Journal of Marine Medicine
Autumn 2019, Volume 1, Issue 3
Pages: 141-148
10.30491/1.3.2

Assessment of Job Stress and Its Relationship with Demographic and Recruitment Parameters in Iranian Navy Personnel

Mohammad Jafar Sepahvand [1,2], Mahrooz Javadi [3 *], Jamileh Mokhtari [4], Morteza khaghanizadeh [5], Saeed Babajani-Vafsi [6]

[1] *Neuroscience Research Center and Nursing Faculty, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran*
[2] *PhD candidate, Nursing Department, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran*
[3] *Health Management Research Center, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran*
[4] *Associate Professor in Nursing Education, Medicine, Quran and Hadith Research Center, Nursing Faculty, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran*
[5] *Behavioral Sciences Research Center, Life Style Institute, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran*
[6] *Department of Surgical Technology, Faculty of Paramedical Sciences, Aja University of Medical Sciences, Tehran, Iran*

Received: 2 October 2019 **Accepted:** 22 November 2019

Abstract

Background and Aim: Considering the importance of job stress and its effects on the performance of military forces, this study investigated the level of occupational stress and its relationship with demographic and employment parameters in Iranian Navy personnel.

Methods: This cross-sectional descriptive study was performed on a group of Navy personnel in southern of Iran in 2013. Samples were selected by cluster sampling. The Osipow Job Stress Questionnaire and Demographic Questionnaire was used for data gathering. Data were analyzed using SPSS 18 software.

Results: There were 384 Navy personnel with mean age of 29.6±4.2 years. The mean score of job stress in all subjects was 163.2 ± 26.1, which is the normal level of job stress. Overall, 13.3% of subjects had no stress, 85.2% had normal stress, 1.3% had moderate stress and 0.3% had severe stress. Severe stress was recorded among senior officers and those employed in official hiring. The highest level of job stress was related to physical environment with average of 68.8% and the lowest level of job stress was in ambiguity role with average of 24.2%.

Conclusion: Although 85% of Navy personnel experience a normal level of stress, severe stress was recorded in senior officers and those employed in official hiring. Also, the highest level of stress was in the physical environment, which required measures to improve work environment conditions and reduce stress in this area.

Keywords: Job Stress, Osipow, Navy.

[Downloaded from jmarmed.ir on 2026-10-30]

[DOI: 10.30491/1.3.2]

[*] **Corresponding author:** Mahrooz Javadi, **Email**: mahrooz.javadi.@hotmail.com
Address: Health Management Research Center, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

مجله طب دریا
دوره ۱، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۸
صفحات: ۱۴۸-۱۴۱
10.30491/1.3.2

بررسی استرس شغلی و ارتباط آن با برخی از پارامترهای دموگرافیک و استخدامی در کارکنان نیروی دریایی ایران

محمد جعفر سپهوند[۱،۲]، مهروز جوادی[۳]*، جمیله مختاری[۴]، مرتضی خاقانی‌زاده[۵]، سعید باباجانی وفسی[۶]

[۱] مرکز تحقیقات علوم اعصاب کاربردی، دانشکده پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله، تهران، ایران
[۲] دانشجوی دکترای پرستاری، گروه پرستاری، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران
[۳] مرکز تحقیقات مدیریت سلامت، دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله، تهران، ایران
[۴] استادیار آموزش پرستاری پزشکی، مرکز تحقیقات قرآن و حدیث، دانشکده پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله، تهران، ایران
[۵] مرکز تحقیقات علوم رفتاری، پژوهشکده سبک زندگی، دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله، تهران، ایران
[۶] دپارتمان تکنولوژی جراحی، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی آجا، تهران، ایران

دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۰۷/۱۰ **پذیرش مقاله:** ۱۳۹۸/۰۹/۰۱

چکیده

زمینه و هدف: با توجه با اهمیت موضوع استرس شغلی و اثرات آن بر عملکرد نیروهای نظامی، پژوهش حاضر به بررسی سطح استرس شغلی و ارتباط آن با برخی از پارامترهای دموگرافیک و استخدامی در کارکنان برخی از یگان‌های نیروی دریایی ایران پرداخته است.

روش‌ها: این مطالعه توصیفی مقطعی در گروهی از پرسنل نیروی دریایی ایران در سال ۱۳۹۲ انجام شد. نمونه ها به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده پرسشنامه استرس شغلی اُسیپو و پرسشنامه اطلاعات جمعیت شناختی بود. داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS 18 تجزیه و تحلیل شد.

یافته‌ها: تعداد ۳۸۴ نفر از پرسنل نیروی دریایی با میانگین سنی ۴/۲±۲۹/۶ سال حضور داشتند. میانگین نمره استرس شغلی در کل افراد ۲۶/۱±۱۶۳/۲ بود که سطح نرمال استرس شغلی محسوب می‌شود. در مجموع ۱۳/۳ ٪ افراد بدون استرس، ۸۵/۲ ٪ دارای سطح استرس نرمال، ۱/۳ ٪ استرس متوسط و ۰/۳ ٪ استرس شدید داشتند. استرس شدید در بین افسران ارشد و آنهایی که استخدام رسمی بودند، ثبت شد. بیشترین سطح استرس شغلی مربوط به محیط فیزیکی با میانگین ۶۸/۸ ٪ و کمترین میزان استرس شغلی در حیطه دوگانگی نقش با میانگین ۲۴/۲ ٪ بود.

نتیجه گیری: اگرچه ۸۵ درصد از پرسنل نیرویی دریایی سطح نرمالی از استرس را تجربه می کنند، با این وجود استرس شدید در افسران ارشد و کسانی که استخدام رسمی بودند ثبت شد. همچنین بیشترین سطح استرس در حیطه استرس محیط فیزیکی بود که ضروری است اقدامات لازم برای بهبود شرایط محیط کاری و کاهش استرس در این حیطه انجام شود.

کلیدواژه‌ها: استرس شغلی، اُسیپو، نیروی دریایی.

*نویسنده مسئول: **مهروز جوادی**. پست الکترونیک: mahrooz.javadi.@hotmail.com
آدرس: مرکز تحقیقات مدیریت سلامت، دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله، تهران، ایران.

[Downloaded from jmarmed.ir on 2026-10-30]

[DOI: 10.30491/1.3.2]

مقدمه

استرس شغلی حاصل ناسازگاری بین افزایش عوامل استرس‌زای محل کار و توانایی فرد برای مقابله با آن می‌باشد (۱). استرس شغلی انواع مختلفی از متغیرها را در بر می گیرد، و از این متغیرها برای اندازه‌گیری عواملی همچون سلامت جسمی، سلامت روان، اضطراب و رضایت شغلی استفاده می شود (۲). استرس شغلی از طریق تعامل با بسیاری از ویژگی‌های فردی، می‌تواند سبب اختلالات روانی نظییر اضطراب، افسردگی، فرسودگی شغلی، اختلال تبدیلی و دیگر اختلالات شود (۳). اختلالات روانی ناشی از استرس شغلی می‌توانند یک روند تدریجی و پیش رونده داشته و سبب اختلال در رفاه افراد در طول زمان شوند. این تغییر تدریجی اغلب به گونه‌ای است که شخص از بروز مشکل آگاه نمی‌شود و یا حداقل تا زمانی که علائم آن برای اطرافیان شخص آشکار نشده است، به آن اذعان نمی‌کند (۴).

در هر صورت استرس و سایر اختلالات روانی می‌تواند بر کیفیت عملکرد در فعالیت‌های حرفه‌ای تاثیر بگذارد، به خصوص در مشاغل حساسی نظیر نیروهای نظامی که عواقب ناشی از استرس بر این افراد به طور کاملاً جدی می‌تواند خطرناک باشد. زیرا نه تنها سبب افزایش خطر اختلال در سلامت فردی می‌شود، بلکه به خاطر افزایش اختلال در عملکرد حرفه‌ای که می‌تواند امنیت و سلامت عمومی را به خطر اندازد. به عنوان مثال بر اساس گزارش Violanti یکی از عوارض استرس افسردگی می‌باشد که می‌تواند یک عامل مهم در بازنشستگی زود هنگام نیروها، خودکشی، خشونت خانگی و بروز خشونت‌های غیرضروری در محل کار شود (۵).

مشکلات روانی ناشی از استرس شغلی، اغلب جدی در نظر گرفته نمی‌شود به همین دلیل در نیروهای نظامی نیز افراد در پیگیری کمک حرفه‌ای و استفاده از فواید تشخیص زودرس در پیشگیری از بیماری و همچنین فواید شروع درمان زودرس، کوتاهی می‌کنند. این مساله سبب می‌شود که اختلالات روانی به یکی از شایع‌ترین علل بازنشستگی در نیروهای نظامی تبدیل شوند (۶). اگرچه اجماع در مورد در نظر گرفتن دیسترس (پریشانی) به عنوان یک احساس ناخوشایند و نامطلوب در مواجهه با استرس وجود دارد ولی متاسفانه در کتب هیچ تعریفی که مورد توافق همگان باشد در مورد آن وجود ندارد، و در نتیجه با توجه به چنین تعریف مبهمی است که شیوع دیسترس در بین کارکنان از (۵٪) تا (۵۰٪) متغیر است (۷-۹).

راش خاطر نشان می‌سازد که عواقب مالی استرس شغلی، همه ساله به قیمت ۲۰۰ میلیارد دلار زیان تمام می‌شود. از آن گذشته بین ۶۰ تا ۸۰ درصد همه حوادث صنعتی تحت تاثیر استرس اتفاق می‌افتد (۱۰). ۶۹ درصد از افراد شاغل، کار را به عنوان منبع استرس اعلام نموده‌اند و ۴۱ درصد از آنها اعلام نموده‌اند که در طی یک روز کاری استرس را تجربه می‌نمایند، و ۵۱ درصد نیز استرس را عامل کاهش کارایی خود ذکر نموده‌اند (۱۱). تحقیقات نشان داده که نیروهای نظامی به علت ماهیت خطرناک شغلشان مستعد ابتلا به سطح بالایی از استرس هستند. افراد شاغل در این حوزه به طور بالقوه در معرض موقعیت‌های آسیب‌رسان نظیر درگیری‌های مسلحانه، تصادفات خودرویی و به طور کلی شاهد خشونت می‌باشند (۱۲).

بر اساس نتایج به دست آمده در مورد نظامیان در ایران؛ همبستگی بین استرس‌های شغلی نظامی و استرس کلی ۰/۵۹ و همبستگی بین استرس شغلی نظامی و خانواده ۰/۹۷ بوده است. بنابراین استرس شغلی عامل اصلی ایجاد استرس در بین کارکنان نظامی ایران می‌باشد (۱۳). این در حالی است که در ایران در مورد استرس شغلی در نظامیان کمتر تحقیق شده و بیشتر تحقیقات در این زمینه بر روی گروه‌های درمانی نظیر پرستاران انجام شده است (۱۴). نیروهای نظامی شاغل در نیروی دریایی در مناطق حاشیه خلیج فارس، به دلیل شرایط اقلیمی حاکم بر آن مناطق و با توجه به نقش بسیار مهم شرایط اقلیمی بر میزان استرس و همچنین نقش بسزایی که این نیروها در تحرکات نظامی احتمالی در آن منطقه دارند، در معرض استرس شغلی فراوانی قرار دارند. لذا با توجه با اهمیت موضوع استرس شغلی و اثرات آن بر کارکنان که برخی از آنها ذکر شد و از آنجائیکه شرایط ایجاد کننده استرس متنوع بوده و در هر زمانی می‌تواند با زمان‌های دیگر متفاوت باشد لازم و ضروری است که در دوره‌های مختلف و تا حد امکان با ابزار مشابه نیروهای حاضر در منطقه مورد بررسی قرار گیرند (۱۵). بنابراین پژوهش حاضر به منظور تعیین میزان و سطح استرس شغلی و ارتباط آن با برخی پارامترهای دموگرافیک و استخدامی در کارکنان برخی از یگان‌های نیروی دریایی انجام شد.

روش‌ها

نوع مطالعه، زمان و مکان آن: این مطالعه از نوع توصیفی مقطعی بود که جامعه هدف آن پرسنل نظامی نیروی دریایی ایران در سال ۱۳۹۲ بودند.

حجم نمونه: حجم نمونه با توجه به کل جامعه آماری این تحقیق که کارکنان نیروی دریای بودند و با استفاده از جدول کرسجی و مورگان۳۸۰ نفر محاسبه شد، که به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای طبقه‌ای انتخاب شدند.

معیارهای ورود و خروج: معیارهای ورود به مطالعه؛ داشتن حداقل یک سال سابقه کاری در یکی از یگان‌های نیروی دریایی، داشتن رضایت آگاهانه جهت همکاری در پژوهش، نداشتن پرونده روانپزشکی و ابتلاء به اختلالات یا بیماری روانی شناخته شده بود و معیار خروج عدم تکمیل و یا تکمیل ناقص پرسشنامه بود.

نحوه انتخاب نمونه‌ها: در مرحله اول در هر شهر (۳ شهر در ایران) یک واحد از هر کدام از یگان‌ها به طور تصادفی انتخاب

[Downloaded from jmarmed.ir on 2026-10-30]

[DOI: 10.30491/1.3.2]

شدند و سپس از اعضای آن واحدها نمونه‌گیری تصادفی با کمک جدول اعداد تصادفی انجام شد. در ابتدا از ۴۲۰ نفر در کل یگان‌ها نمونه‌گیری انجام شد، که تعدادی از پرسشنامه‌ها به علت ناقص بودن از روند پژوهش خارج شدند و در نهایت ۳۸۴ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. با توجه با اینکه تعداد جمعیت یگان‌ها تقریباً یکسان بود، تعداد مساوی از هر کدام از آنها انتخاب شدند.

روش اجرای مطالعه: پس از تصویب و ارائه مجوزهای مربوطه، محقق با مراجعه به شهرها و یگان های مربوطه اقدام به نمونه گیری نمود. جهت جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه های استرس شغلی اسیپو و پرسشنامه اطلاعات دموگرافیک استفاده شد. به هرکدام از شرکت کنندگان که جهت مشارکت در تحقیق رضایت داشتند یک پرسشنامه اُسیپو و یک پرسشنامه اطلاعات دموگرافیک (سن، ....) ارائه شد.

پرسشنامه ها: برای گردآوری اطلاعات دموگرافیک در این مطالعه، پس از هماهنگی و کسب نظرات اساتید مربوطه در این زمینه، یک پرسشنامه ۱۸ ماده ای تهیه شد که اطلاعات حیطه شخصی، شغلی، اجتماعی و خانوادگی مرتبط با این پژوهش را مورد پرسش قرار می داد.

ابزار مورد استفاده پرسشنامه استرس شغلی اُسیپو (Osipow) (۱۹۸۷) بود. این پرسشنامه برای ارزیابی استرس فرد از شش بعد: ۱- بار کاری، ۲- بی‌کفایتی نقش، ۳- دوگانگی نقش، ۴- محدوده نقش، ۵- مسئولیت، ۶- محیط فیزیکی است. ابعاد ۶ گانه یاد شده هرکدام به ترتیب توسط ۱۰ عبارت مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. بعد "بار کاری نقش" وضعیت شخص را نسبت به تقاضاهای محیط کار مورد بررسی قرار می‌دهد. بعد "بی‌کفایتی نقش" تناسب میزان مهارت، تحصیلات و ویژگی‌های آموزشی و تجربی فرد را با نیازهای محیط کار ارزیابی می‌کند. بعد "دوگانگی نقش" آگاهی فرد از اولویت‌ها، چشم داشت‌های محیط کار و معیارهای ارزشیابی را ارزیابی می‌کند. بعد "محدوده نقش" تضادهایی را که فرد از نظر وجدان کاری و نقشی که از او در محیط کار انتظار می‌رود مورد ارزیابی قرار داده و بعد "مسئولیت" احساس مسئولیت فرد از نظر کارایی و رفاه دیگران در محیط کار را می‌سنجد و بعد "محیط فیزیکی" شرایط نامساعد فیزیکی محیط کار که فرد در معرض آن قرار دارد را بررسی می‌کند. برای هر عبارت ۵ گزینه، از هرگز (برابر ۱ امتیاز) تا بیشتر اوقات (برابر ۵ امتیاز) وجود دارد. برخی از عبارات به طور معکوس نمره‌گذاری شده است (هرگز برابر ۵ امتیاز تا بیشتر اوقات برابر ۱ امتیاز). بر اساس نمره‌های به دست آمده فرد در یکی از چهار گروه زیر قرار می‌گیرد: ۱- بدون استرس، ۲- نرمال (استرس کم)، ۳- متوسط، ۴- شدید. امروزه این پرسشنامه، به عنوان یک آزمون معتبر برای اندازه‌گیری استرس شغلی به کار گرفته می‌شود. این آزمون در سال ۱۹۸۱ معرفی شد و چندین بار تجدید نظر شده است. پایایی این آزمون به شیوه بازآزمایی در سطح رضایت بخشی محاسبه شد (آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۹). برای تعیین اعتبار تکنیکی این پرسشنامه، پس از ترجمه پرسشنامه از زبان اصلی، مجدداً به مترجم مستقلی سپرده شده است تا به زبان اصلی (انگلیسی) ترجمه شود. اعتبار این پرسشنامه ۰/۸۵ محاسبه شده است (۱۶).

از آنجائیکه نیروهای مورد مطالعه در مناطق حاشیه خلیج فارس قرار داشتند و به نظر می‌رسید شرایط محیطی اثر فراوانی بر میزان استرس شغلی آنها داشته باشد و با توجه با اینکه یک حیطه از پرسشنامه اُسیپو مختص محیط فیزیکی است، از این پرسشنامه استفاده شد.

ملاحظات اخلاقی: به منظور رعایت اصول اخلاقی در تحقیق، این طرح در کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی بقیه‌الله(عج) مورد تایید قرار گرفت. در مورد اهداف تحقیق، بی‌نام بودن پرسشنامه‌ها، اختیاری بودن شرکت در تحقیق، ناشناس و محرمانه ماندن اطلاعات افراد شرکت کننده، برای آنها توضیحات لازم ارائه شد. به شرکت کنندگان اطمینان داده شد که این تحقیق هیچ خطری برای آنها نداشته و آسیبی به آنها نمی‌رساند و در هر مرحله‌ای که تمایل به ادامه شرکت در تحقیق را نداشته باشند، می‌توانند از روند تحقیق خارج شوند.

تجزیه و تحلیل آماری داده ها: پس از تکمیل و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، موارد ناقص از روند تحقیق خارج شد. تعداد ۳۸۴ مورد باقیمانده با نرم‌افزار SPSS 18 و آزمون‌های توصیفی و کای‌اسکوئیرمورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. سطح معنی داری آزمون ها $p<۰/۰۵$ در نظر گرفته شد. برای بررسی اطلاعات دموگرافیک از شاخص های آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار و درصد استفاده شد. در بررسی ۶ حیطه پرسشنامه اَسیپو از شاخص های آماری درصد، میانگین و انحراف معیار استفاده شد. در بررسی نتایج و حیطه های مختلف پرسشنامه اسیپو با ویژگی‌های دموگرافیک و استخدامی، از آزمون کای اسکوئر با سطح معنی داری $p < ۰/۰۵$ استفاده شد.

نتایج

تعداد کل شرکت کنندگان در مطالعه حاضر ۳۸۴ نفر از پرسنل نظامی نیروی دریایی بود که همگی مرد بودند. میانگین سنی شرکت گنندگان ۴/۲±۲۹/۶ سال بود. سن بیشترین تعداد افراد در محدوده ۲۶ تا ۳۰ سال قرار داشت و کمترین تعداد در محدوده ۴۶ تا ۵۰ سال بود. حداقل سن ۲۱ و حداکثر سن مشاهده شده ۴۹ سال بود. بیشتر افراد (۳۹/۳ ٪) فرزند نداشتند و پس از آن افراد دارای یک فرزند (۳۹/۱ ٪) بیشترین درصد را به خود اختصاص دادند. تعداد ساعت کار شرکت کنندگان در یک طیف از ۴ ساعت در روز تا ۲۴ ساعت قرار داشت. بیشترین افراد (۳۶/۷ ٪) حداکثر تا ۸ ساعت در شبانه‌روز کار می‌کردند. سابقه کاری افراد بین ۱ تا ۲۹ سال بود، بیشتر افراد دارای سابقه ۸ و۱۰ سال بودند (۱۱/۷ ٪). سایر اطلاعات جمعیت شناختی در جدول-۱ آمده است.

[Downloaded from jmarmed.ir on 2026-10-30]

[DOI: 10.30491/1.3.2]

همانطور که در جدول-۲ آمده، بیشترین سطح استرس شغلی مربوط به محیط فیزیکی بود به طوری که (۶۸/۸ ٪) افراد استرس شدید و (۱۷/۷ ٪) استرس متوسط داشتند و میانگین نمره آنها در این حیطه (۲۸/۷۸) بود، که با توجه به مرد بودن همه افراد سطح شدید به حساب می‌آمد. پس از این حیطه، حیطه بی‌کفایتی نقش با میانگین ۲۷/۹۴ قرار داشت که در این حیطه (۱۸/۲ ٪) دارای استرس شدید و (۲۹/۴ ٪) دارای استرس متوسط بودند. با وجود اینکه با توجه به میانگین ۲۷/۶۳ حیطه بار کاری نقش سومین حیطه استرس‌زا بود ولی حیطه محدوده نقش با میانگین ۲۷/۴۸ به ترتیب دارای (۲۱/۶ ٪) و (۳۳/۹ ٪) استرس شدید و متوسط بودند. کمترین میزان استرس شغلی در حیطه دوگانگی نقش (۲۴/۲۶) بود، که در این حیطه (۱۱/۵ ٪) دارای استرس شدید و (۲۱/۹ ٪) دارای استرس متوسط بودند. میانگین نمره استرس شغلی در کل شرکت کنندگان ۱۶۳/۲۲ با انحراف معیار ۲۶/۱۵ بود که سطح نرمال استرس شغلی محسوب می‌شد. در مجموع (۱۳/۳ ٪) افراد بدون استرس، (۸۵/۲ ٪) دارای سطح استرس نرمال، (۱/۳ ٪) استرس متوسط و (۰/۳ ٪) استرس شدید داشتند.

جدول-۱. داده های دموگرافیک ۳۸۴ نفر از پرسنل نظامی نیروی دریایی

داده‌های دموگرافیک		تعداد (درصد)
درجه	افسران ارشد	۲۰۴ (۵۳/۱)
	افسران جزء	۱۸۰ (۴۶/۹)
وضعیت تاهل	متاهل	۳۴۱ (۸۸/۸)
	مجرد	۴۳ (۱۱/۲)
نوع استخدام	رسمی	۳۱۵ (۸۲)
	غیر رسمی	۶۹ (۱۸)
تحصیلات	سیکل	۳۴ (۸/۹)
	دیپلم	۱۶۳ (۴۲/۴)
	فوق دیپلم	۱۳۸ (۳۵/۹)
	لیسانس	۴۹ (۱۲/۸)
سطح درآمد	کمتر از ۶۰۰ هزار تومان	۱۴ (۳/۶)
	بین ۶۰۰ هزار تومان تا ۱ میلیون	۲۱۷ (۵۶/۵)
	بیشتر از ۱ میلیون تومان	۱۵۳ (۳۹/۸)
بیماری زمینه‌ای	دارد	۳۱ (۸/۱)
	ندارد	۳۵۳ (۹۱/۹)

جدول-۲. توزیع میانگین استرس شغلی بر حسب حیطه‌های مختلف پرسشنامه اُسیپو

سطح استرس / حیطه	بدون استرس	استرس نرمال	استرس متوسط	استرس شدید	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
بار کاری نقش	٪ ۱۷/۲	٪ ۷۰/۳	٪ ۱۲/۰	٪ ۰/۵	۱۳	۴۴	۲۷/۶۳	۶/۲
بی‌کفایتی نقش	٪ ۶/۵	٪ ۴۵/۸	٪ ۲۹/۴	٪ ۱۸/۲	۱۱	۵۰	۲۷/۹۴	۷/۹
دوگانگی نقش	٪ ۶/۳	٪ ۶۰/۴	٪ ۲۱/۹	٪ ۱۱/۵	۱۰	۴۸	۲۴/۲۶	۶/۶
محدوده نقش	٪ ۱/۳	٪ ۴۳/۲	٪ ۳۳/۹	٪ ۲۱/۶	۱	۴۶	۲۷/۴۸	۶/۶
مسئولیت	٪ ۶/۸	٪ ۲۳/۲	٪ ۶۸/۲	٪ ۱/۸	۱۴	۴۴	۲۷/۰۷	۵/۶
محیط فیزیکی	٪ ۰/۰	٪ ۱۳/۵	٪ ۱۷/۷	٪ ۶۸/۸	۱۱	۵۰	۲۸/۷۸	۷/۸
نمره کلی اُسیپو	٪ ۱۳/۳	٪ ۸۵/۲	٪ ۱/۳	٪ ۰/۳	۹۹	۲۶۰	۱۶۳/۲۲	۲۶/۱

مطابق اطلاعات جدول-۳، سطح استرس افسران ارشد بطور معنی-داری بالاتر از افسران جزء می باشد. در مورد نوع استخدام نیز بین افراد با استخدام رسمی و غیررسمی اختلاف آماری معنی‌دار است. در سایر موارد اختلاف آماری معنی‌داری مشاهده نشد. در این همین رابطه بین سن و سطح بندی نمره استرس شغلی ارتباط معنی‌داری مشاهده نشد (P=۱/۰۰). بین تعداد فرزندان با سطوح استرس شغلی نیز ارتباط آماری معنی‌دار نبود (P=۰/۹۹). ارتباط بین سطح استرس شغلی با تعداد ساعات کار در روز از نظر آماری معنی‌دار نبود (P=۱/۰۰). سابقه کاری با سطح استرس شغلی ارتباط معنی‌دار آماری نداشت (P=۰/۹۹).

بحث

میانگین استرس شغلی ۳۸۴ نفر از پرسنل نظامی نیروی دریایی ۱۶۳/۲ بود که در محدوده نرمال قرار می گیرد. بیشترین سطح استرس مربوط به حیطه محیط فیزیکی بود که می تواند ناشی از گرمی و شرجی زیاد هوا، نبود وسایل خنک کننده مناسب به خصوص در مواردی که افراد در فضای باز کار می‌کنند، آلودگی هوا ناشی از گرد و غباری که در هوای آن مناطق وجود دارد و قرار داشتن یگان‌ها در جزایر و مناطق دور از مراکز شهری باشد. این نتیجه با نتایج تحقیقات قبلی در این زمینه هماهنگ است (۱۳،۱۷).

جدول-۳. توزیع فراوانی نسبی جامعه مورد بررسی براساس سطوح مختلف استرس شغلی

[Downloaded from jmarmed.ir on 2026-10-30]

[DOI: 10.30491/1.3.2]

ویژگی جمعیت شناختی	سطح استرس	بدون استرس	کم(نرمال)	متوسط	شدید	آزمون کای‌اسکوئر P value
درجه	افسر ارشد	٪ ۴/۹	٪ ۴۶/۹	٪ ۱/۰	٪ ۰/۳	۰/۰۴۷*
	افسر جزء	٪ ۸/۳	٪ ۳۸/۳	٪ ۰/۳	٪ ۰/۰	
ازدواج	متاهل	٪ ۱۱/۷	٪ ۷۵/۵	٪ ۱/۳	٪ ۰/۳	۰/۸۵
	مجرد	٪ ۱/۶	٪ ۹/۶	٪ ۰/۰	٪ ۰/۰	
نوع استخدام	رسمی	٪ ۸/۶	٪ ۷۱/۹	٪ ۱/۳	٪ ۰/۳	۰/۰۰۵*
	غیررسمی	٪ ۴/۷	٪ ۱۳/۳	٪ ۰/۰	٪ ۰/۰	
تحصیلات	سیکل	٪ ۰/۸	٪ ۸/۱	٪ ۰/۰	٪ ۰/۰	۰/۱۹
	دیپلم	٪ ۷/۶	٪ ۳۴/۹	٪ ۰/۰	٪ ۰/۰	
	فوق‌دیپلم	٪ ۳/۹	٪ ۳۰/۷	٪ ۱/۰	٪ ۰/۳	
	لیسانس	٪ ۱/۰	٪ ۱۱/۵	٪ ۰/۳	٪ ۰/۰	
درآمد	۶۰۰>	٪ ۰/۸	٪ ۲/۹	٪ ۰/۰	٪ ۰/۰	۰/۵۸
	۱-۶۰۰	٪ ۸/۶	٪ ۴۷/۱	٪ ۰/۸	٪ ۰/۰	
	۱ >	٪ ۳/۹	٪ ۳۵/۲	٪ ۰/۵	٪ ۰/۳	
بیماری زمینه‌ای	بله	٪ ۰/۳	٪ ۷/۸	٪ ۰/۰	٪ ۰/۰	۰/۳۰
	خیر	٪ ۱۳/۰	٪ ۷۷/۳	٪ ۱/۳	٪ ۰/۳	

در مطالعه Garbarino که به بررسی ارتباط استرس‌های محیط کاری با سلامت روان پرداخته بود نیز محیط کاری به عنوان یکی از عوامل بسیار موثر در سلامت روان افراد تعیین شده بود. در آن مطالعه مشخص شد که بالا بودن استرس ناشی از محیط کاری می‌تواند سبب ایجاد و گسترش مشکلات روانی از جمله افسردگی در نیروهای نظامی بشود (۱۸). در تحقیق آزاد مرزآبادی و همکاران نیز استرس ناشی از محیط فیزیکی بالا بود به طوری که ۲۸ درصد افراد دارای استرس زیاد در این حیطه بودند. از آنجائی‌که در تحقیقات قبلی نیز محیط فیزیکی به عنوان یکی از عوامل مهم استرس‌زا شناخته شده است، لذا به نظر می‌رسد که این موضوع همچنان به عنوان یکی از عوامل اصلی استرس‌زا باقی مانده است (۱۹). این در حالی است که در تحقیق حاجی امینی و همکاران بر خلاف این مطالعه حیطه محیط فیزیکی تاثیر کمی در ایجاد استرس شغلی داشته است (۲۰). این موضوع می‌تواند ناشی از این باشد که پژوهش مذکور در شهر تهران انجام شده است که شرایط محیط فیزیکی آن بسیار مناسب‌تر است. در مطالعه مذکور حیطه های بی‌کفایتی نقش و مسئولیت بیشترین میزان استرس شغلی افراد را در بر می‌گرفتند. در پژوهش حاضر نیز پس از حیطه محیط فیزیکی، حیطه بی‌کفایتی نقش بالاترین عامل ایجاد استرس شغلی تعیین شد. لذا می‌توان آن را جزء عوامل اصلی ایجاد استرس در نیروهای نظامی به حساب آورد (۱۸). از آنجائی‌که سوالات مربوط به حیطه بی‌کفایتی نقش، تناسب میزان مهارت، تحصیلات و ویژگی‌های آموزشی و تجربی فرد را با نیازهای محیط کار ارزیابی می‌کند، بالا بودن میزان آن می‌تواند نشان از عدم تناسب توانایی‌های فرد با کاری که انجام می‌دهد باشد که در این صورت عوارض فراوانی نظیر کاهش کیفیت کار، نارضایتی شغلی، فرسودگی شغلی را در بر دارد (۲۱).

پس از محیط فیزیکی و بی‌کفایتی نقش، بیشترین میزان استرس مربوط به بارکاری نقش بود. بارکاری نقش در واقع وضعیت شخص را نسبت به تقاضاهای محیط کار مورد بررسی قرار می‌دهد. بالا بودن این حیطه می‌تواند ناشی از این باشد که در بسیاری از مناطق برای انجام کارها نیروی انسانی کافی وجود ندارد و بسیاری از پرسنل ملزم به انجام وظایف متعدد هستند. پائین‌ترین میزان استرس در این مطالعه مربوط به دوگانگی نقش بود، در حالی در یکی از مطالعات آزاد مرزآبادی که بر روی گروهی از کارکنان نظامی انجام شده، دوگانگی نقش جزء حیطه‌های با میانگین بالا و از عوامل مهم ایجاد استرس شناخته شده است (۱۹). از آنجائی‌که آن مطالعه در سال ۱۳۸۶ انجام شده بود و ضمن متفاوت بودن محیط پژوهش، در این فاصله زمانی بنا بر گفته مسئولین ذیربط اقدامات متعددی در جهت کاهش استرس شغلی کارکنان انجام شده است، کاهش میزان استرس در این حیطه عوامل می‌تواند ناشی از بهبود آگاهی افراد از اولویت‌ها، چشم داشت‌های محیط کار و معیارهای ارزشیابی باشد.

بین سن و میزان استرس شغلی ارتباط معنی‌داری مشاهده نشد و این بدان معنی است که افزایش یا کاهش سن بر میزان استرس شغلی شرکت کنندگان تاثیری ندارد. که در تحقیقات دیگر نیز اینگونه نتیجه‌ای مشاهده شده است (۲۲،۲۳). در حالی که در پژوهشی دیگر از آزاد مرزآبادی با افزایش سن میزان استرس کارکنان افزایش یافته است (۲۴). سن از جمله متغیرهای زمینه‌ای است که در پژوهش‌های مختلف ارتباطات متفاوت و متناقضی از

[Downloaded from jmarmed.ir on 2026-10-30]

[DOI: 10.30491/1.3.2]

آن حاصل می‌شود که می‌تواند ناشی از تفاوت در نوع جوامع پژوهش باشد.

یکی از یافته‌های این مطالعه عدم وجود تفاوت در میزان استرس بین افراد متاهل و مجرد بود. به طوری که در هیچ کدام از سطوح استرس، تفاوتی بین افراد متاهل و مجرد مشاهده نشد. این در حالی است که در مطالعه آزاد مرزآبادی برخلاف مطالعه حاضر، افراد متاهل استرس کمتری داشتند (۱۵). در مطالعه سوری و حاتمی و همچنین سوری و همکاران نیز مشابه مطالعه حاضر تفاوت معنی‌داری بین سطح استرس افراد متاهل و مجرد مشاهده نشده است (۲۳،۲۵).

در مطالعه حاضر، ۵۳/۱ درصد از شرکت کنندگان افسر ارشد و ۴۶/۹ درصد افسر جزء بودند. در تمامی حیطه‌ها به جزء حیطه محیط فیزیکی، میزان استرس شغلی افسران ارشد از افسران جزء بیشتر بود که این تفاوت از نظر آماری معنی‌دار بود. از آنجائی‌که افسران ارشد در محیط کار خود دارای مسئولیت هستند به نظر می‌رسد که یکی از عوامل ایجاد استرس در آنها، همین داشتن مسئولیت در محل کار است، در تحقیق خاقانی‌زاده نیز استرس شغلی افسران ارشد و افراد دارای مسئولیت، بالاتر از سایرین بوده است (۲۶). در تحقیق آزاد مرزآبادی نیز سطح استرس افسران ارشد از افسران جزء بیشتر بوده است که با تحقیق حاضر همخوانی دارد. بخش قابل توجهی از افراد دارای مدارج بالای سازمانی، بیشتر از از درجات دیگر با فشار روانی مواجه هستند. یکی از علل احتمالی این مشکل وجود مسئولیت‌های متعدد، عدم تناسب بین برنامه کار و استراحت، فقدان برنامه ورزشی منظم و نبود برنامه‌های تفریحی در زندگی آنان ذکر شده است (۲۴). در پژوهش Bridger برخلاف پژوهش حاضر میزان استرس در افسران جزء بیشتر از افسران ارشد ذکر شده است (۲۷).

در رابطه با نوع استخدام، میزان استرس شغلی در افرادی که به صورت رسمی استخدام شده بودند از افراد با استخدام غیر رسمی بیشتر بود که این تفاوت در هر شش حیطه استرس شغلی به همین صورت بود و در واقع در هر شش حیطه میزان استرس شاغلین رسمی بالاتر بود. تحصیلات شرکت کنندگان در چهار سطح سیکل، دیپلم، فوق‌دیپلم و لیسانس بود که تفاوت آماری معنی‌داری در سطح استرس نداشتند. در مطالعه آزاد مرزآبادی با افزایش سطح تحصیلات از میزان استرس افراد کاسته شده است (۱۵). در مورد تاثیر تحصیلات بر تنیدگی شغلی نیز روابط متناقضی گزارش شده است. برخی کاهش تنیدگی را با افزایش تحصیلات گزارش نموده‌اند (۲۸،۲۹). برخی عدم وجود رابطه را ذکر کرده‌اند (۲۵،۳۰). برخی دیگر به رابطه افزایشی بین تحصیلات و تنیدگی شغلی دست یافته‌اند که این مساله شاید به وجود تفاوت در جمعیت، شغل و ویژگی‌های فرهنگی اجتماعی مربوط باشد (۳۱). پیشنهاد می شود که مطالعاتی مشابه مطالعه حاضر، در سایر یگان های نیروی دریایی در سایر شهرها و همچنین در سایر نیروها نظیر نیروی هوایی و زمینی انجام شود و با مقایسه نتایج مطالعات با یکدیگر، اطلاعات و نتایج جامع تری در رابطه با وضعیت استرس شغلی در رابطه با اطلاعات دموگرافیک و استخدامی کسب شود.

نتیجه‌گیری

در این پژوهش با وجود اینکه سطح استرس اکثر افراد در محدوده نرمال قرار داشت ولی حدود دو درصد از آنها دارای سطح متوسط و شدید استرس شغلی بودند که نیازمند اقدامات مناسب جهت کاهش آن می باشند. همچنین با توجه به اینکه استرس شغلی ماهیتی پویا دارد و با هر تغییری در شرایط کاری، محیطی و اجتماعی می تواند تغییر کند، در آینده تحقیقات مشابه در فواصل زمانی منظم و مشخص انجام شود.

تشکر و قدردانی: این پژوهش بخشی از پایان نامه دوره کارشناسی ارشد مصوب دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله با کد ۳۴۰/۱۳۱/پ است. نویسندگان از افرادی که در تمام مراحل انجام پژوهش آنها را یاری نموده اند از جمله مسئولین و اساتید دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله، مرکز تحقیقات طب دریا و تمامی شرکت کنندگان کمال تقدیر و تشکر را دارند.

تضاد منافع: بدین وسیله نویسندگان اعلام می دارند که هیچ گونه تضاد منافعی در مطالعه حاضر وجود ندارد.

منابع

1. Orasanu JM, Backer P. Stress and Military.Stress and Human Performance. San Jose: NASA-Ames research center; 2013. p.89.
2. Jackson S, Agius R, Bridger R, Richards P. Occupational stress and the outcome of basic military training. Occupational Medicine. 2011; 61(4):253-8.
3. Cooper B .Mental health epidemiology today: a monitor of distress. Epidemiology and psychiatric sciences. 2012; 21(02):171-3.
4. Winwood PC, Peters R, Peters M, Dollard M. Further validation of the psychological injury risk indicator scale. Journal of Occupational and Environmental Medicine. 2012; 54(4):478-84.
5. Violanti JM. Police suicide: Epidemic in blue. Springfield, IL: Charles C Thomas Publisher; 2007.
6. Summerfield D. Metropolitan Police blues: protracted sickness absence, ill health retirement, and the occupational psychiatrist. BMJ. 2011;342.
7. van Rhenen W, van Dijk F, Schaufeli W, Blonk R. Distress or no distress, that's the question: A cutoff point for distress in a working population. Journal of Occupational Medicine and Toxicology.2008; 3(1):3.
8. Van Der Klink JJL ,Van Dijk FJH. Dutch practice guidelines for managing adjustment disorders in occupational and primary health care. Scandinavian journal of work, environment & health. 2003:478-87.

[Downloaded from jmarmed.ir on 2026-10-30]

[DOI: 10.30491/1.3.2]

9. Bonde JPE. Psychosocial factors at work and risk of depression: a systematic review of the epidemiological evidence. Occupational and Environmental Medicine. 2008; 65(7):438-45.
10. Seaward B. Managing Stress: Principles and Strategies for Health and Well-Being-BOOK ALONE. Jones & Bartlett Publishers; 2008.
11. Taverniers J ,Smeets T, Bue SL, Syroit J, Van Ruysseveldt J, Pattyn N, et al. Visuo-spatial path learning, stress, and cortisol secretion following military cadets' first parachute jump: The effect of increasing task complexity. Cognitive, Affective, & Behavioral Neuroscience. 2011; 11(3):332-43.
12. Lester P, Mogil C, Saltzman W, Woodward K, Nash W, Leskin G, Bursch B, Green S, Pynoos R, Beardslee W. Families overcoming under stress: Implementing family-centered prevention for military families facing wartime deployments and combat operational stress. Military medicine. 2011; 176 (1):19-25.
13. Taylor MK, Mujica-Parodi LR, Potterat EG, Momen N, Ward MD, Padilla GA, et al. Anger expression and stress responses in military men. Aviation, space, and environmental medicine. 2009; 80(11):962-7.
14. Shakerinia I, Mohammadpour M. Relationship between job stress and resiliency with occupational burnout among nurses. Journal of Kermanshah University of Medical Sciences. 2010;14(2): 34-41.
15. Azad marzabadi Esfandiar, Gholami Fesharaki Mohammad. The relationship between geographical areas, personality, socioeconomical status and demographical factors with job stress, Journal of Behavioral Sciences. 2011;5(2):151-6.
16. Osipow SH. Occupational stress inventory-revised Edition (OSI-R) professional manual. Odessa: Psychological Assessment Resources. 1998.
17. Lieberman HR, Castellani JW, Young AJ. - Cognitive function and mood during acute cold stress after extended military. Aviation, space, and environmental medicine. 2009; 80(7):629-36.
18. Garbarino S, Cuomo G, Chiorri C, Magnavita N. Association of work-related stress with mental health problems in a special police force unit. BMJ open. 2013;3(7):1-13.
19. Azadmarzabadi E, Tarkhorani H, Emami khansari N. Job Stress in a Group of Military Personnel. Journal of Military Medicine. 2007; 9(1):15-22.
20. Hajiamini CZ, Azad Marzabadi, Ebadi A., Norouzi Koushali A. Comparison of job stress in military and non-military drivers in Tehran city. Iranian Journal of Military Medicine. 2011;13(1):25-30.
21. Layne CM, Hohenshil TH, Singh K. The relationship of occupational stress, psychological strain, and coping resources to the turnover intentions of rehabilitation counselors. Rehabilitation counseling bulletin. 2004; 48(1):19-30.
22. Santana ÂMC, Gomes JKV, De Marchi D, Girondoli YM, de Lima Rosado LEFP, Rosado GP, et al. Ocuppational stress, working condition and nutrional status of military police officers. Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation. 2012; 41:2908 -14.
23. Sori H, Hatami A. Job stress in working women in Ahwaz. Hakim Journal. 2003; 6(1):65-9.
24. Azad Marzabadi E, Fathi Ashtiani Ali, Ahmadi KHodabakhsh. Study of Stress in Military Personnel in the Persian Gulf. Journal of Military Medicine. 2006; 8(4):249-254.
25. Soori H, Ali JM, Nasrin R. Prevalence and causes of low vision and blindness in Tehran Province, Iran. JPMA-Journal of the Pakistan Medical Association. 2011;61(6):544-9.
26. Khaghanizadeh M, Ebadi AB, Sirati NM, Rahmani M. The study of relationship between job stress and quality of work life of nurses in military hospitals. Journal Military Medicine. 2008;10(3): 175-184.
27. Bridger RS, Brasher K, Dew A, Kilminster S. Occupational stress and strain in the Royal Navy 2007. Occupational Medicine. 2008;58(8): 534-9.
28. Enjezab B, Faraj Khoda T, Mojahed SH, Bokaei M. Barriers and motivators related to cervical and breast cancer screening. Journal of shahid Sadoughi University of medical sciences and health services. 2004; 12(3):78-84.
29. Soori H, Rahimi M, Mohseni H. Epidemiological pattern of job stress among managers of car manufacture companies in Iran. Iranian Journal of Epidemiology. 2006; 2(3):41-50.
30. Rahimi E .Survey of organizational job stress among physical education managers. Psychol Rep. 2008;102(1):79-82.
31. Soori H, Hatami-Sadabadi AR. A study on job stress among employed women in Ahwaz, Iran. Hakim Research Journal. 2004; 1(6):65-2.

[Downloaded from jmarmed.ir on 2026-10-30]

[DOI: 10.30491/1.3.2]