

مقاله پژوهشی

## بررسی ارتباط عوامل استرس‌زای شغلی با متغیرهای دموگرافیک در کارکنان مراکز بهداشتی درمانی شهرستان گرگان در سال ۱۴۰۰

علیرضا حیدری<sup>۱\*</sup>، عارف قازلی کر<sup>۲</sup>، ناهید جعفری<sup>۱</sup>، زهرا خطیرنامنی<sup>۳</sup>، فریده کوچک<sup>۱</sup>

<sup>۱</sup> استادیار، مرکز تحقیقات مدیریت سلامت و توسعه اجتماعی، دانشگاه علوم پزشکی گلستان، گرگان، ایران.

<sup>۲</sup> پزشک عمومی، مرکز تحقیقات مدیریت سلامت و توسعه اجتماعی، دانشگاه علوم پزشکی گلستان، گرگان، ایران.

<sup>۳</sup> کارشناسی ارشد، مرکز تحقیقات مدیریت سلامت و توسعه اجتماعی، دانشگاه علوم پزشکی گلستان، گرگان، ایران.

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۰/۰۹

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۵/۳۱

### چکیده

**مقدمه:** استرس شغلی را می‌توان روی هم جمع شدن عامل‌های استرس‌زا دانست. این مطالعه با هدف تعیین ارتباط عوامل استرس‌زای شغلی با متغیرهای دموگرافیک در کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان گرگان در سال ۱۴۰۰ انجام گرفت.

**مواد و روش‌ها:** در این مطالعه مقطعی، ۱۹۲ نفر از کارکنان مراکز جامع سلامت شهری و روستایی، پایگاه‌های سلامت و خانه‌های بهداشت در مطالعه شرکت کردند. از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی و برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه روا و پایایی مقیاس استرس شغلی استفاده شد. داده‌ها در نرم افزار **SPSS-23** و با آزمون‌های من‌ویتنی و کروسکال والیس تحلیل شدند.

**یافته‌ها:** از کل کارکنان، ۵۹/۹ درصد زن، ۳۴/۴ درصد در گروه سنی ۳۱-۴۰ ساله، ۶۸/۸ درصد متأهل و ۵۰ درصد دارای تحصیلات کارشناسی بودند. بالاترین نمره در بعد نقش (۳/۸۶ ± ۰/۸۰) و پایین‌ترین نمره در بعد ارتباط (۲/۴۰ ± ۰/۷۸) بود. نمره کلی استرس شغلی ۲/۶۵ ± ۲۲/۰۶ بدست آمد. بین گروه سنی با میزان استرس شغلی در کارکنان مراکز بهداشتی درمانی شهرستان گرگان در سال ۱۴۰۰ ارتباط معناداری مشاهده شد ( $P = ۰/۰۳۲$ ). همچنین سایر متغیرهای دموگرافیک ارتباط معناداری با میزان استرس شغلی نداشتند ( $P > ۰/۰۵$ ).

**نتیجه‌گیری:** نتایج مطالعه حاضر بیانگر سطح متوسط نمره کلی مقیاس عوامل تنش‌زای شغلی در کارکنان مراکز بهداشتی بود. بنابراین ضروری است تا با بررسی میزان شیوع اختلالات روانی و شناسایی عوامل موثر بر آن در کارکنان و با انجام مداخلات لازم در جهت بهبود وضعیت روانی آنان اقدام و از افزایش و شیوع آن پیشگیری نمود.

**کلمات کلیدی:** مراکز بهداشت، استرس شغلی، کارکنان

## مقدمه

فشاردهی رقابت جهانی و پویایی آن، سازمان‌ها را واداشته است تا به منابع انسانی و توانمندی‌های کارکنان خود به عنوان یکی از مهمترین سرمایه‌های سازمانی توجه بیشتری نمایند (۱). اساسی‌ترین بخش خدمات مراقبت‌های بهداشتی و درمانی، نیروی انسانی است (۲). زیرا عملکرد نظام‌های مراقبت سلامت در نهایت وابسته به دانش، مهارت و انگیزه آنان است (۳). کار در طول تاریخ بعنوان بخشی از زندگی بشری مورد توجه بوده و امروز نیز پذیرفته شده است که کار سلامتی فرد را تحت تاثیر قرار می‌دهد. تجربه نشان داده است که در صورت بی‌توجهی به سلامت نیروی انسانی، محیط کار به مکانی پرمخاطره برای افراد تبدیل می‌شود که هزینه‌های سنگینی را برای سازمان در پی دارد (۴).

بهداشت و سلامت روانی یکی از نیازهای جامعه است؛ زیرا عملکرد مطلوب جامعه مستلزم برخورداری از افرادی است که از حیث سلامت و بهداشت روانی در وضعیت مطلوبی قرار داشته باشند (۵). کارکنان مراکز بهداشتی به طور مستمر در معرض سطح بالای استرس کاری و اضطراب و افسردگی قرار دارند که در پی آن باعث رنج بردن بیشتر آن‌ها از مشکلات روانی و بیولوژیکی در مقایسه با سایر پیشه‌ها می‌شود (۶). در مطالعات انجام شده توسط محمدی ریزی و همکاران (۲۰۱۳)، ۵۸/۷ درصد از ماماها از استرس شغلی شدید رنج می‌بردند و انجذاب و همکاران (۲۰۰۰) اعلام کردند که ۸۰ درصد از ماماها تحت مطالعه استرس شغلی متوسط به شدید را تجربه می‌کنند (۸، ۷). بررسی‌ها نشان داده که این مشکل در بین کارکنان مراکز درمان دولتی در مقایسه با مراکز درمان خصوصی بیشتر است (۹). نتایج مطالعه Zhang و همکاران (۲۰۱۶) بیان نمود که تنها ۳۵ درصد از پزشکانی که در بیمارستان‌های بزرگ کار می‌کنند از شغل خود راضی بوده و تقریباً تمامی این افراد از استرس بالای کاری رنج می‌برند (۱۰).

امروزه واژه‌ی استرس یا فشار روانی یکی از واژه‌های رایج در روان‌شناسی و روان‌پزشکی است. هرکس ممکن است در زندگی خود بعضی فشارهای روانی را تجربه کرده باشد. استرس شاید عمومی‌ترین مسئله زندگی روزمره انسان باشد (۱۱). استرس چنان همگانی و همه‌گیر شده است که آن را مشخصه زندگی انسان‌ها می‌دانند، به طوری که همه انسان‌ها در زندگی روزمره خود در معرض استرس‌های زیادی قرار دارند و تاثیرات زیادی از آن می‌پذیرند. استرس اصطلاحی دشوار و پیچیده است و با اینکه از این اصطلاح خیلی استفاده می‌شود، ولی هنوز تعریف دقیق و جامعی از آن ارائه نشده است (۱۲). استرس شغلی را می‌توان روی هم جمع شدن عامل‌های استرس‌زا و آن گونه وضعیت‌های مرتبط با شغل دانست که بیشتر افراد نسبت به استرس‌زا بودن آن اتفاق نظر دارند. در تعریفی دیگر از استرس شغلی آمده است: کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی شاغل به گونه‌ای است که خواست‌های محیط کار (و در نتیجه، فشارهای مرتبط با آن) بیش از آن است که فرد بتواند از عهده آن‌ها برآید (۱۳).

در مطالعه جعفری و همکاران (۲۰۱۸) با هدف تعیین عوامل استرس‌زای شغلی بر روی ۱۵۸ نفر از کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان اسلام آباد غرب، نتایج نشان داد که امتیاز استرس شغلی ۱۱۷/۵۶ (دامنه نمره: ۳۵-۱۷۵) و متوسط به بالا بود و همچنین استرس شغلی با گروه‌های سنی، جنسیت، الگوی کاری ارتباط معنی‌داری داشت ( $P < 0/05$ ). استرس کاری در بین کارکنان بهداشتی می‌تواند پیامدهای مختلفی همچون مشکلات زندگی خانوادگی، عدم رضایت شغلی، تغییر شغل و عدم تمایل جهت استخدام و در ادامه اختلالات فیزیکی و روانی مانند افسردگی را در پی داشته باشد (۱۴). بعلاوه مشکلات ایجاد شده بر اثر استرس کاری در پرسنل بهداشتی می‌تواند باعث کاهش رضایت

بیماران از ارائه خدمات و افزایش هزینه‌ها برای سازمان‌ها گردد (۱۶، ۱۵). از این رو با توجه به تاثیرات اساسی عوامل استرس‌زای شغلی در زندگی کاری، خانوادگی و اجتماعی کارکنان بهداشتی و درمانی و بالا بردن هزینه‌ها در امر ارائه خدمت در این مراکز و پیامدهای غیرقابل جبران این عوامل و همچنین عدم بررسی موارد فوق و ارتباط آن با فاکتورهای مرتبط و مستعد کننده در مراکز بهداشتی درمانی شهرستان گرگان، این مطالعه با هدف تعیین ارتباط عوامل استرس‌زای شغلی با متغیرهای دموگرافیک در کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان گرگان در سال ۱۴۰۰ انجام گرفت.

## مواد و روش‌ها

این مطالعه مقطعی با رویکرد توصیفی تحلیلی بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان مراکز بهداشتی درمانی شهری و روستایی، پایگاه‌های سلامت و خانه‌های بهداشت شهرستان گرگان در سال ۱۴۰۰ بود. در این مطالعه از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی استفاده شد. هر کدام از مراکز بهداشتی درمانی شهری و روستایی به عنوان یک طبقه انتخاب شدند. حجم نمونه با استفاده از فرمول زیر و بر اساس مطالعات مشابه (۴) و با در نظر گرفتن مقادیر  $d = 0.6$ ،  $\sigma^2 = 9$ ،  $\beta = 0.2$  و  $\alpha = 0.05$  و با احتساب ریزش نمونه‌ها برابر با ۲۲۰ نفر محاسبه شد.

$$n = \frac{(z_{1-\frac{\alpha}{2}} + z_{1-\beta})^2}{d^2} \times \sigma^2$$

روش نمونه‌گیری در داخل طبقات بصورت تصادفی ساده بود و اعضای نمونه با توجه به در نظر گرفتن معیارهای ورود به مطالعه وارد شدند. معیار ورود کارکنان به طرح شامل تمایل شرکت در طرح، نداشتن سابقه بیماری‌های روانی، حداقل سابقه کاری یک سال، عدم فوت اعضای خانواده طی ۶ ماه گذشته، و معیار خروج نیز شامل عدم رضایت به شرکت در مطالعه و پرسشنامه‌های ناقص بود. پس از هماهنگی با مسئولین و کسب مجوز کتبی به محل کار کارکنان مراجعه

شد و در خصوص اهداف طرح آموزش داده شد. قبل از تحویل پرسش‌نامه به شرکت‌کنندگان اطمینان داده شد که اطلاعات حاصل محرمانه خواهد ماند. برای جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه دو قسمتی مورد استفاده قرار گرفت: پرسش‌نامه اطلاعات دموگرافیک و زمینه‌ای که شامل سن، جنس، سطح تحصیلات، سابقه کاری، تاهل، درآمد ماهیانه، الگوی کاری، تعداد فرزند، وضعیت استخدام، وضعیت منزل مسکونی و وجود بیماری صعب‌العلاج در خانواده بود و همچنین، پرسش‌نامه استرس شغلی (HSE) که شامل ۳۵ گویه و ۷ حیطه (تقاضا، کنترل، حمایت مسئولین، حمایت همکاران، ارتباط، نقش، تغییرات) می‌باشد و در اواخر دهه ۱۹۹۰ از سوی موسسه سلامت و ایمنی انگلستان به منظور ارزیابی استرس شغلی در کارگران و کارمندان انگلیسی طراحی گردید (۱۷). در مطالعات دیگر به منظور بررسی پایایی و روایی آن، نتایج نشان‌دهنده همبستگی قوی بین عامل‌های استخراج شده از تحلیل عاملی و گویه‌های پرسشنامه HSE (۰/۹۲، ۰/۷۳، ۰/۷۵، ۰/۶۳، ۰/۸۷، ۰/۸۵، ۰/۲۲) به ترتیب برای حیطه‌های نقش، ارتباط، حمایت مسئولین، حمایت همکاران، کنترل، تقاضا و تغییرات بود. پایایی به روش آلفای کرونباخ و روش دو نیمه کردن به ترتیب ۰/۷۸ و ۰/۶۵ بود که در کل مورد تایید است (۱۹، ۱۸).

نمره گذاری سوالات به صورت هرگز (امتیاز ۱)، به ندرت (امتیاز ۲)، بعضی اوقات (امتیاز ۳)، اغلب (امتیاز ۴) و همواره (امتیاز ۵) است. بنابراین حداقل و حداکثر نمرات در این پرسشنامه بترتیب ۳۵ و ۱۷۵ خواهد بود. نمره بالا در این پرسشنامه نشان‌دهنده موقعیت شغلی خوب، استرس و فشار شغلی پایین و نمره پایین نشان‌دهنده سطح بالای استرس و موقعیت شغلی نامطلوب است (۱۸). ضریب پایایی کلی این پرسشنامه در مطالعه حاضر با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۷۶ به دست آمد.

والیس استفاده شد. سطح معناداری کلیه آزمون‌های آماری ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

### یافته‌ها

از کل ۲۲۰ نمونه واجد شرایط، اطلاعات ۱۹۲ نفر از کارکنان (نرخ پاسخدهی ۸۷ درصد)، مورد تحلیل قرار گرفت. جدول ۱ توزیع مشخصات دموگرافیک در افراد شرکت‌کننده را نشان می‌دهد.

داده‌ها با استفاده از نرم افزار آماری SPSS نسخه ۲۳ (version 23, SPSS Inc., Chicago, IL) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. جهت تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی (رسم جداول، تعداد، درصد فراوانی برای داده‌های کیفی و میانگین، انحراف معیار برای داده‌های کمی) و همچنین نرمال بودن توزیع داده‌ها با آزمون کولموگروف-اسمیرنوف بررسی شد. به دلیل عدم نرمال بودن توزیع متغیرها، از آزمون‌های ناپارامتری من ویتنی و کروسکال

جدول ۱: توزیع مشخصات دموگرافیک در افراد شرکت‌کننده

متغیر	سطوح	فراوانی	درصد
جنس	مرد	۷۷	۴۰/۱
	زن	۱۱۵	۵۹/۹
گروه سنی (سال)	۳۰-۲۱	۵۸	۳۰/۲
	۴۰-۳۱	۶۶	۳۴/۳
	۵۰-۴۱	۵۱	۲۶/۶
	۶۰-۵۱	۱۷	۸/۹
تحصیلات	کاردانی	۳۵	۱۸/۲
	کارشناسی	۹۶	۵۰/۰
	ارشد	۲۸	۱۴/۶
	دکتری	۳۳	۱۷/۲
وضعیت تاهل	مجرد	۵۴	۲۸/۱
	متاهل	۱۳۲	۶۸/۸
	سایر	۶	۳/۱
وضعیت منزل مسکونی	مستاجر	۴۲	۲۱/۹
	ملکی	۱۵۰	۷۸/۱
بیماری صعب‌العلاج در خانواده	بله	۱۷	۸/۹
	خیر	۱۷۵	۹۱/۱
الگوی کاری	ثابت	۱۶۱	۸۳/۹
	گردشی	۳۱	۱۶/۱
وضعیت استخدامی	قراردادی	۸۴	۴۳/۸
	پیمانی	۲۹	۱۵/۱
	رسمی	۷۹	۴۱/۱
سابقه کاری (سال)	کمتر از ۶	۸۰	۴۱/۷
	۷-۱۳	۴۱	۲۱/۳
	۱۴-۲۱	۳۷	۱۹/۳
	بیشتر از ۲۲	۳۴	۱۷/۷

متغیر	سطوح	فراوانی	درصد
درآمد ماهانه (تومان)	کمتر از ۷ میلیون	۱۶۰	۸۳/۳
	بیشتر از ۷ میلیون	۳۲	۱۶/۷
تعداد فرزندان	کمتر از ۲	۱۶۶	۸۶/۵
	بیشتر از ۲	۲۶	۱۳/۵

بالاترین نمره در بعد نقش ( $3/86 \pm 0/80$ ) و پایین ترین نمره در بعد ارتباط ( $2/40 \pm 0/78$ ) بوده است. نمره کلی استرس شغلی  $12/81 \pm 109/60$  بدست آمد که بنابراین در سطح متوسط به بالا قرار می گیرد (جدول ۲).

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار مربوط به ابعاد استرس شغلی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
نقش	۳/۸۶	۰/۸۰	۱	۵
ارتباط	۲/۴۰	۰/۷۸	۱	۵
حمایت مسئولین	۳/۰۷	۰/۷۰	۱	۵
حمایت همکاران	۳/۴۱	۰/۷۰	۱	۵
کنترل	۳/۲۵	۰/۵۷	۲	۵
تقاضا	۲/۸۰	۰/۶۸	۲	۵
تغییرات	۳/۲۸	۰/۸۱	۲	۵
نمره کل استرس شغلی	۱۰۹/۶۰	۱۲/۸۱	۵۹	۱۴۶

طبق نتایج، تنها بین گروه سنی با میزان استرس شغلی در کارکنان مراکز بهداشتی درمانی شهرستان گرگان ارتباط معناداری مشاهده شد ( $P = 0/032$ ). به طوری که پایین ترین نمره بترتیب مربوط به گروه سنی ۶۰-۵۱ ساله و سپس گروه سنی ۳۰-۲۱ ساله بوده است. بالاترین نمره نیز بترتیب مربوط به گروه سنی ۵۰-۴۱ ساله و سپس گروه سنی ۴۰-۳۱ ساله بود. همچنین جنس ( $P = 0/675$ )، تحصیلات

( $P = 0/100$ )، وضعیت تاهل ( $P = 0/397$ )، وضعیت منزل مسکونی ( $P = 0/102$ )، وجود بیماری صعب العلاج در خانواده ( $P = 0/151$ )، الگوی کاری ( $P = 0/387$ )، وضعیت استخدامی ( $P = 0/373$ )، سابقه کاری ( $P = 0/255$ )، درآمد ماهیانه ( $P = 0/057$ )، وضعیت تعداد فرزندان در خانواده ( $P = 0/102$ ) ارتباط معناداری با میزان استرس شغلی نداشتند (جدول ۳).

جدول ۳: تعیین ارتباط استرس شغلی با مشخصات دموگرافیک و زمینه‌ای در افراد شرکت‌کننده

متغیر	سطوح	میانگین	انحراف معیار	P-Value
جنس	مرد	۱۱۰/۵۳	۱۰/۷۴	*0/675
	زن	۱۰۸/۲۱	۱۵/۳۶	
گروه سنی (سال)	۳۰-۲۱	۱۰۷/۵۳	۱۰/۳۷	***0/032
	۴۰-۳۱	۱۱۱/۰۱	۱۰/۴۱	
	۵۰-۴۱	۱۱۱/۳۷	۱۶/۳۳	
	۶۰-۵۱	۱۰۵/۸۲	۱۵/۹۲	
تحصیلات	کاردانی	۱۰۴/۸۷	۱۶/۱۰	***0/100
	کارشناسی	۱۱۰/۱۱	۹/۸۶	

متغیر	سطوح	میانگین	انحراف معیار	P-Value
وضعیت تاهل	کارشناسی ارشد	۱۱۲/۱۴	۱۵/۴۹	**۰/۳۹۷
	دکتری	۱۱۰/۹۴	۱۳/۴۴	
	مجرد	۱۰۸/۵۶	۹/۷۵	
	متاهل	۱۰۹/۸۰	۱۳/۹۶	
	سایر	۱۱۴/۵۰	۱۰/۸۴	
وضعیت منزل مسکونی	استیجاری	۱۱۲/۲۴	۱۳/۱۳	*۰/۱۰۲
	ملکی	۱۰۸/۸۶	۱۲/۶۷	
وجود بیماری صعب‌العلاج در خانواده	بله	۱۰۷/۵۳	۸/۴۷	*۰/۱۵۱
	خیر	۱۰۹/۸۰	۱۳/۱۶	
الگوی کاری	ثابت	۱۰۹/۲۵	۱۲/۶۳	*۰/۳۸۷
	گردشی	۱۱۱/۴۲	۱۳/۷۹	
وضعیت استخدامی	قراردادی	۱۰۹/۳۶	۱۵/۰۶	***۰/۳۷۳
	پیمانی	۱۰۶/۶۲	۱۳/۱۱	
	رسمی	۱۱۰/۹۴	۹/۶۹	
سابقه کاری (سال)	کمتر از ۶ سال	۱۰۹/۱۰	۱۰/۴۰	***۰/۲۵۵
	۷-۱۳	۱۰۸/۷۳	۱۳/۳۹	
	۱۴-۲۱	۱۱۰/۱۵	۱۶/۱۴	
درآمد ماهیانه (تومان)	بیشتر از ۲۲ سال	۱۱۱/۲۱	۱۳/۶۰	*۰/۰۵۷
	کمتر از ۷ میلیون	۱۰۸/۹۵	۱۲/۹۳	
	بالاتر از ۷ میلیون	۱۱۲/۸۴	۱۱/۸۷	
وضعیت تعداد فرزندان در خانواده	کمتر از ۲ فرزند	۱۰۹/۵۵	۱۱/۸۳	*۰/۱۷۲
	بیشتر از ۲ فرزند	۱۰۹/۸۸	۱۸/۱۸	

\*آزمون من ویتنی، \*\*آزمون کروسکال والیس

## بحث

و همکاران نیز میزان استرس شغلی در بین کارکنان در سطح متوسط ارزیابی شده بود (۲۰).

در این مطالعه ارتباط معنی داری بین گروه سنی و عوامل تنش‌زای شغلی برقرار بود که از این حیث همسو با مطالعات دیگر بود (۲۱، ۴). در مطالعه ذوالحوییه و همکاران نیز ارتباط منفی و معناداری بین سن و استرس شغلی بدست آمده بود (۲۲). یافته‌های پژوهش شکیبیا سوره و حسنی نیز نشان داد که بین ویژگی فردی سن با استرس شغلی رابطه معنادار وجود دارد (۲۳). در مطالعه سپهوند و همکاران بین سن و میزان استرس شغلی ارتباط معنی‌داری مشاهده نشد (۲۴). در حالی که در پژوهشی دیگر از آزاد با افزایش سن، میزان استرس

مشاغل با مسئولیت زیاد مانند کار در مراکز درمانی که با سلامت انسان‌ها در ارتباط است، یکی از عوامل استرس‌زا در زندگی افراد محسوب می‌شود. در این مطالعه به بررسی ارتباط بین عوامل استرس‌زای شغلی با متغیرهای دموگرافیک در کارکنان مراکز خدمات جامع سلامت شهرستان گرگان پرداخته شده است. طبق نتایج، نمره کلی عوامل تنش‌زای شغلی در این مطالعه ۲۲/۰۶ بود که نشان دهنده سطح متوسط به بالای آن می‌باشد. یعنی موقعیت شغلی و کاری کارکنان در جهت متوسط به خوب می‌باشد و انجام برنامه‌های مداخله‌ای در جهت تعدیل عوامل تنش‌زای شغلی لازم است که همسو با مطالعه جعفری می‌باشد (۴). در مطالعه خاتونی

خدمات ارائه شده را کاهش دهند (۳۴، ۳۳). همچنین، نتایج مطالعه‌ی Sawatzky بر روی پرستاران کانادا بیانگر این نکته بود که فضای بخش و حجم کاری بالا از مهمترین عوامل استرس‌زای کاری محسوب می‌شوند (۳۵).

یکی از نقاط ضعف این مطالعه بروز پاندمی جهانی کووید-۱۹ می‌باشد که بار سیستم بهداشتی درمانی کشور چندین برابر مضاعف شده است و بالطبع سلامت روان کارکنان مراکز خدمات جامع سلامت را تحت تاثیر خود قرار داده است. از طرفی مطالعه حاضر تنها بین کارکنان یک شهرستان انجام شد و طبیعتاً برای بدست آوردن نتایج جامع و کامل جهان شمول نیازمند بررسی در جامعه‌ی آماری وسیع‌تر در مختصات جغرافیایی مختلف می‌باشد. به عنوان یک نقطه قوت، این مطالعه در بین کارکنان مراکز بهداشتی درمانی انجام شده است درحالی که اکثر مطالعات تنها در مراکز درمانی و بیمارستان‌ها و در بین پرستاران انجام شده است. پیشنهاد می‌شود در مطالعات آتی به منظور بررسی بهتر واکنش‌های هیجانی نظیر موضوع پژوهش حاضر، پرسشنامه مدون با فواصل زمانی کوتاه برای افراد شاغل در سیستم‌های بهداشتی درمانی استفاده گردد. این نکته به تدوین برنامه‌های درمانی جهت کنترل واکنش‌ها نیز کمک شایانی خواهد نمود.

### نتیجه‌گیری

نتایج مطالعه نشان داد نمره کلی مقیاس عوامل تنش‌زای شغلی در کارکنان مراکز بهداشتی درمانی در سطح متوسطی قرار داشت. همچنین ارتباط معناداری بین گروه سنی با عوامل تنش‌زای شغلی مشاهده شد به طوری که پایین‌ترین نمره مربوط به گروه سنی ۵۱-۶۰ و ۲۱-۳۰ ساله و نشان‌دهنده سطح بالای استرس و موقعیت شغلی نامطلوب است. بنابراین ضرورت دارد در این گروه‌های سنی از حمایت بیشتری بهره‌مند شوند. ضرورت دارد که با بررسی میزان شیوع اختلالات روانی و شناسایی عوامل موثر بر آن در کارکنان و با

کارکنان افزایش یافته است (۲۵). سن از جمله متغیرهای زمینه‌ای است که در پژوهش‌های مختلف ارتباطات متفاوت و متناقضی از آن حاصل می‌شود که می‌تواند ناشی از تفاوت در نوع جوامع پژوهش باشد.

طبق یافته‌ها، در این مطالعه ارتباط معناداری بین جنس و استرس شغلی مشاهده نشد که همسو با نتایج مطالعه Adeolu در نیجریه بوده است (۲۶). اما در مطالعه Gramstad و همکاران که استرس شغلی را در میان ۲۰۱ نفر از پزشکان جوان بررسی کردند، زنان نسبت به مردان استرس شغلی بیشتری داشتند (۲۷). در مطالعه‌ای در کره جنوبی نیز در دوره‌ی دستکاری یا اینترنتی نیز زنان میزان استرس شغلی بیشتری نسبت به مردان داشتند (۲۸). به نظر می‌رسد دلایل احتمالی استرس شغلی بیشتر زنان نسبت به مردان، علل فرهنگی و اجتماعی، حساسیت بیشتر زنان نسبت به رقابت، شرایط مذهب جامعه، احساس مسئولیت پذیری بیشتر در زنان، انگیزه بیشتر برای مطالعه نسبت به مردان، عاطفی برخورد کردن زنان با بیماران و حمایت‌های کمتر از زنان باشد.

در این مطالعه بین وضعیت استخدامی با استرس شغلی ارتباط معناداری مشاهده نشد که غیر همسو با مطالعه سپهوند و آزاد بوده است (۲۵، ۲۴). سطح تحصیلات نیز در این مطالعه ارتباط معناداری با استرس شغلی نداشت که همسو با مطالعه سپهوند بوده است (۲۴). در رابطه با تاثیر تحصیلات بر استرس شغلی، روابط متناقضی گزارش شده است. برخی کاهش استرس شغلی را با افزایش سطح تحصیلات گزارش نمودند (۳۰، ۲۹) و برخی وجود رابطه را ذکر کرده‌اند (۳۲، ۳۱).

تحقیقات همچنین نشان داده است که رویارویی دایمی با بیماران، داشتن مسئولیت سلامت انسان‌ها، انجام فرایندهای بالینی و برخورد با موقعیت‌های اضطراری از عواملی هستند که می‌توانند در حرفه‌های بهداشتی درمانی سبب افسردگی، بی‌زاری و خستگی از کار شوند و کیفیت

### تقدیر و تشکر

نویسندگان مقاله مراتب تقدیر و تشکر خود را از همکاران محترم شاغل در مراکز خدمات جامع سلامت شهرستان گرگان که صمیمانه در این مطالعه شرکت کردند اعلام می‌دارند.

انجام مداخلات لازم در جهت بهبود وضعیت روانی آنان اقدام و از افزایش و شیوع آن پیشگیری کرد.

### تضاد منافع

نویسندگان هیچگونه تضاد منافی را ذکر نکردند.

### حمایت مالی

مقاله حاضر از متن پایان نامه مقطع دکتری عمومی و طرح تحقیقاتی مصوب در دانشگاه علوم پزشکی گلستان (با کد : ۱۱۱۹۷۵ و کد اخلاق: IR.GOUMS.REC.1400.009) استخراج شده است.

### References

1. Outofi A, Kharazmi E, Yousefi A, Heidari A. The comparative study of hygiene-motivational factors based on Herzberg theory among Faghihi and Kossar Shiraz hospitals staffs in 2011. *Journal of Hospital*. 2014 Aug 10;13(2):97-104.
2. Heidari A, Kabir MJ, Jafari N, Gashti AB, Pourabasi MA, Honarvar MR. Assessment of human and physical resources in health houses and health-care centers providing emergency services: a study in Golestan province. *Journal of Health in the Field*. 2016;3(4):1-4.
3. World Health Organization. The world health report 2000: health systems: improving performance. World Health Organization; 2000.
4. Jafari N, Bakhshi E, Moradi A, Asadi H, Naderi MR. Assessment of Demographic and Job Related Stressors on Depression, Stress and Anxiety in Employees of Islam Abad Gharb Health Centers. *Journal of Health*. 2018 Oct 10;9(4):403-13.
5. Babaei Heydarabadi A, Mohammadpuor H, Fallah Madvari AR, Mosa Qarkhani M, Fallah Madvari RA, Afshin AA. Study the status of job stress and work-related stressors among the employees of a Spinning industry. *J Health Field*. 2015;3(1):29-35.
6. Theorell, T., et al., A psychosocial and biomedical comparison between men in six contrasting service occupations. *Work & Stress*, 1990. 4(1): 51-63.
7. Anjazab B, Farnia F. Survey relationship between job stress with behavioral and mental responses in midwives working in public hospitals of Yazd in 1999. *J Shaheed Sadoughi Univ Med Sci*. 2000;10:32-8.
8. Mohamadirizi S, Kordi M, Shakeri MT, Salehi Fadardi J, Hafizi L. Relationship between job stress with menstrual bleeding pattern among midwives. *Journal of hayat*. 2013;18(5):1-11.
9. Nabirye, R.C., et al., Occupational stress, job satisfaction and job performance among hospital nurses in Kampala, Uganda. *Journal of nursing management*, 2011. 19(6): p. 760-768.
10. Zhang, L., et al., An investigation report on large public hospital reforms in China. 2016: Springer.
11. Kim J, Shin Y, Tsukayama E, Park D. Stress mindset predicts job turnover among preschool teachers. *Journal of School Psychology*. 2020 Feb 1;78:13-22.
12. Brannon L, Feist J, Updegraff JA. *Health psychology: An introduction to behavior and health*. Cengage Learning; 2013 Mar 1.
13. Ras R, Altaymer E. *Job Stress*. Translated by Khajehpour G. Industrial Management Institute Publications; 2002.
14. Godin I, Kittel F, Coppieters Y, Siegrist J. A prospective study of cumulative job stress in relation to mental health. *BMC public health*. 2005 Dec;5(1):1-0.
15. McHugh MD, Kutney-Lee A, Cimiotti JP, Sloane DM, Aiken LH. Nurses' widespread job dissatisfaction, burnout, and frustration with health benefits signal problems for patient care. *Health affairs*. 2011 Feb 1;30(2):202-10.
16. Hogan DR, Stevens GA, Hosseinpoor AR, Boerma T. Monitoring universal health coverage within the Sustainable Development Goals: development and baseline data for an index of essential health services. *The Lancet Global Health*. 2018 Feb 1;6(2):e152-68.
17. Cousins R, Mackay CJ, Clarke SD, Kelly C, Kelly PJ, McCaig RH. 'Management Standards' work-related stress in the UK: practical development. *Work & Stress*. 2004;18(2):113-36.



18. Azad ME, Gholami FM. Reliability and validity assessment for the HSE job stress questionnaire. *Journal of Behavioral Sciences*. 2011;4(4):291-7.
19. Sepidarkish M, Hosseini H, Pakzad R, Safiri S. Prevalence of occupational stress and its correlates among firefighters, Tehran, Iran 2013. *Anal Res Clin Med*. 2014;2(4):177-82.
20. Khatoni S, Teymouri. F, Pishgooie S A H, Khodabakhsh M R. Determining the Effectiveness of Stress Inoculation Training on Nurses' Job Stress at Selected Military Hospitals . *MCS*. 2020; 7 (1) :26-34. URL: <http://mcs.ajaums.ac.ir/article-1-341-en.html>
21. Heydarabadi AB, Mohammadpuor H, Madvari ARF, Qarkhani MM, Madvari RAF, Afshin AA. Study the status of job stress and work-related stressors among the employees of a Spinning industry. *Journal of Health in the Field*. 2017; 2017;3(1).
22. Zolhavarieh SM, Rezaei M, Roshanaei G, Mehr MF, Derakhshan SS. Survey of Job Stress among Interns of Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran, in 2018. *Avicenna Journal of Clinical Medicine*. 2020 Jun 15;27(1):61-7.
23. Shakiba Soureh M, Hassani M. Investigating the Impact of Individual Characteristics on Job Burnout by Examining Mediation role of Job Stress and Social Capital among Nurses of Imam Reza Hospital of Urmia. *Nursing Management*. 2021.10(1): 9-22. URL: <http://ijnv.ir/article-1-763-en.html>
24. Sepahvand MJ, Javadi M, Mokhtari J, Khaghanizade M, Babajani-Vafsi S. Assessment of Job Stress and Its Relationship with Demographic and Recruitment Parameters in Iranian Navy Personnel. *Journal of Marine Medicine*. 2019 Nov 10;1(3):141-8.
25. Azad E., Fathhi Ashtiani A., Ahmadi Kh.. Evaluation of Stress in Military Personnel of Persian Gulf . *J Mil Med*. 2007; 8 (4) :249-254. URL: <http://militarymedj.ir/article-1-382-fa.html>
26. Adeolu JO, Yussuf OB, Popoola OA. Prevalence and correlates of job stress among junior doctors in the university college hospital, Ibadan. *Ann Ib Postgrad Med*. 2016;14(2):92-8. PMID: 28337094
27. Gramstad TO, Gjestad R, Haver B. Personality traits predict job stress, depression and anxiety among junior physicians. *BMC Med Educ*. 2013;13(1):150. PMID: 24207064 DOI: 10.1186/1472-6920-13-150
28. Kim K, Lee S, Choi YH. Relationship between occupational stress and depressive mood among interns and residents in a tertiary hospital, Seoul, Korea. *Clin Exp Emerg Med*. 2015;2(2):117-22. PMID: 27752582 DOI: 10.15441/ceem.15.002
29. Enjezab B, Faraj Khoda T, Mojahed SH, Bokaei M. Barriers and motivators related to cervical and breast cancer screening. *Journal of shahid Sadoughi University of medical sciences and health services*. 2004; 12(3): 78-84.
30. Soori H, Rahimi M, Mohseni H. Epidemiological pattern of job stress among managers of car manufacture companies in Iran. *Iranian Journal of Epidemiology*. 2006; 2(3):41-50.
31. Soori H, Ali JM, Nasrin R. Prevalence and causes of low vision and blindness in Tehran Province, Iran. *JPMA-Journal of the Pakistan Medical Association*. 2011;61(6):544-9.
32. Rahimi E. Survey of organizational job stress among physical education managers. *Psychol Rep*. 2008;102(1):79-82.
33. Lambert C, Ito M. Workplace stressors, ways of coping and demographic characteristics as predictors of physical and mental health of Japanese hospital nurses. *Int J Nurs Stud*; 2004. 41: 85-97.
34. Decker FH. Occupational and nonoccupational factors in job satisfaction and psychological distress among nurses. *Research in Nursing & Health*. 1997 Oct;20(5):453-64.
35. Sawatzky J. A. Stress in critical care nurses: Actual and perceived. *Heart and long: J Acut Critical Care*; 1996. 25(5): 409-417

Original Article

# Study of the relationship between occupational stressors and demographic variables in the staff of health centers in Gorgan in 2021

Alireza Heidari<sup>1,\*</sup>, Aref Ghazlikor<sup>2</sup>, Nahid Jafari<sup>1</sup>, Zahra Khatirnamani<sup>3</sup>, Farideh Koochak<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Assistant, Health Management and Social Development Research Center, Golestan University of Medical Sciences, Gorgan, Iran

<sup>2</sup> General physician, Health Management and Social Development Research Center, Golestan University of Medical Sciences, Gorgan, Iran

<sup>3</sup> MSc, Health Management and Social Development Research Center, Golestan University of Medical Sciences, Gorgan, Iran

Received: 22 August 2021

Accepted: 30 December 2021

---

## Abstract

**Introduction:** Job stress can be considered as a combination of stressors. The aim of this study was to determine the relationship between occupational stressors and demographic variables in the staff of Gorgan health network in 2021.

**Materials and Methods:** In this cross-sectional study, 192 employees of comprehensive urban and rural health centers, health centers and health centers participated in the study. In this study, stratified random sampling method was used. A valid and reliable Job Stress Scale questionnaire was used to collect data. Data were analyzed by SPSS-23 software using Mann-Whitney and Kruskal-Wallis tests.

**Results:** Of the total staff, 59.9% were women, 34.4% were in the age group of 31-40 years, 68.8% were married and 50% had a bachelor's degree. The highest score was in the role dimension ( $3.86 \pm 0.80$ ) and the lowest score was in the relationship dimension ( $2.40 \pm 0.78$ ). The overall score of job stress was  $22.06 \pm 2.65$ . Only between the age group and the amount of job stress in the staff of health centers in Gorgan in 1400 was observed a significant relationship ( $P = 0.032$ ). Also, other demographic variables had no significant relationship with job stress ( $P > 0.05$ ).

**Conclusion:** The results of the present study showed the average level of the overall score of the occupational stressors scale in the staff of health centers. Therefore, it is necessary to investigate the prevalence of mental disorders and identify the factors affecting it in employees and take the necessary interventions to improve their mental status and prevent its increase and prevalence.

**Keywords:** Ambulatory health centers, occupational stressors, staff

---