



نقش راهبردهای نظم‌جویی شناختی هیجان در فشار روانی شغلی

فریبا فرازی

دانشجوی دکتری روانشناسی تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران، مدرس دانشگاه پیام‌نور بیرجند
farazi.edupsy@gmail.com

احمد خامسان

عضو هیأت علمی و دانشیار دانشگاه بیرجند
akhamesan@birjand.ac.ir

چکیده

فشار روانی شغلی در محیط کار می‌تواند آثار زیانباری بر سلامت جسمی و روانی کارکنان داشته باشد. پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش راهبردهای نظم‌جویی شناختی هیجان در فشار روانی شغلی انجام شد. نمونه پژوهش ۴۵۳ نفر بودند که به روش تصادفی طبقه‌ای از میان کارکنان بخش بهداشت و درمان دانشگاه علوم پزشکی شهر بیرجند انتخاب شدند. از مقیاس‌های نظم‌جویی شناختی هیجان و فشار روانی شغلی جهت سنجش متغیرهای پژوهش استفاده شد. نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیری به شیوه‌ی گام به گام نشان داد که از میان راهبردهای نظم‌جویی شناختی هیجان نشخوارگری، پذیرش، فاجعه‌سازی، تمرکز مجدد بر برنامه ریزی و تمرکز مجدد مثبت به طور معناداری فشار روانی شغلی کارکنان را پیش-بینی می‌نمایند. نتایج این پژوهش نشان داد راهبردهای نظم‌جویی شناختی هیجان نقش مهمی در پیش‌بینی فشار روانی شغلی دارند.

واژگان کلیدی: راهبردهای نظم‌جویی شناختی هیجان، فشار روانی شغلی، بیرجند



مقدمه

امروزه فشار روانی شغلی به یکی از دغدغه‌های مهم مدیران سازمان‌ها و همچنین به موضوعی با اهمیت در نزد پژوهشگران و دانشمندان حوزه روانشناسی تبدیل شده است. طبق تعریف مؤسسه ملی بهداشت حرفه‌ای و ایمنی، فشار روانی شغلی وقتی رخ می‌دهد که بین نیازهای شغلی با توانایی و قابلیت‌ها و خواسته‌های فرد هماهنگی وجود نداشته باشد (کندال، ۲۰۰۳). به عقیده لوتاس فشار روانی شغلی پاسخی سازش‌پذیر به موقعیت بیرونی است که به ناهنجاری جسمی، روانی یا رفتاری اعضای سازمان‌ها منجر می‌شود (لوسانس، ۲۰۰۲). فشار روانی شغلی در محیط کار می‌تواند آثار زیانباری بر سلامت جسمی و روانی کارکنان داشته باشد. سطوح مناسبی از استرس می‌تواند به افراد در غلبه بر شرایط چالش‌برانگیز کمک کند (لو و همکاران، ۲۰۱۶). اما، در صورت بالا بودن سطح استرس در یک سازمان مواردی که به طور معمول مشاهده خواهد شد عبارتند از: غیبت از کار، استفاده غیر بهینه از زمان کار، افزایش میزان ترک شغل کارکنان، افزایش نرخ غیبت به دلیل بیماری، بهره‌وری کم و مقاومت در برابر تغییرات فرآیندهای کاری. همچنین مطالعات نشان می‌دهند که استرس زیاد و یا طولانی مدت باعث بروز تغییرات فیزیولوژیکی منجر به بیماری و یا مرگ و میر می‌گردد. استرس با فشار خون بالا، بیماری قلبی عروقی، اختلال در سیستم ایمنی، چاقی، افسردگی و اختلالات اسکلتی عضلانی ارتباط دارد (زارع و همکاران، ۱۳۹۴). با توجه به آثار منفی فشار روانی شغلی، در جهت مدیریت صحیح استرس و فشار روانی باید علل و عوامل بوجود آورنده آن را شناخت. طبق مدل فشار روانی رابینز (فرازی و همکاران، ۱۳۹۴)، منابع بالقوه فشار روانی عبارتند از: الف- عوامل فردی ب- عوامل سازمانی ج- عوامل محیطی.

در این مدل، تفاوت‌های فردی به عنوان یک عامل تعدیل‌کننده عمل می‌کند. از طرف دیگر، فشار روانی می‌تواند نتایج به‌دنبال داشته باشد که علائم فیزیولوژیکی، روانی و رفتاری از آن جمله است. از عوامل فردی فوق‌الذکر، می‌توان به نظم‌جویی شناختی هیجان اشاره کرد. مفهوم نظم‌جویی هیجان مفهومی است بسیار گسترده و فرایندهای نظم‌جویی بی‌شماری را در بر می‌گیرد و می‌تواند علاوه بر فرایندهای هشیار و ناهشیار شناختی، حیطة وسیعی از فرایندهای جسمی، اجتماعی و رفتاری را هم شامل شود (تامپسون و کالینز، ۱۹۹۶). پژوهش‌ها نشان می‌دهد افراد مختلف برای تنظیم فرایندهای مختلف هیجانی از راهبردهای متفاوتی بهره می‌برند. یکی از متداول‌ترین راهبردها، تنظیم هیجان با استفاده از راهبردهای شناختی است (گارفنسکی و همکاران، ۲۰۰۷).

نظم‌جویی شناختی هیجان با هدف مدیریت هیجان‌ها جهت افزایش سازگاری و تطابق به کار می‌روند (لازاروس، ۱۹۹۳؛ در نقل از حاتمی و همکاران، ۱۳۹۴). تنظیم هیجان‌ها از طریق شناخت یکی از ملزومات اساسی زندگی انسان می‌باشد و او را یاری می‌کند تا مثلاً زمانی که با حوادث فشارزا یا تهدیدکننده روبرو شد هیجان‌ها یا احساساتش را نظم دهد و روی آنها کنترل داشته باشد و در هیجان‌های غرق نشود (گارفنسکی و همکاران، ۲۰۰۱). در واقع، راهبردهای نظم‌جویی شناختی هیجان، پاسخ‌های شناختی به وقایع فراخواننده هیجان هستند که بصورت هشیار یا ناهشیار سعی در تعدیل شدت و یا نوع تجربه هیجانی یا خود واقعه دارند (کامپبل و بارلو، ۲۰۰۷؛ ویلیامز و بارگ، ۲۰۰۷). بنابراین، نظم‌جویی هیجان یک اصل اساسی در شروع، ارزیابی و سازماندهی رفتار سازگارانه و همچنین جلوگیری از هیجان‌های منفی (فشار روانی) و رفتارهای ناسازگارانه محسوب می‌شود (گارفنسکی و همکاران، ۲۰۰۲).

گارفنسکی و همکاران با بازنگری ادبیات پژوهشی و نظری در زمینه شناختی مقابله و تنظیم هیجان، ۹ راهبرد شناختی شامل «ملاطت خود، نشخوارگری، پذیرش، ملاطت دیگران، فاجعه‌سازی، تمرکز مجدد مثبت، ارزیابی مجدد مثبت، تمرکز مجدد بر برنامه‌ریزی و دیدگاه‌گیری» را مطرح نمودند (گارفنسکی، کرایچ و اسپینهون، ۲۰۰۱). که به طور کلی به راهبردهای سازگارانه و راهبردهای ناسازگارانه تقسیم می‌شوند (گارفنسکی و همکاران، ۲۰۰۴). راهبردهای مذکور به افراد کمک می‌کند تا برانگیختگی‌ها و هیجان‌های منفی را تنظیم نمایند. بهره‌گیری مطلوب از راهبردهای سازگارانه نظم‌جویی شناختی هیجان، باعث کاهش احساسات منفی و افزایش احساسات مثبت و رفتار سازگارانه می‌گردد، اما بهره‌گیری نامطلوب از این راهبردها و



استفاده از راهبردهای ناسازگارانه با مشکلات متعدد رفتاری و عملکردی در سطح زندگی همراه می‌باشد (راتن‌برگ و گراس، ۲۰۰۳؛ در نقل از صمیمی و همکاران، ۱۳۹۵).

در سال‌های اخیر گستره وسیعی از پژوهش‌ها به بررسی و تصحیح رابطه تمایل به استفاده از راهبردهای خاص نظم‌جویی هیجان و طیف وسیعی از اختلال‌های روانشناختی نظیر افسردگی (گارنفسکی و کراج، ۱، ۲۰۰۶؛ نولن هوکسما، ویسکو و لیوبومیرسکی، ۲، ۲۰۰۸)، مانیا (فلدمن، جورمن و جانسون، ۳، ۲۰۰۸)، اختلال اضطراب فراگیر (منین، ۴ و همکاران، ۲۰۰۷) و اختلال خوردن (نولن هوکسما و همکاران، ۲۰۰۷؛ پیران و کورمیر، ۵، ۲۰۰۵) پرداخته‌اند (در نقل از حسنی، ۱۳۹۰). همچنین، در پژوهشی که مشهدی، میردورقی و حسنی (۱۳۹۰)، به بررسی «نقش راهبردهای نظم‌جویی شناختی هیجان در اختلال‌های درونی‌سازی کودکان» پرداختند، نتایج نشان داد که راهبردهای نظم‌جویی شناختی هیجان نشخوارگری، فاجعه‌سازی، ملامت خویش و تمرکز مجدد بر برنامه‌ریزی مؤلفه اضطراب را پیش‌بینی می‌نمایند. علاوه بر این، راهبردهای فاجعه‌سازی، ملامت دیگران، تمرکز مجدد مثبت، پذیرش، تمرکز مجدد بر برنامه‌ریزی و نشخوارگری مؤلفه افسردگی را مورد پیش‌بینی قرار دادند. با توجه به آنچه پیش از این گفته شد و همینطور از آنجا که فشار روانی شغلی بر عملکرد و کارایی کارکنان تأثیر می‌گذارد و به طور خاص فشار روانی شغلی‌ای که مراقبان سلامت (پزشکاران، پرستاران و ...) تجربه می‌کنند بر کیفیت خدمات پزشکی‌ای که ارائه می‌دهند تأثیر می‌گذارد (نام و همکاران، ۲۰۱۶)، بنابراین، بررسی و شناخت علل، پیامدهای فشار روانی شغلی و مدیریت آن و همچنین ارائه راهکارهای عملی برای خنثی‌سازی یا کاهش اثرات فشار روانی شغلی بر کارکنان ضرورتی انکارناپذیر است. لذا پژوهش حاضر با هدف بررسی «نقش راهبردهای نظم‌جویی شناختی هیجان در فشار روانی شغلی کارکنان بخش بهداشت و درمان دانشگاه علوم پزشکی شهر بیرجند» انجام شد.

روش تحقیق

این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد و جامعه آماری کلیه کارکنان بخش بهداشت و درمان دانشگاه علوم پزشکی بیرجند (معادل ۱۲۰۰ نفر) بودند. با توجه به اینکه در پژوهش‌های رگرسیونی باید از نمونه نسبتاً بزرگی استفاده شود و بالا بودن حجم نمونه ثبات یافته‌ها را در این نوع تحقیقات بالا می‌برد (کرلینجر، پدهازر، ۱۳۸۴) با احتمال ریزش تعداد ۵۰۰ نفر از کارکنان بخش بهداشت و درمان دانشگاه علوم پزشکی بیرجند با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شد. در پایان پس از توزیع پرسشنامه‌ها تعداد ۴۵۳ برگشت داده شد. در این پژوهش به منظور جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز از ابزارهای زیر استفاده شد:

پرسشنامه نظم‌جویی شناختی هیجان (CERQ)، توسط گارنفسکی و همکاران (بی‌تا؛ در نقل از حسنی، ۱۳۹۰)، در کشور هلند تدوین شده، دارای دو نسخه انگلیسی و هلندی است و شامل ۳۶ ماده می‌باشد. در پژوهش حاضر از فرم کوتاه پرسشنامه نظم‌جویی شناختی هیجان که توسط حسنی (۱۳۹۰)، روایی شد، استفاده شد که شامل ۱۸ ماده در ۹ مؤلفه می‌باشد. دامنه نمرات مقیاس از ۱ (تقریباً هرگز) تا ۵ (تقریباً همیشه) می‌باشد. هر خرده مقیاس شامل ۲ ماده است. نمره کل هر مقیاس از طریق جمع کردن نمرات هر خرده مقیاس بین ۲ تا ۱۰ خواهد بود. نمرات بالا بیانگر میزان استفاده بیشتر راهبرد مذکور در مقابله و مواجهه با وقایع استرس‌زا و منفی می‌باشد. آلفای کرونباخ برای کل مقیاس برای مردان و زنان به ترتیب ۰/۷۴ و ۰/۷۵ بدست آمد. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ برای کل مقیاس و خرده مقیاس ملامت خویش، پذیرش، نشخوارگری،

¹ -Kraaij

² -Nolen-Hoeksema, Wisco & Lyabomirsky

³ -Feldman, joorman & johnson

⁴ -Mennin

⁵ -Piran & Cormier



۲۸ بهمن ۱۳۹۵
16 February 2017

1st National Conference on
Management and Global Economy

اولین کنفرانس ملی جهان اقتصاد و مدیریت

تهران - ایران
Iran - Tehran



تمرکز مجدد مثبت، تمرکز مجدد بر برنامه‌ریزی، ارزیابی مجدد مثبت، دیدگاه‌گیری، فاجعه‌سازی و ملامت دیگران به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۵۷، ۰/۶۷، ۰/۶۰، ۰/۵۵، ۰/۶۸، ۰/۵۹، ۰/۶۲، ۰/۵۷، ۰/۶۹ بدست آمد.

مقیاس فشار روانی شغلی (جاج، بودرو و برتز^۶، ۱۹۹۴؛ به نقل از شکرکن و همکاران، ۱۳۸۶): این مقیاس شامل ۱۶ ماده می‌باشد و از آزمودنی‌ها خواسته می‌شود که نشان دهند تا چه حد این ماده‌ها در آنها استرس ایجاد می‌کنند و آنگاه پاسخ خود را روی مقیاسی ۵ درجه‌ای از ۱ (هیچ استرسی ایجاد نمی‌کند) تا ۵ (استرس بسیار زیادی ایجاد می‌کند) مشخص سازند. دامنه نمرات نیز بین حداقل ۱۶ و حداکثر ۸۰ می‌باشد. آلفای کرونباخ در پژوهش ذکر شده، ۰/۹۰ بدست آمد. آلفای کرونباخ برای کل مقیاس در پژوهش حاضر ۰/۹۱ بدست آمد. در پایان، داده‌های گردآوری شده از طریق آمار توصیفی (درصد، میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی جهت آزمون فرضیه پژوهش (همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام) با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۲۱ تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها

این مطالعه بر روی ۴۵۳ نفر از کارکنان بخش بهداشت و درمان دانشگاه علوم پزشکی شهر بیرجند انجام شد. جدول ۱ یافته‌های توصیفی مربوط به میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۱- میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	ملامت خویش	پذیرش	نشخوارگری مثبت	تمرکز مجدد مثبت	تمرکز مجدد بر برنامه‌ریزی	ارزیابی مجدد مثبت	دیدگاه‌گیری	فاجعه-سازی دیگران	ملامت
۱- فشار روانی شغلی	۰/۲۱***	۰/۳۵***	۰/۳۶***	-۰/۰۰۴	۰/۲۴***	۰/۱۹***	۰/۱۴***	۰/۲۸***	۰/۱۱*	
میانگین	۳/۰۱	۲/۱۷	۲/۸۶	۲/۹	۲/۶۴	۳/۱۹	۳/۰۸	۲/۴۰	۲/۰۸	
SD	۰/۸۸	۰/۸۷	۱/۱۰	۱/۰۲	۱/۱۰	۱/۱۴	۱/۰۶	۰/۹	۰/۸۷	

* p<.05 , ** p<.01

طبق جدول ۱، تمام راهبردهای تنظیم شناختی هیجان به جز راهبرد تمرکز مجدد مثبت با فشار روانی شغلی رابطه مثبت معناداری دارند به گونه‌ای که استفاده از این راهبردها به هنگام شرایط ناخوشایند فشار روانی شغلی کارکنان گروه نمونه را افزایش می‌دهد. جدول ۲ نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام راهبردهای تنظیم شناختی هیجان با فشار روانی شغلی را نشان می‌دهد.

جدول ۲- نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام راهبردهای تنظیم شناختی هیجان با فشار روانی شغلی

الگو	گامها	متغیرهای پیش بین	R	R2	R2 تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد	F	SIG
۱	نشخوارگری	۰/۳۶	۰/۱۳	۰/۱۳	۰/۸۲	۶۷/۸۱	۰/۰۰۱	
	نشخوارگری	۰/۴۱	۰/۱۷	۰/۱۶	۰/۸۱	۴۵/۴	۰/۰۰۱	
۲	پذیرش	۰/۴۲	۰/۱۸	۰/۱۷	۰/۸۰	۳۲/۲۴	۰/۰۰۱	
	نشخوارگری	۰/۴۳	۰/۱۹	۰/۱۸	۰/۸۰	۲۵/۴۹	۰/۰۰۱	

⁶ -Judge, Boudreau & Bretz



۲۸ بهمن ۱۳۹۵
16 February 2017

1st National Conference on
Management and Global Economy

اولین کنفرانس ملی جهانیه اقتصاد مدیریت

تهران - ایران
Iran - Tehran



۰/۰۰۱	۲۲/۹۳	۰/۷۹	۰/۲۰	۰/۲۰	۰/۴۵	۵	نسخوارگری
							پذیرش
							فاجعه‌سازی
							تمرکز مجدد بر برنامه‌ریزی
							تمرکز مجدد مثبت

چنانکه در جدول فوق مشاهده می‌شود، طی پنج گام، از میان راهبردهای تنظیم شناختی هیجان نسخوارگری، پذیرش، فاجعه‌سازی، تمرکز مجدد بر برنامه‌ریزی و تمرکز مجدد مثبت قادر به پیش‌بینی فشار روانی شغلی بوده‌اند. دیگر راهبردهای نظم‌جویی شناختی هیجان شامل: ملامت خویش، ارزیابی مجدد خویش، دیدگاه‌گیری و ملامت دیگران به دلیل همبستگی پایین با فشار روانی شغلی از معادله رگرسیون حذف شده است. همچنین بر اساس جدول فوق، نتایج آزمون F معنی‌داری هر پنج مدل را نشان می‌دهد. در هر پنج مدل میزان معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ بوده، در نتیجه هر پنج مدل تأیید می‌شود. جدول ۳ ضرایب استاندارد و غیر استاندارد پیش‌بینی فشار روانی شغلی از طریق متغیرهای پیش‌بینی در رگرسیون گام به گام را نشان می‌دهد.

جدول ۳- ضرایب استاندارد و غیر استاندارد پیش‌بینی فشار روانی شغلی

معناداری	T مقدار	ضریب بتای استاندارد	خطای استاندارد	ضریب بتای غیر استاندارد	مقدار ثابت و متغیرهای پیش‌بین	ردیف	گام به گام
۰/۰۰۱	۱۸/۱۱	-	۰/۱۲	۲/۱۱	مقدار ثابت	۱	
۰/۰۰۱	۸/۲۴	۰/۳۶	۰/۰۴	۰/۳۰	نسخوارگری		
۰/۰۰۱	۱۵/۱۶		۰/۱۲	۱/۸۹	مقدار ثابت	۲	
۰/۰۰۱	۴/۸۷	۰/۲۵	۰/۰۴	۰/۲۱	نسخوارگری		
۰/۰۰۱	۴/۴۸	۰/۲۳	۰/۰۴	۰/۱۸	پذیرش		
۰/۰۰۱	۱۳/۷۹		۰/۱۳	۱/۷۹	مقدار ثابت	۳	
۰/۰۰۱	۳/۹۲	۰/۲۱	۰/۰۴	۰/۱۷	نسخوارگری		
۰/۰۰۱	۴/۰۳	۰/۲۱	۰/۰۴	۰/۱۶	پذیرش		
۰/۰۲۴	۲/۲۶	۰/۱۱	۰/۰۴	۰/۰۹	فاجعه‌سازی		
۰/۰۰۱	۱۱/۱۹		۰/۱۵	۱/۶۵	مقدار ثابت	۴	گام به گام
۰/۰۰۱	۳/۳۸	۰/۱۸	۰/۰۵	۰/۱۵	نسخوارگری		
۰/۰۰۱	۳/۵۶	۰/۱۸	۰/۰۴	۰/۱۵	پذیرش		
۰/۰۲۰	۲/۳۳	۰/۱۱	۰/۰۴	۰/۱۰	فاجعه‌سازی		
۰/۰۳۵	۲/۱۲	۰/۱۰	۰/۰۴	۰/۰۸	تمرکز مجدد بر برنامه‌ریزی		
۰/۰۰۱	۱۱/۷۵		۰/۱۵	۱/۸۱	مقدار ثابت	۵	
۰/۰۰۱	۳/۳۶	۰/۱۸	۰/۰۵	۰/۱۵	نسخوارگری		
۰/۰۰۱	۳/۷۳	۰/۱۹	۰/۰۴	۰/۱۵	پذیرش		
۰/۰۱۸	۲/۳۸	۰/۱۱	۰/۰۴	۰/۱۰	فاجعه‌سازی		
۰/۰۱	۳/۲۹	۰/۱۷	۰/۰۴	۰/۱۳	تمرکز مجدد بر برنامه‌ریزی		
۰/۰۰۱	-۳/۲۵	-۰/۱۵	۰/۰۴	-۰/۱۳	تمرکز مجدد مثبت		

برپایه آنچه که در جدول فوق ارائه شده، طی گام اول، راهبرد ناسازگارانه نسخوارگری با ضریب بتای استاندارد ۰/۳۶، ۱۳ درصد از واریانس فشار روانی شغلی را تبیین نموده است. در گام دوم پذیرش با ضریب بتای ۰/۲۳، به نسخوارگری (با ضریب بتای استاندارد ۰/۲۵) افزوده شده و توان تبیین را به ۱۷ درصد رسانده، که از این مقدار، ۰/۳۷ درصد بصورت انحصاری و افزوده مربوط به پذیرش بوده است. در گام سوم فاجعه‌سازی با ضریب بتای ۰/۱۱، به نسخوارگری (با ضریب بتای استاندارد ۰/۲۱) و



پذیرش (با ضریب بتای استاندارد ۰/۲۱) افزوده شده و توان تبیین را به ۱۸ درصد رسانده، که از این مقدار، ۰/۰۰۹ درصد بصورت انحصاری و افزوده مربوط به فاجعه‌سازی بوده است. در گام چهارم تمرکز مجدد بر برنامه‌ریزی با ضریب بتای ۰/۱۰، به نشخوارگری (با ضریب بتای استاندارد ۰/۱۸)، پذیرش (با ضریب بتای استاندارد ۰/۱۸) و فاجعه‌سازی (با ضریب بتای استاندارد ۰/۱۱) افزوده شده و توان تبیین را به ۱۹ درصد رسانده، که از این مقدار، ۰/۰۰۸ درصد بصورت انحصاری و افزوده مربوط به تمرکز مجدد بر برنامه‌ریزی بوده است. در گام پنجم تمرکز مجدد مثبت با ضریب بتای ۰/۱۵، به نشخوارگری (با ضریب بتای استاندارد ۰/۱۸)، پذیرش (با ضریب بتای استاندارد ۰/۱۹)، فاجعه‌سازی (با ضریب بتای استاندارد ۰/۱۱) و تمرکز مجدد بر برنامه‌ریزی (با ضریب بتای استاندارد ۰/۱۷) افزوده شده و توان تبیین را به ۲۰ درصد رسانده، که از این مقدار، ۰/۰۱۹ درصد بصورت انحصاری و افزوده مربوط به تمرکز مجدد مثبت بوده است.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش راهبردهای تنظیم شناختی هیجان در فشار روانی شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بیرجند انجام گرفت. نتایج تحلیل رگرسیون نشان دادند که از میان راهبردهای سازگارانه تنظیم شناختی هیجان، پذیرش و تمرکز مجدد بر برنامه‌ریزی به صورت مثبت فشار روانی شغلی را پیش‌بینی می‌کنند. این یافته‌ها مغایر با یافته‌های (حسینی و همکاران، ۱۳۹۲؛ مینین ۷ و همکاران، ۲۰۰۷؛ گارنفسکی و همکاران، ۲۰۰۷؛ کارور، اسپچیر و وینتروب، ۱۹۸۹ و گارنفسکی، بان و کرایچ، ۲۰۰۵) می‌باشد. در این پژوهش‌ها، راهبردهای سازگارانه پذیرش و تمرکز مجدد بر برنامه‌ریزی به صورت معکوس اضطراب را پیش‌بینی می‌کنند. همچنین نتایج نشان داد تمرکز مجدد مثبت که جزء راهبردهای سازگارانه محسوب می‌شود به صورت معکوس فشار روانی شغلی کارکنان را پیش‌بینی می‌کند. استفاده از این راهبرد موجب می‌شود که فرد با نگاهی متفاوت به ارزیابی رویدادهای منفی بپردازد و به جنبه‌های مثبت و فواید احتمالی که آن رویداد در درازمدت برای وی به دنبال دارد توجه کند، در نتیجه ناراحتی و تنیدگی کمتری را تجربه کرده و راحت‌تر با آن رویداد کنار می‌آیند (مشهدی، میردورقی و حسینی، ۱۳۹۰). این یافته نیز همسو با پژوهش‌های (گارنفسکی و همکاران، ۲۰۰۷؛ کارور، اسپچیر و وینتروب، ۱۹۸۹ و گارنفسکی، بان و کرایچ، ۲۰۰۵) می‌باشد. یافته‌ها همچنین نشان دادند که از میان راهبردهای ناسازگارانه تنظیم شناختی هیجان، نشخوارگری و فاجعه‌سازی به صورت مثبت و معناداری می‌توانند فشار روانی شغلی کارکنان را پیش‌بینی کنند. این یافته نیز همسو با یافته‌های (حسینی و همکاران، ۱۳۹۲؛ مارتین و دالن، ۲۰۰۵ و کرایچ، گارنفسکی و جرون، ۲۰۰۳) می‌باشد. استفاده از این راهبردهای ناسازگارانه فرد را مستعد اضطراب کرده و در نتیجه به جای واکنش مناسب به رویدادهای تنیدگی‌زا با آشفته‌گی و تشویش به آنها عکس‌العمل نشان می‌دهد (مشهدی، میردورقی و حسینی، ۱۳۹۰). بنابراین، کارکنان با استفاده از این راهبردهای ناسازگارانه بیشتر دچار فشار روانی شغلی خواهند شد.

از آنجا که اهمیت سلامت نیروی انسانی در محیط‌های کاری جهت افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان‌های مختلف قابل توجه است و اغلب محیط‌های کاری مانند بیمارستان‌ها پر تنش بوده و کارکنان این محیط‌ها که با مشکلات متعدد مردم روبرو هستند خود زمینه‌ای می‌شود تا شاغلان این بخش‌ها فشار روانی شغلی را تجربه کنند. بنابراین با توجه به نتایجی که از این پژوهش بدست آمد می‌توان با برگزاری کارگاه‌های همگانی در محیط‌های شغلی در جهت آموزش راهبردهای سازگارانه تنظیم شناختی هیجان و شناخت راهبردهای ناسازگارانه و پیامدهای آن بر سلامت جسم و روان گام مهمی در راستای سلامت کارکنان برداشت.

منابع

حاتمی، محمد؛ حسینی، جعفر، ارجمندنی، نیلوفر و ترابی، زهرا، اثربخشی آموزش راهبردهای نظم‌جویی شناختی هیجان در حساسیت اضطرابی بیماران مبتلا به اختلال استرس پس از سانحه، فصلنامه روانشناسی نظامی، زمستان ۱۳۹۴، ۲۴، ۵-۱۳.



۲۸ بهمن ۱۳۹۵
16 February 2017

1st National Conference on
Management and Global Economy

اولین کنفرانس ملی جهان
ME 2017
اقتصاد
مدیریت

تهران - ایران
Iran - Tehran



حسینی، جعفر، بررسی اعتبار و روایی فرم کوتاه پرسش‌نامه نظم‌جویی شناختی هیجان، تحقیقات علوم رفتاری، ۱۳۹۰، ۴، ۲۲۹-۲۴۰.
حسینی، جعفر؛ شیخان، ریحان؛ آریاناکیا، المیرا و محمودزاده، اکرم، اضطراب اجتماعی نوجوانان: نقش سبک‌های دلبستگی و راهبردهای نظم‌جویی شناختی هیجان، روانشناسی تحولی: روان‌شناسان ایرانی، تابستان ۱۳۹۲، ۳۶، ۳۶۳-۳۷۵.

زارع، فاطمه؛ خادمیان، مرضیه؛ بهجتی اردکانی، مهدی؛ زارع، مهدی؛ قضاوتی، محسن؛ پرویزی، روح‌الله و باقرات، علیرضا، استرس شغلی و ارتباط آن با رضایت شغلی در کارکنان اتاق‌های کنترل یکی از پالایشگاه‌های نفت جنوب ایران، مجله طب پیشگیری، پاییز ۱۳۹۴، ۳، ۴۷-۵۵.

شکرکن، حسین؛ ارشدی، نسرین؛ شهنی‌بیلاق، منیجه و حقیقی، جمال، طراحی و آزمودن الگویی از پیش‌بینی‌ها و پیامدهای مهم انگیزش شغلی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب- منطقه اهواز. مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، ۱۳۸۶، سال پانزدهم، ۱، ۳۲-۱.

صمیمی، زبیر؛ میردورقی، فاطمه؛ حسینی، جعفر و ذاکری، محمد مهدی، نقش راهبردهای نظم‌جویی شناختی هیجان و تحمل‌پریشانی در رفتارهای پرخطر دانشجویان، تحقیقات علوم رفتاری، ۱۳۹۵، ۱۴، ۱، ۹۲-۱۰۲.

فرازی، فریبا؛ سیدآبادی، محمد، شهابی‌زاده، فاطمه؛ خامسان، احمد و دستجردی، رضا، ارائه مدل علی فشار روانی شغلی در ارتباط با مؤلفه‌های شناختی، معنوی، خانوادگی و انگیزشی در کارکنان بخش بهداشت و درمان شهر بیرجند، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، بهار ۱۳۹۴، ۲۲، ۶۳-۸۱.

کرلینجر فرد نیکولاس، پدهازر الازارا، ۱۳۸۴، رگرسیون چند متغیری در پژوهش رفتاری، حسن سزایی، مترجم، تهران، انتشارات سمت. مشهدی، علی؛ میردورقی، فاطمه و حسینی، جعفر، نقش راهبردهای نظم‌جویی شناختی هیجان در اختلال‌های درونی‌سازی کودکان، مجله روانشناسی بالینی، ۱۳۹۰، ۳، ۳۹-۲۹.

Campbell-Sills L, Barlow DH, (2007). Incorporating emotion regulation into conceptualizations and treatments of anxiety and mood disorders. In: Gross JJ, Editor. Handbook of emotion regulation, US: Guilford Press:542-559.

Carver CS, Scheier MF, Weintraub JK, (1989). Assessing coping strategies: A theoretically based approach, (56): 267-283.

Garnefski N, Baan N, Kraaij V, (2005). Psychological distress and cognitive emotion regulation strategies among farmers who fell victim to the foot-and-mouth crisis. Pers Individ Differ, (38): 1317- 1327.

Garnefski N, Kommer T, Kraaij V, Teerds J, Legerstee J, Tein EO (2002). The Relationship between Cognitive Emotion Regulation Strategies and Emotional Problems: Comparison between a Clinical and a Non-Clinical Sample. Eur J Pers; 16 (5): 403-420.

Garnefski, N., Kraaij, V., & Spinhoven, P. (2001). Negative life events, cognitive emotion regulation, and emotional problems. Personality and Individual Differences, 30, 1311-1327.

Garnefski, N., Rieffe, C., Jellesma, S., Terwogt, M. M., & Kraaij, V. (2007). Cognitive emotion regulation strategies and emotional problems in 9-11-year-old children. European Child & Adolescent Psychiatry, (16), 1, 1-9.

Hao Luo, Hui Yang, Xiujuan Xu, Lin Yun, Ruoling Chen, Yuting Chen, Longmei Xu, Jiaxian Liu, Linhua Liu, Hairong Liang, Yali Zhuang, Liecheng Hong, Ling Chen, Jinping Yang, Huanwen Tang, (2016). Relationship between occupational stress and job burnout among rural-tourban migrant workers in Dongguan, China: a cross-sectional study. Bml open, 6, 1-9.

Kendall E. Measurement of occupational stress among Australian workers. 2003; Available at: www.workcover.wa.gov.au.

Kraaij V, Garnefski N, Gerwen LV, (2003). Cognitive Coping and Anxiety Symptoms among People Who Seek Help for Fear of Flying. Aviat space environ medicine, (74): 273-277.

Luthans F. Organizational behavior. New York: McGraw-Hill. 2002.

Martin RC, Dahlen ER, (2005). Cognitive emotion regulation in the prediction of depression, anxiety, stress and anger. Pers Individ Differ, (39): 1249-1260.

Mennin DS, Holaway RM, Fresco DM, Moore MT, Heimberg RG. (2007). Delineating components of emotion and its dysregulation in anxiety and mood psychopathology. Behav Ther; 38(3): 284-302.

Seung-Joo Nam, Hoon Jai Chun, Jeong Seop Moon, Sung Chul Park, Young-Jae Hwang, In Kyung Yoo, Ja Min Lee, Seung Han Kim, Hyuk Soon Choi, Eun Sun Kim, Bora Keum, Yoon Tae Jeon, Hong Sik Lee and Chang Duck Kim, (2016). Job Stress and Job Satisfaction among Health-Care Workers of Endoscopy Unit in Korea, Clin Endosc;49:266-272.



۲۸ بهمن ۱۳۹۵
16 February 2017

1st National Conference on
Management and Global Economy

اولین کنفرانس ملی جهان
اقتصاد
مدیریت

تهران - ایران
Iran - Tehran



Williams LE, Bargh JA (2007). The nonconscious regulation of emotion. In: Gross JJ, Editor. Handbook of emotion regulation. New York: Guilford Press: 429-45.