



استرس شغلی در کارکنان دانشگاه شهرکرد: نقش پیش‌بین هوش هیجانی و خود‌تمایز‌یافتگی

مهرداد حاجی حسنی^{۱*}

چکیده

مقدمه: استرس شغلی از جمله مشکلات رایج در محیط‌های شغلی است لذا پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی استرس شغلی کارکنان دانشگاه شهرکرد بر مبنای هوش هیجانی و خود‌تمایز‌یافتگی انجام شد.

روش بررسی: این پژوهش از نوع توصیفی است. جامعه پژوهش عبارت بود از کارکنان دانشگاه شهرکرد در سال ۱۳۹۶ که ۱۶۸ نفر از آن‌ها به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند و با مقیاس‌های استرس شغلی Rice، هوش هیجانی Bar-On و خود‌تمایز‌یافتگی Skoweron مورد ارزیابی قرار گرفتند. داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار)، آزمون‌های همبستگی Pearson و تحلیل رگرسیون خطی چندگانه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: نتایج همبستگی Pearson نشان داد که رابطه هوش هیجانی و استرس شغلی $r = -0/256$ ، $P < 0/001$ و نیز رابطه بین خود‌تمایز‌یافتگی با استرس شغلی $r = -0/315$ ، $P < 0/001$ منفی و معنی‌دار است. نتایج رگرسیون خطی چندگانه نشان داد که هوش هیجانی $B = -0/292$ ، $P < 0/001$ و خود‌تمایز‌یافتگی $B = -0/336$ ، $P < 0/001$ توان پیش‌بینی استرس شغلی را دارند و ۱۵/۷ درصد واریانس استرس شغلی کارکنان را تبیین می‌کنند.

نتیجه‌گیری: با توجه به رابطه معکوس بین هوش هیجانی و خود‌تمایز‌یافتگی با استرس شغلی، با ارائه و اجرای راهکارهای مختلف و شناسایی عوامل موثر در زمینه افزایش هوش هیجانی و خود‌تمایز‌یافتگی، استرس شغلی را تقلیل داد که منجر به افزایش بهره‌وری خواهد شد.

کلید واژه‌ها: استرس شغلی، هوش هیجانی، خود‌تمایز‌یافتگی، دانشگاه شهرکرد

مقاله پژوهشی



تاریخ دریافت: ۹۷/۰۲/۳۱

تاریخ پذیرش: ۹۷/۰۴/۰۱

ارجاع:

حاجی حسنی مهرداد. استرس شغلی در کارکنان دانشگاه شهرکرد: نقش پیش‌بین هوش هیجانی و خود‌تمایز‌یافتگی. بهداشت کار و ارتقاء سلامت. ۱۳۹۷؛ ۲(۲): ۱۱-۱۰۳.



سایت تخصصی دانشجویان بهداشت حرفه‌ای

WWW.ACGIH.IR

^۱* گروه مشاوره، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه شهرکرد، شهرکرد، ایران
(نویسنده مسئول: dr_hajihassani@sku.ac.ir)

مقدمه

استرس شغلی به صورت پاسخ‌دهی جسمی و هیجانی زیان‌آور تعریف شده است و زمانی به وجود می‌آید که خواسته‌های شغلی فراتر از توانایی‌ها، نیازها یا منابع فرد شاغل باشد (۱). استرس شغلی که اگر بیش از حد باشد می‌تواند پیامدهای منفی جسمانی، هیجانی و رفتاری ایجاد کند، اهداف سازمانی را مورد تهدید قرار دهد و سبب کاهش بهره‌وری گردد (۲). آمارها نشان می‌دهد استرس و عوارض ناشی از آن همه ساله موجب از بین رفتن صدها روز کاری می‌شود و به طور متوسط روزانه یک میلیون نفر به علت اختلالات و ناخوشی‌های ناشی از استرس از حضور در محل کار خودداری می‌کنند (۳). پژوهش‌های متعدد نشان داده است که استرس شغلی در بین کارکنان مدارس و دانشگاه‌ها شایع هست (۴-۵-۶) و عوامل مختلفی در بروز آن نقش دارند. از جمله عوامل متعدد مرتبط با استرس شغلی می‌توان به عوامل روان‌شناختی نظیر هوش هیجانی (۷)، خودکارآمدی (۸) و تمایز یافتگی (۹) و عوامل جمعیت‌شناختی از قبیل سن و سابقه خدمت (۱۰) اشاره کرد. در پژوهش حاضر نقش دو متغیر هوش هیجانی و تمایز یافتگی در استرس شغلی مورد توجه است.

هوش هیجانی نوعی از پردازش هیجان هست که شامل توجه به هیجانات، سنجش درست و دقیق آن در خود و دیگران، نظم بخشی سازگارانه هیجانات و بیان مناسب آن‌ها می‌باشد (۱۱). بار-آن (Bar-On) و همکاران هوش هیجانی را مجموعه‌ای از استعدادهای غیر شناختی و مهارت‌هایی می‌داند که موجب افزایش توانایی افراد در سازگاری با محیط می‌گردد (۱۲). متخصصان و پژوهشگران که هوش هیجانی را مورد بررسی قرار دادند بر این اعتقادند که هوش هیجانی کاربردهای مهمی دارد و بر فعالیتهای مختلف انسان از قبیل رهبری، رشد حرفه‌ای، سلامت روان، زندگی خانوادگی و زناشویی تاثیرگذار است (۱۳). تور (Toor) و همکاران در پژوهشی با هدف بررسی رابطه بین هوش هیجانی با استرس شغلی به این نتیجه رسیدند که افراد با هوش هیجانی پایین، استرس شغلی بیشتری را تجربه می‌کنند (۱۴).

تمایز یافتگی نیز یکی از مفاهیم اساسی تئوری Bowen است که تعادل بین احساس صمیمیت با دیگران و فردیت اشاره دارد (۱۵). افراد با تمایز یافتگی بالا به هیجانات خود آگاهی دارند و قادر به سنجش متفکرانه موقعیت هستند. این افراد توانایی رشد خود مستقل را دارند و می‌توانند در روابط عمیق، آرامش و راحتی خود را حفظ کنند و بنابراین از هم‌جوشی عاطفی و یا جدایی عاطفی برای تعدیل تنش‌های درونی خود اجتناب می‌کنند، در حالیکه افراد کمتر تمایز یافته یا با هم‌جوشی با دیگران متمایل می‌شوند و به این ترتیب با جدایی از افراد مهم زندگی از پا در می‌آیند و یا به جدایی عاطفی تن می‌دهند، بنابراین هنگام مواجه شدن با صمیمیت عاطفی واکنش اضطرابی نشان می‌دهند (۹). پژوهش‌ها نشان می‌دهد افرادی که از نظر تمایز یافتگی در سطح پایین تری قرار دارند، در برابر استرس آسیب پذیرترند و بیشتر مستعد بیماری از جمله بیماری جسمی و اجتماعی هستند و وقتی عملکرد مختل آن‌ها ظهور می‌کند بیشتر احتمال دارد که مزمن شوند (۱۶).

گرچه تا حدی نقش این متغیرها (خصوصاً هوش هیجانی) در بروز استرس شغلی در مطالعات مختلف بررسی شده است، اما ناهم‌سویی در نتایج برخی از پژوهش‌های گذشته، عدم بررسی نقش تمایز یافتگی و هوش هیجانی در استرس شغلی به صورت نظام مند در ایران و نیز نیاز به طراحی مداخلات مبتنی بر شناخت علل در رفع استرس شغلی بر ضرورت انجام این مطالعه می‌افزاید. لذا هدف پژوهش حاضر پیش‌بینی استرس شغلی کارکنان دانشگاه شهرکرد بر اساس هوش هیجانی و تمایز یافتگی بود. مساله پژوهش نیز این بود که آیا هوش هیجانی و خود تمایز یافتگی نقش معنی داری در پیش‌بینی استرس شغلی دارند؟

روش بررسی

پژوهش حاضر از نوع مطالعات توصیفی تحلیلی بود. جامعه پژوهش شامل کارکنان دانشگاه شهرکرد در سال تحصیلی ۹۷-



۱۳۹۶ بود. تعداد کل اعضای جامعه ۲۹۸ نفر بود که با توجه به فرمول زیر، حجم نمونه ۱۶۸ نفر محاسبه شد. در این فرمول، Z ضریب ثبات متناظر با سطح اطمینان ۹۵ درصد، p نسبتی از جمعیت فاقد صفت معین متغیر مورد مطالعه (استرس شغلی)، d مقدار اشتباه مجاز اندازه گیری و N حجم جامعه مورد مطالعه می‌باشد. در این پژوهش مقدار Z برابر با ۱/۹۶، مقدار p برابر ۰/۵ و مقدار N نیز ۴۰۰ در نظر گرفته شد.

$$n = \frac{\frac{Z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{Z^2 pq}{d^2} - 1 \right)}$$

شرکت کنندگان با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند و پس از کسب رضایت نامه آگاهانه از شرکت کنندگان، پرسش‌نامه‌های استرس شغلی رایس و همکاران، تمایز یافتگی اسکورن و فریدمن و هوش هیجانی بار-آن اجرا گردید. مدت زمان اجرای پژوهش سه ماه به طول انجامد (از دی تا اسفند ۱۳۹۶). دسترسی به اعضای گروه نمونه از طریق حضور پژوهش‌گر و یا دستیار پژوهش‌گر در محیط کار کارکنان صورت می‌گرفت. ویژگی‌های دموگرافیکی ثبت شده شامل سن، جنسیت، سابقه خدمت و درآمد ماهیانه بود. قبل از اجرای پرسش‌نامه‌ها، جهت رعایت اصل رضایت آگاهانه، در مورد اهداف پژوهش، نحوه انتشار یافته‌ها و دسترسی به پرسش‌نامه‌ها توضیحات لازم ارائه و به سؤالات و نگرانی‌های احتمالی شرکت کنندگان، پاسخ داده شد. جهت رعایت اصل محرمانه بودن اطلاعات، به شرکت کنندگان گفته شد که نیازی به نوشتن نام بر روی پرسش‌نامه‌ها نیست و تأکید گردید که فقط پژوهش‌گر به داده‌ها و پرسش‌نامه‌ها دسترسی دارد و نتایج صرفاً به صورت یافته‌های کلی گزارش خواهد شد. معیارهای در نظر گرفته شده برای ورود به پژوهش سابقه خدمت (بیش از ۳ سال خدمت) و محل کار (فقط کارکنان دانشگاه شهرکرد) بود. جهت گردآوری داده‌های پژوهش از ابزارهای زیر استفاده شد که به اختصار توضیح داده می‌شوند:

پرسشنامه استرس شغلی

این مقیاس دارای ۵۷ ماده است که توسط رایس (Rice) ساخته شده است (۱۷) و حاتمی آن را ترجمه و هنجاریابی کرده است (۱۸). نمره گذاری آزمون در مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت به صورت (هرگز: ۱، به ندرت: ۲، گاهی اوقات: ۳، اغلب: ۴ و بیشتر اوقات: ۵) انجام می‌شود. این پرسشنامه شامل سه خرده مقیاس روابط بین فردی، وضعیت جسمانی (شرایط فیزیکی) و علایق شغلی (علاقه مندی به کار) می‌باشد. جملات اولیه پرسشنامه، برای سنجش مشکلات موجود در روابط بین فردی و رضایت یا عدم رضایت شغلی تدوین شده است. پس از آن به وضعیت‌های جسمانی که موجب خستگی روزمره فرد می‌شوند پرداخته شده است و سومین قسمت پرسشنامه نیز به علایق شغلی اختصاص داده شده است. دامنه نمرات بین ۵۷ تا ۲۸۵ است و نمره بالاتر نشان دهنده استرس شغلی بیشتر می‌باشد (۱۷). حاتمی در پژوهش خود میزان پایایی محاسبه شده بوسیله آلفای کرونباخ را ۰/۸۹ گزارش داد (۱۸).

پرسشنامه هوش هیجانی

این پرسشنامه توسط بار-آن ساخته شد (۱۹). این آزمون دارای ۹۰ گویه و ۱۵ خرده مقیاس (خودآگاهی هیجانی، خود ابرازی، عزت نفس، خود شکوفایی، استقلال، همدلی، مسئولیت پذیری اجتماعی، روابط بین فردی، واقع گرایی، انعطاف پذیری، حل مساله، تحمل فشار روانی، کنترل تکانش، خوش بینی و شادمانی) تشکیل شده است که به منظور سنجش هوش هیجانی به کار می‌رود. نمره کل آزمون برابر با مجموع نمرات ۱۵ مقیاس است. کسب امتیاز بیشتر در این آزمون، نشان‌گر موقعیت برتر فرد در مقیاس مورد نظر یا در کل آزمون و برعکس است. این آزمون در ایران توسط فتحی آشتیانی و داستانی استاندارد شده است (۲۰) و دارای پایایی و روایی مناسب است. پایایی این مقیاس در پژوهش زارعی و معصومی ۰/۸۹ گزارش شد (۲۱).

پرسشنامه تمایز یافتگی

این پرسشنامه توسط Skowron و همکارش تهیه شد (۲۲). پرسشنامه دارای ۴۶ سوال است و پاسخ‌ها در یک مقیاس ۶ درجه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۶ (کاملاً



موافقم) درجه بندی شده است. نمرات تمایز یافتگی از جمع کل نمرات به دست می‌آید. ضریب پایایی این پرسشنامه توسط محسنیان، کرملو و گنجوی ۰/۷۳ گزارش شده است (۲۳).
 آنالیز آماری: جهت تحلیل داده‌ها در سطح آمار توصیفی از میانگین و انحراف استاندارد و در سطح آمار استنباطی از ضریب همبستگی Pearson و رگرسیون خطی چندگانه به روش هم‌زمان با استفاده از نرم افزار SPSS²² استفاده شد. سطح معنی داری در آزمون‌ها ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

میانگین و انحراف معیار سن نمونه پژوهش به ترتیب ۴۱/۹۵ و ۷/۵۸ سال بود که در دامنه سنی ۲۴ تا ۵۸ سال قرار داشتند. در این مطالعه تعداد ۱۰۰ نفر (۵۹/۵ درصد) زن و ۳۰ نفر (۴۰/۵ درصد) مرد بودند. از نظر تحصیلات ۲۷/۴ درصد (۴۶ نفر) لیسانس، ۶۱/۳ درصد (۱۰۳ نفر) فوق لیسانس و ۱۱/۳ درصد (۱۹ نفر) تحصیلات بالاتر از فوق لیسانس داشتند. میانگین و انحراف معیار سابقه اشتغال نیز برای گروه نمونه به ترتیب ۱۱/۹۷ و ۴/۰۰ سال بود. میانگین و انحراف معیار نمره استرس شغلی به ترتیب ۱۴۳/۵۱ و ۲۶/۴۰، برای هوش هیجانی ۱۳۵/۸۳ و ۲۱/۷۸ و برای تمایز یافتگی ۱۴۹/۱۷ و ۲۳/۷۴ بود.

برای اطمینان از عدم تخطی از مفروضه‌های نرمال بودن، خطی بودن و یکسانی پراکندگی حول خط رگرسیونی از تحلیل‌های مقدماتی استفاده شد. جهت بررسی مفروضه نرمال بودن داده‌ها از آزمون Kolmogorov-Smirnov استفاده شد. نتایج نشان داد که آماره Z برای استرس شغلی ۰/۱۴۲ بود که در سطح معنی داری ۰/۰۵ فرض نرمال بودن برقرار است ($P > 0/05$). آزمون همبستگی Pearson نشان داد که رابطه هوش هیجانی و استرس شغلی غیر مستقیم و معنی دار است

داری با استرس شغلی نداشتند (جدول ۱). نتایج آزمون تحلیل واریانس نشان داد که مدل رگرسیون معنی دار بوده ($R^2=15/7\%$ ، $F=15/351$ ، $P < 0/001$) و ۱۵/۷ درصد از واریانس استرس شغلی بر اساس متغیرهای پیش بین، تبیین می‌شود. ضرایب رگرسیونی حکایت از آن دارند که هوش هیجانی ($t=-3/362$ ، $P=0/001$) و تمایز یافتگی ($t=-4/224$ ، $P=0/001$) قادر به پیش بینی واریانس استرس شغلی در کارکنان دانشگاه می‌باشند (جدول ۲).

جدول ۲ ضرایب استاندارد و غیر استاندارد را برای متغیرهای معنی دار در پیش‌بینی متغیر استرس شغلی نشان می‌دهد. ضرایب رگرسیونی استاندارد نشده (B)، ضرایب مربوط به مدل رگرسیونی برآورده شده می‌باشند که در پژوهش حاضر، مقادیر B برای هوش هیجانی و تمایز یافتگی به ترتیب برابر با ۰/۲۹۲- و ۰/۳۳۶- می‌باشد. ضرایب استاندارد شده یا بتا (β) بر اساس واحد استاندارد اندازه‌گیری می‌شوند. هر چه مقدار β بزرگتر باشد، اثر متغیر پیش‌بین متغیر ملاک بیشتر خواهد بود. به ازای یک انحراف معیار تغییر هم‌زمان در متغیرهای هوش هیجانی و خود تمایز یافتگی به ترتیب باعث ۰/۲۴۱- و ۰/۳۰۲- انحراف معیار در اثر بخشی به مولفه استرس شغلی می‌شود.

برای اطمینان از عدم تخطی از مفروضه‌های نرمال بودن، خطی بودن و یکسانی پراکندگی حول خط رگرسیونی از تحلیل‌های مقدماتی استفاده شد. جهت بررسی مفروضه نرمال بودن داده‌ها از آزمون Kolmogorov-Smirnov استفاده شد. نتایج نشان داد که آماره Z برای استرس شغلی ۰/۱۴۲ بود که در سطح معنی داری ۰/۰۵ فرض نرمال بودن برقرار است ($P > 0/05$). آزمون همبستگی Pearson نشان داد که رابطه هوش هیجانی و استرس شغلی غیر مستقیم و معنی دار است

برای اطمینان از عدم تخطی از مفروضه‌های نرمال بودن، خطی بودن و یکسانی پراکندگی حول خط رگرسیونی از تحلیل‌های مقدماتی استفاده شد. جهت بررسی مفروضه نرمال بودن داده‌ها از آزمون Kolmogorov-Smirnov استفاده شد. نتایج نشان داد که آماره Z برای استرس شغلی ۰/۱۴۲ بود که در سطح معنی داری ۰/۰۵ فرض نرمال بودن برقرار است ($P > 0/05$). آزمون همبستگی Pearson نشان داد که رابطه هوش هیجانی و استرس شغلی غیر مستقیم و معنی دار است

برای اطمینان از عدم تخطی از مفروضه‌های نرمال بودن، خطی بودن و یکسانی پراکندگی حول خط رگرسیونی از تحلیل‌های مقدماتی استفاده شد. جهت بررسی مفروضه نرمال بودن داده‌ها از آزمون Kolmogorov-Smirnov استفاده شد. نتایج نشان داد که آماره Z برای استرس شغلی ۰/۱۴۲ بود که در سطح معنی داری ۰/۰۵ فرض نرمال بودن برقرار است ($P > 0/05$). آزمون همبستگی Pearson نشان داد که رابطه هوش هیجانی و استرس شغلی غیر مستقیم و معنی دار است



جدول ۱: بررسی همبستگی بین هوش هیجانی، خود تمایز یافتگی و متغیرهای جمعیت شناختی با استرس شغلی

متغیر	استرس شغلی
هوش هیجانی	۰/۲۵۶*
خود تمایز یافتگی	۰/۳۱۵**
سن	۰/۰۹۷
سابقه اشتغال	۰/۰۵۵
سطح تحصیلات	۰/۰۳۹
جنسیت	۰/۱۳۷

* همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی دار است

** همبستگی در سطح ۰/۰۵ معنی دار است

جدول ۲: برآورد ضرایب رگرسیون استرس شغلی بر اساس هوش هیجانی و خود تمایز یافتگی در کارکنان دانشگاه شهرکرد در سال ۹۷-۱۳۹۶

مدل	ضرایب غیر استاندارد	ضرایب استاندارد	مقدار t	مقدار P	Tolerance	VIF
هوش هیجانی	مقدار B	خطای استاندارد	β			
	-۰/۲۹۲	۰/۰۸۷	-۰/۲۴۱	۰/۰۰۱	۰/۹۹۷	۱/۰۰
خود تمایز یافتگی	-۰/۳۳۶	۰/۰۸۰	-۰/۳۰۲	۰/۰۰۱	۰/۹۹۷	۱/۰۰

بحث

هدف اصلی از پژوهش حاضر، پیش بینی استرس شغلی در کارکنان دانشگاه شهرکرد بر مبنای هوش هیجانی و خود تمایز یافتگی بود. نتایج جدول ۱ نشان داد که هر دو متغیر نقش معنی داری در پیش بینی استرس شغلی دارند. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که هوش هیجانی به طور منفی قادر به پیش بینی استرس شغلی است. این نتیجه با نتایج مطالعات Toor و همکاران (۲۰۱۸)، El-Sayed و همکاران (۲۰۱۴) و Gardner و همکاران (۲۰۰۵) همخوان است (۱۴-۲۷-۲۸). Toor و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی در مطالعه خودشان به این نتیجه رسیدند که افراد با هوش هیجانی بالا کمتر دچار استرس شغلی می‌شوند و برعکس افراد با هوش هیجانی پایین بیشتر در معرض انواع استرس‌های شغلی قرار دارند (۱۴). El-Sayed و همکاران (۲۰۱۴) نیز در پژوهشی با هدف بررسی رابطه با استرس شغلی، هوش هیجانی و خودکارآمدی به این نتیجه رسید که هوش هیجانی با استرس شغلی همبستگی معنی‌دار و غیر مستقیم دارد (۲۷). (Garner) و همکاران

(۲۰۰۵) هم در پژوهش خود با عنوان (هوش هیجانی و استرس شغلی) نشان دادند که هوش هیجانی با استرس شغلی رابطه معنی دار دارد (۲۸).

در تبیین این یافته می‌توان گفت که افراد با هوش هیجانی بالا، آگاهی بیشتری از احساسات خود دارند، توانایی بیشتری در تنظیم افکار درونی و رفتار بیرونی خود دارند و در مقابل شرایط و موقعیت‌های مشکل زا واکنش‌های مناسبی نشان می‌دهند (۲۹). لذا با توجه به این ویژگی‌ها می‌توان انتظار داشت که افراد برخوردار از هوش هیجانی در شناسایی عوامل استرس‌زای شغلی بهتر عمل نمایند که این امر احتمال بروز استرس شغلی را کاهش می‌دهد. در تبیینی دیگر می‌توان به یکی از مولفه‌های مهم هوش هیجانی یعنی مدیریت هیجان‌ها اشاره کرد. افراد با هوش هیجانی بالا توانمندی بیشتری در تنظیم در خود و دیگران برای افزایش رشد هیجانی و عقلانی دارند و وقتی که این افراد با استرس‌های شغلی مواجه می‌گردند با مدیریت صحیح منابع در پی یافتن شیوه‌های مقابله‌ای مناسب در



پیامدهای کاربرد این مطالعه را محدود سازد. با توجه به مقطعی بودن طرح پژوهش، امکان تعیین روابط علی بین استرس شغلی و عوامل پیش‌بین آن میسر نیست. همچنین، پژوهش حاضر بر روی کارکنان در دانشگاه شهرکرد انجام شده است که تعمیم‌پذیری نتایج به سایر کارکنان از دانشگاه‌های کشور را با محدودیت مواجه می‌نماید. استفاده از سایر رویکردهای پژوهشی (نظیر طرح‌های ترکیبی)، شیوه‌های سنجش جامع و بررسی سایر متغیرهای مهم در استرس شغلی پیشنهادهای برخاسته از این پژوهش برای رفع این محدودیت‌ها در مطالعات آینده است.

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر نشان داد که هوش هیجانی و تمایز یافتگی توان پیش‌بینی استرس شغلی در کارکنان را دارد. با توجه به این نتایج، با به کارگیری مداخلات مناسب و مؤثر برای افزایش هوش هیجانی و تمایز یافتگی، شاید بتوان تا حدی از استرس شغلی پیش‌گیری کرد.

تقدیر و تشکر

مؤلف مقاله از تمامی شرکت‌کنندگان بابت حضورشان در پژوهش کمال تشکر و قدردانی را می‌نماید.

مشارکت نویسندگان

طراحی پژوهش: م. ح

جمع‌آوری داده: م. ح

تحلیل داده: م. ح

نگارش و اصلاح: م. ح

تضاد منافع

نویسنده مقاله اعلام می‌نماید که هیچ‌گونه تعارض منافی وجود ندارد.

برخورد با استرس می‌باشند (۳۰). نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که خود تمایز یافتگی به طور منفی قادر به پیش‌بینی استرس شغلی است. با توجه به اینکه تمایز یافتگی مفهومی است که بیشتر در زمینه مسائل خانوادگی مورد بررسی قرار گرفته است، ادبیات پژوهش نشان داد که مطالعات چندانی در زمینه تمایز یافتگی و استرس شغلی انجام نشده است و از محدود این پژوهش‌ها می‌توان به پژوهش سلم آبادی و همکاران (۲۰۱۵) اشاره کرد (۳۱). سلم آبادی و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی با هدف پیش‌بینی استرس شغلی بر مبنای هوش معنوی و خودمتمایزسازی به این نتیجه دست یافت که تمایز یافتگی نقش معنی‌داری در پیش‌بینی استرس شغلی دارد (۳۱).

در تبیین این یافته می‌توان گفت که افراد با تمایز یافتگی بالا به راحتی تحت تاثیر دیگران برای سهیم شدن یا جذب کردن اضطراب آن‌ها قرار نمی‌گیرند و به خاطر دیگران، موضوعات، مشکلات، شکست‌ها یا اضطراب‌ها نشانه‌ی آسیب را نشان نمی‌دهند. بنابراین، می‌توان انتظار داشت افرادی که از تمایز یافتگی بیشتری برخوردار می‌باشند در مواجهه با مشکلات شغلی به طور معقول برخورد نمایند و هنگام بروز علائم استرس شغلی، ضمن کنترل احساسات خود سعی در کاهش آن علائم بر آیند. بنابراین این موارد می‌تواند زمینه بروز استرس شغلی را در افراد با تمایز یافتگی بالا کاهش دهد (۹). Bowen معتقد است افراد متمایز یافته از تفکری واضح، مستقل و متمایز از دیگران برخوردارند و می‌توانند به روشنی افکار، احساسات عقاید و هیجان‌ات خود را از دیگران جدا سازند و تحت کنترل خود در آورند (۱۵) و لذا می‌توان انتظار داشت که افراد تمایز یافته، استرس شغلی کمتری را تجربه نمایند.

پژوهش حاضر واجد محدودیت‌هایی بوده است که بر استنباط از یافته‌ها و نتیجه‌گیری از آن اثر می‌گذارد و می‌تواند



منابع

1. Mohajan H. The occupational stress and risk of it among the employees. *International Journal of Mainstream Social Science*. 2012;2(2):17-34.
2. Khatoun T. Occupational stress and job satisfaction among Indian secondary school teachers. *Cypriot Journal of Educational Sciences*. 2015;10(2):94-107.
3. Sutherland VJ, Cooper CL. *Understanding stress: A psychological perspective for health professionals*. US: Chapman & Hall/CRC; 1990.
4. Dubey R. Occupational stress among teachers. *Educational Quest-An International Journal of Education and Applied Social Sciences*. 2011;2(2):227-30.
5. Hasan A. A study of occupational stress of primary school teachers. *Educationia confab*. 2014;3(4):11-9.
6. Bano S. A review on occupational stress among teachers: its causes, effects and coping strategies. *Research journal of social sciences*. 2018;9(2):68-71.
7. Naseem K. Job Stress, Happiness and Life Satisfaction: The Moderating Role of Emotional Intelligence Empirical Study in Telecommunication Sector Pakistan. *Social Sciences and Humanity Studies*. 2018;4(1):7-14.
8. Skaalvik EM, Skaalvik S. Teacher stress and teacher self-efficacy: relations and consequences. In *Educator Stress*. US: Springer; 2017, 101-25.
9. Pirsaghi F, Hajihasani M, Farah Bakshe K, Solymani, S. Proportion of Marital Conflict, Self-Differentiation, Occupational Stress and Locus of Control in the Prediction of Burnout. *Industrial/Organization Psychology*. 2012;3(10):9-23. [Persian]
10. Antoniou AS, Polychroni F, Vlachakis AN. Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Managerial Psychology*. 2006; 21(7):682-90.
11. Lievens F, Chan D. Practical intelligence, emotional intelligence, and social intelligence. In *Handbook of employee selection*. New York: Routledge; 2017, 342-64.
12. Bar-On R, Handley R, Fund S. The impact of emotional intelligence on performance. *Linking emotional intelligence and performance at work: Current research evidence with individuals and groups*. 2006, 3-19.
13. Batool SS, Khalid R. Role of emotional intelligence in marital relationship. *Pakistan Journal of Psychological Research*. 2009;24(1/2):43.
14. Toor A, Kang TK. Relationship of emotional intelligence with occupational stress across gender and designation. *Indian Journal of Health and Wellbeing*. 2018;9(3):335-41.
15. Bowen M. *Principles and techniques of multiple family therapy*. Family therapy: Theory and practice; 1976:388-404.
16. Gladding ST. *Family therapy: History, theory, and practice*. US: Pearson; 2015.
17. Rice PL. *Stress and health*. Brooks/Cole Publishing Pacific Grove, CA; 1999.





18. Hatami H, Mirjafari A, Mojahid Jahromi S. An Investigation into the Relationship of Working Life Quality to Organizational Commitment and Productivity in Jahrom Medical Science University. *New Approaches Educ Adm.* 2011;2:25-39. [Persian]
19. Bar-On R, Parker JD. BarOn emotional quotient inventory: Youth version. Canada: Multi-Health system, Incorporated; 2000.
20. Fathi Ashtiyani A, Dastani M. Psychological tests: Personality assessment and mental health. Tehran: Besta; 2009. [Persian]
21. Zarei S, Masomi T. mediating role of emotional intelligence in the relationship between family emotional climate and achievement motivation. *Shenakht Journal of Psychology and Psychiatry.* 2018;4(4):57-68. [Persian]
22. Skowron EA, Friedlander ML. The Differentiation of Self Inventory: Development and initial validation. *Counseling psychology.* 1998;45(3):235.
23. Mohseniyan M, Karamlo, S, Ganjavi A. Relationship between self-differentiation and emotional intelligence in divorce applicants. *Family Studies.* 2006;3(12):12-18. [Persian]
24. Habibpoor K, Safari R. comprehensive manual for using SPSS in survey researches. Tehran, Iran: Looyeh and Motefakkeran; 2010,509-10. [Persian]
25. Akinwande MO, Dikko HG, Samson A. Variance inflation factor: As a condition for the inclusion of suppressor variable (s) in regression analysis. *Open Journal of Statistics.* 2015;5(7): 754.
26. Seyed Hashemi S.G, Shalchi B, Yaghoubi H. Predicting Hypersexual Disorder in Male Students Based on Difficulties in Emotion Regulation and Psychological Well-being in Male Students at zarbaijan Shahid Madani University in 2016. *Rafsanjan Univesity of Medical Science.* 2017;16(5):421-36. [Persian]
27. El-Sayed SH, El-Zeiny HH, Adeyemo DA. Relationship between occupational stress, emotional intelligence, and self-efficacy among faculty members in faculty of nursing Zagazig University, Egypt. *Nursing Education and Practice.* 2014;4(4):183.
28. Gardner L. Emotional intelligence and occupational stress, [Thesis]. Australia: Swinburne University of Technology; 2005.
29. Qualter P, Gardner KJ, Pope DJ, Hutchinson JM, Whiteley HE. Corrigendum to “Ability emotional intelligence, trait emotional intelligence, and academic success in British secondary schools: A 5 year longitudinal study”. *Learning and Individual Differences.* 2012;22(1):83-91.
30. Gohm CL, Corser GC, Dalsky DJ. Emotional intelligence under stress: Useful, unnecessary, or irrelevant?. *Personality and Individual Differences.* 2005;39(6):1017-28.
31. Salmabadi M, Farshad MR, Salimi Bajestani H, Alikhani M. Prediction of Job Stress Based on Spiritual Intelligence and Self-Differentiation. *Health, Spirituality and Medical Ethics.* 2015;2(4):2-8. [Persian]



Job Stress in Shahrekord University Staff: Predictive Role of Emotional Intelligence and Self-Differentiation

Mehrdad HAJIHASANI¹

Abstract

Background: Job stress is one of the common problems in occupational environments. Therefore, the present study aimed to predict job stress in Shahrekord University staff based on emotional intelligence and self-differentiation.

Methods: This was a descriptive study. The study population consisted of Shahrekord University staff. A total of 168 staff were selected by convenience sampling and then evaluated using Rice Job Stress, Bar-On Emotional Intelligence, and Skoweron self-differentiation indicators. The data were analyzed by descriptive statistics (mean and standard deviation), Pearson's correlation coefficient as well as multiple linear regressions.

Results: Pearson's correlation results showed that a significant negative relationship between emotional intelligence and job stress ($P < 0.001$, $r = -0.256$), and self-differentiation with job stress ($P < 0.001$, $r = -0.315$). The results of multiple linear regression analysis showed that emotional intelligence ($P < 0.001$, $B = -0.292$) and self-differentiation ($P < 0.001$, $B = -0.336$) are predictive of job stress and explain 15/7% of variation of staff's job stress.

Conclusion: Regarding the inverse relationship between job stress and emotional intelligence and self-differentiation, by presenting and implementing various management solutions and identifying effective factors in improving the emotional intelligence and differentiation, job stress can be reduced which will lead to increased productivity.

Keywords: Emotional Intelligence, Job Stress, Self-Differentiation, Shahrekord University

Original Article



Received: 2018/05/21

Accepted: 2018/06/22

Citation:

HAJIHASANI Mehrdad.
Job Stress in Shahrekord
University Staff:
Predictive Role of
Emotional Intelligence
and Self-Differentiation.
Occupational Hygiene and
Health Promotion Journal
2018; 2(2): ESMAEILI
Payam, ABBASI
Mostafa. Establishing the
Barrier Management
System for South Pars
Offshore Platforms.
Occupational Hygiene and
Health Promotion Journal
2018; 2(2): 103-11.

¹Department of Counseling, School of Literature and Humanistic Sciences, Shahrekord University, Shahrekord, Iran
(Corresponding Author: dr_hajihhasani@lit.sku.ac.ir)

