

بررسی استرس شغلی و عوامل موثر بر آن در بین کارکنان اداره کل هواشناسی استان فارس

محبوبه البرزی*^۱، فرید اسمعیل زاده^۲

۱- استادیار بخش مبانی تعلیم و تربیت، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شیراز

۲- رئیس اداره پیش‌بینی و صدور پیش‌آگاهی‌های اقلیمی هواشناسی استان فارس

(دریافت: ۹۴/۰۴/۱۸، پذیرش: ۹۵/۰۳/۲۰)

چکیده

استرس شغلی به‌عنوان یک معضل با هزینه‌های زیاد برای افراد، سازمان‌ها و جامعه محسوب می‌گردد. هدف از این پژوهش تعیین میزان استرس شغلی و عوامل موثر بر آن در میان کارکنان اداره کل هواشناسی استان فارس بود. بدین منظور کلیه پرسنل اداره کل هواشناسی با استفاده از پرسشنامه استرس شغلی اشپیل برگر (JSU) مورد آزمون قرار گرفتند. نتایج پژوهش نشان داد که میزان استرس شغلی در میان پیش‌بین‌ها بیشتر از امورفنی و امورفنی بیشتر از دیدبان بود. از طرفی نتایج تحلیل رگرسیون نیز حاکی از آن بود که از عامل سابقه کار، قدرت پیش‌بینی‌کنندگی منفی و معناداری در استرس شغلی دارا می‌باشد و هم‌چنین مدرک تحصیلی نیز، قدرت پیش‌بینی‌کنندگی مثبت و معناداری بر استرس شغلی دارا می‌باشد. عواملی همچون مسئولیت کاری، شدت عوامل استرس‌زا، تکرار عوامل استرس‌زا، کمبود امکانات و بودجه از مهمترین عوامل ایجادکننده استرس محسوب می‌شوند.

واژه‌های کلیدی: استرس شغلی، پست سازمانی، کارکنان هواشناسی

مقدمه

و نیاز به قدرت است. با توجه به اهمیت کار و میزان زیاد ساعتی که فرد در طول شبانه روز برای انجام وظایف شغلی اش صرف می‌کند، می‌توان دریافت که شغل منبع بالقوه‌ای برای ایجاد استرس در فرد می‌باشد. لیندهولم^۲ معتقد است استرس شغلی موجب از دست رفتن هزینه، بودجه و زمان یک سازمان می‌گردد.

در این راستا نظریات و تعاریف متعددی در ارتباط با مفهوم استرس و ابعاد و عوامل تشکیل دهنده آن ارائه شده‌است. لیکن علیرغم افزایش توجه و تحقیقات علمی در این ارتباط، در تعریف استرس بطور کلی و استرس شغلی به طور خاص اتفاق- نظر وجود ندارد. کندلر و همکاران کلیه تعاریف را به سه گروه اساسی تقسیم می‌کنند. گروه اول تعاریفی است که مبنای کار بسیاری از تحقیقات تجربی قرار گرفته و در آن استرس به‌عنوان پاسخ یا واکنشی به وقایع منفی تعریف می‌شود. گروه دوم تعاریفی است که در آن استرس براساس انتظارات از افراد شکل می‌گیرد و حاصل وقایع استرس‌زا می‌باشد.

استرس شغلی از مباحث مهم و حساس سازمانی است که به خاطر نقش اساسی که بر بهداشت روانی یک مجموعه شغلی دارد اهمیت بسزایی دارد. از آنجایی که انسان در هر نقطه از زمان و در هر موقعیتی که باشد استرس را به درجات متعدد تجربه می‌کند، شناسایی چگونگی شکل‌گیری و برخورد موثر با آن در افزایش بازدهی فردی و اجتماعی نقش بسزایی دارد. دلارد^۱ معتقد است از آنجا که شغل ارزش درونی برای سلامت روان و رضایت از زندگی دارد باید مورد بررسی قرار گیرد. سیمانسکی، ریان، مرز، کروینو و دریگو معتقدند کار انبساطی برای تعیین هویت اجتماعی در افراد است. فروید و آدلر شغل را جزئی جدایی‌ناپذیر از درون انسان می‌دانند که بر همه ابعاد رشدی انسان تأثیر دارد. مازلو معتقد است کار نه تنها برآورده‌کننده نیازهای اساسی و سلامت جسمانی می‌باشد بلکه عاملی در جهت ارضاء نیازهای سطوح بالاتر همچون نیاز به شایستگی

1- Dollart
mahboobeh.alborzi@gmail.com

* نگارنده رابط:

پایین تر می‌باشد. گرینبرگ معتقد است افزایش مسئولیت‌های مدیران و ماهیت تغییرات سازمانی، از جمله مهمترین عوامل استرس شغلی می‌باشد. در مدل وی تعامل ماهیت شغل، خصوصیات فردی مدیر و عوامل اقتصادی و خانوادگی منجر به استرس شغلی می‌شود. والر و همکاران نیز گزارش کردند که بعضی از مدیران با فشار هماهنگی میان میزان وظایف و زمان و گوناگونی کار روبرو هستند، که این امر موجب افزایش استرس شغلی در آنان می‌شود. در این راستا پژوهش‌های متعددی نیز در داخل کشور صورت گرفته و میزان استرس شغلی را با توجه به نوع شغل مورد بررسی قرار داده‌اند. خانه‌شناس، الهیاری و خلخالی در پژوهش خود که در نمونه‌ای از کارمندان بانک انجام شده بود، دریافتند بین میزان استرس شغلی و عملکرد شغلی کارکنان همبستگی منفی و معناداری وجود دارد و بیشتر کارکنان از میزان قابل توجه‌ای استرس برخوردارند. رسولی در پژوهشی که پیرامون استرس در خلبانان انجام داد نشان داد بین استرس شغلی و بهره‌وری و بازدهی کاری خلبانان همبستگی منفی و معناداری وجود دارد. در این ارتباط نقش نابسندگی و تحلیل عاطفی قابل توجه بود. لطفی، نورهسیم و حبیبی در بررسی استرس کارکنان ذوب آهن اصفهان دریافتند ۵۳ درصد از کارکنان دارای استرس شغلی هستند و افرادی که مشکلات خانوادگی، مالی و مشکلات کاری سخت داشتند میزان استرس بیشتر بود. بارون و گرینبرگ معتقدند فشار روانی و استرس زمانی اتفاق می‌افتد که اشخاص درک کنند موقعیت برای اهداف مهم آنها تهدیدآمیز است و آنها قادر نیستند که از عهده خطرات یا خواسته‌ها برآیند از این روست که برای فهم کامل فشار باید بازتاب‌های فیزیولوژیکی، عاطفی وضعیت‌های بیرونی بوجود آورنده استرس و فرآیندهای شناختی که در بوجود آمدن آن نقش دارند مورد توجه قرار گیرند. درواقع احساس فشار روانی بستگی به ارزیابی شناختی فرد از موقعیت دارد. اگر فرد یک موقعیت را آزار دهنده و تهدیدآمیز ارزیابی کند سطح بالایی از فشار را احساس می‌کند این مفهوم در نمودار شماره ۱ نشان داده شده است. ارزیابی

در گروه سوم که تعاریف آنان نقش بنیادی در تحقیقات معاصر دارد، استرس فرایندی است پویا که متأثر از تعامل عوامل متعدد در فرد و محیط می‌باشد. در این تعاریف افرادی همچون هامفری^۱ استرس شغلی را عدم تطابق توانایی‌های فرد با انتظارات محیطی تعریف می‌کند. ناکاسیس و اوزانی^۲ در تعریفی خاص‌تر معتقدند استرس شغلی پاسخ‌های عاطفی و فیزیکی مضر می‌باشد که محصول عدم هماهنگی بین تقاضاهای شغلی با قابلیت‌ها، منابع و نیازهای فردی است. پژوهش حاضر مفهوم استرس شغلی را براساس این گروه از تعاریف مورد بررسی قرار می‌دهد. بر اساس مفهوم استرس شغلی مجموعه وسیعی از تحقیقات به بررسی عوامل موثر در ایجاد آن پرداخته‌اند. از جمله کنی^۳، و کویک^۴ معتقدند ویژگی‌های شغل در تعامل با ویژگی‌های فرد منجر به تجربه درجات متعدد استرس در افراد می‌گردد. الگوهای تفکری منفی، اختلالات شناختی، آسیب‌پذیری فرد از جمله مهمترین ویژگی‌های فردی است که آمادگی استرس را افزایش می‌دهد. تقاضاها و مسئولیت‌های شغلی، میزان ساعات کار، درآمد، محدودیت زمانی، سبک مدیریت، جو سازمانی و نوع کار از جمله مهمترین عوامل بیرونی و محیطی است که در ایجاد استرس شغلی سهم بسزایی دارند. چان، یو و ونگ عواملی همچون موقعیت اقتصادی و اجتماعی، تجارب گذشته و بیماری‌های روان‌تنی را از عوامل مهم در ایجاد استرس شغلی معرفی می‌کند. در مرور مطالعات گذشته، گروهی از تحقیقات به بررسی استرس شغلی براساس نوع کار افراد به معنای پست سازمانی فرد و میزان مسئولیت‌ها و وظایف فردی پرداخته‌اند. نابری^۵ معتقد است استرس شغلی محصول ویژگی‌های فرد و شرایط محیطی است که در مجموعه‌های شغلی مختلف متناسب با شرایط کار متفاوت بروز می‌کند. وی در تحقیق خود دریافت هرچه استرس شغلی بیشتر، رضایت شغلی و عملکرد شغلی

1- Humphrey

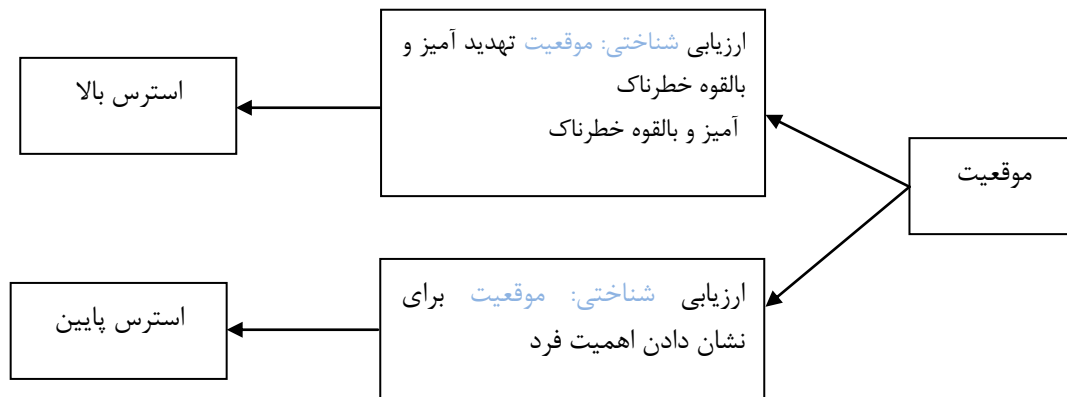
2- Nakasis & Ouzouni,

3- Kenny

4- Quick

می‌رسد که این گونه مشاغل توسط افرادی انتخاب می‌شوند که توانایی بیشتر برای مقابله با تصمیمات حاد و اساسی دارند. بنابراین مطابق نظر بارون و گرینبرگ تعامل فرد با موقعیت عاملی بنیادین در مقابله با استرس‌های شغلی می‌باشد.

شناختی فرد از موقعیت نیز علاوه بر آن که به ویژگی‌های فردی بستگی دارد، از نوع شغل بسیار تأثیر می‌پذیرد. بعضی از مشاغل به علت ماهیت و نقش بنیادین آن‌ها در برخی تصمیم‌گیری‌های اساسی، استرس‌ها و تنش‌های بیشتری را تجربه می‌کنند و به نظر



نمودار ۱: عوامل ایجاد کننده استرس بر اساس دیدگاه گرینبرگ (۱۹۹۳)

۱- از میان پست‌های سازمانی مختلف (پیش‌بینی، دیده‌بان، فنی، تحقیقات و اداری - مالی) کدامیک استرس بیشتری دارا می‌باشند؟

۲- از میان تحصیلات، پست سازمانی، رشته تحصیلی و سابقه کار کدامیک پیش‌بینی کننده بهتری برای شدت استرس شغلی در میان کارکنان اداره هواشناسی می‌باشند؟

روش تحقیق

شرکت کنندگان پژوهش

جامعه آماری کلیه کارکنان اداره هواشناسی استان فارس بودند که برای کلیه آنان پرسشنامه‌های پژوهشی از طریق پست ارسال گردید. از تعداد کل پرسشنامه‌های ارسالی که ۶۱ عدد بود، تعداد ۴۸ نفر از آنها پرسشنامه را تکمیل و عودت دادند. لذا نمونه آماری ۴۸ نفر می‌باشد. و در نهایت نتایج حاصل از این گروه مورد تحلیل قرار گرفت. ویژگی‌های جمعیت شناختی گروه مورد پژوهش در جدول ۱ ذکر گردیده است.

با رویکرد به مباحث نظری و یافته‌های پژوهشی فوق می‌توان به این نتیجه رسید که استرس شغلی مفهومی بنیادی است که تأثیر بسزایی بر سلامت روانی افراد و جامعه دارد. به‌ویژه در شغل‌های که استرس در ذات آن‌ها قرار دارد، تحقیق و تفحص اهمیت ویژه‌ای دارد. این اهمیت با توجه به دنیای معاصر که با رشد و پیشرفت تکنولوژی و پیچیدگی زندگی همراه است، بیشتر می‌گردد. بر این اساس پژوهش حاضر به بررسی میزان استرس شغلی و عوامل موثر در آن در بین کارکنان اداره هواشناسی پرداخته است از آنجا که تغییرات اقلیمی و پیش‌بینی صحیح آن‌ها نقش بسزایی در بسیاری از تصمیم‌گیری‌های اقتصادی، سیاسی و اجتماعی دارد از جمله مشاغل پر استرس قلمداد می‌گردد. به بیان دیگر برخی از پست‌های سازمانی در شغل هواشناسی به دلیل دقت و تمرکزی که در گزارشات باید داشته باشند استرس شغلی متفاوتی را گزارش می‌کنند که این مسأله و توجه به آن به منظور حذف پیامدهای منفی و افزایش سلامت روان باید مورد توجه قرار گیرد. بدین جهت پاسخ به پرسش‌های زیر از اهداف اصلی پژوهش حاضر می‌باشند:

جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی گروه نمونه مورد پژوهش

درصد	تعداد	آزمودنی‌ها	درصد	تعداد	آزمودنی‌ها
		رشته تحصیلی:			تحصیلات
۰/۵۰	۲۳	هواشناسی	۸/۷	۴	دیپلم
۱۵/۲	۷	کشاورزی	۴۱/۳	۱۹	فوق دیپلم
۸/۷	۴	فیزیک	۳۴/۸	۱۶	لیسانس
۲/۲	۱	ریاضی	۱۵/۲	۷	فوق لیسانس
۲۳/۹	۱۱	سایر			
		سابقه کار:			جنسیت:
۳۹/۱	۱۸	۵-۱		۵	زن
۱۵/۲	۷	۱۰-۶	۱۰/۹	۴۱	مرد
۱۵/۲	۷	۱۵-۱۱	۸۹/۱		
۱۷/۴	۸	۲۰-۱۶			
۱۳	۶	۲۵-۲۱			

ابزار پژوهش

محتوایی (نظر هشت نفر از متخصصین روانشناس) بررسی و مطلوب بدست آمد علاوه بر این ضریب همبستگی گویه‌های پرسش‌نامه با نمره کل بین ۰/۶۵ تا ۰/۸۸ بدست آمد که همگی از سطح مطلوب و معناداری برخوردار بودند.

در این پژوهش از پرسش‌نامه "عامل‌های استرس شغلی" اشپیل برگر استفاده گردید. این پرسش‌نامه از بیست و چهار سوال تشکیل شده است که بر اساس مقیاس لایکرت از بسیار موافقم تا بسیار مخالفم درجه‌بندی شده است. نمره بالاتر در این مقیاس حاکی از تجربه استرس بیشتر می‌باشد. روایی و پایایی پرسش‌نامه مذکور توسط کشاورز محاسبه گردیده است، لذا در پژوهش حاضر نیز جهت بررسی پایایی از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید. که ضریب حاصل برابر با ۰/۷۹ بدست آمد که نشان از پایایی خوب مقیاس می‌باشد و روایی نیز از روش

یافته‌های پژوهش

نتایج بدست آمده بشرح ذیل است:

۱- نتایج پژوهش در ارتباط با آمار توصیفی (فراوانی) میزان استرس شغلی در پست‌های سازمانی مختلف (جدول ۲):

جدول ۲: میانگین و انحراف استاندارد استرس شغلی در پست‌های سازمانی مختلف

انحراف استاندارد	میانگین	پست سازمانی
۱۳/۹۱	۹۱/۲۵	پیش‌بین
۱۸/۷۷	۷۳/۶۷	فنی
۹/۸۳	۶۹/۶	دیده‌بان
۱۵/۶۹	۶۵/۶۹	اداری - مالی
۱۴/۲۲	۶۴/۲	تحقیقات

۳- نتایج تجزیه و تحلیل واریانس یکطرفه در پست‌های سازمانی مختلف برای تعیین معناداری تفاوت بین آن‌ها (جدول ۳).

۲- جدول ۲ حاکی از آن است که در پست سازمانی پیش‌بین بیشترین استرس شغلی مشاهده می‌گردد و بعد از آن به ترتیب امور فنی، امور دیده‌بانی، امور اداری - مالی و تحقیقات قرار دارند.

جدول ۳: تحلیل استرس شغلی بر اساس پست‌های سازمانی

منبع واریانس	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	مقدار F
بیرونی	۲۶۶۰/۲۰	۴	۶۶۵/۵۰	۲/۹۱ *
درونی	۹۳۷۵/۶۲۴	۴۱	۲۲۸/۶۷	
مجموع	۱۲۰۳۵/۸۲۶	۴۵		

* ($p < 0.05$)

می‌باشند. همچنین امور فنی استرس بالاتری نسبت به دیده‌بان نشان می‌دهد.

۵- ماتریس همبستگی در عوامل متفاوت سابقه کار، مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی و استرس شغلی بدین منظور از روش ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید (جدول ۴).

۴- جدول شماره سه بیانگر آن است که بین پست‌های سازمانی مختلف از لحاظ میزان استرس شغلی تفاوت معناداری وجود دارد. آزمون تعاقبی شفه حاکی از آن بود که این تفاوت در پست‌های سازمانی پیش‌بین و دیده‌بان و امور فنی می‌باشد. بدین صورت که پیش‌بین استرس بالاتری نسبت به امور فنی دارا

جدول ۴: ماتریس همبستگی میان سابقه کار، مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی و استرس شغلی

ردیف	متغیر	۱	۲	۳	۴
۱	سابقه کار	۱			
۲	مدرک تحصیلی	-۰/۰۷	۱		
۳	رشته تحصیلی	-۰/۱۰	-۰/۱۱	۱	
۴	استرس شغلی	-۰/۱۹ *	۰/۳۴ **	۰/۰۲	۱

** ($p < 0.01$) * ($p < 0.05$)

۶- بررسی نتایج پژوهش در ارتباط با متغیرهای پیش‌بینی کننده استرس شغلی بر اساس عوامل سابقه کار، تحصیلات، رشته تحصیلی.

جهت پاسخ به این سؤال از تجزیه و تحلیل رگرسیون چند متغیره (شیوه همزمان) استفاده گردید که نتیجه بشرح زیر می‌باشد:

نتایج مندرج در جدول ۴ نشان می‌دهد که از میان متغیرهای فوق تنها بین استرس شغلی و سابقه کار همبستگی منفی و معناداری وجود دارد بدین معنا که هر چه سابقه کار بیشتر می‌باشد استرسی که فرد دارا می‌باشد کمتر می‌شود. از طرفی بین مدرک تحصیلی (دیپلم، لیسانس و...) با استرس شغلی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. بدین معنا که هر چه مقطع تحصیلی فرد بالاتر رفته میزان استرس شغلی وی نیز افزایش یافته است.

جدول ۵: تحلیل رگرسیون چند متغیره عوامل استرس شغلی بر اساس سابقه کار، مدرک تحصیلی و رشته تحصیلی

سطح معناداری	R ²	R	Beta	
			ضریب رگرسیون	متغیر مستقل
۰/۰۵	۰/۱۹	۰/۴۳	-۰/۲۳	سابقه کار
NS			۰/۰۷	رشته تحصیلی
۰/۰۱			۰/۳۷	مدرک تحصیلی

شغلی در مدیریت هواشناسی استان فارس بالاتر از حد متوسط بود که این نتیجه با برخی پژوهش هم‌خوانی دارد. در توجه نتایج فوق باید گفت. هر زمان عواملی همچون حقوق ناکافی، ضرب‌الاجل و فوری بودن امور، مسئولیت شغلی، پاسخگویی به قشرهای متعدد در بخش‌های مختلف جامعه (صنعت، کشاورزی، اقتصاد) مطرح می‌باشد میزان استرس افراد افزایش می‌یابد. در اداره هواشناسی نیز پیش‌بین به دلیل مسئولیت شغلی بالا و پیش‌بینی شرایط جوی که ممکن است در تصمیم‌گیری‌های زیادی نقش اساسی داشته باشد استرس بیشتری را متحمل می‌شوند. از طرفی در امور فنی و دیده‌بانی نیز که مبنای کار پیش‌بین محسوب می‌شوند استرس بالا می‌باشد. در تحقیق فوق همراه با افزایش مدرک تحصیلی از دیپلم به فوق دیپلم و لیسانس و فوق لیسانس استرس شغلی افزایش می‌یابد. شاید یکی از دلایل چنین نتیجه‌ای این باشد که پیش‌بین و امور فنی و دیده‌بانی از لحاظ مدرک تحصیلی میانگین بالاتری نسبت به سایر پست‌های سازمانی دارا می‌باشند. در ارتباط با رابطه منفی سابقه کار و استرس شغلی بدیهی است که هرچه سابقه بالا رود تجارب فرد در برخورد با موقعیت‌های متفاوت کامل‌تر و بیشتر می‌گردد و فرد را به نوعی آمادگی مجهز می‌سازد. لیکن قابل ذکر است که بر اساس نتایج پژوهش حاضر در اداره هواشناسی نیروی کار اساساً تحصیل‌کرده و جوان می‌باشند.

در نهایت باید گفت هرچا امنیت شغلی فرد که جزء حقوق اساسی افراد می‌باشد تأمین گردد حتی مسئولیت‌های سنگین و زیاد نیز نمی‌تواند سلامت روان فرد را به مخاطره اندازد و موجب افزایش استرس شغلی در آنان نگردد. کار زیاد، شدت

همانطور که از جدول ۵ مشاهده می‌گردد، ضریب همبستگی چندگانه برابر با $R=0/43$ محاسبه گردید و نشان دهنده این مطلب است که عوامل سابقه کار، رشته تحصیلی و مدرک تحصیلی با استرس شغلی همبستگی دارند. همچنین ضریب تعیین برابر با $0/19$ محاسبه گردید یعنی ۱۹ درصد از واریانس استرس شغلی از طریق عوامل سابقه کار و مدرک تحصیلی قابل پیش‌بینی است.

جهت تشخیص اینکه کدام یک از انواع متغیرهای مستقل سهم بیشتری در استرس شغلی دارند از ضریب رگرسیون استاندارد (بتا) استفاده شد. مقایسه ضرایب نشان داد که سابقه کار قدرت پیش‌بینی‌کنندگی منفی و معناداری در استرس شغلی دارد و مدرک تحصیلی قدرت پیش‌بینی‌کنندگی مثبت و معناداری دارا می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر، بررسی میزان استرس شغلی و عوامل موثر بر آن در میان کارکنان اداره کل هواشناسی استان فارس. نتایج پژوهش حاضر حاکی از آن بود که در پست‌های سازمانی مختلف به ترتیب ابتدا پیش‌بین، سپس امور فنی، دیده‌بان، اداری - مالی و تحقیقات استرس‌های متفاوتی را تجربه می‌کردند. اما در ارتباط با عوامل موثر بر شکل‌گیری استرس شغلی پژوهش حاضر با تحقیقات متعددی همسو است. از دیگر نتایج پژوهش حاضر آن بود که سابقه کار قدرت پیش‌بینی‌کنندگی منفی و معناداری با استرس شغلی دارا می‌باشد ولیکن مدرک تحصیلی قدرت پیش‌بینی‌کنندگی مثبت و معنادار نشان می‌دهد. همچنین تحلیل توصیفی اطلاعات نشان داد که میزان استرس

۳- رسولی، ز، ۱۳۹۱، بررسی استرس شغلی و فرسودگی شغلی با میزان بهره‌وری در خلبانان. مجله علوم پزشکی ارتش جمهوری اسلامی ایران، سال دهم، شماره ۱، ۱۳۳-۱۳۷.

۴- لطفی‌زاده، م، نورهسیم، الف، حبیبی، الف. ۱۳۹۰، بررسی استرس شغلی و عوامل موثر بر آن در بین کارکنان ذوب آهن اصفهان. مجله علوم پزشکی شهرکرد، دوره ۱۳، شماره ۵، ۳۷-۴۵.

5. Adler R, Werner ER, Korsch B. 1980, Systematic study of four years of internship. *Pediatrics*;66:1000-1008.

6. Assadi, H. 2003, Evolution of job stress factors (organizational and managerial) among heads of physical education organizations, *Acta. Olomuc. Gymn.* 33 (1) 47-55.

7. Chan, K.B., Lai, G., Ko, Y.C., & Boey, K.W. 2000, Work stress among six professional groups: The Singapore experience. *Social Science and Medicine*, 50, 1415-1432.

8. Cotton, P. 1995, The assessment and management of psychological dysfunction in occupational settings. In P. Cotton (Ed.). *Psychological Health in the Workplace*. Melbourne: The Australian Psychological Society.

9. Cotton, P. 1996, The prevention and management of psychological dysfunction in occupational settings. In P. Cotton & H. Jackson (Eds.). *Early Intervention and Prevention Mental Health* (pp. 247- 283). Melbourne: The Australian Psychological Society.

10. Dollard, M. 1996, *Work Stress: Conceptualisations and Implications for Research Methodology and Workplace Intervention*. University of South Australia: Work and Stress Research Group. *Psychology*, 14, 40-58.

11. Greenberg, J. 1993, *Comprehensive stress management*. Dubuque, IA: Brown & Benchmark.

12. George, J.M. 1992, The role of personality in organizational life: Issues and evidence. *Journal of Management*, 18, 185-213.

13. Humphrey, J.H. 1998, *Job Stress. Need man Heights*, MA: Allyn & Bacon.

14. Kendall, E., O'Neill, V., Bursnall, S. 2000, *Occupational Stress: Factors that Contribute to its Occurrence and Effective Management. A Report to*

عوامل استرس‌زا و میزان تکرار وقایع استرس‌زا در پست‌های سازمانی حساس همچون پیش‌بین، امور فنی و دیده‌بان می‌تواند استرس شغلی افراد را بالا برد و نقش بسزایی در استرس شغلی دارا باشد. مطابق نظر لاسکی استرس شغلی ناشی وجود وقایع منفی در محیط کار می‌باشد. اگر این وقایع منفی مرتب تکرار شوند یا آنکه شدتشان افزایش یابند، متعاقباً میزان استرسی که فرد تجربه می‌کند افزایش خواهد یافت چراکه چنین وقایعی بر احساس کارآمدی و خودپنداره افراد در زندگی شغلی تأثیر منفی خواهد داشت. زمانی که فرد در محیط کاری خود احساس نکند که مورد توجه می‌باشد و ارزش فعالیت‌ها و کارهای او شناخته شده نیستند و مورد تشویق قرار نمی‌گیرد، انگیزه برای تلاش و فعالیت بیشتر و خودانگیخته در آن‌ها کمتر می‌شود و در نتیجه زمینه ایجاد استرس بیشتر فراهم می‌آید. در مجموع باید گفت جامعه هواشناس با مشکلات عدیده‌ای از جمله کمبود امکانات، بودجه، و... روبرو می‌باشند و برای سلامتی جسمی، روحی و روانی آن‌ها حمایت مسئولین ضروری است. بدون شک توجه به عامل‌های استرس شغلی و بررسی دقیق آنان و بررسی نیازهای پرسنل سازمان هواشناسی می‌توان امیدوار بود که سطح سلامت جسمی، روحی و روانی کارکنان افزایش یافته و موجب افزایش کارایی بیشتر آنان گردد. از طرف دیگر شناخت این عوامل به درک بهتر وضعیت شغلی کارکنان سازمان هواشناسی منجر خواهد شد و احتمالاً در ساختار و فرایند پیش‌بینی وضعیت جوی کشور مثمر ثمر خواهد بود.

منابع

۱- ابطحی، ح. ۱۳۷۰، مدیریت و فشارهای روانی، دانش مدیریت، ش ۱۱، ۷۹-۷۰.

۲- خانه‌شناس، ف، الهیاری، ت، خلخالی، ح. ۱۳۹۲، بررسی ارتباط عوامل استرس‌زای روانی- اجتماعی کار با عملکرد شغلی در بین کارکنان بانک، مجله ارگونومی، سال اول، شماره ۳، ۱-۱۰.

24. Schabracq, M.J., & Cooper, C. 2000, The changing nature of work and stress. *Journal of Managerial Psychology*, 15, 227-241.
25. Selgiman, M.E.P. 1994, *Learned Optimism*. New York: Knopf.
26. Spilberger, C. D. 1994, *Professional manual the job stress Survey (JSS)*. Odessa, FL Psychological assessment Resources.
27. Szymanski, E.M., Ryan, C., Merz, M. A., Trevino, B., & Johnson-Rodriguez, S. 1996, Psychosocial and economic aspects of work: Implications for people with disabilities. In E.M. Szymanski & R.M. Parker (Eds.). *Work and Disability: Issues and Strategies in Career Development and Job Placement* (pp. 9-38), Austin, TX: Pro-Ed.
28. Townley, G. 2000, Long hours culture causing economy to suffer. *Management Accounting*, 78 (6), 3-5.
29. Winfield, A.H. 2002, Unemployment, underemployment, occupational stress and psychological well-being. *Australian Graduate School Of Management*.
30. Wiley, C. 2000, A Synthesis of Research on the Causes, Effects and Reduction Strategies of Teacher Stress. *Journal of Instructional Psychology*, 27, 1-9.
31. W Q Chen, I T-S Yu and T W Wong. 2005, Impact of occupational stress and other psychosocial factors on musculoskeletal pain among Chinese offshore oil installation workers *Occupational and Environmental Medicine*, 62:251-256.
32. Vealey, R. S, Urdy, E. M. Zimmerman, V, Soliday. 1992, International and situational predictors of coaching burnout. *Journal of Sport and Exercise*.
- the Works' Compensation and Rehabilitation Commission Western Australia.
15. Kenny, D. 2000, Occupational stress: Reflections on theory and practice. In D.T. Kenny (Ed.). *Stress and Health: Research and Clinical Applications*. Amsterdam: Harwood.
16. Lazarus, R.S. 1991, Psychological stress in the workplace. In P.L. Perrewe (Ed.), *Handbook on Job Stress* (pp. 1-13). Corte Madera, CA: Select Press.
17. Lasky, R. G. 1995, Occupational stress: a disability management perspective. In D.E. Shrey & M. Lacerete (Eds.). *Principles and Practices of Disability Management in Industry*. (pp. 370-409).
18. Lindholm, M. 2006, Working conditions, psychosocial resources and work stress in nurses and physicians in chief managers' positions. *Journal of Nursing Management*, 14(4), 300-309.
19. Maslow, A. 1968, *Toward a Psychology of Being*. Princeton, N.J: Van Nostrand.
20. Nakasis, K., & Ouzouni, C. 2008, Factors influencing stress and job satisfaction of nurses working in psychiatric units: A research review. *Health science Journal*, 2(4), 183-195.
21. Quick, J. 1992, Occupational health psychology. *Historical Roth and Future* (1), 82 – 88.
22. Rotter, J.B. 1966, Generalised expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80 (whole no. 609).
23. Sadri, G. 1994, *Testing a model of occupational Business*. San Francisco.