

تحلیل و دسته‌بندی عوامل ایجاد استرس شغلی در مشاغل

ماریه یدالهی | کارشناس امور اداری، اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان سمنان

سجاد غریبی | کارشناس روابط عمومی، دانشگاه سمنان

مائده یدالهی | کارشناس روابط عمومی و پاسخگویی به شکایات، شهرداری شهرمیرزاد

چکیده: امروزه موضوع استرس شغلی در مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها و به‌ویژه در حوزه رفتار سازمانی اهمیت بسیاری یافته است و دلیل آن هزینه‌های ناشی از پیامدهای استرس شغلی است که موجب خسارت و صدمات قابل توجهی به سازمان می‌شود. از این‌رو شناسایی و مدیریت این پدیده در سازمان‌ها اهمیت دارد. این مقاله با هدف دسته‌بندی و بررسی مقایسه‌ای علل ایجاد استرس شغلی در مشاغل مختلف انجام شده و به دسته‌بندی عوامل موثر در ایجاد استرس شغلی گروه‌های مختلف مشاغل و نیز راهکارهای مورد نیاز برای کاهش آن می‌پردازد. روش تحقیق مروری بوده و از طریق روش کتابخانه‌ای و مرور مقالات انجام شده است. در این پژوهش، تعداد ۳۲ عنوان شغل از متون مقالات و پژوهش‌ها، استخراج و عوامل استرس‌زای مربوط به هر یک بررسی شده است. در نهایت مشخص گردید از میان عوامل فردی، شغلی و سازمانی؛ «عامل سازمانی» در ۵۰ درصد از مشاغل، «عامل شغلی» در ۴۳/۷۵ درصد از مشاغل و هر دو عامل شغلی و سازمانی در ۶/۲۵ درصد از مشاغل به‌صورت مشترک استرس ایجاد می‌کنند.

کلمات کلیدی: استرس شغلی، مدیریت استرس، منابع انسانی، رفتار سازمانی، عوامل استرس‌زا

مقدمه

کار و ویژگی‌های فردی شاغل به‌وجود می‌آید؛ به‌گونه‌ای که خواسته‌های محیط کار و فشارهای مرتبط با آن، بیش از آن است که فرد بتواند از عهده آنها برآید.

استرس شغلی هنگامی رخ می‌دهد که انتظارات از فرد بیشتر از اختیارات و توانایی‌های او باشد. وقتی که در محیط کار مجال نشان دادن خلاقیت، تصمیم‌گیری و درایت از فرد گرفته شود در او استرس بروز می‌کند و در نهایت منجر به کاهش کارایی می‌شود. این امر یکی از مشکلات و تهدیدهای بزرگ، برای سلامت افراد در جوامع مدرن امروزی است. همچنین با کاهش کارایی افراد، افزایش میزان غیبت، کاهش تولید، جابه‌جایی نیرو، تعارض‌های کاری، هزینه‌های پزشکی، ازکارافتادگی و بودجه‌های مربوط به استخدام نیروهای جدید، هزینه‌های گزافی به سازمان‌ها و شرکت‌ها تحمیل می‌شود (حسینی و همکاران، ۱۳۹۲). استرس اثرات فراوانی بر عملکرد و فعالیت‌های اعضای سازمان دارد. مدیران، کارکنان و ارباب‌رجوع تحت تاثیر فشارهای عصبی، دچار حالات

در سال‌های اخیر موضوع استرس و آثار آن در سازمان یکی از مباحث اصلی مدیریت رفتار سازمانی است. فشار عصبی در سازمان مانند آفتی است که فعالیت‌ها را تضعیف و یا از بین می‌برد. کار جنبه‌ای از زندگی است که صرف‌نظر از منابع مالی، برخی از نیازهای اساسی انسان نظیر تحرک روانی و بدنی، نیازهای اجتماعی و احساسات شخصی را ارضاء می‌کند. کار می‌تواند منبع فشار روانی نیز باشد. توجه به محیط‌های شغلی و شرایط کار کارکنان امری است که با افزایش کیفیت کار، حفظ سلامت و بهداشت کارکنان و بهره‌مندی بیشتر و بهتر از توانایی کارکنان مورد توجه قرار گرفته است (کاظمی و همکاران، ۱۳۸۹).

علی‌رغم وجود استرس مثبت، هنگامی که از استرس صحبت می‌شود، اغلب به عوارض و جنبه‌های منفی آن توجه می‌شود. استرس ناشی از شغل، استرسی است که فرد در شغل معینی دستخوش آن می‌شود و از کنش متقابل شرایط

با توجه به اینکه نیروی انسانی، رکن اساسی و اصلی کارآمدی هر سازمانی محسوب می‌شود، کاهش توانایی و کیفیت عملکرد آن بر اثر عوامل استرس‌زای شغلی، در نهایت می‌تواند منجر به کاهش کارایی و بهره‌وری سازمان و تحمیل هزینه‌های اضافه بر آن شود. از این رو شناسایی عوامل استرس‌زای شغلی و در پی آن اجرای برنامه‌های مداخله‌ای هدفمند، از الزامات حیاتی برای هر سازمانی محسوب می‌شود. کنترل این عوامل و در نتیجه ارتقاء کیفیت زندگی و رضایت شغلی کارکنان، می‌تواند باعث کاهش شکایات و کاهش غیبت، افزایش نگرش مثبت و ارتقاء روحیه و تعهد کاری در آنها شود و این امر به نوبه خود می‌تواند موجب تعالی و افزایش بهره‌وری و دستیابی سازمان به اهداف خود شود. کارکنان در محیط‌های شغلی با عوامل استرس‌زای مختلفی مواجه هستند (مکرمی و همکاران، ۱۳۹۶). در مورد مفهوم واژه «استرس شغلی» تعاریف متعددی موجود است. «استرس شغلی به استرسی گفته می‌شود که فرد خاص به خاطر شغل معینی دستخوش آن می‌شود». راس و آلتامایر تعریف جامع‌تری از استرس شغلی ارائه نمودند که هر سه جنبه فردی، محیطی و تعامل بین آن دورا مورد توجه و تاکید قرار می‌دهد. بر اساس این تعریف، استرس شغلی عبارت است از کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فرد شاغل به گونه‌ای که خواسته‌های محیط کار در نتیجه فشارهای مرتبط با آن بیشتر از آن است که فرد بتواند از عهده آن برآید (باکنند و همکاران، ۱۳۹۷).

با توجه به تعاریف متعددی که از مفهوم استرس و استرس شغلی در متون علمی آمده است ابزار سنجش این پدیده در کارکنان و سازمان‌ها نیز متفاوت است؛ به طوری که یافته‌های پژوهش‌ها نشان می‌دهد تعداد پرسشنامه‌های استاندارد برای سنجش این موضوع حدود ۲۳ پرسشنامه است. نتایج این مطالعه حاکی از آن است که پرسشنامه‌های زیادی برای ارزیابی عوامل استرس‌زای شغلی تدوین شده‌اند، اما هر یک از آنها دارای زیرمقیاس‌های متفاوتی برای ارزیابی بخشی از عوامل استرس‌زای شغلی هستند. واکاوی و ارزیابی

روانی خاصی می‌شوند و دست به اعمالی می‌زنند که در فعالیت‌ها و بازدهی سازمان منعکس می‌شود (ابراهیمی‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۵).

به دلیل اهمیت موضوع استرس شغلی و تاثیر آن بر جنبه‌های فردی و شغلی افراد، این مقاله بر آن است تا به مطالعه، بررسی و دسته‌بندی مجموعه عوامل استرس‌زای موجود در مشاغل مختلف بپردازد. همه مشاغل به نوعی با استرس شغلی در محیط کار مواجه هستند. هدف از این پژوهش، گردآوری مجموعه عوامل استرس‌زای مشاغل مختلف در یک نگاه است تا تصویر کلی در خصوص عواملی که در هر شغل موجب استرس می‌شوند به دست آید. سپس دسته‌بندی این عوامل در سه گروه کلی فردی، شغلی و سازمانی و تعیین مهم‌ترین عامل از میان این عوامل یادشده از اهداف دیگر این مقاله است. در انتها نیز راهکارهای مناسب برای رفع استرس در هر گروه ارائه می‌شود.

مبانی نظری

موفقیت، توسعه و پیشرفت هر سازمان مرهون منابع انسانی خلاق و سالم است. سازمان‌ها همواره باید در جهت حفظ سلامت و توانمند نگه داشتن این سرمایه، در همه ابعاد تلاش خویش را به کار گیرند. در ادامه به تشریح مفاهیم استرس شغلی و عوامل ایجادکننده این پدیده می‌پردازیم.

شغلی

عصر حاضر را علاوه بر عناوین دیگر آن، می‌توان عصر استرس و فشار روانی نیز دانست. امروزه پیچیده‌تر شدن فناوری، روابط اجتماعی و بسیاری از مسائل ناشی از آن، باعث شده است آرامش و آسایش از زندگی انسان‌ها رخت بر بسته و اضطراب و به دنبال آن، استرس و فشار روانی، بسیاری از جنبه‌های زندگی انسان‌ها را متأثر سازد تا جایی که کمتر جنبه‌ای از زندگی را می‌توان یافت که تحت تاثیر این پدیده روانی قرار نگرفته باشد. یکی از جنبه‌های مهم زندگی امروزی، مسئله اشتغال و کار است که علاوه بر تامین نیازهای مادی انسان‌ها، نیازهای روانی آنها را نیز تامین کند (سلیمی و همکاران، ۱۳۹۹).

انجام وظایف شغلی، ناآشنایی افراد با وظایف شغلی، نداشتن روابط مناسب کاری با مافوق و...
۳. عوامل سازمانی استرس: یک محیط اداری و سازمانی خوب شامل محیطی است که در آن علاوه بر بالابودن بازدهی و کسب کارایی مطلوب، به سلامت جسمانی و روانی کارکنان هم توجه شود و مسئولان و مدیران همان طور که به کارایی و بهره‌وری می‌اندیشند و بر آن تاکید می‌ورزند به سلامت روانی کارکنان نیز توجه داشته باشند؛ اما این مسئله کمتر مورد توجه قرار می‌گیرد و گاه خود سازمان‌ها و موسسات، سیاست‌ها، تصمیمات اتخاذ شده، عملکردها و فرایندهای حاکم بر آنها منشأ بسیاری از پریشانی‌ها و ناراحتی‌های روحی و روانی افراد بوده، سلامت روانی آنها را تحت الشعاع قرار داده و یا به طور جدی به مخاطره می‌اندازند.

لوتانز عوامل مرتبط با سازمان را تحت چهار عنوان کلی نام برده است که اکثر این عوامل فشارزا در سازمان‌های بزرگ و پیچیده دیده می‌شوند:

۱. سیاست‌های سازمانی شامل ملاحظات غیرعادلانه در بررسی عملکردها، نابرابری در پرداخت‌ها، مقررات انعطاف‌ناپذیر، نوبت‌های کاری غیرثابت، وجود ابهامات، جابجایی‌های مداوم و شرح وظایف غیر واقعی
۲. ساختارهای سازمانی مانند تمرکز، عدم مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، امکانات اندک برای پیشرفت، صوری بودن اکثر کارها، نیاز به

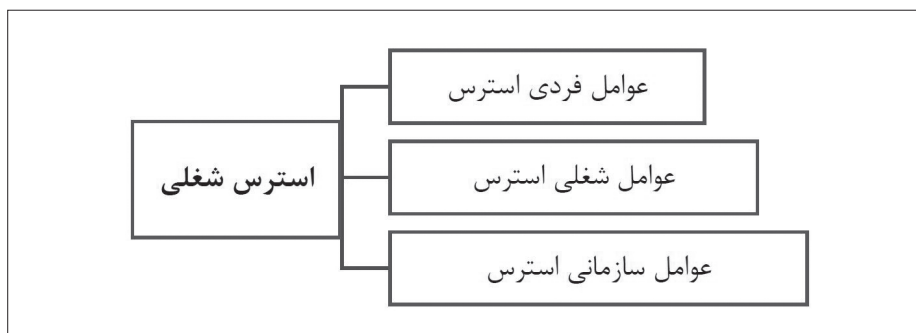
پرسشنامه‌های موجود می‌تواند به محققان و کارشناسان سازمان‌های مختلف در انتخاب پرسشنامه مناسب و مرتبط با اهداف و استراتژی‌های سازمان کمک کند و منبع مناسبی برای تحقیقات دانشگاهی نیز باشد.

با توجه به گستردگی پرسشنامه‌های موجود و زیرمقیاس‌های آنها، پیشنهاد می‌شود محققان و سازمان‌های مختلف در ایران برای اجرای برنامه‌های مداخله‌ای هدفمند در جهت کنترل یا حذف عوامل استرس‌زا، ابتدا با استفاده از مطالعات کیفی، عوامل استرس‌زای مربوط به سامانه کار خود را شناسایی کنند و سپس با طراحی مقیاس‌های استاندارد یا استفاده از زیرمقیاس‌های پرسشنامه‌های موجود که پوشش دهنده مشکلات خاص آنها باشد، اقدام به اندازه‌گیری و ارزیابی مشکلات کنند (مکر می و همکاران، ۱۳۹۶).

عوامل استرس شغلی

در این پژوهش، برای تحلیل عوامل استرس‌زای شغلی در مشاغل مختلف از نظریه لوتانز (۱۹۹۲) کمک گرفته شده است. بر این اساس عوامل موثر بر استرس در سه حوزه فردی، شغلی و سازمانی مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته است.

۱. **عوامل فردی استرس:** شامل بیکاری، مشکلات خانوادگی، جدایی از همسر، مرگ یکی از اعضای خانواده، اخراج از کار، بازنشستگی، تغییر محل سکونت و ...
۲. **عوامل شغلی استرس:** این عوامل به طور مستقیم با وظایف شغلی فرد ارتباط مستقیم دارد؛ از جمله امنیت شغلی، تعارض شغلی، عدم تسلط و مهارت کافی در



شکل ۱. مدل مفهومی استرس شغلی (بیگزاده و همکاران، ۱۳۹۳)

استفاده از شیوه‌های مناسب پیشگیری و مقابله، در دو بعد فرد و سازمان در جهت کاهش استرس شغلی می‌تواند موثر باشد. تجزیه و تحلیل پژوهش رامشک (۱۳۹۷) با عنوان «بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر استرس شغلی (مطالعه موردی: کارکنان سازمان‌های دولتی شهرستان رودبار جنوب)» نشان داد به‌طور کلی میان کیفیت زندگی کاری و استرس شغلی کارکنان رابطه معنادار منفی وجود دارد؛ بنابراین اهمیت کیفیت زندگی کاری می‌تواند باعث کاهش استرس کارکنان شود. در مشاغل غیر پزشکی نیز می‌توان به دو نمونه اشاره نمود.

۱. پژوهش حقیقی مود (۱۳۹۴) که نتایج نشان داد استرس شغلی حسابداران در حد شدید و به میزان ۹۵/۸ درصد می‌باشد و تنها ۲ درصد از نمونه ۹۵ نفر، استرس طبیعی داشتند.

۲. پژوهش بیگ‌زاده و همکاران (۱۳۹۳) با عنوان «شناسایی و اولویت‌بندی عوامل موثر بر استرس و مدیریت استرس (مطالعه موردی: کارکنان شرکت آب و فاضلاب آذربایجان شرقی)» که نتایج نشان داد در دو گروه مورد مطالعه از نمونه ۳۰۳ نفر، گروه اول ۶۲/۵ درصد و گروه دوم ۳۷/۵ درصد و استرس کارکنان این شرکت از حد متوسط بالاتر بوده است.

نتایج پژوهش یوسفیان میان‌دوآب و همکاران (۱۳۹۳) تحت عنوان «بررسی اجزای استرس شغلی کارکنان اتاق عمل بیمارستان‌های آموزشی زاهدان در سال ۱۳۹۳» نشان داد بیشترین میزان استرس شغلی مربوط به سطح خفیف استرس در نمونه ۱۰۵ نفر مورد بررسی به میزان ۵۸/۱ درصد می‌باشد که درصد قابل توجهی است.

در پژوهش حبیبی مهر و همکاران (۱۳۹۱)، از یک نمونه ۸۰ نفر از کارکنان دانشکده علوم پزشکی دزفول، ۴۱/۲۵ درصد دارای استرس تشخیص داده شدند که ۸۴/۸ درصد آنها مربوط به گروه سنی ۲۵ تا ۴۵ سال بودند.

در پژوهشی که دنگ و همکارانش (۲۰۱۹) با عنوان «چگونگی تاثیر استرس شغلی بر عملکرد شغلی کارگران بخش مراقبت بهداشتی چین» انجام دادند شواهد تجربی

تخصص‌های ویژه، اتکای متقابل واحدها به یکدیگر، تضاد صف و ستاد

۳. شرایط مادی از قبیل ازدحام و فقدان امکانات برای تنها کار کردن، سرو صدا، گرما یا سرما، آلودگی هوا، خطرات ایمنی، نور نامناسب

۴. فرآیندها مانند ارتباطات ضعیف، باز خورد ضعیف/ ناکامی در عملکرد، هدف‌های مبهم/ متضاد، اندازه‌گیری غیر دقیق/ مبهم عملکرد، سیستم‌های نظارتی غیر عادلانه و اطلاعات ناکافی (بیگ‌زاده و همکاران، ۱۳۹۳).

بر اساس آنچه بیان شد مدل مفهومی این پژوهش به صورت شکل ۱ می‌باشد.

پیشینه پژوهش

اهمیت استرس شغلی در سلامت منابع انسانی، سازمان‌ها را بر آن داشته است تا در خصوص شناسایی و اولویت‌بندی عوامل موثر بر این پدیده تحقیقات زیادی انجام دهند. تاثیر استرس شغلی بر جنبه‌های فردی و سازمانی کارکنان بر کسی پوشیده نیست. استرس شغلی و پیامدهای آن تقریباً بر اکثر پارامترهای سازمانی نظیر خلاقیت، کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی و تعهد سازمانی اثر دارد.

نتایج حاصل از پژوهش حقانی و شهرکی (۱۳۹۹) تحت عنوان «بررسی رابطه استرس شغلی با رضایت شغلی کارکنان پست بانک شهر زاهدان» نشان داد افزایش استرس شغلی باعث کاهش رضایت شغلی می‌شود. نتایج مقاله کشاورزی (۱۳۹۹) با عنوان «بررسی نقش و ارتباط استرس شغلی با عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان مرودشت» نیز نشان داد با افزایش استرس شغلی، میزان عملکرد شغلی افراد کاهش می‌یابد. همچنین پژوهش احمدی و همکاران (۱۳۹۷) به «بررسی عوامل ایجادکننده استرس شغلی در سازمان‌ها و نحوه مقابله با آن» پرداخته است و در نهایت نتایج نشان داد برخی عوامل مانند شرایط محیط کار و وضعیت درآمد، از جمله مواردی هستند که می‌توانند در بروز استرس شغلی موثر باشند.

روش‌شناسی پژوهش

مقاله حاضر از نوع مروری است. برای یافتن مستندات مرتبط در پایگاه داده گوگل با استفاده از کلمه کلیدی «استرس شغلی»^۱ جستجو شد. در پایگاه‌هایی نظیر جهاد دانشگاهی، سیویلیکا، اسپرینگر^۲، الزویر^۳ و امرالد^۴ نیز مطالب مرتبط مورد جستجو قرار گرفت و در مجموع بیش از ۱۰۵ مقاله به دست آمد. سرانجام بر اساس معیارهای مورد نظر و پس از مطالعه و بررسی چکیده، حذف موارد تکراری و غیر مرتبط، تعداد ۳۳ مقاله انتخاب و در نگارش مقاله حاضر مورد استفاده قرار گرفت. برای انتخاب مستندات، معیارهایی نظیر ارتباط موضوعی عناوین، معتبر بودن و ارتباط چکیده با هدف مورد نظر به عنوان معیار انتخاب مورد استفاده قرار گرفت.

یافته‌ها

مقالات و منابع علمی منتخب با روش‌های مختلف پژوهش مورد بررسی قرار گرفتند و سپس عوامل موثر بر استرس شغلی، معرفی شده توسط پژوهشگران، شناسایی و به تفکیک نوع مشاغل در جدول ۱ درج گردیده است. در جدول ۲ نیز تمامی عوامل شناسایی شده در سه طبقه کلی فردی، شغلی و سازمانی طبقه‌بندی و میزان فراوانی هر عامل به درصد بیان شده است. تعداد مشاغل استخراج شده بر اساس متون مقالات مورد مطالعه، ۳۲ عنوان شغل می‌باشد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

افراد در معرض انواع استرس‌ها و فشارهای روانی هستند و علاوه بر تحت تاثیر قرار گرفتن کیفیت زندگی کاری و خانوادگی، بر سلامت جسم و روح آنان نیز اثر می‌گذارد. از این رو شناسایی و مدیریت عوامل استرس‌زای شغلی و فشارهای ناشی از آن و نحوه برخورد با این عوامل اهمیت دارد. در این مقاله تعداد ۳۲ عنوان شغل از مجموعه مقالات و پژوهش‌هایی که با موضوع استرس شغلی مورد بررسی قرار گرفته بودند استخراج و با کمک از نظریه لوتانز (۱۹۹۲) در سه دسته عوامل فردی، سازمانی و شغلی دسته‌بندی شدند. در نهایت مهم‌ترین عوامل استرس‌زاد مشاغل مختلف سازمان‌ها به ترتیب عامل سازمانی و سپس عامل شغلی شناسایی شدند.

مهمی در مورد اثرات استرس شغلی و انگیزه خدمات عمومی بر عملکرد شغلی در میان کارکنان مراقبت‌های بهداشتی در بیمارستان‌های دولتی چین به دست آمد و نتایج نشان داد عملکرد شغلی احتمالاً با محدود کردن استرس افزایش می‌یابد و فشار روانی متوسطی را ایجاد می‌کند و همچنین انگیزه خدمات عمومی را افزایش می‌دهد.

در نتایج پژوهش رپتی و همکاران (۲۰۱۷) با عنوان «اثرات استرس شغلی بر روابط خانوادگی» آمده است: در کوتاه‌مدت، عوامل استرس‌زای شغلی از طریق تاثیر بر روحیه، افکار و رفتارهای مقابله‌ای فرد شاغل، بر تعاملات خانوادگی تاثیر می‌گذارند. نتایج این پژوهش می‌تواند مؤید وجود اثرات متقابل استرس شغلی بر جنبه‌های فردی زندگی کارکنان باشد.

تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش اسکافیلد و همکاران (۲۰۱۷) با عنوان «پیامدهای استرس شغلی برای سلامت روان معلمان» که به بررسی رابطه میان عوامل استرس‌زای شغلی و سلامت روان (علائم افسردگی، فرسودگی شغلی و اختلالات روانی مانند افسردگی) در معلمان پرداخته است، نشان داد معلمان هر روز در معرض عوامل استرس‌زای شغلی قرار دارند که با تاثیرات سوء در سلامت روان مرتبط است و معلمان در مقایسه با گروه‌های مورد مطالعه دیگر، میزان بیشتری از این اختلال را تجربه می‌کنند.

یافته‌های پژوهش انشاسی و همکاران (۲۰۱۵) با عنوان «استرس، فرسودگی شغلی و عملکرد ایمنی در صنعت ساخت و ساز فلسطین» نشان داد مهم‌ترین عامل ایجاد فشار روانی در کارکنان، استرس رفتاری و فرسودگی شغلی است. علاوه بر این، یافته‌ها نشان داد متخصصان ساخت و ساز از استرس عاطفی و فرسودگی نامرئی رنج می‌برند.

نتایج پژوهش جونیز و همکاران (۲۰۰۸) با عنوان «استرس شغلی و رضایت شغلی» بیان می‌کند میان استرس شغلی و رضایت شغلی پرستاران رابطه معناداری وجود دارد. این پژوهش‌ها و بسیاری پژوهش‌های دیگر در این زمینه که مجال پرداختن به همه آنها نیست، به تاثیرات استرس شغلی بر ابعاد فردی و سازمانی زندگی کارکنان پرداخته‌اند.

جدول ۱. تحلیل و دسته‌بندی عوامل موثر بر استرس شغلی به تفکیک مشاغل مختلف (برگرفته از مقالات)

مشاغل	سازمانی	شغلی	فردی
اعضای هیات علمی	بوروکراسی، فشار زمانی، محدودیت‌های زمانی تدریس فراوانی: ۳۰ درصد	نوع شغل، ارتباط با دیگران، انجام تحقیقات، تقاضای دانشجویان فراوانی: ۴۰ درصد	تقاضای خانوادگی، مشکلات مالی، تعدد نقش اجتماعی فراوانی: ۳۰ درصد
کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی	محیط فیزیکی کار، سختی کار فراوانی: ۳۳ درصد	مسئولیت شغل، دوگانگی نقش، بی‌کفایتی نقش، محدوده نقش فراوانی: ۶۷ درصد	
کارکنان دانشگاه دولتی	فرهنگ سازمانی، بافت سازمانی، خط مشی سازمانی فراوانی: ۳۷/۵ درصد	فشار نقش‌ها، عدم امنیت شغلی/ مالی، روابط بین فردی، شایستگی نقش، تطبیق با شرایط شغلی فراوانی: ۶۲/۵ درصد	
حسابداران	سختی کار و حجم کاری زیاد، تحت فشار قرار گرفتن برای انجام کار، نیاز به تمرکز و توجه بیش‌ازحد به کار، عدم وجود فضای فیزیکی مناسب در محل کار، عدم حمایت از سوی مسئولین و مدیران، اعمال روش‌های ضد و نقیض در محل کار فراوانی: ۷۰ درصد	وجود تنش بین همکاران، عدم منزلت اجتماعی شغل، معایرت نیازهای شخصی با نیازهای سازمان فراوانی: ۳۰ درصد	
معلمان و دبیران	حجم زیاد کار، فقدان فرصت رشد حرفه‌ای، عدم پیشرفت شغلی، تغییرات مداوم در برنامه درسی، جو سازمانی بسته، ساختار کلاس، حمایت محدود از طرف دولت، عدم درک مشکلات از سوی مدیر، کم بودن حقوق و مزایا، آموزش ناکافی فراوانی: ۵۹ درصد	روابط سرد و نامناسب میان همکاران، مسائل مربوط به دانش‌آموزان و مشکلات انضباطی ایشان، کمبود وقت و کنترل دانش‌آموزان بدرفتار، دشواری تعامل متقابل با والدین، اشتباه در کار، عدم استقلال و عدم انگیزه، عدم منزلت اجتماعی شغل فراوانی: ۴۱ درصد	
کارکنان شرکت توزیع برق	ارزیابی عملکرد، گرانباری نقش (تحمیل وظایف شغلی بیش از توان فرد)، سبک باری نقش فراوانی: ۴۳ درصد	فقدان کنترل در شغل، ابهام نقش، تعارض مناسبات انسانی در محیط کار، تعارض نقش فراوانی: ۵۷ درصد	
کارکنان بخش مشارک پزشکی	کمبود فضا (واحد بایگانی)، کمبود کارکنان واحد پذیرش و آمار فراوانی: ۶۷ درصد	عدم ثبت درست اطلاعات در پرونده (واحد کدگذاری) فراوانی: ۳۳ درصد	
کارکنان شرکت‌های منابع غذایی (لبنی)	عدم فرصت ارتقاء شغلی، زمان استراحت غیرقابل انعطاف، شرایط کاری غیر ایمن فراوانی: ۱۰۰ درصد		



فردی	شغلی	سازمانی	مشاغل
	شغلی فقدان کنترل در شغل فراروانی: ۶۷ درصد	فقدان ارزیابی عملکرد فراروانی: ۳۳ درصد	کارکنان مناطق عملیاتی انتقال گاز
	علاقه‌مندی به کار، روابط میان گروهی، فشارهای روانی فراروانی: ۶۰ درصد	عدم ارزشیابی صحیح کارکنان، تبعیض در پاداش‌ها، انتقال نادرست نیروی کاری به پالایشگاه‌های جدید، خطر مواد سمی و شیمیایی فراروانی: ۱۰۰ درصد	کارکنان پالایشگاه (مجمع گاز پارس جنوبی)
	نداشتن کنترل کافی روی کار، نیازهای بالای شغل، مواجهه با مرگ، تماس با بیماران مختلف در بخش‌های مراقبتی، مسئولیت شغلی فراروانی: ۶۲/۵ درصد	شرایط و محیط فیزیکی کار، نوبت کاری فراروانی: ۴۰ درصد	آتش‌شناسان
	مغایرت نیازهای شخصی با نیازهای سازمان فراروانی: ۱۲/۵ درصد	روابط حمایتی ضعیف، محیط فیزیکی، سختی کار فراروانی: ۳۷/۵ درصد	پرستاران
		تحت فشار قرار گرفتن برای انجام کار، انجام دو کار به‌طور هم‌زمان، انجام کار در روزهای تعطیل، زیاد بودن حجم کار، اعمال روش‌های ضد و تقیض در محل کار، مشورت نکردن سرپرستان با کارمندان در مورد تغییرات شغلی، عدم درک مشکلات افراد از سوی مدیریت فراروانی: ۸۷/۵ درصد	کارکنان بهداشت و درمان
عوامل خانوادگی	مسئولیت زیاد و بیش‌از اندازه، درصد ترک خدمات از پست مدیریت، فقدان جو محبت و دوستی، احساس تبعیض در محیط کار فراروانی: ۲۸/۶ درصد	حساسیت بیش‌از اندازه در محیط کار، اهمیت و تعدد موارد تصمیم‌گیری، نگرانی از عدم موفقیت در کار، ارزشیابی ناعادلانه، انتظارات روسای آموزش و پرورش، انتظارات و توقعات زیاد معلمان، ضعف فرهنگ حاکم بر منطقه آموزشی، تغییرات سریع در قوانین و مقررات نظام جدید، عدم رعایت قوانین و مقررات نظام جدید فراروانی: ۶۲/۳ درصد	مدیران مدارس
فراروانی: ۷/۱ درصد	نوع شغل کارکنان، تعداد زندانیان در بند، نوع جرایم زندانیان در بند فراروانی: ۵۰ درصد	شرایط محیط زندان، سطوح امنیتی زندان فراروانی: ۵۰ درصد	کارکنان زندان

مشاغل	سازمانی	شغلی	شرایط و مشکلات خانواده، مشکلات مالی	فردی
مهمانداران پرواز	پنج‌چدگی و تناقض در دستورات نوبت روز، منطقه خدمتی	نوع استخدام، مزایای شغلی، امکانات رفاهی فراوانی: ۴۰ درصد	شرایط و مشکلات خانواده، مشکلات مالی فراوانی: ۶۰ درصد	
نگهبانان شهرداری	پایین بودن دستمزدها، تغییر محل خدمت، سنگینی کار، فشار ناشی از اتمام یا رسیدن مهلت مقرر برای انجام کارها، احساس عدم امیدواری به ارتقاء شغلی، بی‌توجهی روسا به مشکلات کاری	تعداد زیاد ارباب‌رجوع، تعداد دستورات صادره فراوانی: ۵۰ درصد	مسائل خانوادگی و اجتماعی، فشارهای روحی و جسمی فراوانی: ۱۶ درصد	
نظامیان	حمایت مسئولان، حمایت همکاران، تعارض نقش، ابهام نقش، سختی کار فراوانی: ۴۲ درصد	احترام و جایگاه شغلی، ترس از تغییرات ناخواسته شغلی، کنترل، نقش تقاضا فراوانی: ۴۲ درصد		
کارکنان هواشناسی	کمبود امکانات، کمبود بودجه فراوانی: ۴۰ درصد	مسئولیت شغل، شدت عوامل استرس‌زا، تکرار عوامل استرس‌زا فراوانی: ۶۰ درصد		
کارکنان ذوب آهن	محیط کار فراوانی: ۳۳ درصد	شرایط شغلی فراوانی: ۳۳ درصد	عوامل اقتصادی فراوانی: ۳۳ درصد	
کارکنان اتاق عمل	محیط فیزیکی، سختی کار فراوانی: ۳۳ درصد	محدوده نقش، دوگانگی نقش، بی‌کفایتی نقش، مسئولیت شغلی فراوانی: ۶۷ درصد		
کارکنان مراکز پزشکی قانونی	پایین بودن دستمزدها، تغییر محل خدمت، سنگینی کار، فشار ناشی از اتمام یا رسیدن مهلت مقرر برای انجام کارها، احساس عدم امیدواری به ارتقاء شغلی، بی‌توجهی روسا به مشکلات کاری	ارتباط مستقیم با مردم، اشتباه در کار، ابهام تکالیف شغلی فراوانی: ۲۲ درصد	فشارهای ناشی از اثرات نامطلوب کار بر زندگی خصوصی فراوانی: ۱۱ درصد	
کارکنان ناجا	نگرش‌های مختلف مدیران، محیط کاری ضعیف (خسته‌کننده و نامطلوب)، زمان کار، جایگاه پست سازمانی تخصیص‌های ناعادلانه حجم کاری فراوانی: ۵۷ درصد	کمبود فرصت برای یادگیری مهارت‌های جدید، وجود دشواری و مسئله در به کار بردن توانمندی‌ها، ماهیت کار فراوانی: ۲۹ درصد	تضاد بین کار و خانواده فراوانی: ۱۴ درصد	
کارکنان سازمان بهزیستی	فراوانی: ۵۷ درصد	تعارض نقش، ابهام نقش فراوانی: ۱۰۰ درصد		
مدیران مراکز درمانی	کمبود بودجه و امکانات و تجهیزات مراکز درمانی، محیط کار استرس‌زا، آلودگی‌های زیست‌محیطی فراوانی: ۴۵ درصد	احساس مسئولیت بیش‌ازحد، مسئولیت در قبال سلامت بیماران ناآگاهی مراجعین نسبت به معیارهای اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی فراوانی: ۳۳ درصد	گرانی، تورم، هزینه زندگی و مسکن فراوانی: ۲۲ درصد	



فردی	شغلی	سازمانی	مشاغل
	مسئولیت شغلی فراوانی: ۳۳ درصد	محیط فیزیکی، سختی کار فراوانی: ۶۷ درصد	کارکنان نظام مهندسی کشاورزی
ترس از بیکار شدن	نداشتن امنیت شغلی	تغییر و تحول در ساختار سازمان، عدم حمایت مسئولین و کارفرمایان، تغییر و تحول در شرایط فیزیکی کار در سازمان، تغییر و تحول در سیاست‌ها و خطمشی‌های سازمان، تغییر و تحول در فرآیندهای سازمان	کارکنان تربیت بدنی
فراوانی: ۱۴/۳ درصد	فراوانی: ۱۴/۳ درصد	فراوانی: ۷۱/۴ درصد	
	عدم امنیت شغلی	عدم حمایت سرپرستان، عدم همکاری مدیر کتابخانه، روش‌های غیر علمی ارزیابی عملکرد، نبود معیارهای صحیح تشویق	کتابداران کتابخانه‌های عمومی
	فراوانی: ۲۰ درصد	فراوانی: ۸۰ درصد	
عدم مهارت و آموزش لازم برای تطبیق با تغییرات	مسئولیت سنگین شغلی	انتظارات سازمانی، عدم حمایت مسئولین، عدم حمایت همکاران، ارتباطات ضعیف، عدم مشورت با کارکنان در هنگام تغییرات، جو قانون‌مدار گرانباری نقش (تحمیل وظایف شغلی بیش از توان فرد)	کارکنان شرکت گاز
فراوانی: ۱۱/۱ درصد	فراوانی: ۱۱/۱ درصد	فراوانی: ۷۷/۸ درصد	
ترس از آینده	گرانباری نقش (تحمیل وظایف شغلی بیش از توان فرد)، عدم امنیت شغلی، عدم تسلط بر کار، قبول مسئولیت‌های کاری، شرایط شغلی، وظایف تکراری، ابهام در نقش	فرآیندهای سازمانی، خطمشی‌های سازمانی ساختار سازمانی	روسای شعب تامین اجتماعی
فراوانی: ۹/۱ درصد	فراوانی: ۲۷/۳ درصد	فراوانی: ۶۳/۶ درصد	
	سقوط از ارتفاع، سقوط اشیا و برخورد، آتش‌سوزی و سوختگی، حوادث مربوط به وسایل نقلیه، گیر کردن در میان بار، قطعات و ماشین‌ها، ابزارهای برنده سنگین وزن		کارگران سازمان بنادر و کشتیرانی
	فراوانی: ۱۰۰ درصد		
	محدودیت زمانی، مسائل مربوط به تیم‌ها	مسائل سازمان و مدیریت، مسائل مالی، مسائل فنی و رقابتی	مربیان ورزشی
	فراوانی: ۴۰ درصد	فراوانی: ۶۰ درصد	

جدول ۲. تحلیل و دسته‌بندی عوامل موثر بر استرس شغلی مشاغل مختلف در سه دسته فردی، شغلی و سازمانی

مشاغل	مجموع عوامل استخراج‌شده	فراوانی عوامل سازمانی (درصد)	فراوانی عوامل شغلی (درصد)	فراوانی عوامل فردی (درصد)
معلمان و دبیران	۱۷	۵۹	۴۱	-
حسابداران	۹	۶۷	۳۳	-
کارکنان دانشگاه دولتی	۸	۳۷/۵	۶۲/۵	-
کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی	۶	۳۳	۶۷	-
اعضا هیات علمی	۱۰	۳۰	۴۰	۳۰
کارکنان پالایشگاه (مجمع گاز پارس جنوبی)	۴	۶۰	۴۰	-
کارکنان مناطق عملیاتی انتقال گاز	۳	۳۳	۶۷	-
کارکنان شرکت‌های صنایع غذایی (لبنی)	۳	۱۰۰	-	-
کارکنان بخش مدارک پزشکی	۳	۶۷	۳۳	-
کارکنان شرکت توزیع برق	۷	۴۳	۵۷	-
کارکنان اتاق عمل	۶	۳۳	۶۷	-
کارکنان مراکز پزشکی قانونی	۱۰	۶۷	۲۲	۱۱
کارکنان ناجا	۹	۵۷	۲۹	۱۴
کارکنان سازمان بهزیستی	۲	-	۱۰۰	-
مدیران مراکز درمانی	۹	۴۵	۳۳	۲۲
کارکنان نظام مهندسی کشاورزی	۳	۶۷	۳۳	-
کارکنان تربیت بدنی	۷	۷۱/۴	۱۴/۳	۱۴/۳
کتابداران کتابخانه‌های عمومی	۵	۸۰	۲۰	-
کارکنان شرکت گاز	۹	۷۷/۸	۱۱/۱	۱۱/۱
روسای شعب تامین اجتماعی	۱۱	۶۳/۶	۲۷/۳	۹/۱
آتش‌نشانان	۵	۴۰	۶۰	-
پرستاران	۸	۳۷/۵	۶۲/۵	-
کارکنان بهداشت و درمان	۸	۸۷/۵	۱۲/۵	-
مدیران مدارس	۱۴	۶۴/۳	۲۸/۶	۷/۱
کارکنان زندان	۵	۴۰	۶۰	-
مهمانداران پرواز	۵	-	۶۰	۴۰
نگهبانان شهرداری	۴	۵۰	۵۰	-
نظامیان	۱۱	۲۷/۳	۵۴/۵	۱۸/۲
کارکنان هواشناسی	۵	۴۰	۶۰	-
کارکنان ذوب آهن	۳	۳۳	۳۳	۳۳
کارگران سازمان بنادر و کشتیرانی	۶	-	۱۰۰	-
مربیان ورزشی	۵	۶۰	۴۰	-



به یک نسبت موجب استرس شغلی شده‌اند. در این مطالعه کارکنان ذوب آهن و نگهبانان شهرداری به یک اندازه از عوامل شغلی و سازمانی دچار استرس می‌شوند.

بر اساس مطالعه نتایج مقالات و متون علمی، نقش استرس شغلی در بسیاری از جنبه‌های زندگی کارکنان از جمله کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی، سلامت جسمی و روانی به اثبات رسیده است. امید است مطالعات و پژوهش‌های صورت گرفته توسط متخصصان علوم سازمانی به صورت کاربردی در سازمان‌ها مورد بررسی و استفاده قرار بگیرد و از طریق روش‌های قانونی و درون سازمانی نسبت به رفع آفت استرس شغلی اقدامات درخور و شایسته صورت پذیرد. از جمله محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به این مورد اشاره نمود که سطح مشاغل مورد بررسی یکسان نیستند. مشاغل مورد مطالعه شامل انواع مشاغل دولتی، خصوصی، آموزشی، خدماتی، امدادی و غیره می‌باشد. بدیهی است سطح رسیدگی به کارکنان در هر سازمان، شرایط محیط کاری و استرس‌های ناشی از کار در همه مشاغل مورد مطالعه یکسان نمی‌باشد. در پایان، با توجه به شناسایی و مطالعه منشأ عوامل استرس‌زای سازمانی و شغلی، می‌توان راهکارهایی برای رفع استرس شغلی و آسیب‌های ناشی از آن پیشنهاد داد. در ادامه راهکارهای پیشنهادی در رفع استرس شغلی ناشی از عوامل سازمانی به شرح زیر ارائه می‌شود.

- مشارکت و به‌کارگیری کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، با توجه به توانمندی‌ها و تخصص آنان
- شفافیت و پیش‌بینی راهکارهای ارتقاء و توانمندسازی کارکنان، با توجه به ظرفیت‌های موجود در قانون استخدام کشوری و مدیریت خدمات کشوری
- بازطراحی ساختارهای سازمانی در صورت لزوم
- رفع خلأهای موجود در زمینه آموزش کارکنان و ایجاد فرصت‌های شغلی جدید برای کارکنان توانمند
- ترمیم حقوق و مزایا در حوزه اختیارات سازمان‌ها از طریق پیشنهاد به مراجع بالادستی و پیگیری‌های لازم
- رویکرد فنی و انسانی به کلیه سطوح کارکنان در هنگام

از مجموع ۳۲ شغل مورد بررسی، «عامل سازمانی» در ۵۰ درصد از شاغلین به‌عنوان مهم‌ترین عامل استرس شغلی شناخته شد. چنانکه در تعریف آمده است عوامل سازمانی شامل سیاست‌های سازمانی، ساختارها و فرآیندهای سازمانی، ارتباطات سازمانی، امکانات فیزیکی محل کار می‌باشد. بر اساس نتایج جمع‌بندی که در جدول ۲ به صورت خلاصه بیان شده است شاغلینی مانند مدیران مدارس، مدیران مراکز درمانی، روسای تأمین اجتماعی، حسابداران، معلمان و دبیران، کارکنان سازمان مدارک پزشکی، بهداشت و درمان، پزشکی قانونی به دلیل عوامل استرس‌زای سازمانی موجود در محیط کار دچار استرس شغلی می‌شوند.

یک سازمان بهره‌ور برای نیل به اهداف خود نیازمند کارکنانی خلاق، با انگیزه، شاداب و توانمند می‌باشد که بدون دغدغه به انجام وظایف سازمانی خود پردازند. بدیهی است عدم تمرکز و توجه نیروی انسانی در محیط کار، لطمات بسیاری به عملکرد سازمان وارد می‌کند. محیط کار جایی است که کارکنان بیشتر اوقات زندگی کاری خود را در آن می‌گذرانند. چنانچه این محیط از نظر فیزیکی و ساختاری مناسب نباشد به مرور زمان سلامت جسمی و روانی کارکنان آسیب می‌بیند و یکی از پیامدهای آن، استرس شغلی خواهد بود.

عوامل وابسته به شغل نظیر امنیت شغلی، تعارضات و مسئولیت‌های شغل موجب استرس در میان گروه‌هایی نظیر اعضای هیات علمی، کارکنان دانشگاه‌ها، آتش‌نشانان، پرستاران، کارکنان اتاق عمل، کارکنان زندان و نظامیان می‌شود. «عامل شغلی» سهم ۷۵/۴۳ درصدی در این میان دارد. وجود استرس شغلی در این گروه‌ها دور از انتظار نبوده و اجتناب‌ناپذیر است. مشاغل این گروه به دلیل حساسیت شغل و مواجهه با فشارهای روانی شغل، شرایط محیط کاری خاص، نوبت‌های کاری و مسائل حیاتی نیازمند حمایت عاطفی و سازمانی از سوی مسئولین و تدبیری جهت کاهش فشار روانی روی کارکنان هستند.

در ۲۵/۶ درصد از موارد نیز هر دو عامل شغلی و سازمانی

بر استرس شغلی نظامیان، مجله طب نظامی، دوره ۱۳، شماره ۱، ۶-۱.

۲. ابراهیمی نژاد، مهدی و دیگران (۱۳۹۶)، شناسایی و رتبه‌بندی عوامل موثر بر استرس شغلی در کارکنان (شرکت صنایع غذایی) با تکنیک AHP فصلنامه رسالت مدیریت دولتی، سال هفتم، شماره ۲۳، ۱۳-۱.

۳. اصلانی، یوسف و دیگران (۱۳۹۸)، تحلیل ابعاد و عوامل تاثیرگذاری بر استرس شغلی در کارکنان اتاق عمل بیمارستان‌های آموزشی شهرکرد در سال ۹۶، مجله بالینی پرستاری و مامایی دوره ۸، شماره ۳۱۶، ۱-۳۰۸.

۴. البرزی، محبوبه، اسماعیل‌زاده، محبوبه (۱۳۹۵)، بررسی استرس شغلی و عوامل موثر بر آن در بین کارکنان اداره کل هواشناسی استان فارس، مجله علمی-ترویجی نیوار (دوفصلنامه)، شماره ۹۴-۹۵-۹۴-۲۴-۱۷.

۵. احمدی، جلیله؛ محمدی‌زاده، سیدعلیرضا (۱۳۹۷)، بررسی عوامل ایجادکننده استرس شغلی در سازمان‌ها و نحوه مقابله با آن، یازدهمین کنفرانس بین‌المللی روانشناسی و علوم اجتماعی، تهران.

۶. امیددی نجف‌آبادی و دیگران (۱۳۹۴)، بررسی عوامل موثر بر اضطراب شغلی کارشناسان سازمان نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی شهرستان گرمسار، مجله پژوهش‌های ترویج و آموزش کشاورزی، سال هشتم، شماره ۲ (پیاپی ۳۰)، ۳۲-۲۱.

۷. باب الحوائجی، فهیمه؛ پاشا‌زاده، فاطمه (۱۳۸۹)، بررسی میزان استرس شغلی کتابداران و مدیران کتابخانه‌های عمومی وابسته به نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور (مطالعه موردی شهر تهران)، فصلنامه علمی-پژوهشی نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور، دوره ۱۶، شماره ۳ (پیاپی ۶۲)، ۱۲۲-۱۰۳.

۸. باکند، شهناز و دیگران (۱۳۹۷)، بررسی مقایسه‌ای میزان استرس شغلی نگهبانان ثابت و نوبتی مناطق شهرداری تهران، مجله علمی-پژوهشی سازمان نظام پزشکی، دوره ۳۶، شماره ۴، ۲۳۲-۲۲۷.

۹. بیگزاده، یوسف و دیگران (۱۳۹۳)، شناسایی و اولویت‌بندی عوامل موثر بر استرس و مدیریت استرس (مطالعه موردی شرکت آب و فاضلاب آذربایجان شرقی)، کنفرانس بین‌المللی علوم رفتاری و مطالعات اجتماعی، دوره ۱، تهران.

۱۰. توکلی، احمد و دیگران (۱۳۹۳)، شناسایی و اولویت‌بندی عوامل استرس‌زای سازمانی با استفاده از روش ویکور (روسای شعب بیمه تامین اجتماعی مشهد)، دومین همایش مدیریت، حسابداری و مهندسی

تصمیم‌گیری برای معیشت، ارتقاء و به‌کارگیری کارکنان

❑ ارتقاء و بازتعریف فضاهای فیزیکی محیط کار و بهینه‌سازی آن با تکنیک‌هایی نظیر ۵S و استفاده از اصول ارگونومی

❑ استفاده از شاخص‌های منطقی و موثر برای ارزیابی و مدیریت عملکرد کارکنان و بازخورد واقعی نتایج جهت بهبود شرایط

❑ توجه به مسیرهای ارتقاء شغلی کارکنان و اولویت‌دهی به ترفیعات درون‌سازمانی

❑ برقراری ارتباط صحیح و مطلوب با کارکنان و آگاهی از دغدغه‌های آنان

همچنین برای رفع استرس شغلی ناشی از عامل شغلی، راه‌کارهای زیر پیشنهاد می‌شود.

❑ طراحی مجدد مشاغل موجود از نظر سختی کار، حساسیت و شرایط احراز

❑ بازنگری و تدوین شرح وظایف مشخص و شفاف در راستای رفع ابهام و دوگانگی نقش فرد در شغل

❑ مطالعه میزان تطابق توانمندی کارکنان با شغل و اگدا شده به ایشان و رفع خلأهای موجود از طریق آموزش

❑ فرهنگ‌سازی و آگاه‌سازی جامعه نسبت به مشاغل مختلف با بهره‌گیری از ظرفیت آموزش و پرورش

❑ برگزاری دوره‌های آموزشی پیرامون تاب‌آوری، مدیریت استرس و مقابله با آن

❑ آموزش مهارت‌های ارتباطی

پی‌نوشت‌ها

1. Job Stress
2. Springer
3. Elsevier
4. Emerald

منابع

۱. آزاد مرزآبادی، اسفندیار؛ غلامی فشارکی، محمد (۱۳۹۰)، عوامل موثر

- صنایع. ۲۰. خاتمی فیروزآبادی، سید علی؛ حیدری، ایوب (۱۳۹۱)، شناسایی و رتبه‌بندی عوامل استرس‌زای سازمانی در محیط‌های صنعتی با AHP (مورد مطالعه مجتمع گاز پارس جنوبی)، نشریه تحقیق در عملیات و کاربردهای آن (ریاضیات کاربردی)، دوره ۹، شماره ۱ (پیاپی ۳۲)، ۹۳-۱۰۵.
۲۱. خاتونی، مرضیه و دیگران (۱۳۹۰)، بررسی استرس شغلی و عوامل مرتبط با آن در حسابداران دانشگاه علوم پزشکی قزوین، فصلنامه سلامت کار ایران، دوره ۸، شماره ۲، ۶۶-۷۶.
۲۲. درویشی، ابراهیم و دیگران (۱۳۹۴)، بررسی عوامل موثر بر استرس شغلی در کارکنان آتش‌نشانی، مجله تحقیقات نظام سلامت، سال یازدهم، شماره ۱، ۱۹۲-۱۸۴.
۲۳. رامشک، بهروز (۱۳۹۷)، بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر استرس شغلی (مطالعه موردی کارکنان سازمان‌های دولتی شهرستان رودبار جنوب)، پنجمین کنفرانس ملی پژوهش‌های کاربردی در مدیریت و حسابداری، تهران.
۲۴. رمضان‌نژاد رحیم و دیگران (۱۳۷۹)، بررسی عوامل استرس‌زای شغلی در بین مربیان تربیت بدنی و ورزش دانشگاه‌های دولتی کشور، نشریه حرکت، شماره پیاپی ۶، ۷۲-۵۹.
۲۵. زارع، محسن و دیگران (۱۳۸۸)، بررسی استرس‌های شغلی در کارگران سازمان بنادر و کشتیرانی استان هرمزگان، مجله دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی - درمانی شهید صدوقی یزد، دوره هفدهم، شماره سوم، ۱۴۸-۱۴۲.
۲۶. سلیمی، مهدی، محمدیان، مسلم (۱۳۹۹)، عوامل مؤثر بر استرس شغلی کارکنان و تاثیر آن بر کیفیت زندگی کاری (مورد مطالعه: شرکت توزیع برق استان ایلام)، فصلنامه پژوهش‌های معاصر در علوم مدیریت و حسابداری، سال دوم، شماره ۵، ۱۰۰-۸۶.
۲۷. شکیب‌اراد، عاطفه (۱۳۹۴)، بررسی عوامل مؤثر بر استرس شغلی مهمانداران پروازی هواپیمایی جمهوری اسلامی ایران، همایش یافته‌های نوین در هوا و فضا و علوم وابسته، تهران.
۲۸. صفای مهر، سمیه (۱۳۹۸)، نقش عوامل سازمانی استرس‌زا بر عملکرد کارکنان ادارات تربیت بدنی لرستان، اولین کنفرانس بین‌المللی و سومین کنفرانس ملی در نوآوری‌های علوم ورزشی، اردبیل.
۲۹. صمدی‌راد، بهرام و دیگران (۱۳۹۹)، بررسی عوامل ایجادکننده صنایع. ۱۱. جبه‌دار، علیرضا و دیگران (۱۳۹۶)، بررسی عوامل موثر بر استرس شغلی کارکنان ناجا (مورد مطالعه کارکنان معاونت نیروی انسانی ناجا)، فصلنامه علمی-ترویجی منابع انسانی ناجا، سال دوازدهم، شماره ۵۰، ۴۵-۶۶.
۱۲. جزنی، نسرين و دیگران (۱۳۸۹)، تحلیل عوامل موثر بر استرس شغلی و راهکارهای مدیریت آن (مورد پژوهی منطقه ۳ عملیاتی انتقال گاز)، نشریه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، سال چهارم، شماره یازدهم، ۱۴۸-۱۲۷.
۱۳. چهاردولی، سمیه و دیگران (۱۳۹۴)، بررسی ارتباط عوامل استرس‌زای روانی-اجتماعی کار، ساختار سازمانی و رضایت شغلی کارکنان بانک، فصلنامه بهداشت و ایمنی کار، جلد ۵، شماره ۴، ۴۷-۵۹.
۱۴. حبیبی مهر، لیلا و دیگران (۱۳۹۲)، بررسی استرس شغلی در بین کارکنان دانشکده علوم پزشکی دزفول در سال ۱۳۹۲، هشتمین همایش سراسری بهداشت و ایمنی کار، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی مازندران.
۱۵. حسن‌زاده، حبیب‌اله (۱۳۸۹)، استرس شغلی، تاثیرات و پیامدهای آن، ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه، ۱۱۹-۹۸-۱۰۳.
۱۶. حسین‌زاده، ادریس و دیگران (۱۳۹۲)، بررسی برخی عوامل مرتبط با استرس شغلی آتش‌نشانان سازمان آتش‌نشانی تهران در سال ۹۰، نشریه جنتا شاپیر، دوره، شماره ویژه‌نامه، ۱۳۶-۱۲۹.
۱۷. حسینی، سید صمد و دیگران (۱۳۹۳)، مدل استرس شغلی در محیط‌های آموزشی-دانشگاهی، فصلنامه پژوهش‌های نوین روان‌شناختی، دوره نهم، شماره ۳۳، ۸۹-۶۱.
۱۸. حسینی، منیره و دیگران (۱۳۹۲)، تحلیل رابطه بین حمایت سازمانی ادراک‌شده با ادراک استرس شغلی و رفتارهای انحرافی بر اساس مدل معادلات ساختاری، مجله روان‌شناسی-اجتماعی، سال هشتم، شماره ۲۸، ۱۷-۲۹.
۱۹. حقانی، فاطمه؛ شهرکی، علیرضا (۱۳۹۹)، بررسی رابطه استرس شغلی با رضایت شغلی کارکنان پست بانک شهر زاهدان، اولین کنفرانس بین‌المللی چالش‌ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری، ساری.

- ۱۱، ۵۷-۵۰.
۳۹. مکرمی، حمیدرضا و دیگران (۱۳۹۶)، مروری نظام‌مند بر پرسشنامه‌های موجود برای سنجش عوامل استرس‌زای مرتبط با کار، دو ماهنامه سلامت کار ایران، دوره ۱۴، شماره ۵، ۶۲-۷۴.
۴۰. میرصمدی، میرمنصور؛ جعفرپور، اعظم (۱۳۸۴)، عوامل ایجادکننده استرس در مدیران مراکز درمانی شهر تهران، مجله روان‌پزشکی و روانشناسی بالینی ایران (اندیشه و رفتار)، دوره ۱۱، شماره ۴ (پیاپی ۴۳)، ۴۴۹-۴۵۴.
۴۱. میرمندی، علیرضا و دیگران (۱۳۹۷)، شناسایی، رتبه‌بندی و تحلیل عوامل موثر بر استرس شغلی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی گناباد، دومین کنفرانس بین‌المللی نوآوری و تحقیق در اخلاق و تربیت، مناسبات دین و روانشناسی، تهران.
۴۲. نصیری باری، حسین و دیگران (۱۳۹۱)، بررسی اولویت‌بندی عوامل موثر بر استرس شغلی فرماندهان و مدیران نظامی، فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت نظامی، سال دوازدهم، شماره ۴۶، ۱۵۴-۱۳۱.
۴۳. یوسفیان میانداوب، نازنین و دیگران (۱۳۹۳)، بررسی اجزای استرس شغلی کارکنان اتاق عمل بیمارستان‌های آموزشی زاهدان در سال ۱۳۹۳، مجله دانشگاه علوم پزشکی شیراز، دوره ۲۱، شماره ۶، ۹۶۷-۹۶۰.
44. RenaRepetti¹Shu-wenWang²- (2017), Effects of job stress on family relationships, Volume 13, Pages 15-18.
45. Jianwei Deng, Yilun Guo, Tengyang Ma, Tian-an Yang , Xu Tian(2019) , How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: a cross-sectional study, Environmental Health and Preventive Medicine ,volume 24, Article number: 2
46. Enshassi, A., El-Rayyes, Y. and Alkilani, S. (2015), "Job stress, job burnout and safety performance in the Palestinian construction industry", Journal of Financial Management of Property and Construction, Vol. 20 No. 2, pp. 170-187
47. Schonfeld I.S., Bianchi R., Luehring-Jones P. (2017) Consequences of Job Stress for the Mental Health of Teachers. pp 55-75.
- استرس شغلی در کارکنان واحدهای مختلف مراکز پزشکی قانونی استان‌های شمال غرب ایران، فصلنامه بهداشت و ایمنی کار، جلد ۱۰، شماره ۳، ۲۰۰-۱۸۹.
۳۰. علانی، مرضیه (۱۳۸۲)، بررسی عوامل استرس‌زاد در بین مدیران دوره‌های تحصیلی مدارس آموزش و پرورش استان ایلام در ۱۳۸۱، مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی ایلام، سال یازدهم، شماره ۴۰ و ۴۱، ۲۵-۲۰.
۳۱. عنایتی، ترانه و دیگران (۱۳۹۱)، رابطه منابع استرس‌زای سازمانی با استرس شغلی کارکنان شرکت گاز استان مازندران، نشریه روانشناسی تربیتی، دوره ۳، شماره ۱ (پیاپی ۹)، ۸۴-۶۹.
۳۲. کاظمی، سلطانعلی و دیگران (۱۳۸۹)، تاثیر آموزش مهارت‌های ارتباطی بر استرس شغلی کارشناسان، فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال اول، شماره ۴، ۸۰-۶۳.
۳۳. کبیرزاده آذر و دیگران (۱۳۸۶)، سلامت عمومی و استرس شغلی در کارکنان بخش مدارک پزشکی شاغل در بیمارستان‌های استان مازندران، نشریه مدیریت اطلاعات سلامت، دوره ۴، شماره ۲، ۲۲۲-۲۱۵.
۳۴. کشاورزی، نجمه (۱۳۹۹)، بررسی نقش ارتباط استرس شغلی با عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان مرودشت، هشتمین همایش علمی پژوهشی علوم تربیتی و روانشناسی، آسیب‌های اجتماعی و فرهنگی ایران، تهران.
۳۵. کریمی، فریبا؛ مرادمند، رضا (۱۳۹۰)، بررسی ابعاد استرس شغلی دبیران دوره متوسطه، فصلنامه علوم تربیتی، سال چهارم شماره ۱۳، ۱۲۲-۱۰۷.
۳۶. لطفی‌زاده، مسعود و دیگران (۱۳۹۰)، بررسی استرس شغلی و عوامل مرتبط با آن در کارکنان ذوب آهن اصفهان سال ۱۳۸۸، مجله دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد، دوره ۱۳، شماره ۵، ۴۵-۳۷.
۳۷. مامی شهرام و دیگران (۱۳۹۴) بررسی میزان استرس شغلی و رابطه آن با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی در بین کارکنان سازمان زندان‌های استان ایلام، مجله تحقیقات نظام سلامت، سال یازدهم، شماره ۲، ۳۴۸-۳۳۸.
۳۸. محمدخانی، پروانه (۱۳۷۹)، منابع استرس شغلی گروهی از کارکنان سازمان بهزیستی و رابطه این استرس‌آورها با میزان رضایت، نشریه توان بخشی دانشگاه علوم بهزیستی و توان بخشی، دوره ۱، شماره