ | ۰/۷۹             |
| توانایی آرام کردن     |     | ۶۴/۵۳   | ۰/۸۸ | ۵۸/۸۲   | ۱/۲۱ | ۶۱/۸۳ | ۰/۷۵             |
| توانایی ارزیابی وضعیت |     | ۶۷/۵۸   | ۰/۵۸ | ۶۵/۹۸   | ۱    | ۶۶/۸۲ | ۰/۵۶             |
| انعطاف‌پذیری          |     | ۶۳/۹۵   | ۰/۴۷ | ۶۰/۹۵   | ۰/۹۲ | ۶۲/۵۳ | ۰/۵۱             |
| قابلیت تطابق          |     | ۶۴/۱۲   | ۰/۵۹ | ۶۰/۶۵   | ۰/۹  | ۶۲/۴۸ | ۰/۵۴             |
| دسترسی به منابع       |     | ۶۰/۶۲   | ۰/۷  | ۶۰/۱۹   | ۱/۱۸ | ۶۲/۴۲ | ۰/۶۷             |
| تکیه بر خود           |     | ۷۴/۳۴   | ۰/۵۸ | ۶۹/۹    | ۰/۸۹ | ۷۲/۲۴ | ۰/۵۴             |

جدول شماره ۴- میانگین و خطای استاندارد امتیازات فرعی پرسشنامه توانایی‌های مقابله با تنش بر حسب سال دستیاری

| توانایی               | سال دستیاری |      | سال ۱ و ۲ |      | سال ۳ و ۴ |      | جمع   | معنی‌دار Pvalue* |
|-----------------------|-------------|------|-----------|------|-----------|------|-------|------------------|
|                       | میانگین     | SEM  | میانگین   | SEM  | میانگین   | SEM  |       |                  |
| رفتار غیر انفعالی     | ۶۸/۳۷       | ۱/۰۷ | ۷۱/۴۵     | ۱/۰۹ | ۷۰/۵۲     | ۰/۷۹ | -     |                  |
| توانایی آرام کردن     | ۶۳/۲۸       | ۱/۲۹ | ۶۰/۹۷     | ۰/۹۲ | ۶۱/۸۳     | ۰/۷۵ | -     |                  |
| توانایی ارزیابی وضعیت | ۶۵/۷۳       | ۰/۷۶ | ۶۷/۴۸     | ۰/۷۷ | ۶۶/۸۲     | ۰/۵۶ | -     |                  |
| انعطاف‌پذیری          | ۶۰/۹۷       | ۰/۷۱ | ۶۳/۴۷     | ۰/۶۸ | ۶۲/۵۳     | ۰/۵۱ | ۰/۰۱۶ |                  |
| قابلیت تطابق          | ۶۱/۵۷       | ۰/۹۴ | ۶۳/۰۳     | ۰/۶۵ | ۶۲/۴۸     | ۰/۵۴ | -     |                  |
| دسترسی به منابع       | ۵۸/۲۸       | ۰/۷۶ | ۶۱/۷۱     | ۰/۹۵ | ۶۰/۴۲     | ۰/۶۷ | ۰/۰۰۵ |                  |
| تکیه بر خود           | ۷۰/۱۳       | ۱/۱  | ۷۳/۵      | ۰/۵۳ | ۷۲/۲۴     | ۰/۵۴ | ۰/۰۰۶ |                  |

## بحث و نتیجه‌گیری

(انعطاف‌پذیری، دسترسی به منابع و اتکا بر خویش)، دستیاران ارشد بهتر ظاهر شدند. از میان مقالات موجود در زمینه تنش در پزشکان و مقابله با آن، هیچ مطالعه‌ای - البته به جز مطالعه اشنايدر [۱۶] - تاکنون توانایی‌های مقابله با تنش را بین دستیاران سال‌های مختلف مورد مقایسه قرار نداده است. در آن مطالعه، تفاوتی از نظر تنش شغلی یا مهارت‌های مقابله با تنش بین دستیاران سال‌های مختلف رشته تخصصی زنان و مامایی مشاهده نشد [۱۶]. هرچند درصد بالایی از دستیاران، امتیازات بسیار خوب یا عالی را در پرسشنامه توانایی‌های مقابله با تنش به‌دست آوردند، عدم مشاهده همبستگی قابل قبول بین سطح واقعی این توانایی‌ها و ارزیابی فرد از آنها، لزوم انجام اقداماتی عینی (در مقابل اقدامات مبتنی بر گزارشات افراد) برای شناسایی افراد کم‌توان‌تر و آموزش یا حمایت آنها منطقی به نظر می‌رسد.

از میان دستیاران مورد مطالعه، ۷۹/۸ درصد در پاسخ به پرسشنامه سنجش توانایی‌های مقابله با تنش، امتیازات بسیار خوب و عالی از خود نشان دادند. این یافته، مطابق با برخی گزارشات است که مطرح می‌کنند ۷۰ تا ۹۰ درصد دستیاران می‌توانند بدون این که اختلال عاطفی یا رفتاری واضحی در آنها ایجاد شود، با تنش‌های موجود در حرفه پزشکی مواجه شوند [۱۹]. البته بیشتر پژوهش‌ها در زمینه تنش در دستیاران، به اثرات عمقی تنش - به طور کلی - اشاره می‌کند و کمتر به کم و کیف توانایی‌های مقابله‌ای با تنش می‌پردازند [۲۰].

از طرفی تفاوت معنی‌داری بین امتیازات دستیاران سال‌های پایین‌تر با دستیاران ارشد به‌دست نیامد. حال آن‌که، در بعضی امتیازبندی‌های جزئی‌تر (Subscales)،

در مطالعه اخیر، تفاوت معنی‌داری بین توانایی‌های مقابله با تنش در دستیاران مرد با زن به دست آمد. گرچه برگمن و همکاران [۱۱]، اخیراً مکانیسم‌های مختلف مقابله‌ای را بین پزشکان مرد و زن مشاهده کرده‌اند، مطالعه ما اولین مطالعه در کمی کردن این مقایسه محسوب می‌شود. در مطالعاتی که پروفیسور فوث -کوزن در بریتانیا انجام داده‌اند، تفاوتی از نظر سطح افسردگی بین دوجنس در پزشکان عمومی [۲۱] یا از نظر نوع عوامل تنش‌زا بین دو جنس در پزشکان جوان [۱۲]، مشاهده نشده است. از سوی دیگر، کولیر و همکاران از امریکا [۸] و البداوی و همکاران از عربستان سعودی [۴]، سطح بالاتری از ناخوشی‌های خفیف روانپزشکی را در دستیاران خانم نسبت به آقایان مشاهده کردند. این امر لزوم توجه بیشتر به دستیاران زن به عنوان گروه آسیب‌پذیر در مقابله با تنش را نشان می‌دهد. مطالعات آینده می‌توانند نقش اقدامات حمایتی مختلف (آموزش، ارائه خدمات سازمانی برای نگهداری از فرزندان در ساعات کشیک، مدت مرخصی زایمان و...) را در بهبود این توانایی‌ها بررسی کنند.

در مجموع، «حساس بودن مسئولیت‌ها» فراوان‌ترین عامل تنش‌زا برای دستیاران بود. این حساس بودن احتمالاً با ترس موجود بین پزشکان از خطا کردن در تشخیص و درمان و عواقب آن (مثلاً اقامه دعوی توسط بیماران یا خانواده آنها) که در سایر کشورها مثل امریکا و انگلستان به فراوانی مشاهده می‌شود [۹] در یک راستا قرار دارند. اقدامات حمایتی برای پزشکان - به‌ویژه برای افرادی که شکایاتی علیه آنها شده است - و کاهش دادن خطر و تهدید اقامه دعوی از سوی بیماران و خانواده آنها با آموزش دستیاران در جهت برقراری ارتباط بهتر و مناسب‌تر با بیماران به منظور کاهش سطح این عامل تنش‌زا در کشورهای دیگر توصیه شده [۹] که اثربخشی آنها در تغییر سطح این عامل در کشورما نیز جای مطالعه دارد. دومین عاملی که به فراوانی به عنوان عامل تنش‌زا در این مطالعه مشاهده شد، «درآمد پایین» بوده است. کولیر و همکاران [۸] نیز مشکلات اقتصادی را در درصد قابل ملاحظه‌ای از دستیاران در آمریکا مشاهده کردند و اظهار نمودند این

عامل به‌طور بالقوه می‌تواند با آموزش آنها تداخل کند. سومین عامل مهم تنش‌زا بین دستیاران مورد مطالعه، «کمبود خواب» بوده است. در سایر کشورها، ساعات کار و فعالیت دستیاران در حال حاضر به‌طور دقیق تنظیم می‌شود و مسئولین برنامه‌های دستکاری مسئولیت دارند که به‌طور منظم، میزان تنش دستیاران را پایش کنند [۸] زیرا مراقبت از بیمار در شرایطی که پزشک ساعات طولانی را کشیک بوده است و یا به علت آنکال بودن، خواب منقطع داشته است، می‌تواند باعث تنش فراوان یا خطاهایی در امر مراقبت از بیمار شود [۴]. پروفیسور فوث -کوزن توصیه می‌کند به جای کاهش دادن ساعات کار پزشکان (که خود می‌تواند منجر به افت آموزش شود)، تیم‌های واقعی با عملکرد خوب ایجاد شوند که متعهد شوند تا مراقبت مناسبی از پزشکان جوان تحت آموزش - علاوه بر بیماران - به عمل آورند [۸]. اگر چه مطالعات دیگری برای نشان دادن ارتباط ساعات کم خواب یا کیفیت پایین آن با خطاهای پزشکی و اهمال در مراقبت از بیماران ضرورت دارند، به نظر می‌رسد با توجه به کمتر بودن توانایی‌های مقابله‌ای دستیاران سال‌های اول و دوم و سروکار داشتن مستقیم این گروه با بیماران (درمقایسه با دستیاران ارشد)، ایجاد چنین تیم‌هایی در بیمارستان‌های آموزشی به عنوان یک اهرم حمایتی مناسب در جهت تقویت توانایی‌های مقابله‌ای دستیاران سال‌های پایین عمل کند. در صورت تحقق چنین سیستمی، این راهکار نهایتاً به بهبود مراقبت از بیماران و ارتقای سلامت آنها - و نیز دستیاران - منجر خواهد شد. دکتر دیل آلکساندر می‌گوید: «دستیاران از مسئولین آموزشی خود انتظار دارند که زمینه‌ها و راهکارهای مقابله‌ای عملی و اثبات شده‌ای برای آنها فراهم آورند تا بتوانند از پس عوامل تنش‌زا با موفقیت بر آیند. هرچه مراقبت و تلاش خویش را به سمت کمک به دستیاران در جهت یافتن راه‌های مؤثر در جهت مقابله با چالش‌های شغلی آنها متوجه سازیم، شانس بیشتری داریم که این مراقبت به بیماران منتقل شود و در مجموع فواید ارزشمندی را نصیب سیستم بهداشتی نماید» [۱۹].

## منابع

- 1- Heim E. Coping with occupational stresses in health professions. *Psychotherapy Psychosomatic Medical Psychology*1993; 43: 307-14
- 2- Seaward Brian L. Coping strategies, Part III. In : *Managing stress, principles and strategies for health and well being*. Third Edition, Jones and Bartlett Publishers: London,2002
- 3- Dowel Anthony C, Wescott Ttravis, McLeod Deborah K, Hamilton Stephen. A survey of job satisfaction, sources of stress and psychological symptoms among New Zealand health professionals. *New Zeland Medical Journal*2001; 114: 540-45
- 4- Al Bedaiwi Waleed, Driver Brian, Ashton Clifford. Recognizing stress in postgraduate medical trainees. *Annals of Saudi Medicine*2000; 21: 106-110
- 5- Caplan RP. Stress, anxiety and depression in hospital consultants, general practitioners and senior health service managers. *British Medical Journal*1994; 309: 1261-3
- 6- Wider A. A doctor's dilemma: stress and the role of the carer. *British Medical Journal*1996; 313: 889-94
- 7- Weinberg Ashley, Creed Francis. Stress and psychiatric disorder in health care professionals and hospital staff. *Lancet*2000; 355:533-53
- 8- Collier Virginia U, McCue Jack D, Markus Allan, Smith Lawrence. Stress in medical residency: Status quo after a decade of reform? *Annals of Internal Medicine*2002; 136: 384-95
- 9- Firth Cozens, Payne Roy (Ed). *Stress in health professionals*. 1th edition, John Wiley & Sons: London, 1999
- 10- Shanafelt Tait D, Bradley Katherine A, Wipf Joyce E, Back Anthony L. Burn-out and self-reported patient care in an internal medicine residency program. *Annals of Internal Medicine*2002; 136: 358-36
- 11- Bergman B, Ahmad F, Stewart DE. Physician health, stress and gender at a university hospital. *Journal of Psychosomatic Research*2003; 54: 171-8
- 12- Firth Cozens J, Morrison Leslie A. Sources of stress and ways of coping in junior house officers. *Stress Medicine*1989; 5: 121-26
- 13- Post DM. Values, stress and coping among practicing family physicians. *Archives of Family Medicine*1997; 6: 252-5
- 14- Post DM, Weddington WH. Stress and coping of the African-American physician. *Journal of National Medical Association*2000; 92: 70-75
- 15- Schattner P. Stress in general practice: How can GPs cope? *Australian Family Physician*1998; 27: 993-98
- 16- Schneider Karen, Monga Manju, Kerrign Anthony J. Stress in residency: reality or myth? *Americal Journal of Obstetrics and Gynecology*2002; 186: 907-9
- 17- Escriba Aguir V, Bernabe Munoz Y. Coping strategies in stress and sources of professional reward in specialized physicians of the Valencia community: A study with semi-structured interviews. *Revista Espanola de Saluda publica*2002; 76: 595-604
- 18- Online In: [www.psychtests.com/test/career/Copingskills.html](http://www.psychtests.com/test/career/Copingskills.html)
- 19- Alexander Dale, Bushell Ian W. Coping with night call: part I: understanding the benefits and challenges of traditional call. *Hospital Physician*1999; 105: 53-69
- 20- Alexander Dale, Bushell Ian W. Coping with night call: part II: developing strategies and skills and the top ten tips for survival. *Hospital physician*1999; 109: 61-75
- 21- Firth Cozens J. Individual and organizational predictors of depression in general practitioners. *British Journal of General Practice*1998; 480: 1647-51