Journal of Marine Medicine
Spring 2022, Volume 4, Issue 1
Pages: 56-67
10.30491/4.1.56

Identifying Factors Affecting Job Stress Management in Iranian Navy Staff: A Qualitative Study

Baqer Hasanvand [1], Esfandiar Azad [2] *, Mohsen Eskandari [3]

[1] *Ph.D. in Psychology and Education of Exceptional Children, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran*
[2] *Behavioral Sciences Research Center, Life Style Institute, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran*
[3] *Marine Medicine Research Center, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran*

Received: 12 August 2021 **Accepted:** 6 March 2022

Abstract

Background and Aim: Stressors and job psychological pressures lead to reduced physical health, productivity, and proper performance of personnel. The purpose of this study was to identify the factors affecting job stress management in naval personnel using the grounded theory method.

Methods: This qualitative research was conducted using the grounded theory method. The statistical population included all specialists, psychologists in the field of industrial-organizational and occupational, and senior staff of the Iranian Navy, whose 22 of them were selected by purposive sampling method. The data collection tool was an in-depth and semi-structured interview that was completed in several sessions. Qualitative data obtained from the interviews were analyzed based on Strauss and Corbin (2008) using the coding method in three stages open coding, axial coding, and selective coding.

Results: By open coding; 114 concepts, by axial coding; 23 components and according to the role and position; 6 main dimensions were extracted as follows: Influential factors (causal conditions) are effective on job stress management (main category) and these dimensions affect the top position of job stress management (strategies dimension). On the other hand, the dimensions of the context and interveners affect the strategies. Finally, strategies affect the use of job stress management (outcomes). The reliability of expert opinions was 0.96.

Conclusion: Identifying these factors (findings of current model) can help to better manage the job stress in naval personnel to increase their personal, family, and work health, as well as increase job productivity.

Keywords: Job stress, Management, Grounded Theory, Navy.

[Downloaded from jmarmed.ir on 2026-11-09]

[DOI: 10.30491/4.1.56]

*Corresponding author: Esfandiar Azad, **Email**: esazad@yahoo.com
Address: Behavioral Sciences Research Center, Life Style Institute, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

مجله طب دریا
دوره ۴، شماره ۱، بهار ۱۴۰۱
صفحات: ۶۷-۵۶
10.30491/4.1.56

شناسایی عوامل موثر بر مدیریت استرس شغلی در کارکنان نیروی دریایی: مطالعه‌ای کیفی

باقر حسنوند [۱]، اسفندیار آزاد [۲] *، محسن اسکندری [۳]

[۱] دکترای روانشناسی و آموزش کودکان استثنایی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران
[۲] مرکز تحقیقات علوم رفتاری، پژوهشکده سبک زندگی، دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله، تهران، ایران
[۳] مرکز تحقیقات طب دریا، دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله، تهران، ایران

دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۵/۲۱ **پذیرش مقاله:** ۱۴۰۰/۱۲/۱۵

چکیده

زمینه و هدف: عوامل استرس زا و فشارهای روانی شغلی منجر به کاهش سلامت جسمی، بهره‌وری و عملکرد مناسب پرسنل می‌شود. هدف از این پژوهش بررسی و شناسایی عوامل مؤثر بر مدیریت استرس شغلی در کارکنان نیروی دریایی با استفاده از روش گراند تئوری بود.

روش‌ها: این پژوهش بصورت کیفی و با استفاده از روش گراند تئوری انجام شد. جامعه آماری شامل همه متخصصان، روان‌شناسان حوزه صنعتی–سازمانی و شغلی، کارکنان ارشد صف و ستاد در نیروی دریایی بودند که با روش نمونه‌گیری هدفمند تعداد ۲۲ نفر از آنها انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها، مصاحبه عمیق و نیمه‌ساختاریافته بود که در چند جلسه تکمیل شد. داده‌های کیفی به دست آمده از مصاحبه‌ها بر اساس نسخه کوربین و اشتراوس (۲۰۰۸) با روش کدگذاری در سه مرحله کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی مورد تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: با کدگذاری باز تعداد ۱۱۴ مفهوم، با کدگذاری محوری ۲۳ مؤلفه و با توجه به نقش و جایگاه ۶ بعد اصلی بدین شرح استخراج شد: عوامل تاثیرگذار (شرایط علّی) بر مدیریت استرس شغلی (مقوله اصلی) مؤثر است و این ابعاد بر سرلوحه قرار گرفتن مدیریت استرس شغلی (بعد راهبردها) تأثیر دارد. از سویی دیگر ابعاد بستر یا زمینه و مداخله‌گرها بر راهبردها مؤثرند و آن را تحت تاثیر قرار می‌دهند. در نهایت، بعد راهبردها بر به کارگیری مدیریت استرس شغلی (پیامدها) مؤثر است. پایایی نظرات صاحبنظران ۰/۹۶ به دست آمد.

نتیجه‌گیری: مشخص شدن این عوامل (یافته‌های این پژوهش و مدل به دست آمده) می‌تواند به مدیریت هرچه بهتر استرس شغلی پرسنل نیروی دریایی کمک کند تا علاوه بر افزایش سلامت فردی و خانوادگی و کاری خود، بهره‌وری شغلی نیز افزایش یابد.

کلیدواژه‌ها: استرس شغلی، مدیریت، گراند تئوری، نیروی دریایی.

*نویسنده مسئول: **اسفندیار آزاد**. پست الکترونیک: esazad@yahoo.com
آدرس: مرکز تحقیقات علوم رفتاری، پژوهشکده سبک زندگی، دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله، تهران، ایران.

[Downloaded from jmarmed.ir on 2026-11-09]
[DOI: 10.30491/4.1.56]

مقدمه

کارکنان نیروی دریایی، همواره در همه شرایط به دنبال تامین و صیانت از منابع و منافع ملی کشور هستند و با مقایسه روند ماموریت‌ها و پیشرفت‌های آنان با گذشته، به خوبی می‌توان اثر رشد و بالندگی را در این بخش از نیروهای دفاعی کشور مشاهده کرد. قدر مسلم شرایط محیطی این کارکنان در دفاع از اقتدار و امنیت موجب شده که کارکنان این نیرو با توجه به محدودیت های موجود تحت تاثیر عوامل استرس زا و فشارهای روانی قرار گیرند، که این عوامل در دراز مدت تاثیرات نامطلوبی را بر فرد خواهد داشت (۱).

استرس شغلی در عصر حاضر به یکی از موضوعات اصلی تبدیل شده که بر خانواده، کار و کیفیت زندگی افراد تأثیر می‌گذارد (۲). استرس شغلی، تنشی است که در آن کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی شاغل به وجود می‌آید؛ طوری که خواست محیط کار و در نتیجه فشارهای مرتبط با آن بیش از آن است که فرد بتواند از عهده آن برآید. در واقع، استرس مربوط به کار، پاسخ مردم به خواسته‌ها و فشارهای کاری است که با دانش و توانایی‌های آنها مطابقت ندارد و توانایی آنها را برای کنار آمدن در کار به چالش می‌کشد. این استرس با توجه به نوع شغل، وضعیت فیزیولوژیکی، روانی و اجتماعی فرد ممکن است از خفیف تا شدید متفاوت باشد (۳).

استرس یکی از عوامل مهم ایجاد عوارض جسمی و روانی در پرسنل و کاهش بهره وری سازمان‌ها است. در صورتی که استرس شغلی به درستی مدیریت نشود، می‌تواند کیفیت کار کارکنان و سلامت روانشناختی آنها را تحت تأثیر قرار دهد (۴) بنابراین، محیط کار می‌تواند، تنش‌های طولانی و مداوم را به دنبال داشته باشد و این وضعیت موجبات بروز نارسایی‌های جسمی و روحی را فراهم می‌آورد که در نهایت فرد علاوه بر استرس شغلی با مشکلات زیادی در محیط کار و خانه مواجهه می‌شود (۷-۵). Soomro و همکاران در پژوهش خود نشان دادند که استرس شغلی منجر به فرسودگی شغلی شده و عملکرد را کاهش می‌دهد (۱). همچنین استرس شغلی باعث تغییر در کیفیت زندگی، کارکرد، سلامتی جسمی و روانی و بهره‌وری کارکنان شده و در نتیجه باعث تغییراتی در بعد روانی، جسمانی و رفتاری در کارکنان می‌شود. از آثار استرس شغلی در بعد روانی، می‌توان مشکلات عاطفی و شناختی، افسردگی، اضطراب، احساس ناکامی، انزوا و بیماری روانی را نام برد (۸).

در مواجهه با استرس، بحث مدیریت استرس مطرح است که به طیف وسیعی از تکنیک‌ها و روش‌های روان‌درمانی اشاره دارد که با هدف کنترل سطح استرس فردی و بهبود عملکرد روزانه فرد طراحی می‌شوند (۹). مدیریت استرس توانایی افراد را برای کاهش استرس و سازگاری مناسب با موقعیت استرس آور افزایش می‌دهد. استرس اولین علت ناتوانی ناشی از کار است که سالانه چند میلیارد دلار ضرر اقتصادی را به دنبال دارد. هزینه‌ای که استرس شغلی به یک کشور تحمیل می‌کند، ۳/۵ درصد تولید ناخالص آن کشور است (۱۰). در یک مطالعه، تخمین زده شد که ۶۰/۹ درصد از کارکنان در سطح جهان درباره کار و زندگی کاری نگران هستند و به نوعی استرس شغلی را تحمل می‌کنند (۱۱). این برآورد بر حسب نوع شغل، متفاوت است. در همین راستا، نظامی بودن شرایط کاری خاص خود را دارد که می‌تواند به دلایلی همچون احتمال وقوع جنگ و مشکلات پیش‌رو برای تغییر شغل، بسیار استرس‌زا باشد (۱۲). بسیاری از نظامیان دارای استرس شغلی شدید هستند، استرس شغلی و سلامت عمومی از جمله عوامل تأثیرگذار در کارایی نظامیان می‌باشد. اغلب نظامیان در بخش‌های گوناگون استرس شغلی را تجربه کرده‌اند. عوامل مختلفی نظیر حجم کاری، سر و کار داشتن با متهمان، ماهیت غیر قابل پیش بینی شغل، شیفت‌های طاقت فرسا، نداشتن حمایت روانی، ابهام در میزان اختیار و افزایش روز افزون بوروکراسی (bureaucracry) می‌تواند از جمله عوامل استرس‌زای نظامی‌گری باشد (۱۳). آزاد مرزآبادی و همکاران در پژوهشی بیان کردند که وجود تنش و استرس شغلی در نظامیان، باعث کاهش سطح عملکرد افراد می‌شود و هنگامی که از فرد انتظار می‌رود چند نقش متعارض با یکدیگر را ایفا کند، فرد دچار تعارض می‌گردد که این نوع تعارضات در محیط های نظامی بیشتر دیده می‌شود (۱۴). از آنجا که تعهد به شغل نظامی به صورت مستقیم با امنیت و پایداری کشور مرتبط است، ماهیت این شغل منبعی برای شکل‌گیری استرس شغلی در نظر گرفته می‌شود. در نتیجه، با توجه به پیامدهای استرس شغلی در نظامیان، این مسئله موضوع مهمی برای بررسی و پژوهش است (۱۵،۱۶).

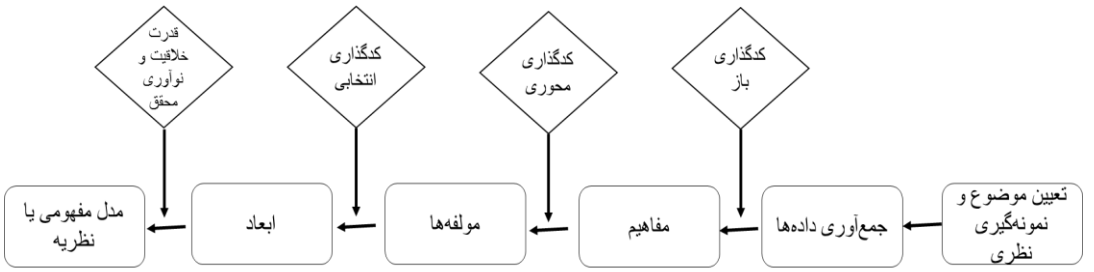
مطالعات نشان داده‌اند که نیروهای نظامی شاغل در نیروی دریایی در مناطق حاشیه خلیج فارس، به دلیل شرایط اقلیمی حاکم بر آن مناطق و با توجه به تاثیر بسیار مهم شرایط اقلیمی بر میزان استرس و همچنین نقش بسزایی که این نیروها در تحرکات نظامی احتمالی در آن منطقه دارند، در معرض استرس شغلی فراوانی قرار دارند. لذا با توجه با اهمیت موضوع استرس شغلی و اثرات آن بر کارکنان که برخی از آنها ذکر شد و از آنجائی‌که شرایط ایجادکننده استرس متنوع بوده و در هر زمانی می‌تواند با زمان‌های دیگر متفاوت باشد؛ لازم و ضروری است که در دوره‌های مختلف و تا حد امکان با ابزار مشابه نیروهای حاضر در منطقه مورد بررسی قرار گیرند (۱۴). در این راستا، به نظر می‌رسد شناسایی دقیق عوامل موثر بر مدیریت استرس شغلی لازمه اصلی جهت به دست آوردن چشم اندازی در این راستا است. لذا پژوهش حاضر درصدد شناسایی عوامل موثر بر مدیریت استرس شغلی با روش گراند تئوری در کارکنان صف و ستاد نیروی دریایی است و این سوال پژوهشی مطرح است که عوامل موثر بر مدیریت استرس شغلی در کارکنان صف و ستاد نیروی دریایی کدامند؟

روش‌ها

[Downloaded from jmarmed.ir on 2026-11-09]

[DOI: 10.30491/4.1.56]

پژوهش حاضر از نظر هدف، بنیادی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها جزو پژوهش‌های توصیفی-اکتشافی است. این پژوهش به صورت کیفی و با استفاده از روش گراند تئوری (داده بنیاد) انجام شد (نمودار-۱). گراند تئوری به زبان ساده یک طرح پژوهش کیفی است که در آن پژوهشگر نوعی تبیین کلی (یا نظریه) از یک فرآیند، اقدام یا تعامل را ارائه می‌دهد که حاصل دیدگاه‌های تعداد زیادی از مشارکت کنندگان است. در این استراتژی، داده‌های حاصل از منابع اطلاعاتی را به مجموعه‌ای از کدها، کدهای مشترک را به مؤلفه و آنگاه مؤلفه‌ها را به نوعی نظریه تبدیل می‌کند. پژوهشگر داده‌ها را از سخنان مصاحبه‌شوندگان استخراج می‌کند و سپس با طبقه‌بندی و کدگذاری آنها، در نهایت نظریه خود را درباره مسأله به دست می‌آورد این روش مزایای زیادی برای پژوهش های مفصل، دقیق، منظم و در عین حال انعطاف‌پذیر در خصوص پدیده‌های پیچیده و چندوجهی دارد (۱۷).



نمودار-۱. مراحل انجام پژوهش گراند تئوری

جامعه آماری پژوهش حاضر را متخصصان، روان‌شناسان حوزه صنعتی-سازمانی و شغلی، کارکنان ارشد صف و ستاد در نیروی دریایی تشکیل دادند و از این جامعه آماری، با روش نمونه‌گیری هدفمند تعداد ۲۲ نفر از صاحبنظران انتخاب شدند که از این تعداد ۸ نفر را متخصصان، روان‌شناسان حوزه صنعتی-سازمانی و شغلی، ۱۰ نفر را کارکنان حوزه ستاد و ۴ نفر را کارکنان حوزه صف (نیروی دریایی) تشکیل دادند.

ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش، مصاحبه عمیق و نیمه‌ساختاریافته بود. برخی از سوالاتی مصاحبه بدین صورت بودند "به نظر شما مدیریت استرس شغلی می‌تواند شامل چه ابعادی باشد و چه جنبه‌هایی را در بر بگیرد؟ عوامل مرتبط با مدیریت استرس شغلی در کارکنان صف و ستاد کدام‌ها هستند؟ چه عواملی در تداوم مدیریت استرس شغلی در کارکنان صف و ستاد تاثیرگذار است؟" در ادامه هر سوال با توجه به مسیر مصاحبه، سوالات دقیق‌تر مطرح می‌شد و مصاحبه عمیق صورت می‌گرفت. مصاحبه‌ها در محل کار صاحبنظران و متناسب با پاسخ متخصصان و صاحبنظران بود و در هر جلسه حدوداً بین ۲۵ تا ۴۰ دقیقه طول می‌کشید. مصاحبه‌ها در چند جلسه انجام گردید و هر یک جداگانه پیاده‌سازی و کدگذاری شد. کدها مورد تحلیل اولیه قرار گرفت. داده‌های کیفی به دست آمده از مصاحبه‌ها با روش کدگذاری در سه مرحله‌ی کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت. جهت افزایش اتکاپذیری اطلاعات، در هر مرحله کدگذاری توسط صاحب نظران گروه نمونه مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. میزان پایایی نظرات متخصصان (ضریب کاپا) ۰/۹۶ به دست آمد.

لازم به ذکر است که در ارتباط با کارکنان ستاد و صف (نیروی دریایی) رضایت آگاهانه آنان جهت شرکت در پژوهش جلب گردید و موازین اخلاقی برایشان توضیح داده شد. به آنان توضیح داده شد که هر زمان مایل باشند می‌توانند از پژوهش خارج شوند، اطلاعاتشان محرمانه می‌ماند و در صورت ترک پژوهش هیچ گونه خسارتی به آنان تعلق نمی‌گیرد.

تجزیه و تحلیل داده ها بر اساس نسخه کوربین و اشتراوس (۲۰۰۸) انجام گرفت و با استفاده از رویکرد گام به گام و منظم برای تحلیل و دسته‌بندی استفاده شد. تحلیل داده ها در پژوهش حاضر، در سه مرحله کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی انجام گردید (نمودار-۲).

کدگذاری باز: در مرحله کدگذاری باز، با مرور مجموعه داده‌های جمع‌آوری شده از مصاحبه‌ها، تلاش شد مفاهیم پنهان در آنها بازشناسی شوند.

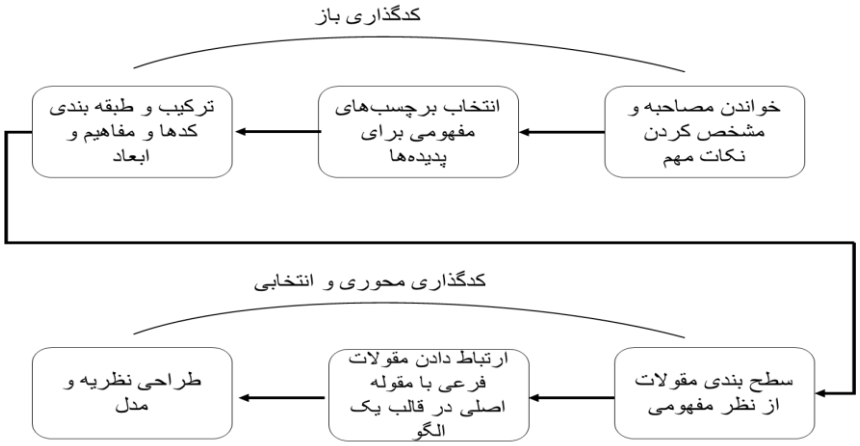
در گام بعد، کدگذاری محوری انجام شد. هدف از این مرحله، تعیین رابطه بین مؤلفه‌های ایجاد شده در مرحله کدگذاری باز است. این فرایند بر اساس مدل پارادایم گراند تئوری صورت می‌گیرد و به نظریه پرداز کمک می‌کند تا فرایند نظریه پردازی را به سادگی انجام دهد. بر این اساس از داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها، با کدگذاری باز تعداد ۱۱۴ مفهوم (مفاهیم) استخراج و در گام بعدی، مفاهیم همگرا شناسایی شد و به ۲۳ مولفه تبدیل گشت. این مولفه‌ها در ۶ بعد اصلی قرار گرفتند. جدول-۱ مفاهیم و مؤلفه‌های فرعی، مؤلفه‌ها و ابعاد را نشان می‌دهد. در بعد شرایط علی ۵ کدگذاری انتخابی (مؤلفه‌های اصلی شامل عوامل فردی، جسمانی، معنویت، روان‌شناختی، عوامل مرتبط با شرایط شغلی و عوامل مرتبط با شرایط سازمانی) و ۴۱ کدگذاری محوری (مفاهیم، مؤلفه‌های فرعی)، در بعد مقوله اصلی ۱ کدگذاری انتخابی (مولفه‌های اصلی: مدیریت استرس شغلی) و ۲ کدگذاری محوری (مفاهیم، مولفه‌های فرعی)، در بعد مداخله‌گرها ۴ کدگذاری انتخابی (مؤلفه‌های اصلی شامل عوامل ساختاری، اقتصادی، اجتماعی،

[Downloaded from jmarmed.ir on 2026-11-09]
[DOI: 10.30491/4.1.56]

سرمایه اجتماعی) و ۱۸ کدگذاری محوری (مفاهیم، مولفه‌های فرعی)، در بعد بستر یا زمینه ۶ کدگذاری انتخابی (مؤلفه‌های اصلی شامل عوامل خانوادگی، عوامل مرتبط با همکاران، مدیریتی سازمان، عوامل مرتبط با رضایت شغلی، فرهنگی، اقلیمی و محیطی) و ۳۰ کدگذاری محوری (مفاهیم، مولفه‌های فرعی)، در بعد راهبردها ۳ کدگذاری انتخابی (مؤلفه‌های اصلی شامل ارائه آموزش، توانمندسازی، ایجاد تعادل بین کار و زندگی) و ۸ کدگذاری محوری (مفاهیم، مولفه‌های فرعی) و در نهایت در بعد پیامدها ۴ کدگذاری انتخابی (مؤلفه‌های اصلی شامل پیامدهای شخصی، خانوادگی، سازمانی، ترویج مدیریت استرس شغلی) و ۱۵ کدگذاری محوری (مفاهیم، مولفه‌های فرعی) بود.

به طور مثال نقل قول‌هایی از قبیل "رعایت برنامه غذایی و داشتن تغذیه سالم در کاهش استرس بسیار مهم است" در کدگذاری محوری (مفاهیم، مؤلفه‌های فرعی) به عنوان داشتن تغذیه مناسب قرار گرفت. یا نقل قول"تحرک کافی و عدم مشغولیت‌های ذهنی مربوط به امور روزمره یا شغلی (بیمارگونه) در کاهش استرس اهمیت زیادی دارد." در کدگذاری محوری (مفاهیم، مؤلفه‌های فرعی) به عنوان در فعالیت‌های جسمی و فکری مناسب و سالم متناسب با سن و سطح استرس قرار داده شد. به همین صورت هر نقل قول مصاحبه با توجه به مضمون آن و نظر متخصصان و صاحبنظران در دسته‌های مشخص قرار گرفت.

کدگذاری انتخابی: کدگذاری انتخابی فرایند یکپارچه‌سازی و پالایش نظریه یا مدل برآمده از تحقیق است. در یکپارچه‌سازی، مؤلفه‌ها حول یک مفهوم مرکزی که قدرت توضیح دهندگی دارد، مرتب می‌شوند. در این مرحله ارتباط بین مؤلفه محوری با مؤلفه‌های دیگر مورد بررسی قرار می‌گیرد. در این مرحله، پژوهشگر یکی از مؤلفه‌ها را محور فرآیند (بعد) در حال بررسی و اکتشاف قرار می‌دهد (پدیده اصلی) و سپس مؤلفه‌های دیگر را در قالب ابعاد مختلف به آن ارتباط می‌دهد؛ این مؤلفه‌ها عبارتند از: شرایط علّی (علل ایجادکننده پدیده اصلی)، راهبردها (کنش‌ها یا کنش‌های متقابلی که برای کنترل، اداره، برخورد و پاسخ به پدیده اصلی انجام می‌شوند) بستر یا زمینه (شرایط بسترساز خاص مؤثر در راهبردها)، شرایط مداخله‌گر (شرایط بسترساز عام مؤثر در راهبردها) و پیامدها (ره‌آورد به کار بستن راهبردها). در این مرحله، نمودار نهایی با عنوان" پارادایم کدگذاری" در قالب مدل علمی ترسیم می‌گردد. نمودار-۳ نشان‌دهنده این فرایند است.



نمودار-۲. مراحل روش شناسی

نتایج

اطلاعات دموگرافیک افراد به تفکیک سن، تحصیلات و سابقه کاری در جدول-۱ آمده است. لازم به ذکر است تمامی اعضای گروه نمونه مرد و متاهل بودند. نتایج به دست آمده از مصاحبه‌ها، تحلیل و کدگذاری شد که در جدول-۲ ارائه شده است.

جدول ۱ اطلاعات دموگرافیک گروه نمونه (۲۲ نفر)

گروه مصاحبه شونده	فراوانی	سن	تحصیلات	سابقه کاری
متخصصان-اعضای هیئت علمی دانشگاه	۸	۶۰-۵۵	دکتری، استاد تمام	۲۲-۱۸
متخصصان-اعضای هیئت علمی دانشگاه	۸	۴۵-۴۲	دکتری، دانشیار	۱۶-۱۳
کارکنان ستادی	۴	۴۹-۴۳	کارشناسی ارشد	۱۶-۱۴
کارکنان صف	۴	۴۵-۴۰	کارشناسی	۱۷-۱۳

جدول-۲. نتایج بدست آمده از فرآیند تحقیق (بعد شرایط علّی، مقوله اصلی، مداخله‌گرا، بسترساز، راهبردها و پیامدها)

[Downloaded from jmarmed.ir on 2026-11-09]

[DOI: 10.30491/4.1.56]

ابعاد	کدگذاری انتخابی (مؤلفه‌های اصلی)	کدگذاری محوری (مفاهیم، مؤلفه‌های فرعی)
شرایط علّی	عوامل فردی: جسمانی	داشتن تغذیه مناسب
		فعالیت‌های جسمی و فکری مناسب و سالم متناسب با سن و سطح استرس
		چک آپ های جسمی و روانی سالیانه
		عدم مصرف و استعمال سیگار، مسکن‌ها و عادات مضر
		ورزش و فعالیت بدنی منظم و متناسب با توانایی بدنی
		خواب راحت، کافی و مناسب
		بنیه بدنی فرد
		میزان تحریک‌پذیری (که بخشی از آن ناشی از ارث است)
	عوامل فردی: معنویت	تجارب معنوی
		آرامش
		داشتن هدف و معنا در زندگی
	عوامل فردی: روان‌شناختی	تاب آوری
		خودکارآمدی
		سرزندگی شناختی (خلاقیت، سرعت و دقت)
		چقدر هیجانات منفی (شرم؛ غم، ترس، تعجب) خود را می‌شناسد و چگونه واکنش می‌دهد
		همدلی
		خودکنترلی در مواجهه با استرس در زندگی و استرس شغلی
		مسئولیت‌پذیر بودن
		نگرش مثبت به خود و زندگی
		راهبردهای مورد استفاده ی فرد (سازگارانه و یا ناسازگارانه).
		افکار و باورهای کارآمد
		شفقت به خود
		امیدواری
		دوست داشتن خود
		ادراک حمایت اجتماعی فرد
		رویکرد حل مسایل (مسأله‌مدار ،هیجان‌مدار)
		روحیه فرد
		امیدواری و امید به زندگی
		خوش‌بینی
		خودانگیزشی
	عوامل مرتبط با شرایط شغلی	طولانی بودن ماموریت‌ها
		در حالت آماده باش بودن مداوم
		ماموریت‌های دور مقصد
		در حالت اضطرار بودن
		نداشتن خواب و استراحت کافی
		خطر در عملیات‌ها (امکان مرگ و میر و معلولیت)
		محیط و شرایط کاری (گرمی و شرجی زیاد هوا – آلودگی هوا)
		طولانی بودن زمان حضور در محیط کار
	عوامل مرتبط با شرایط سازمانی	علاقمندی به سازمان و یگان
		سنگینی بار نقش
		تعهد سازمانی
مقوله اصلی	مدیریت استرس شغلی	نظرات کارشناسان و متخصصان، روان‌شناسان حوزه صنعتی – سازمانی و شغلی

[Downloaded from jmarmed.ir on 2026-11-09]

[DOI: 10.30491/4.1.56]

		نظرات پرسنل ارشد صف و ستاد (نیروی دریایی).
مداخله‌گرها	عوامل ساختاری	امنیت شغلی
		شایسته سالاری
		علاقمندی به سازمان–شغل
		توانمندسازی پرسنل
		اقدامات مدیریتی فرمانده
	عوامل اقتصادی	هزینه‌های زندگی
		تورم و مشکلات اقتصادی
		درآمد در مقابل هزینه‌ها
	عوامل اجتماعی	وجود تنش در جامعه
		دغدغه‌ها و مشکلات روزمره
		مشکلات اجتماعی
	سرمایه اجتماعی	شبکه‌ها
		اعتماد
		همکاری
		فهم متقابل
		روابط همکاران
		ارزش‌ها
		تعهد
بستر یا زمینه	عوامل خانوادگی	مدیریت استرس در خانواده
		سطح آگاهی خانواده در ارتباط با استرس و علایم آن
		سطح آگاهی خانواده در ارتباط با مدیریت استرس
		میزان آرامش در خانواده
		وضعیت سلامتی اعضای خانواده
		حمایت خانوادگی
		دوری از خانواده (فیزیکی)
		دوری از خانواده و منابع حمایت عاطفی و روانی آن
	عوامل مرتبط با همکاران	کیفیت زندگی خانوادگی همکاران
		توانمندی همکاران در برخورد با استرس
		وجود تعارض در بین همکاران
		وجود سرمایه اجتماعی و روان‌شناختی در بین همکاران
		ویژگی‌های شخصیتی همکاران
		خلق و خو و شخصیت فردی همکاران
	عوامل مدیریتی سازمان	توانمندی فرماندهان (پرسنل ارشد)
		میزان آگاهی فرماندهان (پرسنل ارشد) از بحث مدیریت استرس
		میزان حمایت فرماندهان (پرسنل ارشد) از بحث مدیریت استرس
		میزان اهمیت دادن فرماندهان (پرسنل ارشد) به استرس شغلی و مدیریت آن در بین پرسنل (صف و ستاد)
	عوامل مرتبط با رضایت شغلی	بازخورد مناسب با فعالیت
		رضایت از نوع کار
		رضایت از محیط کار
		رضایت از همکاران
		رضایت از حقوق و مزایا
		رضایت از عملکرد فرماندهان و مقامات ارشد
	عوامل فرهنگی	فرهنگ فرد در ارتباط با استرس

[Downloaded from jmarmed.ir on 2026-11-09]

[DOI: 10.30491/4.1.56]

		فرهنگ فرد در ارتباط با مدیریت استرس شغلی
		فرهنگ سازمانی در ارتباط با استرس محیطی
		سطح فرهنگ جامعه در برخورد با تعارضات و مدیریت استرس
	عوامل اقلیمی و محیطی	شرایط آب و هوایی مانند گرمای هوا، شرجی بودن هوا و نظایر آن
		تحرکات جغرافیایی ناشی از ماموریت‌ها و تغیرات آب و هوایی ناشی از این تحرکات و کمبود زمان تطبیق پرسنل با آن
راهبردها	ارائه آموزش	آموزش مدیریت استرس شغلی
		آموزش مدیریت تعارض‌های شغلی
	توانمندسازی	مدیریت تعارض‌ها
		عزم و اراده شخصی در مدیریت استرس
		توانمندی اثرگذاری بر دیگران
	ایجاد تعادل بین کار و زندگی	تفکیک و تفاوت قائل شدن بین مسایل شخصی و شغلی
		دخالت ندادن مسایل و مشکلات شخصی در کار
		ایجاد تعادل و مدیریت هزینه‌های زندگی
پیامدها	پیامدهای شخصی	مدیریت بهتر استرس شغلی
		افزایش توانایی مقابله با استرس شغلی
		استفاده از راهبردهای مقابله‌ای مناسب با استرس شغلی
		افزایش سلامت جسمی و روانی
		بهبود روابط بین فردی در بین همکاران و در محیط کار
		بهبود کیفیت زندگی کاری و شغلی
	پیامدهای خانوادگی	افزایش آرامش در خانواده
		بهبود روابط بین اعضای خانواده
		بهبود کیفیت زندگی خانوادگی
	پیامدهای سازمانی	توسعه سرمایه اجتماعی در محیط کار
		افزایش و بهینه شدن عملکرد شغلی کارکنان
		افزایش بهره‌وری
		ارتباط بهتر کارکنان با یکدیگر
	ترویج مدیریت استرس شغلی	ترویج مدیریت استرس شغلی توسط کارکنان آموزش دیده به همکاران و دوستان
		ترویج مدیریت استرس شغلی در سطح محیط کاری توسط کادر ادرای و آموزشی

اجزای الگوی عوامل مؤثر بر مدیریت استرس شغلی

در نظریه‌پردازی بنیادی، تلفیق داده‌ها از اهمیت زیادی برخوردار است. درکدگذاری‌باز، تحلیل‌گر به پدیدآوردن مقوله‌ها و ویژگی‌های آنها می‌پردازد و سپس می‌کوشد تا مشخص کند که چگونه مقوله‌ها در طول بعدهای تعیین‌شده تغییر می‌کنند. در کدگذاری‌محوری، مقوله‌ها به‌طور نظام‌مند بهبودیافته و با زیرمقوله‌ها پیوند داده می‌شوند. در مرحله سوم از کدگذاری، کدگذاری گزینشی و ارائه مدل پارادایمی پژوهش می‌باشد. هدف از این مرحله برقراری رابطه بین طبقه‌های تولید شده در مرحله کدگذاری باز است. ارتباط سایر طبقه‌ها با طبقه محوری در ۵ عنوان می‌تواند تحقق داشته باشد که عبارتند از شرایط علّی، مقوله محوری، راهبردها و اقدامات، شرایط زمینه‌ای و پیامدها.

شرایط علّی

پس از انتخاب مقوله محوری، داده‌ها به طور انتخابی کدگذاری می‌شوند. به شکلی که مقوله محوری، کدگذاری را هدایت کند و دیگر نگران مفاهیمی که اهمیت کمی نسبت به متغیر مرکزی و زیرمجموعه‌های آن دارند، نخواهد بود. به بیانی دیگر، با چنین عملی، گستره پژوهش تا سطح یکی از چندین فرایند یا شرایط اجتماعی اصلی که در داده‌ها وجود دارند، فشرده‌تر می‌شود. ظهور متغیر محوری در مطالعه، به عنوان راهنمایی برای گردآوری و تحلیل داده‌های بیشتر بعدی نیز، عمل می‌کند، یعنی مقوله محوری سبب جهت‌دهی به نمونه‌برداری نظری می‌شود. در این راستا، شرایط علی مقوله‌هایی مربوط به شرایطی که بر مقوله محوری تأثیر می‌گذارند. شرایط علّی رویدادهایی است که موقعیت‌ها، مباحث و مسائل مرتبط با پدیده را خلق و تا حدودی تشریح می‌کنند که چرا و چگونه افراد و گروه‌ها به این پدیده مبادرت می‌ورزند. در

[Downloaded from jmarmed.ir on 2026-11-09]

[DOI: 10.30491/4.1.56]

واقع، منظور از شرایط علّی، رویدادها و اتفاقاتی است که بر این پدیده تأثیر گذاشته و منجر به بروز آن می‌شوند.

در این راستا، در بررسی عوامل تاثیرگذار بر مدیریت استرس شغلی سه دسته عوامل شناسایی شد عوامل فردی، عوامل مرتبط با شرایط شغلی، عوامل مرتبط با شرایط سازمانی که بر اساس نظر متخصصان سه دسته جسمانی، معنویت، روان‌شناختی عوامل فردی را تشکیل می‌دهند. همچنین، مفاهیم داشتن تغذیه مناسب، فعالیت‌های جسمی و فکری مناسب و سالم متناسب با سن و سطح استرس، چک‌آپ‌های جسمی و روانی سالیانه، عدم مصرف و استعمال سیگار، مسکن‌ها و عادات مضر، ورزش و فعالیت بدنی منظم و متناسب با توانایی بدنی، خواب راحت، کافی و مناسب، بنیه بدنی فرد، میزان تحریک‌پذیری (که بخشی از آن ناشی از ارث است) بر اساس کدگذاری انتخابی (مؤلفه‌های اصلی) در دسته عوامل فردی جسمانی؛ تجارب معنوی، آرامش داشتن هدف و معنا در زندگی عوامل فردی معنویت و مفاهیم تاب آوری، خودکارآمدی، سرزندگی شناختی (خلاقیت، سرعت و دقت)، چقدر هیجانات منفی (شرم؛ غم، ترس، تعجب) خود را می‌شناسد و چگونه واکنش می‌دهد، همدلی، خودکنترلی در مواجهه با استرس در زندگی و استرس شغلی، مسئولیت‌پذیر بودن، نگرش مثبت به خود و زندگی، راهبردهای مورد استفاده فرد (سازگارانه یا ناسازگارانه)، افکار و باورهای کارآمد، شفقت به خود، امیدواری، دوست داشتن خود، ادراک حمایت اجتماعی فرد، رویکرد حل مسائل (مسأله‌مدار، هیجان‌مدار)، روحیه فرد، امیدواری و امید به زندگی، خوش‌بینی و خودانگیزشی با کدگذاری انتخابی (مؤلفه‌های اصلی) توانستند عوامل فردی روان‌شناختی را تشکیل دهند.

همچنین در کدگذاری انتخابی (مؤلفه‌های اصلی) عوامل مرتبط با شرایط شغلی شامل این مفاهیم است: طولانی بودن ماموریت‌ها، در حالت آماده باش بودن مداوم، ماموریت‌های دور مقصد، در حالت اضطرار بودن، نداشتن خواب و استراحت کافی، خطر در عملیات‌ها (امکان مرگ و میر و معلولیت)، محیط و شرایط کاری (گرمی و شرجی زیاد هوا – آلودگی هوا)، طولانی بودن زمان حضور در محیط کار. در کدگذاری انتخابی (مؤلفه‌های اصلی) عوامل مرتبط با شرایط سازمانی در برگیرنده مفاهیم علاقمندی به سازمان و یگان، سنگینی بار نقش و تعهد سازمانی است.

بستر یا زمینه

شرایط زمینه‌ای یا بستر، شرایطی است که راهبردها و اقدامات تحت آن، به اداره پدیده می‌پردازند. در پژوهش حاضر، بر اساس نظر صاحبنظران ۴ مؤلفه عوامل خانوادگی، عوامل مرتبط با همکاران، عوامل مدیریتی سازمان، عوامل مرتبط با رضایت شغلی و عوامل اقلیمی و محیطی شناسایی شد و در بعد بستر (زمینه) قرار گرفت.

مفاهیم مدیریت استرس در خانواده، سطح آگاهی خانواده در ارتباط با استرس و علائم آن، سطح آگاهی خانواده در ارتباط با مدیریت استرس، میزان آرامش در خانواده، وضعیت سلامتی اعضای خانواده، حمایت خانوادگی، دوری از خانواده (فیزیکی) و دوری از خانواده و منابع حمایت عاطفی و روانی آن عوامل خانوادگی نامیده شد.

عوامل مرتبط با همکاران در برگیرنده مفاهیم کیفیت زندگی خانوادگی همکاران، توانمندی همکاران در برخورد با استرس، وجود تعارض در بین همکاران، وجود سرمایه اجتماعی و روان‌شناختی در بین همکاران، ویژگی‌های شخصیتی همکاران و خلق‌وخو و شخصیت فردی همکاران است.

عوامل مدیریتی سازمان، در برگیرنده مفاهیم توانمندی فرماندهان، میزان آگاهی فرماندهان از بحث مدیریت استرس، میزان حمایت فرماندهان از بحث مدیریت استرس، میزان اهمیت دادن فرماندهان به استرس شغلی و مدیریت آن در بین پرسنل (صف و ستاد) می‌باشد.

عوامل مرتبط با رضایت شغلی شامل مفاهیمی این مفاهیم است: بازخورد مناسب با فعالیت، رضایت از نوع کار، رضایت از محیط کار، رضایت از همکاران، رضایت از حقوق و مزایا، رضایت از عملکرد فرماندهان و مقامات ارشد.

در مولفه فرهنگی مفاهیم فرهنگ فرد در ارتباط با استرس، فرهنگ فرد در ارتباط با مدیریت استرس شغلی، فرهنگ سازمانی در ارتباط با استرس محیطی، سطح فرهنگ جامعه در برخورد با تعارضات و مدیریت استرس قرار دارد.

مولفه عوامل اقلیمی و محیطی عبارتند از شرایط آب و هوایی مانند گرمای هوا، شرجی بودن هوا و نظایر آن، همچنین تحرکات جغرافیایی ناشی از ماموریت‌ها و تغیرات آب و هوایی ناشی از این تحرکات و کمبود زمان تطبیق پرسنل با آن.

بعد مداخله‌گرها

شرایط مداخله‌گر، شرایط وسیع و عامی همچون فرهنگ، فضا و غیره است که به عنوان تسهیل‌گر یا محدودکننده راهبردها عمل می‌کند. این شرایط، اجرای راهبردها را تسهیل و تسریع کرده و به عنوان یک مانع، دچار تاخیر می‌نمایند. در مدیریت استرس شغلی، ۴ عامل عوامل ساختاری، اقتصادی، اجتماعی و سرمایه اجتماعی مشخص شد. در این ارتباط مفاهیم امنیت شغلی، شایسته سالاری، علاقمندی به سازمان–شغل، توانمندسازی پرسنل و اقدامات مدیریتی فرمانده مولفه عوامل ساختاری را تشکیل دادند. مولفه عوامل اقتصادی شامل مفاهیم هزینه‌های زندگی، تورم و مشکلات اقتصادی، درآمد در مقابل هزینه‌ها می‌باشد. مفاهیم وجود تنش در جامعه، دغدغه‌ها و مشکلات روزمره و مشکلات اجتماعی عوامل اجتماعی را تشکیل داد. مولفه دیگر در بعد عوامل مداخله‌گر، بعد سرمایه اجتماعی است که شامل مفاهیم شبکه‌ها، اعتماد، همکاری، فهم متقابل، روابط همکاران، ارزش‌ها و تعهد است.

بعد راهبردها

[Downloaded from jmarmed.ir on 2026-11-09]

[DOI: 10.30491/4.1.56]

کنش‌ها یا برهم‌کنش‌های خاصی که از پدیده محوری منتنج می‌شود. راهبردها و اقدامات، طرح‌ها و کنش‌هایی‌اند که به طراحی مدل کمک می‌نمایند. در پژوهش حاضر متخصصان مشخص کردند که بعد راهبردها در مدیریت استرس شغلی از سه مولفه تشکیل شده که عبارتند از ارائه آموزش، توانمندسازی و ایجاد تعادل بین کار و زندگی.

مفاهیم آموزش مدیریت استرس شغلی و آموزش مدیریت تعارض‌های شغلی مولفه ارایه آموزش را تشکیل دادند.

مولفه توانمندسازی از این مفاهیم شکل گرفته است: مدیریت تعارض‌ها، عزم و اراده شخصی در مدیریت استرس، توانمندی اثرگذاری بر دیگران.

مولفه ایجاد تعادل بین کار و زندگی از مفاهیم تفکیک و تفاوت قائل شدن بین مسایل شخصی و شغلی، دخالت ندادن مسایل و مشکلات شخصی در کار و ایجاد تعادل و مدیریت هزینه‌های زندگی شکل گرفت.

بعد پیامدها

پیامدها شامل خروجی‌های تاثیرگذار مشهود و نامشهودی است که در اثر طراحی مدل برند مکان مبتنی بر حس تعلق به برند در جامعه ایجاد می‌گردد و خروجی‌های حاصل از استخدام راهبردها هستند. در این راستا پیامدهای مدیریت استرس شغلی از مولفه‌های پیامدهای شخصی، پیامدهای خانوادگی، پیامدهای سازمانی، ترویج مدیریت استرس شغلی بود.

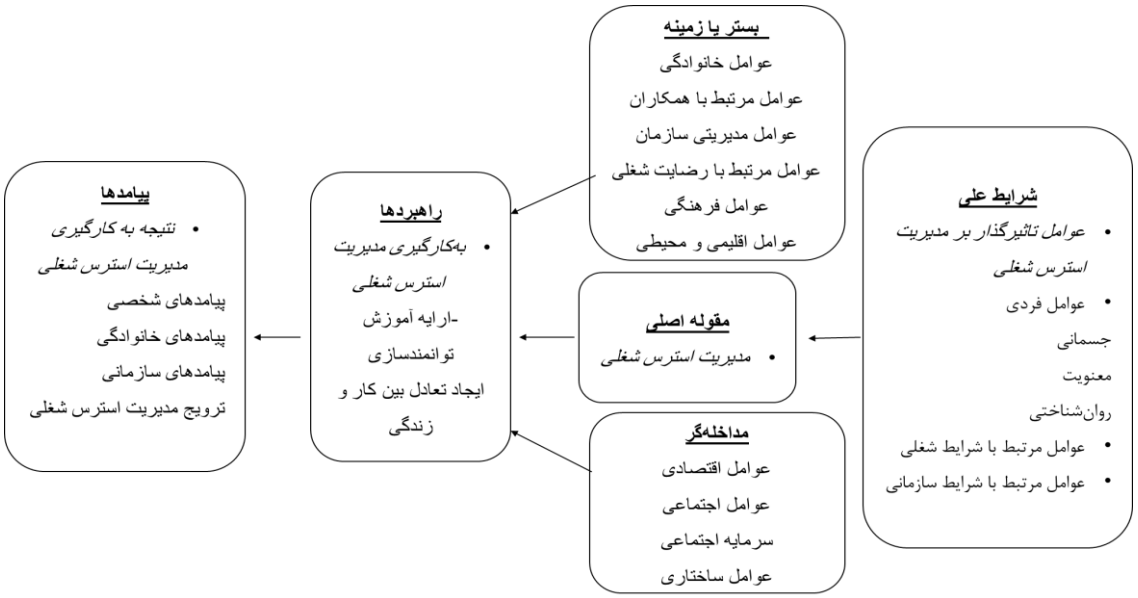
بعد پیامدهای شخصی از مفاهیم مدیریت بهتر استرس شغلی، افزایش توانایی مقابله با استرس شغلی، استفاده از راهبردهای مقابله‌ای مناسب با استرس شغلی، افزایش سلامت جسمی و روانی، بهبود روابط بین فردی در بین همکاران و در محیط کار و بهبود کیفیت زندگی کاری و شغلی شکل گرفت.

مفاهیم افزایش آرامش در خانواده، بهبود روابط بین اعضای خانواده و بهبود کیفیت زندگی خانوادگی مولفه پیامدهای خانوادگی را شکل داد.

همچنین مفاهیم توسعه سرمایه اجتماعی در محیط کار، افزایش و بهینه شدن عملکرد شغلی کارکنان، افزایش بهره‌وری، ارتباط بهتر کارکنان با یکدیگر مولفه پیامدهای سازمانی را در بر می‌گرفت.

مولفه ترویج مدیریت استرس شغلی از مفاهیم ترویج مدیریت استرس شغلی توسط کارکنان آموزش دیده به همکاران و دوستان و ترویج مدیریت استرس شغلی در سطح محیط کاری توسط کادر ادرای و آموزشی تشکیل شد.

با توجه به اطلاعات فوق، مدل به دست آمده پس از گردآوری داده‌های میدانی از مصاحبه‌ها و طی فرآیند رفت و برگشتی با حساسیت نظری بسیار بالا طراحی شد (نمودار-۳).



نمودار-۳. مدل نهایی مدیریت استرس شغلی بر اساس مدل الگوی داده بنیاد

بحث

هدف پژوهش حاضر شناسایی عوامل موثر بر مدیریت استرس شغلی در کارکنان نیروی دریایی در قالب مطالعه‌ای کیفی با روش گراند تئوری بود. یافته‌های با روش مصاحبه از متخصصان، روان‌شناسان حوزه صنعتی-سازمانی و شغلی، کارکنان ارشد صف و ستاد بهدست آمد، اطلاعات به دست آمده از مصاحبه‌ها، در ۱۱۴ مفهوم دسته‌بندی و ۲۳ مؤلفه از آن به دست آمد که در نهایت در ۶ بعد اصلی (بعد شرایط علّی، مقوله اصلی، مداخله‌گرها، بسترسازها، راهبردها و پیامدها) قرار گرفت. با توجه به اطلاعات به دست آمده مدل نهایی تنظیم گردید. بر اساس مدل به دست آمده، شرایط علّی که در بر گیرنده عوامل تاثیرگذار بر مدیریت استرس شغلی (کارکنان نیروی دریایی) هستند از مؤلفه‌های عوامل فردی (فردی،

[Downloaded from jmarmed.ir on 2026-11-09]

[DOI: 10.30491/4.1.56]

معنویت، روان‌شناختی)، عوامل مرتبط با شرایط شغلی و عوامل مرتبط با شرایط سازمانی تشکیل شده‌اند. این شرایط علّی بر مقوله اصلی پژوهش حاضر که مدیریت استرس شغلی است، تأثیر مستقیم دارد. در بحث مدیریت استرس شغلی هدف شناسایی عوامل مؤثر بر مدیریت استرس شغلی مدنظر بود. مقوله اصلی این پژوهش که مدیریت استرس شغلی می‌باشد، بر راهبردها تأثیرگذار است. همچنین بعدهای بستر یا زمینه و مداخله‌گر نیز بر بعد راهبردها مؤثرند. در بعد بستر یا زمینه که در مدیریت استرس شغلی مؤثر است چند عامل وجود دارد که عبارتند از عوامل خانوادگی، عوامل مرتبط با همکاران، عوامل مدیریتی سازمان، عوامل مرتبط با رضایت شغلی، عوامل فرهنگی و سرانجام عوامل اقلیمی و محیطی. همانطور که پیشتر ذکر شد، بعد دیگر که بر راهبردها مؤثر است بعد مداخله‌گر است. از عوامل مؤثر که در این بعد قرار دارند می‌توان به عوامل اقتصادی، عوامل اجتماعی، سرمایه اجتماعی، عوامل ساختاری اشاره کرد که در روند مدیریت استرس شغلی مؤثر است. همان گونه که بیان شد، ابعاد بستر یا زمینه و مداخله‌گر بر راهبردها مؤثر هستند. در راهبردها موضوع اصلی به‌کارگیری مدیریت استرس شغلی توسط پرسنل نیروی دریایی است. این فرایند بر ارائه آموزش، توانمندسازی و ایجاد تعادل بین کار و زندگی مؤثر است و سرانجام، بعد پیامدها، نتیجه به کارگیری مدیریت استرس شغلی است که شامل پیامدهای شخصی، خانوادگی، سازمانی و ترویج مدیریت استرس شغلی در پرسنل نیروی دریایی می‌باشد.

با توجه به پیامدهای استرس شغلی در نظامیان، موضوع مدیریت استرس شغلی اهمیت زیادی دارد (۱۵). مطالعاتی در حوزه استرس شغلی، مدیریت استرس شغلی و آموزش آن وجود دارد، اما این مطالعات به صورت مدل‌یابی و یا اثربخشی با بررسی چند متغیر صورت گرفته است، و مطالعه‌ای که در زمینه مدیریت استرس شغلی در بین کارکنان صف و ستاد نیروی دریایی با روش گراند تئوری صورت نگرفته است لذا امکان مقایسه این مطالعه با سایر مطالعات وجود ندارد. به عنوان مثال، قاسمی و همکاران طی مطالعه‌ای بیان داشتند که برنامه‌های آموزشی مدیریت استرس موجب ارتقای مقابله با استرس می‌شود و سلامت جسمی و روانی را افزایش می‌دهد (۱۸). در مطالعه‌ای دیگر، Lehmann و همکاران اظهار داشتند که موضوع مدیریت استرس از اهمیت بالایی برخوردار است و با شناسایی این عوامل در وهله اول و ارائه آموزش های متناسب با این عوامل، می‌توان سلامت روان این افراد را بهبود بخشید که تاثیرات آن در زندگی شغلی، تصمیم‌گیری‌ها، افزایش بهره‌وری و در نهایت سلامت جسمانی و روانی این افراد تاثیرات به‌سزایی را در پی دارد (۱۹). پژوهش حاضر اقدام به شناسایی عوامل موثر بر مدیریت استرس شغلی کارکنان نیروی دریایی کرده است. از سویی دیگر، سلطانی شال و همکاران در پژوهش خود آسیب شناسی روانی و عوارض روانی ناشی از مشاغل نیروهای نظامی دریایی را با روش گراند تئوری بررسی کردند. تحلیل مصاحبه شرکت‌کنندگان به شناسایی ۷۱ کد اولیه، ۱۸ زیرمقوله و ۸ مقوله اصلی شامل عوامل خانوادگی، شناختی، شخصیتی، سبک و کیفیت زندگی، محیطی، معنوی، هیجانی و سبک رهبری منجر شد. محققان بیان کردند عوامل روانشناختی در بهداشت روانی نظامیان نیروی دریایی نقش بسیار مهمی ایفا می‌کنند، آنان بر لزوم توجه بیشتر به این عوامل در پرداختن به سلامت جسمی و روانی نیروهای دریایی نظامی تاکید کردند (۲۰). این مطالعه نزدیک‌ترین مطالعه به پژوهش حاضر است اما در پژوهش حاضر عوامل موثر بر مدیریت استرس شغلی کارکنان نیروی دریایی برررسی شد. همچنین جمشیدی عینی و رضوی پژوهشی را مبنی بر آموزش تاب‌آوری بر میزان استرس و بهزیستی روانشناختی پرستاران مراکز نظامی انجام دادند و نشان دادند که آموزش‌های مبتنی بر درمان شناختی مانند تاب‌آوری، بر اقشار مختلف جامعه از جمله مشاغل پر استرس و کاهش معنی‌دار استرس و افزایش بهزیستی روانشناختی در آنها موثر است (۲۱).

در جمع‌بندی می‌توان گفت، نیروهای نظامی به لحاظ مأموریت‌های ویژه حرفه‌ای با مسائل شغلی بیشتری مواجه هستند و در نتیجه مشکلات روان شناختی بیشتری در مقایسه با کارکنان مشاغل دیگر دارند. فشار روانی ناشی از نوع شغل و مأموریت‌های پیچیده، قوانین سخت، احتمال مجروحیت، معلولیت، ترس از شکست، اسارت و حتی مرگ از جمله مسائلی است که احتمال آنها در مشاغل نظامی بسیار بیشتر از مشاغل غیرنظامی می‌باشد. مدیریت استرس شغلی اهمیت زیادی دارد و در این راستا شناسایی عوامل موثر بر مدیریت استرس شغلی در بین این کارکنان نظامی بیش از پیش حائز اهمیت است.

بعنوان محدودیت، در این پژوهش، مانند هر پژوهش کیفی دیگر احتمال دخالت ذهنیت پژوهشگر مطرح است، ولی با بررسی گام به گام مراحل کار با متخصصان، این احتمال کاهش یافت. پیشنهاد می‌شود با توجه به نتایج و مدل به دست آمده، بسته آموزشی مدیریت استرس شغلی برای پرسنل نیروی دریایی تدوین گردد.

نتیجه‌گیری

بر اساس نتایج حاضر عوامل تاثیرگذار (شرایط علی) همانند عوامل فردی، جسمانی، روان شناختی و معنویت، عوامل مرتبط با شرایط شغلی و سازمانی بر مدیریت استرس شغلی (مقوله اصلی) تاثیرگذار است و همزمان عوامل زمینه‌ساز (عوامل مرتبط با همکاران، خانوادگی، مدیریتی سازمان، رضایت شغلی، فرهنگی، اقلیمی و محیطی) و عوامل مداخله‌گر (عوامل ساختاری، اقتصادی، اجتماعی، سرمایه اجتماعی) نیز بر به‌کارگیری مدیریت استرس شغلی (راهبردها) نظیر ارائه آموزش، توانمندسازی و ایجاد تعادل بین کار و زندگی موثر است و آن را تحت تاثیر قرار می‌دهد در نتیجه موجب به کارگیری مدیریت استرس شغلی (پیامدها) توسط

[Downloaded from jmarmed.ir on 2026-11-09]

[DOI: 10.30491/4.1.56]

افراد می‌شود. بدین صورت که این پیامدها خود را به صورت پیامدهای شخصی، خانوادگی، سازمانی و ترویج مدیریت استرس شغلی نشان می‌دهد. مشخص شدن این عوامل (یافته‌های این پژوهش و مدل به دست آمده) می‌تواند به مدیریت هرچه بهتر استرس شغلی پرسنل نیروی دریایی کمک کند تا علاوه بر افزایش سلامت فردی و خانوادگی و کاری، بهره‌وری شغلی افزایش یابد.

تشکر و قدردانی: از تمامی صاحب نظران، متخصصانی و پرسنل نیروی دریایی که در این پژوهش شرکت کردند تشکر و قدردانی می‌کنیم.

نقش نویسندگان: همه نویسندگان در نگارش اولیه مقاله یا بازنگری آن سهیم بودند و همه با تایید نهایی مقاله حاضر، مسئولیت دقت و صحت مطالب مندرج در آن را می پذیرند.

تضاد منافع: نویسندگان تصریح می کنند که هیچ گونه تضاد منافعی در مطالعه حاضر وجود ندارد.

منابع

1. Soomro S A, Gadehi Akhtiar A, Xu Xu H, Shaikh Sarfaraz A. Job Stress and Burnout Among Employees Working in Terrorist-Ridden Areas. J Frontiers in Psychology. 2021; 12: 1-9. doi:10.3389/fpsyg.2021.667488
2. Azad Marzabadi E, Gholami Fesharaki M. Effective Factors on Job Stress in Military Personnel. J Mil Med. 2011; 13(1):1-6.
3. Davis S, Trust-Based Prayer Expectancies, Attachment to God, and Perceived Stress. A Senior Thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for graduation in the Honors Program Liberty University. 2017.
4. Masoumi M, Tahmasebi R, Jalali M, Jafari F. The Study of the relationship between Job stress and spiritual health of nurses working in Intensive care ward at Bushehr Hospitals. nvj. 2016; 3(8):37-47
5. Yada H, Lu X, Omori H, Abe H, Matsuo H, Ishida Y, Katoh T. Exploratory study of factors influencing job-related stress in Japanese psychiatric nurses. Nursing research and practice. 2015;(5):1-7 doi:10.1155/2015/805162
6. Gholami Fesharaki M, Kazemnejad A, Zayeri F, Sanati J, Akbari H. Using Bayesian Multilevel Modeling for Determining the Relationship between Shift work and Blood Pressure during a Retrospective longitudinal Study. irje. 2013; 8(4):1-8
7. Vali L, Amini Zade M, Sharifi T, Oroomiei N, Mirzaee S, Ghorbaninia R. Assessing Job Stress Factors among Medical Emergency Technicians 115 of Kerman. jhosp. 2014; 13 (2); 75-85
8. Hajiamini Z, Cheraghalipour Z, et al. Comparison of job stress in military and non-military drivers in Tehran city. J Mil Med. 2011; 13(1):25-30
9. Sladek MR, Doane LD, Luecken LJ, Eisenberg N. Perceived stress, coping, and cortisol reactivity in daily life: A study of adolescents during the first year of college. Biol Psychol. 2016; 117:8-15. doi:10.1016/j.biopsycho.2016.02.003
10. Mehdizadeh P, Pourreza A, Allahverdipour H, Dopeykar N. Assessing relationship between job stress, self efficacy and coping among teaching hospitals staff in Tabriz university of medical sciences in 2009. Hospital journal. 2013;12(1):57-66.
11. Sakamoto Y, Amari T & Shimo S. The relationship between pain psychological factors and job stress in rehabilitation workers with or without chronic pain. Work. 2018;1: 1-9.
12. Elovainio M, Heponiemi T, Jokela M, Hakulinen C, Presseau J, Aalto AM. Stressful work environment and wellbeing: What comes first? J Occup Health Psychol. 2015; 20:289-300. doi:10.1037/a0038684
13. Rees CS, Breen LJ, Cusack L, Hegney D. Understanding individual resilience in the workplace: the international collaboration of workforce resilience model, Frontiers in Psychology. 2015; 6: 1-7. doi:10.3389/fpsyg.2015.00073
14. Azadmarzabadi E, Gholami Fesharaki M. Job Stress and Related Factors among Iranian Male Staff Using a Path Analysis Model. Iran Red Crescent Med J. 2016; 18(6): e34314 doi:10.5812/ircmj.34314
15. Jin H, Lin Y, Strong C. Job stress, sexual harassment, self-harm behavior, and suicidal ideation among military personnel in Taiwan. Social Health and Behavior. 2018; 1(1): 11.15.
16. AzadMarzabadi, E, Tarkhorani, H, Emami Khansari N, Investigating the job stress of a group of IRGC employees. J Mil Med. 2007; 19(1):15-22.
17. Creswell John W. Research Project: (Quantitative, Qualitative, and Combined Approaches), translated by Hassan Danaeifard, Ali Salehi, Publisher of Mehraban Nashr. 2017.
18. Ghasemi Bahraseman Z, Mangolian Shahrbabaki P & Nouhi E. The impact of stress management training on stress-related coping strategies and self-efficacy in hemodialysis patients: a randomized controlled clinical trial. BMC Psychol. 2021;9:177. doi:10.1186/s40359-021-00678-4
19. Lehmann, J A M, Schwarz E, Rahmani Azad Z et al. Effectiveness and cost effectiveness of a stress management training for leaders of small and medium sized enterprises - study protocol for a randomized controlled-trial. BMC Public Health. 2021. doi:10.1186/s12889-021-10398-4
20. Soltani-Shal R, Azad Marzabadi E, Eskandari M. Psychopathological and Psychological Consequences of Navy Military Forces' Jobs: A Qualitative Study. J Mil Med. 2017; 19(1): 72-83
21. Jamshidi eini A, Razavi V. Effectiveness of resilience training on stress and psychological well-being of nurses in a military hospital in Kerman. EBNESINA. 2018; 19 (4):38-44.

[Downloaded from jmarmed.ir on 2026-11-09]

[DOI: 10.30491/4.1.56]