استرس شغلی و ارتباط آن با متغیرهای دموگرافیک (مطالعه‌ی موردی بر روی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایلام در سال ۱۳۹۴)

محمد امین رشیدی[۱]، عاطفه یوسفی‌مهر[۲]، عبدالحسین پورنجف[۳]، مسعود پورنجف[۴]، مهرداد کاظمی[۵]، عظیم اکبری[۶]، مقداد کاظمی[۷*]

چکیده

مقدمه: استرس شغلی پاسخ‌های هیجانی آزاردهنده‌ای است که به علت عدم تطابق بین نیازمندی‌های شغلی با توانایی‌های فردی ایجاد می‌شود. این مطالعه با هدف تعیین وضعیت استرس شغلی و فاکتورهای تاثیرگذار بر آن در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایلام انجام گرفت.

روش بررسی: این مطالعه‌ی توصیفی - تحلیلی و از نوع مقطعی بر روی ۱۵۳ نفر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایلام در سال ۱۳۹۴ به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انجام گرفت. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استرس شغلی Philip. L. Rice استفاده شد. سپس تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار $SPSS_{16}$ و آمار توصیفی و آزمون‌های آماری آنالیز واریانس یکطرفه (آزمون تعقیبی شفه)، کای‌دو، تی‌تست مستقل و همبستگی اسپیرمن انجام گرفت.

یافته‌ها: میانگین نمره کلی استرس شغلی در جامعه مورد مطالعه برابر با ۳۱/۲۹ ± ۱۵۲/۲۵ بود که ۶۸/۶ درصد از افراد مورد مطالعه در محدوده استرس شغلی متوسط قرار داشتند. آزمون اسپیرمن، همبستگی معکوس و معنی‌دار آماری را بین خرده مقیاس‌های روابط بین فردی و شرایط فیزیکی محیط کار و متغیر گروه‌های سنی در کارکنان ستاد و پردیس نشان داد ($P<۰/۰۵$ و $r= ۰/۲۴۶$ و $r= ۰/۱۶۳$). آزمون آنالیز واریانس تفاوت معنی‌دار آماری را بین خرده مقیاس روابط بین فردی با نوع استخدامی نشان داد ($P<۰/۰۵$).

نتیجه‌گیری: نظر به اینکه در این مطالعه متغیرهای نوع استخدامی، سن و خرده مقیاس روابط بین فردی به عنوان مهم‌ترین عوامل تاثیرگذار بر استرس شغلی معرفی شدند لذا ضرورت دارد تا در انتخاب افراد متناسب با شغل مورد نظر، توجه بیشتری به متغیرهای ذکر شده صورت گیرد.

کلید واژه‌ها: استرس، استرس شغلی، دانشگاه علوم پزشکی ایلام

مقاله پژوهشی

CC BY

تاریخ دریافت: ۹۷/۰۸/۲۶

تاریخ پذیرش: ۹۷/۱۱/۰۳

ارجاع:

رشیدی محمد امین، یوسفی‌مهر عاطفه، پورنجف عبدالحسین، پورنجف مسعود، کاظمی مهرداد، اکبری عظیم، کاظمی مقداد. استرس شغلی و ارتباط آن با متغیرهای دموگرافیک (مطالعه‌ی موردی بر روی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایلام در سال ۱۳۹۴). بهداشت کار و ارتقاء سلامت ۱۳۹۷؛ ۲(۴): ۵۸-۳۴۶.

[۱] گروه مهندسی بهداشت حرفه‌ای، دانشکده علوم پزشکی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران
[۲] کمیته تحقیقات دانشجویی، گروه مهندسی بهداشت حرفه‌ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی ایلام، ایلام، ایران
[۳] گروه مهندسی بهداشت حرفه‌ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی ایلام، ایلام، ایران
[۴] واحد HSE، مسئول HSE نیروگاه سیکل ترکیبی نوشهر، نوشهر، مازندران، ایران
[۵] گروه مهندسی بهداشت حرفه‌ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی ایلام، ایلام، ایران
[۶] گروه مهندسی بهداشت حرفه‌ای، دانشکده علوم پزشکی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران
[۷*] گروه مهندسی بهداشت حرفه‌ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی ایلام، ایلام، ایران
(نویسنده مسئول: kazemy.meghdad@gmail.com)

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-09-08]

[DOI: 10.18502/ohhp.v2i4.447]

مقدمه

افراد جامعه حداقل یک‌سوم از اوقات شبانه‌روز خود را در محل کار می‌گذرانند از اینرو ویژگی‌های خاص محیط‌های کار و نوع فعالیت شغلی افراد می‌تواند اثرات عمیقی بر روی سلامتی افراد داشته باشد (۱). کار جنبه‌ای از زندگی است که صرف‌نظر از منابع مالی، برخی از نیازهای اساسی آدمی نظیر تحرک روانی و بدنی، نیازهای اجتماعی و احساس با ارزشی را ارضاء می‌کند. با وجود این، کار می‌تواند منبع فشار روانی نیز باشد (۲). نتایج تحقیقات مختلف بیانگر این مطلب است که نوع شغل افراد می‌تواند در میزان ابتلای افراد به انواع فشارهای روانی تاثیرگذار باشد (۱،۳،۴). طبق نظر موسسه بین المللی ایمنی و سلامت شغلی (OSHA)، استرس شغلی به معنای پاسخ‌های مضر جسمی و روحی است که در صورت عدم تطابق و هماهنگی بین نیازمندی‌های شغلی با منابع و توانایی‌های فردی به‌وجود می‌آید (۵). به عبارتی می‌توان گفت استرس شغلی عبارت است از پاسخ های هیجانی آزاردهنده‌ای که در صورت عدم تناسب بین خواسته‌ها و الزامات شغل با استعداد، منابع و نیازهای کارکنان بروز می‌کند (۵). استرس شغلی به عنوان یکی از شایع‌ترین مشکلات مرتبط با کار محسوب می‌شود (۶). سازمان بین المللی کار (ILO) استرس شغلی را به عنوان شناخته شده‌ترین پدیده‌ی تهدید کننده‌ی سلامتی کارگران معرفی نموده است (۷). طبق گزارش سازمان جهانی بهداشت (WHO)، بیش از نیمی از کارکنان کشورهای صنعتی از استرس شغلی شاکی هستند و تنها در آمریکا حدود یازده میلیون نفر از استرس شغلی رنج می برند (۷). استرس شغلی همواره بر میزان سلامت افراد و کیفیت زندگی شخصی آنان اثرگذار بوده و دارای عوارض و پیامدهای مختلفی می‌باشد (۸،۹). مهم‌ترین عوارض جسمی شامل بیماری‌های قلبی - عروقی، گوارشی، اسکلاتی - عضلانی، اختلال دستگاه ایمنی، ایجاد و تشدید سرطان‌های مختلف و افزایش بروز صدمات و حوادث است. پیامدهای رفتاری استرس شغلی شامل غیبت از کار، مصرف دخانیات، اختلال خواب، سوء مصرف دارو، الکل، اعتیاد و غیره است (۸). علاوه بر این موارد، مهم‌ترین اثرات تخریبی استرس شغلی، تاثیرگذاری منفی بر کارایی و عملکرد افراد در محیط کار است (۹). استرس شغلی از نظر ایمنی در محیط کار نیز اهمیت ویژه‌ای دارد (۱۰). از طرفی سازمان جهانی بهداشت متذکر شده است که بهداشت حرفه‌ای و رفاه اجتماعی کارگران عنصر بسیار مهم و پیش‌نیاز حیاتی در بهره‌وری، توسعه اجتماعی- اقتصادی و توسعه پایدار است (۱۱). در قرن حاضر اهمیت استرس در رفتار سازمانی مورد توجه متخصصان امر قرار گرفته است و به بررسی استرس و آثار و عواقب آن در سازمان و کارکنان پرداخته شده است. اما در عین حال استرس ماهیتاً بد و مخرب نمی‌باشد، زیرا مقداری از استرس برای تلاش و تحرک و پیشرفت کاری مورد نیاز بوده و می‌تواند بر روی عملکرد کارکنان و بازده‌کاری آنان مفید و موثر باشد (۱۲). مطالعات متعددی در زمینه بررسی استرس شغلی و پارامترهای تاثیرگذار بر آن انجام شده است.

در پژوهشی که توسط واعظی‌فر و همکاران انجام گرفت، نتایج نشان داد که بین خودکارآمدی و استرس شغلی رابطه معکوس و معنی‌داری وجود داشت (۱۳). در مطالعه‌ای که توسط طباطبایی جبلی و همکاران تحت عنوان فرا تحلیل رابطه متغیرهای شخصیتی با استرس شغلی انجام گرفت، نتایج نشان داد بین تاب‌آوری و استرس شغلی رابطه معکوس و معنی‌دار آماری وجود داشت (۱۴). لی و شین (Lee and Shin) در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که عوامل و شرایط محیطی بیشترین تاثیر را بر روی استرس کارکنان دارند (۱۵). در پژوهش انجام شده توسط کیم (Kim)، بین استرس شغلی و سلامت روانی با بهره‌وری افراد رابطه‌ی معنی‌داری وجود داشت. همچنین استرس شغلی همبستگی قوی با افسردگی و اضطراب داشت (۱۶). در مطالعه‌ای که توسط بقولی و همکاران با هدف تعیین نقش واسطه‌گری استرس شغلی در رابطه بین سرمایه روانشناختی با عملکرد شغلی کارکنان انجام گرفت، نتایج نشان

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-09-08]
[DOI: 10.18502/ohhp.v2i4.447]

داد که بین استرس شغلی و عملکرد شغلی رابطه‌ی معکوس و معنی‌داری وجود داشت همچنین استرس شغلی نقش میانجی در رابطه‌ی بین سرمایه‌ی روانشناختی با عملکرد شغلی ایفا کرده و سبب کاهش اثر سرمایه‌ی روانشناختی بر عملکرد شغلی شده است (۱۷).

دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی به ویژه دانشگاه‌های علوم پزشکی نقش اساسی و کاربردی را در ارتقای بهداشت جامعه و انتقال مفاهیم آن به دیگران و ارائه خدمات بهداشتی - درمانی دارند، بنابراین ضرورت دارد تا اساتید و کارکنان دانشگاه، افرادی سالم بوده تا بتوانند نیروهایی متخصص و مسئولیت‌پذیر به جامعه تحویل دهند (۱۸). گستردگی عظیم قشر کارمند و نتایج حاکی از نارضایتی کارمندان از شغل خویش، بیانگر ضرورت تحقیقات بیشتر در شناسایی و تشخیص اولویت‌های سلامت روان، استرس شغلی و عوامل مرتبط با آن‌ها است. لذا مطالعه حاضر با هدف تعیین وضعیت استرس شغلی و فاکتورهای تاثیرگذار بر آن در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایلام انجام گرفت.

روش بررسی

این مطالعه‌ی توصیفی - تحلیلی به صورت مقطعی (Cross-sectional) بر روی ۱۵۳ نفر از کارکنان و اعضای هیئت علمی شاغل در دو بخش ستاد و پردیس دانشگاه علوم پزشکی ایلام در سال ۱۳۹۴ انجام گرفت. تعداد نمونه مورد مطالعه با استفاده از فرمول آماری کوکران (۱۹) و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب گردید. معیار ورود افراد به مطالعه، داشتن رضایت کامل جهت شرکت در مطالعه همچنین دارا بودن حداقل ۶ ماه سابقه اشتغال به کار در دانشگاه علوم پزشکی ایلام بود. در این مطالعه به منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه مشخصات دموگرافیک و پرسشنامه استرس شغلی فیلیپ ال رایس (Philip. L. Rice) (۲۰) استفاده شد. این پرسشنامه توسط فیلیپ‌ال‌رایس طراحی و به وسیله حاتمی در ایران بومی سازی شده همچنین پرسشنامه حاضر مورد تایید انستیتوی سلامت روانی آمریکا (NIMH) می‌باشد (۲۰،۲۱). این پرسشنامه‌ی ۵۷ سوالی از سه بعد روابط بین فردی (Interpersonal Relations) (۲۶ سوال)، شرایط فیزیکی محیط کار (Physical Conditions) (۲۲ سوال) و علایق شغلی (Job Interests) (۹سوال) تشکیل شده است (۲۰) که در آن استرس شغلی و هر یک از ابعاد آن در سه حیطه استرس کم، استرس متوسط و استرس شدید تقسیم بندی شده‌اند. به منظور نمره‌گذاری سوالات این پرسشنامه از مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای شامل یک (هرگز)، دو (به‌ندرت)، سه (گاهی اوقات)، چهار (اغلب) و پنج (بیشتر اوقات یا همیشه) استفاده شد (۲۲). سپس نتایج حاصل از کمی کردنِ کلیه سوالات، با هم جمع شد که تعیین کننده نمره استرس شغلی افراد است (۲۳).

جهت انجام مطالعه، ابتدا اهداف مطالعه برای هر یک از افراد تشریح و آموزش‌های لازم در خصوص نحوه‌ی پر کردن پرسشنامه ارائه گردید، سپس داده‌های جمع آوری شده (دموگرافیک و تخصصی پرسشنامه) وارد نرم افزار آماری $SPSS_{16}$ گردید و در نهایت از آزمون کای‌دو (Chi Square Test) جهت تعیین ارتباط بین متغیرهای جنسیت و وضعیت تاهل با استرس شغلی و ابعاد آن و از آزمون آنالیز واریانس یک‌طرفه (نوع آزمون تعقیبی شفه) جهت تعیین تفاوت‌سنجی بین متغیرهای سطح تحصیلات و نوع استخدامی با استرس شغلی و ابعاد آن استفاده گردید. همچنین از آزمون همبستگی اسپیرمن نیز جهت تعیین همبستگی بین متغیر گروه‌های سنی و سابقه کاری با استرس شغلی و ابعاد آن استفاده شد و در نهایت وضعیت استرس شغلی و ابعاد آن با استفاده از آزمون تی‌تست مستقل (Independent Sample T-Test) در بین کارکنان و اعضای هیئت علمی دو واحد ستاد و پردیس در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ مورد سنجش قرار گرفت.

یافته‌ها

بر اساس یافته‌های این مطالعه، رنج سنی افراد شرکت کننده در مطالعه ۵۸-۲۴ سال با میانگین و انحراف معیار ۸/۰۵ ± ۳۵/۶۵ سال بود. از میان ۱۵۳ نفر شرکت کننده در

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-09-08]

[DOI: 10.18502/ohhp.v2i4.447]

مطالعه، ۷۲ نفر (۴۷ درصد) مذکر و ۸۱ نفر (۵۳ درصد) مونث، ۴۷ نفر (۳۰/۷ درصد) مجرد و ۱۰۶ نفر (۶۹/۳ درصد) متاهل، ۷۸ نفر (۵۱ درصد) واحد ستاد و ۷۵ نفر (۴۹ درصد) واحد پردیس بودند. اطلاعات تکمیلی در مورد متغیرهای دموگرافیک در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: نتایج مربوط به متغیرهای دموگرافیک در میان افراد شرکت کننده در مطالعه

متغیر		واحد ستاد		واحد پردیس		کل	
		فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
گروه‌های سنی (سال)	۲۰-۳۰	۱۷	۲۱/۸	۳۰	۴۰	۴۷	۳۰/۷
	۳۰-۴۰	۳۱	۳۹/۷	۳۰	۴۰	۶۱	۳۹/۹
	۴۰-۵۰	۲۷	۳۴/۶	۱۵	۲۰	۴۲	۲۷/۵
	>۵۰	۳	۳/۸	۰	۰	۳	۲
سابقه کاری (سال)	۱-۳	۶	۷/۷	۱۸	۷۵	۲۴	۱۵/۷
	۳-۱۰	۳۱	۳۹/۷	۳۶	۴۸	۶۷	۴۳/۸
	۱۰-۲۰	۱۰	۱۲/۸	۱۱	۱۴/۷	۲۱	۱۳/۷
	>۲۰	۳۱	۳۹/۷	۱۰	۱۳/۳	۴۱	۲۶/۸
جنسیت	مذکر	۴۴	۵۶/۴	۲۸	۳۷/۳	۷۲	۴۷/۱
	مونث	۳۴	۴۳/۶	۴۷	۶۲/۷	۸۱	۵۲/۹
وضعیت تاهل	مجرد	۱۷	۲۱/۸	۳۰	۴۰	۴۷	۳۰/۷
	متاهل	۶۱	۷۸/۲	۴۵	۶۰	۱۰۶	۶۹/۳
سطح تحصیلات	دیپلم و پایین‌تر	۱۱	۱۴/۱	۶	۸	۱۷	۱۱/۱
	کاردانی	۹	۱۱/۵	۹	۱۲	۱۸	۱۱/۸
	کارشناسی	۴۳	۵۵/۱	۳۴	۴۵/۳	۷۷	۵۰/۳
	ارشد و بالاتر	۱۵	۱۹/۲	۲۶	۳۴/۷	۴۱	۲۶/۸
نوع استخدامی	رسمی	۴۰	۵۱/۳	۲۲	۲۹/۳	۶۲	۴۰/۵
	پیمانی	۷	۹	۸	۱۰/۷	۱۵	۹/۸
	قراردادی و طرحی	۳۰	۴۱/۷	۴۲	۵۶	۷۲	۴۷/۱
	حق التدریسی	۱	۱/۳	۳	۴	۴	۲/۶
کل		۷۸	۵۱	۷۵	۴۹	۱۵۳	۱۰۰

طبق نتایج جدول ۱، کمترین تعداد افراد شرکت کننده در این مطالعه از لحاظ سن، سابقه کار، سطح تحصیلات و نوع استخدامی به ترتیب مربوط به گروه سنی بیشتر از ۵۰ سال با فراوانی ۳ نفر (۳ نفر ستاد)، سابقه کاری ۲۰-۱۰ سال با فراوانی ۲۱ نفر (۱۰ نفر ستاد و ۱۱ نفر پردیس)، مدرک دیپلم و پایین‌تر با فراوانی ۱۷ نفر (۱۱ نفر ستاد و ۶ نفر پردیس) و استخدام حق التدریسی با فراوانی ۴ نفر (۱ نفر ستاد و ۳ نفر پردیس) بود. همچنین بیشترین تعداد افراد شرکت کننده در این مطالعه از لحاظ سن، سابقه کار، سطح تحصیلات و نوع استخدامی به ترتیب مربوط به گروه سنی ۴۰-۳۰ سال با فراوانی ۶۱ نفر (۳۱ نفر ستاد و ۳۰ نفر پردیس)، سابقه کاری ۱۰-۳ سال با فراوانی ۶۷ نفر (۳۱ نفر ستاد و ۳۶ نفر پردیس)، مدرک کارشناسی با فراوانی ۷۷ نفر (۴۳ نفر ستاد و ۳۴ نفر پردیس) و استخدام قراردادی و طرحی با فراوانی ۷۲ نفر (۳۰ نفر ستاد و ۴۲ نفر پردیس) بود.

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-09-08]
[DOI: 10.18502/ohhp.v2i4.447]

نتایج مطالعه نشان داد که میانگین نمره کلی استرس شغلی در جامعه مورد مطالعه ۳۱/۲۹ ± ۱۵۲/۲۵ بود که نشان دهنده‌ی قرار داشتن جامعه مورد مطالعه در محدوده استرس شغلی متوسط می‌باشد. همچنین ۶۸/۶ درصد از افراد مورد مطالعه در حیطه استرس شغلی متوسط قرار داشتند. در جدول ۲ میانگین نمره استرس شغلی و ابعاد آن و در جداول ۳ و ۴ توزیع فراوانی و درصد ابعاد استرس شغلی و سوالات پرسشنامه فیلیپ ال رایس آمده است.

آزمون همبستگی اسپیرمن نشان داد که بین خرده مقیاس روابط بین فردی و گروه‌های سنی و سابقه کاری در کارکنان ستاد و پردیس همبستگی معکوس و معنی‌دار آماری وجود داشت (P<۰/۰۵ و r= ۰/۲۴۶ و r=۰/۱۹۸). در جدول ۴ نتایج مربوط به آزمون همبستگی اسپیرمن بین ابعاد استرس شغلی و گروه‌های سنی و سابقه کاری ارائه شده است.

آزمون کای‌دو ارتباط معنی‌دار آماری را بین متغیر های جنسیت و وضعیت تاهل با استرس شغلی و ابعاد آن در کارکنان ستاد و پردیس نشان نداد (P>۰/۰۵). آزمون تی‌مستقل تفاوت معنی‌دار آماری را در نمره‌ی مولفه‌ی علایق شغلی با محل کار کارکنان نشان داد (P<۰/۰۵). به طوری‌که میانگین نمره این مولفه در بین کارکنان ستاد بیشتر از پردیس بود همچنین بین نمره‌ی کلی استرس شغلی و سایر ابعاد آن در میان کارکنان ستاد و پردیس تفاوت معنی‌دار آماری یافت نشد (P >۰/۰۵). اطلاعات تکمیلی در مورد نتایج آزمون تی مستقل در جدول ۵ ارائه شده است.

آزمون آنالیز واریانس نشان داد تفاوت معنی‌دار آماری در میانگین نمره‌ی علایق شغلی در بین افراد با سطح تحصیلات مختلف وجود داشت (P<۰/۰۵). این تفاوت در بین گروه‌های دیپلم و کارشناسی ارشد دیده شد به طوریکه میانگین نمره این مولفه در کارکنان با مدرک دیپلم بالاتر بود. همچنین این آزمون هیچ‌گونه تفاوت معنی‌دار آماری را در نمره کلی استرس شغلی و سایر ابعاد آن در بین افراد با سطح تحصیلات مختلف نشان نداد (P>۰/۰۵). اطلاعات تکمیلی در مورد نتایج آزمون آنالیز واریانس یک طرفه و آزمون تعقیبی شفه در جدول ۶ ارائه شده است. آزمون آنالیز واریانس تفاوت معنی‌دار آماری را بین متغیر نوع استخدامی با میانگین نمره مولفه‌ی روابط بین فردی نشان داد (P<۰/۰۵). این تفاوت در بین گروه‌های حق التدریسی با پیمانی و حق التدریسی با قرادادی - طرحی بیشتر بود. اطلاعات تکمیلی در نمودار ۱ آورده شده است.

جدول ۲: میانگین نمره استرس شغلی و ابعاد آن در جامعه مورد مطالعه

متغیر	انحراف معیار ± میانگین
روابط بین فردی	۶۸/۳۶ ± ۱۵/۸۲
شرایط فیزیکی محیط کار	۶۰/۶۵ ± ۱۴/۶۱
علایق شغلی	۲۸/۲۳ ± ۶/۳۵
استرس شغلی	۱۵۲/۲۵ ± ۳۱/۲۹

جدول ۳: توزیع فراوانی و درصد استرس شغلی و ابعاد آن در جامعه مورد مطالعه

متغیر	استرس کم	استرس متوسط	استرس شدید
	فراوانی (درصد)	فراوانی (درصد)	فراوانی (درصد)
روابط بین فردی	۲۹(۱۹)	۹۹(۶۴/۷)	۲۵(۱۶/۳)
شرایط فیزیکی محیط کار	۳۱(۲۰/۳)	۹۹ (۶۴/۷)	۲۳(۱۵)
علایق شغلی	۲۲(۱۴/۴)	۱۰۸ (۷۰/۶)	۲۳ (۱۵)
استرس شغلی	۲۵(۱۶/۳)	۱۰۵ (۶۸/۶)	۲۳ (۱۵)

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-09-08]

[DOI: 10.18502/ohhp.v2i4.447]

جدول ۴: توزیع فراوانی و درصد سوالات استرس شغلی در جامعه مورد مطالعه

سوالات	گزینه ۱ (هرگز) فراوانی (درصد)	گزینه۲ (به ندرت) فراوانی (درصد)	گزینه ۳ (گاهی اوقات) فراوانی (درصد)	گزینه ۴ (اغلب) فراوانی (درصد)	گزینه۵ (همیشه) فراوانی (درصد)
کم بودن تجربه و مهارت افراد در محل کار	۱۰(۶/۵)	۱۷ (۱۱/۱)	۳۹(۲۵/۵)	۵۰ (۳۲/۷)	۳۷ (۲۴/۲)
مشخص نبودن شغل به طور کامل	۱۷ (۱۱/۱)	۱۴ (۹/۲)	۱۹(۱۲/۴)	۲۸ (۱۸/۳)	۷۵ (۴۹)
مشخص نبودن انتظارات از فرد	۷(۴/۶)	۱۷ (۱۱/۱)	۲۷ (۱۷/۶)	۴۸ (۳۱/۴)	۵۴ (۳۵/۳)
مشخص نبودن توقعات از فرد در آینده	۱۲(۷/۸)	۱۹ (۱۲/۴)	۳۰ (۱۹/۶)	۴۸ (۳۱/۴)	۴۴ (۲۸/۸)
ناتوان بودن در جلب رضایت مافوق	۱۳ (۸/۵)	۱۲(۷/۸)	۲۶ (۱۷)	۴۱ (۲۶/۸)	۶۱(۳۹/۹)
ناتوانی در ارتباط با مافوق	۱۱ (۷/۲)	۱۰ (۶/۵)	۲۴(۱۵/۷)	۴۷(۳۰/۷)	۶۱(۳۹/۹)
کم تجربه محسوب شدن فرد و دستور دادن به او	۱۵ (۹/۸)	۸(۵/۲)	۲۳ (۱۵)	۳۷ (۲۴/۲)	۷۰ (۴۵/۸)
رفتار مطوب سرپرست با فرد	۵ (۳/۳)	۱۲(۷/۸)	۱۷ (۱۱/۱)	۵۳ (۳۴/۶)	۶۶ (۴۳/۱)
رابطه دوستانه، قابل اعتماد و محترمانه سرپرست و فرد	۱۱ (۷/۲)	۱۲(۷/۸)	۲۰(۱۳/۱)	۴۳ (۲۸/۱)	۶۷(۴ /۸)
رابطه تنش‌زا بین مدیران و کارگران	۱۶ (۱۰/۵)	۱۷ (۱۱/۱)	۵۶(۳۶/۶)	۴۲(۲۷/۵)	۲۲(۱۴/۴)
آزادی فرد در انجام وظایف	۱۷(۱۱/۱)	۲۸(۱۸/۳)	۴۰ (۲۶/۱)	۳۷(۲۴/۲)	۳۱ (۲۰/۳)
حس تضمین آینده با انجام این کار	۲۶ (۱۷)	۲۸ (۱۸/۳)	۳۳ (۲۱/۶)	۳۹ (۲۵/۵)	۲۷ (۱۷/۶)
وجود تعداد زیادی رئیس در حوزه کار فرد	۴۰(۲۶/۱)	۳۱(۲۰/۳)	۳۲(۲۰/۹)	۳۵ (۲۲/۹)	۱۵ (۹/۸)
اهمیت ندادن رئیس فرد به شغلش	۱۱(۷/۲)	۱۴ (۹/۲)	۱۹ (۱۲/۴)	۲۹(۱۹)	۸۰ (۵۲/۳)
برخورد مناسب مافوق به عملکرد فرد	۱۴ (۹/۲)	۱۳ (۸/۵)	۲۱(۱۳/۷)	۵۷(۳۷/۳)	۴۸(۳۱/۴)
قدردانی نکردن مافوق از فرد بخاطر شایستگی‌اش	۱۳(۸/۵)	۲۱(۱۳/۷)	۳۸ (۲۴/۸)	۳۷ (۲۴/۲)	۴۴(۲۸/۸)
نداشت امید فرد به ارتقاء	۲۷ (۱۷/۶)	۱۷(۱۱/۱)	۴۲ (۲۷/۵)	۲۸ (۱۸/۳)	۳۹ (۲۵/۵)
عدم رضایت فرد در تصمیم‌گیری و مشارکت	۱۱(۷/۲)	۲۲ (۱۴/۴)	۳۶ (۲۳/۵)	۴۱ (۲۶ /۸)	۴۳(۲۸/۱)
برخورداری از تحصیلات بیشتر نسبت به کار انجام شده	۲۷ (۱۷/۶)	۲۶ (۱۷)	۳۵ (۲۲/۹)	۳۵ (۲۲/۹)	۳۰ (۱۹/۶)
عدم تناسب بین تحصیلات با نیازمندی شغل	۱۷ (۱۱/۱)	۳۵ (۲۲/۹)	۳۱(۲۰/۳)	۳۴ (۲۲/۲)	۳۶ (۲۳/۵)
نگرانی از دست دادن کار و اخراج فرد	۱۰ (۶/۵)	۱۵ (۹/۸)	۲۰ (۱۳/۱)	۲۰ (۱۳/۱)	۸۸ (۵۷/۵)
ناکافی بودن آموزش کار	۱۴ (۹/۲)	۲۱ (۱۳/۷)	۴۸(۳۱/۴)	۳۹(۲۵/۵)	۳۱ (۲۰/۳)
رابطه غیر دوستانه بین فرد و همکاران	۵ (۳/۳)	۸ (۵/۲)	۲۱(۱۳/۷)	۳۷ (۲۴/۲)	۸۲ (۵۳/۶)
نبود رغبت در انجام کار	۹ (۵/۹)	۱۶ (۱۰/۵)	۳۷ (۲۴/۲)	۲۷ (۱۷/۶)	۶۴ (۴۱/۸)
نبود وقت آزاد برای امورات شخصی	۱۴ (۹/۲)	۱۹ (۱۲/۴)	۴۷ (۳۰/۷)	۴۴ (۲۸/۸)	۲۹ (۱۹)
تبعیض قائل شدن بین افراد از لحاظ سن، سابقه کار و سطح تحصیلات	۳۴(۲۲/۲)	۲۶ (۱۷)	۴۸ (۳۱/۴)	۲۵ (۱۶/۳)	۲۰ (۱۳/۱)
وجود محیط کاری شلوغ و ناراحت کننده	۳۵ (۲۲/۹)	۲۲ (۱۴/۴)	۳۶ (۲۳/۵)	۳۷(۲۴/۲)	۲۳ (۱۵)
فشار فیزیکی بیش از حد در شغل فرد	۱۰ (۶/۵)	۲۱ (۱۳/۷)	۳۲ (۲۰/۹)	۴۰ (۲۶/۱)	۵۰(۳۲/۷)
کم نشدن حجم کاری فرد	۱۶ (۱۰/۵)	۳۱ (۲۰/۳)	۴۸ (۳۱/۴)	۳۵ (۲۲/۹)	۲۳ (۱۵)
سریع بودن ریتم کاری	۱۶ (۱۰/۵)	۳۱(۲۰/۳)	۵۴ (۳۵/۳)	۳۶ (۲۳/۵)	۱۶(۱۰/۵)
نیاز کار به سرعت عمل	۳۰ (۱۹/۶)	۳۵ (۲۲/۹)	۴۵ (۲۹/۴)	۲۳ (۱۵)	۲۰ (۱۳/۱)
نبود زمان استراحت درکار	۱۷(۱۱/۱)	۱۷ (۱۱/۱)	۴۱ (۲۶/۸)	۴۲ (۲۷/۵)	۳۶ (۲۳/۵)
پیش‌بینی زمان‌های استراحت در کار فرد	۴۹ (۳۲)	۴۱ (۲۶/۸)	۳۵ (۲۲/۹)	۱۵ (۹/۸)	۱۳ (۸/۵)
فراتر بودن نیازمندی کار از توانایی فرد	۱۴ (۹/۲)	۱۲ (۷/۸)	۲۷ (۱۷/۶)	۴۴(۲۸/۸)	۵۶(۳۶/۶)
از دست دادن توان فرد در پایان روز	۲۱ (۱۳/۷)	۲۴ (۱۵/۷)	۴۹ (۳۲)	۳۲(۲۰/۹)	۲۷(۱۷/۶)
لذت نبردن از اوقات فراغت در اثر از دست دادن توان در کار	۲۲ (۱۴/۴)	۱۷ (۱۱/۱)	۴۲ (۲۷/۵)	۴۴(۲۸/۸)	۲۸(۱۸/۳)
صرف وقت بیش‌تر در کار نسبت به بقیه	۳۴ (۲۲/۲)	۴۶ (۳۰/۱)	۳۱ (۲۰/۳)	۱۹ (۱۲/۴)	۲۳ (۱۵)
مسئول بودن نسبت به بسیاری از مردم	۵۶ (۳۶/۶)	۲۷ (۱۷/۶)	۳۶ (۲۳/۵)	۲۳ (۱۵)	۱۷ (۱۱/۱)
کم بودن حمایت از کارکنان در کار	۳۴(۲۲/۲)	۳۰(۱۹/۶)	۴۵ (۲۹/۴)	۲۹ (۱۹)	۱۵ (۹/۸)
موثر و مفید نبودن حمایت از کارکنان در کار	۳۲ (۲۰/۹)	۲۶ (۱۷)	۴۲ (۲۷/۵)	۳۳ (۲۱/۶)	۲۰ (۱۳/۱)
مشخص نبودن انتظارات	۱۱ (۷/۲)	۱۳ (۸/۵)	۳۴(۲۲/۲)	۵۳ (۳۴/۶)	۴۲ (۲۷/۵)
مشخص نبودن انتظارات از فرد در آینده	۱۳ (۸/۵)	۱۱ (۷/۲)	۴۶ (۳۰/۱)	۴۶ (۳۰/۱)	۳۷ (۲۴/۲)
احساس خستگی هنگام ترک کار	۳۶ (۲۳/۵)	۳۸(۲۴/۸)	۴۱ (۲۶/۸)	۲۱ (۱۳/۷)	۱۷(۱۱/۱)

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-09-08]

[DOI: 10.18502/ohhp.v2i4.447]

کم بودن موفقعیت و ارتقاء شغل فرد	۳۹(۲۵/۵)	۳۴ (۲۲/۲)	۳۰ (۱۹/۶)	۳۴ (۲۲/۲)	۱۶ (۱۰/۵)
ناکافی بودن آموزش کار	۲۱ (۱۳/۷)	۳۱ (۲۰/۳)	۳۷ (۲۴/۲)	۴۰ (۲۶/۱)	۲۴(۱۵/۷)
مشارکت در کار با همکاران	۱۲ (۷/۸)	۱۰ (۶/۵)	۲۱ (۱۳/۷)	۴۱ (۲۶/۸)	۶۹(۴۵/۱)
برخورد غیر دوستانه همکاران با فرد	۱۲ (۷/۸)	۹(۵/۹)	۱۶ (۱۰/۵)	۳۵ (۲۲/۹)	۸۱ (۵۲/۹)
احساس نارحتی در موقع سرکار رفتن	۱۵ (۹/۸)	۱۸ (۱۱/۸)	۲۷ (۱۷/۶)	۳۶ (۲۳/۵)	۵۷ (۳۷/۳)
جالب بودن پیچیدگی کار برای فرد	۲۸ (۱۸/۳)	۲۵ (۱۶/۳)	۴۶ (۳۰/۱)	۲۴ (۱۵/۷)	۳۰ (۱۹/۶)
مهیج بودن کار فرد	۳۸ (۲۴/۸)	۲۷(۱۷/۶)	۴۶ (۳۰/۱)	۱۹ (۱۲/۴)	۲۳(۱۵)
متنوع بودن شغل فرد	۳۷ (۲۴/۲)	۳۴ (۲۲/۲)	۴۵ (۲۹/۴)	۱۹ (۱۲/۴)	۱۸ (۱۱/۸)
از دست دادن علاقه فرد نسبت به شغلش	۱۹ (۱۲/۴)	۱۷ (۱۱/۱)	۳۱ (۲۰/۳)	۴۲ (۲۷/۵)	۴۴(۲۸/۸)
آینده دار بودن شغل فرد	۴۵ (۲۹/۴)	۲۸ (۱۸/۳)	۲۸(۱۸/۳)	۳۳ (۲۱/۶)	۱۹ (۱۲/۴)
ترک کار با حس خستگی	۳۴ (۲۲/۲)	۱۷ (۱۱/۱)	۴۳ (۲۸/۱)	۳۳ (۲۱/۶)	۲۶(۱۷)
ادامه کار بدون نیاز فرد به پولش	۵۱ (۳۳/۳)	۲۵(۱۶/۳)	۲۸(۱۸/۳)	۲۷ (۱۷/۶)	۲۲ (۱۴/۴)
درگیر بودن با شغل	۲۶ (۱۷)	۳۱ (۲۰/۳)	۴۴(۲۸/۸)	۲۹ (۱۹)	۲۳ (۱۵)
انتخاب شغل فرد به صورت مجدد	۵۶ (۳۶/۶)	۲۶ (۱۷)	۲۳ (۱۵)	۲۳(۱۵)	۲۵(۱۶/۳)

جدول ۴: نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن بین ابعاد استرس شغلی و گروه‌های سنی و سابقه کاری

ابعاد استرس شغلی	سن		سابقه کار	
	r	P-value	r	P-value
روابط بین فردی	-۰/۲۴۶	۰/۰۰۲**	-۰/۱۹۸	۰/۰۱۴*
شرایط فیزیکی محیط کار	-۰/۱۶۳	۰/۰۴۴*	-۰/۰۶۴	۰/۴۲۹
علایق شغلی	۰/۰۷۲	۰/۳۷۶	۰/۰۶۴	۰/۴۳۵
استرس شغلی	-۰/۱۵۶	۰/۰۵۴	-۰/۱۴۴	۰/۰۷۵

P-value<۰/۰۱** P-value<۰/۰۵*

جدول ۵: نتایج آزمون تی‌مستقل بین واحد فعالیت با مولفه علایق شغلی

مولفه علایق شغلی واحد فعالیت	تعداد	میانگین و انحراف معیار	تست لیون		T	df	P-value
			F	P			
ستاد	۷۸	۲۹/۲۳ ± ۶/۰۶	۰/۰۰۷	۰/۹۳۱	۱/۹۹۶	۱۵۱	۰/۰۴۸*
پردیس	۷۵	۲۷/۲ ± ۶/۵۱					

P-value<۰/۰۱** P-value<۰/۰۵*

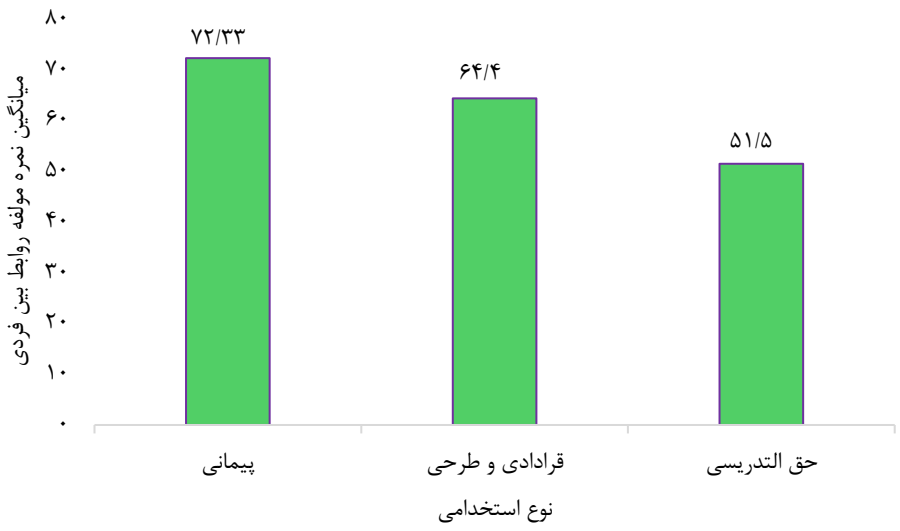
جدول ۲: نتایج آزمون آنالیز واریانس بین سطح تحصیلات با مولفه علایق شغلی

مولفه علایق شغلی سطح تحصیلات	تعداد	میانگین و انحراف معیار	تست لیون			F	df	P-value
			df_1	df_2	p			
دیپلم و پایین‌تر	۱۷	۳۱/۸۸ ± ۵/۷۴	۳	۱۴۹	۰/۳۱۶	۳/۳۱	۳	۰/۰۲۲*
کاردانی	۱۸	۲۸/۸۳ ± ۴/۸۱						
کارشناسی	۷۷	۲۸/۳۱ ± ۶/۰۱						
ارشد و بالاتر	۴۱	۲۶/۳۱ ± ۷/۲						

P-value<۰/۰۱** P-value<۰/۰۵*

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-09-08]

[DOI: 10.18502/ohhp.v2i4.447]



نمودار ۱: میانگین نمره روابط بین فردی بر حسب نوع استخدامی

بحث

استرس شغلی یک فاکتور موثر در ناکارآمدی سازمانی، جابجایی نیروی انسانی، غیبت‌های ناشی از کار، کاهش کیفیت و کمیت کار، افزایش هزینه‌های مراقبت از سلامتی و کاهش رضایت شغلی می‌باشد (۲۴). دردهه‌های اخیر، مطالعات گوناگونی بر روی ارتباط بین کار، استرس و پیامدهای ناشی از آن در میان شاغلین بخش سلامت انجام شده است (۴،۲۵،۲۶).

مطابق نتایج مطالعه حاضر، میانگین نمره کلی استرس شغلی و خرده مقیاس‌های آن در حیطه متوسط قرار داشتند که از مهم‌ترین دلایل این نمرات، روابط فرد با همکاران، روابط فرد در درون گروه‌ها و روابط فرد با سرپرستان و رهبران است. از دیگر عواملی که در این مطالعه بر روی استرس شغلی تاثیر گذار بود می توان به کم‌بودن سابقه کاری کارکنان اشاره کرد که باعث افزایش استرس شغلی می‌گردد. در بررسی مطالعات گذشته، مطالعه حاضر با مطالعه گل‌محمدی و همکاران که به بررسی وضعیت استرس شغلی در میان رانندگان اتوبوس‌های شرکت واحد شهر همدان پرداختند، همخوانی داشت (۲۷) اما با مطالعه حسینی و همکاران که بر روی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مازندران انجام داده بودند، همخوانی نداشت (۲۸). در مطالعه حسینی و همکاران، افراد مورد مطالعه از میزان استرس شغلی پایینی برخوردار بودند که دلیل عمده آن نیز وجود انگیزش و حمایت اجتماعی بالا در میان پرسنل ذکر شده که این امر باعث افزایش رضایت شغلی و در نتیجه کاهش استرس شغلی در آنان شده است (۲۸). طبق نتایج مطالعه، بین روابط بین فردی و گروه‌های سنی و سابقه کاری در کارکنان ستاد و پردیس همبستگی معکوس و معنی‌دار آماری وجود داشت. افزایش سن و سابقه کاری افراد می‌تواند منجر به افزایش تجربه و مهارت آن‌ها در زندگی و محیط کاری شده و قدرت افراد جهت کنترل تنش‌های شغلی افزایش می‌یابد (۲۹). در مطالعه حاضر، بین استرس شغلی و ابعاد آن با وضعیت تاهل در کارکنان ستاد و پردیس ارتباط معنی‌دار آماری یافت نشد که از این نظر با مطالعه اسپکتر (Spector) و همکاران و همچنین مطالعه کراوفورد (Crawford) و همکاران همخوانی دارد (۳۰،۳۱). مطالعه اسپکتر (Spector) و همکاران با هدف تعیین وضعیت منابع تنش‌زا و فشار کاری در میان مدیران آمریکایی و ایرانی انجام گرفت (۳۰) همچنین هدف از مطالعه کراوفورد (Crawford) و همکاران تعیین رابطه بین استرس و

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-09-08]
[DOI: 10.18502/ohhp.v2i4.447]

ویژگی‌های دموگرافیک بود (۳۱). در مطالعه دکارلا (Decarla) اگرچه بین جنسیت و استرس شغلی ارتباط معنی داری مشاهده گردید، اما بین سن، وضعیت تاهل و سابقه کار با استرس شغلی ارتباط معنی‌داری مشاهده نشد (۳۲) که از این نظر با نتایج مطالعه حاضر همخوانی دارد. در مطالعه غلام نژاد و همکاران بین سابقه کاری با استرس شغلی رابطه معکوس و معنی‌دار آماری وجود داشت، که از این نظر با نتایج مطالعه‌ی حاضر همخوانی ندارد (۳۳). مهم‌ترین دلیل عدم همخوانی مطالعه حاضر با مطالعه غلام‌نژاد و همکاران ناشی از جامعه مورد مطالعه و متغیر نوبت کاری است. مطالعه غلام‌نژاد و همکاران بر روی پرستاران شاغل در چندین بیمارستان که دارای شیفت شب و عصر بودند، انجام گرفت (۳۳).

طبق نتایج مطالعه حاضر، تفاوت معنی‌دار آماری بین میانگین نمره‌ی مولفه‌ی علایق شغلی با محل کار کارکنان وجود داشت. به طوری‌که میانگین نمره این مولفه در کارکنان ستاد از کارکنان پردیس بیشتر بود. به‌نظر می‌رسد کارکنان ستاد تنوع کمتری در محیط کاری داشته و دارای محیط یکنواختی باشند در حالیکه کارکنان پردیس به‌دلیل قرار گیری در محیط آموزشی و مواجهه با دانشجویان مختلف همراه با آگاهی و سطح سواد بالاتر، با تنش کمتری سر و کار داشته باشند.

نتایج مطالعه حاضر نشان داد که رابطه‌ی معنی‌داری بین میانگین نمره‌ی علایق شغلی در بین افراد با سطح تحصیلات مختلف وجود داشت. به‌طوری‌که این تفاوت در بین زیرگروه‌های دیپلم و کارشناسی ارشد دیده شد و میانگین نمره این مولفه در کارکنان با مدرک کارشناسی ارشد پایین‌تر بود. انتظار می‌رود افراد با مدرک کارشناسی ارشد شانس بالاتری جهت انتخاب شغل مناسب‌تر، پردرآمدتر و شغل متناسب با علاقه خود (نه صرفاً جهت منافع مادی) داشته و بنابراین استرس کمتری داشته باشند. در بررسی مطالعات گذشته مطالعه حاضر با مطالعه‌ی دهدشتی و همکاران که با هدف تعیین وضعیت استرس شغلی و برخی عوامل اجتماعی در بین بهرورزان شهرستان گنبد کاووس در سال ۱۳۹۵ انجام گرفت، همخوانی دارد (۳۴).

نتیجه‌گیری

با توجه به دیدگاه افراد شرکت کننده در مطالعه و بر اساس نتایج مطالعه حاضر، متغیرهای نوع استخدامی و سن به‌عنوان مهم‌ترین عوامل تاثیرگذار بر روی استرس شغلی در بین افراد مورد مطالعه معرفی شدند و خرده مقیاس روابط بین فردی، به عنوان تاثیر گذارترین خرده مقیاس بر استرس شغلی مشخص گردید. لذا با توجه به نتایج، می‌توان پیشنهاداتی نظیر برگزاری کارگاه‌های مناسب و دوره‌ای به‌منظور مدیریت استرس، در نظر گرفتن زمان‌های مناسب برای استراحت، کاهش ساعات کاری، انتخاب پرسنل متناسب با خصوصیات شغل مورد نظر، بکارگیری افراد با سابقه کاری بالا (افراد مسن) در مشاغل با استرس بالاتر و غیره جهت کاهش میزان استرس کارکنان ارائه داد. لازم به ذکر است پیشنهاد می‌شود به منظور دستیابی به نتایج دقیق‌تر و جامع‌تر، مطالعات بیشتری در زمینه استرس شغلی در جوامع مشابه صورت گیرد.

تقدیر و تشکر

مطالعه حاضر حاصل طرح تحقیقاتی با کد ۹۱۰۲۲۴ بوده که تحت حمایت مالی دانشگاه علوم پزشکی ایلام صورت گرفته است. نویسندگان این مطالعه، بدینوسیله از معاونت محترم تحقیقات و فناوری و کلیه کارکنان شاغل در ستاد و پردیس دانشگاه علوم پزشکی ایلام و عزیزانی که ما را در انجام این تحقیق یاری کرده‌اند، تشکر و قدردانی می‌نمایند.

مشارکت نویسندگان

طراحی پژوهش: م.ک، م.ا.ر

جمع آوری داده: م.پ، م.ک، ع.ا

تحلیل داده: ع.ح.پ، ع.ی

نگارش و اصلاح مقاله: م.ک، م.ا.ر

تضاد منافع

هیچ‌گونه تضاد منافعی از سوی نویسندگان گزارش نشده است.

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-09-08]

[DOI: 10.18502/ohhp.v2i4.447]

منابع

1. Hazavehei MM, Moghimbeigi A, Hamidi Y. Assessing stress level and stress management among Hamadan hospital nurses based on precede model. The Horizon of Medical Sciences. 2012;18(2):78-85.
2. Khatooni M, Mollahasan M, Khoainiha S. Job stress and its related factors in accountant employees of Qazvin University of Medical Sciences. Iran Occupational Health. 2011;8(2):66-76.
3. Kabirzadeh A, Mohseni Saravi B, Asghari Z, Bagherian A, Bagherzadeh Lodari R. General health and occupational stress in the staff of the medical records department working in hospitals in Mazandaran province. Health Information Management. 2007;4(2):215-22. [Persian]
4. Stellman JM. Encyclopaedia of occupational health and safety. 1th ed. US: International Labour Organization; 1998.
5. Park J. Work stress and job performance. Canada: Statistics Canada Ottawa; 2007.
6. Barzideh M, Choobineh A, Tabatabaei SH. Job stress dimensions and their relationship to job change intention among nurses. Ergonomics. 2013;1(1):33-42.
7. Lotfizadeh M, Noor-hassim E, Habibi E. Analysis of occupational stress and the related issues among employees of Esfahan steel company (ESCO), Iran (2009). Shahrekord Uuniversity of Medical Sciences. 2011;13(5):37-45. [Persian]
8. Aminian O, Farghami A, Puriyaghob GR, Sadegh Haghighat S. Study of occupational stress in drivers of public transport and the relationship between this stress and cardiovascular risk factors. Occupational Medicine. 2010;2(1):26-33. [Persian]
9. Paillé P. Perceived stressful work, citizenship behaviour and intention to leave the organization in a high turnover environment: Examining the mediating role of job satisfaction. Management Research. 2010;3(1).
10. Brauer RL. Safety and health for engineers. Washington: John Wiley & Sons; 2016.
11. Spielberger CD. Job stress survey. The Corsini Encyclopedia of Psychology. 2010:1-.
12. Song Z, Li W, Arvey RD. Associations between dopamine and serotonin genes and job satisfaction: Preliminary evidence from the Add Health Study. Applied Psychology. 2011;96(6):1223.
13. Vaezfar S, Azadi M, Akbari Balootbangan A, Rahimi M. The role of coping styles and self-efficacy in nurses job stress in hospital. Iranian Journal of Psychiatric Nursing. 2014;2(2):22-32. [Persian]
14. Tabatabaei Jabali Z, Delaware A, Barajali A. Meta-analysis of the relationship between personality variables and occupational stress. Quarterly Cultural Consultation and Psychotherapy. 2014;5(19):124-40.
15. Lee Y, Shin S. Job stress evaluation using

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-09-08]
[DOI: 10.18502/ohhp.v2i4.447]

response surface data mining. International Journal of Industrial Ergonomics. 2010;40(4):379-85.

16. Kim Y-H. Correlation of mental health problems with psychological constructs in adolescence: Final results from a 2-year study. International Journal of Nursing Studies. 2003; 40(2):115-24.

17. Dianat Nasab M, Javadi H, Bagoly H. Role of occupational mediation in the relationship between psychological capital and job performance of employees. Psychological Methods and Models. 2014;4(15):71-84.

18. Rashidi M, Pournajaf A, Kazemy M, Maikhavani S. General Health Survey Using Goldberg General Health Questionnaire (GHQ-28) Among Employees of Ilam University of Medical Sciences in 1394. Ilam University of Medical Sciences. 2018;26(3):16-26.

19. Cochran WG. Sampling techniques. Washington: John Wiley & Sons; 2007.

20. Rice PL. Stress and health. Brooks/Cole Publishing Pacific Grove, CA; 1999.

21. Hatami M. The study of effective factors on stress in personel and none personel maternals in terms of features and the effect of therapeutic waysin stress reduce. The fourth Congress on stress, Iran University of Medical Sciences; 1999.

22. Mohammadi S. An Investigation of the Relationship between Job Stress and Job Interests in Kharazmi University Personnel. International Journal of Psychology. 2014;8(2):110-32.

23. Heydari B. Comparison of coping strategies with burnout and occupational stress of nurses working in specialized and normal hospitals. Allameh Tabataba'i; 2016.

24. AbuAlRub RF. Job stress, job performance, and social support among hospital nurses. Nursing Scholarship. 2004;36(1):73-8.

25. Karimi O, Kimiaee S, Mahdian H. Studying the role of attachment, emotional intelligence and occupational stress styles on job satisfaction in Mashhad secondary course teachers in educational year 2010-2011. Job and Organizational Counseling. 2012;4(10):31-45. [Persian]

26. Kondratyuk N, Morosanova V. The relationship between self-regulation, personality traits and job stress. Personality and Individual Differences. 2014;60:S75.

27. Golmohamadi R, Damyar N, Mohamadfam I, Faradmal J. Study of Occupational Stress Among Hamadan City-Bus Drivers, 2011. Toloo-E-Behdasht. 2013;12(1(38)):24-32. [Persian]

28. Hosseini SZ, Vansofla KP, Mirzaian B. Relationship between Job Stress and Social Support in Prediction of Job Satisfaction in the Recruits of Mazandaran University of Medical Sciences, Iran. Mazandaran University of Medical Sciences. 2016;25(134):335-9.

29. Aghilinejad M, Attarchi M, Golabadi M, Chehregosha H. Comparing stress level of woman nurses of different units of Iran university hospitals in autumn 2009. Annals Of Military And Health Sciences Research. 2010;8(1):44-8.

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-09-08]

[DOI: 10.18502/ohhp.v2i4.447]

30. Spector PE, Cooper CL, Aguilar-Vafaie ME. A comparative study of perceived job stressor sources and job strain in American and Iranian managers. Applied Psychology. 2002;51(3): 446-57.
31. Crawford JR, Henry JD. The Depression Anxiety Stress Scales (DASS): Normative data and latent structure in a large non-clinical sample. British Journal of Clinical Psychology. 2003; 42(2):111-31.
32. Jackson AD. A Survey of the Occupational Stress, Psychological Strain, and Coping Resources of Licensed Professional Counselors in Virginia. A Replication Study: Virginia Tech; 2004.
33. Gholam Nejad H, Nikpeyma N. Occupational stressors in nursing. Iran Occupational Health. 2009; 6(1):22-7.
34. Dehdashti A, Karimi M, Samari BS, Bahrami M, Jahed A. Occupational Stress among Health Nurses Working in Health Services Centers in Gonbad Kavous-2016. Occupational Hygiene and Health Promotion Journal. 2016;2(1):40-50.

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-09-08]

[DOI: 10.18502/ohhp.v2i4.447]

Job Stress and Its Relation to Demographic Variables; a case study on the staffs of the University of Medical Sciences in 2016

Mohammad Amin RASHIDI[1], Atefeh YOUSEFIMEHR[2], Abdolhossein POURNAJAF[3], Masoud POURNAJAF[4], Mehrdad KAZEMI[5], Azim AKBARI[6], Meghdad KAZEMI[7*]

Abstract

Introduction: Job stress is an annoying emotional response caused by a mismatch between the job requirements and the individual's abilities. The aim of this study was to determine the status of occupational stress and its effective factors among the employees of Ilam University of Medical Sciences.

Methods: This descriptive-analytic study was conducted on 153 employees of Ilam University of Medical Sciences using simple random sampling method in 2016. Philip. L. Rice's Job Stress Questionnaire was used to collect data. The data were analyzed using SPSS software version 16 and descriptive statistics. Furthermore, one-way ANOVA (Scheffe post hoc test), Chi Square, Independent Sample T-test, and Spearman's correlation were run.

Results: The total mean score of job stress was 152.25 ± 31.29 in the study population. This indicates that 68.6 percent of the participants were at average level of occupational stress. Spearman's correlation test showed a reverse and significant correlation between the subscales of interpersonal relationships, physical conditions of the work environment, and age group variables among headquarters and campus staff ($p < 0.05$, $r = 0/246$, $r = 0/163$). Moreover, ANOVA test showed a significant statistical difference between the subscale of interpersonal relationships and the type of employment ($p < 0.05$).

Conclusion: In this study, variables such as the type of employment, age, and interpersonal relationships were introduced as the most important factors affecting the occupational stress. Therefore, it is necessary to pay more attention to the mentioned variables in choosing the people with regard to the desired job.

Keywords: Stress, Job Stress, Ilam University of Medical Sciences

Original Article

Received: 2018/11/17

Accepted: 2019/01/23

Citation:

RASHIDI Mohammad Amin, YOUSEFIMEHR Atefeh, POURNAJAF Abdolhossein, POURNAJAF Masoud, KAZEMI Mehrdad, AKBARI Azim, KAZEMI Meghdad. Job Stress and Its Relation to Demographic Variables; a case study on the staffs of the University of Medical Sciences in 2016. Occupational Hygiene and Health Promotion 2018; 2(4): 346-58.

[1]Department Of Occupational Health Engineering, Medical Sciences School, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran
[2]Student Research Committee, School of Public Health, Ilam University of Medical Sciences, Ilam, Iran
[3]Department of Occupational Health Engineering, School of Public Health, Ilam University of Medical Sciences, Ilam, Iran
[4]Bachelor of HSE, HSE Attendant of the Synthetic Cycle Power Plant of Nowshahr, Mazandaran, Iran
[5]Department of Occupational Health Engineering, School of Public Health, Ilam University of Medical Sciences, Ilam, Iran
[6]Department of Occupational Health Engineering, medical sciences faculty, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran
[7]Department of Occupational Health Engineering, School of Public Health, Ilam University of Medical Sciences, Ilam, Iran
*(Corresponding Author: kazemy.meghdad@gmail.com)

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-09-08]

[DOI: 10.18502/ohhp.v2i4.447]