

بررسی اثربخشی آموزش تلقیح استرس (SIT) در کاهش اختلالات روانشناختی

(افسردگی، اضطراب، فرسودگی شغلی، نارضایتی شغلی)

ناشی از استرس شغلی کارکنان ایران خودرو

دکتر کیانوش زهراکار

عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر

دکتر عبدالله شفیعی آبادی

عضو هیات علمی دانشگاه علامه طباطبائی

دکتر علی دلاور

عضو هیات علمی دانشگاه علامه طباطبائی

چکیده

هدف از تحقیق حاضر بررسی اثربخشی آموزش تلقیح استرس در کاهش استرس شغلی و اختلالات روانشناختی (افسردگی، اضطراب، فرسودگی شغلی، نارضایتی شغلی) ناشی از آن در بین کارکنان ایران خودرو می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنانی می‌باشند که در سه ماهه زمستان ۱۳۸۳ مشغول گذراندن آموزش ضمن خدمت در اداره آموزش کارخانه ایران خودرو بوده‌اند. از این جامعه ۱۶ نفر که علاوه بر اینکه نمره آنها در آزمون استرس شغلی بالاتر از نقطه برش بوده نمراتشان در آزمون های فرسودگی شغلی، اضطراب و افسردگی نیز بالاتر از میانگین و نمرات آنها در آزمون رضایت شغلی کمتر از میانگین بود به عنوان نمونه انتخاب گردیدند، و به صورت تصادفی در دو گروه

آزمایشر و کنترل جایگزین شدند. آموزش تلقیح استرس (SIT) در ۹ جلسه به اجرا درآمد و هر دو گروه چهار بار (پیش‌آزمون، پس‌آزمون، پیگیری اول، پیگیری دوم) مورد آزمون و ارزیابی قرار گرفتند. در تحقیق حاضر ۵ فرضیه مطرح بوده که عبارتند از:

- ۱- میزان استرس شغلی آزمودنی‌هایی که تحت آموزش تلقیح استرس قرار گرفته‌اند نسبت به آزمودنی‌هایی که تحت آموزش تلقیح قرار نگرفته‌اند کمتر است. ۲- میزان افسردگی ناشی از استرس شغلی آزمودنی‌هایی که تحت آموزش تلقیح استرس قرار گرفته‌اند نسبت به آزمودنی‌هایی که تحت این آموزش قرار نگرفته‌اند کمتر است. ۳- میزان اضطراب ناشی از استرس شغلی آزمودنی‌هایی که تحت آموزش تلقیح استرس قرار گرفته‌اند نسبت به آزمودنی‌هایی که تحت این آزمایش قرار نگرفته‌اند کمتر است. ۴- میزان افسردگی شغلی ناشی از استرس شغلی آزمودنی‌هایی که تحت آموزش تلقیح استرس قرار گرفته‌اند نسبت به آزمودنی‌هایی که تحت این آموزش قرار نگرفته‌اند کمتر است. ۵- میزان رضایت شغلی آزمودنی‌هایی که تحت آموزش تلقیح قرار گرفته‌اند نسبت به آزمودنی‌هایی که تحت این آموزش قرار نگرفته‌اند بیشتر است.

بعد از جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات و به منظور تحلیل داده‌ها آزمایش اختلاف نمرات پیش‌آزمون و پس‌آزمون (D_1)؛ پیش‌آزمون و پیگیری اول (D_2)؛ پیش‌آزمون و پیگیری دوم (D_3)؛ پس‌آزمون و پیگیری اول (D_4)؛ پس‌آزمون و پیگیری دوم (D_5)، محاسبه شد و آنگاه با استفاده از آزمون t مستقل، میانگین اختلاف نمرات مورد مقایسه قرار گرفت. نتایج آماری نشان می‌دهد که میزان استرس شغلی، افسردگی، اضطراب و فرسودگی شغلی گروه آزمایش کمتر از گروه کنترل است و میزان رضایت شغلی آنها نیز بیشتر می‌باشد. لذا آموزش تلقیح استرس در کاهش استرس شغلی و احتمالات روانشناختی (افسردگی، اضطراب، فرسودگی شغلی، نارضایتی شغلی) ناشی از آن مؤثر و اثربخش بوده است.

مقدمه

استرس شاید عمومی‌ترین مسئله زندگی روزمره انسان باشد. امروزه استرس چنان همگانی و همه‌گیر شده است که آن را مشخصه زندگی انسان‌ها می‌دانند به طوری که همه انسان‌ها در زندگی روزمره خود در معرض استرس‌های زیادی قرار دارند و از آن تأثیرات زیادی می‌پذیرند به طوری که تخمین زده شده است که ۸۰ درصد کلیه بیماری‌های عصر حاضر ناشی از استرس می‌باشد. (پاول و انرایت^(۱)، ۱۹۹۱).

1. Powel & Enrit

استرس اصطلاحی دشوار و پیچیده است (کاسل^(۱)، ۱۹۸۳)، و با اینکه از این اصطلاح خیلی استفاده می‌شود ولی هنوز به طور دقیق و جامع تعریف نشده است (برانون و فایست^(۲)، ۲۰۰۰). به عبارت دیگر علیرغم گذشت سه دهه از تحقیق در مورد پدیده استرس و تشریح تحقیقاتی در مورد چگونگی مقابله افراد با این پدیده (آلدوین و ریورسون^(۳)، ۱۹۸۷)، هنوز واژه استرس به شیوه‌های مختلفی مورد استفاده قرار می‌گیرد، شناسایی آن همچنان دشوار (ادواردز^(۴)، ۱۹۸۸) و مملو از مشکلات است (کوهن^(۵)، ۱۹۸۷) به طوری که وینگرهوتز و مارسلیسون^(۶) (۱۹۸۸) به کسانی که در مورد استرس، نوشتن را آغاز کرده‌اند، توصیه می‌کند که به دنبال تعریفی که همگان روی آن اشتراک نظر داشته باشند، نگردند. با این وجود، سلیه^(۷) (۱۹۸۰) استرس را پاسخ غیراختصاصی بدن در برابر هر نوع خواسته می‌داند.

در تعریف دیگر آمده است: استرس فرآیندی است که طی آن رویدادهای محیطی رفاه و آسایش^(۸) ارگانیزم را تهدید کرده یا به چالش می‌گیرند و ارگانیزم هم نسبت به این تهدید پاسخ نشان می‌دهد (گاتچل^(۹) و همکاران، ۱۹۸۹؛ گاتچل، ۱۹۹۶) به هر حال بعضی از محققان استرس را به عنوان یک محرک، بعضی دیگر به عنوان یک پاسخ و بعضی دیگر آن را به عنوان یک تعامل بین فرد و جنبه‌هایی از محیط تعریف کرده‌اند (کاسیدی^(۱۰)، ۱۹۹۹؛ مک گریت^(۱۱)، ۱۹۷۰؛ کوکس^(۱۲)، ۱۶۸۷؛ دیوی^(۱۳) و همکاران، ۲۰۰۰؛ لازاروس و لانیر^(۱۴)، ۱۹۷۸؛ کورسینی^(۱۵)، ۱۹۸۷). برای استرس منابع مختلفی را می‌توان ذکر کرد به طوری که لازاروس و فولکمن^(۱۶) (۱۹۸۶) معتقدند که همه رویدادها به صورت بالقوه استرس‌زا هستند. یک جنبه مهم از زندگی که توجه بسیاری از محققان را به خود معطوف کرده است، کار و محیط کاری می‌باشد. کار صرف

- | | |
|----------------------|------------------------------|
| 1. Kasl | 2. Brannon & Feist |
| 3. Aldwin & Reverson | 4. Edwards |
| 5. Cohen | 6. Vingerhoets & Marcelisson |
| 7. Selye | 8. Weell - being |
| 9. Gatchel | 10. Cassidy |
| 11. Macgrath | 12. Cox |
| 13. Dewe | 14. Lazaruse & Launeir |
| 15. Corsini | 16. Folkman |

نظر از درآمد مالی برخی از نیازهای اساسی انسان نظیر؛ تمرین جسمانی و روانی، تماس یا ارتباط اجتماعی، احساس خود ارزشمندی^(۱)، اعتماد و شایستگی را ارضا می‌کند، با وجود این می‌تواند منبع اساسی استرس باشد (پاول و انرایت، ۱۹۹۱). کوپر و کارت رایت^(۲) (۱۹۹۶) نیز معتقدند که هر شغلی منابع محیطی بالقوه‌ای از استرس را دارا است. تحقیق در مورد استرس در طول بیست سال گذشته در حال رشد بوده و علاقه به این موضوع به طور مداوم در حال افزایش است (کوپر و کارت رایت، ۱۹۹۶؛ کوپیک^(۳) و همکاران، ۱۹۹۲؛ کوپر و پانی^(۴)، ۱۹۸۸؛ کوپیک و همکاران، ۱۹۸۷؛ دیوی و همکاران، ۲۰۰۰). راس و آلتمایر (۱۳۷۷) معتقدند استرس شغلی عبارت است از: کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی شاغل به گونه‌ای که خواست‌های محیط کار بیش از آن است که فرد بتواند از عهده آنان برآید.

افراد نسبت به استرس شغلی پاسخ‌ها یا واکنش‌های مختلفی نشان می‌دهند که تحت عنوان نشانه‌ها، واکنش‌ها، یا پیامدها یا اثرات استرس شغلی در متون مختلف مورد بررسی قرار گرفته است. در این بین محققان زیادی معتقدند که فرسودگی شغلی (مسلاچ و جکسون^(۵)، ۱۹۸۱)، نارضایتی شغلی (کوپر و کارت رایت، ۱۹۹۶؛ راس و آلتمایر، ۱۳۷۷)، افسردگی (وود و وود^(۶)، ۱۹۹۳؛ راس و آلتمایر، ۱۳۷۷) و اضطراب (وود و وود، ۱۹۹۳؛ بارلو^(۷)، ۱۹۸۸؛ فالستی و بالنگر^(۸)، ۱۹۸۸؛ لی^(۹)، ۱۹۹۴) از رایجترین پیامدها و اثرات استرس شغلی می‌باشد. به هر حال نتایج تحقیقات مختلف منعکس شده در متون مربوط به استرس شغلی بیانگر این است که این پدیده روی سلامت جسمانی (سیگریست^(۱۰) و همکاران، ۱۹۹۲؛ هان^(۱۱)، ۱۹۸۸؛ فالک^(۱۲) و همکاران، ۱۹۹۲؛ کوپر کارت رایت، ۱۹۹۴) سلامت روانی (کوپر و کارت رایت، ۱۹۹۴؛

- | | |
|----------------------|--------------------------|
| 1. Self-worth | 2. Copper & Cartwright |
| 3. Quick | 4. Panye |
| 5. Maslach & Jackson | 6. Wood & Wood |
| 7. Barlow | 8. Falesttie & Ballenger |
| 9. Ley | 10. Siegrist |
| 11. Haan | 12. Falk |

کوپر و کارت رایت، ۱۹۹۶؛ اسپیکتور^(۱)؛ ۲۰۰۰؛ NIOH^(۲)، ۱۹۹۲) و همچنین روی عملکرد شغلی (کوپر و کات رایت، ۱۹۹۶؛ اسپیکتور، ۲۰۰۰، کوپر، ۲۰۰۰) اثرات منفی دارد و لذا هزینه های سنگینی برای فرد و جامعه به دنبال دارد و همین بیانگر اهمیت و ضرورت اتخاذ راهکارهایی برای مداخله در استرس شغلی و مقابله با آن می باشد. برای مداخله در استرس خصوصاً استرس شغلی، رویکردهای درمانی مختلفی در سطح سازمان و چه در سطح فرد وجود دارد.

در این بین یکی از کارآمدترین روش های مداخله در استرس و مقابله با آن آموزش تلفیح استرس (SIT)^(۳) است که توسط مایکن بام^(۴) (۱۹۷۴) ارائه گردیده است.

آموزش تلفیح استرس (SIT) شامل سه مرحله است:

۱- مرحله مفهوم سازی^(۵): در این مرحله تمرکز اصلی بر برقراری رابطه مبتنی بر همکاری با مراجعان و کمک به آنها جهت درک بهتر ماهیت استرس و اثرات آن روی هیجان و عملکرد او و مفهوم سازی مجدد آن طبق روابط تعاملی، قرار دارد.

۲- مرحله اکتساب و تمرین مهارت ها^(۶): در این مرحله مراجعان مهارت های مقابله ای متعدد (آرمیدگی، بازسازی شناختی و...) را کسب و ابتدا در درمانگاه یا کلینیک و به تدریج در واقعیت تمرین می کنند.

۳- مرحله کاربرد و پیگیری مستمر^(۷): در این مرحله فرصت هایی در اختیار مراجع قرار می گیرد تا مهارت های مقابله ای کسب شده را در موقعیت هایی مورد استفاده قرار دهد. این مرحله بیانگر نقش جلسات تقویت کننده و پیگیری جهت پیشگیری از عود مجدد است (مایکن بام، ۱۹۸۶؛ ۱۹۹۰؛ ۱۹۹۶). در تحقیق حاضر دو جلسه به مرحله اول یا مفهوم سازی چهار جلسه به مرحله دوم یا مرحله اکتساب و تمرین مهارت ها و سه جلسه آخر نیز به مرحله سوم یا کاربرد پیگیری اختصاص یافت. در تحقیق حاضر برای

1. Spector

2. National institute For occupational Safety and Health

3. Stress inoculation training

4. Meichenbaum

5. Conceptualization

6. Skills acquisition and rehearsal

7. Application and Follow-Through

اجرای روش آموزش تلقیح استرس از فنون تصویرپردازی ذهنی، آرمیدگی، بازسازی شناختی، آموزش مسئله‌گشایی و فن توقف فکر استفاده شده است. با توجه به اهمیت استرس شغلی و ضرورت اتخاذ راهکارهایی برای مداخله در استرس شغلی و مقابله با آن، در تحقیق حاضر سعی شده است که اثربخشی آموزش تلقیح استرس (SIT) در کاهش اختلالات روانشناختی (افسردگی، اضطراب، فرسودگی شغلی، نارضایتی شغلی) ناشی از استرس شغلی مورد بررسی قرار گیرد.

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه‌های تحقیق حاضر عبارتند از:

- ۱- میزان استرس شغلی آزمودنی‌هایی که تحت آموزش تلقیح استرس قرار گرفته‌اند نسبت به آزمودنی‌هایی که تحت آموزش تلقیح استرس قرار نگرفته‌اند کمتر است.
- ۲- میزان افسردگی ناشی از استرس شغلی آزمودنی‌هایی که تحت آموزش تلقیح استرس قرار گرفته‌اند نسبت به آزمودنی‌هایی که تحت آموزش تلقیح استرس قرار نگرفته‌اند کمتر است.
- ۳- میزان اضطراب ناشی از استرس شغلی آزمودنی‌هایی که تحت آموزش تلقیح استرس قرار گرفته‌اند نسبت به آزمودنی‌هایی که تحت آموزش تلقیح قرار نگرفته‌اند کمتر است.
- ۴- میزان فرسودگی شغلی ناشی از استرس شغلی آزمودنی‌هایی که تحت آموزش تلقیح استرس قرار گرفته‌اند نسبت به آزمودنی‌هایی که تحت آموزش تلقیح استرس قرار نگرفته‌اند کمتر است.
- ۵- میزان رضایت شغلی آزمودنی‌هایی که تحت آموزش تلقیح استرس قرار گرفته‌اند نسبت به آزمودنی‌هایی که تحت آموزش تلقیح استرس قرار نگرفته‌اند بیشتر است.

روش تحقیق

روش تحقیق تجربی است و تحقیق حاضر یک تحقیق پیش‌آزمون و پس‌آزمون با گروه کنترل است و با توجه به اینکه در این تحقیق علاوه بر پیش‌آزمون و پس‌آزمون آزمودنی‌ها در پیگیری اول و پیگیری دوم نیز مورد ارزیابی قرار گرفته‌اند، دیاگرام طرح تحقیق حاضر به صورت زیر می‌باشد:

انتخاب تصادفی	پیش‌آزمون	متغیر مستقل	پس‌آزمون	پیگیری اول	پیگیری دوم
R	T ₁	X	T ₂	T ₃	T ₄
R	T ₁		T ₂	T ₃	T ₄

جامعه آماری تحقیق حاضر، شامل کلیه کارکنان کارخانه ایران خودرو است که در سه ماهه زمستان ۱۳۸۳ مشغول گذراندن دوره‌های آموزشی ضمن خدمت در اداره آموزش این کارخانه بوده‌اند. در این تحقیق برای انتخاب نمونه ابتدا ۱۵ کلاس به صورت تصادفی انتخاب سپس ۵ ابزار اندازه‌گیری مورد استفاده در تحقیق در اختیار همه اعضای کلاس‌های انتخاب شده قرار داده شد و بعد از تکمیل، اخذ و نمره‌گذاری آموزن‌ها کسانی که نمره آنها از آزمون استرس شغلی بالاتر از نقطه برش قرار داشت و علاوه بر آن نمراتشان در آزمون‌های افسردگی بک (BIA)، پرسشنامه خود سنجی اضطراب زونگ (SAS) و نیز پرسشنامه فرسودگی شغلی لی و آشفورت بالاتر از میانگین و نمره آنها در آزمون رضایت شغلی دیوس، لافکوسیت و ویس کمتر از میانگین بود به عنوان نمونه انتخاب شدند.

تعداد این افراد ۱۷ نفر بود که به دلیل عدم تمایل یک نفر جهت شرکت در جلسات آموزشی - درمانی نهایتاً ۱۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند که به طور تصادفی در دو گروه ۸ نفری (۸ نفر گروه آزمایشی و ۸ نفر گروه کنترل) جایگزین شدند. سپس قبل از اجرای آموزش تلقیح استرس برای گروه آزمایش، هر دو گروه در سه مرحله پس‌آزمون، پیگیری اول و پیگیری دوم مورد ارزیابی قرار گرفتند، سپس متناسب با فرضیه‌های تحقیق به تجزیه و تحلیل داده‌ها پرداخته شد.

ابزارهای اندازه‌گیری

در تحقیق حاضر برای اندازه‌گیری و سنجش متغیرهای مختلف از ابزار زیر استفاده شده است:

۱- پرسشنامه استرس شغلی واندردوف^(۱): این پرسشنامه توسط واندردوف و همکاران

1. Vanderdoef

(۱۹۹۸) تهیه گردیده است که برگرفته از تئوری‌های معروف کارازک و تئوری میثیگان است و به همین دلیل تقریباً تمام علل موجب استرس شغلی را مورد بررسی قرار می‌دهد. این پرسشنامه دارای ۵۳ گویه می‌باشد و برای پاسخ به آن از مقیاس چهار درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم، موافقم، و کاملاً موافقم) استفاده شده است که به ترتیب دارای ارزش ۱-۲-۳ و ۴ هستند البته در تعدادی از سؤالات جهت تغییر می‌کند. واندردوف و همکاران (۱۹۹۸) با استفاده از روش آلفای کرونباخ ضریب پایایی این آزمون را ۰/۷۶ گزارش کرده‌اند (همتی، ۱۳۸۱) در ایران این آزمون توسط علیپور (۱۳۷۹) ترجمه و هنجاریابی شد و ضریب پایایی این آزمون را ۰/۸۰ به دست آورده است. همتی (۱۳۸۱) نیز ضریب پایایی این آزمون را ۰/۸۴ گزارش کرده است و در تحقیق حاضر ضریب پایایی این پرسشنامه ۰/۸۲ به دست آمده است.

۲- پرسشنامه افسردگی بک (BDI)^(۱): این پرسشنامه برای اولین بار توسط بک و همکاران (۱۹۶۱) معرفی شد بعدها در سال ۱۹۷۱ مورد تجدید نظر قرار گرفت و در سال ۱۹۷۸ انتشار یافت (مارنات، ۱۳۷۸). این پرسشنامه دارای یک فرم کارتی، چند فرم کامپیوتری، یک فرم معمولی ۲۱ ماده‌ای و یک فرم کوتاه ۱۳ ماده‌ای است که در این تحقیق از فرم ۲۱ ماده‌ای آن استفاده شده است. روی هم رفته ۲۱ نشانه در آن گنجانده شده است و از پاسخ دهندگان خواسته می‌شود که شدت این نشانه‌ها را روی یک مقیاس ۳-۰ درجه ثبت کنند.

اعتبار و روایی BDI از هنگام تدوین تاکنون مورد ارزیابی روان‌سنجی قرار گرفته است. بک و همکاران (۱۹۸۸) به نقل از مارنات، (۱۳۷۵) در یک تحلیل سطح بالا از کوشش‌های مختلف برای تعیین همسانی درونی نشان داده است که ضرایب به دست آمده از ۰/۷۳ تا ۰/۹۲ با میانگین ۰/۸۶ بوده است و اعتبار بازآزمایی بر حسب فاصله زمانی بین دو آزمون و نوع جمعیت مورد مطالعه از ۰/۴۸ تا ۰/۸۶ بوده است. فرم ۲۱ ماده‌ای این پرسشنامه در ایران به کرات اعتباریابی شده است. یزدان دوست (۱۳۷۷) پایایی BDI را با روش بازآزمایی ۰/۴۹ گزارش کرده است.

1. Beck depression inventory

۳- مقیاس خودسنجی اضطراب زونگ (SAS)^(۱)

این مقیاس که توسط زونگ (۱۹۷۰) ابداع شده است، یکی از متداولترین پرسشنامه‌های بالینی در رابطه با اضطراب است. این پرسشنامه شامل ۲۰ سؤال است که شدت علائم اضطراب را می‌سنجد. ۱۶ سؤال بر نشانه‌های مثبت و ۴ سؤال بر نشانه‌های منفی تأکید دارد (سوالات ۹، ۱۳، ۱۹) در نمره‌گذاری این مقیاس، هر سؤال چهار سطح درجه‌بندی دارد.

در موقع نمره‌گذاری با توجه به نوع سؤال اگر به نشانه‌های مثبت تأکید داشته باشند به هیچگاه، یک؛ به گهگاه، دو؛ به بیشتر اوقات، سه و به دائم یا تقریباً همیشه، چهار داده می‌شود. شاولا و همکاران (۱۹۹۰) در مطالعه‌ای مقیاس خودسنجی اضطراب زونگ و مقیاس خودسنجی کارول را بر روی ۲۲ بیمار اجرا کرد و همبستگی معناداری بین این دو آزمون گزارش کرده‌اند. در یک مطالعه دیگر ضریب همبستگی درونی یا تجانس سوالات را برابر ۰/۸۴ اعلام کرده است (ایرونی کوتاش و همکاران، ۱۹۸۷، به نقل از رشید، ۱۳۷۵).

این آزمون در ایران به کرات مورد استفاده قرار گرفته است. فتحی (۱۳۷۰) ضریب همبستگی نمره‌های پیش‌آزمون مقیاس خودسنجی زونگ و پرسشنامه اضطراب آشکار تایلور را ۰/۶۳ گزارش کرده است.

۴- آزمون فرسودگی شغلی لی و آشفورت^(۲): این آزمون که براساس نظریه لی و آشفورت (۱۹۹۶) ساخته شده است حاوی ۴۰ سؤال می‌باشد که سه محور اساسی فرسودگی یعنی فرسودگی هیجانی، از هم پاشیدگی شخصیت و فرسودگی رفتار شغلی را در بر می‌گیرد (قاسمی گسملین جان، ۱۳۸۱). خاکپور (۱۳۷۵) این آزمون را اعتباریابی کرده و پایایی آزمون را ۰/۸۵ گزارش کرده است. ابراهیم یزدی (۱۳۷۷) نیز ضریب آلفای کرونباخ را ۰/۸۵ محاسبه کرده است (به نقل از قاسمی گسملین جان، ۱۳۸۱). در تحقیق حاضر نیز محقق پایایی این آزمون را محاسبه و ۰/۸۳ به دست آورده است. روش نمره‌گذاری آزمون نیز در حیطه آزمون‌های عینی دوگزینه‌ای (بلی - خیر)

1. Zung Self reported anxiety scale

2. Lee & Ashforth

قرار می‌گیرد بدین ترتیب یا در برخی از موارد اگر بلی یا خیر معرف فرسودگی شغلی باشد نمره یک می‌گیرد.

۵- آزمون رضایت شغلی دیوس، لافکوسیت و ویس^(۱): آزمون توسط دیوس، لافکوسیت و ویس (۱۹۷۷) تهیه گردیده است. این پرسشنامه شامل ۲۰ سؤال می‌باشد که مقیاس‌های درجه‌بندی پاسخ‌ها براساس معیار پنج درجه‌ای (خیلی ناراضی‌ام، ناراضی‌ام، نمی‌دانم، راضی‌ام، خیلی راضیم) انجام گرفته است که به ترتیب از سمت راست (۱-۲-۳-۴-۵) امتیاز می‌گیرد (همتی، ۱۳۸۱). رضایی (۱۳۷۷)، به نقل از همتی، (۱۳۸۱) پایایی این پرسشنامه را از طریق آلفای کرونباخ $0/۸۳$ گزارش کرده است و همتی (۱۳۸۱) نیز از طریق آلفای کرونباخ پایایی این آزمون را $0/۸۶$ به دست آورده است. در تحقیق حاضر، محقق پایایی این آزمون را محاسبه کرده که $0/۸۵$ به دست آمده است.

یافته‌های تحقیق

با توجه به فرضیه‌های مطرح شده و نیز روش تحقیق، روش آماری که در این تحقیق مورد استفاده قرار گرفته است عبارت است از تحلیل نمره‌های به دست آمده به وسیله کم کردن نمره پیش آزمون هر آزمودنی از نمره پس آزمون او (D_1)، نمره پیش آزمون هر آزمودنی از نمره پیگیری اول او (D_2)، نمره پیش آزمون هر آزمودنی از نمره پیگیری دوم او (D_3)، نمره پس آزمون هر آزمودنی از نمره پیگیری اول او (D_4)، نمره پس آزمون هر آزمودنی در نمره پیگیری دوم او (D_5) و سپس محاسبه میانگین نمره‌ها برای هر دو گروه و سرانجام مقایسه میانگین‌های محاسبه شده به وسیله آزمون پارامتریک t.

فرضیه اول: میزان استرس شغلی آزمودنی‌هایی که تحت آموزش تلقیح استرس قرار گرفته‌اند نسبت به آزمودنی‌هایی که تحت آموزش تلقیح استرس قرار گرفته‌اند کمتر است.

1. Davis, Lafcosit & Weiss

جدول شماره ۱ - آزمون t مستقل برای مقایسه میانگین‌های اختلاف نمرات D_1, D_2, D_3, D_4, D_5 در گروه آزمایش و کنترل در زمینه استرس شغلی

t	خطای استاندارد	انحراف استاندارد	میانگین نمرات افتراقی	نمرات افتراقی	شاخص‌های آماری
					گروه‌ها
۵/۳۶	۰/۹۹۶	۲/۸۱۶	۶/۳۵۰۰	D_1 (پیش‌آزمون-)	آزمایش
	۰/۴۶۰	۱/۳۰۲	۰/۳۷۵۰	(پس‌آزمون)	کنترل
۶/۴۳	۱/۱۱۷	۳/۱۵۹	۸/۳۷۵۰	D_2 (پیش‌آزمون-)	آزمایش
	۰/۵۰۰	۱/۴۱۴	۰/۵۰۰۰۰	(پیگیری اول)	کنترل
۶/۱۹	۱/۴۷۵	۴/۱۷۳	۱۰/۳۷۵۰	D_3 (پیش‌آزمون-)	آزمایش
	۰/۴۹۱	۱/۳۸۹	۰/۷۵۰۰	(پیگیری دوم)	کنترل
۲/۷۴	۰/۵۸۱	۱/۶۴۲	۲/۱۲۵۰	D_4 (پس‌آزمون-)	آزمایش
	۰/۴۴۱	۱/۲۴۶	۰/۱۲۵۰	(پیگیری اول)	کنترل
۳/۴۹	۰/۹۱۵	۲/۵۸۸	۴/۱۲۵۰	D_5 (پیش‌آزمون-)	آزمایش
	۰/۵۶۵	۱/۵۹۸	۰/۳۷۵۰	(پیگیری دوم)	کنترل

$$df = 14$$

در جدول ۱ نتایج آزمون t مستقل برای مقایسه میانگین‌های نمره افتراقی پیش‌آزمون و پس‌آزمون (D_1)، پس‌آزمون و پیگیری اول (D_2)، پیش‌آزمون و پیگیری دوم (D_3)، پس‌آزمون و پیگیری اول (D_4) و پس‌آزمون و پیگیری دوم (D_5) گروه آزمایش و کنترل در زمینه استرس شغلی آورده شده است.

بر اساس نتایج مندرج در جدول، مقدار آنها محاسبه شده ($t_{D1} = 5/36$ ، $t_{D2} = 6/43$ ، $t_{D3} = 6/19$ ، $t_{D4} = 2/74$ ، $t_{D5} = 3/49$) در درجه آزادی ($df = 14$) از مقدار جدول ($t = 1/761$)

بزرگتر است، بنابراین فرض صفر در همه موارد رد می‌شود و با اطمینان ۹۵٪ نتیجه گرفته می‌شود که بین میانگین‌های گروه آزمایش و کنترل در این زمینه تفاوت معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر میانگین گروه آزمایش نسبت به میانگین گروه کنترل کمتر است. فرضیه دوم: میزان افسردگی ناشی از استرس شغلی آزمودنی‌هایی که تحت آموزش تلقیح استرس قرار گرفته‌اند نسبت به آزمودنی‌هایی که تحت آموزش تلقیح استرس قرار نگرفته‌اند کمتر است.

جدول شماره ۲-۱ مستقل برای مقیاس میانگین‌های اختلاف نمرات D_5, D_4, D_3, D_2, D_1 در گروه آزمایش و کنترل در زمینه افسردگی

t	خطای استاندارد	انحراف استاندارد	میانگین نمرات افتراقی	نمرات افتراقی	شاخص‌های آماری
					گروه‌ها
۴/۱۶	۰/۷۶۶	۲/۱۶۷	۲/۸۷۵۰	D_1 (پیش‌آزمون-)	آزمایش
	۰/۲۶۷	۰/۷۵۶	-۰/۵۰۰۰	(پس‌آزمون)	کنترل
۳/۴۳	۱/۲۶۸	۳/۵۸۹	۴/۰۰۰۰	D_2 (پیش‌آزمون-)	آزمایش
	۰/۴۶۰	۱/۳۰۲	-۰/۶۲۵۰	(پیگیری اول)	کنترل
۳/۷۰	۱/۶۰۴	۴/۵۳۶	۵/۰۰۰۰	D_3 (پیش‌آزمون-)	آزمایش
	۰/۵۲۶	۱/۴۸۸	-۱/۲۵۰۰	(پیگیری دوم)	کنترل
۱/۳۷	۰/۷۸۱	۲/۰۳۱	۱/۱۲۵۰	D_4 (پس‌آزمون-)	آزمایش
	۰/۳۵۰	۰/۹۹۱	-۰/۱۲۵۰	(پیگیری اول)	کنترل
۲/۳۷	۱/۰۶۰	۲/۹۹۷	۲/۱۲۵۰	D_5 (پیش‌آزمون-)	آزمایش
	۰/۵۹۰	۱/۶۶۹	-۰/۷۵۰۰	(پیگیری دوم)	کنترل

$$df = ۱۴$$

در جدول ۲ نتایج آزمون ۱ مستقل برای مقایسه میانگین های نمره افتراقی پیش آزمون و پس آزمون D_1 ، پیش آزمون و پیگیری اول (D_2)، پیش آزمون و پیگیری دوم (D_3)، پس آزمون و پیگیری اول (D_4)، پس آزمون و پیگیری دوم (D_5) گروه آزمایش و کنترل در زمینه افسردگی ناشی از استرس شغلی آورده شده است. براساس نتایج مندرج در جدول، چون مقدار محاسبه شده در موارد D_5, D_4, D_3, D_2, D_1 ($t_{D_1} = 4/16$)، $t_{D_2} = 3/43$ ، $t_{D_3} = 3/70$ ، $t_{D_4} = 2/47$ ، $t_{D_5} = 1/761$) در درجه آزادی ($df=14$) از مقدار ۱ جدول ($t = 1/761$) بزرگتر است، بنابراین فرض صفر رد می شود و با اطمینان ۹۵٪ نتیجه گرفته می شود که بین میانگین های گروه آزمایش و کنترل تفاوت معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر میانگین گروه آزمایش نسبت به میانگین گروه کنترل کمتر است. اما در مورد D_2 چون ۱ محاسبه شده ($t_{D_4} = 1/37$) در درجه آزادی ($df = 14$) از مقدار ۱ جدول ($t = 1/761$) کمتر است، بنابراین فرض صفر تأیید می شود و نتیجه گرفته می شود که بین میانگین های گروه آزمایش و کنترل تفاوت معناداری وجود ندارد.

فرضیه سوم: میزان اضطراب ناشی از استرس شغلی آزمودنی هایی که تحت آموزش تلفیح استرس قرار گرفته اند نسبت به آزمودنی هایی که تحت آموزش تلفیح استرس قرار نگرفته اند کمتر است.

جدول ۳: آزمون ۱ مستقل برای مقایسه میانگین های اختلاف نمرات D_5, D_4, D_3, D_2, D_1 گروه آزمایش و کنترل در زمینه اضطراب

t	خطای استاندارد	انحراف استاندارد	میانگین نمرات افتراقی	نمرات افتراقی	
				شاخص های آماری گروه ها	گروه ها
۶/۲۰	۰/۴۹۸	۱/۴۰۸	۳/۷۷۵۰	D_1 (پیش آزمون-)	آزمایش
	۰/۳۷۸	۱/۰۶۹	-۰/۱۵۰۰۰	(پس آزمون)	کنترل
۷/۳۰	۰/۳۲۴	۰/۹۱۶	۳/۶۲۵۰	D_2 (پیش آزمون-)	آزمایش
	۰/۷۱۸	۲/۰۳۱	-۲/۱۲۵۰	(پیگیری اول)	کنترل

ادامه جدول صفحه بعد

۷/۶۷	۰/۲۶۷	۰/۷۵۶	۴/۰۰۰۰	D ₃	آزمایش
	۰/۷۰۱	۱/۹۸۲	-۱/۷۵۰۰۰	(پیش‌آزمون - پیگیری دوم)	کنترل
۲/۵۰	۰/۳۶۶	۱/۰۳۵	۰/۲۵۰۰	D ₄	آزمایش
	۰/۶۵۳	۱/۸۴۷	۱/۶۲۵۰	(پس‌آزمون - پیگیری اول)	کنترل
۲/۳۰	۰/۳۷۵	۱/۰۶۱	۰/۶۲۵۰	D ₅	آزمایش
	۰/۷۲۶	۲/۰۵۳	-۱/۲۵۰۰	(پیش‌آزمون - پیگیری دوم)	کنترل

$$df = 14$$

در جدول ۳ نتایج آزمون t مستقل برای مقایسه میانگین‌های نمره افتراقی پیش‌آزمون و پس‌آزمون (D₁)، پیش‌آزمون و پیگیری اول (D₂)، پیش‌آزمون و پیگیری دوم (D₃)، پس‌آزمون و پیگیری اول (D₄)، پس‌آزمون و پیگیری دوم (D₅)، گروه آزمایش و کنترل در زمینه اضطراب ناشی از استرس شغلی آورده شده است.

بر اساس نتایج مندرج در جدول چون مقدار t‌های محاسبه شده ($t_{D1} = 2/20$)، ($t_{D2} = 7/30$)، ($t_{D3} = 7/67$)، ($t_{D4} = 2/50$)، ($t_{D5} = 2/30$) در درجه آزادی ($df = 14$) از مقدار جدول 1 ($t = 1/76$) بزرگتر است بنابراین فرض صفر رد می‌شود و با اطمینان ۹۵٪ نتیجه گرفته می‌شود که بین میانگین‌های گروه آزمایش و کنترل در این زمینه تفاوت معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر میانگین گروه آزمایش نسبت به میانگین گروه کنترل کمتر است.

فرضیه چهارم: میزان فرسودگی شغلی ناشی از استرس شغلی آزمودنی‌هایی که تحت آموزش تلقیح استرس قرار گرفته‌اند نسبت به آزمودنی‌هایی که تحت آموزش تلقیح استرس قرار نگرفته‌اند کمتر است.

جدول ۴-: آزمون t مستقل برای مقایسه میانگین های اختلاف نمره D_5, D_4, D_3, D_2, D_1 در گروه آزمایش و کنترل در زمینه فرسودگی شغلی

t	خطای استاندارد	انحراف استاندارد	میانگین نمرات افتراقی	نمرات افتراقی	شاخص های آماری گروه ها
۳/۸۲	۰/۶۲۰	۱/۷۳۳	۲/۲۵۰۰	D_1 (پیش آزمون-)	آزمایش
	۰/۶۷۵	۱/۹۰۹	-۱/۲۵۰۰	(پس آزمون)	کنترل
۴/۰۶	۰/۷۷۹	۲/۲۰۴	۳/۰۰۰	D_2 (پیش آزمون-)	آزمایش
	۰/۷۰۱	۱/۹۸	-۱/۲۵۰۰	(پیگیری اول)	کنترل
۶/۸۳	۰/۶۶۶	۱/۸۸۵	۴/۱۲۵۰	D_3 (پیش آزمون-)	آزمایش
	۰/۶۸۰	۱/۹۲۳	-۲/۳۷۵	(پیگیری دوم)	کنترل
۱/۴۳	۰/۴۱۲	۱/۱۶۵	۰/۷۵۰۰	D_4 (پس آزمون-)	آزمایش
	۰/۳۲۷	۰/۹۲۶	۰/۰۰۰	(پیگیری اول)	کنترل
۱۱/۵۹	۰/۲۲۷	۰/۶۴۱	۱/۸۷۵۰	D_5 (پیش آزمون-)	آزمایش
	۰/۱۲۵	۰/۳۵۴	-۱/۱۲۵۰	(پیگیری دوم)	کنترل

$df = 14$

در جدول ۴- نتایج آزمون t مستقل برای مقایسه میانگین های نمره افتراقی پیش آزمون و پس آزمون (D_1) ، پیش آزمون و پیگیری اول (D_2) ، پیش آزمون و پیگیری دوم (D_3) ، پس آزمون و پیگیری اول (D_4) ، پس آزمون و پیگیری دوم (D_5) ، گروه آزمایش و کنترل در زمینه فرسودگی شغلی ناشی از اضطراب استرس شغلی آورده شده است. براساس نتایج مندرج در جدول، چون مقدار t های محاسبه شده در موارد D_3, D_2, D_1 ، D_5, D_4 $t_{D_5} = 11/59$ ، $t_{D_3} = 6/83$ ، $t_{D_2} = 4/06$ ، $t_{D_1} = 3/82$ در درجه آزادی $(df = 14)$ از مقدار t جدول $(t = 1/76)$ بزرگتر است، بنابراین فرض صفر رد می شود و با اطمینان

۹۵٪ نتیجه گرفته می شود که بین میانگین های گروه آزمایش و کنترل تفاوت معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر میانگین گروه آزمایش نسبت به میانگین گروه کنترل کمتر است. اما در مورد D_4 چون t محاسبه شده ($t_D = 1/43$) در درجه آزادی ($df = 14$) از مقدار t جدول ($t = 1/761$) کمتر است بنابراین فرض صفر تأیید می شود. یعنی بین میانگین های گروه آزمایش و کنترل تفاوت معنادار وجود ندارد.

فرضیه پنجم: میزان رضایت شغلی آزمودنی هایی که تحت آموزش تلقیح استرس قرار گرفته اند نسبت به آزمودنی هایی که تحت آموزش تلقیح استرس قرار نگرفته اند بیشتر است.

جدول ۵- آزمون t مستقل برای مقایسه میانگین های اختلاف نمرات D_5, D_4, D_3, D_2, D_1

در گروه آزمایش و کنترل در زمینه رضایت شغلی

t	خطای استاندارد	انحراف استاندارد	میانگین نمرات افتراقی	نمرات افتراقی	شاخص های آماری
					گروه ها
-۲/۴۰	۰/۱۸۶۶	۲/۴۴۹	-۱/۵۰۰۰	D_1 (پیش آزمون -)	آزمایش
	۰/۱۸۸۳	۰/۵۱۸	۰/۶۲۵۰	(پس آزمون)	کنترل
-۳/۱۷	۱/۰۸۵	۳/۰۶۸	-۲/۳۷۵۰	D_2 (پیش آزمون -)	آزمایش
	۰/۳۵۰	۰/۹۹۱	۱/۱۲۵۰	(پیگیری اول)	کنترل
-۵/۴۸	۰/۱۸۸۶	۲/۵۰۷	-۴/۰۰۰	D_3 (پیش آزمون -)	آزمایش
	۰/۴۲۰	۱/۱۸۸	۱/۳۷۵۰	(پیگیری دوم)	کنترل
-۲/۳۷	۰/۴۴۱	۱/۲۴۶	-۰/۸۷۵۰	D_4 (پس آزمون -)	آزمایش
	۰/۳۷۸	۱/۰۶۹	۰/۵۰۰۰	(پیگیری اول)	کنترل
-۴/۶۴	۰/۵۳۵	۱/۵۱۲	-۲/۵۰۰	D_5 (پیش آزمون -)	آزمایش
	۰/۴۵۳	۱/۲۸۲	۰/۷۵۰۰۰	(پیگیری دوم)	کنترل

$df = 14$

در جدول ۵ نتایج آزمون t مستقل برای مقایسه میانگین های نمره افتراقی پیش آزمون و پس آزمون آزمون، (D_1)، پیش آزمون و پیگیری اول (D_2)، پیش آزمون و پیگیری دوم (D_3)، پس آزمون و پیگیری اول (D_4)، پس آزمون و پیگیری دوم (D_5)، گروه آزمایش و کنترل در زمینه رضایت شغلی آورده شده است. براساس نتایج مندرج در جدول، چون مقدار t های محاسبه شده ($t_{D1} = -2/40$ ، $t_{D2} = -3/17$ ، $t_{D3} = -5/48$ ، $t_{D4} = -2/37$ ، $t_{D5} = -4/64$) در درجه آزادی ($df = 14$) از مقدار t جدول ($t = 1/76$) بزرگتر است، بنابراین فرض صفر رد می شود و با اطمینان ۹۵٪ نتیجه گرفته می شود که بین میانگین های گروه آزمایش و کنترل در این زمینه تفاوت معناداری وجود دارد به عبارت دیگر میانگین گروه آزمایش نسبت به میانگین گروه کنترل بیشتر است.

بحث و نتیجه گیری

از نتایج به دست آمده می توان چنین استنباط کرد که:

۱- نتایج مندرج در جدول ۱ بیانگر این است که میزان استرس شغلی آزمودنی هایی که تحت آموزش تلفیح قرار گرفته اند نسبت به آزمودنی هایی که تحت آموزش تلفیح استرس قرار نگرفته اند کاهش یافته است لذا آموزش تلفیح استرس در کاهش استرس شغلی مؤثر بوده است.

یافته های این تحقیق با اصل نظریه مایکن بام (۱۹۷۴، ۱۹۸۶، ۱۹۹۰، ۱۹۹۶) که مدعی است کاربرد آموزش تلفیح استرس موجب کاهش استرس و سایر مشکلات نزدیک به آن می شود هماهنگ است. علاوه بر این نتایج این تحقیق یافته های مک و کارول^(۱) (۱۹۸۹)؛ لی^(۲) و همکاران (۲۰۰۲)؛ کاماریا^(۳) (۱۹۹۳)؛ شیپی و هاران^(۴) (۲۰۰۰)؛ مک و کارول (۱۹۸۶)؛ فوتانا^(۵) و همکاران (۱۹۹۹) که اثربخشی این رویداد درمان را مورد تأکید قرار داده اند، هماهنگ است.

۲- نتایج مندرج در جدول ۲ بیانگر این است که میزان افسردگی ناشی از استرس شغلی آزمودنی هایی که تحت آموزش تلفیح استرس قرار گرفته اند نسبت به آزمودنی هایی که تحت آموزش تلفیح استرس قرار نگرفته اند به جز در مورد اختلاف

1. Mace & Carrol

2. Lee

3. Kumarihv

4. Sheehy & Horan

5. Fontana

نمرات پس آزمون و پیگیری اول (D₁) کاهش یافته است، لذا آموزش تلقیح استرس در کاهش افسردگی ناشی از استرس شغلی مؤثر بوده است.

یافته های تحقیق حاضر در این زمینه با اصل نظریه مایکن بام (۱۹۷۴، ۱۹۸۶، ۱۹۹۰، ۱۹۹۶) که مدعی است کاربرد آموزش تلقیح استرس موجب کاهش استرس و سایر مشکلات نزدیک به آنها می شود، هماهنگ است. همچنین یافته های این تحقیق با یافته های مک کارول (۱۹۹۸)؛ لی و همکاران (۲۰۰۲)؛ کاماریاوا (۱۹۹۳)؛ شهی و هاران (۲۰۰۰)؛ مک کارول (۱۹۸۶) و فوتانا و همکاران (۱۹۹۹) همخوانی دارد.

۳- نتایج مندرج در جدول ۳ بیانگر این است که میزان اضطراب ناشی از استرس شغلی آزمودنی هایی که تحت آموزش تلقیح استرس قرار گرفته اند نسبت به آزمودنی هایی که تحت آموزش تلقیح استرس قرار نگرفته اند کاهش یافته است، لذا آموزش تلقیح استرس در کاهش افسردگی ناشی از استرس شغلی مؤثر بوده است. یافته های تحقیق حاضر، با یافته های مک کارول (۱۹۸۶) مبنی بر اثر بخشی آموزش تلقیح استرس در کاهش سطوح اضطراب بازیکنان اسکواش، و نیز فوتانا و همکاران (۱۹۹۱) و شهی و هاران (۲۰۰۰) مبنی بر اثر بخشی این رویکرد درمانی در کاهش استرس و اضطراب همخوانی دارد.

۴- نتایج مندرج در جدول ۴ بیانگر این است که میزان فرسودگی شغلی ناشی از استرس شغلی آزمودنی هایی که تحت آموزش تلقیح استرس قرار گرفته اند نسبت به آزمودنی هایی که تحت آموزش تلقیح استرس قرار نگرفته اند به جز در مورد اختلاف نمرات پس آزمون و پیگیری اول (D₁) کاهش یافته است، لذا آموزش تلقیح استرس در کاهش افسردگی ناشی از استرس شغلی مؤثر بوده است.

یافته های تحقیق حاضر در این زمینه با اصل نظریه مایکن بام (۱۹۷۴، ۱۹۸۶، ۱۹۹۰، ۱۹۹۶) که مدعی است کاربرد آموزش تلقیح استرس موجب کاهش استرس و سایر مشکلات نزدیک به آنها می شود، هماهنگ است. همچنین یافته های تحقیق حاضر در این مورد با یافته های ایستمن^(۱) و کارول (۱۹۸۶) کاهیل^(۲) و همکاران (۲۰۰۳) مبنی بر اثر بخشی این رویکرد درمانی همخوانی دارد.

1. Eastman

2. Cahill

۵- نتایج مندرج در جدول ۵ نشان می‌دهد، میزان رضایت شغلی آزمودنی‌هایی که تحت آموزش تلقیح استرس قرار گرفته‌اند نسبت به آزمودنی‌هایی که تحت آموزش تلقیح استرس قرار نگرفته‌اند افزایش یافته است، لذا آموزش تلقیح استرس در افزایش رضایت شغلی و کاهش نارضایتی شغلی ناشی از استرس شغلی مؤثر بوده است. یافته‌های تحقیق حاضر در این زمینه با اصل نظریه مایکن بام (۱۹۷۴، ۱۹۸۶، ۱۹۹۰، ۱۹۹۶) که مدعی است کاربرد آموزش تلقیح استرس موجب کاهش استرس و سایر مشکلات نزدیک به آنها می‌شود، هماهنگ است.

منابع

- ابراهیم یزدی، ه. (۱۳۷۷). بررسی تأثیرات میزان درآمد ماهیانه، تجربه شغلی و ویژگی‌های شخصیت بر سندرم فرسودگی شغلی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، چاپ نشده، دانشگاه علامه طباطبائی. خاکپور، ر. (۱۳۷۶). بررسی میزان شیوع سندرم فرسودگی شغلی در بین مشاوران و رواندرمانگران متخصص. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، چاپ نشده، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن. راس، ر. آر و آلتمایر، ا. ام. (۱۳۷۵). استرس شغلی. ترجمه خواجه‌پور، غ. ر. تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
- رشید، خ. (۱۳۷۵). بررسی میزان اضطراب در افراد دارای لکنت زبان و مقایسه با افراد بدون لکنت زبان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، چاپ نشده، دانشگاه علامه طباطبائی.
- علیپور، ش. (۱۳۷۹). بررسی استرس شغلی در آتش‌نشانان شهر تهران. پایان‌نامه دوره تخصصی طب کار، مجله دانشگاه علوم پزشکی تهران.
- فتحی، ل. (۱۳۷۰). مقایسه کارایی رویارویی توأم با جلوگیری از پاسخ، کلومی‌پرامین و ترکیب این دو روش در درمان اختلالات وسواس فکری - عملی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، چاپ نشده، دانشگاه علوم پزشکی ایران.
- قاسمی گسملین جان، س. م. ح. (۱۳۸۱). مقایسه تأثیر نوبت کار (گردش و ثابت) بروز فرسودگی شغلی و آسیب‌های روانی در شرکت کاشی صنایع خزر گیلان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، چاپ نشده، دانشگاه علامه طباطبائی.
- مارنات، گ. گ. (۱۳۷۵). راهنمای سنجش روانی. ترجمه شریفی، ح. پ و نیکخو، م. ر. تهران: رشد.
- همتی، م. (۱۳۸۱). بررسی رابطه استرس شغلی و رضایت شغلی در کارکنان سازمان بهداشت و درمان صنعت نفت تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، چاپ نشده، دانشگاه علامه طباطبائی.

- Aldwin in , C. N. & Rerson, T. A. (1987). Does Coping help? A re-examination of the relation between Coping and mental health'. *Journal of personality and social Psychology*, 53, 337-348.
- Barlow, D. (1988). *Anxiety and its disorder*. New York, NY: Guilford
- Brannon, L. & feist, J. (2000). *Health psychology: an introduction to behavior and health*. Belmont, CA: wadsworth/ thomson learning.
- cahill, S. P. & et al. (2003). Effect of cognitive - behavioral treatments to PTSD on anger. *In social issue: posttraumatic stress disorder*, 17, 113-131.
- Cassidy, T. (1999). *Stress, cognition and health*. NewYork: Routledger.
- Cohen, F. (1987). 'Measurment of Coping' in S. V. Kasl & C. L. Cooper (Eds), *stress and health: Issaes in Research Methodology*. Chichester: John Wiley.
- Cooper, C. L. & panye , R. (1988). *Causes, coping and consequense of stress at work*. NewYork: John Wiley.
- Copper, C. L. & Cartwright, S. (1994). Health mind; healthy organization - A proactive approach to occupational stress. *Human Relations*, 47, 455-471.
- Cooper, C. L. & Cartwright, S. (1996). *Mental health and stress in the work place: A Guide foe employers*. London: HMSO.
- Corsini, R. J. (1987). *Concise encyclopedia of psychology*. NewYork: John wiley & sons, inc.
- Cox, T. (1978). *Stress*. London: Macmillon.
- Dew. PH; Leiter, M. & Cox, T. (2000). *Coping, Health and organizations*. London: taylor & francis.
- Eastman. R. M. & Carroll, D. (1986). Stress inoculation training: A cause study in gymnastics. *British journal of sport medicine*, 20, 3139-3141.
- Edwards. J. R. (1988). The determinants and Consequences of coping with stress in C.L. Cooper & R. payne (Eds). *Causes, Coping and Concequences of stress and Work*. Chichester: John Wiley
- Falk, A.; Hanson, B. S.; Isaacson, S. & Ostergren, p. (1992). Job strain and mortality in elderly men: social network, support and influence as buffers. *American journal of public health*, 82, 1136-1139.

- Falsetti, S. A. & Ballenger, J. C. (1998). Stress and anxiety disorders. In J. R. Hubbard & E. A. Workman (Eds), *Handbook of stress medicine: an organ system approach*. Boca Raton, FL: CRC Press.
- Fontana, A. M.; Hyra D.; Godfre, L. & Cermak, L. (1999). Impact of a peer _ led stress inoculation training on scale Anxiety and heart rate in college students. *Journal of applied Bio behavioral research*, 4, 45-63.
- Gathcel, R. J. Baum, A. & Krantz, D. S. (1989). *An introduction to health psychology*. New York: random house.
- Gathcel, R. J. (1996). stress and coping . In A. M. Colman (Ed), *companion encyclopedia of psychology*. New York: Routledge.
- Haan, M. N. (1988). Job strain and ischaemic heart disease: an epidemiologic study of mental workers. *Annals of clinical research*, 20, 143-145.
- Kumaraiah, A. A. (1993). Electromyograph feed back and stress inoculation: treatment outcome in anxiety neurosis. *Department of clinical psychology, national institute of mental health and neuro sciences, Banglor, india*, 11, 131-136.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress appraisal and coping*. New York: springer.
- Lazarus, R. S. & Launier, R. (1978). Stress-related transaction between person and environment. In L. S. Pervin & M. Lewis (Eds), *Perspective in international psychology*. New York: Plenum.
- Ley, R. (1994). The "suffocation alarm" theory of panic Attacks: A critical commentary. *Journal of behavior therapy and environmental psychiatry*, 25, 269-273.
- Mace, R. D. & Carroll, D. (1989). Effect of stress inoculation training on self reported stress, observe's rating of stress, heart rate and gymnastics performances. *Journal of sport sciences*, 7, 257-266.
- Mace, R. D. & Carroll, D. (1986). Stress inoculation training to control anxiety in sport: two case studies in squash. *British journal of sport medicine*, 20, 3115-3117.
- Maslach, C. & Jackson, S. (1981). *The maslach burnout inventory*. Palo Alto, CA: consulting psychologists.
- Mcgrath, J. E. (1970). *Social and psychological factors in stress*. New York: Holt, Rinehart & winston.

- Meichenbaum, D. H. (1974). Self-instructional training: A cognitive prosthesis for the aged. *Haman development*, 17, 273-280.
- Meichenbaum, D. H. (1986). *Stress inoculation training*. NewYork: Pergaman Press, Inc.
- Meichenbaum, D. H. (1990). *Stress inoculation training*. NewYork: Pergaman Press, Inc.
- Meichenbaum, D. H. (1996). Stress inoculation training for coping with stressors. *Clinical psychologist*, 49, 4-7.
- National institute for occupational safety and health. (1992). *Stress at work*. Washington, DC: U.S Department of health human services.
- Powel, T. J. & Enright, S. J. (1991). *Anxiety and stress management*. NewYork: Routledge.
- Quick, J. C.; Bhagat, R. S.; Dalton, J. E. & Quick, J. D. (1987). *Work stress: health care systems in the work place*. NewYork: Praeger.
- Quick, J. C.; Murphy, L. R. & Harrell, J. J. (1992). *Stress and well-being at work: assessments and interentions for occupational mental health*. Washington, DC: American psychological association.
- Selye, H. (1980). Stress concept today. In I. L. Kutch & L. B. Schlesinger (Eds), *Handbook on stress and anxiety: contemporary knowledge, theory, and treatment*. Sanfrancisco: Jossey-Bass.
- Sheehy, R. S. & Horan, J. J. (2000). The effects of stress inoculation training on the anxiety and Academic performance of first year law students. *Paper presented at the annual meeting of the American psychological association*, Washington, D. c.
- Siegrist, J.; Peter, R.; Motz, W. & Strauer, B. E. (1992). The role of hypertension, left ventricular hypertrophy and psychosocial risks in cardio vascular disease: prospective evidence from blue - collar men. *European heart journal*, 13, 89-95.
- Spector, P. E. (2000). *Industrial and organizational psychology*. NewYork: John Wiley & Sons, Inc.
- Vinger hoets, A. I. J. M. & Marcelissen, F. H. G. (1988). *Stress research: its present status and issues for future development in social and medicine*, 26, 279-291.
- Wood, E. R. & wood, S. E. (1993). *The world of psychology*. Boston, MA: Allynand bacon.