



Dorland

## چکیده:

**مقدمه و هدف:** استرس شغلی یکی از مشکلات بسیار مهم و روزافزون محیط کار در جامعه امروز است و از نظر اقتصادی یکی از علل بازدارنده در بازار کار به شمار می رود. مشکلاتی که این مسئله برای فرد به وجود می آورد شامل پیامدهای روانی، جسمی و رفتاری نظیر غیبت از کار، رها کردن شغل، کاهش بهره وری، افزایش ابتلا به بیماری های قلبی عروقی، رفتارهای ستیزه جویانه در برابر همکاران و اعضای خانواده می باشد. یکی از روش های مناسب مقابله با استرس شغلی استفاده از تکنیک های مدیریت زمان می باشد. این مطالعه با هدف تعیین اثر آموزش مدیریت زمان بر استرس شغلی مدیران مراکز توانبخشی بهزیستی استان تهران در سال ۱۳۸۹ انجام شد.

**روش بررسی:** این تحقیق از نوع مطالعات نیمه تجربی قبل و بعد بوده که طی آن ۶۰ نفر از مدیران توانبخشی مراکز بهزیستی استان تهران با روش تمام شماری انتخاب شدند، قبل و بعد از انجام مطالعه میزان استرس شغلی آنان از طریق پرسشنامه اسپو و میزان آگاهی از مدیریت زمان با پرسشنامه مدیریت زمان اندازه گیری شد، دوره آموزش مدیریت زمان طی یک کارگاه یک روزه به مدت ۶ ساعت انجام و پیگیری آموزش از طریق پمفلت های آموزشی طی ۶ هفته انجام شد.

**یافته ها:** یافته ها، حاکی از آن بود که بعد از دوره آموزش ۴۵ روزه، توان مدیریت زمان افراد بعد از مداخله به صورت معناداری افزایش یافته است ( $p < 0/05$ ). ضریب همبستگی جزئی، بین مدیریت زمان و استرس شغلی بعد از آموزش نیز تفاوت معناداری برابر با  $-0/363$  و ( $p\text{-value} = 0/005$ ) نشان داده که یک رابطه معنی دار معکوس بین آنها می باشد.

**بحث:** یافته های این تحقیق نشان داد آموزش مدیریت زمان موجب ارتقای توان مدیریت زمان شده و با ارتقاء مهارت سازمانی مدیریت زمان افراد، می توان از میزان استرس شغلی افراد کم کرد و به عبارتی یک واحد افزایش در نمره مدیریت زمان مدیران از طریق آموزش می تواند به اندازه نیم واحد از استرس شغلی آن ها کم نماید.

**کلید واژه ها:** استرس شغلی، مدیریت زمان، مدیران توانبخشی

## فهرست مطالب

### فصل اول: کلیات تحقیق

۲	(۱-۱) مقدمه: .....
۳	(۱-۲) بیان مسأله: .....
۵	(۱-۳) اهمیت و ضرورت مسأله: .....
۱۰	(۱-۴) اهداف تحقیق: .....
۱۰	(۱-۴-۱) هدف کلی: .....
۱۰	(۱-۴-۲) اهداف اختصاصی: .....
۱۱	(۱-۵) سوالات تحقیق: .....
۱۱	(۱-۶) فرضیه تحقیق: .....
۱۲	(۱-۷) پیش فرض های تحقیق: .....
۱۳	(۱-۸) تعاریف واژه ها: .....
۱۴	(۱-۹) محدودیت های تحقیق: .....

## فصل دوم: پیشینه تحقیق

- ۱۵.....(۲-۱) استرس شغلی.....
- ۱۸.....(۲-۲) استرس یا فشار عصبی.....
- ۲۱.....(۲-۳) استرس، سلامتی و بهره وری.....
- ۲۲.....(۲-۴) استرس و عملکرد کاری.....
- ۲۲.....(۲-۴-۱) عوامل استرس شغلی.....
- ۲۵.....(۲-۴-۲) عوامل استرس شغلی در محیط کار.....
- ۲۷.....(۲-۵) دلایل استرس های کاری.....
- ۲۹.....(۲-۶) مشاغل پر استرس کدامند؟.....
- ۳۰.....(۲-۷) روش های غلبه بر استرس ها.....
- ۳۰.....(۲-۷-۱) غلبه بر استرس های فردی.....
- ۳۲.....(۲-۷-۲) روش های غلبه بر استرس های سازمانی.....
- ۴۲.....(۲-۸) مدیریت استرس.....
- ۴۳.....(۲-۹) روش های پیشگیری و درمان استرس شغلی.....

- ۴۳..... (۲-۹-۱) پیشگیری از استرس شغلی
- ۴۴..... (۲-۹-۲) مراحل پیشگیری
- ۴۷..... (۲-۱۰) مهارت های مدیریت استرس به شیوه فردی و سازمانی
- ۴۸..... (۲-۱۰-۱) مجموعه ای از مهارت های شخصی برای مدیریت استرس
- ۴۹..... (۲-۱۰-۲) مهارت های مدیریتی یا راهبردهای سازمانی مدیریت استرس شغلی
- ۵۲..... (۲-۱۱) راهکارهایی برای غلبه بر استرس شغلی
- ۵۴..... (۲-۱۲) مدیریت زمان
- ۶۹..... (۲-۱۳) بررسی متون پیشین

### فصل سوم: روش شناسی تحقیق

- ۷۵..... (۳-۱) مقدمه
- ۷۵..... (۳-۲) نوع تحقیق
- ۷۵..... (۳-۳) جامعه تحقیق
- ۷۶..... (۳-۴) نمونه و روش نمونه گیری

- (۳-۵) معیارهای انتخاب افراد شرکت کننده در تحقیق..... ۷۶
- (۳-۵-۱) معیارهای ورود شرکت کنندگان در تحقیق..... ۷۶
- (۳-۵-۲) معیارهای خروج شرکت کنندگان در تحقیق..... ۷۷
- (۳-۶) محیط تحقیق..... ۷۷
- (۳-۷) روش و ابزار گرد آوری داده ها..... ۷۷
- (۳-۸) روش انجام کار..... ۸۲
- (۳-۹) روش تجزیه و تحلیل داده ها..... ۸۳
- (۳-۱۰) ملاحظات اخلاقی..... ۸۴

### فصل چهارم: توصیف و تحلیل داده ها

- (۴-۱) مقدمه..... ۸۵
- (۴-۲) یافته های توصیفی..... ۸۵
- (۴-۳) یافته های تحلیلی: ..... ۸۹

## فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

- ۱۱۲ ..... (۵-۱) بررسی یافته های تحقیق .....
- ۱۱۲ ..... (۵-۱-۱) بررسی یافته های زمینه ای تحقیق: .....
- ۱۱۳ ..... (۵-۱-۲) بررسی یافته های اصلی تحقیق: .....
- ۱۱۵ ..... (۵-۱-۳) بررسی یافته های جانبی تحقیق .....
- ۱۱۷ ..... (۵-۲) بحث .....
- ۱۲۱ ..... (۵-۳) پیشنهادات برای کاربرد یافته ها .....
- ۱۲۲ ..... (۵-۴) پیشنهاداتی برای تحقیق های بعدی .....

ضمیمه شماره یک: پرسشنامه اطلاعات دموگرافیک.....۱

ضمیمه شماره دو: پرسشنامه استرس شغلی.....۲

ضمیمه شماره سه: پرسشنامه مدیریت زمان.....۴

ضمیمه شماره چهار: بسته آموزشی مدیریت زمان.....۶

ضمیمه شماره پنج: برنامه زمان بندی کارگاه آموزشی مدیریت زمان.....۲۷

چکیده انگلیسی

عنوان انگلیسی



## فهرست جداول

صفحه	عنوان
۸۵.....	جدول ۴-۱: توزیع سن.....
۸۶.....	جدول ۴-۲: توزیع وضعیت رشته تحصیلی مدیران توانبخشی.....
۸۶.....	جدول ۴-۳: توزیع وضعیت تحصیلی مدیران توانبخشی.....
۸۷.....	جدول ۴-۴: توزیع وضعیت آموزش رسمی مدیریت زمان.....
۸۷.....	جدول ۴-۵: توزیع وضعیت مراکز دولتی و خصوصی.....
۸۸.....	جدول ۴-۶: توزیع وضعیت سابقه خدمت مدیران توانبخشی.....
۸۹.....	جدول ۴-۷: توزیع وضعیت مدیریت زمان و استرس شغلی قبل و بعد از مداخله.....
۸۹.....	جدول ۴-۸: توزیع وضعیت خرده مقیاس های متغیر مدیریت زمان قبل و بعد از مداخله.....
.....	جدول ۴-۹: مقایسه میانگین خرده مقیاس های مدیریت زمان بین مراکز توانبخشی دولتی و خصوصی قبل و بعد از مداخله.....
۹۰.....	.....
۹۱.....	جدول ۴-۱۰: توزیع خرده مقیاس بارکاری نقش استرس شغلی قبل و بعد از مداخله.....
۹۲.....	جدول ۴-۱۱: توزیع خرده مقیاس بارکاری نقش و مقایسه آن در بین دو جنس زن و مرد قبل و بعد از مداخله.....
۹۳.....	جدول ۴-۱۲: توزیع خرده مقیاس بارکاری نقش در بین مراکز دولتی و خصوصی قبل و بعد از مداخله.....
۹۴.....	جدول ۴-۱۳: توزیع خرده مقیاس بی کفایتی نقش استرس شغلی قبل و بعد از مداخله.....

- جدول ۴-۱۴: توزیع خرده مقیاس بی کفایتی نقش و مقایسه آن در بین دو جنس زن و مرد قبل و بعد از مداخله..... ۹۵
- جدول ۴-۱۵: توزیع خرده مقیاس بی کفایتی نقش در بین مراکز دولتی و خصوصی قبل و بعد از مداخله..... ۹۶
- جدول ۴-۱۶: توزیع خرده مقیاس دوگانگی نقش استرس شغلی قبل و بعد از مداخله..... ۹۷
- جدول ۴-۱۷: توزیع خرده مقیاس دوگانگی نقش و مقایسه آن در بین دو جنس زن و مرد قبل و بعد از مداخله..... ۹۷
- جدول ۴-۱۸: توزیع خرده مقیاس دوگانگی نقش در بین مراکز دولتی و خصوصی قبل و بعد از مداخله..... ۹۹
- جدول ۴-۱۹: توزیع خرده مقیاس محدوده نقش استرس شغلی قبل و بعد از مداخله ..... ۱۰۰
- جدول ۴-۲۰: توزیع خرده مقیاس محدوده نقش و مقایسه آن در بین دو جنس زن و مرد قبل و بعد از مداخله..... ۱۰۰
- جدول ۴-۲۱: توزیع خرده مقیاس محدوده نقش در بین مراکز دولتی و خصوصی قبل و بعد از مداخله..... ۱۰۱
- جدول ۴-۲۲: توزیع خرده مقیاس مسئولیت استرس شغلی قبل و بعد از مداخله..... ۱۰۲
- جدول ۴-۲۳: توزیع خرده مقیاس مسئولیت و مقایسه آن در بین دو جنس زن و مرد قبل و بعد از مداخله..... ۱۰۳
- جدول ۴-۲۴: توزیع خرده مقیاس مسئولیت در بین مراکز دولتی و خصوصی قبل و بعد از مداخله..... ۱۰۴
- جدول ۴-۲۵: توزیع خرده مقیاس محیط فیزیکی استرس شغلی قبل و بعد از مداخله..... ۱۰۵
- جدول ۴-۲۶: توزیع خرده مقیاس محیط فیزیکی و مقایسه آن در بین دو جنس زن و مرد قبل و بعد از مداخله..... ۱۰۵
- جدول ۴-۲۷: توزیع خرده مقیاس محیط فیزیکی در بین مراکز دولتی و خصوصی قبل و بعد از مداخله..... ۱۰۶
- جدول ۴-۲۸: توزیع وضعیت استرس شغلی قبل و بعد از مداخله..... ۱۰۷

جدول ۴-۲۹: توزیع وضعیت استرس شغلی کل و مقایسه آن در بین دو جنس زن و مرد قبل و بعد

از مداخله..... ۱۰۸

جدول ۴-۳۰: توزیع وضعیت استرس شغلی کل در بین مراکز دولتی و خصوصی قبل و بعد از مداخله..... ۱۰۹

جدول ۴-۳۱: رگرسیون خطی..... ۱۱۰

# فصل اول

## کلیات تحقیق

## ۱-۱ - مقدمه:

امروزه ما در عصر استرس زندگی می‌کنیم و با گسترش روز افزون فناوری و تغییر در شیوه کار و زندگی، مواجهه افراد با تنش‌های مختلف روحی افزایش پیدا کرده است. این تنش‌ها بخصوص در محیط‌های کاری تأثیرات سویی را بر عملکرد کارکنان سازمان‌ها به همراه داشته است. (۱)

فشار عصبی در سازمان همچون آفتی فعالیت‌ها را تحلیل داده و از بین می‌برد، توجه به محیط‌های شغلی و شرایط کار کارکنان امری است که موجب بالا بردن کیفیت کار، حفظ سلامت و بهداشت کارکنان می‌شود و جهت بهره‌جویی بیشتر و بهتر از طول مدت سنوات کاری می‌تواند مورد توجه قرار گیرد. (۲)

استرس شغلی<sup>۱</sup> می‌تواند به عنوان پاسخ‌های فیزیکی و احساسی مضر تعریف شود و زمانی رخ می‌دهد که الزامات شغلی با توانایی‌ها، منابع یا نیازهای کارمندان مطابقت نداشته باشد. (۲)

استرس شغلی می‌تواند به ضعف سلامت و حتی آسیب دیدن افراد منجر شود، نیز به بیان دیگر، استرس شغلی به عنوان کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی شاغل، زمانیکه میزان بیش از حد خواست‌های محیط کار و در نتیجه فشارهای مرتبط با آن بگونه‌ای باشد که فرد نتواند از عهده آن برآید، پدید می‌آید. (۳)

فشار عصبی اثرات فراوانی بر عملکرد و فعالیتهای اعضای سازمان دارد مدیران، کارکنان و ارباب رجوع سازمان تحت تأثیر فشارهای عصبی دچار حالات روانی خاص می‌شوند و دست به رفتارها و اعمالی می‌زنند که مستقیماً در بازدهی سازمان منعکس می‌گردد. انسانهای سازمانی در عصر حاضر با عوامل مختلف درون و برون سازمانی روبرو شده و دائماً شخصیت و جسم و روان آنها تحت عوامل مختلف قرار گرفته و به تدریج فرسوده

---

۱. job stress

می شوند. فرسودگی جسمی و تنش هایی که بر جسم انسان سازمانی وارد می شود مشخص نبوده و به راحتی نیز قابل سنجش و درمان نیست و بدین لحاظ آثار نامطلوبی در فرسودگی نیروی انسانی پرورش یافته سازمانی دارد.

(۴)

با توجه به تأثیر استرس شغلی بر زندگی و کار کارکنان، دست اندرکاران این گونه سیستم ها باید عوامل مرتبط با کاهش استرس شغلی را یافته و جهت پیشرفت و ارتقای سطح کارایی کارکنان مورد توجه قرار دهند. (۵)

آموزش و آشنایی با اثرات استرس بر سلامت، و مهارت های شخصی برای کاهش استرس، تمرین های مدیریت زمان یا استراحت، آموزش مدیریت استرس ممکن است به سرعت نشانه های استرس، مانند مشکلات اضطراب و اختلال در خواب را کاهش دهد همچنین مزیت به صرفه بودن و سهولت اجرا را دارند. (۴)

در مورد استرس، دلایل و اثرات استرس و راه های مقابله با استرس، مدیران و کارکنان در سازمان های مختلف می توانند با بکارگیری راهکارهای عملی در جهت افزایش قدرت تحمل و فشارپذیری فردی و سازمانی خود گام برداشته و از این بابت در راستای سالم سازی محیط و ارتقای بهداشت روانی سازمان حرکت کنند تا انرژی هایی که ناخواسته صرف تنش های سازمانی می گردد در جهت ارتقای کمیت و کیفیت و تحقق مسئولیتهای اجتماعی سازمان به کار گرفته شود. (۵)

جهت مقابله با استرس شغلی راهکارهای زیادی از جمله مدیریت مؤثر بر وقت مورد توجه قرار گرفته است. استفاده از وقت و مدیریت بر آن، از جمله مهارت های مدیران است که امروزه در جهان توجه مناسبی به آن مبذول شده است. مدیریت بر زمان نه تنها برای مدیران سازمان ها بلکه برای همه کسانی که به پربارسازی زندگی خود بها می دهند مهم و ضروریست. زمان، عنصری گران بهاست که تلف شدن آن، ضایعات جبران ناپذیری را

به بار می آورد. همزمان با افزایش مداوم وظایف شغلی، افراد فشارهای روحی و روانی و استرس بیشتری را تجربه می کنند. استفاده از مدیریت زمان، روش مقابله ای مؤثری برای روبرو شدن با استرس است. (۶)

## ۲-۱- بیان مسأله:

امروزه یکی از مهمترین عوامل تأثیر گذار بر کیفیت و کمیت عملکرد کارکنان در محیط های کاری، و شایعترین نوع اختلالات روانی کارمندان استرس شغلی است. (۱)

گسترش فناوری موجب افزایش سرعت و دقت شده است و از این رو، کارفرمایان انتظار دارند تا کارمندان با استفاده از این امکانات خلاقیت، سودمندی و لیاقت خود را بیش از پیش افزایش دهند و در نتیجه، چنین انتظاراتی موجب فشار روی آنان می شود و استرس پدید می آورد. (۲)

استرس شغلی از این جهت که عاملی تأثیر گذار بر کارآیی سازمانی می باشد، و موجب بی خوابی، حواس پرتی، اضطراب و تنش، غیبت از کار، افسردگی، خستگی، ناامیدی، عصبانیت بیش از حد، مشکلات خانوادگی و بیماری های جسمی مانند میگرن، بیماری قلبی، سردرد، سوء هاضمه، کمر درد و تغییر شغل کارکنان می گردد مورد توجه بسیار قرار گرفته است. (۴)

تحقیقات متعددی نشان داده اند که رضایت شغلی با استرس شغلی رابطه عکس داشته و با افزایش اثر استرس شغلی، رضایت شغلی کاهش می یابد. (۵)

بر اساس تحقیقات مؤسسه سلامت ملی نورث وسترن<sup>۲</sup> یک چهارم افراد از شغل خود راضی نیستند.

بر اساس تحقیقات دانشگاه پرینستون<sup>۳</sup> مشخص شده که سه چهارم افراد عقیده دارند که شغل های نسل امروز

---

<sup>۲</sup>. Northwestern National Life

<sup>۳</sup>.Princeton survey research institute

پر استرس تر از شغل های نسل قبلی است.

بر اساس تحقیقات اس تی پاول فایر و مارین این شورنس<sup>۴</sup>، مشخص شده که استرس های مرتبط با شغل بسیار جدی تر از عوامل استرس زای دیگر مثل مشکلات خانوادگی و مالی می باشد.

سازمان سلامت و امنیت شغلی<sup>۵</sup> تخمین زده است که استرس به عنوان عامل کاهش بهره وری، افزایش غیبت از کار و غرامت پرداختی به کارگران، سالیانه بیش از ۳۰۰ میلیارد دلار به اقتصاد کشور آمریکا ضرر می زند. (۷)

طبق گزارش انجمن روانشناسی آمریکا ۲۰۰۴: استرس شغلی چنانچه تکرار شود، موجبات فرسودگی شغلی و حالتی از خستگی هیجانی و نگرشهای منفی از خود و دیگران را فراهم می آورد، و متعاقب فرسودگی شغلی، افسردگی، بیماریهای قلبی و سکته و چاقی و اختلالات گوارشی، دیابت و برخی از انواع سرطان را موجب میگردد، افسردگی مزمن همچنین مقاومت سیستم ایمنی را نسبت به انواع بیماریها کاهش میدهد. (۶)

استرس های محیط کار بر کارکنان و مدیران سازمان ها تاثیرات سوء زیادی داشته و راندمان کار آنها را پایین می آورد. (۴) هر چند که استرس شغلی هم بر مدیران و هم بر کارکنان اثرات سوئی دارد، لیکن منابع استرس مدیریتی تفاوتی با ساختاری با منابع استرس زای کارکنان دارد. این منابع شامل عوامل ذاتی شغل، نقش سازمانی، توسعه سازمان، ساختار و جو سازمانی، روابط با سازمان و تلاقی سازمان با محیط خارج از کار است. (۳)

شواهد زیادی وجود دارد که مدیریت را یکی از مشاغل پر استرس معرفی میکند. وظایفی همچون برنامه ریزی، ارزیابی، محدودیت زمانی برای انجام پروژه ها و برنامه ها، هماهنگی، رهبری، مدیریت منابع انسانی تحت نظارت، مسایل مالی و بودجه ای و گزارش دهی فعالیت ها به مدیران ارشد، تمامی مسوولیت های مدیران را متمایز میکند و هر کدام از این وظایف استرس های خاص خود را دارند. (۳)

<sup>۴</sup>.St. Paul Fire and Marine Insurance

<sup>۵</sup>.Occupational Safety and Health Administration(OSHA)



به واسطه اهمیت نقش مدیران در کمیت و کیفیت تولید، افزایش بهره‌وری منابع انسانی و همین‌طور روابط کاری و تأثیر عوامل رفتاری آنان با زیردستان، لازم است میزان شیوع استرس‌های شغلی و مهمترین عوامل مؤثر در وقوع این استرس‌ها در مدیران شناسایی گردد. (۴)

هدف یک مدیر یافتن مؤثرترین و کارآترین روش در برخورد با هر موقعیت خاص است. از جمله عوامل تنش برای یک مدیر و رهبر سازمانی تعیین آخرین مهلت برای انجام کارها است. (۵)

یکی از برجسته‌ترین عوامل فشار عصبی در محیط کار مدیران این است که احساس کنند در طول روز زمان کافی برای انجام کارها در اختیار ندارند، این احساس را می‌توان به وسیله سازماندهی بهتر زمان و با استفاده از تعدادی از سیستمها به حداقل رساند. (۶)

تصمیم‌گیری صحیح در مورد نحوه استفاده معقول و آگاهانه از زمان و تعیین اهداف واقع‌بینانه می‌تواند از استرس ناشی از اتلاف وقت یا هدفگذاری‌های غیرواقع‌بینانه جلوگیری کند. (۵)

### ۳-۱- اهمیت و ضرورت مسأله:

استرس قسمت طبیعی زندگی ماست، اما اگر بیش از حد مجاز باشد، ممکن است به صورت بیمارگونه جلوه کند و زندگی فرد را به خطر اندازد. استرس شغلی شدید و مداوم و محیط کار نامناسب، در صورتی که شخص ظرفیت کافی پذیرش استرس را نداشته باشد تخریب‌کننده است. شخصی که تحت چنین شرایطی قرار دارد، به تدریج علائم افسردگی و خستگی مزمن را در خود آشکار می‌سازد. ممکن است این شخص پزشک، مدیر شرکت، کارگر متخصص کارخانه، منشی دفتر یا تاجر پرمشغله یا کارگر ساده‌ای باشد که کاری خسته‌کننده و یکنواخت انجام می‌دهد. تغییرات ساختاری، زمینه‌های متغیر اجتماعی و شغلی و عرضه فناوری‌های جدید همه در فرایند افزایش استرس شغلی دخالت دارد. (۴)

در بریتانیا برآورد شده است که سالانه حدود ۴۰ میلیون روز کاری به علت استرس افراد به هدر می رود، این امر هزینه سنگینی را بر جوامع وارد می کند، به طوری که اتحادیه اروپا سالانه هزینه ای معادل ۲۰ میلیارد یورو به علت غیبت شغلی ناشی از استرس زیان می بیند. معمولاً افرادی که به علت استرس شغلی بالاغیبت طولانی مدت از محیط کار خود دارند، قادر نیستند به محیط کار خود برگردند. (۸)

بر اساس آمار جهانی ارائه شده ۸۰ درصد افراد در محیط کار خود با استرس روبرو هستند، و بالغ بر نیمی از کارکنان نیازمند برنامه های مدیریت استرس هستند. (۷)

سه چهارم کارکنان اعلام می دارند که نسبت به نسل گذشته بیشتر دچار استرس شغلی اند و ۵۰ درصد آنان بیش از پیش از مشکلات جسمانی و روحی ناشی از استرس شغلی شکایت دارند. (۸)

بر طبق گزارش اداره آمار مربوط به کارکنان و مستخدمین آمریکا، استرس شغلی دومین علت غیبت کارکنان از محیط کار است. حدود ۲۰ روز از غیبت های سالیانه کارکنان بدلیل استرس و اضطراب مربوط به شرایط کار می باشد. (۹)

گزارشات و آمار سالیانه از استرس در آمریکا بالغ بر ۲۰۰ تا ۳۰۰ میلیارد دلار خسارت اقتصادی ناشی از اثرات کاهش عملکرد و بهره وری و اثر بخشی کارکنان را در نتیجه غیبت و تغییر شغل آنان بدلیل استرس شغلی ذکر میکند. (۸)

در مطالعه ای که بر روی مدیران صورت گرفته حدود ۶۵ درصد از آن مدیران معتقد بودند که شغل آنها بیش از مشاغل عادی تنش زا می باشد. این مطالعات نشان دادند که عواملی از قبیل مسافرت زیاد، ساعات طولانی کار رویارویی با تغییرات و مشکلات کاری، اجبار به جبران هزینه های مربوط به اشتباهات و خطاهای کاری، شرایط نامطلوب کاری، تند کار کردن، کار زیاد و طولانی، عدم اطلاع کافی فرد از وظیفه و کاری که به عهده دارد،

روبرو شدن با درخواستها و وظایفی در محل کار که به آنها علاقه ندارد، بی تفاوتی، کاهش انگیزه کاری و غیبت از کار، شیوه ارتباط با همکاران و سرپرستان، سر و صدای زیاد، نور و نوبت کاری، موجب ایجاد استرس شغلی، به خطر افتادن سلامت روانی فرد، ایجاد افسردگی، کاهش اعتماد به نفس، و ناخشنودی از زندگی می گردد. (۱۰)

مطالعات اخیر نشان می دهد ۶۰ درصد از کارکنان از مشکلات جسمانی و روانی مرتبط با استرس کاری رنج میبرند و مدیران نیز به مانند سایر کارکنان از این آسیب ها ایمن نمی باشند، در دو دهه اخیر استرس شغلی میان مدیران به شکل جدی مورد توجه قرار گرفته است و مطالعه ی رابطه ی آن با انواع پیامدهای نا مطلوب مربوط به خود فرد و سازمان یا موسسه مربوط توصیه شده است. شناخت علل و عوامل مؤثر بر استرس شغلی مدیران کمک میکند تا برنامه ریزی برای به حداقل رساندن آنها امکان پذیر شده باعث ارتقاء کیفیت تولید شود. (۳)

تقریباً نیمی از شرکتهای بزرگ در ایالات متحده، چند نوع آموزش مدیریت استرس را برای نیروی کارشان، تدارک می بینند. برنامه های مدیریت استرس راجع به ماهیت و منابع استرس، اثرات استرس بر سلامت، و مهارتهای شخصی برای کاهش استرس را تعلیم می دهد. آموزش مدیریت استرس ممکن است به سرعت نشانه های استرس را کاهش دهد مانند مشکلات اضطراب و اختلال در خواب، همچنین مزیت به صرفه بودن و سهولت اجرا را دارند. برای مقابله با استرس شغلی از روشهای مختلفی کمک گرفته می شود، مدیریت زمان یکی از روش های مؤثر جهت کاهش میزان استرس است و اخیراً اکثر کتب مدیریت و روانشناسی سازمانی تأکید زیادی بر مقوله زمان دارند. (۲)

در مطالعه ملکوتی و همکاران (۱۳۷۳) بر روی کارمندان اداری و درمانی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان نشان داده شد که استرس شغلی بالاتر با اضطراب و افسردگی بیشتری همراه است، کارکنان درمانی استرس شغلی

بیشتری نسبت به کارکنان اداری داشتند. این محققین نتیجه گیری نمودند که استرس شغلی تاثیر مستقیمی بر پیدایش مشکلات روانی دارند. اینان معتقدند که وقتی که فرد همواره از وقوع احتمالی اشتباه در کار در اضطراب و تشویش دائم بوده و فکر می کند که نمی تواند مشکلاتش را با مسئولین بالاتر مطرح نماید، اعتماد به نفس خویش را در انجام وظایف محوله از دست داده و در پی احساس حقارت دچار افسردگی می گردد، که آن نیز به نوبه خود بر چرخه معیوب استرس شغلی و کاهش کارایی دامن خواهد زد. (۴)

مطالعه ای مشابه در بیمارستانهای شیراز نیز حاکی از سلامتی روانی کمتر و استرس شغلی بیشتر می باشد، همچنین استرس شغلی در کارکنان مجرد بیشتر بوده است. (۵)

در مطالعه ای در دانشگاههای علوم پزشکی تهران (ویسی و همکاران ۷۹) نتیجه گیری نمودند که استرس شغلی باعث خشنودی شغلی کمتر می گردد، و استرس شغلی بالاتر سلامتی روانی کمتر را به همراه دارد. اما کسانی که سر سختی روانی بالاتری داشته باشند سلامت روان و خشنودی شغلی بهتری خواهند داشت. (۴)

نیز بر طبق گزارش تحقیق کشتکاران و همکاران بر روی مدیران مراکز بهداشت و درمان شهری شیراز، دارا بودن رفتارهای مدیریت زمان، سبب کاهش استرس شغلی می گردد، به عبارت دیگر، مهارت سازمانی مدیریت زمان و ابعاد شش گانه آن، باعث می شود که استرس ناشی از کمبود وقت در شغل کاهش یابد، نیز بین مهارت سازمانی مدیریت زمان و استرس شغلی مدیران، رابطه معنی دار و منفی وجود داشت. ( $P = 0/048$ ). (۱۱)

سوری و همکاران طی تحقیقی با عنوان بررسی اپیدمیولوژیک استرس های شغلی در مدیران گروه صنعتی خودروسازی در ایران (۱۳۸۵)، با مطالعه بر روی ۴۴۰ نفر از مدیران، میزان استرس شغلی در مدیران را بسیار بالا تر از سایر کارکنان اعلام نموده و شیوع استرس های شغلی در مدیران را نسبتاً بالا حدود ۵۰٪ ذکر کردند و مهمترین عوامل استرس زای شغلی بین افراد مورد مطالعه را به ترتیب، استرس ناشی از تصمیم گیری در کار