

کارنامه

عوامل روانی - اجتماعی کار، ویژگیهای شخصیتی و نشانه های افسردگی (اس. پاترنیتی، آی. نیدا، تی. لنج، ام. کنسلی)

مترجم: نازفر ناظم
فوق لیسانس جامعه شناسی

پیشینه

نوعی ارتباط بین کارهای استرس زا و نشانه های افسردگی، گزارش شده است. چنین رابطه ای می تواند با صفات شخصیتی نیز وجود داشته باشد.

اهداف

بررسی ارتباط عوامل روانی - اجتماعی کار و تغییر علائم افسردگی با در نظر گرفتن صفات شخصیتی.

روش

در این مطالعه نقش ویژگیهای شغلی، تنشهای روانی - اجتماعی و صفات شخصیتی در پیش بینی نشانه های افسردگی بررسی می شود. جمعیت مورد مطالعه ۷۷۲۹ مرد و ۲۷۹۰ زن شاغل در شرکت ملی برق و گاز فرانسه هستند که طی سه سال پیگیری تحت ارزیابی قرار گرفته اند.

طی مطالعات مقطعی فراوانی، نوعی رابطه بین تنشهای شغلی و نشانه های افسردگی به دست آمده است. اگر چه یک مطالعه انجام شده در سال ۱۹۹۳ چنین ارتباطی را تایید نکرده است. نتایج دیگر مطالعات طولی رابطه استرس شغلی و نشانه های افسردگی را به دنبال آن

تایید می کند. برخی ویژگیهای شخصیتی مثل عصبی مزاج بودن علاوه بر افسردگی با استرسهای شغلی پیش از بروز افسردگی نیز رابطه دارند و از این حیث می توانند در این رابطه نقش مخدوش کننده داشته باشند. در این مطالعه، این رابطه با در نظر گرفتن ویژگیهای شخصیتی طی یک پیگیری سه ساله بررسی شده است.

روش

نمونه آماری

مطالعه GAZEL یک بررسی طولی بود که ۲۰۶۲۴ کارگر شرکت ملی برق و گاز فرانسه را شامل می شد. این عده، ۱۵۰۱۰ مرد و ۵۶۱۴ زن بودند که در سال ۱۹۸۹ به ترتیب بین ۴۰-۵۰ و ۳۵-۵۰ سال سن داشتند. هدف مطالعه GAZEL، زمینه یابی عوامل شغلی خطر سازی بود که به آسیب جسمی و روانی منجر می شد. مطالعه به صورت آینده نگر و با پرسشنامه هایی «خود-نوشت»^(۱) از سال ۱۹۸۹ آغاز شد. متغیرهای مستقل و اطلاعات طبی و فردی با مقیاس EDF-GDF به دست آمده اند.

نشانه های افسردگی

در سالهای ۱۹۹۳ و ۱۹۹۶، مقیاس افسردگی مرکز مطالعات همه گیر شناسی فرانسه (GES-D) برای آزمودنی ها ارسال و علائم افسردگی ارزیابی شد. GES-D پرسشنامه ای خود-نوشت بود که علائم افسردگی را طی هفته اخیر و در ۲۰ بخش بررسی می کرد. هر جز از صفر تا ۳ نمره گذاری شده بود:

۰= هرگز

۱= گاهی اوقات

۲= گاه و بیگاه

۳= بیشتر اوقات

نمره کلی از صفر تا ۶۰ بود. تا پیش از آن، پرسشنامه GES-D در مطالعات اپیدمیولوژیک متعددی مورد استفاده قرار گرفته بود.

عوامل روانی اجتماعی کار

در سال ۱۹۹۵ پرسشنامه دیگری شامل ۱۶ بخش مورد استفاده قرار گرفت که جنبه های روانی - اجتماعی کار را در بر می گرفت و با معیارهایی قابل سنجش در جمعیت های مختلف و نامتجانس، آزموده شده بود. سه

جدول «۱»

| variables | men n=۷۷۳۹ | women n=۳۷۹۰ |
|---|---------------|-----------------|
| Age, years(mean(s.d.)) | ۴۸,۵(۲,۶) | ۴۵,۹(۳,۹) |
| family income(n(.)) | | |
| <E۲۰۰۰ | ۳۰۱۳(۳۹,۹) | ۹۰۳(۳۳,۸) |
| E۲۰۰۰-۲۶۰۰ | ۲۰۵۷(۲۷,۳) | ۸۰۹(۳۰,۳) |
| >E۲۶۰۰ | ۲۴۷۵(۳۲,۸) | ۹۵۹(۳۵,۹) |
| Educational level level(n(.)) | | |
| primary | ۵۱۴۱(۶۷,۴) | ۱۹۹۳(۷۳,۰) |
| secondary | ۵۲۸(۶,۹) | ۳۲۲(۱۱,۸) |
| university | ۱۹۶۱(۲۵,۷) | ۴۱۵(۱۵,۲) |
| Marital status(n(.)) | | |
| Married,cohabiting | ۷۱۴۹(۹۲,۷) | ۲۱۳۸(۷۶,۷) |
| single,divorced,widowed | ۵۶۴(۷,۳) | ۶۴۸(۲۳,۳) |
| stressful personal events(n(.)) | ۱۰۴۴(۱۳,۷) | ۴۷۲(۱۷,۲) |
| presence of chronic diseases(n(.)) | ۲۰۶۳(۲۶,۷) | ۴۷۶(۱۷,۱) |
| occupational grade(n(.)) | | |
| low | ۶۷۹(۸,۸) | ۵۱۱(۱۸,۴) |
| Intermediate | ۳۸۴۶(۴۹,۹) | ۱۹۳۱(۶۹,۵) |
| High | ۳۱۷۹(۴۱,۳) | ۳۳۶(۱۲,۱) |
| Stressful occupational events(n(.)) | ۳۳۷۱(۴۳,۶) | ۱۱۱۸(۴۰,۱) |
| Working hours(n(.)) | | |
| Same every day | ۵۹۳۱(۷۷,۵) | ۲۰۵۸(۷۵) |
| Different from day to day | ۱۷۲۰(۲۲,۵) | ۶۸۷(۲۵) |
| Number of physical workload factors(mean(s.d.)) | ۱,۵(۱,۲) | ۱,۰۱(۰,۷) |
| Baseline CES-Dscore(mean(s.d.)) | ۱۱,۷(۸,۱) | ۱۵,۹(۱۰,۶) |
| Decision latitude (mean(s.d.)) | ۱۷,۵(۲,۵) | ۱۶,۲(۲,۸) |
| Job demands(mean(s.d.)) | ۱۲,۴(۲,۵) | ۱۲,۲(۲,۶) |
| Social support at work(mean(s.d.)) | ۶۶(۲,۴) | ۱۰,۶(۲,۴) |
| Self-esteem(mean(s.d.)) | ۶۱,۸(۸,۰) | ۶۰,۳(۸,۸) |
| Totalhostility (mean(s.d.)) | ۲۸,۵(۹,۸) | ۲۶,۶(۹,۵) |
| Pat tern A behaviour(mean(s.d.)) | ۵۲,۹(۷,۶) | ۵۴,۵(۷,۴) |

CES-D,Center for Epidemiologic Studies-Depression scale.

۱. Chi-squared test for qualitative variables and t-test for quantitative variables.

۲. The higher the score, the lower the social support at work

عامل روانی - اجتماعی، اجزای اصلی این پرسشنامه راتشکیل می داد:

- I. خواسته های روانی: مقیاسی پنج قسمتی بود که تقاضاهای شغلی، فشارهای زمان کاری و تقاضا های متعارض را شامل می شد.
- II. آزادی تصمیم گیری: تاثیر کار بر فرد، کنترل شخص بر کار، تنوع کار و امکان فرا گیری مهارتهای جدید.
- III. حمایت اجتماعی: این بخش نیز طی ۵ معیار، رفاه نسبی و روابط کاری را ارزیابی می کرد.

ویژگیهای شخصیتی

در سال ۱۹۹۳ مجموعه ای از سه پرسشنامه روانی - اجتماعی طراحی شد تا نقش صفات شخصیتی در ایجاد مرگ و میر و بیماری را بررسی کند.

برای ارزیابی الگوی شخصیتی نوع A* و میزان «اعتماد به نفس»، به ترتیب از مقیاسهای «پرتر»^(۲) و «سیمن و سیمی»^(۳) استفاده شده. هر پرسشنامه شامل ۱۴ جز دو قسمتی بود که از یک تا (در مجموع ۱۴ تا ۸۴) نمره می گرفت. پرسشنامه «باس و دورکی»^(۴) نیز برای تعیین میزان «تخاصم» شامل ۷۵ پرسش بود که به صورت «صحیح» یا «غلط» پاسخ داده می شد و شامل این ویژگیها بود:

- (۱) ضرب و جرح
- (۲) کینه توزی کلامی
- (۳) کینه توزی غیر مستقیم
- (۴) تحریک پذیری
- (۵) منفی گرایی
- (۶) شک و تردید
- (۷) ابراز تنفر
- (۸) احساس گناه

الگوی شخصیتی A: افراد دارای این الگوی شخصیتی عموماً حساس، منضبط، رقابت جو و مستعد بیماریهای روانی - جسمی مثل بیماریهای قلبی و عروقی هستند.

مشخصات شغلی

در سال ۱۹۹۰ پرسشنامه ای شامل دو بخش طراحی و مورد استفاده قرار گرفت که به شرح زیر می باشد:

- I. ساعات کار
- II. مواجهه [یا عدم مواجهه] با عوامل فیزیکی سختی کار شامل: ایستادن طولانی مدت، انجام کار در وضعیتهای نامطلوب، راه رفتن سریع و مکرر، بلند کردن و حمل اشیا سنگین، استفاده از ابزارهای مرتعش، استفاده طولانی از صفحه کامپیوتر.

از نظر سطح شغلی نیز، کارکنان مجموعه به سه گروه زیر تقسیم شدند:

- سطح سوم (درجه پایین): متصدیان دفتری، کارگران یدی

• سطح میانی: تکنیسین ها، دستیاران

• سطح اول: متخصصین، مدیران، مهندسی

- در سال ۱۹۹۳ کارکنان مجموعه از نظر چهار رخداد استرس زا ۱۲ ماه اخیر، مورد ارزیابی قرار گرفتند این چهار رخداد عبارتند از:
- (۱) تغییر شغل
 - (۲) انتقال
 - (۳) برگشت به شغل اول [پس از ارتقای شغلی]
 - (۴) تجدید ساختار در واحد

عوامل بالقوه مخدوشگر

اطلاعات حاصل از پرسشنامه خود - نوشت در سال ۱۹۹۳ به متغیرهای زیر را مد نظر قرار داده بود:

جدول شماره «۲»

| Variables | men CES-Dscore change | women CES-D score change |
|--|------------------------------|-----------------------------|
| Occupational | Adjusted (s.e.) ^۱ | Adjusted mean (s.e.) |
| Low | ۱,۳۵(۰,۲۷) | ۲,۵۱(۰,۴۲) |
| Intermediate | ۰,۹۹(۰,۱۱) | ۱,۷۰(۰,۲۲) |
| High | ۰,۳۴(۰,۱۲) | -۰,۳۸(۰,۵۲) |
| F(d.f.) | ۱۰,۷(۲,۷۰۱۹) | ۹,۶۷(۲,۳۴۸۲) |
| P ^r | ۰,۰۰۰۱ | ۰,۰۰۰۱ |
| No | ۰,۲۵(۰,۱۰) | ۱,۱۷(۰,۲۳) |
| Yes | ۱,۰۵(۰,۱۲) | ۲,۱۸(۰,۲۸) |
| F(d.f.) | ۱۱,۴(۱,۷۰۴۴) | ۷,۴(۱,۳۴۹۵) |
| P ^r | ۰,۰۰۰۷ | ۰,۰۰۰۶ |
| Working hours | | |
| Same everyday | ۰,۶۶(۰,۰۹) | ۱,۵۳(۰,۲۱) |
| Different form day to day | ۱,۰۸(۰,۱۷) | ۱,۷۶(۰,۳۷) |
| F(d.f.) | ۵,۱(۱,۶۹۸۰) | ۰,۲۹(۱,۳۴۵۶) |
| P ^r | ۰,۰۲ | ۰,۵۸ |
| Number of physical workload factors ^۲ | | |
| ۰ | ۰,۱۵(۰,۱۹) | ۰,۳۳(۰,۵۷) |
| ۱ | ۰,۶۴(۰,۱۳) | ۱,۵۳(۰,۲۴) |
| ۲ | ۰,۹۸(۰,۱۷) | ۲,۴۹(۰,۵۲) |
| ۳ or more | ۱,۰۷(۰,۲۰) | ۳,۷۹(۱,۰۶) |
| f(d.f.) | ۵,۹۵(۲,۶۹۴۳) | ۴,۳۵(۲,۳۴۴۴) |
| P | ۰,۰۰۰۴ | ۰,۰۰۰۷ |

۱. Means adjusted for CES-Dscores in ۱۹۹۳

۲. Analysis of covariance (ANCOVA) adjusted for CES-Dscores in ۱۹۹۳

۳. ANCOVA (test for linear trend) adjusted for CES-D scores in scores in ۱۹۹۳

که در ارزیابی سال ۹۳ شرکت کرده و در سال ۹۵ همچنان مشغول به کار بودند، وارد این مطالعه شدند. از این افراد، ۳۰ نفر در فاصله ۹۶-۱۹۹۵ در گذشتند و ۲۸۳۲ نفر نیز در یک یا ۲ پیگیری بعدی شرکت نکردند. بنابراین ۷۸/۶ درصد تا پایان مطالعه باقی ماندند و تحلیل نهایی روی ۱۰۵۱۹ نفر (۷۷۳۹ مرد و ۲۷۹۰ زن) انجام شد.

مقایسه شرکت کنندگان در مطالعه و

افرادی که در آن وارد نشدند

ویژگیهای جمعیت شناختی اجتماعی^(۶) و مقیاس افسردگی مینا در شرکت کنندگان و افرادی که در این مطالعه شرکت نکردند، مقایسه شد. بر اساس اطلاعات بدست آمده، میزان مشارکت در این گروه ها کمتر بود: زنان، مجردها، افراد کم درآمدتر، مبتلایان به حداقل یک بیماری مزمن، کم سوادها و سطوح پایین شغلی. شرکت کنندگان عموماً مسن تر بودند و

ستون دوم: عوامل روانی-اجتماعی کار (آزادی تصمیم گیری، تقاضاهای شغلی، حمایت اجتماعی)

ستون سوم: صفات شخصیتی (اعتماد به نفس، تخصص، الگوی رفتاری A) برای بهبود تناسب از مقیاس F-test و برای تحلیل آماری از نرم افزار SAS استفاده شده است.

نتایج

جمعیت

از ۲۰۶۰۱ نفری که در شروع مطالعه (۱۹۸۹) انتخاب شدند و تا سال ۱۹۹۳ همچنان در قید حیات بودند، ۱۵۰۸۰ نفر (۷۳ درصد) در ارزیابی شخصیتی سال ۱۹۹۳ شرکت کردند. از این تعداد، تا سال ۱۹۹۵، یکهزار و ششصد و چهل و هشت نفر باز نشسته شدند، ۴۵ نفر فوت شدند و ۶ نفر شرکت را ترک کردند. ۱۳۳۸۱ نفر

سن، جنس، وضعیت تاهل (مجرد، متأهل، مطلقه، بیوه)، حوادث تنش زای فردی طی یکسال اخیر (تصادف؛ بستری شدن در بیمارستان) و وجود یک یا چند بیماری مزمن (آسم، سکته قلبی، درد قلبی، فشار خون بالا، قند خون، آرتروز، چربی خون بالا، سرطان) از نظر درآمد مالی نیز سه گروه زیر در نظر گرفته شده بود:

- ۱) خانواده با درآمد ماهیانه زیر ۲۰۰۰ یورو
 - ۲) خانواده با درآمد ۲۶۰۰-۲۰۰۰ یورو
 - ۳) خانواده با درآمد بالای ۲۶۰۰ یورو
- جمعیت آماری از نظر تحصیلات نیز به سه گروه ابتدایی، متوسط و دانشگاهی طبقه بندی شده بود:

تحلیل آماری

تحلیلهای آماری برای مردان و زنان به صورت جداگانه انجام شد. سال ۱۹۹۳ به عنوان سال شروع و سال ۱۹۹۶ به عنوان سال پایان مطالعه در نظر گرفته شد. دو متغیر اصلی عبارت بودند از «عوامل روانی اجتماعی کار و ویژگیهای شخصیتی». رابطه ویژگیهای شغلی و تغییرات مقیاس GES-D با تحلیل کوواریانس آزموده شده برای مقیاس مینای GES-D، تعدیل شدند. رابطه صفات شخصیتی و عوامل روانی اجتماعی کار و مقیاس افسردگی GES-D به دلیل توزیع دو سویه این مقیاس به وسیله رتبه بندی، با «ضریب همبستگی اسپیرمن^(۵)» مورد سنجش قرار گرفت و رابطه متغیرهای فوق و تغییرات مقیاس GED-D برای تعدیل مقیاس مینا با تحلیل همبستگی جزئی نیز آزمایش شد. برای تعیین «پیش بینی پذیری» افزایش مقیاس GES-D و پس از تعدیل صفات شخصیتی، عوامل و متغیرهای وابسته، از تحلیل رگرسیون خطی مرتبه ای (ترتیبی) استفاده شد. متغیرها در سه ستون به شرح زیر وارد شدند.

ستون اول: تغییرات مقیاس افسردگی بر اساس عوامل شغلی (درجه شغلی، حوادث شغلی، ساعات کار)

مقیاس افسردگی Base line در آنها کمتر بود.

مشخصات جمعیت آماری :

جدول یک ویژگیهای نمونه آماری را نشان می دهد.

تغییرات مقیاس افسردگی بر اساس

ویژگیهای جمعیتی و شغلی

در هر دو جنس (زن و مرد) میزان در آمد پایین با سطوح بالاتر افسردگی و هماهنگی داشت. حادثه اخیر و بستری شدن در بیمارستان طی یکسال گذشته، در مورد زنان با نمره GES-D بالاتر، ارتباط داشت در مورد مردان، رابطه معکوس بین سن و سطح افسردگی آشکار بنظر می رسيد. چنین رابطه ای در مورد زنان نیز وجود داشت، ولی همانند مردان برجسته نبود. وجود بیماری مزمن در مردان پیشگویی کننده GES-D بالاتر بود، اما بین سطح سواد و وضعیت تاهل و تغییرات GES-D رابطه ای دیده نشد.

افرادی که پایین ترین رتبه شغلی را داشتند و آنهاييکه طی ۱۲ ماه گذشته حادثه شغلی تنش زایی را تجربه کرده بودند، بالاترین سطح افسردگی را نشان دادند. تعداد عوامل فیزیکی سختی کار در هر دو جنس با GES-D بالاتر همراه بود اما ساعات کار تنها در مردان با GES-D ارتباط داشت.

عوامل روانی - اجتماعی صفات شخصیتی

و نمره GES-D

در هر دو جنس آزادی تصمیم گیری ، حمایت اجتماعی حین کار و اعتماد به نفس با نمره GES-D پایین تر و تخاصم کلی و الگوی رفتاری A با افسردگی همراه بود. (جدول شماره ۳)

جدول شماره ۴ رابطه صفات شخصیتی و عوامل روانی اجتماعی را در کار نشان می دهد. رابطه آماری آشکارا وجود دارد اما ضریب ها بالا نیست.

جدول شماره «۳»

| | Men | | Women | |
|------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|---------------------|
| | CES-D Scores ۱۹۹۳ | CES-D score change | CED-D scores ۱۹۹۳ | CES-D scores change |
| Decisio latitude | rho -۰,۱۵ | r -۰,۰۷ | rho -۰,۱۷ | r -۰,۰۵ |
| Job demands | ۰,۱۲ | -۰,۱۴ | ۰,۱۱ | ۰,۱۰ |
| Social support at work | ۰,۱۴ | ۰,۱۱ | ۰,۱۲ | ۰,۰۸ |
| Self-esteem | -۰,۴۹ | -۰,۱۴ | -۰,۵۰ | -۰,۳ |
| Total hostility | ۰,۴۱ | ۰,۱۳ | ۰,۴۰ | ۰,۱۵ |
| Pattern A behaviour | ۰,۱۰ | ۰,۰۶ | ۰,۱۲ | ۰,۰۷ |

rho, Spearman's rho coefficient; r, Pearson correlation coefficient, adjusted for CES-D scores in ۱۹۹۳.

All correlations

are significant at $p=0.001$, except for decision latitude in women ($p=0.01$).

۱. the higher the score, the lower the social support at work.

رگرسیون خطی چند گانه

بود. در مردان، بین آزادی تصمیم گیری و تخاصم کلی و بین حمایت اجتماعی و اعتماد به نفس، نوعی تداخل دیده شد. در مردان دارای کینه توزی بیشتر، وسعت تصمیم گیری با GES-D کمتری نسبت به مردان «کمتر کینه توز» همراه بود. علاوه بر این در مردان با اعتماد به نفس کمتر، حمایت اجتماعی پایین با GES-D بیشتری همراه بود.

در نخستین مرحله تحلیل رگرسیون خطی پس از تعدیل نمره افسردگی مینا و دیگر متغیرها، اثرات ویژگیهای شغلی روی افزایش نمره GES-D بررسی شد. هم در مردان و هم در زنان، درجه شغلی، حوادث استرس زای شغلی و تعداد عوامل فیزیکی سختی کار، پیش گویی کننده نمره GES-D بود.

در مرحله دوم، عوامل روانی- اجتماعی به مدل تحلیلی افزوده شد. تقاضاهای شغلی بالا و حمایت اجتماعی پایین در هر دو جنس با افسردگی بیشتر همراه بود. در مردان، آزادی بیشتر در تصمیم گیری با نمره GES-D پایین تر همراهی داشت. در نهایت صفات شخصیتی منظور شد. اعتماد به نفس و نمره «تخاصم» کلی، به طرز بارزی پیش گویی کننده تغییرات GES-D بود. تاثیر پیشگویی کننده عوامل روانی- اجتماعی پس از منظور شدن صفات شخصیتی نیز همچنان باقی مانده

بحث

نتایج اصلی

نتایج اصلی این مطالعه عبارتند از: رابطه کشف شده بین عوامل روانی- اجتماعی و نمره GES-D در هر دو جنس و رابطه آزادی تصمیم گیری و نمره GES-D در مردان. این رابطه صرف نظر از صفات شخصیتی و دیگر عوامل مخدوش کننده، به دست آمده است. صفات شخصیتی خود مستقلاً پیشگویی کننده افسردگی هستند.

جدول شماره «۴»

| | Decision latitude r(p) | job demands r(p) | Social support at work r(p) |
|---------------------|---------------------------|---------------------|--------------------------------|
| len | | | |
| self-esteem | ۰,۱۹ (۰,۰۰۱) | -۰,۰۳ (۰,۰۰۰۵) | -۰,۱۵ (۰,۰۰۰۱) |
| total hostility | -۰,۱۱ (۰,۰۰۰۲) | ۰,۰۹ (۰,۰۰۰۲) | ۰,۰۷ (۰,۰۰۰۱) |
| pattern A behaviour | ۰,۱۷ (۰,۰۰۰۱) | ۰,۰۲ (۰,۰۰۰۱) | ۰,۰۲ (۰,۱۵) |
| lomen | | | |
| self-esteem | ۰,۲۲ (۰,۰۰۰۱) | -۰,۰۰۵ (۰,۰۸۱) | -۰,۱۰ (۰,۰۰۰۱) |
| Total hostility | -۰,۰۷ (۰,۰۰۰۸) | ۰,۰۹ (۰,۰۰۰۱) | ۰,۰۴ (۰,۰۰۳) |
| Pattern A behaviour | ۰,۱۱ (۰,۰۰۰۱) | ۰,۱۴ (۰,۰۰۰۱) | ۰,۰۶ (۰,۰۰۲) |

pearson correlation coefficient, adjusted for Center for Epidemiologic studies - Depression scale (CES-D) scores in ۹۳.

The higher the score, the lower the social support at work.

| | men(n=۶۱۴۵) | | | women(n=۲۰۰۹) | | |
|------------------------------------|--------------|----------------|----------------|---------------|---------------|----------------|
| | B'(s.e.) | B'(s.e.) | B'(s.e.) | B'(s.e.) | B'(s.e.) | B'(s.e.) |
| lock | | | | | | |
| occupational grade | | | | | | |
| Intermediate | ۰.۶۳(۰.۲۲)** | ۰.۶۵(۰.۲۲)** | ۰.۶۶(۰.۲۲)** | ۱.۵۸(۰.۷۲)* | ۱.۷۹(۰.۷۳)** | ۲.۲۰(۰.۷۲)* |
| Low | ۰.۷۷(۰.۳۷)* | ۰.۴۴(۰.۳۸) | ۰.۵۱(۰.۳۸) | ۱.۸۶(۰.۸۸)* | ۱.۸۶(۰.۹۱)* | ۲.۳۵(۰.۸۹)** |
| Essful occupational events | ۰.۵۳(۰.۱۷)** | ۰.۴۱(۰.۱۷)** | ۰.۳۹(۰.۱۶)* | ۰.۹۲(۰.۴۰)* | ۰.۷۹(۰.۴۰)* | ۰.۸۸(۰.۴۰)* |
| Unging working hours | ۰.۳۶(۰.۲۰) | ۰.۳۷(۰.۲۰) | ۰.۳۳(۰.۱۹) | ۰.۲۰(۰.۴۶) | ۰.۳۳(۰.۴۶) | ۰.۲۲(۰.۴۵) |
| Mber of physical work load factors | ۰.۱۵(۰.۰۸)* | ۰.۰۹(۰.۰۸) | ۰.۱۰(۰.۰۸) | ۰.۷۱(۰.۳۰)* | ۰.۶۰(۰.۳۰)* | ۰.۶۱(۰.۳۰)* |
| Ock ۲ | | | | | | |
| Cis ion latitude | | -۰.۱۹(۰.۰۴)*** | -۰.۱۳(۰.۰۴)*** | | -۰.۰۶(۰.۰۸) | ۰.۰۲(۰.۰۸) |
| Demands | | ۰.۲۸(۰.۰۸)*** | ۰.۲۶(۰.۰۸)*** | | ۰.۳۶(۰.۰۳)*** | ۰.۳۵(۰.۰۳)*** |
| Cial support at work ۲ | | ۰.۲۲(۰.۰۴)*** | ۰.۱۹(۰.۰۴)*** | | ۰.۲۰(۰.۰۹)* | ۰.۱۹(۰.۰۸)* |
| Ocl ۳ | | | | | | |
| f-esteem | | | -۰.۱۳(۰.۰۱)*** | | | -۰.۱۷(۰.۰۳)*** |
| Tal hostility | | | ۰.۰۷(۰.۰۱)*** | | | ۰.۱۱(۰.۰۲)*** |
| Tem A behaviour | | | ۰.۰۲(۰.۰۱) | | | ۰.۰۳(۰.۰۳) |
| L | ۲۲.۰٪ | ۲۴.۳٪ | ۲۶.۵٪ | ۲۴.۴٪ | ۲۵.۲٪ | ۲۸.۲٪ |
| Rovement in fit ۳ | | ۰.۰۰۰۱ | ۰.۰۰۰۱ | | ۰.۰۰۰۱ | ۰.۰۰۰۱ |

۰.۰۵** p < ۰.۰۱) ***p < ۰.۰۰۱

djusted for covarlates: age, educational level, marital status, family income, stressful events, presence of chronic diseases and CES-D score in ۱۹۹۳.

He higher the score, lower the social support at work.

rx F(P) – comparison with the previous model.

عوامل روانی - اجتماعی نیز موثر بود. (میلرو همکاران، ۱۹۹۶)^(۱۰) در مطالعه ما، استحکام رابطه عوامل روانی - اجتماعی با نشانه های افسردگی، در مدل تحلیلی دستخوش تغییر نشد.

صفات شخصیتی و علایم افسردگی

در مطالعه ما، اعتماد به نفس و کینه توزی به صورت مستقل پیش گوئی کننده افزایش افسردگی بودند. اعتماد به نفس پایین در بیماران افسرده به خوبی شناخته شده است و در افسردگی یک عامل پیش آگهی نیز به حساب می آید. « هوکانسون و همکارانش » در سال ۱۹۸۹^(۱۱) دریافتند که اعتماد به نفس

« کاواکامی و همکارانش »^(۹) دریافتند که پی ثباتی شغلی و روابط انسانی ضعیف با همکاران، طی ۲ تا ۳ سال به افزایش افسردگی منجر می شود. در مطالعه ما، سه صفت شخصیتی مورد بحث، هم بر عوامل روانی - اجتماعی کار موثر بودند و هم با نشانه های افسردگی همراهی داشتند. افراد دارای اعتماد به نفس پایین به کارهایی سوق داده می شدند که تصمیم سازی محدود تری داشتند صفات شخصیتی از قبیل تخاصم و الگوی رفتاری A، مستقیماً بر انتخاب شغل و تغییر محل کار تاثیر می گذاشت و علاوه بر این، بر درک نشانه های افسردگی و

عوامل روانی - اجتماعی در ایجاد نشانه های عاطفی موثرند

یافته های ما با نتایج مطالعات طولی پیشین که تاثیر استرس های شغلی و نشانه های عاطفی (مثل افسردگی) را نشان می داد، هم خوانی دارد. در مطالعه « بورمت و همکارانش »^(۷) در سال ۱۹۸۸، تقاضای شغلی، پیشگویی کننده اختلالات عاطفی از قبیل افسردگی یا اضطراب بود، ولی حمایت همکاران در این اختلالات اثر گاهنده داشت. « نیدهامر و همکارانش »^(۸) (۱۹۹۸) دریافتند که خواسته های روانی بالا و حمایت و آزادی پایین در تصمیم گیری، پیشگویی کننده افسردگی اند.

پانوشتها:

- ۱-self- administered
- ۲.Bortner
۳. seeman and syme
۴. Bass & Durkee
۵. spearman correlation coeppicient
- ۶.socio- demographic
- ۷.Bornmet et al, ۱۹۸۸
- ۸.Niedhammer et al, ۱۹۹۸
۹. Kawakami et al, ۱۹۹۲
- ۱۰.Miller et al, ۱۹۹۶
- ۱۱ Hokanson et al, ۱۹۸۹
- ۱۲.Williams et al, ۱۹۹۷
- ۱۳ Andrews & Brown, ۱۹۹۵
- ۱۴ Healthy worker
- ۱۵.Hammer et al, ۱۹۹۴



این مطالعه، ما یک طرح Two-wave panel را به عنوان ارزیابی در اختیار داشتیم و از اینرو قادر نبودیم رابطه عالی را بصورت دو سویه و متقابل بررسی کنیم. علاوه بر این، در معرض استرس بودن و پیامد آن هر دو توسط ابزار های ذهنی اندازه گیری شدند. طبیعی است که افراد افسرده، شرایط کاری را منفی تر از افراد غیر افسرده ارزیابی می کنند. در این مطالعه، ما ابزاری عینی [و کمی] برای ارزیابی محیط روانی- اجتماعی در اختیار نداشتیم و از این رو نمی توانستیم ثابت کنیم که آیا شرایط واقعی سبب احساس استرس کاری بالا شده است یا خیر. با این همه، نتیجه برخی مطالعات دال بر این است که گزارش های خود- نوشت از استرس های شغلی، در پیشگویی عواقب از معیارهای عینی قابل اعتماد تر می باشند. (هامر و همکاران، ۱۹۹۴)^(۱۵) بر اساس نتایج این مطالعه می توانیم این نظریه را مطرح کنیم که احساس تنش بیشتر در کار به افزایش افسردگی منجر می شود. در هر حال، وجود «حلقه معیوب» زیر را نمی توان نادیده گرفت:



ملاحظات بالینی
استرسهای روانی- اجتماعی شغلی، پیشگویی کننده نمره GES-D است. تدوین طرحهایی مداخله ای برای کاهش خواسته های شغلی فزاینده و در کنار آن افزایش آزادی در تصمیم گیری و حمایت اجتماعی، می تواند باعث کندی روند افسردگی شود. علاوه بر این، نتایج این مطالعه تاکید می کند که فهم بهتر تعاملات موجود بین صفات شخصیتی و استرسهای شغلی، می تواند در انتخاب بهترین مداخلات، کمک کننده باشد.

منبع British journal of psychiatry, ۲۰۰۲

پایین به طور کلی مستعد کننده افراد به آسیب شناسی روانی (از جمله افسردگی) است. بر اساس دانش امروزی ما، مدرک مستندی وجود ندارد که رابطه تخصصی و افسردگی را اثبات کند، هر چند مطالعات بیانگر رابطه این دو می باشد.

عوامل روانی اجتماعی کار و صفات شخصیتی
نکته جالب توجه در مطالعه ما، ارتباط اعتماد به نفس پایین و تخصص بالا با تقاضای شغلی بالا، تصمیم گیری محدود و حمایت اجتماعی پایین است. مطالعه ما با مطالعه « ویلیامز و همکاران »^(۱۳) تطابق دارد که بر مبنای آن عوامل روانی- اجتماعی و استرسهای روانی، ابعادی از یک شبکه به هم پیوسته می باشند. یافته های ما حاکی از آن است که افرادی که از اعتماد به نفس پایین و کینه توزی زیاد رنج می برند. همانند افراد افسرده دچار مشکلات شغلی می شوند. براساس مطالعه آندرز و براون^(۱۳) (۱۹۹۵) وضعیت شغلی افراد برا اعتماد به نفس آنان تاثیر می گذارد و صفات شخصیتی نیز درک تنشهای شغلی را تحت تاثیر قرار می دهد.

محدودیتهای مطالعه

مطالعه ما چند محدودیت داشت. اینکه در این مطالعه، گروه تحت بررسی تنها شامل افراد شرکت کننده در این مطالعه بود، که این موضوع به دلایل مختلف نوعی سو گیری ایجاد می کرد. افرادی که در تحلیل ما وارد نشدند، علایم افسردگی و تنشهای شغلی بیشتری داشتند. این موضوع موید اثر «کارگر سالم»^(۱۴) است (افرادی وارد مطالعه شدند که افسردگی و استرس کمتری داشتند. این سو گیری در انتخاب می تواند رابطه عوامل خطر (استرسها) و بیماری (افسردگی) را تحت تاثیر قرار دهد. محدودیت بالقوه دیگر این است که رابطه عوامل روانی - اجتماعی و شدت افسردگی می تواند از نوع رابطه « علی - معلولی» باشد. در