بررسی ارتباط بین توانمندسازی روانشناختی با میزان تنیدگی جانبازان شاغل

حامد حیدری*[1]، محمود جانقلی[2]، فائزه حیدری[3]

[1]کارشناس‌ارشد مدیریت دولتی– منابع انسانی، دانشگاه شهید بهشتی، [2]کارشناس‌ارشد مدیریت دولتی– منابع انسانی، دانشگاه تهران، [3]کارشناس‌ارشد مدیریت دولتی– منابع انسانی، دانشگاه تهران ،پردیس قم.

*نویسنده پاسخگو: قم، ۴۵ متری صدوق، کوچه ۳۰، پلاک ۱۰۱، کدپستی ۳۷۱۶۷۱۷۵۹۹، E-mail: heydari.hamed66@gmail.com

چکیده

مقدمه: امروزه تنیدگی از جمله مشکلاتی است که بشر متمدن امروزی در همه عرصه‌های زندگی با آن دست به گریبان است. بررسی‌های گوناگون نشان داده‌اند که تنیدگی برای سازمان و فرد شاغل هزینه‌ها و خسارت‌های سنگینی را به دنبال دارد. کارکنان توانمند با کارایی و اثربخشی بالایی که دارند به سازمان و خودشان نفع می‌رسانند. توانمندسازی کارکنان یک ابزار ضروری مدیریتی است که می‌توان در جهت هدایت منابع انسانی به منظور افزایش بهره وری مورد استفاده‌قرارداد.

هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط بین توانمندسازی روانشناختی (شامل ابعاد احساس معناداری، احساس شایستگی، احساس موثربودن و احساس خود سامانی) با میزان تنیدگی جانبازان شاغل صورت‌گرفته‌است.

مواد و روش‌ها: جامعه آماری این پژوهش جانبازان شاغل در ادارات دولتی استان قم هستند، لازم به ذکر است که جانبازان در حالت اشتغال جزء جامعه آماری پژوهش نیستند. تعداد افراد جامعه آماری ۷۷ نفر بوده‌اند و تعداد نمونه آماری، ۵۱ نفر بدست آمد که این افراد بصورت تصادفی انتخاب شده‌اند. به منظور سنجش ابعاد توانمندسازی روانشناختی از پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر (۱۹۹۵) و برای سنجش میزان تنیدگی از پرسشنامه تنیدگی رندلوف و بلک‌برن (۱۹۹۰) استفاده شده‌است.

یافته‌ها: نتایج بدست‌آمده از آزمون همبستگی پیرسون وجود ارتباط منفی بین ابعاد توانمندسازی روانشناختی با تنیدگی را تاییدکرد. همچنین وضعیت توانمندسازی روانشناختی و تنیدگی با کمک آزمون میانگین یک جامعه آماری مورد بررسی قرارگرفت که نتایج بدست‌آمده از این آزمون نشان‌داد که وضعیت تنیدگی کارکنان در حد متوسط رو به بالا می‌باشد و وضعیت توانمندسازی روانشناختی و ابعاد آن به جز بعد احساس شایستگی همگی در حد متوسط رو به پایین هستند و وضعیت بعد احساس شایستگی در حد مطلوب می‌باشد.

نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش حاضر بطور کلی حاکی از آن است که بین ابعاد توانمندسازی روانشناختی با میزان تنیدگی ارتباط منفی وجود دارد و این نشان‌دهنده آن است که بالابردن سطح ابعاد توانمندسازی روانشناختی موجب کاهش میزان تنیدگی در جانبازان شاغل می‌گردد.

کلید واژه: جانباز شاغل، توانمندسازی روانشناختی، تنیدگی

تاریخ دریافت:۱۳۹۰/۷/۲۳

تاریخ پذیرش:۱۳۹۰/۱۰/۱

[Downloaded from ijwph.ir on 2026-11-07]

مقدمه

یکی از موضوعات پر اهمیت در دنیای پرتکاپوی امروزی بحث استرس و فشارهای روانی است (۱). در دهه اخیر موضوع استرس و آثار آن در سازمان‌ها مورد توجه قرار گرفته است. اگرچه در علم پزشکی مساله‌ی فشار روانی و علل و عوارض آن مدت‌ها مورد برسی و تحقیق قرارگرفته اما این بحث در رفتار سازمانی بحث نوینی است. عده‌ای از صاحب‌نظران رفتار سازمانی، استرس را بیماری شایع قرن نام‌گذاری کرده‌اند، شاید هم به راستی، دوران ما عصر استرس یا فشار روانی است (۲). بایستی توجه نمود که همه فشار روانی‌ها، مضر نیستند بلکه این فشار روانی منفی یا تنیدگی[I] است که می‌تواند سلامت را در خطر قرار دهد (۳). تنیدگی به عنوان پدیده‌ای زیستی، روانی و اجتماعی در نظر گرفته‌شده که ابعاد مختلف زندگی انسان‌ها را تحت تاثیر قرار می‌دهد و به همین دلیل از ابعاد مختلف مورد مطالعه قرار گرفته است (۴). بسیاری از تحقیقات انجام‌گرفته، مؤید ارتباط نزدیک تنیدگی با شغل بوده و محیط کار را به عنوان یکی از عوامل اصلی تنیدگی معرفی می نمایند (۵)، زیرا محیطی که در آن فشار جسمی و روانی زیاد حاکم باشد علاوه‌بر این‌که دستیابی به اهداف شغلی مشکل خواهدبود، کارکنان نیز دچار معضلات جسمی و روانی خواهندشد (۶). مطالعات کلارک (۱۹۹۲) نشان می‌دهد، افرادی که دچار معلولیت بوده به علت ناتوانی در انجام برخی امور و اختلال در زندگی شخصی خود، در زندگی شغلی و اجتماعی نیز با مشکل مواجه هستند. روان‌شناسان صنعتی و سازمانی معتقدند، فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی یکی از جنبه‌های مهم زندگی انسان است. در صورت نبودن این‌گونه فعالیت‌ها، فرد دچاراحساس بی‌ارزشی و تهی‌بودن کرده و به تبع، این احساس موجب استرس و افسردگی در وی می‌گردد (۷). جانبازان انقلاب اسلامی به علت معلولیت، ممکن است در زندگی شخصی و اجتماعی با محدودیت مواجه باشند، که این محدودیت می‌تواند مشکلات زیادی را به‌خصوص‌از لحاظ روانی برای آنان به‌وجود آورد. و از سویی عوامل محیطی بسیاری در ایجاد تنیدگی شغلی مؤثرند که مشکلات جانبازان را دو چندان می‌نماید. نتایج تحقیقات مختلف فرنهام[II] (۱۹۸۳) فریدمن[III] (۱۹۹۱) هینس و المان[IV] (۱۹۹۴) بکر و شوفلی[V] (۲۰۰۰) بروک[VI] و همکاران (۲۰۰۲) نشان می‌دهد که عواملی نظیر ماهیت شغل، روابط حاکم بر محیط کار، نقش فرد یا حرفه‌اش در سازمان‌ها و فشارهای ناشی از پیشرفت‌های شغلی، فضا و ساختار سازمان و مشکلات ناشی از ارتباط متقابل افراد یک سازمان، عمده‌ترین منابع تنیدگی شغلی هستند (۸). تنیدگی ناشی از شغل با تاثیر بر افکار، اندیشه‌ها و عواطف، توانمندی روانی و جسمانی افراد و بطور کلی مقاومت بدن در مقابل عوامل تهدیدکننده را کاهش و از طریق مختل ساختن نظام ایمنی بدن، فرد را در معرض انواع بیماری‌های روانی و جسمانی قرار می‌دهد (۹) کوئیک آسیب‌های غیرمستقیمی را که در رابطه با تنیدگی، در یک سازمان به‌وجود می‌آید مورد مطالعه قرارداده‌است. این آسیب‌ها شامل از دست‌دادن نشاط، گسستن علاقه‌ها (ارتباطات) و تصمیم‌گیری نادرست است. آن‌ها اظهار می‌دارند که کم‌شدن نشاط، باعث پایین‌آمدن روحیه، کم‌شدن انگیزه و افزایش عدم‌رضایت می‌گردد و این آسیب‌های غیرمستقیم ممکن است در آسیب‌های مستقیم از قبیل تعویض زیاد کارکنان و پایین آمدن کارایی تاثیر داشته باشد (۱۰) همچنین نتایج تحقیقات نشان می‌دهند که تنیدگی شغلی به افزایش حوادث کاری، تأخیر، غیبت از کار و نیز کاهش بهره‌وری منجر می‌شود (۱۱). ارتقای بهداشت روانی محیط کار به عنوان یکی از مهمترین ابعاد توسعه و بهسازی منابع انسانی در سازمان‌ها در چند دهه اخیر توجه نیروهای سالم جسمی و فکری در مؤسسات اقتصادی، خدماتی، آموزشی و صنعتی را به خود جلب‌کرده‌است و همین امر می‌تواند در بالابردن سطح بهره‌وری تأثیر به سزایی داشته‌باشد (۱۲). توجه به عوامل کاهنده ناتوانی‌های کارکنان در انجام وظایف شغلی از جمله مسائل مورد توجه برای بهبود عملکرد آنان است (۱۳).

سطح پایین توانمندسازی در زندگی کاری بطور قوی در ارتباط با تنیدگی و افزایش بیماری‌ها می‌باشد و بسیاری

[I] Distress

[II] Furnham
[III] Friedman
[IV] Hains & Ellmann
[V] Bakker & Schauffli
[VI] Bruce

[Downloaded from ijwph.ir on 2026-11-07]

از مطالعات بر اثر مثبت توانمندسازی در کاهش ناخوشی‌ها در کار، غیبت، ترک شغل و مسائلی از این دست، تأکید نموده‌اند (۱۴) بدین ترتیب شناخت رابطه بین توانمندسازی روانشناختی با میزان تنیدگی کارکنان می‌تواند اطلاعات مناسبی را برای تصمیم‌گیری مسئولین فراهم آورد و منجر به اتخاذ روش‌های مناسب به منظور کاهش مشکلات تنیدگی در جانبازان کشور گردد.

مواد و روش‌ها

این تحقیق از نظر جمع‌آوری دادها، تحقیق پیمایشی از گروه تحقیقات توصیفی (غیرآزمایشی) و از نظر هدف، تحقیق کاربردی است.

جامعه آماری پژوهش جانبازان شاغل در ادارات دولتی استان قم می‌باشند. تعداد افراد جامعه آماری ۷۷ نفر می‌باشند که با استفاده از فرمول نمونه‌گیری کوکران تعداد نمونه آماری ۵۱ نفر بدست آمد. لازم به ذکر است جانبازان در حالت اشتغال جزء پژوهش نمی‌باشند.

$$n = \frac{N Z^2_{(\frac{\alpha}{2})} pq}{(N-1)\varepsilon^2 + Z^2_{(\frac{\alpha}{2})} pq}$$

$$n = \frac{(77)(1/96)^2(0/5)(0/5)}{(76)(0/08)^2 + (1/96)^2(0/5)(0/5)} \approx 51$$

ابزارهای مورد استفاده شامل دو پرسش‌نامه استاندارد توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر (۱۹۹۵) و تنیدگی شغلی رندلوف و بلک‌برن (۱۹۹۰) می‌باشد. پرسش‌نامه توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر در چهار بعد (احساس معناداری– احساس شایستگی– احساس موثر بودن– احساس خودسامانی) و برای هر بعد چهار سوال که مجموعا شامل ۱۲ سوال می‌گردد به بررسی سطح توانمندسازی روانشناختی می‌پردازد و پرسشنامه تنیدگی رندلوف و بلک‌برن از طریق ۳۰ سوال به بررسی میزان تنیدگی شغلی می‌پردازد. از آنجا که در پژوهش حاضر از دو پرسشنامه استاندارد استفاده‌شده‌است می‌توان گفت که روایی ابزار پژوهش مورد تأیید می‌باشد، با این وجود، جهت اطمینان بیشتر از روایی، پرسشنامه تحقیق در اختیار جمعی از اساتید رشته مدیریت قرارگرفت و از آن‌ها خواسته‌شد در مورد میزان وضوح، گویایی و مربوط بودن هر یک از سؤالات پرسشنامه نظردهند که در نهایت نظر آنان مؤید روایی پرسشنامه بود و به منظور سنجش پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ به کمک نرم افزار آماری SPSS استفاده‌گردید و آلفای کرونباخ کل پرسشنامه ۰.۸۹۷ بدست آمد و از آنجا که این مقدار بیشتر از ۷۰٪ می‌باشد می‌توان گفت که پرسشنامه تحقیق از پایایی لازم برخوردار است. لازم به ذکر است روایی و پایایی پرسشنامه‌های مذکور در تحقیقاتی مانند پژوهش انجام‌شده توسط سن هنینگر با عنوان بررسی ارتباط بین توانمندسازی محیطی و روانشناختی با میزان استرس پرستاران در سال ۲۰۰۷ ، پژوهش انجام‌شده توسط ژانیس برین با موضوع بررسی ارتباط توانمندسازی ساختاری و روانشناختی با تحلیل‌رفتگی در سال ۲۰۱۰ و پژوهش انجام‌شده توسط ایپنس لاسشینگر با عنوان توانمندسازی محل کار، ارتباط کاری مشارکتی و تنیدگی شغلی در سال ۲۰۰۲ مورد تایید قرار گرفته‌است.

یافته‌ها

۱) نتایج بدست آمده از آزمون همبستگی پیرسون

به منظور بررسی ارتباط بین توانمندسازی روانشناختی با میزان تنیدگی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده‌است. نتایج بدست‌آمده از این آزمون در جداول آمده‌است.

جدول ۱: نتیجه آزمون همبستگی پیرسون بین توانمندسازی روانشناختی و تنیدگی

		توانمندسازی روانشناختی
تنیدگی	همبستگی پیرسون	-۰.۹۳۶
	Sig	۰.۰۰۰
	N	۵۱

همانطور که در جداول ۱ و ۲ نیز مشاهده می‌شود، سطح معناداری بدست آمده کوچکتر از سطح معناداری در نظر گرفته‌شده (۰.۰۱) می باشد، لذا با اطمینان ۹۹٪ در مورد این فرضیه‌ها می‌توان گفت که فرض صفر رد و فرض مقابل پذیرفته می‌شود و در نتیجه ارتباط منفی بین توانمندسازی روانشناختی و مؤلفه‌های آن با تنیدگی مورد تأیید قرار می‌گیرد.

[Downloaded from ijwph.ir on 2026-11-07]

جدول ۲ : نتیجه آزمون همبستگی پیرسون بین ابعاد توانمندسازی روانشناختی و تنیدگی

		احساس معناداری	احساس شایستگی	احساس خودسامانی	احساس مؤثر بودن
تنیدگی	همبستگی پیرسون	-۰.۸۳۰	-۰.۸۷۴	-۰.۸۶۲	-۰.۸۵۰
	Sig	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰
	N	۵۱	۵۱	۵۱	۵۱

۲) نتایج بدست‌آمده از آزمون میانگین یک جامعه آماری

به منظور بررسی وضعیت تنیدگی و توانمندسازی روانشناختی جانبازان شاغل از آزمون میانگین جامعه آماری استفاده شده‌است.

جدول۳: نتایج آزمون میانگین یک جامعه آماری برای تنیدگی کارکنان One – Sample Test

متغیرها	مقدار میانگین برابر با ۳ ($\mu = 3$)					
	t	درجه آزادی	sig	تفاوت میانگین	٪۹۵ فاصله اطمینان برای تفاوت	
					حد پایین	حد بالا
تنیدگی کارکنان	-۱.۳۲۵	۵۰	۰.۱۹۱	-۰.۱۴۹۰۲	-۰.۳۷۵۰	۰.۰۶۷۲

نتایج بدست آمده در جدول ۳ نشان می‌دهد که سطح معناداری آزمون ۰.۰۱۹۱ می‌باشد و این مقدار از سطح معناداری در نظرگرفته‌شده (۰.۰۵) بیشتر می‌باشد، بنابراین فرض صفر پذیرفته می‌شود و می‌توان گفت که وضعیت تنیدگی کارکنان در حد متوسط می‌باشد.

جدول ۴: نتایج آزمون میانگین یک جامعه آماری برای توانمندسازی روانشناختی و ابعاد آنOne – Sample Test

متغیرها	مقدار میانگین برابر با ۳ ($\mu = 3$)					
	t	درجه آزادی	sig	تفاوت میانگین	٪۹۵ فاصله اطمینان برای تفاوت	
					حد پایین	حد بالا
احساس معناداری	۱.۶۳۸	۵۰	۰.۱۰۸	۰.۲۶۱۴۴	-۰.۰۵۹۱	۰.۵۸۲۰
احساس شایستگی	۳.۰۴۵	۵۰	۰.۰۰۴	۰.۴۳۱۳۷	۰.۱۴۶۸	۰.۷۱۵۹
احساس خود سامانی	۰.۳۶۴	۵۰	۰.۷۱۷	۰.۰۵۲۲۹	-۰.۲۳۶۰	۰.۳۴۰۶
احساس مؤثر بودن	۰.۵۹۱	۵۰	۰.۵۵۷	۰.۰۸۴۹۷	-۰.۲۰۳۶	۰.۳۷۳۵
توانمندسازی روانشناختی	۱.۵۵۹	۵۰	۰.۱۲۵	۰.۲۰۵۷۲	-۰.۰۵۹۹	۰.۴۷۴۹

نتایج بدست آمده در جدول ۴ نشان می‌دهد که سطح معناداری توانمندسازی روانشناختی و تمامی ابعاد آن به جز بعد احساس شایستگی بزرگتر از سطح معناداری در نظر گرفته‌شده (۰.۰۵) می‌باشد، بنابراین با اطمینان ۹۵٪ در مورد این ابعاد می‌توان گفت که فرض صفر پذیرفته‌شده و وضعیت در حد متوسط می‌باشد. در مورد بعد احساس شایستگی سطح معناداری ۰.۰۰۴ بدست‌آمده که این مقدار کوچکتر از ۰.۰۵ می‌باشد، بنابراین در مورد این بعد می‌توان گفت که با اطمینان ۹۵٪ فرض صفر ردشده و فرض مقابل پذیرفته می‌شود و با توجه به این‌که حد بالا و پایین میانگین در مورد این بعد هر دو مثبت هستند می‌توان گفت که وضعیت بعد احساس شایستگی در حد مطلوب می‌باشد.

۳) نتایج بدست آمده از آزمون فریدمن

به منظور رتبه‌بندی ابعاد توانمندسازی روانشناختی از آزمون فریدمن استفاده شده‌است. نتایج بدست‌آمده از

[Downloaded from ijwph.ir on 2026-11-07]

این آزمون در مورد توانمندسازی ساختاری در جداول ۵ و ۶ نشان داده شده‌است.

جدول ۵: معنی‌داری آزمون فریدمن ابعاد توانمندسازی روانشناختی

شاخص‌های آماری	مقادیر محاسبه‌شده
تعداد	۵۱
کای دو	۹.۵۸۵
درجه آزادی	۳
sig	۰.۰۲۲

همانطور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود سطح معناداری بدست‌آمده (۰.۰۲۲) کوچکتر از سطح معناداری در نظر گرفته‌شده (۰.۰۵) است، بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت که فرض صفر رد شده و فرض مقابل پذیرفته می‌شود، به عبارت دیگر بین وضعیت موجود ابعاد توانمندسازی روانشناختی تفاوت معناداری وجوددارد، این ابعاد به ترتیب اولویت در جدول ۶ نشان داده‌شده‌اند.

جدول ۶: اولویت‌بندی ابعاد توانمندسازی روانشناختی بر حسب میانگین رتبه

ردیف	ابعاد توانمندسازی روانشناختی	میانگین رتبه
۱	احساس شایستگی	۲.۹۰
۲	احساس معناداری	۲.۵۳
۳	احساس مؤثر بودن	۲.۳۶
۴	احساس خود سامانی	۲.۲۱

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج بدست‌آمده در این پژوهش نشان‌داد بین توانمندسازی روانشناختی و تنیدگی رابطه منفی وجوددارد و یا بعبارتی می‌توان گفت ارتقاء ابعاد توانمندسازی روانشناختی زمینه‌ساز کاهش تنیدگی جانبازان شاغل می‌باشد و بدین ترتیب می‌توان از آثار زیانبار تنیدگی روی سلامت جسمی و روانی جانبازان و همچنین فرسودگی شغلی آنان جلوگیری کرد. در همین راستا به منظور تقویت ابعاد توانمندسازی روانشناختی پیشنهادات زیر ارائه می‌شود

الف) احساس معناداری

بطور کلی تبیین چشم‌انداز و مأموریت سازمان از سوی مدیران برای کارکنان (جانبازان شاغل) و روشن‌نمودن جایگاه و اهمیت فعالیت‌های سازمان در سطح کشور در ابعاد مختلف به لحاظ ارزشی که ایجاد می‌نماید، همچنین توافق بر سر اهداف سازمانی و همسونمودن آن با هدف شخصی کارکنان باعث می‌گردد کارکنان شغل و فعالیت‌های خود را معنی‌دار احساس‌کنند که به این وسیله مدیران می‌توانند موجبات کاهش تنیدگی کارکنان را مهیا نمایند.

ب) احساس شایستگی

جهت تقویت احساس شایستگی، توسعه قابلیت‌ها، توانایی‌ها و مهارت‌های مورد نیاز شغلی کارکنان (جانبازان شاغل) و آماده‌سازی آن‌ها برای رویارویی با چالش‌های کاری احتمالی اثربخش است لذا اجرای آموزش‌های ضمن خدمت متناسب با دانش روز و متناسب با حوزه کاری می‌تواند به احساس شایستگی کارکنان کمک نماید.

ج) احساس خودسامانی

مدیران می‌توانند از طریق ایجاد جو مشارکت بیشتر، اعطای آزادی عمل کافی برای چگونگی انجام وظایف شغلی، اجازه کاربست خلاقیت و نوآوری فردی در انجام وظایف شغلی، اهمیت‌دادن به نظرات و پیشنهادات کارکنان سطوح پایینتر در فرآیندهای تصمیم‌گیری و توجه به انتقادات از روش‌های موجود، کارکنان (جانبازان شاغل) را در این زمینه به توانمندی برسانند.

د) احساس موثربودن

مشخص‌نمودن نقش هر یک از کارکنان (جانبازان شاغل) و فعالیت‌های آنان در تحقق چشم‌انداز سازمان، تقویت احساس‌داشتن کنترل بر پیامدهای اداری و عملیاتی در کارکنان، همچنین توسعه توانایی‌های کارکنان برای همسونمودن محیط با خواسته‌های خود زمینه لازم برای تاثیر بیشتر بر فعالیت‌های شغلی و کنترل فعال بر نتایج انجام کارها می‌توان احساس موثر بودن را تقویت نمود.

[Downloaded from ijwph.ir on 2026-11-07]

منابع

1. Babalhavaeji F & Pashazadeh F , "Evaluation of occupational stress, public libraries, librarians and administrators affiliated with the institution of public libraries in the country (case study of Tehran) , Journal of public libraries in the country , 2010 ,pp 103-122 [In Persian]
2. Dehghan A , Job Stress , Journal of Moon Book , 2010 , 152 , pp 46-49 [In Persian]
3. Seidl W, Empower staff to tackle stress , Occupational Health Journal , 2009 , 61(3)
4. Azadmarzabadi E , Physical and psychological symptoms associated with stress in military personnel , Journal Of Behavioural Science , 2009 , 3(3) , pp 243-248 [In Persian]
5. Vazirpur M & Rezvanfar M , The role of electronic resources on Job Stress in librarian at the Library of Tehran University , Journal Of Knowledge , 2009 ,5 , pp 95-102
6. Snelgrov SR. Occupational stress and job satisfaction community psychoactive nurses. J Nurse Manay, 1999 , 6(2) , pp 67-104
7. Clark G, Follow-up Studies of World War II and Korean War prisoners II. Morbidity, disability and maladjustments , American Journal of Epidemiology , 1992 , 1(1) , pp 400-422
8. Aghayusefi A & Alipure A & Davoodifar A , The impact on the therapist to confront their beliefs - an efficient, stress and burnout teachers Conservatory (Music School) in Tehran, Journal of Thought and Behavior , 2007 , 10 , pp 7-16 [In Persian]
9. Beiginia A & Kalantari F , "The relationship between leadership styles of managers and employees with emphasis on personality types, job-related Tnydgyrvany , Journal of Civil Engineering , 2007 , 29 , pp 1-16 [In Persion]
10. Alavi H & Kazemizade H , Compare the leadership styles of managers within the bureaucracy Stress levels according to their personality type , Journal of Civil Engineering , 2007 , 31 , PP 1-14
11. Abedi B , Stress levels of athletes and non athletes , Journal Of Evolutionary psychology: Iranian psychologists , 2010 , 23 , pp 261-268 [In Persion]
12. Hasanzade H , Stress, effects and consequences, Journal of Labor and Society , 2010 , 118 , pp 98-103
13. Vaezi R & Sabzikaran E , The relationship between organizational structure and employee empowerment at the National Iranian Oil Products Distribution - Tehran, management of change journal , 2010 , 3 , pp 153-178 [In Persian]
14. Holdsworth L & Cartwright S , Empowerment, stress and satisfaction : an exploratory study of a call centre , Leadership & Organization Development Journal , 2003 , 24(3) , pp 131-140

[Downloaded from ijwph.ir on 2026-11-07]