

رابطه‌ی طرحواره‌های ناکارآمد اولیه و راهبردهای مقابله با استرس شغلی در کارمندان

مریم بابایی فرد* / کتابون فخرآوری** / سمیه علی نسب*** / الهام قنبری****

چکیده

هدف اصلی تحقیق حاضر بررسی نقش طرحواره‌های ناکارآمد اولیه و راهبردهای مقابله‌ای با میزان استرس شغلی در کارمندان است. این پژوهش در مقوله طرح‌های توصیفی (همبستگی) قرار دارد. تعداد ۱۱۴ نفر از کارمندان بخش تولید نرم افزار شرکت‌های خصوصی نرم افزاری و کامپیوتری به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند و پرسشنامه‌های طرحواره‌های ناکارآمد اولیه یانگ، مقابله با موقعیت‌های استرس‌زا اندلر و پارکر و استرس شغلی کان و همکاران را تکمیل نمودند. اطلاعات جمع‌آوری شده با استفاده از آزمون‌های اماری توصیفی، ضریب همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون گام به گام تحلیل شد. یافته‌ها نشان دادند که رابطه مستقیم و معنی‌دار بین میزان استرس شغلی کارمندان و راهبردهای اجتنابی وجود دارد، درحالی‌که رابطه معکوس و معنی‌داری بین استرس شغلی و راهبردهای مساله‌ای مشاهده شد. همچنین راهبرد مقابله‌ای هیجانی سهم معنی‌داری در پیش‌بینی استرس شغلی نداشت. بعلاوه، نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام حاکی از آن بود که طرحواره‌های محرومیت هیجانی، معیارهای سرسخت‌گیرانه، ایثار و انزوای اجتماعی، توان تبیین ۰/۳۴ از واریانس استرس شغلی کارمندان را به‌طور معنی‌داری دارا هستند. ($p < 0.05$)

* (نویسنده مسئول). مدرس دانشگاه پیام نور. ورامین، ایران. m.babaeifard@yahoo.com

** کارشناس ارشد روانشناسی عمومی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

*** کارشناس ارشد روانشناسی عمومی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

**** کارشناس ارشد روانشناسی عمومی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

نتیجه گیری: در مجموع یافته‌های این پژوهش نشان داد که طرحواره‌های ناسازگار اولیه و راهبردهای مقابله‌ای به میزان قابل توجهی استرس شغلی را در کارمندان پیش بینی می‌کند.

واژگان کلیدی: طرحواره های ناکارآمد اولیه، راهبردهای مقابله‌ای، استرس شغلی.

مقدمه

استرس شغلی را می‌توان جمع شدن عوامل استرس‌زا در موقعیت‌های مرتبط با شغل دانست که بیشتر افراد نسبت به استرس‌زا بودن آن اتفاق نظر دارند. به بیان دیگر استرس ناشی از شغل استرسی است که فرد معین بر سر شغل معینی دستخوش آن می‌شود. (آزادمرزآبادی، تارخورانی ۱۳۸۶) همچنین استرس شغلی به عنوان کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی شاغل، میزان بیش از حد تقاضای محیط کار و فشارهای مرتبط با آن است که این فشارها بیش از آن است که فرد بتواند از عهده آن برآید (آلتایمر، ۱۳۸۴). تحقیقات (بولیز، دین، ریک ۲۰۱۱) نشان داد که استرس شغلی می‌تواند بهره‌وری سازمان را به مخاطره اندازد و هزینه‌های سنگینی بر فرد و سازمان و جامعه تحمیل می‌کند. در واقع استرس شغلی نتیجه عوامل موجود در محل کار و ناشی از نوع شغل است که برای کارکنان و نهایتاً برای سازمان مشکلات و موانع بسیار ایجاد می‌کند (هنینگ و پرستون، ۲۰۰۳). شواهد پژوهشی نشان دهنده‌ی شایع بودن قابل ملاحظه استرس شغلی در محیط‌های کاری هستند (فیربرادر و وارن، ۲۰۰۳). عوامل مختلفی با استرس شغلی ارتباط دارند که در پژوهش‌های مختلف بررسی شده‌اند. طرحواره‌های ناکارآمد اولیه یکی از این عوامل تأثیرگذار است که شواهد پژوهشی مختلفی نشان دهنده‌ی تأثیر آن در استرس محیط کاری هستند (بمبر و پرایس، ۲۰۰۶؛ بمبر، ۲۰۰۶؛ بمبر و مک ماهون، ۲۰۰۸). بر اساس مدل طرحواره محور استرس شغلی در محیط کار (بمبر و پرایس، ۲۰۰۶؛ بمبر، ۲۰۰۶)، افراد دارای طرحواره‌های ناکارآمد به سمت محیط‌های کاری گرایش پیدا می‌کنند، که شرایط و ساختار ناکارآمد محیط اولیه زندگی را برای آنان فراهم می‌کند. بر اساس این مدل، طرحواره‌های ناکارآمد اولیه عامل آسیب‌پذیری در مقابل استرس محیط کار به حساب می‌آیند (بمبر و مک ماهون، ۲۰۰۸). در واقع به نظر می‌رسد که افراد با طرحواره‌های ناکارآمد مختلف به سمت محیط‌های کاری می‌روند که در آنها بتوانند راهبردهایی بر اساس طرحواره‌های ناکارآمد خود داشته باشند.

از طرف دیگر بررسی‌های انجام شده بر استرس شغلی بر این نکته تأکید دارد که آنچه سلامت رفتار را با خطر روبه‌رو می‌کند استرس شغلی نیست بلکه شیوه ارزیابی فرد از استرس شغلی و روش‌های مقابله با آن است (توئیتز ۲۰۰۴). افراد برای مقابله با استرس‌هایی که روزانه با آن مواجه‌اند از راه‌های مقابله‌ای مختلف استفاده می‌کنند انتخاب راه مقابله‌ای مناسب می‌تواند از تأثیر استرس‌ها بر سلامت روانی فرد بکاهد و نهایتاً به سازگاری و انطباق هر چه بیشتر می‌شود. نتایج پژوهشی (حیدری ۱۳۹۵) نشان داد سبک‌های مقابله‌ای می‌تواند میزان استرس شغلی را پیش‌بینی کند. سبک‌های مقابله‌ای

می‌توانند به صورت شناختی - عاطفی یا رفتاری بروز کنند که از طرح واره‌ها نشات می‌گیرند. بر اساس نظریه لازاروس و فولکمن رفتارهای مقابله‌ای در رویارویی با استرس شامل دو فرایند می‌شود: فرایند مسئله مدار که طی آن فرد با مسئله‌ای که علت واقعی آشفتگی در وی شده است مواجه می‌شود و فرایند هیجان مدار که بر اساس آن فرد تلاش می‌کند پاسخ‌های هیجانی خود را تنظیم نماید (برانون و فیست ۲۰۰۶).

به طور کلی سبک‌های مقابله‌ای به تلاش‌های شناختی و رفتاری برای جلوگیری، مدیریت و کاهش استرس اطلاق می‌شود (پنلی، توماکو ۲۰۰۲) طبقه بندی مختلفی از سبک‌های مقابله‌ای ارائه شده است از جمله: سبک‌های مقابله‌ای مسئله مدار سبک مقابله‌ای هیجان مدار و سبک مقابله‌ای اجتنابی (لین و چن ۲۰۱۰). سبک‌های مسئله مدار معطوف به مسئله است و رفتارهای مسئله مدار شامل جستجوی اطلاعات بیشتر در مورد مسئله، تغییر ساختار مسئله از نظر شناختی و اولویت دادن به گام‌هایی برای مخاطب قرار دادن مساله می‌باشد سبک‌های هیجان مدار شیوه‌هایی را توصیف می‌کند که بر اساس آن فرد بر خود متمرکز شده و تمام تلاش او متوجه کاهش احساسات ناخوشایند خویش است. واکنش‌های مقابله‌ای هیجان مدار شامل گریه کردن، عصبی و ناراحت شدن، پرداختن به رفتارهای عیب جویانه، اشتغال ذهنی و خیال پردازی است. سبک‌های مقابله‌ای اجتنابی مستلزم فعالیت‌ها و تغییرات شناختی است که هدف آن‌ها اجتناب از موقعیت استرس زاست. رفتارهای مقابله‌ای اجتنابی ممکن است به شکل روی آوردن و درگیر شدن در یک فعالیت تازه و یا به شکل روی آوردن به اجتماع و افراد دیگر ظاهر شوند (ضیغمی، پوربهالدینی، زرنندی ۱۳۹۰).

در تحقیقی (حیدری، ۱۳۹۵) نشان داده شده که پرستارانی که از راهبردهای هیجانی مقابله استفاده می‌کنند در مقایسه با پرستارانی که از راهبرد شناختی استفاده می‌کنند از استرس شغلی بالاتری برخوردار بودند. نیز بین راهبردهای مقابله‌ای هیجان مدار و اجتنابی با استرس شغلی رابطه مثبت معنی دار وجود داشت (حبیبی و صفرزاده، ۱۳۹۵). سبک مقابله‌ای مسئله مدار ارتباط معکوسی با استرس شغلی داشت. (فارسی، نظری، جعفر خانی، صفوی ۱۳۹۵). در پژوهشی دیگر سبک هیجان مدار قادر به پیش بینی استرس شغلی بوده است (آزاد مرزآبادی، نیک نفس ۱۳۹۵).

همچنین بین طرحواره‌های ناسازگار اولیه و راهبردهای مقابله‌ای در پیش بینی استرس نیز رابطه وجود دارد. برای مثال، در پژوهشی نشان داده شد که افرادی که طرحواره‌های ناکارآمد دارند در مقابله با

مسائل بیشتر از راهبردهای ناکارآمد (هیجان‌مدار) استفاده می‌کنند (دهقانی، ایزدی خواه، محمد تقی نسب، رضایی، ۱۳۹۳) و این امر سبب افزایش استرس می‌شود. در پژوهشی دیگر نشان داده شد که تنها طرحواره نقص و شرم می‌تواند راهبردهای مقابله‌ای مسئله‌مدار را پیش‌بینی کند، طرحواره‌های آسیب‌پذیری نسبت به ضرر یا بیماری، تنبیه و معیارهای غیرمنعطف پیش‌بینی کننده راهبردهای مقابله‌ای هیجان‌مدار بوده و در نهایت طرحواره معیارهای غیرمنعطف توانست راهبردهای اجتنابی را پیش‌بینی کند. بر این اساس این طرحواره‌ها با انتخاب سبک اجتنابی مانع ورود فرد به موقعیت‌های استرس‌زا شده و همین امر استرس را نیز افزایش می‌دهد (باباجانی، اکرمی، فراهانی، ۲۰۱۴). در همین راستا پژوهشی دیگر نشان داد که افرادی که در راهبردهای مقابله‌ای مسئله محور نمرات پایینی داشتند، در طرحواره‌های طرد/بی‌ثباتی، محرومیت هیجانی، نقص/ شرم و انزوای اجتماعی/ بی‌اعتمادی نمره بالاتری گرفته بودند و به مراتب استرس بیشتری داشتند (هاچومراوقلو، ای کی، گریپ، سینار، کنگواوقلو، ۲۰۱۴).

بنابراین به نظر می‌رسد که طرحواره‌ها و راهبردهای مقابله با استرس در پیش‌بینی استرس شغلی افراد در محیط کار مهم باشد. لذا، در این پژوهش سعی بر آن داشتیم تا به این سؤالات پاسخ دهیم که کدام طرحواره‌ها و کدام راهبردهای مقابله‌ای در پیش‌بینی استرس شغلی نقش مهم‌تری دارند. در این میان جای خالی پژوهشی مشاهده می‌شود که به بررسی طرحواره‌ها و راهبردهای مقابله با استرس در کنار هم و در بین کارمندان بپردازد. لذا، هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه‌ی طرحواره‌های ناکارآمد اولیه و راهبردهای مقابله با استرس با استرس شغلی در زنان و مردان کارمند بود.

روش

این مطالعه‌ی توصیفی-تحلیلی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارمندان تمام وقت زن و مرد شاغل در شرکت‌های خصوصی نرم افزاری و کامپیوتری حساب رایان پارس، پاسکال سیستم، کیمیا گران سرزمین رایانه و جهان گستر در شهر تهران بودند، که در سال ۱۳۹۵ در این شرکت‌ها مشغول به کار بودند. در این مطالعه از روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده شد. حجم نمونه ۱۱۴ نفر از کارمندان بخش تولید نرم افزار بود که از هر شرکت تعداد ۲۸ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب گردید و پرسشنامه‌ها بین آنها توزیع شد. در این پژوهش انحراف معیار ۶/۲ و میانگین سنی افراد تحت مطالعه ۲۹/۸۳ سال بود و ۴۳ درصد افراد در سنین بین ۲۵-۳۵ سال بوده‌اند. تجزیه و

تحلیل اطلاعات جمع آوری شده با استفاده از آزمون‌های اماری توصیفی و آزمون رگرسیون گام به گام انجام شد.

ابزار

فرم کوتاه پرسشنامه طرحواره‌های ناکارآمد اولیه یانگ (YSQ-SF)

این پرسشنامه که شامل ۷۵ آیتم است توسط جفری یانگ (۱۹۸۸)، برای ارزیابی طرحواره‌های ناسازگار اولیه ساخته شد. این طرحواره‌ها شامل ۱۵ طرحواره هستند که در ۵ حوزه مطابق با حوزه‌های اولیه تحول قرار می‌گیرند. پانزده طرحواره شامل این موارد می‌شوند: ۱. محرومیت هیجانی، ۲. طرد/رهاشدگی، ۳. بی اعتمادی/بدرفتاری، ۴. انزوای اجتماعی، ۵. نقص/ شرم، ۶. شکست، ۷. وابستگی/بی‌کفایتی، ۸. آسیب‌پذیری نسبت به ضرر یا بیماری، ۹. گرفتاری/دردام افتادگی، ۱۰. اطاعت، ۱۱. ایثار، ۱۲. بازداری هیجانی، ۱۳. معیارهای غیر منعطف، ۱۴. استحقاق و ۱۵. خویش‌داری. در این پرسشنامه هر ۵ سؤال یک طرحواره را می‌سنجد. هر آیتم بر روی یک مقیاس ۶ درجه‌ای نمره‌گذاری می‌شود. در هر طرحواره اگر میانگین نمره خرده مقیاس آن بالاتر از ۳ باشد، آن طرحواره ناکارآمد خواهد بود.

پرسشنامه استرس شغلی کان و همکاران (۱۹۶۴)

این پرسشنامه برای سنجش ادراک کارکنان از تنش‌های شغلی، پیشامدها و فشار نقش ایجاد شده است. برای این ابزار در مطالعات مختلف چهار خرده مقیاس شناسایی شده است، که عبارت‌اند از: عملکرد، تراکم کار، زمینه سازمانی و تصمیم‌گیری. در مطالعات مختلف هماهنگی درونی آلفای کرونباخ ۰,۸۰ تا ۰,۹۲ گزارش شده است.

پرسشنامه مقابله با موقعیت‌های استرس زا اندلر و پارکر (۱۹۹۰)(CISS)

این پرسشنامه توسط اندلر و پارکر در سال ۱۹۹۰ تهیه شده است. با هدف ارزیابی انواع سبک‌های مقابله‌ای افراد در موقعیت‌های استرس زا به سه صورت سبک‌های مقابله‌ای مسئله مدار، هیجان مدار و اجتنابی مورد استفاده قرار گرفت. این آزمون شامل ۴۸ سؤال است که هر ۱۶ سؤال به یکی از ابعاد مقابله مربوط است و پاسخ به هر سؤال بر اساس یک مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از هرگز (۱) تا خیلی زیاد (۵) مشخص می‌شود. نمره‌های حداقل و حداکثر

رابطه‌ی طرحواره‌های ناکارآمد اولیه و راهبردهای مقابله با استرس شغلی در کارمندان ————— ۱۶۱

هر سه شیوه‌ی مقابله، به ترتیب برابر با ۱۶ و ۸۰ است روایی و پایایی این پرسشنامه نیز در مطالعات مختلف تأیید شده است. آلفای کرونباخ در پژوهش (قریشی ۱۳۸۹) ۰/۸۴ / همچنین در پژوهش (آزاد مرزآبادی و نیک نفس ۱۳۹۵) ۰/۸۴ بود.

شیوه اجرا

تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع آوری شده با استفاده از آزمون‌های آماری توصیفی و آزمون گرسیون گام به گام انجام شد.

یافته‌ها

در این پژوهش میانگین سنی افراد تحت مطالعه ۲۹/۸۳ سال بود و ۴۳ درصد افراد در سنین بین ۳۵-۲۵ سال بوده‌اند. در جدول ۱، ضرایب همبستگی و سطح معناداری آن‌ها ارائه شده است که بیانگر رابطه مستقیم و معنی دار ($r=0.32, p<0.01$) بین میزان استرس شغلی کارمندان و استفاده از راهبردهای اجتنابی است. درحالی که بین استرس شغلی و استفاده از راهبردهای مساله ای رابطه معکوس و معنی داری مشاهده می‌شود ($r=0.212, p<0.05$).

جدول ۱. ضریب همبستگی پیرسون

متغیر	شاخص	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
رابطه بین راهبرد مساله مدار و استرس شغلی	۱۱۴	۰/۲۱۲*	۰/۰۲۴	
رابطه بین راهبرد هیجانی و استرس شغلی	۱۱۴	۰/۱۸۵*	۰/۰۴۸	
رابطه بین راهبرد اجتنابی و استرس شغلی	۱۱۴	۰/۳۲۹**	۰/۰۰۰	

* ($0.05 > P > 0.01$) **

جدول ۲ سهم هریک از راهبردهای مقابله‌ای را در تبیین استرس شغلی کارمندان نشان می‌دهد. طبق جدول ذیل بیشترین سهم ضریب بتا معنادر (۰/۲۸۳) متعلق به راهبردهای اجتنابی است و بعد از آن

راهبردهای حل مساله با سهم ضریب بتا ۰/۲۵۸- معنی دار شده است در حالی که راهبردهای مقابله‌ای هیجانی سهم معنی داری در پیش بینی استرس شغلی ندارد.

جدول ۲. نتایج ضرایب بدست آمده برای رگرسیون برای تبیین مؤلفه استرس شغلی

سطح معناداری	t	ضرایب استاندارد	ضرایب غیراستاندارد		متغیر پیش‌بین
		Beta	Std.E	B	
00/0	235/5		455/7	028/39	عدد ثابت
005/0	874/0-	258/0-	110/0	317/0-	راهبرد مساله‌ای
127/0	539/1	148/0	090/0	139/0	راهبرد هیجانی
۰/۰۰۳	۳/۰۴۱	۰/۲۸۳	۰/۱۱۴	۰/۳۴۸	راهبرد اجتنابی

همچنین، تحلیل رگرسیون گام به گام طرحواره‌های پانزده گانه بروی استرس شغلی کارکنان جهت تعیین بهترین مدل در جداول زیر ارائه شده است. به منظور پیش بینی و تعیین سهم هر کدام از مدل‌ها در میزان استرس شغلی از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده شده است که نتایج آن در جداول ۳ و ۴ ارائه شده است

با توجه به جدول ۳ ابتدا طرحواره محرومیت هیجانی، سپس طرحواره معیارهای سرسخت گیرانه و بعد از آن طرحواره ایثار و در نهایت طرحواره انزوای اجتماعی به مدل وارد می‌شود و ۴ مدل را ارائه داده است.

مدل ۱: استرس شغلی و طرحواره محرومیت هیجانی

مدل ۲: استرس شغلی و و طرحواره‌های محرومیت هیجانی و معیارهای سرسخت گیرانه

مدل ۳: استرس شغلی و و طرحواره‌های محرومیت هیجانی و معیارهای سرسخت گیرانه و ایثار

مدل ۴: استرس شغلی و و طرحواره‌های محرومیت هیجانی معیارهای سرسخت گیرانه ایثار و انزوای اجتماعی. توان یک مدل رگرسیونی توسط مجذور R اصلاح شده سنجیده می‌شود که با توجه به جدول ۳ برای چهار مدل ارائه شده به ترتیب ۰/۱۹، ۰/۲۸، ۰/۳۲ و ۰/۳۴ است که مدل چهارم

رابطه‌ی طرحواره‌های ناکارآمد اولیه و راهبردهای مقابله با استرس شغلی در کارمندان _____ ۱۶۳

مناسب‌ترین می‌باشد. همچنین اماره دوبین واتسون نیز برابر ۲/۱ است که در دامنه ۱/۵ تا ۲/۵ قرار می‌گیرد، لذا وجود همبستگی بین خطاها رد می‌شود و می‌توان از مدل رگرسیون استفاده کرد. جدول ۳. بررسی مدلی طرحواره‌ها با استفاده از آزمون واتسون

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین اصلاح شده	انحراف معیار خطای برآورد	آماره دوبین واتسون
۱	۰/۴۵	۰/۲۰	۰/۱۹	۸/۷۶	۲/۱۰۴
۲	۰/۵۴	۰/۲۹	۰/۲۸	۸/۲۸	
۳	۰/۵۸	۰/۳۳	۰/۳۲	۸/۰۷	
۴	۰/۶۰	۰/۳۷	۰/۳۴	۷/۹۰	

نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه گام به گام نشان می‌دهد تمامی مدل‌ها معنی دار هستند و در مدل چهارم طرحواره‌های محرومیت هیجانی معیارهای سرسخت‌گیرانه ایثار و انزوای اجتماعی، توان تبیین ۰/۳۴ از واریانس استرس شغلی کارمندان را به طور معنی داری دارا هستند. همانطور که در جدول ۴ نشان داده شده است، مدل رگرسیونی را که از طریق آنالیز واریانس معنادار است، به محاسبه ضرایب مدلشان پرداخته و هر ۴ مدل کلی را ارائه می‌دهیم:

جدول ۴. بررسی مدل رگرسیونی طرحواره‌ها

سطح معناداری	T	ضرایب استاندارد بتا	ضرایب غیراستاندارد		مدل
			برآورد ضریب انحراف معیار		
۰/۰۰۰	۱۸/۸۷۷		۱/۷۵۶	۳۳/۱۵۷	ضریب ثابت مدل
۰/۰۰۰	۵/۳۶۲	۰/۴۵۲	۰/۱۴۱	۰/۷۵۸	محرومیت هیجانی

۰/۰۰۰	۱۰/۷۳۹		۲/۴۴۸	۲۶/۲۹۰	ضریب ثابت مدل
۰/۰۰۰	۴/۶۲۵	۰/۳۷۹	۰/۱۳۷	۰/۶۳۵	محرومیت
۰/۰۰۰	۳/۸۱۵	۰/۳۱۲	۰/۱۱۵	۰/۴۴۰	هیجانی
					معیارهای سرسخت گیرانه
۰/۰۰۰	۷/۴۹۵		۲/۹۱۸	۲۱/۸۶۷	ضریب ثابت مدل
۰/۰۰۰	۳/۶۵۳	۰/۳۰۸	۰/۱۴۱	۰/۵۱۶	محرومیت
۰/۰۰۵	۲/۸۹۰	۰/۲۴۳	۰/۱۱۸	۰/۳۴۲	هیجانی
۰/۰۱۰	۲/۶۳۲	۰/۲۳۲	۰/۱۶۷	۰/۴۴۰	معیارهای سرسخت گیرانه
					ایثار
۰/۰۰۰	۵/۵۳۶		۳/۲۷۳	۱۸/۱۲۰	ضریب ثابت مدل
۰/۰۱۹	۲/۳۷۵	۰/۲۱۷	۰/۱۵۳	۰/۳۶۳	محرومیت
۰/۰۰۴	۲/۹۱۸	۰/۲۴۰	۰/۱۱۶	۰/۳۳۹	هیجانی
۰/۰۰۵	۲/۸۹۰	۰/۲۵۱	۰/۱۶۴	۰/۴۷۵	معیارهای سرسخت گیرانه
۰/۰۲۰	۲/۳۵۳	۰/۱۹۹	۰/۲۳۵	۰/۵۵۲	ایثار
					انزوای اجتماعی

بحث

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین طرحواره‌های ناکارآمد اولیه و سبک‌های مقابله با استرس با استرس شغلی در مردان و زنان کارمند بود. بر اساس نتایج مشخص شد که از بین مدل‌های به دست آمده مدل چهارم مناسبترین مدل برای تبیین این رابطه است. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که راهبردهای مسئله محور با استرس ارتباط منفی داشتند. این یافته نیز با یافته‌های پژوهش هاچومراو قلو و همکاران (۲۰۱۴) و پژوهش (حیدری بهزاد و ۱۳۹۵ حبیبی و صفر زاده ۱۳۹۵ محمد مهدی آزادی و همکاران ۱۳۹۳، قدسی احقر ۱۳۹۱ و ویندل و ویندل ۲۰۰۸ و موسو همکاران ۲۰۱۰)، همخوان هستند. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که در سبک مقابله مسئله مدار فرد با اجرای برنامه ریزی گام به گام تلاشی در جهت حل مسئله از خود نشان می‌دهد این تلاش اگر با شکست مواجه شود با تغییر راه حل دوباره ادامه داده می‌شود این نوع مقابله در واقع استرس را طی یک فرایند نه چندان طولانی به شیوه اصولی و با تغییر و اصلاح راه‌های برخورد با مشکل استرس زا کاهش می‌دهد و از اثرات نامطلوب آن بر فرد می‌کاهد.

بعلاوه نتایج نشان داد که مدل طرحواره‌های محرومیت هیجانی، معیارهای سخت‌گیرانه، ایثار و انزوای اجتماعی توان تبیین ۰/۳۴ از واریانس استرس شغلی کارمندان را به طرز معناداری دارند. این یافته‌ها با نتایج پژوهش باباجانی، اکرمی، فراهانی (۲۰۱۴)، همسو هستند. افراد با طرحواره‌های ناکارآمد اولیه (به ویژه محرومیت هیجانی، معیارهای سخت‌گیرانه، ایثار و انزوای اجتماعی، که بر اساس نتایج این پژوهش به دست آمد) استرس بیشتری را تجربه می‌کنند. محیط کاری نیز به عنوان قسمتی مهم از زندگی که با استرس نیز همراه است و فرد در آن الگوهای فراگرفته شده را پیاده می‌کند، بستری برای نشان دادن و بروز طرحواره‌ها است. از طرفی طرحواره‌ها به نوبه خود سبب به کارگیری راهبردهایی برای مقابله با استرس ایجاد شده ناشی از کار می‌شوند. افرادی که طرحواره‌های ناکارآمد دارند، از راهبردهای هیجان مدار بیشتر استفاده کرده و راهبردهای مسئله محور را از دست می‌دهند (هاچومراو قلو و همکاران، ۲۰۱۴) و همین امر به خودی خود سبب افزایش استرس شغلی می‌شود.

از جمله محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به عدم دسترسی به شرکت کنندگانی با شغل‌های استرس زا و پر ریسک اشاره کرد. از طرفی با توجه به جوامع پژوهش‌های پیشین که اغلب از بین قشر پرستاران و کارمندان نیروی انتظامی انتخاب می‌شدند ما در این پژوهش بر آن بودیم تا جامعه‌ی پژوهشی جدیدی را بررسی کنیم لذا به ناچار با محدودیت در تعداد شرکت کنندگان مواجه شدیم.

پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی از جوامع شغلی متنوع که به طور ذاتی استرس بیشتری را تجربه می‌کنند استفاده شود. همچنین توصیه می‌شود که متغیرهای این پژوهش در گروه زنان و مردان به تفکیک صورت پذیرد چرا که احتمال دارد نقش جنس در تجربه استرس و پاسخگویی به آن مؤثر باشد.

منابع

- Azadmarzabadi, E., Tarkhorani, H. (2007). The relationship between job stress and job satisfaction. *Journal of Behavioral Sciences* 1(2): 121-9.
- Azadmarzabadi, E., Niknafs, S. (1395). Coping strategies for occupational stress in military personnel. *Journal of Payavarde Salamat*, 10(4). [Persian]
- Babajani, S., Akrami, N., & Farahani, A. (2014). Relationship between Early Maladaptive Schemas and Coping Styles with Stress. *Journal of Life Science and Biomedicine*, 4(6). 570, 57.
- Bamber, M., & McMahon, R. (2008). Danger—Early maladaptive schemas at work!: The role of early maladaptive schemas in career choice and the development of occupational stress in health workers. *Clinical psychology & psychotherapy*, 15(2), 96-112.
- Boles, J. S., dean, D. H., & Ricks, J. M. (2011). The dimensionality of the stress inventory across small business owners and educators, *Journal Of Vocation Behavior*, 56, 12-34.
- Endler, N. S., Parker, J. D. A. (1990). Multidimensional assessment of coping: a critical evaluation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(5), 844-54.
- Farsi, Z., Nazari, S., Jafarkhani, M., Safavi, M. (1395). Relationship between occupational stress and problem focused strategies in military personnel with acute coronary syndrome. *Journal of Ebne Sina*, 18(4). [Persian]
- Ghorishirad, F. (2010). Validation of Endler and Parker coping scale of stressful situations. *Journal of Behavioral Sciences*, 4(1): 1-7 [Persian].
- Habibi, F., Safarzadeh, S. (1394). Relationship between resiliency and coping strategies with occupational stress in employees with chronic pains. Forth international conference on psychology and social science. [Persian]
- Haciomeroglu, B., Ak, M., Garip, B., Cinar, A., & Congologlu, E. (2014). The Role Of Early Maladaptive Schemas And Coping Strategies In Substance Dependence. *JCBPR*, 3: 162-170.
- Heidari, B. (1395). Comparison of coping strategies for job burout and occupational stress among women nurses in normal and intensive hospital wards. Thesis. Alame Tabatbaee University. [Persian]
- Lin, Y. M., Chen, F. S. A. (2010). stress coping style inventory of students at universities and colleges of technology. *World Transactions on Engineering and Technology Education*, 8(1): 67-72. 2

- Manning, D., & Preston, A. (2003). Organizational stress: Focusing on ways to minimize Distress. *CUPA HR JOURNAL*, 54, 15-18.
- Penley, J. A., Tomaka, J. (2002). Associations among the big five emotional responses and coping with acute stress. *Personality and Individual Differences*, 32(7): 1215-28.
- Ross, R.P. & Altamir E. M. (1994). Occupational stress, translated by Ahmadpour, Gh. (1384). Baztab Publication [Persian].
- Toits, P. A. (2004). Social support as coping assistance. *Journal Of Conselling and Clinical Psychology*, 4, 419-423.
- Zeighami, M., Purbahaadini, Z. N. (2011). The relationship between academic achievement and mental health and coping styles of students in Nursing, Midwifery and Health, University of Kerman, Heystepin the development of Medical Education and Development Center for Medical Education, 1: 41- 48.