

بررسی وضعیت آسیب‌های روانی با تأکید بر تنش شغلی کارکنان پزشکی قانونی استان کهگیلویه و بویراحمد

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۱۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۰۸

کد مقاله: ۱۹۱۷۴

کامروز امینی^۱، فاطمه یاری نسب^{۲*}

چکیده

مقدمه: یکی از مراکز مهمی که کارکنان آن در معرض آسیب‌های ناشی از شغل قرار دارند، مراکز پزشکی قانونی است که با وجود استرس‌زا بودن بخش‌های تخصصی، در مباحث علمی کمتر به آن پرداخته شده است، لذا این مطالعه با هدف بررسی وضعیت آسیب روانی و تنش شغلی کارکنان بخش‌های مختلف ادارات پزشکی قانونی استان کهگیلویه و بویراحمد انجام گرفت.

روش تحقیق: این تحقیق بصورت مقطعی، توصیفی-تحلیلی می‌باشد. اطلاعات لازم از کارکنان بخش‌های مختلف پزشکی قانونی جمع‌آوری گردید. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه است که شامل اطلاعات دموگرافیک و پرسشنامه تنش شغلی و پرسشنامه سلامت روانی است. نمونه آماری به دلیل محدود بودن جامعه آماری به صورت تمام شماری محاسبه و با استفاده از نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: در این تحقیق ۴۱ نفر مورد مطالعه قرار گرفتند که ۴۱٫۴٪ زن و ۵۸٫۶٪ مرد بودند و بین ۲۲ تا ۴۰ سال سن و ۴۶/۳٪ استخدام رسمی بودند. سلامت روان کارکنان بالاتر از متوسط می‌باشد که بالاترین میانگین مربوط به زیرمقیاس اضطراب و کمترین مربوط به زیرمقیاس افسردگی می‌باشد. تنش شغلی کارکنان در محدوده متوسط (استرس متوسط) می‌باشد که بالاترین نمره مربوط به زیرمقیاس بارکاری و کمترین نمره مربوط به زیرمقیاس محدوده نقش است. بر اساس نتایج تحلیلی تنش شغلی و آسیب‌روانی کارکنان رابطه معناداری دارند. هر چه تنش شغلی بیشتر باشد آسیب‌های روانی کارکنان نیز بیشتر است. نمره آسیب‌روانی کارکنان در زنان کمتر از نمره مردان و نمره تنش شغلی بیشتر از مردان بود. آسیب‌روانی کارکنان از نظر آماری معنی‌دار بود. آسیب‌روانی و تنش شغلی با افزایش سن در کارکنان افزایش می‌یابد، ولی این تفاوت از نظر آماری معنی‌دار نبود.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد که کارکنان تنش شغلی بالا و آسیب‌روانی متوسطی دارند و مهمترین عامل تنش‌زا در محیط کار مسئولیت بار کاری مهمترین آسیب‌روانی نیز اضطراب بالای کارکنان می‌باشد.

واژگان کلیدی: آسیب‌های روانی، تنش شغلی، کارکنان پزشکی قانونی

۱- MD، مرکز تحقیقات پزشکی قانونی، سازمان پزشکی قانونی کشور، تهران، ایران.

۲- MSc، مرکز تحقیقات پزشکی قانونی، سازمان پزشکی قانونی کشور، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)

۱- مقدمه

کار و شغل، نقش مهمی در زندگی افراد داشته و تأثیرات قابل توجهی در بهزیستی و شادکامی دارد. اگر چه اشتغال یک چالش هیجان آور برای افراد است اما همین شغل می تواند به عنوان یک منبع عمده استرس را در زندگی افراد مطرح باشد (۱). در محیط های شغلی علل و عواملی وجود دارند که در فرد ایجاد تنش می نمایند، مانند حجم کاری زیاد، سرعت کاری بالا، عدم حمایت اجتماعی. طبق تعریفی که توسط انستیتو ملی (NIOSH) در سال ۱۹۹۹ ارائه شده است تنش شغلی وقتی رخ می دهد که بین نیازهای شغلی با توانایی ها، قابلیت ها و خواسته های فرد هماهنگی نباشد. تنش شغلی دارای عوارض مختلف جسمی، روانی و رفتاری است، که پیامدهای آن نیز شامل غیبت از کار، مصرف دخانیات، اختلال خواب، سوءمصرف دارو الکل و اعتیاد است (۲-۴). عوامل روانی در کنار خطرات فیزیکی، شیمیایی، ارگونومیک و زیستی محیط کار، یکی از ۵ خطر اصلی در محیط های کاری محسوب می شود و در بین عوامل روانی، تنش شغلی از اهمیت ویژه ای برخوردار است (۱-۳).

بر اساس مطالعه ای در سال ۲۰۰۵، ۲۰ درصد کارگران اروپایی از استرس یا فشار شغلی رنج می برند و به اعتقاد آنها فشار شغلی، سلامتی آنها را به خطر انداخته است (۵). در ایران آمارهای متفاوتی از شیوع فشار شغلی بالا، گزارش شده است (۷۶). بر اساس گزارش موسسه ملی ایمنی و بهداشت شغلی به علت فشارهای شغلی، ۳۰ درصد از کارگران از دردهای کمر، ۲۸ درصد استرس، ۲۰ درصد خستگی، ۱۷ درصد دردهای عضلانی و ۱۳ درصد سردرد شکایت دارند (۸).

با توجه به اینکه هر محیط شغلی دارای ارزشمندی، وضعیت فیزیکی و روانی، توانایی و علاقمندی خاص خود است، افراد باید در محیطی مشغول به کار شوند که با آن محیط سازگاری داشته باشند. خروجی این فرایند، افزایش رضایت شغلی و به دنبال آن سلامت نیروی انسانی، کاهش استرس های سازمانی و افزایش بهره وری خواهد بود (۹ و ۱۰). یکی از مراکز مهمی که کارکنان آن در معرض آسیب های ناشی از شغل قرار دارند، مراکز پزشکی قانونی می باشد، که با به کار گرفتن علوم پزشکی در خدمت قانون، علاوه بر مشارکت در درمان بیماران وظایف کارشناسی خود را زیر نظر قوه قضاییه انجام می دهند. کارکنان پزشکی قانونی با قربانیان خشونت و یا خانواده های افرادی که از خشونت و یا آسیب رنج می برند سرو کار دارند. بنابراین این افراد در معرض مخاطرات و آسیب های متعدد شغلی قرار دارند. از این رو نظر به اهمیت جایگاه پزشکی قانونی در سیستم قضایی و برقراری عدالت و استرس زا بودن بخش های تخصصی پزشکی قانونی در مواجهه با ناهنجاری های اجتماعی و اجساد، این مطالعه با هدف بررسی وضعیت آسیب های روانی کارکنان و تنش شغلی بخش های مختلف ادارات کل پزشکی قانونی منطقه جنوب کشور انجام خواهد گرفت.

۲- ابزار و روش ها

مطالعه حاضر از نوع مقطعی، توصیفی - تحلیلی است که با هدف بررسی وضعیت آسیب های روانی کارکنان با تأکید بر تنش شغلی بخش های مختلف اداره کل پزشکی قانونی استان کهگیلویه و بویراحمد در سال ۹۹ انجام گرفت. جامعه آماری و نمونه آماری پژوهش شامل کارکنان بخش های تشریح، معاینات، آزمایشگاه و اداری، مرکز ادارات پزشکی قانونی استان کهگیلویه و بویراحمد به تعداد ۴۱ نفر می باشد. که با روش نمونه گیری تمام شماری مورد مطالعه قرار گرفتند. بعضی از کارکنان که سابقه کاری کمتر از ۲ سال داشتند از مطالعه خارج شدند.

ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه می باشد. در قسمت اول اطلاعات دموگرافیک پرسیده می شود که شامل سال تولد، جنسیت، سمت سازمانی، وضعیت تأهل، وضعیت مصرف سیگار، سابقه کار در پزشکی قانونی، انجام یا عدم انجام معاینه جهت تعیین علت مرگ، درجه علمی، آخرین مدرک تحصیلی، محل کار و میزان حقوق دریافتی بوده است.

پرسش نامه آسیب های روانی: را نجاریان و داوودی (۱۳۸۰) ساختند. این پرسشنامه ۲۵ گویه دارد که روی یک طیف ۵ درجه ای از نمره صفر تا چهار ثبت می شود. ۸ عامل اصلی: شکایات جسمانی، وسواس فکری و عملی، حساسیت میان فردی، افسردگی، اضطراب، اضطراب فوبیک مرضی، افکار پارانوییدی و روان پریشی را در یک هفته گذشته مورد ارزیابی قرار می دهد. نمره گذاری از هیچ (۱) تا به شدت (۵) در نظر گرفته می شود. تفسیر نمرات پرسش نامه به این صورت است که هر چه نمره های فرد پایین تر باشد، نشانه سلامت روانی و نمرات بالاتر نشانه نداشتن سلامت روانی فرد است. میانگین دو و بالاتر در نمرات خام کل پرسش نامه، نشانه وجود علائم جدی دانسته می شود.

پرسشنامه تنش شغلی: جهت تعیین سنجش میزان تنش از پرسشنامه تنش شغلی که در سال ۱۹۹۸ مورد تجدید نظر و اصلاح قرار گرفته بود استفاده گردید. پرسشنامه تنش شغلی بر اساس بررسی نقش شغلی طراحی شده است و به پنج زیرگروه بار کاری، ابهام نقش، کمبود نقش، تعارض نقش و مسئولیت پذیری تقسیم می شود.

بار کاری به میزان کاری که فرد در یک زمان مشخص انجام می دهد اشاره دارد. ابهام نقش وقتی رخ می دهد که مسئولیت های فردی به خوبی تعریف نشده باشد و انتظارات روشنی در تصویر ذهنی فرد نباشد و یا اینکه اهداف سازمانی برای فرد مشخص نباشد. کمبود نقش وقتی رخ می دهد که به فرد کاری کمتر از توانایی های جسمی و ذهنی، محلول شود. تعارض نقش یعنی اینکه از

فرد انتظار انجام وظایف متضادی رود؛ مثلا کاری که فرد انجام می‌دهد با سیاست‌های سازمانی در تضاد باشد مسئولیت پذیری به نقش فرد در مسئول بودن در برابر زندگی و رفاه دیگران اشاره دارد.

لازم به ذکر است هر کدام از این زیر گروه‌ها با ۱۰ سؤال بررسی می‌شوند. درجه‌بندی سؤالات پرسشنامه بصورت لیکرت ۵ درجه‌ای است به طوری که به ترتیب پاسخ «هرگز» امتیاز ۱ و «بیشتر اوقات» امتیاز ۵ می‌گیرد. طبق راهنمای تفسیر پرسشنامه برای سنجش تأثیر هر عامل تنش‌زا، امتیازات مجموع هر ۱۰ سؤال و جهت ارزیابی میزان تنش کلی مجموع امتیازات ۵۰ سؤال محاسبه می‌شود. بر اساس امتیازات کسب شده میزان اثر هر عامل تنش‌زا در ۴ طبقه کم (۱۰ تا ۱۹ امتیاز)، کم تا متوسط (۲۰ تا ۲۹ امتیاز)، متوسط تا شدید (۳۰ تا ۳۹ امتیاز) و شدید (۴۰ تا ۵۰ امتیاز) قرار می‌گیرد. میزان تنش کلی نیز به همین ترتیب در ۴ طبقه کم (۵۰ تا ۹۹ امتیاز)، کم تا متوسط (۱۰۰ تا ۱۴۹ امتیاز)، متوسط تا شدید (۱۵۰ تا ۱۹۹ امتیاز) و شدید (۲۰۰ تا ۲۵۰ امتیاز) قرار می‌گیرد. اطلاعات بدست آمده با توجه به اهداف کلی و فرعی و متغیرهای مطالعه با استفاده از آزمون‌های توصیفی و تحلیلی و با استفاده از نرم افزار آماری SPSS نسخه ۲۰ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و نتیجه نهایی بصورت گزارشی تهیه و ارائه گردید.

۳- یافته‌ها

در مجموع، ۴۱ نفر مورد بررسی قرار گرفتند که ۱۷ نفر زن و ۲۴ نفر مرد بوده‌اند. بیشترین تعداد شرکت کنندگان در این مطالعه را کارکنان در گروه سنی بالای ۴۰ سال و کمترین تعداد را در گروه سنی ۲۲-۳۰ سال شامل می‌گردند. بیشترین کارکنان با استخدام رسمی (۴۶/۳ درصد) و کمترین تعداد را افراد با قرارداد ساعتی (۲/۴ درصد) تشکیل داده‌اند.

جدول ۱: آزمون کلموگروف اسمیرنوف برای تعیین نرمالیتی داده‌ها

تنش شغلی	سلامت	تعداد نمونه
۴۱	۴۱	
۷۴۰۰.۵۳	۸۶۶۷.۵۴	میانگین
۵۲۵۵۳.۱۶	۳۱۷۶۰.۱۶	انحراف معیار
۰.۵۴	۰.۶۱	تست آماری
۲۰۰	۲۰۰	سطح معنی داری

جدول ۱: نشان داد بر اساس آزمون کلموگروف اسمیرنوف با توجه به سطح معنی داری بیشتر از (P < ۰/۰۵) توزیع داده‌ها دارای توزیع نرمال می‌باشند.

جدول ۲: خلاصه مدل متغیرهای آسیب روانی کارکنان با تنش شغلی در کارکنان

مدل	R	مجذور R	مجذور تعدیل R	تخمین انحراف استاندارد
۱	۰/۳۲۲	۰/۱۰۴	۰/۰۹۲	۱۶/۰۸۵۸۴

بر اساس جدول ۲: از کارکنان که در این مطالعه بررسی شده‌اند بر اساس آزمون رگرسیون خطی مقیاس آسیب روانی کارکنان ۹۲ درصد از واریانس تنش شغلی کارکنان را پیش بینی می‌کنند.

جدول ۳: جدول تحلیل واریانس تک متغیره (ANOVA) مربوط به متغیرهای آسیب روانی کارکنان و تنش شغلی در کارکنان مختلف ادارات کل پزشکی قانونی

مدل	مجموع مجذورات	df	میانگین مجموع مجذورات	F	معناداری
۱	رگرسیون	۲	۲۲۰۳ ۲۵۱	۸/۵۱۵	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۱۴۷	۲۵۸ ۷۵۴		
	مجموع	۱۴۹			

همانگونه که مشاهده می‌شود با توجه به مقدار سطح معناداری (P=0.000) نشانگر این امر است که مدل رگرسیون معنادار می‌باشد.

جدول ۴: جدول ضرایب نتایج رگرسیون چند متغیره به سبک ورود از طریق متغیرهای آسیب روانی کارکنان و تنش شغلی در کارکنان

معناداری	t	ضرایب غیر استاندارد شده		مدل
		Beta	خطای استاندارد	
۰/۰۰۰	۱۰/۰۹۳		۱۲/۹۲۶	۱۳۰/۴۶۱
۰/۰۲۲	۲/۳۱۳	۰/۱۹۱	۰/۱۹۰	۰/۴۳۹
Adj R ² =0.92		R ² =0.104 R = 0.322 a		

جدول ۴: نتایج اجرای تحلیل رگرسیون را نشان می‌دهد. متغیر تنش شغلی به طور معنی داری با متغیر ملاک (آسیب روانی کارکنان) همبسته بود و توانست مقداری از تغییرات آسیب روانی کارکنان را تبیین کند. از کارکنان که در این مطالعه بررسی شده اند بر اساس آزمون رگرسیون خطی مقیاس تنش شغلی ۹۲ درصد از واریانس آسیب روانی کارکنان را پیش بینی می‌کنند. با افزایش یک واحد انحراف استاندارد در نمره تنش شغلی به صورت معناداری ($p < 0.05$) نمره آسیب روانی کارکنان ۱۹/۱ انحراف استاندارد افزایش می‌یابد.

جدول ۵: میانگین نمره متغیر آسیب روانی کارکنان مختلف

متغیر	تعداد نمونه	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار
نمره آسیب روانی کارکنان	۴۱	۴۵	۲۰۲	۵۲۶۷.۱۷۳	۸۷۷۶۵.۱۶

جدول ۵: نشان میدهد که از ۴۱ نفر کارکنان که در این مطالعه بررسی شده اند نمره آسیب روانی کارکنان بالاتر از متوسط می‌باشد.

جدول ۶: میانگین نمره و انحراف معیار زیر مقیاس های متغیر آسیب روانی کارکنان

زیر مقیاس ها	تعداد نمونه	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار
عوامل جسمانی	۴۱	۷	۲۸	۰۷۳۳.۱۸	۷۱۱۹۷.۴
اختلال در عملکرد	۴۱	۶	۲۵	۲۸۰۰.۱۶	۲۸۶۸۹.۴
افسردگی	۴۱	۵	۲۶	۹۰۰۰.۱۵	۱۸۱۷۰.۴
اضطراب	۴۱	۶	۲۶	۹۲۶۷.۱۸	۱۵۶۲۷.۸

مطابق جدول ۶: بالاترین میانگین نمره مربوط به زیر مقیاس اضطراب و کمترین نمره مربوط به زیر مقیاس افسردگی می‌باشد.

جدول ۷: میانگین نمره تنش شغلی در کارکنان ادارات کل پزشکی قانونی منطقه جنوب کشور

متغیر	تعداد نمونه	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار
نمره تنش شغلی	۴۱	۴۹	۲۵۸	۷۴۰۰.۱۵۳	۵۲۵۵۳.۱۶

جدول ۷: نشان می‌دهد که از ۴۱ نفر کارکنان که در این مطالعه بررسی شده اند نمره تنش شغلی کارکنان در محدوده متوسط (استرس متوسط) می‌باشد.

جدول ۸: میانگین و انحراف معیار نمره زیر مقیاس های متغیر تنش شغلی در کارکنان

زیر مقیاس ها	تعداد نمونه	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار
بارکاری	۴۱	۸	۳۸	۲۰۰۰.۲۵	۹۲۹۱۱.۵
بی کفایتی	۴۱	۹	۳۵	۷۷۳۳.۲۱	۱۹۱۸۲.۵
دوگانگی	۴۱	۸	۲۶	۱۲۰۰.۱۷	۸۵۸۰۹.۳
محدوده نقش	۴۱	۱۱	۲۰	۵۴۶۷.۱۲	۳۴۴۷۴.۲
مسئولیت	۴۱	۱۵	۲۲	۷۰۶۷.۱۵	۷۵۱۵۰.۱
محیط فیزیکی	۴۱	۱۰	۲۴	۱۲۰۰.۱۸	۲۵۳۴۱.۱

مطابق جدول ۸: بالاترین نمره مربوط به زیر مقیاس بارکاری و کمترین نمره مربوط به زیر مقیاس محدوده نقش میباشد.

جدول ۹: تحلیل همبستگی پیرسون بین متغیر آسیب روانی کارکنان با متغیر تنش شغلی در کارکنان

تنش شغلی	آسیب روانی کارکنان	
۲۶۷.	۱	همبستگی پیرسون
۰/۰۰۱		سطح معنی داری
۱۵۰	۱۵۰	تعداد
۱	۲۶۷.	همبستگی پیرسون
	۰/۰۰۱	سطح معنی داری
۱۵۰	۱۵۰	تعداد

در جدول ۹ برای ضریب همبستگی پیرسون مقدار ۰,۲۶۷ بدست آمده است. به دلیل اینکه مقدار سطح معنی داری در این جدول ($P < ۰/۰۰۱$) به دست آمده است و این مقدار از ۰/۰۱ کوچکتر است، پس این ضریب همبستگی هم در سطح ۰/۰۵ و هم در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. لذا وجود تفاوت بین آسیب روانی کارکنان و تنش شغلی کارکنان تأیید می گردد.

جدول ۱۰: ارتباط بین متغیر آسیب روانی کارکنان و تنش شغلی در کارکنان

جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار	F	سطح معناداری	t	درجه آزادی
آسیب روانی کارکنان	زن	۱۷۲/۷۵۲۷	۱۸/۵۷۱۶۳	۴/۳۷۷	۰/۰۳۸	-۰/۷۱۶	۱۴۸
	مرد	۱۷۴/۷۸۹۵	۱۳/۷۳۵۶۹			-۰/۷۶۹	۱۴۲/۷۲۷
تنش شغلی	زن	۵۵/۹۲۴۷	۱۷/۷۵۳۲۸	۵/۸۰۷	۰/۰۱۷	۱/۰۱۴	۱۴۸
	مرد	۵۳/۱۴۰۴	۱۳/۶۲۹۵۶۹			۱/۰۸۰	۱۴۰/۵۲۶

در جدول ۱۰ میانگین نمره بر اساس آزمون تی مستقل نمره آسیب روانی کارکنان در زنان کمتر از نمره مردان و نمره تنش شغلی بیشتر از مردان می باشد ($P < ۰/۰۵$). لذا وجود تفاوت بین نمره آسیب روانی کارکنان با رابطه بین تنش شغلی کارکنان مختلف تأیید می گردد.

جدول ۱۱: میانگین نمره آسیب روانی کارکنان، تنش شغلی، فشار بار کاری در کارکنان با سطح تحصیلات

تنش شغلی	آسیب روانی کارکنان	نوع استخدام
۵۴/۵۳۹۶	۱۷۲/۷۴۱۰	میانگین
۱۹	۱۹	تعداد
۱۸/۰۹۵۸۵	۱۶/۵۲۲۸۶	انحراف معیار
۵۹/۰۰۰۰	۱۸۳/۴۵۴۵	میانگین
۵	۵	تعداد
۱۹/۲۸۲۱۲	۱۸/۹۷۰۳۱	انحراف معیار
۷۱/۲۶۶۲	۷۱/۲۶۶۲	میانگین
۸	۸	تعداد
۷/۲۳۴۷۵	۷/۲۳۴۷۵	انحراف معیار
۷۳/۸۱۸۲	۷۳/۸۱۸۲	میانگین
۷	۷	تعداد
۸/۴۰۰۲۲	۸/۴۰۰۲۲	انحراف معیار
۷۱/۴۵۳۳	۷۱/۲۶۶۲	میانگین
۱	۱	تعداد
۷/۳۵۵۲۲	۷/۲۳۴۷۵	انحراف معیار
۵۴/۸۶۶۷	۱۷۳/۵۲۶۷	میانگین
۱۵۰	۱۵۰	تعداد
۱۶/۳۱۷۶۰	۱۶/۸۷۷۶۵	انحراف معیار
۱۴۸	۱۴۸	درجه آزادی
۴/۸۸۷	۴/۱۹۵	F
۰/۷۶۰	۰/۰۴۲	سطح معناداری

مطابق جدول ۱۱ بر اساس آزمون تی مستقل تفاوت دیده شده میانگین نمره آسیب روانی کارکنان از نظر آماری معنی دار ($P < 0.05$) ولی نمره تنش شغلی در کارکنان با نوع استخدام از نظر آماری معنی دار نمی باشد.

جدول ۱۲: رابطه نمره آسیب روانی کارکنان، تنش شغلی، فشار بار کاری در کارکنان

سن	تنش شغلی	آسیب روانی کارکنان	همبستگی پیرسون	آسیب روانی کارکنان
**۰/۲۴۰	**۰/۲۶۷	۱	همبستگی پیرسون	آسیب روانی کارکنان
۰/۰۰۳	/۰۰۱		معناداری	
۱۵۰	۱۵۰	۱۵۰	تعداد	
**۰/۳۷۱	۱	**۰/۲۶۷	همبستگی پیرسون	تنش شغلی
۰/۰۰۰		۰/۰۰۱	معناداری	
۱۵۰	۱۵۰	۱۵۰	تعداد	
۱	**۰/۳۷۱	**۰/۲۴۰	همبستگی پیرسون	سن
	۰/۰۰۰	۰/۰۰۳	معناداری	
۱۵۰	۱۵۰	۱۵۰	تعداد	

در جدول ۱۲ بر اساس آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای آسیب روانی کارکنان ضریب همبستگی پیرسون مقدار ۰/۲۶۷ و برای تنش شغلی ۰/۲۵۶ بدست آمده است. به دلیل اینکه مقدار سطح معنی داری در این جدول ($P < 0.01$) به دست آمده است و این مقدار از ۰/۰۱ کوچکتر است، پس این ضریب همبستگی هم در سطح ۰/۰۵ و هم در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. لذا وجود همبستگی بین تنش شغلی با سن کارکنان مختلف ادارات کل پزشکی قانونی منطقه جنوب کشور تایید می گردد. بر اساس آزمون تی میانگین نمره آسیب روانی کارکنان و تنش شغلی با افزایش سن در کارکنان افزایش می یابد، ولی این تفاوت از نظر آماری معنی دار نبود همچنین بین میانگین نمره آسیب روانی کارکنان و تنش شغلی با سمت کاری کارکنان تفاوت وجود ندارد.

بحث

در این مطالعه ۴۱ نفر از کارکنان اداره کل پزشکی قانونی استان مورد بررسی قرار گرفتند. بیشترین تعداد شرکت کنندگان در این مطالعه را کارکنان در گروه سنی بالای ۴۰ سال و کمترین تعداد را در گروه سنی ۲۲-۳۰ سال شامل می گردند. ۶۲ درصد شرکت کنندگان در مطالعه را زنان و ۵۸/۶ درصد را مردان تشکیل داده اند. بیشترین تعداد شرکت کنندگان در مطالعه را گروه کارکنان با استخدام رسمی (۴۶/۳ درصد) و کمترین تعداد را افراد با قرارداد ساعتی (۲/۴ درصد) تشکیل داده اند. نتایج مطالعه نشان داد آسیب های روانی کارکنان بالاتر از متوسط می باشد که بالاترین میانگین نمره مربوط به زیر مقیاس اضطراب و کمترین نمره مربوط به زیر مقیاس افسردگی می باشد. تنش شغلی کارکنان در محدوده متوسط (استرس متوسط) می باشد. بالاترین نمره مربوط به زیر مقیاس بارکاری و کمترین نمره مربوط به زیر مقیاس محدوده نقش می باشد. بین تنش شغلی و آسیبهای روانی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. هر چه تنش شغلی بیشتر باشد آسیب های روانی کارکنان نیز بیشتر می شود.

نتایج این مطالعه بر اساس جنسیت کارکنان نیز نشان داد آسیب روانی کارکنان در زنان کمتر از مردان و تنش شغلی بیشتر از مردان می باشد. در مطالعات شریفیان و همکاران نیز میزان تنش در مردان بیشتر از زنان بود (۹). در مطالعات دیگر از جمله کوپر و برایت^۱ در سال ۲۰۰۱ نشان دادند که مردان نسبت به زنان ۴ بار بیشتر به بیماری قلبی و ۵ بار بیشتر به بیماری های ناشی از الکل دچار می شوند (۱۱). همچنین مردان میزان امید به زندگی کمتری نسبت به زنان دارند. البته در تحقیقات دیگر نشان داده شده است که زنان نسبت به مردان از فشار کاری بیشتری شکایت داشته و میزان افسردگی بیشتری دارند. (۱۲)

بر اساس نتایج این مطالعه بین تنش شغلی و آسیبهای روانی با سن کارکنان مختلف ادارات کل پزشکی قانونی استان رابطه معناداری وجود دارد. افرادی که سن بیشتری داشتند تنش شغلی بیشتر و دچار آسیب روانی بالاتری بودند. نتایج این مطالعه با شریفیان و همکاران همخوانی دارد (۹).

آسیب روانی کارکنان از نظر آماری معنی دار ($P < 0.05$) ولی نمره تنش شغلی در کارکنان با نوع استخدام از نظر آماری معنی دار نمی باشد.

از محدودیت‌های طرح تعداد کم افراد شرکت کننده در مطالعه بود که موجب شد بعضی از متغیرها قابل بررسی نباشد، به همین دلیل قابل تعمیم به کارکنان پزشکی قانونی در کل کشور نمی باشد. بنابراین توصیه می شود در پژوهش های بعدی تنش شغلی و آسیب‌های روانی در کل کشور مورد بررسی قرار گیرد.

نتیجه گیری

نتایج نشان داد که در اداره پزشکی قانونی استان کهگیلویه و بویراحمد تنش شغلی بالا و آسیب روانی متوسطی دارند و مهمترین عامل تنش زا در محیط کار مسئولیت بار کاری مهمترین آسیب روانی نیز اضطراب بالای کارکنان می باشد. در این راستا سازمان می تواند با مشخص تر نمودن وظایف کاری و همچنین حمایت کاری و اجتماعی بیشتر از کارکنان در جهت کاهش تنش شغلی گام بردارد. دچار اولویت دادن به سلامت روانی کارکنان، به عنوان منابع انسانی موجود از سوی دولت و مسئولین، تخصیص اعتبارات تحت عنوان اوقات فراغت کارکنان دولت، و توجه جدی به اصلاح زیرساخت های اوقات فراغت می تواند باعث ارتقا بهداشت روانی کارکنان گردد.

منابع

- 1- Asadi N, Hosseini S. Study of Job Stress and Its Association with Sleep Quality among Employees of Behbahan Bid Boland Gas Refinery in 2017: A Descriptive Study . JRUMS. 2019; 18 (8) :797-810
- 2- LaDou J. Current Occupational & Environmental Medicine. 3rd ed. New york: MC Grow Hill; 2004.
- 3- Levy BS, Wegman DH. Occupational health, Recognizing and Preventing Work – Related Disease and Injury. 4th ed. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins; 2000.
- 4- Rom WN. Environmental & Occupational Medicine. 3rd ed. Philadelphia: Lippincott Raven; 1998.
- 5- Burchell B, FaganC, O,Brien C, Smith M. Working conditions in the European Union: The gender perspective. European foundation for the improvement of living and working conditions. 2007.[cited 2010 Jun]AvailablefromURL: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/108/en/1/ef07108en.pdf>
- 6- Yadegarfar G, AliniaT, Gharaaghaji ASL R, Allahyari T, Sheikhhbagloo R. Study of association between job stress and cardiovascular disease risk factors among Urmia Petrochemical Company personnel. Jisfahan Med School (I.U.M.S)2010; 28(112);665-680.[Persian]
- 7- 7-Soori H, Rahimi M, Mohseni H. Occupational stress and work-related unintentional injuries among Iranian car manufacturing workers. East Mediterr Health J 2008; 14(3): 697-703.
- 8- The American institute of stress (AIS). Job stress at New York.U.S.A. 1979. (cited 2014 July 6)Available: From: URL: <http://www.stress.org/job.hint>.
- 9- Shafiabadi A, Khalaj Asadi SH. Relationship between Job Satisfaction and Mental Health of the University Staff. J Modern Indust Organiz Psychol. 2010;1(2):27-33. (Persian)
- 10- Nasrabadi H, Rajaie S, Salimi GH, Taherpur F, Partoie M.The Relationship between The Natural of Relationship of Job Satisfaction and Coping Mechanism with General Health among Private Industrial's Staff. J Jundishapur Univ Med Sci. 2009;8(3):345-353. (Persian)
- 11- Osipow SH, Spokane AR.Occupational Stress Inventory Manual (research version) (1987). Odes-sa, FL: Psychological Assessment Resources.
- 12- Cope CM. Occupational Stress, Strain and Coping in a Professional Accounting Organization. University of South Africa; August 2003.



ISSN: 2645-4475

فصلنامه مطالعات کلامی و فلسفی
علوم اجتماعی و جامعه‌شناسی

سال چهارم، شماره ۵ (پیاپی: ۱۸)، زمستان ۱۴۰۰، جلد دو