

Investigating the Stressors of Militarism in Employees

Esfandiar Azad¹, Ali Nedaei^{2*}

¹ Behavioral Sciences Research Center, Life Style Institute, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran

² Department of Counseling, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran

Received: 7 February 2021 Accepted: 10 September 2022

Abstract

Background and Aim: The military structure of military occupations in comparison with civilian occupations puts employees in a variety of stressful situations related to the work, family, and organizational environment. The aim of this study was to investigate the prevalence and stressful sources of militarism in a group of military personnel.

Methods: The present research method was descriptive with a cross-sectional design. The sample studied in this study was 300 active military personnel who were selected by the available sampling method. The instrument used in this study was the scale of Azad and Nedaei's (2020) Military Stress Factors Scale. The research questions were answered through statistical methods of frequency distribution, mean and standard deviation, and t-test.

Results: The results showed that 61.3% of employees are moderately stressed and 19% of them are exposed to severe stress. Also, the result of the t-test indicates a significant difference between the mean stress of the sample group and the mean of the population.

Conclusion: Significant military stressors are ongoing among employees that endanger their mental health. Systematic interventions should be provided to prevent the aggravation of stressors and reduce stress among employees.

Keywords: Military personnel, Militarism, Stressors.

*Corresponding author: Ali Nedaei, Email: nedayia@yahoo.com

بررسی عوامل استرس‌زای نظامی‌گری در کارکنان نظامی

اسفندیار آزاد^۱، علی ندائی^{۲*}

^۱مرکز تحقیقات علوم رفتاری، پژوهشکده سبک زندگی، دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله (عج)، تهران، ایران

^۲دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

چکیده

زمینه و هدف: ساختار نظامی‌گری مشاغل نظامی در مقایسه با مشاغل غیرنظامی، کارکنان را در انواع موقعیت‌های استرس‌زای مربوط به محیط شغلی، خانوادگی و سازمانی قرار می‌دهد. این مطالعه با هدف بررسی میزان شیوع و منابع استرس‌زای نظامی‌گری در گروهی از کارکنان نظامی انجام شد.

روش‌ها: روش اجرای تحقیق حاضر، توصیفی با طرح مقطعی بود. نمونه مورد مطالعه در این تحقیق ۳۰۰ نفر از کارکنان فعال نظامی بود که به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده در این تحقیق مقیاس عوامل استرس‌زای نظامی‌گری آزاد و ندائی (۱۳۹۹) بود. به پرسش‌های تحقیق از طریق روش‌های آماری توزیع فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد و آزمون t پاسخ داده شد.

یافته‌ها: نتایج تحقیق نشان داد ۶۱/۳ درصد از کارکنان استرس متوسط و ۱۹ درصد از آن‌ها در معرض استرس شدید قرار هستند. همچنین، نتیجه آزمون t حاکی از معناداری تفاوت میانگین استرس گروه نمونه با میانگین جامعه است.

نتیجه‌گیری: عوامل استرس‌زای نظامی‌گری قابل توجهی بین کارکنان در جریان است که سلامت روان آن‌ها را به مخاطره می‌اندازد. برای پیشگیری از تشدید عوامل استرس‌زا و کاهش وضعیت استرس در بین کارکنان باید مداخلات سیستماتیک تدارک دیده شود.

کلیدواژه‌ها: کارکنان نظامی، نظامی‌گری، عوامل استرس‌زا.

*نویسنده مسئول: علی ندائی. پست الکترونیک: nedavia@yahoo.com

دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۱۱/۱۹ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۶/۱۹

مقدمه

استرس به میزان زیادی مورد تحقیق و بررسی قرار گرفته است، شغل نظامی است. کاملاً واضح است مشاغل نظامی به دلیل شرایط محیطی و نوع مدیریت سازمانی و ساختار وظایف آن، در دسته‌بندی مشاغل پرتنش هستند. در مواردی افراد به عنوان منابع انسانی برای رسیدن به اهداف جمعی سازمان و حرکت روبه رشد جامعه در شرایطی قرار می‌گیرند که زندگی شخصی و خانوادگی خود را همگام با اهداف کلی سازمان اداره می‌کنند که در برخی موارد این غلبه سازمانی می‌تواند سلامت روان سرمایه انسانی را تحت شعاع قرار دهد. همچنین، طبق نتایج مطالعه آزادمرزآبادی و نیک‌نفس، سطح استرس شغلی در میان کارکنان نظامی بالا و قابل توجهه است (۱۱). کارکنان این سازمان در واکنش به تجاوزها، اغتشاشات و بلاهای طبیعی معمولاً اولین گروهی هستند که فراخوانده می‌شوند. این ماموریت‌ها که حتی ممکن است مدت‌ها به طول انجامد، عمدتاً

منجربه جدایی این نیروها از خانواده و خویشاوندان شان می‌شود. با وجود اینکه شدیدترین حالت استرس در کارکنان نظامی، مواجهه با جنگ و شرکت در عملیات‌های نظامی است، اما تجربه استرس و تنش ناشی از تقاضاهای نقش نظامی‌گری محدود به این موقعیت‌ها نبوده و در موقعیت‌های غیرجنگی و غیرعملیاتی همچنان استرس نظامی‌گری تجربه می‌شود (۱۲). برخی از عوامل استرس‌زا از قبیل مواجهه با افراد در حال مرگ یا با جراحت‌های اساسی، شرایط بهداشتی و جوی سخت، انتظار و آمادگی برای شروع عملیات، سلسله مراتب و مافوق، دوری از خانواده، شرایط خانواده، دسترسی ضعیف به امکانات فرهنگی - تفریحی، جابجایی‌های دوره‌ای نسبتاً منحصر به مشاغل نظامی است (۱۳). درجه حرارت محیط، کمبود پزشک متخصص و درمانگاه مناسب نیز از عوامل استرس‌زا در این مشاغل است. شرایط اقلیمی و جغرافیایی مهمترین عامل استرس‌زا در نظامیان ایرانی شناسایی شده است (۱۴). در ایران حدود ۶۷ درصد نظامیان تحت استرس زیاد و ۱۱ درصد تحت استرس خیلی زیاد هستند. بالا بودن میزان استرس می‌تواند سبب بروز اختلال روانی در نظامیان شود (۱۵).

بنابراین نمی‌توان با هیچ توجیحی نسبت به نیازها و تقاضاهای نظامیان بی‌تفاوت بود. با توجه به نقش استرس در بهداشت روانی افراد و استرس‌زا بودن نظامی‌گری در کارکنان نظامی، شناخت عوامل ایجادکننده فشار و استرس در کارکنان و نیروهای شاغل در این واحد نظامی، می‌تواند به تدوین بسته‌ها و خط‌مشی‌هایی جهت ارتقای سطح سلامت روان کارکنان در شرایط مختلف، کمک کرده و در عین حال، زمینه امنیت کشور را فراهم نماید. از این رو، مطالعه حاضر در صدد وضعیت‌سنجی و رتبه‌بندی عوامل استرس‌زا در میان کارکنان نظامی بود. در این تحقیق هدف کلی محققان از طریق بررسی و ارزیابی سوالات زیر حاصل می‌شود:

۱. استرس شغلی در میان کارکنان نظامی در چه سطحی است؟
۲. کدام عوامل بیشترین حد از استرس را در کارکنان نظامی

ایجاد می‌کنند؟

در قرن حاضر، استرس یکی از مهمترین زمینه‌های پژوهش در علوم مختلف به شمار می‌آید. این موضوع توجه دانشمندان رشته‌های مختلف اعم از پزشکان، روانشناسان، فیزیولوژیست‌ها، زیست‌شناسان و جامعه‌شناسان را به خود جلب کرده است و هر یک جنبه‌هایی از استرس و عوارض آن را مورد بررسی قرار داده‌اند. اما به نظر می‌رسد با پیشرفت تکنولوژی، نه تنها از میزان استرس‌های روانی - اجتماعی کاسته نشده، بلکه بر میزان و شدت آن نیز افزوده شده است (۱). استرس، نوعی واکنش روانی - فیزیولوژیک است که فرد، هنگام عدم برقراری تعادل بین "تقاضاها و نیازهای محیطی" و "توانایی و ظرفیت مواجه شدن با این نیازها" در خود احساس می‌کند (۲).

یکی از منابعی که افراد مختلف استرس را به مقدار متفاوت تجربه می‌کنند، استرس شغلی است. امروزه، یکی از جنبه‌های مهم زندگی هر فردی را شغل وی تشکیل می‌دهد. در زندگی همه افرادی که شغل دارند، استرس به درجات مختلفی حضور دارد و به گونه‌های مختلف بر آن‌ها فشار روانی وارد می‌کند. تحولات شغلی مانند تغییرات سازمانی، تغییر حقوق و دستمزد، ترفیعات شغلی، ارتباط با مراجعان، اضافه کاری و دگرگونی‌های اجتماعی موضوعاتی هستند که به شکلی بر فرد فشار آورده و او را دچار آشفتگی، نگرانی، تشویش و اضطراب می‌نماید (۳). سازمان‌ها یک نهاد اجتماعی هستند که دارای هدف و نظامی بوده که به سبب داشتن یک ساختار آگاهانه، فعالیت‌های خاصی انجام می‌دهد. برای تحقق اهداف هر سازمان، نیروی انسانی آن سازمان نقش مهمی را ایفا می‌کند. به نتیجه رساندن وظایف سازمان، به عهده نیروی انسانی آن سازمان و عملکرد این افراد، همان عملکرد سازمان است. از جمله مهمترین عواملی که بر عملکرد کارکنان اثر می‌گذارد، میزان استرس شغلی و کاهش سطح سلامت ناشی از عوامل مختلف در محیط کار است (۴).

استرس شغلی می‌تواند با مشکلات متعدد روان‌شناختی مانند اضطراب، افسردگی، خستگی عصبی، ناتوانی در تصمیم‌گیری، تخلیه ناگهانی عاطفی، رفتار تکانشی، خنده عصبی، تمرکز ضعیف، توجه کم، وقفه‌های ذهنی و حساسیت نسبت به انتقاد؛ جسمانی مانند سردردهای میگرنی، افزایش ضربان قلب و فشار خون، بیماری‌های قلبی - عروقی، دردهای اسکلتی - عضلانی، اختلالات ریوی و گوارشی، بیماری‌های کلیوی و آرتریت روماتوئید؛ سازمانی مانند غیبت کاری، جابه‌جایی، تولید پایین، بیگانه شدن با همکاران، عدم رضایت شغلی، کاهش تعهد و وفاداری به سازمان و افت عملکرد شغلی همراه باشد (۵). به طور کلی، استرس شغلی را می‌توان انباشته شدن عوامل اضطراب‌زا و آن‌گونه وضعیت‌های مرتبط با شغل دانست که بیشتر افراد نسبت به اضطراب‌زا بودن آن اتفاق نظر دارند (۶).

در سطح ملی و بین‌المللی یکی از مشاغلی که به لحاظ تولید

روش‌ها

رضایت آگاهانه شرکت‌کنندگان اساس مشارکت در تحقیق بود و کارکنان آزاد بودند حتی پس از دریافت مقیاس از تکمیل آن صرف‌نظر کنند. همچنین، اطمینان داده شد که از اطلاعات خصوصی آن‌ها محافظت خواهد شد و هیچ تأثیر سوء روانی و اقتصادی برای آن‌ها در برنخواهد داشت.

روش اجرای تحقیق توصیفی-تحلیلی با طرح مقطعی بود و با استفاده از ابزار پرسشنامه خودگزارشی انجام شد. جامعه پژوهش، شامل کلیه کارکنان نظامی در واحدهای نیروی زمینی و مقاومت بود. نمونه پژوهشی به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شد. فرایند اجرای طرح به این صورت بود که ابتدا دو بهداری نظامی از میان واحدهای مختلف نیروی زمینی انتخاب و هماهنگی‌های اداری و حفاظتی لازم انجام شد. توزیع و تکمیل پرسشنامه به صورت حضوری بین کسانی که برای ارزیابی‌های سالانه مراجعه کرده بودند انجام شد. در مجموع ۳۵۰ نفر از کارکنان نظامی بطور داوطلبانه وارد این مطالعه شدند. ۳۰۰ مورد از ۳۵۰ پرسشنامه تکمیل شده، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

نتایج

ویژگی‌های دموگرافیک کارکنان

درصد فراوانی سن شرکت‌کنندگان ۳۲/۹ درصد بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۵۴/۵ درصد ۳۰ تا ۴۵ و ۱۲/۳ درصد بالای ۴۵ سال بود. همچنین، وضعیت تاهل و تحصیلات شرکت‌کنندگان به شرح زیر بود. ۱۸/۷ درصد مجرد و ۸۱/۳ درصد متاهل، ۱۸/۷ درصد دیپلم، ۵۳/۳ درصد لیسانس، ۲۶/۷ درصد فوق‌لیسانس و ۳/۱ درصد دکتری. ۴۴ درصد ۱ تا ۱۰ سال، ۲۶/۷ درصد ۱۰ تا ۲۰ سال و ۲۹/۳ درصد کارکنان ۲۰ تا ۳۰ سال سابقه خدمت داشتند. حوزه شغلی کارکنان شامل واحدهای زرهی، (۱۸/۷ درصد)، بهداشت (۱۴/۷ درصد)، توپخانه (۱۳/۷ درصد)، مقاومت (۱۰/۷ درصد)، پیاده نظام (۱۵/۷ درصد) و عملیات ویژه (۱۱ درصد) بود (جدول ۱).

ابزار تحقیق

مقیاس عوامل استرس‌زای نظامی‌گری: این مقیاس در سال ۱۳۹۹ توسط آزاد و ندائی (۱۳۹۹) ساخته شد که دارای ۷۴ گویه است که عوامل موثر بر ایجاد استرس بین کارکنان نظامی را مورد سنجش قرار می‌دهد. زیر مقیاس‌های این مقیاس شامل: روابط سازمانی، ابهام در نقش، بهداشت محیط، ناامنی شغلی، شرایط جوی و جغرافیایی، تعارض کار-خانواده، خانواده، بی‌عدالتی سازمانی، ساختار سلسله‌مراتبی، گرانباری نقش و شایسته‌سالاری پایین در سازمان می‌شود. روایی سازه این مقیاس با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی (چرخش واریماکس) و تاییدی تایید شد. همچنین، روایی ملاکی همزمان با پرسشنامه‌های رضایت شغلی اسپکتور (JSS؛ ۱۹۸۵) و استرس شغلی اسیپو (OSIPOW؛ ۱۹۸۷) مورد بررسی و تایید قرار گرفته که در سطح ۰/۰۱ معنادار است. ضریب پایایی این مقیاس با استفاده از آلفای کرونباخ برای ۱۲ زیرمقیاس از ۰/۸۰ تا ۰/۹۰ و برای کل مقیاس ۰/۹۰ به دست آمد. گویه‌های این مقیاس بر اساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای با دامنه تغییرات از "کاملاً موافقم" نمره ۵ تا "کاملاً مخالفم" نمره ۱ است. نمرات بالا نشان‌دهنده استرس‌زای نظامی‌گری بالا و نمرات کمتر نشان‌دهنده استرس پایین افراد است. "شرایط شغلی من به گونه‌ای است که معمولاً تنها هستم هم صحبتی ندارم"، "دستورالعمل و بخشنامه‌های سازمان شفافیت لازم و کافی را ندارند" و "نمی‌توانم سیستم نظامی‌گری را در خانه کنار بگذارم" نمونه‌ای از گویه‌های این مقیاس است.

تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها

داده‌های جمع‌آوری شده با روش‌های آمار توصیفی از جمله محاسبه درصد فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد و آمار استنباطی از طریق ماتریس همبستگی و آزمون t با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS ویرایش ۲۲ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

ملاحظات اخلاقی

ناشناس بودن افراد در تمامی مراحل تحقیق از ابتدای نمونه‌گیری جمع‌آوری اطلاعات تا قسمت گزارش و انتشار رعایت شد.

جدول-۱. مشخصات دموگرافیک کارکنان

مشخصات	فراوانی	درصد
سن		
۲۰ تا ۳۰ سال	۹۹	۳۲/۹
۳۰ تا ۴۵ سال	۱۶۴	۵۴/۵
بالای ۴۵ سال	۳۷	۱۲/۳
سابقه		
۱ تا ۱۰ سال	۱۳۲	۴۴
۱۰ تا ۲۰ سال	۸۰	۲۶/۷
بالای ۲۰ سال	۸۸	۲۹/۳
تحصیلات		
دیپلم	۶۴	۲۱/۳
لیسانس	۱۶۰	۵۳/۳
فوق لیسانس	۷۳	۲۴/۳
دکتری	۳	۱
تاهل		
مجرد	۵۸	۱۹/۳
متاهل	۲۴۲	۸۰/۷
رسته		
زرهی	۵۶	۱۸/۷
اداری	۲۲	۷/۳
بهداری	۱۵	۵
توپخانه	۳۲	۱۰/۷
مقاومت	۶۹	۲۳
پیاده	۶۲	۲۰/۷
عملیات ویژه	۴۴	۱۴/۷

جدول-۲. میانگین و انحراف معیار کارکنان در عوامل استرس‌زا

ردیف	عوامل استرس‌زا	میانگین	انحراف معیار	کمترین نمره	بیشترین نمره
۱	ساختار سلسله‌مراتبی	۳/۴۹۳	۰/۸۸	۱/۵۰	۵
۲	گرانباری نقش	۳/۳۹۶	۰/۷۱	۱/۶۷	۵
۳	بی‌عدالتی	۳/۵۷۴	۰/۸۱	۱	۵
۴	ناامنی شغلی	۳/۱۲۶	۱/۲۶	۱	۵
۵	محدودیت اجتماعی	۳/۰۴۲	۱/۳۰	۱	۵
۶	تعارض کار-خانواده	۳/۱۳۱	۰/۸۸	۱	۵
۷	ابهام در نقش	۳/۱۹۸	۱/۰۱	۱	۵
۸	شایسته‌سالاری پایین	۳/۲۰۴	۰/۸۸	۱	۵
۹	روابط سازمانی	۳/۳۲۳	۲/۲۲	۱	۴/۲۰
۱۰	بهداشت محیط	۲/۱۲۴	۰/۷۲	۱	۴/۵۰
۱۱	شرایط جوی	۱/۹۱۳	۰/۹۴	۱	۴
۱۲	خانواده	۲/۸۹۲	۱/۰۳	۱	۵
۱۳	کل مقیاس	۳/۰۶۱	۰/۳۸	۱	۵

می‌کنند. همچنین، ۶۱/۳ درصد از آنان استرس متوسط و ۱۹ درصد از آنان استرس شدید را تجربه می‌کنند که به نظر می‌رسد این میزان استرس در بین کارکنان از لحاظ آماری قابل توجه است.

جدول-۳. میزان استرس در کارکنان

میزان استرس	فراوانی	درصد فراوانی
کم	۵۹	۱۹/۷
متوسط	۱۸۴	۶۱/۳
زیاد	۵۷	۱۹
جمع	۳۰۰	۱۰۰

میانگین و انحراف استاندارد سن شرکت‌کنندگان گروه نمونه به ترتیب ۳۴/۶۶ و ۸/۲۱ و دامنه سنی آنان از ۲۰ تا ۵۳ سال بود. همچنین، میانگین و انحراف استاندارد طول سابقه کارکنان به ترتیب ۱۳/۲۴ و ۸/۸۰ با دامنه ۱ تا ۲۹ سال سابقه خدمت بود. جدول ۲ میانگین و انحراف معیار عوامل استرس‌زای نظامی‌گری کارکنان را نشان می‌دهد. بیشترین نمره میانگین مربوط به عامل استرس‌زای بی‌عدالتی سازمانی (۳/۵۷) و کمترین میانگین مربوط به عامل شرایط جوی (۱/۹۱) در بین کارکنان نظامی است.

همانطور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، ۱۹/۷ درصد از کارکنان استرس کم را طبق مقیاس عوامل استرس‌زای نظامی‌گری تجربه

جدول-۴. نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای

ردیف	عوامل استرس‌زا	میانگین	تفاوت میانگین	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
۱	ساختار سلسله‌مراتبی	۳/۴۹۳	۰/۴۹۳	۲۹۹	۹/۶۸	۰/۰۰۱
۲	گرانباری نقش	۳/۳۹۶	۰/۳۹۵	۲۹۹	۹/۶۴	۰/۰۰۱
۳	بی‌عدالتی	۳/۵۷۴	۰/۵۷۰	۲۹۹	۱۲/۰۶	۰/۰۰۱
۴	ناامنی شغلی	۳/۱۲۶	۰/۱۲۳	۲۹۹	۱/۶۹	۰/۰۹۱
۵	محدودیت اجتماعی	۳/۰۴۲	۰/۰۴۸	۲۹۹	۰/۶۴	۰/۵۱۸
۶	تعارض کار-خانواده	۳/۱۳۱	۰/۱۳۵	۲۹۹	۲/۶۲	۰/۰۰۹
۷	ابهام در نقش	۳/۱۹۸	۰/۱۹۶	۲۹۹	۳/۳۳	۰/۰۰۱
۸	شایسته‌سالاری پایین	۳/۲۰۴	۰/۲۰۴	۲۹۹	۴/۰۱	۰/۰۰۱
۹	روابط سازمانی	۳/۳۲۳	۰/۲۰۵	۲۹۹	۵/۳۹	۰/۰۰۱
۱۰	بهداشت محیط	۲/۱۲۴	-۰/۴۳۷	۲۹۹	-۹/۳۰	۰/۰۰۱
۱۱	شرایط جوی	۱/۹۱۳	-۱/۰۸۸	۲۹۹	-۲۰/۰۱	۰/۰۰۱
۱۲	خانواده	۲/۸۹۲	-۰/۱۰۷	۲۹۹	-۱/۸۰	۰/۰۷۹
۱۳	کل مقیاس	۳/۰۶۱	۰/۰۶۱	۲۹۹	۲/۷۵	۰/۰۰۶

که چه موضوعات اساسی با محوریت بی عدالتی دقیقاً کارکنان را رنج می دهد. همچنین، این عامل می تواند همپوشی بیشتری با عامل "شایسته سالاری پایین" داشته باشد. وقتی انتصاب در سازمان سوگیرانه، سلیقه ای و غیرکارشناسی شده باشد، عادلانه بودن جایگاه شغلی، مزایا، ارتقای درجه، تشویقی ها و توجه سازمانی زیر سوال می رود و کارکنان این رخداد را زودتر از هر کسی درک می کنند. بی عدالتی سازمانی معمولاً منجر به احساس ناکارآمدی و فرسودگی شغلی کارکنان نظامی می شود (۲۲). هر چند که این عامل در نتیجه خودگزارشی پرسشنامه رتبه آخر را کسب کرده اما اثرات غیرمستقیم قابل توجهی بر کیفیت عملکرد فرد و سازمان از طریق تنش و استرس دارد.

دو بعد کار و خانواده از ابعاد اساسی زندگی یک فرد است. وقتی این دو بعد دچار تعارض و تداخل می شوند، هر دو سیستم خانواده و سازمان اثر مستقیم و غیرمستقیم را متحمل می شود که عمده فشار و استرس به فرد وارد می شود (۲۳). Judge و Colquitt (۲۴) میانجیگری عامل "تعارض کار- خانواده" بین بی عدالتی و استرس را حتی با کنترل رضایت شغلی و حضور سیاست های سازمانی کار- خانواده تایید کرده اند. تحقیق Huffman و همکاران (۲۵) و Adams و همکاران (۲۶) نیز تعارض کار- خانواده را یکی از مهمترین عوامل تاثیرگذار در استرس کارکنان معرفی کرده اند که حتی نقطه تجمع تنش حاصل از سایر عوامل استرس زا در محیط کار، فردی و خانواده است.

"گرانباری نقش" عامل مهم دیگری است که کارکنان احساس سنگینی نقش خود را از لحاظ کمی و کیفی تجربه می کنند. ساعت های طولانی کار، مرخصی محدود، شرح وظایف چندگانه، بوروکراسی و جلسات کاری غیرضروری در کارکنان نظامی سبب فشار کاری می شود. این حالت می تواند با حضور عوامل استرس زای فردی و محیطی دیگر تشدید و منجر به افسردگی، اضطراب و ناامیدی و کاهش تعهد شغلی شود (۲۷). شفافیت ناکافی در تقاضای سازمان زمانی تشدید می شود که ماهیت سازمان ایجاب کند هر ساله تغییرات ساختاری در سطوح مختلف ایجاد شود. ماهیت هر شغلی تمایل شدیدی به سمت ثبات و عادت دارد و هر گونه تغییری در سیستم کارکنان را با مشکل جدی مواجه می کند (۲۸). "مبهم بودن نقش" می تواند منجر به ابهام در اولویت و ضرورت کارها نیز شود که این مهم اثر مستقیم و غیر مستقیمی بر سایر عوامل استرس زا بخصوص تنش های روابط سازمانی کارکنان دارد (۲۹). از طرفی در شغل نظامی گری با وجود ماهیت سلسله مراتبی موازی کاری، جابجایی های سرعتی و بدون اطلاع قبلی، تداخل وظایف کارکنان، دخل و تصرف سلیقه ای مسئول یا مافوق و شرح وظایف کلی پر رخداد است که احساس تعلق به سازمان و خوشنودی شغلی را کاهش می دهد (۳۰) و تاثیر زیانباری بر رضایت و عملکرد شغلی (۳۱) دارد. ماهیت سلسله مراتبی واحدهای نظامی ابعاد مختلفی برای سلب احساس کنترل کارکنان در شغل خود دارد.

همانطور که در جدول ۳ مشاهده می شود، ۱۹/۷ درصد از کارکنان استرس کم را طبق مقیاس عوامل استرس زای نظامی گری تجربه می کنند. همچنین، ۶۱/۳ درصد از آنان استرس متوسط و ۱۹ درصد از آنان استرس شدید را تجربه می کنند که به نظر می رسد این میزان استرس در بین کارکنان از لحاظ آماری قابل توجه است. جدول ۴ نشان می دهد میانگین نمرات کارکنان نظامی در کل مقیاس استرس تفاوت معناداری با میانگین جامعه دارد و در بخش زیر مقیاس ها، به جز مولفه های خانواده، ناامنی شغلی و محدودیت اجتماعی میانگین بقیه مولفه ها تفاوت معناداری از وضعیت استرس معمول در کارکنان نظامی دارند ($P < 0.01$). همانطور که مشاهده می شود معناداری مولفه های شرایط جوی و بهداشت محیط منفی است. به عبارتی مقدار استرس زایی این دو مولفه در کارکنان کمتر از وضعیت معمول در جامعه کارکنان نظامی است.

بحث

مشاغل نظامی به طور کلی و بخصوص کارکنان نظامی سپاه جایگاه حساس و ماهیت ویژه ای نسبت به مشاغل غیرنظامی و حتی سایر کارکنان ارگان های نظامی و نیروی مسلح دارند. کارکنان در تحرکات منطقه ای و بحران های طبیعی و ماموریت های برون- مرزی شرایط ویژه ای را تجربه می کنند. حتی در زمان صلح با استقرار در پادگان ها و مراکز نظامی چالش هایی متعددی را از سر می گذرانند. با توجه به اهمیت نقش مخرب استرس در این جامعه و گروه حساس شغلی، پژوهش حاضر با هدف بررسی عوامل و میزان استرس در کارکنان نظامی سپاه انجام شد. در مورد میزان استرس شغلی در کارکنان نظامی، نتایج نشان می دهد ۱۹ درصد از کارکنان در معرض استرس شدید و ۶۱/۳ درصد در معرض استرس متوسط هستند که با نتایج تحقیق سرابندی و همکاران (۱۶)، Ogle و Pflanz (۱۷)، آزاد مرزآبادی و طرخرانی (۱)، و Hoge و همکاران (۱۸) همسویی دارد. همچنین نتایج حاکی از این است که میزان استرس کلی کارکنان بالاتر از میانگین جامعه و معنادار است. نمره میانگین برخی از زیرمقیاس های استرس زا از جمله: سلسله مراتب نظامی، گرانباری نقش، بی عدالتی، تعارض کار- خانواده، ابهام در نقش، روابط سازمانی و شایسته سالاری تفاوت معناداری با میانگین جامعه داشت که با نتایج تحقیقات حاجی امینی و همکاران (۱۹)، Day و Livingstone (۲۰) همسویی دارد.

در بخش دیگر پژوهش که مربوط به اولویت عوامل از لحاظ میزان استرس زایی می شد، بیشترین میزان استرس مربوط به عامل بی عدالتی سازمانی و کمترین عامل مربوط به شرایط جوی و جغرافیایی بود. عدالت سازمانی مهمترین عامل در یک سازمان است که همبستگی نیرومندی با تعهد به سازمان و فرسودگی شغلی کارکنان دارد (۲۱). در این تحقیق "بی عدالتی سازمانی" بیشترین میانگین استرس کارکنان را به خود اختصاص داده است. در صورت مشاهده این عامل می توان به بررسی بیشتر این موضوع پرداخت

جنبه‌های تنش‌زای ساختار سلسله‌مراتبی، سامانه‌های نظرسنجی آنلاین برای جلب مشارکت رده‌های مختلف در تصمیمات ساختاری تدارک ببینند. عامل ابهام در نقش، تداخل یا تعارض کار-خانواده در کنار ساعات کار طولانی و گسترده کاری، گرانباری نقش را رقم می‌زند. شرح وظایف و اولویت‌های روشن و ابلاغ سالانه بعد از هر تغییر و تحول سازمانی و برگزاری دوره‌های ضمن خدمت برای مدیریت چالش‌های خانوادگی و محیط کار ضرورت قابل توجهی دارد.

نتیجه‌گیری

کارکنان نظامی در طول خدمت خود تحت موقعیت‌های استرس‌زای متعددی قرار می‌گیرند که این عوامل و موقعیت‌ها همپوشی قابل توجهی با هم دارند. تنش در هر نقطه از سیستم فردی، سازمانی و خانوادگی سلامت روان نظامیان و عملکرد آنان را در حوزه‌های مختلف به مخاطره می‌اندازد. عوامل ۱۲ گانه استرس‌زا در این مطالعه بیشتر مربوط به محیط کار و نقش بود که درصد قابل توجهی از کارکنان را تحت استرس نشان می‌دهد. این مهم نشان‌دهنده اهمیت مداخله در سیستم‌های محیط کار و تصمیم‌گیری‌های مربوط به نقش‌ها است.

نکات بالینی کاربردی برای جوامع نظامی

- کارکنان نظامی در معرض استرس‌هایی از نوع حاد و مزمن در موقعیت‌های مختلف قرار دارند که سلامت روانی و جسمانی آنان را به مخاطره می‌اندازد.
- شناسایی نقاط تنش و استرس در واحدهای نظامی و آسیب‌پذیری‌ها در هنگام به کارگماری کارکنان از آسیب‌های زیانبار پیشگیری می‌کند.
- استرس و تنش قابل توجه محیط کار، خانواده و حیطه‌های نقش به صورت یک زنجیره به همدیگر متصل‌اند که بی-توجهی در یک حیطه مثلاً؛ بی‌عدالتی سازمانی سایر عوامل را تحریک و تشدید می‌کند.

تشکر و قدردانی: از تمامی کارکنان نظامی شرکت‌کننده در این مطالعه و همه افرادی که به نحوی ما را در پیشبرد این تحقیق ارزشمند با شناسه اخلاق IR.BMSU.REC.1395.156 یاری کردند، نهایت تشکر را داریم.

تضاد منافع: نویسندگان تصریح می‌کنند که هیچ‌گونه تضاد منافی در مطالعه حاضر وجود ندارد.

منابع

1. AzadMarzabadi E, Tarkhorani H. The relation between job stress and job satisfaction in a group of

سلسله‌مراتب ابتکار عمل و احساس آزادی شغلی را محدودتر می‌کند. ساختار سلسله‌مراتب سفت و سخت، رقابت شدید و احتمال وجود تغییرات سریع در برابر خواسته‌های فرد قرار می‌گیرد. این خصوصیات منابع مهمی از استرس شغلی در سازمان نظامی در نظر گرفته شده است (۳۲). وجود نظام سلسله‌مراتبی در سازمان‌های نظامی، یک فرهنگ سلسله‌مراتبی را نیز حاکم می‌سازد که سرپرست جهت تسلط و اقتدار بر کارکنان رده‌پایین از ابزار تنبیه و تشویق استفاده می‌کند. حاکم شدن این فضای سلسله‌مراتبی اثربخشی و تعلق سازمانی را کاهش می‌دهد (۳۳).

عامل استرس‌زای دیگری که کارکنان در معرض آن هستند "روابط سازمانی" است. کیفیت روابط بین کارکنان و همکاران در محیط کار می‌تواند باعث اصطکاک ذهنی بین کارکنان در قالب خرده‌اتلاف‌ها شود. هر فرد شاغلی در سازمان این استعداد بالقوه را دارد تا تنش‌های ناشی از منابع مختلف را به زمینه ارتباطی و بین فردی انتقال دهد که معمولاً یا در محیط خانه یا محیط کار بروز پیدا می‌کند. روابط بین فردی در سازمان یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های قوی فرسودگی شغلی است (۳۴).

از محدودیت‌های مطالعه حاضر می‌توان به عدم مقایسه میزان و عوامل استرس‌زا در نیروی دریایی و هوایی اشاره کرد که به سبب موانع نمونه‌گیری قابل اجرا نبود. همچنین، در جامعه منتخب که کارکنان نظامی نیروی زمینی بود، به دلیل حفاظتی امکان مانور زیاد در مرحله نمونه‌گیری به صورت طبقه‌ای یا تصادفی وجود نداشت و کارکنان در دسترس و مراجعه‌کننده به بهداری‌های نظامی مورد مطالعه قرار گرفتند. رفع این محدودیت‌ها نیازمند یک پژوهش گسترده با حمایت سازمانی تسهیل‌کننده است. پیشنهاد می‌شود میزان و عوامل استرس‌زای نیروی دریایی و هوایی در مقایسه با نیروی زمینی مورد مطالعه قرار گیرد. همچنین، در کنار عوامل تنش‌زا برای کارکنان، شیوه‌های مقابله‌آنان با موقعیت‌های تنش‌زا نیز مورد بررسی قرار گیرد. مطلوب است زمینه تحقیقات پیمایشی بیشتر را در رابطه با عوامل استرس‌زا بصورت مجزا در سازمان فراهم کنند و همکاری اداری و اجرایی لازم را جهت جمع‌آوری و اشباع اطلاعات از واحدهای مختلف داشته باشند. کارکنان برای مدیریت صحیح چالش‌های مربوط به نقش، خانواده و محیط کاری به توانمندسازی مهارت‌های مقابله‌ای مساله‌محور و آموزش‌های ضمن خدمت در راستای اصلاح الگوهای ارتباطی در بین کارکنان به صورت دوره‌ای و منسجم نیاز دارند. مدیران سازمان‌های نظامی در تمامی واحدهای نظامی مسئله احساس بی‌عدالتی سازمانی را مورد پایش قرار دهند و در زمینه استخدام نیروهای جدید، انتصاب‌ها، تناسب تخصص و تجربه، سیستم تشویق و ارتقا، دقت نظر بیشتری به خرج دهند. جهت خنثی کردن

personnel. Journal of Behavioral Sciences. 2007;1 (2):121-9. [In Persian]

2. Gibbs DA, Martin SL, Johnson RE, Rentz ED, Clinton-Sherrod M, Hardison J. Child maltreatment and substance abuse among US Army soldiers. *Child Maltreatment*. 2008;13(3):259-68. doi:10.1177/1077559507313462
3. Alavi SS, Jannatifard F, Davoodi A. Study and comparison of mental health and burnout in employees and workers of Saipa Company. *Monthly of Automotive Engineering and Related Industries*, 2009;1(6):25-21. [In Persian]
4. Hutchins HM, Penney LM, Sublett LW. What imposters risk at work: Exploring imposter phenomenon, stress coping, and job outcomes. *Human Resource Development Quarterly*. 2018;29(1):31-48. doi:10.1002/hrdq.21304
5. Cui Q, Chao Q, Han J, Zhang X, Ren Y, Shi J. Job stress, burnout and the relationship among the science and mathematics teachers in basic education schools. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*. 2018;14(7):3235-44. doi:10.29333/ejmste/115423
6. Nasiri BH, Peyvasteh A, Derakhshan A. Investigating and prioritizing the factors affecting job stress of military commanders and managers (a case study in a military unit in Nezaja). *Military Management Quarterly*, 2012;46(12):154-131. [In Persian]
7. Karasek R. The Associationalist Demand–Control (ADC) Theory: Toward a Sustainable Psychosocial Work Environment. *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health: From Macro-level to Micro-level Evidence*. 2020:573-610. doi:10.1007/978-3-030-31438-5_25
8. van der Meij L, Gubbels N, Schaveling J, Almela M, van Vugt M. Hair cortisol and work stress: importance of workload and stress model (JDCS or ERI). *Psychoneuroendocrinology*. 2018;89:78-85. doi:10.1016/j.psyneuen.2017.12.020
9. Ota A, Masue T, Yasuda N, Tsutsumi A, Mino Y, Ohara H, et al. Psychosocial job characteristics and insomnia: A prospective cohort study using the Demand-Control-Support (DCS) and Effort–Reward Imbalance (ERI) job stress models. *Sleep Medicine*. 2009;10(10):1112-7. doi:10.1016/j.sleep.2009.03.005
10. Rogelberg SG, editor. *Encyclopedia of industrial and organizational psychology*. Sage; 2007. doi:10.1007/978-3-030-331438-5_29
11. Azad E, Nikonfas S. Organizational spirituality and its role in job stress of military personnel. *Journal of Military Medicine*, 2017;16(2):60-53. [In Persian]
12. Nahum-Shani I, Bamberger PA. Explaining the variable effects of social support on work-based stressor–strain relations: The role of perceived pattern of support exchange. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 2011;114(1):49-63. doi:10.1016/j.obhdp.2010.09.002
13. Desrosiers J. *The Stressors of the Military Lifestyle and the Services Available to Help Military Families*. Social Work Theses. 2014.
14. 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):e002791. doi:10.1136/bmjopen-2013-002791
15. Farhadi M, Hemmati M and Khalkhali HR. Job stressors in critical care nurses. *Nursing and Midwifery Journal*. 2014;11(11):875-83. [In Persian]
16. Sarabandi A, Hazarati H, Keykha M. Occupational stress in military health settings: a questionnaire-based survey. *International Journal Hospital Research*. 2012;1(2):103-8. [In Persian]
17. Pflanz SE, Ogle AD. Job stress, depression, work performance, and perceptions of supervisors in military personnel. *Military Medicine*. 2006;171(9):861-5. doi:10.7205/MILMED.171.9.861
18. Hoge CW, Lesikar SE, Guevara R, Lange J, Brundage JF, Engel Jr CC, et al. Mental disorders among US military personnel in the 1990s: association with high levels of health care utilization and early military attrition. *American Journal of Psychiatry*. 2002;159(9):1576-83. doi:10.1176/appi.ajp.159.9.1576
19. Haji Amini Z, Cheraghaliipour Z, AzadMarzabadi E, Ebadi A, Norouzi A. Comparison of job stress in military and civilian drivers in Tehran. *Journal of Military Medicine*, 2011;13(1): 30-25. [In Persian]
20. Day AL, Livingstone HA. Chronic and acute stressors among military personnel: do coping styles buffer their negative impact on health?. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2001;6(4):348. doi:10.1037/1076-8998.6.4.348
21. Rastegar AA, Siah Sarani MA. The Impact of Perceived Injustice on Employee Burnout with the Mediating Effect of Organizational Commitment. *Journal of Public Management Perspective*, 2015; 24:149-125. [In Persian]
22. Alimoradnori M, Zargar Balaye Jame S. Investigating the Relationship between Organizational Justice and its Dimensions with Job Burnout and Its Dimensions in Selected Military Clinics in Tehran in 2017. *Paramedical Sciences and Military Health*. 2018;12(4):16-25. [In Persian]
23. Arizi Samani SH, Dibaji SM, Sadeghi M. Investigating the Relationship between Work-Family Conflict and Perceived Organizational Support, Job Stress, and Self-Domination in Satellite Employees. *Clinical and Consultative Psychology Research*. 2011;1(2):151-70. [In Persian]
24. Judge TA, Colquitt JA. Organizational justice and stress: the mediating role of work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*. 2004;89(3):395. doi:10.1037/0021-9010.89.3.395
25. Huffman AH, Payne SC, Koehly LM, Culbertson SS, Castro CA. Examining time demands and work–family conflict on psychological distress. *Military Behavioral Health*. 2014;2(1):26-32. doi:10.1080/21635781.2013.844662
26. Adams GA, Jex SM, Cunningham CJ. Work-Family Conflict among Military Personnel. In *Military life: The psychology of serving in peace and combat: The military family*. 2006:169-92.
27. Glazer S, Beehr TA. Consistency of implications of three role stressors across four countries. *Journal of Organizational Behavior: The International*

Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior. 2005;26(5):467-87. doi:10.1002/job.326

28. Mohammadi B. Investigating the relationship between role ambiguity and job satisfaction and job performance mediated by dynamic job behaviors. Journal of Ergonomics, 2016;4(1):27-20. [In Persian]

29. Golubic R, Milosevic M, Knezevic B, Mustajbegovic J. Work-related stress, education and work ability among hospital nurses. Journal of Advanced Nursing. 2009;65(10):2056-66. doi:10.1111/j.1365-2648.2009.05057.x

30. Arshadi N, Shokrkon H. An investigation of the relationship between job stress caused by role conflict and role ambiguity with job performance and job satisfaction, considering the moderating effects of autonomy and group cohesiveness variables, in nisoc employees-ahvaz region. Journal of Education and Psychology. 2007;14(1-2):129-48. [In Persian]

31. Gajendran RS, Harrison DA. The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. Journal of Applied Psychology. 2007; 92(6):1524-41. doi:10.1037/0021-9010.92.6.1524

32. Hourani LL, Williams TV, Kress AM. Stress, mental health, and job performance among active duty military personnel: findings from the 2002 Department of Defense Health-Related Behaviors Survey. Military medicine. 2006;171(9):849-56. doi:10.7205/MILMED.171.9.849

33. Saei A, Akbarzadeh AR. The role of culture of commanding hierarchy in the efficiency of military organizations (a case study: imam ali(puh) military university). Military Management Quarterly. 2010; 10(39):33-75. [In Persian]

34. Parvin S, Halimi S. Internal factors affecting the rate of burnout (case study: social workers working in the Organization Tehran Welfare). Journal of Social Worker Research. 2016;2(6):101-35. [In Persian]