



Research Article

Investigating the Relationship between Job Stress and Job Satisfaction among Accounting Staff at North Khorasan University of Medical Sciences

Rasol Arvin¹, Morteza Esmailzade Kavaki^{2*}, Hamid Tavakoli Gghouchani³

¹Ph.D. Student, Entrepreneurship, Ali Abad Katoul Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katoul, Iran

²Instructor, MSc in Occupational Health, Department of Health, Faculty of Engineering Occupational Health, North Khorasan University of Medical Sciences, Bojnurd, Iran

³Assistant Professor of Health Education and Promotion, Addiction and Behavioral Sciences Research Center, North Khorasan University of Medical Sciences, Bojnurd, Iran; School of Health, North Khorasan University of Medical Sciences, Bojnurd, Iran

***Corresponding author:** Morteza Esmailzade Kavaki, Instructor, MSc in Occupational Health, Department of Health, Faculty of Engineering Occupational Health, North Khorasan University of Medical Sciences, Bojnurd, Iran. E-mail: m_kavaki@yahoo.com.

DOI: [10.32592/nkums.15.4.22](https://doi.org/10.32592/nkums.15.4.22)

How to Cite this Article:

Arvin R, Esmailzade Kavaki M, Tavakoli Gghouchani H. Investigating the Relationship between Job Stress and Job Satisfaction among Accounting Staff at North Khorasan University of Medical Sciences. J North Khorasan Univ Med Sci. 2023;15(4):22-27. DOI: [10.32592/nkums.15.4.22](https://doi.org/10.32592/nkums.15.4.22)

Received: 19 Jun 2022

Accepted: 23 Oct 2023

Keywords:

Accountants

Job stress

Job satisfaction

Abstract

Introduction: Job stress is one of the main factors that reduce productivity in organizations and cause physical and psychological complications among employees. Therefore, the aim of this study was to investigate the relationship between different dimensions of job stress and job satisfaction among accountants of North Khorasan University of Medical Sciences.

Method: This descriptive-analytical cross-sectional study was conducted on 60 accountants. Questionnaires on job stress (role, communication, support from officials, support from colleagues, control, demands, and changes) and job satisfaction from Minnesota were used to collect data. The collected data was analyzed using SPSS22 with a significance level of $P=0.05$.

Results: The results showed that there was no significant relationship between job stress and some factors such as age, education level, marital status, and work experience. Job stress and 6 of its 7 components (communication, support from officials and colleagues, control, demands, and change) were significantly related to job satisfaction ($P=0.05$).

Conclusion: Since job satisfaction is related to different dimensions of job stress, it can be increased in accountants by improving the different dimensions of job stress, including role, communication, and support from officials and colleagues.



بررسی رابطه استرس شغلی با رضایت شغلی در کارکنان حسابداری دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی

رسول آروین^۱ ID، مرتضی اسماعیل زاده کواکی^{۲*} ID، حمید توکلی^۳ ID

^۱ دانشجوی دکتری کارآفرینی، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران
^۲ مربی بهداشت حرفه‌ای، گروه مهندسی بهداشت حرفه‌ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی، بجنورد، ایران
^۳ استادیار آموزش بهداشت و ارتقای سلامت، مرکز تحقیقات اعتیاد و علوم رفتاری، دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی، بجنورد، ایران؛ دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی، بجنورد، ایران
^{*} نویسنده مسئول: مرتضی اسماعیل زاده کواکی، کارشناسی ارشد بهداشت حرفه‌ای، گروه مهندسی بهداشت حرفه‌ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی، بجنورد، ایران. ایمیل: m_kavaki@yahoo.com

DOI: 10.32592/nkums.15.4.22

چکیده مقدمه: استرس شغلی یکی از عوامل اساسی کاهش بهره‌وری در سازمان‌ها و ایجاد عوارض جسمی و روانی در کارکنان است؛ لذا، هدف از این مطالعه تعیین ارتباط بین ابعاد مختلف استرس شغلی و رضایت شغلی در بین حسابداران بود. روش کار: این مطالعه توصیفی تحلیلی از نوع مقطعی درباره ۶۰ نفر از حسابداران صورت گرفت. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های استرس شغلی HSE (نقش، ارتباط، حمایت مسئولان، حمایت همکاران، کنترل، تقاضا و تغییرات) و رضایت شغلی مینه‌سوتا استفاده شد. داده‌ها پس از جمع‌آوری، با استفاده از نرم‌افزار آماري SPSS 22، در سطح معنی‌داری $P=0/05$ تجزیه و تحلیل شدند. یافته‌ها: نتایج نشان داد که بین استرس شغلی و بعضی از عوامل دموگرافیک از قبیل سن، میزان تحصیلات، وضعیت تأهل و سابقه کار، رابطه معناداری وجود ندارد. استرس شغلی و ۶ مؤلفه از ۷ مؤلفه آن (مؤلفه‌های ارتباط، حمایت مسئولان، حمایت همکاران، کنترل، تقاضا و تغییرات) با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری در سطح $P=0/05$ داشت. نتیجه‌گیری: با توجه به ارتباط بین رضایت و استرس شغلی، می‌توان با تمرکز بر ابعاد مختلف استرس شغلی و بهبود نقش، ارتباط، حمایت مسئولان و همکاران، سطح استرس شغلی را کاهش و به دنبال آن، سطح رضایت شغلی را افزایش داد.	تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۲۹ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۸/۰۱ واژگان کلیدی: استرس شغلی رضایت شغلی حسابداران
--	---

مقدمه

شغل یکی از عوامل مهم استرس‌زا در جامعه کنونی است [۱]. مؤسسه بین‌المللی ایمنی و سلامت شغلی (NIOSH) استرس شغلی را به صورت پاسخ مضر جسمی و روحی تعریف می‌کند که در زمانی رخ می‌دهد که نیازمندی‌های شغلی با توانایی‌ها، منابع حمایتی و نیازهای فرد شاغل همخوانی نداشته باشد [۲]. استرس شغلی نوعی واکنش هیجانی است و زمانی بروز می‌یابد که شرایط و امکانات شغل متناسب با ظرفیت‌ها، منابع یا نیازهای فرد شاغل نباشد؛ درعین حال، عوامل فردی مانند کاستی‌های شخصیت، خصیصه‌های شخصیت و راه‌های مقابله در بروز آن مؤثر است [۳، ۴].

استرسی که افراد شاغل در محیط‌های شغلی با آن روبه‌رو می‌شوند، علل و منابع مختلفی دارد که از بین آن‌ها می‌توان به شرایط بد شغلی، حجم بسیار زیاد کار، انجام کار به صورت شیفتی، زمان کار طولانی، تضاد نقش، ارتباطات ضعیف بین همکاران و مدیران و کارکنان رده‌پایین‌تر، وجود فاکتورهای خطر و عوامل آسیب‌زا و نیز توجه کم به

کارکنان اشاره کرد [۲]. طی بررسی در انگلستان مشخص شد که بیش از ۵۰۰ هزار نفر از شاغلان این کشور از استرس‌های شغلی رنج می‌برند و این مسئله دومین علت غیبت از کار است [۵]. مؤسسه استرس امریکا (AIS) استرس را عامل ۸۰ درصد از جراحات دانسته است. اتحادیه صنعتی انگلیس (CBI) استرس را دومین علت غیبت از کار دانسته است. از طرف دیگر، مطالعات انجام‌شده درباره رفتارهای ناایمن نشان‌دهنده این است که عوامل استرس شغلی سهم بسزایی در بروز اعمال ناایمن از سوی شاغلان دارد [۶]. بر اساس نتایج پژوهش‌های انجام‌شده، حدود ۳۰ درصد از نیروی کار کشورهای توسعه‌یافته دچار استرس شغلی هستند [۷]. در سال ۱۹۹۲، سازمان ملل متحد استرس شغلی را بیماری قرن بیستم عنوان کرد [۴]. سازمان جهانی بهداشت (WHO) بر اساس شاخص بار جهانی بیماری‌ها، برآورد کرده است که بیماری‌های روانی، ازجمله استرس، دومین علت

مستندات و رضایت ارباب رجوع نیاز دارد و با در نظر گرفتن اثرهای استرس شغلی و همچنین، نبود مطالعه در استان در این زمینه و تفاوت‌های فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی، مطالعه حاضر با هدف تعیین استرس شغلی و ارتباط آن با رضایت شغلی در کارکنان حسابداری دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی انجام شد. این امر می‌تواند زمینه‌ای را برای برنامه‌ریزان، مدیران و سیاست‌گذاران به منظور اجرای اقداماتی برای کاهش استرس شغلی در این جمعیت فراهم کند.

روش کار

مطالعه حاضر از نوع توصیفی مقطعی است و با هدف ارزیابی استرس شغلی و ارتباط آن با رضایت شغلی در کارکنان حسابداری واحدهای تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی (معاونت‌ها، دانشکده‌ها، بیمارستان‌ها و شبکه‌های بهداشت) در سال ۱۳۹۸ انجام شد. حجم نمونه آماری ۹۴ نفر برآورد شد و پرسش‌نامه بین افراد توزیع شد و در نهایت، تعداد ۶۰ پرسش‌نامه دریافت شد.

برای جمع‌آوری اطلاعات در مطالعه حاضر، از سه پرسش‌نامه شامل مشخصات دموگرافیک، استرس شغلی و رضایت شغلی استفاده شد. پرسش‌نامه اطلاعات دموگرافیک شامل سن، میزان تحصیلات، وضعیت تأهل، قد و وزن است. معیار ورود داشتن حداقل یک سال سابقه خدمت و ملاک‌های خروج داشتن بیماری‌های روانی و جسمی مزمن و همچنین، مواجه شدن با رویدادهای استرس‌زا در یک سال اخیر در نظر گرفته شد.

به منظور تعیین استرس شغلی از پرسش‌نامه استاندارد استرس شغلی مؤسسه سلامت، ایمنی و محیط زیست انگلستان (HSE) که شامل ۳۵ سؤال است، استفاده شد. این پرسش‌نامه در پژوهش‌های مختلفی به کار رفته و اعتبار و روایی آن آزموده شده است. همچنین، این پرسش‌نامه را مرزآبادی و همکاران ارزیابی کردند و اعتبار کلی این آزمون با استفاده از روش آلفای کرونباخ و ضریب هم‌بستگی، به ترتیب ۰/۷۸ و ۰/۶۵ به دست آمد [۱۷].

پرسش‌نامه استرس شغلی (HSE) شامل ۳۵ سؤال با ۷ حیطه نقش، ارتباط، حمایت مسئولان، حمایت همکاران، کنترل، تقاضا و تغییرات است [۱۸]. در این پرسش‌نامه، هریک از مقیاس‌ها از ۱ تا ۵ نمره‌دهی می‌شوند و میانگین نمرات سؤالات در هر حیطه، نشانگر مقدار اندازه‌گیری شده در هر حیطه است و هر حیطه دارای نمره با دامنه تغییرات ۱ تا ۵ است که در آن، نمره ۱ حالت مطلوب و نمره ۵ حالت پراسترس و نامطلوب است.

پرسش‌نامه رضایت شغلی مینه‌سوتا دارای ۱۹ سؤال است و هدف آن بررسی ابعاد رضایت شغلی در ۶ بعد نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت‌های پیشرفت، جو سازمانی، سبک رهبری و شرایط فیزیکی است. همچنین، فشارکی پایایی این پرسش‌نامه را ۰/۸۶ گزارش کرده است [۱۸].

در این پژوهش، منظور از رضایت شغلی نمره‌ای است که کارکنان از

ناتوانی‌ها تا سال ۲۰۲۰ خواهند بود [۸]. استرس به عنوان مهم‌ترین عامل مشترک بین بیماری‌های جسمی، روانی و رفتاری انسان، توجه بسیاری از پزشکان، روانشناسان و محققان را به خود جلب کرده است. سازمان بین‌المللی کار استرس شغلی را شناخته‌شده‌ترین پدیده تهدیدکننده سلامت کارگران معرفی می‌کند و می‌گوید که استرس زمانی رخ می‌دهد که بین الزامات شغلی و توانایی‌های فردی تعادل وجود نداشته باشد [۹]. استرس شغلی الگویی از پاسخ‌های عاطفی، شناختی، رفتاری و فیزیولوژیکی و یکی از علل روبه‌رشد بیماری‌ها و آسیب‌های ناشی از کار، جنبه‌های نامطلوب محتوای کار، سازمان و محیط‌های کاری است. رضایت شغلی یکی دیگر از متغیرهای مرتبط با کارمندان است و عموماً معیاری درست از درک کلی کارکنان از سازمان در نظر گرفته می‌شود [۱۰، ۱۱]. رضایت شغلی نوعی ارزشیابی از خصوصیت‌ها و جلوه‌های شغلی و قضاوت مثبت یا منفی فرد درباره شغل یا موقعیت شغلی خود است [۱۲]. محققان مفهوم رضایت شغلی را رضایتی کلی در اغلب شرایط شغلی خاص، شامل پرداخت، ترفیع، امنیت و غیره می‌دانند. رفتارهای همکاران و سرپرستان از عوامل پراهمیت در تأمین رضایت شغلی کارمندان است. همچنین، سبک‌های مدیریت، ارتباط‌ها و پاداش‌ها بر نگرش و عملکرد کارمندان مؤثر است [۱۳].

بررسی تأثیر استرس شغلی بر رضایت شغلی استادان مهندسی و غیرمهندسی دانشگاه پلی‌تکنیک تانکو سلطان باهیا نشان داد که استادان بررسی‌شده استرس شغلی کمتری دارند و ایجاد انگیزه برای انجام کار داده شده خوب است. نتایج هم‌بستگی نشان داد که نشانه نامطلوبی از استرس و رضایت شغلی وجود دارد، به طوری که مدرسان وقتی فشار کمتری احساس می‌کنند، رضایت شغلی بیشتری دارند [۱۴].

تداوم و توسعه فعالیت‌های هر شغل همراه با عوامل مؤثر دیگر، به سلامت شاغلان آن بستگی دارد؛ اما اغلب مشاغل با نوعی مخاطره آسیب‌شناختی مواجه می‌شوند. استرس یکی از عواملی است که در شغل حسابداری حرفه‌ای، همسان سایر مشاغل حرفه‌ای، نمود بارزی دارد. بررسی‌ها در این زمینه نشان داده است که شیوع و میزان استرس در شغل حسابداری حرفه‌ای روبه‌افزایش است [۱۵].

یکی از دلایل فرسودگی شغلی حسابداران وجود استرس‌های شدید شغلی است و این استرس شغلی به طور منفی، در انجام وظایف شغلی و نیز وضعیت جسمی و روانی حسابداران تأثیرگذار است [۱۶].

شغل حسابداری نیز مانند بسیاری از حرفه‌های موجود، در واقع، جزء مشاغل پراسترس محسوب می‌شود. در این شغل، علاوه بر وجود عوامل استرس‌زای عمومی که در سایر مشاغل نیز وجود دارد، نیاز به توجه و دقت زیاد به اعداد و ارقام پولی و مالی، حجم زیاد کار و به کارگیری روش‌های جدید محاسبات مالی و همچنین، نرم‌افزارهای جدید، میزان استرسی را که کارکنان این شغل تجربه می‌کنند، چند برابر می‌سازد [۳]. لذا، با توجه به حساسیت شغل حسابداری که به قضاوت و تحلیل

استرس شغلی کل و همچنین، میانگین نمره در ابعاد شش گانه رضایت شغلی و رضایت شغلی کل در جدول ۲ مشاهده می شود. میانگین عدد به دست آمده برای استرس شغلی و رضایت شغلی کل به ترتیب، ۳/۲۶ و ۵۲/۳ است و نشان می دهد که کارکنان حسابداری دارای استرس و رضایت شغلی متوسط هستند.

استرس شغلی در گروه مردان و زنان، متأهل ها و مجرد ها و رشته های تحصیلی مختلف و محل کارهای گوناگون، تفاوت معنی داری ندارد (جدول ۳). نتایج حاصل از آزمون های آماری آنوا، تی تست و هم بستگی اسپیرمن بین متغیرهای فردی و حیطه های استرس شغلی، نشان می دهد که تقاضا با درآمد ($P=0/009$)، نوع استخدام ($P=0/002$) و سابقه کار ($P=0/01$) رابطه معنی دار دارد و سایر حیطه های مطالعه شده با ابعاد استرس رابطه معنی داری نداشتند. سن با هیچ یک از ابعاد استرس رابطه ندارد. همچنین، سابقه کار با تقاضا رابطه عکس دارد، به طوری که هر چه سابقه کار بیشتر می شود، تقاضا کمتر می شود (جدول ۳).

نتایج حاصل از آزمون آماری نشان داد که بین متغیرهای زیر رابطه معناداری وجود دارد (جدول ۴): نقش از ابعاد استرس شغلی با نوع شغل ($P=0/006$) و شرایط فیزیکی ($P=0/005$) از ابعاد رضایت شغلی؛ ارتباط با فرصت پیشرفت ($P=0/002$) و شرایط فیزیکی ($P=0/005$)؛ حمایت مسئولان با نظام پرداخت ($P=0/002$)، سبک رهبری ($P=0/007$) و شرایط فیزیکی ($P=0/009$)؛ حمایت همکاران با نوع شغل ($P=0/004$) و شرایط فیزیکی ($P=0/009$)؛ کنترل با نوع شغل ($P=0/002$) و شرایط فیزیکی ($P=0/002$)؛ تقاضا با نظام پرداخت ($P=0/002$)، سبک رهبری ($P=0/002$) و شرایط فیزیکی ($P=0/003$)؛ تغییرات با نوع شغل ($P=0/002$)، سبک رهبری ($P=0/004$) و شرایط فیزیکی ($P=0/002$).

سؤالات ۱۹ گویه ای پرسش نامه رضایت شغلی می گیرند و این پرسش نامه بر اساس مقیاس لیکرت (کاملاً مخالف (۱)، مخالف (۲)، نظری ندارم (۳)، موافق (۴)، کاملاً موافق (۵)) است. میزان رضایتمندی به طور جداگانه در هر حیطه و سپس، رضایت کلی کارکنان محاسبه شد. قبل از توزیع پرسش نامه، به کارکنان در خصوص هدف مطالعه و محرمانه باقی ماندن پاسخ ها توضیح داده شد و به آنان اطمینان داده شد که پاسخ آن ها در فرایند ارزشیابی کارکنان تأثیری نخواهد داشت و از آنان رضایت آگاهانه اخذ شد. در پایان، از نرم افزار SPSS 22 آزمون های توصیفی و برای تعیین ارتباط بین متغیرها، از آنالیز هم بستگی پیرسون در سطح معنی داری $P=0/05$ استفاده شد.

یافته ها

پرسش نامه های استرس شغلی و رضایت پس از عودت، آنالیز شدند و اطلاعات تکمیلی درباره جنس، مدرک تحصیلی، نوع استخدام، تحصیلات و محل کار در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. توزیع فراوانی مشخصات دموگرافیک

متغیر	میانگین	انحراف معیار
وضعیت تأهل	۱/۹۵	۰/۲۱
نوع استخدام	۲/۳۶	۱/۰۴
تحصیلات	۲/۹۸	۰/۷۲
جنس	۱/۳۳	۰/۴۷
رشته تحصیلی	۱/۲	۰/۴۰
محل کار	۱/۲۵	۰/۴۳

نتایج مربوط به میانگین نمره در حیطه های هفت گانه استرس شغلی و

جدول ۲. امتیاز استرس شغلی در هریک از ابعاد هفت گانه و رضایت شغلی در هریک از ابعاد شش گانه

ابعاد استرس شغلی	Mean±SD	ابعاد رضایت شغلی	Mean±SD
نقش	۴/۱۹ ± ۰/۶۴	نظام پرداخت	۵/۸۶ ± ۱/۹
ارتباط	۳/۴۳ ± ۰/۶۵	نوع شغل	۱۳/۴ ± ۳
حمایت مسئولان	۳/۱ ± ۰/۷۸	فرصت پیشرفت	۷/۲ ± ۲/۷
حمایت همکاران	۳/۲۳ ± ۰/۷۸	جو سازمانی	۶/۲۸ ± ۱/۷
کنترل	۳/۱۱ ± ۰/۷	سبک رهبری	۱۰/۹ ± ۲/۷
تقاضا	۲/۷۳ ± ۰/۴۱	شرایط فیزیکی	۸/۴۵ ± ۳/۲
تغییرات	۳/۰۸ ± ۰/۸۵		
استرس شغلی کل	۳/۲۶	رضایت شغلی کل	۵۲/۳

جدول ۳. ارتباط بین متغیرهای فردی و ابعاد استرس شغلی

سن	تأهل	تحصیلات	جنس	سابقه کار	درآمد	شاخص توده بدنی	رشته تحصیلی	نوع استخدام
۰/۲۶	۰/۶۹	۰/۷۸	۰/۷۳	۰/۹۲	۰/۴۶	۰/۲۹	۰/۰۹	۰/۱۶
۰/۵۵	۰/۳۸	۰/۰۹	۰/۸۶	۰/۳۶	۰/۳۹	۰/۴۱	۰/۴۲	۰/۶۹
۰/۴۷	۰/۶۳	۰/۹۳	۰/۱	۰/۳۸	۰/۷۵	۰/۷۳	۰/۰۸	۰/۰۵
۰/۴۲	۰/۴۳	۰/۸۶	۰/۱	۰/۳۲	۰/۸۴	۰/۲۸	۰/۳۷	۰/۸۹
۰/۲۶	۰/۴	۰/۵۷	۰/۳۸	۰/۹۸	۰/۳۶	۰/۴۵	۰/۱۵	۰/۰۶
۰/۰۵	۰/۶۳	۰/۸۳	۰/۸۷	۰/۰۱	۰/۰۰۹	۰/۸۲	۰/۹	۰/۰۲
۰/۸	۰/۸۵	۰/۹۸	۰/۹۴	۰/۴۲	۰/۸۷	۰/۷۳	۰/۹۸	۰/۴

اعداد جدول P-value آزمون ها را نشان می دهند.

جدول ۴. ارتباط بین ابعاد استرس شغلی و ابعاد رضایت شغلی

رضایت شغلی						
نقش	نظام پرداخت	نوع شغل	فرصت پیشرفت	جو سازمانی	سبک رهبری	شرایط فیزیکی
۰/۷۵	۰/۴۹	۰/۱۲	۰/۰۲	۰/۰۸	۰/۲۳	۰/۰۵
حمایت مسئولان	۰/۰۲	۰/۰۷	۰/۲۶	۰/۰۸	۰/۰۷	۰/۰۹
حمایت همکاران	۰/۱۲	۰/۰۴	۰/۲۵	۰/۲۹	۰/۱۵	۰/۰۹
کنترل	۰/۷۲	۰/۰۰۲	۰/۱۳	۰/۷۱	۰/۱۵	۰/۰۲
تقاضا	۰/۰۰۲	۰/۸۸	۰/۱۹	۰/۲۸	۰/۰۲	۰/۰۳
تغییرات	۰/۶۶	۰/۰۰۲	۰/۰۵	۰/۱۴	۰/۰۴	۰/۰۲

اعداد جدول P-value آزمون‌ها را نشان می‌دهند.

بحث

استرس شغلی بر انگیزه کاری افراد تأثیر مثبتی دارد؛ با این حال، استرس شغلی ممکن است بیش از حد اثرهای نامطلوب جسمی و روانی داشته باشد که به نوبه خود، رضایت شغلی را تضعیف می‌کند. رضایت شغلی کم با ترک کار کارکنان و کاهش نیروی انسانی مرتبط است [۱۰]. هدف از این مطالعه بررسی رابطه استرس شغلی با رضایت شغلی در کارکنان حسابداری دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی بود. یافته‌های این پژوهش نشان داد که استرس شغلی و رضایت شغلی کارکنان در محدوده متوسط قرار دارد. استرس شغلی بین زنان و مردان و متأهل‌ها و مجردها تفاوت معنی‌داری نداشت؛ در حالی که در مطالعه خاتونی و همکاران، استرس شغلی در زنان بیشتر از مردان بود؛ اما از نظر وضعیت تأهل، نتایج مطالعه ما تأیید شد [۲]. این تفاوت‌ها ممکن است به مسائل فرهنگی، وضعیت اقتصادی مناطق مختلف و دلایل دیگر بستگی داشته باشند.

بیشترین درصد فراوانی و میانگین سطح استرس مربوط به حیطه نقش گزارش شد و این موضوع بیانگر این است که کارکنان به وظایف شغلی خود ناآشنا هستند و این حیطه (نقش) از عوامل مهم استرس شغلی است. این موضوع با مطالعه عبدی [۱۹] و مطالعه ترابی‌پور و همکاران [۱۱]، همخوانی دارد؛ در حالی که با مطالعه حیدرآبادی و همکاران [۲۰]، مطابقت ندارد.

استرس شغلی و ۶ مؤلفه از ۷ مؤلفه آن (ارتباط، حمایت مسئولان، حمایت همکاران، کنترل، تقاضا و تغییرات) با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری داشت؛ اما در مطالعه اردکانی و همکاران [۲۱]، استرس شغلی و ۴ مؤلفه از ۷ مؤلفه آن (تقاضا، حمایت، ارتباط و نقش) با رضایت شغلی رابطه معناداری را نشان داد ($P=0/05$).

همچنین، نتیجه حاصل از این مطالعه با یافته‌های سابوته درباره ماماها [۲۲]، یوسفی درباره حسابداران [۳] و Adeleke درباره کارکنان بانک [۲۳]، در خصوص ارتباط معنی‌دار بین استرس شغلی و رضایتمندی

کارکنان، مطابقت دارد.

در میان ابعاد استرس شغلی، حیطه نقش دارای بالاترین امتیاز بود. هرچه این امتیاز بالاتر باشد، استرس بیشتر است. ارتباط این متغیر با رضایت شغلی در این مطالعه، معنی‌دار نشد که با مطالعه رجایی مطابقت دارد [۲۴].

بر این اساس، به نظر می‌رسد که با اتخاذ سیاست‌هایی به‌منظور کاهش استرس شغلی می‌توان سطح رضایت شغلی را در بین کارکنان افزایش داد. در صورت بالا بودن سطح استرس در سازمان، مواردی که به‌طور معمول مشاهده خواهند شد، عبارت‌اند از: غیبت از کار، استفاده غیربهره‌مند از زمان کار، افزایش میزان ترک شغل کارکنان، افزایش نرخ غیبت به‌دلیل بیماری، بهره‌وری کم و مقاومت در برابر تغییرات فرایندهای کاری [۹].

نتیجه‌گیری

با توجه به رضایت شغلی متوسط کارکنان در این مطالعه، متولیان کار بایستی به عواملی که باعث افزایش رضایت شغلی می‌شوند (افزایش پرداخت حقوق، فرصت پیشرفت و بهبود شرایط فیزیکی)، توجه کنند؛ زیرا این امر به افزایش رضایتمندی و در نهایت، ارتقای کیفیت خدمات منجر می‌شود.

سپاسگزاری

این مطالعه با کد IR.NKUMS.REC.1397.104 در کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی تصویب شد. از معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی که از این مطالعه حمایت مالی کرده است، تشکر و قدردانی می‌شود. نویسندگان این مقاله از کارکنان حسابداری دانشگاه که در اجرای این طرح پژوهشی همکاری کردند، مراتب سپاس و قدردانی خود را اعلام می‌کنند. محرمانگی اطلاعات در این مطالعه رعایت شده است.

تعارض منافع

بدین‌وسیله، نویسندگان اعلام می‌کنند که هیچ‌گونه تضاد منافی با سازمان‌ها و اشخاص دیگر وجود ندارد.

References

- Mojoyinola JK. Effect of job stress on health, personal and work behavior of nurses in public in ospital metropolis, Nigeria. *Ethno Med*. 2008;2(2):143-148. DOI: 10.1080/09735070.2008.11886326
- Khatoni M, Mlahasani M, Khoenih S. Job stress and its related

- factors in accountant employees of Qazvin University of Medical Sciences. *Iran Occup Health*. 2011;**8**(2):18-20.
3. Yousefi S, Nayebezhadeh S, Eslami H. The effects of job stress on Accountants job satisfaction. *Iran Occup Health*. 2015;**12**(3):46-53.
 4. An SJ, Chung YK, Kim BH, Kwak KM, Son JS, Koo JW, et al. The effect of organisational system on self-rated depression in a panel of male municipal firefighters. *Ann Occup Environ Med*. 2015;**27**(1):1-7. DOI: 10.1186/s40557-014-0044-x PMID: 25729584
 5. Jones JR. Self-reported work-related illness in 1995: Results from a household survey; 1998.
 6. Darvishi E, Sadeghi F, Saedpanah K. Evaluation of effective factors on occupational stress in firefighting personnel. *J Health Syst Res*. 2015;**11**(1):184-192.
 7. Baghianimoghaddam MH, Hatamzadeh N, Sharifi M, Mehrabbeiki A, Ardian N. Investigation of job stress and related factors in firefighters in the cities of Ahvaz and Yazd, Iran. *Caspian J Health Res*. 2015;**1**(1):27-34. DOI: 10.18869/acadpub.cjhr.1.1.27
 8. Kazronian S, Zakerian SA, Saraji JN, Hosseini M. Reliability and validity study of the NIOSH generic job stress questionnaire (GJSQ) among firefighters in Tehran city. *J Health Saf Work*. 2013;**3**(3):25-34.
 9. Abedini SE, Abedini SA, Abedini SI, Kamalzadeh H. Job stress among nurses working in Bandar Abbas educational hospital. *J Yasouj Nurs Midwifery*. 2007;**3**(1):14-22.
 10. Ghafourian H, Ghasemi I, Ebrahimi M. Impact of occupational stress on job satisfaction among school administrators. *J Modern Thoughts Edu*. 2011;**6**(4):33-48. DOI: 20.1001.1.20081138.1390.6.4.2.1
 11. Torabipour A, Emamyafard SM, Veysi Sheykhrabat M, Jafarinia M. The relationship of job stress and job satisfaction with organizational commitment in environmental and occupational health staff working in Alborz and Ahvaz Jundishapur Universities of Medical Sciences. *Health_Based Research*. 2019;**5**(2):215-233. DOI: 10.22062/5.2.215
 12. Mirzabeigi GH, Salemi SE, Sanjari MA, Shirazi FA, Heidari SH, Maleki SE. Job satisfaction among Iranian nurses. *Hayat*. 2009;**15**(1):49-59.
 13. Ahmadi A, Mobaraki H, Youseli M. Structural relations between Job satisfaction and organization citizenship behavior among nurses of Qazvin and Isfahan hospitals. *J Qazvin Uni Med Sci*. 2012;**16**(2):71-6.
 14. Jaafar SB, Hassan HM, Zambi NM. The relationship between stress and job satisfaction. *Int J Bus Manag*. 2021;**5**(1):8-12. DOI: 10.26666/rmp.ijbm.2021.1.2
 15. Hajiha Z, Zareei M. The effect of healthy lifestyle on role stress in public sector accountants (case study: employees of tax office in Sistan & Baluchestan). *Governmental Accounting*. 2014;**1**(1):73-82.
 16. Salvarzi E, Zamanian Z. Assessing the general health level of accountant staff of Shiraz university of medical sciences and its related factors. *Occup Hyg Health Promot*. 2020;**4**(3):290-300.
 17. Azad marzabadi E, Gholami Fesharaki M. Reliability and validity assessment for the HSE job stress questionnaire. *J BehavSci*. 2011;**4**(4):291-297.
 18. Fesharaki MG, Talebian D, Aghamiri Z, Mohammadian M. Reliability and validity of the questionnaire "Estimation of job satisfaction" in military medical staff. *J Mil Med*. 2011;**13**(4):241-246.
 19. Abdi H, shahbazi L. Job stress among nurses working in intensive care unit and its relationship with job burnout. *J Shaheed Sadoughi Univ Med Sci*. 2001;**9**(3):64-70. DOI: 10.4103/nms.nms_33_17
 20. Babaei Heydarabadi A, Mohammadpuor H, Fallah Madvari AR, Mosa Qarkhani M, Fallah Madvari R, Afshin A. Study the status of job stress and work-related stressors among the employees of a Spinning industry. *J Health Field*. 2015;**3**(1):29-35.
 21. Fattahi Ardakani H, Aminikhah MH. The relationship between job stress cases and job satisfaction in gas company employees. *Appl Stud Manag Dev Sci*. 2017;**4**:33-40.
 22. Sabooteh S, Shahnazi H, Sharifirad G, Hassanzadeh A. The survey of relationship between job stress and job satisfaction of midwives who working in Isfahan maternities. *J Health Syst Res*. 2013;**9**(7):682-692.
 23. Adeleke AO. Impact of occupational stress on job satisfaction and mental health of first bank employees: implication for personnel. *Am J Psychol Cogn Sci*. 2015;**1**(1):15-21.
 24. Rajaei M, Haghighi H, Dadipoor S, Fallaghi S, Salimi M, SareghiBrojeni M, et al. Relationship between occupational stress and job satisfaction among Iranian obstetricians. *Hormozgan Med J*. 2013;**17**(3) 249-255.