

## مطالعه روابط متقابل ویژگی های شخصیتی و استرس شغلی در محیط کار

علی اکبر ثمری<sup>۱</sup>، احمد لعلی فاز<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup>کارشناس ارشد روان شناسی، عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی

<sup>۲</sup>کارشناس ارشد روان شناسی

### خلاصه

**مقدمه:** کاربرد روان شناسی در محیط کار یکی از حوزه های مطالعاتی جدید در کشورمان است. بنابراین یافته های علمی دقیق در این حوزه می تواند موجب ارتقا عملکرد شغلی کارکنان شود. به همین منظور پژوهش حاضر تلاش کرده است تا به مطالعه روابط متقابل ویژگی های شخصیتی و استرس شغلی در محیط کار بپردازد، چرا که عملکرد شغلی فرد را بصورت مستقیم و غیر مستقیم تحت تاثیر قرار می دهد.

**مواد و روش ها:** پژوهش حاضر از نوع مطالعات همبستگی می باشد، به این منظور تعداد ۷۰ نفر از کارکنان شرکت برق خراسان با استفاده از روش نمونه برداری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. ابزارهای به کار گرفته شده عبارت بودند از: آزمون اضطراب کتل، پرسش نامه تیپ (A-B) راتوس، پرسش نامه عزت نفس کوپراسمیت « فرم تجدید نظر شده برای بزرگسالان » و مقیاس استرس شغلی کودرون که در یک دوره زمانی ۴۵ روزه در نیمه دوم سال ۱۳۸۲ بصورت گروهی بر روی کارکنان مذکور اجرا شدند.

**نتایج:** نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیری نیز نشان داد که از بین متغیر های مورد مطالعه، اضطراب کل در سطح معنی دار (۰/۰۰۰) و تیپ (A-B) در سطح معنی دار ۳۲٪ بیشترین سهم را در پیش بینی استرس شغلی داشته اند. ضمن اینکه متغیر اضطراب آشکار دارای بیش ترین سهم در پیش بینی عزت نفس پائین کارکنان شرکت مزبور بوده است. ارتباط آماری معناداری بین سطح تحصیلات افراد و وجود اختلالات روانی مشاهده گردید، به طوری که هر چه سطح تحصیلات افزایش می یافت، مقدار این اختلالات نیز افزایش پیدا کرده بود. میزان اختلالات روانی در این مطالعه با میزان کشوری آن ۲۱٪ اختلاف آماری معنادار دارد و میزان ابتلای در این دانشگاه بالاتر از میزان کشوری آن بوده است.

**بحث:** با توجه به یافته های این تحقیق، مسئولیت سیاستگذاران و برنامه ریزان بهداشتی کشور در رابطه با تد.

وین برنامه های اجرای بهداشت روان را بیش از پیش نمایان می سازد.

**واژگان کلیدی:** ویژگی های شخصیتی، محیط کار، استرس شغلی

### مقدمه

انجام پژوهش در حوزه های مختلف این امکان را فراهم می سازد که دست اندرکاران یافته های آن را به طور مستقیم و غیر مستقیم در عرصه های نظری و عملی به کار گیرند. یکی از زمینه های پژوهشی جدید در کشورمان روان شناسی کار است.

دکتر علی اکبر ثمری و همکار

کارشناس ارشد روان شناسی،

عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی کاشمر

به علاوه پژوهش‌های انجام شده در محیط‌های کاری نشان دهنده آن بوده است که انواع مشخصی از بیماری‌ها بیشتر در میان کارکنان و کارگرانی دیده می‌شود که گرایش رفتاری تیپ A در آنان شدیدتر است (۵۴).

همان‌گونه که چائوبروک، سایم و مایز نشان داده‌اند، مجموعه‌علایم و عوامل (روانی - رفتاری) در میان این افراد منجر به وخامت اوضاع جسمی آنان (به ویژه ابتلا به بیماری‌های عروق کرونری قلب<sup>۱</sup>) می‌گردد (۵).

کینگ، کاراسیک و تورل به یافته‌هایی دست پیدا کرده‌اند که برپایه آن درصد مرگ و میر بر اثر بیماری‌های (قلبی - عروقی) و بیماری‌هایی که با استرس بالا رابطه دارند در میان کارکنان متعلق به مشاغل بالا<sup>۲</sup> در مقایسه با کارکنان با مشاغل پائین کمتر است.

او این امر را به برخورداری از امکانات بیشتر برای کارکنان مشاغل بالا و همچنین قدرت و وسعت عمل بالاتر تصمیم‌گیری برای آنان در مقایسه با کارکنان با مشاغل پائین نسبت می‌دهد.

همچنین کارکنان گروه اول و متعلق به طبقات بالای شغلی مهارت‌های جدید را با سرعت بالاتری فرا می‌گیرند، موثرتر از گروه دوم قادر به پیش‌بینی موقعیت‌ها هستند و احساس امنیت بیشتر و قدرت تصمیم‌گیری حد مطلوب‌تری دارند (۷۶).

کوپر، کیرکالدی و براون<sup>۳</sup> در مطالعه‌ای بر روی افسران ارشد پلیس در بریتانیا نشان دادند که منبع کنترل و قدرت مقابله افراد با توجه به میزان استرس و رضایتمندی از شغل بر سلامت جسمی آنان موثر است، در حالی که رفتارهای تیپ A و استرس شغلی به صورت مستقیم بر سلامت جسمی تأثیر می‌گذارند (۸).

بدون تردید یافته‌های علمی دقیق می‌تواند موجب ارتقاء عملکرد شغلی کارکنان آن شود. به همین منظور پژوهشگران حاضر تلاش نموده‌اند تا برخی از خلا‌های موجود در این عرصه را با انجام این پژوهش پوشش دهند. شواهد پژوهشی اخیر نشان دهنده رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی، نوع محیط کار و سلامت روانی کارکنان است. همچنان که اسمیت، کامین اشتاین و ماکادوک نشان داده‌اند نوع از محیط کاری با به مخاطره انداختن سلامت روانی و جسمی کارکنان رابطه دارند. به ویژه محیط‌های کاری پر تنش و محیط‌هایی که هر لحظه خطر از دست دادن شغل فرد در آنها وجود دارد (۱).

پژوهش‌های بیشتر نشان دهنده تعامل بین انواع مشخصی از محیط‌های کاری و ویژگی‌های شخصیتی است.

به عنوان مثال یافته‌های بروکنر و لندزیرگیس از این مسأله حمایت کرده است که انواعی از محیط‌های شغلی و نوع شغل فرد می‌تواند بر حالات و نشانه‌های روان آزرده‌گی و عزت نفس فرد تأثیر قاطع داشته باشد (۳۲).

از جمله ویژگی‌های مهم شخصیتی مورد توجه پژوهشگران، مطالعه الگوهای رفتاری تیپ A در محیط‌های کاری است.

در این میان از جمله ویژگی‌های رفتاری تیپ A که پژوهشگران در محیط‌های صنعتی و شغلی بر آن متمرکز گردیده‌اند، عجول بودن در انجام کار، رقابت‌جویی، درگیری‌های شغلی و خصومت شدید در میان این افراد است.

پژوهش‌های دقیق‌تر نشان دهنده آن بوده است که بین عناصر اساسی الگوهای رفتاری تیپ A با بیماری‌های قلبی - عروقی که برپایه‌علایم فشار خون بالا در فرد متمایز می‌شود، رابطه وجود دارد.

<sup>1</sup>. Coronary Heart Disease

<sup>2</sup>. Upper class occupations

مشکلات پزشکی ناشی از استرس شغلی نیز خود را بصورت آمادگی بیشتر فرد برای ابتلا به انواع بیماری ها و همچنین وخامت بیشتر علائم جسمی ناشی از بیماری ها در این افراد نشان می دهد (۱۰).

آن گونه که اسمیت ، کامین اشتاین و ماکادوک به روشنی متذکر گردیده اند؛ پژوهش ها نشان دهنده آن است که وجود تقاضاهای چند گانه شغلی از فرد و محدود کردن دامنه تصمیم گیری وی از علل اصلی بروز استرس در محیط های شغلی است (۱۱).

گلوین کوسکی و کوپر متذکر شده اند که حجم بالا یا پائین کار از جمله عواملی است که موجب شکل گیری عزت نفس پائین ، افزایش استعمال دخانیات و انواع مشکلات جسمی و روانی در میان کارکنان می گردد (۱۴).

با گلیونی، کوپر و هینگلی نشان داده اند که سطوح اضطراب و جسمی سازی علائم و نشانه های اختلالات روانی با ابهام در نقش همبسته است (۱۲).

بلانچارد این نکته را مورد بررسی قرار داده است که چگونه مدیران از طریق اعمال رفتارهای غیر قابل پیش بینی ، جایگزینی کارکنان در پست های نامناسب و ارائه بازخوردهای ضعیف از کارموجبات شکل گیری اعتماد به نفس ضعیف و خود ارزش گذاری پائین در آنان را فراهم می سازند (۱۳).

کوهنرت و پالمر در پژوهشی نشان داده اند که امنیت شغلی با عوامل شغلی درون و بیرون سازمانی همبسته اند.

با توجه به اینکه نقش عوامل درون سازمانی برجسته تر بوده، این پژوهش نشان داد که بین ادراک کارکنان از امنیت شغلی و رتبه بندی آنان از سلامت روانی خویش، صرف نظرانواع شغل ، سطح تحصیلات، حقوق و جنسیت آزمودنی ها رابطه وجود دارد.

فوزی لایر ، گانسترومایز بین حمایت اجتماعی، استرس های مربوط به نقش در محیط کار ( تعارض و ابهام در نقش<sup>۱</sup>)، منبع کنترل و سه متغیر افسردگی ، شکایات جسمی و سطح ترشح اپی نفرین اثرات اصلی و تعاملی معنادار دست یافتند .

این پژوهش بر روی افسران پلیس و آتش نشانهای تمام وقت توسط پژوهشگران فوق انجام شد و مشخص گردید که حمایت اجتماعی به عنوان یک مانع در برابر افسردگی و شکایات جسمانی عمل می کند ، در حالی که عوامل تنش زای مربوط به نقش به طور معکوس عمل کرده و تأثیر منفی بر میزان سلامت جسمی و روانی فرد دارد (۹).

تعدادی از مطالعات که بر روی عوامل تنش زای مرتبط با محیط کار به بررسی پرداخته اند ، نشان داده اند که بین این نوع از تنش ها و بروز بیماری های قلبی - عروقی ، شکنندگی روانی ، رفتارهای نامطلوب در ارتباط با سلامتی ، عدم رضایتمندی شغلی<sup>۲</sup> ، حوادث و غیبت از محل کار ، بهره وری پائین ، مشکلات خانوادگی و انواع مشخصی از سرطانها رابطه وجود دارد (۸).

هورن و کوئیک نشان داده اند که استرس های شغلی می توانند موجب بروز اختلالات رفتاری ، پزشکی و روان شناختی در میان افراد شوند. در این میان تغییرات رفتاری مثل سوء مصرف الکل و دارو ، افزایش مصرف سیگار ، زمینه سازی بروز حوادث شغلی و تهاجم و پرخاشگری جزء اولین و بارزترین نشانه های وجود استرس می باشد.

از سوی دیگر پیامدهای روان شناختی استرس شغلی در قالب مسایلی همچون مشکلات خانوادگی اختلالات خواب ، اختلال عملکرد جنسی<sup>۳</sup> و افسردگی بروز می کند.

1. Role conflict and ambiguity

2. Job Satisfaction

3. Sexual Dysfunction

میانگین سن این افراد ۴۱ سال، سابقه کار آنها (۱۶/۷) سال و تحصیلات آنها دیپلم و بالاتر بوده است.

ابزار: ابزارهای روان شناختی به کار گرفته شده در پژوهش حاضر عبارت بودند از:

آزمون اضطراب کتل<sup>۲</sup> (۱۶)، پرسش نامه تیپ (A-B) راتوس<sup>۳</sup> (۱۷)، پرسش نامه عزت نفس کوپر اسمیت « فرم تجدید نظر شده برای بزرگسالان»<sup>۴</sup> (۱۸)، و مقیاس استرس شغلی کودرون<sup>۵</sup> (۱۹).

این ابزارها از جمله معتبرترین و مشهورترین ابزارهای روان شناختی است که برای سنجش ویژگی‌های شخصیتی به کار می‌رود. اعتبار این آزمون‌ها با استفاده از روش آزمون مجدد در همه موارد بالاتر از ۷۰٪ بوده است.

از لحاظ بررسی روایی، بین نتایج آنها و سایر آزمون‌های شناخته شده و معتبر ضریب همبستگی نزدیک به ۸۰٪ به دست آمده است (۱۸).

روش اجرا: تمامی ابزارهای به کار گرفته شده در این پژوهش در یک دوره زمانی ۴۵ روزه در نیمه دوم سال ۱۳۸۲ و در طی جلسات جداگانه بر روی تمامی آزمودنی‌ها اجرا شده است.

قبل از اجرای هر یک از مقیاس‌ها جهت پاسخ دهی صحیح کارکنان و همچنین آشنایی آنان به دستورالعمل‌های ابزار مورد استفاده توضیحات لازم از سوی پژوهشگران ارائه می‌گردید.

ترتیب ارائه مقیاس‌ها به صورت تصادفی بوده و همچنین از شیوه اجرای گروهی جهت انجام آنها استفاده گردید.

در میان کارکنان در پژوهش مزبور ادراک فرد از کارکرد شغلی خود با چهار متغیر سلامت روانی یعنی، جسمی سازی علایم روانی، افسردگی، اضطراب و خصومت، رابطه داشته است (۱۴).

از آنجا که روان‌شناسان در کشور ما علاقه کمتری به پژوهش در محیط‌های صنعتی و شغلی نشان داده‌اند و به دلایل متعدد در این قلمرو شاهد پژوهش‌های محدود و اندکی بوده‌ایم، لذا در پژوهش حاضر تلاش شده تا بررسی روابط متقابل ویژگی‌های مهم شخصیتی (اضطراب کل، پنهان و آشکار، تیپ (A-B)، عزت نفس) در میان کارکنان شرکت برق استان خراسان مورد بررسی قرار گیرد. این متغیرها در بسیاری از پژوهش‌های انجام شده در محیط‌های صنعتی و شغلی در خارج از کشور مهم تشخیص داده شده‌اند. همچنین هدف دیگر پژوهش بررسی نقش و سهم هر یک از این متغیرها در تبیین و پیش‌بینی میزان استرس شغلی در میان کارکنان شرکت مزبور می‌باشد.

### روش انجام کار

پژوهش حاضر از نوع همبستگی است. در این گونه پژوهش‌ها یا تلاش می‌شود میزان ارتباط بین متغیرها بررسی شود یا به پیش‌بینی یک متغیر از روی متغیر یا متغیرهای دیگر پرداخته شود (۱۵).

گروه نمونه و روش نمونه برداری: گروه نمونه در پژوهش حاضر شامل ۷۰ نفر از کارکنان شرکت برق استان خراسان است که از میان ۲۲۵ نفر کارکنان شاغل شرکت جهت انجام پژوهش به روش نمونه برداری تصادفی طبقه‌ای<sup>۱</sup> انتخاب شده‌اند.

به این منظور ابتدا کل کارکنان در رده‌های شغلی مختلف مشخص شده و سپس بر حسب تعداد کل هر طبقه شغلی، افراد نمونه بصورت تصادفی انتخاب شدند.

<sup>۱</sup> Stratified random sampling

<sup>۲</sup> Cattell anxiety test

<sup>۳</sup> Rathus type A-B scale

<sup>۴</sup> Cooper smith self-esteem inventory - Revised

<sup>۵</sup> Coodron job stress scale

کارکنان گرایش به این تیپ شخصیتی را بیشتر نشان می دهد .

نتایج حاصل از آزمون عزت نفس نشان دهنده آن است که ارزش به دست آمده با میانگین ( $\bar{X} = 32/23$ ) و با میانه ( $Md = 33$ ) برابر با رتبه درصدی ۱۵ در جمعیت هنجار آزمون می باشد .

به عبارت دیگر این ارزش از ۱۵ درصد افراد بالاتر و از ۸۵ درصد پائین تر می باشد این امر نشان دهنده وجود عزت نفس پائین در میان کارکنان است .

نتایج حاصل از اجرای آزمون استرس شغلی بیانگر آن است که میانگین نمره های کارکنان برابر با ( $\bar{X} = 77/5$ ) و میانه برابر با ( $Md = 80/75$ ) است با توجه به اینکه هر دو ارزش فوق بالاتر از حد (۶۰-۳۰) برای استرس متوسط در آزمون استرس کودرون می باشد ، این امر نشانگر وجود استرس شغلی بالا در میان کارکنان شرکت مزبور است .

جهت پیش بینی و تبیین این موضوع که کدام یک از ویژگی های شخصیتی در محیط کار تأثیر معناداری بر استرس های شغلی کارکنان در سازمان مزبور دارند ، از تحلیل گرسون چند متغیری و با روش گام به گام استفاده گردید. در این روش اولین متغیر پیش بین براساس بالاترین ضریب همبستگی صفر مرتبه با متغیر ها وارد تحلیل می شود. از آن پس سایر متغیرهای پیش بین برحسب ضریب همبستگی تفکیکی یا نیمه تفکیکی در تحلیل وارد می شود .

در این روش پس از ورود هر متغیر جدید ضریب همبستگی نیمه تفکیکی یا تفکیکی تمام متغیرهایی که قبلاً در معادله وارد شده اند به عنوان آخرین متغیر ورودی مورد بازبینی قرار می گیرد و چنانچه با ورود متغیر جدید معنی داری خود را از دست داده باشد ، از معادله خارج می شود (۲۰).

روش تجزیه و تحلیل داده ها: با توجه به ماهیت متغیر ها که در مقیاس فاصله ای قرار دارند و ویژگی های پژوهش، اطلاعات مورد نظر با روش های آماری پارامتریک از جمله ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیری، بوسیله نرم افزار (SPSS) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

### نتایج

جدول یک میانگین ، میانه و انحراف استاندارد مقیاس های اجراء شده بر روی کارکنان شرکت برق خراسان را نشان می دهد :

جدول ۱ - میانگین ، میانه و انحراف استاندارد آزمون های روان شناختی اجرا شده

آزمون ها	میانگین ( $\bar{X}$ )	میانه (Md)	انحراف استاندارد (SD)	تعداد (N)
اضطراب کل	۲۸/۸۹	۲۹	۸/۹۳	۷۰
اضطراب پنهان	۱۵/۲۳	۱۴	۴/۶۰	۷۰
اضطراب آشکار	۱۳/۳۴	۱۴	۵/۹۱	۷۰
تیپ A-B	۱۴/۲۳	۱۵	۴/۲۵	۷۰
عزت نفس	۳۲/۲۳	۳۳	۶/۱۹	۷۰
استرس شغلی	۷۷/۵۰	۸۰/۷۵	۲۵/۶۹	۷۰

نتایج حاصل از اجرای آزمون اضطراب نشان دهنده آن است که میانگین برای کارکنان برابر با ( $\bar{X} = 28/89$ ) و میانه آن ( $Md = 29$ ) است این نمره کل از نمره ۲۶/۷۵ برای افراد طبیعی در جمعیت هنجاری آزمون بالاتر است .

نتایج حاصل از اجرای آزمون تیپ A-B نشان دهنده آن است که میانگین نمره ها برابر با ( $\bar{X} = 14/23$ ) و میانه نمره ها ( $Md = 15$ ) است . با توجه به نمره بالاتر از ۱۳ که نشانگر گرایش به الگوهای رفتاری تیپ A می باشد، میانگین نمره های

جدول ۲- ماتریس همبستگی متقابل بین آزمونهای روان شناختی اجراء شده بر روی کارکنان شرکت برق خراسان

نام آزمون	استرس شغلی	اضطراب پنهان	اضطراب آشکار	اضطراب کل	تیپ A-B	عزت نفس
استرس شغلی	۱	۰/۵۰۳**	۰/۵۶۱**	۰/۶۱۴**	۰/۳۶۶**	-۰/۳۴**
اضطراب پنهان	۰/۵۰۳**	۱	۰/۴۷۸**	۰/۸۱۸**	۰/۲۴۵*	-۰/۱۷
اضطراب آشکار	۰/۵۶۱**	۰/۴۷۸**	۱	۰/۸۷۰**	۰/۲۲۵	-۰/۴۰**
اضطراب کل	۰/۶۱۴**	۰/۸۱۸**	۰/۸۷۰**	۱	۰/۲۸۳*	-۰/۳۱**
تیپ A-B	۰/۳۶۶**	۰/۲۴۵*	۰/۲۲۵	۰/۲۸۳*	۱	-۰/۲۵*
عزت نفس	-۰/۳۴**	-۰/۱۷	-۰/۴۵**	-۰/۳۱**	-۰/۲۵*	۱

\* $P < 0.05$     \*\* $P < 0.01$

را در پیش بینی و تبیین متغیر ملاک استرس شغلی دارا هستند.

جدول شماره ۳ ضرایب بتا، میزان  $t$ ، سطح معناداری و ضرایب همبستگی نیمه تفکیکی را در گام نخست تحلیل رگرسیون متغیرهای پژوهش نشان می دهند:

در گام نخست تحلیل رگرسیون ابتدا ضرایب بتا، میزان  $t$ ، سطح معناداری و ضرایب همبستگی نیمه تفکیکی متغیرهای مورد مطالعه بررسی شد. بازبینی ها نشان داد که در این میان از مجموع متغیرهای پیش بین، نمره های اضطراب کل و تیپ (A-B) اساسی ترین سهم

جدول ۳- ضرایب بتا، میزان  $t$ ، سطح معناداری و ضرایب همبستگی نیمه تفکیکی کلیه متغیرهای مورد مطالعه در پیش بینی متغیر ملاک استرس شغلی

نام متغیر اضطراب پنهان	ضرایب بتا $\beta$	$t$	سطح معناداری (p)	همبستگی نیمه تفکیکی
اضطراب پنهان	۰/۰۰۸	۰/۰۴۸	۰/۹۶۲	۰/۰۰۶
اضطراب آشکار	۰/۱۰۴	۰/۵۳	۰/۵۹۸	۰/۰۶۵
اضطراب کل	۰/۵۰۲	۶/۳۶	۰/۰۰۰	۰/۵۷۰
تیپ A-B	۰/۲۱۵	۲/۱۹۵	۰/۰۳۲	۰/۲۶۱
عزت نفس	-۰/۱۶	-۱/۵۹	۰/۱۱۵	-۰/۱۹۳

چنانچه سهم این دو متغیر را از سهم سایر متغیرهای پیش بین در معادله رگرسیون جدا کنیم، سهم سایر متغیرها در پیش بینی متغیر ملاک استرس شغلی قابل توجه نیست. جدول شماره ۴ ضرایب  $\beta$ ، میزان  $t$ ، سطح معناداری و ضرایب همبستگی نیمه تفکیکی را پس از خارج نمودن متغیرهای پیش بین اضطراب کل و تیپ (A-B) نشان می دهد.

همان گونه که از جدول شماره ۳ برمی آید، متغیر اضطراب کل با ضریب بتا ( $\beta = 0.552$ )، ( $t = 6.36$ ) و سطح معناداری ( $p = 0.000$ ) و متغیر تیپ (A-B) با ضریب بتا ( $\beta = 0.215$ )، ( $t = 2.195$ ) و سطح معناداری ( $p = 0.032$ ) اساسی ترین نقش را در پیش بینی استرس شغلی دارند.

جدول ۴ - ضرایب بتا، میزان t، سطح معناداری و ضرایب همبستگی نیمه تفکیکی پس از خارج کردن متغیرهای اضطراب کل و تیپ (A-B) از معادله رگرسیون

نام متغیر	ضرایب بتا $\beta$	t	سطح معناداری (p)	همبستگی نیمه تفکیکی
اضطراب پنهان	۰/۰۰۳	۰/۰۱۷	۰/۹۸۷	۰/۰۰۲
اضطراب آشکار	۰/۱۱۹	۰/۶۲۰	۰/۵۳۸	۰/۷۷۰
عزت نفس	-۰/۱۱۹	-۱/۱۷	۰/۲۴۴	-۰/۱۴۴

استرس شغلی دارد. اضافه شدن متغیر تیپ (A-B) میزان  $R^2=0/377$  را به  $(R^2=0/419)$  افزایش می دهد. میزان تغییر در  $R^2$  بر اثر اضافه شدن این متغیر به متغیر پیش بین اضطراب کل در حدود ۴۲٪ می باشد.

جدول شماره ۵ میزان R،  $R^2$  و  $R^2$  تعدیل یافته را در ارتباط با متغیرهای پیش بین برای استرس شغلی نشان می دهد. همان گونه که از جدول ۵ برمی آید، متغیر اضطراب کل به تنهایی با میزان  $(R^2=0/377)$  اساسی ترین سهم را در میان سایر متغیرهای پیش بین

جدول ۵: میزان R،  $R^2$  و  $R^2$  تعدیل یافته در ارتباط با متغیرهای پیش بین استرس شغلی

نام متغیر	R	$R^2$	$R^2$ تعدیل یافته	میزان تغییر در R	df
اضطراب کل	۰/۶۱۴	۰/۳۷۷	۰/۳۶۷	۰/۳۷۷	۶۷
اضطراب کل و تیپ A-B	۰/۶۴۷	۰/۴۱۹	۰/۴۰۱	۰/۰۴۲	۶۶
اضطراب کل - پنهان، آشکار تیپ A-B، عزت نفس	۰/۶۶۳	۰/۴۳۹	۰/۳۸۶	۰/۰۲	۶۳

کارکنان بود، اما از آنجا که نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که در میان کلیه متغیرهای مورد مطالعه، متغیر عزت نفس با متغیرهای دیگر همبستگی منفی معنادار دارد، لذا تصمیم گرفته شد با استفاده از روش تحلیل رگرسیون گام به گام میزان تأثیر سایر متغیرها بر عزت نفس کارکنان مورد تحلیل قرار گیرد.

جدول شماره ۶، ضرایب بتا، میزان t سطح معناداری و ضرایب همبستگی نیمه تفکیکی در ارتباط با پیش بینی متغیر عزت نفس کارکنان را به وسیله سایر متغیرهای مورد مطالعه نشان می دهد.

همان گونه که قبلاً نیز توضیح داده شد، اضافه شدن سایر متغیرها به این دو متغیر تغییر چندانی در  $R^2$  ایجاد نمی کند.

سایر متغیرها یعنی اضطراب پنهان و آشکار به صورت جداگانه عزت نفس  $(R^2=0/419)$  را به  $(R^2=0/439)$  تغییر می دهد. میزان تغییر ناشی از اضافه شدن این متغیرها در حدود ۲۰٪ است که این میزان سهم چندانی را در پیش بینی متغیر استرس شغلی ایفاء نمی کند. اگر چه هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی تأثیر متغیرهای روان شناختی بر استرس های شغلی

جدول ۶- ضرایب بتا، میزان  $t$ ، سطح معناداری و ضرایب همبستگی نیمه تفکیکی متغیرهای پژوهش در ارتباط با متغیر عزت نفس

نام متغیر	ضرایب بتا $\beta$	$t$	سطح معناداری (p)	همبستگی نیمه تفکیکی
اضطراب پنهان	-۰/۳۳۵	-۰/۹۲۵	۰/۳۵۸	-۰/۱۱۷
اضطراب آشکار	-۰/۸۹۷	-۲/۲۶۳	۰/۰۲۷	-۰/۲۷۶
اضطراب کل	-۰/۸۲۹	-۱/۳۷	۰/۱۷۵	-۰/۱۷۲
استرس شغلی	-۰/۱۲۳	-۰/۸۴۵	۰/۴۰۱	-۰/۱۰۷
تیپ A-B	-۰/۱۲۹	-۱/۰۶۲	۰/۲۹۲	-۰/۱۳۴

چنانچه سهم متغیر اضطراب آشکار از سایر متغیرها مستثنی شود، سهم بقیه متغیرها در تبیین عزت نفس کارکنان قابل توجه نیست. جدول شماره ۷ ضرایب بتا، میزان  $t$ ، سطح معناداری و ضرایب همبستگی نیمه تفکیکی را برای سایر متغیرهای مورد پژوهش به استثنای متغیر اضطراب آشکار نشان می‌دهد.

همان گونه که از جدول شماره ۶ برمی‌آید، متغیر اضطراب آشکار دارای بالاترین ضریب بتا در بین کلیه متغیرها است ( $\beta = -۰/۸۹۷$ )، این متغیر با ( $t = ۲/۲۶۳$ ) در سطح ( $p = ۰/۰۲۷$ ) معنادار است. سطح معناداری سایر متغیرها در پیش بینی متغیر عزت نفس به سطح معناداری قابل قبول از نظر آماری نمی‌رسد.

جدول ۷- ضرایب بتا، میزان  $t$ ، سطح معناداری و ضرایب همبستگی نیمه تفکیکی متغیرهای پژوهش در پیش بینی عزت نفس کارکنان (به استثنای متغیر اضطراب آشکار)

نام متغیر	ضرایب بتا $\beta$	$t$	سطح معناداری (p)	همبستگی نیمه تفکیکی
اضطراب پنهان	۰/۰۲	۰/۲۱۸	۰/۸۲۹	۰/۰۲۷
اضطراب کل	۰/۱۵۴	۰/۶۸۱	۰/۴۹۸	۰/۰۸۳
استرس شغلی	-۰/۱۶۸	-۱/۲۵۳	۰/۲۱۵	۰/۱۵۱
تیپ A-B	-۰/۱۶۹	-۱/۴۹۳	۰/۱۴۰	۰/۱۷۹

جدول شماره ۸ میزان  $R^2$ ،  $R$  و  $R^2$  تعدیل یافته رادراتبابطا با نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام متغیرهای پژوهش بامتغیر ملاک عزت نفس کارکنان نشان می‌دهد.

همان گونه که از جدول شماره ۷ برمی‌آید، سطح معناداری هیچکدام از متغیرهای باقی مانده در پیش بینی عزت نفس به سطح معناداری قابل قبول نمی‌رسد.



جدول ۸: میزان  $R^2$  و  $R^2$  تعدیل یافته را در ارتباط با پیش بینی متغیر عزت نفس کارکنان به وسیله متغیرهای پژوهش

نام متغیر	R	R2	R2 تعدیل یافته	df
اضطراب آشکار	۰/۴۰	۰/۱۶	۰/۱۴۷	۶۸
اضطراب پنهان و کل ، تیپ (A-B) ، استرس شغلی	۰/۵۰۸	۰/۲۵۸	۰/۱۷۴	۶۲

رفتاری تیپ A اساسی ترین سهم را در پیش بینی استرس شغلی دارند. این دو متغیر بر روی هم نزدیک به ۴۲ درصد واریانس مشترک استرس شغلی را تبیین می کردند.

یافته های این قسمت از پژوهش مؤید یافته های کوهنرت و پالم (۱۴) است که نشان دادند بین ادراک فرد از شغل خویش با متغیرهای اضطراب و خصومت (از جمله مهم ترین مؤلفه های گرایش به تیپ A) رابطه معناداری وجود دارد.

همچنین نتایج این قسمت تأییدی است بر یافته های روان شناسانی که بر ویژگی های رفتاری تیپ A به عنوان یکی از مهمترین متغیرهای روان شناختی در محیط های صنعتی و شغلی متمرکز گردیده اند (۴ و ۲۱).

تحلیل رگرسیون گام به گام در ارتباط با متغیر ملاک عزت نفس که با سایر اندازه های روان شناختی در این پژوهش همبستگی منفی داشت، نشان داد که از میان کلیه متغیرها، متغیر اضطراب آشکار اساسی ترین سهم را در پیش بینی و تبیین عزت نفس پائین کارکنان دارا می باشد.

این امر نشان دهنده آن است که وجود عزت نفس پائین در میان کارکنان بیشتر به موقعیت فشارزای محیطی مرتبط است و ارتباط معناداری با مولفه اضطراب پنهان ندارد.

نتایج این قسمت از پژوهش نیز تأکید بر یافته هایی است که نشان داده اند محیط های شغلی و نوع شغل فرد می تواند بر حالات و نشانه های نوروتیک و عزت نفس کارکنان تأثیر قاطع داشته باشد (۱۳ و ۳ و ۲).

همانگونه که از جدول شماره ۸ برمی آید، متغیر اضطراب آشکار با میزان ( $R^2=0/16$ ) اساسی ترین سهم را در پیش بینی عزت نفس کارکنان دارا می باشد. اضافه شدن سایر متغیرها به این متغیر میزان  $R^2$  را از (۰/۱۶) به (۰/۲۵۸) افزایش می دهد. میزان این افزایش در حدود ۹۸٪ می باشد، که همان گونه که در بالا نیز ذکر گردید، سهم سایر متغیرها در پیش بینی متغیر ملاک عزت نفس چندان قابل توجه نیست.

### بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصل از پژوهش حاضر نشان داد که استرس شغلی شدید و تمایل به رفتار تیپ A با عزت نفس پایین در نزد کارکنان همبستگی معنادار دارند. بدین معنی که گرایش به الگوهای رفتاری تیپ A همراه با استرس شدید می تواند با عزت نفس پائین همراه باشد.

از سوی دیگر در همین چارچوب نشان داده شد که هرچه عزت نفس افراد پائین تر باشد اضطراب پنهان، آشکار و کل افزایش می یابد، نتایج در مورد متغیر اضطراب نیز نشان دهنده آن بود که تمامی سه مؤلفه اضطراب (پنهان، آشکار و کل) با استرس شغلی همبستگی معنادار دارند و به طور کلی گرایش به الگوهای رفتاری تیپ A، استرس شغلی و انواع اضطراب با یکدیگر کاملاً همبسته اند. نتایج این قسمت از پژوهش با یافته های کوپر، کیر کالدی و براون همخوان است (۲۱).

نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام جهت مشخص کردن مهم ترین متغیرهایی که استرس شغلی در میان کارکنان را تبیین و پیش بینی می کنند، نشان داد که از این میان دو متغیر اضطراب کل و گرایش به الگوهای

\*\*\*\*\*

## منابع

1. Smith, F., Kaminstein, A., and Makadok, S: Workers with type tendencies, Journal of management. 1995; 27: 92-100.
2. Brockner, A: Personality factors, self-esteem and work place, Journal of Applied Rehabilitation counseling. 1998; 28: 30-35.
3. Landsbergis PA: The changing organization of work and the safety and health of working people: A commentary. J Occup Environ Med. 2003; 45: 61-62
4. Bunker SJ, Colquhoun DM, Esler MD, Hickie IB, Hunt D, Jelinek VM, Oldenburg BF, Peach HG, Ruth D, Tennant CC, Tonkin AM: "Stress" and coronary heart disease: psychosocial risk factors. Med J Aust 2003; 178(6): 272-6.
5. Schabroek, A., Sime, F., and Mayes, J: Psycho behavioral risk factor and coronary-artery disease, Journal of Management. 1995; 25: 42-56
6. Kavasek, B., and Theorell, F: The interactionist approach and occupational stress, Journal of applied psychology. 1990; 42: 139-152.
7. King, J: Cardiovascular mortality in the lower and upper-class occupations, Journal of Rehabilitation, 1995; 61 (1): 13-19.
8. Cooper, S., and Cartwright, P: Relationship between stress and the incidence of coronary heart disease, Journal of occupational and organizational psychology . 1994; 61: 324-335.
9. Fusilier, J, Ganster, G., and Mayes, P: Interactive effects of social support, locus of control and work role stressors, Journal of vocational Rehabilitation. 1987; 11: 135-142.
10. Quick, B., Horn, D., and Quich, F: Occupational stress and behavioral, medical, and psychological problems, Journal of applied psychology. 1986; 85: 115-124.
11. Glowinkowski, I., and Cooper, S: Factors intrinsic to the job, Journal of vocational behavior. 1986; 45: 79-84.
12. Baglioni, S.g Cooper, S., and Hingley, N: Role conflict and managerial goals, Journal of counseling psychology, 1990; 25: 384-402.
13. Blanchard, C: Organization structure and climate, psychological Review, 1993; 102: 191-210.
14. Kuhnert, F., and Pulmer, T: Effects of the work environment on the relationship between job security and self-reported health, Journal of Assessment and Rehabilitation. 1991; 10: 253-264.
- ۱۵- صاحبی، علی. روش‌های تحقیق در روان‌شناسی بالینی. چاپ اول، انتشارات سمت. تهران ۱۳۸۲، ص ۱۹۰
- دادستان، پریخ و منصور، محمود. بیماری‌های روانی، چاپ سوم. انتشارات ژرف. تهران ۱۳۸۰، صص ۲۲۸-۲۳۲.
- ۱۷- گنجی، حمزه. بهداشت روانی، چاپ چهارم، انتشارات ارسباران. تهران ۱۳۷۹، ص ۲۲۹.
- ۱۸- گنجی، حمزه. ارزشیابی شخصیت، چاپ اول، نشر ساوالان. تهران ۱۳۸۰، صص ۲۱-۱۸۱-۲۱۷.
- ۱۹- گنجی، حمزه. روان‌شناسی کار، چاپ سوم، انتشارات ارسباران. تهران ۱۳۷۹، صص ۷۴ و ۱۳۲.
- ۲۰- سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس و حجاری، الهه. روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. چاپ سوم، نشر آگاه. تهران ۱۳۷۹، صص ۱۳۲-۱۳۹.
21. Cooper, S., Kirakaldy, A., and Brown, P: Type A behaviors and job stress, Rehabilitation counseling Bulletin. 1994; 40(2): 2-10.