

## بررسی فشارهای عصبی گروهی از کارکنان نظامی مستقر در منطقه خلیج فارس

اسفندیار آزادمرزآبادی<sup>۱\*</sup>، M.Sc.، علی فتحی آشتیانی<sup>۲\*</sup>، Ph.D.، خدابخش احمدی<sup>۳\*</sup>، Ph.D.

آدرس مکاتبه: \* دانشگاه علوم پزشکی بقیه... (عج) - مرکز تحقیقات علوم رفتاری - تهران - ایران

تاریخ اعلام وصول: ۱۳۸۵/۷/۱ تاریخ دریافت مقاله اصلاح شده: ۱۳۸۶/۳/۱۶ تاریخ اعلام قبولی مقاله: ۱۳۸۶/۳/۱۸

### خلاصه

**مقدمه:** فشار عصبی یکی از پدیده‌هایی است که همزمان با گسترش تکنولوژی و شهر نشینی بر زندگی انسان سایه افکنده است. با توجه به ویژگیهای جغرافیایی منطقه خلیج فارس (گرما، رطوبت و ...) و همچنین اهمیت و حساسیت منطقه خلیج فارس و به منظور آگاهی از عوامل استرس زا برای نیروهای نظامی تحقیق حاضر انجام گرفته است.

**مواد و روش کار:** این تحقیق از نوع تحقیقات توصیفی - مقطعی است. جامعه مورد مطالعه در این تحقیق کلیه نیروهای نظامی مستقر در منطقه خلیج فارس بود. نمونه مورد بررسی عبارت بودند از ۷۶۶ نفر از پرسنل مستقر در منطقه که به روش خوشه‌ای انتخاب شده، مورد بررسی قرار گرفتند. ابزار تحقیق متشکل از پرسشنامه محقق ساخته و پرسشنامه هلمز و راهه بود.

**نتایج:** میانگین نمره استرس در نمونه مورد بررسی ۲۰۴ به دست آمد؛ این در حالی است که سقف نمره قابل قبول (عادی، بهنجار) در مقیاس هلمز و راهه ۱۰۰ می‌باشد. همچنین ۳۴ درصد افراد نمونه مورد بررسی نمره‌های بیش از ۲۵۰ داشتند و ۳۸ درصد نیز نمره ای بین ۱۰۰ تا ۲۵۰ کسب کردند.

**بحث:** نمره میانگین نمونه مورد بررسی حداقل دو برابر حد مجاز نمره استرس می‌باشد و با توجه به پیش‌بینی سازندگان پرسشنامه افرادی که نمره آنها بین ۱۰۰ تا ۲۵۰ باشد، ۵۰ درصد احتمال ابتلا به یکی از اختلالات روانی - فیزیولوژیک را نیز دارا می‌باشند.

**واژگان کلیدی:** استرس، کارکنان نظامی، خلیج فارس.

### مقدمه

می‌باشد. اهمیت استرس نه فقط به خاطر خسارتهای اقتصادی بلکه به خاطر اثرات منفی آن بر روی سلامت جسم و روان افراد می‌باشد [۱،۲]. امروزه برای همه مشخص شده است که فشار عصبی با بسیاری از بیماریهای جسمی و روانی ارتباط داشته، یا در ایجاد، تحول و گسترش آن نقش دارد [۳،۲]. بعد دیگر که باعث علاقه‌مندی بشر به مطالعه استرس شده است، ارتباط بین استرس و عملکرد است. اگر چه به طور کلی تصویری منفی از استرس در

فشار عصبی یکی از موضوعاتی است که علی رغم پیشرفت علم و تکنولوژی همیشه با بشر همراه بوده و هیچگاه انسان نتوانسته است که به طور کامل خود را از آن دور کند، انتشار بیش از یک صد هزار مقاله و کتاب در زمینه بررسی، کنترل و مدیریت استرس و اختصاص بیش از سه درصد بودجه ملی کشورها برای مقابله با اثرات استرس و کنترل آن [۱] نشان دهنده اهمیت استرس

۲- استاد دانشگاه علوم پزشکی بقیه... (عج)

۱- مربی دانشگاه علوم پزشکی بقیه... (عج) - نویسنده مسؤؤل

۳- استادیار دانشگاه علوم پزشکی بقیه... (عج)

ذهن مردم وجود دارد، اما برای انجام بهینه فعالیتها انسان به سطح متعادلی از استرس نیاز دارد. زیرا بدون وجود استرس، افراد تلاش لازم را به منظور انجام امور از خود نشان نخواهند داد [۴،۵]. هر چند به نظر سلیه زندگی بدون استرس مساوی با مرگ است [۱]، اما استرس زیادتر از حد باعث اختلال در عملکرد و کاهش بهره‌وری کارکنان در سازمانها می‌شود [۴،۵]. در حال حاضر این گونه به نظر می‌رسد که هر چقدر انسان بیشتر وابسته به علم و تکنولوژی می‌شود، از ارتباطات انسانی و اجتماعی او کاسته و در نتیجه زمینه‌های احساس فشار و استرس برای او بیشتر می‌شود. این فشار هنگامی بیشتر خود نمایی می‌کند که با مشکلات دیگر مانند مشکلات اقتصادی، تورم، بیکاری، جنگ، خشونت و ... همراه شود.

پژوهشها نشان می‌دهند که محیط شغل و استرسهای شغلی می‌توانند باعث ایجاد بیماری روانی در کارکنان شوند، یا روند ایجاد بیماری روانی را تسریع نمایند. به دنبال تجربه شغلی، فرد به بیماری روانی مبتلا و از کار افتاده و ناتوان می‌گردد [۶].

همچنین مطالعات نشان داده است که بسیاری از کارکنان به منظور رو به رو شدن با استرسهای محیط کار به مصرف و سوء مصرف مواد روی می‌آورند [۷-۹].

بررسی‌های گوناگون نشان داده‌اند که فشارهای روانی شدید برای سازمان و فرد شاغل، هزینه و خسارتهایی به دنبال دارد؛ مواردی نظیر کاهش بهره‌وری و انگیزه، کم‌کاریها، اعتصابات، غیبت، جابه‌جایی کارکنان و آموزش نیروهای جایگزین به جای کارگرانی که به علت دچار شدن به اختلالات روانی کار خود را رها کنند، هزینه‌های سنگینی را بر سازمان تحمیل می‌کند. همچنین استرس شغلی بیشترین رابطه را با غیبت از کار دارد و این امر در افراد مطلقه یا جدا شده از عوامل منجر به غیبت از کار است [۱۰].

فرنج و کاپلان در یکی از پژوهشهای خود به این نتیجه رسیده‌اند که افراط در کار یا نارسایی کیفی آن (مثلاً سخت دانستن کار) از عوامل ایجاد کننده تنیدگی است و نارساکنش‌وری رفتارها را در پی دارد. این محققان توانسته‌اند به درجه بالایی از همبستگی بین افراط در کار و افزایش مصرف سیگار به منزله یکی از علل بیماریهای عروقی دست یابند [۶]. تحقیق دیگری که توسط دیویدسن و رابینسون درباره تنیدگی افراد پلیس انجام شده، مبین این نکته است که افسردگی‌های موقت پلیس انگلستان ناشی از

کار مفرط آنان است. این افسران، کند بودن جریان کارهای اداری که آنها را وادار به انجام ساعت‌های متمادی کار اضافی می‌کند، سرخوردگیهای ناشی از روشهای طولانی مدت قضایی و همچنین ناتوانی دستگاه قضایی در تنبیه مجرمان را به عنوان علل اصلی مشکلات خود ذکر می‌کنند [۱۱].

تحقیقات نشان داده است که خصوصیات شغلی از قبیل خشنودی اندک، فشارهای شغلی زیاد مانند سنگینی بار شغل، ناهماهنگی پایگاه و میزان تحرک شغلی با بیماریهای قلبی رابطه دارند؛ از این جهت استرس یکی از موضوعاتی است که در حوزه مدیریت و رفتار سازمانی مورد مطالعه و بررسی قرار می‌گیرد. سازمانها در برنامه خود به مطالعه، کنترل و کاهش استرس در محیط کار توجه زیادی نموده‌اند تا از این طریق هم از هزینه‌های مربوط به آسیب‌های جسمی و روانی استرس بکاهند و هم باعث ارتقای بهره‌وری کارکنان خود شوند [۳،۵]. علاوه بر این، در بعضی محیطها مطالعه عوارض و روشهای مقابله با استرس از اهمیت بیشتری برخوردار است؛ مشاغلی که در آن احتمال آسیبهای جسمی و روانی برای افراد وجود دارد، مانند محیطهای نظامی یا مراکز هسته‌ای، از این جمله است. به همین دلیل بررسی و مطالعه و کنترل استرس در محیطهایی مانند مراکز هسته‌ای و یا مراکز کنترل و مراقبت پرواز، مشاغل نهبانی و کادر پرواز و به طور کلی انجام کار با وسایلی که نیاز به دقت زیاد و مداوم دارد، به مراتب از اهمیت بیشتری برخوردار است [۱۲،۴]؛ به علاوه در بعضی از محیطها که دارای شرایط کاری دشوار و یا آب و هوای نامساعد می‌باشند، کارکنان استرس بیشتری را تجربه می‌کنند. محیطهای نظامی نیز از جمله محیطهایی هستند که به دلیل حساسیت ویژه و مخاطرات موجود در این گونه مراکز، همچنین ضرورت حفظ آمادگی جسمی و روانی برای کارکنان، زمینه ایجاد استرس و فشار روانی در این گونه محیطها بیشتر است. با توجه به نکات فوق و همچنین ویژگیهای جغرافیایی منطقه خلیج فارس (گرم، رطوبت و ...) و نظر به اهمیت و حساسیت منطقه خلیج فارس و همچنین به منظور آگاهی از عوامل استرس‌زا، بر آن شدیم تا تحقیقی را در این زمینه اجرا نماییم.

## مواد و روش کار

این تحقیق از نوع تحقیقات توصیفی-مقطعی است. جامعه مورد

جدول ۲: پراکندگی نمونه مورد بررسی بر حسب نوع درجه

درجه	فراوانی	درصد
۹ و پایین تر	۳۹۰	۵۰ / ۹
۱۰ تا ۱۳	۲۵۹	۳۳ / ۸
۱۴ به بالا	۶۲	۸ / ۱
موارد مشخص نشده	۵۵	۷ / ۲
جمع	۷۶۶	۱۰۰

### رتبه‌بندی عوامل استرس‌زا: بر اساس نتایج به دست

آمده رتبه‌بندی عوامل استرس‌زا در کل جمعیت نمونه نشان می‌دهد که مشکلات منطقه‌ای در بین عوامل استرس‌زا بالاترین رتبه را به دست آورده‌اند و پس از آن مشکلات اجتماعی و شغلی قرار دارند؛ جدول ۳ کلیه عوامل استرس‌زا را به ترتیب رتبه نشان می‌دهد.

جدول ۳: رتبه‌بندی عوامل اصلی استرس در بین نمونه مورد بررسی

رتبه	عوامل	شدت
۱	مشکلات منطقه‌ای	۱ / ۹۴
۲	مشکلات اجتماعی	۱ / ۶۵
۳	مشکلات شغلی	۱ / ۵۱
۴	مشکلات شخصی	۱ / ۳۰
۵	مشکلات خانوادگی	۱ / ۱۱
۶	مشکلات نظامیگری	۱ / ۰۹

جدول ۴: فراوانی و درصد اتفاقات زندگی در بین نمونه مورد بررسی

نمره	فراوانی	درصد
۱۰۰ و پایین تر	۲۱۶	۲۸ / ۲
۱۰۱ تا ۲۵۰	۲۹۱	۳۸
۲۵۱ و بالاتر	۲۵۹	۳۳ / ۸
جمع	۷۶۶	۱۰۰

در حدود ۲۸ / ۲ درصد نمونه‌ها در اتفاقات زندگی نمره زیر ۱۰۰ کسب کردند، ۲۸ درصد افراد نمره بین ۱۰۱ تا ۲۵۰ و ۳۳ / ۸ درصد نمره بالاتر از ۲۵۰ گرفتند (جدول ۴). بر اساس مطالعات انجام شده در افرادی که نمره‌ای بین ۲۵۰ - ۱۰۱ دارند، احتمال ابتلا به بیماریهای روانی - فیزیولوژیک ۵۰٪ می‌باشد؛ این احتمال در افرادی که نمره بالاتر از ۲۵۰ گرفته‌اند، ۸۰٪ است. بدین ترتیب

مطالعه در این تحقیق عده‌ای از نیروهای نظامی مستقر در منطقه خلیج فارس می‌باشد. حجم نمونه با استفاده از جدول برآورد حجم نمونه کرسی و مورگان [۱۳] با توجه به حجم جامعه آماری به دست آمد. نمونه مورد بررسی عبارت از ۷۶۶ نفر از کارکنان مستقر در منطقه بود که به روش خوشه‌ای انتخاب شده، مورد بررسی قرار گرفتند. ابزار تحقیق متشکل از پرسشنامه محقق ساخته و پرسشنامه هلمز و راهه بود. اعتبار پرسشنامه محقق ساخته با استفاده از روش آلفای کراباخ و همچنین نظر کارشناسان به دست آمد. به منظور تجزیه و تحلیل نتایج از روشهای آمار توصیفی و استنباطی شامل تحلیل واریانس یک متغیره، آزمونهای شفه، همبستگی و میانگین استفاده شد. به منظور بررسی اعتبار پرسشنامه‌ها و تحلیل نتایج از همبستگی پیرسون استفاده شد.

### نتایج

نمونه‌ها از ۳ منطقه‌ی هرمزگان، بوشهر و خوزستان انتخاب شدند که به ترتیب ۳۸۵، ۲۰۰ و ۱۸۱ نفر، معادل ۵۰ / ۳، ۲۶ / ۱ و ۲۳ / ۶ درصد از هر منطقه بودند. به طوری که ملاحظه می‌شود بالاترین فراوانی مربوط به منطقه یک (هرمزگان) بوده است.

جدول ۱ توزیع نمونه مورد بررسی را از نظر سنی نشان می‌دهد. به طوری که ملاحظه می‌شود بالاترین فراوانی را گروه‌های سنی کمتر از ۳۵ سال به خود اختصاص داده‌اند.

جدول ۱: پراکندگی نمونه مورد بررسی بر حسب گروه‌های سنی

گروه‌های سنی (سال)	فراوانی	درصد
۲۴ - ۲۰	۲۹۹	۲۹ / ۹
۲۹ - ۲۵	۲۰۹	۲۷ / ۳
۳۴ - ۳۰	۱۶۱	۲۱
۳۹ - ۳۵	۱۰۰	۱۳ / ۱
۴۴ - ۴۰	۲۷	۳ / ۵
۴۵ به بالا	۱۵	۲
سن نامشخص	۲۵	۳ / ۳
جمع	۷۶۶	۱۰۰

جدول ۲ توزیع نمونه مورد بررسی را به تفکیک درجه نشان می‌دهد به طوری که ملاحظه می‌شود ۵۱ درصد نمونه مورد بررسی دارای درجات ۹ و پایین تر هستند و حدود ۳۴ درصد دارای درجات ۱۰ تا ۱۳ می‌باشند.

حدود ۷۲٪ پرسنل در معرض تهدید بیماریهای ناشی از استرس قرار دارند.

جدول ۵: مقایسه میزان استرس در بین نمونه مورد بررسی

نوع متغیر	بیشترین استرس	کمترین استرس
مناطق دریایی	پرسنل مستقر در منطقه ۱	پرسنل مستقر در منطقه ۳
گروههای سنی	گروههای سنی ۲۵ تا ۳۴	گروه سنی ۲۰ تا ۲۴
سابقه کار پرسنل	سابقه کار بیش از ۵ سال	سابقه کار کمتر از ۵ سال
میزان تحصیلات	تحصیلات دیپلم به بالا	تحصیلات راهنمایی
رشته تحصیلی	علوم تجربی	علوم انسانی
درجه	پرسنل با درجات ۱۰ به بالا	درجات ۹ و پایین تر
سابقه جبهه	پرسنل دارای سابقه جبهه	پرسنل بدون سابقه جبهه
وضعیت مسکن	منزل شخصی و استیجاری	منزل پدروی و سازمانی

نتایج بررسی میزان استرس در نمونه مورد مطالعه بر اساس متغیرهای مختلف در جدول ۵ ذکر شده است. به طور کلی پس از بررسی نتایج تحلیل‌های آماری به نظر می‌رسد که نکات ذیل دارای اهمیت بیشتری باشند.

### ۱- بالا بودن میزان استرس و فشار عصبی در

**میان پرسنل:** بر اساس یافته‌های تحقیق حدود ۷۲ درصد پرسنل نمره‌ای بیشتر از نمره بهنجار کسب کرده‌اند و این امر نشان دهنده این مطلب است که ۷۲ درصد پرسنل در معرض آسیب‌های جسمی و روانی قرار دارند. این آسیب‌ها گاهی در قالب بیماریهای مختلف جسمی و روانی و گاهی در قالب غیبت، بی‌نظمی، پرخاشگری، انزوا، از دست دادن نیروی خلاقیت و ... خود را نشان می‌دهد.

۲- یافته‌های تحقیق مبین این نکته است که پرسنل دارای سابقه بیشتر با مشکلات بیشتری رو به رو هستند، در حالی که انتظار می‌رود با گذشت زمان میزان سازگاری پرسنل با سازمان بیشتر شود؛ اما در این بررسی ملاحظه می‌شود که با افزایش سابقه پرسنل مشکلات و فشارهای روانی آنان نیز بیشتر می‌شود. این امر

می‌تواند دلایل مختلفی نظیر بی‌توجهی به مشکلات پرسنل، جابه‌جایی شغلی فراوان، عدم تأمین نیازهای پرسنل، پایین بودن نیازهای شغلی و بی‌توجهی به سابقه و درجه افراد و ... داشته باشد.

۳- نتایج تحقیق همچنین مبین این نکته است که پرسنلی که دارای سابقه جبهه می‌باشند در مقایسه با سایر پرسنل بیشتر در معرض فشار روانی قرار دارند. اگر چه در نگاه اول این مورد عادی به نظر می‌رسد اما وجود چنین نکته‌ای باعث کاهش انگیزه حضور در نبردهای احتمالی آینده از یک طرف و باعث بی‌اعتمادی پرسنل رزمنده نسبت به سازمان از طرف دیگر خواهد شد. در مورد این موضوع دلایل متفاوتی می‌تواند نقش داشته باشد، یکی از این مسائل احساس نادیده گرفتن تلاشهایی است که افراد رزمنده در طول دفاع مقدس متحمل شده‌اند.

۴- بر اساس نتایج به دست آمده میانگین نمره استرس در نمونه مورد بررسی ۲۰۴ می‌باشد، این در حالی است که سقف نمره قابل قبول (عادی، بهنجار) در مقیاس هلمز و راهه ۱۰۰ می‌باشد. بدین ترتیب به نظر می‌رسد که نمره میانگین نمونه مورد بررسی حداقل دو برابر حد مجاز نمره استرس است و با توجه به پیش‌بینی سازندگان پرسشنامه افرادی که نمره آنها بین ۱۰۰ تا ۲۵۰ باشد، ۵۰ درصد احتمال آمادگی ابتلا به یکی از اختلالات روانی - فیزیولوژیک را نیز دارا می‌باشند؛ همچنین بر اساس یافته‌های هلمز و راهه، کسانی که در این مقیاس نمره‌ای بیش از ۲۵۰ کسب می‌کنند، احتمال ابتلای آنان به یکی از بیماریهای روانی - فیزیولوژیک ۸۰ درصد می‌باشد. با توجه به این که ۳۴٪ افراد نمونه مورد بررسی نمره‌های بیش از ۲۵۰ و ۲۸٪ درصد نمره‌های بین ۱۰۰ تا ۲۵۰ کسب کرده‌اند، نیم‌رخ سلامت روانی افراد در آینده تا حد زیادی نگران کننده خواهد بود.

۵- این تحقیق نشان داد که مشکلات نظامی در پرسنل دارای درجات ۱۴ و بالاتر بیشتر از سایر پرسنل است و این نکته نیز جای تأمل دارد، زیرا نشان دهنده این واقعیت است که بخش قابل توجهی از افراد دارای بالاترین مدارج سازمانی، بیشتر از درجات دیگر با فشار روانی مواجه هستند. یکی از علل احتمالی این مشکل وجود مسؤولیتهای متعدد، عدم تناسب بین برنامه کار و استراحت، فقدان برنامه ورزشی منظم و نبود برنامه‌های تفریحی در زندگی آنان می‌باشد.

عوامل استرس‌زا رطوبت بیش از حد هوا، گرمای شدید و فقدان وسایل خنک کننده به دست آورده است، در حالی که در تحقیق ادیب‌زاده کمبود حقوق و مزایا رتبه اول را کسب کرده است. این عامل در تحقیق حاضر در کل جامعه رتبه چهارم را به دست آورده است؛ نامساعد بودن محیط فیزیکی کار در تحقیق ادیب‌زاده رتبه ۱۷ و در تحقیق حاضر رتبه ۱۵ را کسب کرده است [۱۵].

همچنین یافته‌های این تحقیق با برخی پژوهشها در خصوص محیط فیزیکی [۱۷] و با برخی دیگر در بعد بار کاری، مسؤولیت و محیط فیزیکی [۱۸] مشابهت دارد. به علاوه استرس‌زا بودن محیط فیزیکی با پژوهشی بر روی گروهی از پرسنل نظامی [۱۹] و همچنین با تحقیقی روی مدیران در انگلستان مشابهت دارد.

همچنین در مقایسه با تحقیق الوانی و ابطحی روی مدیران بخش صنعت، محیط فیزیکی نامساعد کار در آن بررسی رتبه ششم [۲۰] و در تحقیق حاضر نمره چهارم را کسب کرده است. همچنین مقایسه تحقیق نتایج حاضر با تحقیقی که توسط کوپر واسلن (به نقل از دادستان [۱۶]) صورت گرفته است نشان می‌دهد که افراط در کار و مسؤولیتها و کمبود حمایت‌های خانواده و دوستان جزء عوامل استرس‌زا بوده‌اند، در حالی که در تحقیق حاضر در زمینه رویدادهای زندگی تجدید نظر در عادات شخصی، بدهی و مشکلات اقتصادی رتبه بالاتری را از مشکلات مربوط به خانواده به دست آورده‌اند. همچنین نتایج تحقیق حاضر با تحقیق بوگار (به نقل از دادستان [۱۶]) در خصوص خستگی ناشی از سر و صدا، کاهش رطوبت اتمسفر در مکان‌های کاملاً بسته، زندگی در یک محیط مصنوعی و ساختمانی، تحریک مخاط بینی و مجاری تنفسی، زیانهای ناشی از سر و صدا و دستکاری مواد خطرناک تفاوت دارد.

در مجموع به نظر می‌رسد که نتایج تحقیق حاضر و یا حداقل بخشی از نتایج، توسط محققین دیگر تأیید شده است. ضمن این که به لحاظ تفاوت در ابراز و شرایط فرهنگی - اجتماعی منطقه، بعضی از نتایج نیز اختصاصی مورد بررسی قرار گرفته است. مسائلی مانند شرحی بودن هوا، کمبود وسایل خنک کننده، کمبود پزشکان متخصص و درمانگاههای مناسب، کمبود حقوق و مزایا، کمبود امکانات در محیط کار، کمبود امکانات آموزشی و پرورشی و دوری محل کار از محل زندگی بیشترین فشار را روی نیروها وارد می‌نماید. به طور کلی بر اساس نتایج به دست آمده، ۳۴ درصد

۶- بر اساس داده‌های به دست آمده مشاهده شد که مشکلات مربوط به منطقه جغرافیایی بالاترین فشار را برای پرسنل ایجاد کرده است. وجود مشکلاتی از قبیل رطوبت بیش از حد هوا، کمبود پزشکان حاذق در منطقه و فقدان تفریحات و سرگرمی‌های کافی برای خانواده، کمبود امکانات آموزشی و پرورشی مناسب، نداشتن وسایل خنک کننده، آلودگی آب و هوا، فقدان آب آشامیدنی سالم و ... نکاتی هستند که باعث ایجاد فشار روانی برای پرسنل شده‌اند.

## بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس نتایج حاصل از تحقیق، مشکلات مربوط به منطقه جغرافیایی بالاترین فشار روانی را به پرسنل وارد نموده است، مشکلاتی مانند رطوبت بیش از حد هوا، گرمای شدید و فقدان وسایل خنک کننده در این زمره قرار دارد. سایر مشکلات مانند مشکلات اجتماعی، شغلی، شخصی، خانوادگی و نظامی رتبه‌های بعدی را کسب کرده‌اند. در مقایسه نتایج این تحقیق با تحقیقات مشابه دیگر، نقاط مشترک و همچنین تفاوت‌هایی چند دیده می‌شود؛ وجه تشابه، در زمینه نقش استرس‌های شغلی مانند کمبود امکانات در محل کار، دوری محل کار از محل سکونت، محیط فیزیکی نامساعد کار، مشکل با سرپرست و همکاران می‌باشد که در تحقیق جیدری روی فشارهای عصبی و روانی ناشی از محیط کار بر عملکرد نیروی انسانی مورد تأیید قرار گرفته است [۱۴]. همچنین در زمینه نقش مشکلات اقتصادی در ایجاد استرس، یافته‌های این پژوهش با تحقیق ادیب‌زاده در مورد مشکلات روانی - اجتماعی پرسنل دانشگاه علوم پزشکی بقیه ا. (عج) و همچنین پژوهشهایی که روی جمعیت بزرگسالان شهر اصفهان و نیز جمعیت عمومی شهر زاهدان صورت گرفته است، همخوانی دارد [۱۵]. ضمن این که نتایج تحقیق حاضر با تحقیقی که توسط بوگار (به نقل از دادستان [۱۶]) در خصوص استرس در مرکز هسته‌ای حومه پاریس صورت گرفته است، درباره استرس‌زا بودن شرایط محیطی مانند درجه حرارت بالا همخوانی دارد. همچنین نتایج تحقیق حاضر با تحقیقاتی که توسط فارل روی استرس‌های شغلی پرسنل ارتش استرالیا در خصوص نقش سیستم تشویق و تنبیه، ارتقاء و جایگاه شغلی صورت گرفته همخوانی دارد.

از تفاوت‌های تحقیق حاضر با تحقیقات داخلی و خارجی می‌توان به این موارد اشاره کرد. در تحقیق حاضر بالاترین رتبه را در میان

295(17):2100.

۱۰- راس راه، التامیر ام. استرس شغلی. ترجمه خواجه پور غ. سازمان مدیریت صنعتی، ۱۳۷۷.

11- Davidson M, Veno, A. Stress and the policeman in Cooper C, Marshal M. White collar and Professional Stress. New York: Wiley 1978; 2254-9.

12- Moorhead G, Griffin RW. Organizational Behavior: Managing People and Organizations. 6<sup>th</sup> ed. Houghton Mifflin 2001; 220-246.

13- Krejcie RV, Morgan DW. Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement 1977; 30: 607-610.

14- Raeissi P, Monajemi F. Job stressors for medical records personnel in teaching hospitals of Iran University of Medical Sciences. Quarterly Journal of Andisheh va Raftar 1999; 5(1&2): 45-54.

۱۵- دموری د. عوامل تعدیل کننده فشارهای شغلی با رضایت شغلی و خستگی مفرط در مدیران وزارت راه و ترابری. پایان نامه (کارشناسی ارشد). دانشگاه تهران. تهران ۱۳۷۳: ۹۵-۹۹.

۱۶- آزاد مرزآبادی ا. بررسی استرس در گروهی از مدیران نظامی. گزارش تحقیق. دانشگاه علوم پزشکی بقیه ا. (عج): ۴۰-۳۵.

۱۷- ربیعی م. بررسی عوامل موجد فشارهای عصبی و نقش فشارهای عصبی در کارایی مدیران کارخانه ماشین سازی اراک. دانشگاه تربیت مدرس. تهران ۱۳۷۳: ۶۵-۷۵.

۱۸- حیدری گرجی د. بررسی اثرات فشارهای عصبی و روانی محیط کار بر عملکرد نیروی انسانی سازمان امور اداری و استخدامی کشور، دانشگاه تهران. ۱۳۷۲.

۱۹- ابطحی س ح، الوانی س م. پژوهشی پیرامون فشارهای عصبی مدیران بخش صنعت کشور. فصلنامه مطالعات مدیری؛ ۵: ۳۱-۲۶.

۲۰- ادیب زاده ع. بررسی میزان و تنوع مشکلات روانی - اجتماعی در بین پرسنل دانشگاه علوم پزشکی بقیه ا. (عج). گزارش طرح. ۱۳۷۷.

پرسنل جامعه مورد بررسی استرس‌های شدید و ۳۸ درصد استرس‌های زیاد داشته‌اند و فقط ۲۸ درصد پرسنل نمره‌ای در حد بهنجار دارند. در مجموع به نظر می‌رسد که حدود ۷۲ درصد پرسنل در معرض آسیب‌های جسمی و روانی ناشی از فشار عصبی می‌باشند که برای حل این مشکل باید اقدام عاجلی صورت گیرد.

## منابع

- ۱- استورا ج ب. تنیدگی یا استرس، بیماری جدید قرن. ترجمه دادستان پ. تهران، انتشارات رشد؛ ۱۳۷۷: صص ۷۰-۶۰ و ۱۲۸.
- 2- Cassidy T. Stress, Cognition and Health (Psychology Focus). 1<sup>st</sup> ed. Rutledge; 1999:145-170.
- 3- Rhodes JE, Smith BJ. Combat stress. Marine Corps Reference; 2000: 4-16.
- 4- Doyle C E. Work and organizational Psychology. An Introduction with attitude. Taylor & Francis Group; 2003:106-111.
- 5- Spector PE. Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice. 3<sup>rd</sup> ed. John Wiley and sons Inc; 2000: 205-213.
- 6- French JRP, Caplan RD. The failure of success. Organizational stress and individual strain. In A. J. Marrow. New york Amacom; 1972: 30-66.
- 7- Fishbein DH, Herman-Stahl M, Eldreth D, Paschall MJ, Hyde C, Hubal R. Mediators of the stress-substance-use relationship in urban male adolescents. Prev Sci 2006; 7(2):113-126.
- 8- Schuckit MA. Drug and Alcohol Abuse: A Clinical Guide to Diagnosis and Treatment. Springer publications, 2006.
- 9- Ringold S, Lynn C, Glass RM. JAMA patient page. Alcohol abuse and alcoholism. JAMA 2006;