

Investigating the Status of Factors Leading to Job Stress According to ILO Checkpoint in Hamadan University of Medical Sciences

Mohammad Babamiri (PhD)¹, Rashid Heydarimoghadam (PhD)², Majid Motamedzade (PhD)³, Ziba Abdi (MSc)^{4,*}, Hamid Saeidnia (MSc)⁵

¹ Department of Ergonomics, Research Center for Health Sciences, School of Public Health, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran

² Department of Ergonomics, School of Public Health, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran

³ Department of Ergonomics, School of Public Health, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran

⁴ MA of Ergonomics, Department of Ergonomics, School of Public Health, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran

⁵ MA of Ergonomics, Department of Ergonomics, School of Public Health, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran

* **Corresponding Author:** Ziba Abdi, MA of Ergonomics, Department of Ergonomics, School of Public Health, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran. Email: z.abdi69@gmail.com

Abstract

Received: 31/12/2017

Accepted: 08/04/2018

How to Cite this Article:

Babamiri M, Heydarimoghadam R, Motamedzade M, Abdi Z, Saeidnia H. Investigating the Status of Factors Leading to job Stress According to ILO Checkpoint in Hamadan University of Medical Sciences. *Pajouhan Scientific Journal*. 2018; 17(1): 9-15. DOI: 10.29252/psj.17.1.9

Background and Objective: With respect to the importance of job stress in causing diseases and disorders among workers, the purpose of this study was to examine the staff's opinion on the level of implementation and prioritization of the most important stressors among Hamadan University of Medical Sciences (UMSHA) staff.

Materials and Methods: The present study was quantitative and descriptive in design. The research population was UMSHA staff, that among whom 250 were selected by simple random sampling method. Research tool was ILO Stress prevention checkpoints. Data analysis was done by SPSS 18.0 software (SPSS, Chicago, IL, USA).

Results: The results showed that staff opinion about the priority of intervention about the causes of stress are as follows: leadership and justice at work (32%), job security (32%), job control (29%), job demands (26%) and recognition (22%). Also staff opinion about the stressful factors that are not running are as follows: leadership and justice at work (52%), job demands (57%), job control (53%), social support (57%), physical environment (62%), work-life balance and working time (60%), recognition at work (58%), protection from offensive behavior (58%), Information and communication (59%).

Conclusion: According to the results of this study, factors related to leadership and justice at work, job control, job demands, job security and recognition at work are main factors that managers should pay attention to them to reduce job stress.

Keywords: Job Stress; Prevention; ILO

بررسی وضعیت عوامل منجر به استرس شغلی بر اساس چک پوینت سازمان جهانی کار در دانشگاه علوم پزشکی همدان

محمد بابامیری^۱، رشید حیدری مقدم^۲، مجید معتمدزاده^۳، زیبا عبدی^{۴*}، حمید سعیدنیا^۵

^۱ مرکز تحقیقات علوم بهداشتی و گروه ارگونومی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران

^۲ گروه ارگونومی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران

^۳ گروه ارگونومی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران

^۴ کارشناسی ارشد ارگونومی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران

^۵ کارشناسی ارشد ارگونومی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران

* نویسنده مسئول: زیبا عبدی، کارشناسی ارشد ارگونومی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران.

ایمیل: z.abdi69@gmail.com

چکیده

سابقه و هدف: با توجه به اینکه استرس شغلی یکی از علت‌های ایجاد بیماری‌ها و اختلالات مختلف در افراد شاغل می‌باشد؛ هدف از انجام این تحقیق بررسی دیدگاه کارکنان در زمینه میزان اجرا و اولویت‌بندی مهمترین عوامل ایجاد کننده استرس در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی همدان بود.

مواد و روش‌ها: تحقیق حاضر از نوع مطالعات توصیفی است. جامعه پژوهش شامل کارکنان دانشگاه علوم پزشکی همدان (۶۲۶ نفر) بودند که از میان آنها ۲۵۰ نفر به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات چک‌لیست پیشگیری از استرس سازمانی جهانی کار بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها با نرم افزار SPSS18 صورت گرفت.

یافته‌ها: نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد که به نظر کارکنان اولویت اقدام درباره عوامل ایجاد کننده استرس به ترتیب به این صورت بود: رهبری و عدالت در کار (۳۲٪)، امنیت شغلی (۳۲٪)، کنترل شغلی (۲۹٪)، تقاضاهای شغلی (۲۶٪) و قدردانی از کارکنان (۲۲٪). همچنین نظر کارکنان در مورد اجرا نشدن ابعاد ایجاد کننده استرس در محیط کار به این صورت بود: رهبری و عدالت (۵۲٪)، تقاضاهای شغلی (۵۷٪)، کنترل شغلی (۵۳٪)، حمایت اجتماعی (۵۷٪)، محیط فیزیکی (۶۲٪)، تعادل کار- خانواده و زمان کار (۶۰٪)، قدردانی از افراد در کار (۵۸٪)، حمایت از کارکنان در مقابل رفتارهای آزارنده (۵۸٪)، اطلاعات و ارتباطات در محل (۵۹٪) بود.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج حاصل از انجام این پژوهش عوامل مربوط به رهبری و ایجاد احساس عدالت، کنترل شغلی، تقاضاهای شغلی، داشتن امنیت شغلی و قدردانی مهمترین عواملی هستند که مدیران باید جهت کاهش استرس شغلی توجه خود را به آن‌ها معطوف دارند.

واژگان کلیدی: استرس شغلی؛ پیشگیری؛ سازمان جهانی کار

مقدمه

بیماری‌های جسمانی و روانی مرتبط است که دامنه آن‌ها بسیار متنوع است مانند: سردرد تنشی، کمر درد، گردن درد، گاستریت، زخم معده، آسم، بیماری‌های قلبی و عروقی، میگرن و ... [۲]. بخشی از استرسی که افراد تحمل می‌کنند با محیط شغلی آن‌ها در ارتباط است. موسسه ملی ایمنی و بهداشت حرفه‌ای آمریکا (NIOSH) در تعریف کلی استرس شغلی را به این صورت تعریف کرده است؛ استرس شغلی واکنش‌های فیزیکی و جسمانی

با رشد اقتصاد جهانی، افزایش رقابت، تغییر روابط بین کارکنان و ورود تکنولوژی‌های کنونی، زندگی شغلی در دنیای امروز بشدت تغییر کرده است. از جمله این تغییرات مواجهه روز افزون کارکنان با استرس در محیط کار است. سازمان بهداشت جهانی پیش‌بینی کرده است که اختلال‌های وابسته به استرس تا سال ۲۰۲۰ دومین علت ناتوانی خواهند بود [۱]. شواهد پژوهشی قوی وجود دارند که نشان می‌دهند استرس با تعداد زیادی از

بازشناسی به عنوان مهمترین عوامل استرس زا مشخص شدند [۱۹]. ولز و همکاران [۲۰] نیز در پژوهشی که به بررسی مهمترین عوامل ایجاد کننده استرس پرداخته بود نتیجه گیری کردند که عوامل مرتبط با شرایط و محیط کاری مهمترین عوامل ایجاد کننده استرس هستند. زمینه یابی اخیری که توسط سازمان جهانی کار (ILO) انجام شده نشان داده است که در مطالعه و کاهش استرس در کار، نکات معمول و قابل کاربردی وجود دارد. بررسی تجربه بین المللی اخیر در این زمینه و ایجاد نکاتی که کاربردشان راحت بوده و در شرایط مختلف نیز قابل استفاده باشند، می تواند مفید و ثمربخش باشد. بر همین اساس سازمان جهانی کار با جمع بندی پژوهش های صورت گرفته در این زمینه اقدام به تهیه چک لیستی کرده است که جامع ترین چک لیست در زمینه عواملی است که به استرس شغلی منجر می شوند. نکته مهم در زمینه این چک لیست این است که این چک لیست می تواند دیدگاه کارکنان را درباره اجرا یا عدم اجرای سیاست های پیشگیری کننده از استرس مورد بررسی قرار دهد. به عبارت دیگر کارکنان اصلی ترین افرادی هستند که می توانند در زمینه رعایت این اصول در محیط کاری خود نظر بدهند. بررسی و مشخص کردن نظر کارکنان درباره میزان وجود و رعایت اصولی که با استرس شغلی در ارتباط هستند در بهینه سازی شرایط محل کار و ساختار کار، جهت پیشگیری از مشکلات مرتبط با استرس در محل کار دارای اهمیت است. در مورد چنین مشکلاتی اقداماتی عملی وجود دارد که عبارتند از: بهینه سازی استرس-زها در کار، در خانواده و در جامعه، افزایش توانایی مقابله کردن در کارکنان و تقویت کردن سیستم های حمایت از کارکنان. بنابراین این راهنما به دنبال بازبینی و مرور موضوعات مرتبط با استرس در محل کار است؛ زیرا در صورت مشخص شدن عوامل و موضوعاتی که منجر به استرس میشوند و طبق نظر و دیدگاه کارکنان در محل کار رعایت نمی شوند؛ میتوان گام هایی در جهت رفع عوامل منجر به استرس شغلی برداشت. بنابراین در همین راستا و بر مبنای کاربرد این چک لیست جامع، هدف از انجام این پژوهش مشخص کردن مهم ترین عوامل در زمینه ایجاد استرس شغلی از دیدگاه کارکنان و با یک دیدگاه کل نگر است. به عبارت دیگر این پژوهش به دنبال مشخص کردن این امر است که به نظر کارکنان از میان عواملی که براساس چک لیست ILO به استرس شغلی منجر میشوند؛ کدام عوامل در سازمان ملموس نیست و یا به اجرا در نمی آید.

مواد و روش ها

پژوهش حاضر از نوع مطالعات توصیفی می باشد. جامعه مورد نظر تمامی کارکنان ستادی شاغل در معاونت های دانشگاه علوم پزشکی همدان بودند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران تعیین گردید. با توجه به اینکه حجم جامعه برابر با

خطرناکی است که در صورت عدم تطابق بین نیازمندی های شغل با توانایی ها، منابع و نیازهای فرد رخ می دهد [۲]. استرس شغلی سلامت افراد را تحت تاثیر قرار می دهد و سلامتی ضعیف با پیامدهایی مانند کاهش عملکرد شغلی و بازنشستگی زود هنگام ارتباط قوی دارد [۳]. طبق گزارش سازمان بهداشت جهانی در سال ۲۰۰۰ میزان اختلالات ذهنی در کارگران صنعتی ۷ درصد بود و اختلالات وابسته به استرس به ترتیب شیوع عبارت بودند از: بیماری های قلبی (۱۶ درصد)، اختلالات اسکلتی و عضلانی (۴۰ درصد) و اختلالات تنفسی (۷ درصد). طبق نتایج پژوهش های انجام گرفته مشکلات ناشی از استرس مانند اختلالات اسکلتی عضلانی [۴]، کاهش کیفیت زندگی کاری [۵] و فرسودگی شغلی [۶-۸] و ... شیوع بالایی دارند و زمان و هزینه زیادی صرف درمان آن ها می شود [۹] و علت تعداد زیادی از غیبت های شغلی هستند [۱۰]. با توجه به این اهمیت برنامه های مداخله ای مختلفی نیز در جهت مدیریت استرس شغلی کارکنان طراحی شده است [۱۱، ۱۲]. بنابراین به علت شیوع بالای مشکلات ناشی از استرس نیاز به پژوهش در زمینه استرس شغلی و عوامل شغلی و سازمانی مؤثر بر آن احساس می شود. به عبارت دیگر پی بردن به پیش بینی کننده های استرس شغلی در موقعیت های شغلی دارای اهمیت است.

علاوه بر مساله بیان شده نکته قابل ذکر این است که پژوهش ها پیش بین های زیادی را برای استرس شغلی ذکر کرده اند، ولی پژوهش های صورت گرفته در این زمینه هر کدام مدل تبیینی خاصی را مورد توجه قرار داده اند. به عنوان مثال پژوهش ها بر روی متغیرهای دو مدل بسیار تأکید کرده اند: مدل تقاضا-کنترل-حمایت (Demand-Control-Support Model) و مدل عدم توازن تلاش-پاداش (Effort-Reward Imbalance) [۱۳-۱۵]. نکته ای که باید مورد توجه قرار گیرد این است که آنچه که در نتیجه پژوهش های انجام شده منجر به استرس شغلی می شود بسیار گسترده تر از متغیرهایی است که گاهاً بر مبنای این مدل ها و به صورت منفرد در تبیین عوامل منجر به استرس شغلی مورد استفاده قرار می گیرند. به عبارت دیگر استفاده از این مدل ها برای مشخص کردن عوامل منجر به استرس شغلی منجر به نتایج ناقصی خواهد شد؛ بر همین اساس پیشنهاد شده است که از رویکردهای یکپارچه نگر جهت بررسی استرس شغلی استفاده گردد [۱۶].

جهت دستیابی به این هدف در کشورهای مختلف مطالعات مختلفی انجام شده است [۱۷، ۱۸]. بایامیری و همکاران [۸] در پژوهشی حمایت اجتماعی، عدالت سازمانی، عدم توازن تلاش-پاداش، تعهد افراطی، فشار شغلی، تعارض کار-خانواده و اویاشگری را به عنوان مهمترین عوامل استرس زای تهدید کننده سلامتی کارکنان مشخص کردند. در پژوهشی دیگر که در ارتباط با شغل معلمی انجام گرفت دانش آموزان، دیگران، برنامه ریزی درسی، حجم کاری، وظایف خارج از معلم بودن و

۰/۷۸ محاسبه گردید. از آنجایی که در پژوهش حاضر هدف بررسی نظر کارکنان در زمینه رعایت اصولی است که طبق چک لیست به پیشگیری از استرس منجر می‌شوند بنابراین از تمام ۵۰ نکته ارائه شده در چک لیست استفاده گردید. نحوه پاسخگویی به این چک لیست به این صورت است که اگر فرد گمان می‌کند که نکته ارائه شده در محیط کاریش رعایت می‌شود گزینه بله و اگر گمان می‌کند که این نکته در محیط کاریش رعایت نمی‌شود گزینه خیر را علامت می‌زند. در هر دو صورت اگر نکته ذکر شده از نظر فرد منجر به استرس شغلی می‌شود و باید در اولویت کار مسئولان و سرپرستان قرار بگیرد فرد پاسخ دهنده باید گزینه اولویت دارد را نیز انتخاب نماید و در صورتی که نکته ذکر شده از نظر فرد در محیط کاری‌اش از اولویت برخوردار نیست نیازی به علامت زدن این گزینه نیست. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از شاخص‌های آمار توصیفی با استفاده از نرم افزار SPSS18 استفاده گردید.

یافته‌ها

۲۵۰ نفر در پژوهش حاضر شرکت کردند که ویژگی‌های جمعیت شناختی آن‌ها در جدول ۱ ذکر شده است. میانگین سن افراد شرکت کننده در پژوهش ۳۴/۴۷ بود که بیشترین تعداد آن‌ها (۶۷٪) دارای تحصیلات کارشناسی بودند. از مجموع افراد شرکت کننده ۵۸ درصد (۱۴۵ نفر) زن و ۴۲ درصد (۱۰۵ نفر) نیز مرد بودند. جدول ۲ نشان دهنده نظر کارکنان در زمینه اجرایشان یا اجرا نشدن هر کدام از عوامل ده گانه در جهت کاهش استرس است.

۶۲۶ نفر است تعداد اعضای نمونه با استفاده از فرمول

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right)}$$

برابر با ۲۳۸ نفر محاسبه گردید. طبق جدول مورگان نیز برای جامعه ۶۲۶ نفری تعداد اعضای نمونه برابر با ۲۳۴ نفر مشخص شد. با توجه به احتمال عدم بازگشت تعدادی از پرسشنامه‌ها ۲۵۰ نفر به روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. معیار ورود به مطالعه دارا نبودن بیماری مزمن جسمانی یا روانی بود که به صورت یک سوال کلی از پاسخ دهندگان پرسیده شد و معیار خروج نیز عدم تمایل به ادامه همکاری بود. قبل از تکمیل پرسشنامه، فرم رضایتنامه کتبی در اختیار شرکت کنندگان قرار گرفت تا پس از آگاهی از مفاد آن در صورت تمایل نسبت به امضای آن اقدام نموده و به مطالعه وارد شوند. در این مطالعه از چک لیست پیشگیری از استرس در محیط کار جهت جمع‌آوری اطلاعات استفاده شد. این چک لیست شامل ۵۰ نکته مهم در زمینه پیشگیری از استرس در محیط کاری است که ۱۰ حوزه مهم را در جهت پیشگیری از استرس تحت پوشش قرار می‌دهد. در استفاده از این چک لیست می‌توان از همه آن‌ها استفاده کرد و یا نکاتی را که به محیط کاری مشخصی مرتبط است مورد استفاده قرار داد. معمولاً چک لیستی مناسب است که شامل ۲۰ تا ۳۰ آیتم باشد. اعتبار و پایایی این چک لیست توسط سازمان ارائه دهنده سنجش و مورد تایید قرار گرفته است [۲۱]. پایایی این چک لیست در پژوهش حاضر نیز به روش دو نیمه کردن برابر با

جدول ۱: متغیرهای دموگرافیک شرکت کنندگان

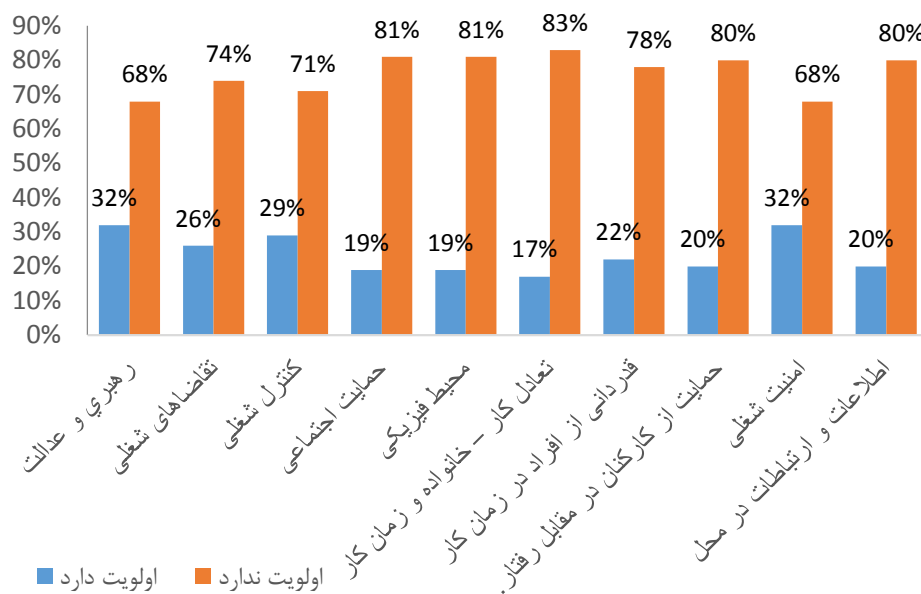
جنسیت (درصد) تعداد		تحصیلات تعداد (درصد)			سن میانگین (انحراف معیار)
زن	مرد	کارشناسی ارشد	کارشناسی	کاردانی	
۱۴۵ (۵۸٪)	۱۰۵ (۴۲٪)	۳۵ (۱۴٪)	۱۶۸ (۶۷٪)	۴۷ (۱۹٪)	۳۴/۴۷ (۷/۸۹)

جدول ۲: میزان اجرا شدن سیاست‌های کاهش دهنده استرس در زمینه ابعاد ده گانه از دیدگاه کارکنان

ابعاد	اجرا می‌شود تعداد (درصد)	اجرا نمی‌شود تعداد (درصد)
رهبری و عدالت	۴۲۰ (۴۸)	۴۵۴ (۵۲)
تقاضاهای شغلی	۳۶۰ (۴۳)	۴۸۰ (۵۷)
کنترل شغلی	۴۱۳ (۴۷)	۴۵۶ (۵۳)
حمایت اجتماعی	۳۷۳ (۴۳)	۴۸۹ (۵۷)
محیط فیزیکی	۳۲۳ (۳۸)	۵۳۶ (۶۲)
تعادل کار - خانواده و زمان کار	۳۶۶ (۴۰٪)	۵۴۴ (۶۰٪)
قدردانی از افراد	۳۶۷ (۴۲٪)	۴۹۵ (۵۸٪)
حمایت از کارکنان در مقابل رفتار آزارنده	۳۵۱ (۴۲٪)	۴۹۱ (۵۸٪)
امنیت شغلی	۴۱۰ (۵۰٪)	۴۰۳ (۵۰٪)
اطلاعات و ارتباطات در محل کار	۳۴۹ (۴۱٪)	۴۹۹ (۵۹٪)

نمودار ۱ نشان می‌دهد که به نظر کارکنان از بین عوامل ده گانه منجر به استرس شغلی رهبری و عدالت در کار (۳۲٪)، امنیت شغلی (۳۲٪) و کنترل شغلی (۲۹٪) باید در اولویت اقدامات لازم در جهت کاهش استرس قرار بگیرند. تعادل کار، خانواده و زمان‌بندی انجام کار، محیط فیزیکی و حمایت اجتماعی نیز از دیدگاه کارکنان کمترین اولویت را داشته‌اند.

بر اساس نتایج جدول ۲ از بین عوامل ده گانه ایجاد کننده استرس شغلی، از دیدگاه کارکنان عوامل مربوط به محیط فیزیکی (۳۸٪) کمتر از دیگر عوامل در جهت کاهش استرس اجرا می‌شوند و امنیت شغلی نیز (۵۰٪) عاملی است که بیشتر از سایر عوامل مورد توجه قرار می‌گیرد. نمودار ۱ نشان دهنده اولویت هر کدام از ابعاد ده گانه در جهت کاهش استرس از دیدگاه کارکنان است.



نمودار ۱: نظر کارکنان درباره اولویت داشتن یا نداشتن ابعاد استرس

بحث

است [۲۱]. براساس نظر مسلج که براساس نظریه‌های عدالت بنا شده‌است، زمانی که ادراک بی‌عدالتی در کارکنان بوجود می‌آید و آنها در می‌یابند که مقدار کار با حقوق و توقعات آنها یا انتظار و توقع فرد با سنجش وی در مقایسه با دیگران نامتناسب بوده‌است، شخص از نظر روانی خسته و فرسوده می‌شود و در گام بعدی سبب پیدایش بدبینی عمیق نسبت به کار می‌گردد [۲۳]. بنابراین رویه‌های روشن ضد تبعیض و انجام اقدامات مناسب در ارتباط با شکایت‌ها، منجر به اصلاح و یا حتی حذف شرایط استرس زا و پیشگیری از استرس در کار خواهد شد.

ارتباط بین تقاضاهای شغلی و کنترل شغلی با استرس نیز با نتایج پژوهش‌های دیگر همخوان است [۲۴، ۲۵]. تقاضاهای شغلی می‌تواند شامل مقدار کار، سرعت کار، شدت کار و زمان‌بندی کار است. مشخص شده‌است که تقاضای شغلی زیاد در بسیاری از کارکنان با آشفتگی روانشناختی همراه است [۲۶]. تقاضاهای شغلی باید به شیوه ای متعادل به کارکنان اختصاص داده شود. برای پیشگیری از استرس در کار باید از تقاضاهای شغلی بیش از حد که کارکنان خاص را تحت تاثیر قرار می‌دهد اجتناب کرد. بار کاری غیر ضروری منجر به گرانباری، فقدان زمان کافی برای انجام شغل یا اجبار باری انجام

نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها این پژوهش نشان داد که به نظر کارکنان اولویت اقدام درباره عوامل ایجاد کننده استرس به ترتیب به این صورت است: رهبری و عدالت در کار، امنیت شغلی، کنترل شغلی، تقاضاهای شغلی، قدردانی از کارکنان. همچنین به نظر کارکنان عوامل مرتبط با محیط فیزیکی (۶۲٪)، تعادل کار، خانواده و زمان کار (۶۰٪) و اطلاعات و ارتباطات در محل کار (۵۹٪) جزء مهمترین عواملی بودند که در محیط کاری آن‌ها مورد توجه قرار نمی‌گیرند. پژوهش‌های پیشین تأیید کننده این پژوهش می‌باشند.

نتایج نشان داد که رهبری و عدالت در کار از پیش بین های مهم استرس شغلی هستند. رابطه بین عدالت و رهبری و استرس در پژوهش‌های مشابه نیز مورد تایید قرار گرفته است [۲۲]. با رهبری متعهد و عدالت، می‌توان فرهنگی در محیط کار ایجاد کرد که در آن به شیوه های مثبت به پیشگیری از استرس در محیط کار پرداخته شود. استرس در کار کاملاً به شرایط کاری و شیوه سازماندهی کار بستگی دارد. بنابراین پیشگیری از استرس در محل کار به سیاست‌ها و استراتژی‌های روشن برای تضمین انجام درست کار وابسته است. به عنوان یک نقطه شروع، همکاری نزدیک مدیریت و کارکنان لازم و ضروری

کاری خوب و روابط انسانی خوب را مشکل کرده و بر سلامت و رفاه کارگران تاثیر منفی می‌گذارد. اشتغال ناپایدار، بدون تضمین شرایط اشتغال مداوم و عادلانه، حفظ تعهد به عملکرد خوب را دشوار ساخته و استرس مرتبط با کار را افزایش می‌دهد. کارگران در اشکال مخاطره آمیز اشتغال توسط شرایط اجتماعی و اقتصادی تحت تاثیر قرار گرفته و مستعد ابتلا به استرس در محل کار هستند [۲۱].

ذکر این نکته لازم است که جهت سنجش متغیرهای تحت بررسی در پژوهش حاضر از پرسشنامه‌های خود گزارشی استفاده گردید که این روش مشکلات خاص خود را دارد. بنابراین پیشنهاد می‌شود علاوه بر استفاده از پرسشنامه‌های خود گزارشی، از روش‌های دیگری مانند مشاهده و بررسی‌های میدانی نیز برای سنجش متغیرها استفاده شود.

نتیجه‌گیری

عوامل متعدد و مختلفی می‌توانند باعث ایجاد استرس شغلی بشوند که شاید بعضی از آن‌ها از دید ما به دور باشند. در این راستا مدیران باید توجه کنند که مهمترین عامل در راه کاهش استرس؛ این است که سیاست‌ها و برنامه‌ها بر مسایلی متمرکز شود که از دیدگاه کارکنان در یک محیط شغلی خاص باعث ایجاد استرس شده است. بنابراین اولویت اقدامات باید با توجه به دیدگاه کارکنان مشخص گردد. استفاده از چک پوینت سازمان جهانی کار در راستای مشخص کردن اولویت اقداماتی است که باید در یک محیط کاری انجام بگیرد تا پیشگیری از استرس شغلی را به عنوان پیامد به دنبال داشته باشد. بنابراین استفاده از راهنمای سازمان جهانی کار در راستای دستیابی به این هدف توصیه می‌گردد.

تشکر و قدردانی

اعضای تیم پژوهش از معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه بدلیل حمایت مالی از انجام این پژوهش و همچنین از کلیه شرکت کنندگان تشکر و قدردانی میکنند.

تضاد منافع

این مطالعه برای نویسندگان هیچ‌گونه تضاد منافی نداشته است.

REFERENCES

- Gerber M, Pühse U. "Don't crack under pressure!"—Do leisure time physical activity and self-esteem moderate the relationship between school-based stress and psychosomatic complaints? *Journal of psychosomatic research*. 2008; 65(4):363-9.
- Dollard M, Winefield HR, Winefield AH. *Occupational stress in the service professions*: CRC Press; 2003.
- Mein G, Martikainen P, Stansfeld SA, Brunner EJ, Fuhrer R, Marmot MG. Predictors of early retirement in British civil servants. *Age and ageing*. 2000;29(6):529-36.
- Gholami T, Heidari Pahlavian A, Akbarzadeh M, Motamedzade M, Heidari Moghadam R. A structural equation modeling study of job stress and musculoskeletal disorders. *Journal of Ergonomics*. 2015;3(3):51-64.
- Hamidi Y, Mortezaei M, Heidari Pahlavian A, Soltanian AR, Heidari Moghadam R. The Relationship among Quality of Work Life, Participation and Stress Levels in Health Center Workers. *Journal of Ergonomics*. 2015;2(4):18-24.
- Salahian A, Oreizi H, Babamiri M, Asgari A. The predictor factors of burnout syndrome in Isfahan nurses. 2012.

سریع وظایف (به عنوان مثال از طریق نادیده گرفتن کیفیت کار و یا نداشتن استراحت) می‌گردد. اگر توزیع کار نابرابر و ناعادلانه باشد، این خطر وجود دارد که بهترین کارکنان دچار فرسودگی و دیگران دچار کم انگیزشی شوند. در این شرایط ممکن است بهره‌وری کاهش پیدا کند. از آن جایی که کارکنان در زمان مورد نیاز برای انجام یک شغل و محدودیت‌های فرآیند انجام کار تخصص دارند، بنابراین باید در ایجاد ضرب الاجل‌ها مورد مشورت قرار بگیرند.

در زمینه کنترل شغلی نیز باید گفت زمانی که کارکنان بتوانند نحوه انجام کارشان را کنترل کنند، از کارکردن لذت می‌برند و مولدتر نیز خواهند بود. به نظر می‌رسد که کنترل ادراک شده حس اطمینان را افزایش می‌دهد و باعث می‌شود که وظایف کمتر استرس‌زا به نظر برسند و در این شرایط انجام وظایف به صورت درونی پاداش دهنده خواهد بود. در نتیجه‌ی این پیامدهای مثبت روانشناختی، کنترل‌پذیری با سلامت ذهنی و جسمی، طول عمر، تمرکز و عملکرد شغلی مرتبط می‌گردد. کارکنان نسبت به دیگر افراد دانش بیشتری درباره کارشان دارند، بنابراین پیشنهاد آنها برای اصلاح و بهبود کار به سازمان کاری مولدتر و ایجاد بهره‌وری بیشتر منجر می‌گردد. کارگری که فعال و قادر به داشتن آزادی عمل (انجام وظایف چندگانه) است، سازندتر و همچنین قادر به حمایت از کارگران دیگر خواهد بود. زمانی که میزان تقاضای شغلی بالا است و کارگران محدود شده اند و یا بر کارشان کنترل ندارند، پتانسیل استرس افزایش پیدا می‌کند [۲۱].

قدردانی در کار بخش مهمی از پیشگیری از استرس در کار است. به وسیله تشخیص‌های درست عملکرد کاری خوب و نقش مثبت کارگران، سازمان میتواند قدردانی خود از کار خوب آن‌ها را نشان دهد. قدردانی از کارکنان به عنوان یک عامل بازدارنده مهم در مقابل اثرات منفی استرس عمل می‌کند چرا که باعث می‌شود پرسنل به این دیدگاه برسند که به آن‌ها به عنوان یک انسان ارج نهاده می‌شود. یکی از انواع بازشناسی می‌تواند وجود امنیت شغلی باشد که در این پژوهش نیز از نظر کارکنان مهم تشخیص داده شد. عدم وجود امنیت شغلی از عوامل مهم ایجاد استرس در محل کار است. عدم اشتغال تضمین شده در دراز مدت، قراردادهای مشروط و شرایط شغلی بی‌ثبات به عنوان عوامل افزایش استرس در محل کار شناخته شده‌اند. این موارد حفظ تعهد به عملکرد

7. Babamiri M, Zahiri A, Morovati Z, Yousefi Afrashte M, Dehghani Y. Evaluation of Factors Affecting Job Burnout in Employees of Regional Electric Company, Kerman, Iran. *Journal of Ergonomics*. 2016;3(4):39-48.
8. Heidari Pahlavian A, Gholami T, Heidari Moghaddam R, Akbarzadeh M, Motamedzadeh M. Demand–Control Model and its Relationship with Burnout Syndrome in Nurses. *Journal of Fasa University of Medical Sciences*. 2015; 5(1):23-35.
9. Creed F, Barsky A. A systematic review of the epidemiology of somatisation disorder and hypochondriasis. *Journal of psychosomatic research*. 2004;56(4):391-408.
10. Huibers MJ, Beurskens AJ, Van Schayck CP, Bazelmans E, Metsemakers JF, Knottnerus JA, et al. Efficacy of cognitive-behavioural therapy by general practitioners for unexplained fatigue among employees Randomised controlled trial. *The British Journal of Psychiatry*. 2004;184(3):240-6.
11. Siu OL. Stress management techniques in the workplace. *The Routledge Companion to Wellbeing at Work*. 2017:284.
12. King BS, Beehr TA. Working with the stress of errors: Error management strategies as coping. *International Journal of Stress Management*. 2017;24(1):18.
13. Babamiri M, Nisi A, Arshadi N, Shahroie S. Job Stressors as predictors of psychosomatic symptoms. *www sjimu medilam ac ir*. 2015;23(1):45-55.
14. Babamiri M, Neisi A, Arshadi N, Mehrabizade M, Beshlide Q. Job Stressors and Personality Characteristics as Predictors of Psychosomatic Symptoms at Staff of a Company in Ahvaz. *Journal of Psychological Achievements*. 2014;4(1):187-208.
15. Babamiri M, Siegrist J, Zemestani M. The Factorial Structure and Psychometric Properties of the Persian Effort-Reward Imbalance Questionnaire. *Safety and Health at Work*. 2017.
16. Albin E, Zoni S, Parrinello G, Benedetti L, Lucchini R. An integrated model for the assessment of stress-related risk factors in health care professionals. *Industrial health*. 2011;49(1):15-23.
17. Kawakami N, Tsutsumi A. The Stress Check Program: a new national policy for monitoring and screening psychosocial stress in the workplace in Japan. *Journal of occupational health*. 2016;58(1):1-6.
18. O'Brien KE, Beehr TA. Managing employees' occupational stress. *Stress and quality of working life: Interpersonal and occupation-based stress*. 2016:181-98.
19. Jin P, Yeung AS, Tang T-O, Low R. Identifying teachers at risk in Hong Kong: Psychosomatic symptoms and sources of stress. *Journal of psychosomatic research*. 2008; 65(4):357-62.
20. Wells JB, Minor KI, Angel E, Matz AK, Amato N. Predictors of job stress among staff in juvenile correctional facilities. *Criminal Justice and Behavior*. 2009;36(3):245-58.
21. Babamiri M, Nouri N, Abdi Z. Stress prevention at work checkpoint: practical improvement for stress prevention in the workplace. *Tehran: Hak*; 2016.
22. Rabenu E, Tziner A, Sharoni G. The relationship between work-family conflict, stress, and work attitudes. *International Journal of Manpower*. 2017;38(8):1143-56.
23. Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job burnout. *Annual review of psychology*. 2001;52(1):397-422.
24. Kumar R, Töres T, Markeset T. Comparing Psychosocial Factors Associated with Job Stress Among Administrative Staff and Cleaners. *Advances in Physical Ergonomics and Human Factors: Springer*; 2016. p. 1013-22.
25. Van der Doef M, Verhoeven C. The Job Demand-Control (-Support) Model in the Teaching Context. *Educator Stress: Springer*; 2017. p. 197-222.
26. Lindholm M. Working conditions, psychosocial resources and work stress in nurses and physicians in chief managers' positions. *Journal of nursing management*. 2006;14(4):300-9.