

بررسی میزان استرس شغلی و برخی عوامل موثر بر آن در زنان شاغل شهر اردبیل در سال ۸۸

بهنام مولائی^۱، محمدعلی محمدی^۲، عقیل حبیبی^۳، دکتر وحید زمانزاده^۴، بهروز دادخواه^۵، دکتر پرویز مولوی^۶،
ناصر مظفری^۷

^۱ نویسنده مسئول: مربی پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی اردبیل، اردبیل، ایران و دانشجوی دکترای روانشناسی، دانشگاه

حاجت تپه، آنگارا، ترکیه E-mail: b.molaei@arums.ac.ir

^۲ دانشجوی دکترای پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی تبریز، تبریز، ایران ^۳ مربی گروه پرستاری، دانشکده پرستاری

و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی اردبیل، اردبیل، ایران ^۴ دانشیار گروه پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی تبریز، تبریز،

ایران ^۵ دانشجوی دکترای پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی تبریز، تبریز، ایران ^۶ دانشیار گروه روانپزشکی،

دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اردبیل، اردبیل، ایران ^۷ دانشجوی دکترای پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی

تهران، تهران، ایران

چکیده

زمینه و هدف: اهمیت توجه به استرس شغلی زنان تنها به خاطر خسارت اقتصادی آن نیست و اثرات زیانبار آن بر سلامت جسم و روان فرد، خانواده و جامعه از موارد مهم قابل توجه است. مطالعه حاضر با هدف تعیین میزان استرس شغلی در زنان شاغل شهر اردبیل انجام گرفت.

روش کار: در یک مطالعه توصیفی- مقطعی ۱۲۵۰ زن شاغل در ادارات مختلف شهر اردبیل در سال ۱۳۸۸ انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه محتوای شغلی کارازاک (Karsek) بود و تجزیه و تحلیل داده‌ها با آزمون کای اسکور (Chi square) انجام شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد ۶۲/۸٪ زنان شاغل از استرس متوسط و ۳۶/۵٪ از استرس شدید برخوردار هستند. بین میزان استرس افراد با تعداد فرزندان، سطح تحصیلات، محل سکونت، سابقه کار، تعداد ساعات کار در شبانه روز، شیفت کاری، وضعیت استخدامی، سابقه بیماری‌های جسمی و بیماری‌های روانی ارتباط معنی‌دار آماری وجود دارد ($p < 0.05$).

نتیجه گیری: با توجه به سطح بالای استرس در زنان شاغل، جهت ارتقاء شاخص‌های سلامت روان در فرد، خانواده و جامعه و نیز افزایش بهره‌وری و رضایت‌مندی کارکنان، تدوین برنامه‌ریزی استراتژیک و جامع توسط مسئولین و دست‌اندرکاران امر ضروری به نظر می‌رسد.

کلمات کلیدی: استرس؛ استرس شغلی؛ زنان؛ اشتغال

دریافت: ۸۹/۳/۱۰ پذیرش: ۸۹/۱۲/۲۵

مقدمه

مدرن، انسان‌ها را در معرض خطر قرار داده است

پدیده استرس است [۱].

استرس جزء لاینفک زندگی امروزی است و اگر در

محیط کاری و در ارتباط با عوامل محیط کاری و یا

یکی از معضلات اساسی که در طی چند دهه اخیر

بدنبال تحولات جوامع و روی آوردن به زندگی

لطفاً به این مقاله به شکل زیر ارجاع دهید:

Molaie B, Mohamadi M, Habibi A, Zamanzadeh V, Dadkhah B, Molavi P, Mozaffari N. A Study of Job Stress and Its Related Causes among Employed Women in Ardabil City. J Ardabil Univ Med Sci. 2011; 11(1): 76-85. (Full text in persian)

این مقاله حاصل کار تحقیقاتی شماره ۸۷۳۱۲ معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل می‌باشد،

بدنبال تغییر در فعالیت‌های کاری همچون فن آوری جدید یا تغییر اهداف، بوجود آید بیانگر استرس شغلی است [۳،۲]. فرآیند پیچیده استرس شغلی، پیامدهای متعدد جبران ناپذیری دارد.

استرس شغلی می‌تواند با مشکلات متعدد روانشناختی (اضطراب، افسردگی، خستگی عصبی، تحریک‌پذیری، بی‌تفاوتی، پرخاشگری، تخلیه ناگهانی عاطفی، پرخوری، رفتار تکانشی، خنده عصبی، ناتوانی در تصمیم‌گیری، تمرکز ضعیف، توجه کم، وقفه‌های ذهنی و حساسیت نسبت به انتقاد)، جسمانی (سر دردهای میگرنی، افزایش ضربان قلب و فشار خون، بیماری‌های قلبی-عروقی، دردهای اسکلتی-عضلانی، اختلالات ریوی و گوارشی، بیماری‌های کلیوی و آرتریت روماتوئید) و سازمانی (غیبت کاری، جابجایی، تولید پایین، بیگانه شدن با همکاران، عدم رضایت شغلی، کاهش تعهد و وفاداری به سازمان و افت عملکرد شغلی و کیفیت کار) همراه باشد [۵،۴].

بر اساس گزارش موسسه ملی ایمنی و بهداشت شغلی^۱، بعلت فشارهای شغلی، ۳۰٪ کارگران از دردهای کمر رنج می‌برند، ۲۸٪ از استرس اظهار شکایت می‌کنند، ۲۰٪ احساس خستگی می‌کنند، ۱۷٪ دردهای ماهیچه‌ای یا عضلانی دارند و ۱۳٪ سردرد دارند [۷،۶].

سالانه سرمایه‌های هنگفتی بعلت فقدان سلامت جسمانی و روانی کارکنان، کاهش کارایی آنها، ترک شغلی و تغییر شغل بعلت استرس شغلی از دست می‌رود. استرس و عوارض ناشی از آن همه ساله موجب از بین رفتن صدها روز کاری می‌شود و بطور متوسط روزانه یک میلیون نفر به علت اختلالات و ناخوشی‌های ناشی از استرس از حضور در محل کار خودداری می‌کنند. مشخص شده است حدود ۳۰٪ نیروی کار در کشورهای توسعه یافته از استرس شغلی رنج می‌برند. سازمان بین‌المللی کار نیز

هزینه‌های وارده بر کشورها را بعلت استرس شغلی حدود ۱ تا ۳/۵٪ تولید ناخالص داخلی تخمین می‌زند که در حال حاضر در حال افزایش است [۸،۹]. آمارها نشان از عمق و شدت هزینه‌هایی است که هر ساله استرس در محیط‌های مختلف کاری به اقتصاد کشورهای مختلف وارد می‌کند. در ایالات متحده، سالیانه حدود ۲۰۰ میلیارد دلار خسارت ناشی از استرس در بخش‌های مختلف صنعت بصورت پرداخت غرامت ناشی از غیبت از کار، حوادث، مرگ و میر ناشی از کار کردن، بیماری‌های مزمن و جابجایی کارکنان هزینه می‌شود.

در ایرلند هر ساله آسیب‌های مرتبط با کار و حوادث غیر آسیب‌زا شاید بیش از ۵۰۰ میلیون پوند به اقتصاد این کشور هزینه تحمیل می‌کنند. در نیوزیلند هزینه حوادث و محل کار برای کشور ۴/۲ میلیارد دلار در سال است. در اروپا هر ساله تقریباً ۵ میلیون کارگر از حوادث مرتبط با کار شامل بیش از ۳ روز غیبت رنج می‌برند و هزینه‌های بیمه برای صنعت به تنهایی میزانی در حدود ۲۰ میلیارد یورو می‌باشد [۱۰].

بر اساس همایشی از ۸۰۰ هزار کارمند در ۳ شرکت، تعداد کارکنانی که اظهار کرده‌اند به علت استرس از سال ۱۹۹۶ تا سال ۲۰۰۰ بیمار شده‌اند، ۳ برابر شده‌اند [۷]. برآوردی حاکی از آن است که ۱ میلیون کارگر روزانه به علت استرس سرکار حضور نمی‌یابند. موسسه اروپایی ایمنی و بهداشت افراد شاغل گزارش کرده است، بیش از نیمی از ۵۵۰ میلیون روز کاری که سالانه در آمریکا از دست می‌روند به دلایل کارگریزی ناشی از استرس شغلی می‌باشد [۱۲،۱۱].

مطالعات متعدد در داخل و خارج کشور نشان داده‌اند زنان به درجات مختلفی تحت تاثیر استرس های شغلی قرار دارند [۱۴-۱۱].

نظر به اهمیت استرس در زندگی امروزه و اینکه جامعه ما پا به دنیای فرا صنعتی می‌گذارد، توجه

¹ NIOSH: The National Institute for Occupational Safety and Health

جدی به مسأله استرس شغلی و تحقیقات لازم در این زمینه روز به روز بیشتر می‌شود. در چند دهه اخیر در تمام دنیا از جمله کشور ما به جهت افزایش شاغلین زن با ساختار شخصیتی متفاوت و آسیب‌پذیری در مقابل استرس‌ها، توجه به پدیده استرس‌های شغلی در زنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار شده است. چرا که زنان نقش بارزتری در امور داخلی خانواده‌ها دارند و فشارهای روانی در محیط کار آنها می‌تواند ضمن اثر بر سلامت جسم و روان آنها منجر به توسعه اختلالات فردی به ابعاد خانوادگی و اجتماعی شود. در چنین شرایطی صرف کردن زمان، انرژی، دانش و حتی سرمایه‌ای کلان در این زمینه علاوه بر اینکه می‌تواند توجیه اقتصادی داشته باشد می‌تواند یک ضرورت بحساب آید.

با عنایت به اینکه در کشور ما تحقیقاتی که به بررسی عوامل ایجادکننده استرس شغلی در حجم وسیع پرداخته باشند، تعدادشان بسیار کم است و اغلب تحقیقات انجام گرفته در داخل کشور به بررسی میزان استرس در میان کارکنان و مدیران ادارات محدود و خاص پرداخته‌اند. لذا تعداد کم تحقیقات صورت گرفته باعث می‌شود نتیجه‌گیری لازم را نتوان کرد و یا نتایج حاصله را به جهت حجم محدود افراد تحت مطالعه، به جوامع وسیع‌تر نمی‌توان تعمیم داد، لذا این مطالعه با حجم بالا در مقایسه با مطالعات قبلی در ایران و با هدف تعیین میزان استرس شغلی زنان شاغل ادارات مختلف شهر اردبیل در سال ۱۳۸۸ و بررسی برخی عوامل موثر بر آن انجام گرفت.

روش کار

مطالعه حاضر از نوع توصیفی مقطعی است. حجم نمونه با استفاده از فرمول $n = \frac{z^2 pq}{d^2}$ و با در نظر گرفتن $p = 0/5$ و $d = 0/02$ ، ۱۲۲۵ نفر برآورد گردید و با احتمال ریزش نمونه‌ها، ۱۲۵۰ نفر به عنوان نمونه از زنان شاغل شهر اردبیل در سال ۱۳۸۸ با استفاده از نمونه‌گیری آسان انتخاب گردید.

متغیرهای موجود در این مطالعه استرس، استرس شغلی و زنان شاغل بودند.

در این مطالعه فقط زنانی شرکت کردند که در زمان انجام مطالعه در ادارات مختلف دولتی شهر اردبیل بصورت رسمی، پیمانی، قراردادی و غیره در شیفت‌های مختلف مشغول به خدمت بودند. از بین پرسشنامه‌های تکمیل شده، ۱۸ پرسشنامه بعلت نقص کنار گذاشته شد. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه محتوای شغلی کارازاک^۱ و به روش خودگزارشی جمع‌آوری شد اما برای شرکت کنندگان بیسواد و کم سواد پرسشنامه توسط محققین و با مصاحبه تکمیل شد. پرسشنامه دارای دو بخش بود که قسمت اول مشخصات دموگرافیک را بررسی می‌کرد و قسمت دوم دارای ۳۴ مولفه بود و براساس مقیاس چهار درجه‌ای لیکرت^۲ امتیازبندی شده بود.

پاسخ هر مولفه از صفر (کاملاً مخالفم) تا ۳ (کاملاً موافقم) درجه‌بندی شد و میزان استرس شغلی در ۵ مقیاس (دامنه تصمیم‌گیری یا کنترل بر روی کار، تقاضای روانی کار، عدم امنیت شغلی، ناراحتی از شرایط کاری پر خطر و حمایت اجتماعی) مورد ارزیابی قرار گرفت.

جهت تامین روایی^۳ پرسشنامه دو نوع روایی کنترل شده مورد استفاده قرار گرفت، روایی صوری پرسشنامه با نظرخواهی از تعدادی از اساتید دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی تهران اصلاح و بصورت نهایی درآمد و روایی ساختار پرسشنامه نیز با شرح ساده و روشنی از اهداف پژوهش و نیز نحوه پاسخگویی شروع شد و سوالات طوری طراحی شدند که پاسخگویان بتوانند براحتی به آنها جواب دهند. پایایی^۴ پرسشنامه نیز با اجرا بر روی ۸ آزمودنی ۰/۷۳۲ تعیین شده است [۱۵].

¹ Karazak

² Likert

³ Validity

⁴ Reliability

تجزیه و تحلیل آماری

در نهایت داده‌های ۱۲۳۲ پرسشنامه با استفاده از آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و تحلیلی (آزمون کای اسکوئر و ضریب همبستگی پیرسون) توسط نرم افزار SPSS-16 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

یافته‌ها نشان داد حداقل سن شرکت کنندگان ۱۹ و حداکثر ۶۰ سال است. میانگین سنی آنان $37/3 \pm 33/6$ سال بود. میانگین تعداد فرزندان زنان شاغل دو فرزند بود.

میانگین سابقه کار آنان $7/3 \pm 10/8$ سال بود. میانگین ساعات کار در شبانه روز ۸ ساعت بود. ۲۴۸ نفر ($20/4\%$) از افراد مجرد، ۹۴۴ نفر ($77/5\%$) متاهل و بقیه مطلقه، همسر فوت شده و موارد مشابه بودند. ۷۲۵ نفر ($60/6\%$) از زنان شاغل و ۴۶۷ نفر ($48/9\%$) از همسران افراد تحت مطالعه تحصیلات لیسانس داشتند. $62/8\%$ از زنان دارای منزل شخصی، $98/6\%$ ساکن شهر، $35/7\%$ بصورت شیفت در گردش و $46/5\%$ بصورت رسمی اشتغال داشتند.

در مطالعه حاضر ۶۴۳ نفر (55%) ادعا می‌کردند به هیچ وجه احتمال از دست دادن شغل در ۲ سال آینده وجود ندارد اما بقیه با نسبت‌های متفاوت (کمی، زیاد، خیلی زیاد) از احتمال از دست دادن شغل خود در ۲ سال آینده نگران بودند.

نتایج نشان داد ۱۲۹ نفر ($10/8\%$) از زنان شاغل سابقه بیماری جسمی و ۲۹ نفر ($2/1\%$) سابقه بیماری روانی دارند که سردرد میگرنی شایع‌ترین بیماری جسمی ($12/5\%$) و اختلال افسردگی، اضطراب و وسواس شایع‌ترین اختلالات روانی بود (به ترتیب $8/2\%$ ، $15/16\%$ و $7/5\%$ درصد). از بین زنان تحت مطالعه $62/8\%$ استرس متوسط و $36/5\%$ استرس شدید داشتند. میانگین نمره استرس شغلی واحدهای مورد مطالعه $11/8 \pm 81/75$ بود (جدول ۱).

جدول ۱. توزیع فراوانی میزان استرس شغلی در واحدهای مورد

بررسی		
میزان استرس	فراوانی	درصد
استرس کم	۹	۰/۷
استرس متوسط	۷۷۴	۶۲/۸
استرس شدید	۴۴۹	۳۶/۵
جمع	۱۲۳۲	۱۰۰
$11/8 \pm 81/75$ = میانگین $\pm$ انحراف معیار		

بررسی ارتباط بین میزان استرس و وضعیت تاهل یافته‌ها نشان داد میزان استرس در بین افراد مجرد و متاهل در اغلب موارد از نوع متوسط است (به ترتیب $68/1\%$ و $62/5\%$) اما استرس شدید در این افراد به ترتیب 31% و $36/8\%$ است و این ارتباط از نظر آماری معنی‌دار نبود ($p > 0/05$). میزان استرس شدید با افزایش تعداد فرزندان تا ۴ نفر افزایش نشان داد ($p = 0/000$) (جدول ۲).

یافته‌ها نشان داد میزان استرس با افزایش سطح تحصیلات زنان شاغل بیشتر می‌شود و این ارتباط از نظر آماری معنی‌دار بود ($p = 0/000$).

همچنین میزان استرس با افزایش سطح تحصیلات همسران زنان شاغل نیز، افزایش نشان داد و از نظر آماری نیز این ارتباط معنی‌دار بود ($p = 0/006$).

یافته‌ها نشان داد میزان استرس شدید در افراد عصر کار 30% ؛ در افراد با شیفت ثابت $32/5\%$ و در افراد شبکار 50% بود و این ارتباط از نظر آماری معنی‌دار بود ($p = 0/000$) (جدول ۳).

همچنین میزان استرس متوسط در زنان شاغل قراردادی و پیمانی به ترتیب $76/3\%$ و $72/3\%$ بود و ارتباط از نظر آماری معنی‌دار بود ($p = 0/000$) (جدول ۴).

بحث

در چند دهه اخیر، افزایش میزان اشتغال زنان در جامعه باعث شده است درصد قابل توجهی از آنها در معرض عوارض استرس زای متعدد محیط کار قرار

جدول ۲. توزیع فراوانی تعداد فرزندان افراد تحت مطالعه بر حسب میزان استرس شغلی

میزان استرس	استرس خفیف	استرس متوسط	استرس شدید	جمع
تعداد فرزندان				
۱	۰	۴۴۴(۰/۷۲/۶)	۹۲(۰/۲۷/۴)	۳۳۶(۰/۱۰۰)
۲	۴(۰/۱/۱)	۱۹۶(۰/۵۲/۷)	۱۷۲(۰/۴۶/۲)	۳۷۲
۳	۰	۲۰(۰/۴۳/۵)	۲۶(۰/۵۶/۵)	۴۶
۴	۰	۷(۰/۸/۳۱)	۱۵(۰/۶۸/۲)	۲۲
۵	۱(۰/۲۰)	۳(۰/۶۰)	۱(۰/۲۰)	۵
۶	۰	۸(۰/۸۰)	۲(۰/۲۰)	۱۰
جمع	۵(۰/۰/۶)	۴۷۸(۰/۶۰/۴)	۳۰۸(۰/۳۸/۹)	۷۹۱(۰/۱۰۰)

جدول ۳. توزیع فراوانی شیفت کاری واحدهای تحت مطالعه بر حسب میزان استرس شغلی

میزان استرس	استرس خفیف	استرس متوسط	استرس شدید	جمع
شیفت کار				
شیفت ثابت	۳(۰/۰/۷)	۳۷۱(۰/۶۶/۷)	۱۳۲(۰/۳۲/۵)	۴۰۶
صبحکار	۴(۰/۱/۲)	۲۰۱(۰/۶۰/۱)	۱۲۵(۰/۳۷/۹)	۳۳۰
عصر کار	۰	۱۴(۰/۷۰)	۶(۰/۳۰)	۲۰
شبکار	۱(۰/۲۵)	۱(۰/۲۵)	۲(۰/۵۰)	۴
شیفت در گردش	۰	۲۶۶(۰/۶۳/۳)	۱۶۱(۰/۳۷/۷)	۴۲۷
سایر موارد	۰	۶(۰/۶۰)	۴(۰/۴۰)	۱۰
جمع	۸(۰/۰/۷)	۷۵۹(۰/۶۳/۴)	۴۳۰(۰/۳۵/۹)	۱۱۹۷

جدول ۴. توزیع فراوانی وضعیت استخدامی واحدهای تحت مطالعه بر حسب میزان استرس شغلی

میزان استرس	استرس خفیف	استرس متوسط	استرس شدید	جمع
وضعیت استخدامی				
رسمی قطعی	۴(۰/۰/۷)	۲۹۰(۰/۵۱/۶)	۲۶۸(۰/۴۷/۷)	۵۶۲
رسمی آزمایشی	۰	۳۵(۰/۶۳/۶)	۲۰(۰/۳۶/۴)	۵۵
پیمانی	۰	۱۱۵(۰/۲۲/۳)	۴۴(۰/۲۷/۷)	۱۵۹
قراردادی	۵(۰/۱/۸)	۲۱۲(۰/۷۶/۳)	۶۱(۰/۲۱/۹)	۲۷۸
روزمزد	۰	۱۵(۰/۵۷/۷)	۱۱(۰/۴۲/۳)	۲۶
شرکتی	۰	۴۵(۰/۸۶/۵)	۷(۰/۱۳/۵)	۵۲
سایر موارد	۰	۵۲(۰/۶۸/۴)	۲۴(۰/۳۱/۶)	۷۶
جمع	۹(۰/۰/۷)	۷۶۴(۰/۶۳/۲)	۴۳۵(۰/۳۶)	۱۲۰۸

گیرند و این امر می‌تواند ضمن اثر سوء بر عملکرد آنها، به اختلال در سلامت خانواده و جامعه بیانجامد.

مطالعه حاضر نشان داد ۳۶/۴٪ افراد تحت مطالعه دارای استرس شدید، ۶۲/۸٪ دارای استرس متوسط و ۰/۷٪ دارای استرس خفیف بودند.

مطالعه موگاورو^۱ نشان داد که زنان شاغل تقریباً ۴۰٪ بیشتر از همکاران مرد مشکلات مربوط به سلامتی گزارش می‌کنند و بطور قابل ملاحظه‌ای دارای استرس بیشتری هستند [۱۶].

مطالعه دیگر نیز نشان می‌دهد درصد بالایی از کارگران زن ایالات متحده با فشار شغلی روبرو

¹ Mogavero

هستند و اکثریت کارگران زن استرس ناشی از تبعیض در محل کار را تجربه می‌کنند [۱۷].

جالب توجه اینکه زنان علیرغم توجه به روابط با همکاران، ارتباط با دوستان، خانواده، دوستی و مهربانی و احترام استرس بیشتری نسبت به مردان تجربه می‌کنند. به نظر می‌رسد حمایت اجتماعی که نیرویی مؤثر برای کاهش استرس می‌باشد، در کاهش استرس در زنان چندان مؤثر نیست.

در مطالعه آزاد مرزآبادی ۶۳/۱٪ از افراد در بعد تنیدگی ناشی از مسئولیت دارای استرس متوسط و ۲۸٪ استرس زیاد داشتند [۱۲] و در مطالعه انجذاب و فرنی نیز نتایج مشابه بدست آمد [۱۱].

همچنین طبق گزارش موسسه ملی بهداشت و ایمنی شغلی آمریکا^۱ ۴۰٪ از کارگران گزارش کرده‌اند که شغل‌شان به شدت استرس‌زا بوده است. ۲۵٪ از کارگران شغل‌شان را به عنوان یکی از مهمترین عوامل استرس‌زا در زندگی‌شان در نظر گرفته‌اند. ۷۵٪ از کارکنان معتقدند که آنها بیش از نسل پیش استرس دارند. ۲۹٪ کارگران احساس می‌کنند که به شدت یا تا اندازه‌ای در کار استرس زده هستند. ۲۶٪ از کارگران گفته‌اند که آنها اغلب یا همیشه بوسيله کارشان تحت فشار بوده‌اند [۷].

یافته‌های مطالعات فوق، بالا بودن نمره استرس افراد را تحت تاثیر عوامل مختلف مانند نامناسب بودن محیط فیزیکی، فقدان محیط کار ثابت، نقل و انتقال پی در پی، غیر قابل تحمل بودن محیط فیزیکی برای پرسنل، حضور بیش از حد پرسنل در محل کار و عدم آشنایی با روش‌های مقابله با استرس‌ها نشان می‌دهد.

در مطالعه حاضر، میزان استرس در زنان با ارتقاء سطح تحصیلات آنها بیشتر شده بود که این یافته با نتایج مطالعه مرزآبادی مبنی بر وجود استرس زیاد در افراد با تحصیلات بالا [۱۲] و مطالعه سوری و

حاتمی مبنی بر بالا بودن فشار روانی محیط کار در زنان با تحصیلات بالا و معلمان به اقتضای تحصیلات بالا و نارضایتی از الگوی کار خود در محیط کار در یک راستا است [۱۸].

اما در مطالعه خاقانی‌زاده و همکاران این ارتباط معنی‌دار گزارش نشده است [۱۹]. نتایج یک مطالعه در انگلستان نشان داد در هر سال حدود ۱۵۰۰ معلم مدرسه به خاطر استرس شغلی با مشاوران روانشناسی در ارتباط هستند. راس^۲ معتقد است پرسنلی که علیرغم تحصیلات بالا، پایین‌ترین سطح شغلی را دارند بدلیل عدم مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها، استرس زیادی دریافت می‌کنند [۲۰]. گروت^۳ و همکاران با مطالعه خود دریافتند که تحصیلات و آموزش، تأثیری سیستماتیک و منظم روی استرس ندارند [۲۱]، انگلیز^۴ نیز معتقد است علت اینکه آموزش و تحصیلات بالا نتوانسته‌اند بر روی میزان استرس کارکنان تاثیر بگذارند، وظایف تکراری، غیر ضروری و غیر مرتبط هست که به کارکنان داده شده است [۲۲].

به نظر می‌رسد اگر در هنگام گزینش و انتصاب کارکنان به تحصیلات، دوره‌های آموزشی و مهارت متناسب کارکنان توجه بیشتری شود و جهت بروز کردن مهارت‌ها و توانایی‌های کارکنان شاغل در برنامه آموزشی آنها به مباحثی مانند مدیریت استرس و راه‌های غلبه بر آن، آموزش تخصصی مورد نیاز هر شغل و مهارت و دانش لازم برای کار با دستگاه‌ها و تجهیزات تازه برنامه‌ریزی هدفمند و مدون وجود داشته باشد و مواردی مانند ارتقاء، حقوق و مزایای پرسنل بر اساس شایستگی و نمره ارزشیابی صورت پذیرد، می‌توان قدم بزرگی در کاهش استرس افراد با تحصیلات بالا در محیط کار برداشت.

² Roos

³ Groot

⁴ Angelis

¹NIOSH: The National Institute for Occupational Safety and Health

در این مطالعه، میزان استرس در افراد با سابقه کار کم، بیشتر از بقیه افراد بود. در مطالعه یعقوبی و همکاران افراد با سابقه کار بیشتر و سن بالاتر، دارای استرس کمتر [۲۳] و در مطالعه خاقانی و همکاران افراد با سابقه کاری کم دارای فرسودگی شغلی بیشتر بود [۱۹].

دمیر^۱ می‌نویسد: تجربه بالا، آمادگی برای رویارویی با موقعیت‌های استرس‌زا با افزایش سن و افزایش سطح آگاهی با آموزش توان فرد را برای برخورد با عوامل استرس‌زا بیشتر می‌کند [۲۴].

استرس شغلی و فرسودگی ناشی از آن در سال‌های اولیه زندگی شغلی و در افراد جوان بدلیل عدم انطباق با شرایط جدید رخ می‌دهد [۲۵].

با در نظر گرفتن نتایج مطالعات حاضر می‌توان با برنامه ریزی منظم و برگزاری کارگاه‌های دوره‌ای، آموزش لازم را جهت شناسایی و سازگاری با استرس‌های متعدد محیط زندگی و کار به افراد شاغل داد. یافته دیگر مطالعه حاضر وجود ارتباط معنی‌دار بین استرس و شیفت کاری زنان شاغل بود که با نتایج مطالعات متعدد همخوانی دارد. عقیلی‌نژاد و همکاران [۱]، خاقانی‌زاده [۱۹] در مطالعات خود نشان دادند نوبت کاری بطور مستقیم و غیر مستقیم در بازده ذهنی، انگیزه شغلی و استرس شغلی افراد تاثیر گذاشته و کیفیت زندگی را پایین می‌آورد. کراو فورد^۲ افزایش ساعات کاری پرسنل را عامل افزایش تعارض در وظایف شغلی و بروز استرس شغلی مطرح کرد [۲۶].

کار در شیفت در گردش از جمله شیفت شب باعث تغییر در الگوی خواب و استراحت، اختلال در ریتم فیزیولوژی بدن، برخی اختلالات پاتولوژیکی مانند زخم معده، بیماری عروق کرونری و دیگر عوارض جسمی می‌شود [۲۵].

پاتل^۳ در احمدآباد هند با انجام مطالعه‌ای با هدف بررسی حوادث شغلی در بین افراد نوبت کار متوجه شد عوامل استرس‌زای شغلی مانند حوادث شغلی، در نیمه ساعات اولیه شیفت صبح و بدنبال خستگی متراکم در پنجمین و ششمین ساعات کاری در شیفت شب به اوج خود می‌رسد [۲۷].

بر اساس دستاورد مطالعه حاضر و دیگر مطالعات به نظر می‌رسد با فراهم کردن امکان اشتغال زنان بصورت نیمه وقت و با بررسی مجدد ساعات کار زنان شاغل می‌توان قدم مؤثر را در کاهش استرس کاری زنان شاغل برداشت.

نتیجه گیری

حقیقت این است که زنان به دلیل تعارض بین مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی و ساختار شخصیتی [روانشناختی و فیزیولوژیکی] در معرض استرس بالایی هستند. سطح بالای استرس در زنان علیرغم داشتن تحصیلات بالا و برخورداری از آموزش‌های متعدد، می‌تواند با اختلال در عملکرد حرفه‌ای آنها و در نتیجه کاهش رضایتمندی و کاهش بهره‌وری در سیستم شود. همچنین وجود ارتباط بین نوبت‌های کاری، سوابق کاری و تحصیلات زنان شاغل ضرورت توجه به تناسب توانمندی‌های علمی و فنی افراد با موقعیت حرفه‌ای آنها و بکارگیری افراد بر اساس تجارب و برنامه‌ریزی بر پایه استراتژی مدیریت مؤثر و کارآمد را می‌طلبد.

بر اساس نتایج بدست آمده پیشنهاد می‌شود با مشارکت دادن کارکنان در امر تصمیم گیری، تشریح روشن وظایف افراد در موقعیت شغلی خود، تمهیدات لازم جهت کنترل، نظارت و ارزیابی محیط کار، تامین نور کافی در محیط کار، تعدیل محرک‌های محیطی و استرس‌زا نظیر صدا، گرما و سرما و دیگر امکانات تسهیل‌کننده کار، اقدامات

^۱ Demir

^۲ Crow ford

^۳ Patel

تشکر و قدردانی

بدین وسیله از معاونت محترم تحقیقات و فن‌آوری دانشگاه علوم پزشکی اردبیل که هزینه انجام این طرح را متقبل شده‌اند، اعضای محترم شورای پژوهشی دانشگاه و کلیه زنان شاغل در ادارات مختلف شهر اردبیل که در انجام این پژوهش، محققین را یاری کردند تقدیر و تشکر می‌گردد.

حمایتی مانند بیمه افراد در مقابل حوادث احتمالی و توجه به مشکلات آموزشی و تربیتی فرزندان و نیازهای اعضای خانواده زنان شاغل و نیز مداخلات روانشناختی لازم، استرس را در موقعیت‌های مختلف زندگی و شغلی افراد کاهش داد.

References

- 1- Aghilinezhad M, Mohammadi S, Afkari ME, Abbaszadeh D. Surveying the association between occupational stress and mental health, personality and life stressful events in Tehran police officers. *Pajouhesh Dar Pezeshki*. 2008 winter; 31(4):355-36. (Full text in Persian)
- 2- Sandeep KL. A Study of the occupational stress among teachers. *Int J Educ Adm*. 2010 May; 2(2): 421-432.
- 3- Seward JP. Occupational stress In: Ladony, editor. *Current occupational & environmental medicine*. 3rd ed. New York: Mc Graw-Hill Company. 2004; 603-18.
- 4- Azman I. Occupational stress features, emotional intelligence and job satisfaction: an empirical study in private institutions of higher learning. 2010; 16 (5): 5-33. Available from: www.revistanegotium.org.ve.
- 5- Jennifer MC. Stress and job satisfaction among distance educators. *Online Journal of Distance Learning Administration*. 2006 Summer; 9(2):65-90.
- 6- Bartram T, Joiner TA, Stanton P. Factors affecting the job stress and job satisfaction of Australian nurses: Implications for recruitment and retention. *Contemp Nurse*. 2004 Oct; 17(3):293-304.
- 7- The national institute for occupational safety and health. Are you a working teen? Available from: www.edc.gov/niosh.
- 8- Zare M, Abedi KAD, Halvani GHH, Barkhourdari AAF, Aminpour MR. Prevalence of job stress among staff of the ports and Sailing Corporation of Hormozgan and its relation to nonfatal accidents. *J Yazd Univ Med Sci*. 2009 Summer; 17(3):142-148. (Full text in Persian)
- 9- Soori H, Rahimi M, Mohseni H. Association between job stress and work-related injuries: A case-control. *Iranian Journal of Epidemiology*. 2006Jan; 1(2): 53-58. (Full text in Persian)
- 10- Mottiar Z. Feasibility study on estimation of costs of workplace accidents, wrok-related ill-health and non-injury incidents in Ireland. Available from: www.hsa.ie/files/file_20040527023115costfeasibilitystudy_.pdf.
- 11- Enjezab B, Fernia F. Relationship between job stress and emotional and behavioral responses of midwives employed in public hospitals of Yazd province. *J Yazd Univ Med Sci*. 2003 Autumn; 3: 32-8.
- 12- Azad Marzabadi E, Tarkhourani H, Emami Khansari NAS. Job stress in a group of military personnel. *Journal of Military Medicine*. 2007 Spring; 9(1):15-22. (Full text in Persian)
- 13- Khatibi A, Asadi H, Hamidi M. The Relationship between job stress and organizational commitment in national olympic and paralympics academy. *World J. Sport Sci*. 2009 winter; 2 (4): 272-278.
- 14- Holmgren K, Dahlin IS. The prevalence of work –related stress, and its association with self-perceived health and sick-leave in a population of employed Swedish women. *BMC Public Health*. 2009 Mar; 9(73):1-10.

- 15- Rhezaii SH, Hossaini AM, Falahi M. Evaluating impact of communication skills training on level of job stress among nursing personnel working at rehabilitation centers in cities: Ray-Tehran-Shemiranat, Tehran Univ Med J. 2006; 64(1):21-26. (Full text in Persian)
- 16- Mogavero S. Gender health risks & work place stress. 2004: 2-3. Available from: www.website101.com/health-insurance/gender-health-issues.htm.
- 17- Korening J. Stress in the workplace. 2003:43-44. Available from: [www.lifetour.com/courses %20120/psy%20120%20ch%2012%20stress](http://www.lifetour.com/courses/%20120/psy%20120%20ch%2012%20stress).
- 18- Sourì H, Hatami Sadabadi AR. A Study on job stress among employed women in Ahwaz, Iran. Hakim. 2003 Spring; 6(1):65-72. (Full text in Persian)
- 19- Khaganizade M, Ebadi A, Sirati Nir M, Rahmani M. The study of relationship between job stress and quality of work life of nurses in military hospitals. Journal of Military Medicine. 2008 Autumn; 10 (37): 175-184. (Full text in Persian)
- 20- Ross R, Ltmayr E. Job stress: Anxiety and stress management for individuals and organizations. 1nd ed. Tehran: Reflections Publishing; 2008.
- 21- Groot W, Maassen V. The Price of stress. J Econ Psychol. 1999 Feb; 20(1): 102.
- 22- Angelis J. The effects of just-in-time /lean production practices on worker job stress. Cancun, Mexico. 2004.
- 23- Yaghoubi M, Yarmohammadian MH, Afshar M. A survey on relationship between job stress and three dimensions of organization commitment among nursing managers in educational hospitals of Isfahan university of medical sciences. Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research. 2009 Aug; 14(3):131-135. (Full text in Persian)
- 24- Demir A, Vlusoy M, Ulusoy MF. Investigation of factors influencing burnout levels in the Professional & Private lives of nurses. Int J Nurse Stu; 2003 Nov; 40 (8): 807-27.
- 25- Abdi F, Kaviani H, Khaganizade M, Momeni A. Relationship between burnout and mental health. Tehran Univ Med J. 2009 Sep; 6: 65-75. (Full text in Persian)
- 26- Crow Ford N. Employees longer working hours linked to family conflict stress related health proplems. Monitor on Psychology. 2002 Jun; 33(6):1-3.
- 27- Nag PK Patel VG. Work accidents among shiftworkers in Industry. Int J Ind Ergon. 1998 Mar; 21(3-4):275-281.

A Study of Job Stress and Its Related Causes among Employed Women in Ardabil City

Molaie B, MSc¹; Mohamadi M, MSc²; Habibi A, MSc³; Zamanzadeh V, Ph.D⁴;
Dadkhah B, MSc⁵; Molavi P MD⁶, Mozaffari N, MSc⁷

¹ Corresponding Author: Lecturer in Nursing, School of Nursing and Midwifery, Ardabil University of Medical Sciences, Ardabil, Iran & PhD Student of Nursing, School of Nursing and Midwifery, Hjet Tape University, Ankara, Turkey. Email: b.molaei@arums.ac.ir

² Ph.D Student in Nursing, School of Nursing and Midwifery, Tabriz University of Medical Sciences, Tabriz, Iran ³ Lecturer in Nursing, School of Nursing, Ardabil University of Medical Sciences, Ardabil, Iran

⁴Associate Prof. of Nursing, School of Nursing, Tabriz University of Medical Sciences, Tabriz, Iran ⁵ Ph.D Student in Nursing, School of Nursing, Tabriz University of Medical Sciences, Tabriz, Iran ⁶Associate Prof. of Psychiatry, School of Medicine, Ardabil University of Medical Sciences, Ardabil, Iran ⁷Ph.D Student in Nursing, School of Nursing, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

ABSTRACT

Background and Objectives: The importance of considering to job stress among women is not related to loss of economics alone, but it makes an unsafe condition in health of body and soul of person, family and society, too. This study was aimed to determine the rate of job stress among employed women in Ardebil during 2010.

Methods: In a descriptive cross-sectional study, 1250 governmental-employed women were selected in different offices of Ardabil city. Data were collected by job-contained Karasek questionnaire and results were analyzed by chi-square test.

Results: The results showed that 62.8% of women experienced medium level of stress and 36.5% revealed to have severe stress. Our findings significantly showed that there are relationship between stress rate of individuals with number of children, level of education, place of living, job experience, rate of work hours per day and night work shift, employment status, physical and mental diseases ($p < 0.05$).

Conclusion: With respect to severe stress found in employed women in study setting, it seems to need to increase mental health indices in individuals, families and community, and the authorities should develop a comprehensive plan to enhance productivity and satisfaction among employees.

Key words: Stress; Job Stress; Employed Women