

بررسی رابطه صفات شخصیت و روش‌های تنظیم هیجانی با استرس شغلی مربیان مهدکودک‌های شهرستان ری

محبوبه دان اصفهانی^۱، مهدی سلیمانی^۲، محمد ملکی پویا^۳

^۱ دپارتمان روان‌شناسی عمومی، پروفسور حسابی، دانشگاه آزاد اسلامی، تفرش، ایران

^۲ دپارتمان روان‌شناسی بالینی، دانشگاه علوم پزشکی، تهران، ایران

^۳ دپارتمان تربیت بدنی، پروفسور حسابی، دانشگاه آزاد اسلامی، تفرش، ایران

نام نویسنده مسئول:

مهدی سلیمانی

چکیده

استرس شغلی، استرسی است که فرد معینی بر سر شغل معینی دستخوش آن می‌شود بدین ترتیب که کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی شاغل به گونه‌ای است که خواست‌های محیط کار و در نتیجه فشارهای مرتبط با آن بیش از آن است که فرد بتواند از عهده آن برآید، از آنجایی که مربیان مهدکودک بعد از والدین نزدیک‌ترین افراد به کودک هستند، بررسی استرس شغلی آنان اهمیت می‌یابد هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی رابطه صفات شخصیت و روش‌های تنظیم هیجانی با استرس شغلی مربیان مهدکودک‌های شهرستان ری بود جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه مربیان مهدکودک‌های شهرستان ری در سال ۹۷-۹۶ بود. حجم نمونه پژوهش شامل ۱۲۰ مربی بود که به شیوه تصادفی انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری مورد استفاده در پژوهش پرسش‌نامه‌های صفات شخصیتی (NEO) و تنظیم هیجانی گراتز (DERS) و استرس شغلی (HSE) بود داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های پژوهش با استفاده از روش همبستگی پیرسون و اسپیرمن و آزمون کولموگروف - اسمیرنوف و آزمون ANOVA و از طریق نرم افزار SPSS (نسخه ۲۴) به تناسب فرضیه‌های پژوهش مورد تحلیل قرار گرفتند میزان P کمتر از ۰/۰۵ معنی‌دار در نظر گرفته شد یافته‌های حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد که شاخص‌های روان‌رنجورخویی و عدم آگاهی و شفافیت اثر مهم و مستقیمی بر استرس شغلی دارند که می‌توانند باعث بالا رفتن استرس شغلی شوند و بین عدم پذیرش با استرس شغلی رابطه معناداری وجود نداشت.

واژگان کلیدی: صفات شخصیت، تنظیم هیجان، استرس شغلی.

مقدمه

شخصیت به عنوان عامل تعیین کننده می تواند تمامی رفتارهای انسان را در عرصه زندگی شخصی و اجتماعی تحت تأثیر قرار داده و فرد و اطرافیان او را با مشکلات جدیدی مواجه کند به همین دلیل عوامل شخصیتی جزء مهم ترین ویژگی هایی هستند که اهمیت بر روی آنها ملموس است. نظریه ویژگی شخصیت بر خلاف سایر نظریه ها بر تفاوت بین افراد تمرکز دارد. ترکیب و تعامل ویژگی های مختلف است که شخصیت یک فرد را تشکیل می دهد و این برای هر شخص یگانه و منحصر به فرد است. نظریه ویژگی های شخصیتی بر تعیین و اندازه گیری این خصوصیات فردی شخصیت تمرکز دارد. منظور از ویژگی مجموعه ای از خصوصیات نسبتاً پایدار است که باعث می شود افراد به شیوه خاص رفتار کنند (کیندرکری^۱، ۲۰۰۸). الگوی پنج عاملی شخصیت با پشتوانه تجربی از معتبرترین و معروفترین الگوهای شخصیت است. عوامل شخصیتی در الگوی ۵ عاملی از قرار زیر است: روان نژندی^۲ که شامل تمایل عمومی به تجارب هیجانات منفی از جمله ترس، احساس گناه، اضطراب و نفرت و دستپاچگی است، برون گرایی^۳ که شامل ویژگی هایی چون مردم آمیزی، جرات ورزی، قاطعیت می باشد، تجربه پذیری^۴ که شامل تصور در مورد احساسات درونی، کنجکاوی ذهنی، تنوع طلبی، و قضاوت مستقلانه است، توافق جویی^۵ که شامل وعدوستی، تمایل بالا برای کمک به دیگران و همدردی با آنها، حرکت بسوی مردم و انتقادپذیر بودن. وجدان گرایی^۶ که شامل توانایی مهار تکانه ها متناسب با تقاضای جامعه، و به تأخیر انداختن ارضاء خواسته ها و رعایت هنجارهای جامعه است (احمدی، ۱۳۹۰؛ مکاری^۷ و کاستا^۸، ۲۰۰۳).

امروزه ویژگی های شخصیت^۹ به عنوان یکی از پیش بینی کننده های عملکرد شغلی پذیرفته شده است و مطالعات مختلفی (احمدی چگنی، ۱۳۹۲؛ ایزدی، ۱۳۹۰؛ نظری، کاکابرائی، افشارنیا و نظری، ۱۳۹۳) نشان داده است که ویژگی های شخصیتی بر نحوه عملکرد شغلی کارکنان سازمانها مؤثر می باشد، همچنین مطالعات مختلفی (علیزاده و همکاران، ۱۳۹۳؛ میکائیلی و غفاری، ۱۳۹۵) حاکی اثربخشی روش های تنظیم هیجان بر استرس شغلی هستند. استرس شغلی کنش متقابل بین شرایط و ویژگی های فردی است، به گونه ای که خواسته های محیط کار بیش از توان تحمل فرد است (اصغری صدری و پناه علی، ۱۳۹۲).

بیشتر ما بخش زیادی از زندگی مان را در محل کار که عموماً نوعی مجموعه سازمان یافته است، سپری می کنیم و این محیط می تواند نقش های متفاوتی داشته باشد، از تقویت و بهبود سلامتی تا ایجاد استرس و درماندگی (شکوهری یکتا و پرند، ۱۳۹۲). فیفرلینگ^{۱۰} و اکل^{۱۱} (۱۹۸۲) برخی شرایط موجود در محل کار را معین کرده اند که خطر درماندگی و خستگی مفرط کارکنان را افزایش می دهند. شواهد پژوهشی اخیر نشان دهنده رابطه بین ویژگی های شخصیتی، نوع محیط کار و سلامت روانی کارکنان است استرس شغلی^{۱۲} به عنوان یکی از مهمترین ویژگی های محیط کار، فرسودگی بدنی یا عاطفی است که بر اثر مسائل و مشکلات واقعی یا ذهنی پدید می آید. در تعریف دیگری استرس به مجموعه واکنش های عمومی انسان نسبت به عوامل ناسازگار و پیش بینی نشده داخلی و خارجی اطلاق میگردد. بدین گونه که هرگاه تعادل داخلی یا خارجی از میان برود، استرس پدید می آید. هر چند کاربرد واژه استرس در روانپزشکی، سابقه طولانی دارد ولی در سالهای اخیر استفاده از آن در روانشناسی مدیریت و رفتار سازمانی نیز متداول گردیده و به سبب رایج بودن آن در زندگی اجتماعی افراد، بخشی از مباحث سازمانی به استرس اختصاص یافته است. مبانی نظری و پژوهشی قابل توجهی نشان دهنده تعامل بین انواع مشخصی از محیط های کاری و ویژگی های شخصیتی است. از جمله ویژگی های مهم شخصیتی مورد توجه پژوهشگران، مدل پنج عاملی شخصیت می باشد. بنابراین می توان گفت که

^۱- Kinder Kerry^۲- Neurosis^۳- Extroversion^۴- Experiences^۵- Agreeing^۶- Conscientiousness^۷- McCrae^۸- Costa^۹- Personality traits^{۱۰}- Phifferling^{۱۱}- Eckel^{۱۲}- Stress Job

"شخصیت مجموعه ای از ویژگی‌های با دوام و منحصر به فرد است که امکان دارد در پاسخ به موقعیت‌های مختلف تغییر کند" (شولتز و شولتز^{۱۳}، ترجمه سید محمدی ۱۳۹۲).

روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف، یک پژوهش کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها و اطلاعات و روش تجزیه و تحلیل یک تحقیق توصیفی همبستگی می‌باشد.

جامعه آماری

جامعه آماری در این پژوهش شامل مربیان مهدکودک‌های شهر ری است که در سال ۹۶-۱۳۹۵ مشغول کار بودند.

ابزار

پرسشنامه سنجش صفات پنج گانه شخصیتی (NEO)

این پرسشنامه فرم کوتاهی نیز به نام (NEO-FFI) نیز دارد که یک پرسشنامه ۶۰ سؤالی است و برای ارزیابی ۵ عامل اصلی شخصیت به کار می‌رود اگر وقت اجرای آزمون خیلی محدود باشد و اطلاعات کلی از شخصیت کافی باشد از این پرسشنامه استفاده می‌شود. از سوی دیگر اجرای این آزمون از نظر هزینه و زمان مقرون به صرفه است مقیاس‌های آن از اعتبار بالایی برخوردارند و همبستگی بین مقیاس‌ها زیاد است و از همه مهمتر این آزمون بر خلاف سایر آزمون‌های شخصیتی، انتقادات کمتری بر آن وارد شده است (کوهی و همکاران، ۱۳۹۱).
ضریب پایایی شاخص‌های اصلی این آزمون یعنی روان نژندی - برون گرایی، گشودگی به تجربه، خوشایندی و وظیفه شناسی در ایران به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۷۵، ۰/۸۰، ۰/۷۹، ۰/۷۹، بدست آمده است. اعتبار و پایایی تست NEO و پاسخنامه‌های آن توضیح داده می‌شود (انیسی و همکاران ۱۳۹۰).

روایی محتوایی با این مفهوم بیان می‌شود که برای هر عامل شخصیتی، ۶ صفت فرعی در نظر گرفته شده است و هر صفت با سوالات خاص خود ارزیابی می‌شود. روایی گروه ملاک به معنی شاخص کار آمدی آزمون و پیش بینی رفتار یک فرد در موقعیت خاص است (گروسی فرشی، ۱۳۸۰).

پرسشنامه تنظیم هیجانی گراتر^{۱۴} (DERS)

این پرسشنامه در سال ۲۰۰۴ توسط گراتر ساخته شده است و دارای ۳۶ عبارت و هر عبارت به وسیله ۵ گزینه لیکرتی (تقریباً "هرگز، گاهی اوقات، تقریباً" نیمه از اوقات، بیشتر اوقات و تقریباً" همیشه) پاسخ داده می‌شود. پرسشنامه دشواری‌های تنظیم هیجانی ۶ خرده مقیاس دارد که خرده مقیاس‌های آن عبارتند از: عدم پذیرش پاسخ‌های هیجانی، دشواری‌های کنترل تکانه، دشواری دست زدن به رفتار هدفمند، فقدان آگاهی هیجانی، دسترسی محدود به راهبردهای تنظیم هیجانی، فقدان شفافیت هیجانی. نتایج مربوط به بررسی پایایی، نشان می‌دهد که این مقیاس دارای همسانی درونی بالا کل مقیاس (a=۰/۹۳)، خرده مقیاس عدم پذیرش (a=۰/۸۵)، خرده مقیاس اهداف (a=۰/۸۹) خرده مقیاس تکانه (a=۰/۸۶)، خرده مقیاس آگاهی (a=۰/۸۸)، خرده مقیاس راهبردها (a=۰/۸۸) و خرده مقیاس شفافیت (a=۰/۸۴) و پایایی آزمون - بازآزمون خوب برای نمرات کلی این مقیاس (۰/۸۸، ۰/۰۱ < p) و همچنین برای خرده مقیاس‌ها (۰/۶۹ برای عدم پذیرش، ۰/۶۹ برای اهداف، ۰/۵۷ برای تکانه، ۰/۶۸ برای آگاهی، ۰/۸۹ برای راهبردها و ۰/۸۰ برای شفافیت، p > ۰/۰۱) است.

پرسشنامه استرس شغلی مؤسسه سلامت و ایمنی (HSE)

پرسشنامه استرس شغلی مؤسسه سلامت و ایمنی (HSE) دارای ۳۵ سؤال با هفت حیطه می‌باشد. این ابزار در اواخر دهه ۱۹۹۰ میلادی توسط مؤسسه سلامت و ایمنی انگلستان به منظور سنجش استرس شغلی کارگران و کارمندان انگلیسی ساخته شد. در سال ۲۰۰۴ سازمان اجرایی بهداشت و ایمنی انگلستان در قالب مجموعه‌ای از استانداردهای مدیریتی این پرسشنامه را با نام، ابزار تعیین کننده HSE ارائه داد. این پرسشنامه بر اساس مدل نیاز کنترل حمایت کاراسک ایجاد شده و در سال ۲۰۰۴ نسخه جدید و بازنگری شده این پرسشنامه توسط کازین و همکاران (۲۰۰۴) ارائه شده است. هفت حیطه مورد سنجش در این پرسشنامه عبارتند از: نیاز (تقاضا)، کنترل، حمایت همکاران، حمایت مدیریتی، روابط، نقش، تغییر. پرسشنامه HSE در پژوهش‌های مختلفی به کار رفته و اعتبار و روایی آن مورد آزمون قرار گرفته است. برای مثال در پژوهش مک کاری و همکاران (۲۰۰۴) ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه در حدود ۰/۶۳ تا ۰/۸۳ گزارش شده است. در مطالعه کر و همکاران (۲۰۰۹) ضریب آلفای کلی این پرسشنامه ۰/۸۳ گزارش شد و روایی سازه این پرسشنامه مطلوب گزارش شده است. آزاد مرز آبادی و غلامی فشارکی (۱۳۸۹) نیز در ایران ضریب همبستگی دو پرسشنامه HSE و GHQ را برابر ۰/۴۸ - گزارش کردند. همچنین نتایج پژوهش این دو نشان دهنده همبستگی قوی بین عامل‌های استخراج شده از گویه‌های پرسشنامه HSE (نقش، ارتباط، حمایت مسئولین، حمایت همکاران،

^{۱۳}- Pi-shkoltz

^{۱۴}- Difficulties in Emotion Regulation Scale

کنترل، تقاضا و تغییرات به ترتیب ۰/۹۲، ۰/۷۳، ۰/۷۵، ۰/۶۳، ۰/۸۷ و ۰/۲۲ بود. در این پژوهش اعتبار کلی این آزمون با استفاده از روش آلفای کرونباخ و دو نیمه کردن به ترتیب ۰/۷۸ و ۰/۶۵ گزارش شد.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در تحلیل داده‌ها علاوه بر محاسبه شاخص‌های توصیفی (شامل محاسبه جداول توزیع فراوانی، درصدها، شاخص‌های گرایش مرکزی و پراکندگی نظیر میانگین و واریانس و غیره)، شاخص‌های استنباطی محاسبه شده است. جهت تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها با استفاده از نرم افزار های آماری SPSS ۲۴ به تناسب فرضیه های پژوهش، از روش همبستگی پیرسون استفاده خواهد شد.

یافته‌ها

بر اساس یافته‌های این پژوهش، ۸۶ نفر (۷۱/۷ درصد) شرکت کنندگان متاهل و ۳۴ نفر (۲۸/۳ درصد) شرکت کنندگان مجرد بوده اند. میانگین سن شرکت کنندگان ۳۲/۲۴، با انحراف استاندارد ۶/۷۷ بود. ۵۸ نفر (۴۸/۳ درصد) شرکت کنندگان دیپلم و ۲۰ نفر (۱۶/۷ درصد) شرکت کنندگان فوق دیپلم و ۴۲ نفر (۳۵ درصد) شرکت کنندگان لیسانس و بالاتر بودند.

جدول ۱ شاخص‌های توصیفی میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای اصلی تحقیق (n=۱۲۰)

متغیر	مقیاس ها	میانگین	انحراف استاندارد
صفات شخصیت	روان رنجوخویی	۲۰/۱۵	۶/۶۴
	برون گرایی	۳۲/۱۳	۴/۸۵
	بازبودن تجربه	۲۴/۴۱	۳/۵۳
	توافق	۳۱/۴۳	۴/۳۵
	وجدان	۳۷/۷۸	۵/۲۱
تنظیم هیجانی	عدم پذیرش	۴/۹۰	۵/۰۳
	اهداف	۵/۸۷	۴/۰۴
	تکانه	۳۷/۷۸	۵/۲۱
	آگاهی	۳۷/۷۸	۵/۲۱
	راهبردها	۳۷/۷۸	۵/۲۱
	شفافیت	۳۷/۷۸	۵/۲۱
استرس		۳۷/۷۸	۵/۲۱
	نقش	۳۷/۷۸	۵/۲۱
	ارتباط	۳۷/۷۸	۵/۲۱
	حمایت مسئولین	۳۷/۷۸	۵/۲۱
	حمایت همکاران	۳۷/۷۸	۵/۲۱
	کنترل	۳۷/۷۸	۵/۲۱
	تقاضا	۳۷/۷۸	۵/۲۱
	تغییرات	۳۷/۷۸	۵/۲۱

جدول ۱ اندازه‌های توصیفی میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش را در گروهی از مربیان مهدکودک نشان می‌دهد.

جدول ۲ همبستگی بین زیرمقیاس‌ها و صفات شخصیت و تنظیم هیجانی با استرس شغلی

متغیر	مقیاس ها	استرس شغلی (r)	استرس شغلی (r ^۲)	سطح معناداری
صفات شخصیت	روان رنجوخویی	۰/۴۱	۰/۱۶۸	۰/۰۱
	برون گرایی	-۰/۲۵	۰/۰۶۲	۰/۰۱
	بازبودن تجربه	-۰/۲۰	۰/۰۴	۰/۰۳
	توافق	-۰/۳۴	۰/۱۱۶	۰/۰۱
	وجدان	-۰/۳۲	۰/۱۰۲	۰/۰۱

تنظیم هیجانی	عدم پذیرش	۰/۱۶	۰/۰۲۶	۰/۰۱
اهداف	۰/۲۹	۰/۰۸۴	۰/۰۱	
تکانه	۰/۲۵	۰/۰۶۲	۰/۰۱	
آگاهی	۰/۴۴	۰/۱۹۴	۰/۰۱	
راهبردها	۰/۳۰	۰/۰۹	۰/۰۱	
شفافیت	۰/۵۰	۰/۲۵	۰/۰۱	

همان طور که در جدول ۲ مشاهده می شود تمام زیرمتغیرهای صفات شخصیت و تنظیم هیجانی با استرس شغلی ارتباط معناداری دارند.

بحث و نتیجه گیری

با استناد به جدول ۲ تمام فرضیات این پژوهش مورد تایید قرار گرفت. با توجه به ارتباط معنادار و براساس شاخص ضریب تعیین متغیر شفافیت ($r^2 = 0/25$) بالاترین و متغیر عدم پذیرش کمترین میزان اشتراک واریانس را با متغیر استرس شغلی تعیین می کند.

فرضیه اول:

بین روان رنجوری با استرس شغلی مربیان مهدکودک شهرستان ری رابطه وجود دارد. یافته های این پژوهش مبنی بر ارتباط روان رنجوری با استرس با نتایج بسیاری از پژوهش ها همسویی دارد. از جمله پژوهش کاردام و کراپیک^{۱۵} (۲۰۰۱) که این امر را تایید می کنند. آن ها در تحقیق خود نشان دادند که روان رنجوری و روان پریشی بر استرس شغلی اثر مستقیم دارد (شکری و همکاران، ۱۳۸۴). علاوه بر تبیین این نتایج در راستای چهارچوب های نظری موجود، میتوان گفت مربیانی که دارای ویژگی شخصیتی روان رنجورخویی هستند دارای استرس شغلی بالایی هستند زیرا عوامل زودرنجی و پرخاشگری در برخورد با همکاران و مراجعین، کاهش خلاقیت و اعتماد به نفس، عدم توانایی تمرکز بر روی کار، ناتوانی در تصمیم گیری، خستگی مفرط، ناراحتی و احساس گناه و همچنین ناتوانی در تحمل اطرافیان باعث افزایش استرس شغلی در آن ها می شود. مربیان دارای ویژگی شخصیتی روان رنجورخویی نمی توانند با هیجان های خود به طور مناسب برخورد کنند، نمی توانند با جنبه های خوب و بد زندگی و شغل خود خردمندانه رو به رو شوند و مشکلات را به خوبی حل کنند. مربیان روان رنجور بی صبرند، آرامش ندارند، افراطی عمل می کنند و همزمان با هم چند کار را انجام می دهند و این در امر در کار آن ها که مراقبت و تعلیم کودکان است خلل ایجاد کرده و در نتیجه نمی توانند برای کودکان محیطی امن را فراهم نمایند.

فرضیه دوم:

بین برون گرایی با استرس شغلی مربیان مهدکودک شهرستان ری رابطه وجود دارد. با استناد به جدول ۲ فرضیه این یافته مورد تایید قرار گرفت. با توجه به تفاوت معنادار و براساس شاخص ضریب تبیین ($r^2 = 0/06$) متغیر برون گرایی ۶ درصد از تغییرات متغیر استرس شغلی را تبیین می کند و بین این دو متغیر رابطه معکوسی وجود دارد و می توان نتیجه گرفت که استرس در افراد برون گرا کمتر است.

این یافته با نتایج بسیاری از پژوهش ها همسویی دارد از جمله پژوهش ناصح و همکاران (۱۳۸۹) که این امر را تایید می کنند. آن ها در تحقیق خود نشان دادند که روان رنجورخویی با تحلیل شغلی پرستاران رابطه مثبت و معناداری داشت و سایر ویژگی های شخصیتی با تحلیل شغلی رابطه منفی و معناداری داشتند. قانع و همکاران، (۱۳۹۲). در تبیین این نتایج در راستای چهارچوب های نظری موجود، می توان گفت مربیانی که دارای ویژگی شخصیتی برون گرا هستند دارای استرس شغلی پایین تری هستند. افراد برون گرا بدلیل اینکه اجتماعی تر هستند و با سایر افراد بهتر ارتباط برقرار می کنند این امر اجازه می دهد که راحت تر از مشکلات و غم های خود رهایی یابند و بهتر بتوانند استرس خود را کنترل کنند در نتیجه بهتر می توانند با کودکان کار کنند.

فرضیه سوم

بین بازبودن تجربه ها و استرس شغلی مربیان مهدکودک شهرستان ری رابطه وجود دارد. با استناد به جدول ۲ فرضیه این یافته مورد تایید قرار گرفت. با توجه به تفاوت معنادار و براساس شاخص ضریب تبیین ($r^2 = 0/04$) متغیر باز بودن تجربه ها ۴ درصد از تغییرات متغیر استرس شغلی را تبیین می کند و بین این دو متغیر رابطه معکوسی وجود دارد و می توان نتیجه گرفت که استرس در افراد با تجربه باز کمتر است. بنا براین این متغیر تاثیر چندانی بر روی استرس شغلی ندارد.

یافته‌های این پژوهش با نتایج بسیاری از پژوهش‌ها همسویی دارد. از جمله پژوهش بوگلر و شیلینگ^{۱۶} (۱۹۹۱) که این امر را تایید می‌کنند. نتایج پژوهش آنها نشان داد که سایر متغیرها تاثیر بیشتری بر استرس شغلی داشتند و متغیر باز بودن تجربه‌ها چندان اثری نداشت (نسائیان و دیگران، ۱۳۹۶). در تبیین این نتایج در راستای چهارچوب‌های نظری موجود، میتوان گفت مربیانی که ویژگی شخصیتی بازبودن تجربه را دارند استرس شغلی پایین‌تری دارند این افراد با تمایلی که به تخیل و خلاقیت و کارهای هنری دارند بهتر می‌توانند استرس خود را کنترل کنند.

فرضیه چهارم:

بین توافق با استرس شغلی مربیان مهد کودک شهرستان ری رابطه وجود دارد. با استناد به جدول ۲ فرضیه این یافته مورد تایید قرار گرفت. با توجه به تفاوت معنادار و براساس شاخص ضریب تبیین ($r^2 = 0/12$) توافق ۱۲ درصد از تغییرات متغیر استرس شغلی را تبیین می‌کند و بین این دو متغیر رابطه معکوسی وجود دارد و می‌توان نتیجه گرفت که استرس در اینگونه از افراد کمتر است..

یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش‌های هاشم‌زاده (۱۳۸۹)، عقیلی نژاد و همکاران (۱۳۸۶) که به عقیده آنها یکی از معضلاتی که طی چند دهه اخیر تقریباً درگیر جوامع بشری بوده است پدیده‌ی استرس است و معتقدند که از میان استرس‌های گوناگون که افراد تجربه می‌کنند، استرس شغلی جایگاه مهمی دارد نتایج بیانگر نقش میانجی پاسخگویی در رابطه بین با وجدان بودن و استرس شغلی بود. همچنین نتایج بیانگر روابط علی بین ویژگیهای شخصیتی با وجدان بودن و توافق پذیری با استرس و عملکرد شغلی بود. در این بین نقش میانجی پاسخگویی در رابطه بین توافق پذیری و عملکرد شغلی نیز تأیید شد (قاسم زاده علیشاهی همکاران، ۱۳۹۱). بعلاوه نتایج تحقیق حاضر و تحقیق عقیلی نژاد و همکاران با نتایج تحقیق میرزایی سپیدی (۱۳۸۴) شعاع کاظمی و مومنی (۱۳۸۹) متفاوت بود. در تبیین این نتایج در راستای چهارچوب‌های نظری موجود، میتوان گفت مربیانی که سازگاری کمتری دارند و کمتر توافق می‌کنند استرس بیشتری دارند و این استرس می‌تواند باعث لطمه زدن به کودکان شود. تعدادی از محققان به طور جداگانه به مطالعه رابطه بین ویژگیهای شخصیتی با عملکرد و استرس شغلی پرداخته‌اند؛ اما این اولین پژوهشی می‌باشد که نقش میانجی پاسخگویی احساسی را در رابطه بین ویژگیهای شخصیتی با استرس و عملکرد شغلی در نظر می‌گیرد؛ بنابراین دو دلیل وجود دارد که چرا بررسی این روابط مهم هستند: اولاً یک پیوند نظری و مفهومی بین ویژگیهای شخصیتی با پاسخگویی وجود دارد. دوماً شرایط پاسخگویی جزء ویژگیهای مهم سیستمهای سازمانی و آموزشی هستند که شناخت آن در درک تفاوت‌های فردی مفید می‌باشد (فرینک، ۲۰۰۶).

فرضیه پنجم

بین باوجدان بودن با استرس شغلی مربیان مهد کودک شهرستان ری رابطه وجود دارد. با استناد به جدول ۲ رابطه معناداری بین این دو متغیر وجود ندارد. براساس شاخص ضریب تبیین ($r^2 = 0/10$) با وجدان بودن ۱۰ درصد از تغییرات متغیر استرس شغلی را تبیین می‌کند و بین این دو متغیر رابطه معکوسی وجود دارد و می‌توان نتیجه گرفت که استرس در افراد با وجدان کمتر است.

یافته‌های این پژوهش با نتایج بسیاری از پژوهش‌ها همسویی دارد. از جمله پژوهش‌ها هال و همکاران^{۱۷} (۲۰۰۶)، هاچوارتر و همکاران^{۱۸} (۲۰۰۵) این امر را تایید می‌کنند. نتایج این تحقیقات نشان داد که افرادی که دارای نمرات بالای با وجدان بودن هستند در موقعیتهای تنش‌زا استرس کمتری را ادراک می‌کنند. پژوهش‌های انجام شده در زمینه رابطه عامل شخصیتی با وجدان بودن و واکنشهای فردی به طور عام نتایج یک دست ندارند؛ زیرا ارتباط این عامل با عملکرد فردی معمولاً به شکل خطی نیست بعلاوه با وجدان بودن اثری یکسان بر هر عملکردی ندارد. به همین دلیل تبیین نتایج مربوط به نقش عامل با وجدان بودن، به عنوان عاملی مستقل به سادگی میسر نیست (قاسم زاده علیشاهی همکاران، ۱۳۹۱). در تبیین این نتایج در راستای چهارچوب‌های نظری موجود، میتوان گفت مربیانی که وجدان کاری

^{۱۶}- Boogler and Shilling

^{۱۷}-Hall et al

^{۱۸}-Hachwerter et al.

بیشتری دارند وظیفه شناستر، هدفمندتر و با اراده و مصمم‌تر هستند و قوانین و اصول اخلاقی را رعایت می‌کنند بنابراین استرس کمتری خواهند داشت.

فرضیه ششم

بین عدم پذیرش با استرس شغلی مربیان مهد کودک شهرستان ری رابطه وجود دارد.
با استناد به جدول ۲ رابطه معناداری بین عدم پذیرش با استرس شغلی مربیان وجود ندارد ($r^2 = 0/09$, $p = 0/25$).
نتایج این تحقیق با تحقیق میکائیلی و غفاری (۱۳۹۵) که نشان داند برای تعیین سهم هریک از راهبردهای تنظیم شناختی هیجان (سرزنش خود، پذیرش، نشخوار فکری، فاجعه آمیز بودن، سرزنش دیگران، ارزیابی مجدد مثبت، تمرکز مجدد مثبت، تمرکز مجدد بر برنامه ریزی و دیدگاه گیری) در پیش بینی میزان استرس پرستاران شاغل در بخشهای پرستاران بخشهای روانپزشکی، مغز و اعصاب از تحلیل رگرسیون چندگانه همزمان با استاندارد استفاده شد. در این رگرسیون همه متغیرهای پیش بین به طور همزمان وارد تحلیل شده و هر متغیر براساس توان پیش بینی خود ارزیابی میگردد. برای اطمینان از عدم تخطی از مفروضه های نرمال بودن، خطی بودن، هم خطی و یکسانی پراکندگی، از تحلیل مقدماتی استفاده شد و نتیجه گرفتند که پذیرش با استرس شغلی رابطه معکوس دارد، همسو است (میکائیلی و غفاری، ۱۳۹۵).

فرضیه هفتم

بین اهداف با استرس شغلی مربیان مهد کودک شهرستان ری رابطه وجود دارد.
با استناد به جدول ۲ فرضیه این یافته مورد تایید قرار گرفت. با توجه به تفاوت معنادار و براساس شاخص ضریب تبیین ($r^2 = 0/04$) متغیر اهداف ۴ درصد از تغییرات متغیر استرس شغلی را تبیین می‌کنند و بین این دو متغیر رابطه معکوسی وجود دارد و می‌توان نتیجه گرفت که نداشتن هدف باعث بالارفتن استرس مربی می‌شود.

یافته های این پژوهش با نتایج بسیاری از پژوهشها همسویی دارد و با یافته های مطالعه هاب انجام شده به وسیله هولامان و موس^{۱۹} (۱۹۹۱) و مطالعه اسماعیلی و همکاران (۲۰۰۷) همخوانی دارد. برای تعیین اهداف دو زمینه کنار آمدن با استرس وجود دارد. شیوه اول روش متمرکز بر مسئله است یعنی فرد به استرس به عنوان موضوعی حل شدنی و هدف اصلی می‌نگرد و شیوه دوم روش متمرکز بر هیجان است. یعنی فرد مشکل را حل نمی‌کند بل سعی در کاهش پیامدهای هیجانی مشکل دارد. شماری از محققین، افرادی را که بوسیله کاهش دادن یا اجتناب کردن با استرس کنار آمده اند را با افرادی که از راهکارهای بیشتر مقابله ای و یا هوشیارانه نظیر جمع آوری اطلاعات و اقدام به عمل استفاده نموده اند، مقایسه کردند. در مجموع تحقیقات نشان می‌دهد که شیوه مقابله نسبت به اجتناب راهکار موفق تری است. افرادی که مستقیماً با مشکل مواجه می‌شوند نه تنها با احتمال بیشتری آن را حل می‌کنند بلکه برای تحت کنترل درآوردن استرس در آینده بهتر آماده می‌شوند (میکائیلی و غفاری، ۱۳۹۵). در تبیین این نتایج در راستای چهارچوب های نظری موجود، میتوان گفت مربیانی که اهدافی برای کار خود چه در حال و چه در آینده دارند و برای آنها برنامه ریزی می‌کنند و تصمیماتی را اتخاذ می‌کنند و برای رسیدن به آنها تلاش می‌کنند از استرس کمتری برخوردارند و بهتر می‌توانند برای کودکان برنامه ریزی کنند و آنها را هدایت کنند.

فرضیه هشتم

بین تکانه با استرس شغلی مربیان مهد کودک شهرستان ری رابطه وجود دارد.
با استناد به جدول ۲ فرضیه این یافته مورد تایید قرار گرفت. با توجه به تفاوت معنادار و براساس شاخص ضریب تبیین ($r^2 = 0/06$) متغیر تکانه ۶ درصد از تغییرات متغیر استرس شغلی را تبیین می‌کند و می‌توان نتیجه گرفت که هرچه نمرات تکانه افزایش می‌یابد نمرات استرس شغلی مربیان هم افزایش می‌یابد.

یافته های این پژوهش با نتایج بسیاری از پژوهشها همسویی دارد. از جمله پژوهش چسلی و همکاران (۱۳۸۵) و خرمائی و فرمائی (۱۳۹۳) که این امر را تایید می‌کنند. چسلی و همکاران نشان داده اند که استرس های شغلی می‌توانند موجب بروز اختلالات رفتاری، پزشکی و روانشناختی در میان افراد شوند. تهاجم و پرخاشگری جزء اولین و بارزترین نشانه های وجود استرس می‌باشد. پیامد های روانشناختی استرس شغلی در قالب مسایلی همچون مشکلات خانوادگی، اختلالات خواب و افسردگی بروز می‌کند. 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 می‌دهد (چسلی و همکاران، ۱۳۸۵).

در تبیین این نتایج در راستای چهارچوب های نظری موجود، میتوان گفت مربیانی که بر افکار و فرآیندهای ذهنی خود تسلط نداشته باشد و در برخورد با مشکلات بروز دهند خواه خوشایند و خواه خشن و هیجانی، این افکار همچنان که روی رفتار آنها تاثیر می‌گذارد باعث می‌شود استرس آنها نیز افزایش می‌یابد.

فرضیه نهم

بین آگاهی با استرس شغلی مربیان مهد کودک شهرستان ری رابطه وجود دارد.

با استناد به جدول ۲ فرضیه این یافته مورد تایید قرار گرفت. با توجه به تفاوت معنادار و براساس شاخص ضریب تبیین ($r^2 = 0/19$) متغیر آگاهی ۱۹ درصد از تغییرات متغیر استرس شغلی را تبیین می کند و می توان نتیجه گرفت که هرچه نمرات آگاهی افزایش می یابد نمرات استرس شغلی مربیان هم افزایش می یابد و اینکه کاهش آگاهی منجر به استرس شغلی می شود.

یافته های این پژوهش با نتایج بسیاری از پژوهشها همسویی دارد. از جمله پژوهش اشتیری زاده و همکاران (۱۳۸۱) و ابوالقاسمی و همکاران (۱۳۹۰) که این امر را تایید می کنند. نتایج تحقیق بر روی استرس شغلی پرستاران نشان داد که میزان آگاهی پرستاران شرکت کننده در پژوهش از استرس و خطرات آن و راه های مقابله با آن در حد متوسط بود، که برای افرادی که خود متولیان بهداشت و سلامت می باشند و دارای درجه کارشناسی هستند این میزان آگاهی ضعیف می باشد (قاسم زاده علیشاهی همکاران، ۱۳۹۱). آگاهی از طریق آموزشهای فشرده و دستیابی به تمرکز حواس به کاهش استرس کمک میکند. استرس معلم میتواند عواقب ناخوشایندی در تدریس به بار آورد، روحیه معلم را تضعیف کند و توانایی او را در انتقال اشتیاقی که به تدریس دارد، کاهش دهد. بنابراین آگاهی باعث میشود، افراد مدیریت استرس موفق تری در زندگی روزمره داشته باشند. به نظر میرسد آموزش فنون مبتنی بر ذهن آگاهی با ترغیب افراد به تمرین مکرر توجه متمرکز روی محرکه ای خنثی و آگاهی قصدمندانه روی جسم و ذهن، میتواند افراد اضطرابی را از اشتغال ذهنی با افکار تهدیددی و نگرانی در مورد عملکرد شغلی رها کند و ذهن آنها را از دنده اتوماتیک خارج سازد. یعنی این فنون با افزایش آگاهی فرد از تجربیات لحظه حاضر و برگرداندن توجه بر سیستم شناختی و پردازش کارآمدتر اطلاعات موجب کاهش نگرانی و تنش فیزیولو یک در فرد میگردد. روش ذهن آگاهی، به علت سازوکارهای نهفته در آن، مانند پذیرش، افزایش آگاهی، حساسیت زدایی، حضور در لحظه، مشاهده گری بدون داوری، رویارویی و رهاسازی در تلفیق با فنون و مهارتهای ذهن آگاهی مبتنی بر کاهش استرس، به علت تاثیر بر این فرایندها، در کاهش عالئم بالینی استرس مؤثر است (جنابادای و همکاران، ۱۳۹۵).

در تبیین این نتایج در راستای چهارچوب های نظری موجود، میتوان گفت مربیانی که از احساسات خود آگاهی کافی نداشته باشند نمی توانند آنها را کنترل کنند و در نتیجه استرس آنها افزایش می یابد.

فرضیه دهم:

بین راهبردها با استرس شغلی مربیان مهد کودک شهرستان ری رابطه وجود دارد.

با استناد به جدول ۲ فرضیه این یافته مورد تایید قرار گرفت. با توجه به تفاوت معنادار و براساس شاخص ضریب تبیین ($r^2 = 0/09$) متغیر راهبردها ۹ درصد از تغییرات متغیر استرس شغلی را تبیین می کند و می توان نتیجه گرفت که هرچه نمرات راهبردها افزایش می یابد نمرات استرس شغلی مربیان هم افزایش می یابد و اینکه نداشتن راهبردها منجر به افزایش استرس شغلی می شود.

یافته های این پژوهش با نتایج بسیاری از پژوهشها همسویی دارد. از جمله پژوهش الین و همکاران^{۲۰} (۲۰۰۸) و کوین فونتاین و همکاران^{۲۱} (۲۰۰۶) که این امر را تایید می کنند. در تبیین این یافته ها باید گفت که افراد خوشبین از روشهای مقابله ی هیجان مدار که مستلزم دوری از مشکل و انفعال است و فرد بیشتر دچار استرس و فشار روانی ناشی از آن شده و در نهایت تسلیم استرس میشود کمتر استفاده میکنند. افراد خوشبین در مقابله با مشکلات و حوادث استرس زا و تهدید کننده زندگی بیشتر به حل مسئله و ارزیابی مشکل به شکل سالمتر میپردازند. خوش بین ها با پذیرش نقش خود در ایجاد مشکل و تلاش برای اصلاح موقعیت در برابر مسئله ایستادگی میکنند و بطور کلی گرایش بیشتری به کاربرد راهبردهای مسئله مدار دارند. خوشبینی، یکی از ویژگیهای افراد تاب آور است. اینگونه افراد نسبت به مسائل و مشکلات زندگی نگرشی مثبت و خوشبینانه دارند و همین نگرش مثبت سبب افزایش میزان تحمل آنها در برابر مشکلات میشود. افراد تاب آور به دلیل میزان بالای خوشبینی و باورهای مثبت در آنان پس از شکست، ناامید و دلسرد نشده و بر میزان تلاشهای خود ادامه میدهند (نصیر، ۱۳۸۹: ۶۵).

در تبیین این نتایج در راستای چهارچوب های نظری موجود، میتوان گفت مربیانی که نتوانند راهبردهای مناسب و کارآمد در مواجهه با مشکلات بدهند و نتوانند معضلات را از بین ببرند دچار استرس بیشتری خواهند شد

نظریه یازدهم

بین شفافیت با استرس شغلی مربیان مهد کودک شهرستان ری رابطه وجود دارد.

^{۲۰}- Ellin et al

^{۲۱}- Fontine et al

با استناد به جدول ۲ فرضیه این یافته مورد تایید قرار گرفت. با توجه به تفاوت معنادار و براساس شاخص ضریب تبیین ($r^2 = 0/25$) متغیر شفافیت ۲ درصد از تغییرات متغیر استرس شغلی را تبیین می‌کند و می‌توان نتیجه گرفت که هرچه نمرات شفافیت افزایش می‌یابد نمرات استرس شغلی مربیان هم افزایش می‌یابد.

یافته‌های این پژوهش با نتایج بسیاری از پژوهش‌ها همسویی دارد. از جمله پژوهش کوین دانیل و همکاران^{۲۲} (۲۰۰۰) و حسن پور قودکاهی و همکاران (۲۰۱۲) که این امر را تایید می‌کنند. کوین دانیل و همکاران در تحقیق خود نشان دادند که در راستای تبیین رابطه مثبت و معنی دار عامل با شفافیت و پاسخگویی فردی می‌توان عنوان کرد که افراد دارای نمرات بالا در عامل C پرسشنامه نئو، افرادی دقیق و وسواس، وقت شناس و قابل اعتماد هستند و ویژگی به کارگیری طرح و برنامه در رفتار از ویژگی‌های این عامل می‌باشد و با توجه به ویژگی‌ها و نظریه‌ها و یافته‌های پژوهشی در این زمینه، طبیعی به نظر می‌رسد که عامل با شفافیت رابطه‌ای مثبت با پاسخگویی فردی داشته باشد (اپل باوم^{۲۳}، ۲۰۰۷). در تبیین این نتایج در راستای چهارچوب‌های نظری موجود، می‌توان گفت اگر مربیان ذهن باز و آگاهی داشته باشند و بدانند در برخورد با مشکلات چگونه برخورد کنند استرس آنها نیز کاهش خواهد یافت.

مراجع

- احمدی، م. (۱۳۹۰)، رابطه بین صفات پنج عامل شخصیتی و هوش هیجانی در دانشجویان دختر و پسر میانه. دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی. ۱۳(۲).
- انیسی، ج؛ مجدیان، م؛ جوشن لوم؛ گوهری کامل؛ ز (۱۳۹۰)، بررسی اعتبار و روایی فرم کوتاه پرسشنامه پنج عاملی نئو در دانشجویان، مجله علوم رفتاری، دوره ۵، شماره ۴.
- جنابادی، حسین، پیله چی، لیلا، سلم آبادی، مجتبی و طیرانی راد، علی (۱۳۹۵) اثر بخشی آموزش مهارت‌های ذهن آگاهی بر استرس شغلی و بهزیستی و روان شناختی معلمان زن، دو ماهنامه سلامت کار ایران، دوره ۳، شماره ۶ ص ۵۹-۶۹.
- شکری، امید، مرادی، علیرضا، ولی اله، فرزاد، سنگری، علی اکبر، غنایی، زیبا و رضایی، اکبر (۱۳۸۴)، نقش صفات شخصیت و سبک‌های مقابله، در سلامت روانی دانشجویان: ارائه مدل‌های علی، تازه‌های علوم شناختی، سال ۷، شماره ۱، ص ۲۸-۳۸.
- شکوهی یکتا، م. پرنده، ا. ۱۳۹۲. روان‌شناسی استرس. تهران: تیمورزاده، طبیب.
- شولتز، س. (۱۳۹۲). نظریه‌های شخصیت (ترجمه ی، سیدمحمدی). تهران: انتشارات ویرایش.
- عقیلی نژاد، م. عطاری، م. س. گل آبادی، م. چهره گشا، ه. (۱۳۸۹)، مقایسه سطح استرس شغلی پرستاران زن بخش‌های مختلف بیمارستان‌های تابعه دانشگاه علوم پزشکی ایران در پائیز ۸۸. مجله علمی پژوهشی علوم پزشکی ارتش جمهوری اسلامی ایران. شماره ۱. ۴۸-۴۴.
- قاسم زاده علیشاه، ابوالفضل، سید عباس زاده، میرمحمد، حسنی، محمد و هاشمی، تورج (۱۳۹۱)، مدل سازی ساختاری ویژگی بر های شخصیتی استرس و عملکرد شغلی با توجه به اثرات میانجی رفتار پاسخ فردی، دو ماهنامه سلامت کار ایران، دوره ۱۰، شماره ۲ ص ۵۴-۶۴.
- قاسم زاده علیشاهی؛ سیدعباس زاده، م؛ حسنی، م؛ هاشمی، ت؛ (۱۳۹۲)، مدل سازی ساختاری ویژگی‌های شخصیتی بر استرس و عملکرد شغلی با توجه به اثرات میانجی رفتار پاسخگویی فردی، دو ماهنامه سلامت کار ایران، دوره ۱۰، شماره ۲
- قانع، رضا، ولیئی، سینا؛ رضایی، مهدی و رضایی، کژال (۱۳۹۲)، رابطه ویژگی‌های شخصیتی و استرس شغلی در پرستاران، فصلنامه علمی - پژوهشی انجمن علمی پرستاری ایران، دوره اول، شماره ۳ ص ۲۷-۳۴.
- کوهی، س. اعتمادی، ع. فاتحی زاده، م. (۱۳۹۳). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و سلامت روانی در زوجین. مجله علمی- پژوهشی پژوهش علوم شناختی و رفتاری. شماره ۱. ۷۱-۸۳.
- گروسی فرشی، م. ت. (۱۳۸۰). رویکردی نوین در ارزیابی شخصیت (کاربرد تحلیل عاملی در مطالعات شخصیت). تبریز: نشر دانیال و جامعه پژوه.
- میکائیلی، نیلوف و غفاری، مظفر (۱۳۹۵)، نقش باور آمیختگی اندیشه- کنش و تنظیم شناختی هیجان در پیش بینی استرس شغلی پرستاران بخش های روانپزشکی، مغز و اعصاب، نشریه پژوهش پرستاری ایران، دوره ۱۱، شماره ۴، ص ۱-۱۰.

^{۲۲}- Kevin Daniel and colleagues

^{۲۳} Appelbaum

نسائیان، عباس، اسدی گندمانی، رقیه و باقری، زهرا (۱۳۹۶)، رابطه استرس شغلی با ویژگی‌های شخصیتی و تجارب معنوی پرستاران، نشریه پژوهش پرستاری ایران، ۱۲؛ ۳، ۴۴-۵۰.

نصیر، مرضیه (۱۳۸۹)، راهبردهای مقابله با استرس و تاب آوری با خوش بینی در دانش آموزان دختر مقطع متوسطه شهرستان دزفول، نشریه یافته های نو در روانشناسی، ۴؛ ۳، ۵۵-۶۸.

Kerr, R., McHugh, M., & McCrory, M. (2009). HSE Management Standards and stress-related work outcomes. *Occupational Medicine*, 59(8), 574-579.

Mc Crae, R. R. Costa, P. T. 2003. Personality in adulthood. New York: Guilford.