

## فرا تحلیل رابطه متغیرهای شخصیتی با استرس شغلی<sup>۱</sup>

زهرا طباطبایی جبلی<sup>۲</sup>

علی دلاور<sup>۳</sup>

احمد برجعلی<sup>۴</sup>

تاریخ وصول: ۹۳/۱/۲۵

تاریخ پذیرش: ۹۳/۰۶/۱۴

### چکیده

شناخت ویژگی‌های شخصیت و چگونگی برانگیخته شدن انسان‌ها در شرایط استرس‌زای شغلی و همچنین پیامدهای روانی استرس شغلی از جمله مباحث مطرح در روانشناسی است. تحقیقات بسیاری رابطه متغیرهای شخصیتی با استرس شغلی را بررسی کرده‌اند. اما گاهی نتایج آن‌ها نا هماهنگ و متناقض هستند. پژوهش فراتحلیلی، مجموعه‌ای از فنون نظام‌دار برای حل تناقض درمورد یافته‌های حاصل از تحقیقات مختلف درباره یک موضوع است. براین اساس پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه متغیرهای شخصیتی و استرس شغلی به شیوه فراتحلیل انجام شد. ابتدا با استفاده از پایگاه‌های اطلاعاتی داخلی و نیز دانشگاه‌های شهر تهران نسبت به جمع‌آوری تمام گزارش‌های پژوهشی اقدام شد. نهایتاً نتایج ۱۰۶ مطالعه انجام شده بین سال‌های ۱۳۷۳-۱۳۹۰ که ملاک ورود به فراتحلیل را داشتند، تحلیل شدند. شاخص اندازه اثر ترکیبی  $I^2$  متغیرهای شخصیتی در مدل اثرات ثابت ۰/۲۳ و در مدل اثرات تصادفی ۰/۲۴ بود که باتوجه به معیار کوهن اندازه اثر کمی است. اما در بررسی جداگانه، اندازه اثر متغیرهای جرات‌ورزی، اضطراب، فرسودگی شغلی، کمال‌گرایی، مدیریت زمان، سخت‌روی، تاب‌آوری و عاطفه مثبت زیاد بود. نتایج روش‌های بررسی تورش انتشار، حاکی از عدم تورش انتشار در نمونه فراتحلیل بود. با توجه به ناهمگنی در مطالعات، تحلیل تعدیل‌کننده‌ها صورت گرفت که بیانگر

۱- این مقاله بر گرفته از بخشی از پایان‌نامه کارشناسی ارشد نویسنده مسئول می باشد

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد سنجش دانشگاه علامه طباطبائی (نویسنده مسئول) Zahra.tabaei@gmail.com

۳- استاد دانشگاه علامه طباطبائی

۴- دانشیار دانشگاه علامه طباطبائی

تأثیر تعدیل‌کننده‌های نوع شغل، ابزار اندازه‌گیری، روش نمونه‌گیری و نوع پژوهش بود. نتایج کلی حاکی از آن است که متغیرهای شخصیتی که بر خود فرد و شناخت افراد از خود تأکید دارند نقش تأثیرگذار بیشتری در کاهش استرس شغلی دارند. بنابراین باید مطالعات بیشتری در این زمینه با در نظر گرفتن متغیرهای شغلی و تعدیل‌کننده‌های روش‌شناسی و فردی صورت گیرد.

**واژگان کلیدی:** استرس شغلی، متغیرهای شخصیتی، فراتحلیل.

## مقدمه

استرس شغلی می‌تواند معلول عوامل متعددی باشد، برخی از این عوامل به شخصیت فرد بستگی دارند. مدارک و شواهد نشان می‌دهند که فشارهای شدید با توجه به نوع الگوی شخصیتی افراد می‌توانند یا باعث مختل شدن الگوهای رفتاری، کاهش تقویت‌های مثبت و کاهش خود آگاهی شوند و یا افراد را در برابر این مشکلات مصون کنند. در واقع عوامل شخصیتی در تعیین چگونگی سازگاری افراد با فشارهای ناشی از شرایط تنش‌زا و همچنین در تداوم آن‌ها در زندگی تأثیر گذارند. (واتسون و همکاران ۲۰۰۲ به نقل از بیگدلی ۱۳۸۹)

علاوه بر این نتایج مطالعات نشان داده‌اند که بین تنش‌های شغلی و اختلالات رفتاری و روانشناختی مانند پرخاشگری، اضطراب و افسردگی رابطه وجود دارد. (بارتام<sup>۱</sup> (۲۰۰۴)، مک‌لین<sup>۲</sup> (۲۰۰۸)) هورن و کوئیثک<sup>۳</sup> به نقل از ثمری و همکاران (۱۳۸۴) نشان دادند که تهاجم و پرخاشگری جزء اولین و بارزترین نشانه‌های وجود استرس است. در مطالعه هاراتانی و کاواکامی<sup>۴</sup> به نقل از کثیر آبادی (۱۳۹۰) استرس شغلی به عنوان، قوی‌ترین عامل ایجاد کننده ضایعات روانی به خصوص افسردگی معرفی شد.

1. Bartram T, Joiner TA, Stanton P

2. McLean J

3. Horn&Quick

4. Haratani& Kawakami

بنابراین در زندگی امروز با افزایش فشارهای شغلی از یک سو و پیچیده شدن درک و رفتارها و انگیزه‌های انسانی از سوی دیگر موجب شده تا شناخت ویژگی‌های شخصیت و چگونگی برانگیخته شدن انسان‌ها در شرایط استرس‌زا و همچنین پیامدهای روانی استرس شغلی از جمله مباحث مطرح در روانشناسی باشند.

براساس آنچه ذکر شد، هرساله وقت، نیرو و هزینه‌های زیادی صرف پژوهش و بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و استرس شغلی می‌شود. اما نتایج این پژوهش‌ها هماهنگ نیستند و رابطه این متغیرها در برخی مواقع ناهمخوان گزارش شده است.

به عنوان مثال: در زمینه تیپ شخصیتی، نتایج تحقیقات عقیلی‌نژاد و همکاران (۱۳۸۶)، احمدپور (۱۳۸۷) به نقل از جعفرپور (۱۳۹۰) و ثمری و همکاران (۱۳۸۴) حاکی از رابطه معنادار آماری بین تیپ شخصیتی A و استرس شغلی است. نتایج تحقیق ثمری و همکاران (۱۳۸۴) نشان داد که الگوی رفتاری تیپ A و اضطراب، اساسی‌ترین سهم را در پیش‌بینی استرس شغلی دارند و این دو متغیر روی هم ۴۲ درصد از واریانس مشترک استرس شغلی را تبیین می‌کنند. ولی در تحقیق بیگدلی (۱۳۸۹) و جعفرپور (۱۳۹۰) عدم رابطه بین تیپ شخصیتی و استرس شغلی گزارش شده است. آن‌ها در تبیین این یافته به نقش سابقه کاری و سن جامعه مورد بررسی اشاره کرده‌اند.

در زمینه متغیر تعهد سازمانی، نتایج تحقیقات لواسانی و همکاران (۱۳۸۷)، اقدسی (۱۳۸۶) و یعقوبی (۱۳۸۹) حاکی از آن است که بین متغیر تعهد سازمانی و استرس شغلی رابطه وجود دارد. ولی در تحقیق گل‌پرور و همکاران (۱۳۸۹) عدم رابطه بین تعهد سازمانی و استرس شغلی گزارش شده است. گل‌پرور و همکاران بیان می‌کنند که از لحاظ نظری استرس شغلی و گرانباری نقش عواملی بالقوه، تهدید کننده برای تعهد سازمانی به شمار می‌روند. دلیل این امر آن است که استرس شغلی و گرانباری نقش با اتلاف منابع عاطفی و هیجانی افراد، آنها را نسبت به تعهداتشان در قبال کارفرمایان یا سازمان‌های محل کارشان کم توجه می‌کنند. گل‌پرور و همکاران چند تبیین در مورد ناهمسو بودن یافته‌های این تحقیق مطرح می‌کنند.

نخست اینکه ممکن است گروه نمونه در گزارش سطح تعهد و استرس شغلی خود، چندان دقیق پاسخ نداده باشند، چرا که سطح استرس کمتر از حد متوسط گزارش شده و در مقابل سطح تعهد بالاتر از سطح متوسط گزارش شده. تبیین بعدی اینکه ممکن است نوع شغل و یا جنسیت گروه نمونه، بر نتایج پژوهش تأثیر گذاشته باشد. گل پرور و همکاران بیان می‌کنند که تبیین‌های مطرح شده قبل از تکرار پژوهش با گروه‌های نمونه دیگر، لازم است به عنوان تبیین‌های احتمالی نگریسته شوند.

این نتایج متناقض در مورد بعضی دیگر از متغیرهای شخصیتی مانند هوش هیجانی، رضایت شغلی، منبع کنترل و در گزارش تحقیقات مختلف دیده می‌شود.

اگرچه بیشتر محققان در تبیین این یافته‌های متناقض به نقش جنسیت، نوع شغل، سابقه کاری و سن جامعه مورد بررسی اشاره کرده‌اند. اما تفاوت در ویژگی‌های روش شناختی این پژوهش‌ها مقایسه داده‌های این مطالعات را برای محققین دشوار می‌سازد. در چنین شرایطی تعیین این مطلب بسیار دشوار است که آیا تفاوت‌های بین نتایج مطالعات ناشی از شانس و تصادف است و یا به دلیل تفاوت‌های نظری است که در ویژگی‌های مطالعات وجود دارد. (رادنر و همکاران ۲۰۰۲ به نقل از هومن ۱۳۸۷) در چنین وضعیتی سوال‌های زیر مطرح می‌شود: به نتایج کدام یک از این پژوهش‌ها می‌توان اعتماد کرد؟ چرا بین نتایج آنها تعارض و تفاوت وجود دارد؟ آیا علت تفاوت و یا تضاد نتایج پژوهش‌های انجام شده، وجود متغیرهای مداخله‌گری بوده است که از چشم پژوهشگران پنهان مانده است؟ و بالاخره این سؤال می‌تواند مطرح بشود که در مجموع، نتیجه پژوهش‌های انجام شده، چیست؟

انجام پژوهش فراتحلیل پاسخی به این بحران است. هدف روش فراتحلیل ترکیب نتایج تحقیقات انجام شده در یک موضوع خاص به شیوه نظام‌دار و علمی و پاسخ به سؤالات یاد شده است. سؤالاتی که در عصر حاضر به علت وجود حجم انبوه و فزاینده پژوهش‌های انجام شده می‌تواند در هر حوزه علمی، ذهن پژوهشگران را به خود جلب نماید (زاهدی، محمدی ۱۳۸۴).

از این رو بررسی نتایج متناقض این پژوهش‌ها و شناخت نقاط ضعف آن‌ها برای جلوگیری از انجام تحقیقات مکرر و بی‌نتیجه، به نظر ضروری می‌رسد. در حقیقت انجام پژوهش فراتحلیل در این حوزه در تعیین اندازه اثر ویژگی‌های شخصیتی بر استرس شغلی، تشخیص متغیرهای تعدیل کننده این رابطه و همچنین حوزه تحقیقاتی که پژوهش‌های گذشته به آن نپرداخته‌اند کمک می‌کند.

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی فراتحلیلی پژوهش‌های انجام گرفته داخلی در زمینه رابطه متغیرهای شخصیتی و استرس شغلی و ایجاد ارتباط بین مطالعات و به دست آوردن یک نتیجه منسجم از میان نتایج پراکنده با استفاده از روش‌های آماری نیرومند برای پاسخگویی به سوالات زیر است:

- ۱) میانگین اندازه اثر متغیرهای شخصیتی به کار رفته در پژوهش‌های قبلی چقدر است؟
- ۲) متغیرهای تعدیل کننده<sup>۱</sup> در رابطه متغیرهای شخصیتی و استرس شغلی در پژوهش‌های قبلی کدامند؟

## روش

در این پژوهش از فراتحلیل به عنوان یک تکنیک آماری جهت تعیین، جمع‌آوری، ترکیب و خلاصه نمودن یافته‌های پژوهشی با موضوع رابطه متغیرهای شخصیتی و استرس شغلی استفاده شده است. ابتدا با استفاده از کلید واژه‌های فشار روانی، استرس شغلی، فشار کار، فشار روانی حرفه‌ای، متغیرهای شخصیتی و فراتحلیل در بانک‌های اطلاعات نشریات کشور، تمام مقاله‌های منتشر شده که به نحوی به بررسی استرس شغلی در ایران پرداخته‌اند، گردآوری شدند. همچنین، برای یافتن پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد و دکتری که گزارش پژوهشی آنها به صورت مقاله به چاپ نرسیده‌اند به دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی (دانشگاه علامه طباطبایی، دانشگاه تهران، دانشگاه تربیت مدرس، دانشگاه الزهراء، دانشگاه خوارزمی، دانشگاه

شهید بهشتی، دانشگاه آزاد علوم تحقیقات، دانشگاه آزاد کرج، دانشگاه پیام نور تهران)مراجعه شد. در مجموع از ۲۸۳ مقاله و پایان نامه که در فاصله سال‌های ۱۳۷۳ تا ۱۳۹۲ انجام شده بودند، ۱۰۶ مطالعه ملاک ورود به فراتحلیل را داشتند. برای وارد کردن هر پژوهش در فراتحلیل ملاک‌های زیر در نظر گرفته شدند:

- ۱- پژوهش‌ها بصورت تجربی انجام شده باشند.
  - ۲- پژوهش‌ها در مقاطع کارشناسی ارشد و دکتری انجام شده باشند.
  - ۳- پژوهش‌ها با استفاده از ابزارها و روش‌های معتبر و دارای ویژگی‌های روان سنجی مطلوب انجام شده باشند.
  - ۴- پژوهش‌ها با گزارش آماری کامل مورد نیاز فراتحلیل ارائه شده باشند.
- برای گردآوری اطلاعات، کاربرگ فراتحلیل تهیه و اطلاعات مربوط به مطالعات در این کاربرگ کدگذاری شد. محتوای این کاربرگ با تکیه بر ادبیات پژوهشی و نظر استاد راهنما تهیه شد. برای انجام عملیات آماری فراتحلیل از ویرایش دوم نرم‌افزار جامع فراتحلیل (بورنشتین. هجز. هیگینز. روتشتین<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) مترجمان دلاور و گنجی) استفاده شد. این نرم‌افزار امکان محاسبه سوگیری انتشار، ناهمگنی مطالعات، تحلیل حساسیت و تحلیل تعدیل‌کننده‌ها را فراهم می‌کند.

در این پژوهش ضریب همبستگی به عنوان برآورد کننده اندازه اثر در هر مطالعه انتخاب شد. پس از ورود داده‌ها به نرم‌افزار و تحلیل حساسیت، اندازه اثر ترکیبی متغیرها در دو مدل ثابت و تصادفی<sup>۲</sup> محاسبه گردید. بعلاوه جهت بررسی سوگیری<sup>۳</sup> انتشار از نمودار قیفی<sup>۴</sup>، آزمون

---

1. M. hedges, lhiggins, j, & Rothstein, H
2. Random effect model & Fixed effect model
3. Publication bias
4. Funnel plot

رگرسیون ایگر<sup>۱</sup>، آزمون N ایمن از خطا<sup>۲</sup> و اصلاح و برازش دو ال و توئیدی<sup>۳</sup> و برای تحلیل همگنی مطالعات از آزمون‌های Q و I<sup>۲</sup> استفاده شده است. با توجه به معنادار شدن آماره Q کوکران از آزمون تحلیل واریانس یکراهه جهت بررسی نقش تعدیل‌کننده‌های مقوله‌ای متغیرهای فردی و روش شناسی (جنسیت، نوع شغل، نوع پژوهش، ابزار اندازه‌گیری، روش نمونه‌گیری) استفاده شد.

### ویژگی‌های مطالعات

از مجموع ۱۰۶ مطالعه که ملاک ورود به فراتحلیل را داشتند. ۲۲٪ از نمونه مرد، ۱۷٪ از نمونه زن و ۵۹٪ از هر دو جنس به عنوان گروه نمونه استفاده کرده‌اند. اکثر پژوهش‌ها در مشاغل اداری و پزشکی انجام شده بود. بیشتر پژوهش‌ها از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی استفاده کردند. در این مطالعات، طیف گسترده‌ای از ابزار اندازه‌گیری استرس شغلی استفاده شده بود. اما پرسشنامه‌های اسیوو، و فیلیپ رایس بیشتر مورد استفاده قرار گرفتند. و بیش از نیمی از پژوهش‌ها چاپ شده و ۳۴٪ از آنها چاپ نشده است.

### یافته‌ها

طبق نتایج جدول ۱، میانگین اندازه اثر ترکیبی مطالعات در مدل اثرات ثابت ۰/۲۳ و در مدل اثرات تصادفی ۰/۲۴ بدست آمده. که در سطح ۰/۰۰۱ معنادار هستند. براساس معیار کوهن<sup>۴</sup> (۱۹۸۸ به نقل از دلور ۱۳۹۰) برای تفسیر معناداری عملی اندازه اثر، ارزش‌های I برابر ۰/۱، ۰/۳ و ۰/۵ به ترتیب میزان اندازه اثر کم، متوسط و زیاد هستند. بنابراین میانگین اندازه اثر ترکیبی به دست آمده برای متغیرهای شخصیتی در هر دو مدل کم است. اما در بررسی اندازه

- 
1. Eggers regression
  2. (Fail-safe N)
  3. Duval&tweddie
  4. Cohen

## فرهنگ مشاوره و روان درمانی

اثر متغیرها به طور جداگانه مشاهده می‌شود که متغیرهای اضطراب، فرسودگی شغلی، کمالگرایی رابطه مثبت و قوی با استرس شغلی دارند. و متغیرهای جرات‌ورزی، مدیریت زمان، سخت‌رویی، تاب‌آوری، عاطفه مثبت رابطه قوی و منفی با استرس شغلی دارند. متغیرهای افسردگی، دلبستگی به شغل، درماندگی شناختی و عاطفه منفی رابطه متوسط و مثبت و متغیرهای، عزت نفس، کنترل شغل، خود کارآمدی، خود تسلطی، هوش هیجانی، انگیزش پیشرفت رابطه متوسط و منفی با استرس شغلی دارند. بیشترین اندازه اثر مربوط به متغیر جرات‌ورزی و کمترین اندازه اثر مربوط به متغیر با وجدان بودن است.

جدول ۱. اندازه اثر متغیرهای شخصیتی

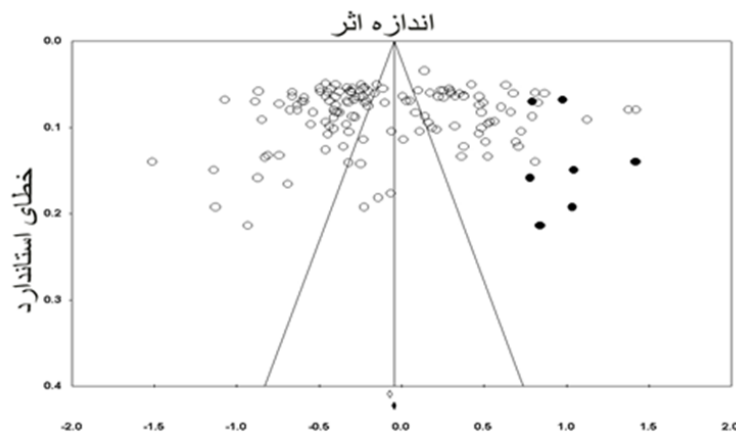
Z	شاخص آماری متغیر	میانگین اندازه اثر	حد پایین	حد بالا	سطح معناداری
۱	تیپ شخصیتی A,B	۰/۲۲	۰/۰۹	۰/۳۵	۰/۰۰۱
۲	افسردگی	۰/۴۶	-۰/۳۴	۰/۵۶	۰/۰۰۰
۳	دلبستگی به کار	۰/۴۲	-۰/۲۲	۰/۸۱	۰/۱۹
۴	انگیزش پیشرفت	-۰/۳۱	-۰/۵۷	-۰/۰۰۸	۰/۰۴
۵	عاطفه مثبت	۰/۵۸	-۰/۴۲	۰/۶۷	۰/۰۰۰
۶	عاطفه منفی	-۰/۳۸	-۰/۰۵	-۰/۲۳	۰/۰۰۰
۷	عزت نفس	-۰/۳۴	-۰/۵۳	-۰/۱۱	۰/۰۰۴
۸	اضطراب	۰/۶۶	۰/۵۹	۰/۷۲	۰/۰۰۰
۹	اختلالات روانشناختی	۰/۱۳	۰/۰۷	۰/۲	۰/۰۰۰
۱۰	باور مذهبی	۰/۰۳	-۰/۰۱	۰/۱۶	۰/۶
۱۱	با وجدان بودن	۰/۰۰۷	-۰/۱۱	۰/۱۳	۰/۹
۱۲	درماندگی شناختی	۰/۴۵	۰/۲۸	۰/۵۹	۰/۰۰۰
۱۳	استرس عمومی	۰/۲۵	۰/۱۲	۰/۳۶	۰/۰۰۰
۱۴	فرسودگی شغلی	۰/۶۱	۰/۴۸	۰/۷۱	۰/۰۰۰
۱۵	هوش هیجانی	-۰/۴۷	-۰/۷	-۰/۱۳	۰/۰۰۸
۱۶	هوش معنوی	-۰/۱۲	-۰/۳۵	۰/۱۱	۰/۲۹



۰/۰۰۰	-۰/۴۷	۰/۸۷	-۰/۷	جرات ورزشی	۱۷
۰/۰۰۰	۰/۴۲	۰/۱۹	۰/۳۱	کنترل ادراک	۱۸
۰/۳	۰/۹۷	-۰/۶۹	۰/۵۷	کمال گرایی	۱۹
۰/۰۰۰	۰/۲۳	-۰/۵	-۰/۳۷	کنترل شغل	۲۰
۰/۹۷	۰/۲۸	-۰/۶۹	-۰/۲۷	مهارت ارتباطی	۲۱
۰/۳۸	۰/۲۹	-۰/۶۵	-۰/۲۳	منبع کنترل	۲۲
۰/۴۳	۰/۲۱	-۰/۴۶	-۰/۱۴	مدیریت استرس	۲۳
۰/۳۹	۰/۶	-۰/۲۹	۰/۲۲	مدیریت تعارض	۲۴
۰/۰۰۰	-۰/۳۹	-۰/۷۶	-۰/۶۱	مدیریت زمان	۲۵
۰/۰۰۴	۰/۲۸	-۰/۰۵	۰/۱۷	پرخاشگری	۲۶
۰/۹	۰/۶۲	-۰/۶۵	-۰/۰۲	رفتار شهروندی سازمانی	۲۷
۰/۰۰۵	-۰/۰۶	-۰/۳۵	-۰/۲۴	رضایت شغلی	۲۸
۰/۰۷	۰/۰۲	-۰/۴۶	-۰/۲۳	رضایت زناشویی	۲۹
۰/۳	۰/۱	-۰/۲۶	-۰/۱۱	سلامت روان	۳۰
۰/۰۱	-۰/۱	-۰/۷۷	-۰/۵۱	سخت رویی	۳۱
۰/۰۰۰	-۰/۵۷	-۰/۷۴	-۰/۶۷	تاب آوری	۳۲
۰/۴۲	۰/۱۲	-۰/۲۸	-۰/۰۸	تعهد سازمانی	۳۳
۰/۰۰۰	-۰/۲۶	-۰/۴۱	-۰/۳۴	خود کارآمدی	۳۴
۰/۷۷	۰/۳۱	-۰/۴	-۰/۰۵	خلاقیت	۳۵
۰/۰۰۰	-۰/۱	-۰/۳۴	-۰/۲۳	خود متمایزی	۳۶
۰/۰۰۰	-۰/۲۱	-۰/۶	-۰/۴۳	خود تسلطی	۳۷
۰/۰۰۰	۰/۲۷	۰/۲۱	۰/۲۳	مدل اثرات ثابت	نتیجه کل
۰/۰۰۰	۰/۲۸	۰/۲۰	۰/۲۴	مدل اثر تصادفی	

به منظور بررسی سوگیری انتشار از نمودار کیفی، اصلاح و برازش دوال و توییدی، آزمون رگرسیون ایگر و آزمون N ایمن از خطای کلاسیک استفاده شد.

شکل ۱، نمودار کیفی مطالعات بکار رفته در فراتحلیل و مطالعات اضافه شده به آن را براساس آزمون برازش دووال و توییدی نشان می‌دهد. همانطور که مشاهده می‌شود، باید ۸ مطالعه به سمت راست نمودار کیفی اضافه شود تا نمودار متقارن شود که در این صورت میانگین اندازه اثر در مدل اثرات ثابت از ۰/۲۳ به ۰/۲۴ و در مدل اثرات تصادفی از ۰/۲۴ به ۰/۲۵ افزایش می‌یابد.



شکل ۱. نمودار کیفی مطالعات به کار رفته (دایره‌های تو خالی) و مطالعات اضافه شده (دایره‌های توپر).

در روش رگرسیون ایگر، در صورت عدم وجود سوگیری، انتظار داریم که مطالعات کوچک را با اثرات استاندارد شده کوچک همراه ببینیم. این امر باعث ایجاد خط رگرسیونی می‌شود که عرض از مبدا آن به صفر نزدیک است. در پژوهش حاضر ثابت رگرسیون برابر ۰/۹ محاسبه شد که سطح معناداری آن بیشتر از ۰/۰۵ است، این نتیجه حاکی از عدم انحراف معنادار مطالعات گردآوری شده از خط رگرسیون و در نتیجه عدم سوگیری در مطالعات است.

آزمون N ایمن از خطای کلاسیک به این سوال که سوگیری انتشار وجود دارد به طور مستقیم پاسخ نمی‌دهد. بلکه بیان می‌کند در صورتی که سوگیری انتشار وجود داشته باشد چه

تعداد مطالعات جا افتاده با میانگین صفر لازم است به تحلیل اضافه شود تا یافته‌های فراتحلیل را بی اثر کند. در پژوهش حاضر، ۵۵۷۵ مطالعات گم شده (با میانگین اثر صفر) باید به تحلیل افزوده شود تا به یک اندازه اثر کلی نامعنادار آماری بینجامد و آلفا بیشتر از ۵ شود. به عبارت دیگر، باید به ازای هر ۵۲/۶ مطالعه از دست رفته برای هر مشاهده، یک مطالعه اثر لغو شده باشد. با توجه به بالا بودن این تعداد می‌توان گفت اندازه اثر کلی قابل اعتماد است. و سوگیری انتشار نتایج را تهدید نمی‌کند.

برای بررسی ناهمگنی مطالعات از آزمون Q بین گروهی استفاده شد. نتایج آماره Q بین گروهی با احتمال کمتر از ۰/۰۱ معنادار بود. بنابراین فرض صفر مبتنی بر همگنی مطالعات رد می‌شود. همچنین شاخص I<sup>2</sup> نشان می‌دهد که ۸۵/۶ درصد از تغییرات کل مطالعات به دلیل ناهمگنی مطالعات می‌باشد. یکی از دلایل ناهمگنی وجود متغیرهای تعدیل کننده است. بنابراین اثر متغیرهای فردی و روش‌شناسی (جنسیت، نوع شغل، ابزار پژوهش، روش نمونه‌گیری، نوع پژوهش) به عنوان متغیر تعدیل کننده بررسی شدند. نتایج بدست آمده در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. تحلیل متغیرهای تعدیل کننده موثر بر اندازه اثر محاسبه شده

آزمون تفاوت Z	آزمون Q	٪۹۰		میانگین اندازه اثر	تعداد متغیر	شاخص آماری متغیر تعدیل کننده
		حد بالا	حد پایین			
*۲/۳۷	۰/۵۵	۰/۰۹	-۰/۲۵	-۰/۰۸	۲۹	جنسیت
		۰/۰۴	-۰/۳۸	-۰/۱۷	۲۲	مرد
		۰/۰۱	-۰/۱۹	-۰/۰۹	۷۹	زن
*۲/۳۴	*۱۰/۵۹	۰/۲۲	-۰/۷۶	-۰/۳۶	۲۹	هر دو جنس
		۰/۴۵	-۰/۴۲	۰/۰۱۹	۴۲	نوع شغل
						آموزشی
						اداری

۰,۹۱	۰,۷۵	۰,۷۸	۴۰	پزشکی
۰,۸۹	-۰,۶۹	۰,۲۷	۶	نظامی
۰,۷۵	۰,۲۲	۰,۵۴	۱۸	صنعتی
***۴/۴۱ ۳۱/۰۲***				ابزار اندازه گیری
۰,۳۲	-۰,۴۸	-۰,۰۹	۵	elliott
-۰,۲۶	-۰,۶۰	۰,۴۵	۴	Spielberger steamer۱
۰,۳۱	۰,۲	۰,۰۵	۹	cooper
۰,۰۳	-۰,۵۹	-۰,۳۱	۳	Davis
-۰,۰۷	-۰,۵۹	-۰,۳۶	۳	Harris
۰,۲۴	-۰,۲۴	-۰,۰۰	۵	Hellriegel&slocum Kyriacou&satclife
۰,۲۴	-۰,۴۸	-۰,۱۳	۵	HSE
-۰,۰۱	-۰,۰۵	-۰,۳۷	۵	NSS
۰,۵۵	۰,۰۱	۰,۳۱	۵	philiprice osil
۰,۵۴	-۰,۳۸	۰,۰۱	۶	vanderdoef
۰,۲۴	-۰,۳۵	-۰,۰۶	۱۳	
-۰,۰۵	-۰,۳۸	-۰,۱۷	۱۳	
-۰,۰۷	-۰,۵۱	-۰,۳۱	۷	
***۳/۰۷ ۱۱/۱۹***				روش نمونه گیری
۰,۳۱	-۰,۰۳	۰,۰۰۱	۱۶	در دسترس
۰,۰۲	-۰,۳۵	۰,۱۷	۲۵	شمارش کامل
۰,۰۹	-۰,۲۸	۰,۰۹	۳۰	تصادفی
۰,۱۴	-۰,۱۲	۰,۰۰	۴۰	تصادفی طبقه ای
۰,۲۲	-۰,۲۱	۰,۰۱	۱	تصادفی منظم
-۰,۱۴	-۰,۳۹	-۰,۲۷	۲۳	خوشه ای
***۲/۴۱ ۱۲/۴۹***				نوع پژوهش
۰,۰۹	-۰,۰۹	۰,۰۰۲	۴۶	چاپ نشده
-۰,۱۶	-۰,۴۱	-۰,۲۹	۹۱	چاپ شده

P<0. 05\* P<0. 01 ,\*\*

طبق نتایج جدول ۲، متغیرهای نوع شغل، ابزار پژوهش، روش نمونه‌گیری و نوع پژوهش به عنوان متغیرهای تعدیل کننده بر اندازه اثر محاسبه شده تاثیر داشته‌اند. اما جنسیت اثر تعدیل کنندگی ندارد و تفاوتی بین مردان و زنان در رابطه بین متغیرهای شخصیتی و استرس شغلی وجود ندارد. نتایج این پژوهش با فراتحلیل لیف یو، یا شنگک لین وهمکاران<sup>۱</sup> ۲۰۰۷ همسو است. همچنین نتایج بدست آمده نشان می‌دهد که بیشترین اندازه اثر مربوط به مشاغل پزشکی است. به نظر می‌رسد در این مشاغل، متغیرهای شخصیتی با استرس شغلی رابطه قوی‌تری دارند. طبق نتایج تحقیقات مختلف، سازگاری نوع شغل با شخصیت کارکنان در دچار شدن آنان به فشار عصبی نقشی مهم ایفا می‌کند. اگر چه استرس شغلی در تمام مشاغل وجود دارد ولی در حرفه‌هایی که با سلامتی انسان‌ها سر و کار دارند این موضوع اهمیت و فراوانی بیشتری پیدا می‌کند. پرستاران و پزشکان به دلیل ماهیت حرفه حساسی که دارند بطور مداوم در معرض استرس قرار دارد. گاهی دربرخی از بخش‌های بیمارستانی به پرستارانی برخورد می‌کنیم که هنگام ورود به شغل پرستاری افراد منظم، دلسوز و علاقمند بوده اند اما پس از چند سال کار و مواجهه با انبوهی از استرس‌های شغلی، احساس خستگی کرده و مایلند از کار خود کناره‌گیری نمایند. به نظر می‌رسد مشکل در تطابق با شرایط استرس‌زای محیط کار می‌تواند بر سلامت روحی و روانی این افراد تاثیر منفی گذاشته و آنها را با استرس، درماندگی و افسردگی روبرو سازد (ضیغمی ۱۳۸۷)

تحلیل متغیرهای تعدیل کننده نشان داد که نوع ابزار اندازه‌گیری، روش نمونه‌گیری و نوع پژوهش در رابطه بین استرس شغلی و متغیرهای شخصیتی موثر است. در مطالعات سازمانی، اجماعی درباره تعریف دقیق استرس شغلی وجود ندارد به همین علت در این مطالعات، طیف گسترده‌ای از ابزار اندازه‌گیری استرس شغلی استفاده شده است. بیشترین میانگین اندازه اثر مربوط به تحقیقاتی است که در آنها از پرسشنامه اسپیلبرگر استفاده شده است. در این پرسشنامه ۸ مولفه‌ی عمده (انجام وظیفه، مشارکت و تصمیم‌گیری، مسئولیت محیط کار،

1. Lifa Yu, Yaw-Sheng Lin, Jew-Wu Chen, Hsiu-Hung Wang, and Chao-Hung Chiu

حمایت، رقابت، روابط، ارتقاء و پاداش) جهت تعیین میزان استرس شغلی بررسی می‌شوند. که مجموع آن‌ها، معیاری درباره استرس کلی محیط کار ارائه می‌دهد. نتیجه این پژوهش نشان می‌دهد که متغیرهای شخصیتی با استرس ناشی از این ۸ مؤلفه رابطه قوی‌تری دارند.

تحلیل متغیر تعدیل کننده روش نمونه‌گیری نشان داد که، روش نمونه‌گیری خوشه‌ای بیشترین اندازه اثر و کمترین اندازه اثر مربوط به تحقیقاتی است که در آن‌ها از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شده است. همچنین تحقیقات چاپ شده بیشترین اندازه اثر را بدست آورده‌اند.

### بحث و نتیجه‌گیری

همان گونه که نتایج تحلیل آماری فراتحلیل در جدول ۱ گزارش شده است. اندازه اثر ترکیبی مطالعات در هر دو مدل اثرات ثابت و مدل اثرات تصادفی بر طبق معیار کوهن (۱۹۸۸) به نقل از دلاور (۱۳۹۰) کم است. این نتیجه حاکی از آن است که عوامل دیگری در رابطه بین متغیرهای شخصیتی و استرس شغلی دخیلند. نقش ویژگی‌های شخصیتی بر استرس، گاه مستقیم و بی واسطه است و گاه با اثرگذاری بر عوامل واسطه‌ای موجب بروز استرس می‌شوند. نتایج تحقیق حسنی و همکاران (۱۳۹۰) نشان داد که رابطه بین ویژگی با وجدان بودن با استرس شغلی از طریق کنترل ادراکی میانجی‌گری می‌شود. به عبارتی افراد با ویژگی شخصیتی با وجدان بودن بالا، در شرایط احساس کنترل بالا، استرس شغلی کمتری را نشان می‌دهند. علاوه بر این در بیشتر مدل‌های استرس شغلی مانند مدل موسسه ملی سلامت و ایمنی شغلی<sup>۱</sup>، شرایط کاری نقش اولیه و اساسی در ایجاد استرس شغلی دارند، اما عوامل شخصیتی می‌توانند در شدت بخشیدن و یا کاستن اثر استرس مداخله کنند. طبق این الگو دیدگاه مثبت فرد نسبت به خود و شغلش می‌تواند به کاهش اثرات شرایط کاری بر استرس کمک کنند. همچنین فرنج

---

1. National institute for occupational safety and health

و<sup>۱</sup> همکاران (۱۹۸۲) به نقل از لندی. فرانک و جفری کنت<sup>۲</sup> ترجمه بابازاده (۱۳۹۱) عامل اصلی بهداشت روانی در محیط کار را تناسب بین شخصیت و کار می‌دانند و معتقدند هر چه افراد کمتر با کارشان تناسب داشته باشند بیشتر احتمال دارد که مشکلات بهداشتی روانی روی دهد. اما در بررسی اندازه اثر متغیرها به طور جداگانه مشاهده می‌شود که بیشترین اندازه اثر مربوط به متغیر جرات ورزی است. در تبیین نتیجه بدست آمده می‌توان گفت که رفتار همراه با جرأت ورزی در ارتباطات میان فردی و تعامل‌های اجتماعی نقش مؤثری دارد و رابطه‌ی مستقیم و نیرومندی با خودمختاری دارد. عدم جرأت ورزی نشان دهند هی بی‌احترامی و بی‌توجهی شخص به نیازهای خویشتن و متعاقب آن کاهش عزت نفس است. به همین علت این افراد در محیط کاری از تعارضات کمتر، روابط فردی بهتر و حمایت اجتماعی و رضایت شغلی بالاتری برخوردارند. همچنین پاسخ‌های جرأت ورزانه کمک به کاهش ترسها و اضطراب اجتماعی و افزایش ابراز احساسات مثبت می‌کند. در نتیجه این افراد در سازگاری اجتماعی و غلبه بر شرایط ناخوشایندی که آنها را احاطه می‌کند بهتر عمل می‌کنند (مک بروم<sup>۳</sup> ۱۹۹۷، به نقل از اسدی ۱۳۸۷).

علاوه بر آن، مهارت ابراز وجود، رابطه‌ی منفی و معنی‌داری با افسردگی دارد. نتایج یافته‌های هرمزی‌نژاد و همکاران (۱۳۷۹) حاکی از آن است که مهمترین و پایدارترین تأثیر فقدان مهارت جرأت ورزی و ابراز وجود، تحریف باورهای شناختی فرد درباره‌ی تواناییهای خود و آغاز فرآیند افسردگی است که به نوبه خود، عامل بازدارنده‌ای در استفاده از مهارت ابراز وجود و سایر مهارت‌های اجتماعی است. (اسدی ۱۳۸۷). اندازه اثر زیاد متغیر جرأت ورزی در این پژوهش همسو با یافته‌های ویلیامز و همکاران<sup>۴</sup> (۱۹۸۵)، آلبرتی و امونز<sup>۵</sup> (۲۰۰۰) به نقل

- 
1. French
  2. Frankj.Landy &Jeffrym.Cont
  3. MC Broom
  4. Williamson, D.A., Gresham, F.M., & Jensen, B.J.
  5. Alberti & Emmons

از کریمی (۱۳۸۴)، هرمزی‌نژاد، (۱۳۷۹)، نیسی و همکاران (۱۳۸۰)، رحیمی و همکاران (۱۳۸۵) است.

همچنین نتایج این پژوهش نشان داد که متغیرهای تاب‌آوری و سرسختی رابطه منفی و قوی با استرس شغلی دارند. یافته این پژوهش با نتایج به دست آمده از پژوهش‌های انزلیچت و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۶)، بیسلی و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۰۳)، ماستن<sup>۳</sup> (۲۰۰۱) و فریرگ و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۰۶) همسویی دارد. این پژوهشها در زمینه تأثیر مثبت تاب‌آوری و سرسختی بر استرس شغلی بر ویژگیهای افراد تاب‌آور مانند انعطاف پذیری، خستگی ناپذیری، خودشناسی، نوع دوستی و حالت تسلط و مهارت‌های مقابله‌ای مؤثر تأکید می‌کنند. به همین علت افراد دارای سرسختی و تاب‌آوری بالا، در شرایط استرس و موقعیت‌های ناگوار، سلامت روانشناختی خود را حفظ می‌نمایند و دارای سازگاری روانشناختی و پذیرای حمایت اجتماعی هستند و از این طریق باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی از کاری که در آن مشغول هستند می‌شوند. ولف<sup>۵</sup> (۱۹۹۵) در زمینه تاثیر مثبت تاب‌آوری و سرسختی بر فرسودگی شغلی بر ویژگی‌های اساسی افراد تاب‌آور مانند توان اجتماعی، توانمندی در حل مسأله، خودگردانی و احساس هدفمندی و باور به آینده‌ای روشن تأکید دارد. ماستن (۲۰۰۱)، فریرگ و همکاران (۲۰۰۶) و انزلیچت و همکاران (۲۰۰۶) تاب‌آوری افراد را عامل توانمندی آنان در راستای تغییر پیامدهای پیشامدهای ناگوار در جهت مثبت و نوعی ترمیم خود با پیامدهای مثبت هیجانی، عاطفی، شناختی و امکانی برای یادگیری می‌دانند. به طور کلی می‌توان گفت که مولفه‌های سرسختی و خود تاب‌آوری با به کارگیری راهبردهای سازگارانه‌تر مانند راهبردهای مساله مدار

1. Inzlicht, M. , Aronson, J. , Good, C. , & McKay

2. Beasley, M. , Thompson, T. , & Davidson, J

3. Masten, A.S.

4. Friborg, O Hjemdal, O. Rosenvinge, O.H. , Martinussen, M. , Aslaksen, M. , & Flaten, M.A

5. Wolff, S



و افزایش ادراک توانایی های افراد در رویارویی با منبع استرس، موجب افزایش رضایتمندی از شغل، بهره وری بیشتر سازمان و در نهایت سلامت روان افراد و کاهش استرس شغلی می شوند. نتایج این پژوهش حاکی از رابطه قوی و مثبت اضطراب با استرس شغلی است. ملکوتی و همکاران (۱۳۷۳) بیان می کنند که استرس شغلی و اضطراب رابطه دو طرفه دارند. از یک طرف استرس شغلی اثر مستقیمی بر پیدایش مشکلات روانی دارد. در حقیقت واکنش های هیجانی مانند اضطراب و افسردگی، پاسخی به انواع استرس زاهای محیطی هستند. و از طرفی وقتی فرد همواره از وقوع احتمالی اشتباهی در کار در اضطراب و تشویش دایم باشد، اعتماد به نفس خود را در انجام وظایف محوله از دست می دهد و در پی این احساس، دچار کاهش عملکرد، احساس ناکارآمدی و افسردگی و استرس می گردد. تحقیقات نشان داده اند که بین شیوه های مقابله با استرس و اضطراب رابطه وجود دارد. به همین دلیل آموزش شیوه های مقابله با استرس ممکن است در کاهش اضطراب موثر باشد. نتایج تحقیق ثمری و همکاران (۱۳۸۴) نشان داد که متغیر اضطراب کلی اساسی ترین سهم را در پیش بینی وتین استرس شغلی دارد و اضطراب آشکار نقش مهمی در پیش بینی عزت نفس دارد. این یافته با نتایج پژوهش های خلیل زاده (۱۳۸۴)، ملکوتی و همکاران (۱۳۷۳) همسو می باشد.

متغیر بعدی که اندازه اثر زیاد و معناداری دارد متغیر مدیریت زمان است. بریدل<sup>۱</sup> و همکاران (۱۹۸۶) در تحقیق خود نشان دادند کارکنانی که دارای قوه کنترل بر زمان هستند استرس شغلی کمتری را تجربه می کنند. این افراد به دلیل جلوگیری از اتلاف وقت و نظم، اجتناب از کارهای غیر ضروری، برنامه ریزی، سازماندهی و تفویض اختیار و مدیریت ارتباطات، احساس خودکارآمدی بیشتر و رفتارهای اجتنابی کمتری دارند. به بیانی دیگر این افراد با مشخص نمودن نیازها و خواسته ها، طبقه بندی آنها براساس اولویت و اختصاص زمان و منابع مورد نیاز به آنها شرایط تنش زای کاری را کنترل می کنند. و حتی وقوع تعارضات میان خانواده-کار را کاهش می دهند. بنابراین می توان گفت که مهارت مدیریت زمان با

اولویت‌بندی کارها در شرایط استرس‌زای شغلی مانند حجم کار زیاد، و تعارضات کار-خانواده منجر به کنترل شرایط و افزایش تعهد، نوآوری، اعتماد به نفس و کاهش استرس شغلی می‌شود. این نتیجه با یافته‌های پژوهش‌های آتکینز (۱۹۹۰)<sup>۱</sup>، برت<sup>۲</sup> (۱۹۹۴) به نقل از جاویدی (۱۳۸۸)، لری<sup>۳</sup> (۱۹۸۶)، هاشمی‌زاده (۱۳۸۳) و جاویدی (۱۳۸۸) همسو می‌باشد. این مطالعات نشان داده‌اند که رابطه معکوسی بین رفتارهای مدیریتی زمان و استرس شغلی وجود دارد.

رابطه بالای استرس شغلی و فرسودگی شغلی در این پژوهش همسو با نتایج مطالعات ستوده اصل (۱۳۸۵)، عبدی (۱۳۸۰)، حجت‌خواه و همکاران (۱۳۹۰) بود. نتایج این تحقیقات حاکی از آن است که مشکل در تطابق با شرایط استرس‌زای محیط کار به خصوص در زمان طولانی می‌تواند بر سلامت روحی و روانی افراد تأثیر منفی گذاشته و آنها را با حس درماندگی و در نهایت افسردگی روبرو سازد. برخی از پژوهشگران علل فرسودگی شغلی را به دو دسته علل درونی-روانی و علل سیستمی-محیطی تقسیم می‌کنند. سامئلسون و همکارانش (۱۹۹۷) به نقل از حجت‌خواه، و همکاران (۱۳۹۰) گزارش کرده‌اند که هر چه محیط کار منفی‌تر باشد، احتمال فرسودگی شغلی بیشتر می‌شود.

همچنین نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد که افراد با شخصیت‌های وسواسی-اجباری، کمالگرا و تیپ شخصیت A که بیشتر در معرض استرس شغلی هستند احتمال فرسودگی شغلی بیشتری دارند. (شفیع‌آبادی (۱۳۹۱) همانطور که یافته‌های این فراتحلیل نشان می‌دهد افراد با تاب‌آوری بالا دارای رفتارهای خود شک‌ناهنه نیستند و توانایی مقابله با شرایط ناگوار و ناخوشایند را دارند به همین علت استرس شغلی کمتری دارند. همسو با این نتایج پژوهش لتزترینگ و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۰۵) حاکی از این است که که ویژگی تاب‌آوری یکی از مهمترین علل کاهش فرسودگی شغلی است، در واقع تاب‌آوری باعث می‌شود که افراد در شرایط

---

1. Atkins T.

2. Burt C:

3. Leary

4 Letzring, T. D. , Block, J. , & Funder, D.C

دشوار، و با وجود عوامل خطر با استفاده از روش‌های مقابله مناسب از ظرفیت‌های خود برای دستیابی به اهداف خود استفاده کنند. یافته‌های این پژوهش‌ها نشان می‌دهند که عوامل ایجاد کننده استرس شغلی و فرسودگی یکسان هستند. بر این اساس برخی از صاحب نظران استرس شغلی را با فرسودگی شغلی یکسان می‌دانند. در مقابل پینز و آرسون فرسودگی را از عواقب مهم استرس قلمداد می‌کنند (شفیع آبادی (۱۳۹۱)

نتایج این پژوهش نشان داد که متغیر کمالگرایی با اندازه اثر ۰,۵۷- رابطه منفی و قوی با استرس شغلی دارد. این یافته همسویا یافته‌های استوبر و اوت<sup>۱</sup> (۲۰۰۱)، استوبر، هریس و مون<sup>۲</sup> (۲۰۰۷)، فلت، بیزر، هویت و دیویس<sup>۳</sup> (۲۰۰۷) مارتیننت و فراند<sup>۴</sup> (۲۰۰۷) است.

سادات و همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۰۱) و فلت و همکاران (۲۰۰۷) معتقدند کمالگرایی مثبت به دلیل ویژگی‌های بهنجار سازش یافته‌اش، نگرانی‌های حاصل از تحقق نیافتن معیارهای بالا را کاهش می‌دهد و انگیزش لازم را برای به کارگیری راهبردهای مقابله‌ای کارآمد با استرس را افزایش می‌دهد. در این سبک مقابله‌ای فرد قادر است فاصله آرمان‌هایش را با واقعیت تنظیم کند. تنظیم فاصله آرمان با واقعیت، فرد را از گرفتار شدن در چرخه آسیب‌زای ناهماهنگی‌های شناختی و عاطفی واسترس باز می‌دارد، در صورتی که در کمالگرایی منفی، افراد اعتقاد دارند باید به معیارهای بسیار بالا دست یابند و هیچ اشتباه یا شکستی را نباید بپذیرند، آن‌ها نشانه ارزشمندی خود را در موفق بودن می‌دانند، اما چون همیشه نمی‌توانند به این معیارهای بسیار بالا و غیرواقع بینانه در محیط شغلی دست یابند، احساس کنترل شغلی و خودکارآمدی خود را از دست داده و در نتیجه، پیامدهای کمالگرایی منفی مانند خود سرزنشگری، درماندگی، استرس و در نهایت فرسودگی بروز می‌کند. بشارت و همکاران

- 
1. Stoeber, J. , & Otto, K
  2. Stoeber, J. , Harris, R. A. , & Moom, P.S
  3. Flett, G. L. , Besser, A. , Hewitt, P. L. , & Davis, R.A
  4. Martinent, G. , & Ferrand, C
  5. Suddarth, B. H. , & Staney, R. B

(۱۳۷۲) در پژوهشی دریافتند بین کمالگرایی و راهبردهای مقابله‌ای رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد و نوع کمالگرایی، راهبرد مقابله‌ای افراد را تعیین می‌کند. در حقیقت خود ارزشیابی منفی و ناتوانی ادراک شده در کمالگرایی منفی از یک سو باعث بازداری تلاش برای تحقق انتظارات و معیارهای بالا می‌شود و از سوی دیگر، راهبردهای مقابله‌ای آسیب‌زا و سازش‌نا یافته را فعال می‌کند.

نتایج پژوهش شافران و مانسل<sup>۱</sup> (۲۰۰۱) و سیمون، شری<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۰۷) به نقل از جعفری و همکاران (۱۳۹۱) نشان دادند که بین کمالگرایی و آسیب‌های روانی مانند افسردگی، اضطراب و مشکلات بین فردی رابطه وجود دارد. همچنین یافته‌های تحقیق خیاطان و همکاران (۱۳۸۹) حاکی از این است که همه‌ی عوامل فشارزای شغلی با کمال‌گرایی رابطه ندارند. فقط محدوده‌ی نقش و مسئولیت نقش با کمال‌گرایی مبتنی بر خود، (نیاز شخص برای کامل بودن) رابطه معنادار دارد.

عاطفه مثبت، متغیر شخصیتی دیگری که در این پژوهش اندازه اثر بالای داشت. عاطفه مثبت نشان می‌دهد که فرد تا چه اندازه احساس هیجان زدگی، قوی بودن، فعال بودن و الهام دارد در حالی که عاطفه منفی منعکس کننده آن است که فرد تا چه اندازه احساس درماندگی، خشم، تحریک پذیری و روان آزرده‌گی می‌کند. این دو دسته از عوامل، ابعاد عاطفی را منعکس می‌کنند که ارتباط نزدیکی با ابعاد برون‌گرایی و نوروزگرایی دارند. نتایج تحقیق تسائوسیس<sup>۳</sup> (۲۰۰۷) به نقل از گنجه (۱۳۸۷) نشان می‌دهد که تقاضای شغلی با خود اثربخشی و عاطفه مثبت رابطه مثبت و معنادار دارد، طبق الگوی تقاضا- کنترل کاراسک، تقاضای شغلی همراه با کنترل منجر به احساس شایستگی، اثربخشی و موفق بودن می‌شود. در نتیجه عاطفه مثبت در فرد افزایش و در نهایت سلامت فرد نیز افزایش می‌یابد. همچنین نتیجه

---

1. Shafran R. Mansell W  
2. Simon B. Sherry  
3. Tsaousis et al

تحقیق سایمکز رائو و نارایانن<sup>۱</sup> (۲۰۰۱) به نقل از گنجه (۱۳۸۷)، حاکی از آن است که عاطفه، پیش بینی کننده بسیار مهمی در تغییر نگرش افراد نسبت به سازمان است. نتایج این پژوهش، با یافته‌های پژوهش‌های زف<sup>۲</sup> و همکاران (۱۹۹۶) جونگ<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۰۰)، ونگ<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۰۱)، دیلانگ<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۰۴) همسو می‌باشد.

براساس آنچه بیان گردید، می‌توان از یافته‌های این پژوهش فراتحلیلی نتیجه‌گیری کرد که متغیرهای شخصیتی که بر خود فرد و شناخت افراد از خود تاکید دارند نقش تاثیرگذار بیشتری در کاهش استرس شغلی دارند. طبق یافته‌های پژوهش بندورا (۱۹۹۷) به نقل از مجیدیان (۱۳۸۴) باور منفی در زمینه دو مولفه انتظارات مربوط به کارایی (باور شخص به این که قادر به انجام عملیات مورد نیاز برای مقابله موثر است یا نه) و انتظارات مربوط به پیامدها (باور شخص به این که با کوشش مدیرانه می‌توان محیط را تغییر داد یا نه) احتمال بروز استرس شغلی را افزایش می‌دهد. بندورا معتقد است که در بعضی از موارد، نتیجه کنترل خود بسیار قوی‌تر از نتایجی است که محیط خارج می‌تواند در فرد ایجاد کند. نگرش مثبت یا منفی فرد به خود در مورد لیاقت‌ها و توانایی‌هایش بر میزان فشار روانی، افسردگی و اضطرابی که در موقعیت‌های تهدید آمیز، فرد تجربه می‌کند اثرگذار است. مدل تناسب فرد- محیط فرنیچ هم بر شناخت افراد از خود تاکید دارد. فرنیچ و همکارانش معتقدند که میزان استرس وارده بر کارگر مستقیماً با نوع تفکر یا برداشت او از توانایی‌های خود رابطه دارد.

پژوهش حاضر هم راستا با مدل‌های استرس شغلی نشان داد که بعضی از عوامل شخصیتی رابطه قوی با استرس شغلی دارند و در تبیین و تعیین پراکندگی متغیر استرس شغلی نقش مهمی ایفا می‌کنند. به همین خاطر پیشنهاد می‌شود، نقش متغیرهای شخصیتی به عنوان پیش‌بینی کننده

1. Siomkos, G. J., Rao, S. S., & Narayanan, S.
2. Zaph, D., Dormann, C., & Frese, M.
3. Jonge, J. D., Dollard, M. F., Dormann, C. Blance, P. M. L., Houtman, I. L. D.
4. Wong, D., Leung, S. SO., Lam, D.
5. De Lange, A. H., Taris, T. W., Kompier, A. J. Houtmans, I. L. D., & Bongers, P. A.

در تحقیقات آینده استرس شغلی بررسی شوند. همچنین نتایج این پژوهش حاکی از این است که تناقض‌ها و ناهمخوانی‌های موجود در تحقیقات گذشته در رابطه متغیرهای شخصیتی و استرس شغلی تحت تاثیر متغیرهای فردی و روش‌شناسی (نوع شغل، روش نمونه‌گیری، ابزار اندازه‌گیری و نوع پژوهش) هستند. در نتیجه پیشنهاد می‌شود، در تحقیقات آتی و نیز در استفاده از نتایج آن‌ها به نقش متغیرهای تعدیل‌کننده‌ی ذکر شده توجه شود. همچنین چون نوع شغل و ابزار اندازه‌گیری، هر دو نقش تعدیل‌کننده دارند پیشنهاد می‌شود که ابزار اندازه‌گیری استرس شغلی متناسب با مشاغل مختلف ساخته شود چون در مشاغل مختلف عوامل استرس‌زا متفاوت هستند. طبق بررسی متون صورت گرفته در ایران، تعداد معدودی از مطالعات مربوط به استرس شغلی در بین شاغلین صنایع و نظامیان انجام شده که ضرورت پرداختن به این موضوع احساس می‌گردد.

### منابع فارسی

- اقدسی، سمانه (۱۳۸۶). نقش هوش هیجانی کارمند بر استرس شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان وزارت علوم. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت معلم.
- اسدی، جوانشیر (۱۳۸۷). بررسی و مقایسه جرأت‌ورزی، اضطراب، افسردگی و فشار روانی در افراد نابینا و بینا. مجله تعلیم و تربیت استثنای شماره ۹۳ و ۹۴ شهریور و مهر ۱۳۸۸.
- بشارت، محمدعلی، نادعلی، حسین، زبردست، عذرا، و صالحی، مریم (۱۳۷۲). کمال‌گرایی و سبک‌های مقابله با تنیدگی. فصلنامه روان‌شناسان ایرانی، شماره ۱۷، ۷-۱۷.
- بورنشتین. هجرت. هیگینز. روتشتین (۱۳۹۰). راهنما ویرایش دوم نرم‌افزار جامع فراتحلیل. مترجمان دلاور و گنجی، انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی.
- بیگدلی، حسین (۱۳۸۹). بررسی ارتباط بین عوامل استرس‌زای شغلی و ویژگی‌های فردی در دبیران تربیت بدنی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی.
- ثمری، علی اکبر، فاز، احمد لعلی (۱۳۸۴). مطالعه روابط متقابل ویژگی‌های شخصیتی و استرس شغلی در محیط کار. فصلنامه اصول بهداشت روانی شماره ۲۱ و ۲۲ ص ۱۹-۲۸.

پشنگ، زارع، علی پور (۱۳۹۰). اثربخشی آموزش شیوه‌های مقابله با استرس بر تاب آوری، اضطراب، افسردگی و استرس بیماران مبتلا به ضایعه نخاعی. مجله دانشگاه علوم پزشکی دانشگاه جهرم، دوره ۱۰، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۱

جعفرپور، ربابه (۱۳۹۰). بررسی رابطه استرس شغلی و تیپ شخصیتی با اختلالات روانی در پرستاران. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی  
جهانبخش گنجه، عریضی، سامانی (۱۳۸۷). رابطه تقاضاهای شغلی، کنترل شغلی با استرس شغلی، عاطفه مثبت و عاطفه منفی. کارکنان مجله پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری سال دوم، شماره دوم، پاییز و زمستان ۱۳۹۱.

جعفری، پاکدامن، فتح آبادی، موسوی. رابطه کمالگرایی و راهبردهای مقابله با استرس با فرسودگی در ورزشکاران فوتبال. مجله رفتار حرکتی شماره ۱۱، پاییز و زمستان ۱۳۹۱، ص ۱۶۱-۱۴۱.  
جاویدی، نفیسه (۱۳۸۸). اثربخشی مهارت‌های مدیریت زمان بر کاهش استرس شغلی. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی.

حجت خواه، محسن، زکی بی، علی، علیخانی، مصطفی (۱۳۹۰) "رابطه تاب آوری و سلامت سازمانی با فرسودگی شغلی ر معلمین زن مقطع ابتدایی شهر کرمانشاه" فصلنامه روانشناسی صنعتی سا زمانی سال سوم شماره یازدهم، تابستان ۱۳۹۱

حسنی، محمد (۱۳۹۰). نقش با وجدان بودن و کنترل ادراکی بر رضایت شغلی. فصلنامه بهداشت، مدیریت سلامت سال چهارم، شماره ۱، بهار ۱۳۹۲

خیاطان، فلور، حسن احدی، منوچهر، کامکار، غلامرضا، نفیسی (۱۳۸۹). الگوی ساختاری رابطه آسیب‌های روانی سازمانی با فشار شغلی، رضایت شغلی و سلامت روان با توجه به نقش واسطه‌ای کمال‌گرایی شغلی در معلمان. مجله دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی دوره ۱۳، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۱، ص ۹۲.

خلیل‌زاده، یاوریان، خلخالی (۱۳۸۴). بررسی ارتباط استرس‌های شغلی و اختلال افسردگی و اضطراب در پرستاران. فصلنامه دانشکده پرستاری و مامایی دوره ۳، شماره ۱، بهار ۱۳۸۴

دلاور، علی (۱۳۹۰). مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی، انتشارات رشد  
رحیمی، جعفر، حقیقی، جمال، مهربانی‌زاده هنرمند، مهناز و شلیده، کیومرث (۱۳۸۵). بررسی تأثیر آموزش جرأت‌ورزی بر مهارت‌های اجتماعی، اضطراب اجتماعی و جرأت‌ورزی در دانش‌آموزان پسر سال

اول مقطع متوسطه. مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، شماره ۱، ص ۱۱۱-۱۲۴.

زاهدی شمس السادات، محمدی ابوالفضل (۱۳۸۴). فراتحلیل، راهی به سوی شناسایی ارزشیابی ترکیب و تالیف پژوهش‌های گذشته. فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول شماره ۴۷، ستوده اصل، نعمت، (۱۳۸۵). بررسی فرسودگی شغلی و عوامل مرتبط با آن در پرستاران و ماماهاى شاغل در دانشگاه علوم پزشکی سمنان. مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی کردستان دوره ۱۱، بهار، شماره ۳۹: صفحات ۷۷-۸۳.

شفیع آبادی، عبدالله (۱۳۹۱). راهنمایی و مشاوره شغلی و نظریه‌های انتخاب شغل. انتشارات رشد. ضیغمی، شراره و همکاران (۱۳۸۷). بررسی ارتباط استرس شغلی و فرسودگی شغلی در پرسنل پرستاری بیمارستان البرز کرج. مجله علمی دانشکده پرستاری و مامایی همدان دوره نوزدهم، شماره ۲، پاییز و زمستان ۱۳۹۰

عقبلی نژاد، محمدی، افکاری، دیزجی. بررسی رابطه استرس شغلی با سلامت روانی، تیپ شخصیتی و رویدادهای استرس زای زندگی در مأموران راهنمایی و رانندگی تهران بزرگ. مجله پژوهشی دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید بهشتی دوره ۳۱، شماره ۴، زمستان ۱۳۸۶، ص ۳۵۵ تا ۳۶.

عبدی، شهبازی (۱۳۸۰). رابطه استرس شغلی و فرسودگی شغلی. مجله علوم پزشکی شهید صادقی دوره ۶، شماره ۳، ص ۵۸-۶۳.

کریمی، بتول (۱۳۸۴). اثربخشی جرات آموزی به شیوه گروهی بر کاهش استرس شغلی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی.

کثیری دولت آبادی نیره، حسینی کوکمری پریرا، شریف یراد اکبر، حسن زاده غلامرضا، شهنازی حسین (۱۳۸۹). بررسی ارتباط میزان استرس شغلی با غیبت‌های ناشی از کار در پرسنل اداری مرکز بهداشت

اصفهان. مجله تحقیقات نظام سلامت دوره ۷ شماره ۶ ویژه‌نامه ۱۳۹۰ ص ۱۲۴۳-۱۲۴۹  
گل پرور، واتقی، جوادیان، (۱۳۸۹). عدالت سازمانی تعدیل‌کننده‌ی رابطه‌ی استرس، گرانباری و خطرات شغلی با دلبستگی و تعهد پرستاران زن. فصلنامه جامعه‌شناسی زنان سال دوم، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۰ ص ۲۰۴.

لندی. فرانک و کنت جفری (۱۳۹۱). کار در قرن ۲۱ روانشناسی صنعتی-سازمانی. (مسعود بابازاده، مترجم) انتشارات ساوالان.



- لواسانی، کیوانزاده، ارجمند (۱۳۸۷). معنویت، استرس شغلی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران شهر تهران. مجله روانشناسی معاصر شماره ۶، پاییز ۱۳۸۷.
- ملکوتی و همکاران (۱۳۷۳). رابطه استرس شغلی و افسردگی و اضطراب در پرسنل بیمارستان علوم پزشکی دانشگاه زاهدان. فصلنامه روانشناسی و رواندرمانی بالینی ص ۷۶-۸۵.
- مجیدیان، فرزاد (۱۳۸۴). بررسی باورهای خود کارآمدی و سخت رویی با استرس شغلی. پایانامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی
- نیسی، عبدالکازم، ییلاق، منیجه (۱۳۸۰). تأثیر آموزش جرأت ورزی بر ابزار وجود، عزت نفس، اضطراب اجتماعی و بهداشت روانی دانش آموزان پسر دبیرستان های شهرستان اهواز. مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز دوره ۲ شماره ۱ ص ۱۱-۳۰.
- هومن، حیدرعلی. (۱۳۸۷). راهنمای عملی فراتحلیل در پژوهش علمی. انتشارات سمت.
- هرمزی نژاد، معصومه، شهنی ییلاق، منیجه و نجاریان بهمن (۱۳۷۹). رابطه ی ساده و چندگانه متغیرهای عزت نفس، اضطراب اجتماعی و کمال گرایی با ابزار وجود دانشجویان دانشگاه شهید چمران اهواز. مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز دوره ۳ شماره ۴ ص ۵۰-۲۹.
- هاشمی زاده، هایده (۱۳۸۳). بررسی رابطه مدیریت زمان و استرس شغلی در پرستاران بخش های داخلی و جراحی بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی. فصلنامه اصول بهداشت روانی سال هشتم، شماره ۲۹-۳۰، بهار و تابستان ۱۳۸۵.
- یعقوبی، مریم و همکاران (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین استرس شغلی و ابعاد سه گانه تعهد سازمانی در بین مدیران بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان "مجله نسیم دانش سال هجدهم، شماره ۱، بهار و تابستان ۱۳۸۹.

## منابع لاتین

- Atkins T (1990) The Relationship Among uses of time Management techniques source of stress in high school principals: Dissertation Abstract: University of Connecticut,1990.
- Bartram T, Joiner TA, Stanton P. Factors affecting the job stress and job satisfaction of Australian nurses: implications for recruitment and retention. Contemp Nurse 2004; 17(3): 293-304.

- Beasley, M. , Thompson, T. , & Davidson, J. (2003). Resiliency response to life stress: *The effects of coping style and cognitive hardiness*. Personality & Individual Differences, No 34, 77-95..
- Briddell B. The effect of a time management training program upon occupational stress levels and the type of behavioral pattern in college administration: PhD Dissertation abstract, University of Florida, 1986..
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. 2nd ed. New York: Routledge.
- De Lange, A. H. , Taris, T. W. , Kompier, A. J. Houtmans, I. L. D. , & Bongers, P. A. , (2004). *The relationship between work characteristics and mental health: Examining normal, reversed and reciprocal relationships in a 4- wave study*. *Work and Stress, No 18, 149-166*.
- Flett, G. L. , Besser, A. , Hewitt, P. L. , & Davis, R. A. (2007). *Perfectionism, silencing the self, and depression*. *Personality and individual differences*, 43, 1211-1222.
- Friborg, O. , Hjemdal, O. , Rosenvinge, O. H. , Martinussen, M. , Aslaksen, M. , & Flaten, M. A. (2006). *Resilience as a moderator of pain and stress*. *Journal of Psychosomatic Research*, 61, 213-219.
- Inzlicht, M. , Aronson, J. , Good, C. , & McKay, L (2006). *A particular resiliency to threatening environments*. *Journal of Experimental Social Psychology*, No 42, 323-336.
- Jonge, J. D. , Dollard, M. F. , Dormann, C. Blance, P. M. L. , Houtman, I. L. D. (2000). *The Demands- control Model: Specific Demands, Specific Control, and Welldefined groups*. *International Journal of Stress Management*, 7, 269-287.
- Lifa Yu, Yaw-Sheng Lin, Jew-Wu Chen, Hsiu-Hung Wang, and Chao-Hung Chiu (2007) " *A meta-analysis Relationships between stress and health in taiwan* " *Kaohsiung J Med Sci* June Vol 23 No 6.
- Leary F. (1986) *Stress, time management and selected demographic factors*: PhD Dissertation abstract: University of Connecticut, 1986.
- Letzring, T. D. , Block, J. , & Funder, D. C. (2005). *Ego control and ego resiliency: Generalization of self-report scale base on personality description from acquaintances, clinicians, and the self*. *Journal of Research in Personality*, 29, 395-422
- Martinet, G. , & Ferrand, C. (2007). *A cluster analysis of precompetitive anxiety: relationship with perfectionism and trait anxiety*. *Personality and individual differences*, 43, 1676-1686.
- McLean J. *Forgotten Faculty: Stress and Job Satisfaction Among Distance Educators* [Online]. 2008; Available from: URL: <http://www.westga.edu/~distance/ojdla/summer92/mclean92.htm/>
- Masten, A. S. (2001): *Resilience processes in development*. *American Psychologist*, 56, 227-238. Tartaksky, D. S.

- Stoeber, J. , Harris, R. A. , & Moom, P. S. (2007). *Perfectionism and the experience of pride, shame, and guilt: comparing healthy perfectionists, unhealthy perfectionists, and non-perfectionists*. *Personality and individual difference*, 45, 131-141
- Stoeber, J. , & Otto, K. (2001). *Positive conceptions of perfectionism: Approaches, evidence, challenges*. *Personality and social psychology review*, 10, 296-319.
- Suddarth, B. H. , & Staney, R. B. (2001). *An investigation of the dimensions of perfectionism in college students*. *Measurement and development*, 34, 157-165
- Williamson, D. A. , Gresham, F. M. , & Jensen, B. J. (1985). *Social skills training with hearing impaired children and adolescents*. *Behavior Modification*, 10, 55-71
- Wong, D. , Leung, S. SO. , Lam, D. (۲۰۰۱). *Mental Health of Chinese nurses in HonKong: the roles of nursing stresses and coping strategies*. *On Line Journal of Issues in nursing*.
- Wolff, S. (1995). *The concept of resilience*. *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, 29, 565-574
- Zaph, D. , Dormann, C. , & Frese, M. (1996) *Longitudinal studies in organizational stress research: A review of the literature with reference to methodological issues* *Journal of Occupational Health Psychology*, 2, 145-169.