

بررسی ارتباط بین استرس شغلی و کیفیت زندگی در کتابداران دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد

بهرام کوهنورد^۱ نرگس رجایی بهبهانی^۲ پیمان پیران ویسه^۳ زهره فضلی^۴

^۱ کارشناس ارشد مهندسی بهداشت حرفه ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد، یزد، ایران ^۲ کارشناس ارشد اپیدمیولوژی، ^۳ کارشناس ارشد مهندسی بهداشت حرفه ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی تهران، تهران، ایران ^۴ مربی، کارشناس ارشد بهداشت حرفه ای، دانشگاه علوم پزشکی بم، کرمان، ایران

مجله طب پیشگیری سال سوم شماره اول بهار ۹۵ صفحات ۹-۱

چکیده

مقدمه: مصرف استرس از مهمترین عوامل مؤثر بر کیفیت و کمیت زندگی است. حرفه کتابداری با توجه به ماهیتی که دارد ممکن است با عدم توانایی پاسخگویی به درخواستها و نیازها باعث ایجاد استرس شغلی شود. لذا مطالعه حاضر به بررسی ارتباط بین استرس شغلی و کیفیت زندگی در کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد پرداخته است.

روش‌ها: این مطالعه مقطعی از نوع توصیفی-تحلیلی است که بر روی ۲۸ نفر از کتابداران صورت پذیرفت. شاغلین به صورت سرشماری وارد مطالعه شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌ی استاندارد کیفیت زندگی SF-36 و پرسشنامه اندازه‌گیری استرس شغلی HSE بود.

نتایج: از مجموع ۲۸ نمونه که وارد مطالعه شدند، ۲۵ نفر (۸۹٪) زن و ۳ نفر (۱۱٪) مرد بودند. در این مطالعه دیده شد که میانگین نمره کیفیت زندگی $69/95 \pm 11/54$ و میانگین نمره استرس شغلی در کارکنان $2/47 \pm 0/41$ می‌باشد میان استرس شغلی و کیفیت زندگی کارکنان همبستگی معکوس ($-0/374$) و رابطه معنادار آماری وجود داشت ($P=0/011$).

نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش حاضر حاکی از آن است که میان رشته‌ی تحصیلی و همچنین سطح تحصیلات با استرس شغلی رابطه معکوس و معنی‌داری وجود دارد. بنابراین یک برنامه پیشگیری از استرس در افزایش کیفیت زندگی و افزایش رضایت کارکنان نقش بسزایی دارد.

کلیدواژه‌ها: استرس شغلی، کیفیت زندگی، کتابدار

نویسنده مسئول:
زهره فضلی،
دانشکده بهداشت، گروه مهندسی
بهداشت حرفه‌ای، دانشگاه علوم
پزشکی دانشگاه علوم پزشکی بم،
کرمان، ایران
تلفن: +۹۸ ۹۱۸۲۴۲۶۶۰۰
پست الکترونیکی:
zohreh.fazli@outlook.com

دریافت مقاله: ۹۴/۱۰/۱۵ پذیرش مقاله: ۹۴/۱۱/۵

مقدمه:

پدیده‌های مهم در زندگی اجتماعی و تهدیدی جدی برای سلامتی نیروی کار محسوب می‌شود (۱، ۲).
استرس یک فاکتور مؤثر در ناکارآمدی سازمانی، جابجایی نیروی انسانی، غیبت‌های ناشی از کار، کاهش کیفیت و کمیت زندگی کاری، افزایش هزینه‌های مراقبت از سلامت و کاهش

سازمان بین‌المللی کار، استرس شغلی را شناخته‌شده‌ترین پدیده‌ی تهدیدکننده‌ی سلامتی کارگران معرفی نموده است. استرس زمانی به وجود می‌آید که میان نیازمندی‌های شغلی و توانایی‌های آن تعادل وجود نداشته باشد، بنابراین یکی از

زندگی نمایانگر نوعی فرهنگ‌سازمانی یا شیوه مدیریت است که کارکنان بر اساس آن احساس مالکیت، خودگردانی، مسئولیت و عزت‌نفس کرده و اثربخشی و کارایی سازمان از طریق بالا بردن مقام و منزلت و فراهم نمودن امکان ترقی افراد افزایش می‌یابد (۸). McKenna در پژوهشی با بررسی همه‌جانبه منابع انسانی در کتابخانه‌های کشور کانادا بیان داشت که تنها ۲۴ درصد از کتابداران معتقدند که استرس شغلی کمی دارند. در این میان افراد نیمه‌حرفه‌ای نگرش مثبت کمتری دارند و ۳۹ درصد معتقدند که حجم کاری آن‌ها قابل‌کنترل است. همچنین در این پژوهش ۵۵ درصد کتابداران حجم زیاد کار، ۵۶ درصد انجام کارهای سخت، ۶۹ درصد تنوع وظایف و ۵۶ درصد انجام فعالیت مدیریتی را مهم‌ترین عوامل استرس‌زا می‌دانند (۹).

طبق بررسی متون صورت گرفته، در ایران مطالعات مربوط به استرس شغلی بیشتر در بین گروه‌های پرستاران انجام شده است و تعداد معدودی از مطالعات نیز به بررسی استرس شغلی در بین شاغلین در صنایع پرداخته‌اند، که ضرورت پرداختن به این موضوع احساس می‌گردد. طبق بررسی‌های به‌عمل‌آمده تاکنون مطالعه‌ای در کشور به بررسی استرس در بین کارکنان شاغل در کتابخانه‌ها و ارتباط آن با کیفیت زندگی کاری نپرداخته است و لذا هدف از این مطالعه تعیین ارتباط بین استرس شغلی و کیفیت زندگی در کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد می‌باشد.

روش‌ها:

این مطالعه مقطعی از نوع توصیفی-تحلیلی بوده که در پاییز سال ۱۳۹۳ بر روی ۳۸ نفر از کتابداران کتابخانه‌ها و مراکز آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد انجام گرفت. تمامی کتابداران شاغل در ۹ مرکز به‌صورت سرشماری وارد مطالعه شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌هایی شامل اطلاعات دموگرافیک شامل: سن، جنسیت، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات، رشته تحصیلی، سابقه کار، عادت کاری، نوع برنامه کاری، و ساعات کار در روز بود. همچنین پرسشنامه‌های استاندارد کیفیت زندگی SF_36 (جهت اندازه‌گیری کیفیت زندگی کتابداران)، که شامل ۳۶ سؤال در دو بعد کلی سلامت جسمی و روانی شامل هشت حیطه (۱۰ سؤال مربوط به سلامت جسمی و ۴ سؤال مربوط به حیطه

رضایت از شغل است) (۳). کارکنان از جمله افرادی هستند که در سازمان‌های گوناگون با این پدیده روبرو هستند و رنج می‌برند. به این دلیل در دهه اخیر موضوع استرس و آثار آن در سازمان به یکی از مباحث اصلی رفتار سازمانی تبدیل شده است. با توجه به اجتناب‌ناپذیر بودن برخی از عوامل استرس‌زا و لزوم پیشگیری از آثار روانی و رفتاری استرس، به‌کارگیری تمهیدات و اقداماتی در جهت بهبود کیفیت زندگی کاری و آموزش روش‌های مقابله‌ای از جمله وظایف مدیران سازمان‌ها است (۴).

فعالیت و حرفه‌ی کتابداری با مراجعات و اطلاعات در ارتباط بوده و نقش حرفه‌ای هر کتابدار در هر نوع کتابخانه و هر سطحی، تأمین نیازهای اطلاعاتی مراجعات می‌باشد. فعالیت در کتابخانه‌ها و به‌ویژه کتابخانه‌های دانشگاهی نیز مانند سایر مشاغل خدماتی مملو از استرس مربوط به کار است که اغلب از کنترل مستقیم کتابدار خارج است. کتابداران با توجه به ماهیت شغلی که دارند از طرفی با مسائل اداری و مالی در سازمان و خارج از سازمان درگیر هستند و از طرف دیگر، ارتباط مستقیم با مراجعات مختلف دارند که عدم توانایی پاسخ‌گویی به درخواست‌ها و نیازهایشان باعث ایجاد استرس شغلی می‌شود (۵).

در تعریفی که Viver در سال ۲۰۰۱ ارائه داده و مورد قبول بسیاری از صاحب‌نظران است، کیفیت زندگی عبارت است از برداشتی که هر شخص از وضعیت سلامت خود و میزان رضایت از این وضع دارد (۶). کیفیت زندگی کاری یک ساختار چندبعدی است که شامل مفاهیمی نظیر اقدامات رفاهی و خدمات درمانی، طرح‌های تشویقی، تناسب شغل، امنیت شغل، طراحی شغل، اهمیت به نقش و جایگاه فرد در سازمان، فراهم نمودن زمینه رشد و پیشرفت، مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها، کاهش تعارضات و ابهامات شغلی، آموزش و سیستم‌های پادش است (۷).

یک برنامه کیفیت زندگی به معنی فرایندی است که به‌وسیله آن همه اعضای سازمان از راه مجاری ارتباطی باز و متناسبی که برای این مقصود ایجاد شده است، در تصمیم‌هایی که بر شغلشان و بر محیط کارشان به‌طورکلی اثر می‌گذارد به‌نوعی سهیم بوده و در نتیجه مشارکت و خشنودی آن‌ها از کار بیشتر و به‌تبع آن استرس ناشی از کار کاهش می‌یابد. در واقع کیفیت

محدودیت در ایفای نقش به دلیل مشکلات جسمی، ۲ سؤال مربوط به حیطه درد بدنی، ۵ سؤال مربوط به حیطه سلامت عمومی، ۴ سؤال مربوط به حیطه سرزندگی، ۲ سؤال مربوط به حیطه عملکرد اجتماعی، ۳ سؤال مربوط به حیطه محدودیت در ایفای نقش به دلیل مشکلات عاطفی، ۵ سؤال مربوط به حیطه بهزیستی روانی و یک سؤال مربوط به تغییرات سلامت طی یک سال گذشته) که هرکدام از حیطه‌ها دارای نمره حداقل ۰ و حداکثر ۱۰۰ می‌باشند. این پرسشنامه در ایران توسط منتظری و همکاران هنجاریابی شده است (۱۰). پایایی این پرسشنامه در مطالعه دهداری (۱۱) بافاصله زمانی ۲ هفته با روش آزمون مجدد (Test-re test) سنجیده شد و ضریب همبستگی پیرسون ۰/۷۵ به دست آمد.

سازمان HSE (Health and Safety Executive) انگلستان در اواخر دهه ۱۹۹۰ میلادی به منظور اندازه‌گیری استرس شغلی کارگران و کارمندان پرسشنامه ۳۵ سؤالی را به منظور تعیین استر سوره‌های تعریف‌شده در استانداردهای مدیریتی برای استرس شغلی در ۷ حیطه طراحی کرده است (۱۲، ۱۳). این حیطه‌ها به ترتیب بر اساس موارد زیر می‌باشند: ۱) تقاضای شغلی که شامل موضوعاتی مانند بارکاری، خصوصیات و محیط کاری می‌باشد. ۲) کنترل شغل که بیانگر این می‌باشد که تا چه اندازه فرد کارهای خود را در مسیر صحیح انجام می‌دهد. ۳) حمایت مسئولین که حمایت دریافت شده توسط فرد از طرف مدیریت و نهاد خدمتی خود را بیان می‌کند. ۴) حمایت همکاران که فرد از سوی همکاران خود دریافت می‌کند. ۵) ارتباط که بیانگر ارتباطات جمعی و جلوگیری از کشمکش و مجادله در محیط کار است. ۶) نقش یا مسئولیت که درک درست نقش کاری کارکنان در سازمان مورد خدمت خود را بیان می‌کند. ۷) تغییرات نحوه سازمان‌دهی و نیروی انسانی یک سازمان می‌باشد. لازم به ذکر است که در بعضی مطالعات و همچنین در اسناد منتشره توسط سازمان HSE، در این مقیاس دو حیطه حمایت مسئولین و حمایت همکاران باهم ادغام شده و به ۶ حیطه تقسیم‌بندی شده است (۱۴). روایی پرسشنامه استرس شغلی HSE در ایران توسط آزاد مرزآبادی و همکاران (۲۰۱۱) تعیین شده است. در این مطالعه نتایج برای حیطه‌های ۷ گانه پرسشنامه به دست آمد که نشان‌دهنده همبستگی قوی بین

عامل‌های استخراج‌شده از تحلیل عاملی و حیطه‌های آن بود. همچنین اعتبار پرسشنامه نیز توسط روش آلفای کرونباخ و روش دونیمه کردن به ترتیب ۰/۷۸ و ۰/۶۵ به دست آمد. این پرسشنامه شامل طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای (هرگز، به ندرت، بعضی اوقات، اغلب و همیشه) می‌باشد (۱۲). برای نمره‌گذاری پرسشنامه، به عبارت هر زیر مقیاس به ترتیب، برای هرگز نمره ۵، به ندرت نمره ۴، بعضی اوقات نمره ۳، اغلب نمره ۲، همیشه نمره ۱ امتیاز تعلق می‌گیرد و نمره‌گذاری زیر مقیاس تقاضا و ارتباط به صورت معکوس است. میانگین نمره‌های عبارات هر زیر مقیاس، بیانگر مقدار اندازه‌گیری شده‌ی هر زیر مقیاس است که دارای دامنه تغییرات ۱ تا ۵ بوده و در آن ۱ حالت مطلوب و ۵ حالت پر استرس و نامطلوب است (۱۵).

پرسشنامه‌ها توسط کتابداران به روش خود گزارش دهی در محل کار تکمیل گردید و سپس داده‌های جمع‌آوری شده وارد کامپیوتر شده و به وسیله نرم‌افزار آماری SPSS ویرایش ۱۶ و به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، ابتدا نتایج میانگین و انحراف معیار داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی به دست آمد و به منظور تجزیه و تحلیل نتایج به دست آمده آزمون‌های آماری همبستگی پیرسون، آنالیز واریانس و T-test مستقل و رگرسیون لجستیک خطی مورد استفاده قرار گرفت. در این مطالعه سطح P-value برابر یا کمتر از ۰/۰۵ معنادار در نظر گرفته شد.

یافته‌ها:

از مجموع ۳۸ نمونه که وارد این مطالعه شدند، ۲۵ نفر (۶۵/۸٪) زن و ۱۳ نفر (۳۴/۲٪) مرد بودند. میانگین و انحراف معیار استاندارد سنی کارکنان در این پژوهش $35/89 \pm 7/45$ سال بود. که ۶ نفر از آن‌ها (۱۵/۸٪) مجرد و ۳۲ نفر (۸۴/۲٪) متأهل بودند. تحصیلات افراد مورد مطالعه شامل دیپلم ۵ نفر (۱۳/۲٪)، فوق دیپلم ۶ نفر (۱۵/۸٪)، لیسانس ۱۸ نفر (۴۷/۴٪) و فوق لیسانس و دکتری ۹ نفر (۲۳/۷٪) بود. سابقه‌ی کار افراد شامل زیر ۵ سال ۸ نفر (۲۱/۱٪)، ۵ تا ۱۰ سال ۱۰ نفر (۲۶/۳٪)، ۱۰ تا ۲۰ سال ۱۳

نفر (۳۴/۲٪) و بیشتر از ۲۰ سال ۷ نفر (۱۸/۴٪) بود، ۶ نفر (۱۵/۸٪) دارای شغل دوم بودند و ۳۳ نفر (۸۶/۸٪) به صورت تمام وقت مابقی به صورت پاره وقت فعالیت داشتند. رشته تحصیلی افراد ۱۸ نفر (۴۷/۴٪) کتابداری و بقیه افراد رشته‌ای غیر از کتابداری داشتند.

یافته‌های این مطالعه نشان داده است که میانگین نمره کیفیت زندگی $17/54 \pm 69/95$ می باشد. در پاسخ به سؤال شماره ۲ پرسشنامه کیفیت زندگی در خصوص تغییر وضعیت کلی سلامت خود در مقایسه با سال قبل، که مستقل از سایر حیطه‌های آن می باشد. ۲۶/۳٪ (۱۰ نفر) تقریباً مشابه سال گذشته، ۱۸/۴٪ (۷ نفر) کمی بدتر از سال گذشته، ۱۵/۸٪ (۶ نفر) کمی بهتر از سال گذشته و ۳۹/۵٪ (۱۵ نفر) بسیار بهتر از سال گذشته ارزیابی کرده‌اند.

در این پژوهش میانگین نمره استرس شغلی در کارکنان $0/41 \pm 2/47$ برآورد گردید. بیشترین و کمترین میزان استرس شغلی نیز به ترتیب مربوط به حیطه حمایت مدیران و سرپرستان (۳/۰۵) و حیطه نقش (۱/۷۹) بود.

آزمون همبستگی پیرسون نشان داد میان استرس شغلی و کیفیت زندگی کارکنان همبستگی معکوس ($-0/374$) و رابطه معنادار آماری وجود داشت ($P=0.011$). بطوریکه با کاهش استرس، کیفیت زندگی افزایش پیدا می‌کرد.

همچنین همبستگی و ارتباط میان حیطه‌های مختلف زندگی و استرس شغلی در کارکنان در جدول ۲ نشان داده شده است که نشان‌دهنده همبستگی معکوس و ارتباط معنی‌دار در سطح

معناداری ۰/۰۱ در حیطه اختلال نقش به دلیل سلامت عاطفی و در سطح معناداری ۰/۰۵ برای حیطه‌های عملکرد فیزیکی، بهزیستی روانی، بعد سلامت روانی و کیفیت زندگی کل می‌باشد. آزمون رگرسیون خطی نشان داد رابطه معنادار و معکوسی میان استرس شغلی و کیفیت زندگی در کارکنان با توجه به کنترل سایر عوامل وجود دارد، بدین صورت که با افزایش یک واحد میزان استرس، ۰/۰۲۷ واحد از نمره کیفیت زندگی کارکنان کاهش پیدا می‌کند (جدول شماره ۳).

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار استرس شغلی، کیفیت زندگی و همبستگی بین استرس شغلی و حیطه‌های مختلف کیفیت زندگی

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	همبستگی	p-value
استرس شغلی	۲/۴۷	۰/۴۰	۱	
عملکرد فیزیکی	۷۱/۴۶	۲۰/۳۹	*-۰/۳۹۸	۰/۰۱۳
اختلال نقش به دلیل سلامت جسمی	۶۵/۷۸	۳۱/۵۲	-۰/۱۷۷	۰/۲۸۸
اختلال نقش به دلیل سلامت عاطفی	۶۶/۷۱	۳۸/۵۶	-۰/۵۴۶	<۰/۰۰۱
سرزندگی	۶۴/۵۹	۱۷/۷۳	-۰/۱۷۴	۰/۳۰۳
بهزیستی روانی	۷۲/۹۴	۱۴/۲۶	*-۰/۳۲۸	۰/۰۴۴
عملکرد اجتماعی	۷۱/۳۸	۱۹/۶۹	-۰/۲۶۹	۰/۱۰۳
درد بدنی	۷۴/۲۱	۲۳/۵۸	-۰/۱۶۶	۰/۳۲۰
سلامت عمومی	۷۱/۹۷	۱۸/۸۳	۰/۰۰۷	۰/۹۶۷
سلامت جسمی (ابعاد اصلی)	۷۰/۸۵	۱۷/۸۷	-۰/۲۴۴	۰/۱۳۹
سلامت روانی (ابعاد اصلی)	۶۹/۴۱	۱۹/۶۲	*-۰/۴۱۷	۰/۰۱۰
نمره کلی کیفیت زندگی	۶۹/۹۵	۱۷/۵۸	*-۰/۳۷۴	۰/۰۲۳

* * سطح معنی‌داری ۰/۰۱

* سطح معنی‌داری ۰/۰۵

جدول ۳: بررسی عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی در کتابداران بر اساس مدل رگرسیون خطی با متد stepwis

متغیرها	β	T	p-value
گستره تصمیم‌گیری	۱۰۰/۳۹۵	۶/۴۲۲	<۰/۰۰۱
سن	۰/۰۴۱	۰/۲۳۸	۰/۸۱۳
جنسیت	۰/۱۵۴	۰/۹۷۶	۰/۳۳۶
تاهل	۰/۰۴۹	۰/۲۹۶	۰/۷۶۹
برنامه کاری	۰/۱۹۰	۱/۲۱۳	۰/۲۳۳
ساعت کار در روز	۰/۰۱۹	۰/۱۲۰	۰/۹۰۵
عادت کاری	-۰/۰۲۵	-۰/۱۵۷	۰/۸۷۶
رشته تحصیلی	-۰/۰۸۳	-۰/۴۷۵	۰/۶۳۸
شغل دوم	-۰/۰۱۴	-۰/۰۸۵	۰/۹۳۳
استرس شغلی HSE	-۱۵/۶۲۵	-۲/۳۱۴	۰/۰۲۷

در ادامه آنالیز واریانس یک‌طرفه، رابطه آماری معناداری میان سن و تحصیلات با حیطه عملکرد فیزیکی کیفیت زندگی و رابطه معناداری میان ساعات کار در روز با تقاضا، تحصیلات با حیطه ارتباط و نقش از استرس شغلی ($p\text{-value} < 0/05$) را نشان داد (جدول ۴). همچنین آزمون t-test مستقل رابطه معناداری میان

داشتن شغل دوم و تاهل با تقاضا، تاهل با کنترل، رشته تحصیلی با استرس شغلی، اختلال نقش به دلیل سلامت روانی، کارکرد اجتماعی و بعد سلامت روانی و همچنین رابطه معنادار تاهل را با کارکرد اجتماعی ($p\text{-value} < 0/05$) نشان داد (جدول ۴)

جدول ۴: ارتباط بین متغیرهای فردی با حیطه‌های استرس شغلی و کیفیت زندگی

متغیر فردی	سن	جنس	عادت کاری	سابقه کار	ساعات کار در روز	شغل دوم	تحصیلات	رشته تحصیلی	تاهل	برنامه کاری
تقاضا	۰/۸۶۲*	۰/۵۴۸	۰/۶۸۳	۰/۵۲۹	۰/۰۳۸	۰/۰۵۲	۰/۴۳۳	۰/۱۱۹	۰/۰۰۶	۰/۱۳۷
کنترل	۰/۴۵۹	۰/۰۹۲	۰/۵۳۳	۰/۵۵۴	۰/۴۴۲	۰/۷۴۱	۰/۳۳۱	۰/۵۳۶	۰/۰۵۷	۰/۵۲۳
حمایت همکار	۰/۷۸۷	۰/۸۷۳	۰/۲۰۶	۰/۳۶۱	۰/۶۵۶	۰/۱۶۹	۰/۷۴۱	۰/۱۷۳	۰/۴۸۲	۰/۸۶۷
حمایت مدیران و سرپرستان	۰/۰۹۱	۰/۳۳۲	۰/۸۳۵	۰/۴۲۵	۰/۹۶۲	۰/۷۰۹	۰/۳۷۳	۰/۱۳۴	۰/۹۳۴	۰/۷۸۷
ارتباط	۰/۱۲۷	۰/۳۱۷	۰/۲۴۶	۰/۴۲۵	۰/۲۳۳	۰/۲۷۴	۰/۰۰۵	۰/۱۱۹	۰/۹۴۰	۰/۳۸۱
نقش	۰/۸۶۸	۰/۱۹۶	۰/۳۳۷	۰/۷۶۷	۰/۱۲۷	۰/۴۷۲	۰/۰۱۱	۰/۰۸۲	۰/۷۱۰	۰/۴۴۱
تغییر	۰/۵۱۴	۰/۶۲۰	۰/۶۲۳	۰/۳۷۸	۰/۲۵۰	۰/۱۳۰	۰/۵۹۹	۰/۹۸۶	۰/۱۳۰	۰/۴۶۹
استرس شغلی HSE	۰/۰۸۱	۰/۹۷۴	۰/۴۴۰	۰/۳۹۳	۰/۸۷۶	۰/۲۴۱	۰/۲۷۲	۰/۰۱۴	۰/۰۹۵	۰/۸۸۲
عملکرد فیزیکی	۰/۰۴۸	۰/۴۱۹	۰/۵۲۲	۰/۱۲۹	۰/۲۹۵	۰/۸۱۰	۰/۰۴۹	۰/۳۵۶	۰/۵۳۸	۰/۲۶۷
اختلال نقش به خاطر سلامت جسمی	۰/۹۱۱	۰/۹۵۵	۰/۴۹۱	۰/۱۵۷	۰/۳۷۴	۰/۶۷۵	۰/۶۴۹	۰/۵۰۵	۰/۴۴۳	۰/۱۴۶
اختلال نقش به خاطر سلامت عاطفی	۰/۲۰۵	۰/۵۵۴	۰/۶۷۹	۰/۴۵۸	۰/۸۱۵	۰/۲۵۱	۰/۵۴۶	۰/۰۴۶	۰/۱۲۴	۰/۲۲۰
سرزندگی	۰/۸۲۳	۰/۳۹۳	۰/۵۴۱	۰/۲۶۳	۰/۸۹۱	۰/۵۴۱	۰/۹۹۲	۰/۱۲۹	۰/۲۴۹	۰/۹۵۷
بهبودی روانی	۰/۹۶۵	۰/۹۱۹	۰/۵۸۱	۰/۵۵۱	۰/۸۸۴	۰/۶۷۶	۰/۸۱۰	۰/۲۹۱	۰/۱۳۳	۰/۸۱۱
کارکرد اجتماعی	۰/۴۵۳	۰/۴۹۰	۰/۸۶۹	۰/۷۰۳	۰/۷۷۷	۰/۳۶۴	۰/۹۶۷	۰/۰۱۹	۰/۰۳۸	۰/۸۹۴
درد بدنی	۰/۹۱۵	۰/۹۴۰	۰/۴۳۶	۰/۱۹۸	۰/۷۰۲	۰/۶۸۱	۰/۲۰۵	۰/۵۹۶	۰/۶۷۴	۰/۳۲۶
سلامت عمومی	۰/۹۶۲	۰/۵۸۵	۰/۶۱۹	۰/۲۸۳	۰/۶۱۴	۰/۳۷۵	۰/۵۴۱	۰/۹۹۳	۰/۱۱۶	۰/۳۷۸
سلامت جسمی	۰/۶۷۹	۰/۷۰۹	۰/۵۴۰	۰/۱۲۹	۰/۴۲۲	۰/۵۳۳	۰/۱۸۸	۰/۴۶۶	۰/۷۰۰	۰/۱۲۸
سلامت روانی	۰/۶۰۴	۰/۴۳۰	۰/۵۸۷	۰/۴۸۳	۰/۹۶۸	۰/۴۸۸	۰/۸۳۱	۰/۰۴۸	۰/۱۲۰	۰/۵۲۹
کیفیت زندگی	۰/۶۸۲	۰/۵۵۸	۰/۹۷۴	۰/۲۲۹	۰/۸۸۲	۰/۸۴۰	۰/۴۷۴	۰/۱۲۵	۰/۲۱۸	۰/۲۵۱

* اعداد این جدول سطح معنی‌داری (P-Value) بین متغیرهای فردی و نمره‌های استرس شغلی و کیفیت زندگی را نشان می‌دهد.

بحث و نتیجه‌گیری:

در این مطالعه به تعیین ارتباط بین استرس شغلی و کیفیت زندگی در کتابداران پرداخته شد. در حیطه کیفیت زندگی نتایج این تحقیق نشان داد که نمره‌ی کیفیت زندگی کتابداران در بعد روانی و بعد جسمی تقریباً برابر است. در ادامه آنالیز واریانس یک‌طرفه، رابطه آماری معناداری میان سن و تحصیلات با حیطه عملکرد فیزیکی کیفیت زندگی را نشان داد. همچنین نتایج رابطه معناداری میان ساعات کار در روز با تقاضا، تحصیلات با حیطه ارتباط و نقش از استرس شغلی را نشان داد و بیشتر کتابداران، استرس خفیف را در مورد خود ابراز داشته‌اند. هیچ موردی از استرس شدید یافت نشد. با عنایت به این نکته که محیط کار در کتابخانه عموماً محیط آرام و بی‌خطر محسوب می‌شود و کتابداران عموماً در محیطی خالی از خطرات فیزیکی و محیطی اوقات خود را سپری می‌کنند لذا می‌توان گفت نویدبخش کم بودن این‌گونه استرس‌ها باشد. عموماً با افزایش تجربه کاری و سابقه کار و سن و سال افراد در محیط کار و با توجه به پختگی افراد در طول سالیان متمادی کار، استرس کاهش می‌یابد ولی در این پژوهش ارتباطی دیده نشد.

همچنین رابطه معناداری میان داشتن شغل دوم و تأهل با تقاضا، تأهل با کنترل، رشته تحصیلی با استرس شغلی، اختلال نقش به دلیل سلامت روانی، کارکرد اجتماعی و بعد سلامت روانی و همچنین رابطه معنادار تأهل را با کارکرد اجتماعی نشان داد، تعداد زنان در این پژوهش حدوداً ۲ برابر تعداد مردان بود. پرسشنامه کیفیت زندگی در خصوص تغییر وضعیت کلی سلامت خود در مقایسه با سال قبل، که مستقل از سایر حیطه‌های آن می‌باشد. ۲۶/۳٪ تقریباً مشابه سال گذشته، ۱۸/۴٪ کمی بدتر از سال گذشته، ۱۵/۸٪ کمی بهتر از سال گذشته و ۳۹/۵٪ بسیار بهتر از سال گذشته ارزیابی کرده‌اند.

نتایج پژوهش حاضر حاکی از آن است که بین رشته‌ی تحصیلی و استرس شغلی دارای ارتباط معنی‌داری است و کتابداران دارای تحصیلات کتابداری به‌طور معنی‌داری کمتر از کتابداران فارغ‌التحصیل سایر رشته‌ها دارای استرس می‌باشند. نتایج حاصل از بررسی رابطه‌ی بین تحصیلات و عوامل استرس زای شغلی کتابداران، نشانگر آن است که بین عوامل استرس زا و میزان تحصیلات رابطه‌ی معنی‌داری از نوع

منفی وجود دارد. بدین ترتیب هر چه میزان تحصیلات افراد افزایش یابد، عوامل استرس زا بر آن‌ها تأثیر کمتری دارد. یافته‌های این پژوهش با پژوهش صیامیان و همکاران- که بیان کردند بین تحصیلات و عوامل استرس زای شغلی رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد- همسو است. باید گفت که در پژوهش صیامیان و همکاران این رابطه از نوع مثبت است.

نتایج حاصل از رتبه‌بندی عوامل استرس‌زای شغلی کتابداران بیانگر آن است که بالاترین میانگین به عدم حمایت سرپرستان و کمترین میانگین به مشخص نبودن گروه مخاطبین اختصاص دارد. ضمن بررسی کلی پرسش‌ها مشاهده گردید که از تعداد ۳۶ عامل، ۲۲ مورد از عواملی بودند که در کتابخانه ایجاد استرس می‌کردند. در مقابل تنها ۴ مورد از دید کتابداران استرس‌زا نبودند. پنج عامل با بالاترین میزان استرس‌زایی از دید کتابداران، به ترتیب عبارت از عدم حمایت سرپرستان، عدم توجه به ارتقای شغلی، عدم امنیت شغلی، انجام کار فقط به‌منظور رفع تکلیف و عدم همکاری مدیر کتابخانه هستند. یافته‌ها نشان داد که عوامل استرس‌زا به‌طور کامل با یافته‌های این پژوهش متفاوت است. یافته‌ها در پژوهش خسروی تا حدودی با پژوهش حاضر منطبق است (۱۶).

آزمون همبستگی پیرسون نشان داد میان استرس شغلی و کیفیت زندگی کارکنان همبستگی معکوس و رابطه معنادار آماری وجود داشت. بطوریکه با کاهش استرس، کیفیت زندگی افزایش پیدا می‌کرد.

Doshi در مقاله‌ای تجربیات خود در زمینه‌ی مدیریت استرس در بخش مرجع کتابخانه در دانشگاه کاریلونای شمالی را ارائه کرده است. وی بیان می‌دارد که سؤالات مرجع دشوار، ملاقات بیش‌ازحد در بخش مرجع و تغییرات سریع فناوری از عوامل استرس‌زا در بخش مرجع هستند. پژوهش وی نشان می‌دهد که کتابدارانی که زمان کمتری را صرف مصاحبه‌ی مرجع می‌کنند، استرس کمتری دارند درحالی‌که نشستن پشت میز مرجع در ساعت‌های متوالی، سطح استرس را افزایش می‌دهد (۱۷).

پیشنهادهای:

بر اساس یافته‌های پژوهش، پیشنهادهایی برای مدیران و مسئولان مربوط ارائه می‌گردد:

- ۱) منابع ایجادکننده‌ی استرس شغلی شناسایی و در جهت رفع آن تلاش گردد. ۲) به دلیل آنکه کارکنان در مسیر زندگی شغلی و شخصی خود با مشکلات متعدد برخورد می‌کنند، لازم است مدیران در این مواقع حساس به یاری کارکنان خود باشند. ۳) نیازهای مالی کارکنان بر اساس یک نظام حقوق و دستمزد عادلانه موردتوجه قرار گیرد. ۴) حدود وظایف هر یک از کارکنان به‌طور دقیق مشخص شود. ۵) انگیزه‌های بیشتر در کارکنان جهت رسیدن به اهداف سازمان ایجاد شود. ۶) عوامل ایجاد احساس عدم امنیت شغلی در کارکنان به‌طور خاص موردتوجه قرار گیرد. ۷) معیارهای صحیح و علمی در ارزیابی کارکنان به کار گرفته شود. ۸) در تصمیم‌گیری‌ها به نظرات کارکنان توجه شود.

References**منابع**

1. Peter R, Siegrist J. Psychosocial work environment and the risk of coronary heart disease. *International Archives of Occupational and Environmental Health*. 2000;73(1):S41-S5.
2. Lotfizadeh M, Noor HI, Habibi E. Analysis of occupational stress and the related issues among employees of esfahan steel company (ESCO), IRAN (2009). 2011.
3. AbuAlRub RF. Job stress, job performance, and social support among hospital nurses. *Journal of nursing scholarship*. 2004;36(1):73-8.
4. McVicar A. Workplace stress in nursing: a literature review. *Journal of advanced nursing*. 2003;44(6):633-42.
5. Khosravi M. Job related stress factors for the librarians of university libraries administrated by The Ministry of Science and Technology in Tehran: Iranian Center of Information and Scientific Document; 2009. Available from: <http://www.irandoc.ac.ir/farsi>.
6. Donald A. What is quality of life? 2001 [cited 2014]. Available from: www.jr2.ox.ac.uk.
7. Saraji GN, Dargahi H. Study of quality of work life (QWL). *Iranian journal of public health*. 2006;35(4):8-14.
8. Mosadegh A. Quality of life working in hospitals in Esfahan. *Congressional hospital management and planning; Kermanshah University of Medical Sciences* 2004.
9. McKenna J. Canadian Library Human Resources Short-Term Supply and Demand Crisis Is Averted, But a Significant Long-Term Crisis Must Be Addressed. *Evidence Based Library and Information Practice*. 2007;2(1):121-7.

10. Montazeri A, Goshtasebi A, Vahdaninia M, Gandek B. The Short Form Health Survey (SF-36): translation and validation study of the Iranian version. *Quality of life research*. 2005;14(3):875-82.
11. Dehdari T, Heidarnia A, Ramezankhani A, Sadeghian S, Ghofranipour F. Effects of progressive muscular relaxation training on quality of life in anxious patients after coronary artery bypass graft surgery. 2009.
12. Kerr R, McHugh M, McCrory M. HSE Management Standards and stress-related work outcomes. *Occupational Medicine*. 2009;59(8):574-9.
13. Cousins R, Mackay CJ, Clarke SD, Kelly C, Kelly PJ, McCaig RH. 'Management standards' work-related stress in the UK: Practical development. *Work & Stress*. 2004;18(2):113-36.
14. MacKay CJ, Cousins R, Kelly PJ, Lee S, McCaig RH. 'Management Standards' and work-related stress in the UK: Policy background and science. *Work & Stress*. 2004;18(2):91-112.
15. AZAD ME, GHOLAMI FM. Reliability and validity assessment for the HSE job stress questionnaire. 2011.
16. Khosravi M. Job related stress factors for the librarians of university libraries administrated by The Ministry of Science and Technology in Tehran; librarians point of view.: Tehran: Iranian Center of Information and Scientific Document; 2003. Available from: www.irandoc.ac.ir/farsi.
17. Doshi A. Reducing library-related stress holistically 2009. Available from: http://www.liscareer.com/doshi_stress.htm.

Relationship between job stress and quality of life in librarians Yazd Shahid Sadoughi University of Medical Sciences

Bahram Kouhnavard, MSc¹ Narges rajaei behbahani, MSc² Peyman Piranveyseh, MSc³ Zohreh Fazli, MSc⁴

MSc of Occupational Health Engineering¹, MSc of Epidemiology², MSc of Ergonomics³, MSc Occupational Health Engineering⁴, Faculty of Health, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran¹, School of Health, Student Research Committee, Shahid Beheshti University of Medical Sciences and Health Services is a medical school in Tehran, Iran², Hamedan University of Medical Sciences and Health Services is a medical school in Hamedan³. Occupational Health Engineering, School of Health, Bam University of Medical Sciences and Health Services is a medical school in Kerman, Iran⁴

(Received 5 Jan, 2016 Accepted 25 Jan, 2016)

ABSTRACT

Introduction: Stress is a factor which can reduce the quality and quantity of life. Librarians, Due to the nature of their job, may be unable to respond to the needs of the causes of occupational stress. The aim of this study was to examine the relationship between job stress and quality of life of Librarians in Shahid Sadoughi University of medical sciences in Yazd.

Methods: This descriptive analytic study carried on 38 librarians. All Librarians enrolled in the study. The data collection tools to measure the quality of life and job stress were SF_36 and HSE questionnaires, respectively.

Results: Out of total of 38 subjects who entered the study, 25 (8/65%) were female and 13 (2/34%) were male. The findings showed that the mean quality of life is $54/17 \pm 95/69$ and the mean job stress is 2.74 ± 0.41 . Pearson correlation test showed a significant and inverse relationship between job stress and quality of life in employees ($r = -0.374$, $P = 0.011$).

Conclusion: Our results showed that stress and quality of life are negatively correlated. Therefore a plan to decrease the stress level will increase the quality of life and satisfaction in employees.

Keywords: Occupational stress, Quality of life, Librarians

Correspondence:
Zohreh Fazli, MSc,
Bam University of Medical
Sciences and Health Services is
a medical school in Kerman,
Iran.
Tel: +989183426200
Email:
zohreh.fazli@outlook.com