

## بررسی وضعیت سلامت روانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی سمنان

۱۳۸۵

معصومه صابریان<sup>۱\*</sup> (M.Sc)، سعید حاجی آقاجانی<sup>۱</sup> (M.Sc)، راهب قربانی<sup>۲</sup> (Ph.D)، بهناز بهنام<sup>۳</sup> (M.D)، شاهپور مداح<sup>۱</sup> (M.D)

۱- دانشگاه علوم پزشکی سمنان، مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی

۲- دانشگاه علوم پزشکی سمنان، بخش پزشکی اجتماعی

۳- دانشگاه علوم پزشکی سمنان، بخش روان پزشکی

### چکیده

سابقه و هدف: رسالت دانشگاه‌ها تربیت متخصصین و ارتقاء سلامت جسم و روان جامعه می‌باشد. برای دستیابی به این رسالت والا، کارکنان خود باید سالم باشند، تا بتوانند متخصصانی لایق، سالم، کارآمد و مسئول نسبت به جامعه تربیت نمایند. از این رو بررسی وضعیت سلامت روانی آنان از اولویتهای تحقیقاتی می‌باشد. این طرح با هدف تعیین وضعیت سلامت روانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی سمنان انجام گردید.

مواد و روش‌ها: این یک مطالعه توصیفی - تحلیلی است، که به‌طور مقطعی بر روی ۴۱۴ نفر از کارکنان دانشگاه و با نمونه‌گیری طبقه‌ای و پرسش‌نامه (GHQ-28) انجام شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از محاسبه میانگین و انحراف معیار، فراوانی مطلق و نسبی و Chi-square، ضریب هم‌بستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون لجستیک استفاده شد.

یافته‌ها: در کل، سلامت روانی ۲۸/۶٪ از کارکنان در معرض خطر می‌باشد. بیش‌ترین درصد کارکنان در معرض خطر، درمانی (۴۱٪) و کم‌ترین آن اداری بود. افراد ۴۰-۴۹ سال ۲۹/۳٪، زنان ۳۷/۴٪، فوق‌دیپلم ۴۰/۷٪، فاقد همسر ۶۰٪، با سابقه کار ۲۰ سال و بالاتر ۳۵/۲٪، رسمی ۳۰/۵٪، بالاترین میزان را داشتند. تحلیل رگرسیون لجستیک نشان داد که متغیرهای جنس، تحصیلات و شغل اثر معنی‌دار بر روی سلامت روانی دارند.

نتیجه‌گیری: میزان اختلال در سلامت روانی کارکنان دانشگاه بیش از ۲/۵ برابر آمارهای جهانی است، که توسط WHO گزارش شده است. ولی با مطالعات دیگر در ایران هم‌خوانی دارد. بررسی بیش‌تر جهت تعیین علل بالاتر بودن آن نسبت به آمارهای جهانی، در میان، زنان، فوق‌دیپلمه‌ها و کارکنان رسمی و درمانی، می‌تواند منجر به یافتن راه‌حل‌های مقابله با آن گردد.

واژه‌های کلیدی: سلامت روانی، کارکنان، دانشگاه علوم پزشکی سمنان

### مقدمه

سلامت و بهداشت روانی، همان سلامت فکر و قدرت سازگاری فرد با محیط و اطرافیان است. بهداشت روانی در محیط کار یعنی مقاومت در مقابل پیدایش پریشانی‌های روانی و اختلالات رفتاری در کارکنان، به کمک ایمن‌سازی فضای

روانی و سالم‌سازی آن به نحوی که هدف‌های سازمانی تأمین شوند و هیچ یک از کارکنان سازمان به دلیل عوامل موجود در سازمان گرفتار اختلال روانی نشوند و در عین حال هر یک از کارکنان از این‌که در سازمان محل کار خود به فعالیت اشتغال دارند، احساس رضایت نمایند [۱].