



## رابطه استرس شغلی با سرسختی روانشناختی و سلامت روان در کارمندان بانک سپه شهرستان

### دزفول

دکتر ناصر سراج خرمی<sup>۶۱</sup> - مریم اصفهانی اصل<sup>۶۲</sup> - مرضیه بزاز زاده<sup>۶۳</sup> - ملیحه حاتمی<sup>۶۴</sup> - منیره مهدی پور<sup>۶۵</sup>

### چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه استرس شغلی با سرسختی روانشناختی و سلامت روان در کارمندان بانک سپه دزفول انجام شد. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان بوده که تعداد 52 نفر به عنوان نمونه آماری با روش سرشماری انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده در این پژوهش، پرسشنامه استرس شغلی (دن هیلیریگل و جان دابلیو اسکرم)، سرسختی روانشناختی (AHI)، سلامت روانی (GHQ28) بودند اطلاعات بدست آمده از طریق ضریب همبستگی چند گانه یا رگرسیون خطی با استفاده از نرم افزار آماری SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج پژوهش نشان داد فرضیه اول مبنی بر وجود رابطه معکوس بین استرس شغلی و سلامت روان کارمندان رد شد. اما فرضیه دوم مبنی بر وجود رابطه معکوس بین استرس شغلی و سرسختی روانشناختی کارمندان بانک در سطح  $\alpha=0/05$  مورد تایید قرار گرفته است. همچنین نتایج نشان داد که بین سلامت روان و سرسختی روانشناختی کارمندان رابطه معکوس وجود ندارد.

واژگان کلیدی: استرس شغلی - سرسختی روانشناختی - سلامت روان

<sup>1</sup>52. عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد دزفول - 09166410755

<sup>1</sup>53. عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اندیمشک - 09169090991

<sup>1</sup>54. دانشجوی کارشناسی ارشد راهنمایی و مشاوره

<sup>1</sup>55. کارشناس روانشناسی

<sup>1</sup>56. دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی - عضو باشگاه پژوهشگران جوان - 09361304763



مقدمه:

در عصر حاضر که دوران افزایش سریع توسعه و تکامل علوم خاصه علوم انسانی و اجتماعی می باشد به نظر می رسد که تحقیق و پژوهش در رابطه با نیروی انسان و خشنودی کلی او در کار و حذف عوامل فشارزای شغلی برای بالا بردن خشنودی شغلی و عملکرد کارکنان حائز اهمیت است، در این رابطه تحقیق و پژوهش در رابطه با استرس شغلی از اهمیت واقعا بالایی برخوردار است، این موضوع به خوبی شناخته شده است که واکنش روانی ما به محیط اطراف ما ممکن است در جسم ما تاثیر بگذارد و خود را به صورت اختلالات فیزیولوژیکی مانند فشار خون بالا، زخم معده، سردرد و سایر بیماری ها ظاهر نماید. همچنین مشکلات روانی ما همگی بر سلامت روان ما تاثیر سوء دارند و این فشارها باعث ایجاد اختلال در عملکرد کارکنان و در نتیجه کاهش کارایی و کاهش خشنودی شغلی و در نهایت ایجاد استرس در آنان می گردد. طی سالهای گذشته این موضوع که مشاغل نیز ممکن است شرایطی بوجود آورند که سبب ایجاد فشارهای روانی در کارکنان سازمان ها شود مورد توجه بسیاری بوده است. همچنین از آنجا که فشارهای روانی ناشی از محیط شغلی یکی از علل عمده ترک شغل و غیبت کارکنان است و همچنین فشارهای روانی وارد بر یکی از کارکنان می تواند بر سلامتی دیگر کارکنان نیز تاثیر سوء داشته باشد پس ما نیاز داریم تا اینکه این عوامل فشارزای شغلی را بشناسیم و در جهت رفع آنها بکوشیم، باید به همه ی کارکنان آموخته شود چگونه با این عوامل فشارزا برخورد نمایند تا آثار روانی و فیزیولوژیکی این عوامل گریبانگیر آنها نشود. تاثیر منفی فشار بر فرد می تواند بر روند حرکت کار در سازمان نیز اثر داشته باشد. اگر چه پدیده های استرس و بهداشت و سلامتی در طول تاریخ زندگی بشری وجود داشته اند و هانس سلیه (1956) زندگی بدون استرس را برابر مرگ می داند ولی خوشبختانه امروزه افراد، سازمان ها و جوامع نسبت به این پدیده ها و نتایج آنها هشیارتر شده اند و البته این هشپاری فزاینده، لزوم توجه به عوامل استرس زا را بیشتر کرده است. بطوریکه در سالهای اخیر موضوع استرس و عوارض آن در سازمانها، به یکی از مباحث اصلی رفتار سازمانی تبدیل شده از سوی دیگر استرس های موجود در محیط کار به عنوان یک از مولفه های موثر بر سلامت، بهداشت و آرامش افراد مطرح هستند، به این جهت به عنوان یک الزام معقول



و اخلاقی در مراقبت از کارکنان جلوه می نماید. همچنین جبران خسارات و هزینه های مربوط به بیماری و عوارض ناشی از استرس های شغلی و غیر شغلی که فرد دچار آن می شود گریبان گیر سازمان ها است و همچنین سرسختی<sup>2</sup> به عنوان یکی از مؤلفه هایی است که باعث می شود که فرد استرس ها را به صورت واقع بینانه و با بلند نظری مورد توجه قرار دهد. سرسختی روانشناختی زائیده دانشی است که بر مبنای آن تخصص منابع بیشتری برای پاسخگویی به استرس ها پیدا می کند. به عبارتی یک احساس بنیادی از کنترل است که به فرد سرسخت امکان ترسیم و دسترسی به فهرستی از راهبردها را می دهد، و در نهایت سرسختی باعث پرورش دیدی خوش بینانه نسبت به استرس ها می شود. کارمندان به عنوان مهمترین عنصر در پیگیری اهداف سازمان و از ارکان اساسی در فرایند کارآمد ساختن آن به شمار می آیند. امروزه جوامع گوناگون نسبت به تأمین سلامت روانی اعضای خود پیش از پیش حساس شده اند و به دنبال اجرای طرح و برنامه هایی هستند که اصول سلامت روانی را در سطوح مختلف جامعه تثبیت نمایند و به جهت حفظ بهداشت روانی جسمی و جلوگیری از ایجاد آسیب و صدمه به آن شناسایی عوامل مخل سلامتی و همچنین درک اثرات آنها لازم است به موقع و به کمک ابزار مناسب و راه های اصولی به کنترل آنها و حفظ بهداشت کارمندان پرداخته شود و عوامل شغلی و سازمانی فشارزا که در اینجا استرس زاهای شغلی خوانده می شوند. کلیه کارمندان در رده های مختلف سازمان را تحت تاثیر خود قرار داده و قادرند سلامت جسمی و روانی این افراد را به مخاطره اندازند. همچنین استرس شغلی ابعاد مختلف عاطفی، شناختی و روانی - حرکتی کارمندان را تحت تاثیر قرار داده و می تواند از کسب معلومات و چگونگی پردازش داده ها گرفته تا انگیزه و نگرش های آنها را متاثر از خود نموده و خلاقیت ها و استعدادهای بالقوه ی کارمندان را به تحلیل برده و بدین سان مانع رشد و پیشرفت فردی، سازمانی آنان گردد. وستمن(1990) به بررسی رابطه ی روان شناختی با فشار روانی و عملکرد پرداخته است و اثر تعدیل کننده آن را رابطه ی فشار روانی و عملکرد کشف نموده است وی نشان داد که سرسختی به طور همخوانی با تجربه ی فشار روانی رابطه منفی دارد و با ارزیابی عینی و واقع بینانه عملکرد در ارزشیابی عملکرد شغلی رابطه ی مثبت دارد و در نهایت این که سرسختی در آزمودنی ها، ضربه گیر اثرات منفی فشار روانی بر عملکرد بوده است. رودالت و آگوست دنویر(1984) خاطر نشان کرده اند که افراد با سرسختی پایین وقایع تغییر در زندگی را در مقایسه با افراد سرسخت بالا



، منفی و غیر قابل کنترل ارزیابی می کنند. همچنین افرادی که دارای سرسختی پایین هستند شیوه اسنادی حاکی از عدم سلامت دارند (مثلا اسناد های کلی و درونی برای وقایع منفی و خارجی و اسناد های خاصی برای وقایع مثبت) ولی در مورد افراد با سرسختی بالا عملکردی مختلف داشته اند. ویژگی سرسختی شخصیت اساساً در ارتباط با آثار واسطه ای و تعدیل کننده وقایع فشارآور زندگی و بیماری می باشد (یولاک 1985، کوباسا، مدی و وزولا 1983، کوباسا و همکاران 1982، کوباسا، مدی و کورنیکتون 1981). لی (1991) دریافت که سرسختی با سازگاری بلند مدت روانی - اجتماعی بیماران ارتباطی مثبت دارد. شپرد و کاشانی (1991) نیز در بررسی 150 نوجوان نشان دادند که در شرایط پر فشار نوجوانانی که از سرسختی بالایی برخوردارند، علائم بیماری جسمانی و روان شناختی کمتری را گزارش می کنند. و بیه دریافت که سرسختی می تواند اثر تعدیل کننده بر فشار روانی داشته باشد و شواهدی در مورد وقوع این امر طی یک فرآیند ارزیابی فشار سازگارانه وجود دارد و افراد با سرسختی بالا فشار های مشابه را کمتر از افراد با سرسختی پایین تهدید آمیز ارزیابی کردند و آنان (سرسختی بالا) گزارش کردن که کنترل بیشتری بر اوضاع دارند. هانگ (1995) به بررسی رابطه سرسختی روان شناختی و فشار روانی پرداخته است و به این نتیجه رسید که سرسختی اثرات منفی فشار روانی را تعدیل می کند و این نقش سرسختی به دلیل منابع مقاومتی، کنترل، مبارزه جویی و تعهد و اعتماد به نفس افراد سرسخت می باشد و تغییرات زندگی را مثبت و چالش زا ادراک می کنند. این کار از طریق ارزیابی شناختی انجام می گیرد. (به نقل از کیامرثی، 1376) بابا<sup>66</sup> و همکاران (1999) در مطالعه خود در مورد رابطه بین استرس شغلی و بهداشت روانی به این نتیجه رسیدند که استرس شغلی باعث افسردگی کارکنان پرستار در بیمارستان بوده است. گومزی<sup>67</sup> و همکاران (1999) در مطالعه خود بر روی 44 نفر اپراتور کامپیوتر، رابطه منفی ما بین استرس و بهداشت روانی یافت. در پژوهش یار علی (1379) رابطه ساده و چند گانه سرسختی روان شناختی و حمایت اجتماعی با سلامت روانی و جسمانی دبیران زن شهرستان شوشتر مورد بررسی قرار داده و به رابطه مثبت سرسختی روان شناختی و سلامت روان دست یافت. همایی (1379) طی پژوهش خود تحت عنوان بررسی رابطه فشار زهای دختران مراکز پیش دانشگاهی اهواز

<sup>66</sup>.Baba

<sup>67</sup>.Gomzi



با سلامت روانی با توجه نقش تعدیل کننده سرسختی روان شناختی در آن ها، دریافت بین سرسختی روان شناختی و فشارزاهای روانی رابطه منفی وجود دارد. پژوهش کیامرثی (1377) بیانگر آن است که مردان سرسخت تر از زنان هستند، در تعیین این تفاوت پژوهشگر معتقد است که یکی از ویژگیهای افراد سرسخت این است که وقتی در مقابل مشکلی قرار می گیرند کمتر هیجانی می شوند و بیشتر عقلانی هستند در حالی که زنان در برابر مشکلات بیشتر واکنش هیجانی نشان می دهند تا واکنش عقلانی زنان نسبت به مردان عواطف مثبت و منفی قوی تری را تجربه می کنند. از سوی دیگر حقیقی، عطار، رحیمی، سلیمانی (1380) رابطه سرسختی و مؤلفه های آن را با سلامت روانی در دانشجویان پسر دوره کارشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز مورد بررسی قرار دارند و به شواهدی دال بر همبستگی مثبت بین سرسختی و هر یک از مؤلفه های آن با سلامت روانی دست یافتند. هدف اصلی این پژوهش عبارت است از تعیین رابطه ی استرس شغلی با سرسختی روانشناختی و سلامت روان در کارمندان بانک سپه دزفول می باشد.

#### فرضیه های پژوهش عبارتند از:

- (1) بین استرس شغلی و سلامت روان کارمندان بانک رابطه معکوس وجود دارد.
  - (2) بین استرس شغلی و سرسختی روانشناختی کارمندان بانک رابطه معکوس دارد.
  - (3) بین سلامت روان و سرسختی روانشناختی کارمندان بانک رابطه معکوس وجود دارد.
- در پژوهش حاضر در پی پاسخ به این سوال هستیم که چه رابطه ای بین استرس شغلی کارمندان بانک سپه دزفول سال و سلامت روانی و سرسختی روانشناختی آنها وجود دارد؟

**روش پژوهش:** با توجه به موضوع و اهدافی که این پژوهش بر اساس آن بنا گردید و پرسش هایی که در صدد پاسخ گویی به آنها بوده است روش به کار گرفته شده میدانی می باشد. این پژوهش با حضور پژوهشگر در میان جامعه ای که بر گزیده شده بود، انجام شد که با توزیع پرسشنامه های مربوط آغاز گردید و سپس توضیح های لازم در مورد موضوع و اهداف و پرسش نامه به آزمودنی داده شد. جامعه آماری مکلف بود که به سه پرسش نامه که ابزار پژوهش را در بر می گرفتند در پاسخ نامه هایی که برای آنها در نظر گرفته شده بود پاسخ دهند. **جامعه آماری این پژوهش** کلیه کارمندان



بانک سپه شهرستان دزفول که در سال 86-87 مشغول به کار بوده که تعداد آنها 52 نفر می باشد و نمونه آماری به علت محدود بودن جامعه آماری، پژوهش گر از روش سر شماری برای نمونه گیری استفاده می کنند یعنی تمامی اعضای جامعه که شامل 52 نفر می باشد بنابر این جامعه آماری منطبق بر نمونه است. ابزار مورد استفاده در این پژوهش، پرسشنامه استرس شغلی (دن هیلیریگل و جان دابلیو اسکرم) با اعتبار و پایایی 0/59، سرسختی روانشناختی (AHI) با اعتبار و پایایی 0/85 و سلامت روانی (GHQ28) با اعتبار و پایایی 0/86 بودند.

یافته های پژوهش:

یافته های پژوهش از دو بخش توصیفی و یافته های مربوط به فرضیه ها تشکیل شده است.

بخش اول: توصیفی میانگین و انحراف معیار و حداقل و حداکثر نمره های آزمودنی ها در متغیرهای مورد مطالعه در

جدول 1 نشان داده شده است. جدول (1) میانگین، انحراف معیار، کمترین نمره و بیشترین نمره

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمترین نمره	بیشترین نمره
استرس	47/15	13/14	22	76
علائم جسمانی	3/40	3/26	0	15
علائم اضطرابی	5/23	3/10	0	15
کارکرد اجتماعی	4/92	1/96	2	10
علائم افسردگی	0/98	2/28	0	14
سلامت روان	14/53	8/36	2	53
سرسختی	57/76	8/19	34	72

با توجه به جدول فوق استرس کارکنان با میانگین 47/15 و انحراف معیار 13/14 با کمترین نمره 22 و بیشترین استرس 76 و علائم جسمانی کارکنان با میانگین 3/40 و انحراف معیار 3/26 با کمترین مقدار صفر و بیشترین مقدار 15 و علائم اضطرابی با میانگین 5/23 و انحراف معیار 3/10 با کمترین مقدار صفر و بیشترین مقدار 15 می باشد و کارکرد اجتماعی کارکنان با میانگین 4/92 و انحراف معیار 1/96 با کمترین مقدار 2 و بیشترین مقدار 10 و علائم افسردگی با میانگین 0/98 و انحراف معیار 2/28 و کمترین مقدار صفر و بیشترین مقدار 14 و سلامت روان کارکنان

با میانگین 14/53 و انحراف معیار 8/36 و کمترین مقدار 2 و بیشترین مقدار 53 و سرسختی کارکنان با میانگین 57/76 و انحراف معیار 8/19 و کمترین سرسختی 34 و بیشترین مقدار سرسختی 72 می باشد.

یافته های مربوط به فرضیه ها:

فرضیه 1: بین استرس شغلی و سلامت روان کارکنان بانک رابطه معکوس وجود دارد. نتایج مربوط به فرضیه فوق در جدول 2 نشان داده شده است. جدول (2) رابطه استرس شغلی و سلامت روان کارکنان براساس تحلیل رگرسیون

خطی دو متغیره

متغیر	میانگین	انحراف معیار	ضریب همبستگی	$r^2$	df	f	t	شیب استاندارد beta
استرس شغلی	47/15	13/14	0/239 p=0/04	0/057	50 و 1	3/01 p=0/08	11/54 p=0/001	0/239
سلامت روان	14/53	8/36						

با توجه به جدول فوق و بر اساس آزمون رگرسیون خطی دو متغیره، بین استرس شغلی و سلامت روان با توجه به ضریب همبستگی 0/239 در سطح 0/04 رابطه معنی داری وجود دارد. و همچنین حدود 6 صدم  $r^2 = 0.057$  از تغییرات استرس شغلی با سلامت روان مرتبط می باشد. و معنی داری آزمون T نشان دهنده آن است که بین استرس شغلی کارکنان و سلامت روان آنان تفاوت معنی داری وجود دارد. با توجه به اینکه  $R = 0/239$  در سطح 0/05 معنی دار می باشد با 95٪ اطمینان نتیجه می گیریم که بین استرس شغلی و سلامت روان کارکنان بانک رابطه مستقیم وجود دارد. بنابراین فرض خلاف رد شده و فرض صفر تایید می گردد.

فرضیه 2: بین استرس شغلی و سرسختی روانشناختی کارمندان بانک رابطه معکوس وجود دارد. نتایج مربوط به این فرضیه در جدول 3 نشان داده شده است.

جدول (3) رابطه استرس شغلی و سرسختی کارمندان بر اساس تحلیل رگرسیون خطی دو متغیره

متغیر	میانگین	انحراف معیار	ضریب همبستگی	$r^2$	df	f	t	شیب استاندارد beta
استرس شغلی	47/15	13/14	/221	0/049	50 و 1	56	5/24	-0/221
سرسختی	76/57	19/8	-0	0		2/	0/001	
			P= 0/05			P= 0/11	p=	

با توجه به جدول فوق و بر اساس آزمون رگرسیون خطی دو متغیره بین استرس شغلی و سرسختی کارکنان با توجه به ضریب همبستگی 0/221 در سطح 0/05 رابطه معنی داری وجود دارد. و همچنین حدود 5 صدم  $r^2 = 0/049$  از تغییرات استرس شغلی با سرسختی روان شناختی مرتبط می باشد. و معنی داری آزمون T نشان دهنده آن است که بین استرس شغلی کارکنان با سرسختی آنان تفاوت معنی داری وجود دارد.

با توجه به اینکه  $r = 0/221$  در سطح 5٪ معنی دار می باشد با 95٪ اطمینان میگیریم که بین استرس شغلی و سرسختی روانشناختی کارمندان بانک رابطه معکوس وجود دارد.

فرضیه 3: بین سلامت روان و سرسختی روان شناختی کارکنان بانک رابطه معکوس وجود دارد.. نتایج مربوط به این فرضیه در جدول 4 نشان داده شده است.

جدول(4) رابطه سلامت روان و سرسختی کارکنان بر اساس تحلیل رگرسیون خطی دو متغیره

متغیر	میانگین	انحراف معیار	ضریب همبستگی	$r^2$	df	f	t	شیب استاندارد beta
سلامت روان	14/53	8/36	-0/243	0/059	50 و 1	3/12	3/53	0/243
سرسختی	57/76	8/19	p=0/04			p=0/08	p=0/001	-





با توجه به جدول فوق و بر اساس آزمون رگرسیون خطی دو متغیره بین سلامت روان و سرسختی کارکنان با توجه به ضریب همبستگی  $0/243$  - در سطح  $4\%$  رابطه معنی داری وجود دارد. یعنی با بالا رفتن سلامت روان کارکنان سرسختی آنان پایین می آید. و همچنین فرضی صفر تایید می شود و رابطه معکوس معنی داری وجود ندارد.

### بحث و نتیجه گیری:

این پژوهش به دنبال بررسی رابطه بین استرس شغلی با سرسختی روانشناختی و سلامت روان در کارمندان بانک می باشد. جامعه آماری که در این پژوهش در نظر گرفته شده است برابر با 52 نفر می باشد که به دلیل محدود بودن تمامی جامعه به عنوان نمونه در نظر گرفته شده است. که ابزار اندازه گیری در این پژوهش پرسش نامه های استرس شغلی دن هیلیر یگل و جان دابلیو اسکرم؛ سرسختی روانشناختی (AHI) و سلامت روانی (GHQ28) می باشد و برای بررسی و تجزیه و تحلیل داده ها از طریق ضریب همبستگی چند گانه یا رگرسیون خطی استفاده شده است. این پژوهش به طور کلی شامل سه فرضیه می باشد که عبارتند از:

1- بین استرس شغلی و سلامت روان کارمندان بانک رابطه معکوس وجود دارد.

2- بین استرس شغلی و سرسختی روانشناختی کارمندان بانک رابطه معکوس وجود دارد.

3- بین سلامت روان و سرسختی روانشناختی کارمندان بانک رابطه معکوس وجود دارد.

پژوهش های زیر با فرضیه اول هم سو می باشند :

بابا و همکاران (1999) در مطالعه خود در مورد رابطه بین استرس شغلی و بهداشت روانی به این نتیجه رسید که استرس شغلی باعث افسردگی کارکنان پرستار در بیمارستان بوده است. گومزی و همکاران (1999) در مطالعه خود بر روی 44 نفر اپراتور کامپیوتر رابطه منفی ما بین استرس و بهداشت روانی یافت.

پژوهش های زیر با فرضیه دوم هم سو می باشند:

ویستمن (1990) بر اساس رابطه ی بین فشار روانی و عملکرد نشان داد که سرسختی به طور همخوانی با تجربه ی فشار روانی رابطه منفی دارد. رودوالد و آگوست دونیر (1984) مشخص کردند ویژگی سرسختی شخصیت اساساً در ارتباط یا آثار واسطه ای و تعدیل کننده وقایع فشار آور زندگی و بیماری می باشد. هانگ (1995) به بررسی رابطه ی



سرسختی روانشناختی و فشار روانی پرداخته است و به این نتیجه رسید که سرسختی اثرات منفی فشار روانی را تعدیل می کند. و همچنین کوباسا (1979) طی تحقیق خود دریافت که مدیرانی که در مؤلفه های تعهد، کنترل و مبارزه جویی قوی تری بودند در شرایط پر استرس دچار بیماری نمی شوند که این تحقیق با فرضیه مورد نظر نا هم سو می باشد.

پژوهش های زیر با فرضیه سوم همخوانی دارند:

مدی و کوباسا (1982) رابطه منفی میان سرسختی، اضطراب، افسردگی، بیماری های جسمی، حساسیت بین فردی و نشانه های بیماری های پنهان یافته شپرد و کاشانی (1991) در بررسی 150 نفر نوجوان نشان دارند که در شرایط پرفشار نوجوانانی که از سرسختی بالایی برخوردارند علائم بیماری جسمانی و روانشناختی کمتری را گزارش می کنند. مطالعات اوپلیتی (1994)، و بیه (1991) و مدی (1990) نشان دارند که بین استرس سرسختی روانشناختی و شکایات جسمانی رابطه منفی وجود دارد. کیامرثی (1376) در پژوهش بین سرسختی روانشناختی و خرده مقیاس شکایات جسمانی مقیاس SCL90-R رابطه منفی به دست آورد.

نتایج فرضیه سوم با یافته های مطالعات پژوهشگران زیر نا همسویی دارد:

لی (1991) دریافت که سرسختی با سازگاری بلند مدت روانی-اجتماعی بیماران ارتباط مثبت دارد. مدی و هس (1994) دریافتند که سرسختی منجر به سازگاری می شود و نشانه های بیماری را کاهش می دهد. یارعلی (1379) رابطه ساده و چند گانه سرسختی روانشناختی و حمایت اجتماعی با سلامت روانی و جسمانی دبیران زن شهرستان شوشتر مورد بررسی قرار داده و به رابطه مثبت سرسختی روان شناختی و سلامت روان دست یافت. عطار، سینا رحیمی، سلیمانی (1380) رابطه سرسختی و مؤلفه های آن را با سلامت روانی در دانشجویان پسر دوره کارشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز مورد بررسی قرار دادند و به شواهدی دال بر همبستگی مثبت بین سرسختی و هر یک از مؤلفه های آن با سلامت روانی دست یافتند. همچنین همایی (1379) طی تحقیق اخیر خود به شواهد دال بر ارتباط مثبت بین سرسختی روانشناختی با سلامت روانی دست یافت.



منابع

- 1- آرشر مرهون، جان. 1381، مدیریت و رفتار سازمانی، ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی، تهران، مدیران
- 2- آرشر مرهون، جان. جیمز، جی. ریچارد دان، هانت. از بون. 1378، مدیریت و رفتار سازمانی، ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی، محمد علی بابایی زکلیلی، محمد علی سبحان الهی، تهران
- 3- احدی، حسن. جمهوری، فرهاد. 1385، روانشناسی رشد (جوانی، میانسالی، پیری)، تهران، نشر پردیس، چاپ ششم
- 4- احمدی، قاسم. 1379، بررسی رابطه استرس شغلی و بهداشت روانی در کارکنان سازمان تامین اجتماعی استان خوزستان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم و تحقیقات واحد-اهواز
- 5- استورا. 1377، تنیدگی یا استرس بیماری جدید تمدن، ترجمه پری رخ دادستان، انتشارات رشد
- 6- برادری، سعید. حسن زاده حریمی، نرگس. 1386، بررسی رابطه بین استرس شغلی و فرسودگی شغلی در میان معلمان سه مقطع تحصیلی شهرستان دزفول، پایان نامه کارشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد-دزفول
- 7- بصیری، فاطمه. 1384، رابطه بین سبک رهبری مدیران و خشنودی شغلی معلمان در شهرستان دزفول، پایان نامه کارشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد-دزفول
- 8- ترویج، پاول. ایزیت. 1376، کنترل اضطراب و استرس، ترجمه توزنده جانی، کمالی پور، انتشارات مرندیز
- 9- جنی، اشتاین. 1370، چگونه بر استرس غلبه کنیم، ترجمه علی مکی.
- 10- حردانی، قاسم. 1381، بررسی رابطه سلامت روان دبیران مرد و زن با میزان رضایت شغلی آنان با در نظر گرفتن جنسیت به عنوان متغیر تعدیل کننده هر مقطع متوسطه نواحی چهارگانه آموزش و پرورش اهواز، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم و تحقیقات واحد-اهواز
- 11- حسن شاهی، محمد مهدی. دارابی، مریم. 1384، تاثیرات راهبردهای مقابله با استرس با سلامت روان دانشجویان با توجه به اثر تعدیل کننده سرسختی روانشناختی، فصلنامه علمی پژوهش دانشگاه آزاد اسلامی واحد-خوراسگان (اصفهان)، شماره 26، سال هفتم.
- 12- خدارحیمی، سیامک. 1374، مفهوم سلامت روانشناختی چاپ اول، تهران، انتشارات جاودان فرد



- 13- خرم، هوشنگ. 1384، بررسی رابطه سرسختی روانشناختی با سلامت روانی و حمایت اجتماعی دانشجویان دختر و پسر دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایذه، پایان نامه کارشناسی ارشد، روانشناسی عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد-اهواز
- 14- ذوالعدل، محمد. 1380، پرستاری بیماری های روانی، انتشارات مؤسسه فرهنگی نوردانشی
- 15- رایبیز، استیفن. 1374، مدیریت و رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و سید مهدی اعرابی، تهران، انتشارات مؤسسه پژوهش های بازرگانی.
- 16- رشیدی، اصیلی، فرهادی. 1378، فشار روانی در محیط کار، نشریه مدیریت شماره 36 و 37.
- 17- ریسمانکار، محبوبه. 1385، بررسی رابطه شیوه های فرزند پروری با میزان سرسختی روانشناختی در بین دانش آموزان دختر مقطع راهنمایی شهرستان دزفول، پایان نامه کارشناسی، روانشناسی عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد- اندیمشک
- 18- ساعتچی، محمود. 1379، روانشناسی کار (کاربرد روانشناسی در کار، سازمان مدیریت)، چاپ دوم، تهران، انتشارات مؤسسه نشر ویرایش.
- 19- شاکری نسب، زهرا. علیزاده، الهام. 1381، بررسی سلامت روان و حسادت و پیشرفت تحصیلی دانشجویان دختر و پسر دانشگاه آزاد اسلامی واحد-اهواز
- 20- شاملو، سعید. 1382، بهداشت روانی، تهران، انتشارات رشد.
- 21- طافی، ابراهیم. 1386، بررسی رابطه سرسختی روانشناختی و مؤلفه های آن با سلامت روانی در دانشجویان پسر دانشگاه آزاد اسلامی واحد اندیمشک، پایان نامه کارشناسی، روانشناسی عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد- اندیمشک
- 22- قربانی، نیما. 1384، سخت رویی: ساختار وجودی شخصیت، فصلنامه پژوهش های روانشناختی، دوره سوم، شماره 3 و 4.
- 23- قربانی، نیما. 1373، نقش سخت رویی و استقلال شخصی در عملکرد شغلی مدیران، معاونت پژوهشی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی



- 24- قربانی، نیما. دژکام، محمود. 1373، ارتباط سخت رویی و الگوی رفتاری تیپ A و رفتار مستعد بیماری های کرونری (تیپ B)، مجله دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، سال هجدهم، شماره 3.
- 25- کیامرثی، آذر. 1377، ساخت و اعتبار پایانی مقیاس سرسختی روانشناختی و بررسی رابطه سرسختی روانشناختی با الگوهای شخصیت الف و عزت نفس و کانون مهار و شکایات جسمانی و عملکرد تحصیلی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم و تحقیقات واحد-اهواز
- 26- لوئیس، لوی. رهایی از نگرانی و اضطراب، ترجمه مهرخت سپهر خویی.
- 27- مرمفی، عبدان. 1385، مقایسه ویژگی شخصیتی (کمال گرایی، سرسختی روانشناختی و هیجان خواهی) دانش آموزان دختر و پسر تیز هوش و عادی مقطع تحصیلی متوسطه شهرستان اهواز، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم و تحقیقات واحد-اهواز.
- 28- مقیمی، سید محمدی. 1377، سازمان مدیریت رویکرد پژوهشی، تهران، انتشارات ترمه.
- 29- موسوی، زیور. حاکی، مدینه. غفاریفروزیتا. 1381، بررسی سلامت روان
- 30- میلانی فر، بهروز. 1376، بهداشت روانی، تهران، انتشارات قوسی
- 31- نوایی نژاد، شکوه. 1372، بررسی طرز تفکر و افسردگی و عملکرد تحصیلی، مقایسه بین دانش آموزان دختر و پسر، پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی، دانشگاه علوم پزشکی شیراز.
- 32- نیکخو، غفرانی، شریفی. 1373، منبع فشارروانی زهرآگین و قرن بیستم، نشریه مدیریت شماره 8 و 9
- 33- هسلم، دیوید. 1380، فرزند پروری بی دغدغه: چگونه از دست کودکان زیر 5 سال خود جان سالم به در ببریم، ترجمه قربانی با همکاری مهرداد متین راد، تهران، انتشارات رشد، چاپ اول.
- 34- یارعلی، خدیجه. 1379، رابطه ساده و چند گانه سرسختی روانشناختی و حمایت اجتماعی با سلامت روانی و جسمانی دبیران زن شهرستان شوشتر، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم و تحقیقات واحد-اهواز