

Examining the Relationship between Safety Climate and Mental Workload with Stress, Anxiety and Depression in ABFA Personnel of Isfahan Province, Iran

Farshid Niknaf¹, Sara Karimi-Zeverdegani²

Original Article

Abstract

Background: The relationship of safety climate and mental workload with stress, anxiety, and depression is one of the performance indicators of occupational health and safety management in the workplace, which evaluates the attitude of employees towards safety issues. The purpose of this study is to investigate the relationship between safety climate and mental workload with stress, anxiety, and depression in ABFA Company personnel in Isfahan Province, Iran.

Methods: This is a descriptive-analytical and cross-sectional study. The statistical population included 254 employees of the water and sewage incidents team in six regions of Isfahan City and the water and sewage crisis team and the relevant supervisors. The data collection tools in this research were the standard Depression, Stress, and Anxiety Scale (DASS-21), the standard NASA Task Load Index (NASA-TLX), and the standard Nordic Occupational Safety Climate Questionnaire (NOSACQ).

Findings: The increase in depression, anxiety, and stress was associated with the increase in mental workload in the target group ($P < 0.05$). Besides, the calculated beta coefficients were negative, which indicates an increase in depression, anxiety, and stress with a decrease in safety atmosphere in the target group personnel ($P < 0.05$).

Conclusion: The crisis team has a significant mental load in today's work environment because the tasks they perform require extreme caution and attention and must be free of any mistakes. Therefore, efforts should be made to reduce their mental load so that they can perform better. Increased depression may significantly affect people's physical and mental health and reduce their performance, commitment, quality of life, and satisfaction. Hence, the components of mental loads should be controlled and relevant measures should be taken to reduce the workload.

Keywords: Safety; Workload; Stress; Anxiety; Depression

Citation: Niknaf F, Karimi-Zeverdegani S. Examining the Relationship between Safety Climate and Mental Workload with Stress, Anxiety and Depression in ABFA Personnel of Isfahan Province, Iran. J Health Syst Res 2024; 20(1): 10-6.

1- MSc Student, Student Research Committee AND Department of Occupational Health and Safety Engineering, School of Health, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran

2- Associate Professor, Department of Occupational Health and Safety Engineering, School of Health, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran

Corresponding Author: Sara Karimi-Zeverdegani; Associate Professor, Department of Occupational Health and Safety Engineering, School of Health, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran; Email: s_karimi@hlth.mui.ac.ir



بررسی ارتباط جو اینمی و بار کاری ذهنی با استرس، اضطراب و افسردگی در کارکنان آبفای استان اصفهان

فرشید نیکندهاف^۱, سارا کریمی زورگانی^۲

مقاله پژوهشی

چکیده

مقدمه: ارتباط جو اینمی و بار کاری ذهنی با استرس، اضطراب و افسردگی، از جمله شاخص‌های ارزیابی عملکرد مدیریت اینمی و بهداشت حر斐‌ای در محیط کار می‌باشد که به ارزیابی نگرش کارکنان نسبت به مسائل اینمی می‌پردازد. هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی ارتباط جو اینمی و بار کاری ذهنی با استرس، اضطراب و افسردگی در کارکنان آبفای استان اصفهان بود.

روش‌ها: این مطالعه از نوع توصیفی- تحلیلی- مقطعي و جامعه آماري شامل ۲۵۴ نفر از کارکنان اکیپ حادث آب و فاضلاب شش منطقه شهر اصفهان و اکیپ بحران آب و فاضلاب و ناظران مربوط بود. ابزار جمع آوری اطلاعات، پرسشنامه استاندارد مقیاس افسردگی، استرس و اضطراب Depression, Anxiety and Stress Scale-21 (DASS-21)، پرسشنامه استاندارد ارزیابی جو اینمی (NOSACQ) و پرسشنامه استاندارد بار کاری ذهنی (NASA-TLX) بود.

یافته‌ها: افزایش بار کاری ذهنی در گروه هدف، با افزایش افسردگی، اضطراب و استرس همراه بود ($P < 0.05$). همچنین، ضرایب بتای محاسبه شده منفی به دست آمد که افزایش افسردگی، اضطراب و استرس را با کاهش جو اینمی در کارکنان گروه هدف نشان داد ($P < 0.05$).

نتیجه‌گیری: اکیپ بحران دارای بار ذهنی قابل توجهی در محیط کاری امروزی هستند؛ چرا که وظایف آن‌ها نیازمند احتیاط و توجه شدید است و باید عاری از هرگونه اشتباه باشد. بنابراین، باید تلاش شود تا از بار ذهنی آن‌ها کاسته شود تا بتوانند عملکرد بهتری داشته باشند. افزایش افسردگی ممکن است به طور قابل توجهی بر سلامت جسمی و روانی افراد تأثیر بگذارد و عملکرد، تعهد، کیفیت زندگی و رضایت آن‌ها را کاهش دهد. بنابراین، باید مؤلفه‌های بارهای ذهنی تحت کنترل درآیند و اقدامات مربوطه برای کاهش بار کاری انجام گردد.

واژه‌های کلیدی: اینمی؛ بار کاری؛ استرس؛ اضطراب؛ افسردگی

ارجاع: نیک نداف فرشید، کریمی زورگانی سارا. بررسی ارتباط جو اینمی و بار کاری ذهنی با استرس، اضطراب و افسردگی در کارکنان آبفای استان اصفهان. مجله تحقیقات نظام سلامت ۱۴۰۳؛ ۲۰(۱): ۱۰-۱۶.

تاریخ چاپ: ۱۴۰۳/۱/۱۵

پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۲/۳۰

دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۶/۵

مقدمه

در ایالات متحده آمریکا در سال ۲۰۰۷، آسیب‌های غیر کشته ناشی از کار و ایجاد می‌نمودند که می‌تواند از ۴ میلیون مورد و بیش از ۵ هزار مورد گزارش شده است (۱). یکی از عوامل تأثیرگذار در بروز حادث شغلی، استرس و افسردگی ناشی از کار می‌باشد (۲). شناخت اهمیت استرس شغلی به وضوح در افزایش تعداد مطالعات مرتبط با استرس شغلی منعکس شده است. هزینه‌های بالای استرس به لحاظ روانی (اضطراب، افسردگی، تحریک‌پذیری)، فیزیولوژی (بیماری فشارخون، سردرد، تنفس) و رفتاری (راندمان کاری، سوء استفاده از مواد) مورد بررسی قرار گرفته است (۳). کارگران دارای استرس بالا، بهره‌وری کمتر و تغییر شغل بیشتری دارند و پیامدهای منفی بر سلامتی را در مقایسه با همکارانشان که استرس کمتری دارند، بیشتر تجربه می‌کنند (۴).

در سال‌های گذشته تلاش‌ها برای کاهش میزان حادث شغلی به طور عمده بر راه حل‌های فنی، مقررات و عوامل انسانی سازمانی، شاخص‌های مدیریتی و اجتماعی آگاهی درباره اهمیت عملکرد اینمی سازمانی، افزایش اینمی و اجرای اینمی افزایش یافته است. فحایع بزرگ مانند حادثه چرنوبیل (Chernobyl) و پایپر الفا (Piper Alpha) نشان داده است که شیوه‌های مدیریت و اینمیت جو کار در شکست سیستم سهیم می‌باشند (۵). جو سازمان یک ساختار چند بعدی است که شامل گستره وسیعی از ارزیابی‌های فرد از محیط کارش می‌باشد. این ارزیابی‌ها ممکن است به ابعاد کل محیطی همچون رهبری، نقش‌ها و ارتباطات اشاره داشته باشند یا به ابعاد خاص مانند خدمات رسانی به مشتریان یا جو اینمی اشاره کند (۶). درک افراد از اینمی محیط کار، با میزان حادث شغلی ارتباط مستقیمی دارد. کارکنانی که شغلشان را اینمی درک می‌کنند، نسبت به کارکنانی که شغلشان را نسبتاً خطرناک‌تر درک می‌کنند، کمتر درگیر حادث می‌شوند.

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد، کمیته تحقیقات دانشجویی و گروه مهندسی بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران
۲- دانشیار، گروه مهندسی بهداشت حر斐‌ای و اینمی کار، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

نویسنده مسؤول: سارا کریمی زورگانی؛ دانشیار، گروه مهندسی بهداشت حر斐‌ای و اینمی کار، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران
Email: s_karimi@hlth.mui.ac.ir

وارد می‌شود و جو اینمنی حاکم در حین کار ضروری می‌باشد. هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی ارتباط جو اینمنی و بار کاری ذهنی با استرس، اضطراب و افسردگی در کارکنان آبفای استان اصفهان بود.

روش‌ها

این مطالعه به روش توصیفی- تحلیلی- مقاطعی انجام شد و جامعه آماری شامل ۲۵۴ نفر از کارکنان اکیپ حواست آب و فاضلاب شش منطقه شهر اصفهان و اکیپ بحران آب و فاضلاب و ناظران مربوطه بود. پس از اخذ معرفی نامه از معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و همانهنجی با شرکت آبفای استان اصفهان، پرسشنامه‌ها در اختبار گروه هدف قرار گرفت و نمونه‌برداری به صورت سرشماری انجام شد.

ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه مقیاس افسردگی، استرس و اضطراب (DASS-21) (Depression, Anxiety and Stress Scale-21) پرسشنامه استاندارد بار کاری ذهنی (NASA Task Load Index) یا NASA-TLX و پرسشنامه ارزیابی جو اینمنی (NASA-TLX) (Nordic NOSACQ) (Nordic Occupational Safety Climate Questionnaire) بود. معیارهای ورود به پژوهش شامل داشتن حداقل یک سال سابقه کار در شغل فعلی، ابراز تمایل به شرکت داوطلبانه در مطالعه، حضور مستمر حداقل ۸ ساعت در روز در محل کار، داشتن سواد خواندن و نوشتن به منظور آگاهی از پرسشنامه‌ها در مبحث ملاحظات اخلاقی و اطمینان از عدم سابقه بیماری روحی- روانی از طریق بررسی پرونده افراد بود. ایجاد اتفاق و رویدادی که بر وضعیت روحی- روانی فرد تأثیرگذارد باشد (فوت و...)، نقص در تکمیل پرسشنامه، عدم همراهی و انصراف از ادامه شرکت در تحقیق نیز به عنوان معیارهای خروج در نظر گرفته شد.

DASS-21 این پرسشنامه مجموعه‌ای از سه مقیاس خودگزارش دهنده برای ارزیابی حالات عاطفه منفی در افسردگی، استرس و اضطراب می‌باشد. در پژوهش Cronbach's alpha و همکاران، ضریب Cronbach's alpha برای افسردگی، اضطراب و استرس به ترتیب $.97$ ، $.92$ و $.95$ و $.90$ و همبستگی بین افسردگی و استرس $.48$ ، اضطراب و استرس $.53$ و اضطراب و افسردگی $.28$ بود (11). روانی و اعتبار DASS-21 در ایران توسط سماتی و جوکار مورد بررسی قرار گرفته است که اعتبار بازآزمایی آن برای افسردگی، اضطراب و استرس به ترتیب $.80$ ، $.77$ و $.76$ و روانی مقیاس نیز به شیوه تحلیل عاملی از نوع تأییدی مطلوب گزارش گردید (12).

NASA-TLX روانی و پایابی قابل قبول این پرسشنامه توسط Henry Crawford تأیید شد و ضریب Cronbach's alpha آن $.85$ به دست آمد (13). **NOSACQ** روانی و پایابی قابل قبول این پرسشنامه توسط جعفری و همکاران مورد تأیید قرار گرفت و ضریب Cronbach's alpha آن $.80$ تعیین شد (14).

یافته‌ها

جو اینمنی در جدول ۱ میانگین امتیاز ابعاد جو اینمنی ارایه شده است. توانایی و اولویت مدیریت اینمنی، بالاترین امتیاز و اعتماد کارگران به اثر بخشی سیستم‌های اینمنی نیز کمترین امتیاز را کسب کردند.

همچنین، کارکنانی که محیط کارشان را به صورت اینمن درک می‌کنند، سطح کمتری از اضطراب و استرس مرتبط با کار را گزارش می‌کنند (7). جو اینمنی به عنوان درک مشترک کارکنان از خطمشی‌ها، رویه‌ها و شیوه‌هایی که در ارتباط با اهمیت اینمنی سازمان می‌باشد، تعریف می‌شود. تحقیقات درباره جو اینمنی در طی بیش از ۲۰ سال به صورت «طراحی ابزار روان‌شناختی برای سنجش روان و تعیین عوامل ساختاری آن، توسعه و آزمایش مدل‌های تئوریک و نظری جو اینمنی برای مشخص کردن عوامل تعیین کننده و تأثیرگذار بر رفتارهای اینمنی و حواست، بررسی رابطه بین جو اینمنی و عملکرد واقعی اینمنی و در نهایت، بررسی ارتباط بین جو اینمنی و جو سازمانی» گسترش یافته (8) و تحقیقات مختلفی در این زمینه انجام شده است.

در پژوهشی که شیرالی و خادمیان فضل‌الله با هدف تجزیه و تحلیل جو اینمنی محیط کار با استفاده از پرسشنامه استاندارد ارزیابی جو اینمنی Nordic Occupational Safety Climate Questionnaire (NOSACQ) در یک صنعت فلزی انجام دادند، 300 نفر از کارکنان مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج نشان داد که میانگین امتیاز جو اینمنی، $2/88$ بود. بیشترین و کمترین امتیاز به ترتیب به اعتماد به کارایی سیستم اینمنی ($3/35$) و عدالت مدیریت اینمنی ($2/69$) اختصاص داشت. همچنین، بین سن و سابقه کار با جو اینمنی ارتباط معنی‌داری وجود داشت. به طور مشابه، بین موقعیت شغلی و نوع شغل با جو اینمنی ارتباط معنی‌داری مشاهده شد، اما بین متغیرهایی مانند نوبت کاری، سطح تحصیلات و نوع قرارداد کاری با جو اینمنی ارتباط معنی‌داری وجود نداشت (2). نتایج مطالعه احمدی مزاله و همکاران که با هدف بررسی ارتباط سطح آگاهی از سیستم مدیریت سلامت، اینمنی و محیط زیست (Health and Environment Safety and Environment) (HSE) و جو اینمنی میانگین امتیاز سطح آگاهی از سیستم مدیریت HSE جمعیت مورد بررسی، $4/82 \pm 4/85$ بود. میانگین امتیاز جو اینمنی برگزینی شده بود $150/40 \pm 22/42$ به دست آمد. با توجه به نمره‌دهی پرسشنامه نیز 229 نفر ($89/8$ درصد) از کارکنان مورد بررسی در طبقه جو اینمنی مثبت و 26 نفر ($10/2$ درصد) در طبقه جو اینمنی منفی قرار داشتند. همچنین، ارتباط بین جو اینمنی و سطح آگاهی از سیستم مدیریت HSE معنی‌دار بود (9). تحقیق خالقی تزاد و خیابان‌الدینی با هدف بررسی رابطه جو اینمنی و عملکرد اینمنی کارکنان با توجه به نقش میانجی دانش اینمنی و انگیزش اینمنی در مجتمع مس سرچشمۀ انجام شد و 354 نفر به عنوان حجم نمونه مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج نشان داد که جو اینمنی به طور مستقیم بر عملکرد اینمنی تأثیر دارد. علاوه بر آن، دانش اینمنی از طریق انگیزش اینمنی نیز بر عملکرد اینمنی تأثیرگذار بود (10).

حوادث آب و فاضلاب استان اصفهان، کارکنان عملیاتی آبفا می‌باشند که در ۲۴ ساعت شبانه‌روز کاملاً در حالت آماده‌باش قرار دارند تا در صورت بروز حواست از جمله شکستگی لوله‌های آب و فاضلاب و پیامدهای بعدی آن یعنی نشتست زمین و خیابان، قطع آب آشامیدنی مردم، پس زدن فاضلاب در محیط زندگی و مشکلات بهداشتی و سایر پیامدهای دیگر در محل حضور می‌باشند. با توجه به شرایط کنونی دنیا و شیوع فرگایر پاندمی ویروس کرونا و جایگاه راهبردی شرکت آبفا ایصفهان برای تأمین آب شرب و هدایت فاضلاب به تصفیه‌خانه‌ها و تصفیه فاضلاب در این شرایط ویژه و نقش ویژه این کارکنان در شرکت آبفا، بررسی بار کاری ذهنی، میزان استرس و اضطرابی که در حین حادثه به کارکنان

بار کار ذهنی: حیطه های مختلف میزان بار کاری کارکنان آبفای اصفهان در جدول ۲ ارایه شده است. بیشترین مقدار مربوط به بار کاری فکری و ذهنی و کمترین مقدار مربوط به نمره عملکرد بود.

مقایسه شاخص بار کاری بر حسب متغیرهای جمعیت شناختی: جدول ۳ میانگین شاخص بار کاری بر حسب متغیرهای جمعیت شناختی را نشان می دهد.

جدول ۲. میانگین بار کاری کارکنان آیفای اصفهان

میانگین ± انحراف معیار	حیطه بار کاری
۸۵/۴۴ ± ۲۳/۴۵	نیاز ذهنی
۶۳/۷۵ ± ۲۱/۲۱	نیاز فیزیکی
۸۳/۱۷ ± ۲۰/۴۵	نیاز زمانی
۵۶/۹۰ ± ۱۹/۷۸	نموده عملکرد
۵۹/۹۴ ± ۲۰/۶۳	نموده تلاش
۶۲/۱۵ ± ۲۷/۲۹	نموده ناامیدی

جدول ۳. میانگین بار کاری بر اساس متغیرهای جمعیت‌شناختی

متغیر	سن (سال)	استعمال دخانیات	استفاده از تجهیزات حفاظت فردی	نوع قرارداد	سابقه کار (سال)	تحصیلات	وضعیت تأهل	مقدار P	آماره آزمون	میانگین ± انحراف معیار	مشاهدات
کمتر از ۲۵	۲۵-۳۵	۳۵-۴۵	بیشتر از ۴۵	۴۵	۲۳	۱۰۲	۱۵۲	$\chi^2 = 2/91$	$< .001$	$87/84 \pm 10/24$	۹۵
۲۵-۳۵	۳۵-۴۵	متاهل	سیکل	زیر دیپلم	دیپلم	کارداشی	کارشناسی	$Z = -0/87$	$.001$	$74/56 \pm 8/91$	۸۷
۳۵-۴۵	بیشتر از ۴۵	سیکل	کارشناسی ارشد	کارشناسی ارشد	صفرتاً	۱۰-۱۵	۱۵	$Z = -0/0.9$	$.090$	$72/32 \pm 9/74$	۴۹
بیشتر از ۴۵	کارشناسی ارشد	کارشناسی	کارشناسی ارشد	کارشناسی ارشد	۵	۱۰-۱۵	۱۵	$\chi^2 = 8/70$	$.080$	$81/76 \pm 10/03$	۲۳
کارشناسی ارشد	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰	$Z = -0/0.25$	$.020$	$88/43 \pm 10/51$	۱۵۲
۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰	$Z = -0/0.25$	$.010$	$89/80 \pm 9/47$	۱۰۲
۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰	$Z = -0/0.25$	$.010$	$63/67 \pm 10/53$	۱
۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰	$\chi^2 = 8/44$	$.040$	$82/48 \pm 9/44$	۴۲
۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰	$\chi^2 = 8/88$	$.040$	$81/39 \pm 9/88$	۷۱
۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰	$\chi^2 = 8/27$	$.040$	$83/28 \pm 8/37$	۳۷
۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰	$\chi^2 = 8/45$	$.040$	$83/45 \pm 7/54$	۸۸
۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰	$\chi^2 = 8/46$	$.040$	$67/84 \pm 10/66$	۱۵
۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰	$\chi^2 = 8/25$	$.040$	$87/84 \pm 10/25$	۲۵
۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰	$\chi^2 = 8/34$	$.040$	$84/39 \pm 9/34$	۲۳
۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰	$\chi^2 = 8/58$	$.040$	$88/14 \pm 10/58$	۵۶
۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰	$\chi^2 = 8/60$	$.040$	$80/21 \pm 9/60$	۶۵
۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰	$\chi^2 = 8/47$	$.040$	$87/41 \pm 8/487$	۴۶
۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰	$\chi^2 = 8/20$	$.040$	$89/16 \pm 9/20$	۲۹
۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰	$\chi^2 = 8/57$	$.040$	$87/92 \pm 10/57$	۸۵
۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰	$\chi^2 = 8/47$	$.040$	$79/34 \pm 9/47$	۷۳
۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰	$\chi^2 = 8/28$	$.040$	$87/61 \pm 10/28$	۹۶
۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰	$\chi^2 = 8/40$	$.040$	$78/82 \pm 9/66$	۶۶
۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰	$\chi^2 = 8/61$	$.040$	$84/23 \pm 10/61$	۶۷
۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰	$\chi^2 = 8/59$	$.040$	$85/25 \pm 9/59$	۸۹
۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰	$\chi^2 = 8/79$	$.040$	$87/47 \pm 10/79$	۱۸
۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰	$\chi^2 = 8/90$	$.040$	$83/48 \pm 9/90$	۲۱۴
۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰-۱۵	۱۰	$\chi^2 = 8/15$	$.040$	$88/64 \pm 10/15$	۴۰

جدول ۱. میانگین نمره کسب شده در هر یک از حیطه‌های جو اینمنی

بخش	سیستم‌های ایمنی	اعتماد کارگران به اثربخشی	مسایل ایمنی	ارتباطات همکاران با یکیگر و یادگیری	عدم پذیرش خطر و اولویت دادن به ایمنی از طرف کارگران	تعهد کارگران نسبت به مسائل ایمنی	عدالت مدیریت ایمنی	اختیارات مدیریت ایمنی	توانایی و اولویت مدیریت ایمنی	آیتم	انحراف معیار	تعداد	میانگین ±
۹	توانایی و اولویت مدیریت ایمنی	۷	اختیارات مدیریت ایمنی	۶	عدالت مدیریت ایمنی	۶	تعهد کارگران نسبت به مسائل ایمنی	۷	توانایی و اولویت مدیریت ایمنی	۴/۸۰ ± ۱/۳۰	۹	۴/۵۰ ± ۱/۵۶	
۷	عدالت مدیریت ایمنی	۶	تعهد کارگران نسبت به مسائل ایمنی	۷	اختیارات مدیریت ایمنی	۶	عدم پذیرش خطر و اولویت دادن به ایمنی	۷	توانایی و اولویت مدیریت ایمنی	۴/۲۰ ± ۱/۷۵	۶	۲/۸۰ ± ۲/۱۰	
۷	عدم پذیرش خطر و اولویت دادن به ایمنی	۸	مسایل ایمنی	۸	ارتباطات همکاران با یکیگر و یادگیری	۸	اعتماد کارگران به اثربخشی	۷	توانایی و اولویت مدیریت ایمنی	۴/۳۰ ± ۱/۸۰	۸	۲/۵۰ ± ۱/۳۲	

افسردگی، اضطراب و استرس بین فردی در کارکنان اکیپ بحران شرکت آبفای اصفهان استفاده شد (جدول ۵).

جدول ۴. درصد فراوانی و میانگین سطوح مختلف استرس، اضطراب و افسردگی

متغیر	سطح	درصد	میانگین \pm حداکثر حداقل	استرس	
				انحراف متغیر	
				معیار	صفرا
اضطراب	طبیعی	۷۴/۰	۹/۵ \pm ۷/۴	۴۸	۰
	خفیف	۱۶/۰			
	متوسط	۱۲/۲			
	شدید	۴/۵			
	خیلی شدید	۲/۰			
	طبیعی	۶۲/۴	۱۰/۵ \pm ۸/۹	۳۸	۰
افسردگی	خفیف	۱۵/۸			
	متوسط	۱۲/۳			
	شدید	۲/۰			
	خیلی شدید	۶/۵			
	طبیعی	۵۲/۴	۱۱/۳ \pm ۴/۹	۳۹	۰
	خفیف	۳۰/۲			

با توجه به مقادیر ارایه شده در جدول ۵، مدل تحقیق در مجموع معنی دار بود. ضرایب بتای محاسبه شده مشت و نشان دهنده افزایش افسردگی، اضطراب و استرس با افزایش بارکاری ذهنی در کارکنان اکیپ بحران بود.

بر این اساس، از نظر میانگین بارکاری، تنها در متغیر سن، وضعیت تأهل، نوع قرارداد و استعمال دخانیات تفاوت معنی داری وجود داشت و در خصوص سایر عوامل جمعیت شناختی تفاوت معنی داری مشاهده نشد. نتایج آزمون Kruskal-Wallis در خصوص سن نشان داد که مقدار آماره آن، ۲/۹۱ و سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۰۱ و از خطای ۰/۰۵ کوچکتر بود. بنابراین، فرض یکسان بودن میانگین بارکاری بین گروههای سنی مختلف رد می شود و بیشترین بارکاری به ترتیب مربوط به کارکنان کمتر از ۲۵ سال و بیشتر از ۴۵ سال می باشد. همچنین، آماره آزمون برای متغیر وضعیت تأهل، ۰/۰۸۷ و سطح معنی داری ۰/۰۰۱ به دست آمد که از خطای ۰/۰۵ کوچکتر می باشد و بیانگر آن است که اختلاف معنی دار بین افراد مجرد و متاهل از لحاظ بارکاری وجود دارد. همچنین، آماره آزمون برای متغیر نوع قرارداد، ۹/۲۵ و سطح معنی داری ۰/۰۲۰ و از خطای ۰/۰۵ کوچکتر بود و نشان دهنده آن است که اختلاف معنی دار بین انواع مختلف قرارداد از لحاظ بارکاری مشاهده می شود و افراد با وضعیت استخدامی قراردادی و پیمانی، بارکاری بیشتری را تجربه می کنند. آماره آزمون Mann-Whitney برای متغیر استعمال دخانیات، ۱/۰ و سطح معنی داری ۰/۰۳۵ به دست آمد که از خطای ۰/۰۵ کوچکتر بود و بیان کننده آن است که اختلاف معنی داری بین افراد مصرف کننده دخانیات و افرادی که دخانیات مصرف نمی کنند از لحاظ بارکاری وجود دارد و افراد مصرف کننده دخانیات، بارکاری بیشتری دارند.

اجسادگی، اضطراب و استرس: بر اساس جدول ۴ و طبق پرسشنامه DASS-21، میزان استرس کارکنان در سطح خفیف (۱۶/۰ درصد)، متوسط (۱۳/۲ درصد)، شدید (۴/۵ درصد) و خیلی شدید (۲/۰ درصد)، میزان اضطراب کارکنان در سطح خفیف (۱۵/۸ درصد)، متوسط (۱۲/۳ درصد)، شدید (۲/۰ درصد) و خیلی شدید (۶/۵ درصد) و میزان افسردگی کارکنان در سطح خفیف (۱۱/۹ درصد)، متوسط (۴/۰ درصد) و خیلی شدید (۰/۱۵ درصد) به دست آمد.

بررسی ارتباط جوایمنی و بارکاری ذهنی با استرس، اضطراب و افسردگی: از آزمون رگرسیون به منظور بررسی ارتباط بارکاری ذهنی و جوایمنی بر

جدول ۵. نتایج تحلیل رگرسیون برای آزمون فرضیه ها

آماره	اثر بارکاری ذهنی	اثر بارکاری ذهنی بر اضطراب	ذهنی بر اضطراب	اثر بارکاری ذهنی بر افسردگی	اثر بارکاری افسردگی	اثر جوایمنی	اثر جوایمنی بر اضطراب	اثر بارکاری	اثر جوایمنی بر استرس	اثر جوایمنی بر استرس
R	۰/۴۹۰	۰/۳۲۷	۰/۴۹۰	۰/۱۷۱	۰/۳۲۴	۰/۶۱۷	۰/۵۹۶	-	-	-
R ²	۰/۲۴۰	۰/۱۰۷	۰/۲۳۵	۰/۱۰۲	۰/۱۵۲	۰/۰۵۶	۰/۰۱۳	-	-	-
R ² تنظیم شده	۰/۱۰۲	۰/۴۵۸	۰/۴۵۸	۰/۴۷۹	۰/۳۲۸	۰/۲۴۷	۰/۰۷۹	-	-	-
خطای استاندارد برآورد	۰/۰۰۳	۰/۰۰۳	۰/۰۰۳	۰/۰۰۳	۰/۰۰۳	۰/۰۰۳	۰/۰۰۳	-	-	-
خطای استاندارد	۰/۰۰۳	۰/۰۰۳	۰/۰۰۳	۰/۰۰۳	۰/۰۰۳	۰/۰۰۳	۰/۰۰۳	-	-	-
ضریب بتا	۰/۳۲۷	۰/۴۹۰	-۰/۲۴۶	-۰/۱۷۱	-۰/۲۴۶	-۰/۱۸۷	-۰/۱۶۳	-	-	-
t مقدار	۴/۴۶۱	۷/۲۳۵	۲/۲۳۷	۰/۱۷۱	۰/۳۲۸	۳/۲۵۸	۲/۱۵۷	-	-	-
P مقدار	< ۰/۰۰۱	< ۰/۰۰۱	۰/۰۲۷	۰/۰۲۷	۰/۰۳۰	۰/۰۱۰	< ۰/۰۰۱	-	-	-
F مقدار	۱۹/۹۰۰	۵۲/۳۳۹	۵/۰۰۴	۱۷/۲۶۰	۱۵/۶۰۰	۰/۰۱۰	< ۰/۰۰۱	-	-	-

متغیر وابسته: افسردگی، اضطراب و استرس، متغیر مستقل: بارکاری ذهنی و جوایمنی

Tiwari (۲۱)، Leyva Pozo و Venegas Tresierra (۲۲) و همکاران Konstantinidou و همکاران Wu (۲۳)، Parent و همکاران (۲۴)، Alsuraykh و همکاران Kim (۲۵) و Jeon (۲۶) همچنان داشت.

نتیجه‌گیری

اکیپ بحران دارای بار ذهنی قابل توجهی در محیط کاری امروزی هستند؛ چرا که وظایفی انجام می‌دهند که نیازمند احتیاط و توجه شدید است و باید عاری از هرگونه اشتباه باشد. بنابراین، باید تلاش شود تا از بار ذهنی آن‌ها کاسته شود تا بتواند عملکرد بهتری داشته باشند. افزایش افسردگی ممکن است به طور قابل توجهی بر سلامت جسمی و روانی کارکنان تأثیر بگذارد و عملکرد، تعهد، کیفیت زندگی و رضایت آن‌ها را کاهش دهد. بنابراین، باید مؤلفه‌های بارهای ذهنی تحت کنترل درآیند و اقدامات مربوطه برای کاهش بار کاری انجام شود. چنین اقداماتی نه تنها منجر به سلامت و شادی در افراد می‌شود، بلکه این امکان را به وجود می‌آورد تا کارکنان جایگاه و اعتبار مطلوبی را کسب کنند. بنابراین، فعالیت‌های ورزشی، کاهش ساعت‌کار، مرخصی گرفتن در دوره‌های تعطیل و رفتن به تئاتر، سینما و مکان‌های مشابه ممکن است به کارکنان توصیه شود تا از بار کار ذهنی آن‌ها کاسته شود و به آن‌ها اجازه می‌دهد تا کمی استراحت کنند.

تشکر و قدردانی

پژوهش حاضر برگرفته از پایان‌نامه مقطع کارشناسی ارشد با شماره ۳۹۹۲۴ و کد اخلاقی IR.MUI.RESEARCH.REC.1399.752 مصوب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان می‌باشد. بدین وسیله از کارکنان اکیپ بحران در شرکت آبفای اصفهان به جهت همکاری در انجام این مطالعه تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

بحث

پژوهش حاضر بر روی کارکنان اکیپ بحران شرکت آبفای اصفهان انجام شد. سن ۳۷/۴ درصد از جامعه مورد بررسی کمتر از ۲۵ سال بود. نتایج NOSACQ نشان داد که توانایی و اولویت مدیریت ایمنی، بالاترین امتیاز و اعتماد کارگران به اثربخشی سیستم‌های ایمنی، کمترین امتیاز را کسب کردند. از پرسش‌نامه NASA-TLX نیز جهت سنجش بار کاری ذهنی استفاده گردید و نتایج آن گزارش کرد که اختلاف معنی‌داری بین انواع مختلف قرارداد از لحاظ بار کاری وجود داشت و افراد با وضعیت استخدامی قراردادی و پیمانی، بار کاری بیشتری داشتند. همچنین، آزمون Mann-Whitney به منظور بررسی متغیر استعمال دخانیات استفاده شد و ۰/۰-۰/۳۵ به دست آمد که از خطای ۰/۰۵ کوچک‌تر بود و بیان کرد که اختلاف معنی‌داری بین افراد مصرف‌کننده دخانیات و افرادی که دخانیات مصرف نمی‌کنند از لحاظ بار کاری وجود داشت و افراد مصرف‌کننده دخانیات، بار کاری بیشتری داشتند.

از پرسش‌نامه DASS-21 جهت سنجش متغیرهای افسردگی، استرس و اضطراب استفاده و مشخص گردید که میانگین نمره استرس $9/5 \pm 7/4$ میانگین نمره اضطراب $8/9 \pm 10/5$ و میانگین نمره افسردگی $11/3 \pm 4/9$ به دست آمد. ۷۴ درصد کارکنان اکیپ بحران بدون استرس و ۲۶ درصد دچار استرس بودند. مطالعه حاضر به منظور تعیین این که آیا بار کاری ذهنی و جو ایمنی تأثیر قابل توجهی بر افسردگی، اضطراب و استرس کارکنان اکیپ بحران آبفای اصفهان دارد یا خیر، انجام شد. مدلی در راستای این هدف ایجاد و شش فرضیه تعیف گردید و مورد آزمون قرار گرفت.

نتایج به دست آمده با یافته‌های تحقیقات صالحی سهل‌آبادی و همکاران (۱۵)، طاهرزاده چنانی و همکاران (۱۶)، زارع هرفته و همکاران (۱۷)، جامع و رباني (۱۸)، بلقان‌آبادی و همکاران (۱۹)، بخشی و همکاران (۲۰)،

References

- Hitt JM. 10 year (1988-1997) Review of the publishing trends in the proceedings of the human factors and ergonomics society. Proc Hum Factors Ergon Soc Annu Meet 1998; 42(10): 679-81.
- Shirali Ga, Khademian Fazlolahe. Analysis of workplace safety climate using Nordic questionnaire: A case study in a metal industry. Iran Occup Health 2017; 13(5): 25-38. [In Persian].
- Bhattacharya S. Impact of the ISM code on the management of occupational health and safety in the maritime industry [PhD Thesis]. Cardiff, UK: Cardiff University; 2009.
- Alsuraykh N, Wilson M, Tennent P, Sharples S. How stress and mental workload are connected. Proceedings of the 13th EAI International Conference on Pervasive Computing Technologies for Healthcare; 2019 May 20; Trento Italy.
- Parent M, Peysakhovich V, Mandrick K, Tremblay S, Causse M. The diagnosticity of psychophysiological signatures: Can we disentangle mental workload from acute stress with ECG and fNIRS? Int J Psychophysiol 2019; 146: 139-47.
- Neill D. Nursing workload and the changing health care environment: A review of the literature. Administrative Issues Journal 2011; 1(2): 132-43.
- Hayes BE, Perander J, Smecko T, Trask J. Measuring perceptions of workplace safety: Development and validation of the work safety scale. J Safety Res 1998; 29(3): 145-61.
- Cooper MD, Phillips RA. Exploratory analysis of the safety climate and safety behavior relationship. J Safety Res 2004; 35(5): 497-512.
- Ahmadi Marzaleh M, Vosoughi S, Kavousi A, Bozorg H. Investigation of the relation between level of awareness in health, safety and environment management system and its effects on employee safety climate in Kermanshah oil refinery in 2015. Iran Occup Health 2017; 14(3): 107-17. [In Persian].

10. Khaleghinejad A, Ziaaldini M. Relationship between employees' safety climate and safety performance with respect to mediating effect of safety knowledge and safety motivation in Sarcheshmeh copper complex. *J Health Saf Work* 2015; 5(4): 69-86. [In Persian].
11. Antony M, Bieling P, Cox B, Enns M, Swinson R. Psychometric properties of the 42-item and 21-item versions of the Depression Anxiety Stress Scales in clinical groups and a community sample. *Psychol Assess* 1998; 10(2): 176-81.
12. Samani S, Joukar B. A study on the reliability and validity of the short form of the Depression Anxiety Stress Scale (DASS-21). *Journal of Social Sciences and Humanities of Shiraz University* 2007; 26(3 Sp): 65-77. [In Persian].
13. Henry JD, Crawford JR. The short-form version of the Depression Anxiety Stress Scales (DASS-21): construct validity and normative data in a large non-clinical sample. *Br J Clin Psychol* 2005; 44(Pt 2): 227-39.
14. Jafari MJ, Sadighzadeh A, Sarsangi V, Zaeri F, Zarei E. Development and psychometrics of "Safety Climate Assessment Questionnaire". *Journal of Safety Promotion and Injury Prevention* 2013; 1(3): 123-33. [In Persian].
15. Salehi Sahlabadi A, Asgari Gandomani E, Abbasi Balochkhaneh F, Mousavi Kordmiri SH. The effect of mental workload on job performance with the mediating role of job stress. *J Occup Hyg Eng* 2022; 9(1): 19-28. [In Persian].
16. Taherzadeh Chenani K, Jafari Nodoushan R, Madadizadeh F, Sarashk AM. Assessment of safety climate status in personnel of Naeen Tile Industries Company in 2019. *Occupational Medicine* 2021; 12(4): 35-45. [In Persian].
17. Zare Harofteh M, Yadollahifar S, Yavarian H, Keyvanipour M, Peyvand M. Investigating the relationship between occupational stress and safety climate on work-related accidents (Case study: In a cement company in Sistan) .Proceedings of the 13th University Students Conference on Innovations in Health Sciences; 2020 Nov 10; Tehran, Iran. [In Persian].
18. Jamea N, Rabbani Z. The moderating role of job stress in the relationship between safety climate and work-related accidents. *Industrial and Organizational Psychology Studies* 2020; 7(2): 241-58. [In Persian].
19. Bolghanabadi S, Mousavi Kordmiri SH, Mahmodi A, Mehdiabadi S. The effect of mental workload on stress and Quality of Work Life firefighters. *J Sabzevar Univ Med Sci* 2019; 26(5): 547-53. [In Persian].
20. Bakhshi E, Ezzati E, Kalantari R, Moradi A. Investigating the quality of work life and mental workload and their relationship with depression, stress and anxiety in the employees of the health system of Islamabad Gharb city. Proceedings of the 11th University Students Conference on Innovations in Health Sciences; 2018 May 12; Tehran, Iran. [In Persian].
21. Venegas Tresierra CE, Leyva Pozo AC. Fatigue and mental workload among workers: about social distancing. *Rev Esp Salud Publica* 2020; 94: e202010112.
22. Tiwari A, Cassani R, Gagnon F, Lafond D, Tremblay S, Falk TH. Prediction of stress and mental workload during police academy training using ultra-short-term heart rate variability and breathing analysis. Proceedings of the 42nd Annual International Conference of the IEEE Engineering in Medicine and Biology Society (EMBC); 2020 July 20-24; Montreal, Quebec, Canada
23. Konstantinidou M, Kazaras K, Kirytopoulos K. Human, organizational factors and mental workload for tunnel operators in emergency situations. In: Longo L, Leva MC, editors. *Human Mental Workload: Models and Applications*. Cham, Switzerland: Springer International Publishing; 2020. p. 175-91.
24. Wu X, Li Y, Yao Y, Luo X, He X, Yin W. Development of construction workers job stress scale to study and the relationship between job stress and safety behavior: An empirical study in Beijing. *Int J Environ Res Public Health* 2018; 15(11).
25. Jeon SW, Kim YK. Application of assessment tools to examine mental health in workplaces: job stress and depression. *Psychiatry Investig* 2018; 15(6): 553-60.