




شانزدهمین سمینار علمی دانشجویان مهندسی بهداشت حرفه‌ای

عنوان مقاله :

بررسی میزان استرس شغلی در کارگران کارگاه های کوچک فرش شهر آران ویدگل، بهار سال ۱۳۹۲

همدی لامع، اصغر گلانی، حمید اسماعیلی، حسین عباسی

استاد راهنما: آقای دکتر حمیدرضا صابری



## بررسی میزان استرس شغلی در کارگران کارگاه های کوچک فرش شهر آران و بیدگل، بهار سال

۱۳۹۲

حمید رضا صابری<sup>۱</sup>، غلامعباس موسوی<sup>۲</sup>، مهدی لامع<sup>۳</sup>، اصغر گلابی، حمید اسماعیلی، حسین عباسی

## خلاصه:

سابقه و هدف: استرس شغلی امروزه یکی از پدیده های مهم در محیط های کاری و تهدید جدی برای سلامتی نیروی کار در جهان می باشد. این مطالعه با هدف بررسی میزان استرس کلی شغل و عوامل تاثیر گذار بر آن در کارگاه های کوچک فرش شهر آران و بیدگل انجام شد.

مواد و روش ها: این مطالعه توصیفی به صورت مقطعی در بهار سال ۱۳۹۲ روی ۳۰۰ نفر از ۳۳ کارگاه کوچک فرش واقع در شهر آران و بیدگل انجام شد. جهت تعیین استرس شغلی از پرسشنامه استاندارد فارسی شده استرس شغلی مؤسسه (HSE) Health and safety executive انگلستان استفاده گردید. تجزیه تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۱۱.۵ صورت گرفت.

نتایج: در این مطالعه میانگین نمره ی استرس کلی ۹۶.۳۶ می باشد و میانگین نمره ی زیر مقیاس تقاضا ۲۳.۰۵ (۵۷ درصد)، کنترل ۲۰.۲۵ (۶۷ درصد)، حمایت مسئولین ۱۲.۰۲ (۴۸ درصد)، حمایت همکار ۷.۶۹ (۳۸ درصد)، ارتباط ۱۷.۰۳ (۸۵ درصد)، نقش ۸.۶۵ (۳۴ درصد) و تغییرات ۷.۶۵ (۵۱ درصد) می باشد که از نظر آماری ارتباط معنی داری بین استرس شغلی با متغیر های میزان تحصیلات، شیفت کاری، شغل دوم، جنس و وضعیت مسکن وجود داشت ( $p < 0/05$ ). نتیجه گیری: میزان استرس شغلی در کارگاه های کوچک نسبتا بالاست و توجه به آن امری ضروری است با توجه به این که این کارگاه ها در حیطه ارتباط، کنترل، تقاضا و تغییرات بیشترین تاثیر را بر میزان استرس کل افراد دارند لازم است اقداماتی جهت کنترل این عوامل انجام شود.

واژگان کلیدی: استرس شغلی، کارگاه های کوچک، ویژگی های فردی، کارگر

<sup>۱</sup>. دانشیار، گروه بهداشت حرفه ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی کاشان

<sup>۲</sup>. مربی، گروه آمار و بهداشت عمومی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی کاشان

<sup>۳</sup>. دانشجویان کارشناسی بهداشت حرفه ای دانشگاه علوم پزشکی کاشان

مقدمه

کار فقط راهی برای تامین نیازهای ضروری زندگی نیست بلکه کار بعنوان یک عنصر حیاتی در موقعیت اجتماعی افراد بشمار می رود [۱]. هرگاه بین نیازمندیهای شغلی و تواناییهای کارگر تعادل وجود نداشته باشد استرس بوجود می آید [۲]. استرس شغلی امروزه یکی از پدیده‌های مهم در زندگی اجتماعی و تهدیدی جدی برای سلامتی نیروی کار در جهان می باشد. بنحوی که سازمان بین المللی کار استرس شغلی را بعنوان شناخته

شده ترین پدیده ی تهدید کننده ی سلامتی کارگران معرفی نموده است [۳]. استرس شغلی کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی های فردی به گونه ای که در آن خواست های محیط کار (و در نتیجه فشار های مرتبط با آن) بیش از آن است که فرد بتواند از عهده انجام آن برآید. در بعضی موارد به کارگیری فرد در کاری که با توانایی ها و اطلاعات او همخوانی ندارد و یا تغییر در فعالیت کاری او می تواند باعث ایجاد استرس در فرد شود [۴]. استرس شغلی پیامدهای جدی هم برای کارگران و هم برای کارفرمایان دارد [۵]. استرس یک فاکتور موثر در ناکارآمدی سازمانی، جابجایی نیروی انسانی، غیبت های ناشی از کار، کاهش کیفیت و کمیت کار، افزایش هزینه های مراقبت از سلامتی و کاهش رضایت از شغل می باشد [۶]. مطالعات انجام گرفته بر روی اعمال نا ایمن در یکی از صنایع خودروسازی نشان داد که عوامل استرس زا موجب کاهش تمرکز، حواس پرتی، اختلال در حافظه، تردید در

انجام کارها و کاهش قدرت تصمیم گیری و... می شود. چنانچه نتایج مطالعات مختلف نیز نقش عوامل استرس زای شغلی را در ۳۷٪ از حوادث و آسیب های رخ داده در صنایع را اثبات نموده است [۷]. بین ۸۰ تا ۹۰ درصد از سوانح شغلی به دلیل مشکلات فکری - احساسی به وجود می آیند. صدمات مربوط به استرس عامل ۷۰ درصد از تمام غیبت ها (غیبت در سرکار) می باشد و برآورد شده است که این مسأله ۱۰ درصد از تولید ناخالص ملی را کاهش می دهد [۷]. طبق بررسی متون صورت گرفته، در ایران مطالعات مربوط به استرس شغلی بیشتر در بین گروه های پرستاران انجام شده است و تعداد معدودی از مطالعات نیز به بررسی استرس شغلی در بین شاغلین در صنایع پرداخته اند. که ضرورت پرداختن به این موضوع احساس می گردد. تاکنون هیچ مطالعه یی در کشور به بررسی استرس در بین کارکنان شاغل در صنایع کوچک نپرداخته است. این مطالعه باهدف بررسی میزان شیوع استرس شغلی در این گروه از کارگران و همچنین بررسی ارتباط استرس شغلی با ویژگی های فردی کارگران در صنایع کوچک فرش انجام شده است.

مواد و روش ها

این مطالعه ی توصیفی بصورت مقطعی و در بهار سال ۱۳۹۲ بر روی ۳۰۰ نفر از کارکنان شاغل در کارگاه های کوچک فرش (۵ تا ۲۰ نفر) واقع در شهرستان آران و بیدگل انجام شد. افراد به طریق نمونه گیری تصادفی انتخاب شدند.

متاهل، همچنین ۵ درصد از این افراد خانم و ۹۵ درصد آقا بودند. میانگین سنی سابقه کار افراد ۹.۸ سال بود که ۸۲ نفر (۲۷.۳ درصد) دارای سابقه کاری ۱ تا ۵ سال و ۱۵۷ نفر (۵۲.۳ درصد) دارای سابقه کاری ۶ تا ۱۵ سال و ۶۱ نفر (۲۰.۳ درصد) دارای سابقه کاری ۱۵ سال به بالا بودند.

در این مطالعه میانگین نمره استرس کل ۹۶.۳۶ (۵۵ درصد) و میانگین نمره استرس زیر مقیاس‌ها به ترتیب زیر می‌باشد:

ارتباط ۱۷.۰۳ (۸۵ درصد)، کنترل ۲۰.۲۵ (۶۷ درصد)، تقاضا ۲۳.۰۵ (۵۷ درصد)، تغییرات ۷.۶۵ (۵۱ درصد)، حمایت مسئولین ۱۲.۰۲ (۴۸ درصد)، حمایت همکار ۷.۶۹ (۳۸ درصد) و نقش ۸.۶۵ (۳۴ درصد) (نمودار ۱).

با توجه به نتایج می‌توان گفت از نظر آماری ارتباط معناداری بین استرس شغلی با متغیرهای جنس، شغل دوم، میزان تحصیلات و وضعیت مسکن مشاهده گردید؛ و همچنین طی بررسی و تجزیه تحلیل آماری مشخص گردید که ارتباط معناداری بین استرس شغلی و وضعیت تاهل و نوع شغل کارگران وجود ندارد ( $p < 0/05$ ). نتایج به تفصیل در جدول شماره یک ارائه گردیده است.

طی آنالیزهای آماری، در تحلیل متغیر جنس استرس کل با زیر مقیاس‌های کنترل، حمایت مسئولین و تغییرات ارتباط معنی‌داری داشت. در متغیر شغل دوم زیر مقیاس‌های تقاضا، کنترل و در متغیر شیفت کاری زیر مقیاس‌های تقاضا، کنترل، حمایت مسئولین، و در متغیر تحصیلات زیر مقیاس‌های تقاضا، کنترل، حمایت مسئولین و تغییرات و در متغیر مسکن زیر

برای تعیین استرس شغلی از پرسشنامه‌ی استاندارد استرس شغلی موسسه HSE انگلستان<sup>۴</sup> استفاده گردید. این پرسشنامه شامل دو بخش اطلاعات دموگرافیک (سن، جنس، تحصیلات، سابقه کار، وضعیت تاهل، تعداد فرزند، شغل دوم، وضعیت مسکن، شیفت کاری، نوع شغل) و پرسشنامه استرس شغلی HSE که شامل ۳۵ سوال با ۷ زیر مقیاس، تقاضا، کنترل، حمایت مسئولین، حمایت همکار، روابط بین همکاران، نقش و تغییر می‌باشد که پایایی و روایی آن توسط آزادمرزآبادی و غلامی بررسی شد و در نتایج پژوهش آن عنوان شد که پرسشنامه‌ی استرس شغلی HSE، پرسشنامه‌ی روا و معتبر برای بررسی استرس شغلی می‌باشد [۸]. در این پرسشنامه هر کدام از مقیاسها از ۱ تا ۵ نمره دهی می‌شوند؛ میانگین نمرات عبارات در هر زیرمقیاس بیانگر مقدار اندازه گیری شده‌ی هر زیرمقیاس است که زیر مقیاس دارای دامنه‌ی تغییرات ۱ تا ۵ بوده که در آن ۱ حالت مطلوب و ۵ حالت پر استرس و نامطلوب است. بمنظور جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه در بین کارگران کارگاه‌ها توزیع و بعد از ارایه توضیحاتی، پرسشنامه توسط کارگران تکمیل گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS نسخه ۱۱.۵ و روش‌های آماری ANOVA و T-TEST استفاده گردید [۹].

#### نتایج

این پژوهش شامل ۳۰۰ نفر با میانگین سنی ۳۲.۴ سال که ۱۱۹ نفر (۳۹.۷ درصد) دارای سن ۱۸ تا ۳۰ سال، ۱۲۷ نفر (۴۲.۳ درصد) دارای سن ۳۱ تا ۴۰ و ۵۴ نفر (۱۸ درصد) دارای سن ۴۰ سال به بالا، ۶۳ نفر (۲۱ درصد) از این افراد مجرد و ۲۳۷ نفر (۷۹ درصد)

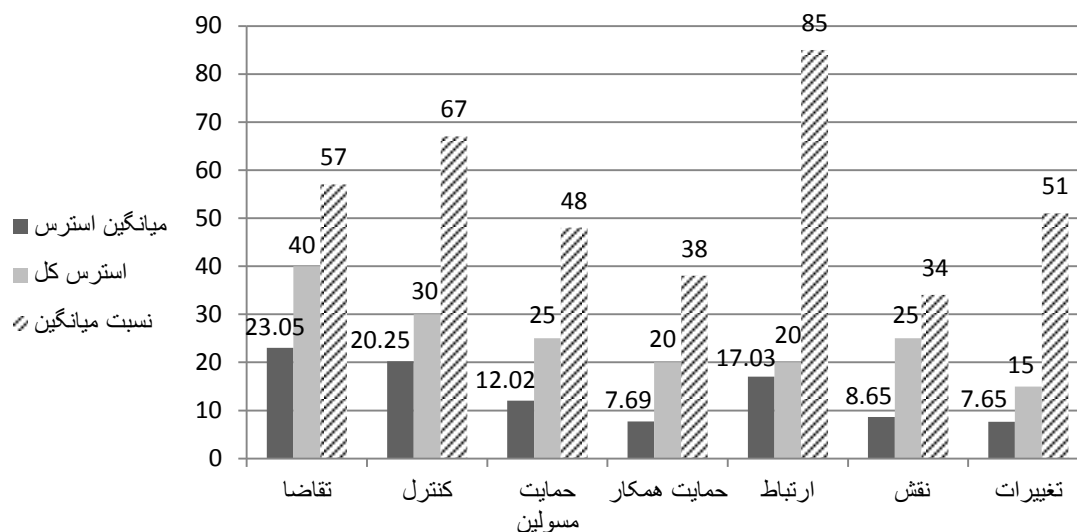
<sup>۴</sup> - Health and safety executive

مقیاس های تقاضا، کنترل، حمایت مسئولین، حمایت شغلی وجود داشت ( $p < 0/05$ ) همکاری، نقش و تغییرات ارتباط معنا داری با استرس

جدول ۱: توزیع فراوانی میانگین استرس کل بر حسب متغیرهای دموگرافیک

متغیر	فراوانی	درصد	میانگین استرس کل	سطح معنا داری
جنس	مرد	۲۸۴	۰.۵۵ ± ۰.۰۸۴	$P < 0.001$
	زن	۱۶	۰.۵۰ ± ۰.۰۳۲	
تاهل	مجرد	۶۳	۰.۵۴ ± ۰.۰۸۱	$p = 0.41$
	متاهل	۲۳۷	۰.۵۵ ± ۰.۰۸۴	
شغل دوم	دارد	۵۱	۰.۵۲ ± ۰.۰۷۲	$p = 0.014$
	ندارد	۲۴۹	۰.۵۵ ± ۰.۰۸۳	
میزان تحصیلات بالاتر	زیر دیپلم	۱۸۸	۰.۵۶ ± ۰.۰۸۴	$p = 0.003$
	دیپلم و بالاتر	۱۱۲	۰.۵۳ ± ۰.۰۷۵	
شیفت کاری	روز کار	۱۴۸	۰.۵۳ ± ۰.۰۸۳	$p < 0.001$
	نوبت کار	۱۵۲	۰.۵۷ ± ۰.۰۷۸	
وضعیت مسکن	اجاره ای	۱۶۰	۰.۵۶ ± ۰.۰۸۴	$p = 0.001$
	شخصی	۱۴۰	۰.۵۳ ± ۰.۰۷۶	
نوع شغل	کمک بافنده	۷۵	۰.۵۶ ± ۰.۰۷۵	$p = 0.18$
	بافنده	۵۸	۰.۵۶ ± ۰.۰۶۸	
	کوپس	۳۹	۰.۵۶ ± ۰.۰۷۹	
	رفوگر	۳۱	۰.۵۲ ± ۰.۰۹۹	
	غیره	۹۷	۰.۵۵ ± ۰.۰۸۸	
کل	۳۰۰	۱۰۰	۰.۵۵ ± ۰.۰۸۲	

نمودار ۱: میانگین نمره استرس هر زیر مقیاس و نسبت میانگین آن



بحث

قابلیت مقایسه بین نتایج مطالعات کم می باشد. با این وجود نتایج این مطالعه حاکی از آن است که استرس شغلی با متغیرهای تاهل و نوع شغل ارتباط معناداری ندارد ( $p > 0.05$ )؛ نتایج این مطالعه با نتایج مطالعات لطفی زاده در خصوص ارتباط بین استرس با وضعیت تاهل همخوانی داشت [۳]. اسپکتور و همکارانش در مطالعه‌ی خود که بر روی مدیران ایرانی و آمریکایی با هدف بررسی منابع استرس شغلی و استرین ناشی از استرس‌ها انجام دادند به رابطه‌ی غیر معناداری بین تاهل و بروز استرس شغلی رسیدند که نتایج این مطالعه با آن مطابقت داشت [۱۰]. در مطالعه Angela De Carla بین جنسیت و استرس شغلی ارتباط معناداری مشاهده اما بین وضعیت تاهل با استرس شغلی ارتباط معناداری مشاهده نگردید [۱۱]. سوری و همکاران نیز به بررسی اپیدمیولوژیک الگوی استرس شغلی در بین مدیران یک صنعت خودروسازی در ایران پرداختند. آنها به این نتیجه رسیدند که بین

بنابر دلایل مختلفی همچون تفاوت در ابزار سنجش میزان استرس شغلی و جامعه‌ی مورد بررسی در مطالعات مختلف، قابلیت مقایسه بین نتایج مطالعات کم می باشد. میانگین نمره استرس شغلی بر اساس زیر مقیاس‌ها استرس شغلی مورد بررسی قرار گرفت (نمودار ۱). طی بررسی انجام شده میانگین نمره‌ی استرس کل ۹۶.۳۶ (۵۵ درصد) بود. نتایج نشان داد که بالاترین میانگین نمره‌ی استرس مربوط به زیر مقیاس ارتباط (۸۵ درصد) بود که این مسئله بدلائل تفاوت در مسایلی چون سن، تجربه‌های شغلی، ویژگی‌های فردی و... در افراد مختلف قابل توجیه است و پایین‌ترین میانگین نمره مربوط به زیر مقیاس نقش (۳۴ درصد) بود. این موضوع حاکی از آن است که افراد به خوبی به وظایف خود آشنا هستند. بنابر دلایل مختلفی همچون تفاوت در ابزار سنجش میزان استرس شغلی و جامعه‌ی مورد بررسی در مطالعات مختلف،

کمتری است به این صورت که آقایان نمره میانگین استرس کل بالاتری نسبت خانم‌ها داشته که علت آن می‌تواند سختی و بار کاری بیشتر آقایان و نوع کار آنها باشد.

بین استرس کل با شغل دوم افراد رابطه معنا داری یافت شد. بدین صورت که میانگین نمره ی استرس کل افرادی که شغل دوم ندارند نسبت به افرادی که شغل دوم دارند بالاتر است. علت این امر می‌تواند بدست آوردن حقوق و مزایا بالاتر باشد. وضعیت مسکن و میانگین نمره ی استرس کل ارتباط معنا داری دارد. ک افراد دارای مسکن شخصی نسبت به افراد اجاره نشین دارای نمره کمتری می‌باشند. که دلایل آن واضح است.

#### نتیجه گیری

در مطالعات متعددی به اثرات منفی استرس شغلی روی سلامت شغلی پرسنل اشاره شده است و باتوجه به یافته‌های این پژوهش و گستردگی و تنوع صنایع کوچک می‌توان گفت که لزوم توجه به استرس شغلی در این صنایع ضروری به نظر می‌رسد. در این مطالعه میزان تحصیلات، شیفت کاری، شغل دوم، جنس و مسکن به عنوان عوامل موثر در میزان استرس کلی تعیین گردید. با مدیریت و کنترل استرس شغلی از طریق کنترل زیر مقیاس‌های ارتباط، کنترل، کاهش تقاضا و تغییرات در محیط کاری می‌توان از میزان استرس کاست. به طور کلی راهکارهای زیر جهت مقابله با استرس در صنایع کوچک پیشنهاد می‌شود:

تاهل با استرس شغلی رابطه ی آماری معنی داری وجود ندارد [۱۲]. در این مطالعه

ارتباط معناداری بین تحصیلات و میزان استرس بین کارگران مشاهده گردید ( $p < 0/05$ ). این ارتباط بنحوی است که افراد دارای تحصیلات دیپلم و بالاتر، از میانگین نمره ی استرس کمتری نسبت به افراد دارای تحصیلات زیر دیپلم برخوردار بودند. میانگین نمره استرس شغلی در زیر مقیاس‌های تقاضا، کنترل، حمایت مسئولین و تغییرات افراد دارای تحصیلات دیپلم و بالاتر نیز کمتر از افراد دارای تحصیلات کمتر از دیپلم می‌باشد که این امر نشان دهنده ی این است که تقاضا در محیط کاری از ایشان کمتر و کنترل روی کار و حمایت مسئولین بیشتر است. علت این موضوع می‌تواند بدلیل آگاهی هرچه بیشتر این افراد از محیط کار و وظایفی باشد که این افراد در محل کار خود انجام می‌دادند. در این بررسی بین شیفت کاری کارگران و میزان استرس شغلی ارتباط آماری معناداری دیده شد ( $p < 0/05$ ). این ارتباط در زیر مقیاس‌های تقاضا، کنترل و حمایت مسئولین نیز بطور معناداری یافت شد ( $p < 0/05$ ). افراد دارای شیفت نوبت کار از میانگین نمره ی استرس بالاتری نسبت به افراد دارای شیفت روزکار مواجهه بودند؛ این موضوع می‌تواند ناشی از سختی کار در شب، بی‌خوابی و برهم خوردن ریتم شبانه روزی بدن باشد.

در مطالعه انجام شده ارتباط معنا داری بین جنس و میانگین نمره ی استرس شغلی مشاهده گردید ( $p < 0/05$ ). که در زیر مقیاس‌های کنترل، حمایت مسئولین و تغییرات ارتباط معنا دار وجود داشت. به گونه ای که زیر مقیاس کنترل، حمایت مسئولین و تغییرات در خانم‌ها دارای میانگین نمره ی

**References:**

- [۱] Iacovides A, et al., The relationship between job stress, burnout and clinical depression. *Journal of Affective Disorders*, ۲۰۰۳. ۷۵(۳): p. ۲۰۹-۲۲۱.
- [۲] Peter, R. and J. Siegrist, Psychosocial work environment and the risk of coronary heart disease. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, ۲۰۰۰. ۷۳(۹): p. ۴۱-۴۵.
- [۳] Lotfizadeh, M., I. Noor-hassini, and E. Habibi, Analysis of occupational stress and the related issues among employees of Esfahan steel company (ESCO), Iran (۲۰۰۶). *Journal of Shahrekord University of Medical Sciences*, ۲۰۱۱. ۱۳(۵): p. ۳۷-۴۵.
- [۴] Marzabadi E, Tarkhoranim H. The relationship between job stress and job satisfaction in employees. *Journal of behavioral sciences*, ۱, ۲, ۲۰۰۷; ۱۲۱-۱۲۹
- [۵] Luo, L., Work motivation, job stress and employees' well-being. *Journal of Applied Management Studies*, ۱۹۹۹. ۸: p. ۶۱-۷۲.
- [۶] AbuAlRub, R.F., Job stress, job performance, and social support among hospital nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, ۲۰۰۴. ۳۶(۱): p. ۷۳-۷۸.
- [۷] Mohamadfam E. The relationship between job stress and job accident in an automarker company
- [۸] Azad, M.E. and M. Gholami Fesharaki, Reliability and validity assessment for the HSE job stress questionnaire. *Journal of behavioral sciences (JBS)*, ۲۰۱۱.
- [۹] HSE, H.a.S.E. (۲۰۰۴) management standards for tackling work related stress. ۲۴.
- [۱۰] Spector, P.E., C.L. Cooper, and M.E. Aguilar-Vafaie, A comparative study of perceived job stressor sources and job strain in American and Iranian

همه‌هنگ نمودن کار و مسئولیت های افراد با قابلیت های آنها، ایجاد انگیزه، امنیت و تعیین نقش ها.

تشکر و قدر دانی

نویسندگان بر خود لازم می دانند که از زحمات تمامی کسانی که در اجرای این پژوهش آنها را یاری کردند صمیمانه تشکر و قدر دانی بنمایند.

managers. *Applied Psychology*, ۲۰۰۲. ۵۱(۳): p. ۴۴۶-۴۵۷.

[۱۱] Angela Decarla J. A Survey of the Occupational Stress, Psychological Strain, and Coping Resources of Licensed Professional Counselors in Virginia: A Replication Study. [Dissertation]. USA. Virginia Polytechnic Institute and State University. ۲۰۰۴.

[۱۲] Soori, H., M. Rahimi, and H . Mohseni, Epidemiological pattern of occupational stress in automotive industry group managers in Iran. *Iranian Journal of Epidemiology*, ۲۰۰۶. ۱(۴): p. ۸۰.



