

بررسی مدیریت استرس در هزاره جدید: یک پژوهش فراتحلیل

جعفر عباسی^۱، رحیمعلی نصیری^۱، امیر حسن کوهی^۲

۱- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

۲- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سمنان، ایران

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۰۱/۱۵ تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۷/۰۳/۲۲ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۰۳/۲۷

چکیده

هدف این پژوهش، بررسی مطالعات انجام شده در زمینه مدیریت استرس و روش انجام آن فراتحلیل است. بدین منظور، ۳۸ مطالعه مختلف از سه پایگاه اطلاعاتی؛ بانک نشریات جهاد دانشگاهی (SID)، پایگاه خصوصی مجلات ایران (Magiran) و پایگاه مجلات تخصصی نور (Noormags) انتخاب گردید و پس از پالایش، ۱۳ مطالعه برای تحلیل مناسب تشخیص داده شد. جهت گردآوری اطلاعات از فرم فراتحلیل (شامل اطلاعات کتاب-شناسی، اطلاعات روش-شناسی و اطلاعات مربوط به اثر) و برای تحلیل یافته‌ها از روش تحلیل اثر استفاده شد. طبق یافته‌ها، روشهای مدیریت استرس در دو جهت عمل می-کنند. اثربخشی کاهشی و اثربخشی افزایشی روشهای مدیریت استرس. در کل به نظر می رسد برنامه های جامع سلامت به سمت پرورش میزبان قوی و مقاوم در مقابل استرس و تغییر در سبک زندگی پیش می-رود. بدین معنا که تهدیدات و تنش-های بیرونی همیشه وجود دارند و کسانی موفق خواهند بود که توانایی و قدرت مقابله، پذیرش و سازگاری با آنها را داشته باشند.

واژه‌های کلیدی: استرس، مدیریت استرس، فراتحلیل

مقدمه

محیط‌های کاری، مدارس و دانشگاهها با تحولاتی مانند جهانی سازی و شرایط و موقعیتهای محیطهای کاری و فن آوریهای جدید و وظایف و نقشهای دگرگون شده است. افرادی که در این محیطها فعالیت می کنند در معرض تقاضاها، فرصتها و تهدیدهای بیرونی قرار دارند. هر یک از افراد دارای ظرفیتها و قابلیت‌های مختلف و متفاوتی برای مواجهه با این متغیرهای بیرونی هستند. در نتیجه بین عناصر بیرونی محیطی و عناصر درونی افراد تقابلی به وجود می‌آید. این تقابل و تنش موجب و پدیدآورنده استرس یا فشار روانی در محیطها و در افراد شاغل در این محیطها می باشد.

در سالهای اخیر موضوع استرس و آثار آن در علم رفتار در سازمان مورد توجه بسیار واقع گردیده است اگر چه در علم پزشکی مساله فشار عصبی و علل و عوارض آن مدتهاست مورد بررسی و تحقیق قرار دارد اما باب این بحث در رفتار سازمان تازه گشوده شده است.

امروزه یکی از جدی ترین دغدغه های سازمان جهانی بهداشت، استرس و اضطراب افراد است. استرس که سابقه ای طولانی دارد که قدمتش به قبل از سال ها قبل از میلاد مسیح باز می گردد. از طرفی نیز استرس و مدیریت استرس یکی از جدی ترین مفاهیم روان شناسی است که علم رفتار سازمانی از آن در تحلیل رفتارهای سازمانی بهره زیادی می جوید.

عده ای از صاحب نظران رفتار سازمانی استرس را بیماری شایع قرن نامگذاری کرده اند. شاید هم به راستی دوران ما عصر استرس و فشارهای عصبی است ، دوره ای که در آن انسان بیش از هر زمان دیگری در معرض عوامل موجد استرس قرار گرفته و در چنین جهان پر هیاهویی چگونه می توان از استرس اجتناب کرد یا به مضاف و مقابله پرداخت؟

استرس شغلی می تواند به عنوان پاسخهای فیزیکی و احساسی مضر تعریف شود و زمانی رخ می دهد که الزامات شغلی با توانایی ها، منابع یا نیازهای کارمندان مطابقت نداشته باشد. استرس شغلی می تواند به ضعف سلامت و حتی آسیب دیدن افراد منجر شود. همچنین استرس شغلی به عنوان کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگیهای فردی شاغل، میزان بیش از حد خواست های محیط کار و در نتیجه فشارهای مرتبط با آن است که فرد بتواند از عهده آن برآید (شفتی ، آت ش پور، ۱۳۷۴).

استرس عکس العملی است که فرد به فشارهای مفرط و یا سایر انواع تقاضاها می دهد. و زمانی شروع می شود که نمی تواند با آنها سازگار شود. مثالهای استرسهای بلندمدت و شدید ، ترس ، فرسودگی ، و عصبانیت می باشد (کوشاوا ، ۲۰۱۴).

استرسهای محیط کار به یکی از مشکلات عمده در جوامع کاری تبدیل شده است و خطر بیماری در کارمندان را نیز افزایش داده است . اهمیت این موضوع همچنین به سبب پیامدهای اجتماعی- اقتصادی مورد تاکید قرار می گیرد. مدیریت استرس متمایز و مداخلات محیطهای کاری مورد اجرا قرار گرفته است و تمرینات واقعی در شرکتها کمتر مورد ارزیابی می باشد (آموروسو، لیرا ، ۲۰۱۴).

هانس سلیه فشار عصبی را به عنوان یک پاسخ غیر اختصاصی بدن به هر آسیب تعریف کرده است. وی دو نوع فشار عصبی را معرفی کرده است. سلیه معتقد است اگر استرس شدید به مدت طولانی بر فرد وارد شود واکنشهایی از تمام دستگاههای بدن وی ظاهر می کند. وی برای این واکنشها اصطلاح علامت یا حالت سازگاری عمومی (GAS) را عنوان نمود و مفهوم فشار عصبی را مجموعه ای واکنشهای عمومی انسان نسبت به عوامل ناسازگار و غیر منتظره ای خارجی یا به عبارت ساده اخلال در سیستم سازگاری و تطبیق بدن با محیط خارجی تعریف کرد.

زمانی که انسان تحت فشار قرار می گیرد ، برای مقابله ، حذف کردن ، جنگیدن و یا کنار آمدن با این فشار باید توانایی و قوای لازم را داشته باشد . به این منظور نظام زیستی انسان به گونه ای طراحی شده است که تحت فشار و استرس ، انرژی ، قوا و ظرفیت لازم برای مقابله را تامین می کند. این تجهیز شدن باعث می شود انسان بتواند با استرس مقابله کند.

استرس اشاره به تعارض میان محیط بیرونی و فرد دارد که به فشارهای فیزیکی و احساسی منتهی می شود. در جهان بسیار متحول امروزی ، غیر ممکن است که بدون استرس زندگی کنیم چه شما دانش آموز یا کارگر باشید . استرس هم به صورت منفی و هم به صورت مثبت وجود دارد . بستگی به ادراک یکتای فرد از تنش میان دو نیرو (محیط و خود فرد) . استرس هم روی کارمند و هم روی کارفرما تاثیر گذار است (خانکا ، ص ۳۱۹).

بعضی از فشارها اجتناب ناپذیر و در نتیجه ضروری هستند و برخی اجتناب پذیر و غیر ضروری اند. در مجموع فشارهایی که جزو ماهیت شغل اند، اجتناب ناپذیرند. این دسته، به جز در مواردی که بسیار شدید هستند، تأثیر زیادی بر افراد ندارد و به عنوان قسمتی از کار پذیرفته شده و به طور اختیاری وارد کار همه ی افراد می شوند؛ برای نمونه، پزشکانی که به تازگی استخدام شده

اند، می پذیرند که مجبورند با موضوعات مربوط به زندگی سروکار داشته باشند؛ وکیلها می پذیرند که باید بیش تر وقت خود را با انتظارات بالا سپری کنند؛ خلبانان، خدمه ی هواپیما و رانندگان اتوبوس مجبورند بسیار مسافرت کنند. بعید است چنین فشارهایی در این مشاغل به فشارهای روانی منجر شوند، مگر این که بسیار شدید باشند. در برخی اوقات متأسفانه این فشارهای روانی بسیار شدید می شوند. این در صورتی است که افراد به طور کامل ماهیت کار خود را درک نکرده اند: برای انجام آن کاملاً آگاهی ندارند یا متناسب با آن پیش نمی روند.

علیرغم این نظر که استرسهای مفید نیز وجود دارد و مقداری از فشارهای عصبی برای ایجاد تحرک و تلاش در انسان ضروری است، زمانی که بحث استرس مطرح می شود بیشتر به عوارض و ضایعات آن توجه شده و استرس مضر و مخل مد نظر قرار نمی گیرد. به هر حال استرس اثرات فراوانی بر عملکرد و فعالیتهای اعضای سازمان دارد. مدیران، کارکنان و ارباب رجوع سازمان تحت تاثیر فشارهای عصبی دچار حالات روانی خاصی می شوند و دست به اعمالی می زنند که مستقیماً در باز دهی سازمان منعکس می گردد. فشارهای عصبی دارای آثار جسمانی نیز هست و از این طریق هم به سازمان لطمات شدیدی می آورد. استرسهای حاد نیروی انسانی سازمان را هم ضایع می کند و هدف سازمان را دستخوش تزلزل می سازد. (سید مهدی الوانی، مدیریت عمومی)

علائم استرس: اضطراب، گریز از مسئولیتهای کاری، دیر رسیدن، ترک زود محیط کار و، ضعف در عملکردهای کاری، اشتباهات کاری، ضعف حافظه، دزدی، واکنش سریع، بحث کردن، عصبانی شدن، نگرانی، عاداتهای غذایی نامناسب، (زیاد خوردن یا کم خوردن)، زیاد سیگار کشیدن و نوشیدن زیاد، خواب آلودگی.

سبک مدیریتی نامناسب می تواند فشارهای شدید و استرس را ایجاد کند. دست کم از لحاظ نظری، بسیاری از افراد مایل اند قسمتی از تصمیم گیری را به عهده گیرند. برای چنین افرادی سبک مستبدانه ی مدیریت می تواند بسیار استرس زا باشد. بایستی گفته شود بعضی از افراد نمی خواهند و نمی توانند در فرایند تصمیم گیری شرکت کنند، زیرا نمی توانند استرس های ناشی از مشارکت را تحمل نمایند. آنان مایل اند دیگران مدیریت را به عهده گیرند. در مرحله ی استخدام، برای افراد جدید، باید چگونگی مدیریت کلی سازمان تشریح گردد، تاجایی که آنان بتوانند میزان سازگاری خود را با سازمان محل کار خود بسنجند. امروزه، با به کارگیری سبک مدیریت قابل انعطاف، می توان نیازهای افراد مختلف جامعه را شناخت و به درستی پاسخ داد.

مدیریت استرس^۱: مدیریت استرس نیازی فوری است. در هر صورت سخت است که ما سعی کنیم که از شرایط استرس زا فراتر رویم، زندگی ما روشهای جدیدی برای وارد کردن استرس به ما پیدا می کند و ما را از طریق حمله های مضطرب کننده آزار می دهد. علاوه بر این، مضطرب بودن ما، خستگی جسمی و ذهنی یا نگرش های گمراه کننده، باعث می شود که ما علل استرس و شرایط به وجود آورنده استرس را نادیده بگیریم. در چنین شرایطی ما فراموش می کنیم که استرس قابل مدیریت است (کوکلا و کارگ، ۲۰۱۳).

مدیریت استرس شناسایی عوامل مختلف به وجود آورنده استرس و تقویت نیروهای درونی برای پاسخ و حداقل کاهش اثرات و عمق عوامل استرس زا در افراد می باشد.

مدیریت استرس امروزه در سازمانها کاربرد وسیعی دارد که باید مورد توجه دقیق مدیران قرار گیرد، استرسی که در یک رابطه علت و معلولی کار می کند و چنانچه علل آن از بین نروند، معلول نیز از بین نخواهد رفت (دسونزو، ۲۰۰۶). از طرفی تقلیل و رفع

^۱ Stress management

فشار عصبی از نظر مدیریت رفتار سازمانی و اصول روابط انسانی دارای اهمیت ویژه ای است و پرسنلی که به هر دلیل گرفتار فشار عصبی هستند ، عملاً به عنوان بخشی از ثروت معنوی جامعه در معرض خسارت قرار می گیرند و این وظیفه مدیران است که آنها را از نظر رفتاری زیر نظر داشته و در جلوگیری از وارد شدن خسارت تلاش نمایند (سلگ ، ۲۰۰۶).

نباید تصور کرد که استرس همیشه مخرب بوده و باید از بین برود بلکه استرس هم به صورت استرس خوب^۱ و هم استرس مخرب^۲ وجود دارد. اگر چه بیشتر توصیه ها بر پایین نگه داشتن سطح استرس است ولی در عمل توصیه می شود استرس را در سطح بهینه مدیریت کنیم (Fever et al, 2003, p726).

باید گفت که ما به بعضی از استرس ها در زندگی روزمره خود نیاز داریم. استرس چیزی نیست که ضرورتاً بتوانیم از آن اجتناب کنیم و آن یک واقعیت در زندگی روزمره ماست. به عبارتی در صورت عدم وجود استرس، زندگی کسالت آور و بی معنی می شد و انسان تبدیل به یک سیب زمینی پوشش دار می گشت. البته همه استرس ها بر اثر اتفاقات منفی به وجود نمی آیند. مثلاً برنامه ریزی برای تعطیلات، ترفیعات و ارتقاء یا خرید یک خانه جدید هم می تواند استرس زا باشد. استرس ماهیتاً تغییر ناپذیر است و ما مجبوریم فقط آن را تعدیل نماییم (راس و آلتمایر، ۱۳۷۷، ص ۲۳۸).

استرس یک عامل مهم در بسیاری از آسیب های اجتماعی و روانشناختی است. مدیریت استرس می تواند منتج به کاهش ضربات روحی این آسیب ها شود. عدم وجود مدیریت استرس در محیط های کاری می تواند روی عملکرد ، اخلاق و برخی اوقات حتی سلامتی افراد را تحت تاثیر قرار دهد (مقیم اسلام ، جعفری ، حسینی ، ۱۳۹۲).

پژوهشگران مدیریت استرس اعتقاد دارند که اصول شخصی یا فردی که باورها و ارزش های ما را تشکیل می دهند ، بر استرس و سلامت ما حاکم هستند و تقریباً تغییر ناپذیرند ، اما هنگامی تغییر می کنند که با وضعیت یا حالتی روبرو می شویم که دیدگاه یا آینده متفاوتی را به ما نشان دهند. در زمینه مدیریت استرس ، روش های پیشگیری و راه های رویارویی با آنها ، دکتر بارتون کونینگ هام نویسنده کتاب کیفیت زندگی شغلی اصول زیر را ارائه داده است : شناخت خود و ویژگی های درونی . شناخت خویشتن و اینکه که هستیم و چه ویژگی های شخصیتی^۳ داریم ، در رویارویی ما با استرس موثر است . آیا فردی احساساتی هستیم یا منطقی و عقلانی؟ آرام هستیم یا عجلو؟ خودخواه هستیم یا خیر؟ بدون شک (نجف بیگی، ۱۳۸۷).

کنترل عوامل محیطی یکی از عوامل مهم در ایجاد استرس محیط کار است. انسان باید بتواند کار و سازمان خود را کنترل کند . در غیر این صورت ، محیط شغلی بر او مسلط می شود و او را اداره می کند .

راهبردهای مدیریت استرس :

راهبرد سازمانی : راهبردهای سازمانی برای مدیریت استرس بیشتر تشویق کننده ارتباط با کارمندان تا جایی که ابهام و تعارض برای کارمندان وجود نداشته باشد. ارتباطات موثر دیدگاه مدیران را نیز می تواند تغییر بدهد. مدیران می توانند از نشانه ها و علائمی استفاده کنند که به وسیله کارکنان به اشتباه تفسیر نشود ؛ مشارکت کارکنان را در تصمیم گیری تشویق می کند و این کارها در نهایت باعث کاهش استرس می شود. ؛ استقلال عمل بیشتر کارکنان را تضمین می کند ، بازخورد معنی دار و به موقع ، و مسئولیت پذیری بیشتر ؛ اهداف سازمانی باید محدود ، انگیزاننده و مشخص باشند.

^۱ Eustress

^۲ Distress

^۳ Personality traits

راهبردهای شخصی: در راهبردهای شخصی جهت مدیریت استرس، کارمندان باید کارهای روزانه خود را لیست کنند، کارهای موجود در لیست را اولویت بندی کنند و برای این کارها براساس اولویت برنامه ریزی کنند در طول کار وقفه های منظم داشته باشید تا تمدد اعصاب داشته باشید. با مدیریت مؤثر زمان، کارمندان می توانند به موقع به هدفهایشان برسند و می توانند فشارهای کاری را کنترل کنند و در نهایت از استرس جلوگیری کنند.

استرس مرتبط با محیط کار در محیطهای کاری افزایش یافته است. بخاطر الزامات عملکردی و رقابت مرتبط با تغییرات در زندگی کاری. این تغییرات محیط کار از دیرباز به عنوان یک نشانگر مهم در جمعیت کاری سازمان شناخته می شود و ارتباط آن با بسیاری از بیماریها در چندین مطالعه نشان داده شده است. اما احتمالاً پیامدهای اقتصادی - اجتماعی وسیع به صورت غیبت، جابجایی کارکنان، کاهش بهره وری و عدم توانایی در پرداخت حقوق بازنشستگی آشکار می گردد توسط شرکت و جامعه آشکار می گردد (کینونن، آمورسو، لیرا، ۲۰۱۴).

تحقیقات نشان داده است اثرات بلند مدت استرسهای روانی می تواند منتج به اثرات منفی در سلامت روانی رفتاری و جسمی شود. به این دلیل، به نظر می رسد که این مطلب مناسب باشد که اظهار کنیم که نتایج ابزار شاخص مدیریت استرس - به عنوان یک ابزار قابل اطمینان - باید با پیامدهای سلامت کارکنان، نگرش شغلی و عملکرد شغلی همبستگی داشته باشد (کازی و هاسلام، ۲۰۱۳).

رامسار، کورتزن و اوستیزن (۲۰۰۹) در مطالعه ای با عنوان ارتباط میان هوش عاطفی و مدیریت استرس، بیان می کنند که صرف نظر محل زندگی در هر جای دنیا، ما از فشارهای موجود در این زمان نمی توانیم فرار کنیم: جهانی شدن، عصر اطلاعات و سرعت تغییرات (کاسیو، ۲۰۰۱). بنابراین ما برای اطمینان از عملکرد سازمانی مستمر و حفظ مزایای رقابتی، به طور مستمر تغییراتی را در راهبردها، ساختار، فرایند و فرهنگ اجرا کنیم (هیگ، ۲۰۰۲؛ لانگلی، ۲۰۰۰). گلن (۱۹۹۸) فرایندهای خودآگاهی را به عنوان مهارت کلیدی در هدایت استرس بیان می کند بنابراین خاطرنشان می کند که کمبود هوش عاطفی در چنین محیط ناپایدار به معنی اشتباهاتی ممکن است می تواند بر روی آینده هر فردی مؤثر باشد.

شارما و راش (۲۰۱۴) بیان می کنند، استرس به عنوان یک معضل و مشکل سلامتی عمومی در سطح جهان با پیامدهای مختلف تبدیل شده است، این پیامدها شامل: افسردگی، افسردگی، بیماریهای قلبی می شوند. کاهش استرس براساس اصل تفکر روش مؤثری برای کاهش استرس براساس آرام سازی فکر و تمرین یوگا در ۸ هفته پیشنهاد می کند.

کازی و هاسلام (۲۰۱۳) در تحقیقی با عنوان استانداردهای مدیریت استرس: یک شاخص هشدار دهنده برای سلامت کارکنان، اظهار می کند که استرس روانشناختی یک علت عمده غیبت در محیط های کاری در انگلستان می باشد. مدیریت ایمنی و سلامت کارکنان در این کشور استانداردهای مدیریتی برای کمک به کارکنان برای ارزیابی استرس های مربوط به محیط کار، تدوین و ایجاد کرده است.

کوشواها (۲۰۱۴)، مدیریت استرس مهمترین موضوع در دنیای رقابتی معاصر در همه افراد میباشد فارغ از جنسیت، نژاد، دین، طایفه و مرتبه. مدیریت استرس مفاهیم استرس و فشار را به واسطه تعدد عوامل خاص و وجود رقابت بسیار فراوان در جوامع در حال توسعه و این واقعیت که آسمان محدودیت و مانع پیشرفت محسوب نمی شود.

هدف از این مطالعه ، بررسی و فراتحلیل یافته های مربوط به مدیریت استرس (از سال ۲۰۰۸) و یافته های جدید در مدیریت استرس و ارزیابی چالشها و فرصتهای مدیریت استرس در عصر حاضر میباشد.

روش پژوهش

در این پژوهش از روش فراتحلیل استفاده شد. فراتحلیل به تحلیل های آماری اشاره می کند که برای ترکیب یافته های کمی یک مجموعه از مطالعات انجام می گیرد (برنشتاین^۱ و همکاران، ۲۰۰۹). در فراتحلیل یافته های پژوهش های اولیه در قالب یک شاخص کمی برگردان می شود. برای این که یافته های آماری پژوهش های مختلف با هم قابل ترکیب شود؛ لازم است ابتدا این مقادیر به شاخصی با مقیاس مشترک تبدیل شود. پرکاربردترین روش ترکیب نتایج عددی تحقیقات در فراتحلیل ها اندازه اثر^۲ است. اندازه اثر شاخصی است که حضور پدیده مورد نظر در جامعه را نشان می دهد، یا اندازه ای است که مبین غلط بودن فرضیه صفر است (کوهن^۳، ۱۹۸۸). اندازه اثر، نتایج هر تحقیق را به صورت نمرات استاندارد (Z) نشان می دهد که شاخصی از شدت اثر کاربندی یا تفاوت بین گروه ها می باشد. روش های گوناگونی برای محاسبه ی اندازه ی اثر وجود دارند. اما به طور کلی برای اندازه های اثر دو خانواده عمده وجود دارد: خانواده r و خانواده d. اندازه های اثر خانواده r در مورد یافته های مربوط به همبستگی ها و اندازه های اثر خانواده d در موقعیت هایی که پژوهش ها تفاوت ها را بررسی می کنند، به کار می روند. با توجه به این که فراتحلیل حاضر دربرگیرنده ی پژوهش های اولیه ای از نوع روش تحقیق آزمایشی بودند؛ از شاخص d استفاده شد. برای محاسبه اندازه های اثر و نیز فعالیت های آماری بعدی در ارتباط با ترکیب نتایج از نرم افزار CMA^۴ ویرایش ۲ استفاده شد. کوهن (۱۹۸۸) یک طبقه بندی کلی تفسیری برای اهمیت نسبی اندازه های اثر ارائه داده است که برای اندازه اثرهای خانواده d، مقادیر ۰/۲، ۰/۵ و ۰/۸ و برای اندازه های اثر از خانواده r، مقادیر ۰/۱، ۰/۳ و ۰/۵ به ترتیب نشانگر اندازه های اثر کوچک، متوسط و بزرگ هستند.

جامعه و نمونه آماری

واحد تحلیل در فراتحلیل یافته های کمی پژوهش های دیگر است؛ بنابراین جامعه آماری این فراتحلیل به تحقیقات در دسترس مرتبط با اثربخشی روش های مدیریت استرس در داخل کشور منتشر شده بودند، مربوط می شود. بر این اساس جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه پژوهش های چاپ شده در مجلات علمی- پژوهشی معتبر (مقالات پژوهشی تمام متنی که در بانک های اطلاعاتی رایانه ای) قابل دستیابی بودند. این بانک های اطلاعاتی شامل پایگاه جهاد دانشگاهی کشور (SID)، سایت خصوصی بانک مجلات ایران (Magiran) و پایگاه مجلات تخصصی نور (Noormags) می باشند.

برای انتخاب تحقیقات اولیه از چارچوب نمونه گیری بالا، ابتدا کلید واژه های معتبر - بر اساس مرور پیشینه پژوهشی به منظور استفاده در جستجوی پژوهش های اولیه - تعیین شدند. پس از مشخص شدن کلیدواژه ها برای انتخاب پژوهش های اولیه براساس یک سری ملاک های ورود و خروج، تحقیقات انتخاب شدند. ملاک های ورود تحقیقات به فراتحلیل عبارت بودند از:

۱. در عنوان یا کلیدواژه های اثر یکی از کلید واژه ها تحقیق یا مرتبط به آنها وجود داشته باشد.

^۱ . Borenstein

^۲ . effect size

^۳ . Cohen

^۴ . Comprehensive meta-Analysis

۲. تحقیقات بایستی داده‌های کافی را برای محاسبه اندازه اثر گزارش کرده باشند. (تحقیقات مروری نباشند)
۳. تحقیقات بایستی به طور عمومی به صورت مقاله کامل از طریق آن لاین یا به طور کامل چاپ شده قابل دسترس باشند.
- جستجوهای دستی طبق ملاک‌های ورود بالا بر اساس کلیدواژه‌های ذکر شده از دو چارچوب نمونه‌گیری منجر به شناسایی ۳۸ مطالعه گردید که به اشکال مختلف دارای عناوینی بودند که به بررسی مدیریت استرس پرداخته بودند. با توجه به این که تعدادی از این مطالعات برای ورود به تحلیل نهایی مناسب نبودند، با توجه به ملاک‌های خروج زیر تعدادی از این تحقیقات از فرایند تحلیل خارج شدند:

۱. پژوهش‌هایی که به بررسی رابطه پرداخته بودند.
۲. پژوهش‌هایی که یکی از اطلاعات لازم برای محاسبه اندازه اثر را گزارش نداده بودند.
۳. پژوهش‌هایی که به گونه تکرار کامل دیگر پژوهش‌ها یا مقالات بودند.

براساس ملاک‌های خروج بالا تعداد ۲۵ پژوهش حذف و در مجموع ۱۳ مطالعه که دارای شرایط علمی و روش‌شناختی مناسب بودند، برای ورود به فراتحلیل انتخاب شدند. لازم به ذکر است از آنجا که بعضی پژوهش‌ها دو یا چند متغیر مستقل یا وابسته و یا مداخله کننده را به کار گرفته بودند، در بعضی موارد چند اندازه اثر متفاوت از یک مطالعه در فراتحلیل وارد شد که با این حساب ۳۶ اندازه اثر از این ۱۳ مطالعه به دست آمد.

جدول ۱: اطلاعات مربوط به پژوهش‌های اولیه

ردیف	پژوهشگران	سال نشر	محل اجرا	نمونه
۱	چینی فروشان و همکاران	۱۳۹۵		
۲	داوودی و همکاران	۱۳۹۵		
۳	قنبری و همکاران	۱۳۹۲		
۴	شیربیم و همکاران	۱۳۸۷		
۵	حبیبی	۱۳۹۴		
۶	همتی	۱۳۹۱		
۷	طاهری و همکاران	۱۳۸۹		
۸	شیربیم و همکاران	۱۳۸۸		
۹	کیانی و همکاران	۱۳۹۵		
۱۰	ذاکری و همکاران	۱۳۹۵		
۱۱	خدیوی و همکاران	۱۳۹۲		
۱۲	کارآموزان و همکاران	۱۳۹۱		
۱۳	مقیم اسلام و همکاران	۲۰۱۳		

ابزار گردآوری اطلاعات

در این پژوهش جهت فراهم آوردن اطلاعات مورد نیاز، فرم کاربرگ فراتحلیل که توسط مصرآبادی (۱۳۹۰) طراحی شده استفاده شد و گزارش پژوهش های اولیه در این فرم ها ثبت گردید. این ابزار با توجه به اطلاعات مورد نیاز از تحقیقات اولیه از سه بخش اطلاعات کتابشناسی، اطلاعات روش شناسی و اطلاعات لازم برای محاسبه اندازه اثر تهیه شد. در بعد کتابشناسی اطلاعاتی چون عنوان کار، نوع اثر، نویسنده، محل و تاریخ چاپ، مقطع و ... تدارک دیده شد. از لحاظ روش شناسی فضاهایی برای ثبت اطلاعاتی چون ویژگی های نمونه و روش های نمونه گیری، اطلاعات ابزار، نوع روش تحقیق و تعداد گروه ها، روش های آماری مورد استفاده و ... در نظر گرفته شد. همچنین در این فرم فرضیه ها یا سؤالات پژوهشی، مقادیر توصیفی و استنباطی یافته ها و سطوح معناداری ثبت شدند.

یافته ها

داده های تحقیقات اولیه این فراتحلیل از تحقیقات آزمایشی جمع آوری شد. تحقیقاتی که بر روی اثربخشی روش های مدیریت استرس بر متغیرهای گوناگون انجام شده بودند که در نهایت ۳۶ اندازه اثر به دست آمد. با توجه به اینکه تأثیر روش های مدیریت استرس بر متغیرهای گوناگونی مورد بررسی قرار گرفته است و اثربخشی روش های مدیریت استرس در بعضی از مطالعات باعث افزایش متغیرها (برای مثال سازگار خوابگاهی، بهزیستی روانشناختی، عاطفی، اجتماعی و ...) و یا کاهش بعضی از متغیرها (برای مثال غربت زدگی، اضطراب امتحان، استرس شغلی و ...) شده است نمی توان اندازه اثر کلی را به صورت ترکیبی از این دو نوع نتیجه با هم جمع کرد. از این رو، در این پژوهش اندازه اثر ترکیبی پژوهش هایی که مداخله روش های مدیریت استرس باعث افزایش و یا کاهش متغیرهای وابسته شده است به صورت جداگانه آورده شده است. البته باید اشاره شود که در هر دو صورت روش های مدیریت استرس اثر مثبتی داشته اند.

جدول ۲: اندازه های اثر پژوهش های مربوط به اثربخشی کاهش روش های مدیریت استرس

ردیف	مطالعات	اندازه ی اثر	انحراف معناداری استاندارد	متغیر وابسته
۱	چینی فروشان و همکاران	-۱/۵۰	۰/۴۴	اضطراب امتحان
۲	داوودی و همکاران	-۲/۷۱	۰/۴۷	غربت زدگی
۳	داوودی و همکاران	-۰/۸۷	۰/۳۶	مشکلات بین فردی
۴	حبیبی	-۰/۹۵	۰/۲۹	استرس ناشی از انتظارات شخصی
۵	حبیبی	-۱/۰۲	۰/۲۹	استرس ناشی از انتظارات دیگران
۶	همتی ثابت و همکاران	-۱/۶۵	۰/۴۲	هراس اجتماعی

۷	طاهری و همکاران	-۰/۲۸	۰/۳۲	۰/۳۷	استرس
۸	طاهری و همکاران	-۱/۱۱	۰/۳۴	۰/۰۰۱	کاهش علایم فیزیولوژیک استرس
۹	طاهری و همکاران	۰/۰۶	۰/۳۲	۰/۸۳۹	وضعیت اجتماعی و اقتصادی نامساعد
۱۰	طاهری و همکاران	-۰/۱۵	۰/۳۲	۰/۶۴۵	مسائل مربوط به فضا و امکانات مدرسه
۱۱	طاهری و همکاران	۰/۰۴	۰/۳۲	۰/۹۰۸	مسائل و مشکلات رفتار دانش‌آموزان
۱۲	طاهری و همکاران	-۰/۳۴	۰/۳۲	۰/۲۸۸	شایستگی و صلاحیت حرفه‌ای معلمان
۱۳	طاهری و همکاران	-۰/۲۷	۰/۳۲	۰/۳۹۸	پایین بودن انگیزه دانش‌آموزان
۱۴	طاهری و همکاران	-۰/۷۲	۰/۳۳	۰/۰۲۷	فشار زمان
۱۵	شیربیم و همکاران	-۱/۴۹	۰/۳۶	۰/۰۰۱	نشانه‌های جسمانی اضطراب
۱۶	شیربیم و همکاران	-۲/۱۳	۰/۴۰	۰/۰۰۱	اضطراب
۱۷	خدیوی و همکاران	-۲/۸۶	۰/۵۲	۰/۰۰۱	اضطراب مربوط به شغل
۱۸	خدیوی و همکاران	-۳/۴۲	۰/۵۷	۰/۰۰۱	فشار زمانی
۱۹	خدیوی و همکاران	-۴/۵۸	۰/۶۹	۰/۰۰۱	استرس شغلی
۲۰	مقیم اسلام و همکاران	-۰/۹۸	۰/۳۹	۰/۰۱۱	سطوح استرس
	مدل اثرات ثابت	-۰/۹۵	۰/۰۸	۰/۰۰۱	
	مدل اثرات تصادفی	-۱/۲۴	۰/۲۱	۰/۰۰۱	

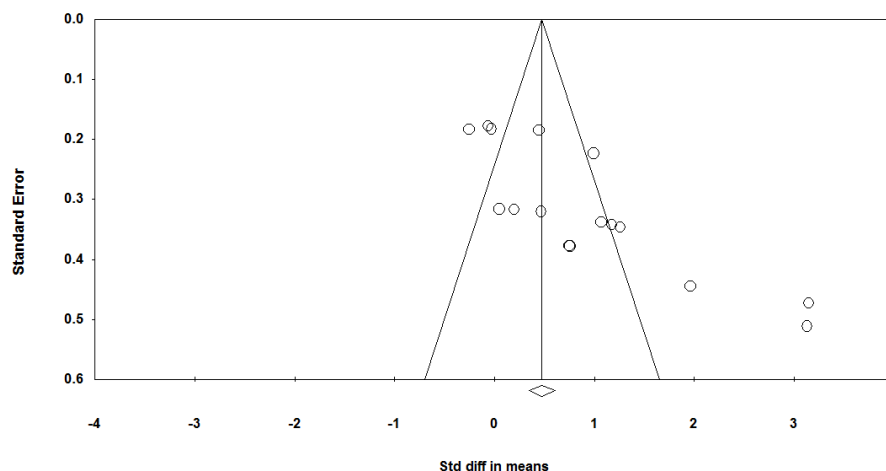
همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، اندازه‌های اثر محاسبه شده دارای توزیعی از $-۴/۵۸$ تا $۰/۰۶$ می‌باشند. به طوری‌که ۱۴ اندازه اثر از لحاظ آماری معنادار هستند و ۶ اندازه اثر غیرمعنادار به دست آمده‌اند. آنچه لازم است مورد توجه قرار گیرد، اندازه‌های اثر ترکیبی می‌باشند که به صورت مدل‌های اثرات ثابت و تصادفی محاسبه شده‌اند و در پایین جدول ۲ قابل مشاهده هستند. غالب فراتحلیل‌ها بر دو مدل آماری مدل اثر ثابت^۱ و مدل اثرات تصادفی^۲ مبتنی هستند. در مدل اثر ثابت فرض می‌شود که یک اندازه اثر واقعی وجود دارد که زیربنای همه تحلیل‌ها است و همه تفاوت‌های اندازه‌های اثر مشاهده شده در پژوهش‌های اولیه ناشی از خطای نمونه‌گیری است. در مقابل در مدل اثرات تصادفی فرض می‌شود اندازه اثر واقعی از پژوهشی به پژوهش دیگر در حال تغییر است. یکی از علل اصلی این تغییر وجود متغیرهای مداخله کننده در روابط بین متغیر مستقل و وابسته است

^۱ . fixed-effects model

^۲ . random-effects model

(برنشتین و همکاران^۱، ۲۰۰۹). همان طور که مشاهده می شود، اندازه اثر ترکیبی برای مدل اثرات ثابت برابر با ۰/۹۵- و برای مدل اثرات تصادفی برابر با ۱/۲۴- به دست آمده است ($P < ۰/۰۰۱$)، که براساس شاخص کوهن (۱۹۸۸) اندازه اثرهای بزرگی هستند. قبل از این که براساس شاخص های ناهمگنی مدل فراتحلیل را انتخاب کنیم به بررسی سوگیری انتشار در اندازه های اثر پژوهش های اولیه پرداخته می شود.

سوگیری انتشار به چاپ نشدن تحقیقات مرتبط با موضوع فراتحلیل مربوط است که دارای یافته های غیرمعنادار هستند. در این فراتحلیل برای بررسی تورش انتشار از دو شیوه گرافیکی (نمودار قیفی^۲) و یک شاخص آماری (تعداد امن از تخریب^۳) استفاده شد.



شکل ۱: نمودار قیفی تورش انتشار پژوهش های اولیه

در نمودارهای قیفی محور افقی نشانگر مقادیر اندازه های اثر پژوهش های اولیه و محور عمودی خطای معیار آنها می باشد. سوگیری انتشار براساس نمودار قیفی زمانی قابل تشخیص است که نقاط در اطراف نمودار به شکل متقارن پراکنده نشده باشند که این ناشی از مقادیر بسیار بزرگ اندازه اثر و نیز خطای های معیار بزرگ آنها است (مانند شکل ۱). همچنین، شاخص امن از تخریب نشان داد که بعد از اضافه کردن ۹۴۴ مطالعه غیر معنادار به فراتحلیل اندازه اثرهای محاسبه شده غیرمعنادار می شوند. همان طور که قبلاً اشاره شد، برای این که از بین دو مدل اثرات ثابت و تصادفی یکی را انتخاب کنیم باید به شاخص های ناهمگنی اندازه اثرهای پژوهش های اولیه مراجعه شود. نتایج مربوط به این تحلیل بر اساس دو شاخص Q کوکران و مجذور I در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳: شاخص های ناهمگنی اندازه های اثر در بین پژوهش های اولیه

Q کوکران	درجه آزادی	سطح معنی داری	مجذور I
۱۲۴/۲۱	۱۵	۰/۰۰۱	۸۷/۹۲

^۱ . Borenstein & et al

^۲ . funnel plot

^۳ . Number of missing studies that would bring p-value to > alpha

همان گونه که مشاهده می شود، مقدار شاخص Q برای ۱۶ اندازه اثر و با درجه آزادی ۱۵ برابر با ۱۲۴/۲۱ به دست آمده است که از لحاظ آماری معنادار می باشد. معناداری شاخص Q نشان دهنده وجود ناهمگنی در اندازه اثرهای پژوهش های اولیه است. شاخص دیگری که به این منظور استفاده می شود مجدور I می باشد. این مجدور دارای مقداری از صفر تا ۱۰۰ درصد است و در واقع مقدار ناهمگنی را به صورت درصد نشان می دهد. هرچه این مقدار به ۱۰۰ نزدیک تر باشد نشان دهنده ناهمگنی بیش تر اندازه اثرهای پژوهش های اولیه است. مجدور I نشان می دهد که ۸۷/۹۲ درصد از پراکنش موجود در اندازه اثر پژوهش های اولیه واقعی و ناشی از وجود متغیرهای تعدیل کننده است که براساس معیار هیگنز و همکاران^۱ (۲۰۰۳) نشان دهنده ناهمگنی زیاد در پژوهش های اولیه است. براساس هر دو شاخص ناهمگنی مشخص شد که متغیرهای تعدیل کننده در تأثیرگذاری روش های مدیریت استرس نقش معناداری دارند، بر این اساس مدل تصادفی به عنوان مدل فراتحلیل انتخاب شد و اندازه اثر ترکیبی همان مقدار ۱/۲۴- در نظر گرفته شد.

جدول ۴: اندازه های اثر پژوهش های مربوط به اثربخشی افزایشی روش های مدیریت استرس

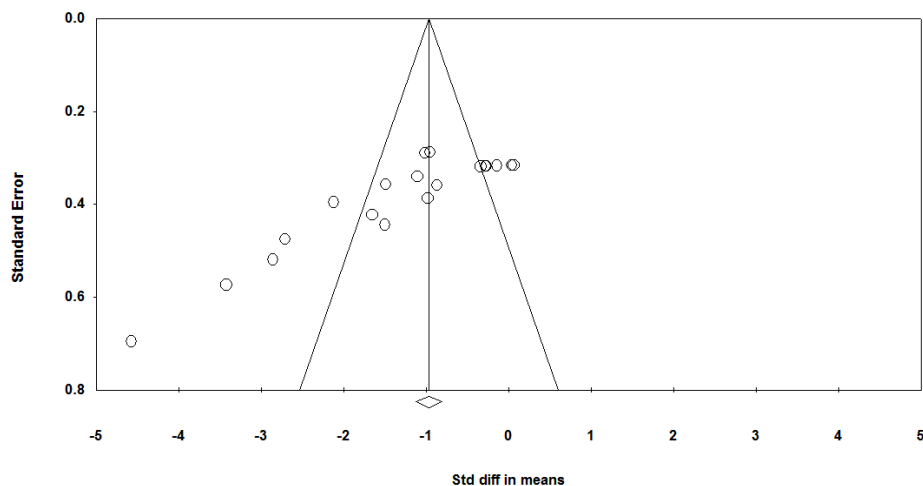
ردیف	مطالعات	اندازه اثر	انحراف استاندارد	معناداری	متغیر وابسته
۱	داوودی و همکاران	۳/۱۳	۰/۵۱	۰/۰۰۱	سازگاری خوابگاهی
۲	قنبری و همکاران	۱/۲۶	۰/۳۵	۰/۰۰۱	بهزیستی روانشناختی
۳	قنبری و همکاران	۱/۱۷	۰/۳۴	۰/۰۰۱	بهزیستی عاطفی
۴	قنبری و همکاران	۱/۰۷	۰/۳۴	۰/۰۰۲	بهزیستی اجتماعی
۵	شیربیم و همکاران	۳/۱۵	۰/۴۷	۰/۰۰۱	سلامت روانی
۶	طاهری و همکاران	۰/۰۵	۰/۳۲	۰/۸۷۵	کارآمدی در درگیر کردن دانش-آموزان
۷	طاهری و همکاران	۰/۴۷	۰/۳۲	۰/۱۴۳	کارآمدی در مدیریت کلاس
۸	طاهری و همکاران	۰/۲۰	۰/۳۲	۰/۵۳۳	کارآمدی در راهبردهای آموزشی
۹	کیانی و همکاران	۰/۹۹	۰/۲۲	۰/۰۰۱	رضایت شغلی
۱۰	ذاکری و همکاران	۰/۴۵	۰/۱۹	۰/۰۱۶	حذف عوامل استرس زا
۱۱	ذاکری و همکاران	-۰/۰۳	۰/۱۸	۰/۸۶۵	انعطاف پذیری
۱۲	ذاکری و همکاران	-۰/۰۶	۰/۱۸	۰/۷۲۳	غلبه بر استرس کوتاه مدت
۱۳	ذاکری و همکاران	-۰/۲۵	۰/۱۸	۰/۱۶۷	مدیریت استرس
۱۴	کارآموزان و همکاران	۰/۷۵	۰/۳۸	۰/۰۴۷	شادکامی

^۱ . Higgins & et al

۱۵	مقیم اسلام و همکارن	۱/۹۶	۰/۴۴	۰/۰۰۱	مدیریت استرس
۱۶	مقیم اسلام و همکارن	۰/۷۶	۰/۳۹	۰/۰۴۵	پیشرفت تحصیلی
	مدل اثرات ثابت	۰/۴۷	۰/۰۷	۰/۰۰۱	
	مدل اثرات تصادفی	۰/۸۶	۰/۲۰	۰/۰۰۱	

همان طور که در جدول ۴ مشاهده می شود، اندازه های اثر محاسبه شده دارای توزیعی از ۰/۲۵- تا ۳/۱۵ می باشند. به طوری که ۱۰ اندازه اثر از لحاظ آماری معنادار هستند و ۶ اندازه اثر غیرمعنادار به دست آمده اند. همان طور که مشاهده می شود، اندازه اثر ترکیبی برای مدل اثرات ثابت برابر با ۰/۴۷ و برای مدل اثرات تصادفی برابر با ۰/۸۶ به دست آمده است ($P < ۰/۰۰۱$)، که براساس شاخص کوهن (۱۹۸۸) اندازه اثرهای بزرگی هستند. قبل از این که براساس شاخص های ناهمگنی مدل فراتحلیل را انتخاب کنیم به بررسی سوگیری انتشار در اندازه های اثر پژوهش های اولیه پرداخته می شود.

در این بخش نیز برای بررسی تورش انتشار از دو شیوه گرافیکی (نمودار قیفی) و یک شاخص آماری (تعداد امن از تخریب) استفاده شد.



شکل ۲: نمودار قیفی تورش انتشار پژوهش های اولیه

هم چنین، شاخص امن از تخریب نشان داد که بعد از اضافه کردن ۳۷۳ مطالعه غیر معنادار به فراتحلیل اندازه اثرهای محاسبه شده غیرمعنادار می شوند.

همان طور که قبلاً اشاره شد، برای این که از بین دو مدل اثرات ثابت و تصادفی یکی را انتخاب کنیم باید به شاخص های ناهمگنی اندازه اثرهای پژوهش های اولیه مراجعه شود. نتایج مربوط به این تحلیل بر اساس دو شاخص Q کوکران و مجذور I در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵: شاخص‌های ناهمگنی اندازه‌های اثر در بین پژوهش‌های اولیه

مجدور I	سطح معنی‌داری	درجه آزادی	Q کوکران
۸۵/۹۴	۰/۰۰۱	۱۸	۱۲۷/۹۸

همان‌گونه که مشاهده می‌شود، مقدار شاخص Q برای ۲۰ اندازه اثر و با درجه آزادی ۱۸ برابر با ۱۲۷/۹۸ به دست آمده است که از لحاظ آماری معنادار می‌باشد. معناداری شاخص Q نشان‌دهنده وجود ناهمگنی در اندازه اثرهای پژوهش‌های اولیه است. همچنین، مجدور I نشان می‌دهد که ۸۵/۹۴ درصد از پراکنش موجود در اندازه اثر پژوهش‌های اولیه واقعی و ناشی از وجود متغیرهای تعدیل کننده است که براساس معیار هیگنز و همکاران^۱ (۲۰۰۳) نشان دهنده ناهمگنی زیاد در پژوهش‌های اولیه است. براساس هر دو شاخص ناهمگنی مشخص شد که متغیرهای تعدیل کننده در تأثیرگذاری روش‌های مدیریت استرس نقش معناداری دارند، بر این اساس مدل تصادفی به عنوان مدل فراتحلیل انتخاب شد و اندازه اثر ترکیبی همان مقدار ۰/۸۶ در نظر گرفته شد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این مطالعه بررسی و تحلیل برنامه‌های مدیریت استرس و سلامت در مطالعات اخیر در سازمانها، نهادها، دانشگاهها، مدارس و خانواده‌ها می‌باشد. امروزه انسانها به صورت غیر ارادی و ناخودآگاه با عوامل بیرونی و تعاملات بیرونی مواجه می‌باشند. در رابطه انسانها با محیط در سازمانها، جامعه، دانشگاهها و مدارس و سایر شرایط زندگی اجتماعی امروزی استرس در اندازه‌های کم یا زیاد به طور حتم وجود خواهد آمد. اثر استرس بر روح و جسم انسان به طور ظاهری نمایان است. استرس در انسانها افسردگی، اضطراب، عصبانیت، پرخاشگری و بیماریهای مختلف روانی و جسمانی ایجاد می‌کند. انسانها می‌توانند با استرس مواجه شوند و با آنها به جنگ بپردازند و یا از آن فرار کنند. استرس یک واقعیت اجتماعی است که باید آن را پذیرفت. آنچه که امروز متداول است این است که باید جسم و روح را تقویت کرد. استرس چه به صورت کم یا زیاد در هر حالتی وجود دارد مهم این است که کسی که در این دنیای ناپایدار و پر از محیطها و متغیرهای استرس زا زندگی می‌کند توانایی و مهارت مواجهه با این موقعیتهای استرس زا را داشته باشد. با انجام ورزش، تنفس صحیح، پرورش روح و فکر و تمرینات مختلف این آمادگی را به وجود آورد.

همان طور که اشاره کردیم مدیریت استرس شامل شناسایی عوامل بوجود آورنده ی استرس و ایجاد ظرفیت و توانایی در فردی است که پذیرنده استرس و گیرنده استرس می‌باشد. همچنین کاهش اثرات استرس و عمق آسیبهای آن می‌باشد. در این مطالعه مدیریت استرس به عنوان یک متغیر مستقل که در تحقیقات آزمایشی و نیمه آزمایشی مورد دستکاری قرار گرفته است و اثربخشی کاهشی به معنای کاهش دهنده ی آسیبهای استرس بیان شده است. مدیریت استرس موجب کاهش اضطراب، عوامل غربت زدگی، مشکلات بین فردی، هراس، علائم فیزیولوژیک، عدم انگیزه، استرس شغلی، فشار زمانی و ... می‌شود. فرا تحلیل و اندازه اثرهای ایجاد شده، نمایانگر اثربخشی معنادار و مثبت راهکارهای مدیریت استرس در زمینه های مختلف و متغیرهایی که در بالا

¹ Higgins & et al

تعدادی از آنها ذکر شد می شود . مدیریت استرس در متغیرهایی مانند سازگاری ، رضایت شغلی ، بهزیستی ، شادکامی ، کارآمدی شغلی و دارای اثربخشی افزایشی بوده است .

همان طور که در بالا اشاره شده به صورت مطالعات به صورت آزمایشی و نیمه آزمایشی صورت گرفته است. به صورتی که برنامه های مدیریت استرس شامل برنامه هایی مانند برای بالا بردن خود هشیاری در افراد و شناسایی موقعیت استرس آور و روشهای توسعه سازگاری با استرس میباشد. به طور کلی رهیافت اکثر قریب به اتفاق پژوهشهای انجام شده به این نتیجه ختم می شود که باید میزبان قوی و مقاوم برای مواجهه با عوامل استرس زا در جامعه و سازمان تربیت باید کرد . زیرا حذف عوامل استرس زا بیشتر به عنوان مسکن خواهد بود که تاثیرات بسیار اندک و مقطعی را خواهد داشت.

با توجه به بررسی مطالعات انجام شده در سالهای اخیر ، به نظر می رسد که پژوهشهای انجام شده در حوزه مدیریت استرس به خصوص در محیطهای کاری و سازمانها چندان مورد توجه قرار نگرفته است و بیشتر مطالعات در حوزه های پزشکی انجام گرفته است لذا پژوهش در حوزه سازمان ها و محیطهای کاری ضروری به نظر می رسد .

فهرست منابع

الف) منابع فارسی

- الوانی، مهدی (۱۳۷۹). مدیریت عمومی، تهران، انتشارات نی
- نجف بیگی، رضا (۱۳۸۷). مدیریت استرس ، کار ، استرس و سلامتی، مجله مدیریت ، شماره ۷۸
- راس، ار؛ رندال. ام؛ آلتایمر، الیزابت (۱۳۷۷) استرس شغلی، مترجم: غلامرضا خواجه پور، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، تهران.
- آتش پور، حمید و شفتی، عباس (۱۳۷۴). شغل و فشار روانی، مجله فولاد، شماره ۱۰، دی ماه ۷۴، ص ۳۶.
- علوی ،امین اله (۱۳۷۲). فشارهای عصبی و روانی در سازمان (استرس)، مجله مدیریت دولتی شماره ۲۰
- مقیم اسلام ، مهدی ؛ جعفری، پربوش ؛ حسینی، محمدعلی (۱۳۹۲). تاثیر مدیریت استرس در موفقیت تحصیلی دانش آموزان دختر دبیرستانی ، دومین کنفرانس تحقیقات آموزشی .

Ramesar, Saras ; koortzen, Pieter ; Oosthuizen (2009). THE RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL INTELLIGENCE AND STRESS MANAGEMENT , *SA Journal of Industrial Psychology/ SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 35(1), Art. #443, 10 pages. DOI: 10.4102/sajip.v35i1.4.

Sharma, Manjoi , Rush, Sarah E. (2014). Mindfulness-Based Stress Reduction as a Stress Management Intervention for Healthy Individuals: A Systematic Review . *Journal of Evidence-Based Complementary & Alternative Medicine* 2014, Vol. 19(4) 271-286

A. Kazi, Work and Health Research Centre, School of Sport, Exercise and Health Sciences, Loughborough University, Leicestershire, LE11 3TU, UK. Tel: +44 (0)15 0922 8484; e-mail: a.kazi@lboro.ac.uk

Kushwaha, Soni (2014). Stress management at workplace, Global Journal of Finance and Management, ISSN 0975-6477 Volume 6, Number 5 (2014), pp. 469-472

Fever, Marc Le. Matheny, Jonthan. Kolt, Gregory. S(2003) “ Eustress, distress, and interpretation in occupational stress” Journal of managerial Psychology.pp726-744

KINNUNEN- AMOROSO, Maritta; LIIRA, Juhn(2014). Work – related stress management by Finnish Enterprises, published online in J-STAGE February 28, 2014.

Clegg, Brin (2004), Instant Stress Management, New York, Jossy Bass Co.

Decenzo, David (2004), Human resource management, 6th ed.,prentic hall.

Abstract

The purpose of this study is to survey the studies on stress management and its method of meta-analysis. To this end, 38 studies were selected from three databases: SID, Magiran, and Noormags, and after refining, 13 studies were considered for proper analysis. For data collection, a meta-analysis form (including bibliographic information, methodological information and information on the effect) was used and the effect analysis method was used to analyze the findings. According to the findings, stress management methods operate in two directions. Reduced Effectiveness and Increasing Effectiveness of Stress Management Methods. . In general, comprehensive health plans seem to be moving towards a strong host of resistance to stress and a change in lifestyle. That is, there are always external threats and tensions, and those who succeed will have the ability and power of coping, acceptance, and adaptation.

Keywords:

Stress, stress management, meta-analysis