

Study the status of job stress and work-related stressors among the employees of a Spinning industry

Akbar Babaei Heydarabadi¹, Hasan Mohammadpuor², Ali Reza Fallah Madvari³,
Mohsen Mosa Qarkhani³, Rooh Allah Fallah Madvari⁴, Asad Allah Afshin⁵

1. Department of Public Health, School of Health, Student's Research Committee, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran
2. Department of Occupational Health, School of Health, Student's Research Committee, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran.
3. Department of Occupational Health, School of Health, Yazd University of Medical Sciences, Tehran, Iran
4. Department of Occupational Health, School of Health, Student's Research Committee, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran
5. Department of Ergonomics, School of HSE, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

ABSTRACT

Background and Aims: Job stress is one of the most important professional issues that poses high costs on organizations. It may result in reducing efficiency, feeling fatigue, which subsequently leads to employee dissatisfaction in him/her workplace. This study was designed to assess the employees' job stress in a Spinning industry.

Materials and Methods: The present cross-sectional descriptive-analytic study was performed on 230 workers at a spinning industry. The standard job stress questionnaire of England HSE Institute was used to determine job stress. The employees were requested permission and their answers were treated as strictly confidential. The obtained data were analyzed by SPSS (version19), using descriptive statistics and Spearman & Pearson correlation coefficient, independent t-test, Kruskal-Wallis, ANOVA and Mann-Whitney Tests.

Results: Statistically meaningful relationship ($p > 0.05$) was observed between job stress and education level, the more education the less job stress. Age factors and working units indeed showed a similar relationship. There was only limited and not statistically significant ($p > 0.05$) evidence for an increased job stress and sex, marital status, as well as job experience. The current study further found that the different job opportunities have high stress for 29.2 % employees, average stress for 69.5% employees and low stress for 1.3%.

Conclusion: Considering the harmful physical and emotional responses of job stress, managing and controlling of work-related stressors is recommended. This may worked out through identifying resources to significantly reduce the stress level and increase productivity in the workplace.

Key words: Job Stress, Questionnaire, HSE, Mental Health, Spinning Industry Employees

*Corresponding Author:

Department of Occupational Health, School of Public Health, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

Email: fallah134@yahoo.com

Received: 28 Apr 2015

Accepted: 16 Dec 2015

بررسی وضعیت استرس شغلی و عوامل استرس‌زای مرتبط با کار بین کارکنان شاغل در یکی از کارخانجات ریسندگی کشور

اکبر بابایی حیدر آبادی^۱، حسن محمد پور^۲، علیرضا فلاح مدواری^۳، محسن موسی فرخانی^۴، روح اله فلاح مدواری^{۵*}، اسد اله افشین^۶

^۱ دانشجوی دکتری تخصصی آموزش بهداشت و ارتقا سلامت، گروه بهداشت عمومی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران
^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مهندسی بهداشت حرفه‌ای، کمیته تحقیقات دانشجویی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران
^۳ دانشجوی کارشناسی، گروه مهندسی بهداشت حرفه‌ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد، یزد، ایران
^۴ دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مهندسی بهداشت حرفه‌ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران
^۵ دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه ارگونومی، دانشکده HSE، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران

چکیده

زمینه و هدف: استرس شغلی یکی از مهمترین مشکلات حرفه‌ای است که هزینه چشمگیری را به سازمان‌ها اعمال می‌کند به طوری که در کارکنان باعث کاهش بازده کاری، احساس خستگی و متعاقباً نارضایتی کارکنان صنعت می‌شود. لذا مطالعه حاضر با هدف بررسی میزان استرس شغلی کارکنان در یک شرکت ریسندگی انجام شد.

مواد و روش‌ها: این مطالعه توصیفی-تحلیلی، بصورت مقطعی روی دویست و سی نفر از کارکنان شاغل در یک شرکت ریسندگی انجام شد. جهت تعیین استرس شغلی از پرسشنامه استرس شغلی HSE انگلستان استفاده گردید. از تمام کارکنان رضایت آگاهانه گرفته شد و پاسخ‌های آنان محرمانه باقی ماند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه نوزده با محاسبه آمار توصیفی و آزمون‌های ضریب همبستگی اسپیرمن، ANOVA، Kruskal-Wallis، T-Test، Mann-Whitney انجام شد.

یافته‌ها: از نظر آماری ارتباط معناداری بین استرس شغلی با متغیرهای سن، تحصیلات و واحدهای کاری مشاهده گردید ($p < 0/05$)، بین متغیر استرس شغلی با متغیرهای جنس، تاهل و سابقه شغلی ارتباط آماری معناداری دیده نشد ($p > 0/05$). یافته‌های این مطالعه نشان داد که ۲۹/۲۰ درصد کارکنان از استرس زیاد، ۶۹/۵۰ درصد از استرس متوسط و تنها ۱/۳۰ درصد افراد از استرس کم برخوردار بودند.

نتیجه گیری: با توجه به اثرات زیان آور استرس شغلی در کارکنان صنایع ریسندگی، با مدیریت و کنترل استرس شغلی از طریق شناسایی منابع و کنترل آنها، می‌توان به میزان قابل توجهی از میزان استرس در محیط‌های شغلی کاهش داد و بهره وری و تولید در محیط کار را افزایش داد.

کلید واژه‌ها: استرس شغلی، پرسشنامه HSE، سلامت روان، کارکنان صنایع ریسندگی

*آدرس نویسنده مسئول:

دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تهران. فاکس: ۸۸۹۵۴۷۸۱ - ۰۲۱

Email: fallah134@yahoo.com

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۰۲/۰۸

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۴/۰۹/۲۵

مقدمه:

استرس شغلی باعث نتایج سوء روانی و جسمی بر کارکنان می‌شود به گونه‌ای که استرس شغلی علت اصلی عدم رضایت شغلی، ترک کار، افزایش حوادث، کاهش قدرت تصمیم‌گیری و غیره می‌باشد [۱،۲]. استرس شغلی با مشکلات بسیاری نظیر افزایش فشار خون، بیماریهای قلبی، دردهای اسکلتی-عضلانی، اختلالات گوارشی در ارتباط می‌باشد [۳،۴].

طبق گزارش سازمان جهانی بهداشت (World Health Organization: WHO)، بیش از نیمی از کارکنان کشورهای صنعتی از استرس شغلی رنج می‌برند [۵] و استرس شغلی پس از کمر درد، دومین مشکل شایع محسوب می‌شود [۶،۷]. در سال ۱۹۹۲ سازمان ملل متحد، استرس شغلی را بیماری قرن بیستم اعلام کرد و مدتی بعد سازمان جهانی بهداشت، آن را مشکلی فراگیر در سراسر جهان ذکر نمود [۸]. انجمن بین‌المللی کار (International Labour Organization: ILO)، هزینه‌های استرس شغلی وارده به کشورها را ۱ تا ۳/۵ درصد تولید ناخالص داخلی اعلام نموده [۹] و استرس شغلی را بعنوان شناخته شده‌ترین پدیده تهدیدکننده سلامتی کارگران معرفی کرده است.

مطالعات نشان دادند که محیط شغلی و استرس‌های شغلی می‌توانند باعث ایجاد بیماری‌های روانی در کارکنان شوند و یا در ایجاد بیماری‌های روانی دخالت کنند [۱۰]. طبق مطالعه عبدی و شهبازی، محیط فیزیکی یکی از مهمترین منابع استرس شغلی می‌باشد [۱۱]. محمدمقام و همکاران، در ارزیابی استرس شغلی، بیشترین نمره استرس شغلی را مربوط به شرایط فیزیکی محیط کار می‌دانند [۱۲].

در مطالعه راگان و کاردن، از مهمترین عوامل استرس‌زای شغلی، شرایط ارگونومیک و فیزیکی کار بیان شده است [۱۳]. صنایع ریسندگی دارای ماهیت مشاغل سخت و زیان‌آور است، لذا کارکنان این صنایع با عوامل زیان‌آور مختلفی مواجه می‌باشند. از مهمترین عوامل زیان‌آور محیط کار صنایع ریسندگی، صدا می‌باشد. در گزارشی که از سوی موسسه ملی بهداشت و ایمنی شغلی آمریکا (National Institute for Occupational Safety and Health: NIOSH) انتشار یافت، مشخص شد که صنایع ریسندگی جزو صنایع با آلودگی صوتی غیر مجاز می‌باشد، به طوری که مطابق همین گزارش بیش از ۸۷ درصد کارگران شاغل در این صنایع با صدایی بیش از ۸۰ دسی‌بل در حال کار می‌باشند [۱۴].

اثرات صدا بر انسان از چند جنبه حائز اهمیت است که از مهمترین آنها، می‌توان صدمه به دستگاه شنوایی و اثرات روانی یا استرس شغلی را نام برد که هر دوی آنها نقش مهمی در ایجاد حوادث دارند [۱۵]. همچنین عدم امنیت شغلی، مشکلات اقتصادی و... از دیگر عوامل موثر بر افزایش استرس شغلی محسوب می‌شوند. با توجه به مطالب فوق و با توجه به اینکه صنایع نساجی یکی از صنایعی است که گسترش نسبتاً بالایی دارد و جزء مهمترین صنایع کشور محسوب می‌شود و تعداد زیادی از نیروهای کاری را در خود جای داده است، این مطالعه با هدف بررسی استرس شغلی در صنعت نساجی بین بخش‌های مختلف انجام شده است.

مواد و روش‌ها:

جامعه آماری این پژوهش، کارکنان یک شرکت ریسندگی می‌باشد که با استفاده از روش جدول پایلوت و نمونه‌گیری ساده، تعداد دویست و سی نفر در مطالعه شرکت کردند. به منظور تعیین استرس شغلی از پرسشنامه استاندارد استرس شغلی موسسه سلامت، ایمنی و محیط زیست (HSE: Health, Safety and Environment) انگلستان استفاده گردید که پایایی و روایی این پرسشنامه توسط آزاد مرزآبادی و همکارانش بررسی شده و آلفای کرونباخ پرسشنامه ۰/۷۸ و ضریب همبستگی ۰/۶۵ می‌باشد [۱۶].

پرسشنامه HSE شامل ۳۵ سوال با ۷ زیرمقیاس؛ تقاضا، کنترل، حمایت مسئولین، حمایت همکار، روابط، نقش و تغییر می‌باشد [۱۶]. قبل از توزیع پرسشنامه‌ها با کارگران صحبت شد و به آنان درباره هدف مطالعه و محرمانه باقی ماندن پاسخ‌های آنان توضیح داده شد و به آنان اطمینان کافی داده شد که پاسخ‌های آنها در ارزشیابی کاری آنان تأثیری نخواهد داشت و از آنها رضایت آگاهانه گرفته شد.

در این پرسشنامه هر کدام از مقیاسها از ۱ تا ۵ نمره دهی می‌شوند؛ میانگین نمرات سوالات در هر زیرمقیاس نشانگر مقدار اندازه‌گیری شده هر زیرمقیاس است. هر زیرمقیاس دارای نمره با دامنه تغییرات ۱ تا ۵ می‌باشد که در آن نمره ۱ حالت مطلوب و نمره ۵ حالت پراسترس و نامطلوب است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه نوزده با محاسبه آمار توصیفی و آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون، اسپیرمن، Test-T، Kruskal-Wallis Test، آنالیز واریانس یکطرفه (ANOVA)، Mann-Whitney Test انجام شد.

یافته‌ها:

از نظر مدرک تحصیلی، ۱۸ نفر (۷/۸۳ درصد) زیردیپلم و ۲۱۲ نفر (۹۲/۱۷ درصد) دارای مدرک دیپلم و بالاتر بودند. نمونه‌های مورد مطالعه شامل ۲۱۵ نفر (۹۳/۵۰٪) مرد و ۱۵ نفر (۶/۵۰٪) زن بودند. ۱۸۶ نفر (۸۰/۹۰٪) از آنها متاهل و ۴۴ نفر (۱۹/۱۰٪) مجرد بودند (جدول شماره ۱).

از دویست و چهل پرسشنامه توزیع شده در بین کارکنان، دویست و سی پرسشنامه عودت داده شده و مورد آنالیز قرار گرفت. میانگین سنی افراد، 32 ± 6 سال بود. میانگین کل سابقه کار پاسخ‌گویان، $6 \pm 23/4$ سال بود.

جدول شماره ۱- ارتباط بین متغیرهای فردی با استرس شغلی

| متغیر | فراوانی | درصد | انحراف معیار \pm میانگین استرس شغلی | استرس خفیف | استرس متوسط | استرس شدید | نتایج آزمونهای آماری |
|------------------|--------------------|------|---------------------------------------|------------|-------------|------------|---|
| گروه سنی (سال) | ۲۱-۳۴ | ۱۶۲ | ۲/۸۵ \pm ۰/۳۸ | ۱/۲۰ | ۶۶/۷۰ | ۳۲/۱۰ | ANOVA= Sig.: 0.032 |
| | ۳۵-۴۸ | ۶۴ | ۲/۸۶ \pm ۰/۳۷ | - | ۷۵ | ۲۵ | |
| | ۴۹-۶۳ | ۴ | ۲/۴۱ \pm ۰/۳۳ | ۲۵ | ۷۵ | - | |
| تاهل | متاهل | ۱۸۶ | ۲/۸۱ \pm ۰/۳۸ | ۱/۶۰ | ۶۸/۸۰ | ۲۹/۶۰ | Independent Samples Test= Sig. (2-tailed): 0.618 |
| | مجرد | ۴۴ | ۲/۸۴ \pm ۰/۳۷ | - | ۷۰/۵۰ | ۲۹/۵۰ | |
| تحصیلات | بی سواد- ابتدایی | ۱ | ۲/۸۹ | - | ۱۰۰ | - | ANOVA= Sig.: 0.039 Spearman correlation= r = -0.157 P-Value=0.017 |
| | سیکل | ۱۷ | ۲/۸۳ \pm ۰/۳۵ | - | ۸۸/۲۰ | ۱۱/۸۰ | |
| | دیپلم | ۱۲۸ | ۲/۸۸ \pm ۰/۳۹ | ۱/۶۰ | ۶۲/۵۰ | ۳۵/۹۰ | |
| | فوق دیپلم و بالاتر | ۸۴ | ۲/۸۳ \pm ۰/۳۵ | ۱/۲۰ | ۷۵ | ۲۳/۸۰ | |
| جنس | مرد | ۲۱۵ | ۳/۲۹ \pm ۰/۴۸ | ۱/۴۰ | ۶۷/۹۰ | ۳۰/۷۰ | Independent Samples Test= Sig. (2-tailed): 0.081 |
| | زن | ۱۵ | ۳/۱۳ \pm ۰/۳۵ | - | ۸۶/۷۰ | ۲ | |
| سابقه شغلی (سال) | ۱-۶ | ۱۳۶ | ۲/۸۰ \pm ۰/۳۹ | ۲/۲۰ | ۶۹/۹۰ | ۲۷/۹۰ | ANOVA= Sig.: 0.423 |
| | ۶/۱-۱۲ | ۸۶ | ۲/۸۶ \pm ۰/۳۵ | - | ۶۷/۸۰ | ۳۲/۲۰ | |
| | ۱۲/۱-۱۸ | ۸ | ۲/۶۸ \pm ۰/۳۷ | - | ۷۱/۴۰ | ۲۸/۶۰ | |
| واحدهای کاری | تولید | ۱۸۱ | ۲/۸۶ \pm ۰/۳۹ | ۱/۷۰ | ۶۳/۵۰ | ۳۴/۸۰ | ANOVA= Sig.: 0.001 |
| | فنی | ۱۵ | ۲/۵۷ \pm ۰/۲۷ | - | ۹۳/۳۰ | ۶/۷۰ | |
| | اداری | ۳۴ | ۲/۶۷ \pm ۰/۲۶ | - | ۸۸/۲۰ | ۱۱/۸۰ | |

* سطح معنی داری $p < 0/05$

شغلی مختلف وجود داشت به طوری که کارکنان واحدهای تولید، استرس بیشتری نسبت به کارکنان واحدهای فنی و اداری داشتند. تجزیه و تحلیل داده‌های مطالعه نشان داد بین استرس با جنس، وضعیت تاهل و سابقه کاری پرسنل رابطه معنی‌داری وجود ندارد ($p > 0/05$). جدول شماره ۲، نتایج حاصل از آزمونهای آماری (ANOVA، Mann-Whitney Test، T-Test، Kruskal-Wallis) بین متغیرهای فردی و حیطه‌های استرس شغلی را نشان می‌دهد. در این مطالعه، حیطه کنترل با نوع واحدهای کاری ($p = 0/008$) رابطه معنادار داشت.

از نظر شدت استرس شغلی، بین کارکنانی که دارای سن پایین‌تری بودند نسبت به کارکنانی که دارای سن بالاتر بودند، تفاوت آماری معناداری وجود داشت ($p < 0/05$). بطوری که افرادی که دارای سن کمتر از ۳۰ سال بودند، میزان استرس بیشتری را (۳۲/۱۰ درصد در حد شدید و ۶۶/۷۰ درصد در حد متوسط) تجربه می‌کردند (جدول شماره ۱). همچنین تفاوت آماری معنی‌داری بین افرادی که دارای تحصیلات کمتر بودند، نسبت به افرادی که دارای تحصیلات بالاتر بودند از نظر شدت استرس شغلی وجود داشت ($p < 0/05$)، همچنین تفاوت آماری معنی‌داری در حیطه‌های

۲۰/۸۶٪ استرس متوسط، ۴۲/۶۲٪ استرس شدید و ۳۰/۸۶٪ استرس خیلی شدید داشتند که مهمترین عامل ایجاد کننده استرس شغلی در کارکنان می باشد. در بعد نقش، ۲۳/۰۴٪ حالت مطلوب، ۶۳/۴۷٪ استرس خفیف و ۱۲/۶۳٪ استرس متوسط داشتند که کمترین میزان استرس در این مطالعه می باشد (جدول شماره ۳). به طور کلی یافته های این مطالعه نشان داد که ۲۹/۲۰ درصد از کارکنان مورد بررسی دارای استرس شغلی شدید، ۶۹/۵۰ درصد دارای استرس در حد متوسط و ۱/۳۰ درصد کارکنان در حد استرس کم بودند (شکل شماره ۱).

همچنین حیطة حمایت مسئولان با سن افراد ($p=0/01$)، تحصیلات ($p=0/01$) و نوع واحدهای کاری ($p=0/01$) رابطه معنادار داشت. در حیطة تغییرات، مشخص شد که این حیطة با سن افراد ($p=0/04$)، تحصیلات ($p=0/04$) و نوع کارکنان ($p=0/01$) رابطه معنادار دارد. سایر حیطة های مورد مطالعه (تقاضا، حمایت همکاران، ارتباط، نقش) با متغیرهای فردی مورد مطالعه رابطه ای نداشت (جدول شماره ۲). نتایج مربوط به استرس شغلی در ابعاد ۷ گانه در جدول شماره ۳ قابل مشاهده است. همانطور که مشخص است، در بعد ارتباط،

جدول شماره ۲- ارتباط بین متغیرهای فردی با حیطة های استرس شغلی

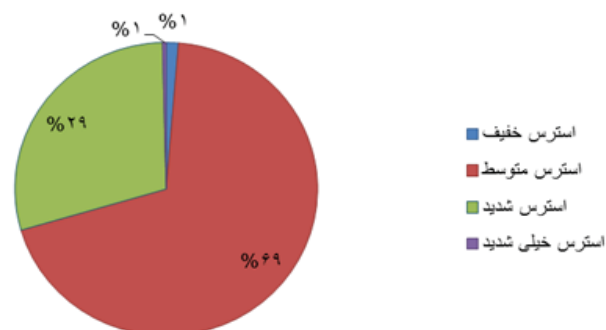
| متغیرهای فردی | گروه سنی | تاهل | تحصیلات | جنس | سابقه شغلی | واحدهای کاری |
|---------------|----------|------|---------|------|------------|--------------|
| تقاضا | ۰/۶۵ | ۰/۳۷ | ۰/۶۵ | ۰/۴۴ | ۰/۵۱ | ۰/۴۱ |
| کنترل | ۰/۱۰ | ۰/۹۵ | ۰/۱۰ | ۰/۳۵ | ۰/۲۴ | ۰/۰۰۸ |
| حمایت مسئولان | ۰/۰۱ | ۰/۹۹ | ۰/۰۱ | ۰/۵۴ | ۰/۱۳ | ۰/۰۱ |
| حمایت همکاران | ۰/۲۳ | ۰/۶۰ | ۰/۲۳ | ۰/۶۹ | ۰/۶۵ | ۰/۳۱ |
| ارتباط | ۰/۵۸ | ۰/۸۷ | ۰/۵۸ | ۰/۰۸ | ۰/۴۰ | ۰/۱۵ |
| نقش | ۰/۷۳ | ۰/۶۶ | ۰/۷۳ | ۰/۱۷ | ۰/۱۱ | ۰/۹۷ |
| تغییرات | ۰/۰۴ | ۰/۹۱ | ۰/۰۴ | ۰/۶۰ | ۰/۷۵ | ۰/۰۱ |

* اعداد جدول، P-value آزمونها را نشان می دهند.

جدول شماره ۳- امتیاز استرس شغلی در هر یک از ابعاد هفت گانه

| ابعاد استرس شغلی | حالت مطلوب (درصد) | استرس خفیف (درصد) | استرس متوسط (درصد) | استرس شدید (درصد) | استرس خیلی شدید (درصد) | انحراف معیار \pm میانگین |
|------------------|-------------------|-------------------|--------------------|-------------------|------------------------|----------------------------|
| تقاضا | ۳ | ۶ | ۴۴/۷۸ | ۴۲/۶۰ | ۳/۶۲ | ۳/۱۱ \pm ۰/۶۶ |
| کنترل | ۲ | ۵/۵۰ | ۴۱/۷۳ | ۴۲/۱۷ | ۸/۶۰ | ۳/۱۳ \pm ۰/۶۷ |
| حمایت مسئولان | ۹/۸۰ | ۱۲/۴۰ | ۳۹/۵۶ | ۳۰/۴۳ | ۷/۶۱ | ۲/۸۲ \pm ۰/۸۵ |
| حمایت همکاران | ۱۵/۶۰ | ۱۷ | ۴۶/۹۵ | ۱۵/۲۱ | ۵/۲۴ | ۲/۴۸ \pm ۰/۸۳ |
| ارتباط | ۱/۶۸ | ۴ | ۲۰/۸۶ | ۴۲/۶۰ | ۳۰/۸۶ | ۳/۶۷ \pm ۰/۸۷ |
| نقش | ۲۳/۰۴ | ۶۳/۴۷ | ۱۲/۶۰ | ۰/۸۰ | ۰/۰۹ | ۱/۶ \pm ۰/۹۸ |
| تغییرات | ۱۰/۵۰ | ۱۱/۷۰ | ۳۸/۶۹ | ۳۵/۶۵ | ۳/۴۶ | ۲/۸۷ \pm ۰/۸۰ |

درصد استرس شغلی



شکل شماره ۱ - درصد سطوح مختلف استرس شغلی در نمونه مورد مطالعه

بحث:

یافته‌های مطالعه نشان داد که بین سن و استرس شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد که این نتایج با یافته‌های موتی، دای، رضایی، خاقانی‌زاده و هسو همخوانی دارد [۲۱-۱۷]. به این صورت که با افزایش سن از استرس فرد کاسته می‌شود. در این پژوهش افراد دارای تحصیلات بیشتر، میانگین استرس شغلی کمتری داشتند که این یافته با یافته‌های یادگارفرد همخوانی دارد [۲۲]. از نظر وضعیت تاهل، تفاوت آماری معنی‌داری بین افراد متاهل و مجرد از نظر شدت استرس شغلی وجود نداشت ($p > 0/05$). در تحقیق اسپکتور و همکارانش که روی مدیران ایرانی و آمریکایی با هدف بررسی منابع استرس شغلی و استرین ناشی از استرس‌ها انجام دادند به رابطه معنی‌داری بین تاهل و استرس شغلی دست نیافتند [۲۳] که با نتایج این پژوهش همخوانی دارد. در این تحقیق بین سابقه کار و استرس شغلی رابطه معنی‌داری یافت نشد ($p > 0/05$). در مطالعات رضایی، منصف و همچنین خاقانی‌زاده و همکاران نیز ارتباط معنی‌داری مشاهده نشد [۲۱-۱۹]. موسسه ملی بهداشت و ایمنی شغلی آمریکا اعلام کرد که عدم کنترل روی وظیفه و فاکتورهای سازمانی نظیر رفتارهای مدیریتی نامناسب بعنوان بعضی از عوامل استرس‌زا در محیط‌های کاری می‌باشند [۲۴]. نتایج این پژوهش نشان داد که بیشترین درصد فراوانی سطح استرس خیلی مطلوب، مربوط به زیرمقیاس نقش بوده است که این موضوع بیانگر این است که کارکنان به وظایف شغلی خود آشنا هستند، ولی در مطالعه عبدی و شهبازی نشان داد که زیرمقیاس نقش از مهمترین عوامل استرس شغلی می‌باشد [۲۵]. همچنین بیشترین درصد فراوانی میزان استرس خیلی نامطلوب، مربوط به زیرمقیاس ارتباط بوده است که با مطالعه نصر اصفهانی و باقری که نشان دادند مشکلات مربوط به روابط انسانی در محیط کار به عنوان مهمترین منابع استرس شغلی می‌باشد، همخوانی دارد [۲۶]. بررسی استرس شغلی به تفکیک گروه شغلی در سه زیر گروه شامل کارگران تولید، کارگران فنی و کارمندان اداری نشان داد که استرس شغلی بالاتری در گروه کارگران تولیدی در مقایسه با دو گروه شغلی

تقدیر و تشکر

تیم تحقیق بر خود لازم می‌داند که از مدیریت و کلیه پرسنل زحمتکش کارخانه مورد تحقیق که در پیاده سازی هر چه بهتر طرح پژوهشی همکاری نمودند، تشکر و قدردانی نماید.

کارگران فنی و کارمندان اداری وجود دارد که شاید به علت مواجهه بیشتر کارگران تولید با عوامل زیان آور محیط کار می‌باشد و با مطالعه نقوی و همکاران همخوانی دارد [۲۷]. یافته‌های این مطالعه نشان داد که در موقعیت‌های مختلف شغلی، ۲۹/۲۰ درصد از کارکنان دارای استرس شدید، ۶۹/۵۰ درصد استرس متوسط و تنها ۱/۳۰ درصد از استرس کم برخوردار بودند که نتایج این مطالعه تقریباً نزدیک به نتایج مطالعه عابدینی و همکاران (۱۵/۶۰ درصد افراد مورد مطالعه دارای استرس شغلی زیاد، ۸۳/۴۰ درصد استرس شغلی متوسط و ۱ درصد استرس شغلی کم) می‌باشد [۲۸]. همچنین در مطالعه مطیع و همکاران، ۵۱/۷۰ درصد افراد مورد مطالعه دارای استرس متوسط و ۱۱/۱۰ درصد دارای استرس شدید بودند [۲۹].

از جمله نقاط قوت این مطالعه، بررسی استرس شغلی در بین کارکنان صنعت ریسندگی می‌باشد زیرا در این صنعت مطالعات اندکی در مورد استرس صورت گرفته است. عدم بررسی ارتباط استرس با رضایت شغلی و حوادث ناشی از کار از محدودیت‌های مطالعه حاضر به شمار می‌رود.

نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش نشان داد که به طور کلی میزان استرس شغلی در بین کارکنان مورد بررسی در حد متوسط به بالا بوده است. با افزایش سطح رضایت، مشارکت، آموزش و کاهش عوامل زیان آور محیط کار از میزان استرس شغلی آنها در همه حیطه‌ها کاسته می‌شود. از آنجایی که در تحقیقات متعددی به اثرات منفی استرس شغلی روی سلامت شغلی و ایمنی کارکنان اشاره شده است و با توجه به یافته‌های این پژوهش و گستردگی و تنوع صنایع ریسندگی، می‌توان گفت که لزوم توجه به استرس شغلی در این صنایع ضروری بنظر می‌رسد. در این مطالعه تحصیلات و سن بعنوان عوامل موثر در استرس شغلی تعیین گردید که با مدیریت و کنترل استرس شغلی از طریق شناسایی منابع و حذف و کنترل آنها، می‌توان به میزان قابل ملاحظه‌ای از میزان استرس شغلی در محیط‌های کاری کاهش داد.

REFERENCES

1. ZeighamiMohammadi S, Haghghi SA. Relation between Job Stress and Burnout among nursing staff. *Scientific Journal of Hamadan Nursing & Midwifery Faculty* 2011; 19(2):42-49. (In Persian)
2. Hosseini Z, Moeini B, Hazavehei S, Aghamollai T, Moghimbeigi A. Effect of educational stress management, based on Precede model, on job stress of nurses. *Bimonthly Journal of Hormozgan University of Medical Sciences* 2011; 15(3):200-208(In Persian).
3. Ismail A, Yao A, Yeo E, Lai-Kuan K, Soon-Yew J. Occupational stress features, emotional intelligence and job satisfaction: an empirical study in private institutions of higher learning. *Scientific eJournal of Management Science* 2010; 16(5):5-33.
4. Jennifer MC. Stress and job satisfaction among distance educators. *Online Journal of Distance Learning Administration* 2006; 9(2):65-90.
5. Torshizi L, Ahmadi F. Job stress from clinical nurses perspective. *Iran Journal of Nursing (IJN)* 2011; 24 (70):49-60 (In Persian).
6. Milutinović D, Golubović B, Brkić N, Prokeš B. Professional stress and health among critical care nurses in Serbia. *Archives of Industrial Hygiene and Toxicology* 2012; 63(2):171-80.
7. Antigoni F, Padiatiki O, Dimitrios T. Nursing staff under heavy stress: focus on Greece A critical review. *International Journal of Caring Sciences* 2011; 4(1):11-21.
8. Hoel H, Sparks K. Coopercl: the cost of violence/stress at work and the benefits of a vidence/stress_ free working environment. Available from: www.ilo.org. Accessed may 23, 2006.
9. ZareM, Abedi K, HALVANI GH, Barkhourdari A, Aminipour M. Prevalence of job stress among staff of the ports and sailing corporation of Hormozgan and its relation to non fatal accidents. *Journal of ShahidSadoughi University of Medical Sciences and Health Services* 2009;17(3):142-48 (In persian).
10. Lotfizadeh M, Noor-hassiniI, Habibi E. Analysis of occupational stress and the related issues among employees of Esfahan steel company (ESCO), Iran (2009). *Journal of Shahrekord University of Medical Sciences* 2011; 13(5):37-45 (In Persian).
11. Azizpour Y, Shohani M, Sayehmiri K, Kikhavani S. A Survey on the associated factors of stress among operating room personnel. *Thrita* 2013; 2(3):19-23.
12. Mohammadfam I, Bahrami AR, Golmohammadi R, Fatemi F, Mahjub H. The relationship between job stress and occupational accidents in an automobile manufacturing company. *Journal of Kermanshah University of Medical Sciences* 2009; 13(2):2-5 (In Persian).
13. Carder B, Ragan PW. A survey-based system for safety measurement and improvement. *Journal of Safety Research* 2003; 34(2):157-65.
14. Harris CM. *Handbook of acoustical measurements and noise control*. New York: McGraw-Hill; 1991.
15. Golmohamadi R. *Noise and Vibration Engineering*. 3rd ed. Hamadan: Daneshjoo Publication 2007.
16. AzadMarzabadi E, GholamiFesharaki M. Reliability and validity assessment for the HSE job stress questionnaire. *Journal of Behavioral Sciences* 2011; 4 (4):291-97(In Persian)
17. Motie MR, Kalani MR, Samadi A, Es-haghi H, Ghobadi P. Prevalence of job stressors in male prehospital emergency technicians. *The Quarterly Journal of Fundamentals of Mental Health* 2010; 12(1):420-29 (In Persian).

18. Ko JW, Yom YH. The role of social support in the relationship between job stress and job satisfaction/organizational commitment. *TaehanKanhoHakhoe Chi* 2003;33(2):265-74.
19. Rezaee N, Behbahany N, Yarandy A, Hosseine F. Correlation between occupational stress and social support among nurses. *Iran Journal of Nursing* 2006; 19(46):71-78(In Persian).
20. Khaganizade M, Ebadi A, Siratinaier M, Rahmani M. Assessmen of correlation job stress and occupational quality of life in nursing of military Hospitals. *Journal of Military medicine* 2008; 3 (37):175- 184 (In Persian).
21. Hsu H-C, Kung Y-W, Huang H-C, Ho P-Y, Lin Y-Y, Chen W-S. Work stress among nursing home care attendants in Taiwan: a questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies* 2007; 44(5):736-46.
22. YadegarfarGh, Alinia T, Gharaaghajiasl R, Allahyari T, Sheikhsbagloo R. Study of association between job stress and cardiovascular disease risk factors: a cross sectional study among Urmia petrochemical company. *Journal of Isfahan Medical School* 2010; 28(112):665-80 (In Persian).
23. Spector PE, Cooper CL, Aguilar-Vafaie ME. A comparative study of perceived job stressor sources and job strain in American and Iranian managers. *Applied Psychology* 2002; 51(3):446-57.
24. NIOSH. Exposure to stress, Occupaional hazards in hospitals. Department of Health and Human Services Centers for Disease Control and Prevention, National Institute for Occupational Safety and Health. Cincinnati: DHHS (NIOSH) Publication; 2008.
25. Abdi H, Shahbazi L. Occupational stress in intensive care unit nurses and its relationship to burnout. *Journal of Medical Science ShahidSadoghi Yazd* 2001; (3):64-71 (In Persian).
26. Nasr Esfahani M, Bagheri A. Investigating stressors in an industrial setting. *Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology* 1998; 3(11):29-37 (In Persian).
27. Naghavi Z, Hajgholami MR, Shokoohi Y, Zayeri F. Job stress risk factors among power generation and machine production employees: a case study-2010. *Alborz University Medical Journal* 2013; 2 (2): 89-96 (In Persian).
28. Abedini S, Abedini S, Abedini S, Kamalzadeh H. Job stress among nurses working in Bandar Abbas educational hospital. *Journal of Yasuj Faculty of Nursing And Midwifery* 2007; 3(1):14-22 (In Persian).