

عوامل موثر بر استرس شغلی نظامیان

اسفندیار آزادمرزآبادی* *PhD*، محمد غلامی فشارکی^۱ *MSc*

*مرکز تحقیقات علوم رفتاری، دانشگاه علوم پزشکی بقیه... (عج)، تهران، ایران
^۱گروه آمار زیستی، دانشکده پزشکی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران

چکیده

اهداف: استرس شغلی یکی از مشکلات جوامع امروزی است. از جمله مشاغل دارای استرس زیاد، مشاغل مرتبط با امور نظامی است. هدف از این پژوهش، شناسایی عوامل موثر بر استرس شغلی در کارکنان نظامی ایران بود.

روش‌ها: این مطالعه توصیفی-مقطعی روی ۷۴۹ نفر از کارکنان نظامی رسمی استان‌های مختلف ایران که با استفاده از نمونه‌گیری خوشه‌ای دومرحله‌ای انتخاب شدند، در سال ۱۳۸۸ به انجام رسید. برای سنجش استرس شغلی از پرسش‌نامه ۳۵سئوالی HSE استفاده شد. داده‌ها با استفاده از روش‌های آمار توصیفی شامل میانگین و انحراف معیار و استنباطی شامل تحلیل واریانس و آزمون T مستقل به کمک نرم‌افزار SPSS 16 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: رابطه سن با استرس شغلی به صورت یک منحنی شکسته بود که در آن بیشترین میزان استرس در بازه سنی ۲۶ تا ۴۰ سال مشاهده شد و پس از آن با افزایش سن، استرس شغلی نیز کاهش داشت. براساس نتایج، سن بر همه حیطه‌های استرس شغلی به جز تقاضا و ارتباط اثرگذار بود. طبق نتایج رابطه معکوس بین رضایت شغلی و استرس شغلی وجود داشت. رضایت شغلی بر همه حیطه‌های استرس شغلی اثرگذار بود.

نتیجه‌گیری: با افزایش سن استرس شغلی نیز کاهش یافته و سن بر همه حیطه‌های استرس شغلی اثرگذار است. سابقه کار نیز با استرس شغلی رابطه معنی‌دار دارد.

کلیدواژه‌ها: استرس شغلی، کارکنان نظامی، پرسش‌نامه HSE

Effective factors on job stress in military personnel

Azad Marzabadi E.* *PhD*, Gholami Fesharaki M.¹ *MSc*

*Behavioral Sciences Research Center, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran
¹Biostatistics Department, Faculty of Medical Sciences, Tarbiyat Modarres University, Tehran, Iran

Abstract

Aims: Occupational stress is a common problem in modern societies. Military related jobs are among high stress occupations. This study was performed to identify factors influencing occupational stress in military personnel in Iran.

Methods: This cross-sectional study was performed on 749 official military personnel from different provinces of Iran, who were selected using two-stage cluster sampling, in year 2010. Occupational Descriptive Index (containing 35 questions) was used in order to collect data. Data was analyzed using descriptive statistics including mean and standard deviation, and inferential statistical methods including variance analysis and independent t-test by SPSS 16 software.

Results: The relationship between age and occupational stress shown to be as a broken curve in which the greatest amount of stress was observed in range of 26 to 40 years and after that the stress decreased as the age increased. Based on results, age had effect on all areas of occupational stress, except for Demand and Relationship. Results showed a reverse relationship between occupational satisfaction and occupational stress. Occupational satisfaction affected all areas of occupational stress.

Conclusion: Occupational stress decreases with age increase and age has impact on all areas of occupational stress. Work experience has a significant relationship with occupational stress.

Keywords: Occupational Stress, Military Personnel, HSE Questionnaire

مقدمه

در قرن حاضر فشارهای عصبی و روانی، بخش عمده‌ای از زندگی افراد را در ابعاد مختلف محیط کار، محیط اجتماعی، محیط خانوادگی و غیره، تحت تاثیر خود قرار داده است. فشار عصبی، یکی از شایع‌ترین مسایل زندگی کاری و تندرستی در جهان پیچیده صنعتی امروز است. مدارک و شواهد کافی در این زمینه نشان می‌دهد که فشار عصبی شدید بر سلامت جسمی، روانی، کمیت و کیفیت عملکرد، کاهش بهره‌وری، عدم رضایت شغلی، ترک خدمت، تاخیر، غیبت کارکنان و غیره موثر است، به گونه‌ای که با مطالعه بیماری‌های جسمانی می‌توان به این نتیجه رسید که ۸۹٪ علت همه این بیماری‌ها، استرس و فشارهای روانی است [۱]. تحقیقات نشان داده است که استرس شغلی با بسیاری از بیماری‌ها و مسایل محیط کار ارتباط دارد [۲]. این ارتباط درخصوص بیماری‌های قلبی و عروقی [۳]، بیماری‌های عضلانی-اسکلتی [۴، ۵]، فشار خون و برخی دیگر از بیماری‌ها [۶، ۷، ۸] تایید شده است. از آنجایی که امروزه استرس شغلی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین آفات سازمان‌ها شناخته می‌شود، میزان قابل توجهی از تنش‌های ناشی از روابط و شرایط مرتبط با هر سازمان را به خود اختصاص می‌دهد. از این رو استرس، مشکل فردی نیست که فرد به تنهایی بتواند با آن مقابله کند بلکه برای حل آن به چاره‌اندیشی سازمانی نیاز است [۹]. با توجه به اهمیت مطالب ذکر شده، طی سال‌های ۱۹۹۲ تا ۱۹۹۳ میلادی مهار، کنترل و مدیریت تنش‌ها، به‌عنوان اساسی‌ترین اهداف و برنامه‌های محیط کار در اتحادیه اروپا مطرح شده و تنش‌زدایی و توجه به سلامت روانی کارکنان در سرلوحه اهداف مدیریتی قرار گرفته است [۱۰].

استرس نوعی فرسودگی جسمی یا عاطفی است که بر اثر مسایل و مشکلات واقعی یا تصویری پدید می‌آید [۱۱]. در تعریف دیگر، استرس نیرویی است که هرگاه فشار آن بر مجموعه‌ای وارد شود، شکل آن را دگرگون می‌سازد. به عبارت دیگر، نیروها و فشارهای روانی و اجتماعی هنگامی که به شکل "رخداد" یا "موقعیت‌های" خاص، تعادل شخص را به هم بزنند، استرس نامیده می‌شوند. تنش‌های روانی هم نوعی استرس هستند. در این موارد عامل مولد استرس را "استرس‌زا" می‌نامند [۱۲].

اما در تعریف استرس شغلی باید گفت؛ استرس شغلی کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی است، به گونه‌ای که خواسته‌های محیط کار (و در نتیجه فشارهای مرتبط با آن) بیش از آن است که فرد از عهده انجام آن برآید. این تعریف به بافت روابط فرد با محیط، نظر دارد و این امکان را فراهم می‌کند تا بتوانیم سهم هر یک از ویژگی‌های فردی شاغل، شرایط کار و تاثیر متقابل آنها را در پدیدآمدن استرس شغلی بررسی کنیم [۱۳]. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که محیط شغل و استرس‌های شغلی می‌توانند باعث بیماری در کارکنان شده یا روند ایجاد بیماری روانی را تسریع نمایند. به‌دنبال تجربه استرس شغلی، فرد به بیماری روانی مبتلا شده و از کارافتاده و

ناتوان می‌شود [۱۴]. همچنین مطالعات نشان داده است که بسیاری از کارکنان، به‌منظور روبه‌روشدن با استرس‌های محیط کار به مصرف سوء مواد روی می‌آورند [۱۵، ۱۶، ۱۷]. فشارهای روانی شدید با کاهش بهره‌وری و انگیزه، کم‌کاری‌ها، اعتصابات، غیبت، جابه‌جایی کارکنان و آموزش نیروهای جایگزین به‌جای کارگرانی که به‌علت دچارشدن به اختلالات روانی کار خود را رها می‌کنند، هزینه‌های سنگینی را بر سازمان و فرد تحمیل می‌کند. همچنین استرس شغلی بیشترین رابطه را با غیبت از کار دارد و این امر در افراد مطلقه یا جداشده، از عوامل منجر به غیبت از کار است [۱۳].

کارهایی که در قلمروی حرفه‌های کنترل و نگهداری قرار دارند، بر ریتم عصبی- فیزیولوژیکی فرد مانند درجه حرارت بدن، مقدار گلیسمی، سوخت‌وساز و همچنین بر بازده ذهنی و انگیزش نسبت به کار اثر می‌کند. تحقیقی که در مورد کارمندان کنترل و نگهداری بخش حمل‌ونقل انجام شد، نشان داد که این افراد ۴ برابر گروه شاهد یعنی کارمندان بخش‌های دیگر حمل‌ونقل هوایی به بیماری‌هایی مانند زخم معده، بیماری خفیف قند و فشار خون مبتلا هستند. هرچند پژوهشگران به این نتیجه دست یافته‌اند که عادی‌شدن شرایط کار معمولاً به کاهش تنیدگی جسمانی منتهی می‌شود، اما کارمندانی که وظیفه کنترل و نگهداری را برعهده دارند، از فقدان تنیدگی وابسته به افراط یا تقریب در کار رنج می‌برند [۱۶].

از جمله مشاغلی که با استرس زیاد همراه است، مشاغل مرتبط با امور نظامی است. از آنجایی که خطرات احتمالی و غیرمنتظره که عامل استرس شغلی هستند، در شغل‌های نظامی بیشتر از سایر فعالیت‌های کاری است، نظامیان نسبت به افراد عادی استرس شغلی بیشتری را تجربه می‌کنند. با توجه به مطالب پیشین، هرچند بررسی‌های متنوع و فراوانی در زمینه استرس شغلی در جوامع عمومی صورت گرفته، اما این بررسی‌ها در زمینه شغل‌های نظامی کمتر بوده است. از طرف دیگر سازمان‌های متفاوت به‌خاطر نوع ساختارهای کاری خود دارای عوامل استرس‌زای متناسب با فعالیت خود هستند که باید در صدد شناسایی، اصلاح، رفع یا کاهش آن برآیند.

بنابراین، این پژوهش با هدف شناسایی عوامل موثر بر استرس شغلی در کارکنان نظامی ایران و در نهایت، کاهش یا کنترل این شرایط در محیط کاری و افزایش سلامت جسمی، روانی، بهره‌وری، رضایت شغلی، عدم ترک خدمت، تاخیر و غیبت کارکنان انجام شد.

روش‌ها

این مطالعه از نوع توصیفی- مقطعی است که در سال ۱۳۸۸ روی ۷۴۹ نفر از کارکنان نظامی انجام شد. برای نمونه‌گیری، ابتدا استان‌های کشور به ۵ منطقه شمال غربی، شمال شرقی، جنوب شرقی، جنوب غربی و مرکزی تقسیم شدند و سپس با استفاده از نمونه‌گیری خوشه‌ای دومرحله‌ای در ابتدا استان‌ها و سپس مراکز نمونه‌گیری و واحدهای نمونه انتخاب شدند. حجم نمونه با استفاده از

عوامل موثر بر استرس شغلی نظامیان ۳

جنسیت، سن، وضعیت تاهل، تعداد فرزندان، تحصیلات و در نهایت سابقه کار روی کل نمونه‌ها اجرا شد. نمره کمتر از ۱/۵ به عنوان "استرس زیاد"، ۱/۵ تا ۲/۵ به عنوان "استرس متوسط"، ۲/۵ تا ۳/۵ به عنوان "استرس کم" و نمره بالاتر از ۳/۵ به عنوان "بدون استرس" طبقه‌بندی شد. همچنین افراد با نمره کمتر از ۲/۵ به عنوان افراد دارای استرس و نمرات بالای ۲/۵ به عنوان افراد بدون استرس تقسیم‌بندی شدند. برای سنجش چاقی، از شاخص توده بدنی (BMI) استفاده شد. وزن کمتر از ۱۸/۵ به عنوان وزن کم، از ۱۸/۵ تا ۲۴/۹ به عنوان وزن طبیعی، از ۲۵ تا ۲۹/۹ به عنوان اضافه‌وزن، از ۳۰ تا ۳۹/۹ به عنوان چاقی و بالاتر از ۴۰ به عنوان چاقی مرضی در نظر گرفته شد. همچنین میزان رضایت شغلی افراد تحت مطالعه از شغل خود، با حیطة لیکرت ۵ گزینیه‌ای مورد پرسش قرار گرفت. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS 16 و از روش‌های آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار و ضریب همبستگی) و استنباطی (تحلیل واریانس و آزمون T مستقل) استفاده شد.

جدول برآورد حجم نمونه کرسی و مورگان و با توجه به حجم جامعه آماری به دست آمد [۱۸]. کلیه افراد تحت استخدام رسمی با حداقل یک سال سابقه کار و عدم بازنشستگی در زمان مطالعه، با شرط عدم وجود بیماری جسمی آشکار یا روانی وارد مطالعه شدند. برای سنجش استرس شغلی از پرسش‌نامه ۳۵ سئوالی HSE (مجری سلامت و ایمنی) با ۷ حیطة تقاضا، کنترل، حمایت مسئولان، حمایت همکاران، ارتباط، نقش و تغییرات استفاده شد. این پرسش‌نامه شامل طیف لیکرت ۵ گزینیه‌ای (هرگز، به ندرت، بعضی اوقات، اغلب و همواره) است. نمرات بالا نشان‌دهنده سلامت و ایمنی بیشتر از نظر استرس و نمرات کمتر نشان‌دهنده استرس بیشتر آزمون‌شوندگان است. این پرسش‌نامه در سال ۱۹۹۰ میلادی با سرپرستی و هدایت اداره ایمنی و کار انگلستان برای شناسایی عوامل استرس‌زای شغلی طراحی شده است [۱۹]. پرسش‌نامه مذکور در ابتدا توسط محقق استانداردسازی مقاله استانداردسازی این پرسش‌نامه توسط محقق در حال انتشار است) و سپس با الحاق پرسش‌نامه‌ای حاوی مشخصات توصیفی نظیر

جدول ۱) فراوانی افراد در سطوح استرس در حیطة‌های مورد مطالعه

بدون استرس -		استرس کم		استرس متوسط		استرس زیاد		میزان استرس -
تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	حیطة!
۲۵۳	۲۳/۳۳٪	۳۹۷	۳۶/۵۳٪	۹۲	۸/۵۰٪	۴	۰/۱۲٪	تقاضا
۲۶۵	۲۵/۳۵٪	۳۷	۳/۴۹٪	۱۰۷	۱۰/۱۴٪	۴	۰/۱۴٪	کنترل
۲۵۵	۲۴/۳۴٪	۳۵۵	۳۳/۴۷٪	۱۲۴	۱۱/۱۶٪	۱۲	۱/۱۸٪	حمایت مسئولان
۳۱۲	۲۹/۴۱٪	۳۹	۳/۴۱٪	۱۱۴	۱۱/۱۵٪	۱۱	۱/۱۶٪	حمایت همکاران
۲۰۷	۲۰/۲۷٪	۳۷۶	۳۵/۵۰٪	۱۵۲	۱۴/۲۰٪	۱۱	۱/۲۱٪	ارتباط
۶۲۸	۵۹/۸۴٪	۱۰۲	۱۰/۱۳٪	۱۶	۱/۲٪	صفر	صفر	نقش
۳۱۴	۲۹/۴۲٪	۲۹۳	۲۸/۳۹٪	۱۲۶	۱۲/۱۷٪	۱۰	۱/۱۸٪	تغییرات
۳۲۱	۳۰/۴۳٪	۴۰۰	۳۸/۵۳٪	۲۵	۲/۳٪	صفر	صفر	استرس شغلی HSE

از شغل خود ناراضی و ۴۰ نفر (۵/۴٪) بسیار ناراضی بودند. از نظر شاخص چاقی، ۵ نفر (۰/۸٪) دارای وزن کم، ۳۵۴ نفر (۵۳/۵٪) دارای وزن طبیعی، ۲۵۷ نفر (۳۸/۸٪) دارای اضافه‌وزن، ۴۱ نفر (۶/۲٪) دارای چاقی و ۵ نفر (۰/۸٪) دارای چاقی مرضی بودند. روابط بین متغیرهای موجود در مطالعه و همچنین درصد استرس در سطوح هر یک از متغیرهای کمکی در جداول ۱ و ۲ بیان شده است. منظور از درصد استرس در جدول ۲، درصد افرادی از آن گروه است که دارای استرس بودند. همچنین منظور از نسبت استرس، تعداد و درصد افرادی است که در آن حیطة خاص دارای استرس بودند. بیشترین و کمترین میزان استرس شغلی کارکنان به ترتیب مربوط به حیطة ارتباط (۲۱/۸٪) و نقش (۲/۱٪) بود (جدول ۱). بین میزان رضایت از شغل، سن، تحصیلات و سابقه کار با استرس شغلی رابطه معکوس مشاهده شد ($p < 0.05$) (جدول ۲). با افزایش سطح رضایت، سن، تحصیلات و سابقه کارکنان از میزان استرس شغلی در همه حیطة‌ها کاسته می‌شد.

نتایج

نمونه‌های مورد مطالعه شامل ۵۴ نفر (۷/۳٪) زن و ۶۸۵ نفر (۹۲/۷٪) مرد بودند. ۱۷۵ نفر از آنها (۲۳/۶٪) مجرد و ۵۶۶ نفر (۷۶/۴٪) متاهل بودند. ۶۰ نفر (۹/۳٪) تحصیلات زیر دیپلم، ۲۰۲ نفر (۳۱/۳٪) دیپلم، ۱۷۸ نفر (۲۷/۶٪) فوق‌دیپلم و ۲۰۵ نفر (۳۱/۸٪) تحصیلات لیسانس و بالاتر داشتند. ۱۸۷ نفر (۲۷/۸٪) سابقه کار زیر ۵ سال، ۱۵۰ نفر (۲۲/۳٪) ۵ تا ۱۰ سال، ۱۱۲ نفر (۱۶٪) بین ۱۱ تا ۱۵ سال و ۲۲۴ نفر (۳۳/۳٪) سابقه کار بیش از ۱۵ سال داشتند. ۱۳۳ نفر (۳۳/۴٪) دارای یک بچه، ۱۳۰ نفر (۳۲/۷٪) دارای دو بچه و ۱۳۵ نفر (۳۳/۹٪) دارای بیش از دو بچه بودند. ۱۶۳ نفر (۲۲/۱٪) زیر ۲۵ سال، ۴۰۲ نفر (۵۴/۴٪) بین ۲۶ تا ۴۰ سال و ۱۷۴ نفر (۲۳/۵٪) بالای ۴۰ سال سن داشتند. ۴۷ نفر (۶/۴٪) سیگاری و ۶۸۷ نفر (۹۳/۶٪) غیرسیگاری بودند. ۱۳۸ نفر (۱۸/۸٪) از شغل خود بسیار راضی، ۴۱۲ نفر (۵۶٪) راضی، ۶۴ نفر (۸/۷٪) نسبت به شغل خود بی تفاوت، ۸۲ نفر (۱۱/۱٪)

سیگاری‌ها نسبت به غیرسیگاری‌ها و همچنین مجردها نسبت به متاهل‌ها به‌طور معنی‌داری استرس شغلی بیشتری را تجربه می‌نمودند. همچنین بین چاقی ($p=0/263$) و جنسیت ($p=0/152$) با استرس شغلی رابطه معنی‌داری مشاهده نشد (جدول ۲).

جدول ۲) بررسی رابطه متغیرهای مورد مطالعه با میزان استرس در حیطه‌های مختلف

حیطه - متغیر	تقاضا	کنترل	حمایت مسئولان	حمایت همکاران	ارتباط	نقش	تغییرات	استرس شغلی HSE
وزن کم	تعداد درصد	تعداد درصد	تعداد درصد	تعداد درصد	تعداد درصد	تعداد درصد	تعداد درصد	تعداد درصد
وزن طبیعی	مطلق استرس	مطلق استرس	مطلق استرس	مطلق استرس	مطلق استرس	مطلق استرس	مطلق استرس	مطلق استرس
وزن اضافه‌وزن	۵	۱	۲۰٪	۶۰	۱۳٪	۳	۲۰٪	۱۶
چاقی	۲۵۴	۶۰	۱۶٪	۶۹	۱۹٪	۶۲	۱۷٪	۷۸
چاقی مرضی	۲۵۵	۳۷	۱۴٪	۴۶	۱۸٪	۴۲	۱۶٪	۵۲
سطح معنی‌داری	۴۱	۴	۹٪	۳	۷٪	۲	۹٪	۴
بسیارراضی	۵	۱	۲۰٪	۲	۴۰٪	۲	۴۰٪	۱
راضی	۹	۱۴	۱۰٪	۱۶	۱۱٪	۹	۱۱٪	۲۲
بی‌تفاوت	۴۳	۴۲	۱۰٪	۵۵	۱۳٪	۶۰	۱۳٪	۶۹
بسیار ناراضی	۶	۲۴	۳۷٪	۲۰	۳۱٪	۱۸	۲۸٪	۱۸
سطح معنی‌داری	۲۰	۱۴	۱۷٪	۲۶	۳۱٪	۲۱	۲۵٪	۳۰
<۵	۲۸	۲۸	۱۵٪	۳۹	۲۰٪	۳۳	۱۷٪	۳۵
۵-۱۰	۱۷	۲۵	۱۶٪	۳۳	۲۲٪	۳۰	۲۰٪	۳۰
۱۱-۱۵	۹	۲۵	۲۲٪	۲۹	۲۵٪	۳۰	۲۶٪	۲۶
>۱۵	۲۹	۲۳	۱۰٪	۲۳	۱۰٪	۲۳	۱۰٪	۲۳
سطح معنی‌داری	۰/۵۴۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
زیر دیپلم	۱۰	۶	۱۰٪	۱۴	۲۳٪	۱۵	۲۵٪	۲۵
دیپلم	۲۸	۳۶	۱۷٪	۴۶	۲۲٪	۳۹	۱۹٪	۴۶
فوق دیپلم	۱۸	۳۷	۱۵٪	۳۵	۱۹٪	۳۵	۱۹٪	۳۵
لیسانس به بالا	۲۵	۲۷	۱۳٪	۲۶	۱۲٪	۲۵	۱۲٪	۲۵
سطح معنی‌داری	۰/۲۶۲	۰/۷۸۷	۰/۰۱۸	۰/۰۹۸	۰/۰۰۵	۰/۶۳۴	۰/۰۲۸	۰/۰۲۶
<۲۵	۲۱	۲۷	۱۶٪	۲۹	۱۷٪	۳۴	۲۱٪	۳۴
۲۵-۴۰	۵۱	۶۶	۱۶٪	۸۵	۲۱٪	۷۳	۱۸٪	۸۷
>۴۱	۲۲	۱۷	۹٪	۲۰	۱۱٪	۱۵	۸٪	۱۵
سطح معنی‌داری	۰/۲۷۴	۰/۰۰۴	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱	۰/۷۳۰	۰/۰۰۵	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱
مرد	۸۶	۱۰۰	۱۴٪	۱۲۱	۱۷٪	۱۱۳	۱۶٪	۱۴۴
زن	۸	۱۰	۱۴٪	۱۴	۱۸٪	۱۱	۲۰٪	۱۱
سطح معنی‌داری	۰/۰۳۴	۰/۲۱۹	۰/۳۳۷	۰/۶۳۱	۰/۰۰۷	۰/۰۴۵	۰/۳۹۹	۰/۱۵۲
مجرد	۲۴	۳۷	۲۱٪	۳۴	۱۹٪	۳۳	۱۸٪	۴۰
متاهل	۷۰	۷۴	۱۳٪	۱۰۰	۱۷٪	۹۰	۱۶٪	۱۲۱
سطح معنی‌داری	۰/۷۶۹	۰/۰۰۵	۰/۱۷۴	۰/۲۰۰	۰/۶۷۶	۰/۰۰۱	۰/۰۱	۰/۰۱
بله	۱۰	۱۳	۲۷٪	۱۱	۲۳٪	۱۴	۲۹٪	۱۴
خیر	۸۳	۹۶	۱۲٪	۱۲۲	۱۷٪	۱۰۷	۱۵٪	۱۵۸
سطح معنی‌داری	۰/۰۲۹	۰/۰۳۲	۰/۰۴۴	۰/۰۱۰	۰/۶۳۲	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۷	۰/۰۰۱

بحث

همان‌گونه که در جدول ۲ مشخص است، رابطه سن با استرس شغلی به‌صورت منحنی شکسته است که در آن بیشترین میزان استرس در بازه سنی ۲۶ تا ۴۰ سال بوده و پس از آن با افزایش سن، استرس شغلی نیز کاهش می‌یابد. سن بر همه حیطه‌های استرس شغلی به‌جز

بازه سنی ۲۶ تا ۴۰ سال بوده و پس از آن با افزایش سن، استرس شغلی به‌صورت منحنی شکسته است که در آن بیشترین میزان استرس در

در مطالعه حاضر، رابطه معکوسی بین رضایت شغلی و استرس شغلی مشاهده شد. رضایت شغلی بر همه حیطه‌های استرس شغلی اثرگذار بود. با افزایش میزان نارضایتی افراد، میزان استرس شغلی آنها نیز افزایش می‌یافت. این نتیجه مشابه با نتایج مطالعات گذشته بود [۲۲، ۲۳].

همچنین در این مطالعه بین چاقی و میزان استرس شغلی رابطه‌ای مشاهده نشد. این نتیجه با نتایج مطالعات گذشته همخوانی نداشت [۳۳، ۳۴، ۳۵] که علت آن را می‌توان در نحوه ثبت قد و وزن به صورت پرسش‌نامه‌ای عنوان نمود. در این مطالعه به دلیل محدودیت، این امکان وجود نداشت که در محل، قد و وزن افراد توسط ابزار دقیق اندازه‌گیری شود و تنها از میزان قد و وزن پاسخ‌داده شده (که تقریبی نه‌چندان خوب، از قد و وزن افراد در زمان مطالعه بود)، شاخص توده بدنی محاسبه شد که این به‌خودی‌خود باعث ثبت نادقیق شاخص توده بدنی و عدم مشاهده رابطه بین چاقی و استرس شغلی شد.

با توجه به یافته‌های مطالعه حاضر می‌توان به این نتیجه دست یافت که رضایت فرد از شغل خود، یکی از فاکتورهای مهم در کاهش استرس شغلی کارکنان است. همچنین حمایت مسئولان و همکاران و این که فرد در محیط کاری خود بتواند با همکاران خود رابطه صمیمی برقرار کند و همواره از حمایت مافوق خود اطمینان داشته باشد، باعث کاهش استرس شغلی فرد می‌شود. ترس از تغییرات ناخواسته در محل کار نیز از جمله عوامل مهم در بروز استرس شغلی در کارکنان نظامی است که باید در جهت کاهش آن اقدام نمود.

در پایان باید از حجم نمونه مناسب و همچنین گستردگی آماری این مطالعه به‌عنوان نقاط قوت و از نبود حیطه‌هایی چون "محیط فیزیکی"، "دوگانگی نقش" و "استرس‌های شغلی منبعث از عوامل خانوادگی" و غیره که از جمله زیرحیطه‌های تشکیل‌دهنده استرس شغلی هستند، به‌عنوان نقاط ضعف این مطالعه یاد نمود. پیشنهاد می‌شود اجرای تحلیل‌های پیچیده‌تر مانند معادلات ساختاری به‌منظور بررسی نحوه عملکرد و رابطه بین زیرحیطه‌های اندازه‌گیری‌شده از استرس شغلی و همچنین بررسی و مقایسه بیشتر عوامل تعیین‌کننده استرس شغلی به‌ویژه روی فعالیت‌های غیراداری و صنعتی در مطالعات آتی مدنظر قرار گیرد.

نتیجه‌گیری

با افزایش سطح رضایت، سن، تحصیلات و سابقه کار کارکنان نظامی از میزان استرس شغلی آنها در همه حیطه‌ها کاسته می‌شود. سیگاری‌ها نسبت به غیرسیگاری‌ها و مجردها نسبت به متاهل‌ها استرس شغلی بیشتری را تجربه می‌نمایند. همچنین بین چاقی و جنسیت با استرس شغلی رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

تقاضا و ارتباط اثرگذار است. رابطه بین سن و استرس شغلی در مطالعات مختلفی تایید شده است [۲۰، ۲۱، ۲۲]. البته در بعضی از مطالعات، رابطه معنی‌داری بین سن و استرس شغلی مشاهده نشده است [۲۳].

سابقه کار نیز با استرس شغلی رابطه نشان داد. روند تغییرات این متغیر با استرس شغلی همانند روند مشاهده‌شده در متغیر سن با استرس شغلی بود. این رابطه نیز در مطالعات دیگر مشاهده شده است [۲۴]. البته از آنجایی که همبستگی بین سن و سابقه کار در این مطالعه زیاد بود ($r=0/9$)، بنابراین مشاهده روند یکسان این دو متغیر با استرس، طبیعی بود.

با افزایش تحصیلات نیز استرس شغلی کاهش می‌یافت. با بررسی بیشتر زیرحیطه‌های استرس مشاهده شد که افزایش تحصیلات باعث افزایش بیشتر حمایت مسئولان، ارتباط و تغییرات شغلی در بین کارکنان می‌شود که این به‌نوبه خود باعث افزایش اعتماد و رضایت شغلی (حمایت مسئولان)، احترام و جایگاه شغلی (ارتباط) و ترس از تغییر ناخواسته (تغییرات) در محل کار و در نتیجه باعث کاهش استرس شغلی می‌شود. این نتیجه با نتایج مطالعات گذشته نیز همخوانی داشت [۲۲، ۲۳، ۲۵، ۲۶].

در این مطالعه تاهل با استرس شغلی رابطه معنی‌داری نشان داد. متاهل‌ها نسبت به مجردها دارای استرس کمتری بودند. متاهل‌ها و مجردها در حیطه‌های نقش، تغییرات و کنترل با یکدیگر متفاوت بودند. در مورد اثر تاهل، روابط ضد و نقیضی گزارش شده است. برخی از مطالعات بین تاهل و استرس شغلی، رابطه معنی‌داری مشاهده نمودند [۲۳، ۲۴، ۲۷]. در صورتی که نتایج برخی دیگر از این مطالعات، مشابه با مطالعه حاضر بود [۲۵].

دو جنس زن و مرد از لحاظ استرس شغلی با یکدیگر تفاوتی نشان ندادند. این رابطه مشابه با رابطه مشاهده‌شده در مطالعه رحیمی و همکاران بود [۲۴]. البته زنان نسبت به مردان دارای عملکرد بهتری در حیطه‌های تقاضا، نقش و ارتباط بودند. در بعضی از مطالعات رابطه بین جنس و استرس شغلی تایید شده است [۲۰، ۲۱].

در این مطالعه نشان داده شد که افراد غیرسیگاری دارای استرس کمتری نسبت به سیگاری‌ها هستند. البته از آنجایی که مصرف سیگار در محیط‌های نظامی ممنوع است، این امکان وجود دارد که پاسخ‌دهندگان به‌درستی مصرف یا عدم مصرف خود را ابراز نکرده باشند و از این‌رو تصمیم‌گیری در مورد رابطه مصرف سیگار و استرس شغلی در این مطالعه خالی از خطا و مخدوش‌شدگی نیست. در مطالعات مختلف نیز روابط ضد و نقیضی در مورد رابطه بین استرس شغلی و مصرف دخانیات گزارش شده است. بعضی از مطالعات به رابطه معنی‌داری بین استرس شغلی و مصرف دخانیات دست نیافته‌اند [۲۵، ۲۸] و در برخی دیگر، این رابطه مشاهده شده است [۲۹، ۳۰، ۳۱].

- Hierarchical regression analysis for relationship between job stress and job burnout in Shanghai employees. *Zhonghua Lao Dong Wei Sheng Zhi Ye Bing Za Zhi*. 2006;24(8):450-3.
- 21- Winefield HR, Anstey TJ. Job stress in general practice: Practitioner age, sex and attitudes as predictors. *Fam Pract*. 1991;8(2):140-4.
- 22- Ko JW, Yom YH. The role of social support in the relationship between job stress and job satisfaction/organizational commitment. *Taehan Kanho Hakhoe Chi*. 2003;33(2):265-74.
- 23- Sori H, Hatami A. Job stress in working women in Ahwaz. *Hakim J*. 2003;6(1):65-9. [Persian]
- 24- Rahimi A, Ahmadi F, Akhond MR. Evaluation of factors influencing occupational stress of nurses in some hospitals in Tehran. *Hayat J*. 2004;10(22):13-22. [Persian]
- 25- Kittel F, Kornitzer M, Backer G, Dramaix M, Sobolski J, Degre S, et al. Type A in relation to job-stress, social and bioclinical variables: The Belgian physical fitness study. *J Human Stress*. 1983;9(4):37-45.
- 26- Monajjemi F. Assessing stress medical records staff working in teaching hospitals [research project]. Tehran: University of Tehran; 1999. [Persian]
- 27- Sori H, Rahimi M, Mohseni H. Epidemiological pattern of occupational stress in managers in the automobile industry group. *Gilan Univ Med Sci J*. 2006;15(60):26-35. [Persian]
- 28- Ota A, Masue T, Yasuda N, Tsutsumi A, Mino Y, Ohara H, et al. Psychosocial job characteristics and smoking cessation: A prospective cohort study using the demand-control-support and effort-reward imbalance job stress models. *Nicotine Tob Res*. 2010;12(3):287-93.
- 29- Radi S, Ostry A, Lamontagne AD. Job stress and other working conditions: Relationships with smoking behaviors in a representative sample of working Australians. *Am J Ind Med*. 2007;50(8):584-96.
- 30- Shigemi J, Mino Y, Tsuda T. The role of perceived job stress in the relationship between smoking and the development of peptic ulcers. *J Epidemiol*. 1999;9(5):320-6.
- 31- Alexander LL, Beck K. The smoking behavior of military nurses: The relationship to job stress, job satisfaction and social support. *J Adv Nurs*. 1990;15(7):843-9.
- 32- Kawakami N, Haratani T. Epidemiology of job stress and health in Japan: Review of current evidence and future direction. *Ind Health*. 1999;37(2):174-86.
- 33- Nishitani N, Sakakibara H. Relationship of obesity to job stress and eating behavior in male Japanese workers. *Int J Obes*. 2006;30(3):528-33.
- 34- Nishitani N, Sakakibara H, Akiyama I. Eating behavior related to obesity and job stress in male Japanese workers. *Nutrition*. 2009;25(1):45-50.
- 35- King KA, Vidourek R, Schwiebert M. Disordered eating and job stress among nurses. *J Nurs Manag*. 2009;17(7):861-9.
- 1- Mosavinasab J. Stress treatment: Exercises for body Tantrik. Tehran: Fararavan Publication; 1996. [Persian]
- 2- Stac JM, Troccoli BT. Occupational stress and constructive thinking: Health and job satisfaction. *J Adv Nur*. 2004;46(5):480-7.
- 3- Greiner BA, Krause N, Ragland D, Fisher JM. Occupational stressors and hypertension: A multi-method study using observer-based job analysis and self-reports in urban transit operators. *Soc Sci Med*. 2004;59(5):1081-94.
- 4- Huang GD, Feuerstein M, Sauter SL. Occupational stress and work-related upper extremity disorders: Concepts and models. *Am J Ind Med*. 2002;41(5):298-314.
- 5- Stanfeld SA. The problem with stress, minds, hearts and disease. *Int J Epidemiol*. 2002;1(31):1113-6.
- 6- Landsbergis PA, Schurman SJ, Israel BA, Schnall PL, Hugentobler MK, Cahill J, et al. Job stress and heart diseases: Evidence and strategies for prevention. Geneva: International Labour; 1993.
- 7- Wilkins K, Beaudet MP. Work stress and health. *Health Rep*. 1998;10(3):47-62.
- 8- Fauvel JP, Quelin P, Ducher M, Rakotomalala H, Laville M. Perceived job stress but not individual cardiovascular reactivity to stress related to higher blood pressure at work. *Hypertension*. 2001;38(1):71-5.
- 9- Ricce P. Stress and health. 2nd ed. California: Brooks Cole; 1992.
- 10- Faghieh N. Job stress: Control and management. Shiraz: Koshamehr Publication; 1997. [Persian]
- 11- Alavi A. Stress trade organization. *Tejarat Bank J*. 1995;1(3):4-8. [Persian]
- 12- Nakajima H. Stress. WHO. 1995;9(3):2-3.
- 13- Ras E. Job stress. Khajepoor GR, translator. Tehran: Industrial Management Institute Publication; 1998. [Persian]
- 14- French JRP, Caplan RD. Organizational stress and individual strain: The failure of success. New York: Amacom; 1972.
- 15- Fishbein DH, Herman-Stahl M, Eldreth D, Paschall MJ, Hyde C, Hubal R, et al. Mediators of the stress-substance-use relationship in urban male adolescents. *Prev Sci*. 2006;7(2):113-26.
- 16- Parirokh D. Stress: A new disease-century. Tehran: Roshd Publication; 1998. [Persian]
- 17- Davidson MJ, Robinson P. Stress in the police service. *J Occup Med*. 1982;24:30-6.
- 18- Krejcie RV, Morgan DW. Determining sample size for research activities. *Educ Psychol Meas*. 1970;30:607-10.
- 19- Cousins R, MacKay CJ, Clarke SD, Kelly C, Kelly PJ, McCaig RH. Management standards and work related stress in the UK: Practical development. *Work Stress*. 2004;18(2):113-36.
- 20- Dai JM, Yu HZ, Wu JH, Xu HH, Shen WR, Wang ZB.