

بررسی تأثیر دوره‌های آموزشی مدیریت استرس بر توسعه مهارت مدیریت استرس کارکنان یک مرکز صنایع نظامی

A Study of the effect of stress management training courses on the improvement of employees' stress management skill in a military industrial center

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۲/۱۷

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۷/۱۲

Zakeri, M.✉, Kazemzadeh, A., Bagheri, N.

محمد ذاکری ✉، علی کاظم‌زاده^۱، نسرين باقری^۲

Abstract

Introduction: This research work is aimed at studying the effect of stress management training courses on the improvement of staff's stress management skill in a military industrial center.

Method: This is an experimental study with pretest-posttest and a control group. The population includes all the specialists and managers of the center. From among them, a group of 132 individuals were selected through the availability sampling method. Then they were divided into experimental and control groups (each with 66 individuals). Next, both groups completed the Whetten and Cameron Questionnaire (1912). The experimental group received 6 ninety-minute sessions of training on stress management, but the control group did not receive any training. After administering the post-test, the collected data were analyzed through descriptive methods and ANCOVA test.

Results: The results revealed that training programs did not have any significant effect on the stress management skill of the staff and, among the skill factors, only the elimination of stress-making factors was significantly affected by the training program.

Discussion: Such factors as special features of the research context, especially the quasi-military environment and security considerations, the lack of scientific, professional and educational needs assessment on the staff and managers and not using modern on-the-job training technologies and models caused the offered training programs not to be sufficiently effective.

Keywords: training, skill, stress management, military industries.

چکیده

مقدمه: این پژوهش برای بررسی تأثیر دوره‌های آموزش مهارت‌های مدیریت بر توسعه مهارت مدیریت استرس کارکنان یک مرکز صنایع نظامی صورت گرفته است.

روش: این پژوهش به لحاظ روش، تجربی و با طرح پیش‌آزمون - پس‌آزمون با گروه کنترل انجام گرفته است. بدین منظور، جامعه آماری شامل کلیه مدیران و کارشناسان این مرکز تعیین شد و تعداد ۱۳۲ نفر از کارشناسان و مدیران به روش نمونه‌گیری دردسترس انتخاب شده و به صورت تصادفی ساده در قالب یک گروه آزمون و یک گروه کنترل هر کدام به تعداد ۶۶ نفر گمارش شده و با استفاده از روش پیش‌آزمون - پس‌آزمون و با پرسشنامه استاندارد وتن و کمرون (۱۳۸۱) مورد بررسی قرار گرفتند. گروه آزمایش در ۶ جلسه آموزش ۹۰ دقیقه‌ای مهارت‌های مدیریت استرس، شرکت داده شد و گروه کنترل هیچ آموزشی دریافت نکرد. داده‌های جمع‌آوری شده آزمون دو گروه پس از تحلیل توصیفی با استفاده از روش تحلیل کوواریانس (ANCOVA) مورد تحلیل قرار گرفت.

نتایج: نتایج این پژوهش نشان داد که دوره‌های آموزشی مدیریت استرس بر تقویت مهارت مدیریت استرس کارکنان تأثیر معنادار نداشته و از بین مؤلفه‌های مهارت، تنها موجب توسعه معنادار مؤلفه حذف عوامل استرس‌زا شده و بر دو مؤلفه توسعه راهبردهای پیش‌فعالانه باهدف انعطاف‌پذیری و توسعه راهبردهای واکنشی باهدف غلبه بر استرس کوتاه‌مدت، تأثیر معناداری نشان نداد.

بحث: عواملی همچون: ویژگی‌های خاص بستر تحقیق، خصوصاً محیط شبه‌نظامی و ملاحظات امنیتی، عدم نیازسنجی اصولی و علمی آموزشی کارکنان و مدیران و عدم به‌کارگیری فناوری‌ها و الگوهای نوین آموزش ضمن خدمت، موجب شد تا آموزش‌های ارائه‌شده از اثربخشی کافی برخوردار نشوند.

کلیدواژه‌ها: آموزش؛ مهارت؛ مدیریت استرس؛ صنایع نظامی

✉ **Corresponding Author:** Assistant Professor,
Management Department, Roudehen Branch, Islamic
Azad University, Roudehen, Iran
E-mail: m.zakeri@riau.ac.ir

✉ استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، ایران
۱. دانشجوی دکتری گروه مدیریت تکنولوژی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه
آزاد اسلامی، تهران، ایران
۲. استادیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، ایران

مقدمه

کارشناسان مدیریت و روان‌شناسان سازمانی، توجه خود را به عواملی که در افزایش یا کاهش کارایی انسان تأثیر می‌گذارد معطوف داشته و تلاش می‌کنند با شناسایی این عوامل و به‌کارگیری تمهیدات لازم بر تأثیر عوامل مثبت افزوده و از نقش عوامل منفی بکاهند. یکی از این عوامل، تنیدگی شغلی است که آثار نامطلوبی بر جسم و روح نیروی انسانی داشته و از کارایی آنان می‌کاهد. استرس‌های شغلی بر سلامتی افراد تأثیر داشته، کیفیت زندگی را کاهش می‌دهد و احتمال مصدومیت‌های ناشی از کار را افزایش می‌دهد (حسینی و همکاران، ۱۳۹۴).

در این شرایط، استرس شغلی امروزه به مسئله‌ای شایع و پرهزینه در محیط‌های کاری تبدیل شده و تقریباً همه افراد با آن مواجه شده‌اند. استرس شغلی، استرسی است که فرد معینی در شغل معینی دستخوش آن می‌شود؛ یعنی هم خصوصیات فرد و هم عوامل مربوط به شغل در ایجاد آن دخالت دارند و چون فرد و محیط بر یکدیگر تأثیر متقابل دارند، بنابراین استرس شغلی در چنین بافتی به وجود می‌آید و عبارت است از پاسخ‌های فیزیکی و عاطفی زیان‌آور یک شخص در زمانی که شرایط شغلی با توانایی‌ها، امکانات در دسترس و یا نیازهای نیروی کار، مطابقت نداشته باشد (حسینی و همکاران، ۱۳۹۰).

براساس برخی برآوردها، انسان‌ها سالانه صد میلیون روز کاری را به خاطر عوارض ناشی از استرس از دست می‌دهند. نکته مهم‌تر آن است که ۵۰ تا ۷۰ درصد از بیماری‌های کنونی، ناشی از استرس است. اختلالات روانی، بیماری‌های قلبی، سرطان، ناراحتی‌های گوارشی، پوستی و مانند اینها همگی می‌تواند با فشار روانی و استرس پیوند داشته باشد. بر پایه تخمین

پزشکان، ۷۵ درصد از شکایت‌های پزشکی، ناشی از استرس است. آژانس اروپایی سلامت و ایمنی در کار نیز اعلام کرده است که استرس، دومین مشکل اصلی سازمان‌هاست و حدود ۲۸ درصد کارکنان را تحت تأثیر قرار داده است (کیه کولت - گیزر^۱ و همکاران، ۱۹۸۶؛ ترون و پوتوکان^۲، ۲۰۰۵).

براساس نتایج پژوهش‌های انجام‌شده ۳۰٪ نیروی کار کشورهای توسعه‌یافته دچار استرس شغلی می‌باشند (کلین و الکساندر، ۲۰۰۹). طبق تعریف NIOSU استرس شغلی، زمانی رخ می‌دهد که بین نیازهای شغلی با توانایی‌ها، قابلیت‌ها و خواسته‌های فرد هماهنگی نباشد (پیکر و کاراست، ۲۰۰۰). در سال ۱۹۹۲ سازمان ملل متحد، استرس شغلی را بیماری قرن بیستم عنوان کرد (بیرمس و همکاران، ۲۰۰۵). سازمانی جهانی بهداشت براساس شاخص بار جهانی بیماری‌ها برآورد کرده است که بیماری‌های روانی از جمله استرس‌ها دومین عامل ناتوانی‌ها تا سال ۲۰۲۰ خواهند بود (تنگری، ۲۰۰۳).

واژه استرس از فرهنگ آنگلو - ساکسون برآمده و نخستین بار در علم فیزیک برای تعیین نیروی مکانیکی به کار رفته است. استرس در این حوزه به معنای فشار خارجی، تنش و بار اعمال‌شده بر یک شیء به کار می‌رود. این مفهوم اولین بار توسط هانس سلیه در سال ۱۹۴۹ وارد علوم درمانی شد و وی آن را پاسخ نامشخص بدن به هرگونه تقاضا نامیده است (سلیه^۳، ۱۹۷۶، ۱۹۸۶).

ایوانویچ و ماتسون (۱۹۹۲) در یک تعریف ساده استرس را «برهم‌کنش فرد با محیطش» می‌دانند. به بیانی دقیق‌تر استرس «واکنش صورت‌گرفته از طرف فرد - به‌عنوان نمودی از گوناگونی‌ها و یا فرایندهای روان‌شناختی - به فعالیت‌ها، شرایط یا وقایعی در

تفاوت‌های فردی افراد، هم درباره سطوح استرس تجربه‌شده و هم سازوکارهای مقابله با آن ندارد.

براساس یافته‌های پیترسون (۲۰۰۰)، ریچموند و اسکیمور (۲۰۰۶) گسترش مرزهای فناوری، تضاد نقش، حجم کاری بالا و عدم اطمینان، مهم‌ترین عوامل استرس‌زا در فعالیتهای پروژه‌های فناورانه هستند. گالست (۲۰۰۳) در پژوهش خود عدم اطمینان را یک عامل مهم استرس‌زا معرفی کرده و آن را موجب افزایش ساعت‌های کاری دانسته است و معتقد است حجم عمده استرس در فازهای آغازین و پایانی پروژه وارد می‌شود. عامل استرس‌زا را می‌توان موقعیت یا شرایطی دانست که واکنشی از جنس عصبانیت/ناکامی یا تشویش/تنش را ایجاد می‌کند (آناتارامان و راجسواری، ۲۰۰۳). عوامل استرس‌زا در یک دسته‌بندی به شکل زیر نیز خلاصه شده‌اند:

۱. عوامل محیطی: عدم اطمینان اقتصادی، سیاسی و فناورانه، دگرگونی‌های سریع اجتماعی، شبکه گسترده و پیچیده ارتباطات انسانی، گوناگونی و گستردگی منابع اطلاعاتی

۲. عوامل سازمانی: تقاضای شغلی، تقاضاهای نقش، تقاضای روابط متقابل شخصی، ساختار سازمانی، رهبری سازمانی، مراحل زندگی سازمانی

۳. عوامل فردی: مسائل خانوادگی و تغییر ساختار خانواده، مسائل مالی، شخصیت (شکرکن، ۱۳۷۴؛ نظامی، ۱۳۸۶)

ازدیگرسو، در پژوهش‌های چند دهه اخیر به عوارض و پیامدهای فشار روانی در سازمان‌ها، نهادها و دیگر مؤسسات توجه شده و به‌همین علت این پژوهش‌ها در ارتباط با رفتار سازمانی و بهداشت روانی کار، جایگاهی به خود اختصاص داده‌اند. این عوارض را نیز می‌توان به شکل زیر دسته‌بندی کرد (شکرکن، ۱۳۷۴؛ تانگ و

محیط است که نیازهای روان‌شناختی یا فیزیکی ویژه‌ای را ایجاد کرده است.» بنا به تعریفی دیگر، استرس شغلی، فرایندی است که در تلاقی فرد با سازمان و محیط کار ناشی می‌شود. عوامل روانی محیط کار و استرس شغلی برخلاف سایر عوامل زیان‌آور محیط کار، مختص شغل خاصی نیستند و در همه مشاغل، اشکال گوناگون و با درجات متفاوتی وجود دارند (اوستویزن و کورتزن^۴، ۲۰۰۷).

وقتی که عامل استرس‌زا زندگی انسان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، حالت هیجانی و تفکر فیزیولوژیکی را از سطح بهنجار و متعادل خود خارج کرده، فعالیت شناختی آسیب‌پذیر می‌شود و مشکلات رفتاری به‌صورت احساس اضطراب و افسردگی فراخوانده می‌شود (بلوم و همکاران، ۲۰۱۰).

استرس دو نوع است:

۱. استرس سازنده^۵، مفید و خوش‌خیم که عبارت است از استرس مطبوع و خوشایند و احساسات مثبتی که به یک شخص دست می‌دهد، همانند تشویق به‌خاطر انجام درست وظیفه، ایجاد یک‌راه حل جدید یا مذاکره برای دستیابی به یک توافق مطلوب.

۲. استرس مخرب^۶، مضر و بدخیم: استرسی که نامطبوع، زیان‌آور و بیماری‌زاست. عمده تمرکز مباحث نظری در استرس بر استرس بدخیم است.

روشن است که استرس، ناشی از مجموعه‌ای از علت‌هاست و می‌تواند محدوده وسیعی از آثار و تبعات را نیز دربر داشته باشد و اگر می‌خواهیم مداخله و اقدامات انجام‌شده در این خصوص موفق باشد، باید این علل و نتایج گوناگون نیز مدنظر قرار گیرد (جانسون، ۱۹۹۵). برخی دیگر نیز همچون گولمفیسکی و مزین رایدر^۷ (۱۹۸۷) معتقدند که رویکردهای سطحی به مدیریت استرس، توجهی به

پ^۱، ۲۰۰۰، کیه کولت - گیزر، ۱۹۸۶):

۱. فیزیولوژیکی: سردرد، فشارخون زیاد، ناراحتی قلبی
۲. روانی: دلواپسی، اضطراب، افسردگی، کاهش رضایت شغلی
۳. رفتاری: بهره‌وری، غیبت، ترک خدمت

از نظر وایت، زمانی که افراد تحت استرس هستند، باید مهارت‌های مقابله‌ای آن را داشته باشند تا بتوانند اثر استرس را کاهش دهند. چنانچه استرس مدیریت شود و مهارت‌های مقابله‌ای مؤثر فراهم شود فرد قادر خواهد بود تا با نیازها و چالش‌های زندگی خود به شیوه بهتری کنار آید. همه افراد، چه آنهایی که کمتر به آثار منفی استرس حساس هستند و چه آنهایی که به واسطه ویژگی‌های فردی‌شان بیشتر در معرض پیامدهای جسمی، روانی و رفتاری استرس قرار دارند، می‌توانند با به‌کارگیری روش‌ها و راهبردهای فردی، به‌طور اثربخش آن را در زندگی خود مدیریت کنند (پلوزا و پوزی، ۱۹۹۴). از جمله آنها فعالیت‌های جسمانی منظم، مراقبه و به‌کارگیری فنون برای آرامش (کزل و همپامر^۲، ۲۰۰۲؛ سینگ، ۲۰۰۶)، مدیریت سبک زندگی و مدیریت زمان (فرنر، ۱۹۹۵؛ وتن و کمرون، ۱۳۸۱) است.

لازاروس (۱۹۹۳) دو دسته بزرگ از روش‌های مقابله با استرس را تعریف کرده است:

الف) مقابله با استرس از طریق مشکل‌گشایی که در این روش هدف، پیدا کردن راهی برای حل مسئله است که انواع فن‌ها نظیر: گرفتن استرس، ساختارپردازی و مهارت‌های اجتماعی را شامل می‌شود. این نوع مواجهه با استرس نیاز به ارزیابی دقیق و واقعی استرس دارد.

ب) مقابله با استرس از طریق هیجان‌زدایی: شیوه‌هایی هستند که بر پایه آن افراد به سطح بهینه‌ای از تنظیم هیجان و توانایی برخورد با

موقعیت‌ها و احساسات شدید و بحرانی دست می‌یابند. سازمان‌ها نیز، با برگزاری برنامه‌های گوناگون در راستای حفظ سلامتی افراد و جلوگیری از بروز استرس به تقویت مهارت‌های مدیریت استرس در کارکنان کمک می‌کنند. یکی از مهم‌ترین و رایج‌ترین این برنامه‌ها، برنامه‌های آموزشی است که معمولاً در سه شکل برنامه‌های آموزش مدیریت استرس، برنامه‌های سلامت و بهزیستی و برنامه‌های مساعدت کارکنان هستند. برنامه‌های مدیریت استرس در سازمان‌ها به‌منظور آشناکردن کارکنان با فن‌های گوناگونی نظیر مراقبه، یوگا، آموزش آرامش‌بخشی و مدیریت سبک زندگی برگزار می‌شود و مقصود نهایی این دوره‌ها آموزش شیوه‌های اثربخش کاهش استرس به افراد است. بسیاری از سازمان‌ها در امریکا، از آنجاکه آثار این دوره‌ها را از منظر هزینه فایده، مثبت ارزیابی کرده‌اند در سال‌های اخیر برنامه‌های متعددی را برگزار کرده‌اند. بسیاری از آنها نیز از مدرسین خارج از شرکت یا برنامه‌های صوتی و تصویری برای این منظور استفاده می‌کنند (جانسون، ۱۹۹۵).

از ادبیات توسعه منابع انسانی چنین برمی‌آید که سرمایه‌گذاری در آموزش و بهسازی کارکنان با مزایا و منافع گوناگون فردی و سازمانی ارتباط دارد (بالکی و کیپل، ۲۰۰۷). فعالان عرصه مدیریت و منابع انسانی، آموزش‌های رسمی را به‌عنوان یک عنصر حیاتی و جامع در توسعه افراد و سازمان‌ها تلقی می‌کنند (نو و همکاران، ۲۰۰۶؛ کیپ، ۱۹۸۹؛ پریس، ۱۹۹۵؛ سوانسون، ۱۹۹۵). از مهم‌ترین اهدافی که در آموزش‌های سازمانی مدنظر قرار می‌گیرد، تسهیل یادگیری و افزایش مهارت‌ها و شایستگی‌های کاری است (کاسیو، ۲۰۰۰؛ نو و همکاران، ۲۰۰۶) و مهارت مدیریت استرس نیز از جمله همین مهارت‌هاست.

با موضوع بررسی تأثیر آموزش روش کنترل استرس بر سلامت روانی دندان‌پزشکان شهر اصفهان انجام شد، دریافتند که این آموزش‌ها در کاهش شکایات جسمانی، وسواس و اجبار، افسردگی، اضطراب و خصومت تأثیر مثبت داشته اما بر حساسیت بین‌فردی، هراس، افکار پارانوئیدی (ترسناک) و روان‌پریشی تأثیری نداشته است.

نتایج پژوهش حسینی و همکاران (۱۳۹۰) که باهدف ارائه مداخله آموزشی برای کاهش استرس در پرستاران از طریق به‌کارگیری رفتارهای مقابله با استرس با تکیه بر عوامل مستعدکننده، قادرکننده و تقویت‌کننده اجرا شد، نشان داد پس از مداخله میزان این عوامل و رفتارهای مقابله با استرس در گروه مداخله نسبت به شاهد، افزایش معناداری داشته است.

کیانی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهش خود که باهدف بررسی کارآمدی آموزش‌های ایمنی بر خودکارآمدی و ناتوانی ایمنی ادراک‌شده کارکنان با روش پیش‌آزمون - پس‌آزمون با گروه کنترل انجام دادند، مقایسه دو گروه نشان داد آموزش‌های ایمنی، تأثیر معناداری بر کاهش ناتوانی ایمنی ادراک‌شده کارکنان داشت، اما تأثیر معناداری بر بهبود خودکارآمدی ایمنی ادراک‌شده ایشان نداشته است.

خدیوی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی نیمه‌تجربی که باهدف بررسی اثربخشی درمان مدیریت استرس بر الگوی رفتاری تیپ A انجام شد، ۵۰۰ نفر از کارکنان یک شرکت صنعتی را به‌طور تصادفی انتخاب کرده و از بین افرادی که نمره بالاتر از میانگین در پرسشنامه تیپ شخصیتی A را کسب کردند، ۳۰ نفر را به‌طور تصادفی در دو گروه آزمون و گواه قرار دادند. گروه آزمایش در جلسه آموزشی مدیریت استرس شرکت نموده و داده‌های حاصله با روش تحلیل واریانس

برای دستیابی به این پیامدها، انجام پدیده انتقال آموزش ضروری است (هولتون، ۲۰۰۵). انتقال آموزش، فرایندی است که توسط آن دانش، مهارت‌ها و تمرینات کسب‌شده در طی دوره آموزش، در کار فرد متجلی می‌شود (راس - افت و همکاران، ۲۰۱۰). اهمیت این انتقال از آن‌روست که پژوهشگران دریافته‌اند حدود ۴۰ درصد محتوای آموزشی معمولاً بلافاصله بعد از آموزش فراموش می‌شود، ۲۵ درصد تا شش ماه باقی می‌ماند و تنها ۱۰ تا ۱۵ درصد تا یک سال دوام دارد (بالدوین و فورد، ۱۹۸۸؛ وکسلی و لاتام، ۲۰۰۲).

براساس مطالب فوق، این پژوهش در پی ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزش مهارت مدیریت استرس بر مهارت مدیریت استرس و میزان انتقال آموزش صورت گرفته در این دوره‌هاست که در یک مرکز صنایع نظامی صورت گرفته است. بدین ترتیب مسئله اصلی پژوهش بدین‌صورت مطرح می‌شود که «آیا دوره‌های آموزش مهارت‌های مدیریت بر تقویت مهارت مدیریت استرس کارشناسان و مدیران سازمان مربوطه تأثیرگذار است؟»

راتوس (۲۰۰۷) معتقد است انبوهی از پژوهش‌های روان‌شناسی سلامت، درباره روش‌هایی است که در آنها فرایندهای ذهنی و رفتاری می‌توانند برای رویارویی با استرس به افراد کمک کنند.

شیربیم و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهش خود که در میان دانشجویان دختر دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه آزاد واحد گچساران انجام گرفت، دریافتند آموزش مهارت‌های مدیریت استرس باعث کاهش نشانگان جسمانی و اضطراب دانشجویان گروه آزمون در مقایسه با گروه گواه شده است.

خلیفه سلطانی و کامکار (۱۳۸۸) در پژوهش خود که

کنترل، گروه نمونه‌ای شامل ۳۲ نفر از کارکنان یکی از بیمارستان‌های تهران به‌طور تصادفی در دو گروه ۱۶ نفره مداخله و کنترل قرار گرفتند و برنامه مداخله به‌صورت هفتگی در ۴ جلسه ۴ ساعته اجرا شد. نتایج نشان داد آموزش شناختی - رفتاری گروهی موجب افزایش معنادار میانگین نمره مهارت‌های ارتباطی و نیز کاهش معنادار میانگین نمره شاخص‌های فیزیولوژیک استرس در افراد گروه مداخله شده است. در تحقیقی که در یک مؤسسه مالی بزرگ لبنانی برای ارزیابی میزان انتقال آموزش انجام شد، پاسخگویان دوره‌ها را برای انجام کارهایشان مفید دانسته بودند و از جمله عامل‌های ارزیابی شده توانایی فردی در مهارت مدیریت استرس بوده است (دیرانی، ۲۰۱۲).

هاینز و لاو (۲۰۰۴) دریافته‌اند مدیران پروژه در مقایسه با مدیران عمومی، سطوح بالاتری از استرس را تجربه می‌کنند و این به خاطر تنوع و گوناگونی تقاضاها و مطالبات ذی‌نفعان پروژه است. لیم و تئو (۱۹۹۹) نیز دلیل جابه‌جایی‌ها و ترک کار بیش‌ازحد متوسط در صنایع فناورانه از جمله فناوری اطلاعات را محیط پراسترس آن می‌دانند. به‌علاوه پژوهش دیگری نشان داد سطوح بالای استرس بر بهره‌وری نیروی کار صنایع فناورانه مؤثر است (ستی و همکاران، ۲۰۰۴). اسمیت و همکاران (۲۰۰۹) نیز در پژوهش اکتشافی خود دریافتند موفقیت پروژه‌های فناوری اطلاعات هم از جنبه مثبت و هم منفی تحت تأثیر استرس قرار دارد. افزون بر آنکه تیم‌های پروژه‌ای در طول فعالیت خود با استرس قابل‌ملاحظه‌ای مواجه هستند که باید به‌دقت مدیریت و کنترل شود.

چارچوب مفهومی این تحقیق از مدل عمومی استرس (وتن و کمرون^۱، ۱۳۸۱) برگرفته شده است و مراحل تحقیق بر پایه دانش مدل فوق پایه‌ریزی شده است.

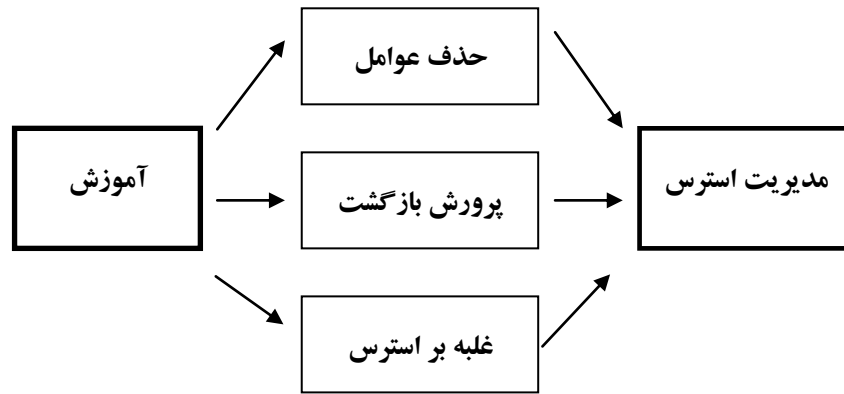
تک‌راهه مورد تحلیل قرار گرفت و نتایج نشان داد بین دو گروه آزمایش و گواه بعد از اجرای مدیریت استرس تفاوت معناداری در الگوی رفتاری تیپ A وجود داشته و این آموزش بر الگوهای رفتاری این تیپ مؤثر است.

حسینایی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهش خود، ۹۶ نفر از کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد آزادشهر را به‌صورت نمونه‌گیری در دسترس انتخاب کرده و به‌طور تصادفی در سه گروه آزمایش، گفت‌وگو و شاهد تقسیم کردند. گروه آزمایش در چهار جلسه ۱/۵ ساعته آموزش گروهی مبتنی بر ACT شرکت کرد. در گروه گفت‌وگو، آزمودنی‌ها در چهار جلسه ۱/۵ ساعته درباره تغذیه و ورزش آموزش دیدند و گروه سوم هیچ آموزشی ندید. نتایج نشان داد آموزش مزبور، افزون‌بر کاهش نمره کلی استرس شغلی به کاهش برخی مؤلفه‌های استرس، نظیر: اضافه‌بار نقش، ابهام نقش، مرز نقش و مسئولیت نیز منجر شده است.

حسینی و همکاران (۱۳۹۴) نیز در پژوهشی نیمه‌تجربی در بیمارستان‌های دولتی شهر همدان و روی ۵۸ نفر از کارشناسان پرستاری که به‌طور تصادفی در دو گروه آزمون و گواه قرار گرفته بودند به بررسی تأثیر دوره آموزشی سلامت بر استرس شغلی ایشان پرداختند. به‌رغم آنکه نمره استرس شغلی قبل از آموزش در دو گروه تفاوتی نداشت، اما بعد از آموزش این میانگین در گروه مداخله نسبت به شاهد کاهش معناداری را نشان داد. همچنین میانگین نمرات آگاهی، نگرش، مهارت و رفتارهای خودیاری پس از آموزش در گروه مداخله افزایش معناداری را نشان داد.

در پژوهش نیمه‌تجربی پیرزادی و همکاران (۱۳۹۴) با استفاده از طرح پیش‌آزمون - پس‌آزمون با گروه

این مدل طبقات و نشانه‌های بازگشت‌پذیری (نیروهای بازدارنده‌ای) که مانع از بروز آثار منفی استرس می‌شوند، مشخص می‌کند. مدل تحقیق که براساس چهارچوب تحقیق که برگرفته از مدل عمومی استرس (وتن و کمرون، ۱۳۸۱) طراحی شده، به صورت زیر است:



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق (وتن و کمرون، ۱۳۸۱)

به حجم ۱۳۲ نفر براساس جدول مورگان انتخاب شدند که در قالب دو گروه آزمون و کنترل به تعداد ۶۶ نفر به صورت تصادفی ساده جایگزین شدند. سپس اعضای هر دو گروه پرسشنامه وتن و کمرون (۱۹۹۴) را برای سنجش مهارت مدیریت استرس یک هفته پس از اتمام دوره تکمیل کردند. معیارهای ورود شرکت‌کنندگان شامل تمایل به شرکت در پژوهش، عدم شرکت در کلاس‌ها و کارگاه‌های مرتبط با استرس و مهارت‌های مدیریت آن در طول انجام مطالعه برای گروه کنترل، اشتغال در سازمان حداقل به مدت ۲ سال و حضور در تمامی جلسات برنامه آموزش برای گروه آزمون بود. معیارهای خروج نیز شامل عدم تمایل برای حضور در ادامه پژوهش، دریافت آموزش‌های جنبی در زمینه استرس و مدیریت آن، شرکت نامنظم و غیبت بیش از دو جلسه در کلاس‌های آموزشی منظور شد. به منظور رعایت اصول اخلاقی و حفظ حقوق آزمودنی‌ها، علاوه بر اخذ رضایت شفاهی از ایشان، اصل محرمانگی اطلاعات فردی مورد توجه قرار گرفت.

براساس مدل فوق، فرضیه‌های تحقیق مبتنی بر تأثیر دوره‌های آموزشی بر مهارت مدیریت استرس و مؤلفه‌های سه‌گانه و براساس بررسی وجود تفاوت معنادار آماری بین گروه شاهد و گروه گواه در پیش‌آزمون و پس‌آزمون صورت‌بندی می‌شود.

روش

باتوجه به فرضیه‌های پژوهش و مداخلات طراحی شده، این پژوهش از نظر هدف توصیفی و از نظر مخاطب‌شناسی، کاربردی است. روش انجام این پژوهش، طرح پس‌آزمون با گروه کنترل است که در زمره روش‌های نیمه‌آزمایشی قرار می‌گیرد. در این روش دو گروه وجود دارد و مقایسه میان‌گروهی که در معرض متغیر مستقل قرار گرفته است و گروهی که متغیر مستقل بر آن اعمال نمی‌شود، صورت می‌گیرد و انتخاب و جایگزینی آزمودنی‌ها به صورت تصادفی انجام می‌شود (دلاور، ۱۳۸۹).

جامعه آماری این تحقیق را کارشناسان و مدیران یک سازمان صنایع نظامی به تعداد ۲۰۰ نفر با تحصیلات غیرمدیریتی تشکیل می‌دادند که از این میان نمونه‌ای

مدیریت مورد تأیید قرار گرفته است و از اعتبار لازم برخوردار است.

پرسشنامه مدیریت استرس دارای سه مقیاس است:

۱. حذف عوامل استرس‌زا (سؤال‌های ۹، ۸، ۵، ۱)؛
۲. پرورش بازگشت‌پذیری انعطاف‌پذیری (سؤال‌های ۷، ۶، ۳، ۲)؛
۳. غلبه بر استرس کوتاه‌مدت (سؤال‌های ۱۰ و ۴) که تأثیر آموزش بر مدیریت استرس در خصوص اهداف سه‌گانه فوق را مورد مقایسه قرار می‌دهد. برای تحلیل داده‌های به‌دست‌آمده از پرسشنامه‌ها نیز از روش مقایسه میانگین‌ها و تحلیل t استفاده و داده‌ها به کمک نرم‌افزار spss18 تجزیه و تحلیل شدند. این روش میانگین‌های به‌دست‌آمده برای هر یک از مؤلفه‌ها را در گروه‌های آزمون و کنترل با یکدیگر مقایسه کرده و در صورت معنادار بودن تفاوت‌ها می‌توان نتیجه گرفت سطح مهارت دو گروه به‌صورت معنادار با یکدیگر متفاوت بوده و لذا دوره‌های آموزشی مدیریت استرس بر مهارت مدیریت استرس کارکنان اثر مثبت و معنادار داشته است.

یافته‌ها

نتایج تحلیل توصیفی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه تحقیق نشان داد، دامنه سنی آنها بین ۳۰ - ۴۵ سال و همه آنها مرد بودند که دارای شغل‌های کارشناسی (۸۰ درصد) تا مدیریت میانی (۲۰ درصد) و گروه تحصیلی همه آنها فنی و مهندسی و مدارک تحصیلی آنها فوق‌دیپلم (۱۰ درصد)، کارشناسی (۸۰ درصد) و کارشناسی ارشد (۱۰ درصد) است.

مداخله آموزشی در قالب ۶ جلسه ۱/۵ ساعته و شامل مباحث معرفی استرس و مدیریت آن، معرفی استرس‌زاها و نشانه‌های استرس شغلی، اهمیت آگاهی در مدیریت استرس، عوامل فردی و محیطی مؤثر در بروز و تشدید استرس، مفهوم مقابله با استرس و لزوم به‌کارگیری روش‌های مقابله‌ای، شناسایی تفکرات منفی و تحریفات شناختی، مدیریت زمان، حل مسئله و تصمیم‌گیری، مدیریت خشم، انجام تمرینات تصویرسازی و بررسی ذهنی - بدنی، تمرینات تنفس و آرمیدگی عضلانی بود. باتوجه‌به معیارهای فوق، درنهایت ۵۹ پرسشنامه از گروه کنترل و ۶۱ پرسشنامه قابل‌تحلیل از گروه آزمون دریافت شد.

برای اندازه‌گیری متغیر وابسته از پرسشنامه مدیریت استرس استاندارد طراحی‌شده توسط دیوید ای. وتن و کیم اس. کمرون استفاده شده است که طیف استفاده‌شده در این پرسشنامه‌ها، طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت است (شماره ۱، کاملاً مخالفم تا شماره ۵، کاملاً موافقم) و حداکثر نمره آزمون ۶۰ امتیاز است. برای سنجش قابلیت اعتماد پایایی پرسشنامه‌ها، پس از واردکردن داده‌ها، با استفاده از نرم‌افزار SPSS ضریب پایایی کل (آلفای کرونباخ) پرسشنامه مدیریت استرس وتن و کمرون ۰/۸۶ محاسبه شد. این اعداد نشان‌دهنده آن است که پرسشنامه‌های مورد استفاده از پایایی مناسبی برخوردار است. همچنین برای سنجش روایی سؤالات پرسشنامه‌ها، به‌رغم آنکه پرسشنامه‌های مورد استفاده در این بررسی توسط محققان و نظریه‌پردازان شهیری طراحی و تدوین شده و جزو پرسشنامه‌های استاندارد و میزان‌شده محسوب می‌شود، اما اعتبار محتوای این پرسشنامه‌ها دوباره توسط صاحب‌نظران دانشگاهی و اساتید برجسته

جدول ۱. نتایج تحلیل توصیفی متغیر وابسته در گروه آزمایش و کنترل

آموزش	تعداد افراد	میانگین	انحراف معیار	انحراف خطای میانگین
(آموزش ندیده) - گروه کنترل	۶۶	۱۵/۵۵۱۸	۵/۴۸۲۱۱	۰/۵۹۷۷۱
(آموزش دیده) - گروه آزمایش	۶۶	۱۳/۱۱۴۳	۳/۲۷۳۱۷	۰/۳۹۴۷۳
(آموزش ندیده) - گروه کنترل	۵۹	۱۶/۴۴۰۷	۴/۵۹۱۱۱	۰/۵۹۷۷۱
(آموزش دیده) - گروه آزمایش	۶۱	۱۸/۲۲۵۴	۳/۳۲۶۰۸	۰/۳۹۴۷۳
(آموزش ندیده) - گروه کنترل	۶۶	۱۵/۴۲۸۷	۳/۳۲۸۲۸	۰/۳۳۸۵۶
(آموزش دیده) - گروه آزمایش	۶۶	۱۵/۲۲۶۵	۲/۸۷۶۵۲	۰/۴۶۵۸۰
(آموزش ندیده) - گروه کنترل	۵۹	۱۶/۳۳۹۰	۳/۴۳۷۱۷	۰/۴۴۷۴۸
(آموزش دیده) - گروه آزمایش	۶۱	۱۶/۲۳۹۴	۲/۹۸۷۹۰	۰/۳۵۴۶۰
(آموزش ندیده) - گروه کنترل	۶۶	۷/۲۶۸۵	۲/۵۴۸۹۷	۰/۳۲۷۱۸
(آموزش دیده) - گروه آزمایش	۶۶	۶/۹۶۸۵	۲/۲۳۶۱۴	۰/۲۸۷۵۴
(آموزش ندیده) - گروه کنترل	۵۹	۸/۳۷۲۹	۱/۶۵۹۸۵	۰/۲۱۶۰۹
(آموزش دیده) - گروه آزمایش	۶۱	۸/۲۶۷۶	۱/۶۷۲۹۶	۰/۱۹۸۵۴
(آموزش ندیده) - گروه کنترل	۶۶	۴۲/۱۲۷۹	۶/۵۶۶۶۱	۰/۸۵۴۹۰
(آموزش دیده) - گروه آزمایش	۶۶	۴۰/۲۱۵۶۴	۶/۷۴۹۵۶	۰/۸۰۱۰۳
(آموزش ندیده) - گروه کنترل	۵۹	۴۳/۰۱۶۹	۵/۴۵۵۲۱	۰/۷۶۴۸۰
(آموزش دیده) - گروه آزمایش	۶۱	۴۱/۶۰۵۶۱	۵/۶۸۹۷۴	۰/۷۲۱۶۵

یکسانی شیب خط رگرسیون بین همپراش و وابسته در سطوح مختلف متغیرهاست. نتایج آزمون شیب خط رگرسیون نشان داد تعامل شیب خط رگرسیون در گروه‌ها از نظر آماری معنادار نیست و پیش‌فرض استفاده از تحلیل کوواریانس یک‌طرفه رعایت شده است ($F=1.04, P= 0.312$). از طرف دیگر، نتایج حاکی از این هستند که پیش‌آزمون، تأثیر معناداری دارد و اندازه اثر آن متوسط به بالاست. از این رو کنترل اثر آن از طریق تحلیل کوواریانس ضروری است. پس از حصول اطمینان از برقراری پیش‌فرض‌ها، تحلیل کوواریانس انجام شد که نتایج آن در جدول ۲ ارائه شده است:

برای تحلیل فرضیه‌ها از آزمون تحلیل کوواریانس تک‌متغیره (ANCOVA) استفاده شد. لیکن پیش از انجام این آزمون ضروری است که پیش‌فرض‌های آن مورد بررسی قرار گیرد تا پس از اطمینان از برقراری پیش‌فرض‌ها انجام آزمون امکان‌پذیر شود. در خصوص پیش‌فرض بهنجار بودن توزیع متغیرها با توجه به تعداد آزمودنی‌ها، آزمون کولموگروف-اسمیرنوف انجام شد که نتایج برای همه متغیرها در هر دو مرحله حاکی از بهنجار بودن توزیع متغیرها بود ($p=0.146$). پیش‌فرض دوم، همگنی واریانس‌ها بین گروه آزمایش و گروه کنترل است که با استفاده از آزمون لوین مورد تأیید قرار گرفت ($Sig=0.169$). پیش‌فرض سوم

جدول ۲. نتایج تحلیل استنباطی و آزمون کوواریانس (ANCOVA)

منبع تغییرات	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معناداری	اندازه اثر
پیش آزمون	۶۲/۲۵۱	۱	۶۲/۲۵۱	۷/۶۲۴	۰/۰۵۲	۰/۰۰۲
حذف عوامل	۴۶/۲۴۱	۱	۴۶/۲۴۱	۴۸/۸۹۷	۰/۰۰۰	۰/۱۷۸
استرس‌زا	خطا	۱۱۷	۱/۱۱۵			
کل	۱۲۹۴۱/۰۰۰	۱۲۰				
پیش آزمون	۸۶/۷۳۲	۱	۸۶/۷۳۲	۸/۷۱	۰/۰۶۰	۰/۰۰۱
انعطاف‌پذیری	گروه	۱	۲۴/۸۴۹	۱۹/۶۳	۰/۶۴۱	۰/۰۲۳
خطا	۳۷/۸۴۱	۱۱۷	۵/۷۹			
کل	۱۲۷۷۶/۰۰	۱۲۰				
غلبه بر	پیش آزمون	۱	۸۲/۸۱۲	۷/۸۱	۰/۰۶۰	۰/۰۰۲
استرس	گروه	۱	۲۴/۶۴۹	۱۹/۴۳	۰/۴۶۲	۰/۰۱۴
کوتاه‌مدت	خطا	۱۱۷	۵/۶۹			
کل	۱۲۵۸۶/۰۰	۱۲۰				
مهارت	پیش آزمون	۱	۸۷/۳۳۱	۱۱/۲۱۴	۰/۰۷۴	۰/۰۰۴
مدیریت	گروه	۱	۴۹/۱۱۴	۴۱/۳۲۴	۰/۳۴۲	۰/۰۳۱
استرس	خطا	۱۱۷	۱/۱۲۲			
کل	۱۴۲۵۴/۰۰	۱۲۰				

آموزشی مهارت‌های مدیریت، تأثیر معنادار و قابل‌ملاحظه‌ای بر تقویت این مهارت و دو مؤلفه آن نداشته است. همچنین نتایج نشان می‌دهد بین نتایج پیش‌آزمون و پس‌آزمون، رابطه معناداری وجود نداشته است (برای حذف عوامل استرس‌زا، معناداری ۰/۰۵۲ و اندازه اثر ۰/۰۰۲؛ برای انعطاف‌پذیری، معناداری ۰/۰۶۰ و اندازه اثر ۰/۰۰۱؛ برای غلبه بر استرس کوتاه‌مدت، معناداری ۰/۰۶۳ و اندازه اثر ۰/۰۰۲؛ برای مهارت مدیریت استرس، معناداری ۰/۰۷۴ و اندازه اثر ۰/۰۰۴).

بحث و نتیجه‌گیری

این تحقیق باهدف ارزیابی تأثیر دوره‌های آموزش مدیریت استرس و سرپرستی بر مهارت مدیریت استرس و میزان انتقال آموزش‌ها به مدیران و کارشناسان یک مرکز صنایع نظامی که همگی تحصیلات غیرمدیریتی داشته‌اند، برگرفته از مدل

براساس نتایج تحلیل کوواریانس، برای بررسی اثربخشی دوره‌های آموزشی مهارت‌های مدیریت بر تقویت مهارت مدیریت استرس در نمونه تحقیق، همان‌طور که مشاهده می‌شود، برگزاری جلسات آموزش باعث شده است که مؤلفه حذف عوامل استرس‌زا در گروه آزمایش افزایش یابد (معناداری ۰/۰۰۰) که مقدار اندازه اثر (۰/۱۷۸) نیز نشان می‌دهد که میزان آن مناسب است؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که آموزش مهارت‌های مدیریت بر تقویت مؤلفه حذف عوامل استرس‌زا تأثیر دارد. اما درخصوص دو مؤلفه دیگر یعنی انعطاف‌پذیری (معناداری ۰/۶۴۱ و اندازه اثر ۰/۰۲۳) و غلبه بر استرس کوتاه‌مدت (معناداری ۰/۶۴۲ و اندازه اثر ۰/۰۱۴) و همچنین متغیر مهارت مدیریت استرس (معناداری ۰/۳۴۲ و اندازه اثر ۰/۰۳۱) نتایج حاکی از عدم تفاوت معنادار بین گروه آزمایش و کنترل پس از خنثی‌شدن اثر پیش‌آزمون است. لذا می‌توان استنباط کرد دوره‌های فصلنامه روان‌شناسی نظامی دوره ۷، شماره ۲۸، زمستان ۱۳۹۵

حسینی و همکاران (۱۳۹۴) و پیرزادی و همکاران (۱۳۹۴) که تأثیر معنادار دوره‌های آموزشی را بر استرس شغلی و مدیریت آن مورد تأیید قرار داده بودند واگراست و از آنها پشتیبانی نمی‌کند.

مقایسه ویژگی‌های جامعه و بستر انجام تحقیقات فوق و این تحقیق نشان داد که این تحقیق در یک محیط کاری کاملاً متفاوت صورت گرفت. پراسترس بودن محیط کار این تحقیق، عدم اجرای صحیح نوع نظام برنامه‌های آموزش و مدیریت استرس و عدم تشخیص صحیح نیازمندی کارشناسان و مدیران در سطح جداگانه از مهم‌ترین عواملی بود که می‌توان بروز نتایج این پژوهش را به آنها اسناد کرد؛ عوامل مغشوش‌کننده اعتبار درونی و بیرونی تحقیق از جمله تجربه افراد در زمینه‌های گوناگون.

براساس نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها و مطالعات تکمیلی می‌توان گفت، به‌روزرسانی و ارتقای ابزارهای فناوری آموزش، شناسایی نیازمندی‌های افراد و سطح‌بندی آنها و بهره‌گیری از روش‌های مختلف آموزش با توجه به شرایط بومی محیط کار، اقدام به کاهش عوامل استرس‌زا از سوی مدیران ارشد به صورت مستقیم، تفویض اختیار و مسئولیت مستقیم در محیط کاملاً عادلانه و رعایت شایسته‌سالاری مهارتی در این گونه محیط‌ها، توسعه مراکز روان‌شناسی و آموزش و مشاوره مستمر به کارکنان برای کاهش افسردگی، می‌توانند در راستای افزایش اثربخشی دوره‌های آموزشی و افزایش مهارت مدیریت استرس کارکنان و نیز سایر مهارت‌های مدیریتی آنان از مسیر اجرای دوره‌های آموزشی مؤثر واقع شوند. از مهم‌ترین محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به افت آزمودنی‌ها در فرایند اجرای تحقیق اشاره کرد.

تحقیقی و عمومی استرس (وتن و کمرون، ۱۳۸۱) اجرا شده است. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های تحقیق نشان داد که آموزش مدیریت استرس بر توسعه راهبردهای وضعی باهدف حذف عوامل استرس، تأثیر معنادار داشته و بر تقویت مهارت استرس کارشناسان، توسعه راهبردهای پیش‌فعالانه باهدف انعطاف‌پذیری و توسعه راهبردهای واکنشی باهدف غلبه بر استرس کوتاه‌مدت، تأثیر معنادار نداشت.

مقایسه نتیجه این تحقیق و نتایج تحقیقات دیگران مشخص شد که نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق زهرا کار و همکاران (۱۳۸۱) که نتیجه گرفتند آموزش ایمنی‌سازی در برابر استرس در کاهش اختلافات روان‌شناختی تأثیر معنادار داشت، کاملاً مغایر بود. با نتایج تحقیق پورکاظم و همکاران (۱۳۸۵) که تأثیر آموزش کنترل استرس را بر علائم استرس در بهبودی علائم سوءهاضمه مثبت ارزیابی کرده بودند، مغایر است و نیز با نتایج شیریم و همکاران (۱۳۸۸) و خلیفه سلطانی و کامکار (۱۳۸۸) که به ترتیب آموزش مهارت و مدیریت استرس بر کاهش علائم جسمانی اضطراب و افسردگی بین دختران دانشکده پرستاری گچساران و دندان‌پزشکان اصفهان مثبت ارزیابی کردند، مغایر داشت. آن‌طور که نتایج این تحقیق نشان داد، آموزش مهارت‌های مدیریت استرس فقط بر حذف عوامل استرس‌زا توسط کارشناسان و مدیران تأثیر معنادار داشته و در بقیه موارد تأثیر معنادار نداشت. همچنین در بعد شناسایی عوامل استرس‌زا و کاربرد رفتارهای مقابله با آن با پژوهش حسینی و همکاران (۱۳۹۰) هم‌راستاست. همچنین از نتایج کیانی و همکاران در عدم تأثیرگذاری معنادار آموزش‌های ایمنی بر بهبود خودکارآمدی ایمنی ادراک شده پشتیبانی می‌کند. اما با نتایج پژوهش‌های حسینی و همکاران (۱۳۹۲)،

پی نوشت

دانشکده دندان پزشکی اصفهان، دوره ۵، شماره ۱۵۵: ۳۰

۱۶۸ -

۹. زهراکار، کیانوش؛ شفیق آبادی، عبدالله و دلاور، علی (۱۳۸۵)، بررسی اثربخشی آموزش تلقیح استرس در کاهش اختلالات روان شناختی (افسردگی، اضطراب، فرسودگی شغلی، نارضایتی شغلی) ناشی از استرس شغلی کارکنان ایران خودرو، فصلنامه، پژوهش‌های مشاوره، شماره ۱۷: ۵۵ - ۸۹.

۱۰. شکرکن، حسین (۱۳۷۴)، منابع مقاومت در برابر فشار روانی، مجموعه مقالات اولین سمینار استرس و بیماری‌های روانی، دانشگاه علامه طباطبائی.

۱۱. شیربیم، زهرا؛ سودانی، منصور و شفیق آبادی، عبدالله (۱۳۸۷)، اثربخشی آموزش مهارت‌های مدیریت استرس بر افزایش سلامت روان دانشجویان، فصلنامه اندیشه و رفتار در روان‌شناسی بالینی، شماره ۸: ۷-۱۹.

۱۲. کیانی، فریبا؛ سماواتیان، حسین و مهدیزاده، عفت‌السادات (۱۳۹۱)، بررسی کارکردهای آموزش‌های ایمنی بر آمادگی کارکنان در مقابله با شرایط استرس‌زا، فصلنامه علمی امداد و نجات، سال چهارم، شماره ۱.

۱۳. نظامی، محسن (۱۳۸۶)، مقایسه اثربخشی آموزش مهارت کنترل استرس بین دانشجویان ایرانی و خارجی دانشگاه بین‌المللی امام خمینی قزوین، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روان‌شناسی، دانشگاه علامه طباطبائی.

۱۴. وتن، دیوید. ال و کمرون، کیم. اس (۱۳۸۱)، توسعه مهارت‌های مدیریت: مدیریت زمان و استرس، ترجمه سعید جعفری‌مقدم، کرج: مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، چاپ اول.

1. Anantharaman R, Rajeswari K. Development of an instrument to measure stress amongst software professionals: factor analytical study. SIGMIS Conferenc . 2003. ACM, Philadelphia, pp. 34-43.

2. Baker DB, Karasek RA. Stress. In: Levy BS, Wegman DH, editors. Occupational health, recognizing and preventing work-related disease and injury. 4th edition. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins, 2000. P:419-36

3. Baldwin T, Ford J. Transfer of training: a review and directions for future research. Personnel Psychology. 1988. Vol. 41, pp. 63-105

1. Kiecolt-Glaser
2. Treven Sonja, Potocan Vojko
3. Selye
4. Oosthuizen R.M. Koortzen P
5. Eustress
6. Distress
7. Golembiewski R,T, Muzenrider
8. Thong J. Yap C.-S
9. Kezele AP, Hampamer A
10. Whetten & Cameron

منابع

۱. پورکاظم، طاهره و همکاران (۱۳۸۶)، بررسی اثربخشی آموزش کنترل استرس بر نشانگان استرس، اولین کنفرانس روان‌تنی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان.

۲. پیرزادی، حجت؛ فتحی آشتیانی، علی و شکوهی یکتا، محسن (۱۳۹۴)، اثربخشی آموزش شناختی - رفتاری گروهی بر شاخص‌های فیزیولوژیک استرس و مهارت‌های ارتباطی کارکنان، فصلنامه آموزش پرستاری، دوره ۴، شماره ۱: ۶۰-۷۱.

۳. دلاور، علی (۱۳۸۹)، مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی، تهران، انتشارات رشد، چاپ هشتم: ۳۳۴.

۴. حسینی، علی و همکاران (۱۳۹۲)، تأثیر آموزش گروهی مبتنی بر درمان پذیرش و تعهد بر استرس شغلی و فرسودگی شغلی، مجله روان‌پزشکی و روان‌شناسی بالینی ایران، سال ۱۹، شماره ۲: ۱۰۹-۱۲۰.

۵. حسینی، زهرا و همکاران (۱۳۹۰)، تأثیر برنامه آموزشی مدیریت استرس بر اساس الگوی پرسید بر استرس شغلی پرستاران، مجله پزشکی هرمزگان دوره ۱۵، شماره ۳: ۲۰۸ - ۲۰۰.

۶. حسینی، زهرا و همکاران (۱۳۹۴)، تأثیر برنامه آموزشی سلامت بر استرس شغلی پرستاران زن، مجله تحقیقات نظام سلامت، ۱۱(۱): ۴۳-۵۲.

۷. خدیوی، میثم و همکاران (۱۳۹۲)، اثربخشی درمان مدیریت استرس به روش شناختی-رفتاری بر الگوی رفتاری تیپ A در کارکنان یک شرکت صنعتی، مجله تحقیقات علوم رفتاری، ۱۱(۵): ۳۹۱-۴۰۱.

۸. خلیفه‌سلطانی، فخری‌السادات و کامکار، منوچهر (۱۳۸۸)، تأثیر آموزش کنترل استرس بر سلامت روانی دندان‌پزشکان شهر اصفهان در سال ۸۷، مجله فصلنامه روان‌شناسی نظامی دوره ۷، شماره ۲۸، زمستان ۱۳۹۵

18. Klein S, Alexander DA. Epidemiology and presentation of post-traumatic disorders. *Psychiatry* 2009; 8(8):282-7.
19. Lazarus R.S. From psychological stress the emotions : a history of changing outlooks. *Annual review of psychology*. 1993. 44, 1-21.
20. Lim V, Teo T. Occupational stress IT personnel in Singapore: factorial dimensions and differential effects. *International Journal of Information Management*. 1999. Vol. 19 No. 4, pp. 277-91.
21. Noe R.A., Hollenbeck J.R., Gerhart B, Wright P.M. *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. 6th ed., McGraw-Hill Irwin, Boston, MA. 2006.
22. Oosthuizen R.M. Koortzen P. An empirical investigation of job and family stressors amongst firefighters in the south african context. *Journal of Industrial Psychology*, 2007; 33 (1), 49-58.
24. Prais S.J. *Productivity, Education and Training: An International Perspective*. Cambridge University Press. Cambridge. 1995.
25. Peterson C. The future of optimism. *American Psychologist*. 2000. Vol. 55 No. 1, pp. 44-55
26. Plozza B, Pozzi U. Who are the hardy?. *Training and Development Journal* . 1994. Vol. 40, pp. 11-118.
27. Ratoos Spenser .*General Psychology*, Edited by H.Ganji .Translated by H.Ebrahimi Moghadam et.al.Tehran, Savalan. 2007. Pub, 1st Edition
28. Richmond A, Skitmore M. Stress and coping: a study of project managers in a large ICT organization . *Project Management Journal*. 2006. Vol. 37 No. 5, pp. 5-16.
29. Russ-Eft D. A typology of training design and work environment factors affecting workplace learning and transfer. *Human Resource Development Quarterly* . 2002. Vol. 1 No. 1, pp. 45-64.
30. Singh R. Practitioner development: from trained technicians to reflective practitioners. *International Journal of Project Management* . 2006. Vol. 24, pp. 722-33.
31. Selye H. *The Stress of Life*, McGraw-Hill, New York NY. 1976.
32. Selye H. *Stress in Health and Disease* .Butterworths London. 1986.
33. Sethi V, King R, Quick J. What causes stress in IS professionals. *Communications of the ACM* . 2004. Vol. 47 No. 3, pp. 99-102.
34. Smith D.C, M Bruyns S. Evans. A project manager's optimism and stress management and IT project success. *International Journal of*
4. Birmes PJ, Brunet A, Coppin-Calmes D. Brief reports: Symptoms of peritraumatic and acute traumatic stress among victims of an industrial disaster. *Psychiatr Serv* 2005;56:93-5.
5. Blume B, Ford J, Baldwin, T, Huang, J. Transfer of training: a meta-analysis review. *Journal of Management*. 2010. Vol. 36 No. 4, pp. 1065-105.
6. Cascio W.F. *Costing Human Resources: The Financial Impact of Behavior in Organizations*. 2000. 4th ed., South-Western, Cincinnati, OH.
7. Dirani, Khalil M. Professional training as a strategy for staff development: A study in training transfer in the Lebanese context. *European Journal of Training and Development*. 2012 . Vol. 36 Iss: 2 pp. 158 - 178
8. Ferner, J.D . *Successful Time Management* . Wiley . 1995. New York, NY.
9. Gallstedt, M. Working conditions in projects: perceptions of stress and motivation among project team members and project managers . *International Journal of Project Management* . 2003. Vol. 21 No. 6, p. 449.
10. Golembiewski R,T, Muzenrider , R. Social support and burnout. *Organizational Development Journal*. 1987. Vol. 5, Part 4, pp. 92-8.
11. Haynes N, Love P. Psychological adjustment and coping among construction project managers. *Construction Management and Economics* . 2004. Vol. 22, pp. 129-40.
12. Holton E.F. III . Holton's evaluation model: new evidence and construct elaborations. *Advances in Developing Human Resources*. 2005. Vol. 7 No. 1, pp. 37-54.
13. Ivanchevich J.M. Matteson M.T. *Organizational Behavior and Management*. Irwin, Homewood. 1993. IL.
14. Johnson David. Stress and stress management among owner-managers of small and medium-sized enterprises. *Employee Counselling Today*. 1995. Vol. 7 Iss: 5 pp. 14 - 19
15. Keep E. Corporate training: the vital component. *Human Resource Management*. 1989. Vol. 6 No. 2, pp. 5-21.
16. Kezele AP, Hampamer A. Retail managers: their work stressors and coping strategies. *Journal of Retailing and Consumer Services*. 2002. Vol. 9 No. 3, pp. 173-83.
17. Kiecolt-Glaser, et.al. Psychosocial Enhancement of Immunocompetence in a Geriatric Population. *Health Psychology*. 1985. 4(1):25-41.

37. Thong J. Yap C.-S. Information systems and occupational stress: a theoretical framework. Omega. 2000. Vol. 28 No. 6, pp. 681-92.
38. Treven Sonja, Vojko Potocan . Training programmes for stress management in small businesses. Education + Training . 2005.Vol. 47 Iss: 8 pp. 640 - 652
39. Wexley K.N. Latham G.P. Developing and Training Human Resources in Organizations. Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ . 2002
- Managing Projects in Business . 2011. Vol. 4 Iss: 1 pp. 10 - 27
35. Swanson R.A. Human resource development: performance is the key. Human Resource Development Quarterly. 1995. Vol. 62 No. 2, pp. 207-13.
36. Tangri RP. What stress costs. A special report presented by Chrysalis Performance Strategies Inc. 2003.[online]. Available from: <http://www.StressCosts.com>.