



The effect of job stress on employees' psychological strain

Feraidon Behzadi*

Master of Public Management, Payam Noor University, Maragheh, Iran

Abstract

Currently employees are under a great stress such as excess, role doubt, role conflict, lack of feedback, and rapid technological change. This article aimed to determine the predictors of psychological strain and identify multidimensional criteria for psychological strain. The present study includes review research articles collected from Scopus and Science Direct databases. A total of 60 articles from 2015 to 2021 have been reviewed. This study is classified into components of work stress and psychological strain and then its definitions and dimensions are classified. It was observed that work stress affects different dimensions of psychological strain. These findings also indicate work-related stressors that can be classified into two main themes, which are work characteristics and psychosocial work characteristics. This article also helps to understand the conceptual knowledge of work stress, psychological strain and its causes and consequences in the workplace. Stress management workshops can be held regularly in different organizations in different departments, which can educate employees about the sources of stress and its harmful effects on health and how to reduce stress effectively. A total of 60 research articles on work-related stress and psychological consequences were reviewed in this study. In addition, the article is classified based on the main work stressors and dimensions of psychological strain in heterogeneous occupations.

Keywords: Psychological strain, Work stress, Individual fit with environment.

* Corresponding author: Feraidon Behzadi, Feraidonbehzadi@ymail.com



تأثیر فشار شغلی بر تنش روانی کارکنان

فریدون بهزادی* | کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی، دانشگاه پیام نور واحد مراغه، ایران

چکیده

در حال حاضر کارکنان تحت فشارهای شدیدی مانند افراط، شک در نقش، تعارض نقش، عدم بازخورد و تغییر سریع تکنولوژی هستند. این مقاله با هدف تعیین عوامل پیش‌بینی کننده تنش روانی و شناسایی معیارهای چند بُعدی تنش روانی انجام شد. مطالعه حاضر شامل مقالات پژوهشی مروری است که از پایگاه‌های اطلاعاتی Scopus و Science Direct جمع‌آوری شده‌اند. در مجموع ۶۰ مقاله از سال ۲۰۱۵ تا ۲۰۲۱ مورد بررسی قرار گرفته است. این مطالعه به مولفه‌های استرس کاری و تنش روانی طبقه‌بندی شده و سپس تعاریف و ابعاد آن می‌پردازد. مشاهده شد که استرس کاری بر ابعاد مختلف تنش روانی تأثیر می‌گذارد. این یافته‌ها همچنین عوامل استرس‌زای مرتبط با کار را نشان می‌دهند که می‌تواند به دو موضوع اصلی طبقه‌بندی شوند که عبارتند از ویژگی‌های کاری و ویژگی‌های کاری-اجتماعی. این مقاله همچنین به درک دانش مفهومی استرس کاری، تنش روانی و علل و پیامدهای آن در محیط کار کمک می‌کند. کارگاه‌های مدیریت استرس را می‌توان در سازمان‌های مختلف در بخش‌های مختلف به طور منظم برگزار کرد که می‌تواند به کارکنان در مورد منابع استرس و پیامدهای مضر آن بر سلامتی و چگونگی کاهش مؤثر استرس آموزش دهد. در مجموع ۶۰ مقاله تحقیقاتی در مورد استرس ناشی از کار و پیامدهای روانشناختی در این مطالعه بررسی شده است. همچنین مقاله حاضر طبقه‌بندی‌هایی بر اساس عوامل استرس‌زای اصلی کار و ابعاد تنش روانی در مشاغل ناهمگن ارائه می‌نماید.

واژگان کلیدی: تنش روانی، فشار شغلی، تناسب فرد با محیط.

۱. مقدمه

در چند دهه گذشته فشار به عنوان یک مشکل فزاینده در سازمان‌ها ظهور کرده است. فشار حالت شدیدی است که در آن فرد با فرصت، تقاضا یا منبعی مواجه می‌شود که مربوط به خواسته‌های فرد است و نتیجه آن مبهم و حیاتی است. عدم تطابق بین فرد و محیط در محل کار منجر به استرس کاری شده که به نوبه خود منجر به تنش روانی می‌شود که در اکثر مواقع، نیازهای محیط کار بیش از توانایی فرد است. در نتیجه، استرس ناشی از کار به افزایش هزینه کمک کرد که از ۲۲۱,۳ میلیون دلار تا ۱۸۷ میلیارد دلار افزایش یافت (هازارد و همکاران، ۲۰۱۷). بنابراین، از آنجایی که سلامت کارکنان ارتباط تنگاتنگی با بهره‌وری، موفقیت سازمانی و افزایش اقتصاد سازمان دارد، این موضوع به دغدغه اصلی کارفرمایان تبدیل می‌شود (سلامت و بهره‌وری، ۲۰۱۷؛ بندیکت و آرتربرن، ۲۰۰۸؛ بلک، ۲۰۰۸). این گروه کاری ممکن است در معرض خطر عوامل روانی-اجتماعی و استرس مرتبط با کار قرار گیرد که اثرات نامطلوب آن بر سلامت و رفاه کارکنان کمتر برجسته شده است (سیگریست، ۲۰۱۵). ادبیات نشان می‌دهد که بهزیستی و نتایج کار کارکنان مسائلی هستند که باید به جای تمرکز بر مفاهیم سنتی رضایت شغلی و استرس کاری، به طور مشترک مورد بررسی قرار گیرند (جنیدی و همکاران، ۲۰۰۷). بنابراین، نیاز آشکاری برای پرداختن به استرس کاری روانی اجتماعی برای به حداقل رساندن بار بیماری‌های مرتبط با کار و همچنین زیان‌های سازمانی وجود دارد (سیگریست، ۲۰۱۵؛ یائو و همکاران، ۲۰۱۵). لوفور و همکاران (۲۰۰۳) معتقد هستند که اصطلاح "فشار" نیرویی را توصیف می‌کند که باعث تغییر شکل می‌شود، در حالی که مفهوم پاسخ با اصطلاح "تنش" که به تجلی استرس در بدن اشاره دارد، بهتر توصیف می‌شود.

از این رو این مقاله با بررسی ۶۰ مقاله پژوهشی سعی در تحلیل عوامل پیش‌بینی‌کننده تنش روانی در کشورهای مختلف و بخش‌های مختلف دارد. علاوه بر این، هدف مقاله حاضر شناسایی معیارهای چند بعدی تنش روانی است. معانی مختلف استرس کاری و تنش روانی نیز در این مطالعه مورد بحث قرار گرفته است. مطالعه حاضر شامل مقالات پژوهشی مرور شده است که با استفاده از کلیدواژه‌های «استرس کاری» و «تنش روانی» از پایگاه‌های اطلاعاتی Scopus و Science Direct جمع‌آوری شده‌اند. بازه زمانی درج این مقالات از سال ۲۰۱۵ تا ۲۰۲۱ است. مقالات مربوط به استرس کاری و تنش روانی بر اساس نام نویسنده (نویسندگان)، سال انتشار، جمعیت مورد مطالعه، طرح مطالعه، کشور، عوامل استرس‌زا، بررسی و طبقه‌بندی شدند. پیامد و ابعاد تنش روانی (جدول ۳) از مجموع ۶۰ مقاله بررسی شده، در مجموع ۱۴ مقاله برای تجزیه و تحلیل مورد استفاده قرار گرفت که معیارهای ورود و هدف تحقیق این مطالعه را برآورده کرده است. علاوه بر این، تجزیه و تحلیل دقیق برای شناسایی یافته‌های کلیدی، شکاف‌های تحقیقاتی، دامنه تحقیقات آتی، پیامدها و به دنبال آن نتیجه‌گیری انجام شد.

۲. بررسی ادبیات

۱,۲. استرس کار به عنوان یک پیش‌بینی‌کننده

اخیراً تعداد بسیار نگران‌کننده‌ای از مسائل مربوط به سلامت روان در میان گروه سنی کار مشاهده شده است. مطالعات گسترده بر استرس کاری و رضایت شغلی تمرکز دارد. علیرغم اهمیت این متغیرها، اکنون تمرکز بر سلامت عاطفی و روانی کارکنان تغییر کرده است (ماهپیلان و شینا، ۲۰۱۹). مسئله سلامت روان در درجه اول ناشی از استرس کاری است که منجر

به کاهش بهره‌وری کارکنان، روابط پرتنش و از دست دادن آرامش روانی می‌شود (شارما و سریواستاوا، ۲۰۲۰). محققان استرس کار عوامل استرس‌زا را به عنوان یک تقاضای محیطی تعریف کردند که از توانایی یا مهارت فرد برای رویارویی با چالش فراتر می‌رود (سیگریست، ۲۰۱۵). این تعریف مطابق با تعریف سازمان بهداشت جهانی است که استرس شغلی یا کاری را اینگونه توصیف می‌کند: «پاسخی که افراد ممکن است در هنگام مواجهه با خواسته‌ها و تنش‌های کاری داشته باشند که با دانش و توانایی‌های آنها مطابقت ندارد و توانایی آنها را به چالش می‌کشد (سازمان بهداشت جهانی، ۲۰۲۰). این تعریف به وضوح نشان می‌دهد که استرس زمانی اتفاق می‌افتد که توانایی‌های کارکنان با آنچه در نهایت از آنها انتظار می‌رود برآورده نشود (ماهپیلان و شینا، ۲۰۱۹). تعاریف بیشتر استرس از مطالعات قبلی در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. تعریف استرس کاری

منبع	تعریف	استرس شغلی
کوپر (۱۹۸۳)	سختی‌ها، تنگناها، مصیبت‌ها یا مصیبت‌ها	تنش
شارما و سریواستاوا (۲۰۲۰)	وضعیتی که در آن عوامل مرتبط با کار با یک کارمند تعامل داشته و در نتیجه منجر به تغییر در وضعیت روانی و فیزیولوژیکی کارمند می‌شود.	استرس سازمانی
سیگریست (۲۰۱۵)	تقاضای محیطی که بیش از توانایی یا مهارت فرد برای رویارویی با چالش است.	عوامل استرس‌زا
سازمان بهداشت جهانی (۲۰۲۰)	پاسخی که افراد ممکن است در مواجهه با خواسته‌ها و تنش‌های کاری داشته باشند که با دانش و توانایی‌های آنها مطابقت ندارد و توانایی آنها را برای مقابله به چالش می‌کشد.	استرس شغلی یا کاری
هوملند-رایتکنن و استرادوک (۲۰۰۵)	ناتوانی فرد در برآوردن خواسته‌های شغلی ناشی از عدم تعادل در ادراکات فرد-محیط این وضعیتی است که در آن عملکرد شغلی افراد، اعم از سلامت جسمی و روانی، تحت تأثیر ضعیفی قرار می‌گیرد.	استرس کاری
چن و سیلورترون (۲۰۰۸)	تنش روانی مرتبط با کار و توانایی کارگر برای پاسخگویی و کنترل وضعیت خاص در محل کار ماهرانه.	استرس شغلی
یان و خی (۲۰۱۶)	مجموعه‌ای از پاسخ‌های فیزیولوژیکی، روانی و رفتاری ناشی از اثرات مستمر یک یا چند عامل استرس‌زا بر افراد در یک سازمان.	استرس کاری

۲.۲. تنش روانی به عنوان یک نتیجه

تعداد تنش روانی و مفاهیم مرتبط با تنش در جدول ۲ تعریف و ارائه شده است. اصطلاح تنش به طور مشخص توسط محققان قبلی توصیف شده است، اما بیشتر آنها به همان مفهوم اثر نامطلوب یا پیامد عوامل استرس‌زا اشاره می‌کنند (لازاروس و فولکمن، ۱۹۸۷؛ بیهر، ۹۹۵؛ ون داین و همکاران، ۲۰۰۲؛ باگات و همکاران، ۲۰۱۰). مطالعات گذشته تشخیص دادند که تنش روانی زمانی اتفاق می‌افتد که خواسته‌های محیطی بیش از ظرفیت سازگاری فرد درک شود (ساتلر و همکاران، ۲۰۲۰). این ایده مطابق با ایده پانتیک (۲۰۱۲) است که پیشنهاد کرد تنش، ناشی از عدم تطابق بین فرد و محیط است. در سال‌های اخیر علاقه فزاینده‌ای به کاوش در حوزه تحقیقاتی در مورد استرس کاری و تنش روانی وجود داشته

است. تحقیقات قبلی نشان داده است که سطوح بیشتر استرس به طور کلی می‌تواند منجر به تنش روانی جدی شود (لیو و همکاران، ۲۰۱۹). علاوه بر این، شواهدی وجود دارد که استرس دوره‌ای یا متناوب منجر به طولانی‌تر تنش روانی مانند افسردگی یا نارضایتی شده است (دیمین، ۲۰۲۱). این مطالعه تأثیر عوامل استرس‌زای متعدد بر تنش روانی را در ابعاد مختلف دسته‌بندی کرده است.

جدول ۲. تعریف تنش روانی

منبع	تعریف	استرس شغلی
لازاروس و فولکمن (۱۹۸۷)	پیامدهای روانشناختی افراد نسبت به عوامل استرس‌زا	تنش
بیهلر (۱۹۹۵)	وضعیت‌هایی که مضر هستند و معمولاً بر روی افرادی که آنها را تجربه می‌کنند، تأثیرات نامطلوبی دارند.	تنش
لی و اشفورث (۱۹۹۶)	حالات عاطفی و احساسی فرد که با کمبود منابع عاطفی و کمبود انرژی مشخص می‌شود.	تنش
ون داین و همکاران (۲۰۰۲)	احساسات ذهنی افراد نسبت به عوامل استرس‌زا که در محیط اطراف خود با آن مواجه هستند.	تنش روانی
باگات و همکاران (۲۰۱۰)	پیامد استرس سازمانی تجربه شده در سطح فردی.	تنش روانی

جدول ۳. خلاصه جستجوی ادبیات

نویسندگان/سال	جمعیت مورد مطالعه	کشور	عامل استرس‌زا	نتیجه	ابعاد تنش روانی
۱ برو و بواس (۲۰۱۹)	یک وکیل شاغل در یکی از ایالت‌های استرالیا	استرالیا	ویژگی‌های شغلی (تقاضای شغل، کنترل شغل و پشتیبانی شغلی)	تنش روانی، رضایت شغلی، تعامل کاری	علائم روانی (GHQ)
۲ ذیمان (۲۰۲۱)	شرکت‌های خانوادگی هندی	هندوستان	زمینه ارزیابی عملکرد فرهنگی، اجزاء و زمینه عدالت	تنش روانی	اضطراب نارضایتی
۳ ریوکن، دیستل و اشمیت (۲۰۱۵)	ارائه دهنده خدمات بهداشتی	آلمان	خواسته‌های خودکنترلی (SCD)	تنش روانی	کاهش اعتماد به نفس، نیاز به بهبودی، فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی و مسخ شخصیت)
۴ واینبرگ (۲۰۱۵)	عضو پارلمان بریتانیا (نمایندگان پارلمان)	بریتانیا	اصلاح ساعات کار و بحران هزینه‌ها	تنش روانی، تجربه عملکرد شغلی، تعادل زندگی کاری	علائم روانی (GHQ) علائم فیزیکی (OSI)

نویسندگان/سال	جمعیت مورد مطالعه	کشور	عامل استرس زا	نتیجه	ابعاد تنش روانی
۵ وایس و ساس (۲۰۱۷)	کمک به افراد حرفه‌ای (بهزیستی) و افراد غیر حرفه‌ای	آلمان	تلاش - پاداش عدم تعادل	تنش روانی	افسردگی
۶ لیو و همکاران (۲۰۱۹)	کادر پزشکی و غیر پزشکی	چین	ساعات کار طولانی تر حمایت اجتماعی کمتر	تنش روانی	تنش ارزش، تنش تنفس، تنش محرومیت نسبی، و تنش مقابله‌ای.
۷ ژانگ و همکاران (۲۰۲۱)	کارمندان چینی سازمانی که وی‌چت در محل کار استفاده می‌کنند	چین	استفاده بیش از حد از وی‌چت	خلاقیت، تنش روانی (واسطه)	اندازه گیری کرنش تک بعدی
۸ باکر و همکاران (۲۰۲۱)	لیسانس پرستاری از دانشگاه علمی کاربردی مطالعه کوهورت	هلند	ویژگی‌های روانی - اجتماعی کار (خواسته‌های روانی، حمایت سرپرست و همکار، و اعمال رفتار توهین آمیز)	پریشانی قصد ترک شغل	پریشانی غیر اختصاصی - (نمایشگر پریشانی)
۹ بومهوف رودینک و همکاران (۲۰۱۵)	شرکت کننده در مطالعه هلند افسردگی و اضطراب، ۲۰ تا ۶۶ سال، با یا بدون اختلالات افسردگی و اضطراب.	هلند	ترومای دوران کودکی استرس زندگی اخیر	افسردگی اضطراب	علائم افسردگی و اضطراب
۱۰ بیانکی و شونفلد (۲۰۲۰)	افراد شاغل در آمریکا، نیوزلند و فرانسه	ایالات متحده، نیوزلند و فرانسه	شدت علائم افسردگی ناشی از کار	افسردگی ناشی از شغل	علائم افسردگی
۱۱ فرناندز کاسترو و همکاران (۲۰۱۷)	پرستار بخش بیمارستان	اسپانیا	درک تقاضا، کنترل، تلاش، پاداش و سطح خستگی عاطفی	اثر روانی	لحن لذت طلبانه و خستگی
۱۲ گارسیا و همکاران (۲۰۱۸)	ارائه دهندگان سلامت روانی که در اداره بهداشت جانبازان کار می‌کنند	تگزاس، ایالات متحده	ادراک سیاسی نظارت بوروکراتیک	فرسودگی شغلی	خستگی، بدبینی، و کارآمدی حرفه‌ای

نویسندگان/سال	جمعیت مورد مطالعه	کشور	عامل استرس زا	نتیجه	ابعاد تنش روانی
مایرل و همکاران (۲۰۲۱)	افراد شاغل ۵۰ سال یا بیشتر	کشورهای اروپایی	مدل عدم تعادل تلاش-پاداش (ERI) (تلاش زیاد و پاداش کم)	سلامت روان	علائم افسردگی
پرم و همکاران (۲۰۱۶)	کارگر سالمند	استرالیا	کار تنظیمی (تنش زمان، برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری، ناهماهنگی عاطفی، تلاش برای کنترل خود)	تنش روانی	کاهش نفس

۳. نتایج و بحث

۳.۱. توزیع زمانی مقالات استرس کاری و تنش روانی

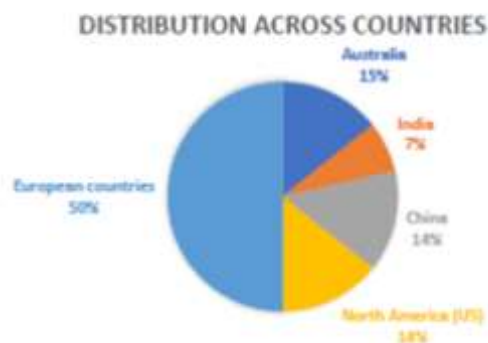
در سال‌های اخیر، مطالعه استرس کار و تنش روانی هم در علم و هم در علوم اجتماعی اهمیت پیدا کرده است. جدول زیر تعداد مقالات منتشر شده از سال ۲۰۱۵ تا ۲۰۲۱ (ژوئیه) را نشان می‌دهد.

جدول ۴. انتشار مقالات بر اساس سال

سال	تعداد مقالات
۲۰۱۵	۳
۲۰۱۶	۱
۲۰۱۷	۲
۲۰۱۸	۱
۲۰۱۹	۲
۲۰۲۰	۱
۲۰۲۱	۴

۳.۲. توزیع نشریات در کشورهای مختلف

تحقیق در مورد استرس کاری و تنش روانی در کشورهای مختلف در حال انجام است و از این بررسی می‌توان نتیجه گرفت که نیمی از مطالعات تأثیر استرس کار بر تنش روانی کارکنان در کشورهای اروپایی انجام شده است. باقی مانده از ایالات متحده و استرالیا هستند. در مقابل، آسیا حدود ۱۶ درصد از مطالعات را تشکیل می‌دهد که نشان دهنده نیاز به انجام مطالعات مرتبط در این منطقه است.



شکل ۱. توزیع بین کشورها

۳,۳. عوامل استرس‌زای اصلی کار

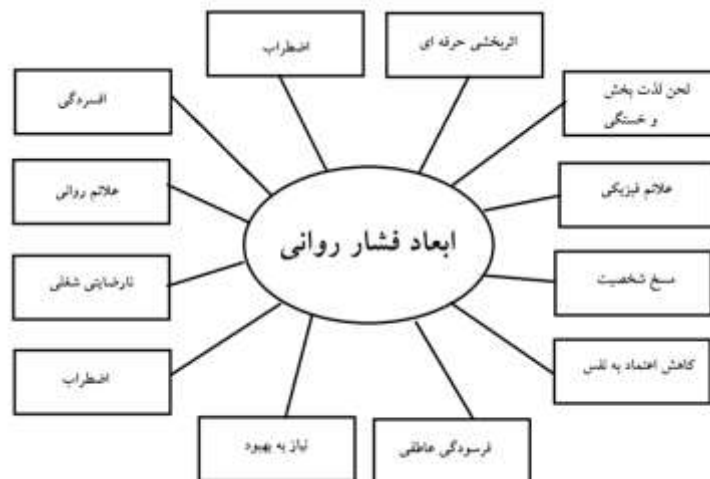
آثار اخیر ادبیات، عوامل متعددی را نشان می‌دهد که مولفه‌های استرس‌زا کار را تشکیل می‌دهند (شکل ۲). این عوامل استرس‌زا را می‌توان به دو موضوع اصلی طبقه‌بندی کرد که عبارتند از ویژگی‌های کاری و ویژگی‌های روانی-اجتماعی. عوامل استرس‌زا ویژگی‌های کاری شامل تقاضاهای شغلی، کنترل شغل و حمایت شغلی (پرو و بواس، ۲۰۱۹)، خواسته‌های خودکنترلی (ریو کین، دیستل، و اشمیت، ۲۰۱۵؛ پریم و همکاران، ۲۰۱۶)، اصلاح ساعات کار (واینبرگ، ۲۰۱۵)، عدم تعادل تلاش و پاداش (وایس و ساس، ۲۰۱۷؛ مایرل و همکاران، ۲۰۲۱)، ساعات کاری طولانی‌تر (لیو و همکاران، ۲۰۱۹)، استفاده بیش از حد از شبکه‌های اجتماعی در محل کار (ژانگ و همکاران، ۲۰۲۱)، نیازهای روانی (باکر و همکاران، ۲۰۲۱)، شدت کار (بیانچی و شونفلد، ۲۰۲۰)، ادراک از تقاضا، کنترل، تلاش، پاداش و سطح خستگی عاطفی (فرناندز-کاسترو و همکاران، ۲۰۱۷) و همچنین ناهماهنگی عاطفی (پریم و همکاران، ۲۰۱۶) هستند. در حالی که ویژگی‌های کاری روانی-اجتماعی به‌عنوان حمایت اجتماعی کمتر (لیو و همکاران، ۲۰۱۹)، حمایت کمتر سرپرست و همکار، و رفتار توهین‌آمیز (باکر و همکاران، ۲۰۲۱)، ادراک کنترل بوروکراتیک سیاسی (گارسیا و همکاران، ۲۰۱۸) گزارش شد. یک شغل نظارتی که به تنش زمان، برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری (پریم و همکاران، ۲۰۱۶) و زمینه ارزیابی عملکرد (PA) اشاره دارد (ذیمان، ۲۰۲۱). اینها عوامل استرس‌زای کار جمعی هستند که به‌طور تجربی منجر به تنش روانی می‌شوند، که ممکن است سازمان‌ها برای به حداقل رساندن تأثیر استرس در محل کار به آنها توجه کنند.



شکل ۲. عوامل تنش‌زای کار شناسایی شده

۴.۳. ابعاد تنش روانی

همان‌طور که در جدول ۳ نشان داده شده است، این مطالعه به طور خلاصه نشان داد که تنش‌های روانشناختی دارای ابعاد چندگانه هستند که از علائم روانشناختی (برو و بواس، ۲۰۱۹؛ واینبرگ، ۲۰۱۵)، اضطراب و ناراضی‌تبی (دیمان، ۲۰۲۱؛ بومهوف-روردینک و همکاران، ۲۰۱۵) تشکیل شده است. همچنین کاهش عزت نفس، نیاز به بهبودی، فرسودگی شغلی که خستگی عاطفی و مسخ شخصیت را پوشش می‌دهد (ریو کین، دیستل، و اشمیت، ۲۰۱۵؛ پرم و همکاران، ۲۰۱۶)، علائم فیزیکی (واینبرگ، ۲۰۱۵)، افسردگی (وایس و ساس، ۲۰۱۷؛ بومهوف-رودینک و همکاران، ۲۰۱۵؛ بیانکی و شونفلد، ۲۰۲۰؛ مایرل و همکاران، ۲۰۲۱)، تنش ارزش، تنش تنفسی، تنش محرومیت نسبی و تنش مقابله (لیو و همکاران، ۲۰۱۹)، غربالگر پریشانی (بیکر، ۲۰۲۱) لحن لذت‌طلبانه و خستگی (فرناندز-کاسترو و همکاران، ۲۰۱۷) و خستگی، بدبینی، و کارآمدی حرفه‌ای (گارسیا و همکاران، ۲۰۱۸) نیز اشاره شده‌اند. به طور خلاصه، تنش روانی با تقریباً بیست بُعد مختلف در هفت سال گذشته با جمعیت‌های مختلف مطالعاتی در کشورهای مختلف اندازه‌گیری می‌شود. این بدان معناست که اندازه‌گیری تنش روانی را می‌توان به ابعاد مختلفی گسترش داد که به بهترین وجه پیامدهای عوامل استرس‌زای کار را توضیح می‌دهد. توضیح قابل قبول در محیط‌های مختلف مطالعه، ناهمگونی حرفه‌ها و همچنین در متغیرهای پیش‌بینی است که بر ابعاد مختلف تنش روانی تأثیر می‌گذارد. شکل زیر پیامدهای استرس کاری را نشان می‌دهد که به عنوان ابعاد تنش روانی طبقه‌بندی شده است:



شکل ۳. ابعاد تنش روانی

۵.۳. محدودیت‌ها و توصیه‌ها

این مقاله شامل مقالات تحقیقاتی جمع آوری شده از پایگاه‌های داده Science Direct و Scopus است. منابعی مانند گزارش‌های منتشر شده توسط دولت‌ها و سایر شرکت‌ها، کتاب‌های الکترونیکی، مجموعه مقالات کنفرانس‌ها و پایان‌نامه‌ها گنجانده نشده است. علاوه بر این، این مقالات جستجو شده فقط بر استرس کاری و نتیجه تنش روانی تمرکز دارند که ممکن است سایر پیامدهای استرس کاری را نادیده بگیرد. بنابراین مطالعه آینده برای بررسی سایر پیامدهای بالقوه عوامل استرس‌زای کار، مانند پیامدهای سلامتی که می‌تواند با ارزیابی علائم بیماری کارکنان از طریق مقیاس سلامت جسمانی به صورت کمی اندازه‌گیری شود، پیشنهاد می‌شود. این مطالعه نشان می‌دهد که اگرچه عوامل استرس‌زای مختلف کار و تأثیر آنها بر تنش روانی شناسایی شده است، بخش‌های کمی روی ایجاد یک محیط کاری از استرس کار می‌کنند. تحقیقات آتی می‌توانند بر طراحی یک چارچوب سازمانی متمرکز شود که باید مطابق با جنبه‌های توسعه باشد و محیطی مساعد برای کارکنان فراهم کند که استرس را کاهش دهد. تحقیقات نشان می‌دهد که کارگاه‌های مدیریت استرس باید به‌طور منظم برگزار شود که بتواند به کارگران در مورد منبع استرس و پیامدهای مضر آن بر سلامتی و چگونگی کاهش مؤثر استرس آموزش دهد. علاوه بر این، باید با تکنیک‌های عملی کاهش استرس که کارکنان می‌توانند در داخل و خارج از کار از آن استفاده کنند، پشتیبانی شود.

۴. نتیجه‌گیری

مقاله حاضر بر زمینه استرس کاری تمرکز کرده است تا مفهوم و درک اساسی استرس کاری را از طریق مرور ادبیات ارائه دهد. این مقاله همچنین دانش عمیقی در مورد تحقیقات انجام شده در مورد استرس کاری در کشورهای مختلف و بخش‌های مختلف در هفت سال گذشته ارائه می‌دهد. به طور خلاصه، دانش و درک اولیه استرس کاری و ابعاد تنش روانی را می‌توان از شواهد تجربی مقالات پژوهشی در مورد استرس کاری استخراج کرد. این مطالعه با ارائه مروری بر معیارهای چند بُعدی استرس محیط کار و تنش روانی به پیشرفت تحقیقات در مدیریت منابع انسانی کمک می‌کند. علاوه بر این،

مطالعه حاضر با بررسی عوامل فردی و محیطی استرس کاری و نتایج آن، زمینه‌های نظری را برای تحقیقات استرس شغلی فراهم می‌کند. این مطالعه اهمیت درک عوامل زمینه‌ای را برای ارزیابی سطح استرس کارکنان برجسته می‌کند. علاوه بر این، مطالعه حاضر می‌تواند توسط صنایع برای ارزیابی سطوح استرس مرتبط با کار با در نظر گرفتن تأثیر استرس کاری بر دیدگاه تنش روانی و همچنین ایجاد یک دستورالعمل مؤثر مدیریت استرس کارکنان استفاده شود. به طور خلاصه، اکثر مطالعات از طرح تحقیقات مقطعی در مقایسه با مطالعات طولی استفاده کردند. مقالات توسط کشورهای مختلف در سراسر جهان ارائه شده است که کشورهای اروپایی بیشترین تعداد مقاله را ارائه کرده‌اند. در تحقیقات مورد بررسی مشاهده شد که از مکانیسم و ابزار مناسب مقابله‌ای برای کاهش استرس استفاده نمی‌شود. این مطالعات نشان می‌دهند که استرس کاری نه تنها بر وضعیت جسمی و روانی تأثیر می‌گذارد، بلکه بر نارضایتی شغلی، عملکرد و بهره‌وری کارکنان نیز تأثیر می‌گذارد. به طور کلی، این مطالعه به این نتیجه رسید که استرس کاری، تأثیر نامطلوبی بر ابعاد مختلف تنش روانی دارد.

References

- Abdou, R., Cassells, D., Berrill, J. & Hanly, J. (2020). An empirical investigation of the relationship between business performance and suicide in the US. *Social Science & Medicine* 264. 113256.
- Anderson R. (2003). Stress at work: the current perspective. *The Journal of the Royal Society for the Promotion of Health*, 123; 81.
- Beehr, T. (1995). *Psychological stress in the workplace*. New York: Routledge.
- Bhagat, R., Krishnan, B., Nelson, T., Leonard, K., Ford, Jr, D., & Billing, T. (2010). Organizational stress, psychological strain, and work outcomes in six national contexts: A closer look at the moderating influences of coping styles and decision latitude. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 17(1), 10-29.
- Bianchi, R., & Schonfeld, I. S. (2020). The Occupational Depression Inventory: A new tool for clinicians and epidemiologists. *Journal of Psychosomatic Research* 138. 110249.
- Brough, P., & Boase, A. (2019). Occupational stress management in the legal profession: Development, validation, and assessment of a stress-management instrument. *Aust J Psychol*, 1-12.
- Chen, J., & Silverthorne, C. (2008). The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, 29 (7), 572-582.
- Cooper, C. L. (1983). Identifying Stressors at Work: Recent Research Developments. *Journal of Psychosomatic Research*, 27(5), 369-376.
- Department of Statistics Malaysia. (2020). *Labour Force, Malaysia*. April 2020.
- Dhiman, A. (2021). Unique nature of appraisal politics as a work stress: test of stress-strain model from appraiser's perspective. *Personnel Review*, 50(1), 64-89.
- Fernández-Castroa, J., Martínez-Zaragozab, F., Roviraa, T., & Edo, S. (2017). How does emotional exhaustion influence work stress? Relationships between stressor appraisals, hedonic tone, and fatigue in nurses' daily tasks: A longitudinal cohort study. *International Journal of Nursing Studies*, 75, 43-50.
- Garcia, H., Benzer, J., Haro, E., & Finley, E. (2018). Occupational burnout among PTSD specialty clinic providers in the Veterans Health Administration: Perceptions of bureaucratic and political oversight. *Mental Health & Prevention*, 42-49.
- Genaidy, A., Salem, S., Karwowski, W., Paez, O., & Tuncel, S. (2007). The work compatibility improvement framework: an integrated perspective of the human-at-work system. *Ergonomics*, 50(1), 3-25.

- Health and Productivity. (2017). Self-tracking technologies in the workplace: Quantifying health, behavior and productivity. *Human Resource Management International Digest*, 25(5), 10-12.
- Holmlund-Rytönen, M., & Strandvik, T. (2005). Stress in business relationships. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 12-22.
- Lee, R., & Ashforth, B. (1996). A meta analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 123-133.
- Liu, Y., Zhang, J., Hennessy, D., Zhao, S., & Ji, H. (2019). Psychological strains, depressive symptoms, and suicidal ideation among medical and non-medical staff in urban china. *Journal of Affective Disorders*, 22-27.
- Mahipalan, M., & Sheena S. (2019). Workplace spirituality, psychological well-being and mediating role of subjective stress: A case of secondary school teachers in India. *International Journal of Ethics and Systems*, 35(4), 725-739.
- Mayerl, H., Stolz, E., Kowatz, U., & Freidl, W. (2021). Within and between-person effects in the relationship between effort-reward imbalance and depressive symptoms. *Advances in Life Course Research*, 1-9.
- Prem, R., Kubicek, B., Diestel, S., & Korunka, C. (2016). Regulatory job stressors and their within-person relationships with ego depletion: The roles of state anxiety, self-control effort, and job autonomy. *Journal of Vocational Behavior*, 22-32.
- Rivkin, W., Diestel, S., & Schmidt, K.-H. (2015). Psychological detachment: A moderator in the relationship of self-control demands and job strain. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24, 3, 376-388.
- Sattler, M., Farber, T., Trausnig, K., Koberl, G., Paier, C., Dietz, P., & Poppel, M. (2020). Cross-sectional association between active commuting and perceived commuting stress in Austrian adults: Results from the HOTway study. *Mental Health and Physical Activity*, 1-7.
- Sharma, L., & Srivastava, M. (2020). A scale to measure organizational stress among women workers in the garment industry. *European Journal of Training and Development*.
- Siegrist, J. (2015). Stress at Work. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 2nd edition. 23. 546-550.
- Weinberg, A. (2015). A longitudinal study of the impact of changes in the job and the expenses scandal on UK National Politicians' experiences of work, stress and the home: work interface. *Parliamentary Affairs*, 248-271.
- Weiss, E.-E., & Suss, S. (2017). Protective faith? The role of religiosity in the stressor-strain relationship in helping professions. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-28.
- World Health Organization. (2020). Occupational health: Stress at the workplace. Q&A Detail.
- Yan, H., & Xie, S. (2016). How does auditors' work stress affect audit quality? Empirical evidence from the Chinese stock market. *China Journal of Accounting Research*, 9(4), 30.
- Yao, C., Thorn, K., Duan, Z., & Taskin, N. (2015). Workplace stress in a foreign environment: Chinese migrants in New Zealand. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 34(7), 608-621
- Zhang, H., Wang, M., Li M., & Chen, X. (2021). Excessive Use of WeChat at Work Promotes Creativity: The Role of Knowledge Sharing, Psychological Strain. *Front. Psychol.* 12:571338.