

تاریخ دریافت مقاله: ۹۱/۰۳/۰۵

تاریخ بررسی مقاله: ۹۱/۰۴/۱۹

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۱/۰۶/۲۰

مجله دست آوردهای روان‌شناختی

(علوم تربیتی و روان‌شناسی)

دانشگاه شهید چمران اهواز، بهار و تابستان ۱۳۹۱

دوره چهارم، سال ۱۹-۳، شماره ۱

صص: ۱۷۵-۱۹۸

اثربخشی آموزش مدیریت استرس به شیوهی شناختی-رفتاری بر الگوی رفتاری تیپ A و استرس شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی

* میثم خدیوی

** یداله زرگر

*** ایران داودی

چکیده

در پژوهش حاضر، اثربخشی آموزش مدیریت استرس به شیوهی شناختی-رفتاری بر الگوهای رفتاری تیپ A و استرس شغلی مورد بررسی قرار گرفت. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان یک شرکت صنعتی بود که تعداد ۵۰۰ نفر از آنها (حدود ۱۰ درصد کل جامعه) به صورت تصادفی انتخاب شدند و بر اساس پرسشنامه تیپ شخصیتی A مورد بررسی قرار گرفتند و از بین افرادی که در این پرسشنامه، نمره‌ی آنان بالاتر از یک انحراف معیار از میانگین بود، به طور تصادفی تعداد ۳۰ نفر انتخاب شدند و در دو گروه آزمایش و گواه گمارده شدند. ابتدا در دو گروه پیش‌آزمون دو پرسشنامه تیپ A و استرس شغلی اجرا شد و سپس به گروه آزمایش ۱۰ جلسه مدیریت استرس به شیوهی شناختی-رفتاری آموزش داده شد. پس از اعمال مداخله آزمایشی، بار دیگر از طریق پرسشنامه‌های الگوهای رفتاری تیپ A و استرس شغلی، گروه آزمایش و گواه مورد بررسی قرار گرفت. نتایج تحلیل کوواریانس چند متغیری نشان داد که آموزش مدیریت استرس به شیوهی شناختی-رفتاری در اصلاح الگوهای رفتاری تیپ A و کاهش استرس شغلی در کارکنان شرکت صنعتی مؤثر بوده است.

کلید واژگان: مدیریت استرس شناختی-رفتاری، الگوی رفتاری تیپ A، استرس شغلی

* کارشناسی ارشد روان‌شناسی بالینی دانشگاه شهید چمران اهواز

zargar_y@scac.ir

** استادیار گروه روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز (نویسنده مسئول)

*** استادیار گروه روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز

مقدمه

زندگی شهرنشینی و پیشرفت تکنولوژی همراه با افزایش جمعیت و نیاز به انجام به موقع و سریع امور، باعث افزایش رقابت جویی در بشر امروزی شده است (جانسون^۱، ۲۰۰۲). از سالیان پیش عقیده بر این بوده که حالات روانی می‌توانند بر کنش‌های جسمانی بدن تأثیر بگذارند و این امر توجه بسیاری از متفکران را، حتی در زمان یونان باستان، به خود جلب کرد و بقراط^۲ خلق را با توجه به چهار مزاج در بدن توصیف کرد؛ دمدمی مزاج که با شادی، صفاوی مزاج که با جوشی، بلغمی مزاج که با کندی و سودایی مزاج که با غمگینی همبسته هستند (به نقل از لاندین^۳، ۱۹۲۰، ترجمه سیدمحمدی، ۱۳۸۲). بعدها این تلاش‌ها به حوزه‌ی بیماری‌ها تسری یافت و تحت تأثیر دیدگاه‌های تک‌بُعدی پزشکی، تیپ شخصیتی به عنوان یگانه علت برخی بیماری‌ها در نظر گرفته شد اگرچه این دیدگاه با گسترش حوزه‌های بین رشته‌ای و استقرار الگوی زیستی- روانی- اجتماعی^۴، تعدیل شد و به این شکل مطرح شد که تیپ شخصیتی و دیگر متغیرهای روان‌شناختی از آن دسته عواملی هستند که رابطه‌ی خطی مورد اشاره در خصوص بیماری‌ها را تعدیل می‌کنند. به بیان دیگر تیپ‌های شخصیتی زمینه‌ساز بیماری هستند، نه علت بیماری (گنجی، ۱۳۸۵). همچنین دنولت و پدرسون^۵ (۲۰۰۳) نیز بیان می‌کنند که پژوهشگران شواهدی به دست آوردند مبنی بر این که بین سلامت و شخصیت رابطه وجود دارد، بدین گونه که مشخص شد هر فرد با توجه به ویژگی‌ها و ساختارهای شخصیت خود، هنگام مواجه با رویدادهای استرس‌زا رفتار و هیجان ویژه‌ای را نشان می‌دهد. بررسی روانشناختی زمینه‌های ایجاد کننده بیماری، به مطالعه ویژگی‌های شخصیتی که در طول زمان و موقعیت ثابت هستند، نیاز دارد. با توجه به این نکته طی سال‌های اخیر عده‌ای از پژوهشگران، تحقیقات گسترده‌ای در حوزه‌ی روان‌شناسی شخصیت و سلامت انجام داده‌اند و نتیجه‌ی این تحقیقات مطرح شدن تیپ‌های شخصیتی گوناگون بوده است.

فریدمن و روزمن^۶ (۱۹۵۹) یکی از مشهورترین الگوهای شخصیتی - رفتاری، تحت

- 1- Johnson
- 2- Hippocrates
- 3- Lundin
- 4- bio-psycho-social
- 5- Denollet & Pederson
- 6- Fridman & Rosenman

عنوان تیپ A/B را در روان‌شناسی و روانپزشکی مطرح کردند، که تاکنون مورد توجه فراوان قرار گرفته است. از نظر ایشان افراد تیپ A مستعد بیماری قلبی عروقی هستند. از نظر آنها سه الگوی رفتاری ویژه در افراد تیپ A وجود دارد که در افراد تیپ B کمتر به چشم می‌خورد. این سه الگوی رفتاری عبارتند از:

(۱) نگرانی افراطی در مورد وقت و زمان

(۲) روحیه رقابت‌جویی بالا و میل به بهتر بودن از دیگران در تمام زمینه‌ها

(۳) آمادگی خشم و خصومت

افراد تیپ A با الگوهای رفتاری ویژه‌ای از قبیل تکلم سریع، رقابت‌جویی، بی‌حوصلگی، سخت‌کوشی، پرخاشگری، خشونت‌نا به‌جا، احساس کمبود وقت شدید و انجام هم‌زمان چند کار مشخص می‌شوند (گنجی، ۱۳۸۵). همچنین روشن‌چلسی و مدرسی (۱۳۸۱) نشان دادند که افرادی که گرایش به تیپ شخصیتی A دارند در مقایسه با افراد تیپ شخصیتی B از سلامت روان کمتری برخوردارند و نیز بیش‌تر به اضطراب، افسردگی و ناراحتی جسمی دچار می‌شوند. روزنمن، فریدمن، هال و هریس (۱۹۸۵) نشان دادند که مهمترین و خطرناک‌ترین جز رفتار تیپ A، پرخاشگری خصمانه است. در حال حاضر مشخص گردیده که این عامل به تنهایی بیش از هر عاملی مسئول بیماری‌های قلبی-عروقی است. همچنین ویلیامز (۱۹۸۰) به نقل از سی‌وارد، ۱۹۹۷، ترجمه قراچه‌داغی، (۱۳۸۱) نشان داد که رفتار خصمانه با مسدود کردن شریان‌های قلب در ارتباط است و در نتیجه می‌توان گفت که رفتارهای خصمانه با بیماری قلبی عروقی در رابطه هستند و کسانی که در شاخص پرخاشگری خصمانه امتیاز بالایی کسب می‌کنند نسبت به کسانی که امتیاز کمتری را به دست می‌آورند، چهار برابر بیشتر در معرض خطر ابتلا به بیماری قلبی عروقی هستند. بیکر^۱ (۱۹۸۴)، به نقل از سمالپور، (۱۳۸۲) نشان داد که برای بروز رفتار تیپ A هیچ‌گونه تفاوت جنسیتی بین زن و مرد وجود ندارد. به طور اخص مشخص کرد که هر دو جنس، هنگام ساعات طولانی کار، تحرک‌های شغلی و تبادل‌های غیرحمایت‌گرانه نشانه‌های رفتار تیپ A را نشان می‌دهند.

افراد تیپ A صرفاً به سبب جهان‌بینی خاصی که دارند به احتمال بیشتری دستخوش

استرس شغلی می‌شوند. برای مثال، شخصی را در نظر بگیرید که آمادگی شخصیت تیپ A را داراست. او هیچ وقت نمی‌تواند ببیند که دیگران در کار موفقیتی به دست آورده‌اند، و به همین دلیل وی نیز مورد علاقه و حمایت هیچ یک از همکارانش قرار نمی‌گیرد. در برابر استرس‌های عادی محیط کار بیشتر از دیگران دچار رنج و ناراحتی می‌شود و کمتر می‌تواند رفتار خود را با استرس‌های کم خطر تطبیق دهد. به سبب نوع انتظاراتی که در شغل خویش دارد، از جمله تمایل شدید برای پیشرفت و نابدرباری در برابر دخالت‌ها و برخوردهای دیگران، بیش از دیگران در معرض استرس شغلی قرار می‌گیرد و کمتر به طور مؤثر بر آن چیره می‌شود (راس و آلتمایر، ۱۹۹۴؛ به نقل از خواجه‌پور، ۱۳۸۴).

تحقیق در زمینه استرس شغلی و تأثیر آن بر دیگر متغیرهای بنیادی به دو دلیل از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. نخست اینکه فشار روانی ناشی از کار منجر به آسیب‌های جسمانی، روانی، شناختی و رفتاری در افراد می‌شود. بیماری زخم معده، فشار خون بالا، بیماری قلبی-عروقی، میگرن و حملات تنفسی مثل آسم و ... تا حدودی ناشی از تجربه فشار روانی است. در سطوح روانشناختی فشار روانی می‌تواند به فشار روانی، احساس خستگی، اضطراب و افسردگی منجر گردد. و نهایتاً میزان غیبت از کار را افزایش دهد و از طریق تأثیر بر نگرش‌های شغلی مانند انگیزش، خشنودی و تعهد سازمانی سطوح بهره‌وری و کیفیت کار را کاهش دهد. اگر شغلی بیش از اندازه فشارزا شود، ممکن است کارکن مجبور به ترک شغل شود و در جستجوی کاری با فشار روانی کمتر باشد. البته با توجه به کمبود فرصت‌های شغلی و نیاز افراد به منافع ناشی از کار افراد حتی وقتی که در شرایط کاری فشارزا هستند کمتر اقدام به ترک شغل می‌کنند اما قصد ترک شغل را دارند (دمیری، ۱۳۹۰).

عموماً استرس شغلی می‌تواند از عوامل محیطی (استرس موقعیتی) و یا از ویژگی‌ها و خصوصیت‌های شخصی فرد (استرس ذهنی) ناشی شود. دیدگاه لازاروس^۱ (۱۹۸۴) در نظریه مبادله‌ای خود درباره‌ی استرس شغلی این است که استرس شغلی از درک کارکن از اینکه بعضی از رخدادهای محیط کار تهدیدآمیز و یا چالش برانگیز است حاصل می‌شود. الگوهای مختلف فشار روانی شغلی در واقع نشان‌دهنده پیشایندهای متفاوت و چگونگی ایجاد فشار روانی شغلی در سازمان هستند.

1- Lazarus

شیکل، سون برگر و استاملر^۱ (۱۹۷۶)، به نقل از آتش افروز، (۱۳۸۶) نشان دادند که رفتار تیپ A با موقعیت‌های اجتماعی-اقتصادی در ارتباط است، به طوری که هر چه درآمد اشخاص بیشتر می‌شود، رفتار تیپ A تشدید می‌گردد. محیط کار و ساختار ویژگی‌های سازمانی بستری را فراهم می‌آورد که باعث بروز هر چه بیشتر خصلت‌های تیپ A می‌شود. رقابت بالا در محیط کار، فراوانی نیروی کار، انجام تکالیف زیاد در زمان مشخص شده، گرانباری نقش، ابهام نقش و ... شرایطی را به وجود می‌آورند که الگوی رفتاری تیپ A را تقویت می‌کنند که می‌تواند باعث بروز استرس شغلی و کاهش رضایت شغلی در نیروی کار شوند. جمال^۲ (۲۰۰۵) نشان داد که بین تیپ A و دو جز مهم آن یعنی اضطراب زمانی و سخت‌کوشی/رقابتی بودن و استرس شغلی با فرسودگی شغلی، مسایل سلامتی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و انگیزه برای ماندن در شغل رابطه وجود دارد. به طوری که تیپ A و استرس شغلی با تعدادی از متغیرهای وابسته مطرح شده ارتباط معنی‌داری داشتند. کیتل^۳ (۱۹۸۳) به بررسی ارتباط تیپ رفتاری A، استرس تجربه شده در کار و علائم اجتماعی و زیست-بالینی قلبی پرداختند و به این نتیجه مختلف، مدیریت استرس شناختی-رفتاری از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. از طرف رسیدند که بین تیپ A و استرس شغلی یک ارتباط قوی وجود دارد.

به منظور کنترل و کاهش پیامدهای الگوی رفتاری A و استرس شغلی، مداخلات روانشناختی ضروری به نظر می‌رسد که از بین مداخلات دیگر، محققان دیگری با روش‌های متفاوتی سعی در اصلاح تیپ داشته‌اند، از جمله این روش‌ها آموزش بازخورد EMG است. پیور، گودیر و هولن^۴ (۱۹۸۳) در تحقیق خود به ارتباط بین اثربخشی آموزش بازخورد EMG در کاهش سطوح تنش در آزمودنی‌هایی که دارای الگوهای رفتاری A مستعد بیماری‌های قلبی و افرادی که نشانه‌ها را نداشتند (الگوی رفتاری B) ارزیابی کردند، آزمودنی‌ها ۶ جلسه آموزش دیدند، گروه بازخورد درجه‌ی بالایی از آرامش بخشی را در طول آموزش نسبت به گروه کنترل به دست آورده‌اند.

1- Shekelle, Schoenburger, & Stamler

2- Jamal

3- kittel

4- Prior, Goodyear, & Holen

آموزش مدیریت استرس شناختی- رفتاری^۱، در ارتباط با اصلاح تیپ رفتاری A بر اصول زیر متکی می‌باشد:

(۱) کاهش و کنترل رفتارهایی که فوریت زمانی دارند، مانند تند خوردن، تند راه رفتن و فعالیت‌های چند مرحله‌ای

(۲) بروز کمتر رفتار پرخاشگرانه مثلاً در ترافیک، در موقعیت‌های رقابتی و در موقعیت‌های کشمکش اجتماعی

(۳) کاهش تنش عضلانی و بیان چهره‌ای خصمانه

(۴) تغییر نگرش‌های خصمانه نسبت به خود و دیگران

(۵) بهبود توانایی و مهارت برای آزمایش بخشی

(۶) بهبود مهارت‌های اجتماعی مثبت نظیر دقت، گوش دادن فعال و مهارت‌های حل مسئله

(۷) افزایش قدرت تحمل و پذیرش دیگران

(۸) ارتقا و رشد افکار خود بهبود بخش و خود تقویت‌گر (بارل^۲ و همکاران، ۱۹۹۴).

راسکیس، اسپواک، سورکیس، کوهن و گلیمان^۳ (۱۹۷۸) برنامه مدیریت استرس شناختی- رفتاری را با روان درمانی مقایسه نمودند (۱۴ جلسه هفتگی). هر دو روش به کاهش معناداری در فشار و فوریت زمان منجر شدند اما مدیریت استرس گروهی بهتر از روان درمانی گروهی پیشرفت افراد را حفظ کرد. آموزش مدیریت اضطراب^۴ برای جمعیت دارای تیپ A به منظور کاهش فراوانی رفتارهای تیپ A و برای کاهش پاسخ به اضطراب آنها به کار برده می‌شود. AMT شامل آموزش به افراد به منظور شناسایی نشانه‌های شخصی اضطراب و استفاده از تجسم عضلانی و تجسم ذهنی برای کاهش اضطراب قبل از آنکه این اضطراب به یک مشکل عمده تبدیل شود (سوین، ۱۹۷۷، به نقل از کلی و استون^۵، ۱۹۸۷).

با توجه به نتایج مطالعاتی که به آنها اشاره شد، به دو دلیل بررسی مسأله حاضر در قالب یک پژوهش لازم دانسته شد، ابتدا این که ضرورت انجام تحقیقات اصلاحی و درمانی برای

1- cognitive-behaviorl stress management

2- Burell

3- Roskeis Spevack, Surkis, cohen, & Gliman

4- Anxiety Management Ttraining (AMT)^۱

5- Kelly & Stone

افراد تیپ A می‌تواند نقش مفیدی در سلامت جسمانی، روانی و شغلی آنها داشته باشد و متعاقباً کاهش استرس شغلی را در محیط کار باعث می‌شود و دوم این که در کشور ما چنین تحقیقی انجام نشده، لازم است رویکردهای اجرا شده در خارج کشور در جامعه‌ی ما مورد بررسی قرار گیرد.

بنابراین، پژوهش حاضر در پی این مسأله است که آیا آموزش مدیریت استرس به شیوه‌ی شناختی-رفتاری بر الگوی رفتاری تیپ A و استرس شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی در استان خوزستان مؤثر است؟

فرضیه‌های پژوهش

- ۱- آموزش گروهی مدیریت استرس به شیوه شناختی-رفتاری باعث اصلاح الگوی رفتاری تیپ شخصیتی A و استرس شغلی کارکنان یک شرکت صنعتی در استان خوزستان می‌شود.
- ۱-۱- آموزش گروهی مدیریت استرس شناختی-رفتاری باعث اصلاح الگوی رفتاری تیپ شخصیتی A در کارکنان یک شرکت صنعتی در استان خوزستان می‌شود.
- ۱-۲- آموزش گروهی مدیریت استرس شناختی-رفتاری باعث کاهش استرس شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی در استان خوزستان می‌شود.

روش

جامعه‌ی آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان مرد یک شرکت صنعتی در شهر اهواز در سال ۱۳۹۰ می‌باشد. در این پژوهش ابتدا با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی مرحله‌ای تعداد ۵۰۰ نفر (۱۰ درصد کل جامعه) از کارکنان ستادی و تولیدی شرکت بر اساس پرسشنامه‌ی تیپ شخصیتی A مورد بررسی قرار گرفتند، سپس با توجه به نمرات افراد در این پرسشنامه، از بین کسانی که نمره‌ی آنها بالاتر از یک انحراف معیار از میانگین بود (۹۶ نفر) تعداد ۴۰ نفر به صورت تصادفی انتخاب گردید و به صورت تصادفی در دو گروه آزمایش و گواه گمارده شدند. لازم به ذکر است که با توجه به افت آزمودنی در دو گروه آزمایش و گواه تحلیل‌های نهایی بر اساس ۱۵ نفر در هر گروه انجام شد.

ابزار پژوهش

۱) پرسشنامه تیپ شخصیتی A. در این پژوهش برای ارزیابی تیپ شخصیتی A، پرسشنامه ۲۴ ماده‌ای که توسط نجاریان، مکوندی، دباغ و نیکفر (۱۳۷۴) روایی آن برای جامعه ایرانی محاسبه شده است، به کار رفت. این پرسشنامه دارای دو عامل تیپ شخصیتی A، سمی و غیرسمی می‌باشد.

نجاریان و همکاران (۱۳۷۴) پایایی این پرسشنامه را با استفاده از دو روش بازآزمایی و آلفای کرونباخ محاسبه کردند. ضرایب پایایی با استفاده از روش بازآزمایی، برای TA1 و TA2 به ترتیب ۰/۹۱ و ۰/۸۹ بوده و با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای TA1، ۰/۸ و برای TA2، ۰/۵۹ گزارش شده است. همچنین در تحقیقی توسط سمالپور (۱۳۸۵)، ضرایب آلفای کرونباخ ۰/۸ و ضرایب بازآزمایی برای TA1 و TA2 به ترتیب ۰/۹۱ و ۰/۸۷ (P=۰/۰۰۱) گزارش شده است و در تحقیق صفی‌خانی (۱۳۸۸) ضرایب پایایی با استفاده از روش آلفای کرونباخ، برای نمره‌ی کل TAQ، TA1 و TA2 به ترتیب ۰/۶۵، ۰/۷۸ و ۰/۵۳ به دست آمد. در پژوهش حاضر ضرایب پایایی با استفاده از روش آلفای کرونباخ، برای TA1، TA2 و کل پرسشنامه به ترتیب ۰/۸۸، ۰/۸۲ و ۰/۹۲ به دست آمد.

نجاریان و همکاران (۱۳۷۴) برای ارزیابی روایی این پرسشنامه از اجرای همزمان آن با پرسشنامه چند وجهی مینه سوتا^۱ (بین ۰/۲۱ تا ۰/۷۲)، پرسشنامه شخصیتی آیزنک^۲ (۰/۵۷)، پرسشنامه رفتار تیپ A^۳ (۰/۳۸) و مقیاس برای تیپ A^۴ (۰/۴۹) استفاده کردند که نتایج به دست آمده نشانگر روایی قابل قبول این پرسشنامه می‌باشد. همچنین، در تحقیق صفی‌خانی (۱۳۸۸) برای بررسی روایی، مقیاس مزبور به طور همزمان با دو خرده مقیاس روان رنجوری^۵ و برون‌گرایی^۶ در پرسشنامه عاملی نئو به گروه نمونه (۵۰ نفر) داده شده که نشان داد که بین نمره کل تیپ A و خرده مقیاس N همبستگی مثبت (r=۰/۵) و معنی‌دار (P<۰/۰۰۱) وجود دارد. همچنین بین خرده مقیاس TA1 و خرده مقیاس N همبستگی مثبت (r=۰/۶۱) و

- 1- Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI)
- 2- Eysenck personality Questionnaire (EPQ)
- 3- Type A Behavior Questionnaire (TA)
- 4- Type A Validity scale (TAVS)
- 5- Neurosis
- 6- extraversion

معنی دار ($P < 0/001$) وجود دارد.

۲) پرسشنامه استرس شغلی. در این پژوهش جهت سنجش استرس شغلی از پرسشنامه پارکر و دکوتیس^۱ (۱۹۸۳) استفاده شده است. این مقیاس اولین بار توسط دمیری (۱۳۹۰) برای تعیین عوامل فشارزای سازمانی ترجمه، تنظیم و اجرا شده است. این مقیاس دارای ۱۳ ماده است که بر روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) به آن پاسخ داده می‌شود. در این پرسشنامه فشار روانی شغلی دارای دو بُعد "فشار زمانی"^۲ و "اضطراب مربوط شغل"^۳ است. در تحقیقات متعددی از این پرسشنامه برای سنجش فشار روانی شغلی استفاده شده است (مثلاً نیر^۴، ۲۰۰۷؛ گلپزر، استتزر و زسو^۵، ۲۰۰۴؛ به نقل از دمیری، ۱۳۹۰؛ جمال و بابا^۶؛ ۱۹۹۲ و وو و چن^۷، ۲۰۱۰).

وو و چن (۲۰۱۰) پایایی کلی این مقیاس را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ ذکر نموده‌اند. گلپزر و همکاران (۲۰۰۴)، به نقل از دمیری، (۱۳۹۰) نیز پایایی کلی این مقیاس را در مطالعات مختلف بین ۰/۷۸ تا ۰/۹۱ گزارش کرده‌اند. پارکر و دکوتیس (۱۹۸۳) پایایی دو بُعد این مقیاس را با استفاده از آلفای کرونباخ برای بُعد فشار زمانی ۰/۸۶ و برای بُعد اضطراب مرتبط با شغل ۰/۷۴ ذکر شده است. ضرایب پایایی این پرسشنامه در پژوهش دمیری (۱۳۹۰) با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای فشار زمانی ۰/۸۳، برای بُعد اضطراب ۰/۸۲ و پایایی کلی این مقیاس ۰/۹۰ محاسبه گردید. ضرایب پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای فشار زمانی ۰/۸۶، برای بُعد اضطراب ۰/۸۰ و پایایی کلی این مقیاس ۰/۸۸ به دست آمد.

پارکر و دکوتیس (۱۹۸۳) روایی این پرسشنامه را از طریق همبسته کردن با یک سؤال کلی ۰/۵۴ ذکر کردند. در تحقیق دمیری (۱۳۹۰) جهت تعیین روایی سازه از یک سؤال کلی محقق ساخته که میزان عدم تعادل تلاش-پاداش را بازنمایی می‌کرد بر روی یک مقیاس ۷ درجه‌ای از

- 1- Parker & Decotiis
- 2- feelings of being under substantial time pressure
- 3- job-related feelings of anxiety
- 4- Neir
- 5- Glazzer, Stetz, & Izsu
- 6- Jamal & Baba
- 7- Wu & Chen

۱ (کاملاً مخالف) تا ۷ (کاملاً موافق) استفاده گردید و ضریب روایی، ۰/۶۸ به دست آمده است. در مطالعه‌ی حاضر جهت تعیین روایی سازه از یک سؤال کلی محقق ساخته که میزان عدم تعادل تلاش-پاداش را بازنمایی می‌کرد بر روی یک مقیاس ۷ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالف) تا ۷ (کاملاً موافق) استفاده گردید که ضریب روایی، ۰/۷۴ به دست آمده است.

مداخله‌ی آموزش مدیریت استرس شناختی- رفتاری

آموزش گروهی شناختی- رفتاری مدیریت استرس که در این پژوهش استفاده شده مشتمل بر ۱۰ جلسه‌ی ۹۰ دقیقه‌ای است که برگرفته از آموزش مدیریت استرس شناختی- رفتاری آنتونی، ایروسون و اشنایدرمن (۲۰۰۷)، ترجمه آل محمد، جوکار و طاهر نشاط دوست، (۱۳۸۸) است. محتوای جلسات به صورت زیر می‌باشد:

جلسه اول: شامل آشنایی، معرفی الگوی شخصیتی و رفتاری A، درک تعریف استرس و آموزش آرمیدگی عضلانی

جلسه دوم: شامل معرفی استرس‌زاهای، درک اهمیت آگاهی در مدیریت استرس، انجام تمرینات تصویرسازی و بررسی ذهنی-بدنی و ادامه آموزش آرمیدگی عضلانی

جلسه سوم: ارتباط بین افکار و احساسات، یادگیری فرایند ارزیابی و تمرین ارتباط افکار و احساسات

جلسه چهارم: شناسایی تفکرات منفی و تحریفات شناختی

جلسه پنجم: شناسایی خودگویی منطقی و غیرمنطقی و تمرین جایگزینی افکار منطقی

جلسه ششم: مدیریت زمان

جلسه هفتم: حل مسئله و تصمیم‌گیری

جلسه هشتم: مدیریت خشم

جلسه نهم: یادگیری سبک‌های بین فردی و تمرین ارتباط ابرازگریانه

جلسه دهم: مرور کل برنامه و ایجاد یک برنامه مدیریت استرس شخصی

طرح تحقیق

طرح پژوهش حاضر از نوع آزمایشی-میدانی "پیش آزمون-پس آزمون" با گروه کنترل است.

یافته‌های پژوهش

جدول ۱ میانگین، انحراف معیار، کمترین و بیشترین نمره تیپ رفتاری A دو گروه را در پیش آزمون و پس آزمون نشان می‌دهد.

جدول ۱. شاخص‌های آمار توصیفی تیپ رفتاری A کارکنان در مراحل پیش آزمون و پس آزمون به تفکیک گروه

شاخص متغیر	گروه	مرحله	میانگین	انحراف معیار	حداقل نمره	حداکثر نمره
تیپ رفتاری A	گروه آزمایش	پیش آزمون	۴۵/۰۶	۳/۳۴	۳۹	۵۰
		پس آزمون	۲۸/۹۳	۳/۲۸	۲۲	۳۴
	گروه کنترل	پیش آزمون	۴۴/۵۳	۴/۰۶	۳۹	۵۱
		پس آزمون	۴۵	۳/۳۳	۳۹	۵۰

همان طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، میانگین و انحراف معیار نمره‌های تیپ رفتاری A آزمودنی‌های گروه آزمایش، در مرحله پیش آزمون به ترتیب برابر ۴۵/۰۶ و ۳/۳۴، در مرحله پس آزمون به ترتیب ۲۸/۹۳ و ۳/۲۸ می‌باشد. این شاخص‌های آماری برای گروه کنترل در مرحله پیش آزمون به ترتیب برابر ۴۴/۵۳ و ۴/۰۶ و در پس آزمون به ترتیب برابر ۴۵ و ۳/۳۳ می‌باشد.

جدول ۲ میانگین، انحراف معیار، کمترین و بیشترین نمره استرس شغلی دو گروه را در پیش آزمون و پس آزمون نشان می‌دهد.

همان طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، میانگین و انحراف معیار نمره‌های استرس شغلی آزمودنی‌های گروه آزمایش، در مرحله پیش آزمون به ترتیب برابر ۴۶/۴۰ و ۳/۷۹ و در جدول ۲. شاخص‌های آمار توصیفی استرس شغلی کارکنان در مراحل پیش آزمون و پس آزمون به تفکیک گروه

شاخص متغیر	گروه	مرحله	میانگین	انحراف معیار	حداقل نمره	حداکثر نمره
استرس شغلی	گروه آزمایش	پیش آزمون	۴۶/۴۰	۳/۷۹	۳۶	۵۱
		پس آزمون	۲۹/۴۶	۴/۰۸	۲۳	۳۶
	گروه کنترل	پیش آزمون	۴۵/۲۶	۳/۶۷	۳۹	۵۱
		پس آزمون	۴۷	۳/۵۶	۳۹	۵۱

مرحله پس‌آزمون به ترتیب ۲۹/۴۶ و ۴/۰۸ می‌باشد. این شاخص‌های آماری برای گروه کنترل در مرحله پیش‌آزمون به ترتیب برابر ۴۵/۲۶ و ۳/۶۷ و در پس‌آزمون به ترتیب برابر ۴۷ و ۳/۵۶ می‌باشد.

یافته‌های مربوط به فرضیه‌های پژوهش

قبل از تحلیل داده‌های مربوط به فرضیه‌های پژوهش، مفروضه همگنی واریانس‌ها و همگنی رگرسیون مورد بررسی قرار گرفت.

همگنی واریانس‌ها: آزمون همگنی واریانس‌ها با استفاده از آزمون لوین بین متغیرهای پژوهش در دو گروه آزمایش و کنترل انجام شد که مقدار F مربوط به آزمون لوین برای متغیرهای تیپ رفتاری A و استرس شغلی به ترتیب برابر با ۰/۰۶۳ و ۰/۷۰۹ است که در سطح ۰/۸۰ و ۰/۴۰ معنی‌دار نیست. عدم معنی‌داری این مقدار نشان می‌دهد که بین واریانس دو گروه آزمایش و کنترل در متغیرهای تیپ رفتاری A و استرس شغلی تفاوتی وجود ندارد. بنابراین مفروضه همگنی واریانس‌ها رعایت شده است.

همگنی رگرسیون: در حالی که این فرض وجود دارد که در تحلیل کوواریانس متغیرها در کل داده‌ها باید خطی باشند، این فرض نیز مطرح است که خطوط رگرسیون برای هر گروه باید یکسان باشد. اگر خطوط رگرسیون ناهمگن باشند، آن‌گاه تحلیل کواریانس تحلیل مناسبی نخواهد بود. فرض همگنی رگرسیون یک موضوع کلیدی در کوواریانس است (به نقل از حاجی یخچالی، ۱۳۸۸). لازم به توضیح است که در این پژوهش پس‌آزمون‌های تیپ شخصیتی A و استرس شغلی به عنوان متغیر وابسته و پیش‌آزمون‌های آنها به عنوان متغیرهای کمکی تلقی شدند. زمانی فرض همگنی شیب‌ها برقرار خواهد بود که میان متغیرهای کمکی (پیش‌آزمون‌ها) در همه سطوح عامل (گروه‌های آزمایش و گواه) برابری برقرار باشد. آنچه مورد نظر است تعامل غیره معنی‌دار بین متغیرهای وابسته و کواریت‌ها (پیش‌آزمون) می‌باشد که در خطوط رگرسیون متغیر کمکی (پیش‌آزمون تیپ شخصیتی A) و متغیر وابسته (پس‌آزمون تیپ شخصیتی A) برابری حاکم است. بنابراین، مفروضه همگنی رگرسیون‌ها در پیش‌آزمون و پس‌آزمون تیپ شخصیتی A در گروه‌های آزمایش و گواه تأیید می‌شود. همچنین در خطوط رگرسیون متغیر کمکی (پیش‌آزمون استرس شغلی) و متغیر وابسته (پس

آزمون استرس شغلی) برابری حاکم است. بنابراین، مفروضه همگنی رگرسیون‌ها در پیش آزمون و پس آزمون استرس شغلی در گروه‌های آزمایش و گواه تأیید می‌شود. به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش، تحلیل کوواریانس چندمتغیری با کنترل پیش آزمون انجام گرفت. جدول ۳ نتایج حاصل از بررسی فرضیه ۱ را نشان می‌دهد.

جدول ۳. نتایج حاصل از مانکوا بر روی میانگین نمره‌های تیپ رفتاری A و استرس شغلی

توان آزمون	اندازه اثر	سطح P	درجه آزادی خطا	درجه آزادی فرضیه‌ها	نسبت F	مقدار	شاخص	نام آزمون
۰/۹۸	۰/۹۱	۰/۰۰۰۱	۲۵	۲	۱۳۶/۶۳	۰/۹۱۶	اثر پیلایی	۴ ۱۸
۰/۹۸	۰/۹۱	۰/۰۰۰۱	۲۵	۲	۱۳۶/۶۳	۰/۰۸۴	لامبدای ویلکز	
۰/۹۸	۰/۹۱	۰/۰۰۰۱	۲۵	۲	۱۳۶/۶۳	۱۰/۹۳	اثر هتلینگ	
۰/۹۸	۰/۹۱	۰/۰۰۰۱	۲۵	۲	۱۳۶/۶۳	۱۰/۹۳	بزرگترین ریشه روی	

مندرجات جدول بالا نشان می‌دهد که بین گروه‌های آزمایش و کنترل از لحاظ پس آزمون متغیرهای وابسته با کنترل پیش آزمون در سطح $p < 0/001$ تفاوت معنی‌داری وجود دارد. بنابراین فرضیه ۱ در پژوهش حاضر تأیید شد. بر این اساس می‌توان بیان داشت که دست کم در یکی از متغیرهای وابسته (تیپ رفتاری A و استرس شغلی) در پس آزمون اختلاف معنی‌داری وجود دارد. جهت پی بردن به این تفاوت، تحلیل کوواریانس یک متغیری در متن مانکوا انجام گرفت که نتایج آن در جدول ۴ ذکر شده است.

ضریب اندازه اثر نشان می‌دهد که ۹۱ درصد تفاوت دو گروه مربوط به مداخله آزمایشی است. همچنین توان آزمون آماری در این پژوهش ۰/۹۸ است.

مندرجات جدول ۴ نشان می‌دهد که بین گروه‌های آزمایش و کنترل در پس آزمون متغیر تیپ رفتاری A با کنترل پیش آزمون در سطح $p < 0/001$ تفاوت معنی‌داری وجود دارد. بنابراین فرضیه ۱-۱ در پژوهش حاضر تأیید شد. ضریب اندازه اثر نشان می‌دهد که ۰/۸۶ درصد تفاوت دو گروه مربوط به مداخله آزمایشی است. همچنین توان آزمون آماری در این پژوهش

- 1- Pillai & Trace
- 2- Wilks Lambda
- 3- Hotelling & Trace
- 4- Roy & Largest Root

جدول ۴. نتایج حاصل از تحلیل آنکوا در متن مانکوا بر روی میانگین نمره‌های پس آزمون تیپ رفتاری A و استرس شغلی

متغیر	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	اندازه اثر	توان آزمون
تیپ رفتاری A	پیش آزمون	۲/۳۶	۱	۲/۳۶	۰/۲۰۵	۰/۶۵	۰/۰۰۰۸	۰/۰۷
	گروه	۱۹۱۲/۰۲	۱	۱۹۱۲/۰۹	۱۶۵/۶۱	۰/۰۰۰۱	۰/۸۶	۰/۹۸
	خطا	۳۰۰/۱۷	۲۶	۱۱/۵۴				
استرس شغلی	پیش آزمون	۰/۰۰۳	۱	۰/۰۰۳	۰/۰۰۰۱	۰/۹۸	۰/۰۰۰۱	۰/۰۵
	گروه	۲۲۳۴/۷۵	۱	۲۲۳۴/۷۵	۱۴۱/۳۹	۰/۰۰۰۱	۰/۸۴	۰/۹۸
	خطا	۴۱۰/۹۳	۲۶	۱۵/۸۰				

۰/۹۸ است. علاوه بر این، بین گروه‌های آزمایش و کنترل در پس آزمون متغیر استرس شغلی با کنترل پیش آزمون در سطح $p < ۰/۰۰۱$ تفاوت معنی‌داری وجود دارد. بنابراین فرضیه ۲-۱ در پژوهش حاضر تأیید شد. ضریب اندازه اثر نشان می‌دهد که ۸۴ درصد تفاوت دو گروه مربوط به مداخله آزمایشی است. همچنین توان آزمون آماری در این پژوهش ۰/۹۸ است.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی اثربخشی آموزش مدیریت استرس به شیوه‌ی شناختی-رفتاری بر الگوی رفتاری تیپ A و استرس شغلی صورت پذیرفت که نتایج به دست آمده نشانگر اثربخش بودن آموزش بر اصلاح الگوی رفتاری تیپ A و کاهش استرس شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی استان خوزستان می‌باشد. همچنین، این نتایج با یافته‌های پژوهش‌های راسکیز، استراگنین، اوساسون، هانلی، کولا و همکاران^۱ (۱۹۸۶)، بنت، والکی، کارول و اسمیت^۲ (۱۹۹۱)، سوین (۱۹۷۵)، جنی و والرشم^۳ (۱۹۷۹)، مندل، دابینمیر، ویدنیر، سامنیر، میریتی-وردن و همکاران^۴ (۲۰۰۷)، زلنیرخ-زردا و سیسلاک^۵ (۲۰۰۱) و ایوانویچ و ماتسون^۶ (۱۹۸۷) همسو می‌باشد.

- 1- Roskeis, Seraganian, Oseashon, Hanley, Collu
- 2- Bennett, Walloce, Carroll, & Smith
- 3- Jenni & Wollersheim
- 4- Mendell, Daubenmier, Weidner, Sumner, Merritt-wordsen
- 5- Zolnierzkyk-Zreda & Cieslak
- 6- Ivancevich & Matteson

ویژگی‌های رفتاری تیپ A، پاسخ استرس را تشدید می‌کنند. این رفتارها اگر به حال خود رها شوند، چرخه‌ی معیوبی را بوجود می‌آورند که پاسخ‌های فیزیولوژیکی را سبب می‌گردند. از طرف دیگر، تحقیقات زیادی ارتباط قوی بین این الگوی رفتاری و استرس شغلی نشان داده‌اند (فریدمن و روزمن، ۱۹۷۴؛ روزمن و همکاران، ۱۹۶۴؛ کیتل، ۱۹۸۳؛ جمال، ۱۹۹۹؛ مانیت گامری، بلودگت و بارنز^۱، ۱۹۹۶؛ سمالپور بابااحمدی، ۱۳۸۲؛ معظمی گودرزی، ۱۳۸۶). استرس جز لاینفک الگوی رفتاری تیپ A و استرس شغلی می‌باشد، افرادی که الگوی رفتاری نوع A دارند، در شرایط استرس‌زا واکنشی متفاوت از افراد دیگر نشان می‌دهند (کارور، کلن و گلاس^۲، ۱۹۸۵، گلاس، ۱۹۷۷). اضطراب زمانی، رقابت شدید و خصومت در افراد تیپ A استرس بالایی را ایجاد می‌کند (فریدمن و روزمن، ۱۹۷۴). نتایج تحقیقات درباره‌ی بزرگسالان شاغل نشان داد که کارهای پراسترس بر الگوی رفتاری افراد اثر می‌گذارد (سورنسن، جاکوبس، پیریف، فولسوم، لوپکر و گیلیم^۳، ۱۹۸۷).

مداخله مدیریت استرس شناختی-رفتاری، تفکرات فرد را به عنوان یک فرایند شناختی، هدف قرار می‌دهد و پایه این تئوری این است که تغییر در رفتارها و هیجان‌ها، به وسیله افکار درباره رویدادهای پیش آمده، تعیین می‌شود. افراد اغلب به وسیله برداشت و ادراکی که از حوادث دارند، پریشان و نگران می‌شوند نه خود حوادث. مهارت‌های خودمدیریتی^۴ و آمادگی روانشناختی^۵ به افراد کمک می‌کنند که بتوانند استرس‌های موجود در سازمان را به طور مؤثر مدیریت کنند و کارایی بهتری در شغل خود داشته باشند (تانورمینا و لو^۶، ۲۰۰۰). خودمدیریتی در برگیرنده‌ی توانایی آموختن این موضوع است که چطور آرام باشیم و یا طبق برنامه‌ای زمان‌بندی شده به ورزش، استراحت و اوقات فراغت پردازیم، یا به طور کلی چطور هم درون و هم بیرون محیط کار قدم برداریم. چنین تکنیک‌هایی پیامدهای درمانی مدیریت استرس را در پی دارد (گرین برگ^۷، ۱۹۹۳، هودجی، جاب و تایلور^۸، ۱۹۹۴).

- 1- Montgomery, Blodgett, & Barnes
- 2- Carver, Coleman, & Glass
- 3- Sorensen, Jacobs, Pirif, Folsom, Luepker, & Gillum
- 4- Self-management skills
- 5- Psychological preparedness
- 6- Taormina & Law
- 7- Greenberg
- 8- Hodge, Jupp, & Taylor

زیربنای اثربخشی اصول مدیریت استرس به شیوه‌ی شناختی-رفتاری بر اصلاح الگوی رفتاری تیپ A و کاهش استرس شغلی، شامل موارد زیر است:

۱) از آنجایی که پیوند بین جسم و ذهن بسیار قدرتمند است، روش‌های قرار گرفتن در آرمیدگی نه تنها روی جسم بلکه روی ذهن هم تأثیر می‌گذارند. در نتیجه‌ی این روش‌ها، خودآگاهی بیشتری در فرد شکل می‌گیرد و به همین دلیل، بسیاری از روش‌های قرار گرفتن در آرمیدگی زمینه‌ی مساعدی فراهم می‌سازند تا از راهبردهای مختلف مقابله با استرس استفاده شود (آنتونی، ایرونسون و اشنایدرمن ۲۰۰۷، ترجمه آل محمد، جوکار و طاهرشاد دوست، ۱۳۸۸). نتایج بعضی تحقیقات نشان داده است که رفتار نوع A افراد، امکان دارد تا حدی نتیجه‌ی پاسخ‌های فیزیولوژیکی آنان به استرس باشد (کوانترادا، کراتنز و هیل^۱، ۱۹۸۸، کراتنز و دورل^۲، ۱۹۸۳، کراتنز، لاندبرگ، فرانکن و هاورز^۳، ۱۹۸۷). بنابراین با استفاده از روش‌های آرام‌سازی در افراد می‌توان به کاهش میزان استرس در آنها کمک کرد (آلن^۴، ۱۹۸۴). به همین منظور، در درمان مدیریت استرس در تحقیق حاضر سعی شد که روش‌های آرمیدگی مختلفی به افراد آموزش داده شود. تعدادی از این مهارت‌ها عبارتند از: تنفس دیافراگمی، آموزش خود زاد، تصویرسازی ذهنی و آرمیدگی عضلانی تدریجی.

۲) مدیریت استرس سعی دارد از طریق چهار مرحله به فرد در بازسازی شناخت‌هایش کمک کند: ۱) آگاهی ۲) ارزیابی دوباره موقعیت ۳) پذیرفتن و جایگزینی و ۴) ارزیابی قالب جدید ذهنی (آلن، ۱۹۸۴). مهارت‌های شناختی-رفتاری با اصلاح فرایندهای ادراکی، کاهش نشانه‌های استرس و کاهش ارزیابی منفی باعث افزایش ارزیابی‌های مثبت فرد می‌شوند. این مهارت‌ها به افراد مضطرب و پراسترس کمک می‌کنند تا با بازسازی الگوی تفکر خویش بتوانند یک واقعه را کمتر آسیب‌زا ارزیابی کنند (چیناوه، مودیشاک و مودصالح^۵، ۲۰۱۰).

۳) شخصیت تیپ A از چند ویژگی بارز و مسلم برخوردار است: اضطراب زمانی (شتاب برای تمام کردن به موقع کارها)، خشم و خصومت (پرخاشگری انفجاری)، فقدان برنامه‌ریزی (مهارت‌های ضعیف برای اقدامات تشکیلاتی) و مشغله‌ی ذهنی همزمان با چند اندیشه. در

-
- 1- Contrada, Krantz, & Hill
 - 2- Durel
 - 3- Lundberg, Franken, & Haeuser
 - 4- Allen
 - 5- Chinaveh, Mohdishak, & Mohdsalleh

حالی که اضطراب زمانی ممکن است رفتاری هدفمند برای برنامه‌ریزی مؤثر باشد، ترکیب همه‌ی چهار ویژگی ذکر شده در افراد تیپ A می‌تواند به استفاده‌ی غیرمؤثر از زمان منجر گردد (زلنیریک-زردا و سیسلاک، ۲۰۰۱). به همین خاطر در رویکرد درمانی پژوهش حاضر، جهت کاهش رفتارهای تیپ A و همچنین، کاهش استرس شغلی تأکید بسیار زیادی بر مهارت‌های مدیریت زمان داشت.

۴) مهارت ابراز وجود از دیگر تکنیک‌های مدیریت استرس است که هم به افراد با تیپ A و هم افرادی که استرس شغلی فراوانی دارند کمک می‌کند تا یک سبک سالم ابراز وجود به جای سبک تنش‌زا جایگزین کنند. در افراد تیپ A استفاده از سبک ابراز وجود پرخاشگرانه بسیار زیاد است. این برنامه سعی دارد سبک‌های کارآمدی مثل ابراز وجود قاطعانه را در فرد به وجود آورد.

۵) آگاهی از سبک‌های سالم و مؤثر مقابله یکی دیگر از مهارت‌های مدیریت استرس که نقش بسیار زیادی در مدیریت استرس دارد. پاسخ‌های مقابله‌ای می‌توانند سه نتیجه به بار آورند: ۱) حفظ شرایط احساسی حال. ۲) ادامه‌ی فعالیت‌های روزمره که تحت تأثیر محرک تنش‌زا، با وقفه رو به رو شده است. ۳) احساس توانمندی روانی (سی‌وارد، ۱۹۹۷، ترجمه قراچه‌داغی، ۱۳۸۰). افراد تیپ A، نشانه‌های رفتاری وابستگی ناسالم، رفتارهای عاجزانه و با احتمال بیشتری از راهبردهای منفی استفاده می‌کنند ((آنتونی، ابرونسون و اشنایدمن ۲۰۰۷، ترجمه آل محمد، جوکار و طاهر نشاط دوست، ۱۳۸۸). بنابراین توجه به اصلاح شناختی، مهارت‌های حل مسئله و توانایی ابراز وجود سالم در این برنامه آموزشی می‌تواند کمک بسیاری به این افراد بکند.

۶) افراد تیپ A دارای مهارت‌های ارتباطی ضعیفی هستند و معمولاً اطرافیان رنجش زیادی از رفتارهای آنها دارند. این افراد بخاطر سبک کلامی سلطه جویانه، بازداری احساسات در ارتباط، ضعف در مهارت‌های گوش دادن و توجه کردن و ناتوانی در مهارت‌های حل تعارض در نحوه‌ی ارتباط با افراد دچار مشکل می‌شوند (مندل و همکاران، ۲۰۰۷). در مدیریت استرس شناختی-رفتاری سعی شد که به افراد مهارت‌های ارتباطی سالم آموزش داده شود.

۷) خصومت و خشم می‌تواند مؤلفه‌های کشنده‌ی تیپ A باشند. بررسی تیپ شخصیت

A حاکی از آن است که در صورت وجود خصومت و خشم در افراد تیپ A و تخلیه نشدن آن، احتمال حملات قلبی بیشتر است (به نقل از روزنهان و سلیگمن، ۱۹۹۳، ترجمه سیدمحمدی، ۱۳۸۴). همچنین، یکی از منابع استرس در محیط ویژگی‌های فردی از جمله کار واکنش‌های خصومت‌آمیز و پرخاشگری افراد نسبت به همکاران می‌باشد (ایوانویچ و ماتسون، ۱۹۸۷). به خاطر اهمیت مدیریت خشم در کاهش استرس، در پژوهش حاضر تأکید بالایی بر این مهارت شده است.

در پژوهش‌های آزمایشی گاهی اوقات ممکن است اثر هائورن پیش بیاید. در اثر هائورن آزمودنی‌ها عملکرد خود را بهتر از چیزی که واقعاً هستند، نشان می‌دهند. هر چند پژوهشگر از آزمودنی‌ها خواسته است که صادقانه پاسخ دهند و عملکرد واقعی خود را نشان دهند، اما اجرای مداخله توسط پژوهشگر ممکن است موجب چنین اثری باشد. در این پژوهش، هر چند گمارش آزمودنی‌های گروه آزمایشی و گواه تصادفی بود اما از لحاظ برخی متغیرها مثل سابقه کار و میزان تحصیلات تفاوت اندکی داشتند، لذا بروز ناهمگنی تصادفی پاسخ‌دهندگان (یکی از تهدیدهای مربوط به اعتبار نتیجه‌گیری آماری پژوهش‌های آزمایشی) محتمل به نظر می‌رسد.

پیشنهاد می‌شود که موفقیت این تحقیق در ارزیابی آموزشی کارآمد برای مقابله با استرس شغلی، مورد توجه سازمان‌ها و شرکت‌های مختلف قرار گیرد و بر اساس این روش آموزشی، دوره‌ها و کارگاه‌های مختلفی را برای کارکنان خود تدارک ببینند.

منابع

فارسی

- آتش افروز، عسگر (۱۳۸۶). مقایسه سلامت عمومی، استرس شغلی و فرسودگی شغلی معلمان مدارس استثنایی و عادی مقطع ابتدایی استان خوزستان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید چمران اهواز.
- آنتونی، مایکل؛ ایرونسون، گیل و اشنایدرمن، نیل (۲۰۰۷). مدیریت استرس به شیوه‌ی شناختی-رفتاری. ترجمه‌ی سیدجواد آل‌محمد، سولماز جوکار و حمیدظاهر نشاط دوست (۱۳۸۸). اصفهان: انتشارات جهاد دانشگاهی.
- حاجی‌یخچالی، علیرضا (۱۳۸۸). تأثیر آموزش فرایند حل مسئله خلاق بر تفکر علمی، خلاقیت و نوآوری در دانشجویان دانشگاه شهید چمران اهواز. رساله دکترای روان‌شناسی تربیتی. دانشگاه شهید چمران اهواز.
- دمیری، حجت (۱۳۹۰). طراحی و آزمودن الگویی از برخی پیشایندها و پیامدهای فشار روانی شغلی در کارکنان ستادی ملی حفاری ایران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید چمران اهواز.
- راس، رندال آر و آلتمایر، الیزابت ام (۱۹۹۵). استرس شغلی. ترجمه غلامرضا خواجه‌پور (۱۳۸۵). تهران: انتشارات بازتاب.
- روزنهان، دیوید ال و سلیگمن، مارتین ای پی (۱۹۹۵). آسیب‌شناسی روانی. ترجمه‌ی یحیی سیدمحمدی (۱۳۷۹). تهران: نشر ساوالان.
- روشن چلسی، رسول و مدرسی، فریبا (۱۳۸۱). تیپ‌های شخصیتی و سلامت روان بر لوپرس اریتماتوی سیستمیک و آرتريت روماتوئید. مجله پژوهشی حکیم، سال پنجم، شماره چهارم، ۲۵۵-۲۶۲.
- سمالپور بابااحمدی، مریم (۱۳۸۲). رابطه فشارزاهای شغلی با تیپ شخصیتی الف (سمی و غیرسمی) و رضایت شغلی در بین کارکنان شهرداری اهواز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز.

سی‌وارد، برایان لوک (۱۹۹۷). مدیریت استرس. ترجمه مهدی قراچه‌داغی (۱۳۸۱). تهران: پیکان.

شاه‌آبادی، شادی؛ خرامین، شیرعلی؛ فیروزی، محمدرضا؛ حسینی مطلق، سیدامین و ملک‌زاده، محمد (۱۳۸۸). تعیین تأثیر درمان شناختی - رفتاری و میزان استرس پرستاران شاغل در

بیمارستان شهید بهشتی یاسوج. *مجله ارمغان دانش*، دوره چهاردهم، شماره ۴، ۶۴-۵۸.
صفی‌خانی، آرامه (۱۳۸۸). بررسی سیستم‌های مغزی - رفتاری به عنوان پیش بین‌های تیپ‌های شخصیتی، *A, C, D* در دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه شهید چمران اهواز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید چمران اهواز.

گنجی، حمزه (۱۳۸۵). *ارزشیابی شخصیت*. تهران: انتشارات ساولان.
لان‌دین، ویلیام (۱۹۲۰). *نظریه‌ها و نظام‌های روان‌شناسی*. ترجمه‌ی یحیی سیدمحمدی (۱۳۸۲). تهران: موسسه‌ی نشر ویرایش.

معظمی‌گودرزی، علی (۱۳۸۶). *بررسی رابطه ساده و چندگانه ابهام نقش، تعارض نقش و گرانباری نقش با عدم سلامت روانی و با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی حس سامان یافتگی و الگوی رفتاری نسخ الف کارکنان یک شرکت در اهواز*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روان‌شناسی صنعتی سازمانی. دانشگاه شهید چمران اهواز.

نجاریان، بهمن؛ مکوندی، بهنام؛ دباغ، بهرام و نیکفر، سارا (۱۳۷۴). ساخت و اعتباریابی مقدماتی برای سنجش تیپ الف. *مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز*. سال دوم، شماره اول و دوم، ۵۰-۲۴.

لاتین

Allen, B. P. (1984). *Personality Theories: Development, Growth, and Diversity* (5th ed.). Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.

Bennett, P., Walloce, L., Carroll, D., & Smith, N. (1991). Treating type A behavior and mild hypertension in middle- aged men. *Journal of Psychosomatic Research*, 35, 209-223.

Burell, G., Ohman, A., Sundin, O., Strom, G., Ramund, B., Cullhead, I., & Thoresen, C. E. (1994). Modification of Type A behavior

- pattern in post- myocardial infraction Patients: A route to cardiac rehabilitation. *International Journal of Behavior Medicine*, 1, 32-54.
- Chinaveh, M., MohdIshak, N., & MohdSalleh, A. (2010). Improving mental health and academic performance through multiple stress management intervention: Implication for diverse learners. *Social and Behavioral Sciences*, 7 (C), 311-316.
- Contrada, R. J., Krantz. D. S., & Hili, D. R. (1988). Type A behavior. Emotion. And psychophysiologic reactivity: Psychological and biological interactions. *Type A behavior pattern: Research, Theory, and Intervention*. New York: Wiley.
- Denollet, J., & Pederson, S. S. (2003). Type D personality, cordiac events, and impaired quality of life: A review. *European Journal of Cardiovascular Prevention & Rehabilitation*, 10, 241-248.
- Carver. S., Coleman. F., Glass. H. J. (1985). The mechanisms of job stress and strain. New York: Wiley.
- Friedman, M., & Rosenman, R. H. (1959). Association of specific overt behavior pattern with blood and cardiovascular findings. *Journal of the American Medical Assoiation*, 169, 1289-1296.
- Friedman, M., & Rosenman, R. H. (1974). Type A Behavior and Your Heart. New York: Knopf.
- Friedman, H. S., Hall, J. A., & Harris, M. J. (1985). Type A behavior, nonverbal expressive style, and health. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48, 1299-1315.
- Glass, D. C. (1977). Behavior Patterns, stress, and coronary heart disease. *Journal of Applied Psychology*, 17, 453-463.
- Greenberg, J. S. (1993). Comprehensive stress management (4td edn). Brown & Benchmark, Dubuque.
- Hodge, G. M., Jupp, J. J., & Taylor, A. J. (1994). Work stress, distress and burnout in music mathematics teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 64, 65-76.
- Ivancevich J. M, Matteson M. T. (1987). Stress and Work: A Managerial Perspective. Glenview, IL: Scott Foresman.
- Jamal, M., & Baba, V. V. (1992). Shiftwork and Department-Type Relatedto Job Stress, Work Attitudes, and Behavioral Intentions: A Study of Nurses. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 449-464.

- Jamal, M. (2005). Personality and organizational outcomes related to job stress and Type- A behavior: A study of Canadian and Chinese employees. *Stress and Health, 21* (2), 129- 137.
- Jamal.M. (1999). Relationship of job stress and Type- A behavior Employees' job Satisfaction, organizational commitment, psychosomatic health problems and Turnover motivation. *Journal of Stress Management, 5*, 21-23.
- Jenni, M., & Wollersheim, J. (1979). Cognitive therapy, stress management training and Type A behavior pattern. *Cognitive Therapy and Research, 3*, 61-73.
- Johnson, M. (2002). The importance of self-attitudes for type A/B: Internality-externality and health status. *Personality & Individual Differences, 33*, 777-789.
- Kelly. R. K., & Stone, G. L. (1987). Effects of three psychological treatments and self- monitoring on the reduction of type A behavior. *Journal of Counseling Psychology, 34* (1), 46-54.
- Kittel, F. (1983). Type A in relation to job- stress, social and bioclinical variables: the Belgian physical Fitness study. *Journal of Human Stress, 9* (4), 37-45.
- Krantz, D. S., & durel, L. A. (1983). Psychobiological substrates of the Type A behavior pattern. *Journal of Health Psychology, 2*, 393, 411.
- Krantz, D. C., Lundberg, U., Franken, A., & Haeuser, M. (1987). Stress and Type A behavior: Interactions between environmental and biological factors. *Handbook of Psychology and Health (5) Hillsdale, NJ: Erlbaum.*
- Lazarus, A. A. (1984). Multimodal therapy, In R. J. Corsini, & D. Wedding (Eds), current.
- Meichenbam, D. (1985). Stress inoculation training pergamon. New York.
- Mendell, N., Daubenmier, J. J., Weidner, G., Sumner, M. D., Merritt-Worden, A., Studley, J., & Ornish, D. (2007). The contribution of changes in diet, exercise, and stress management to changes in coronary risk in women and men in the multisite cardiac lifestyle intervention program. *Preventive Medicine Research Institute, 33* (1), 57-68.

- Montgomery, D. C., Blodgett, J. G., & Barnes, J. H. (1996). A model of financial securities sales persons' job stress. *Journal of Services Marketing*, 10 (3), 21-38.
- Parker, D. F., & Decotiis, T. A. (1983). Organizational Determinants of Job Stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 160-177.
- Prior, D. W., Goodyear, R. K., & Holen, M. C. (1983). EMG biofeedback training of Type A and Type B behavior pattern subjects. *Journal of Counseling Psychology*, 30 (3), 316-322.
- Rosenman, R. H., Brand, R. J., Jenkins, C. D. Friedman, M. Straus, R., & Wurm, M. (1975). Coronary heart Disease in the Western collaborative Group study: Final follow – up experience of 81 1/2. *Journal of the American Medical Association*, 233, 872-877
- Rosenman, R., Zyzanski, S., Spielberger, C. D , & Tasto, D. L.(1964). A predictive study of coronary heart disease. *Journal of the American Medical Association*, 189, 15.
- Rosenman, R. H., Friedman, M., Hall, J. A., & Harris, M. J. (1985) Personality, Type A behavior, and coronary heart disease: The role of emotional expression. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(4), 783-792.
- Roskies, E., Seraganian, P., Oseasohn, R., Hanley, S. A., Collu, R., Martin, N., & Smilga, C. (1986). The montreal type A intervention project: Major finding. *Health Psychology*, 5, 45-69.
- Roskies, E., Spevack, M., Surkis, A., Cohen, C, & Gliman, S. (1978). Changing the coronary prone (Type A) behavior pattern in a nonclinical population. *Journal of Behavioral Medicine*, , 1, 201-216.
- Shekelle. R. B., Hulley, S. B., Neaton, J. D., Billings, I. H., Borhani, N. O., Gerace. T. A., Jacobe, D. R., & Lasser J. (1985). The MRFIT Behavior pattern study: II. Type A behavior and incidence of coronary heart disease. *American Journal of Epidemiology*, 122, 559-570.
- Sorensen, G., Jacobs, D. R., Pirif, P., Folsom, A., Luepker, R., & Gillum, R. (1987). Relationships among type A behavior. Employment experiences, and gender: Employment experiences. And gender: The Minnesota heart survey. *Journal of behavioral medicine*, 10, 323-336.
- Suinn, R. (1975). The cardiac stress management program for Type A patients. *Cardiac Rehabilitation*, 5(4).

- Taormina, R. J., & Law, C. M. (2000). Approaches to preventing burnout: The effects of personal management and organizational socialization. *Journal of Nursing Management*, 8, 89-99.
- Wu, H., & Chen, L. (2010). Occupational stress among hospital nurses: Cross-sectional survey. *Journal of Advanced Nursing*, 66, 627- 634.
- Zolnierczyk-Zreda, D., & Cieslak R. (2001). Modifying Type A in a Nonclinical Population of Polish Managers. *International Journal of Occupational Safety Ergonomics*, 7 (3), 309-332.