

مقایسه عوامل استرس‌زای شغلی مدیریتی و راه‌کارهای فردی مواجهه با آن در میان مسئولان ورزش شرکت نفت ایران

امین پورنقی^۱، حسن اسدی^۲، نصرالله سجادی^۳

تاریخ دریافت مقاله: ۸۸/۱۲/۲۲

تاریخ پذیرش مقاله: ۸۹/۱۲/۲۵

چکیده

تحقیق حاضر با هدف مقایسه عوامل استرس‌زای شغلی مدیریتی و راه‌کارهای فردی مواجهه با آن در میان مسئولان ورزش شرکت نفت ایران انجام شده است. روش تحقیق حاضر از نوع توصیفی-پیمایشی است. مسئولان ورزش شرکت ملی نفت در سه گروه مدیران، کارشناسان و مربیان بررسی شدند. تعداد کل این افراد ۱۷۰ نفر بود که از میان آن‌ها، با استفاده از جدول مورگان، ۱۱۷ نفر از طریق نمونه‌گیری تصادفی نظام‌دار انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد اشپیل برگر (۱۹۸۴) (با پایایی $\alpha = 0/905$) و راه‌کارهای فردی مواجهه با استرس شغلی اسپوو و اسپوکان (۱۹۸۸) (با پایایی $\alpha = 0/89$) استفاده شد. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های کولموگروف-اسمیرنوف، تحلیل واریانس با اندازه‌گیری‌های مکرر، شفه و ANOVA استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد گروه کارشناسان ورزشی، در مقایسه با دو گروه دیگر بیشترین میزان عوامل استرس‌زای شغلی مدیریتی (با میانگین ۵/۷۷) را تجربه کردند، اما میزان استرس‌زایی این عوامل در گروه‌ها متفاوت بود. مهم‌ترین عامل استرس‌زای شغلی مدیریتی در گروه مدیران ورزش ابهام نقش (با میانگین ۵/۳۵)، در گروه کارشناسان ورزش عامل جریان رشد و ارتقاء (با میانگین ۵/۸۴) و در گروه مربیان ورزش عامل فناوری مربوط به شغل (با میانگین ۵/۴۱) بود. مقایسه راه‌کارهای فردی مواجهه با استرس شغلی در این گروه‌ها نشان داد در میان راه‌کارها بیشترین میزان استفاده از عامل حمایت اجتماعی با میانگین (۳/۳۲) و کمترین میزان استفاده مربوط به عامل تفریح و سرگرمی با میانگین (۱/۴۲) بود. نمره استاندارد T و تطبیق آن با جدول استاندارد موجود نشان داد هر سه گروه در سطح متوسط از راه‌کارهای فردی مواجهه با استرس شغلی استفاده می‌کنند، اما میزان استفاده از این راه‌کارها در گروه‌ها متفاوت بود. سطح معنی‌داری به‌دست‌آمده از آزمون ANOVA نشان داد بین میزان استرس شغلی مدیریتی تفاوت معنی‌داری در بین سه گروه وجود نداشت ($p = 0/18$)، ولی در میزان استفاده از راه‌کارهای

۱. کارشناس ارشد تربیت بدنی دانشگاه تهران (نویسنده مسئول) Email: apournaghi@yahoo.com

۲. دانشیار دانشگاه تهران Email: hasadi66@yahoo.com

۳. استادیار دانشگاه تهران Email: nsajjadi.ut.ac.ir@yahoo.com

مدیریتی مواجهه با استرس شغلی تفاوت معنی‌داری مشاهده شد ($p=0/01$). همچنین نتایج آزمون تعقیبی شفه ($p=0/0148$) نشان داد تفاوت موجود در راه‌کارهای فردی مواجهه با استرس شغلی میان کارشناسان و مربیان بود. همچنین میانگین نمرات مدیران ورزش نشان داد این گروه، در مقایسه با دو گروه دیگر در سطح بالاتری از راه‌کارهای فردی مواجهه با استرس شغلی استفاده می‌کنند.

کلیدواژه‌های فارسی: استرس شغلی، راه‌کارهای فردی مواجهه با استرس شغلی، عوامل استرس‌زای شغلی مدیریتی.

مقدمه

استرس شغلی^۱ احساسی است که سبب می‌شود فرد نتواند توانایی‌ها، منابع و خواسته‌هایش را با نیاز شغلی سازگار کند (۱). استرس محیط کار یا استرس شغلی زمانی رخ می‌دهد که کارکنان مشاهده می‌کنند نیازهای محیط کار برای سازگاری، خارج از حد منابع و توانایی آن‌هاست. بسیاری از تحقیقات در مورد استرس شغلی بر جنبه‌هایی از محیط کار تمرکز کرده‌اند که می‌تواند موجب بروز استرس در کارکنان شود. این جنبه‌ها به‌عنوان استرس‌زا عمل می‌کنند (۱). عوامل استرس‌زای شغلی مدیریتی^۲ شامل مؤلفه‌های ابهام نقش، تضاد نقش، فشار بیشینه حجم کار، فشار بیشینه کیفیت و حساسیت کار، جریان رشد و ارتقاء، مسئولیت پاسخ‌گویی در مقابل عملکرد کارکنان، فشار زمان، و فناوری مربوط به شغل است (۲، ۳). تعارض نقش، زمانی به‌وجود می‌آید که مجموعه‌ای از انتظارات پذیرفته شده توسط فرد درباره شغل، با پذیرش مجموعه‌ای دیگر از انتظارات، در تقابل و تعارض باشد؛ به عبارت دیگر، زمانی که موافقت فرد با مجموعه‌ای از انتظارات شغلی، با موافقت درباره مجموعه‌ای دیگر از انتظارات در تعارض باشد، تعارض نقش به‌وجود می‌آید. حجم کاری ممکن است بر دو نوع باشد: حجم کاری کمی^۳ و حجم کاری کیفی^۴. حجم کاری کیفی هنگامی به‌وجود می‌آید که افراد احساس کنند توانایی لازم را برای انجام شغل خود ندارند یا اینکه استانداردهای عملکرد^۵ بسیار بالا وضع شده‌اند. حجم کاری کمی به‌دلیل داشتن کارهای زیاد برای انجام یا نداشتن وقت کافی برای تکمیل یک کار است. هنگامی که سازمان‌ها سعی می‌کنند بهره‌وری خود را از طریق

1. Occupational Stress
2. Managerial Occupational Stress
3. Quantitative over load
4. Qualitative over load
5. Performance Standard

کاهش نیروی کار، افزایش دهند، حجم کاری کمی و در پی آن، استرس افزایش می‌یابد. شاید شایع‌ترین عامل استرس‌زای فردی «سرعت بی‌امان تغییر»^۱ باشد که جزئی از زندگی امروز بشر است. در سال‌های اخیر، سرعت تغییرات درون سازمان‌ها نیز قابل توجه بوده است؛ «ساختاردهی‌های مجدد و بنیادین»^۲، «اشکال جدید سازمانی»^۳، «ادغام‌ها»^۴، «خریدها»^۵، «کاهش اندازه سازمان»^۶ و «تأکید بر تیم‌ها و کیفیت» همگی سطح تغییراتی را که افراد باید با آن‌ها مواجه شوند، تشدید کرده‌اند. در محیط کاری متغیر، مهارت‌ها به سرعت کهنه می‌شوند. الزام به آشنایی مداوم با سیستم‌ها و تجهیزات جدید ممکن است برای بعضی از افراد تهدیدکننده باشد. مدیران اغلب نگران پیشرفت تکنولوژی کامپیوتری بوده، تمایل کمی برای استفاده از سیستم‌های جدید از خود نشان می‌دهند که ممکن است برای مدیران و زیردستانشان مشکل‌ساز شود (۲، ۳).

بسیاری از نویسندگان معتقدند منابع مواجهه^۷ با استرس، استرس و فشار شغلی را متعادل می‌کنند (اسیپو و دیویس، ۱۹۸۸)^۸. تحقیقات اسیپو و اسپوکان^۹ (۱۹۸۴) و مدل ارائه شده متعاقب آن سیستمی بسته را زمینه‌سازی کرد. استرس شغلی، فشار شغلی و منابع مواجهه با استرس شغلی در این سیستم بسته با یکدیگر در تعامل اند (رویکرد تعامل‌گرایانه). اگر استرس‌های شغلی برای دو فرد متفاوت یکسان باشند، تفاوت‌ها در منابع مواجهه به کار گرفته خواهند شد تا فشارهای شغلی را کاهش دهند و متعادل کنند؛ بنابراین استرس شغلی زیاد خود به خود و ضرورتاً میزان فشار شغلی را پیش‌بینی نمی‌کند (۵، ۶). طبق نظر کوس (۱۹۸۵)^{۱۰}، مواجهه^{۱۱} شکلی از رفتارهای حل مسئله است، در حالی که استرس در نتیجه شکست در حل مسئله به‌وجود می‌آید. مواجهه شامل استراتژی‌های رفتاری و شناختی است و نشان‌دهنده تطابق بیشتر با موقعیت است. مواجهه در صورتی موفقیت‌آمیز خواهد بود که با منبع ایجادکننده مشکل به‌درستی برخورد شود یا تجربه استرس به‌طور مستقیم کاهش یابد. هبفول

-
1. Unrelenting Pace of Change
 2. Radical restructuring
 3. New Organizational Forms
 4. Mergers
 5. Acquisition
 6. Downsizings
 7. Coping Resources
 8. Osipow & Davis
 9. Osipow & Spokane
 10. Cox
 11. Coping

(۱۹۸۸)^۱ بین دو نوع منبع مواجهه تمایز قائل شده است: منابع درونی و منابع بیرونی. منابع درونی، همان منابع شخصی هستند که در فرد وجود دارند؛ مانند شخصیت، سبک‌ها و راه‌های فردی رویارویی با مشکلات. منابع بیرونی، همان منابع محیطی هستند و عواملی را در بر می‌گیرند که از محیط بیرونی به فرد ارائه می‌شوند؛ مانند حمایت اجتماعی، جوانب با ارزش محیط فیزیکی و منابع عمده قابل دسترس برای فرد. سمر^۲ (۱۹۹۶) منابع مواجهه را در تقسیم‌بندی دوگانه خود شامل منابع مواجهه مسئله محور و هیجان محور می‌داند. این تقسیم‌بندی اولین بار توسط لازاروس ارائه شد. سپس، محققان دیگر تقسیم‌بندی‌های دیگری با عنوان مواجهه سنجش محور و ادراک محور، مواجهه اجتناب محور و رویکرد محور و مواجهه بلوغ یافته در مقابل مواجهه روان پریش بیان کرده‌اند. این تقسیم‌بندی برای روش‌های مواجهه نشان می‌دهد که اجماع عمومی مطلق در مورد انواع مواجهه، تعداد و ابعاد آن وجود ندارد (۷). به عقیده جونز و برایت (۲۰۰۱)^۳ تمام افرادی که آزمودنی تجربی عاملی استرس زا هستند هستند به روش مشابهی به آن واکنش نشان نمی‌دهند. عوامل استرس‌زایی که بر فرد تأثیر گذارند، خواه ناخواه به زمینه‌های جسمانی، روانی و اجتماعی فرد وابسته‌اند. این امر شامل دیگر عوامل شخصیتی فرد مانند جنسیت، سن، مرحله زندگی و عوامل شغلی و محیطی مانند حمایت اجتماعی می‌شود (۹، ۱۰). راه‌کارهای فردی مواجهه با استرس شغلی در مبانی نظری شامل: حمایت اجتماعی، تفریح و سرگرمی، خودپایی و منابع مواجهه عقلانی/شناختی است (۶). (۱۱). راه‌کارها و تکنیک‌های متنوعی برای مواجهه وجود دارد که افراد می‌توانند برای درک و مواجهه بهتر با علائم استرس و واکنش‌هایی که تجربه می‌کنند، از آن‌ها استفاده کنند. این راه‌کارها عبارتند از: روش مشاوره و روان درمانی (۱۳، ۱۵)، برنامه کمک به کارکنان^۴، دیدگاه‌های رفتاری - شناختی (۱۲، ۱۵)، درمان عقلانی - عاطفی^۵ (۱۳ و ۱۵)، برنامه‌ریزی عصبی - گفتاری، فنون و تمرینات آرام سازی^۶ (۱۲، ۱۴)، فنون بازخورد زیستی^۷ (۱۴)، تمرین در محدوده‌های معین و ویژه^۸ (۱۴)، اولویت‌بندی اهداف و فعالیت‌ها^۹، برنامه‌های

-
- 1 . Hobfoll
 - 2 . Semmer
 - 3 . Jones & Bright
 4. Employee Assistance Program (EAP)
 5. Rational-emotive Therapy (RET)
 6. Relaxation
 7. Biofeedback Techniques
 8. Training in specific areas
 9. Prioritising goals and activities

سلامت جسمانی^۱ (۱۳، ۱۴)، راه‌کارهای حمایت اجتماعی^۲، روش‌های ترکیبی و چند وجهی^۳ وجهی^۳ (۱۲، ۱۳). فرآیند‌های سازمانی که می‌تواند عوامل استرس‌زا را در محیط کار کاهش دهد عبارتند از: روش‌های جذب و به‌کارگیری^۴ (۱۳، ۱۷)، غنی‌سازی و چرخش شغلی^۵ (۱۵، ۱۷)، طراحی و مدیریت برنامه‌ی زمانی اجرا^۶ (۱۶، ۱۸)، طراحی شغلی و ساختار سازمانی^۷ (۱۸)، کاهش حجم کار^۸، ارتباطات در کار^۹ (۱۷)، مدیریت تغییر^{۱۰} (۱۷، ۱۸).

آنچه اثرات و عوارض انواع استرس‌ها، به‌ویژه استرس‌های شغلی را ملموس و برجسته‌تر نشان می‌دهد، بیان آماری آن‌هاست. هر چند تعیین هزینه‌هایی که استرس شغلی برای فرد و سازمان و جامعه ایجاد می‌کند، دشوار است، تردیدی نیست که چنین هزینه‌هایی بسیار سنگین‌اند. با این حال داده‌های تردیدناپذیری در این خصوص در دست است؛ به عنوان مثال برآورد شده است که فقط افسردگی هر سال ۳۰ میلیون دلار هزینه برای اقتصاد آمریکا ایجاد می‌کند. برآورد دیگری نشان می‌دهد که چهار درصد از ساعت‌های کار بر اثر غیبت کارکنان (که ممکن است به دلیل استرس باشد) از دست می‌رود. بررسی‌های گسترده‌ی جهانی نشان می‌دهد ۱۱ میلیون کارگر دچار استرس کاری‌اند، ۲۵٪ خبر از بیماری‌های متعدد مرتبط با استرس می‌دهند، ۵۳٪ بیان می‌کنند که کار بزرگ‌ترین منبع استرس است و میزان کاهش بهره‌وری ناشی از آن ۶۹٪ است. تخمین زده می‌شود که ۵۴٪ از تمام غیبت‌های کارکنان، از راه‌های مختلف با استرس ارتباط دارند (۱۹). هزینه‌های کلی صنایع ایالات متحده بیش از ۵۰ میلیون دلار در سال (با توجه به هزینه‌های پزشکی، از دست دادن کار و حوادث صنعتی) است. انجمن ملی سلامت و امنیت^{۱۱} در پژوهشی در ژوئن ۲۰۰۱ برآورد کرد استرس موجود در محیط کار سالانه مبلغی در حدود ۳۷۰ میلیون پوند به کارفرمایان انگلیسی زیان وارد می‌کند. همچنین این پژوهش نشان داد بیماری‌های ناشی از استرس باعث از دست رفتن ۶/۵ میلیون روز کاری در انگلستان می‌شود که هزینه‌ای بالغ بر ۳/۷ میلیارد پوند به شرکت‌ها تحمیل می‌کند. تخمین

-
1. Physical health programmes
 2. Social support strategies
 3. Combinations and multimodal methods
 4. Recruitment and Selection Procedures
 5. Job Enrichment and Rotation
 6. Performance Planning and Management
 7. Work Design and Organizational Structure
 8. Reduction in workloads
 9. Relationship at work
 10. Change Management

زده می‌شود که حدود نیم میلیون نفر در انگلستان دچار اضطراب و افسردگی ناشی از کارند (۱۹). همچنین، استرس شغلی، سالانه حدود ۳۰۰ میلیارد دلار برای صنایع ایالات متحده هزینه هزینه ایجاد می‌کند که این هزینه شامل مواردی چون حوادث شغلی، غیبت از کار، جابه‌جایی کارکنان، کاهش بهره‌وری، هزینه‌های پرداختی بابت بیمه، درمان کارکنان و پرداخت جریمه و ... می‌شود (۲۰). به همین دلیل است که می‌بینیم در سال‌ها و دهه‌های اخیر، بسیاری از شرکت‌ها در کشورهای توسعه یافته با تمهیداتی، از جمله «برنامه کمک به کارکنان» کوشیده‌اند تا به‌طور جدی از استرس شغلی جلوگیری یا با آن مقابله کنند (۲۱)؛ بنابراین با در نظر گرفتن پیامدهای ناگوار استرس در افراد و عملکرد سازمان با توجه به روند فزاینده استرس شغلی در سازمان‌های امروزی، لازم است بیشتر به این موضوع توجه شود تا تأثیرهای منفی آن روی افراد و سازمان‌ها شناسایی شود.

تحقیقات مختلفی در زمینه عوامل استرس‌زای شغلی مدیریتی در مشاغل گوناگون از جمله مدیران، مربیان و کارشناسان ورزش در سازمان‌های ورزشی انجام شده است. اسدی (۱۳۷۶) بیان کرد از میان عوامل استرس‌زای شغلی در مدیران سازمان تربیت بدنی عامل فشار بیشینه کیفیت و حساسیت کار با میانگین ۵/۲۴ بیشترین شدت استرس‌زایی و عامل ابهام نقش با میانگین ۲۱/۴ کمترین شدت استرس‌زایی را دارد. همچنین، در میان مدیران سازمان برنامه و بودجه عامل فشار زمان با میانگین ۵/۰۵ بیشترین شدت و عامل جریان رشد و ارتقاء با میانگین ۴/۰۱ از کمترین شدت استرس‌زایی را دارد (۲۲). نوربخش (۱۳۷۹) با مرور نتایج پژوهش‌های متعدد (۱۹۸۳ - ۱۹۹۳) در زمینه استرس معلمان و استادان تربیت بدنی و غیرتربیت بدنی نشان داد کار اضافی (حجم کار) و کمبود وقت (فشار زمان) شایع‌ترین عوامل استرس‌زاست (۲۳). رضانی نژاد (۱۳۷۹) با بررسی عوامل استرس‌زای شغلی در بین مربیان تربیت بدنی و ورزش دانشگاه‌های دولتی کشور نتیجه گرفت قدرت استرس‌زایی ابهام نقش، تضاد نقش، پذیرش مسئولیت دیگران، فناوری شغل و پیشرفت شغلی، به‌ترتیب از کم به زیاد است، در صورتی که عامل کیفیت و حساسیت کار، کمیت و حجم کار و فشار زمان بیشترین استرس را به مربیان تربیت بدنی وارد می‌کند (۲۴). رضانی نژاد (۱۳۸۳) همچنین با بررسی عامل‌های استرس‌زای دبیران تربیت بدنی و ورزش به این نتیجه رسید که از بین هشت عامل استرس‌زای مدیریتی، عامل مسئولیت شغلی و فناوری بالاترین اولویت را داشت، در صورتی که تضاد نقش و فشار حجم کار در اولویت آخر بود (۲۵). افشاری (۱۳۸۶) نشان داد مهم‌ترین عوامل ایجادکننده استرس شغلی در مسئولان ورزش وزارت نیرو «میزان حقوق و مزایا»، «روابط با همکار» و «روابط با سرپرست» است (۲۶).

گیلسپی، والش، وینفیلد و دوا^۱ (۲۰۰۱) با بررسی ادارک کارکنان از علل، نتایج و تعدیل‌کننده‌های استرس روی کارکنان ۱۵ دانشگاه استرالیا به این نتیجه رسیدند که مهم‌ترین عوامل استرس‌زای شغلی کارکنان دانشگاه‌ها در استرالیا پنج عامل: منابع و پشتوانه مالی ضعیف، گرانباری نقش، مدیریت ضعیف، نداشتن امنیت شغلی و پاداش ناکافی هستند (۱۴). تئو و واترز^۲ (۲۰۰۲) در تحقیقی با عنوان «نقش تمرینات نیروی انسانی در کاهش استرس و فشار شغلی» با بررسی تأثیر تمرینات نیروی انسانی روی ۱۰۹ نفر از کارمندان دفتری در سنگاپور به این نتیجه رسیدند که تمرینات نیروی انسانی منابع استرس شغلی را در محیط کار کاهش نمی‌دهد، اما در هر حال رابطه‌ای مستقیم و منفی بین تمرینات نیروی انسانی و فشار روانی فردی وجود دارد، به‌ویژه اینکه تمرینات دوستی - خویشاوندی و تمرینات شغلی فشار شغلی بین فردی را کاهش داد. همچنین، نتیجه‌گیری شد که تمرینات نیروی انسانی ممکن است به‌عنوان بخشی از رویکردی نشانه محور بر مداخلات استرس شغلی تأثیرگذار باشد (۲۷). مک کیو و ساچز^۳ در تحقیقی با عنوان «تأثیر کارگاه آموزشی روش‌های مواجهه با استرس بر کارکنان» به این نتیجه رسیدند که یک کارگاه آموزشی معتدل و کم‌هزینه نتایج مثبتی به همراه داشت و توانست به بهبود کوتاه و موقت کنترل میزان استرس و تحلیل رفتگی کارکنان منجر شود (۲۸). ادی مانسیا، راسلی و ال. داینگ^۴ (۲۰۰۸) با بررسی تأثیر دوره تمرینی کوتاه‌مدت مدیریت استرس بر میزان افسردگی ادارک‌شده، اضطراب و استرس در کارکنان بخش مونتاژ اتومبیل به این نتیجه رسیدند که پس از انجام این تمرین، میزان افسردگی و اضطراب در گروه آزمایش، در مقایسه با گروه کنترل به میزان زیادی کاهش پیدا کرد. تأثیر مشابهی در میزان استرس دیده نشد، اما در هر حال میانگین نتایج برای خرده‌مقیاس‌های افسردگی، اضطراب و استرس تأثیر قابل ملاحظه‌ای نشان داد. در مجموع، یافته‌های این تحقیق نشان داد تمرینات کوتاه‌مدت مدیریت استرس در کاهش برخی از جنبه‌های افسردگی ادارک‌شده، اضطراب و استرس در مردان شاغل در بخش مونتاژ خودرو مؤثر است (۲۹). ایرا^۵ (۲۰۰۹) با بررسی راه‌کارهای مواجهه با استرس شغلی در میان مدیران ورزشی بخش مرکزی شمال ایالات متحده به این نتیجه رسید که حمایت اجتماعی به‌عنوان نوعی راه‌کار مواجهه با

-
1. Gillespie, Walsh , Winefield, Dua and Stough
 2. Teo and Waters
 3. McCue, Sachs
 4. Edimansyah, Rusli, and Naing
 5. Ira

استرس شغلی بیشترین استفاده را در میان مدیران ورزشی داشت که با نتایج تحقیق گلیگان^۱ (۱۹۸۲) و گولر^۲ (۱۹۹۲) همسو بود. عامل بعدی مورد استفاده توسط مدیران ورزشی مهارت‌های شناختی/عقلایی بود که با تحقیقات روسو و هیویت^۳ (۱۹۹۴) و گرودر^۴ (۱۹۸۹) همسو بود. سومین عامل استفاده شده توسط مدیران ورزشی شمال ایالات متحده عامل تفریح و سرگرمی بود که با نتایج تحقیق فیلوس و کلی^۵ (۱۹۸۷) و هاوارد^۶ (۱۹۷۵) همسو بود. چهارمین و آخرین راه‌کار مورد استفاده، خودپایی بود. نتایج تحقیقات بیر^۷ (۱۹۷۹)، فالون^۸ (۱۹۸۱) و پاور^۹ (۱۹۹۰) نیز نشان داد که عامل خودپایی از راه‌کارهای سودمند در مواجهه با استرس شغلی است (۳۰).

با توجه به مطالب فوق در این تحقیق عوامل استرس‌زای شغلی مدیریتی در میان مسئولان ورزش شرکت ملی نفت (شامل مدیران، کارشناسان و مربیان ورزش) و راه‌کارهای فردی مواجهه با استرس شغلی در این گروه‌ها به تفکیک تجزیه و تحلیل و مقایسه شدند.

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نوع تحقیقات توصیفی - پیمایشی است و در دسته‌بندی تحقیقات بر اساس هدف، این تحقیق در دسته تحقیقات کاربردی جای می‌گیرد (۳۱). داده‌های مورد نیاز به صورت میدانی و با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری شد.

در این تحقیق از دو پرسشنامه استفاده شد. برای گردآوری اطلاعات مربوط به عوامل استرس‌زای شغلی مدیریتی از پرسشنامه استاندارد اشیپیل برگر^{۱۰} استفاده شد. پایایی پرسشنامه از طریق پیش‌آزمونی که بین ۲۵ نفر از افراد نمونه پژوهش انجام شد، ($\alpha = 0/905$) به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی بالای پرسشنامه است. قابل ذکر است که مجموعه سؤالات عوامل استرس‌زای شغلی مدیریتی شامل ۱۷ سؤال است و هشت عامل استرس‌زای شغلی ابهام نقش، تضاد نقش، فشار بیشینه حجم کار، فشار بیشینه کیفیت و حساسیت کار، جریان رشد و

1. Gilligan
2. Goeller
3. Russo, & Hewitt
4. Groder
5. Kelly
6. Howard
7. Newman and Beehr
8. Fallon
9. Power
10. Spielberger Job Stress Survey(1984)

ارتقاء، مسئولیت پاسخ‌گویی در برابر عملکرد کارکنان، فشار زمان و فناوری مربوط به شغل را می‌سنجد. این پرسشنامه به آموزش زیادی نیاز نداشت و آزمودنی‌ها میزان تنش‌زایی هر رویداد را بر حسب تشخیص خود از حداقل ۱ تا حداکثر ۹ تعیین کردند. برای تعیین راه‌کارهای فردی مواجهه با استرس شغلی از پرسشنامه استاندارد موجود در این زمینه (پرسشنامه منابع مواجهه فردی اسپوو و اسپوکان، ۱۹۹۸)^۱ استفاده شد. این پرسشنامه ابتدا توسط متخصصان به فارسی برگردانده شد و سپس، نسخه فارسی آن به انگلیسی برگردانده شد که هم‌خوانی بالایی بین نسخه ترجمه شده از فارسی به انگلیسی با نسخه اصلی پرسشنامه وجود داشت. پایایی این پرسشنامه نیز از طریق پیش‌آزمون ($\alpha = 0/89$) به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی بالای این پرسشنامه بود. این پرسشنامه شامل منابع فردی مواجهه با استرس شغلی است که عبارتند از: سرگرمی و تفریح، خودپایی، مهارت‌های مواجهه عقلانی/عاطفی و حمایت اجتماعی. این پرسشنامه شامل ۴۰ سؤال است که به ترتیب به هر عامل ۱۰ سؤال اختصاص می‌یابد و افراد میزان استفاده خود از راه‌کارهای فردی مواجهه با استرس شغلی را از ۱ تا ۵ (=۱) به ندرت/هرگز، ۲=گاهی، ۳=معمولاً، ۴=عمدتاً، ۵=اغلب/عمدتاً نمره‌دهی کردند.

جامعه آماری این تحقیق را کلیه مسئولان ورزش شرکت ملی نفت ایران تشکیل می‌داد که در سال ۱۳۸۸ مشغول به کار در امور ورزش وزارت نفت بوده‌اند. بخش امور ورزش شرکت ملی نفت ایران از نظر ساختار سازمانی شامل مدیران، رؤسای هیئت‌های ورزشی، معاونان، کارشناسان ورزش و مربیان ورزشی است که به‌طور فعال و دائمی با امور ورزش شرکت ملی نفت همکاری داشته‌اند و در امور ورزش مرکزی و امور ورزش شرکت‌های تابع مانند نفت و گاز پارس، نفت و گاز مناطق نفت خیز جنوب، فلات قاره، بهداری نفت و ... مشغول به خدمت بودند و تعداد کل آن‌ها ۱۷۰ نفر بود. با توجه به ساختار سازمانی و فهرست اسامی موجود از مسئولان ورزش، روش نمونه‌گیری، تصادفی از نوع طبقه‌ای با انتساب متناسب بود که پس از انتخاب هر طبقه و با توجه به فهرست اسامی، افراد از هر طبقه به‌صورت تصادفی نظام‌دار انتخاب شدند. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد که با توجه به حجم جامعه آماری ۱۷۰ نفر، حجم نمونه ۱۱۷ نفر تعیین شد (۲۹).

برای تحلیل داده‌ها در بخش آمار توصیفی از انحراف استاندارد و میانگین استفاده شد. در بخش آمار استنباطی از آزمون‌های آماری کولموگروف - اسمیرنوف، ANOVA، تحلیل واریانس با اندازه‌گیری‌های مکرر و آزمون تعقیبی شفه استفاده شد. تمام محاسبات در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ انجام شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS 16 استفاده شد.

1 . Occupational stress inventory revised edition (OSI-R) (1998).

یافته‌های پژوهش

برای بررسی عوامل استرس‌زای شغلی مدیریتی در میان مدیران، مربیان و کارشناسان ورزش شرکت ملی نفت ایران در ابتدا نرمال بودن توزیع داده‌ها از طریق آزمون کولموگروف - اسمیرنوف بررسی شد و نتایج نشان داد توزیع داده‌ها در میان مؤلفه‌های مربوط به عوامل استرس‌زای شغلی مدیریتی و راه‌کارهای فردی مواجهه با آن نرمال است (جدول ۱).

جدول ۱. نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

راه‌کارهای فردی مواجهه با استرس شغلی	عوامل استرس‌زای مدیریتی	
۳۱/۷۱	۴/۷۶	میانگین
۴/۹۱	۱/۴۲	انحراف استاندارد
۰/۶۷۵	۰/۹۶۷	Z کولموگروف - اسمیرنوف
۰/۷۵۲	۰/۳۰۷	سطح معنی‌داری (دو سویه)

نتایج نشان داد مهم‌ترین عوامل استرس‌زای شغلی مدیریتی در میان مدیران ورزش شرکت ملی نفت ایران، به ترتیب عبارت بودند از: ابهام نقش، فشار زمان، جریان رشد و ارتقاء و تضاد نقش. مهم‌ترین این عوامل در میان کارشناسان ورزش شرکت ملی نفت ایران، به ترتیب عبارت بودند از: جریان رشد و ارتقاء، تضاد نقش، فشار زمان، ابهام نقش و فناوری مربوط به شغل. مهم‌ترین این عوامل در میان مربیان ورزش شرکت ملی نفت ایران، به ترتیب عبارت بودند از: فناوری مربوط به شغل، ابهام نقش، جریان رشد و ارتقاء، فشار بیشینه کیفیت و حساسیت کار و فشار بیشینه حجم کار. داده‌های آماری مربوط به این نتایج در جدول ۲ قابل مشاهده است.

جدول ۲. میانگین کل و میانگین عوامل استرس‌زای شغلی مدیریتی مدیران، مربیان و کارشناسان

ورزش شرکت ملی نفت ایران

میانگین کل	فناوری مربوط به شغل	فشار زمان	مسئولیت پاسخ‌گویی در مقابل عملکرد کارکنان	جریان رشد و ارتقاء	فشار بیشینه کیفیت و حساسیت کار	فشار بیشینه حجم کار	تضاد نقش	ایهام نقش	عامل‌ها	
									میانگین	انحراف استاندارد
۴/۶۷	۴/۲۲	۵/۱۴	۴/۱۳	۴/۹۱	۴/۲۹	۴/۶۰	۴/۷۱	۵/۳۵	میانگین	مدیران
۱/۳۵	۱/۵۶	۱/۹۴	۴/۹۷	۱/۹۷	۱/۸۹	۱/۵۶	۱/۷۰	۲/۴۷	انحراف استاندارد	
۵/۷۷	۵/۲۶	۴/۸۲	۵/۶۱	۵/۸۴	۴/۷۰	۴/۸۷	۵/۱۸	۵/۷۷	میانگین	کارشناسان
۱/۵۲	۱/۳۷	۱/۸۵	۲/۱۵	۱/۹۶	۲/۳۴	۲/۵۳	۲/۰۸	۱/۵۲	انحراف استاندارد	
۴/۸۸	۵/۴۱	۴/۴۸	۴/۱۹	۵/۰۳	۵/۰۰	۴/۹۲	۴/۷۹	۵/۲۵	میانگین	مربیان
۱/۵۸	۲/۰۹	۲/۰۶	۲/۶۳	۲/۲۵	۲/۰۱	۲/۱۶	۱/۷۲	۲/۳۳	انحراف استاندارد	

در بخش اولویت‌بندی میزان استفاده از راه‌کارهای فردی مواجهه با استرس شغلی در میان گروه‌ها از آزمون تحلیل واریانس با اندازه‌گیری‌های مکرر^۱ استفاده شد. سطح معنی‌داری به‌دست آمده از آزمون موخلی^۲ در سه گروه کارشناسان، مدیران و مربیان (به ترتیب ۰/۲۲، ۰/۸۹، ۰/۸۰) نشان داد فرض‌ها دچار انحراف نیستند و می‌توان از آزمون تحلیل واریانس با اندازه‌گیری‌های مکرر برای تعیین معنی‌دار بودن اختلاف گروه‌ها استفاده کرد. سطح معنی‌داری به‌دست آمده از آزمون تحلیل واریانس با اندازه‌گیری‌های مکرر در هر سه گروه نشان داد اختلاف بین میانگین‌های راه‌کارهای فردی مواجهه با استرس شغلی (تفریح و سرگرمی، خودپایی، حمایت اجتماعی و مهارت‌های مواجهه عقلایی/شناختی) معنی‌دار است و در نتیجه، می‌توان این میانگین‌ها را بر اساس اولویت رتبه‌بندی کرد. داده‌های مربوط به این نتایج در جدول ۳ آمده است. این جدول نشان می‌دهد عامل حمایت اجتماعی بیشترین میزان استفاده را در میان کارشناسان، مدیران و مربیان ورزش شرکت ملی نفت ایران داشته است. کمترین میزان استفاده در هر سه گروه مربوط به عامل تفریح و سرگرمی بود.

1. Repeated Measures ANOVA

2. Mauchly's Test

جدول ۳. نتایج آزمون تحلیل واریانس با اندازه‌گیری‌های مکرر برای تعیین معنی‌دار بودن اختلاف بین میانگین‌ها در عوامل مطالعه‌شده

گروه	درجه آزادی	مجذور میانگین	F	سطح معنی‌داری
کارشناسان	۳	۹/۲۷۷	۴۱/۷۶۸	۰/۰۰۰
مدبران	۳	۶/۶۳۶	۲۸/۳۰۴	۰/۰۰۰
مربیان	۳	۷/۴۰۵	۲۰/۲۹۸	۰/۰۰۰

جدول ۴. اولویت‌بندی راه‌کارهای فردی مواجهه با استرس شغلی در گروه‌ها با استفاده از نمرات میانگین

گروه‌ها	نمرات	راه‌کارهای فردی مواجهه با استرس شغلی به ترتیب اولویت	میانگین نمره خام	انحراف استاندارد	میانگین نمره استاندارد T
مربیان		حمایت اجتماعی	۳۷/۸۰	۹/۹۱	۵۴/۷۵
		مهارت‌های مواجهه عقلایی/شناختی	۳۵/۹۶	۶/۴۴	۵۴/۴۶
		خودپایی	۳۱/۸۰	۵/۱۶	۴۷/۵۱
		تفریح و سرگرمی	۲۶/۸۰	۶/۴۷	۴۰/۲۸
کارشناسان		حمایت اجتماعی	۳۵/۲۶	۸/۲۱	۵۵/۲۵
		مهارت‌های مواجهه عقلایی/شناختی	۳۳/۷۷	۵/۶۰	۵۵/۰۴
		خود پایی	۲۸/۹۳	۵/۴	۴۶/۲۷
		تفریح و سرگرمی	۲۵/۸۳	۵/۷	۴۱/۰۲
مدبران		حمایت اجتماعی	۳۵/۵۹	۵/۵۱	۶/۵۹۵
		مهارت‌های مواجهه عقلایی/شناختی	۳۵/۰۵	۶/۹۹	۴/۴۲۵
		خود پایی	۳۰/۶۷	۵/۰۴	۰/۴۵۴۷
		تفریح و سرگرمی	۲۶/۵۴	۶/۳۰	۴۱/۳۹

برای مقایسه عوامل مطالعه‌شده در گروه‌های مربیان، کارشناسان و مدیران ورزشی شرکت ملی نفت ایران با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها و اینکه مقیاس اندازه‌گیری به‌صورت فاصله‌ای بود، از آزمون ANOVA استفاده شد. این آزمون، اختلاف موجود بین عوامل مورد مطالعه در گروه‌های کارشناسان، مدیران و سرپرستان و مربیان را نشان می‌دهد. داده‌های مربوط به این بخش در جدول ۵ آمده است.

نتایج این جدول نشان می‌دهد در استفاده از راه‌کارهای فردی مواجهه با استرس شغلی بین گروه‌های مربیان، کارشناسان و مدیران ورزشی اختلاف معنی‌داری وجود دارد، اما در عوامل استرس‌زای شغلی مدیریتی بین گروه‌های مربیان، کارشناسان و مدیران ورزشی اختلاف معنی‌داری مشاهده نشد.

جدول ۵. نتایج آزمون ANOVA برای مقایسه عوامل مورد مطالعه در گروه‌های مربیان، کارشناسان، و مدیران ورزشی شرکت ملی نفت ایران

سطح معنی‌داری	F	مجدور میانگین	درجات آزادی	مجموع مجذورات		
۰/۱۸۷	۱/۶۹۹	۳/۴۲۲	۲	۶/۸۴۴	بین گروه‌ها	عوامل استرس‌زای مدیریتی
		۲/۰۱۴	۱۱۴	۲۲۹/۶۰۴	درون گروه‌ها	
			۱۱۶	۲۳۶/۴۴۸	کل	
۰/۰۱	۴/۳۲۴	۹۸/۷۲۲	۲	۱۹۷/۴۴۴	بین گروه‌ها	راه‌کارهای فردی مواجهه با استرس شغلی
		۲۲/۸۲۹	۱۱۴	۲۶۰۲/۴۴۴	درون گروه‌ها	
			۱۱۶	۲۷۹۹/۹۰۸	کل	

با توجه به نامساوی بودن تعداد گروه‌ها، برای پی بردن به اینکه بین کدام گروه‌ها در عوامل مختلف اختلاف وجود دارد از آزمون تعقیبی شفه استفاده شد. نتایج مربوط به این آزمون در جدول ۶ گزارش شده است.

جدول ۶. نتایج آزمون تعقیبی شفه

سطح معنی‌داری	خطای استاندارد	تفاوت میانگین‌ها j-i	(J)	(I)	متغیر وابسته
۰/۸۴۰۱	۰/۱۰	-۰/۲۱	مربیان	کارشناسان	راه‌کارهای فردی مواجهه با استرس شغلی

داده‌های این جدول نشان می‌دهد بین کارشناسان با مربیان در استفاده از راه‌کارهای فردی مواجهه با استرس شغلی تفاوت معنی‌داری وجود دارد. در استفاده از راه‌کارهای فردی مواجهه با استرس شغلی بین کارشناسان و مدیران و مدیران با مربیان تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد.

بحث و نتیجه‌گیری

مهم‌ترین عامل استرس‌زای شغلی مدیریتی در گروه مدیران ورزش عامل ابهام نقش بود. این یافته‌ها با نتایج تحقیقات اسدی (۱۳۷۶)، رضانی نژاد (۱۳۸۳)، افشاری (۱۳۸۶) و گیلسپای، والش، وینفیلد و دوا (۲۰۰۱) همسو است. برای کاهش میزان استرس ناشی از این عامل پیشنهاد می‌شود انتظارات، نقش‌ها و وظایف شغلی برای مدیران روشن شود تا آن‌ها دقیقاً بدانند که چه وظیفه‌ای بر عهده دارند و چه کاری باید انجام دهند تا در رویارویی با وظایف جدید یا ناآشنا واکنش مناسب نشان دهند. در گروه کارشناسان ورزش مهم‌ترین عامل استرس‌زای شغلی مدیریتی عامل جریان رشد و ارتقاء بود؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود فرصت رشد و یادگیری مهارت‌ها در اختیار کارکنان قرار گیرد تا برای پیشرفت به رقابت سخت و فشرده نیاز نباشد. در گروه مربیان ورزش عامل فناوری مربوط به شغل بیشترین میزان استرس‌زایی را در بین عوامل دیگر داشت. برای کاهش شدت تنیدگی شغلی این عامل پیشنهاد می‌شود کیفیت فناوری‌های شغل در ارتباط با محیط کار یا ابزار کار در سطح مطلوب (نسبت به مقتضیات شغلی) قرار گیرد. نتایج مربوط به عوامل استرس‌زای شغلی مدیریتی در گروه مربیان و کارشناسان ورزش با نتایج تحقیقات نوربخش (۱۳۷۸)، رضانی نژاد (۱۳۷۹)، گیلسپای، والش، وینفیلد و دوا (۲۰۰۱)، رضانی نژاد (۱۳۸۳) و افشاری (۱۳۸۶) همسو است. برای اولویت‌بندی میزان استفاده از راه‌کارهای فردی مواجهه با استرس شغلی در میان گروه‌ها از آزمون تحلیل واریانس با اندازه‌گیری‌های مکرر برای تعیین معنی‌دار بودن اختلاف گروه‌ها استفاده شد. سطح معنی‌داری به‌دست آمده از آزمون تحلیل واریانس با اندازه‌گیری‌های مکرر در هر سه گروه نشان داد اختلاف بین میانگین‌های به‌دست آمده برای راه‌کارهای فردی مواجهه با استرس شغلی (تفریح و سرگرمی، خودپایی، حمایت اجتماعی، و مهارت‌هایی مواجهه عقلایی/شناختی) معنی‌دار است و در نتیجه می‌توان این میانگین‌ها را بر اساس اولویت رتبه‌بندی کرد. نتایج اولویت‌بندی نشان داد عامل حمایت اجتماعی بیشترین میزان استفاده را در میان کارشناسان، مدیران و مربیان ورزش شرکت ملی نفت ایران داشته است. کمترین میزان استفاده در هر سه گروه مربوط به عامل تفریح و سرگرمی بود. بیشترین میزان استفاده از عامل حمایت اجتماعی، اولویت دوم مربوط به عامل مهارت‌هایی مواجهه عقلایی/شناختی،

اولویت سوم مربوط به عامل خودپایی و کمترین میزان استفاده مربوط به عامل تفریح و سرگرمی بود. همچنین مشخص شد هر سه گروه در سطح متوسط از راه‌کارهای فردی مواجهه با استرس شغلی استفاده می‌کنند. این یافته‌ها با نتایج تحقیقات ایرا (۲۰۰۹)، گلیگان (۱۹۸۲) و گولر (۱۹۹۲)، بیر (۱۹۷۹)، فالون (۱۹۸۱)، پاور (۱۹۹۰)، فیلوس و کلی (۱۹۸۷)، هاوارد (۱۹۷۵)، روسو و هیویت (۱۹۹۴) و گرودر (۱۹۸۹) همسو است، اما میزان استفاده از این راه‌کارها در گروه‌های مختلف متفاوت بود به نحوی که عامل حمایت اجتماعی با نمره $T ۵۴/۷۵$ بیشترین میزان استفاده را در میان مربیان ورزش شرکت ملی نفت ایران داشت و کمترین میزان استفاده مربوط به عامل تفریح و سرگرمی با نمره $T ۴۰/۲۸$ در این گروه بود. عامل حمایت اجتماعی با نمره $T ۵۵/۲۵$ بیشترین میزان استفاده را در میان کارشناسان ورزش شرکت ملی نفت ایران داشت و در این گروه کمترین میزان استفاده مربوط به عامل تفریح و سرگرمی با نمره $T ۴۱/۰۲$ بود. عامل حمایت اجتماعی با نمره $T ۵۶/۲۹$ بیشترین میزان استفاده را در میان مدیران ورزش شرکت ملی نفت ایران داشت و در این گروه کمترین میزان استفاده مربوط به عامل تفریح و سرگرمی با نمره $T ۴۱/۳۹$ بود. برای افزایش میزان استفاده از راه‌کارهای فردی مواجهه با استرس شغلی پیشنهاد می‌شود این گروه بیشتر از مواردی مانند برنامه‌ریزی مناسب برای اوقات فراغت، مسافرت، شرکت در فعالیت‌های تفریحی، سرگرمی و گروهی (سرگرمی و تفریح)، تمرین و ورزش منظم، تغذیه مناسب، تمرین تکنیک‌های تمدد اعصاب (خودپایی)، برقراری روابط باز و مثبت با همکاران و پرهیز از ایجاد چالش با همکاران (حمایت اجتماعی)، استفاده از رویکرد نظام‌مند در حل مشکلات و استفاده از برنامه زمان‌بندی برای انجام وظایف شغلی و امور زندگی توسط افراد (مهارت‌های مواجهه عقلانی/شناختی) برای مواجهه با استرس شغلی بیشتر استفاده کنند.

با مقایسه میانگین‌های کل عوامل استرس‌زای شغلی مدیریتی (آزمون ANOVA) در میان مدیران، مربیان و کارشناسان ورزش شرکت ملی نفت ایران (کارشناسان ورزش با میانگین $۵/۷۷$ ، گروه مربیان ورزش با میانگین کل $۴/۸۸$ ، مدیران ورزش با میانگین کل $۴/۶۷$) مشخص شد، گروه کارشناسان ورزشی، در مقایسه با دو گروه دیگر بیشترین میزان استرس شغلی مدیریتی تجربه می‌کنند. میزان استرس‌زایی عوامل استرس‌زای شغلی مدیریتی در این گروه‌ها متفاوت بود. همچنین یافته‌های تحقیق نشان داد مدیران ورزش تقریباً در سطح بالاتری از راه‌کارهای فردی مواجهه با استرس شغلی استفاده می‌کنند که به دلیل تجربه و سابقه کاری بیشتر و برگزاری دوره‌های آموزشی مواجهه با استرس شغلی برای مدیران ورزش است؛ بنابراین لزوم برگزاری چنین دوره‌هایی برای دو گروه دیگر بیشتر احساس می‌شود. به‌طور کلی در مورد

تحقیق حاضر می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که هر یک از گروه‌های کارشناسان، مدیران و مربیان با توجه به شرایط و موقعیت شغلی خود عوامل استرس‌زای شغلی متفاوتی را نسبت به بقیه گروه‌ها تجربه می‌کنند، اما در عین حال عوامل استرس‌زای شغلی مانند فشار زمان، تضاد نقش، و فشار بیشینه حجم کار در هر سه گروه مشترک است. همچنین هر سه گروه برای مواجهه با استرس شغلی از راه‌کار حمایت اجتماعی بیشترین بهره را می‌برند، اما میزان به‌کارگیری این راه‌کارها در گروه‌ها متفاوت بود که تمامی این نتایج لزوم آموزش راه‌کارهای مواجهه با استرس شغلی را از طریق برگزاری دوره‌ها و کلاس‌های آموزشی مؤثر آشکار می‌کند، به نحویکه هر سه گروه برای مواجهه با این عوامل آگاه‌تر و آماده‌تر شوند.

منابع:

1. Murphy, L.R. (1984). Occupational Stress Management: A Review and Appraisal. *Journal of Occupational Psychology*, 57. 1-15.
2. Ivancevich, J.M., Michael T.M. (2001). *Organizational behavior & Management*. Business Publications. PP 264-270.
3. Turnage, J. Spielberge, D., Charles. (1991). Job stress in managers, professionals and clerical workers. *Journal of Work and Stress*, 5(3): 165-176.
4. Osipow, S.H., Spokane, A.R. (1984). Measuring Occupational Stress, Strain and Coping. In S. Oskamp (Ed.). *Applied Social Psychology Annual Review*, 5: 67 – 87.
5. Osipow, S.H., Spokane, A.R. (1987). *Manual for the Occupational Stress Inventory - Research Version*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
6. Osipow, S.H. (1998). *Occupational Stress Inventory – Revised Edition (OSI-R)*. Professional Manual. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
7. Hobfoll S.E. (1988). *The Ecology of Stress*. New York, NY: Hemisphere Publishing.
8. Semmer, N. (1998). Individual Differences, Work Stress and Health. In: M.J. Schabracq, J.A.M. Winnubst & C.L. Cooper (Ed.). *Handbook of Work and Health Psychology*. Chichester, UK: Wiley.
9. Jones, F.H & Bright, J. (2001). *Stress: Myth, theory and research*. Harlow, UK: prentice hall.
10. Gherman, E.M. (1981). *Stress and bottom line: A guide to personal well-being and corporate health*. New York, NY: AMACOM.

11. Osipow, S.H., Davis, A. (1988). The Relationship of coping Resources to occupational stress and strain. *Journal of Vocational Behaviour*, 32: 1-15.
 12. Gyngell, E. (2000). HSE Publishes New Research on Occupational Stress: Available on line www.stress_ip.co.Uk/news.htm.
 13. Geurts, S., Grundemann, R.T. (1999). Workplace Stress and Stress Prevention in Europe. In: M. Krompfer & C.L. Cooper (eds). *Preventing Stress and Improving Productivity*. London, UK: Routledge.
 14. Gillespie N. A., Walsh M., Winfield A. H., Dua J., Stough C. (2001). Occupational Stress in Universities: Staff Perceptions of the Causes, Consequences and Moderators of Stress. *Journal of Work and Stress*, 15(1): 53-72.
 15. Sharit, J., Salvendy, G. (1982). Occupational Stress: Review and appraisal. *Human Factors*, 24(2): 129-162.
 16. Gherman, E.M. (1981). *Stress and bottom line: A guide to personal well-being and corporate health*. New York, NY: AMACOM.
 17. Schreurs, P.J.G., Winnubst, J.A.M., Cooper, C.L. (1998). Workplace Health Programmes. In: M.J Schabracq, J.A.M. Winnubst & C.L Cooper (eds). *Handbook of Work and Health Psychology*. Chichester, UK: Wiley.
 18. Jones, F.H., Bright, J. (2001). *Stress: Myth, Theory and Research*. Harlow, UK: Prentice Hall.
 19. The National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). PDF. (2005). *Stress at Work*, Available at www.Cdc.gov/noish.Com,
 20. Human Resource Management. "Occupational Stress". PDF. (2005). Available at www.HRMguide.Co.uk.
۲۱. راس، رندان، التماير، اليزابت ام، (۱۳۷۹). «استرس شغلی». ترجمه غلامرضا خواجه پور. تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
۲۲. اسدی، حسن، (۱۳۷۶). عوامل تنیدگی شغلی و ارتباط آن با اضطراب بین مدیران سازمان‌های تربیت بدنی و برنامه و بودجه. پایان‌نامه دوره دکتری. دانشگاه تهران.
۲۳. نوربخش، پریوش، (۱۳۷۸). بررسی عوامل فشارزای شغلی و ارتباط این عوامل با سلامت روانی دبیران تربیت بدنی و ورزش استان خوزستان. پایان‌نامه دوره دکتری. دانشگاه تربیت معلم تهران.

۲۴. رضانی نژاد، رحیم، (۱۳۷۹). بررسی عوامل استرس‌زای شغلی در بین مربیان تربیت بدنی و ورزش دانشگاه‌های دولتی کشور. حرکت، ۶: ۵۹-۷۱.
۲۵. رضانی نژاد، رحیم، (۱۳۸۳). بررسی عامل‌های استرس‌زای شغلی دبیران تربیت بدنی و ورزش. المپیک، ۲۵: ۱-۱۲.
۲۶. افشاری، آذر، (۱۳۸۶). ارتباط بین استرس و رضایت شغلی مسئولین ورزش شرکت ملی نیرو. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی. دانشگاه تهران.
27. Claire, T., Waters, L. (2002). The Role of Human Resource Practices in Reducing Occupational Stress and Strain. *International Journal of Stress Management*, 9(3): 207-226.
28. McCue, J.D., Sachs, C.L. (2004). A Stress Management Workshop Improves Residents' Coping Skills. *Arch Intern Med*, 151(11): 2273- 7
29. Edimansyah, B., Rusli, B., Naing, L. (2008). Effects of Short Duration Stress Management Training on Self-perceived Depression, Anxiety and Stress in Male Automotive Assembly Workers: a quasi-Experimental Study. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 3:28.
30. Ira, L. (2009). Coping Strategies for Dealing with Occupational Stress: A Study of Midwestern Interscholastic Athletic Directors. *North American Society for Sport Management Conference (NASSM 2009)*.
۳۱. سرمد، زهره، بازرگان، عباس، حجازی، الهه، (۱۳۸۵). «روش‌های تحقیق در علوم رفتاری». تهران: انتشارات آگاه.
۳۲. دلاور، علی، (۱۳۸۶). «احتمالات و آمار کاربردی در روان‌شناسی و علوم تربیتی». تهران: انتشارات رشد.