عوامل تأثیر گذار بر نحوه مقابله با استرس در زنان کارگر بر پایه «الگوی تلفیقی نظریه رفتاربرنامه ریزی شده و خودکارآمدی»

زهره کشاورز[1]، معصومه سیمبر[1*]، علی رمضانخانی[2]

۱. گروه مامایی، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی ـ درمانی شهید بهشتی
۲. گروه بهداشت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی ـ درمانی شهید بهشتی

فصلنامه پایش
سال یازدهم شماره پنجم مهر ـ آبان ۱۳۹۱ صص ۶۹۶-۶۸۵
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۸۹/۱۱/۱۸
[نشر الکترونیک پیش از انتشار-۱۳۹۱/۴/۲۱]

چکیده

شیوه‌های مقابله با استرس مهم‌تر از ماهیت خود استرس است. مقابله با استرس از رفتارهای ارتقای سلامت بوده و رفتار تحت تأثیر عوامل پیچیده‌ای است. نظریه رفتار برنامه ریزی شده یک نظریه شناختی ـ اجتماعی است که چارچوب مفیدی برای درک و پیش بینی رفتارهای بهداشتی فراهم می‌نماید و تلفیق آن با سازه خودکارآمدی توان پیشگویی کنندگی آن را افزایش می‌دهد.

این مطالعه یک رویکرد کیفی بر پایه «الگوی تلفیقی نظریه رفتار برنامه ریزی شده و خودکارآمدی» با هدف شناخت عوامل مؤثر بر رفتار مقابله با استرس در زنان کارگر است. نمونه‌های مورد مطالعه ۷۰ نفر از زنان کارگر ۲۰ تا ۴۵ ساله شاغل در کارخانجات شهرک صنعتی عباس آباد پاکدشت بودند که در قالب ده گروه هفت نفره در جلسات بحث گروهی متمرکزحضور یافتند. نمونه گیری مبتنی بر هدف و با حداکثر تنوع صورت پذیرفت. پس از جمع آوری اطلاعات، قابلیت اعتبار، قابلیت اطمینان، قابلیت تصدیق و قابلیت انتقال رعایت شد. تحلیل داده‌ها نیز باروش تحلیل محتوا به شیوه قرارداد انجام شد.

نگرش اکثر زنان کارگر به استرس به عنوان عامل مؤثر بر سلامت جسم و روح، غیبت از کار و افت کیفیت کار بود. اکثر شیوه‌های مقابله با استرس عبارت بودند از: فریاد کشیدن، تخلیه استرس به دیگران، صبر و سکوت، دعا خواندن و معنویات، گوش دادن به موسیقی و قدم زدن. اهمیت به نحوه درک و حمایت از سوی خانواده و کارفرما مهم‌ترین هنجار انتزاعی؛ همچنین روحیه حساس و ضعیف، نداشتن امنیت شغلی، شرایط کار پرفشار، خستگی و نداشتن آگاهی از مهارت‌های برخورد با استرس، مهم‌ترین موانع درک شده بود. با آموزش مهارت‌های زندگی، درک و حمایت اجتماعی بهتر و ایجاد امکان مشاوره خودکارآمدی و قصد زنان در مقابله با استرس افزایش خواهد یافت.

با برقراری جلسات منظم، تشویق زنان به انعکاس نارسایی‌ها و مشکلات محیط کار، آموزش مهارت‌های مقابله با استرس و راه اندازی مراکز مشاوره در محل کار می‌توان گامی مؤثر در جهت پیشبرد ارتقای سلامت روان در زنان کارگر برداشت.

کلیدواژه‌ها: استرس، زنان کارگر، نظریه رفتار برنامه ریزی شده، خودکارآمدی، مطالعه کیفی

* نویسنده پاسخگو: تهران، خیابان ولی عصر، بالاتر از میر داماد، تقاطع ولی عصر و اتوبان نیایش، روبروی بیمارستان قلب شهیدرجایی، دانشکده پرستاری و مامایی شهید بهشتی، طبقه سوم، معاونت پژوهشی، کد پستی: ۱۹۹۶۸۳۵۱۱۹
تلفن نمابر: ۸۸۲۰۲۵۱۶
E-mail: msimbar@yahoo.com

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2026-11-04]

[DOR: 20.1001.1.16807626.1391.11.5.14.4]

مقدمه

استرس را یکی از جنبه‌های طبیعی و اجتناب ناپذیر زندگی انسان معاصر خوانده‌اند [۱] که به اشکال مختلف تعریف شده است. برخی آن را در یک کلمه به فشار روانی یا تنیدگی تعریف کرده و گروهی آن را پاسخ فیزیولوژیک انسان به محرک‌های محیطی تهدید کننده دانسته‌اند [۲].

استرس، موضوع محرک یا تغییر در محیط داخلی و خارجی است که ممکن است باعث اختلال حیاتی گردیده و در شرایط خاصی بیماری زا باشد [۳].

نتیجه پژوهش‌های سالیان اخیر نشان می‌دهد که میزان استرس و عوارض ناشی از آن به حدی در زندگی مردم افزایش یافته که موجب نگرانی بسیاری از مؤسسه‌ها و سازمان‌ها از جمله سازمان بهداشت جهانی شده است؛ به طوری که بعد از اختلال عضلانی و اسکلتی، شایع‌ترین عامل مراجعه افراد به پزشکان استرس و افسردگی است [۴]. استرس می‌تواند باعث افزایش میزان افسردگی، کاهش رضایت شغلی، نقص در ارتباطات فردی و حتی افکار خودکشی شود [۵].

در زندگی همه افرادی که دارای شغل هستند، استرس وجود دارد و به گونه‌های مختلف بر آنها فشار روانی وارد می‌کند. تحولات شغلی مانند تغییرات سازمانی، تغییر حقوق و دستمزد، ترفیعات شغلی، کاهش یا افزایش نیروی انسانی و دگرگونی‌های اجتماعی، موضوع‌هایی هستند که به شکلی بر فرد فشار آورده و او را دچار آشفتگی، نگرانی، تشویش و اضطراب می‌نمایند [۶]. میزان مسئولیت افراد و شیوه ارتباط افراد با همکاران و سرپرستان خود، سر و صدا، میزان نور و نوبت کاری نیز از عواملی هستند که بر سلامت روان افراد تأثیر می‌گذارند [۷]. استرس‌های شغلی بر سلامتی افراد تأثیر می گذارند، کیفیت زندگی را کاهش می‌دهند و احتمال وقوع مصدومیت‌های ناشی از کار را بیشتر می‌کنند [۹، ۸]. استرس‌های شغلی از عوامل مهم در بروز بیماری‌های قلبی و عروقی شناخته شده است و کاهش آنها شانس وقوع این بیماری‌ها را نیز کاهش می‌دهد [۱۰].

فشار روانی ناشی از شغل از جمله استرس‌هایی است که اگر بیش از حد باشد، می‌تواند سبب عوارض جسمی، روانی و رفتاری برای فرد شده، سلامت وی را به مخاطره انداخته، اهداف سازمانی را تهدید کرده و به کاهش کیفیت عملکرد فرد منجر شود [۱۱]. طی یک بررسی در انگلستان مشخص شد که بیش از ۵۰۰ هزار نفر از شاغلان این کشور از استرس شغلی رنج می‌برند و این مسئله دومین علت غیبت از کار محسوب می‌شود [۱۲].

در چند دهه اخیر به واسطه تغییر الگوهای مربوط به شیوه زندگی و با افزایش نسبت شاغلان زن در همه دنیا و از جمله کشور ما، توجه به تأثیر استرس‌های شغلی در زنان نیز با اهمیت ویژه‌ای مورد توجه قرار گرفته است. از آنجا که زنان نقش بارزتری در امور داخلی منزل دارند، این استرس‌ها علاوه بر تأثیر سوء بر سلامتی خود آنان، سلامتی سایر اعضای خانواده را نیز متأثر می‌کند [۱۳].

در مطالعه استرس و بررسی آثار ناشی از آن گفته می‌شود شیوه‌های مقابله با استرس در نوع پاسخ به آن مهم‌تر از ماهیت خود استرس است. مقابله با استرس عبارت از تلاش‌های شناختی و رفتاری است که به منظور تسلط بر تعارض‌های فشار زا، کاهش یا تحمل آنها است [۱۴]. هرچه در مواجه با استرس شیوه‌های مناسب‌تری به کار گرفته شود، آسیب ناشی از آن کمتر خواهد بود [۱۵]. این شیوه‌ها می‌تواند معطوف به برخوردهای مسئولانه برای رفع مشکل، جلب حمایت اجتماعی و عاطفی دیگران، برخوردهای احساسی، انکار و فرار از مشکل یا پرخاشگری و بی قیدی یا پناه بردن به روش‌های غیرمفید و مؤثر مثل مصرف مواد مخدر باشد [۱۶].

ارتقای بهداشت روانی محیط کار به عنوان یکی از مهم‌ترین ابعاد توسعه و بهسازی منابع انسانی در سازمان‌ها در چند دهه اخیر توجه محققان زیادی را در ایران و در کشورهای خارج به خود جلب کرده است. برای پیشرفت و رشد کشور در همه زمینه‌ها ابتدا باید از نیروی انسانی سالم، متفکر و خلاق استفاده کرد؛ زیرا استفاده از نیروهای سالم جسمی و فکری در مؤسسات اقتصادی، خدماتی، آموزشی و صنعتی در بالا بردن سطح بهره وری تأثیر بسزایی دارد [۱۷]. شناخت استرس‌ها و عوامل تولید کننده از این بابت حائز اهمیت است که می‌تواند سلامت جسمی و روانی نیروی کار را مورد تهدید قرار دهد [۱۹، ۱۸]. برای کاهش تأثیرات منفی استرس بر عملکرد راه‌های مختلفی وجود دارد که یکی از این راه‌ها، آموزش نحوه مقابله با استرس است [۲۰].

تأثیر برنامه‌های آموزش بهداشت و تغییر رفتار بر بیماری‌ها بسیار چشمگیر است. نظریه رفتار برنامه ریزی شده یک نظریه شناختی ـ اجتماعی است که چارچوب مفیدی برای پیش بینی و درک رفتار بهداشتی و طراحی مناسب آموزشی فراهم می‌نماید. آیزن در نظریه رفتار برنامه ریزی شده بیان می‌کند که نگرش به

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2026-11-04]

[DOR: 20.1001.1.16807626.1391.11.5.14.4]

رفتار، هنجارهای انتزاعی در مورد رفتار و کنترل رفتار درک شده سه سازه اصلی تعیین کننده قصد رفتاری هستند و کنترل رفتار درک شده و قصد رفتاری، تعیین کننده‌های انجام رفتار هستند. کنترل رفتاری درک شده به معنی درک فرد از سختی یا آسانی انجام رفتار است. اگرچه کنترل رفتاری درک شده شامل عوامل خارجی (زمان، فرصت‌ها و منابع) و عوامل داخلی (توانایی‌ها، مهارت‌ها، فشارها و غیره) است؛ برخی از محققان بر این باورند که در مورد برخی از رفتارها، استفاده از مفهوم خودکارآمدی بندورا بهتر از متغیر کنترل رفتار درک شده، امکان پیش بینی بروز رفتار را فراهم می‌نماید. عده‌ای عقیده دارند که اضافه نمودن خودکارآمدی به نظریه رفتار برنامه ریزی شده، عامل مؤثرتری در پیش بینی تمایل و رفتار است [۲۱].

خودکارآمدی ریشه در نظریه شناختی ـ اجتماعی بندورا دارد [۲۲] و تصویری از رفتار را ترسیم می‌کند که مهم ترین عنصر آن خودکارآمدی است [۲۳]. خودکارآمدی بر انتخاب رفتار، بر تغییر رفتار و بر رفتار مؤثر است [۲۴]؛ لذا نقش مهمی را در تدوین روش‌های مؤثر در طراحی مداخلات و برنامه‌های آموزشی ایفا می‌کند [۲۵]. مطالعات داخلی و خارجی بسیاری به ارتباط بین استرس و سلامت جسمی و روانی در افراد و تأثیر عوامل محیطی، اجتماعی و اقتصادی بر سلامت روان افراد و نیز کاهش اثرات منفی استرس با آموزش شیوه مقابله با استرس اذعان نموده‌اند[۲۹-۲۶].

شناخت اثرات زیان بار مشکلات روانی بر کیفیت و میزان کار کارگران، بررسی استرس‌های آنها و شناخت روش‌های رویارویی با استرس‌ها می‌تواند به افراد برای مقابله با استرس کمک کند. با توجه به نقش گسترده و با اهمیت کارگران در چرخه اقتصادی کشور و هدف انسان سالم محور توسعه و نیز توجه ویژه به کارگران زن و نقش مولد آنها درچرخه اقتصادی و نسل آینده کشور، مداخلات آموزشی در آنان از اهمیت بسزایی برخوردار است. لذا تحقیق حاضر با هدف شناخت عوامل تأثیر گذار بر نحوه مقابله با استرس در زنان کارگر طراحی گردیده است تا دیدگاه‌های زنان در مورد عوامل تأثیر گذار بر نحوه مقابله با استرس در چارچوب یک مدل روانی ـ اجتماعی مورد ارزیابی قرار گیرد که از ویژگی‌های مهم این مطالعه است. با توجه به این که فرایند شکل گیری نیازها در انسان‌ها بسیار پیچیده است و ریشه در بافت فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی هر جامعه دارد، لذا بسیاری از تجارب، ادراکات و عقاید افراد قابلیت کمی شدن را ندارند و ضروری است تا این موارد به شیوه‌ای مناسب مورد ارزیابی قرار گیرند. روش‌های تحقیق کیفی، توصیفی غنی و درکی عمیق از پدیده‌ها و تجارب انسانی را امکان پذیر می‌سازند [۳۰] که با توجه به هدف مطالعه روش مناسبی جهت این پژوهش هستند.

مواد و روش کار

این مطالعه کیفی بخشی از یک پژوهش ترکیبی متوالی (کیفی ـ کمی) است که به روش بحث گروهی متمرکز در سال ۱۳۸۸ با هدف تبیین عوامل مؤثر بر نحوه مقابله با استرس در زنان کارگر سنین باروری بر اساس «الگوی تلفیقی نظریه رفتار برنامه ریزی شده و خودکارآمدی» در گروه‌های مختلف زنان کارگر انجام گرفته است.

مشارکت کنندگان در این پژوهش، ۷۰ نفر از زنان کارگر سنین باروری ۲۰ تا ۴۵ ساله شاغل در کارخانجات شهرک صنعتی عباس آباد پاکدشت بودند و به روش نمونه گیری هدفمند و با حداکثر تنوع (از نظر رتبه کاری، سلامتی و بیماری، سن، تأهل و سطح تحصیلات) انتخاب شده و درقالب ده گروه هفت نفره تقسیم گردیدند.

مصاحبه‌ها تا زمان اشباع داده‌ها که یافته‌های جدیدی به داده‌های موجود اضافه نگردد ادامه یافت. جلسات مصاحبه‌ها دراتاق مختص آموزش کارگران واقع در کارخانجات محل کار زنان کارگر انجام گردید. هر مصاحبه با حضور پژوهشگر و یادداشت بردار انجام شد تا طی انجام مصاحبه‌ها به رفتارهای غیرکلامی زنان کارگر نظیر تغییرات چهره و تماس‌های چشمی نیز توجه شده و در یادداشت‌ها ثبت گردد. از اعداد به جای نام شرکت کنندگان استفاده گردید. مدت زمان هر جلسه بین ۶۰ تا ۹۰ دقیقه متغیر بود. مصاحبه‌ها به صورت نیمه ساختار یافته و با استفاده از چارچوب تدوین شده برای انجام مصاحبه (راهنمای مصاحبه‌ها) انجام شد. راهنمای مصاحبه به عنوان پیش آزمون از نظر قابلیت اعتماد سؤالات و زمان لازم برای طرح سؤالات و بحث بر روی آن بررسی شد.

راهنمای سؤالات مصاحبه‌ها شامل سؤالاتی به شرح زیر بود:

۱- به نظر شما استرس چه معنایی دارد؟

۲- علل ایجاد استرس در زنان کارگر چیست؟

۳- راه‌های مقابله با استرس در زنان کارگر چگونه است؟

۴- نقش و نظر اطرافیان چه تأثیری در نحوه مقابله با استرس در زنان کارگر دارد؟

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2026-11-04]

[DOR: 20.1001.1.16807626.1391.11.5.14.4]

۵- چه عواملی به عنوان مانع برخورد درست با استرس‌ها در زنان کارگر هستند؟

۶- چگونه زنان کارگر در برخورد درست با استرس‌ها توانمند می‌گردند؟

۷- آیا قصد یادگیری برخورد درست با استرس‌ها در شما وجود دارد؟

در این تحقیق از روش تحلیل محتوا به شیوه قراردادی و با استفاده از الگوی و همزمان با گردآوری داده‌ها استفاده گردید [۳۱]؛ بدین معنی که پس از پایان هر جلسه از مصاحبه‌ها در اولین فرصت اطلاعات ضبط شده توسط پژوهشگر شنیده شد و با نوشته‌های یادداشت بردار مقایسه گردید و مطالب یکی شده و اصلاح گردید. سپس متن چندین بار خوانده شد تا درک عمیق و صحیحی از آن به دست آمد و به کوچکترین واحدهای معنی‌دار (کد) شکسته شد. کدها در درون مایه‌های فرعی (تم‌های فرعی) جاگذاری شدند. درون مایه‌های فرعی در قالب درون مایه‌های اصلی که در این مطالعه «الگوی تلفیقی نظریه رفتار برنامه ریزی شده و خودکارآمدی» است؛ قرار گرفت.

در این پژوهش به جهت حصول به دقت و استحکام داده‌ها، مقبولیت، قابلیت انتقال، همسانی و تکرار پذیری رعایت شد [۳۱]. برای اطمینان از اعتبار یافته‌ها، محقق زمان کافی جهت جمع آوری داده‌ها در نظر گرفت و با رفت و برگشت مکرر در داده‌ها، درگیری طولانی مدت خود را حفظ نمود. همچنین از حداکثر تنوع نمونه (سنی، تأهل، سلامتی و بیماری، تحصیلات و رتبه کاری) استفاده شد تا اعتبار داده‌ها تضمین گردد. به جهت تأیید بیشتر اعتبار محتوای مستخرجه، تعدادی از مصاحبه‌های کد بندی شده به مشارکت کنندگان عودت داده شد تا بازنگری اعضا محقق گردد. قابلیت اطمینان از طریق بازنگری همکاران و اعضای تیم تحقیق مورد بررسی قرار گرفت؛ بدین ترتیب که بعد از نوشتن متن از روی نوار، محققان همکار که در مرحله جمع آوری داده‌ها سهیم نبوده‌اند به نوار گوش داده و با متن نوشته شده مقایسه نموده‌اند و تغییرات لازم اعمال گردید. به منظور تضمین قابلیت تصدیق، محقق اصلی سعی نمود که پیش فرض‌های خود را تا حد امکان در روند جمع آوری داده‌ها و تجزیه و تحلیل دخالت ندهد. قابلیت انتقال پذیری از طریق بازنگری یافته‌ها توسط پنج نفر از زنان کارگر که در فرایند تحقیق حضور نداشتند، رعایت گردید.

یافته‌ها

این مطالعه بر روی ۷۰ نفر از زنان کارگر مربوط به ده کارخانه واقع در شهرک صنعتی عباس آباد انجام گردید (جدول شماره ۱). استخراج کدها و درون مایه‌ها و جاگذاری آنها در این مطالعه نشان داد که نحوه مقابله با استرس در زنان کارگر تحت تأثیر عوامل مختلفی است که در قالب پنج محور اصلی (نگرش، هنجار انتزاعی، کنترل موانع درک شده، خودکارآمدی و قصدرفتاری) مورد بررسی قرار گرفت (جدول شماره ۲).

جدول شماره ۱- ویژگی‌های زنان کارگر شرکت کننده در مطالعه

	تعداد	درصد
گروه سنی (سال)		
۳۲-۲۰	۳۴	۴۹
۴۵-۳۳	۷۰	۵۱
مقطع تحصیلی		
بی‌سواد	۱۰	۱۴
پنجم ابتدایی	۱۱	۱۶
سیکل	۱۵	۲۱
دیپلم	۲۵	۳۶
کارشناس	۹	۱۳

محور اول: نگرش

الف- نگرش به استرس

اکثر زنان کارگر استرس را عامل تأثیر گذار بر سلامت جسمی و روانی زنان ذکر کردند. نمونه‌ها: ۱- «خانم‌ها حساس‌تر هستن. شاید در یک محیط کاری واکنشی نشون ندن، ولی همه رو میریزه تو خودش خب همه اینها یه ضربه میشه حالا تغذیه‌اش بهم میریزه و همین طور مشکل روحی پیدا می‌کنه».

۲- «خانم‌ها یه مشکلی که دارند وقتی دچار استرس می‌شن، دچار مشکل روحی و روانی می‌شن و خب روی سلامتی جسمی اونها هم مؤثره مثلاً تغذیه شون رو فراموش می‌کنند و نمی‌خورند».

۳- «به نظر من استرس‌های ایجاد شده و برخوردهای بد روی خانم‌های کارگر تأثیر می‌گذاره و اکثراً مریض هستند سردردهای عصبی دارند یا حوصله ندارند».

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2026-11-04]
[DOR: 20.1001.1.16807626.1391.11.5.14.4]

جدول شماره ۲- دسته بندی درون مایه‌های اصلی و فرعی

درون مایه اصلی	درون مایه فرعی
نگرش به استرس	استرس عامل تأثیر گذار بر سلامت جسم و روح
	استرس عامل تأثیر گذار بر کیفیت کار
	ارتباط استرس با تیپ رفتاری افراد
علل ایجاد استرس	محدودیت در کنترل و احاطه بر محیط کار عامل استرس در زنان کارگر
	تبعیض در محل کار عامل استرس در زنان کارگر
	مشکل در برقراری ارتباط با همکاران عامل استرس در محیط کار
نگرش به نحوه مقابله با استرس در زنان کارگر	گریه کردن
	دادو فریاد زدن
	تخلیه استرس به دیگران
	ترک محیط استرس زا
	صبر و سکوت
	قدم زدن
	گوش دادن به موسیقی
	رو آوردن به معنویات
هنجار انتزاعی در نحوه مقابله با استرس	
هنجارهای مثبت	تأثیر مثبت حمایت خانواده (پدر و مادر یا همسر) به عنوان مرجع اصلی
	تأثیرمثبت درک متقابل زنان کارگر توسط همکاران در محیط کار
هنجارهای منفی	تأثیر منفی توقعات همسر و فرزندان از زنان کارگر (از جمله توقع شاد بودن، عدم خستگی و غیره)
	عدم درک استرس‌های زنان کارگر توسط کارفرما
	توصیه به عدم واکنش زن در هنگام استرس در جامعه
کنترل رفتاری درک شده	
موانع فردی	نداشتن امنیت شغلی
	آگاهی نداشتن از شیوه صحیح مقابله با استرس
	روحیه حساس زنان
موانع محیطی	محیط کاری پر فشار
	تداخل مشکلات خانه و محیط کار با یکدیگر
موانع مالی	نداشتن پول علت اجبار کار و عدم رضایت شغلی
موانع زمانی	وقت کم جهت استراحت و انجام کارها
خودکارآمدی در مقابله با استرس	توانمندی زنان در برخورد با استرس‌ها (از جمله توانایی ایجاد ارتباط مؤثر)
	توانمندی بالای زنان کارگر در یافتن راه حل در زمان استرس و مدیریت استرس
	بها دادن و ارزش قایل شدن برای زنان کارگر عامل ایجاد توانمندی بیشتر در برخورد با استرس
	فراهم شدن امکانات مشاوره در محل کار عامل ایجاد توانمندی در مقابله با استرس
	آموزش مهارت‌های صحیح مقابله با استرس عامل افزایش توانمندی زنان کارگر در مقابله با استرس
	تقویت روحیه و اعتماد به نفس در زنان کارگر عامل ایجاد توانمندی در مقابله با استرس
قصد رفتاری در مقابله با استرس	قصد یادگیری راه‌های مقابله با استرس در ماه‌های آینده به شرط فراهم شدن امکانات آموزشی

بیش از نیمی از زنان کارگر وجود استرس در محیط کار عامل مؤثر بر کیفیت کار کارگران قلمداد نمودند. نمونه‌ها: ۱- «استرس هم که به وجود میاد فقط کارامون رو خراب می‌کنیم. اینجا کار به هم پیوسته است و وقتی یه کار کوچیک خراب بشه، باعث ایجاد یه مشکل بزرگ میشه». ۲- «اگه استرس باشه کار خوب پیش نمیره چون استرس رو منتقل می‌کنه به همکارش خب اونهم به همین ترتیب می‌خواد عکس‌العمل نشون بده و کار پیش نمیره».

اقلیتی از زنان کارگر به ارتباط بین تیپ شخصیت و رفتاری افراد و میزان استرس‌ها اشاره داشتند. نمونه‌ها: ۱- «شخصیت افراد هم مهمه، مثلاً من آدم حساسی هستم و زود رنجم برای همین هم در برابر مشکلات فشار زیادی به من وارد میشه، اما کسانی هستند که راحت‌تر برخورد می‌کنند و کمتر هم آسیب می‌بینند». ۲- «من هر وقت ناراحت میشم یا دچار استرس میشم با خودم میگم، این نیز بگذرد و اونوقت راحت میشم و کلاً به مسایل زیاد اهمیت نمیدم».

در مورد علل ایجاد استرس، تعدادی از زنان به وجود استرس بیشتر در محیط کار اشاره کردند و عدم کنترل زنان بر شرایط محیط کار، وجود تبعیض در محل کار و مشکل برقراری ارتباط با همکاران را به عنوان عامل استرس زا ذکر نمودند.

نمونه‌ها: ۱- «موقع استرس توی محیط خونه خیلی مشکل نداریم، می‌ریم توی اتاق در رو می‌بندیم یه کم موسیقی گوش می‌دیم و حل میشه. ولی تو محیط کار نمیشه. حتی یه لحظه هم نمیشه محل کار رو ترک کرد». ۲- «مثلاً تبعیض‌هایی که قایل میشن بین دو کارگر هم تراز مثل پاداش‌ها و تشویق‌هایی که توسط کارفرما داده میشه باعث میشه نارضایتی برای اون فرد بیاره و عامل استرس میشه و به خاطر حفظ شغلش هم نمی‌تونه برخوردی داشته باشه ...». ۳- «ارتباط توی محیط کار سخته؛ یعنی به هر حال درسته همکار منه اما یه فرد جدا از منه با خصوصیات متفاوت و سطح فکر جدا و یه مقدار ارتباط برقرار کردن سخته و نمیشه موقع استرس با کسی درد و دل کرد».

ب- نگرش به راه‌های مقابله با استرس

بیش از نیمی از زنان کارگر گریه کردن، داد و فریاد کردن و تخلیه استرس به دیگران را به عنوان راه مقابله با استرس ذکر کردند. نمونه‌ها: ۱- «من فقط گریه می‌کنم». ۲- «بعضی وقت‌ها که در محیط کار عصبی میشیم کنترل می‌کنیم اما می بریم خونه خالیش می‌کنیم سعی می‌کنیم بلند صحبت کنیم داد بزنیم و سر

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2026-11-04]
[DOR: 20.1001.1.16807626.1391.11.5.14.4]

یه نفر خالی کنیم». ۳- «ما میریم خونه داد و فریاد می‌کنیم یا یه چیزی رو می‌شکنیم تا اعصابمون راحت بشه».

تعدادی از زنان کارگر صبر کردن و سکوت، ترک محیط استرس زا، قدم زدن، گوش دادن به موسیقی و رو آوردن به معنویات را به عنوان راه‌های اصلی مقابله با استرس دانستند. نمونه‌ها: ۱- «راهش فقط صبره و سکوت. مشکلی که پیش اومده باید مقابله کنیم اگه مشکل از خود منه بایستی که خودم رو درست کنم ...». ۲- «من چند دقیقه‌ای اونجا رو ترک می‌کنم. در کل دور و برم که خلوت بشه آروم میشم ...». ۳- «اگه بشه چند دقیقه از محل پر استرس دور شم و قدم بزنم آروم میشم». ۴- «من سعی می‌کنم به یه موسیقی گوش بدم تا آروم بشم ...». ۵- «همون که وضو میگیریم میریم سر سجاده آرامش می‌ده. عصبی میشیم همین که نیت نماز می کنیم آرامش پیدا می‌کنیم». ۶- «آدم یه جوری خودش رو تخلیه کنه با قران یا ذکر گفتن. گه گاهی اتفاق افتاده من با سه چهار تا صلوات یا با جمله الا به ذکر الله تطمئن القلوب».

اقلیتی از زنان کارگر مطالعه و استفاده از مهارت‌های زندگی در برخورد با استرس را از راه‌های مقابله با استرس دانستند. برای نمونه: «من خیلی کتاب می‌خونم مثل مهارت‌های زندگی و مردم شناسی که بهم خیلی انرژی می ده با خوندن کتاب سعه صبرم بالا میره».

محور دوم: هنجار انتزاعی

اکثر زنان کارگر به تأثیر مثبت حمایت خانواده خصوصاً پدر و مادر و همسر به عنوان مراجع اصلی زن هنگام استرس و درک شرایط زنان به عنوان هنجار ذهنی مثبت مؤثر در مقابله با استرس اشاره داشتند. نمونه‌ها: ۱- «با صحبت کردن اگه با مادر صحبت کنیم اون سنگ صبوره آروم میشیم. صحبت کردن با طرف مقابل هم اگه ما رو آروم کنه و آرامش داشته باشه هرچی درون ماست خالی میشه». ۲- «خیلی از مشکلات اینجا که معضل بزرگیه و باعث خستگی روح و جسم میشه، میریم خونه وقتی اون رو باز می‌کنیم و مشکل رو میگیم با دو تا کلمه‌ای که مادر حرف بزنه آروم میشیم. خانواده مرجع اصلیه چه در سلامت جسمی چه روحی خانواده می‌تونه خیلی نقش داشته باشه». ۳- «آرامش محیط منزل خیلی مهمه اولین درجه‌اش اینه. من اگه بدونم شوهرم من رو می‌فهمه و درک می‌کنه من هم مشکلم رو بهش می‌گم ...».

بیش از نیمی از زنان به عدم درک شرایط زنان کارگر از جمله توقع روحیه شاد و عدم خستگی از زن در محیط خانواده خصوصاً توسط همسر و فرزندان و نیز عدم درک شرایط زنان در محیط کار از طرف کارفرما به عنوان هنجار ذهنی منفی مؤثر در مقابله با استرس اشاره داشتند. نمونه‌ها: ۱- «وقتی از محل کار وارد خونه میشیم و خانواده می بینند دوست ندارن خسته باشی ...، باید شاد باشیم وگرنه می‌گن خب سر کار نرو ...». ۲- «مثلاً خانمی که متأهل هستش همسرش نمی‌پذیره که خسته است یا مشکل داره، از یه طرف زن دوست داره کار کنه از یه طرف باید به خونه و زندگی هم برسه و از مسئولیت‌هاش کم نمیشه». ۳- «خب، استرس‌ها توی محیط کار یه جوره و زن‌ها به خاطر شرایط سخت کار و برخوردهای کارفرماها در فشار هستن از طرفی توی خونه هم کسی نمی‌پذیره و درکشون نمی‌کنه و به خاطر همین از نظر جسمی و روحی خیلی آسیب می‌بینند و زود از کار افتاده میشن».

تعداد محدودی از زنان به توصیه به سکوت زن در هنگام استرس به عنوان عرف حاکم بر جامعه به عنوان هنجار ذهنی مؤثر بر مقابله با استرس اشاره داشتند. برای نمونه: «کلاً همیشه توقعی که از خانم‌ها هست اینه که اگه یه حرفی به خانمی زده میشه اون خانم چیزی نگه چون این کار زشتیه... باید ساکت باشیم، ولی بالأخره من هم یه آدم هستم و باید از خودم دفاع کنم شاید اشتباه باشه ولی تو خودم نمی‌ریزم ...».

محور سوم: کنترل رفتاری درک شده

اکثر زنان موانع فردی از جمله: نداشتن امنیت شغلی، ندانستن شیوه صحیح مقابله با استرس و روحیه حساس زنان کارگر را به عنوان اصلی‌ترین کنترل رفتاری درک شده مقابله با استرس ذکر نمودند.

نمونه‌هایی از اظهار نظرها در مورد نداشتن امنیت شغلی: ۱- «ترس از دست دادن کار هم مهمه. برای همین میترسه که نکنه من رو از کار بیرون بیندازه یا نکنه حقوقم رو کم کنه ... اگه آدم مطمئن باشه این اتفاق‌ها نمی‌افته و اخراج نمیشه راحت‌تر می‌تونه با استرس مقابله کنه...». ۲- «امنیت شغلی ندارن چون اکثر کارگرهایی که در کارخونه‌ها کار می‌کنند با یک قرارداد موقت پذیرفته میشن و امنیت شغلی ندارند و سعی می‌کنند که تو این فرصت بیشتر نظر کارفرما رو جلب کنند و با استرس‌ها بسازند آخرش هم می‌دونند که آینده شون چیه و حقی ندارن که اعتراض کنن و حرف بزنند».

در مورد ندانستن شیوه درست مقابله با استرس. نمونه‌هایی از اظهار نظر: ۱- «اشکال اینه که ما خوب گوش دادن و خوب صحبت

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2026-11-04]
[DOR: 20.1001.1.16807626.1391.11.5.14.4]

کردن رو بلد نیستیم ...». ۲- «باید یاد بگیریم که استرس‌ها رو کنترل کنیم باید یاد بگیریم حق خودمون رو چطور بگیریم و یاد بگیریم چطوری حرف خودمون رو بزنیم ...». ۳- «اگه مهارت مقابله با استرس رو زنان کارگر بلد باشن بهتره تا در شرایط خاص درست تصمیم بگیرند».

در مورد حساس‌تر بودن روحیات زنان در برخورد با استرس. برای نمونه: «خانم‌ها احساسی هستن و این طور مسایل روی خانم‌ها بیشتر از مردها تأثیر می‌گذاره و وقتی احساساتی می‌شن غیرمنطقی عمل می‌کنن بیشتر احساساتشون عمل می‌کنه که درست تصمیم نمی‌گیرند»

برخی از زنان به موانع محیطی از جمله فشار کاری زیاد زنان کارگر، تداخل مشکلات خانه و محیط کار به عنوان عامل تأثیر گذار بر مدیریت استرس زنان کارگر اشاره نمودند. نمونه‌ها: ۱- «استرس توی خانم‌های کارگر خیلی زیاده چون یه خانمی که شاغل هست فشار کاری و برخوردهای بد صاحب کارها توی محیط کار از مشکلات عمده است ...». ۲- «توی محیط کار که هستیم و توی خونه یه اتفاقی می‌افته و زنگ می‌زنند روی کارمون تأثیر میذاره و شاید یه استرس دیگه‌ای بشه. توی محیط کار استرس‌های خونه رو هم داریم».

تعدادی از زنان به موانع مالی مانند نداشتن پول و اجبار به کار در محیط‌های کارگری و سخت و نداشتن رضایت شغلی، به عنوان مانعی برای برخورد مناسب با استرس اشاره داشتند. نمونه‌ها: ۱- «... فشارهای عصبی همه به پول بر می‌گرده. اگه ما پول داشتیم که توی زندگیمون اینقدر مشکل نبود و مجبور نبودیم که بیایم توی کارخونه مثل مردها کار کنیم. اگه پول باشه اعصاب هم آرومتره». ۲- «بالأخره مجبوریم کار کنیم تا شکم بچه‌ها رو سیر کنیم و گرنه ما هم دوست نداریم توهین بشنویم و اینقدر فشار بکشیم». ۳- «مجبوریم کار کنیم وگرنه اصلاً راضی نیستیم».

اقلیتی از زنان به موانع زمانی اشاره داشتند. برای نمونه: «وقت هم مهمه. اینجا که تمام وقت از صبح تا عصر کار می‌کنیم و استراحت نداریم توی خونه هم که میریم تازه باید کارهای خونه رو انجام بدیم و اصلاً فرصت نداریم که حتی به کارها برسیم و یا یه لحظه استراحت کنیم».

محور چهارم: خودکارآمدی

اکثر زنان کارگر به توانمند بودن زنان در کنترل استرس اشاره داشتند. نمونه‌ها: ۱- «خانم‌ها بهتر بلد هستند که روابط بین فردی رو رعایت کنند و توانایی بیشتری برای حل مسایل دارند ...». ۲- «خود شخص هم می‌تونه مقابله کنه. ما الآن داریم به خاطر زنگیمون و بچه‌هامون و خونه و خانواده تلاش می‌کنیم. ماهایی که مسئولیت قبول کردیم باید راهش رو پیدا کنیم و سعی کنیم مقابله کنیم». در مورد تأثیر آموزش، نیز بیان شد: «باید مهارت‌های مقابله درست با استرس رو آموزش بدن و بلد باشیم که در هر موقعیتی چه رفتاری درست‌تر است».

برخی از زنان بها دادن و ارزش قایل شدن برای زنان کارگر و فراهم شدن امکانات بهتر از جمله مشاوره در محیط کار و آموزش شیوه‌های درست مقابله با استرس را باعث افزایش توانمندی (خودکارآمدی) زنان در مدیریت و کنترل استرس دانستند. نمونه‌ها: ۱- «فکر کنم اگه این امتیاز رو برای قشر کارگر قایل بشن بالأخره این کارگر باید از نظر روحی روانی تأمین بشه. کارفرما باید بگه برای این که کار من خوب پیش بره باید کارگرهام از نظر روحی و روانی خوب باشند و کارگر بدونه که برای اون ارزش قایل هستند و به اون تلقین بشه، توی کاهش استرس و استرس مؤثره. کارگر مطمئناً می‌گه این کارفرما برام ارزش قائله فقط از من کار نمی‌کشه». ۲- «اگه شرایط مهیا باشه و کارگر توی محیط کار درک بشه مثلاً مشاوره داشته باشه یا آموزش داشته باشه کمک می‌کنه که بهتر بتونه با مشکلات کنار بیاد و راه حل پیدا کنه». تعداد محدودی از زنان کارگر تقویت روحیه زنان و بالا بردن اعتماد به نفس در زنان کارگر را عامل توانمندتر شدن زنان در مقابله با استرس دانستند. نمونه‌ها: ۱- «باید روحیه اون‌ها تقویت بشه تا رفتار ضعیف نداشته باشند». ۲- «خانم‌ها خیلی ضعیف‌تر از اون هستن که بتونن مقابله کنن. ما توی محیط کار خودمون دیدیم نمی‌تونن از خودشون دفاع کنن تا میان دفاع کنن گریه میکنن اگه روحیه خودشون رو قوی کنن که سریع اشکشون در نیاد خیلی مسایل حل میشه». ۳- «در مجموع، یه کاری کنه اعتماد به نفسش بالا بره و خودشو باور کنه. حالا یه مشکل بوجود اومده و رفع میشه دیگه».

محور پنجم: قصد رفتاری

اکثر زنان کارگر بیان داشتند که با فراهم شدن امکان آموزش همگی قصد یادگیری راه‌های درست مقابله با استرس را دارند. برای نمونه: «... طبیعیه که اگه یه بروشور بدن یا آموزش بدن به زن کارگر که چه جوری می‌تونه روحیه خودش رو تقویت کنه و چه جوری موقع استرس درست تصمیم گیری کنه، حتماً میاد و توی کلاس‌ها شرکت می‌کنه».

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2026-11-04]

[DOR: 20.1001.1.16807626.1391.11.5.14.4]

بحث و نتیجه گیری

این مطالعه برای اولین بار در کشور به بررسی عوامل تأثیر گذار بر نحوه مقابله با استرس در زنان کارگر به روش کیفی در چارچوب الگوی روانی ـ اجتماعی می‌پردازد. شرایط نامساعد اجتماعی و محیطی از عوامل مهم ایجاد فشار روحی و تنش هستند که سلامت روان را به مخاطره می‌اندازند [۳۲]. سلامتی انسان می‌تواند در اثر وجود استرس دگرگون شده و عدم تعادل در حالت جسمی و روانی پدیدار شود. استرس‌های طولانی و مداوم محیط کار می‌تواند باعث بروز فرسودگی شغلی شده، مسائلی چون استعفا، غیبت‌های مکرر، کاهش انرژی و بازده کاری را به دنبال آورد [۳۳]. آمارها نشان می‌دهد استرس و عوارض ناشی از آن همه ساله موجب از بین رفتن صدها روز کاری می‌شود و به طور متوسط روزانه یک میلیون نفر به علت اختلالات و ناخوشی‌های ناشی از استرس از حضور در محل کار خودداری می‌کنند [۳۴]. مطالعه دیگری نشان می‌دهد ۴ درصد از ساعت کار بر اثر غیبت ناشی از استرس و نارضایتی شغلی از دست می‌رود [۳۵]. یافته‌های استخراج شده از مصاحبه‌ها نیز مؤید این بود که اکثر زنان کارگر استرس را عامل تأثیر گذار بر سلامتی جسم و روح قلمداد نمودند. در همین ارتباط رئیسی معتقد است ضعف اعصاب که در اثر عدم کنترل صحیح و درمان به موقع استرس حاصل می‌شود می‌تواند در کاهش انرژی افراد و آسیب پذیر ساختن آنان در مقابل بیماری نقش مهمی داشته باشد [۳۶]. همچنین در پژوهش‌های دیگری در ارتباط با استرس و سلامت روان ماماها و پرستاران نتایج مشابهی ذکر گردید [۳۸، ۳۷]. در مطالعه دیگری که روی کارگران دو کارخانه صنعتی ژاپن انجام گردید، استرس شغلی یک عامل خطر برای ابتلای کارگران به افسردگی معرفی گردید [۱۹].

در پژوهش حاضر زنان کارگر استرس را عامل تأثیر گذار بر کیفیت کار ذکر نمودند. در مطالعه دیگری نیز نشان داده شد که ارتباط مستقیم و معنی‌داری بین استرس شغلی و احساس تحلیل رفتن و خستگی در پایان کار، تمایل به ترک کار و کار در محل دیگر غیر از محل فعلی و در نتیجه کاهش کیفیت کار و افزایش بار سازمانی وتحمیل هزینه وجود دارد [۳۹]. همچنین مارگولیس نشان داد که در افراد با استرس زیاد ناشی از کار، نشانه‌هایی چون غیبت از کار، بی تفاوتی در کار و کاهش انگیزش کاری بیشتر از سایرین است [۴۰]. در مطالعه رئیسی نیز نشان داده شد که استرس، تمرکز فکر را جهت تصمیم گیری مؤثر در مدیران و مترون‌های بیمارستان کاهش داده و مدیران گزارش نمودند که استرس بر کیفیت کار آنان اثر سوء داشته است [۴۱]. بدین ترتیب به نظر می‌رسد شناخت عوامل استرس زا و ارتقای بهداشت روانی نیروی کار و کاستن از استرس‌های شغلی به جهت ارتقای کیفیت کار سازمانی بایستی مورد توجه مدیران قرار گیرد.

نتایج نشان داد که زنان کارگر به ارتباط بین تیپ شخصیتی و رفتاری افراد و میزان استرس اشاره داشتند که با نتایج مطالعه دیگری در مورد تیپ شخصیتی پرستاران، که نشان داد افراد با تیپ رفتاری B وقایع استرس زای کمتر و همچنین شدت استرس کمتری را در مقایسه با افراد با تیپ رفتاری A درک می‌کنند مطابقت دارد [۴۲].

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که محدودیت در کنترل و احاطه در محیط کار عامل استرس در زنان کارگر است. یکی از نکات مهم این است که احساس کنترل بر میزان یا طول دوره فشار، می‌تواند در میزان احساس فشار مؤثر باشد. در مطالعه شریفی [۴۳] نتایج نشان داد که از میان دو دسته کلی عوامل فشارزای بیرونی و درونی (شخصی) بیشترین فشار و نگرانی از ناحیه عوامل بیرونی بر واحدهای پژوهش تحمیل می‌گردد که خارج از کنترل آنهاست و مسایل بیرونی که وابسته به تصمیم گیری و دخالت مؤثر دیگران است، فشار بیشتری بر آنان تحمیل می‌کند. بدین ترتیب به عنوان یک نکته مثبت می‌توان با آموزش مهارت ها و مشاوره و افزایش توانمندی درونی افراد، قدرت آنان را در کنترل عوامل فشارزای بیرونی تقویت نمود.

از جمله عوامل استرس زا در تحقیق حاضر، وجود تبعیض در محیط کار از جمله پاداش‌ها و تشویق‌ها یا برخوردهای تبعیض آمیزکارفرما در بین کارگران ذکر گردید. در مطالعه مشابهی نیز «پاداشی» که برای انجام کار به کارکنان داده شد، به عنوان عامل بالقوه‌ای که آنان را دستخوش استرس می‌نماید قلمداد گردید [۳۵]. در پژوهش‌های دیگری نیز کمبود حقوق و مزایا و انتظارات مسئولان بالاتر از افراد به عنوان عامل استرس زا در محیط کار ذکر گردید [۴۵، ۴۴] که نتایج با نتایج حاصل از پژوهش حاضر همخوانی دارد.

زنان کارگر در پژوهش حاضر مشکل در برقراری ارتباط با همکاران و سرپرستان را به عنوان یک عامل استرس در محل کار ذکر نمودند. در پژوهش راس و التمایر نیز «روابط کاری میان فردی» از جمله عوامل استرس زای شغلی قلمداد گردید. این

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2026-11-04]

[DOR: 20.1001.1.16807626.1391.11.5.14.4]

پژوهشگران سه نوع رابطه میان فردی را معرفی نمودند: الف- روابط با همکاران؛ ب- روابط درون گروهی کوچک و ج- روابط با سرپرستان و رهبران [۳۵]. در پژوهش‌های دیگری نیز مشکلات با کارکنان و زیردستان و مشکلات با سرپرستان و انتظارات آنان در زمره عوامل استرس زای شغلی مطرح گردید[۴۵، ۴۴].

در رابطه با شیوه مقابله با استرس، نتایج پژوهش حاضر نشان داد که اکثر زنان کارگر از شیوه‌های هیجان محور در برخورد با استرس‌ها استفاده می‌نمایند از جمله: گریه کردن، پرخاشگری، ترک محیط و تخلیه استرس به دیگران و غیره. این در حالی است که مقابله با استرس عبارت از تلاش‌های شناختی و رفتاری است که به منظور تسلط بر تعارض های فشارزا، کاهش یا تحمل آنهاست [۱۴]. دو نوع غالب از شیوه‌های مقابله با استرس، عبارت است از: مقابله هیجان محور و مقابله مسئله محور. در مقابله مسئله محور، هدف اصلی فرد تسلط یافتن بر موقعیت و ایجاد تغییر در منبع فشارزا است؛ در حالی که در مقابله هیجان محور، هدف اصلی کاهش یا تعدیل سریع آشفتگی هیجانی است [۱۵]. در مطالعه شریفی نیز نتایج نشان داد که به طور کلی، آزمودنی‌ها از شیوه مقابله هیجان محور استفاده نمودند که این شیوه ناکارآمد هیجانی منجر به افزایش علایم جسمانی، اضطراب و اختلال خواب و اختلال در کنش‌های اجتماعی و افسردگی گردید [۴۳].

نتایج نشان داد که رو آوردن به معنویات، از جمله راه‌های کاهش استرس در زنان کارگر است. این یافته با یافته‌های پژوهشی در رابطه با ارتباط معنویات و مقابله با استرس که به تأثیر مثبت گوش دادن به قرآن در کاهش اضطراب و افسردگی اشاره دارد همسو است [۴].

در پژوهش حاضر، زنان کارگر به تأثیر مثبت حمایت توسط خانواده (پدر، مادر و همسر) و کارفرما در کاهش استرس‌های زنان کارگر به عنوان هنجار ذهنی زنان اشاره داشتند. یکی از متغیرهایی که بیشتر پژوهش‌ها روی آن انجام گردیده است متغیر «حمایت اجتماعی» است که به عنوان مهم‌ترین ویژگی تعدیل کننده در واکنش مردم به استرس مورد بررسی قرار گرفته است. به این ترتیب، پژوهش‌های زیادی، تأثیر مفید حمایت اجتماعی را در کاهش ابتلا به بیماری در هنگام رویارویی با عوامل استرس زا نشان داده‌اند [۴۷، ۱۵]. در مطالعه دیگری نیز نتایج نشان داد که هرچه حمایت اجتماعی بیشتر باشد، استفاده از روش‌های مؤثر در مقابله با استرس افزایش و استفاده از روش‌های هیجان محورکاهش می‌یابد [۴۷]. در مطالعه ادوارد نیز حمایت مدیریتی و امنیت شغلی و محیط حمایت کننده برای افراد در پیشگیری از فرسودگی شغلی، مؤثر بوده است [۴۸].

نتایج مطالعه حاضر نشان داد که از جمله موانع فردی مقابله با استرس در محیط کار مسئله امنیت شغلی کارگران زن است. نتایج مطالعه‌ای نشان داد که تفاوت معنی‌دار میان میزان استرس شغلی کارکنان قراردادی/پیمانی نسبت به کارکنان رسمی وجود دارد؛ به طوری که میزان استرس در کارکنان قراردادی بیشتر از سایرین است و این موضوع، متأثر از نامشخص بودن وضعیت شغلی آنان است و با نتایج ما همخوانی دارد [۲۷].

در مطالعه حاضر از دیگر موانع فردی در مقابله با استرس، ندانستن شیوه درست مقابله با استرس در زنان کارگر و مقابله به شیوه هیجان مدار بیشترین شیوه مورد استفاده ذکر گردید که ناشی از عدم آگاهی زنان از شیوه های درست مقابله با استرس است. در مطالعه‌ای دیگر نیز نتایج نشان داد که اکثر واحدهای پژوهش در محدوده ضعیف پاسخ‌های رفتاری از قبیل: عصبانیت، غیبت از کار، تأخیر در کار، اشتباه در کار، تمایل به ترک کار و یا کم کاری بوده‌اند که ناشی از استرس شغلی آنان است [۳۹] و این بیانگر مهارت ناکافی افراد در برخورد صحیح با استرس است که منجر به مقابله هیجان محور گردیده و سبب ساز بسیاری از عوارض جسمانی و روانی برای ایشان خواهد بود. لذا آموزش تکنیک‌های صحیح مقابله با استرس در زنان کارگر باعث ارتقای سلامت روانی آنان گردیده و به سلامت و بهره وری بیشتر در جامعه می‌انجامد.

زنان کارگر در پژوهش حاضر به میزان استرس بیشتر در زنان کارگر نسبت به مردان و روحیه حساس زنان به عنوان مانع دیگری در برخورد با استرس اشاره داشتند. در مورد استرس شغلی و رابطه آن با سلامت روان نیز نتایج تحقیقی نشان داد که استرس در زنان بیشتر از مردان است [۲۷] و دلیل این مسئله را می‌توان شرایط زیست شناختی، موقعیت اجتماعی، فرهنگی و نیز وظایف دوگانه در منزل به عنوان زن خانه دار و در محیط کار به عنوان کارگر دانست [۴۹]. در پژوهش حاضر به موانع محیطی از جمله فشار کاری زیاد و تداخل مشکلات خانه و کار به عنوان کنترل رفتاری درک شده در برخورد درست زنان کارگر با استرس‌ها اشاره شد. در دیگر تحقیقات نیز بار کاری زیاد از عوامل افزایش دهنده استرس شغل محسوب می‌شود[۴۱، ۳۸]. مارگولیس نشان داد که استرس ناشی از میزان کار زیاد، با نشانه‌های استرس و بیماری‌های روان نژندی در ارتباط

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2026-11-04]
[DOR: 20.1001.1.16807626.1391.11.5.14.4]

است [۴۰]. در مطالعه‌ای (مطالعه کورن و هاوزر به نقل از عطار) بین شرایط نامطلوب کاری، تندتند کار کردن، کار زیاد و طولانی و کاهش سلامت روان و خشنودی شغلی ارتباط معنی‌داری پیدا شد [۵۰]. در مطالعه سوری نیز نشان داده شد که عدم استراحت کافی، نارضایتی از ساعات کار و وجود فشار روانی محیط کار، مهم‌ترین عوامل استرس زا در محیط شغلی زنان مورد مطالعه بود [۱۳].

در پژوهش حاضر، زنان کارگر به نداشتن پول و اجبار به کار و نداشتن رضایت شغلی، از جمله موانع مالی برخورد درست با استرس‌ها اشاره داشتند. در مطالعه‌ای مشابه نتایج نشان داد که کار کردن به ویژه در شغلی که مورد علاقه فرد است، افزون بر کسب درآمد و برآوردن نیاز مادی و معنوی، موجب احساس رضامندی و خوشنودی فرد می‌شود [۵۰]. در مطالعه ویسی نیز بین خوشنودی شغلی و سلامت روان رابطه معنی‌دار و مثبتی گزارش گردید [۴۶]. در پژوهش سوری نیز نشان داده شد که نارضایتی شغلی در زنان کارگر بیشتر از سایر گروه‌های شغلی بوده است [۱۳] که مؤید آن است که توجه بیشتر به ایجاد رضایت مندی شغل در زنان و امکان استمرار اشتغال زنان کارگر با کاهش عوامل استرس زا در محیط کار علاوه بر افزایش سطح سلامتی زنان و جامعه، موجب افزایش راندمان کاری و توسعه اقتصادی می‌گردد.

نتایج نشان داد که وقت کم و فرصت ناکافی برای استراحت و نیز برنامه ریزی انجام کارها از جمله موانع زمانی برخورد درست با استرس در زنان کارگر است. مطالعه مشابهی نیز نشان داد که نداشتن وقت استراحت کافی و عدم رضایت زنان از ساعات کار خود احتمالاً ناشی از مشغله آنان در انجام مسئولیت‌های داخل خانواده و محیط شغلی آنان است [۱۳]. مطالعات انجام شده در سایر کشورها نشان داده است که استرس شغلی در زنانی که به صورت نیمه وقت کار می‌کنند، کمتر از زنان شاغل به صورت تمام وقت است [۵۲، ۵۱]. در پژوهش رئیسی نیز نشان داده شد که از دیگر عوامل استرس زا وقت کم است و زمانی این استرس پیش می‌آید که کارکنان فکر می‌کنند قادر نیستند در حد مهارت‌هایی که دارند یا در حد کوششی که از آنها ساخته است، از عهده انجام کارها به طور شایسته برآیند [۴۱]. در پژوهش حاضر نتایج نشان داد که زنان کارگر معتقدند که توانمندی زیادی در برنامه ریزی و یافتن راه حل دارند و با فراهم شدن امکانات از جمله: آموزش مهارت‌ها و ارزش دادن به کارگران و ایجاد امکانات مشاوره در محیط کار و تقویت روحیه زنان، میزان خودکارآمدی زنان کارگر در مقابله با استرس‌ها افزایش خواهد یافت. شواهد حاصل از پژوهش‌ها نشان می‌دهد باورهای افراد در خصوص میزان کنترلی که می‌توانند بر موقعیت‌های استرس زا اعمال کنند و نیز خودکارآمدی آنان بر فائق آمدن بر مشکلات و رویدادهای آزاردهنده بر میزان برانگیختگی هیجانی و عملکردهای فردی در موقعیت‌های مذکور، تأثیرگذار است و افرادی که از خود ادراکی مثبت‌تری برخوردارند و سطوح بالاتری از باورهای کنترلی و خودکارآمدی را نشان می‌دهند، برانگیختگی هیجانی کمتری را تجربه می‌کنند و به دنبال آن عملکرد آنان کمتر دچار تخریب و رکود می‌گردد [۵۴، ۵۳]. ایجاد این باورها جز در سایه بها دادن و ارزشمند دانستن نیروی انسانی خصوصاً زنان که نقش مهمی در سلامت خانواده و جامعه دارند و کاهش شرایط استرس زا در محیط کار و امکانات آموزشی و مشاوره امکان پذیر نخواهد بود. در راستای ارتقای سلامت جامعه و با توجه به نقش پر اهمیت زنان کارگر در جامعه و چرخه اقتصاد کشور، بررسی‌های بیشتر در زمینه آسیب شناسی استرس‌های شغلی آنان و ارائه راهکارهای کاهش استرس بسیار ضروری می‌نماید. همچنین با برقراری جلسات منظم و تشویق زنان کارگر، به انعکاس نارسایی‌ها و مشکلات محیط کار و افزایش سطح آگاهی آنان با آموزش مهارت‌های مقابله با استرس و در نتیجه سازگار نمودن کارگران در معرض استرس بیشتر و راه اندازی مراکز مشاوره در محل کار؛ همچنین افزایش سطح آگاهی کارفرمایان و مدیران در زمینه برنامه ریزی بهتر در جهت رفع استرس‌های محیط کار، تا حد زیادی می‌توان به بهبود سلامت روان در زنان کارگر و ایجاد انگیزش و رضایت مندی شغلی و افزایش کیفیت کار و توسعه قدم برداشت.

محدودیت دسترسی به زنان کارگر، به دلیل موقعیت کاری آنان از جمله موانع کلی در هر پژوهشی در گروه کارگران است. در پژوهش حاضر، پژوهشگر با در نظر گرفتن کارت‌های هدیه ویزیت رایگان جهت زنان شرکت کننده در پژوهش (تعداد پنج ویزیت رایگان برای هر زن) سعی نمود تا با جلب همکاری بیشتر و ایجاد انگیزه بر محدودیت ها غلبه نماید و باعث مشارکت فعال افراد در مصاحبه‌ها گردد.

سهم نویسندگان

زهره کشاورز: اجرای طرح پژوهشی، تدوین مقاله
معصومه سیمبر: استاد راهنما
علی رمضانخانی: استاد مشاور

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2026-11-04]

[DOR: 20.1001.1.16807626.1391.11.5.14.4]

تشکر و قدردانی

از تمامی زنان کارگر و نیز کارفرمایان کارخانجات و مسئولان مرکز سلامت شهرک صنعتی عباس آباد پاکدشت که ما را در این پژوهش یاری نمودند، کمال تشکر را داریم. امید که نتایج این پژوهش گامی به سوی برنامه ریزی‌های بهتر در جهت ارتقای سلامت زنان کارگر باشد.

منابع

1. Hockley R. Stress and fatigue in human performance. 1 st Edition, Jon Willy and Sons: New York, 1983
2. Le Doux JE. Sensory systems and emotion: a model of affecting processing. Integrative Psychiatry 1986; 4: 237-48
3. Shaw SE. Health education for the public: stress and stress management. Topics in Clinical Nursing 1979; 1: 53-7
4. Taghiloo S. Effects of Quran reading instruction on reducing stress in adolescents and youth. Journal of Ghilan University of Medical Science 2009; 18: 72-81[Persian]
5. Davazdahemami MH, Mehrabi A, Attari A. Effectiveness of training and managing stress by cognitive-behavior method on controlling serum glucose level and depression of Diabetes type 2 patients. Iranian Journal of Endocrine and Metabolism 2009; 11: 385-392 [Persian]
6. Robbins S. Organization behavior management. Translation: Parsaeyan A, Arabi M, 1 st Edition, Motaleat va p`joohesh Haye Ensani: Tehran, 1995 [Persian]
7. Cooper CL. Stress: ways of recognize and deal. Translation: Gharachedaghi M, Shariatzade N. 1 st Edition, Roshd Publication: Tehran, 1993 [Persian]
8. Pieper C, Lacroix AZ, Karasek RA. The relation of psychosocial dimensions of work with coronary heart disease risk factors: a meta-analysis of five United States databases. American Journal of Epidemiology 1989; 129: 483-94
9. Karasek RA, Theorel T. Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life. 1 st Edition, Basic Books: New York, 1990
10. Schnall PL, Belkic K, Landsberigis P. The work place and cardiovascular disease. Occupational Medicine 2000; 15: 370-74
11. Davis K. Newstorm.Organizational behavior at work [organizational behavior]. Translation: Toosi M. Markaz Amoozesh Modiriat Dolati 2002
12. Health and Safety Executive. Self-reported work-related illness in 1995. 1 st Edition, HSE Books: Sudburry, 1998
13. Soori H, Hatami Sadabad A. Job stress in employed women in Ahwaz. Hakim Research Journal 2002; 8: 65-72 [Persian]
14. Cohen F, Lazarous RS. Coping with stress of illness. In: Stone GC, Cohen F, Adler NE [Eds]. 1 st Edition, Health Psychology Hand Book, Jossy-Boss: Sanfransissco, 1979: 217-50
15. Lauzarous RS, Folkman S. Stress appraisal and coping. 1 st Edition, Springer: New York, 1984
16. Scheiere MF, Weintroub JK, Carver CS. Coping with stress: divergent strategies of optimists and pessimists. Journal of Personality and Social Psychology 1986; 51: 2157-64
17. Ghafoorian H. Stressors in managers. Tadbir Journal 1998; 86: 37-39 [Persian]
18. Luthans F. Organizational behavior. 7th Edition, MacGrow-Hill Inc: New York, 1995
19. Kawakami N, Araki S. Effect of job stress on occurrence of major depression in Japanese industry. Journal of Occupational Medicine 1990; 32: 22-5
20. Soltani M, AminAya M, Attari A. Effects of stress management training on academic achievement of high school students of Tiran and Crown city in Isfahan. Journal of Behavioral Research 2008; 6: 9-16 [Persian]
21. Peterson SJ, Berdew TS. Middle range theories: application to nursing research 1 st Edition, Lippincott Williams and Wilkins CO: Philadelphia, 2004
22. Bastable SB. Nurse as educator; principles of teaching and learning for nursing practice. 2nd Edition, Lippincott Williams and Wilkins CO: Philadelphia, 2003
23. Pajaras F, Schunk DH. Self-beliefs and school success: self-efficacy, self-concept and school achievement.2000. [On Line]. http://www.emory.edu/EDUCATION/Mfp/pub.htm 2009/03/14
24. Bandura A. Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. Psychological Review 1997; 84: 191-215
25. Kear M. Concept analysis of self-efficacy 2000. [On Line]. http:/graduateresearch.com/Kear.htm. 2009/03/14
26. Rezaee F, Neshatdoost H, Moosavi H, Omara B. Effectiveness of cognitive-behavioral methods interventions of stress management on quality of life of asthmatic women. Journal of Behavioral Sciences Research.2009; 7: 33-42 [Persian]

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2026-11-04]
[DOR: 20.1001.1.16807626.1391.11.5.14.4]

27. Hashemzadeh I, Oranghi M, Bahredar M. Job stress and its relation to mental health in Shiraz hospital staff. Andishe va Raftar 2000; 6: 55-62 [Persian]
28. Linden W. Stress management: from basic science to better practice. 1 st Edition, SAGE Publications: Philadelphia, 2005
29. Shapire SL, Shapire DE, Schwartz GE. Stress management in medical education: a review of the literature. Academic Medicine 2000; 75: 748-59
30. Shariati M, Dadghari A. Design and application and analysis of qualitative research in the field of health and medical science. 1 st Edition, Hayan Publication: Tehran, 2007 [Persian]
31. Polite DF, Hungler BP. Nursing research: principles and Methods. 6th Edition, Lippincott Williams and Wilkins CO: Philadelphia, 1999
32. Fillian E. Contact rate of burnout and its relation to coping methods used by nurses training in Tehran. Master of Nursing Thesis. Tarbiat Modares Medical Science: Tehran, 1992 [Persian]
33. Abdi H, Shahbazi L. Job stress in nurses working in ICU and its relationship with their burnout. Journal of Shahid Sadooghi Yazd University of Medical Science 2001; 9: 64-70 [Persian]
34. Sutherland and Cooper. Understanding stress. 1 st Edition, Chapman and Hall: London, 1990
35. Raas & Altemayer. Job stress. 1 st Edition, Translation: Khajepoor GH. Industrial Management Publication: Tehran, 1998
36. Raeesi P. The role of hygiene and health on family productivity. Journal of Shahid Beheshti University of Medical Science 1997; 20: 25-30 [Persian]
37. Mackin P. Labour wards midwives: perceptions of stress. Journal of Advanced Nursing 1998; 27: 986-91
38. Tyler P. Source of stress psychological well-being in high dependency nursing. Journal of Advanced Nurcing 1994; 19: 469-76
39. Enjezab B, Farnia F. Association of job stress with emotional and behavioral responses in midwives working in public hospitals in Yazd province in 1999. Journal of Shahid Sadooghi Yazd University of Medical Science 2001; 10: 32-38[Persian]
40. Margolis BL. Job stress: on unlisted occupational hazard. Journal of Occupational Medicine 1974; 16: 659-61
41. Raeesi P, Tavakoli GH. Effects of occupational stress of hospital managers and metron nurses on their health and job performance. Hakim Research Journal 2001; 5: 247-56 [Persian]
42. Douglas MK. The work of auxiliary nurse in Mexico: stressors satisfiers and coping strategies. International Journal of Nursing Studies 1996; 33: 495-505
43. Sharifi R. Prediction of psychological health of medical students based on stress and their coping styles. Teb va Tazkiye 2003; 52: 89-98 [Persian]
44. Abtahi H, Alvani M. Research about stress in managers of the country industrial sector. Journal of Accounting and Management school; Allameh Tabataee University 1992; 2: 11-36 [Persian]
45. Raeesi P, Zahiri M. Prevalence of severe stress, stressors and its effect on hospital managers. Andishe va Raftar 1998; 4: 2-40 [Persian]
46. Veisi M, Atef Vahid M, Rezaee M. Effects of job stress on job satisfaction and mental health: moderating effects of hardiness and social support. Andishe va Raftar 2000; 6: 70-78 [Persian]
47. Echochian SH, Roohafza H. Social stress association with coping strategies in the psychological ward nurses. Journal of Ghilan University of Medical Science 2009; 18: 41-46[Persian]
48. Edwards D, Bernard P, Cyle D, Fothergill A, Haningan B. A stepwise multivariate analysis of factors that contribute to stress for mental health nurses working in the community. Journal of Advanced Nursing 2001; 36: 805-13
49. Molnica R. Mood disorders. In: Harold I, Kaplan & Benjamin J Sadock [Eds]. Comprehensive text book of psychiatry. 5th Edition, William & Willkins: Baltimore, 1989: 289-95
50. Attar H. Relationship between job stress and job satisfaction with mental health of an industrial staff. Thesis of Master Clinical Psychology, Tehran Psychology Institute: Tehran, 1995 [Persian]
51. Otten F, Bosme H, Swinkels H. Job stress and smoking in the Dutch labor force. European Journal of Public Health 1999; 9: 58-61
52. Statistics Netherlands. Time use of men and women by household composition social culture. Berichten 1994; 20: 1-32
53. Miller SM. Controlabillity and human stress: method, evidence and theory. Behavior Research and Therapy 1979; 17: 287-304
54. Miller SM. Why having control reduces stress: if I can stop the roller coaster I don't want to get off. In: Garber J and Selligman MEP [Eds]. Human helplessness: theory and applications. 1 st Edition, Academic Press: New York, 1980

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2026-11-04]
[DOR: 20.1001.1.16807626.1391.11.5.14.4]