

فرا تحلیلی بر عوامل مؤثر بر استرس شغلی در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی

لیلا بخشی سورشجانی^۱

تاریخ دریافت: 92/05/19

تاریخ پذیرش: 92/09/11

چکیده

بدون تردید استرس شغلی نقش مهمی در زوال و فرسودگی سرمایه انسانی سازمانها دارد. یکی از عارضه‌های زندگی مدرن در عصر حاضر وجود پدیده استرس شغلی در محیط کار است. فراتحلیل فرصتی را فراهم می‌سازد تا بوسیله درک تفاوت‌ها و تشابهات تحقیقات انجام شده در زمینه یک موضوع، دید جامعی از یک موضوع پژوهشی بدست آورد. مطالعات موجود در زمینه استرس شغلی بر اساس معیارهای چون جامعه آماری، متغیرهای مورد استفاده و نوع شغل تفکیک شده و در نهایت 12 تحقیق به عنوان جامعه آماری پژوهش برگزیده شد. در فراتحلیل حاضر برای بررسی شدت تاثیر متغیرهای مستقل بر استرس شغلی از معیارهای اندازه اثر ضریب r و d کوهن^۲ استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که متغیرهای سن ($d=0/49$)، جنسیت ($d=0/56$) و سابقه کار ($d=0/35$) بر میزان استرس شغلی از اهمیت متوسطی برخوردار هستند. متغیرهای جو سازمانی ($d=0.62$)، عدالت سازمانی ($d=0/98$)، اخلاق کاری ($d=0/95$) و رضایت شغلی ($d=0/8$) که هر کدام در تحقیقات جداگانه‌ای بکار رفته‌اند در تعیین میزان استرس شغلی از اهمیت زیادی برخوردار هستند.

واژگان کلیدی: استرس شغلی، فراتحلیل، اندازه اثر.

1. دانشجوی دکتری روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان، گروه روانشناسی، بهبهان، ایران.

2. Cohen

مقدمه

اشتغال یک از ارکان هویت‌یابی انسان هاست. استرس شغلی وقتی رخ می‌دهد که تعارضی بین تقاضاهای شغلی و کنترل یک کارمند بر برروری این تقاضاها وجود داشته باشد (نیوباری و همکاران^۱، 2001). در زندگی اجتماعی استرس بصورت مشکل اجتناب‌ناپذیر درآمده که رفتار و حالات، سازگاری انسان با جامعه، محیط و سازمان را شدیداً آسیب‌پذیر نموده است. یکی از مهم‌ترین مسایل روانی که بر سلامت کارکنان، احساس رفاه آنها، و عملکردشان تاثیر منفی دارد استرس شغلی است. استرس کارکنان در محیط کار را استرس شغلی می‌نامند (ماجوینول^۲، 2008). استرس شغلی بعنوان یکی از مهمترین خطرات شغلی شناخته شده است، شناخت استرس شغلی و عوامل مولد آن از این جهت حایز اهمیت است که می‌تواند سلامت جسمی و روانی نیروی کار را مورد تهدید قرار دهد، و کارکرد اجتماعی آنان را مختل کند که این امر تهدیدی جدی برای عملکرد و بهره‌وری سازمانی به حساب می‌آید. هانسن و همکاران^۳ (2009) بر این باورند که می‌توان استرس شغلی را ناشی از اختلاف نیازهای فردی با محیط شغلی دانست. استرس شغلی کنش متقابل بین شرایط و ویژگی‌های فرد شاغل می‌باشد به گونه‌ای که خواسته‌های محیط کار بیش از آن است که فرد بتواند از عهده آن برآید. این پژوهش فراتحلیلی بر عوامل مؤثر بر استرس شغلی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی می‌باشد. در این پژوهش، تحقیقات انجام شده در مورد عوامل مؤثر بر استرس شغلی انجام شده در مورد کارکنان سایر مراکز آموزشی نیز در جامعه آماری پژوهش لحاظ شده است.

1- ادبیات و پیشینه تحقیق

مفهوم استرس که ریشه در طب و فیزیولوژی دارد، با تحقیق کانون^۴ (1915) درباره پاسخ‌های فیزیولوژیایی به استرس شغلی شکل گرفت استرس حالتی پویا و هیجان‌انگیز است که فرد با یک فرصت، محدودیت یا تقاضای غیرعادی مواجه می‌شود و واکنش‌های احساسی، فیزیکی و شناختی را

1. Newbury and e^{tal}

2. Mojinyinola

3. Hansen and etal

4. Canon

از خود نشان می‌دهد (کوئیک و همکاران⁵، 2003). در نیمه دوم قرن بیستم، محققان پیامدهای استرس را در روان شناسی صنعتی و بالینی بررسی کردند (لی⁶، 2007). استرس شغلی ممکن است ناشی از عوامل متعددی باشد، از قبیل شرایط بد کاری، بار کاری بیش از حد، ساعات طولانی کار، ابهام در نقش، عدم احساس امنیت، مخاطرات شغلی و حرفه‌ای، ارتباط ضعیف با همکاران یا مسئولان سازمانی و خطرات کاری (ماجوینول، 2008). رفتارهای ناعادلانه یا بی‌عدالتی نیز عامل استرس‌زا محسوب می‌شود (گرینبرگ⁷، 2004). برای فهم بهتر استرس بایستی به سه جزء توجه نمود: 1- بعد فیزیولوژیکی، 2- بعد وقایع و محرکهایی که استرس را بوجود آورده‌اند، 3- بعد ارزیابی شناختی از موقعیت یا استرس‌های موجود. (بیکر و همکاران⁸، 2003). استرس‌های طولانی-مدت به آسیب‌های جسمانی می‌انجامند، از قبیل فشارخون، سردرد، بیماری‌های تنفسی، و قلبی و عروقی، همچنین آسیب‌های روانی از قبیل احساس افسردگی، خستگی ذهنی و نارضایتی (کارپانزانو⁹، 2001).

یافته‌های غفوریان و همکاران (1390) نشان می‌دهد که بین رضایت شغلی و استرس شغلی مدیران مدارس رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. نتایج پژوهش زارع و همکاران (1389) نشان داد که جو سازمانی به طور کلی (به طور همزمان) بر استرس شغلی و خلاقیت کارکنان در سطح 0.01 و به تفکیک در مردان در سطح 0.01 و در زنان در سطح 0.05 معنی‌داری بود، اما بین خلاقیت و استرس با جنسیت تفاوت معنی‌داری وجود نداشت. نتایج پژوهش باعزت و شریف زاده (1391) نشان داد که استرس شغلی با برخی از مؤلفه‌های هوش هیجانی رابطه معنی‌دار دارد. همچنین استرس شغلی با برخی از مؤلفه‌های هوش معنوی رابطه معنی‌داری دارد. یافته‌های خطیبی و همکاران (1390) حاکی از آن است که عدالت سازمانی با استرس شغلی رابطه‌ای معنی‌دار و منفی دارد. بررسی عوامل جمعیت‌شناختی نیز نشان داد، بین سن کارکنان با عدالت سازمانی و استرس شغلی رابطه معنی‌داری وجود ندارد ولی سابقه خدمت با عدالت سازمانی رابطه‌ای معنی‌دار و منفی و با استرس شغلی رابطه‌ای معنی‌دار و مثبت دارد. نتایج حاصل از تحلیل شاطالبی (1389) اطلاعات

5. Quick

6. Lee

6. Greenberg

7. Bakker

2. Corpanzano

نشان داد که از دیدگاه کارکنان، هر سه مؤلفه ارزشی (حقوقی، سیاسی و اجتماعی) بیش از سطح متوسط در کاهش استرس شغلی نقش دارد ($p < 0/01$). بین نظرات پاسخگویان با توجه به عوامل دموگرافیک (جنسیت، سابقه کار، رشته تحصیلی و سمت) اختلاف معنی داری مشاهده نگردید ($p > 0/05$). نتایج حاصل از پژوهش سلیمانی و همکاران (1391) نشان داد که بین ادراکات کارکنان از اخلاق حاکم بر کار با رضایت شغلی آنان رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد، اما بین ادراکات کارکنان از اخلاق حاکم بر کار با استرس شغلی آنان رابطه منفی و معنی دار وجود دارد. نتایج پژوهش حاجلو (1391) نشان داد که بین استرس شغلی و کیفیت زندگی، استرس شغلی و فرسودگی شغلی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. نتایج تجزیه و تحلیل جعفری و همکاران (1390) داده‌های پژوهش نشان داد: بین کارایی مدیران و استرس شغلی کارکنان رابطه معنی دار وجود دارد، بین کارایی کارکنان و افسردگی آنان رابطه وجود ندارد، بین کارایی کارکنان با سوابق شغلی آنان رابطه معنی دار وجود دارد، بین افسردگی کارکنان با سابقه شغلی رابطه معنی دار وجود دارد، بین استرس شغلی کارکنان با سوابق شغلی آنان رابطه معنی دار وجود ندارد. یافته‌های منصور و همکاران (1389) نشان می‌دهد که بین هوش هیجانی و استرس شغلی کارکنان دانشگاه رابطه منفی ($r = -/3130$) معناداری ($p \leq 0/01$) وجود دارد. خاتونی و همکاران (1390) دریافتند که ارتباط معنی داری بین میزان استرس شغلی تجربه شده و جنس، سن و سابقه کار کارکنان وجود دارد ($p < 0/001$)، به طوریکه زنان شاغل در این حرفه و نیز کارکنانی که دارای سن و سابقه کار کمتری بودند شدت استرس بالاتری را تجربه می‌کنند. نتایج پژوهش چلیپانلو و طالبی (1389) نشان داد که اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی در مقایسه با دانشگاه‌های دولتی از میزان استرس شغلی بیشتر به ویژه در ابعاد مقررات حاکم، آشفتگی نقش، ارتباط با دانشجو و مسائل رفاهی و مالی برخوردارند. در این پژوهش، اعضای هیأت علمی مؤنث به صورت معنی دار در مقایسه با اعضای هیأت علمی مذکر، استرس بیشتری را گزارش نموده‌اند. یافته‌های ملکوتی و همکاران (1373) نشان می‌دهد که استرس شغلی بالاتر با اضطراب و افسردگی بیشتری همراه است. کارکنان درمانی استرس شغلی بیشتری نسبت به کارکنان اداری داشتند. احسان و همکاران^{۱۲} (2009) در پژوهشی، تاثیر استرس شغلی بر میزان رضایت شغلی کارکنان دانشگاه را در مالزی مورد بررسی قرار داده‌اند. عوامل استرس‌زای شغلی در این مطالعه شامل نقش فرد، ارتباط با

¹. Ahsan and etal

دیگران، فشار بار کاری، تداخل کار با وظایف خانه، ابهام در نقش فرد و فشار در انجام کار بود. نتایج نشاندهنده وجود رابطه معنی‌دار منفی بین شدت استرس شغلی و میزان رضایت شغلی بود. افیلی و همکاران^{۱۳} (2003) در پژوهشی دریافتند که خطر نسبی ابتلاء به ناراحتی‌های روانی در افراد ناراضی از شغل نسبت به افراد با میزان بالای رضایت از شغل، $2/3$ برابر است. لی و همکاران^{۱۴} (2001) در مطالعه‌ای نشان دادند که بین انجام کار همراه با استرس و ایجاد صدمات شغلی ارتباط معناداری وجود دارد.

روش:

فراتحلیل، تکنیکی آماری است که به جای آزمایش یک فرضیه پژوهشی خاص، به ترکیب اندازه اثرهای حاصل از انجام پژوهش‌های مختلف می‌پردازد. این روش به پژوهشگر امکان آزمایش فرضیه‌ای را می‌دهد که در مطالعات مختلف مطرح شده و مورد آزمایش قرار گرفته است. اما نتایج مختلف و شاید متضادی را به دست داده است (بیابانگرد، 1385). با توجه به مطالب فوق، هدف پژوهش حاضر آن است که با استفاده از الگوی پژوهش فراتحلیل، عوامل مؤثر بر استرس شغلی را در بین کارکنان آموزشی دانشگاه‌های آزاد اسلامی در کشور را مورد بررسی قرار دهد. جامعه آماری پژوهش، پژوهش‌های انجام شده و تحقیقات چاپ شده در جملات علمی پژوهش بوده که طی سالیان گذشته در زمینه استرس شغلی انجام شده‌اند. این تحقیق با استفاده از روش فراتحلیل در پی پاسخگویی به این سؤال است که وضعیت استرس شغلی در بین کارکنان دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی چگونه است و ویژگی جمعیت‌شناختی (جنس، وضعیت تأهل و ...) در استرس شغلی آنها چقدر نقش دارد. در اجرای پژوهش حاضر، به منظور گردآوری و انتخاب پژوهش‌های مناسب برای فراتحلیل، اقداماتی به شرح زیر انجام شد:

- 1- فهرستی از پژوهش‌های مرتبط با موضوع از طریق منابع در دسترس تهیه گردید.
- 2- آن دسته از پژوهش‌های در نمونه انتخابی قرار گرفتند که صرفاً مربوط به موضوع پژوهش بودند.
- 3- پژوهش‌هایی انتخاب شد که در مجلات معتبر علمی- پژوهشی چاپ شده باشد.

². Ofili & et al

³. Li & et al

4- کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی و سایر مراکز آموزش و آموزش عالی در آنها مورد بررسی قرار گرفته باشد.

با بررسی‌های انجام شده در پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی (SID) بطور کلی 42 مورد پژوهش در مورد استرس شغلی انجام شده است، که صرفاً یک مورد آن در مورد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی بود. به این منظور تحقیقات انجام شده بر روی کارکنان سایر دانشگاهها و مراکز آموزشی نیز در جامعه آماری لحاظ شد. در نهایت، برای تجزیه و تحلیل پژوهش حاضر 12 پژوهش مورد استفاده واقع شد.

یافته‌ها:

پژوهش از نوع فراتحلیل و جامعه تحقیق مطالعات انجام شده در زمینه عوامل مرتبط با استرس شغلی می‌باشد. مفهوم اصلی در فراتحلیل اندازه اثر است. معنای دقیق اندازه اثر، تاثیر متغیر اول بر متغیر دوم است (پاشاشریفی، 1383). در پژوهش حاضر برای محاسبه اندازه اثر از شاخص-های خانواده I استفاده می‌شود. در این قسمت از پژوهش پس از ارائه یافته‌های توصیفی به تجزیه و تحلیل داده‌ها پرداخته می‌شود.

یافته‌های توصیفی

با توجه به کمبود بررسی‌های انجام شده در کشور در مورد عوامل مؤثر بر استرس شغلی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی منتشر شده است. لذا جهت گسترش جامعه آماری، پژوهشهای انجام شده در مورد کارکنان و اعضای هیات علمی سایر دانشگاهها و همچنین کارکنان سایر مراکز آموزشی (مدارس) نیز به جامعه آماری پژوهش اضافه شد. همان گونه که ذکر گردید تحقیقات مربوط به موضوع پژوهش که ملاک‌های لازم را داشتند مورد استفاده قرار گرفتند. برای این کار از چک لیست تحلیل محتوا¹⁵ (از لحاظ روش شناختی) برای انتخاب مقالات پژوهشی که دارای ملاکهای لازم بودن استفاده شد و برای استخراج اطلاعات لازم برای انجام فراتحلیل از محتوای آنها استفاده گردید. چک لیست مزبور شامل مؤلفه‌های زیر بود:

1- عنوان پژوهش انجام شده درباره استرس شغلی

2- مشخصات کامل مجریان، سال و محل اجرا سؤالها، فرضیهها، ابزارها، روایی و اعتبار ابزارهای جمع‌آوری اطلاعات جامعه آماری، حجم نمونه، متغیرهای پژوهش، روش آماری تجزیه و تحلیل داده‌ها و سطح معنی‌داری آزمون‌های بکار گرفته در هر پژوهش.

اطلاعات توصیفی پژوهش در جدول 4-1 آمده است.

جدول 4-1. مشخصات تحقیقات انتخاب شده برای فراتحلیل.

ردیف	عنوان تحقیق	متغیر مستقل	میزان آماره	سطح معنی‌داری	پژوهشگران	حجم نمونه	سال اجرای پژوهش
1	بررسی رابطه جو سازمانی با استرس شغلی و خلاقیت کارکنان (مرد و زن) اداری آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی	جو سازمانی - جو سازمانی در زنان - جو سازمانی در مردان	$t = -6/902$ $t = -3/286$ $t = -7/009$	$p = 0/002$ $p = 0/016$ $p = 0/004$	همکاران و زارع	478 نفر	1389
2	نقش مؤلفه‌های ارزشی (حقوقی، سیاسی و اجتماعی) بر کاهش استرس شغلی از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش جلگه	- ارزشهای حقوقی - ارزشهای سیاسی - ارزشهای اجتماعی	$t = 30/25$ $t = 30/69$ $t = 35/26$	$p = 0/000$ $p = 0/000$ $p = 0/000$	همکاران شاطالی و	156 نفر	1389
3	مقایسه استرس شغلی و شادکامی ذهنی در بین اعضاء هیات مدیره علمی دانشگاه های آزاد و دولتی	- نوع دانشگاه (آزاد و دولتی) - جنسیت - مدرک تحصیلی	$t = 6/07$ $t = 1/25$ $t = 2/93$	$p = 0/01$ $p = 0/65$ $p = 0/001$	شاطالی چیتانلو و	300 نفر	1389

1389	216 نفر	منصور و همکاران	$p = /01$ $P = /05$ $P = /05$ $p = /01$ $p = /01$ $p = /01$ $p = 0/000$	$r = -0/331$ $r = -0/021$ $r = -0/098$ $r = -0/232$ $r = -0/268$ $r = -0/228$ $r = 0/474$	هوش هیجانی - هوش هیجانی درون فردی - هوش هیجانی بین فردی - هوش هیجانی سازگاری - هوش هیجانی مقابله با فشار - هوش هیجانی خلق عمومی حرمت ذاتی	رابطه بین استرس شغلی و هوش هیجانی در بین کارمندان دانشگاه شهید بهشتی	4
1389	103 نفر	باب الحوائجی و پاشازاده	$p = 0/928$ $p = 0/12$ $p = 0/41$ $p = 0/54$ $p = 0/472$	$t = /104$ $t = -1/57$ $t = -0/83$ $r = 0/042$ $r = 0/053$	- نوع شغل (کتابدار، مدیر کتابخانه) - میزان حقوق - تشویقی - سن - سابقه کار	بررسی میزان استرس شغلی کتابداران و مدیران کتابخانه- های عمومی وابسته به نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور (مطالعه موردی شهر تهران)	5

1389	80 نفر	خاتونی و همکاران	$p = 0/001$ $p = 0/05$ $p = 0/001$ $p = 0/001$	$t = 5/63$ $t = 6/36$ $\chi^2 = 16/63$ $\chi^2 = 18/53$	- جنسیت - وضعیت تاهل - سابقه کار - سن	6 بررسی استرس شغلی و عوامل مرتبط با آن در حسابداران دانشگاه علوم پزشکی قزوین
1390	123 نفر	همکاران غفوریان و	$p = 0/03$ $p = 0/01$	$F = 317$ $t = 3/2$	- نوع مقطع تحصیلی - جنسیت	7 بررسی تاثیر میزان استرس شغلی بر رضایت شغلی مدیران مدارس
1390	59 نفر	خطیبی و همکاران	$p = 0/001$ $p = 0/000$ $p = 0/51$ $p = 0/19$ $p = 0/37$ $p = 0/671$ $p = 0/137$ $p = 0/29$	$r = -0/445$ $r = -0/513$ $r = 0/95$ $r = -0/332$ $r = -0/296$ $r = -0/62$ $r = 0/17$ $r = 0/31$	عدالت سازمانی (کل) - عدالت در توزیع پاداش - عدالت توزیعی در وظایف - عدالت رویدادی - عدالت بین فردی - عدالت اطلاعاتی - سن - سابقه خدمت	8 بررسی ارتباط بین عدالت سازمانی و استرس شغلی در آکادمی ملی المپیک و پارالمپیک
1390	100 نفر	همکاران جمفری و	$p = 0/01$ $p = 0/001$	$r = 0/2$ $F = 8$	کارایی سابقه شغلی	9 تاثیر کارایی مدیران بر میزان استرس شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی (قیامدشت)

1391	216 نفر	سپیمانی و همکاران	$p = 0/000$ $p = 0/000$ $p = 0/0001$ $p = 0/0001$ $p = 0/0001$ $p = 0/0001$ $p = 0/0001$ $p = 0/0001$ $p = 0/0001$ $p = 0/000$ $p = 0/000$	$r = -/434$ $r = -0/44$ $r = -0/415$ $r = -0/391$ $r = -0/418$ $r = -0/42$ $r = -0/292$ $r = -0/3$ $r = -0/32$ $r = -0/339$ $t = -2/977$ $t = -2/867$	اخلاق کاری (شاخص کلی) - دل بستگی و علاقه - پشتکار و جدیت - روابط انسانی سالم - روح جمعی و مشارکت - پشتکار و جدیت - دل بستگی و علاقه	رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش و پرورش فنی و حرفه‌ای شهر تهران 10
------	---------	-------------------	--	--	---	--

1391	112 نفر	کارکنان	$p = 0/01$ $p = 0/01$ $p = 0/05$	$r = -0/372$ $r = 0/48$ $r = 0/227$	رضایت از جو سازمانی فرسودگی شغلی کیفیت زندگی	رابطه استرس شغلی، فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی کارکنان با رضایت از جو سازمانی دانشگاه محقق اردبیلی	11
1391	64 نفر	باعتزت و شریف زاده	$p = 0/291$ $p = 0/041$ $p = 0/339$ $p = 0/001$ $p = 0/314$ $p = 0/436$ $p = 0/000$ $p = 0/497$ $p = 0/2$ $p = 0/422$ $p = 0/016$ $p = 0/342$	$r = -0/07$ $r = -0/22$ $r = -0/053$ $r = -0/383$ $r = -0/062$ $r = -0/02$ $r = -0/429$ $r = 0/000$ $r = 0/017$ $r = 0/025$ $r = -0/269$ $r = -0/52$	مؤلفه‌های هوش هیجانی - خودآگاهی - خودآنگیزی - خودکنترلی - همدلی - مهارت‌های اجتماعی مؤلفه‌های هوش معنوی - هوشیاری - خوبی - جهت‌گیری درونی - معنا و مفهوم - وجود و شخصیت - حقیقت و صداقت - تمامیت و کلیت	رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی با استرس شغلی کارکنان دانشگاه (مازندران)	12

یافته‌های تجربی

هدف اساسی فراتحلیل ترکیب اطلاعات پژوهش‌های متعدد است که احتمالاً با روش‌های گوناگون انجام شده است. فراتحلیل گران با داشتن مقادیر میانگین، واریانس و انحراف معیار گروه‌ها قادر به محاسبه اندازه اثر هستند اما رایج‌ترین شاخص‌ها r ، d می‌باشند (فراهانی و همکاران، 1384).

در این پژوهش محاسبه اندازه اثر براساس شاخص آماری r (همبستگی) انجام شده است. چون در پژوهش‌های بکار رفته در فراتحلیل حاضر اندازه اثر محاسبه نشده است مقدار آن محاسبه می‌شود. برای تفسیر اندازه اثر از خطوط راهنمای کوهن و محاسبه فاصله اطمینان استفاده می‌شود. برای راحتی تفسیر پس از محاسبه اندازه اثر (r)، در ستون آخر جدول اندازه اثر (d کوهن) نیز با استفاده از فرمول‌های مربوطه محاسبه شده است.

جدول 4-2. اندازه اثر برای مطالعات مربوط به استرس شغلی.

شماره تحقیق	متغیر مستقل	اندازه اثر r	اندازه اثر d کوهن
1	جو سازمانی کلی	$r = 0/3016$	0/62
	- جو سازمانی در زنان		0/03
	- جو سازمانی در مردان	$r = 4/489$ $r = 0/3058$	0/63
2	مؤلفه‌های ارزشی		
	- ارزشهای حقوقی	$r = 0/236$	0/49
	- ارزشهای سیاسی	$r = 0/9267$	5/06
	- ارزشهای اجتماعی	$r = 0/9429$	5/51
3	- نوع دانشگاه (دولتی و آزاد)	$r = 0/452$	0/45
	- جنسیت		0/14
	- مدرک تحصیلی	$r = 0/072$ $r = 0/167$	0/35
4	هوش هیجانی کلی	$r = 0/331$	0/7
	مؤلفه‌های هوش هیجانی		
	- هوش هیجانی درون فردی	$r = -0/021$	0/04
	- هوش هیجانی بین فردی	$r = 0/098$	0/2
	- هوش هیجانی سازگاری	$r = 0/232$	0/47 0/56

0/47	$r = -0/268$ $r = -0/228$	- هوش هیجانی مقابله با فشار - هوش هیجانی خلق عمومی	
0/2 0/3 0/16 0 0	$r = 0/01$ $r = 0/155$ $r = 0/083$ $r = 0/00417$ $r = 0/00521$	- نوع شغل (کتابدار ، مدیر کتابخانه) - میزان حقوق - تشویقی - سن - سابقه کار	5
1/25 1/42 1/01 1/09	$r = 0/534$ $r = 0/582$ $r = 0/4559$ $r = 0/4813$	- جنسیت - وضعیت تأهل - سابقه کار - سن	6
3/23 0/45	$r = 0/849$ $r = /22$	- نوع مقطع تحصیلی - جنسیت	7
0/98 1/19 0/18 0/7 0/63 0/12 0/35 0/65	$r = -0/445$ $r = -0/513$ $r = 0/095$ $r = -0/332$ $r = -0/296$ $r = -/062$ $r = 0/17$ $r = 0/31$	عدالت سازمانی (کل) - عدالت در توزیع پاداش - عدالت توزیعی در وظایف - عدالت رویدادی - عدالت بین فردی - عدالت اطلاعاتی - سن - سابقه خدمت	8
0/41 0/8	$r = 0/2$ $r = 0/3866$	- کارایی - سابقه شغلی	9
0/95 0/9 0/93 0/63 0/68 0/41	$r = -0/434$ $r = -0/415$ $r = -0/418$ $r = -0/292$	اخلاق کاری (شاخص کلی) - دلبستگی و علاقه - پشتکار و جدیت - روابط انسانی سالم - روح جمعی و مشارکت	10

جدول 4-3. محاسبه اندازه اثر و سطح معنی داری ترکیبی مطالعات مربوط به استرس شغلی.

متغیر مستقل	شماره تحقیق	اندازه اثر	اندازه ترکیبی r	سطح معنی داری	سطح معنی داری ترکیبی	فاصله اطمینان 95 درصد	اندازه اثر کوهن
جنسیت	3 6 7	0/072 0/534 0/22	0/269		0/03	(0/2035, 0/3505)	0/56
سن	5 6 8	0/042 0/4813 0/17	0/24		0/02	(0/1386, 0/3514)	0/49
سابقه کار	5 6 8 9	/00521 0 0/4559 0/31 0/3866	0/3		0/02	(0/2207, 0/3993)	0/35

بحث و نتیجه گیری:

پژوهش حاضر مشخص کرد که عوامل مؤثر بر استرس شغلی چه عواملی هستند و تا چه حد تاثیر گذارند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که عامل جو سازمانی بر استرس شغلی کارکنان اثر متوسطی داشته است. بنابراین جو سازمانی در کاهش استرس شغلی از اهمیت برخوردار است. از دیدگاه کارکنان نقش مؤلفه ارزش‌های حقوقی در کاهش استرس در حد متوسط ($d=0/49$) می‌باشد. داشتن برنامه کاری مشخص و عملکرد در راستای آن مانند داشتن نقشه راه مفید و باعث جلوگیری از سردرگمی کارکنان و در نتیجه انجام کار بصورت بهینه می‌گردد. این امر از طرفی باعث جلوگیری از ضایع شدن حقوق ارباب رجوع می‌گردد و از طرف دیگر امکان ارزیابی مناسب و دقیق از عملکرد کارکنان فراهم می‌شود. نقش مؤلفه ارزش‌های سیاسی در کاهش استرس شغلی کارکنان بسیار با اهمیت است ($d=5/06$). ارزش‌های سیاسی با عواملی چون قدرت، مسئولیت، نفوذ بر دیگران و مالکیت در ارتباط می‌باشد. یافته‌های پژوهش همچنین نشان می‌دهد که نقش مؤلفه ارزش‌های

اجتماعی در کاهش استرس بسیار بالا می‌باشد ($d=5/51$). با توجه به اینکه جامعه ما یک جامعه اسلامی بوده و کلیه ارزش‌ها به علت دارا بودن بار معنوی و اسلامی دارای اهمیت و ارزش می‌باشد و با توجه به دستورات و آیات و روایات متعدد در خصوص احساس مسئولیت در مقابل دیگران، به راحتی در می‌یابیم که در فرهنگ ایرانی و اسلامی و در محیط‌های فرهنگی مانند دانشگاه‌ها و آموزش و پرورش توجه به دیگران حتی قبل از توجه و رسیدگی به خود و احساس در مقابل دیگران از ارزش بالایی برخوردار می‌باشد.

نوع دانشگاه (آزاد و دولتی) بر اساس معیار d ($d=0/45$) اثر متوسط به پایین و بر اساس معیار r ($r=0/452$) اثر متوسط به بالایی بر استرس شغلی داشته است. اعضاء هیأت علمی دانشگاه‌های آزاد نسبت به دانشگاه‌های دولتی، میزان استرس شغلی بیشتری به ویژه در زمینه‌های شیوه ارزیابی و مقررات حاکم، آشفته‌گی نقش، ارتباط با دانشجو و مسایل رفاهی و مالی، در مقایسه با اعضاء هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی تجربه می‌نمایند. تاثیر جنسیت بر استرس شغلی اعضاء هیأت علمی دانشگاه‌ها اندک برآورد شده است ($d=0/14$). به عبارت دیگر بین دو جنس در میزان کل استرس شغلی و زمینه‌های مختلف آن تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

تاثیر مدرک تحصیلی بر استرس شغلی اعضاء هیأت علمی دانشگاه کمتر از متوسط ($d=0/35$) برآورد شده است. با توجه به تفاوت‌های موجود در میزان حقوق دریافتی و جایگاهی که اعضاء هیأت علمی با مدرک دکتری در ساختار اداری دارند، وجود استرس شغلی در اعضاء هیأت علمی دارای مدرک کارشناسی ارشد قابل پیش بینی است.

هوش هیجانی کلی تاثیر زیادی ($d=0/71$) بر استرس شغلی دارد. از بین مؤلفه‌های هوش هیجانی، مؤلفه هوش هیجانی مقابله با فشار با داشتن اندازه اثر ($d=0/56$) بیشترین تاثیر را بر کاهش استرس شغلی داشته است. یافته‌های فراتحلیل حاضر نشان می‌دهد که متغیر میزان حقوق اثری کمتر از حد متوسط ($d=0/3$) بر استرس شغلی داشته است و باعث کاهش آن شده است. در مورد مدیران مدارس نوع مقطعی که بر آن مدیریت اعمال می‌شود بر استرس شغلی تاثیر دارد. از نظر استرس شغلی بین مدیران دوره‌های ابتدایی، راهنمایی و متوسطه تفاوت معنی‌دار وجود دارد و مدیران متوسطه از استرس شغلی بالاتری نسبت به مدیران دوره راهنمایی برخوردارند. زیرا مدیران مدارس متوسطه با دانش آموزانی که دغدغه ورود به دانشگاه و کنکور دارند و نگران آینده تحصیلی و شغلی

خود هستند در تماس می‌باشند. همچنین با دبیران با مدارک تحصیلی بالاتر و تخصص بیشتر نسبت به مقاطع ابتدایی و راهنمایی مواجه هستند لذا استرس شغلی بیشتری را تجربه می‌کنند.

عدالت سازمانی (کلی) تاثیر بسیار زیادی ($d=0/98$) بر استرس شغلی کارکنان دارد. عدالت سازمانی به توصیف ادراک فرد از چگونگی عدالت در رفتار سازمانی و عکس‌العمل کارکنان به آن رفتار می‌پردازد. از بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی، مؤلفه عدالت در توزیع پاداش بیشترین تاثیر را بر استرس شغلی کارکنان داشته است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت توزیع عادلانه^{۱۶} پاداش‌ها با کاهش استرس شغلی در میان کارکنان همراه است.

از بین سایر متغیرهای عدالت سازمانی، عدالت رویه‌ای^{۱۷} ($d=0/7$) و عدالت بین‌فردی^{۱۸} ($d=0/63$) دارای اثرات متوسط به بالا بر استرس شغلی بوده‌اند. یکی از مهم‌ترین عواملی که موجب ناهمخوانی بین شایستگی‌های کارکنان با دریافتی‌ها، همچنین توانایی‌های آنها با تقاضاهای محیطی (شغلی) می‌شود، رویه‌ای است که در سازمان‌ها وضع می‌شود. همچنین عدالت بین فردی بر استرس شغلی تاثیرگذار است. یعنی چنانچه صاحبان قدرت با افراد با ادب و احترام رفتار کنند و به آنها اجازه دهند تا در مراحل اجرایی تعیین نتایج شرکت کنند به کاهش استرس شغلی کارکنان کمک می‌کنند.

کارایی از تاثیر تقریباً متوسطی بر استرس شغلی کارکنان دانشگاه آزاد برخوردار بوده است. بطوری که می‌توان بیان نمود که با افزایش کارایی کارکنان از میزان استرس شغلی آنان کاسته می‌شود. بنابراین کارایی و علم مدیران در مورد عملکرد، خود در استرس شغلی کارکنان تاثیر دارد. اخلاق کار عبارت از باورها، ارزش‌ها و هنجارهای حوزه فعالیت‌های اقتصادی و بویژه تولیدی است که ریشه در ارزش‌ها و نظام فرهنگی جامعه دارد. یافته‌های فراتحلیل حاضر نشان می‌دهد که اخلاق کاری متغیر بسیار مهمی در پیش‌بینی استرس شغلی کارکنان می‌باشد، به گونه‌ای که با پیشرفت اخلاق کاری از میزان استرس شغلی کارکنان کاسته می‌شود. در بین مؤلفه‌های اخلاق کاری دو مؤلفه دلبستگی و علاقه ($d=0/9$) و پشتکار و جدیت ($d=0/93$) از اهمیت انکارناپذیری در تعیین میزان استرس شغلی برخوردارند.

1. Distributive Justice

2. Procedural justice

3. Interactional justice

یافته‌ها نشان می‌دهد که متغیرهای رضایت شغلی ($d=0/8$) و فرسودگی شغلی ($d=1/09$) از اهمیت بسیار زیادی در پیش‌بینی استرس شغلی برخوردارند. افزایش رضایت شغلی کاهش استرس شغلی و افزایش فرسودگی شغلی، افزایش آن را به دنبال دارد. از بین مؤلفه‌های هوش هیجانی، همدلی دارای بیشترین تاثیر ($d=0/82$) بر میزان استرس شغلی بوده است. مفهوم هوش هیجانی به چگونگی سازگاری و موفقیت افراد در موقعیت‌های زندگی اشاره دارد. نظریه هوش هیجانی حوزه وسیعی از توانایی‌های مرتبط با شناخت و بکارگیری هیجانات را توجیه می‌کند و اظهار می‌دارد که هوش هیجانی در عملکرد روزانه اغلب مهم‌تر از هوش شناختی است. هوش معنوی مجموعه‌ای از فعالیت‌ها است که علاوه بر لطافت و انعطاف‌ناپذیری در ساختار، سبب خودآگاهی و بینش عمیق فرد به زندگی و هدفدار نمودن آن می‌شود، به گونه‌ای که اهداف فراتر از دنیای مادی ترسیم می‌شود و همین فرایند موجب سازگاری فرد با محیط به خاطر خشنودی در رضایت دیگران می‌شود زیرا وی با این سازگاری درصدد جلب رضایت خداوند متعال است. از بین مؤلفه‌های هوش معنوی، خوبی از تاثیر فوق‌العاده‌ای ($d=0/95$) بر استرس شغلی برخوردار است و موجب کاهش آن می‌شود.

فرا تحلیل در حقیقت یک نوع ترکیب است نه یک تحلیل زیرا بر ترکیب و ادغام اجزاء مثل داده‌ها، اطلاعات، مفاهیم، تئوری‌ها و غیره به منظور تکوین یک چیز (کل) جدید اطلاق می‌شود (هومن، 1387). در ادامه به بحث‌ونتیجه‌گیری در مورد اندازه اثر و سطح معنی‌داری ترکیبی مطالعات مربوط به استرس شغلی پرداخته می‌شود.

با نگاهی به جدول 1-4 و 2-4 ملاحظه می‌کنیم که سه متغیر جنسیت، سن و سابقه کار در اکثر مطالعات تکرار شده است. لذا در جدول 3-4 به این سه متغیر پرداخته شده است. فراتحلیل مطالعات انجام شده اذعان می‌دارد که عامل جنسیت از تاثیر متوسطی ($d=0/56$) بر استرس شغلی کارکنان برخوردار است. همچنین فاصله اطمینان 95٪ برآورد شده (0/3505 و 0/2035) است. از آنجا که این فاصله اطمینان صفر را شامل نمی‌شود، در نتیجه اثر عامل جنسیت بر استرس شغلی کارکنان با اهمیت است. نتایج این فراتحلیل وجود تفاوت معنی‌دار بین استرس شغلی کارکنان زن و مرد را نشان می‌دهد. براساس یافته‌ها جامعه آماری کارکنان زن استرس شغلی بیشتری را نسبت به کارکنان مرد تجربه می‌کنند. دلیل آن می‌تواند این مسئله باشد که کارکنان زن با توجه به شرایط جسمی و عاطفی خود و حساسیت‌هایی که نسبت به انجام دقیق و به موقع کارها دارند بنابراین در

محیط کار نیز موقعیت‌های استرس‌زای بیشتری را تجربه می‌کنند. همچنین این مسئله می‌تواند به دلیل تعارض بین مسئولیت‌های شغلی و مسئولیت‌های خانوادگی و وظایف دوگانه در منزل به عنوان خانه‌دار و در محیط کار به عنوان کارمند باشد.

عامل بعدی سن کارکنان می‌باشد. متغیر سن از اهمیت تقریباً متوسطی ($d=0/49$) در تعیین میزان استرس شغلی کارکنان برخوردار است. حدود فاصله اطمینان 95 درصد برآورد شده برای این متغیر ($0/3514$ ، $0/1386$) می‌باشد که بیانگر اهمیت این متغیر در تعیین استرس شغلی در محیط‌های آموزش می‌باشد. در جامعه آماری پژوهش‌های فراتحلیل حاضر، عامل سن کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری با استرس شغلی داشته است.

عامل سابقه کار به عنوان یک عامل با اثر متوسط ($d=0/35$) بر استرس شغلی کارکنان مطرح بوده است. حدود اطمینان این متغیر ($0/3993$ ، $0/2207$) نشان می‌دهد، متغیر فوق در تعیین میزان استرس شغلی کارکنان از اهمیت برخوردار است.

اندازه اثر مطالعات موجود در فراتحلیل حاضر نشان می‌دهد بین سابقه خدمت و استرس شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. یعنی هر چه به سابقه خدمت کارکنان بیشتر افزوده می‌شود میزان استرس شغلی آنها نیز بیشتر می‌شود. دلیل این مسئله را اینگونه می‌توان توجیه نمود که با افزایش سابقه کار و بنابراین بالا رفتن سن کارکنان، فرزندان آنها نیز بزرگ شده و وارد سنین ورود به دانشگاه‌ها و پیدا کردن شغل می‌شوند و این امر بار مالی زیادی بر والدین وارد می‌آورد، لذا این تعارض منجر به افزایش استرس شغلی کارکنان می‌شود.

نتیجه فراتحلیل در مورد متغیرهای مشترک مطالعات موجود نشان می‌دهد که سه متغیر سن، جنسیت و سابقه کار در تعیین میزان استرس شغلی کارکنان از اهمیت متوسطی برخوردار است.

کتابنامه:

- باب الحوائجی، ف و پاشازاده، ف (1389)، 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 16، شماره 3، پیاپی 62، صص. 103-122.
- باعزت، ف و شریف‌زاده، ح (زمستان 1391)، رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی با استرس شغلی کارکنان دانشگاه، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره چهارم، شماره 13، صص. 55-68.
- بیابانگرد، اسماعیل (1387)، روش‌های تحقیق در روان شناسی و علوم تربیتی، جلد دوم، انتشارات دوران.
- پاشریفی، ح؛ شریفی، ن. (1383). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، انتشارات سخن.
- جعفری، م؛ عیوض زاده، ا و معینیان، د (1390)، تاثیر کارایی مدیران بر میزان استرس شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق (قیامدشت)، فصلنامه پژوهش اجتماعی، سال چهارم، شماره 10، صص. 153-166.
- چلبیانلو، غ و طالبی، ب (1389)، مقایسه استرس شغلی و شادکامی ذهنی در بین اعضاء هیأت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی و دولتی، علوم تربیتی، سال سوم، شماره 9، صص. 127-148.
- حاجلو، ن، رابطه استرس شغلی، فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی کارکنان با رضایت از جو سازمانی دانشگاه محقق اردبیلی (1391)، فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، سال سوم، شماره 3، صص. 169-184.
- خاتونی، م؛ ملاحسن، م و خوئینیها، س (1390)، بررسی استرس شغلی و عوامل مرتبط با آن در حسابداران دانشگاه علوم پزشکی قزوین، فصلنامه سلامت کار ایران، دوره 8، شماره 2، صص. 66-76.

- خسروی، مریم (1382)، بررسی عوامل استرس‌زای شغلی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری شهر تهران از نگاه آنان. طرح پژوهشی، مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران، تهران.
- خطیبی، ا؛ اسدی، ح و حمیدی، م (1390)، بررسی ارتباط بین عدالت سازمانی و استرس شغلی در آکادمی ملی المپیک و پارالمپیک، فصلنامه المپیک، سال نوزدهم، شماره 2 (پیاپی 54)، صص. 91-107.
- زارع، ح؛ فیضی، آ و محبوبی، طاهر. (1389). بررسی رابطه جوسازمانی با استرس شغلی و خلاقیت کارکنان (مرد و زن) اداری آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی، فصلنامه تحقیقات علوم رفتاری، دوره 8، شماره 2، صص. 114-124.
- سلیمانی، ن؛ عباس زاده، ن و نیاز آذری، ب. (1391). رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرفه ای شهر تهران، فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، سال سوم، شماره 1، صص. 21-38.
- شاطالی، ب؛ طالبیان، ز و محسنی اژیه، ع. (1389). نقش مؤلفه‌های ارزشی (حقوقی، سیاسی و اجتماعی) بر کاهش استرس شغلی از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش منطقه جلگه. علوم تربیتی. سال سوم، شماره 12، زمستان، صص. 63-80.
- غفوریان، ه؛ قاسمی، ا؛ و ابراهیمی، م. (1390). بررسی تاثیر میزان استرس شغلی بر رضایت شغلی مدیران مدارس سال ششم، فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی، شماره 4، چهارم.
- فراهانی، ح؛ عریض، ح. (1384). روش‌های پیشرفته پژوهش در علوم انسانی (رویکردی کاربردی)، انتشارات جهاد دانشگاهی، واحد اصفهان.
- منصور، لا؛ ملاشریفی، ش و وخشور، ح. (1389). رابطه بین استرس شغلی و هوش هیجانی در بین کارمندان دانشگاه شهید بهشتی، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره دوم، شماره 5، صص. 9-27.
- هومن، حیدرعلی. (1387). راهنمای عملی فرا تحلیلی در پژوهش عملی، انتشارات سمت.

-Ahsan N, Abdullah Z. (2009). Yong gun fie D ,Shahalam S. A study of job stress on job satisfaction among university staff in Malaysia: empirical study. *European Journal of Social Sciences*, (8):131-121.

- Bakker, A. B., Demerouti, E., De Boer, E. & Schaufeli, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62:341-356.

-Corpazano, r. (2001). *Justice in the workplace*. London, Lawrence Erlbaum Associates, Publisher.

-Ernsting, j., Nicholson,A. N., & Rainford,D. J. (2000). *Aviation Medicine*. 3rd ed, LONDON: BH.

-Goodal, D. (2003). The effects of salary on job satisfaction among college. *Adjunct faculty, doctoral dissertation*, The University of Texas at Austin.

-Greenberg, J. (2004). Stress fairness to fare no stress: managing workplace stress by promoting organizational justice. *Organizational dynamics*. 33(4), pp. 352-365.

Hansen, N., Sverke, M., Naswall,k. (2009). Predicting nurse burnout form demands and resources in three acute care hospitals under different forms of ownership: a cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*46,96-107

-Lee, J. A. (2007). *Organizational justice: A mediated model form individual well-being and social exchange theory perspective*. A dissertation for the degree of Doctor of philosophy. TOURO UniversityInternational.

-Li, C. Y., Chen, K.R.,& Wu, C. H., Sung, F.C. (2001). Job stress and dissatisfaction in association with non-fatal injuries on the job in a cross-sectional sample of petrochemical workers. *Oxford journals, Occupational Med*, 51.(1), 50-55.

-Mojoyinola, J, K. (2008). Effects of job stress on health, personal and work behavior of nurses in public hospitals in ibaden metropolis ,Nigeria. *Ethno-med*.2(2): 143-148.

-Newbury-Birch, D. & Kamali, f. (2001). Psychological stress, anxiety, depression, job satisfaction, and personality characteristics in preregistration house officers. *Postgraduate Medical Journal*, 77 , 109-111.

-Ofili, A. N., Asuzua, M. C. & Ish,E.C., Ogbeide,o.(2004). Job satisfaction and psychological health of doctors at the university of Benin teaching hospital. *Oxford Journals, Occupational med*,54. (6),400-403

Quik, J.C. Cooper, C.L. Nelson. D. L. Quick, J. D. & Gavin, J. H. (2003). Stress, health, and well-being at work. In J. Greenberg(Ed). *Organizational behavior, the state of science Mahwah: Lawrence Erlbaum associates*. PP. 89-53.

