

تأثیر آموزش مهارت مدیریت استرس شغلی بر سلامت روانی، جسمی کارکنان

افسانه سلیمانی^۱ دکتر پریسا ایران نژاد^۲ دکتر رمضان جهانیان^۳ مریم سراجیان اردستانی

۱. کارشناس ارشد دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز، گروه برنامه ریزی آموزشی، البرز، ایران
Afsaneh_Solimani@yahoo.com

۲. دانشیار دانشگاه آزاد واحد البرز، ایران
ParisairanneJad@yahoo.com

۳. دانشیار دانشگاه آزاد واحد البرز، ایران
Ramezan.Jahanian@yahoo.com

۴. پژوهشگر دکتری برنامه ریزی درسی دانشگاه آزاد تهران مرکز

mseragianm@yahoo.com

1

چکیده

هدف از انجام این پژوهش مطالعه تأثیر آموزش مدیریت استرس شغلی بر سلامت روانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی می باشد، این پژوهش نیمه تجربی است و جامعه آماری آن شامل کلیه کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال در سال ۱۳۹۴ است تعداد ۳۰ نفر از آنان به عنوان نمونه، با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده با استفاده از طرح پیش آزمون و پس آزمون انتخاب شدند و به پرسشنامه های فیلیپ ال رایس استرس شغلی و GHQ سلامت عمومی گلدبرگ در طیف لیکرت و با استفاده از بسته ی آموزش مهارت مدیریت استرس که از سوی مرکز مشاوره و راهنمایی دانشگاه علوم پزشکی تهران پاسخ دادند. برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آماری تحلیل واریانس چند متغیری، بررسی همگنی کوواریانس با استفاده از آزمون M-Box، بررسی همگنی واریانس با استفاده از آزمون لوین، بررسی آزمون تحلیل واریانس چند متغیری (مانوا) استفاده گردید. یافته های پژوهش نشان می دهد بین استرس شغلی و سلامت روانی، رابطه مثبت و معنادار ($p < .05$) وجود دارد. با توجه به نتایج به دست آمده، وقتی افراد در معرض استرس شغلی قرار می گیرند در صورتی که فاقد آموزش مهارت های مدیریتی باشند، استرس شغلی آنان افزایش می یابد. در ضمن، توانایی کسب کنترل و آموزه های لازم در خصوص محیط و کار خود دارا شده باشند، می توانند به احساس شایستگی، اثربخشی و موفق بودن در افراد منجر شود که باعث کاهش استرس در روان و جسم افراد خواهد شد. همچنین

آموزش مهارت‌های مدیریت استرس شغلی، موجب کاهش اختلالات در سایر مولفه‌های سلامت روان گروه آزمایش را نشان داد.

کلیدواژه‌ها: آموزش، مدیریت استرس شغلی، سلامت روانی، جسمی

مقدمه

۱۹۸۲ تحقیقات بسیاری در باب استرس انجام داد او که اصطلاح استرس^۴ را رواج داد، به پیوند محکم میان استرس و بیماری‌های جسمانی عقیده داشت. وی در ابتدا استرس را محرک می‌دانست، اما نظر خود را وسعت بخشید و آن را پاسخی توصیف کرد که ارگانیزم از خود بروز می‌دهد و بدین ترتیب اولین فردی بود که بین عامل استرس زا و استرس تمایز قایل شد. استرس را پاسخی غیر مشخص دانست که ممکن است از سوی هر عامل محیطی استرس زایی ایجاد شود. نظریه‌های فشار روانی استرس را به عنوان پاسخ درونی تعامل - تعادل می‌شود نام برد، فردی که در معرض استرس قرار می‌گیرد از الگوی عام و یکسانی پیروی می‌کند، رخوت و افسردگی عمومی با ویژگی‌هایی چون کاهش انگیزه، کاهش اشتها، وزن و انرژی شناخته می‌شود. (کوپرو فیلیپ، ۲۰۰۱، ص ۴). اکنون این نکته مهم است که استرس شغلی به عنوان یک تعامل (رابطه‌ای مداوم میان فرد و محیط) در نظر گرفته شود که رویکرد تعاملی محدود به شناسایی راه‌های علمی در این رابطه می‌باشد (کوپرو فیلیپ، ۲۰۰۱، ص ۱۱). در

سازمان یک نهاد اجتماعی است که دارای هدف و نظامی است. که به سبب داشتن یک ساختار آگاهانه، فعالیت‌های خاصی انجام می‌دهد. برای تحقق اهداف هر سازمان، نیروی انسانی هر سازمان نقش مهمی را ایفا می‌کند. به نتیجه رساندن وظایف سازمان، به عهده نیروی آن سازمان و عملکرد این افراد، همان عملکرد سازمان است (هوچن^۱ ۲۰۰۰). امروزه استرس و عوارض ناشی از آن در سازمانها کاملاً محسوس است. سازمانها به دلیل درگیر شدن با گروه‌های مختلف انسانی جهت تحقق اهداف خود با مشکلاتی روبرو شده‌اند (دولتیار، خدادادی، ۱۳۸۶، ص ۵). استرس ناشی از شغل، استرسی است که فرد معینی بر سر شغل معینی دست خوش آن شود و به عبارت دیگر کنش متقابل بین شرایط کاری و ویژگی‌های فردی شاغل به گونه‌ای که خواسته‌های محیط کاری بیش از آن است که فرد بتواند از عهده‌ی آنها برآید (راس، آلتمايز، ۱۳۸۵، ص ۲۲). هانس سلیه از ۱۹۳۰ تا زمان مرگش در

1 .Htchen
2 .work demand
3 .Hans Selye

4 .stress

5th National Conference on Management & Humanistic Science Research in Iran

5 July 2018 - Tehran University

پنجمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران
۱۴ تیر ۱۳۹۷ دانشگاه تهران



3

ایمنی را می‌توان نام برد. نشانه‌های رفتاری این دسته از نشانه‌ها را می‌توان به دو دسته تقسیم نمود. دسته اول شامل نشانه‌هایی که می‌توان گفت به طور مستقیم متوجه خود فرد شاغل است. این دسته، شامل رفتارهایی مثل خودداری از کارکردن مصرف روزافزون دارو، پرخوری یا بی‌اشتهایی می‌باشد. دسته دوم از نشانه‌های رفتاری پیامدش به سازمان یا تشکیلات اداری بر می‌گردد. از جمله غیبت از کار، رها کردن شغل، افزایش حادثه ناشی از کار و فقدان می‌باشد، همچنین در تحقیقات به بی‌احتیاطی در رانندگی و اختلال در کیفیت و کمیت کار، بی‌تصمیمی و شکایت‌های غیر منطقی اشاره نیز شده است. (راس و آلتماز، ۱۳۸۵، صص ۳۸-۳۷). عواملی در محیط کاری فرد وجود دارد که بر ایجاد استرس در وی تأثیر گذار است به عنوان نمونه، دمای محیطی، چیدمان دفتر، نور، سر و صدا، درجه حرارت، برای مثال ممکن است کارکردن در فضای آزاد هنگامی که درجه حرارت بی‌نهایت زیاد است، منجر به ایجاد فشار عصبی شود (گریفین، ۱۳۸۷، صص ۱۶۷). برای دوری از استرس می‌بایست امور سازمانی را به صورت واقعی بررسی کنیم و همیشه در حال زندگی کنیم به اجرای کیفی امور سازمانی با مدیریت مشارکتی توجه نماییم. برنامه ریزی برای زمان و نیروی انسانی و اجرای سازمانی آن اهتمام ورزیم، در شرح مشاغل و راههای رفع موانع با جنبش، دانش و کوشش مدیریت کنیم

تحقیق حاضر می‌خواهیم بدانیم آموزش مدیریت استرس شغلی بر کاهش و یا افزایش سلامت روانی و جسمی تأثیر دارد؟

راس و آلتماز نشانه‌های استرس شغلی را به سه دسته نشانه‌های روانی، جسمی، رفتاری تقسیم می‌نماید. نشانه‌های روانی آن دسته از مشکل‌های عاطفی و شناختی هستند که بر اثر ناراحتی‌های ناشی از استرس شغلی بروز می‌کنند. نارضایتی از شغل یکی از رایج‌ترین پیامدهای استرس شغلی است که از شغل خود ناراضی است با بی‌میلی و با تاخیر به سر کار خود می‌رود و برای آنگه کارش را به خوبی انجام دهد دلیل چندان نمی‌بیند. دیگر نشانه‌های روانی عبارت از: عصبانیت، اضطراب، افسردگی، کم شدن احترام به خود، عملکرد ضعف فکری و خشم از سرپرستی می‌باشد. بعضی از این نشانه‌ها به خودی خود مشکل‌هایی هستند که موجب وخیم‌تر شدن استرس شغلی می‌شوند. نشانه‌های جسمی را می‌توان مشکل‌تر تشخیص داد، زیرا در حالی که شرایط کاری معینی با بیماری‌ها و ناراحتی‌های جسمانی معینی همراه است، اما دشوار می‌توان فهمید که این ناخوشی‌ها تا چه اندازه صرفاً مربوط به شغل و تا چه اندازه ای نتیجه دیگر جنبه‌های زندگی شخص است و همین‌طور افزایش ضربان قلب، ناراحتی گوارشی، ناراحتی تنفسی، سردرد، بیماری‌های اسکلتی عضلانی و اختلال در سیستم

5th National Conference on Management & Humanistic Science Research in Iran

5 July 2018 - Tehran University

پنجمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریتی و علوم انسانی در ایران
۱۴ تیر ۱۳۹۷ دانشگاه تهران



(عسگریان، ۱۳۸۵، ص ۱۴۰).

مقایسه با اعضای گروه‌های دیگر، معلمان میزان بالاتری از اختلالات روانی را تجربه می‌کنند، که نتیجه استرس‌های طولانی مدتی است که در طی کار خود تحمل می‌کنند

عزت آبادی (۱۳۸۷) در پژوهشی با عنوان تأثیر استرس بر عملکرد مدیران بخش‌های مختلف بیمارستان‌های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام دادویافته‌ها نشان داد بیشترین تأثیر استرس بر عملکرد مدیران، از بین رفتن تمرکز فکری آنها جهت تصمیم‌گیری مؤثر، تضعیف روحیه آنها در محیط کار و کاهش کیفیت کارشان بوده است،

هدف پژوهش:

بررسی رابطه آموزش مدیریت استرس شغلی بر سلامت روانی و جسمی کارکنان دانشگاه آزاد واحد تهران شمال است.

فرضیه پژوهش:

بین مدیریت استرس شغلی با سلامت روانی رابطه مثبت و منفی وجود دارد.

روش جمع‌آوری اطلاعات: روش آزمایشی

جامعه آماری:

کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال که در شرایط زمانی و مکانی یکسان که حدود ۴۵۰ نفر می‌باشند در دو گروه ۱۵ نفره جمعا ۳۰ نفر به پرسشنامه پاسخ دادند.

روش پژوهش:

تحقیقات متعددی در داخل و خارج از کشور متغیرهای مورد مطالعه در پژوهش حاضر را بررسی کرده‌اند. فلاح (۱۳۹۴) درمدل بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و استرس شغلی با میانجی‌گری مسئولیت‌پذیری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، نشان داد که استرس شغلی با مسئولیت‌پذیری و کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه منفی معناداری داشته و مسئولیت‌پذیری نیز رابطه مثبت و معناداری را با کیفیت زندگی کاری نشان داده است. همچنین یافته‌ها موید آن بود که نزدیک به ۶۷ درصد از اثر کل استرس شغلی بر کیفیت زندگی کاری از طریق غیر مستقیم توسط متغیر میانجی مسئولیت‌پذیری تبیین می‌شود. متقیان (۱۳۹۲) رابطه بین فرسودگی شغلی و توانمندسازی روانشناختی مددکاران شاغل در بیمارستان‌های تحت پوشش علوم پزشکی تهران باهدف بررسی رابطه بین توانمندسازی با فرسودگی شغلی در بین مددکاران اجتماعی بیمارستان‌های تهران نشان داد که رابطه معنادار معکوسی بین مولفه شدت عدم موفقیت فردی فرسودگی شغلی با میزان توانمندی کارکنان وجود دارد. میزان توانمندی بالای کارکنان در کاهش احساس فرسودگی شغلی آنان مؤثر است. اروین سام شونفلد ۲۰۱۷ در تحقیقی با عنوان پیامدهای استرس شغلی برای سلامت روانی معلمان با تحقیقات اپیدمیولوژیک نشان می‌دهد که در

5th National Conference on Management & Humanistic Science Research in Iran

5 July 2018 - Tehran University

پنجمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران
۱۴ تیر ۱۳۹۷ دانشگاه تهران



شده است نمره گذاری این آزمون در مقیاس لیکرت انجام می شود . با استفاده از کلید پاسخنامه ، نمره گذاری نهایی انجام می شود و نمره استرس شغلی از جمع کل نمرات به دست می آید. پرسشنامه سلامت عمومی توسط گلدبرگ^۱ و هیلر^۲ سال ۱۹۷۲ تهیه شده و یکی از شناخته‌ترین ابزارهای غربالگری در پژوهش‌های مربوط به سلامت روانی است. پرسشنامه سلامت عمومی اولین بار توسط گلدبرگ (۱۹۷۲)، به نقل از تقوی (۱۳۸۰) تنظیم گردید. پرسشنامه ۲۸ سؤالی سلامت عمومی از ۴ خرده آزمون (اضطراب، اختلال در کارکرد اجتماعی و افسردگی) تشکیل شده و گزینه های آزمون به صورت (۱،۲،۳،۴) نمره گذاری می شوند و در نتیجه ، نمره کل یک فرد از صفر تا ۸۴ متغیر خواهد بود . پایایی پرسشنامه سلامت عمومی ۲۸ سؤالی (GHQ-28) در فرهنگ‌های مختلف تایید شده است. برای مثال، شیمجی^۳، مینو^۴، تیسودا^۵ (۲۰۰۰) با انجام این پرسشنامه بر روی کارمندان ژاپنی ضریب پایانی (آلفای کرونباخ ، ۰/۹۰ ، را برای این پرسشنامه گزارش کردند. چونگ^۶ و اسپیرز^۷ (۱۹۹۴) ضریب پایانی این پرسشنامه را در گروه کامبوج‌های ساکن نیوزلند، به کمک روش بازآزمایی

مهارت مورد نظر طی ۱۲ جلسه با احتساب پیش آزمون و پس آزمون به گروه آزمایشی آموزش داده شد و گروه کنترل تحت شرایط عادی خود (بدون آموزش مهارت) ادامه دادند . پس آزمون در دو گروه اجرا گردید که هم در مرحله پیش و پس آزمون بر دادن پاسخ دقیق به سوالات پرسشنامه تاکید شد .

ابزار پژوهش:

در این پژوهش از پرسشنامه استاندارد شده ی استرس شغلی ۵۷ سؤالی و سلامت عمومی گلدبرگ^۱ ۲۸ سؤالی (G.H.Q-28) به همراه بسته آموزشی مدیریت استرس (دانشگاه علوم پزشکی تهران) به عنوان ابزار ارزیابی سلامت روانی کارکنان استفاده شد . پرسشنامه استرس شغلی فیلیپ ال رایس (۱۹۹۲) دارای ۵۷ ماده است که اطلاعاتی در مورد استرس شغلی بر اساس مقیاس لیکرت به ما می دهد . این پرسشنامه توسط حاتمی (۱۳۷۷) ترجمه و هنجاریابی شده است . این پرسشنامه شامل سه خرده مقیاس روابط بین فردی ، وضعیت جسمانی (شرایط فیزیکی) و علائق شغلی (علاقه مندی به کار) می باشد . حاتمی (۱۳۷۷) این پرسشنامه را برای نمونه ای ۲۷۵ نفری از معلمان مدرسه ، مورد آزمون قرار داد . میزان پایایی محاسبه شده با استفاده از آلفای کرونباخ ، ۰/۸۹ بدست آمد و میزان روایی برای کل پرسشنامه ۰/۹۱ و برای سه خرده مقیاس روابط مابین فردی ، وضعیت جسمانی و علائق شغلی به ترتیب ۰/۸۹ ، ۰/۸۸ و ۰/۸۸ ذکر

- 1 . Goldberg
- 2 . Hlder
3. Shigemi
4. Mho
5. Tesuda
6. Chung
7. Spears

5th National Conference on Management & Humanistic Science Research in Iran

5 July 2018 - Tehran University



پنجمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریتی و علوم انسانی در ایران
۱۴ تیر ۱۳۹۷ دانشگاه تهران

6

رفتاری استرس . جلسه سوم : راهکار های ذهنی و عقلانی مقابله و کنار آیی با استرس - معرفی شیوه های مسئله مدار و هیجان مدار به عنوان شیوه های مقابله - بررسی شیوه های مقابله ای افراد در موقعیت های استرس زا . جلسه چهارم : معرفی مراحل مهارت مقابله با استرس- کار بر روی مرحله اول مهارت مقابله با استرس ، آگاهی از احساسات خود- مهارت های مطالعه ، آمادگی برای امتحان و مدیریت زمان . جلسه پنجم : تقویت اعتماد به نفس - عزت نفس و مقابله با افسردگی و نگرانی . جلسه ششم : پرداختن به مرحله دوم مهارت مقابله - مدیریت استرس و یادآوری روش های بلند مدت و کوتاه مدت خنثی کردن استرس - معرفی روش آرام سازی به عنوان یک روش درمانی و تکنیک رفتار درمانی که در این پژوهش از شیوه ی انقباض - آرام سازی ۱۶ گروه از عضلات استفاده گردید. جلسه هفتم : روش های فیزیکی کنار آمدن با استرس - روش های فیزیکی به داشتن سبک زندگی سالم تری کمک می کند - این بخش به هدایت افراد به داشتن تغذیه ای سالم ، خواب و ورزش کافی است که منجر به حفظ و تقویت سیستم ایمنی بدن و بالا بردن سطح انرژی می شود . جلسه هشتم : کار بر روی آرام سازی تدریجی ، تمرین و تکرار آن و حصول اطمینان از رفع تمامی ابهامات گروه آزمودنی و کسب مهارت در به کار گیری این روش سپس بررسی نظرات آزمودنی ها ، کسب بازخورد از آنان و اجرای دو باره آزمون سلامت روان

با فاصله زمانی ۲ تا ۴ هفته و با استفاده از فرمول ضریب همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن به میزان ۰/۵۵ برآورد نمودند و ضریب همبستگی درونی این پرسشنامه را با روش نمره‌گذاری لیکرت به میزان ۰/۸۵ گزارش کردند (به نقل از قاسمی، ۱۳۸۸). هومن (۱۳۷۶) در هنجاریابی پرسشنامه سلامت عمومی ۲۸ سوالی در ایران، همبستگی درونی این پرسشنامه را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای مقیاس‌های فرعی، به ترتیب ۰/۸۵، ۰/۸۷، ۰/۷۹ و ۰/۹۱ گزارش نمود و برای کل مقیاس که نشان‌دهنده سلامت عمومی است، برابر با ۰/۸۵ برآورد کرده است. روش اجرای پژوهش :

برای عملیاتی کردن آموزش از روش آموزشی سارا مک نامارا^۱ برای مدیریت استرس بر روی ۱۵ نفر آزمودنی گروه آزمایش و با استفاده از بسته ی ذکر شده استفاده کردیم . با این روش آموزش را در ۸ جلسه ، هفته ای ۱ روز به مدت تقریبی ۷۰ تا ۹۰ دقیقه آموزش روی کارکنان و انجام عملیات زیر صورت گرفت : جلسه اول : ارائه ی مقدمه ای از ضرورت و اهمیت آموزش مدیریت - کنترل استرس و ارائه ی تعاریفی از استرس- پرداختن به تفاوت افراد در مواجهه با استرس و علت تفاوت ها . جلسه دوم : تفهیم کلی تاثیرات استرس بر اندام های مختلف بدن - بررسی آثار مختلف جسمانی ، روانشناختی و

1. Mnamara

5th National Conference on Management & Humanistic Science Research in Iran

5 July 2018 - Tehran University

پنجمین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران
۱۴ تیر ۱۳۹۷ دانشگاه تهران



یافته های پژوهش:

ارائه شده است . یافته های توصیفی پژوهش در جدول ۱ ارائه گردیده است.

یافته های پژوهش در دو قسمت یافته های توصیفی، نظیر میانگین و انحراف معیار و یافته های استنباطی

جدول شماره ۱: آمار توصیفی میانگین نمرات سلامت روان گروه های آزمایش و گواه

انحراف استاندارد	انحراف معیار	تعداد	میانگین	سلامت روانی	
۱,۹۶۵۵۸	۷,۶۱۲۶۵	۱۵	۶۹,۳۳۳۳	پیش آزمون	کنترل
۱,۷۶۵۲۷	۶,۸۳۶۸۷	۱۵	۶۸,۲۰۰۰	پس آزمون	
۱,۸۴۲۵۳	۷,۱۳۶۰۹	۱۵	۶۸,۲۶۶۷	پیش آزمون	آزمودنی
۱,۰۸۱۷۴	۴,۱۸۹۵۶	۱۵	۴۴,۸۶۶۷	پس آزمون	

7

همانطور که مشاهده می شود انحراف استاندارد در که میزان آموزش مدیریت استرس با مولفه های گروه های آزمایش و گواه در پس آزمون کمتر از سلامت روان تفاوت معنی داری نشان داد .

پیش آزمون بوده است و این نشان دهنده این است

جدول شماره ۲: نتایج تحلیل واریانس چند متغیری (مانوا) بر نفاضل نمرات (پیش آزمون - پس آزمون) مولفه های سلامت روان گروه های آزمایش و گواه

سطح معنا داری	F	DF خطا	Df فرضیه	مقدار	نام آزمون
۰,۳۸۹	۲۵,۰۰۰	۴,۰۰۰	۱,۰۷۷	۰,۱۴۷	اثر پیلای (پیش آزمون)
۰,۰۰۰	۲۵,۰۰۰	۴,۰۰۰	۳۰,۷۹۷	۰,۸۳۱	اثر پیلای (پس آزمون)
۰,۳۸۹	۲۵,۰۰۰	۴,۰۰۰	۱,۰۷۷	۰,۸۵۳	لامبدای ویلکز (پیش آزمون)
۰,۰۰۰	۲۵,۰۰۰	۴,۰۰۰	۳۰,۷۹۷	۰,۱۶۹	لامبدای ویلکز (پس آزمون)
۰,۳۸۹	۲۵,۰۰۰	۴,۰۰۰	۱,۰۷۷	۰,۱۷۲	اثر هوتلینگ (پیش آزمون)
۰,۰۰۰	۲۵,۰۰۰	۴,۰۰۰	۳۰,۷۹۷	۴,۹۲۸	اثر هوتلینگ (پس آزمون)

5th National Conference on Management & Humanistic Science Research in Iran

5 July 2018 - Tehran University

پنجمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریتی و علوم انسانی در ایران
۱۴ تیر ۱۳۹۷ دانشگاه تهران



۰,۳۸۹	۲۵,۰۰۰	۴,۰۰۰	۱,۰۷۷	۰,۱۷۲	بزرگترین ریشه روی (پیش آزمون)
۰,۰۰۰	۲۵,۰۰۰	۴,۰۰۰	۳۰,۷۹۷	۴,۹۲۸	بزرگترین ریشه روی (پس آزمون)

جدول شماره ۳: میانگین، انحراف معیار، انحراف استاندارد در مولفه‌های سلامت روان در پیش و پس آزمون گروه آزمایش

متغیرها (مولفه‌ها)	میانگین	تعداد	انحراف معیار	انحراف استاندارد
جسمانی (پیش آزمون)	۱۷,۱۳	۱۵	۲,۶۱۵	۰,۶۷۵
جسمانی (پس آزمون)	۱۱,۸	۱۵	۲,۴۲۶	۰,۶۲۶
اضطراب (پیش آزمون)	۱۶,۸۷	۱۵	۲,۱۶۷	۰,۵۵۹
اضطراب (پس آزمون)	۱۰,۴	۱۵	۲,۳۵۴	۰,۶۰۸
عملکرد اجتماعی (پیش آزمون)	۱۶,۸۷	۱۵	۱,۵۵۲	۰,۴۰۱
عملکرد اجتماعی (پس آزمون)	۱۱,۱۳	۱۵	۲,۴۴۶	۰,۶۳۱
اضطراب (پیش آزمون)	۱۷,۴	۱۵	۳,۰۶۶	۰,۷۹۲
اضطراب (پس آزمون)	۱۱,۵۳	۱۵	۱,۱۲۵	۰,۲۹۱

جدول شماره ۴: میانگین، انحراف معیار، انحراف استاندارد در مولفه‌های سلامت روان در پیش و پس آزمون گروه آزمایش

سطح معنا داری	تفاوت زوج						متغیرها (مولفه‌ها)	
	df	t	فاصله اطمینان ۹۵%		انحراف استاندارد د	انحراف معیار		میانگین
			حد بالا	حد پائین				
۰	۱۴	۶,۰۸۵	۷,۲۱۳	۳,۴۵۳	۰,۸۷۸	۳,۳۹۵	۵,۳۳۳	جسمانی (پیش آزمون - پس آزمون)
۰	۱۴	۷,۴۱۵	۸,۳۳۷	۴,۵۹۶	۰,۸۷۲	۳,۳۷۸	۶,۴۶۷	اضطراب (پیش آزمون - پس آزمون)
۰	۱۴	۸,۱۸۹	۷,۲۳۵	۴,۲۳۲	۰,۷	۲,۷۱۲	۵,۷۳۳	عملکرد اجتماعی (پیش آزمون - پس آزمون)
۰	۱۴	۶,۵۲۶	۷,۷۹۵	۳,۹۳۸	۰,۸۹۸	۳,۴۸۲	۵,۸۶۷	افسردگی (پیش آزمون - پس آزمون)

5th National Conference on Management & Humanistic Science Research in Iran

5 July 2018 - Tehran University

پنجمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریتی و علوم انسانی در ایران
۱۴ تیر ۱۳۹۷ دانشگاه تهران



آزمون، بیان گر آن است که آموزش کنترل استرس با سطح اطمینان ۹۵٪ باعث کاهش معنی دار مولفه های سلامت روان گردیده است. پس نشان می دهد که هر چه افراد تحت آموزش و آگاهی مبتنی بر استرس باشند می توانند در مواقع سخت پر استرس بر خود و محیط اطراف خود تسلط بیشتری داشته باشند.

همانطور که ملاحظه می شود در سطح معنی دار ۰/۰۵ با توجه به اینکه در تمام آزمون ها p - مقدار کمتر از ۰/۰۵ شده است می توان گفت میزان مولفه های بعد جسمانی، اضطراب، عملکرد اجتماعی و افسردگی در گروه آزمودنی در پیش آزمون و پس آزمون به طور معنی داری تفاوت ایجاد شده است و با توجه به کاهش میزان مولفه های بعد جسمانی، اضطراب، عملکرد اجتماعی و افسردگی در پس

جدول شماره ۵: میانگین، انحراف معیار، انحراف استاندارد در مولفه های سلامت روان (پیش آزمون - پس آزمون) گروه گواه (کنترل)

9

متغیرها (مولفه ها)	میانگین	تعداد	انحراف معیار	انحراف استاندارد
جسمانی (پیش آزمون)	۱۷,۷۳	۱۵	۳,۲۶۲	۰,۸۴۲
جسمانی (پس آزمون)	۱۶,۶۷	۱۵	۳,۲۸۸	۰,۸۴۹
اضطراب (پیش آزمون)	۱۸,۲۷	۱۵	۲,۹۸۷	۰,۷۷۱
اضطراب (پس آزمون)	۱۷,۶۷	۱۵	۳,۲۶۶	۰,۸۴۳
عملکرد اجتماعی (پیش آزمون)	۱۷,۲	۱۵	۳,۶۴۹	۰,۹۴۲
عملکرد اجتماعی (پس آزمون)	۱۶,۷۳	۱۵	۳,۱۷۳	۰,۸۱۹
افسردگی (پیش آزمون)	۱۶,۱۳	۱۵	۲,۷۷۴	۰,۷۱۶
افسردگی (پس آزمون)	۱۷,۱۳	۱۵	۲,۸۲۵	۰,۷۲۹

قرار داشتند و همچنین میزان مولفه های سلامت روان در گروه گواه در پیش آزمون و پس آزمون تفاوت معنی داری وجود ندارد.

همانطور که ملاحظه می شود در سطح معنی دار ۰/۰۵ با توجه به اینکه در تمام آزمون ها p - مقدارش بیشتر از ۰/۰۵ شده است می توان نتیجه گرفت افرادی که به آنها آموزش مهارت مدیریت استرس داده نشده همچنان در وضعیت استرس بالا

5th National Conference on Management & Humanistic Science Research in Iran

5 July 2018 - Tehran University

پنجمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریتی و علوم انسانی در ایران
۱۴ تیر ۱۳۹۷ دانشگاه تهران



جدول شماره ۶: میانگین، انحراف معیار، انحراف استاندارد و t در مولفه‌های سلامت روان در پیش و پس از آزمون گروه گواه (کنترل)

سطح معناداری	Paired Differences						متغیرها (مولفه‌ها)	
	df	t	فاصله اطمینان ۹۵%		انحراف استاندارد	انحراف معیار		میانگین
			حد بالا	حد پایین				
۰,۳۱۴	۱۴	۱,۰۴۵	۳,۲۵۷	-۱,۱۲	۱,۰۲۱	۳,۹۵۵	۱,۰۶۷	جسمانی (پیش آزمون - پس آزمون)
۰,۵۷۴	۱۴	۰,۵۷۶	۲,۸۳۳	-۱,۶۳	۱,۰۴۱	۴,۰۳۲	۰,۶	اضطراب (پیش آزمون - پس آزمون)
۰,۵۳۳	۱۴	۰,۶۴	۲,۰۳۱	-۱,۱	۰,۷۲۹	۲,۸۲۵	۰,۴۶۷	عملکرد اجتماعی (پیش آزمون - پس آزمون)
۰,۳۲۵	۱۴	-۱,۰۲	۱,۱۰۴	-۳,۱	۰,۹۸۷	۳,۷۹۸	-۱	افسردگی (پیش آزمون - پس آزمون)

10

مولفه‌ها جداگانه مورد بررسی قرار گرفته‌اند که نتایج در زیر ارائه شده است.

به منظور استخراج مولفه‌هایی که در پس آزمون بین گروه گواه و آزمایش متفاوت است هر یک از

جدول شماره ۷: نتایج حاصل از بررسی وجود تفاوت معنی‌دار در مولفه‌های استرس شغلی و سلامت روان در دو گروه گواه و آزمایش در پس آزمون

سطح معناداری	F	میانگین مجزورات	درجه‌ی آزادی	مجموع مجزورات	متغیرها (مولفه‌ها)
۰/۰۰۴	۱۰/۰۵۳	۱۳۶/۵۳۳	۱	۱۳۶/۵۳۳	نشانگان جسمانی
۰/۰۰۰	۱۸/۶۶۰	۲۵۸/۱۳۳	۱	۲۵۸/۱۳۳	اضطراب
۰/۰۰۰	۲۷/۱۳۵	۲۰۸/۰۳۳	۱	۲۰۸/۰۳۳	اختلال در کنش اجتماعی
۰/۰۰۰	۲۶/۶۳۷	۳۵۳/۶۳۳	۱	۳۵۳/۶۳۳	افسردگی
۰/۰۰۰	۳۱۳/۲۷۴	۵۴۴۰/۵۳۳	۱	۵۴۴۰/۵۳۳	روابط بین فردی
۰/۰۰۰	۱۶۵/۸۶۵	۳۸۳۰/۷۰۰	۱	۳۸۳۰/۷۰۰	وضعیت جسمانی
۰/۰۰۰	۶۰/۵۳۲	۷۱۰/۵۳۳	۱	۷۱۰/۵۳۳	علائق شغلی

5th National Conference on Management & Humanistic Science Research in Iran

5 July 2018 - Tehran University

پنجمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران
۱۴ تیر ۱۳۹۷ دانشگاه تهران



نشان می‌دهد که سازمان‌ها، نهاد‌های اجتماعی و اداری، موسسات دولتی و شخصی و... نیاز مبرمی به روانشناس و مشاور دارند و مدیران می‌توانند با استخدام یک روانشناس در سازمان خود به پائین آوردن استرس شغلی کارمندان و مشکلات اجتماعی فراوان آنان و بالا بردن تمرکز، راندمان کاری و کیفیت کاری کارمندان شوند دوره‌های ضمن خدمتی تعیین شود که در آن‌ها به آموزش مهارت مدیریت استرس شغلی که باعث بهبود وضع تعاملات اجتماعی، کاهش تنش روانی در جامعه، بالا بردن تحمل در کارمندان برای پاسخگویی مناسب‌تر به ارباب رجوع و بالا بردن سطح بهداشت روانی و جسمی در جامعه و ادارات بخش دولتی می‌شود و عوامل مرتبط به آن مانند مدیریت زمان، آموزش مهارت‌های شغلی یا حرفه‌ای، تغذیه سالم، استراحت‌های کوتاه مدت، ایجاد مراکز مشاوره‌ای در ادارات، فراهم نمودن زمینه‌های برقراری ارتباط شفاهی دوستانه بین کارمندان و مدیران، تغییر نوع سبک زندگی، انعطاف‌پذیری کافی، اعمال سیاست‌های تشویقی از سوی مدیران، ورزش کردن، برنامه‌ریزی درست، مشارکت و نظرخواهی از کارمندان در طراحی و اجرای برنامه‌های مشخص، ایجاد آگاهی عمومی و بالا بردن مهارت‌های فردی، اجتماعی، ارتباطی و شغلی کارمندان توجه قابل ملاحظه‌ای نمود. همچنین پیشنهاد می‌شود ضمناً علاوه بر معاینات دوره‌ای کارگران و کارمندان که صحت و سلامت جسمی به سلامت روانی آنان

همانطوری که ملاحظه می‌شود، با توجه به سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵، می‌توان نتیجه گرفت که کارمندان گروه آزمایش و گروه گواه از لحاظ مولفه‌های استرس شغلی (روابط بین فردی، وضعیت جسمانی و علایق شغلی) و مولفه‌های سلامت روان (نشانه‌های جسمانی، اضطراب، اختلال در عملکرد و افسردگی) تفاوت معناداری نشان می‌دهند. به عبارت دیگر، آموزش مهارت‌های مدیریت استرس شغلی، موجب کاهش مولفه‌های اختلال در سلامت روانی و جسمی گروه آزمایش شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

استرس به خودی خود نه مثبت است و نه منفی، روشی که ما برای پاسخ در برابر استرس بد انتخاب می‌کنیم، از خود استرس مهم‌تر است، اثرات استرس هم می‌تواند منفی و هم می‌تواند مثبت باشد. از نگاه منفی استرس موجب تخریب وضعیت سلامتی است و استرس خوب معمولاً تجربه لذت و معنا یافتن زندگی را به همراه دارد. استرس ناشی از شغل، استرسی است که فرد معینی بر سر شغل معینی دست خوش آن شود و به عبارت دیگر کنش متقابل بین شرایط کاری و ویژگی‌های فردی شاغل به گونه‌ای که خواسته‌های محیط کاری بیش از آن است که فرد بتواند از عهده‌ی آنها برآید. (راس، آلتماز، ۱۳۸۵، ص ۲۲) با توجه به نتایج پژوهش

5th National Conference on Management & Humanistic Science Research in Iran

5 July 2018 - Tehran University



پنجمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران
۱۴ تیر ۱۳۹۷ دانشگاه تهران

امور جاری و خستگی و در بعد کنش اجتماعی، احساس نارضایتی، عدم تصمیم‌گیری درست، عدم لذت بردن و در بعد افسردگی احساس بی‌ارزشی، ناامیدی، خودکشی، ناراحتی‌های عصبی و مرگ بصورت قابل توجهی کاهش یافته است.

منابع فارسی

آقاجانی، مریم، (۱۳۸۱). بررسی تاثیر آموزش مهارت زندگی بر سلامت روانی و کاهش استرس نوجوانان پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه الزهرا.

بی‌نام، (۱۳۸۱). وضعیت نگرش جوانان ایران، گزارش نهایی نتایج پژوهش مشاوره ملی جوانان، سازمان ملی جوانان

بی‌نام، (۱۳۷۸). وضعیت استرس در ایران، گزارش نهایی سازمان بهداشت جهانی

پوررحیمی، فرهاد؛ وفایی، باقر، (۱۳۸۳). بررسی نقش عوامل استرس‌زا در زندگی در حمله آسم در بیمارستان امام خمینی (ره) تبریز، مجله پزشکی ارومیه، دوره ۱۵ شماره ۲، تیر ماه

پورشریفی‌راوری، مرتضی، (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین ارگونومی محیط کار و استرس شغلی کارکنان، مقاله راهکار مدیریت

پیروی، حمید؛ عابدیان، احمد، (۱۳۸۹). بررسی رابطه میزان رضایت از زندگی حمایت اجتماعی و سلامت عمومی دانشجویان

حامدی، رباب؛ مردی، مجید؛ عظیمی، بی‌تا؛ تقوی، نغمه، (۱۳۹۰). بسته آموزشی مدیریت

نیز توجه خاص گردد، زیرا در نتیجه بهبود سلامت روانی، سلامت جسمی را نیز دنبال خواهد داشت. لذا برنامه ریزی جهت آموزش مدیران بیمارستانها، ادارات و مدارس و در رابطه با موضوعات استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری ضروری است تا استراتژی‌های موثر برای پیشرفت شرایط کاری و کاهش استرس شغلی نظیر مشارکت پرسنل در تصمیم‌گیری‌ها، حمایت سرپرستی و کاهش بار کاری تدوین گردد.

این یافته‌ها با نتایج حاصل از گاریکا ایزکیوردو و ریوس ریسکوز (۲۰۱۲)، سالووی، بدل، توپلر و مایر (۲۰۰۰) به نقل از باستین، (۲۰۰۵)، سانتراک (۲۰۰۴)، سیاروچی و اندرسن (۲۰۰۰)، بنتون و تیرلاوی (۱۹۹۲)، فلاح (۱۳۹۴)، متقیان (۱۳۹۲)، پورشریفی (۱۳۹۱) عزت‌آبادی (۱۳۸۷) خاقانی زاده و همکاران (۱۳۸۷) پیروی و عابدیان (۱۳۸۶) حسن زاده و همکاران (۱۳۸۴)، گروسی فرشی و مانی (۱۳۸۴)، پوررحیمی - باقر وفایی (۱۳۸۳) هم خوانی دارد. یافته‌های این پژوهشگران نیز نشان داده است که آموزش مهارت‌های کنترل استرس می‌تواند بسیاری از تنش‌ها و اضطراب‌ها و بسیاری از عملکردهای ناقص اجتماعی را بهبود بخشد. همچنین آموزش مهارت مدیریت استرس شغلی در بعد جسمانی بر سلامت روانی کارکنان باعث کاهش احساس بیماری و بی‌حالی و احتیاج به مصرف خود سرانه دارو گردید. در بعد اضطراب نیز، احساس نگرانی، آشفتگی در خواب، بدخلقی، عدم کنترل

5th National Conference on Management & Humanistic Science Research in Iran

5 July 2018 - Tehran University

پنجمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران
۱۴ تیر ۱۳۹۷ دانشگاه تهران



اندیشه و رفتار در روان‌شناسی کاربردی، تابستان
۱۳۸۷، ۸: صص ۷-۱۸

عسگریان، م ۱۳۸۵، "رفتار سازمانی"، تهران،
انتشاران امیر کبیر

فلاح، اعظم، (۱۳۹۴)، بررسی رابطه کیفیت زندگی
کاری و استرس شغلی با میانجی‌گری مسئولیت
پذیری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج،
پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد واحد تهران
مرکز.

گروسی فرشی، ت. و مانی، آ. (۱۳۸۴). بررسی
استرس کارکنان شرکت پالایش نفت تبریز و رابطه
آن با آسیب‌پذیری‌های روانی و جسمانی بر اساس
مدل همخوانی فرد-محیط، مجله دوماهانه علمی-
پژوهشی دانشگاه شاهد، سال دوازدهم ۶۱-۶۲:

دوره جدید، ش ۱۳

گریفین، م، (۱۳۸۷). ترجمه الوانی، م؛ معمارزاده
، غ، "مدیریت رفتار سازمانی"، تهران، انتشارات
مروارید

متقیان، فاطمه سادات، (۱۳۹۲). بررسی رابطه
بین فرسودگی شغلی و توانمندسازی روانشناختی
مددکاران شاغل در بیمارستان‌های تحت پوشش
علوم پزشکی دانشگاه تهران، پایان‌نامه کارشناسی
ارشد پردیس دانشگاهی، دانشکده علوم تربیتی و
روانشناسی

استرس، مرکز مشاوره و راهنمایی دانشگاه علوم
پزشکی تهران

حسن زاده، ر؛ آقایی، ا؛ مهداد، ع. و آتش پور،
ح. (۱۳۸۴) مقایسه استرس شغلی و سلامت روان
(کارکنان شرکت پتروشیمی اصفهان قبل و بعد از
خصوصی‌سازی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مجله
دانش و پژوهش در روانشناسی دانشگاه اسلامی
۶۹-۸۴: واحد خوراسگان) اصفهان. ش ۲۴

خاقانی زاده، م؛ عبادی، ع؛ سیرتی‌نیر، م؛
رحمانی، م، (۱۳۸۷). بررسی رابطه استرس
شغلی و کیفیت زندگی کاری پرستاران شاغل در
بیمارستان‌های منتخب نیروهای مسلح، مجله طب
نظامی. دوره ۱۰، شماره ۳: ۱۷۵-۱۸۳

خسروجردی، راضیه (۱۳۸۳). بررسی رابطه هوش
هیجانی با سلامت عمومی دانشجویان دانشگاه
سبزوار، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران.
راس، ل، آلتیمایز، ۱۳۸۵ الف، ترجمه غلامرضا
خواجه پور، "استرس شغلی" تهران، انتشارات
بازتاب

رنجبر عزت‌آبادی، محمد و همکاران، (۱۳۸۷).
بررسی تأثیر استرس بر عملکرد مدیران بخش‌های
مختلف بیمارستان‌های تحت پوشش دانشگاه علوم
پزشکی صدوقی یزد، فصلنامه طلوع بهداشت
شفیع‌آبادی، عبدالله، (۱۳۸۷). اثر بخشی
مهارت‌های مدیریت استرس بر افزایش سلامت روان
دانشجویان دانشکده پرستاری و مامائی، مجله

5th National Conference on Management & Humanistic Science Research in Iran

5 July 2018 - Tehran University

پنجمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران
۱۴ تیر ۱۳۹۷ دانشگاه تهران



منابع لاتین

- Cooper , C . and Philip , j . (2001) , “ Organizational stress : review & critique of theory “ , Research applications , pp . 4-11 .
- Health, online. Hochen.T. (2000). The study of survivors employee job stress for privatization of government enterprise- case of Taiwan fertilizer company
- Irvin Sam Schonfeld. Renzo BianchiPeter Luehring-Jones. Consequences of Job Stress for the Mental Health of Teachers.Educatorpp 55-75.2917
- Schonfeld, I. S., & Bianchi, R. (2016). Burnout and depression: Two entities or one. Journal of Clinical Psychology, 72, 22–37. doi
- Schonfeld, I. S., & Chang, C.-H. (2017). Occupational health psychology: The study of work, stress, and health. New York: Springer
- employee. Master’s thesis. Human resource management department.
- Lazarus , R . S . , & Folkman , S . (1984) . stress , appraisal. And coping . New yourk : springer.
- Salovey , P.; & Mayer , I. D. (1997) . what is emotional intelligence ? In salovey , P . & Styter , D . (Eds) . Emotional development and emotional intelligence Educational implication . New yourk: Vasic Books