

اثربخشی آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی در فزون کاری خبرنگاران دارای تنیدگی شغلی

The effectiveness of multifaceted stress management on workaholism in journalists with job stress

ZH. Ahangar Zadeh, M.A.

ژیلا آهنگرزاده*

M. Hatami, Ph.D.

دکتر محمد حاتمی**

چکیده

خبرنگاری همیشه به عنوان حرفه‌ای مطرح بوده که با تنیدگی زیادی همراه است. درگیری زیاد با کار و اشتغالات فاعلی می‌تواند عامل تنیدگی خبرنگاران باشد که هم برای افراد و هم برای سازمان نتایج منفی در بر خواهد داشت در این راستا برنامه مدیریت تنیدگی لرن یک مداخله کامل محسوب شده و می‌تواند از فزون کاری خبرنگاران جلوگیری کند لذا این پژوهش به بررسی اثربخشی آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی در فزون کاری خبرنگاران دارای تنیدگی شغلی در غالب طرح پژوهشی شبه آزمایشی (پیش آزمون- پس آزمون با گروه گواه) پرداخته است. نمونه مورد نظر متشکل از ۳۰ نفر خبرنگاران پر تنیدگی داوطلب از خبرنگاران خبرگزاری فارس شهر تهران انتخاب و به صورت تصادفی در دو گروه آزمایش (۱۵ نفر) و گروه گواه (۱۵ نفر) قرار گرفتند. جلسات طی ۱۸ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای و به صورت هفتگی

*. کارشناس ارشد گروه روانشناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی شاهرود

** دانشیار گروه روانشناسی بالینی، دانشگاه خوارزمی (نویسنده مسؤول)

اجرا شد و آزمودنی‌ها به پرسش‌نامه فزون کاری (WART) پاسخ دادند. نتایج نشان داد که آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی لرن به صورت معناداری روی فزون کاری تأثیر دارد ($p < 0.01$). همچنین بین گروه آزمایش و گروه گواه در نمرات حاصل از خودکارآمدی، گرایش‌های اجباری، مهار و ارتباطات ضعیف / خودجذبی تفاوت معناداری به لحاظ آماری وجود دارد ($p < 0.01$). بنابراین برنامه آموزشی مدیریت چندوجهی تنیدگی می‌تواند با توانش جرأت‌ورزی برای نپذیرفتن تقاضای شغلی خارج از توان خود، اصلاح باورها، شناخت‌ها و بازخوردهای نادرست، احساس تسلط بیشتر بر محیط و یافتن حمایت‌های اجتماعی شاخصه‌های فوق را بهبود ببخشد.

واژه-کلیدها: مدیریت چندوجهی تنیدگی، فزون کاری، خبرنگاران، تنیدگی شغلی.

Abstract

Journalism has always been known as a profession associated with a high level of stress. High involvement and preoccupation with work can be a cause of stress that poses negative results for both individuals and organizations. In this regard, LEARN stress management program as a complete intervention can prevent journalists from workaholism. So, the current study aimed to determine the effectiveness of multifaceted stress management training on workaholism in journalists with job stress. Research design was quasi-experimental (pretest-posttest design with control group). The sample consisted of 30 volunteer stressful journalists in Fars news agency of Tehran city who randomly were assigned into two groups of experimental ($n = 15$) and control ($n = 15$). The sessions were conducted for 18 weekly sessions of 90 minutes and the subjects responded to *Work Addiction Risk Test* questionnaire (WART). The results showed that Loren's multifaceted stress management training program significantly affects the workaholism ($p < 0.01$). Also, there is a statistically significant difference between the experimental group and the control group in the scores of self-efficacy, compulsive tendencies, weak inhibition and communication/self-absorption ($p < 0.01$).

Therefore, multifaceted stress management training program increasing assertiveness to reject out-of-power job demand, the correction of false beliefs, cognitions and feedback, more sense of mastery on the

environment, and finding social support can improve above characteristics.

Keywords: multifaceted stress management, workaholism, journalists, job stress.

Contact information: *Hatami513@gmail.com*

مقدمه

یکی از عواملی که می‌تواند همچون سایر مشاغل عامل تنیدگی خبرنگاران نیز باشد، درگیری زیاد با کار و اشتغالات فاعلی با آن است، به این معنا که فرد زمان قابل توجهی از شبانه‌روز را صرف امور مربوط به کار می‌کند. پژوهش‌ها عوامل تأثیرگذار بر آن را شامل عوامل جمعیت‌شناختی، ویژگی‌های محیط و شرایط کاری، ارزش‌های حاکم بر محیط کار و... می‌دانند (برک، ۱۹۹۹؛ برک، ۲۰۰۱). البته همه تنیدگی‌ای که افراد در رابطه با شغل خود تجربه می‌کنند، وابسته به محیط کار نیست، با وجود اینکه محیط کاری خبرنگاری، غیرقابل پیش‌بینی بوده و شاید از این نظر عامل تنیدگی باشد، اما شاخصه‌های فردی نیز در این موضوع جایگاه مهمی دارند و فرد نیز مهارت بیشتری بر آن‌ها دارد. برخی افراد معتقدند نوعی احساس اجبار و ناچار بودن موجب می‌شود تا فرد دچار فزون‌کاری^۱ شود. به معنای دیگر فرد خود را تحت شرایط تنش‌زا می‌بیند و یا برای نیل به پیشرفت احساس فشار می‌کند (آتس، ۱۹۷۱).

تنیدگی شغلی^۲ زیاد خبرنگاران می‌تواند به سلامت جسمانی و روانی آن‌ها لطمه‌های جدی وارد کند و کیفیت زندگی آن‌ها را کاهش دهد (کاراسک و تورل، ۱۹۹۰) و با توجه به عوارض شدید فزون‌کاری برای سلامت روانی (بارتراک و اوگینسکا بولیک، ۲۰۱۲؛ شیمازو، شوفلی، کامیلیاما، ۲۰۱۵)، اگر این افراد علاوه بر تنیدگی شغلی، دچار اثرات منفی فزون‌کاری نیز شوند، سلامت روانی آن‌ها به‌طور جدی به خطر خواهد افتاد. اگرچه مهار عوامل تنیدگی‌زا دشوار است، اما واکنش افراد در برابر تنیدگی و چگونگی مدیریت آن و نیز عادات بدکاری و بی‌توجهی به ابعاد وجودی خود مانند بعد معنوی قابل تغییر است. مجهز شدن افراد به توانش مدیریت تنش‌ها و فشارهای کاری می‌تواند از طریق کمک به خبرنگاران برای ترک فزون‌کاری و افزایش رواندستی به‌عنوان یک منع مقابله‌ای به مصون‌سازی آن‌ها در مقابل تنیدگی‌های شغلی منجر شود.

در ادبیات نظری در مورد مدیریت تنیدگی، مداخلات گوناگونی طراحی شده است که برخی از این مداخلات بر پایه دیدگاه جسمانی و بعضی بر مبنای اصول روانشناختی و با تکیه بر فنون شناختی و رفتاری طراحی شده‌اند. رز و التمایر (۱۹۹۴) در یک بازبینی مفید از مداخلات مرتبط با تنیدگی شغلی، این مداخلات را به دو طبقه مداخلات فردی (راهِبردهای پیشگیرانه و راهبردهای مقابله‌ای) و مداخلات مربوط به محل کار تقسیم نمودند. راهبردهای پیشگیرانه شامل نظارت بر عوامل تنیدگی‌زا و نشانگان؛ جمع‌آوری منابع و حمله به عوامل تنیدگی‌زا؛ مدارا با عوامل تنیدگی‌زا و کاهش برانگیختگی بوده (بنسون، ۱۹۸۲) و راهبردهای مقابله‌ای نیز شامل توسعه منابع مقابله‌ای، تغییر الگوهای رفتاری افزایش‌دهنده تنیدگی و اجتناب از عوامل تنیدگی‌زا از طریق سازگاری می‌شوند (کارت‌رایت و کوپر، ۱۹۹۷). مداخلات مربوط به محل کار هم از نظر رز و التمایر (۱۹۹۴) به ۶ حوزه ویژگی‌های نقشی (مسائلی مانند ابهام نقش و گرانباری نقش)؛ ویژگی‌های شغلی (طراحی مجدد شغل و...)؛ روابط بین فردی؛ جو و ساختار سازمانی، نظام‌های مدیریت منابع انسانی و ویژگی‌های جسمانی تقسیم می‌شوند. البته این عقیده وجود دارد که مداخلات ترکیبی تأثیر بیشتری دارند. یکی از این مداخلات ترکیبی، مداخله مدیریت چندوجهی تنیدگی است که علاوه بر در نظر گرفتن وجوه در نظر گرفته شده در سایر مداخلات، مؤلفه‌های سبک زندگی و تغذیه را نیز در نظر می‌گیرد و در واقع یک مداخله کامل برای مدیریت تنیدگی تلقی می‌شود (بارلو، رایبی و ریزنر، ۲۰۰۱). مداخله لرن به دلیل مؤلفه‌های خودروی بخش‌های مختلف چرخه تنیدگی (از مغز تا رفتار) تأثیر می‌گذارد و این انتظار را ایجاد می‌کند که توانایی مهار تنیدگی را از جنبه‌های مختلف دارد (موسوی، علی‌پور، زارع، آگاه هریس و جان‌بزرگی، ۱۳۹۳).

معمولاً در برنامه‌های مدیریت و مقابله با تنیدگی فعالیت‌هایی نظیر کمک گرفتن از اطرافیان جهت انجام کارها، استقبال از حمایت و پشتیبانی دیگران، واقع‌بین بودن، در نظر گرفتن موفقیت‌ها، ورزش (پیاده‌روی، شنا، دویدن و...)، تغذیه مناسب، خواب و استراحت، تفریحات سالم، مسافرت، خندیدن، نوشتن افکار و احساسات خود و قبول خود دیده می‌شود (فیپس، ۱۹۹۱) که همه این موارد در برنامه چندوجهی مدیریت تنیدگی گنجانده شده است. مدیریت صحیح تنیدگی‌ای که فرد در زمینه شغلی تجربه می‌کند، نوعی توانش روانشناختی دانسته شده که برای تأمین سلامت روانی او ضروری است. رواندرستی و

اثربخشی آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی در فزون کاری خبرنگاران دارای تنیدگی شغلی

فزون کاری، خود نیز می‌توانند تحت تأثیر این توانش قرار گیرند. پژوهش در مورد مدیریت تنیدگی عمدتاً مبتنی بر این فرضیه ضمنی بوده که شرکت کنندگان می‌دانند که بهترین فن مدیریت و اجتناب از تنیدگی چیست و معمولاً به این افراد به‌عنوان قربانیان منفعل عوامل تنیدگی‌زا نگریسته می‌شود. سوینی، نیکلز و کورمک (۱۹۹۳) از خلال مصاحبه با ۳۰ درمان‌گر شغلی، تعدادی از راهبردهای مدیریت تنیدگی در محیط کار را استخراج نمودند؛ که شامل مواردی مانند بیرون رفتن از محل کار برای نهار و... در زمان‌های استراحت، برنامه‌ریزی روزانه برای زمان‌هایی که فرد سرکار نیست، مجزاً کردن وظایف پاداش‌دهنده و غیرپاداش‌دهنده، پرورش آگاهی شخصی در مورد تنیدگی از طریق شیوه‌هایی مانند بحث با همکاران در مورد مشکلات ناشی از تنیدگی، استفاده از توانش‌های مقابله‌ای مثبت در محل کار مانند مدیریت زمان، اولویت‌بندی و....

هدف پژوهش حاضر، آن است تا اثربخشی برنامه چندوجهی مدیریت تنیدگی را در فزون کاری خبرنگاران دارای تنیدگی شغلی مورد بررسی قرار دهد.

روش

جامعه آماری، نمونه و روش اجرای پژوهش: طرح پژوهش حاضر از نوع طرح‌های پژوهشی شبه‌آزمایشی از نوع پیش‌آزمون- پس‌آزمون با گروه گواه است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه خبرنگاران خبرگزاری فارس در شهر تهران تشکیل می‌دهد. برای انتخاب نمونه از میان خبرنگاران پرتنیدگی داوطلب، ۳۰ نفر بر اساس معیارهای ورود- خروج (کسب نمره بیش‌تر از ۲۷/۲۶+۸/۳۲ در مقیاس تنیدگی ادراک‌شده، مشغول به کار بودن در خبرگزاری فارس، دامنه سنی ۲۵ تا ۵۰ سال، جزو پرسنل تمام‌وقت بودن، عدم ابتلا به هرگونه بیماری طی مزمین و نیز اختلال روانشناختی بارز) برگزیده و به‌صورت تصادفی در دو گروه آزمایش (۱۵ نفر) و گروه گواه (۱۵ نفر) جای می‌گیرند. برای اجرای پژوهش، کلیه‌ی آزمودنی‌ها قبل و بعد از اجرای برنامه لرن برای آزمودنی‌های گروه آزمایش، به همه گویه‌های پرسش‌نامه‌های رواندرستی (پالیترون و الیسون، ۱۹۸۲) و فزون کاری (اسپنس و رابینز، ۱۹۹۲) و سؤال‌های مرتبط با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ می‌دهند. پژوهش‌گر نیز متعهد شد که برای رعایت اصول اخلاقی، پس از پایان پژوهش این مداخله را برای گروه گواه نیز انجام دهد. برنامه چندوجهی

ابزار پژوهش:

مقیاس تنیدگی ادراک شده (*PSS*) (کوهن و همکاران، ۱۹۸۳): این مقیاس که کوهن، کاماراک و مرمستین (۱۹۸۳) آن را طراحی کرده‌اند، یکی از مقیاس‌های جهانی سنجش تنیدگی ادراک شده است. مقیاس تنیدگی ادراک شده شامل فرم‌های چهار، ۱۰ و ۱۴ سؤالی است که در این پژوهش فرم ۱۴ سؤالی آن به کار رفته می‌رود. پاسخ گزینه‌ها طبق دستورالعمل مقیاس از هیچ (صفر) تا بسیار زیاد (چهار) درجه‌بندی شده و دامنه نمرات از صفر تا ۵۶ متغیر و نمره بیشتر آزمودنی‌ها در این مقیاس نشان‌دهنده بالا بودن سطح تنیدگی ادراک شده است (کوهن و همکاران، ۱۹۸۳؛ کوهن و ویلیامسون، ۱۹۸۸). کوهن و همکاران (۱۹۸۳) قابلیت اعتماد بازآزمایی این مقیاس را ۰/۸۵ گزارش کرده‌اند. هماهنگی درونی این آزمون نیز از ۰/۸۴ تا ۰/۸۶ محاسبه شده است. آگاه هریس و موسوی (۲۰۱۳) ضریب همسانی گویه‌های این پرسش‌نامه را در جمعیت ایرانی تأیید کرده‌اند. آلفای کرونباخ گویه‌ها نیز ۰/۸۴ به دست آمده است.

پرسشنامه اعتیاد به کار وارت (۱۹۹۹): این پرسش‌نامه در سال ۱۹۹۹ توسط رایینسون طراحی شده است و دربرگیرنده ۲۵ سؤال خودگزارشی است. شاخص‌های گرایش‌های اجباری، مهار، ارتباطات ضعیف/ خودجذبی، ناتوانی در سپردن مسئولیت به دیگران و خودارزشی در این مقیاس ارائه شده است. پاسخ‌دهندگان بر این اساس که کدام گویه‌ها بهتر از همه عادت‌های کاری‌شان توصیف می‌کند، در طیف لیکرتی چهارتایی به سؤالات پاسخ می‌دهند. ضریب آلفای کرونباخ اولیه که توسط سازندگان مقیاس ارائه شده است حاکی از همسانی درونی بالای آن (۰/۸۸) دارد (رایینسون، ۱۹۹۹). ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس، ۰/۹۲ بوده است که نشان‌دهنده قابلیت اعتماد بالای ابزار اندازه‌گیری است و قابلیت اعتماد محتوای پرسشنامه هم در سطح ۰/۰۱ معنادار بوده است (عسکری و نوری، ۱۳۹۰). بررسی همسانی درونی این پرسش‌نامه در مطالعه حاضر که به روش آلفای کرونباخ صورت گرفت، ۰/۸۴ به دست آمد.

داده‌ها پس از جمع‌آوری با استفاده از ویرایش ۲۲ نرم‌افزار آماری SPSS مورد تجزیه و تحلیل توصیفی و استنباطی قرار گرفت. برای تحلیل توصیفی داده‌ها، شاخص‌های میانگین و انحراف استاندارد و در تحلیل استنباطی پس از بررسی درستی مفروضه‌های زیربنایی، آزمون تحلیل واریانس تک‌متغیره و تحلیل کوواریانس تک‌متغیره به کار رفت. با توجه به طرح

اثر بخشی آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی در فزون کاری خبرنگاران دارای تنیدگی شغلی

پژوهش و تعداد محدود آزمودنی‌ها و به منظور افزایش توان آزمون، سطح معناداری برای آلفا ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

داده‌ها یافته‌ها

از بین ۳۰ شرکت کننده در پژوهش حاضر، ۱۵ نفر در گروه آموزش مدیریت تنیدگی و ۱۵ نفر در گروه گواه قبل و بعد آموزش با ابزارهای پژوهش مورد ارزیابی قرار گرفتند. شرکت کنندگان از نظر جنسیت در هر دو گروه آزمایش و گروه گواه، به صورت ۷ نفر مرد (۴۶/۷٪) و ۸ نفر زن (۵۳/۳٪) قرار گرفتند. میانگین سن آزمودنی‌ها در گروه آزمایش ۳۴/۴۰ با انحراف استاندارد ۶/۱۷ و گروه گواه ۳۲/۸۰ با انحراف استاندارد ۵/۶۸ بود که دامنه سنی از ۲۵ تا ۵۰ سال را شامل می‌شد. تمامی شرکت کنندگان این پژوهش، خبرنگاران خبرگزاری فارس بودند. در جداول شماره (۱ و ۲) جزئیات هر یک از متغیرهای تحصیلات و وضعیت تأهل در دو گروه آزمایش و گواه آمده است.

جدول ۱: فراوانی و درصد فراوانی تحصیلات در دو گروه آزمایش و گروه گواه

گروه	متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
آزمایش	تحصیلات	دپلم و فوق دپلم	۳۳/۳
		کارشناسی	۶۰
		کارشناسی ارشد	۶/۷
گواه	تحصیلات	فوق دپلم	۲۰
		کارشناسی	۴۶/۷
		کارشناسی ارشد	۳۳/۳

جدول ۲: فراوانی و درصد فراوانی وضعیت تأهل در دو گروه آزمایش و گواه

گروه	متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
آزمایش	وضعیت تأهل	مجرد	۳۳/۳
		متاهل	۶۶/۷
گواه	وضعیت تأهل	مجرد	۳۳/۳
		متاهل	۶۶/۷

اثربخشی آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی در فزون کاری خبرنگاران دارای تنیدگی شغلی

جدول ۳: میانگین، انحراف استاندارد برای نمرات متغیرهای پژوهش در پیش آزمون و پس آزمون

پس آزمون		پیش آزمون		نوع آموزش مقیاس / زیرمقیاس‌ها
گروه گواه میانگین (انحراف استاندارد)	مدیریت تنیدگی میانگین (انحراف استاندارد)	گروه گواه میانگین (انحراف استاندارد)	مدیریت تنیدگی میانگین (انحراف استاندارد)	
(۲/۴۹)۲۸/۳۳	(۴/۴۲)۱۶/۸۶	(۲/۳۲)۲۸/۴۰	(۳/۰۹)۲۸/۴۶	گرایش‌های اجباری
(۲/۴۱)۱۸/۴۶	(۲/۸۷)۱۰/۴۶	(۲/۴۳)۱۸/۶۶	(۲/۸۹)۲۰/۰۶	گواه
(۱/۹۴)۱۳/۹۳	(۲/۸۰)۹/۲۰	(۲/۰۱)۱۳/۹۳	(۲/۳۱)۱۶/۶۶	ارتباطات ضعیف / خودجذبی
(۰/۹۱)۲/۴۰	(۱/۲۹)۲/۶۶	(۰/۸۹)۲/۳۳	(۱/۴۰)۲/۴۶	ناتوانی در سپردن مسؤلیت
(۱/۰۴)۶/۳۳	(۱/۴۵)۴/۴۰	(۱/۰۴)۶/۳۳	(۱/۴۵)۶/۴۰	خود ارزشی
(۶/۰۴)۷۵/۸۰	(۹/۷۷)۴۷/۴۰	(۵/۷۵)۷۵/۸۰	(۷/۳۵)۷۹/۹۳	نمره کل فزون کاری

جدول شماره (۴) نمره‌های شرکت کنندگان و نتایج تحلیل واریانس یک‌راهه را در مورد متغیرهای پژوهش قبل از شروع مداخله نشان می‌دهد. این جدول نشان می‌دهد که خرده‌مقیاس‌های ارتباطات ضعیف / خودجذبی از نظر آماری معنادار هستند ($p < 0/05$). این مسأله نشان می‌دهد دو گروه آموزش و گروه گواه پیش از هرگونه مداخله، در برخی از متغیرهای مورد سنجش یکسان نبوده‌اند. از آنجایی که نمرات آزمودنی‌ها در برخی از متغیرها در پیش آزمون به لحاظ آماری معنادار بود، از آزمون تحلیل کوواریانس چندمتغیره استفاده شد.

جدول ۴: میانگین، انحراف استاندارد و نتایج تحلیل واریانس یک‌راهه برای نمرات متغیرهای پژوهش پیش از مداخله

Sig.	F	گروه گواه میانگین (انحراف استاندارد)	مدیریت تنیدگی میانگین (انحراف استاندارد)	نوع آموزش مقیاس / زیر مقیاس‌ها
۰/۹۴	$F_{(1-28)}=۰/۰۰$	(۲/۳۲)۲۸/۴۰	(۳/۰۹)۲۸/۴۶	گرایش‌های اجباری
۰/۱۶	$F_{(1-28)}=۲/۰۵$	(۲/۴۳)۱۸/۶۶	(۲/۸۹)۲۰/۰۶	گواه
۰/۰۰	$F_{(1-28)}=۱۱/۸۶$	(۲/۰۱)۱۳/۹۳	(۲/۳۱)۱۶/۶۶	ارتباطات ضعیف / خودجذبی
۰/۷۶	$F_{(1-28)}=۰/۰۹$	(۰/۸۹)۲/۳۳	(۱/۴۰)۲/۴۶	ناتوانی در سپردن مسؤلیت
۰/۸۸	$F_{(1-28)}=۰/۰۲$	(۱/۰۴)۶/۳۳	(۱/۴۵)۶/۴۰	خود ارزشی
۰/۰۹	$F_{(1-28)}=۲/۹۳$	(۵/۷۵)۷۵/۸۰	(۷/۳۵)۷۹/۹۳	نمره کل فزون کاری

اثربخشی آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی در فزون کاری خبرنگاران دارای تنیدگی شغلی

از بین خرده‌مقیاس‌های مربوط به فزون کاری، هیچ‌یک از خرده‌مقیاس‌ها در آزمون لون معنادار نیستند؛ بنابراین می‌توان گفت که هر دو گروه از نظر متغیرهای پژوهش، قبل از شروع مداخله از لحاظ واریانس‌ها همگن بوده‌اند ($p > 0.05$). یکی دیگر از مفروضه‌های آزمون تحلیل واریانس، نرمال بودن توزیع داده‌ها است. برای بررسی این فرضیه از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد. نتایج این آزمون حاکی از آن است که تمامی زیرمقیاس‌های فزون کاری از مفروضه نرمال بودن پیروی می‌کنند ($p > 0.05$). یکی دیگر از پیش‌فرض‌های تحلیل کوواریانس، بررسی همگنی رگرسیون است. با توجه به این که هیچ‌کدام از خرده‌مقیاس‌های فزون کاری در بررسی همگنی رگرسیون، معنادار نمی‌باشند ($p > 0.05$)، می‌توان نتیجه گرفت که فرض همگنی رگرسیون برقرار است.

ارزیابی ویژگی داده‌ها نشان داد که مفروضه آماری همسانی ماتریس‌های واریانس-کوواریانس برای مؤلفه‌های فزون کاری ($F = 3/68$, $Box's M = 0.05$, $P > 0.05$) برقرار است و بنابراین برای ارزیابی معناداری اثر چندمتغیری از شاخص لامبدای ویلکز استفاده شد. شاخص لامبدای ویلکز نشان داد که اثر گروه بر ترکیب خطی متغیرهای وابسته معنی‌دار است ($\eta^2 = 0.92$ partial و $F = 149/762$, $P < 0.01$). به عبارت دیگر، بین دو گروه آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی و گروه گواه حداقل در یکی از مؤلفه‌های فزون کاری تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۵: نتایج آزمون تحلیل کوواریانس چند متغیره فزون کاری در گروه‌های آموزش مدیریت تنیدگی و گروه گواه

متغیر	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
نمره کل فزون کاری	۱۲۷۴/۵۴	۱	۱۲۷۴/۵۴	۲۵/۹۸	۰/۰۰
گرایش‌های اجباری	۱۶۵/۳۸	۱	۱۶۵/۳۸	۱۸/۸۸	۰/۰۰
گواه	۱۱۹/۰۹	۱	۱۱۹/۰۹	۳۲/۴۹	۰/۰۰
ارتباطات ضعیف / خودجذبی	۴۱/۵۷	۱	۴۱/۵۷	۷/۸۲	۰/۰۱
نا توانی در سپردن مسؤلیت	۰/۰۹	۱	۰/۰۹	۰/۰۶	۰/۷۹
خود ارزشی	۹/۴۴	۱	۹/۴۴	۸/۵۴	۰/۰۰

اثربخشی آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی در فزون کاری خبرنگاران دارای تنیدگی شغلی

آماره‌های ANOVA تک‌متغیری در مورد هر متغیر وابسته به صورت جداگانه اجرا شد تا منبع معناداری اثر چندمتغیری تعیین شود. جدول شماره (۵) نشان می‌دهد که گروه به صورت معناداری روی گرایش‌های اجباری ($\text{partial } \eta^2 = 0/48$ و $P < 0/01$ ، $F(1, 20) = 18/88$)، گواه ($\text{partial } \eta^2 = 0/61$ و $P < 0/01$ ، $F(1, 20) = 32/49$)، ارتباطات ضعیف/ خود جذبی ($\text{partial } \eta^2 = 0/28$ و $P < 0/05$ ، $F(1, 20) = 7/82$) و خود ارزشی ($\text{partial } \eta^2 = 0/29$) و $F(1, 20) = 8/54$ ، $P < 0/01$) تأثیر دارد. اثر گروه روی ناتوانی در سپردن مسئولیت به لحاظ آماری معنادار نیست ($\text{partial } \eta^2 = 0/00$ و $P > 0/05$ ، $F(1, 20) = 0/67$).

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش با مطالعه رولود (۲۰۱۱)، جعفری و همکاران (۱۳۹۱) همخوان است. رفتارها و گرایش‌های اجباری که فرد از روی عادت و یا به دلیل بازخوردها و باورهای غیرمنطقی، انجام می‌دهد، در فزون کاری خبرنگاران نقش پررنگی دارند. در واقع این دیدگاه وجود دارد که افراد مبتلا به فزون کاری خود نیز تمایل به فزون کاری دارند. آن‌ها تمایل دارند که زمان‌های غیر ساعات کاری را صرف فعالیت‌های کاری کنند و درباره کار می‌اندیشند و حتی فراتر از نیازمندی‌های سازمانی یا اقتصادی کار کنند (اسکات و همکاران، ۱۹۹۷)، اما حتی این تمایلات نیز ناشی از نوعی اجبار است. در واقع آن‌ها مجموعه‌ای از نیازها یا سائق‌های درونی دارند که آن‌ها را مجبور به کار کردن می‌کند. برای مثال ممکن است اگر به نحو افراطی کار نکنند، دچار احساس گناه شوند (اسپنس و رایبنز، ۱۹۹۱). یا اینکه ممکن است این افراد برای کسب حرمت خود به پرکاری افراطی روی بیاورند (پرتز، ۲۰۰۴). در این موارد می‌توان نقش باورها، شناخت‌ها و بازخوردهای نادرست را مشاهده نمود که مداخله مدیریت چندوجهی تنیدگی لرن به طور جدی به آن‌ها می‌پردازد و تلاش می‌کند تا آن‌ها اصلاح نماید. در بسیاری از مواقع حتی افراد متوجه نیستند که واقعاً مجبور به کار افراطی نیستند و اگر از این موضوع آگاه باشند که چرا تمایل به پرکاری افراطی دارند، شیوه خود را تغییر می‌دهند. این مداخله تلاش می‌کند تا انگیزه‌های افراد را شناسایی نموده و آن‌ها را از این موضوع آگاه کند.

اثربخشی آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی در فزون‌کاری خبرنگاران دارای تنیدگی شغلی

یافته‌های این پژوهش با مطالعه بارلو و همکاران (۲۰۰۱)، جعفری و همکاران (۱۳۹۱) نیز همخوان است. براساس مدل کراسک (۱۹۹۲) میزان مهار یا دامنه تصمیم‌گیری شغلی (برای مثال، آزادی عمل شغلی، سطح توانش) یکی از عوامل اصلی است که در تنیدگی شغلی نقش دارد. بدیهی است که هرچه افراد احساس آزادی عمل بیشتری داشته باشند، تنیدگی کمتری را تجربه خواهند نمود. در افراد دچار پرکاری افراطی احساس مهار کمی مشاهده می‌شود. حتی پژوهش‌ها نشان می‌دهد که همسران افراد پرکار نیز احساس مهار بیرونی دارند. مداخله مدیریت چندوجهی تنیدگی لرن، به خبرنگاران کمک می‌کند تا محیط شغلی تنیدگی‌زای خود را درک کنند، درک شرایط تنیدگی‌زا، عوامل تنیدگی‌زا، علل تنیدگی، چرخه تنیدگی و نظام پاسخ به تنیدگی موجب می‌شود تا افراد احساس تسلط بیشتری بر محیط داشته باشند.

یکی از مشخصه‌های افراد مبتلا به پرکاری افراطی، ارتباطات ضعیف و خود جذبی است. فلاورز و راینسون (۲۰۰۲). کلارک و همکاران (۲۰۱۰) نیز این مشخصه‌ها را در افراد دچار پرکاری افراطی تأیید نموده‌اند. علت ارتباطات ضعیف و خودجذبی می‌تواند توانش‌های ارتباطی ضعیف یا بازخوردهای نادرست باشد. در واقع پژوهش‌ها نشان می‌دهند که مهم‌ترین پیامد پرکاری افراطی، روابط بین‌فردی ضعیف به‌خصوص روابط کار- خانواده است (پیتروفسکی و ودانوویچ، ۲۰۰۶). مدیریت چندوجهی تنیدگی به‌دلیل اینکه یک مداخله جامع محسوب می‌شود، برای رفع این مشکلات نیز برنامه‌ریزی منظمی دارد. توانش‌های ارتباطی لازمه مدیریت صحیح تنیدگی هستند و در موقعیت‌های تنیدگی‌زا، یافتن حمایت‌های اجتماعی یک توانش محسوب می‌شود (بارلو و همکاران، ۲۰۰۱).

همچنین یکی از دلایلی که موجب می‌شود تا افراد مبتلا به پرکاری افراطی، از سپردن مسؤلیت به دیگران اجتناب کنند، کمال‌گرایی است، در واقع آن‌ها فکر می‌کنند که باید خودشان به بهترین نحو، کارها را انجام دهند. این موضوع مسؤلیت‌های آن‌ها را دو چندان نموده و موجب می‌شود تا تنیدگی و تنش زیادی را متحمل شوند. کانای و همکاران (۱۹۹۶) نیز بر این باورند که پرکاری افراطی ممکن است از گرایش‌های کمال‌گرایانه که فرد را از سپردن مسؤلیت به دیگران به‌طور مؤثر در زمان مناسب باز دارد، ناشی شود. کمال‌گرایی مبتنی

اثر بخشی آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی در فزون کاری خبرنگاران دارای تنیدگی شغلی

بر باورها و شناخت‌های غیرمنطقی است. مدیریت چند وجهی تنیدگی مستقیماً به این باورها غیرمنطقی می‌پردازد، آن‌ها را شناسایی نموده و تغییر می‌دهد (بارلو و همکاران، ۲۰۰۱). یکی از دیگر علل ناتوانی افراد مبتلا به فزون کاری در سپردن مسؤلیت به دیگران، می‌تواند عدم توانایی جرأت‌ورزی باشد. این افراد لازم است که توانش جرأت‌ورزی را فراگیرند و برخی مسؤلیت‌ها به دیگران واگذار کنند مدیریت چندوجهی تنیدگی از طریق به بحث گذاشتن ماهیت جرأت‌ورزی افراد را ترغیب به کار برد آن در مواقع لزوم می‌کند (بارلو و همکاران، ۲۰۰۱). با تمام این تفاسیر، به نظر می‌رسد در پژوهش حاضر به دلیل سنجش این خرده‌مقیاس به‌وسیله تنها یک گویه، نتیجه قابل‌تصور و پیش‌بینی به‌دست نیامده است. بنابراین یکی از دلایل به‌دست آمدن نتیجه‌ی ناهمسو با مطالعات پیشین در این راستا را می‌توان بررسی سپردن مسؤلیت کاری به دیگران به کمک تنها یک گویه دانست که نتیجه آن اندازه‌گیری ناکامل متغیر مورد پژوهش و ناتوانی در تمایز ویژگی‌های دو گروه در این زمینه است. به‌احتمال بسیار بالا در صورت افزایش تعداد سؤالات این خرده‌مقیاس می‌توانستیم انتظار داشته باشیم که شاهد نتایج متفاوت‌تری باشیم.

از سوی دیگر، یکی از پیامدهای مهم تنیدگی و تنش مزمن در محیط کار فرسودگی شغلی است. یکی از ابعاد فرسودگی شغلی، احساس ناکارآمدی و بی‌ارزشی است و زمانی رخ می‌دهد که فرد با تقاضاهای بیش‌از حد کاری مواجه می‌شود (ماسلاچ، ۲۰۰۳). بنابراین کاهش تنیدگی می‌تواند احساس ناکارآمدی را کاهش دهد. مداخله‌ی مدیریت چندوجهی تنیدگی، به افراد کمک می‌کند تا توانش جرأت‌ورزی بیاموزند (بارلو و همکاران، ۲۰۰۱) و تقاضاهای شغلی خارج از توان خود را نپذیرند، زیرا احساس ناتوانی و درماندگی در پاسخگویی به آن‌ها و انجام ندادن وظایف محوله، به احساس خود ارزشی آن‌ها آسیب می‌زند. بیشتر افراد وقتی با موقعیت‌های تنیدگی‌زا مواجه می‌شوند، به دلیل اینکه از ماهیت تنیدگی و علل آن آگاه نیستند، ارزیابی‌های غیرواقعی‌بینانه‌ای در مورد موقعیت تنیدگی‌زا و نیز توانایی خود برای مقابله با آن دارند، درحالی‌که آگاهی و شناخت دقیق زنجیره‌ای از رویدادها که موجب تنیدگی و تنش می‌شود، به آن کمک می‌کنند تا توانایی خود را به‌طور صحیح ارزیابی کنند و نقاط قوت خود را به کار بگیرند. برنامه مدیریت چندوجهی تنیدگی به افراد کمک می‌کند تا با کسب آگاهی

بیشتر، پیش از این که توانایی خود را محک بزنند، ارزیابی و قضاوت منفی در مورد خود نداشته باشند و به راحتی احساس خود ارزشی خود را زیر سؤال نبرند.

لازم به ذکر است در اجرای پژوهش حاضر محدودیت‌هایی نظیر اینکه نمونه مورد نظر را تنها خبرنگاران خبرگزاری فارس بودند. عدم پیگیری و مقیاس فزون کاری وارت تنها از یک گویه برای سنجش سپردن مسئولیت بهره برده است که در تعمیم داده‌ها و نتایج این پژوهش باید جانب احتیاط رعایت شود بنابراین استفاده از سایر فنون مداخله‌ای مدیریت تنیدگی به جای آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی و مقایسه نتایج حاصله با تحقیق پیش رو، به کارگیری این پژوهش بر روی جامعه آماری دیگر و استفاده از سایر مقیاس‌های مربوط به فزون کاری مانند BAT Work پیشنهاد می‌شود. کاربردهای این فن توسط متخصصین با اتکا به تعداد جلسات بیشتر و تمرین‌های غنی‌تر و همراه با پیگیری‌های شش‌ماهه تا یک‌ساله مورد بررسی قرار گیرد. هم‌چنین در راستای نتایج به دست آمده می‌توان این فن را به منظور کاهش تنیدگی به تمامی دست‌اندرکاران و مدیران عرصه خبر و خبرنگاری توصیه نمود تا با انجام آن توسط متخصصان به بهبود سطح رضایت کارکنان و کاهش تنش‌ها و تنیدگی شغلی آنان پردازند.

پی‌نوشت‌ها:

1- workaholism

2- job stress

منابع و مأخذ فارسی:

جعفری، عیسی؛ حاجلو، نادر؛ فغانی، رامین؛ خزان، کاظم. (۱۳۹۱). رابطه رواندرستی و سرسختی روانشناختی با سلامت روانی سالمندان. *مجله تحقیقات علوم رفتاری*. ۱۰(۶): ۴۳۱-۴۴۰.

عسکری، آزاده؛ نوری، ابوالقاسم. (۱۳۹۰). بررسی رابطه اعتیاد به کار با ابعاد سلامت عمومی در کارکنان یک شرکت صنعتی در اصفهان. *فصلنامه سلامت کار ایران*. ۸(۲): ۳۱-۳۸.

اثر بخشی آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی در فزون کاری خبرنگاران دارای تنیدگی شغلی

موسوی، الهام؛ علیپور، احمد؛ زارع، حسین؛ آگاه هریس، مژگان و جانبرزگی، مسعود. (۱۳۹۳).
اثر بخشی مداخله چندوجهی لرن بر اصلاح باورهای فراشناختی و فرانگرانی. فصلنامه
تازه های علوم شناختی. ۱۶(۱): ۴۰-۴۸.

منابع و مآخذ خارجی:

- Barlow D.H., Rapee RM, Reiser LC. (2001). *Mastering Stress*. Eules: American Health Publishing Company.
- Bartczak, M., & Oginska-Bulik, N.(2012). Workaholism and mental health among Polish academic workers. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 18(1), 3-13.
- Benson, H. (1982). *The relaxation response: history, physiological basis and clinical usefulness*. Acta Medica Scandinavica, 211(S660), 231-237.
- Burke, R.J. (1999). Workaholism in organizations: Measurement validation and replication. *International Journal of Stress Management*, 6(1), 45-55.
- Burke, R.J. (2001). Workaholism in organizations: the role of organizational values. *Personnel Review*, 30(6), 637-645.
- Cartwright, S., & Cooper, C.L. (1997). *Managing workplace stress* (Vol. 1). Sage.
- Clark, M.A., Lelchook, A.M., & Taylor, M.L. (2010). Beyond the Big Five: How narcissism, perfectionism, and dispositional affect relate to workaholism. *Personality and Individual Differences*, 48(7), 786-791.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of health and social behavior*, 385-396.
- Cohen, S., & Williamson, G. (1988). *Perceived stress in a probability sample of the US* In S. Spacapam & S. Oskamp (Eds.), *The social psychology of health: Claremont symposium on applied social psychology* (pp. 31-67).
- Flowers, C.P., & Robinson, B. (2002). A structural and discriminant analysis of the Work Addiction Risk Test. *Educational and Psychological Measurement*, 62(3), 517-526.
- Kanai, A., Wakabayashi, M., & Fling, S. (1996). Workaholism among employees in Japanese corporations: An examination based on the Japanese version of the Workaholism Scales. *Japanese Psychological Research*, 38(4), 192-203.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1992). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic books.
- Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current directions in psychological science*, 12(5), 189-192.
- Oates, W.E. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. World Publishing Company.

- Paloutzian, R.F., & Ellison, C.W. (1982). Loneliness, spiritual well-being and the quality of life In Peplau LA & Perlman D.(Eds.), *Loneliness: A sourcebook of current theory, research and therapy* (pp. 224-237).
- Phipps, W.J. (1991). *Medical-surgical nursing: concepts and clinical practice*. Mosby.
- Piotrowski, C., & Vodanovich, S.J. (2006). The interface between workaholism and work-family conflict: A review and conceptual framework. *Organization Development Journal*, 24(4), 84.
- Porter, G. (2004). Work, work ethic, work excess. *Journal of organizational change management*, 17(5), 424-439.
- Ross, R.R., & Altmaier, E.M. (1994). *Intervention in occupational stress: A handbook of counselling for stress at work*. Sage.
- Rowold, J. (2011). Effects of spiritual well-being on subsequent happiness, psychological well-being, and stress. *Journal of religion and health*, 50(4), 950-963.
- Shimazu, A., Schaufeli, W.B., Kamiyama, K., & Kawakami, N. (2015). Workaholism vs. work engagement: the two different predictors of future well-being and performance. *International Journal of Behavioral Medicine*, 22(1), 18-23.
- Spence, J.T., & Robbins, A.S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of personality assessment*, 58(1), 160-178.
- Sweeney, G.M., Nichols, K.A., & Cormack, M. (1993). Job stress in occupational therapy: Coping strategies, stress management techniques and recommendations for change. *The British Journal of Occupational Therapy*, 56(4), 140-145.