بررسی ارتباط میزان استرس شغلی با غیبت‌های ناشی از کار در پرسنل اداری مرکز بهداشت استان اصفهان

نیره کثیری دولت آبادی[۱]، پریسا حسینی کوکمری[۲]، غلامرضا شریفی‌راد[۳]، اکبر حسن‌زاده[۴]، حسین شهنازی[۵]

چکیده

مقدمه: استرس شغلی زمانی رخ می‌دهد که نیازهای شغلی با توانایی‌ها حمایت‌ها و نیازهای فرد شاغل همخوانی نداشته باشد. استرس شغلی علاوه بر این که می‌تواند بر سلامت جسمی و روانی افراد تأثیر منفی بگذارد، باعث کاهش کارایی آن‌ها شده، بهره‌وری را در سازمان‌ها کاهش دهد. از این رو این مطالعه با هدف بررسی ارتباط میزان نمره استرس شغلی با غیبت‌های ناشی از کار در پرسنل اداری مرکز بهداشت استان اصفهان انجام شد.

روش‌ها: این مطالعه توصیفی- تحلیلی از نوع مقطعی بود که ۸۲ نفر از پرسنل مرکز بهداشت استان اصفهان به طور کاملاً تصادفی وارد مطالعه شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه شامل اطلاعات دموگرافیک به همراه پرسش‌نامه استرس شغلی Davis و همکاران با ضریب روایی همزمان (روایی ملاک) معادل ۰/۷۰۱ و ضریب پایایی به شیوه χ^2 معادل ۰/۸۶۳ استفاده شد. حداقل نمره استرس صفر و حداکثر نمره ۴۸ بود. اطلاعات از طریق نرم‌افزار SPSS با استفاده از آزمون‌های همبستگی Pearson، همبستگی Spearman، t مستقل و آنالیز واریانس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت، و نتایج اعلام شد.

یافته‌ها: در این بررسی ۵۱ نفر (۶۲/۲ درصد) از افراد تحت مطالعه زن و ۳۱ نفر (۳۷/۸ درصد) مرد بودند. میانگین و انحراف معیار نمره استرس ۱۲/۰۴ ± ۱۹/۰۵ به دست آمد. میانگین و انحراف معیار تعداد روزهای غیبت ۷/۶ ± ۲/۷ بود. آزمون همبستگی Pearson نشان داد که رابطه معنی‌داری بین نمره استرس و غیبت ناشی از کار وجود ندارد (r = ۰/۱۲۲، P = ۰/۱۴۱). میانگین نمره استرس در خانم‌ها ۱۲/۴۵ ± ۲۰/۸۰ و در مردان ۱۰/۹۱ ± ۱۶/۱۶ است. آزمون t مستقل نشان داد که بین نمره استرس و جنس رابطه معنی‌داری وجود دارد، به این ترتیب که نمره استرس در خانم‌ها بیشتر از آقایان بود (P = ۰/۰۴۶). همچنین آزمون همبستگی Pearson نشان داد که بین نمره استرس و درآمد رابطه معکوس وجود دارد (r = -۰/۲۲۱، P = ۰/۰۲۳).

نتیجه‌گیری: نتایج مربوط به نمره استرس شغلی در پرسنل اداری مرکز بهداشت استان اصفهان نشان داد که ۲۰/۷ درصد از افراد تحت مطالعه از استرس شغلی رنج می‌برند. با توجه به نمره استرس شغلی در کارکنان برای سازمان ضروری است که با به کارگیری راه‌کارهای حمایتی از تأثیرات درازمدت استرس شغلی بر کارکنان پیش‌گیری کنند.

واژه‌های کلیدی: استرس شغلی، غیبت، پرسنل اداری.

نوع مقاله: *تحقیقی*

دریافت مقاله: ۹۰/۳/۸ *پذیرش مقاله: ۹۰/۶/۱۹*

۱-دانشجوی کارشناسی ارشد، کمیته تحقیقات دانشجویی، گروه آموزش بهداشت و ارتقای سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران.
۲-دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه روان‌شناسی صنعتی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.
۳-استاد، گروه آموزش بهداشت و ارتقای سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران. (نویسنده مسؤول)
Email: sharifirad@hlth.mui.ac.ir
۴-مربی، مرکز تحقیقات امنیت غذایی، گروه آمار و اپیدمیولوژی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران.
۵-دانشجوی دکتری، کمیته تحقیقات دانشجویی، گروه آموزش بهداشت و ارتقای سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

مقدمه

واژه استرس مسأله همگانی و همه‌گیری است، که در همه زمینه‌های زندگی و در همه جا با درجات مختلف، حضور دایمی دارد. عامل استرس ممکن است بیرونی یا درونی و یا ترکیبی از هر دو باشد. ولی بحث ما در این پژوهش بیشتر منظور استرس‌هایی است که بر اثر عوامل بیرونی یا محیطی رخ می‌دهد. طبق تعریف NIOSH (National institute for occupational safety and health) استرس شغلی زمانی رخ می‌دهد که بین نیازهای شغلی با توانایی‌ها، قابلیت‌ها و خواسته‌های فرد هماهنگی نباشد. در این تعریف علاوه بر عدم هماهنگی با توانایی‌ها و قابلیت‌های فرد به خواسته‌های فردی نیز توجه شده است (۱). کار در زندگی هر فردی بخش مهمی از حیات وی به شمار می‌آید و با توجه به این که حداقل یک سوم از عمر ما در محیط کار سپری می‌شود، توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب کرده است. عوامل موجود در محیط کار به طور وسیعی با سلامت و بیماری افراد شاغل در ارتباط هستند. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که محیط شغلی و استرس‌های شغلی می‌توانند باعث ایجاد بیماری روانی در کارکنان شوند و یا روند ایجاد بیماری روانی را تسریع نمایند (۳ ،۲). علاوه بر آن می‌تواند عامل به وجود آورنده اختلال‌های اضطرابی باشد و نقش آن در بروز اختلالات خلقی مطرح شده است (۴). در مطالعه Kawakami و Haratani، استرس شغلی به عنوان قوی‌ترین عامل ایجاد کننده ضایعات روانی به خصوص افسردگی معرفی شد (۵). آمارها نشان می‌دهد که استرس و عوارض ناشی از آن همه ساله موجب از بین رفتن صدها روز کاری می‌شود و به طور متوسط روزانه یک میلیون نفر به علت اختلالات و ناخوشی‌های ناشی از حضور در محل کار از رفتن به آن خودداری می‌کنند (۶). سازمان بین‌المللی کار (International labour organization یا ILO) هزینه‌های وارده بر کشورها به علت استرس شغلی را ۱ تا ۵ درصد تولید ناخالص داخلی تخمین زده است (۷). مطالعه دیگری نشان می‌دهد که ۴ درصد از ساعات کار بر اثر غیبت ناشی از استرس و نارضایتی شغلی کارکنان از دست می‌رود (۸). آرجیل (به نقل از مستغایی و عسگری) نشان داد که در انگلستان سالانه ۱۳/۵ روز کاری تلف می‌شود و این میزان همراه با خشنودی شغلی افزایش می‌یابد. میزان غیبت‌های شغلی در کارگران غیر ماهر بیشتر است. نتایج نشان داد که استرس شغلی و به خصوص استرس ادراک شده بیشترین رابطه را با غیبت دارد و این میزان در افراد طلاق گرفته یا جدا شده و کمتر از ۴۰ سال از سایرین بیشتر بود (۹). هزاران پژوهشگر کوشیده‌اند تا هزینه‌های مربوط به خسارات استرس را در مؤسسات و همچنین در سطح جامعه تخمین بزنند. این گونه مطالعات نخست مشاغل با خطر زیاد را مورد بررسی قرار داده‌اند تا سودمندی چنین پژوهش‌هایی را ثابت کنند و سپس به تدریج توجه را به سوی حرفه‌های دیگر معطوف کرده‌اند. روان‌شناسان و محققین نقش استرس را در وضعیت‌های مختلفی بررسی نموده‌اند، در این میان تأثیر استرس بر کارکنان بخش بهداشت و درمان به دلیل پیچیدگی کاری بسیار چشم‌گیرتر است (۷). از طرف دیگر آشنایی پرسنل بهداشتی نسبت به سایر کارکنان و سازمان‌ها نسبت به پدیده‌های روان‌شناختی و مرتبط با سلامتی در این امر دخیل می‌باشد. از این رو با توجه به پیامدهای منفی استرس بر روی سلامت کارکنان، این پژوهش با هدف بررسی ارتباط میزان نمره استرس شغلی و غیبت ناشی از کار در پرسنل اداری مرکز بهداشت استان اصفهان در سال ۱۳۸۹ انجام گرفت.

روش‌ها

این مطالعه، توصیفی تحلیلی از نوع مقطعی (Cross-sectional) بود که ۸۲ نفر از پرسنل رسمی و قراردادی مرکز بهداشت استان اصفهان تحت مطالعه قرار گرفتند. بعد از توجیه پرسنل که این مطالعه با چه هدفی انجام می‌گیرد و کسب رضایت شفاهی از آنان، از افراد خواسته شد که به پرسش‌نامه استرس شغلی Davis و همکاران با ۲۱ عنوان سؤال به همراه ۱۱ سؤال دموگرافیک به طور کامل پاسخ دهند. هر سؤال پرسش‌نامه استرس با ۵ جواب که به صورت ۰، ۱، ۲، ۳، ۴ نمره‌گذاری می‌شد. نمره صفر نشان دهنده "هرگز" و نمره ۴ نشان دهنده "تقریباً همیشه" بود.

www.mui.ac.ir

نمره کل پرسش‌نامه بین ۰ تا ۸۴ متغیر بود. برای تحلیل هر پرسش‌نامه نمرات با هم جمع شده، افرادی که نمره ۲۵-۰ را دریافت می‌کردند، احتمالاً به اندازه کافی با استرس شغلی کنار آمده، سازگار هستند، ۴۰-۲۶ از استرس شغلی رنج می‌برند، ۵۵-۴۱ نیاز دارند تا با عملی بازدارنده از فرسودگی شغلی اجتناب نمایند، ۸۴-۵۶ فرسودگی شغلی است و باید از یک برنامه جامع مدیریت استرس شغلی برای آن‌ها استفاده نمود. این نمره‌دهی از مطالعه ستوده که در بین کارکنان شهر اصفهان انجام شد، اخذ گردیده است. ضریب پایایی پرسش‌نامه به شیوه χ^2 محاسبه شد که این میزان برای پرسش‌نامه استرس شغلی ۰/۸۶۳ به دست آمده است (۱۰). بعد از جمع‌آوری اطلاعات از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی برای ارتباط بین متغیرهای تحقیق استفاده شد.

یافته‌ها

از ۸۲ نفر پرسنل تحت مطالعه ۶۲/۲ را خانم‌ها و ۳۷/۸ درصد از افراد را آقایان تشکیل می‌دادند. میانگین ± انحراف معیار سنی افراد تحت بررسی ۷/۲ ± ۳۸/۳ بود. مینیمم سن افراد ۲۳ و ماکزیمم سن ۶۱ سال بوده است. ۸۰/۵ درصد از افراد تحت مطالعه متأهل و ۱۹/۵ درصد از افراد مجرد بودند. ۷۵/۶ درصد از افراد تحت مطالعه مدرک لیسانس و بالاتر داشتند. حداقل درآمد در افراد تحت مطالعه ۲۵۰,۰۰۰ تومان و حداکثر ۱,۳۰۰,۰۰۰ تومان بود. حداقل سابقه کار در پرسنل مرکز بهداشت استان یک سال و حداکثر ۲۹ سال بود. میانگین و ± انحراف معیار سابقه کار در افراد تحت مطالعه ۶/۸۴ ± ۱۳/۴۳ بود. سابقه کار در ۵۵/۶ درصد از افراد تحت مطالعه ۲۰-۱۱ سال بود. بعضی از خصوصیات دموگرافیک در جدول ۱ آورده شده است. حداقل نمره استرس صفر و حداکثر نمره ۴۸ بود. توزیع فراوانی نمره استرس در افراد تحت بررسی در جدول ۲ آورده شده است. میانگین و انحراف معیار نمره استرس ۱۲/۰۴ ± ۱۹/۰۵ محاسبه شد. از پرسنل مرکز بهداشت ۶۹/۵ درصد در ۶ ماهه گذشته غیبت نداشته‌اند. میانگین و انحراف معیار تعداد روزهای غیبت ۷/۶ ± ۲/۷ بود. آزمون همبستگی Pearson نشان داد که رابطه معنی‌داری

جدول ۱: توزیع فراوانی افراد مورد مطالعه و نمره استرس

متغیر		تعداد	درصد	نمره استرس		P
				میانگین	انحراف معیار	
جنس	زن	۵۱	۶۲/۲	۲۰/۸۰	۱۲/۴۵	۰/۰۴
	مرد	۳۱	۳۷/۸	۱۶/۱۶	۱۰/۹۱	
	کل	۸۲	۱۰۰	۱۹/۰۴	۱۲/۰۴	
تحصیلات	پایین تر فوق دیپلم	۲۰	۲۴/۴			۰/۴۳
	لیسانس	۴۵	۵۴/۹			
	بالاتر از لیسانس	۱۷	۲۰/۷			
	کل	۸۲	۱۰۰			
سابقه کار	۱۰ - ۱ سال	۲۶	۳۲/۱	۱۳/۴۳	۶/۸۴	۰/۰۹
	۲۰ - ۱۱	۴۵	۵۵/۶			
	۳۰ - ۲۰	۱۰	۱۲/۳			
	کل	۸۱	۱۰۰			
وضعیت تأهل	مجرد	۱۶	۱۹/۵	۱۸	۹/۰۵	۰/۷۰
	متأهل	۶۶	۸۰/۵	۱۹/۳۰	۱۲/۷۰	
	کل	۸۲	۱۰۰	۱۹/۰۴	۱۲/۰۴	

www.mui.ac.ir

بین نمره استرس و غیبت ناشی از کار وجود ندارد (r = ۰/۱۲۲، P = ۰/۱۴۱). میانگین ± انحراف معیار نمره استرس در خانم‌ها ۱۲/۴۵ ± ۲۰/۸۰ و در آقایان ۱۰/۹۱ ± ۱۶/۱۶ بود. در خانم‌ها حداقل نمره استرس صفر و حداکثر نمره ۴۸ و در آقایان حداقل نمره ۲ و حداکثر نمره ۴۲ به دست آمد. این بررسی نشان داد که بین نمره استرس و جنس رابطه معنی‌داری وجود دارد، به این ترتیب که نمره استرس در خانم‌ها بیشتر از آقایان می‌باشد (P = ۰/۰۴۶). همچنین آزمون همبستگی Pearson نشان داد که بین نمره استرس و درآمد رابطه معکوس وجود دارد (r= −۰/۲۲۱، P = ۰/۰۲۳). آزمون همبستگی Spearman نشان داد که بین نمره استرس و تحصیلات فرد و تحصیلات همسرش رابطه معنی‌داری وجود ندارد. میانگین و انحراف معیار نمره استرس در مجردها ۹/۰۵ ± ۱۸ و در متأهلین ۱۲/۷۰ ± ۱۹/۳ بود. کمترین نمره استرس در متأهل‌ها صفر و بیشترین نمره ۴۸ است و کمترین نمره در مجردها ۸ و بیشترین نمره ۳۴ بود. آزمون t مستقل نشان داد که میانگین نمره استرس در افراد مجرد و متأهل تفاوت معنی‌داری وجود ندارد، به عبارت دیگر بین نمره استرس و وضعیت تأهل رابطه معنی‌داری وجود نداشت (P = ۰/۷۰). همچنین آزمون همبستگی Pearson نشان داد که بین نمره استرس، درآمد و سابقه کار رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

جدول۲: توزیع فراوانی نمره استرس در افراد تحت مطالعه

نمره استرس	تعداد	درصد
۰-۲۵	۶۰	۷۳/۲
۲۶ -۴۰	۱۷	۲۰/۷
۴۱-۵۵	۵	۶/۱
۵۶ -۸۴	۰	۰
کل	۸۲	۱۰۰

بحث

مطالعه حاضر به صورت مقطعی در بین پرسنل اداری مرکز بهداشت استان اصفهان در سال ۱۳۸۹ انجام شد. پیامدهای منفی استرس بر روی سلامت کارکنان و کاهش بهره‌وری آنان و در نتیجه کاهش انرژی و بازده کاری و اثرات طولانی مدت استرس نهایتاً به ترک خدمت و افزایش هزینه‌های سازمانی منجر می‌شود. در این پژوهش میانگین ± انحراف معیار نمره استرس در پرسنل اداری مرکز بهداشت استان اصفهان، ۱۲/۰۴ ± ۱۹/۰۵ به دست آمد که ۲۰/۷ درصد از افراد تحت مطالعه استرس شغلی داشتند. در مطالعه امامی در بیمارستان‌های شهر اصفهان، میانگین ± انحراف معیار نمره استرس شغلی در ۱۹۵ پرستار ۱۱/۴۹ ± ۳۹/۵۹ به دست آمده است (۱۱). این به آن دلیل می‌باشد که بار کاری در پرسنل درمانی خیلی بیشتر از پرسنل بهداشتی است که با افزایش بار کاری، استرس و فرسودگی شغلی بیشتری در آن‌ها پیش‌بینی می‌شود. در پژوهش ما میانگین و انحراف معیار تعداد روزهای غیبت ۷/۶ ± ۲/۷ به دست آمد. بیشترین درصد پرسنل مرکز بهداشت (۷۱/۲ درصد) در ۶ ماهه گذشته غیبت نداشته‌اند و از طرف دیگر ۸۷/۵ درصد از افراد تحت مطالعه یا غیبت نداشتند، یا کمتر از یک هفته بوده، بیشترین دفعات غیبت ۲ روز بوده است. مطالعه محبی و شریفیان بر روی کارکنان یک کارخانه صنعتی، نشان می‌دهد که ۷۹ درصد از غیبت‌ها کمتر از یک هفته بوده است (۱۲). در این سازمان اکثر افراد دارای سابقه کار ده سال به بالا بوده‌اند و آن باعث می‌شود که این کارکنان در موقعیت‌های خاص عوامل استرس‌زا را پیش‌بینی و از روش‌های مناسب حل مسأله برای رویارویی با آن استفاده می‌کنند. از نظر وضعیت تأهل، تفاوت آماری معنی‌داری بین افراد مجرد و متأهل از نظر شدت استرس شغلی تجربه شده وجود نداشت (P > ۰/۰۵). شاید علت این موضوع محدودیت در تعداد نمونه‌ها بوده است، زیرا تحقیقات مختلف بیان‌گر وجود تفاوت در میزان استرس شغلی افراد متأهل و مجرد می‌باشند. هاشم‌زاده و همکاران میزان استرس شغلی را در افراد مجرد بیشتر از افراد متأهل گزارش می‌کنند و علت این امر را تازه کار بودن کارکنان مجرد و عدم آشنایی با محیط کار و نیز تسلط کمتر بر کار خود و احساس غریبگی نسبت به سایر همکاران بیان می‌کنند (۱۳). اما در مطالعه عقیلی‌نژاد و همکاران بر روی مأموران راهنمایی و رانندگی تهران بزرگ، بیان می‌کنند که مأموران مجرد از نظر استرس

www.mui.ac.ir

شغلی تفاوت معنی‌داری با مأموران متأهل ندارند، ولی مأموران متأهل رویدادهای استرس‌زای بیشتری را نسبت به مجردان تجربه می‌کنند که با نتایج مطالعه ما همسو می‌باشد (۱۴). نتایج بررسی شده در این مطالعه نشان داد که بین نمره استرس و جنس رابطه معنی‌داری وجود دارد، به این ترتیب که نمره استرس در خانم‌ها بیشتر از آقایان می‌باشد. تحقیقات متعدد در حیطه استرس شغلی بیان‌گر این هستند که به طور کلی استرس شغلی در زنان بالاتر است و این می‌تواند به دلیل تعارض بین مسؤولیت‌های شغلی و مسؤولیت‌های خانوادگی و وظایف دوگانه در منزل به عنوان زن خانه‌دار و در محیط کار به عنوان کارمند باشد. همچنین شرایط زیست‌شناختی، موقعیت اجتماعی و فرهنگی نیز در این قضیه دخیل هستند (۱۳). نتایج دیگر این پژوهش نشان داد که بین نمره استرس و تحصیلات فرد رابطه معنی‌داری وجود ندارد، ولی نتایج مطالعه انجذاب و فرنیا بر روی ماماها، نشان می‌دهد که میزان تحصیلات می‌تواند از عوامل تعدیل کننده استرس محیط کار باشد که با نتایج مطالعه ما همخوانی ندارد (۱۵). شاید دلیل این اختلاف، به دلیل اختلاف در محیط‌های کاری باشد.

همچنین نتایج نشان می‌دهد که بین نمره استرس، درآمد و سابقه کار رابطه معنی‌داری وجود ندارد. همین طور در مطالعه باب الحوائجی و پاشازاده نیز ارتباط معنی‌داری بین سن و استرس و سابقه کار و استرس دیده نشده است که با نتایج مطالعه ما همخوانی دارد (۱۶).

با توجه به نمره استرس شغلی در کارکنان برای سازمان ضروری است که با به کارگیری راه‌کارهای حمایتی از تأثیرات درازمدت استرس شغلی بر کارکنان پیش‌گیری کنند. بسیاری از محققان معتقدند که مداخلات، مانند ترغیب کار گروهی، شرکت دادن پرسنل در تصمیم‌گیری‌ها، حمایت‌های شغلی، کاهش تعارضات و ابهام‌های شغلی و افزایش کنترل بر رخدادهای شغلی، همچنین مداخلات روان‌شناختی جهت کاهش استرس‌های شغلی و افزایش سازگاری در محیط کار، نه تنها باید در محیط کار انجام گیرد، بلکه آموزش آن‌ها جزء برنامه‌های آموزشی پرسنل باشد. نتایج پژوهش می‌تواند به عنوان یک منبع اطلاعاتی و آماری در جهت برنامه‌ریزی مسؤولین دانشگاه که دست‌اندرکار برنامه‌های بهداشت روان می‌باشند، مورد استفاده و کاربرد قرار گیرد. پرداختن به استرس شغلی و بررسی ارتباط آن با غیبت در پرسنل معاونت بهداشت از جمله نکات مثبت این تحقیق می‌باشد به آن دلیل که مطالعات کمی در این گروه انجام شده است. از جمله نکات مثبت به دست آوردن نمره استرس شغلی کارکنان و برنامه‌ریزی برای مداخلات آینده در جهت بهبود سلامت فیزیکی و روانی کارکنان می‌باشند. این مطالعه می‌تواند بستری برای انجام مطالعاتی برای سنجش اثربخشی مداخلاتی که جهت کاهش استرس شغلی انجام خواهد گرفت، باشد. همین طور افرادی که دچار مراحل اولیه عوارض ناشی از استرس در محیط کار هستند، شناسایی شده است و بدین طریق ضربه‌پذیری افراد در مقابل عوامل استرس‌زا کاهش می‌یابد و برنامه‌ریزی برای انجام مداخلات فیزیکی و روان‌شناختی جهت کاهش استرس به صورت دقیق و با توجه به نیاز صورت خواهد پذیرفت. البته در این پژوهش ما قادر به اندازه‌گیری تأخیرها و اتلاف وقت کارکنان در ساعات کاری نبودیم، که این‌ها نیز جزء غیبت‌ها محسوب می‌شوند. البته غیبت رفتار جزیی است و بررسی آن نیازمند سیستم دقیق ثبت اداری و سازمانی می‌باشد. همین طور بررسی فرهنگ غیبت نیز می‌تواند مفید فایده باشد، چون در صورتی که این فرهنگ در گروه یا سازمانی به طور جاری رخ دهد، فراوانی آن افزایش می‌یابد. از جمله پیش‌بین‌های مهم غیبت عاطفه کارکن می‌باشد که شامل ۲ عامل کلی توانایی توجه کردن و میل به توجه کردن است، که حضور کارکن را تعیین می‌کنند و ما در این مطالعه قادر به اندازه‌گیری آن نبودیم.

مدیران سازمان با آگاهی از میزان استرس شغلی کارکنان بهتر می‌توانند در خصوص آمادگی روانی و توانمندی تک‌تک کارکنان در ارایه خدمات، برای برنامه‌های آموزشی مورد لزوم برنامه‌ریزی کنند. بنابراین افزایش توان تحمل کارکنان در مقابل تنش‌های شغلی موجب صرفه‌جویی در وقت و بهره‌وری فردی و سازمانی می‌شود. پیشنهاد می‌شود که مطالعاتی در زمینه مداخلات سازمانی برای کاهش استرس از جمله آموزش مدیران برای ارتباطات اثربخش تر با زیردستان،

www.mui.ac.ir

آموزش کارکنان برای استفاده اثربخش‌تر تکنیک‌های حل تعارض و آماده کردن کارکنان با فرصت دادن به آن‌ها برای مشارکت‌های بیشتر در تصمیم‌گیری سازمانی در مطالعات آتی طراحی و اجرا شود.

تشکر و قدردانی

بدین وسیله از معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و پرسنل معاونت بهداشتی استان اصفهان و سایر همکارانی که در انجام این پژوهش ما را یاری رساندند، قدردانی می‌گردد.

References

1. Baker DB, Karasek RA. Stress. In: Levy BS, Wegman DH, Editors. Occupational Health: Recognizing and Preventing Work-Related Disease and Injury. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins; 2000. p. 419-36.
2. McLean J. Forgotten Faculty: Stress and Job Satisfaction Among Distance Educators [Online]. 2008; Available from: URL: http://www.westga.edu/~distance/ojdla/summer92/mclean92.htm/
3. 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; 17(3): 293-304.
4. Wood ER, Wood SE. The world of psychology. Boston: Ally and Bacon Publication; 1993.
5. 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.
6. Sutherland VJ, Cooper CL. Understanding Stress: A Psychological Perspective for Health Professionals. London: Chapman and Hall p. 107; 1990.
7. Tangri RP. A special report presented by Chrysalis Performance Strategies Inc [Online]. 2003 [cited 2009 Aug 5];. Available From: URL: http:// www.StressCosts.com.
8. Randel R, Alitmar EM. Job Stress. Trans. Khajepour GH. Tehran: Publishing Industrial Managemen; 1998. p. 1.
9. Mstghasie M, Asgari N. Survey the cause of disability in case of Commission of Doctor Ali Shariati hospital in Esfahan [PhD Thesis]. Isfahan: School Medicine, Najafabad Branch, Islamic Azad University; 1987 2012.
10. Sotodeh A. Standardization, validity and reliability job stress questionnaire and its resources among city employees [MA Thesis]. Isfahan: School of Psychology and Educational Sciences, Isfahan University of Medical Sciences; 2002 2012.
11. Emami Daramrod H. The relationship between job stress and job burnout among nurses in hospitals of Isfahan burdensome [MSc Thesis]. Isfahan: School of Psychology and Educational Sciences, Isfahan University of Medical Sciences; 2010.
12. Mohebbi I, Sharifian AA. Prevalence of absence from work due to illness and its associated factors among workers in an industrial plant. The Journal of Urmia University of Medical Sciences 2005; 16(4): 229-34.
13. Hashem Zadeh I, Owrangi M, Bahreh Dar MJ. Job stress and its relation with psychological health among the hospital personnel in Shiraz. Iraninan Psychiatry and Clinical Psychology 2000; 6(2-3): 55-62.
14. Aghili Nejad M, Mohammadi S, Afkari MI, Abbas Zadeh Dizaji R. The relationship between job stress and mental health, personality events of Stressful of life in police officers of Tehran. Shahid Beheshti University of Medical Science 2012; 31(4): 255-360.
15. Enjezab B, Farnia F. Job stress associated with psychological and behavioral responses of midwives working in public hospitals of Yazd province in 1999. Journal of Shaeed Sdoughi University of Medical Sciences Yazd 2002; 10(3): 32-8.
16. Babalhavaeji F, Pasha Zadeh F. Study of stress in librarians and administrators in public libraries related to institutions public libraries of country" (case study). Research on Information Scienc & Public Libraries 2010; 16(62): 103-22.

www.mui.ac.ir

Relationship between Occupational Stress Level and the Absence of Administrative Personnel in Isfahan Health Center

Nayereh Kasiri Dolat Abadi [1], Parisa Hosseini Kokamari [2], Golamreza Sharifirad [3], Akbar Hassanzadeh[4], Hossein Shahnazi[5]

Abstract

Background: Occupational stress occurs when job needs do not comply with the abilities, support, and needs of the employee. In addition to negatively affecting the physical and mental health of individuals, occupational stress can reduce their efficiency and productivity in organizations. This paper investigated the rate of job stress and its relation to absenteeism in workers.

Methods: In this cross-sectional study, 82 personnel of Provincial Health Center of Isfahan were randomly selected based on simple sampling. The data collection instrument was a demographic information questionnaire and the job stress questionnaire by Davis et al., with a concurrent validity coefficient (criterion validity) of 0.701 and reliability coefficient (with Cronbach's alpha method) of 0.863. The minimum and maximum scores of stress were 0 and 48, respectively. The study data were analyzed by the Pearson correlation, independent t-test, Spearman correlation and ANOVA statistical tests using SPSS software.

Findings: In this study, 62.2% of the subjects were female and 37.8% were male. Mean and standard deviation of stress was 19.05 ± 12.04. Mean ± SD of the number of days of absence was 2.7 ± 7.6. The Pearson correlation test showed no significant correlation between the stress score and absence from work ($r = 0.122$ and $p = 0.141$). Average score of stress in women was 20.80 ± 12.45 and in men was 16/16 ± 10.91. The t-test showed that there was significant correlation between sex and stress scores. It showed that the stress scores in women were higher than in men ($p = 0.046$). The Pearson correlation test also showed that, there was a significant negative correlation between stress score and income ($r = -0.221$ and $p = 0.023$).

Conclusion: Results related to occupational stress score in Isfahan Health Center's office staff showed that 20.7% of subjects suffered from occupational stress. The occupational stress score in staff shows that it is necessary for the organization to find solutions that prevent any long-term effects of stress on employees.

Key words: Job Stress, Absenteeism, Personnel.

1- MSc Student, Student Research Committee, Department of Health Education and Health Promotion, School of Health, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran.
2- MSc Student, Department of Industrial Psychology, Shahid Chamran University, Ahvaz, Iran.
3- Professor, Department of Health Education and Health Promotion, School of Public Health, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran. (Corresponding Author)
Email: sharifirad@hlth.mui.ac.ir
4- Lecture, Food Security Research Center, Department of Statistics and Epidemiology, School of Public Health, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran.
5- PhD Candidate, Student Research Committee, Department of Health Education and Health Promotion, Department of Health, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran.