

## الگوی اپیدمیولوژیک استرس‌های شغلی در مدیران گروه صنعتی خودرو سازی در ایران

دکتر حمید سوری\* - محسن رحیمی\*\* - حسین محسنی\*\*\*

\*دانشیار اپیدمیولوژی دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی،

\*\*کارشناس ارشد مدیریت، شرکت خودرو سازی سایپا

\*\*\*کارشناس بهداشت حرفه ای، شرکت خودرو سازی سایپا

تاریخ دریافت مقاله: ۸۴/۸/۲۶

تاریخ پذیرش: ۸۵/۶/۲۷

### چکیده

مقدمه: مدیریت از مشاغل پر استرس است، با این حال به مسأله استرس‌های شغلی در مدیران صنایع کمتر پرداخته شده است. هدف: تعیین الگوی اپیدمیولوژیک استرس‌های شغلی مدیران ۷۰ شرکت گروه صنعتی سایپا است. سنجش استرس با معیارهای مختلف و پرسشنامه‌های خود تکمیلی و نیز شرکت در جلسه‌های گروهی انجام شد. نتایج: میانگین سنی افراد مورد مطالعه (۴۴۰ نفر) ۴۲/۶ سال ( $SD=7/3$ ) و میانگین سابقه کار مدیریتی آنان ۱۲/۱ سال ( $SD=7/7$ ) بود. میزان شیوع استرس شغلی معادل ۵/۴۹ درصد و مهم‌ترین عوامل استرس‌زا به ترتیب استرس ناشی از تصمیم‌گیری در کار (۹۹/۱ درصد)، محدود بودن زمانی (۹۷/۳ درصد) و ساعت کار و برنامه زمانی (۷۳/۵ درصد) بود. بین میزان شیوع کلی استرس با میانگین سنی اختلاف آماری معنی‌دار بدست آمد ( $P=0/001$ )، به طوری که مدیران جوان‌تر بیشتر در معرض استرس بودند. نتیجه‌گیری: استرس‌های مدیران تأثیر نامناسب بر سلامت افراد بجا می‌گذارد و باید برنامه‌ریزی مداخله‌ای مناسب در سطح سازمان و اقدام مؤثر در سطح افراد برای کنترل و پیشگیری از آنها در مدیران جوان تر صورت گیرد.

کلید واژه‌ها: تنش / صنعت / کارکنان اداری

### مقدمه

استرس شغلی یکی از مهم‌ترین پیامدهای این پدیده است. منشاء استرس‌های مدیریتی با علل منابع استرس‌زای کارکنان زیردست تفاوت ساختاری دارد که شامل عوامل ذاتی شغل و ساختار و جو سازمانی، توسعه و روابط با سازمان و تلاقی سازمانی با محیط خارج از کار است. شواهد زیادی مبنی بر معرفی مدیریت به عنوان یکی از مشاغل پر استرس وجود دارد. وظایفی چون برنامه ریزی، ارزیابی، محدودیت زمانی برای انجام پروژه‌ها و برنامه‌ها، هماهنگی، رهبری، مدیریت منابع انسانی تحت نظارت، مسائل مالی و بودجه‌ای، گزارش‌دهی فعالیت‌ها به مدیران ارشد، مسئولیت‌های مدیران را متمایز می‌کند و هر کدام از این وظایف استرس‌های خاص خود را به همراه دارند.

استرس کیفیت تجربی افراد را نشان می‌دهد که محصول تعاملات محیطی است و فرد را بر اثر تحریک یا انگیزش بیش از حد دچار فشارهای روانی و جسمی می‌کند (۱). استرس شغلی را می‌توان هرگونه پاسخ جسمی یا روحی مضر دانست که با نبود سازگاری فرد و توانایی تطبیق او با محیط شغلی حاصل شود. ممکن است این پاسخ به صورت ناخشنودی، درگیری و رفتارهای خشنونت‌آمیز، حوادث و مصدومیت، بیماری‌های جسمی مختلف و حتی مرگ بروز کند (۲). استرس‌های شغلی از پدیده‌های مهم و قابل توجه در محیط‌های شغلی عصر، محسوب می‌شوند. در چند دهه اخیر پدیده تحول شغلی (Job Transition) باعث پیچیده‌تر شدن مقوله شغل و روابط انسانی در محیط‌های کاری شده است و

به مسأله استرس‌های شغلی در مدیران صنایع کمتر پرداخته شده است. مطالعات قبلی نیز عمدتاً بر مدیران بیمارستان‌ها و برخی صنایع متمرکز بوده است. در مطالعه‌ای باینر در آلمان نشان داد که ۳۱ درصد مدیران میانی و ارشد صنایع آن کشور شدیداً تحت استرس شغلی هستند (۳). استرس با سن مدیران ارتباط معنی‌دار دارد به طوری که مدیران جوان‌تر بیشتر در معرض هستند (۴). در دو دهه اخیر استرس شغلی در مدیران به طور جدی مورد توجه قرار گرفته و بررسی ارتباط آنها با انواع پیامدهای نامطلوب بر خود فرد و سازمان توصیه شده است. شناخت علل و عوامل مؤثر بر استرس‌های شغلی مدیران کمک می‌کند تا برنامه‌ریزی برای به حداقل رساندن آنها امکان‌پذیر شده و کیفیت تولید را ارتقاء دهد (۵). به علت اهمیت نقش مدیران در کمیت و کیفیت تولید، افزایش بهره‌وری منابع انسانی، روابط کاری و تاثیر عوامل رفتاری بر زیردستان، باید شیوع استرس‌های شغلی و مهم‌ترین عوامل مؤثر در وقوع آنها شناسایی شده و ارتباط این‌گونه استرس‌ها با مهم‌ترین مشکلات جسمی آنان بررسی شود. از طرفی طبق بررسی‌ها در متون علمی موجود، تاکنون استرس‌های شغلی مدیران صنایع خودروسازی کشور بررسی نشده است و پاسخ علمی و مستند برای این سؤال‌ها وجود ندارد. طبق یافته‌های هانگ و همکاران در امریکا (۲۰۰۲) مفهوم استرس از جامعه‌ای به جامعه دیگر متفاوت است و به راحتی نمی‌توان یافته‌های جوامع مختلف را با یکدیگر مقایسه کرد (۶).

هدف این تحقیق تعیین شیوع انواع استرس‌های شغلی در مدیران گروه صنعتی سایپا و ارتباط این استرس‌ها با عوامل شغلی دموگرافیک و تعیین عوامل و عوارض آنها بر سلامت و عملکرد این افراد بود.

## مواد و روش‌ها

نوع مطالعه مقطعی و استرس‌های شغلی مدیران برای انواع عوامل استرس‌زا در محیط کار بر اساس معیارهای مختلف

با استفاده از پرسشنامه خود تکمیلی در جلسه‌های گروهی اندازه‌گیری و سنجیده شدند. جلسه‌ها برای جمع‌آوری اطلاعات با دعوت مدیران مختلف در گروه صنعتی سایپا یا شرکت در گردهمایی آنها انجام شد که در مورد استرس شغلی و چگونگی تکمیل پرسشنامه توضیح داده و سپس از شرکت‌کنندگان خواسته شد تا در همان جلسه پرسشنامه‌ها را کامل کنند. از ۴۹۶ مدیر، ۴۴۰ نفر پرسشنامه‌ها را تکمیل کردند. درصد پاسخ به سؤال‌ها بین ۸۵ تا ۱۰۰ درصد بود. در این تحقیق نمونه‌گیری انجام نشد و کلیه مدیران در بخش جمعیت هدف مورد بررسی قرار گرفتند. یعنی کلیه شاغلان در گروه هدف شامل ۵۹ نفر از مدیران عامل و اعضای هیات مدیره، ۶۶ نفر معاونان و مدیران شرکت سایپا به همراه ۱۹۰ مدیر و معاونان شرکت‌های سطح ۱، ۱۸۱ نفر از سطوح ۲ و ۳ که در مجموع ۴۹۶ نفر از ۷۰ شرکت تابعه بودند.

در این مطالعه از ۱۲ ابزار سنجش استرس شغلی استفاده شد (۷).

استرس‌های شغلی بر اساس معیارهای اندازه‌گیری و سنجش عبارت بودند از:

الف: ۷ گروه فشار زمان، ساعت کار و برنامه زمانی، مدیریت، تصمیم‌گیری مشکلات استرس‌زای شغلی / مدیریتی اخیر در عوامل فیزیکی استرس‌زا در محیط کار، و عوامل استرس‌زای رخ داده در یک سال گذشته در محیط کاری.

ب: تعیین عوامل استرس‌زای مدیریتی شامل ذاتی شغل، نقش سازمانی، توسعه سازمان، ساختار و جو سازمانی، روابط با سازمان و تلاقی سازمانی با محیط خارج کار.

ج: عوامل استرس‌زای شغلی بر اساس مدل والدرون (Waldron) شامل شرایط کار، عوامل ارتباطی، عوامل مربوط به شغل، سازماندهی، و تقابل امور خانه و محل کار (۸).

اعتبار درونی (Internal Validity) و اعتبار بیرونی (Internal validity) با روش‌های اپیدمیولوژیک سنجیده شد

و قابلیت اعتماد (Reliability) پرسشنامه نهایی نیز در ۵۰ نفر از رؤسای واحدهای مختلف سایپا با مطالعه راهنما تعیین شد. نتایج آزمون آلفا کرونباخ برای اعتبار درونی ۸۷ درصد و Average Measure Intraclass Correlation ۸۹ درصد بود.

استرس شغلی بر اساس جمع امتیاز مربوط به ۷ عامل مذکور سنجیده شد که با جمع حداکثر امتیاز ممکن ۵۵۵ امتیاز بدست آمد. با توجه به میانه اندازه حداکثر امتیاز ممکن برای هر یک از ۷ گروه عوامل استرس‌زای شغلی فوق و استرس شغلی مدیران، افراد به دو گروه دارای استرس کم و زیاد تقسیم شدند. امتیاز هر عامل براساس فراوانی رخداد و عامل استرس‌زا در فرد پاسخ دهنده بود. مثلاً در صورتی که مشکلات ویژه مدیریتی (مانند کسر بودجه، یا تغییرات نامطلوب مقررات) هرگز، بندرت، گاهی اوقات، اغلب مواقع و هر روز / همیشه رخ داده بود به ترتیب ۱ تا ۵ امتیاز در نظر گرفته شد. اطلاعات سایر سؤال‌های پرسشنامه مانند نظر مدیر در مورد استرس شغلی خود یا شغل نیز به صورت فراوانی و درصد فراوانی ارائه شد.

اطلاعات متغیرهای مذکور و استرس‌های شغلی مدیران با متغیرهای مستقل مانند حوزه مدیریتی، سن، مدرک تحصیلی و سایر متغیرهای مندرج در جدول متغیرها بررسی و تجزیه و تحلیل شد و توزیع آنها سنجیده و ارائه شد. میانگین و انحراف معیار امتیازها بدست آمد و اختلاف میانگین در ارتباط با متغیرهای مستقل پژوهش نیز با استفاده از آزمون‌های آماری مانند ANOVA سنجیده شد.

## نتایج

میانگین سنی افراد ۴۳/۶ سال با انحراف معیار ۷/۳ سال و محدوده ۲۷ تا ۶۵ ساله و میانگین سابقه کار مدیریتی ۱۲/۱ سال ( $SD=7/7$ ) بود. ۵/۰ درصد مجرد و ۹۵/۰ درصد متأهل بودند. ۴/۱ درصد دیپلم و ۳/۰ درصد آنان تحصیلات فوق دیپلم، ۵۹/۰ درصد لیسانس، ۳۲/۳ درصد فوق لیسانس، و ۱/۶

درصد تحصیلات دکترا داشتند. میانگین افراد تحت مدیریت ۱۱۴ نفر ( $Median=15$ ) و میانگین ساعات کار در هفته ۶۳/۹ ساعت ( $SD=11/1$ ) با میانه ۶۵ ساعت بود. به لحاظ حوزه مدیریتی، ۱۸/۴ درصد در حوزه اداری (شامل حوزه‌های نیروی انسانی، طرح و برنامه، بازرگانی، حراست، و مانند آنها، ۱۲/۹ درصد در حوزه مالی و اقتصادی، ۲۲/۷ درصد در حوزه مهندسی، ۶/۷ درصد در حوزه خدمات فنی و نگهداری- تعمیرات، و ۳۹/۳ درصد در حوزه تولید فعالیت می‌کردند.

جدول ۱ میانگین انحراف معیار، نما و میانه برخی متغیرهای مستقل تحقیق را نشان می‌دهد. به طور کلی بیش از ۹۸ درصد مدیران، خود را در معرض استرس‌های شغلی می‌دانستند، ۱۴/۰ درصد استرس شغلی خود را در حال افزایش، ۱۱/۸ درصد همیشگی، ثابت و بدون تغییر و ۴۸/۷ متغیر دانسته‌اند. اغلب آنان (۶۹/۲ درصد) هیچ اقدامی برای کنترل این‌گونه استرس‌ها نمی‌کردند، ضمن آن‌که ۹ درصد مدیران برای کنترل استرس خود از مصرف دارو استفاده می‌کردند. شیوع استرس شغلی بطور کلی ۴۹/۵ درصد بود. تفاوت آماری معنی‌دار بین شیوع کلی استرس‌های شغلی در کارکنان سطوح مختلف مدیریتی دیده نشد.

جدول ۱: شاخص‌های آماری مربوط به برخی خصوصیات عمومی جمعیت مورد مطالعه

متغیر	میانگین	انحراف معیار	نما	میانه
سن (سال)	۴۳/۶	۷/۳	۴۶	۴۴
سابقه کار مدیریتی (سال)	۱۲/۱	۷/۷	۱۰	۱۰
سابقه کار در پست اخیر (سال)	۷/۰	۵/۸	۲	۵/۵
ساعات کار در هفته	۶۳/۹	۱۱/۱	۶۰	۶۵
ساعات کار در روز	۱۱/۱	۱/۹	۱۲/۰	۱۱/۷
تعداد افراد تحت مدیریت	۱۱۴	۲۹۵	۲۰	۲۸

جدول ۲ توزیع فراوانی و میزان شیوع استرس‌های شغلی در کارکنان سطوح مختلف مدیریتی گروه صنعتی سایپا را نشان

می‌دهد. سطح مدیریتی پایین‌تر با افزایش میزان استرس شغلی در ایشان همراه بود، به طوری که مثلاً این مدیران در حدود یک و نیم برابر عامل استرس شغلی داشتند. در میانگین امتیازهای بدست آمده (جمع امتیاز برای کل عوامل استرس‌زا) بین سطوح مختلف مدیریتی اختلاف آماری معنی دار بدست آمد ( $P < 0/001$ ).

مهمترین عوامل استرس‌زای شغلی به ترتیب استرس ناشی از تصمیم‌گیری در کار (۹۹/۱ درصد)، فشار زمان (۹۷/۳ درصد)، ساعت کار و برنامه زمانی (۷۳/۵ درصد)، استرس ناشی از مدیریت محیط کار (۵۰/۵ درصد)، مشکلات استرس‌زای شغلی یا مدیریتی اخیر (۲۱/۱ درصد)، و استرس ناشی از عوامل فیزیکی محیط کار (۲۳/۱ درصد) بود. تفاوت آماری معنی‌دار در مورد بیشتر عوامل استرس‌زا و سطوح مختلف مدیریت وجود نداشت، اما در مدیران سطوح پایین‌تر وقایع استرس‌زای یک سال گذشته و مشکلات استرس‌زای اخیر بیشتر ( $P < 0/001$ ) بود. جدول ۳ فراوانی و نسبت شیوع انواع استرس‌های شغلی و جدول ۴ اطلاعات مربوط به فراوانی و شیوع (%) این استرس‌ها در حوزه‌های مختلف مدیریت گروه صنعتی سایپا نشان می‌دهد. مدیران حوزه‌های خدمات فنی، نگهداری - تعمیرات، مهندسی و تولید، بیشتر در معرض استرس‌های شغلی بودند. مدیران تمام حوزه‌ها (مانند مدیران عامل یا اعضای هیأت مدیره) کمترین میزان شیوع استرس‌های کلی شغلی را داشتند.

شیوع استرس شغلی در سطوح مختلف مدیران، به ترتیب در مدیران دیپلمه ۳۵/۳ درصد، فوق دیپلم ۶۷/۲ درصد، لیسانس ۴۷/۲ درصد، فوق لیسانس ۵۶/۰ درصد و در افراد دارای تحصیلات دکتری ۵۷/۱ درصد بود. شیوع کلی استرس شغلی در مدیران متأهل ۴۹/۲ درصد و در مدیران غیرمتأهل ۶۰/۰ درصد بود ولی اختلاف آماری، معنی‌دار نبود. بین میزان شیوع کلی استرس شغلی مدیران با میانگین سنی آنان اختلاف آماری معنی‌دار بدست آمد ( $P = 0/001$ ) به طوری که

مدیران جوان‌تر بیشتر در معرض استرس‌های شغلی بودند [۴۲/۳ سال ( $SD=7$ ) در مقابل ۴۴/۷ ( $SD=7/4$ )]. بیشترین شیوع در مدیران ۳۰ ساله (میزان شیوع = ۸۵/۷ درصد) و ۷۰/۵ درصد مربوط به گروه سنی ۴۵ ساله یا کمتر بود. ضمن آن که ۸۸/۰ درصد این گروه سنی مدیر، ۶/۴ درصد معاون، ۴/۴ درصد عضو هیأت مدیره و ۱/۲ درصد مدیرعامل بودند. به‌رغم استاندارد کردن عامل سطح مدیریتی، بین گروه‌های سنی (مدیران ۴۵ ساله یا کمتر در برابر مدیران بالای ۴۵ ساله) با شیوع استرس بالاتر شغلی اختلاف آماری معنی‌دار بدست آمد.

میانگین متغیر سابقه مدیریت ۱۲/۱ سال با انحراف معیار ۷/۷ بود. درصد شیوع در مدیران دارای سابقه کمتر از ۱ سال، ۱ تا ۵ سال، ۵ تا ۱۰ سال و بالاتر از ۱۰ سال به ترتیب ۷۲/۷، ۵۱/۹، ۵۱/۴ و ۶۶/۶ بود ولی آزمون آماری اختلاف معنی‌دار نشان نداد.

بر اساس مدل Waldron (۸) علل بروز استرس شغلی، شرایط کار، نقش افراد، عوامل ارتباطی، عوامل مربوط به شغل، سازماندهی و تقابل امور خانه و محل کار تعیین شدند. بیشترین میزان شیوع استرس شغلی با این معیار مربوط به شرایط کار (۴۹/۱ درصد)، عوامل ارتباطی (۴۷/۳ درصد) و عوامل مربوط به شغل (۴۵/۹ درصد) و کمترین آن مربوط به تقابل امور خانه و محل کار (۲۲/۷ درصد) و سازماندهی (۳۵/۹ درصد) بود.

جدول ۵ توزیع فراوانی و میزان استرس‌های شغلی مدیران، میانگین و انحراف معیار امتیازهای بدست آمده را برای گروه‌های مختلف از نظر سطح تحصیلات، تأهل، سابقه مدیریت و گروه سنی نشان می‌دهد. بین امتیازهای استرس کلی شغلی مدیران و میزان‌های شیوع این گونه استرس‌ها اختلاف معنی‌دار در رابطه با سطح تحصیلات و سابقه مدیریت دیده نشد (نبود اختلاف آماری در میزان‌های شیوع استرس و وضعیت تأهل نیز دیده شد). اما مدیران جوان‌تر و مجرد استرس شغلی بیشتری نسبت به سایر گروه‌ها داشتند.

جدول ۲: توزیع فراوانی و میزان شیوع کلی استرس شغلی مدیران در سطوح مدیریتی گروه صنعتی سایپا

انحراف معیار	میانگین امتیاز	جمع	استرس شغلی		سطح مدیریتی
			کم (%)	زیاد (%)	
۴۳/۹	۲۵۱/۲	۱۹	۱۲(۶۳/۲)	۷(۳۶/۸)	مدیرعامل
۴۰/۵	۲۴۹/۲	۲۱	۱۴(۶۶/۷)	۷(۳۳/۳)	عضو هیئت مدیره
۵۷/۸	۲۶۴/۳	۴۶	۲۶(۵۶/۵)	۲۰(۴۳/۵)	معاون
۴۳/۱	۲۷۹/۲	۳۲۸	۱۵۷(۴۷/۹)	۱۷۱(۵۲/۱)	مدیر
۴۵/۷	۲۷۴/۸	۴۱۴	۲۰۹ (۵۰/۵)	۲۰۵ (۴۹/۵)	جمع

\* جمع اندازه‌های کمتر از ۴۴۰ مربوط به پاسخ نداده‌ها می باشد.

جدول ۳: فراوانی و نسبت شیوع انواع عوامل استرس زای شغلی در کارکنان سطوح مدیریتی گروه صنعتی سایپا

انواع عوامل استرس زای	(%) مدیر عامل	(%) عضو هیئت مدیره	(%) معاون	(%) مدیر	جمع (n)
تصمیم گیری در محیط کار	۱۸(۱۰۰/۰)	۲۱ (۹۵/۵)	۴۸(۹۸/۰)	۳۳۵(۹۹/۴)	۴۲۲(۹۹/۱)
فشار زمان	۱۶(۱۰۰/۰)	۱۸(۹۰/۰)	۳۹ (۹۵/۱)	۳۱۵(۹۷/۸)	۳۸۱(۹۷/۲)
وقایع استرس‌زا در یکسال گذشته	۱۱(۶۱/۱)	۱۳(۵۹/۱)	۳۹(۸۱/۲)	۳۰۲(۸۹/۶)	۳۶۵(۸۵/۹)
مدیریت محیط کار	۷(۳۶/۸)	۱۰(۴۳/۵۰)	۲۱(۴۲/۹)	۱۸۰(۵۲/۵)	۲۱۸(۵۰/۲)
ساعات کار و برنامه زمانی	۱۵(۸۸/۲)	۱۳(۷۲/۲)	۲۹(۷۰/۷)	۲۲۶(۷۳/۱)	۲۸۳(۷۳/۵)
عوامل فیزیکی	۲(۱۰/۵)	۵(۲۲/۷)	۶(۱۲/۸)	۸۳(۲۵/۵)	۹۶(۲۳/۸)
مشکلات استرس‌زا	۱(۵/۹)	۲(۱۲/۵)	۱۰(۲۲/۲)	۶۱(۲۱/۴)	۷۴(۲۰/۴)
مدیریتی اخیر					
استرس شغلی کلی در مدیران:					
- استرس کم	۱۲(۶۳/۲)	۱۴(۶۶/۷)	۲۶(۵۶/۵)	۱۵۷(۴۷/۹)	۲۰۹(۵۰/۵)
- استرس زیاد	۷(۳۶/۸)	۷(۳۳/۳)	۲۰(۴۳/۵)	۱۷۱(۵۲/۱)	۲۰۵(۴۹/۵)
جمع افراد مورد مطالعه	۱۹	۲۳	۴۹	۳۴۳	۴۴۰

\* جمع اندازه‌های کمتر از ۴۴۰ مربوط به پاسخ نداده‌ها می باشد.

جدول ۴: فراوانی و شیوع (%) انواع استرس‌های شغلی در حوزه‌های مختلف مدیریتی گروه صنعتی سایپا

حوزه مدیریتی	دارای استرس کمتر (%)	دارای استرس بیشتر (%)	میانگین امتیاز	انحراف معیار	جمع (n)
- خدمات فنی / نگهداری-تعمیرات	۱۰(۳۴/۵)	۱۹(۶۵/۵)	۲۷۹/۲	۳۸/۴	۲۹
- مهندسی	۴۳(۴۵/۷)	۵۱(۵۴/۳)	۲۸۵/۳	۴۳/۴	۹۴
- تولید	۶۴(۴۷/۱)	۷۲(۵۲/۹)	۲۷۴/۳	۴۶/۷	۱۳۶
- اداری	۴۰(۵۵/۶)	۳۲(۴۴/۴)	۲۷۲/۱	۵۱/۸	۷۲
- مالی- اقتصادی	۳۴(۶۴/۲)	۱۹(۳۵/۸)	۲۶۷/۶	۳۶/۵	۵۳
- تمامی حوزه‌ها	۱۱(۶۸/۸)	۵(۳۱/۲)	۲۴۵/۹	۴۰/۵	۱۶
جمع	۲۰۲(۵۰/۵)	۱۹۸(۴۹/۵)	۲۷۴/۸	۴۵/۵	۴۰۰

جدول ۵: توزیع فراوانی و میزان شیوع (%) استرس‌های شغلی مدیران، میانگین و انحراف معیار امتیازات بدست آمده برای هر گروه

P. Value	جمع	انحراف معیار	میانگین امتیاز بدست آمده*	میزان شیوع	
N.S					سطح تحصیلات:
	۱۸	۵۰/۲	۲۶۴/۵	۳۵/۳	- دیپلم
	۱۳	۴۷/۹	۲۶۹/۵	۴۶/۲	- فوق‌دیپلم
	۲۵۸	۴۷/۱	۲۷۴/۲	۴۷/۲	- لیسانس
	۱۴۱	۴۲/۵	۲۷۸/۱	۵۶/۰	- فوق‌لیسانس
	۷	۴۵/۹	۲۷۳/۳	۵۷/۱	- دکتری
					وضع تأهل:
۰/۰۱۵	۴۱۶	۴۵/۵	۲۷۳/۷	۴۹/۲	- متأهل
	۲۲	۴۴/۳	۲۹۹/۱	۶۰/۰	- مجرد
N.S					سابقه مدیریت (سال):
	۱۲	۴۱/۰	۲۹۰/۱	۷۲/۷	<۱
	۸۳	۴۱/۴	۲۸۰/۱	۵۱/۹	۱-۵
	۱۱۲	۴۲/۵	۲۷۹/۶	۵۱/۴	۵-۱۰
	۲۰۱	۴۹/۲	۲۶۹/۴	۴۶/۶	>۱۰
					گروه سنی (سال):**
<۰/۰۰۱	۶۸	۳۸/۶	۲۹۰/۳	۶۵/۲	<۳۵
	۱۸۴	۴۲/۶	۲۸۲/۵	۵۵/۷	۳۵-۴۵
	۱۵۴	۴۹/۲	۲۶۲/۰	۳۶/۶	۴۵-۵۵
	۲۰	۴۱/۶	۲۵۲/۵	۳۱/۶	۵۵-۶۵

\* Higher the Score Greater the Stress

\*\* با استفاده از آزمون کای دو نیز اختلاف آماری معنی داری بین میزان‌های شیوع استرس شغلی مدیران در ارتباط با گروه سنی مشاهده شد ( $P < 0/001$ ).

## بحث و نتیجه گیری

استرس‌های شغلی بوده‌است. ضمن آن که شیوع عوامل ذاتی استرس‌زای شغلی مانند کار خیلی زیاد/ خیلی کم، شرایط فیزیکی ضعیف کار و فشار زمان، عوامل استرس‌زای ناشی از روابط با سازمان (عواملی چون روابط ضعیف کارکنان با رئیس/ مدیر یا مدیر با زیردستان و مشکلات و مسئولیت مدیریت، و شیوع عوامل استرس‌زای ناشی از ساختار و جو سازمانی چون فقدان مشاوره کارآمد، محدودیت‌های رفتاری و سیاست‌های اداری، بیش از سایر منابع ویژه مدیریتی شایع بود.

نتایج این پژوهش نشان داد که شیوع استرس‌های شغلی در مدیران گروه صنعتی سایپا در حد نسبتاً بالاست (حدود ۵۰ درصد) و درصد بسیار بالایی (۹۸ درصد) از مدیران رده‌های مختلف خود را در معرض استرس‌های شغلی و محیط کار خود را استرس‌زا می‌دانند. شیوع استرس شغلی در افراد پایین‌تر رده‌های مدیریتی بیشتر از سایرین بود و استرس ناشی از تصمیم‌گیری در کار، فشار زمان، ساعت کار و برنامه زمانی و استرس ناشی از مدیریت محیط کار مهم‌ترین انواع

هدفمند بودن یا اهمیت اجتماعی شغل، اعتنا به استقلال و هویت فردی کارکنان و همکاران، برقراری ارتباط موثر بین کارکنان و همکاران و احترام به آنان از مهم‌ترین عوامل موثر در رضایت شغلی بشمار می‌روند (۱۰).

در این تحقیق نشان داده شد که مدیران جوان‌تر بیشتر در معرض استرس‌های شغلی بوده‌اند که مشابه یافته سایر بررسی‌ها در جوامع دیگر است مثلاً در امریکا تحقیق بر روی مدیران بانک‌ها نشان داد که افراد جوان نسبت به مدیران با سابقه‌تر و مسن‌تر بیشتر دچار استرس شغلی هستند و محیط کار و درک مدیران از استرس شغلی از عوامل مؤثر در این قضیه محسوب می‌شود (۱۱). همچنین در برخی مطالعات نیز نشان داده شد که کارکنان مسن‌تر نسبت به جوان‌ترها استرس‌های شغلی را بهتر تحمل می‌کنند (۱۲).

در انتخاب راه‌های پیشگیری از استرس شغلی در مدیران و توصیه‌های فردی به آنان باید توجه داشت که: اولاً هیچ روش واحدی به‌تنهایی نمی‌تواند در پیشگیری و کنترل استرس‌های شغلی مؤثر باشد و ترکیبی از روش‌های مختلف را برای این منظور باید بکار برد تا نتیجه مناسبی بدست آید. ثانیاً روشی که ممکن است در پیشگیری و کنترل استرس‌های شغلی فردی مؤثر باشد، لزوماً در فرد دیگری مؤثر نیست. بنابراین نسخه واحدی برای همه افراد وجود ندارد. ثالثاً استرس تا حدی مفید نیز می‌تواند باشد به نحوی که انگیزش کاری، پویایی و ارتقای روحیه رقابتی در کسب موفقیت‌های شغلی را افزایش دهد. حذف کامل استرس موجب ملال (boredom) و افسردگی می‌شود. بنابراین در کاهش استرس‌های شغلی باید این محدوده را در نظر داشت. نکته آخر این‌که در کنترل استرس‌های شغلی باید ابتدا به تأثیر سوء آنها در افراد توجه داشت، زیرا کنترل این نشانه‌ها (indications) و علائم مرضی (symptoms) مانند مشکلات قلبی-عروقی، فشار خون بالا، افسردگی و مانند آنها باید در اولویت قرار داده شوند (۱۳).

با توجه به موارد مذکور، مهم‌ترین توصیه‌های فردی به مدیران

از نقاط قوت این پژوهش درصد پاسخ (Response rate) در حدود ۹۰ درصد و بالاتر از تحقیق مشابه بر مدیران سیستم اطلاعات ژاپن (۶۶/۴ درصد) بود (۹). به رغم سه بار پیگیری، ۵۶ نفر (حدود ۱۱ درصد) در مطالعه شرکت نکردند، بنابراین ممکن است درصد مربوط به این گروه در نتایج تاثیر گذاشته باشد. زمان جمع‌آوری اطلاعات در ماه آذر بود که با توجه به تفاوت تعداد تولید خودرو در ماه‌های مختلف سال و فشار روانی متفاوت ناشی از این عامل بر مدیران، اندازه‌میزان شیوع و الگوی استرس شغلی ممکن است تفاوت داشته باشد.

شیوع استرس شغلی در کارکنان غیرمدیر شرکت سایپا در همان فصل سال ۲۱/۳ درصد بدست آمد (۷). مقایسه این یافته‌ها نشان می‌دهد که با توجه به تفاوت الگوهای استرس شغلی رده‌ای مختلف سازمانی، معیارهای سنجش آنها نیز تفاوت دارند، با این حال، مدیران، بسیار بیش از سایر کارکنان در معرض استرس‌های شغلی قرار داشتند. در برخی موارد (مانند فشار زمان)، شباهت‌هایی بین عوامل مؤثر بر وقوع استرس‌های شغلی مدیران و سایر کارکنان وجود دارد که می‌تواند به دلیل ماهیت سازمانی در این گروه تولیدی باشد. سرعت زیاد رشد تولید (۲۱/۳ درصد رشد تولید در مقابل حدود ۱ درصد رشد نیروی انسانی طی ۹ ماه در سال ۸۳) می‌تواند مهم‌ترین علت برای روند افزایش‌یابنده عوامل استرس‌زا باشد. مفهوم استرس از جامعه‌ای به جامعه دیگر تفاوت دارد و براحتی نمی‌توان یافته‌های استرس شغلی را در جوامع مختلف با یکدیگر مقایسه کرد، مثلاً رئیسی و ظهیری در مطالعه‌ای، شیوع استرس و تأثیر آن بر عملکرد مدیران بیمارستان‌های فارس و خوزستان را ۶۸/۲ درصد در حالی‌که این شیوع در مدیران بخش صنعت و اقتصاد آلمان ۳۱٪ گزارش شده است (۳).

بکارگیری اندیشه‌های جدید و نوآوری‌های کارکنان، برابری و احساس مالکیت در کار، حمایت و کمک‌های سازمان از جمله اعطای تسهیلات و اعتبار و وجهه سازمان در جامعه، احساس

کاهش یا رفع عوامل استرس‌زای مختلف)، اطمینان از این‌که حجم کار واگذار شده به هر فرد منطبق بر توانمندی‌های اوست و ایجاد شرایط برای برقراری ارتباط درونی مدیر با کاری که انجام می‌دهد و انگیزه‌های او را برای افزایش کیفیت وظایفش بیشتر کند از دیگر پیشنهادهاست.

تعریف نقش و مسئولیت‌های شغلی فرد و برقراری سیستم مناسب ارتقای شغلی و ارزیابی کاری کارکنان، ایجاد فرصت کافی برای مشارکت افراد کارکنان در رسیدن به هدف‌های سازمانی، تأمین ارتباط مدیران با مدیریت عالی‌تر، تقویت ایجاد فرصت‌های کافی برای تعامل اجتماعی مناسب بین کارکنان، سازگاری کافی بین مطالبه‌های مدیران با مسئولیت‌ها و وظایف آنان از عوامل مؤثر دیگر در کاهش استرس‌های شغلی در اینگونه صنایع خواهد بود (۱۶).

چون استرس شغلی مدیران می‌تواند تأثیر نامناسب بر سلامت افراد و تولید در سازمان داشته باشد، لذا این نکته باید مورد توجه مدیریت ارشد قرار گیرد و برنامه‌ریزی مداخله‌ای مناسب برای کنترل و پیشگیری آن در سطح سازمان و نیز اقدام مؤثر در سطح افراد صورت گیرد.

**تشکر و قدردانی:** بدین‌وسیله از مدیر عامل محترم گروه صنعتی سایپا جناب آقای مهندس قلعه‌بانی، معاون محترم توسعه منابع انسانی جناب آقای مهندس فتحی و کلیه عزیزانی که ما را در انجام این تحقیق یاری رسانیدند تشکر می‌کنیم.

عبارتند از: شیوه زندگی سالم مانند عادت‌های غذایی سالم، داشتن اوقات فراغت و سرگرمی‌های مناسب، استراحت کافی، فعالیت‌های بدنی/ ورزش در اوقات فراغت، پرهیز از مصرف دخانیات و مواد مخدر، داشتن رفتارهای جنسی سالم و استفاده مناسب و بموقع از خدمات بهداشتی - درمانی. نداشتن تطابق با شرایط محیط، حجم زیاد کار در زمان کوتاه (فشار زمان)، تعامل نامناسب با سایر کارکنان، ساعت‌های کار طولانی، نداشتن مهارت کافی در انجام کارها، نداشتن مشارکت فعال در تصمیم‌گیری‌ها و مدیریت محیط کار و شرایط فیزیکی نامناسب استرس‌زا در محیط کار از جمله مهم‌ترین عواملی هستند که با اعمال مدیریت فردی مناسب در جهت حذف/ کاهش/ کنترل یا کاهش/ مواجهه نداشتن با این‌گونه عوامل استرس‌زا و نیز کسب مهارت مدیریت استرس می‌توان با آنها مقابله کرد.

برقراری مدیریت، و آموزش مدیریت کنترل استرس بسیار موفقیت‌آمیز خواهد بود. آموزش‌ها عمدتاً در خصوص آشنایی و شناخت طبیعت و منابع استرس و تأثیر آن بر سلامتی، نقش مهارت‌های فردی در کاهش استرس، تمرین فراغت روحی و مدیریت زمان است (۱۴ و ۱۶).

از یک سو نداشتن رضایت شغلی به دلیل نقشی که در بهبود و پیشرفت هدف‌های سازمان و سلامت و بهداشت نیروی کار دارد خود می‌تواند به عنوان عاملی استرس‌زا در محیط کار محسوب شود. نداشتن رضایت شغلی و استرس شغلی دو رشته به هم تنیده هستند که می‌توانند علت و معلول یکدیگر نیز باشند. قدردانی از کارکنان، توازن زندگی شغلی و خصوصی یا خانوادگی کارکنان، درگیر شدن فرد با کار برای ایجاد توان جدید در او، فراهم آوردن شرایطی که کارکنان بتوانند با مدیران خود درباره مسائل سازمانی و شغلی به بحث و گفتگو و تبادل نظر بپردازند، لازم است.

اصلاح ساختار سازمانی و شرایط محیط کار (شناسایی عوامل استرس‌زای محیط شغلی و طراحی استراتژی مناسب برای



1. Aldwin CM. Stress, Coping and Development. New York; The Guilford press, 1992: 22-27.
2. Selye H. The Stress of life. New York; Mc Grow-Hill, 1984.
3. Biener K. Stress Load of Management Personnel. Results of a Survey. Fortschr Med 1984;102(10):259-68.
4. Sugimori H, Nakamura K, Yoshida K, Takahashi E, Miyakawa M, Tanaka C, Kondo T, Izuno T. Long Term Analysis of Hypertension in Men by Job Type. Nippon Koshu Eisei Zassi 1995;42(11):982-91.
5. Powell SK. Job Stress Versus Success Factors for Case Management. Nurs Case Manag 1996;1(3):125-32.
6. The National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) Report. Stress at Work (Job Stress). 2004. <http://www.stress.org/job.htm>.
- ۷- سوری، حمید؛ رحیمی، محسن؛ محسنی، حسین: تعیین میزان شیوع استرس‌های شغلی و ارتباط آنها با رخداد حوادث ناشی از کار در بین کارکنان شرکت سایپا. گزارش پایانی پروژه تحقیقاتی - مدیریت پیشگیری و درمان، شرکت خودروسازی سایپا، ۱۳۸۳.
8. Waldron E. Occupational Health Practice. Great Britain; Anchor Press, 1989:1-21.
9. Fujigaki Y, Asakura T, Haratani T. Work stress and Depressive Symptoms Among Japanese Information Systems Managers. Ind Health 1994;32(4):231-8.
10. Terez T. 22 keys Creating a Meaningful Workplace. Columbus; Workplace Solution Inc, 2000.
11. Bednar A, Marshall C, Bahouth S. Identifying the Relationship Between Work and No Work Stress Among Bank Managers. Psychol Rep 1995; 77(3 Pt 1):771-7.
12. Hansson RO, Robson SM, Limas MJ. Stress and Coping Among Older Workers. Work 2001; 17(3): 247-256.
13. Karasek RA, Theorell T. Healthy work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working life. New York; Basic Books, 1990.
14. Ivancovich M. Work-site Stress Management Interventions. Am Psy 1990;45: 252-61.
15. Domar AD, Kelly AL. Conquering Infertility. London; Penguin, 2004.
16. Kawakami N, Haratani T, Kobayashi F, Ishizaki M, Hayashi T, Fujita O, Aizawa Y, Miyazaki S, Hiro H, Masumoto T, Hashimoto S, Araki S. Occupational Class and Exposure to Job Stressors Among Employed Men and Women in Japan. J Epidemiol 2004; 14(6):204-11.

## Epidemiological Pattern of Job Stress Among Managers of Car Manufacture Companies in Iran

Soori H.(Ph.D), Rahimi M.(BS), Mohseni H.(BS)

### Abstract

**Introduction:** Management is one of high stress occupations but little attention has been paid to occupational stresses among manufacturing managers.

**Objective:** The goal of this study is to determine the epidemiological pattern of occupational stress among 70 SIPA industrial companies.

**Materials and Methods:** Stress was assessed according to different criteria's with a self- completed questionnaire in-group meetings.

**Results:** Mean age of samples (440 managers) was 43.6 years (SD= 7.3) and their mean job experience was 12.1 years (SD=7.7) the level of occupational stress was 49.5%. The top four stressors were stress due to decision making at work (99.1%), time pressure (97.3%), and time- table and scheduling (73.5%). There was a significant difference between overall occupational stress of managers and age ( $P=0.001$ ) and younger managers were more at risk of occupational stresses.

**Conclusion:** Occupational stresses have undesirable effect on people and it is necessary to control and prevent stress among young managers by proper interventional programs on personal and institutional level.

**Key words:** Administrative Personnel/ Industry/ Stress