بررسی عوامل مؤثر بر استرس شغلی در پرسنل آتش نشانی (یک مطالعه مقطعی)

ابراهیم درویشی [۱]، فاطمه صادقی [۲]، کیوان ساعدپناه [۳]

مقاله پژوهشی

چکیده

مقدمه: استرس شغلی یکی از پدیده‌های مهم در زندگی اجتماعی و تهدیدی جدی برای سلامتی نیروی کار می‌باشد که هر گاه بین نیازمندی‌های شغلی و توانایی‌های کارگر تعادلی وجود نداشته باشد ایجاد می‌گردد. هدف مطالعه حاضر بررسی عوامل موثر بر استرس شغلی در پرسنل آتش نشانی بود.

روش‌ها: مطالعه توصیفی- تحلیلی - مقطعی حاضر به روش سرشماری در ۵۰ نفر از کارکنان سازمان آتش نشانی شهر سنندج انجام شد. پس از جمع‌آوری اطلاعات پایه، به منظور بررسی عوامل موثر و مرتبط با استرس از پرسشنامهٔ استرس شغلی موسسه بهداشت روانی آمریکا شامل ۵۷ سوال استفاده گردید که شامل ۳ بخش روابط بین فردی، شرایط فیزیکی و محیط کار فرد و علاقه مندی به کار بود. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم افزار SPSS۱۹ آنالیز گردید.

یافته‌ها: ۸۶٪ از کارکنان مورد مطالعه متأهل و ۱۴٪ مجرد بودند. ۱۶٪کمتر از ۳۰ سال، ۵۲٪ بین ۳۰ تا ۴۰ سال و ۳۲٪ بیشتر از ۴۰ سال سن داشتند. ۲۲٪ کمتر از ۵ سال، ۲۸٪ بین ۵ تا۱۰ سال، ۳۰٪ بین ۱۰ تا ۱۵ سال و ۲۰٪ بیشتر از ۱۵ سال سابقه کار داشتند. میانگین نمره کلی استرس در پرسنل مورد مطالعه ۱۷۲/۷ و در سطح بالا برآورد گردید و بالاترین میانگین مربوط به بعد شرایط فیزیکی و محیط کار بود. آنالیز آماری نشان داد که نوع شغل، سابقهٔ کار و رضایت از شغل ارتباط معناداری با استرس شغلی دارند ($P = ۰/۰۰۰۱$).

نتیجه‌گیری: به نظر می‌رسد کارکنان آتش‌نشانی در معرض خطر اختلال استرس شغلی قرار دارند و نوع شغل و سابقهٔ کار عوامل اصلی موثر بر آن می‌باشند. استرس شغلی نیز می‌تواند موجب کاهش رضایت شغلی گردد.

واژه‌های کلیدی: استرس شغلی، عوامل استرس‌زا، آتش‌نشانی

ارجاع: درویشی ابراهیم، صادقی فاطمه، ساعدپناه کیوان. **بررسی عوامل مؤثر بر استرس شغلی در پرسنل آتش نشانی (یک مطالعه مقطعی).** مجله تحقیقات نظام سلامت ۱۳۹۴؛ ۱۱(۱): ۱۹۲-۱۸۴

تاریخ دریافت:۱۳۹۳/۰۲/۱۴ **تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۰۷/۰۵**

۱. مرکز تحقیقات بهداشت محیط کردستان، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی کردستان، سنندج، ایران (نویسنده مسؤول)

Email: darvishi.hse@gmail.com

۲. دانشجوی کارشناسی روان‌شناسی عمومی، دانشگاه پیام نور واحد سنندج، ایران

۳. دانشجوی کارشناسی مهندسی بهداشت حرفه‌ای، دانشگاه علوم پزشکی کردستان، دانشکده بهداشت، سنندج، ایران

مقدمه

استرس شغلی یکی از پدیده‌های مهم در زندگی اجتماعی و تهدیدی جدی برای سلامتی نیروی کار در جهان می‌باشد. هر گاه بین نیازمندی‌های شغلی و توانایی‌های کارگر تعادلی وجود نداشته باشد استرس ایجاد می‌گردد (۲-۱). در واقع استرس شغلی فرایندی است که در تلاقی فرد با سازمان و محیط کار ناشی می‌شود. عوامل روانی محیط کار و استرس شغلی برخلاف سایر عوامل زیان‌آور محیط کار مختص شغل خاصی نیستند و در همه مشاغل به اشکال گوناگون و با درجات متفاوت وجود دارند (۲). بر اساس نتایج پژوهش‌های انجام

[Downloaded from hsr.mui.ac.ir on 2026-02-05]

شده، حدود ۳۰٪ نیروی کار کشورهای توسعه یافته دچار استرس شغلی می‌باشند (۴-۳). طبق تعریف NIOSH، استرس شغلی وقتی رخ می‌دهد که بین نیازهای شغلی با توانایی‌ها، قابلیت‌ها وخواسته‌های فرد هماهنگی نباشد (۵). در سال ۱۹۹۲ سازمان ملل متحد، استرس شغلی را بیماری قرن بیستم عنوان کرد (۶). سازمان جهانی بهداشت بر اساس شاخص بار جهانی بیماری‌ها برآورد کرده که بیماری‌های روانی از جمله استرس‌ها دومین علت ناتوانی‌ها تا سال ۲۰۲۰ خواهند بود (۷). موسسه استرس آمریکا (American Institute of Stress)، استرس را عامل اصلی ۸۰٪ از جراحات دانسته است. اتحادیه صنعتی انگلیس (CBI) استرس را دومین علت غیبت از کار دانسته است. از طرف دیگر مطالعات انجام شده برروی رفتارهای ناایمن نشان داده است که عوامل استرس‌زای شغلی سهم به سزایی در بروز اعمال ناایمن از سوی شاغلین دارد (۸).

استرس شغلی می‌تواند با مشکلات متعدد روان‌شناختی (اضطراب، افسردگی، خستگی عصبی، تحریک‌پذیری، پرخاشگری، تخلیه ناگهانی عاطفی، پرخوری، رفتار تکانشی، ناتوانی در تصمیم‌گیری، تمرکز ضعیف، توجه کم، حساسیت نسبت به انتقاد) یا جسمانی (سردردهای میگرنی، افزایش ضربان قلب و فشارخون، بیماری‌های قلبی عروقی، دردهای اسکلتی-عضلانی، اختلالات ریوی و گوارشی، بیماری‌های کلیوی و آرتریت روماتوئید) و یا سازمانی (غیبت از کار، افزایش جابجایی و تغییر شغل، تولید پایین، بیگانه شدن با همکاران، عدم رضایت شغلی، کاهش تعهد و وفاداری نسبت به سازمان، افت عملکرد شغلی و کیفیت کار) همراه باشد (۱۳-۹) که در میان عوامل سازمانی مؤثر بر استرس رضایت از شغل و عملکرد افراد یکی از مؤلفه‌های مهم و مؤثر بر سلامت، ایمنی و آسودگی افراد است. از این‌رو عوارض ناشی از استرس‌های محیط کار و هزینه‌های مربوط به بیماری‌ها، باعث توجه مدیران به این مهم شده است (۱۵-۱۴).

از جمله مشاغل دشوار و پر استرس در دنیا شغل آتش‌نشانی می‌باشد. این گروه از مشاغل همیشه در حال آماده‌باش به سر برده و هنگامی که همه در حادثه می‌گریزند آتش‌نشانان به دل حادثه می‌زنند و با اتفاقات و موقعیت‌های غیرمنتظره روبرو می‌شوند و در این مواقع همه چیز از حالت کنترل خارج گردیده و به همین دلیل هر ساله تعداد زیادی از این پرسنل در سراسر دنیا جان خود را از دست می‌دهند. در کشورهای توسعه یافته، سازمان آتش‌نشانی و مأموران آن رکن اصلی سیستم ایمنی و امدادی یک کشور محسوب می‌شوند. ریسک و حساسیت بالا، شرایط کاری پیچیده و نامشخص، مواجهۀ مستقیم با انواع حوادث و عوامل زیان‌آور، نوبت کاری و ضرورت آمادگی پرسنل در هر ساعت از شبانه روز موجب شده است تا آتش نشانی از جمله مشاغل سخت و زیان‌آور طبقه‌بندی گردد. لذا این عوامل باعث شده که میزان استرس در این گروه شغلی نسبت به مشاغل دیگر بیشتر باشد (۱۸-۱۶). بنابراین در نقاط مختلف دنیا تحقیقات زیادی در رابطه با استرس شغلی این قشر صورت گرفته است. از آن‌جایی که بسیاری از پرسنل شاغل در سازمان‌های آتش‌نشانی به طور مستقیم با نجات جان افراد و کنترل حوادث در شرایط خاص مواجهه دارند و هوشیاری کامل، ضرورت آمادگی با شرایط دشوار، خطرناک و نامشخص و تصمیم‌گیری سریع و مناسب از ملزومات کارشان می‌باشد و محور ارایه خدمات این سازمان‌ها را دانش و تجهیزات فنی و زمینه‌های فیزیکی محیط تشکیل می‌دهد در این میان، ضرورت دارد شرایط شغلی پرسنل به گونه‌ای طراحی گردد که یک فضای کاری ایمن، سالم و مناسب به لحاظ جسمی و روانی و در نتیجه آسایش و رضایت شغلی سازمانی فراهم گردد تا انگیزه لازم در ارایه هر چه بهتر خدمات افزایش یابد. لذا بهبود و ارتقاء عملکرد و خدمات آن‌ها در گرو تشخیص منابع استرس کارکنان و ایجاد شرایط مناسب در جهت افزایش رضایت شغلی آنان است. براین اساس ضرورت دیده شد طی مطالعه‌ای به بررسی عوامل و زمینه‌های مختلف مؤثر در میزان شیوع استرس شغلی در شاغلین این سازمان و ارتباط آن با میزان رضایت شغلی مورد ارزیابی قرار گیرد تا از نتایج آن جهت آگاهی از وضعیت بهداشت شغلی کارکنان و

[Downloaded from hsr.mui.ac.ir on 2026-02-05]

برنامه‌ریزی جهت اقدامات اصلاحی و بهبود در شرایط کاری آن‌ها استفاده گردد.

روش‌ها

مطالعه حاضر یک مطالعه توصیفی- تحلیلی - مقطعی بود که به منظور بررسی عوامل مؤثر بر استرس شغلی کارکنان آتش‌نشانی صورت گرفت. جامعه پژوهش در این مطالعه شامل۵۰ نفر از کارکنان شاغل در سازمان آتش نشانی شهر سنندج بود.

ابزار گردآوری داده‌ها یک پرسش‌نامه بود که بخش اول آن اطلاعاتی از قبیل سن، جنس، میزان تحصیلات، وضعیت تأهل، تعداد افراد تحت تکفل، واحد شغلی، سابقه کار، ناحیه شهری تحت فعالیت و رضایت یا عدم رضایت از شغل و بخش دوم این پرسش‌نامه حاوی سؤالات اصلی در رابطه با استرس شغلی بود. سؤالات پرسش‌نامه استرس شغلی شامل ۵۷ سؤال، که خود آن نیز شامل ۳ بخش روابط بین‌فردی (۱۶ سؤال)، شرایط فیزیکی و محیط کار فرد (۲۱ سؤال) و علاقه‌مندی به کار (۲۰ سؤال) بود و در یک طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده است. ارزش عددی هرکدام از این گزینه‌ها به صورت هرگز -۰، بندرت-۱، گاهی اوقات- ۲، بیشتر اوقات-۳ و همیشه-۴ می‌باشد. سپس نتایج حاصل از کمی کردن کلیه سؤالات با هم جمع شده و در نهایت نمره مربوط به استرس هر گروه شغلی در یکی از سه مقیاس استرس کم، استرس متوسط و استرس بالا تعیین گردید. این پرسش‌نامه مورد تأیید انستیتوی بهداشت روانی آمریکا (National Institute of Mental Health) بوده که دارای قابلیت اطمینان ۰/۹۲ است. نسخه فارسی این پرسش‌نامه در مطالعه محمدفام و همکاران در سطح اطمینان ۰/۸۲ اعتبارسنجی شده است. نمرهٔ کل پرسش‌نامه بین ۲۲۸- ۰ متغیر است. ارزش عددی هریک از این مقیاس ها عبارت هستند از: استرس کم = ۱۱۶، استرس متوسط =۱۴۰-۱۱۷ و استرس بالا ۱۴۱ می‌باشد. مشارکت کلیه شرکت‌کنندگان در این پژوهش داوطلبانه و با رضایت آگاهانه بود. هدف کلی این پرسش‌نامه جمع‌آوری اطلاعاتی در ارتباط با میزان استرس موجود در شغل و تخمین فشار کاری وارده بر کارکنان می‌باشد (۲۰-۱۹).

برای انجام این تحقیق ابتدا بعد از کسب رضایت از مسؤولان، به روش سرشماری تمامی کارکنان شاغل در این سازمان وارد مطالعه شدند. معیار ورود داشتن سلامت جسمانی و روانی بر طبق پرونده پزشکی افراد بود. افرادی که دارای سابقه مشکلات روانی بودند از مطالعه خارج شدند و در نهایت ۵۰ نفر وارد مطالعه شدند و سپس آموزش‌های لازم در مورد هدف تحقیق و چگونگی پاسخ به پرسش‌نامه‌ها به افراد مورد مطالعه داده شد. اطلاعات افراد در مدت زمان یک هفته گردآوری شد. تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از نرم‌افزار **SPSS** نسخه ۱۹ و در سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ انجام شد. به منظور بررسی وضعیت تأهل و رضایت از شغل از آزمون تی مستقل؛ برای سن، سابقه کار، سطح تحصیلات، و تعداد فرزند از آزمون همبستگی پیرسون و برای نوع شغل و ناحیه شهری از آزمون آنالیز واریانس استفاده گردید.

یافته‌ها

بر اساس نتایج به دست آمده از این مطالعه، ۴۳ نفر (۸۶٪) از کارکنان مورد بررسی متأهل و ۷ نفر (۱۴٪) مجرد بودند. ۵۶٪ از افراد دارای استرس شغلی بالا، ۳۴٪ دارای استرس متوسط و ۱۰٪ افراد در محدود با استرس پایین برآورد گردیدند.

در جدول ۱ کلیه متغیرهای دموگرافیک و عوامل مورد بررسی در استرس شغلی شامل سن، سابقه کار، تحصیلات، تعداد فرزند، ناحیه شهری، نوع شغل و میزان رضایت از شغل در ۵۰ نفر از کارکنان آتش‌نشانی مرد شاغل نشان داده شده است. همان‌طوری‌که مشاهده می‌شود میانگین نمره استرس برحسب گروه‌های سنی و سابقه کار و نیز نوع شغل و میزان رضایت از شغل تفاوت بیشتری با هم دارند.

در جدول۲ وضعیت کلی استرس شغلی در افراد مورد مطالعه نمایش داده شده است. کمترین نمره استرس مربوط به روابط بین‌گروهی است اما نمره استرس ناشی از شرایط فیزیکی محیط کار و علاقه‌مندی به کار بالاتر می‌باشد. به طورکلی

[Downloaded from hsr.mui.ac.ir on 2026-02-05]

همان‌طوری‌که از جدول ۲ مشخص است میانگین نمره کلی استرس در پرسنل مورد مطالعه در سطح بالا قرار دارد.
آزمون همبستگی پیرسون با فاصله اطمینان ۹۵٪ و خطای ۵٪ درصد نشان داد که استرس شغلی فقط با سابقهٔ کار رابطه معنی‌داری دارد و آزمون آماری تی مستقل نیز نشان داد که استرس شغلی فقط با رضایت از شغل رابطه معنی‌داری دارد. آنالیز واریانس نیز بیانگر ارتباط معنی‌دار بین استرس شغلی و نوع شغل بود (P=۰/۰۰۰۱). اما آزمون‌های آماری مذکور نشان دادند که استرس شغلی ارتباط معنی‌داری با وضعیت تأهل، تعداد فرزند، ناحیه شهری تحت فعالیت، سن و سطح تحصیلات ندارد (P>۰/۰۵).

جدول ۱. توزیع فراوانی عوامل مورد بررسی و فراوانی استرس در هر یک از سطوح عوامل

متغیر	سطح	فراوانی (درصد)	میانگین استرس	انحراف معیار
وضعیت تأهل	مجرد	۷ (٪۱۴)	۱۷۸/۷	۱۳/۷۶
	متاهل	۴۳ (٪۸۶)	۱۷۱/۷	۱۳/۱۹
سن	کمتر از ۳۰ سال	۸ (٪۱۶)	۱۷۰/۷۵	۱۴/۳۵
	۳۰-۴۰ سال	۲۶ (٪۵۲)	۱۵۴/۶۱	۱۱/۱۵
	بیشتر از ۴۰ سال	۱۶ (٪۳۲)	۱۵۰/۵	۱۶/۳۲
سابقهٔ کار	کمتر از ۵ سال	۱۱ (٪۲۲)	۱۷۲/۷	۱۳/۳۶
	۵-۱۰ سال	۱۴ (٪۲۸)	۱۶۵	۱۴/۴۹
	۱۰-۱۵ سال	۱۵ (٪۳۰)	۱۵۳/۲	۱۰/۱۳
	بیشتر از ۱۵ سال	۱۰ (٪۲۰)	۱۳۹/۵	۹/۱۲
تحصیلات	زیر دیپلم	۱۴ (٪۱۶)	۱۷۸	۱۴/۲۲
	دیپلم	۳۳ (٪۲۸)	۱۷۱/۲	۱۲/۳
	فوق دیپلم و بالاتر	۳ (٪۶۶)	۱۴۲	۱۸/۲
تعداد فرزند	فاقد فرزند	۷ (٪۱۴)	۱۷۲/۲	۱۲
	۱ فرزند	۳ (٪۶)	۱۷۷/۳	۱۰/۶
	۲ فرزند	۱۷ (٪۳۴)	۱۷۷/۵	۱۵/۳
	۳ فرزند	۱۶ (٪۳۲)	۱۷۰	۱۳/۹
	بیشتر از ۳ فرزند	۷ (٪۱۴)	۱۷۳	۹/۵
ناحیه شهری	منطقه بهاران	۱۱ (٪۲۲)	۱۷۳/۱	۹/۱
	منطقه ترمینال	۶ (٪۱۲)	۱۸۸	۱۲/۴
	منطقه فیض آباد	۱۸ (٪۳۶)	۱۷۹/۴	۱۴/۷
	منطقه شبلی	۱۵ (٪۳۰)	۱۶۵	۱۱/۷
رضایت از شغل	دارد	۱۳ (٪۲۶)	۱۳۴/۹	۷/۷
	ندارد	۳۷ (٪۷۴)	۱۸۵/۰۴	۱۰/۳
نوع شغل	آتش نشان	۳۷ (٪۷۴)	۱۷۶/۲	۱۳/۳
	راننده	۸ (٪۱۶)	۱۵۰/۶	۱۲/۳
	فرمانده شیفت	۵ (٪۱۰)	۱۳۴/۶	۷/۷

جدول۲. وضعیت کلی استرس شغلی در افراد مورد مطالعه

[Downloaded from hsr.mui.ac.ir on 2026-02-05]

متغیرهای مورد بررسی استرس	میانگین	انحراف معیار
روابط میان گروهی	۴۶/۷۶	۵/۸۵
شرایط و محیط فیزیکی کار	۶۴/۱۶	۶/۴۲
علاقه مندی به کار	۶۱/۷۸	۵/۸۳
نمره کلی استرس	۱۷۲/۷	۱۳/۳۶

بحث

یافته‌های حاصل از این مطالعه در زمینهٔ فراوانی ویژگی‌های دموگرافیک و میانگین نمره استرس شغلی در جمعیت مورد بررسی نشان داد که میزان استرس در گروه افراد مجرد مقداری بیشتر از افراد متأهل است دلیل این حالت را می‌توان به این موضوع مربوط دانست که افراد مجرد مورد بررسی در این تحقیق به دلیل اینکه سن، سابقه و تجربه کاری کمتری دارند میزان استرس بالاتری را تجربه می‌کنند. اما با این حال بین وضعیت تأهل و استرس شغلی رابطه معنی‌داری مشاهده نگردید. که این یافته با نتایج یافته‌های پژوهش حسین‌زاده و همکارن همخوانی داشت (۲۱).

ارزیابی میانگین نمره استرس بر اساس گروه‌های سنی نشان داد که با وجود این‌که این میانگین در هر سه گروه سنی بالا است اما این میزان با افزایش سن کاهش پیدا می‌کند. گروه سنی کمتر از ۳۰ سال بیشترین میانگین نمره استرس را به خود اختصاص دادند که بیشتر این افراد نیز مجرد بودند. با توجه به اینکه با افزایش سن در فرد، قابلیت تقابل با عوامل تنش‌زای روحی-روانی و محیطی افزایش می‌یابد و بالطبع با افزایش سن و تجربهٔ کاری و در نتیجه تکرار شرایط کاری، فرد با محیط کار آشنایی پیدا کرده و خو می‌گیرد که این امر می‌تواند بر کاهش میزان استرس شغلی تأثیرگذار باشد. در مطالعهٔ حاضر بیشترین فراوانی استرس شغلی در جوانترین ردهٔ سنی قرار دارد. با توجه به این‌که با افزایش سن، تجربهٔ فرد در زمینهٔ انجام وظایف شغلی بیشتر شده و سیستم‌های دفاعی او رشد و تقویت می‌یابد، هم‌چنین دامنه حوادثی که برای فرد آسیب‌زا است کاهش می‌یابد، لذا می‌توان نتیجه گرفت که افزایش سن افراد می‌تواند بر کاهش استرس شغلی تأثیرگذار باشد و وجود استرس با سن پایین قابل توجیه است. مطالعات زیادی عامل سن را در بروز استرس شغلی مؤثر دانسته‌اند و به سن کم به عنوان یک فاکتور اثرگذار بر ایجاد استرس اشاره نموده‌اند. مطالعات انجام شده توسط عبدالغنی و همکاران این موضوع را تأیید کرده‌اند (۲۲). اما آزمون آماری ارتباط معنی‌داری بین سن و وجود استرس شغلی را نشان نداد (P=۰/۷).

از سوی دیگر ارزیابی میانگین نمره استرس شغلی بر اساس سابقه و تجربه کاری نیز نشان داد که استرس با افزایش تجربه کاری کاهش می‌یابد به گونه‌ای که در گروه افراد با سابقه بیشتر از ۱۵ سال میزان استرس در سطح متوسط (محدوده ۱۴۰-۱۱۷) برآورد شده است. بنابراین در این بررسی بین سابقه شغلی کارکنان و استرس شغلی ارتباط معنی‌دار آماری مشاهده گردید که با مطالعه غریبی و همکاران همخوانی داشت (۱۳).

در خصوص بررسی رابطه استرس شغلی با میزان تحصیلات در افراد مورد مطالعه نتایج نشان داد که در تمام مقاطع میزان استرس بالا می باشد ولی این میزان در مقاطع دیپلم و زیردیپلم بیشتر است دلیل این امر را می‌توان به این صورت توجیه کرد که شغل اصلی آتش‌نشانی و مقابله مستقیم با حوادث و شرایط اضطراری را این گروه از افراد بر عهده دارند و افراد در مقاطع فوق دیپلم و بالاتر بیشتر نقش سرپرست و راهبری را بر عهده دارند و نقش کمتری در مقابله با حوادث دارند. اما آنالیز آماری رابطه بین میزان تحصیلات و استرس شغلی نشان داد که بین تحصیلات و استرس شغلی رابطه معنی‌داری وجود ندارد که این یافته‌ها با نتایج یافته‌های حسن زاده و همکاران (۲۱) و غریبی و همکارن همخوان بود (۲۳). دلیل این موضوع را می‌توان تعداد کم نمونه‌ها عنوان کرد. اما

[Downloaded from hsr.mui.ac.ir on 2026-02-05]

نتایج این یافته با یافته‌های قادرزاده باقری و همکاران که نشان داد بین تحصیلات و استرس شغلی رابطه وجود دارد هم خوانی نداشت (۲۴).

نتایج حاصل از بررسی ارتباط بین تعداد فرزندان و افراد تحت کفالت با میانگین استرس شغلی نیز نشان داد که تعداد فرزند و افراد تحت کفالت تأثیری در میانگین استرس شغلی ندارند و در کلیه افراد استرس به یک میزان بالا است.

میانگین استرس شغلی بر طبق ناحیه شهری یا محل خدمت نیز در افراد مورد مطالعه نیز کاملاً متفاوت است به طوری که افراد شاغل در منطقه ترمینال به دلیل این‌که تعداد آن‌ها کم بوده و باید شیفت‌ها و ساعات بیشتری را در سر کار حضور داشته باشند و در واقع چرخش نوبت کار سریع‌تر است میانگین نمره استرس بیشتر از مناطق دیگر از شهر برآورد گردید و بالاترین نمره استرس را به خود اختصاص دادند (میانگین نمره استرس ۱۸۸). در ناحیه شهری منطقه شبلی، به دلیل اینکه منقطه جغرافیایی تحت پوشش این منطقه کمتر از دیگر مناطق بود و هم‌چنین میزان حوادث و شرایط اضطراری کمتری در این منطقه وجود داشت و تعداد افراد بیشتری به نسبت منطقه تحت پوشش شاغل بودند و تعداد شیفت‌های کاری نیز کمتر بود. لذا میانگین نمره استرس افراد شاغل در این منطقه نسبت به مناطق دیگر کمتر برآورد گردید. محمدفام و همکاران نیز در مطالعه خود در بررسی استرس شغلی در یک شرکت خودروسازی بالاترین نمره استرس شغلی را در کارگران شاغل در واحدهای صافکاری ارزیابی کردند (۱۹).

در خصوص رابطه بین نوع شغل به عنوان یکی از عوامل مهم و استرس شغلی در کارکنان آتش‌نشانی نتایج نشان داد که میانگین نمره استرس در افراد با عنوان شغلی آتش‌نشان بیشتر از افراد با عنوان شغلی راننده و فرمانده شیفت برآورد گردید که دلیل آن را به این صورت می‌توان بیان کرد که افراد با عنوان شغلی آتش‌نشان افرادی بودند که باید در صحنه حوادث حضور داشته باشند و در واقع نقش اصلی در اجرای فرایند امداد و نجات و مقابله با حوادث را این گروه از افراد بر عهده دارند لذا طبیعتاً ترس و استرس بالاتری نسبت به افراد دیگر را خواهند داشت. در مطالعه‌ای فام و همکاران نیز به این نتیجه رسیدند که بین استرس شغلی و گروه‌های شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد که با مطالعه حاضر همخوانی دارد (۱۹).

هم‌چنین این‌که رضایت شغلی به عنوان یکی از فاکتورهای بسیار مهم مؤثر بر کاهش تمرکز فکری، غیبت از کار، کاهش اعتماد به نفس، کاهش انگیزهٔ کاری، کاهش عملکرد و کیفیت کاری فرد و در نتیجه استرس شغلی در این مطالعه مورد بررسی قرار گرفت. نتایج بررسی نشان داد که ۸۴٪ از افراد از شرایط شغلی خود ناراضی و دارای بالاترین میانگین استرس شغلی بودند. در حالی‌که فقط ۱۶٪ از این افراد از شغل خود رضایت داشتند که میانگین استرس شغلی در این افراد در سطح متوسط قرار داشت. بنابراین آنالیز آماری در برررسی ارتباط رضایت شغلی به عنوان یک عامل تأثیرگذار با استرس شغلی نشان داد که استرس شغلی با رضایت شغلی ارتباط معنی‌دار دارد. به طوری‌که میانگین نمره استرس در افرادی که رضایت شغلی نداشتند بیشتر از افرادی بود که رضایت شغلی داشتند. که این یافته با یافته‌های حسین زاده و همکاران همخوانی داشت (۲۱). از سوی دیگر استرس شغلی می‌تواند باعث پایین آمدن رضایت شغلی شود که در نهایت منجر به ایجاد حوادث شغلی به دلیل کاهش انگیزهٔ کاری و کاهش دقت گردد.

در نهایت این‌که بررسی وضعیت کلی استرس شغلی در افراد مورد مطالعه حاکی از این واقعیت بود که میانگین نمره استرس در کلیه افراد مورد بررسی بالا می باشد که بر طبق نتایج پرسش‌نامه مهم‌ترین عامل در ایجاد آن شرایط و محیط فیزیکی کار است که بیشترین نقش را در بالا بردن نمره استرس داشته و همین عامل موجب کاهش علاقه‌مندی به کار و در نتیجه استرس و کاهش رضایت شده است و در میان عوامل مورد بررسی و مرتبط با استرس شغلی در افراد مورد مطالعه فقط بین سابقه کاری، نوع شغل و میزان رضایت از شغل با میانگین نمره استرس رابطه معنی‌دار مشاهده گردید. هم‌چنین باید خاطرنشان کرد که ارزیابی دقیقتر این گروه شغلی نیازمند بررسی وسیع‌تر و گسترده‌تر می‌باشد زیرا در این

[Downloaded from hsr.mui.ac.ir on 2026-02-05]

مطالعه به دلیل کم بودن تعداد نمونه‌های مورد بررسی و عدم همکاری دقیق‌تر افراد از ابزار اندازه‌گیری رضایت شغلی استفاده نگردید که این عوامل بررسی دقیق‌تر وضعیت این گروه شغلی را با محدودیت مواجه می‌کرد.

نتیجه‌گیری

بر طبق نتایج می‌توان نتیجه‌گیری کرد که متغیرهای نوع شغل و سابقهٔ کار عوامل اصلی مؤثر بر استرس شغلی می‌باشند و در نتیجه استرس شغلی می‌تواند موجب کاهش رضایت شغلی گردد. بنابراین به نظر می‌رسد کارکنان شاغل در آتش‌نشانی به دلیل شرایط شغلی نامشخص، خطرناک و خاصی که دارند و در نتیجه عدم رضایت شغلی و بسیاری از عوامل اجتناب‌ناپذیر دیگر در معرض استرس بالا قرار دارند. لذا بازنگری به وضعیت شغلی آتش‌نشان‌ها، بررسی و تعیین دقیق عوامل استرس‌زای کاری در راستای تعدیل آن‌ها و نیز آموزش روش‌های مقابله با استرس به افراد متقاضی به این حرفه و هم‌چنین داشتن پرسنل کافی جهت تعویض شیفت‌های کاری از جمله پیشنهادهایی است که برای کاهش استرس شغلی و در نتیجه حفظ سلامت روان افراد شاغل در این حرفه مطرح می‌باشند.

تشکر وقدردانی

نویسندگان بر خود لازم می‌دانند که از مدیریت محترم سازمان آتش نشانی و نیز پرسنل محترم به دلیل همکاری در اجرای این تحقیق کمال تشکر را اعلام دارند.

References

1. Baker DB, Karasek RA. Stress. In: Levy BS, Wegman DH, editors. Occupational health, recognizing and preventing work –related disease and injury. 4th ed. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins; 2000.p:419-36.
2. Oosthuizen R.M. Koortzen P. An empirical investigation of job and family stressors amongst firefighters in the south african context. Journal of Industrial Psychology, 2007; 33 (1), 49-58.
3. Klein S, Alexander DA. Epidemiology and presentation of post-traumatic disorders. Psychiatry 2009; 8(8):282-7.
4. Molaie B, Mohamadi M, Habibi A, Zamanzadeh V, Dadkhah B, Molavi P,etal. A Study of Job Stress and Its Related Causes among Employed Women in Ardabil City. Ardabil Uni of Med Sci J 2011; 11(1): 76-85. [In Persian]
5. Baker DB, Karasek RA. Stress. In: Levy BS, Wegman DH, editors. Occupational health, recognizing and preventing work –related disease and injury. 4th edition. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins, 2000. P:419-36.
6. Birmes PJ, Brunet A, Coppin-Calmes D. Brief reports: Symptoms of peritraumatic and acute traumatic stress among victims of an industrial disaster. Psychiatr Serv 2005;56:93-5.
7. Tangri RP. What stress costs. A special report presented by Chrysalis Performance Strategies Inc. 2003.[online]. Available from: http://www.StressCosts.com.
8. Maleki A, Darvishi E, Moradi A. Safety culture assessment and its relationship with the accidents in a dam construction project. jhsw. 2015; 4 (4) :59-68.
9. Spooner-Lane R. The influence of work stress and work support on burnout in public hospital nurses. [PhD Thesis]. School of Learning and Professional Studies, Faculty of Education. Queensland, Australia: Queensland University of Technology; 2004.
10. Byrns G, Agnew J, Curbow B. Attributions, stress, and work-related low back pain. Appl Occup Environ Hyg 2002;17(11):752-64.
11. Hurrell JJ, Murphy LR. Psychological job stress. In: Rom WN, editor. Environmental & occupational medicine. 3rd ed. Philadelphia: Lippincott – Raven; 1998.P:905–14.
12. Hoogendoorn WE, Bongers PM, de Vet HC. High physical work load and low job satisfaction increase the risk of sickness absence due to low back pain: results of a prospective cohort study. Occup Environ Med 2002; 59(5):323-8.

[Downloaded from hsr.mui.ac.ir on 2026-02-05]

13. Abedini SE, Abedini SA, Kamalzadeh H. Job Stress among Nurses Working in Bandar Abbas Educational Hospitals 2004. DENA 2007; 2(3): 13-22. [In Persian]
14. Mirzabeigi Gh, Salemi S , Sanjari M , Shirazi F, HeidarSh., Maleki S. Job Satisfaction among Iranian Nurses. HAYAT 2009; 15(1): 49-59. [In Persian].
15. Ahmadi A, Mobaraki H, Youseli M. Structural Relations between Job Satisfaction and Organization Citizenship Behavior among Nurses of Qazvin and Isfahan Hospitals. Qazvin Uni of Med Sci J 2012; 16(2): 71-6. [In Persian].
16. Duraisingam V, Pidd K, Roche A. The impact of work stress and job satisfaction on turnover intentions: A study of Australian specialist alcohol and other drug workers. Drugs: Education, Prevention & Policy 2009;16(3):217-31.
17. Larson LL. Internal auditors and job stress. Managerial Auditing J 2004; 19(9):1119-30.
18. Burbeck R, Coomber S, Robinson SM, Todd C. Occupational stress in consultants in accident and emergency medicine: a national survey of levels of stress at work. Emerg Med J 2002; 19(3):234-8.
19. Mohammadfam I, Bahrami A, Golmohamadi R. The Relationship between job stress and occupational accidents in an automobile manufacturing company. Journal of Kermansha University of Medical Sciences 2009; (2):135-43.
20. Brown K, Willis P, Prussia G. Predicting safe employee behavior in the steel Industry: Development and test of a Sociotechnical Model. J Oper Manage 2000; 18 (3): 445−65.
21. Hoseinzadeh E, Faghih MA, Kalte HO, Roshanaei Gh, Taghavi M. Evaluation of occupational stress factors in firefighter of Tehran in 2011. Jentashapir Sci Med J 2013; 129-36.
22. Abdulghani HM, AlKanhal AA, Mahmoud ES, Ponnamperuma GG, Alfaris EA. Stress and its effects on medical students: A cross-sectional study at a college of medicine in Saudi Arabia. J Health Popul Nutr 2011;29:516-22.
23. Gharibi V, Malakouti J, Arsang Jang Sh, Gholami A. Prevalence of Occupational Stress and Its Relationship to Individual Characteristics in Tunneling Industry Workers. J Health Syst Res2013; 9(1): 57-65.
24. Ghaderzadehbagheri F, Poordanesh A, Barati M. Stress in Senior Managers of Kohgilouyeh and Boyrahmad Province. Armaghana danesh, 2005. 11(3), 88-98.

[Downloaded from hsr.mui.ac.ir on 2026-02-05]

Evaluation of effective factors on occupational stress in firefighting personnel

Ebrahim Darvishi [1], Fatemeh Sadeghi [2], Keyvan Saed Panah [3]

Original Article

Abstract

Background: Job stress is one of the important social phenomenon's in life and serious threat to the health workforce. Job Stress is caused when there is an imbalance between worker skills and job requirements. The purpose of this study was to evaluation of effective factors on occupational stress in firefighting personnel.

Methods: A cross-sectional and descriptive- analytical study was conducted in 50 man firefighters in sanandaj (Iran). After Basic data collection, National Institute of Mental Health job stress Questionnaire was used to assess job stress which consists of 3 sections interpersonal relationships, physical and environmental conditions and Job favorites. Collected data were analyzed by SPSS19.

Findings: This study showed that 86% of the studied personnel were married and 14% of them were single. Participants 'ages category were 16% Less than 30 year, 52% between 30 to40, 32% more than 40 year. Participants work experience category were 22% less than 5 years, 28% between 5 to10, 30% between 10-15 and 20% had more than 15 years. Their mean job stress score was 172.7 and was estimated high stress level and physical and environmental agent had the highest mean score of stress. Statistical analysis showed that job, work experience, and job satisfaction are significantly associated with job stress.

Conclusion: It seems that firefighters were being at risk of job stress disorder and type of job and work experience is the main factors affecting it. Job stress can decrease job satisfaction.

Key Words: Occupational Stress, Firefighter, Job Satisfaction

Citation: Darvishi E, Sadeghi F, Saed Panah K. **Evaluation of effective factors on occupational stress in firefighting personnel.** J Health Syst Res 2015; 11(1):184-192

Received date: 04.05.2014 **Accept date: 27.09.2014**

1. Kurdistan Environmental Health Research Center, Faculty of Health, Kurdistan University of Medical Sciences, Sanandaj, Iran (Corresponding Author) Email: darvishi.hse@gmail.com
2. (BA), Occupational Health Engineering, Kurdistan University of Medical Sciences, Sanandaj, Iran.
3. (BA), General Psychology, Kurdistan University of Payam Noor, Sanandaj, Iran

[Downloaded from hsr.mui.ac.ir on 2026-02-05]