

سبک‌های مقابله با استرس شغلی در کارکنان نظامی

دکتر اسفندیار آزاد مرزآبادی^۱، سعید نیک نفس^۲

چکیده

زمینه و هدف: افراد برای مقابله با استرس‌ها، از راه‌های مقابله‌ای مختلف استفاده می‌کنند. انتخاب راه مقابله‌ای مناسب، می‌تواند از تأثیر استرس‌ها بر سلامت روانی فرد بکاهد و به سازگاری هرچه بیشتر منجر شود. هدف پژوهش حاضر نیز بررسی شیوه‌های مقابله با استرس شغلی در کارکنان نظامی است.

روش بررسی: روش تحقیق از نوع توصیفی-تحلیلی، و روش اجرای آن به صورت مقطعی و پیمایشی و با استفاده از ابزار پرسشنامه بود. ابزارهای مورد استفاده شامل پرسشنامه‌های مقابله با موقعیت‌های استرس‌زا و پرسشنامه استرس شغلی بود، که ۹۵۹ نفر از کارکنان نظامی به عنوان نمونه به آن‌ها پاسخ داده‌اند. از آمار توصیفی برای محاسبه درصد، فراوانی، میانگین‌ها و انحراف استاندارد‌ها و در زمینه‌ی آمار استنباطی، روش‌های آماری T بین دو نمونه در مرحله تحلیل اولیه و از مدل رگرسیون چندمتغیره همزمان استفاده شده است. اطلاعات به دست آمده نیز با استفاده از نرم افزار SPSS ویرایش ۱۸ تجزیه و تحلیل گردید.

یافته‌ها: نتایج به دست آمده نشان داد که استرس شغلی در میان گروه نمونه بهترین وضعیت را در خرده مؤلفه نقش با میانگین ۳/۷۹ و انحراف استاندارد ۰/۸۶ و ضعیف‌ترین وضعیت را در خرده مؤلفه ارتباط با میانگین ۲/۷۷ و انحراف استاندارد ۰/۸۴ دارند. کارکنان نظامی برای مقابله با موقعیت‌های استرس‌زا بیشتر از سبک مسئله‌مدار (با میانگین ۵۱/۴۹ و انحراف استاندارد ۸/۷۴) استفاده کرده‌اند. همچنین ضرایب رگرسیون استاندارد شده نشان داد که تنها سبک هیجان‌مدار می‌تواند استرس شغلی را پیش‌بینی کند.

نتیجه‌گیری: سبک مسئله‌مدار بیشترین سبک مورد استفاده در کارکنان نظامی در مقابله با موقعیت‌های استرس‌زای شغلی است.

واژه‌های کلیدی: استرس شغلی، کارکنان نظامی، مهارت‌های مقابله

دریافت مقاله: اردیبهشت ۱۳۹۵

پذیرش مقاله: مرداد ۱۳۹۵

*نویسنده مسئول:

سعید نیک نفس؛

دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه
طباطبایی

Email :
Niknafs.saeed@gmail.com

^۱ استادیار گروه روانشناسی، مرکز تحقیقات علوم رفتاری، دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله (عج)، تهران، ایران

^۲ کارشناس ارشد تکنولوژی آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران

مقدمه

در میان استرس‌هایی که افراد با آن مواجه می‌شوند، استرس‌های شغلی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار هستند. استرس شغلی که با اصطلاحات «Occupational stress»، «Job stress»، «Stress in organization» شناخته می‌شود، حالتی است که در آن عوامل مرتبط با شغل با سلامت جسمی و روانی افراد تداخل می‌نماید. یا استرس شغلی را می‌توان روی هم جمع شدن عوامل استرس‌زا و آن‌گونه وضعیت‌های مرتبط با شغل دانست که بیشتر افراد در فشار زای بودن آن اتفاق نظر دارند. به بیان دیگر، استرس ناشی از شغل، استرسی است که فرد معین بر سر شغل معینی دست‌خوش آن می‌شود (۱). در زندگی همه افراد شاغل استرس وجود دارد؛ و به گونه‌های مختلف باعث بروز استرس در این فرد می‌شود. تحولات شغلی مانند: تغییرات سازمانی، تغییر حقوق و دستمزد، ترفیع‌های شغلی، کاهش یا افزایش نیروی انسانی و دگرگونی‌های اجتماعی موضوعاتی هستند که به شکلی بر فرد فشار آورده و او را دچار آشفتگی، نگرانی، تشویش و استرس می‌نماید (۲). شغل هر انسانی عامل بسیار مهم و تأثیرگذار در میزان رضایت و احساس خشنودی او از زندگی‌اش می‌باشد. کار جنبه‌ای از زندگی است که صرف نظر از منابع مالی، برخی از نیازهای اساسی آدمی نظیر: تحرک روانی و بدنی، تماس اجتماعی و احساسات خود ارزشمندی را ارضا می‌کند. در واقع حرفه و شغل به نوعی شناسنامه‌ی اجتماعی فرد است و از این نظر عوامل فشار زای و نیز رضایت زای ناشی از شغل و حرفه می‌تواند راه‌گشای ما در کشف و تعیین زمینه‌هایی گردد که باعث افزایش بهداشت روانی فرد به عنوان موجودی سازگار با خود شود. این زمینه‌ها می‌توانند افزایش میزان و ماهیت خلاقیت را در محیط کار سبب شده و در نتیجه به تشکیل فرهنگ کار متناسب با یک جامعه‌ی در حال گذار شوند (۳). مدارک و شواهد کافی در این زمینه نشان می‌دهد که این استرس‌ها، بر سلامت جسمی، روانی، کمیت و کیفیت عملکرد، کاهش بهره‌وری، عدم رضایت شغلی، ترک خدمت، تأخیر، غیبت کارکنان و غیره موثر است (۴). از سویی دیگر افراد برای مقابله با استرس‌ها، از راه‌های مقابله‌ای مختلف استفاده می‌کنند. انتخاب راه مقابله‌ای مناسب در برابر استرس‌های ایجاد شده، می‌تواند از تأثیر استرس‌ها بر سلامت روانی فرد بکاهد و در نتیجه به سازگاری و انطباق هرچه بیشتر منجر شود. در زمینه‌ی روش‌های مقابله با استرس، می‌توان به سه راهبرد

مسئله مدار، هیجان مدار و اجتنابی اشاره نمود. راهبردهای مقابله‌ای مسئله مدار شیوه‌هایی را توصیف می‌کنند که بر اساس آن فرد اعمالی را که باید برای کاهش یا از بین بردن یک عامل استرس‌زا انجام دهد، محاسبه می‌کند. رفتارهای مسئله مدار شامل: جست و جوی اطلاعات بیشتر درباره‌ی مسئله، تغییر ساختار مسئله از نظر روانشناختی و اولویت دادن به گام‌هایی برای کانون توجه قرار دادن مسئله می‌شود. برعکس، راهبردهای مقابله‌ای هیجان مدار شیوه‌هایی را توصیف می‌کند که بر اساس آن، فرد بر خود متمرکز شده و تمام تلاشش را متوجه کاهش احساسات ناخوشایند خود می‌کند. واکنش‌های مقابله‌ای هیجان مدار شامل: گریه کردن، عصبانی و ناراحت شدن، پرداختن به رفتارهای عیب‌جویانه، اشتغال ذهنی و خیال‌پردازی است. راهبردهای مقابله‌ای اجتنابی نیز، مستلزم فعالیت‌ها و تغییرات شناختی است که هدف آنها اجتناب از موقعیت استرس‌زا می‌باشد. رفتارهای مقابله‌ای اجتنابی ممکن است به شکل روی آوردن به یک فعالیت جدید و درگیر شدن با آن یا روی آوردن به اجتماع و دیگر افراد ظاهر شود (۵ و ۳).

استرس ناشی از شغل، استرسی است که فرد معینی بر سر شغل معینی دست‌خوش آن می‌شود. در بعضی محیط‌ها مطالعه‌ی عوارض و روش‌های مقابله با استرس از اهمیت بیشتری برخوردار است مانند محیط‌های نظامی یا مراکز هسته‌ای. به همین دلیل بررسی، مطالعه و کنترل استرس در چنین محیط‌هایی یا محیط‌های دیگری مانند مراکز کنترل و مراقبت پرواز، مشاغل نگهبانی و کادر پرواز و به طور کلی انجام کار با وسایلی که نیاز به دقت زیاد و مداوم دارد، به مراتب از اهمیت بیشتری برخوردار است (۵). محیط‌های نظامی از جمله محیط‌هایی هستند که به دلیل حساسیت ویژه و مخاطرات موجود در این گونه‌ها مراکز، همچنین ضرورت حفظ آمادگی جسمی و روانی برای کارکنان، زمینه‌ی استرس و فشار روانی در این گونه محیط‌ها بیشتر است (۶). نظامیان همواره با فشار روانی و جسمانی نظیر کمبود غذا، خواب، تفریحات، یکنواختی محیط و انجام امور تشریفاتی و تکراری مواجه هستند (۷). همچنین استرس شغلی بالا، خودمختاری کم و ساعات طولانی کار از دیگر ویژگی‌های یک محیط کاری نظامی است (۵). فشار روانی مشاغل نظامی پیامدهای عمده و چشمگیری در محیط خانواده و فضای سازمانی ایجاد می‌کند. از جمله این پیامدها در محیط خانواده می‌توان به استفاده از روش‌های تنبیهی، استفاده از

مورد استفاده، در مرحله اول به این صورت عمل شد که، استان های کل کشور به ۹ قسمت استان های شمالی (گیلان، مازندران، گلستان، تهران، قزوین)، شمال غربی (زنجان، آذربایجان غربی، آذربایجان شرقی، اردبیل)، غربی (کردستان، کرمانشاه، ایلام، لرستان، همدان)، مرکزی (اصفهان، سمنان، قم، مرکزی، یزد)، شمال شرقی (خراسان رضوی، خراسان شمالی)، شرقی (خراسان جنوبی، قسمت شمالی از استان سیستان و بلوچستان، قسمت شمالی استان کرمان)، جنوب غربی (فارس، بوشهر، خوزستان، چهارمحال بختیاری، کهگیلویه و بویر احمد)، جنوبی (هرمزگان، سیستان و بلوچستان) و جنوب شرقی (قسمت جنوبی سیستان و بلوچستان، قسمت جنوبی کرمان) تقسیم گردید. سپس در مرحله دوم به صورت تصادفی استان های: تهران، مازندران، آذربایجان شرقی، همدان، اصفهان، قم، مرکزی، خراسان رضوی، فارس، هرمزگان، کرج، ایلام، زاهدان، خوزستان و کرمان برای نمونه گیری انتخاب شدند. لازم به ذکر است که برای تعیین حجم نمونه از جدول Krejcie & Morgan (۱۹۷۰)، به نقل از بیابانگرد در سال ۱۳۸۹، استفاده شده است (۹)، اگرچه حجم نمونه پژوهش مذکور خیلی بیشتر از عدد تعیین شده بر اساس این جدول می باشد.

پرسشنامه مقابله با موقعیت های استرس زا: Endler & Parker (۱۹۹۰)، با هدف ارزیابی انواع سبک های مقابله ای افراد در موقعیت های استرس زا به سه صورت سبک های مقابله ای مسئله مدار، هیجان مدار و اجتنابی مورد استفاده قرار گرفت (۱۰). 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 درجه ای لیکرت از هرگز (۱) تا خیلی زیاد (۵) مشخص می شود. در این پرسشنامه سؤال های (۱)، ۲، ۶، ۱۰، ۱۵، ۲۱، ۲۳، ۲۵، ۲۶، ۳۴، ۳۷، ۳۹، ۴۰، ۴۱، ۴۴، (۴۵) راهبردهای مقابله ای مسئله مدار را می سنجدند. سؤال های (۷، ۸، ۱۳، ۱۴، ۱۶، ۱۷، ۱۹، ۲۲، ۲۴، ۲۷، ۲۹، ۳۱، ۳۲، ۳۶، ۴۳) مربوط به سبک هیجان مدار است و راهبرد مقابله ای اجتنابی که قابل تفکیک به دو زیر مقیاس است. به این صورت که برای زیر مقیاس حواس پرتی سؤال های (۹، ۱۱، ۱۲، ۱۸، ۲۰، ۲۸، ۳۸، ۴۲، ۴۶) و زیر مقیاس مشغولیت اجتماعی سؤال های (۴، ۲۸، ۳۰، ۳۳، ۳۵) سنجدیده می شوند. سبک غالب هر فرد با توجه به نمره ی وی در هر یک از ابعاد سه گانه ی سبک های مقابله تعیین می شود. به عبارت دیگر، هر کدام از رفتارها که در مقیاس نمره ی بیشتری کسب کنند، آن رفتار به عنوان سبک

روش های قهر آمیز و طرد کننده و همچنین استفاده از روش های استبدادی اشاره نمود. استفاده از این روش های تربیتی، اثرات و پیامدهای تربیتی - رفتاری را در فرزندان مانند ناتوانی در پذیرش مسئولیت، کاهش اعتماد به نفس و سرانجام ضعف درسی ایجاد می کند (۷). برخی از نیروهای نظامی به طور مداوم و شدیداً احساس تنهایی می کنند و فرصتی جهت دریافت کمک پیدا نمی کنند. ناتوانی در حل مشکلات و برخورد مناسب با آنها ممکن است منجر به مشکلات سازشی شود که خود را به شکل آشفتگی های هیجانی، افزایش حساسیت به محرک های بیرونی، اضطراب، ناراحتی، تغییرات خلقی و افسردگی نشان دهد. این آشفتگی ها اغلب به ارزیابی نامناسب از محیط و موقعیت شده و موجب واکنش هایی بی باکانه مانند اقدام به خودکشی می شود (۸). بنابراین با توجه به این مسایل و اهمیت آن برای جامعه نظامی بررسی این عامل در میان این افراد امری ضروری است. لذا هدف پژوهش حاضر تعیین وضعیت استرس شغلی در کارکنان نظامی و سبک های مقابله ای آن ها در برخورد با موقعیت های استرس زا است. این هدف کلی در سؤالات زیر مورد ارزیابی و بررسی قرار خواهند گرفت.

۱. استرس شغلی در میان کارکنان نظامی در چه سطحی می باشد؟
۲. در موقعیت های استرس زای شغلی، کارکنان نظامی بیشتر کدام یک از سبک های مسئله مدار، هیجان مدار و یا اجتنابی را استفاده می کنند؟
۳. ارتباط سبک مورد استفاده ی کارکنان نظامی در موقعیت های استرس زای شغلی با اطلاعات دموگرافیک به چه صورت است؟

روش بررسی

روش اجرای تحقیق از نوع توصیفی - تحلیلی بود و روش اجرای آن به صورت پیمایشی و با استفاده از ابزار پرسشنامه انجام شد.

جامعه پژوهش، کلیه کارکنان نظامی سپاه پاسداران کشور بود شامل نیروهای زمینی و مقاومت، نیروی دریایی و نیروی هوایی که در تمام استان های کشور وجود دارند. برای انتخاب نمونه مورد نظر در این پژوهش، از روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای استفاده شد. بنابراین، تعداد ۹۵۹ نفر از افراد جامعه به صورت خوشه ای و تصادفی انتخاب شدند. با توجه به جامعه آماری و همچنین نوع نمونه گیری

مقابله ای ترجیحی فرد در نظر گرفته می‌شود (۱۱). نمره های حداقل و حداکثر هر سه شیوه ی مقابله، به ترتیب برابر با ۱۶ و ۸۰ است و برای ۸ ماده ی زیرمجموعه رویکرد اجتنابی از ۸ تا ۴۰ و ۵ ماده مشغولیت اجتماعی آن از ۵ تا ۲۵ است. روایی و پایایی این پرسشنامه نیز در مطالعات مختلف تایید شده است (۱۲). و در این پژوهش نیز، آلفای کرونباخ به دست آمده برای این پرسشنامه ۰/۸۴ بود.

استرس شغلی در این تحقیق به وسیله پرسشنامه ی خود گزارشی استرس شغلی HSE به دست آمده است. این پرسشنامه شامل ۷ حیطه (تقاضا، کنترل، حمایت مسئولان، حمایت همکاران، ارتباط، نقش و تغییرات) می‌باشد. ضریب پایایی مطالعات خارجی این پرسشنامه ۰/۷ و نیز ضریب آلفای کرونباخ حیطه های این پرسشنامه از ۰/۶۳ تا ۰/۸۳ گزارش شده است (۱۳). در این پژوهش نیز آلفای کرونباخ به دست آمده برای این پرسشنامه ۰/۸۰ بود. نحوه امتیاز بندی به این ۷ حیطه در جدول ۱ بیان شده است. سؤالات پرسشنامه ی HSE شامل یک طیف لیکرت ۵ گزینه ای با دامنه تغییرات ۱ تا ۵ است که در آن ۱ حالت نامطلوب و ۵ حالت مطلوب آن می‌باشد. نمره های بالای آن نشان دهنده ی سلامت و ایمنی بیشتر از نظر استرس و نمره های کمتر نشان دهنده ی استرس بیشتر افراد است (۱۴).

در مورد فرایند اجرای طرح، به این صورت عمل شده

است که بعد از تصویب طرح، کار توزیع پرسشنامه ها در میان استان های مختلف که در قسمت نمونه گیری به آن اشاره گردید، شروع شد. پرسشنامه ها بعد از آماده شدن و هماهنگی با شهر یا قسمت های مشخص شده از طریق پست به آنها ارسال شد. و فردی که مسؤل کار شناخته شده بود، کار توزیع و تکمیل نمودن آن ها را انجام داد. پرسشنامه های تکمیل شده مجدداً از طریق پست عودت داده شدند. همچنین، شروع این فرایند از اواسط شهریور ماه سال ۱۳۹۱ بود و تا پایان همین سال نیز به طول انجامید.

در زمینه ی روش های آماری مورد استفاده نیز، با توجه به نوع داده های جمع آوری شده، از آمار توصیفی برای محاسبه ی درصد، فراوانی، میانگین ها و انحراف استانداردها در قالب جداول و نمودارها استفاده شد. همچنین، در مرحله ی بعد نیز در زمینه ی آمار استنباطی روش های آماری بین دو نمونه در مرحله تحلیل اولیه و از مدل رگرسیون چند متغیره همزمان استفاده شد. تحلیل ها نیز، با استفاده از نرم افزار آماری SPSS ویرایش ۱۸ انجام شد.

یافته‌ها

وضعیت استرس شغلی در کارکنان نظامی در چه سطحی می باشد؟

جدول ۱: آزمون تی تک نمونه ای برای متغیر استرس شغلی در گروه نمونه

نقطه ۷۵ درصدی		نقطه ۵۰ درصدی		نقطه ۲۵ درصدی		میانگین گروه نمونه	تفاوت میانگین ها	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری	مقدار t	سطح معناداری
مقدار t	درجه آزادی	تفاوت میانگین ها	سطح معناداری	مقدار t	درجه آزادی							
۰/۰۰۰	-۴۴/۲۳	۹۵۸	-۰/۶۴	۰/۰۰۰	۴۱/۹۰	۹۵۸	۰/۶۱	۳/۱۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	کل مقیاس استرس شغلی
۰/۰۰۰	-۴۰/۰۵	۹۵۸	-۰/۸۲	۰/۰۰۰	۲۰/۸۸	۹۵۸	۰/۴۳	۲/۹۳	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	تقاضا
۰/۰۰۰	۲۶/۰۱	۹۵۸	-۰/۶۴	۰/۰۰۰	۲۴/۷۱	۹۵۸	۰/۶۱	۳/۱۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	کنترل
۰/۰۰۰	-۲۳/۸۶	۹۵۸	-۰/۶۹	۰/۰۰۰	۱۹/۴۲	۹۵۸	۰/۵۶	۳/۰۶	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	حمایت مسئولان
۰/۰۰۰	-۲۸/۵۰	۹۵۸	-۰/۶۲	۰/۰۰۰	۲۹/۱۴	۹۵۸	۰/۶۳	۳/۱۳	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	حمایت همکاران
۰/۰۰۰	-۳۶/۰۸	۹۵۸	-۰/۹۸	۰/۰۰۰	۹/۷۷	۹۵۸	۰/۲۷	۲/۷۷	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	ارتباط
۰/۱۵	۱/۴۴	۹۵۸	۰/۰۴	۰/۰۰۰	۴۶/۶۴	۹۵۸	۱/۲۹	۳/۷۹	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	نقش
۰/۰۰۰	-۳۴/۸۱	۹۵۸	-۰/۸۰	۰/۰۰۰	۱۹/۷۷	۹۵۸	۰/۴۵	۲/۹۵	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	تغییرات

استرس و خرده مولفه های آن با این اعداد مقایسه شده است. که چنانکه نتایج جدول نیز نشان می دهد، تفاوت معنی داری برای تمام خرده مولفه های به دست آمده است. از طرف دیگر مقایسه میانگین نمره های کارکنان نظامی با وضعیت مطلوب نشان می دهد که میانگین نمره کارکنان نظامی در مقیاس استرس شغلی و خرده مؤلفه های آن (به غیر از خرده مؤلفه نقش) معنادار می باشد ($p < 0/001$). از آنجایی که تفاوت بین میانگین ها منفی است، می توان گفت که کارکنان نظامی از نظر استرس شغلی و خرده مؤلفه های آن کمتر از حد مطلوب قرار دارند.

همان طور که قبلاً بیان شد؛ نمره های بالا در این مقیاس نشان دهنده ی سلامت و ایمنی بیشتر از نظر استرس و نمره های کمتر نشان دهنده ی استرس بیشتر افراد می باشد. یافته های جدول بالا نشان می دهند که میانگین نمره های کارکنان نظامی در کل مقیاس استرس شغلی و خرده مؤلفه های آن با وضعیت معمول تفاوت معناداری دارد ($p < 0/001$). برای مشخص ساختن نمره وضعیت معمول از نقطه ۵۰ درصدی و برای مشخص ساختن وضعیت مطلوب از نقطه ۷۵ درصدی استفاده شده است. با محاسبه ی نقاط درصدی، برای نقطه ی ۵۰ درصدی عدد ۲/۵ و برای نقطه ی ۷۵ درصدی عدد ۳/۷۵ به دست آمد که میانگین

جدول ۲: شاخص های توصیفی برای متغیر سبک های مقابله با موقعیت های استرس زا

سبک های مقابله ای	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
مسئله مدار	۹۵۹	۵۱/۴۹	۸/۷۴
هیجان مدار	۹۵۹	۴۷/۸۰	۹/۲۱
اجتنابی	۹۵۹	۴۹/۰۰	۸/۳۰

به منظور بررسی این مسئله که کدامیک از سبک های مقابله با استرس به تنهایی قادر به پیش بینی متغیر ملاک استرس شغلی است، نتایج ضرایب رگرسیون گزارش می شود:

با توجه به نتایج جدول بالا سبک مسئله مدار با میانگین ۵۱/۴۹ و انحراف استاندارد ۸/۷۴ بالاترین میانگین و سبک هیجان مدار با میانگین ۴۷/۸۰ و انحراف استاندارد ۹/۲۱ پایین ترین میانگین را دارند.

جدول ۳: ضرایب (رگرسیون استاندارد شده ی سبک مقابله با موقعیت های استرس زا در پیش بینی استرس شغلی

متغیرهای پیش بین	ضرایب رگرسیون (B)	خطای انحراف استاندارد	ضرایب رگرسیون استاندارد شده (β)	T	معناداری
عدد ثابت	۱۱۹/۱۶	۳/۴۱	۱۱۷/۱۹	۳۴/۹۵	۰/۰۰۱
سبک مسئله مدار	۰/۱۲۳	۰/۰۷۴	۰/۰۶۹	۱/۶۸	۰/۰۹۳
سبک هیجان مدار	-۰/۱۸۲	۰/۰۷۴	-۰/۱۰۶	-۲/۴۶	۰/۰۱۴
سبک اجتنابی	-۰/۱۶۴	۰/۰۹۱	-۰/۰۸۷	-۱/۸۱	۰/۰۷۱

در خصوص بررسی وضعیت تأهل کارکنان نظامی و سبک های مقابله با موقعیت های استرس زا از آزمون تی مستقل استفاده شد که نتایج آن در جدول زیر ارائه شده است:

با توجه به جدول ۳، ضرایب رگرسیون استاندارد شده نشان می دهند که تنها سبک هیجان مدار می تواند استرس شغلی را پیش بینی کند.

جدول ۴: نتایج آزمون تی مستقل برای مقایسه میانگین گروه ها در متغیر سبک های مقابله با موقعیت های استرس زا بر اساس وضعیت تأهل

وضعیت تأهل	میانگین	انحراف استاندارد	تفاوت میانگین ها	درجه آزادی	مقدار T	معناداری
مجرد	۵۱/۲۶	۹/۰۶	۰/۲۴	۹۴۴	۰/۳۳	۰/۷۴
متاهل	۵۱/۵۰	۸/۶۸				

هیجان مدار	مجرد	۴۸/۹۰	۸/۸۵	۱/۵۰	۹۴۴	۲/۰۲	۰/۰۴
	متأهل	۴۷/۴۱	۹/۰۴				
اجتنابی	مجرد	۴۹/۷۹	۷/۴۴	۱/۰۶	۹۴۴	۱/۵۵	۰/۱۲
	متأهل	۴۸/۷۳	۸/۴۷				

جهت بررسی ارتباط بین داشتن شغل دوم در کارکنان نظامی و استفاده از سبک‌های مقابله از آزمون تی مستقل استفاده شد که نتایج آن در جدول زیر ارائه شده است:

همان‌طور که نتایج ارائه شده در جدول بالا نشان می‌دهد تفاوت به دست آمده تنها در خرده مؤلفه هیجان مدار معنادار می‌باشد ($p < 0/05$). بنابراین، می‌توان گفت کارکنان مجرد بیشتر از کارکنان متأهل از سبک‌های هیجان مدار استفاده می‌کنند.

جدول ۵: نتایج آزمون تی مستقل برای مقایسه میانگین گروه‌ها در متغیر سبک‌های مقابله با موقعیت‌های استرس‌زا بر اساس داشتن شغل دوم

شغل دوم	میانگین	انحراف استاندارد	تفاوت میانگین‌ها	درجه آزادی	مقدار T	معناداری
دارد	۵۰/۶۰	۷/۸۶	۰/۷۸	۹۴۴	۰/۹۵	۰/۳۵
ندارد	۵۱/۳۸	۸/۷۶				
دارد	۴۷/۶۸	۸/۰۰	۰/۲۰	۹۴۴	۰/۲۳	۰/۸۲
ندارد	۴۷/۴۸	۹/۲۲				
دارد	۴۹/۱۹	۹/۱۶	۰/۳۹	۹۴۴	۰/۴۹	۰/۶۳
ندارد	۴۸/۸۰	۸/۱۷				

جهت بررسی ارتباط بین سطح تحصیلات، سابقه خدمت و وضعیت اسکان گروه نمونه از آزمون تحلیل واریانس چند متغیره استفاده شد که نتایج آن به صورت زیر است:

همان‌طور که نتایج ارائه شده در جدول بالا نشان می‌دهد تفاوت به دست آمده در هیچ یک از خرده مؤلفه‌ها معنادار نمی‌باشد ($p > 0/05$).

جدول ۶: نتایج آزمون تحلیل واریانس چند متغیره برای مقایسه میانگین گروه‌ها در متغیر سبک‌های مقابله با موقعیت‌های استرس‌زا بر اساس سطح تحصیلات، سابقه خدمت، وضعیت اسکان

بر اساس سطح تحصیلات			بر اساس سابقه خدمت			بر اساس وضعیت اسکان		
میانگین مجزورات	مقدار F	معناداری	میانگین مجزورات	مقدار F	معناداری	میانگین مجزورات	مقدار F	معناداری
سبک مسئله مدار	۴۷/۶۵	۰/۶۱	۰/۶۹	۲۹۵/۹۹	۴/۰۵	۴۷/۰۹	۰/۶۵	۰/۵۹
سبک هیجان مدار	۳۵۲/۵۱	۴/۴۵	۰/۰۰۱	۳۱۴/۸۴	۴/۰۱	۳۷۴/۵۸	۴/۶۹	۰/۰۱
سبک اجتنابی	۱۶۳/۳۶	۲/۴۳	۰/۵۶	۴۰۴/۲۵	۵/۹۹	۱۷۰/۰۵	۲/۴۷	۰/۰۶

تفاوت بین استفاده از سبک‌های مختلف مقابله با موقعیت‌های استرس‌زا با توجه به سطح تحصیلات آن‌ها داشت ($p < 0/01$). همان‌طور که نتایج جدول بالا نشان می‌دهد بر اساس سطح

در خصوص بررسی ارتباط بین سطح تحصیلات کارکنان نظامی و استفاده از سبک‌های مقابله، مقدار آماره Pillai's Trace ($0/04$) و Wilks' lambda ($0/97$) شان از معناداری

جبهه داشت ($p > 0.05$).

در خصوص بررسی رابطه ی بین تعداد ساعات کاری کارکنان نظامی و استفاده از سبک‌های مقابله از آزمون Manova (تحلیل واریانس چند متغیره) استفاده شد. مقدار آماره Pillai's Trace (0.01) و Wilks' lambda (0.99) نشان از عدم معناداری تفاوت بین استفاده از سبک‌های مختلف مقابله با موقعیت‌های استرس زا با توجه به تعداد ساعات کاری داشت ($p > 0.05$).

بحث

در میان استرس‌هایی که افراد با آن مواجه می‌شوند، استرس‌های شغلی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار هستند. به همین دلیل افراد برای مقابله با این استرس‌ها از راه‌های مقابله‌ای مختلفی استفاده می‌کنند. انتخاب راه مقابله‌ای مناسب در برابر استرس‌های ایجاد شده، می‌تواند از تأثیر استرس‌ها بر سلامت روانی فرد بکاهد و در نتیجه به سازگاری و انطباق هرچه بیشتر منجر شود (۴). با توجه به این مهم، در این پژوهش، وضعیت استرس شغلی در میان کارکنان نظامی، با توجه به نتایج در سطح متوسط است. در مورد میزان استرس شغلی در کارکنان نظامی نیز، نتایج نشان می‌دهد که سطح استرس در کارکنان نظامی به صورت کلی به جز خرده مؤلفه‌های تقاضا، ارتباط و تغییرات که پایین‌تر از میانگین فرضی جامعه است، در سطح متوسط بوده و در وضعیت خطرناکی نمی‌باشد؛ که این با پژوهش‌های حاجی امینی و همکاران (۱۳۹۰)، سیرتی نیر و خاقانی زاده (۱۳۸۲)، خاقانی زاده و همکاران (۱۳۸۷) همسو می‌باشد (۱۷-۱۵). و با پژوهش اسدی زندی و همکاران (۱۳۹۰)، آزاد مرزآبادی و همکاران (۱۳۸۵)، آزاد مرزآبادی و سلیمی (۱۳۸۳)، همسو نیست (۱۹ و ۱۸ و ۱۶). در واقع، وجود استرس در افراد و سازمان‌ها می‌تواند دلایل زیادی داشته باشد که کارکنان نیز از این عوامل مستثنی نیستند. برای مثال یکی از عواملی که این افراد با توجه به اظهارات خود خیلی بر روی آن تأکید داشته‌اند زمینه‌های مالی و میزان حقوق و درآمدی است که به آن‌ها پرداخت می‌شود، و این عاملی است که سازمان باید در جهت مرتفع نمودن آن و ایجاد تسهیلات بیشتر در این زمینه تلاش نماید. چرا که رفع این مهم می‌تواند به نوبه ی خود سهم زیادی در کاهش استرس این افراد داشته و وضعیت آن‌ها از لحاظ میزان سطح مطلوب استرس به سطح بالاتری ارتقا دهد. از سوی دیگر برای کاهش استرس ناشی از کار تکراری و موارد ساده و ملال‌انگیز، مدیران باید برنامه‌هایی برای پرسازی

تحصیلات کارکنان نظامی، بین آن‌ها در استفاده از سبک‌های هیجان مدار تفاوت معناداری وجود دارد. برای بررسی بیشتر تفاوت‌ها آزمون تعقیبی Tukey استفاده شد که نتایج آن نشان داد که در سبک هیجان مدار بین گروه سیکل با فوق لیسانس، دیپلم با گروه لیسانس و فوق لیسانس تفاوت معناداری می‌باشد. در خصوص سابقه کاری کارکنان نظامی نتایج جدول نشان می‌دهد که بین آن‌ها در استفاده از سبک‌های مختلف مقابله با موقعیت‌های استرس زا تفاوت معناداری وجود دارد. برای بررسی بیشتر تفاوت‌ها آزمون تعقیبی Tukey مورد استفاده قرار گرفت. نتایج آن نشان داد که در سبک مسئله مدار بین گروه ۱ تا ۵ با گروه‌های ۱۱ تا ۱۵، ۱۶ تا ۲۰ و ۲۱ تا ۲۵، در سبک هیجان مدار بین گروه ۱ تا ۵ با گروه‌های ۱۱ تا ۱۵، ۱۶ تا ۲۰ و ۲۱ تا ۲۵ و در سبک اجتنابی بین گروه ۱ تا ۵ با گروه‌های ۱۱ تا ۱۵، ۱۶ تا ۲۰ و ۲۱ تا ۲۵ به بالا و همچنین بین گروه ۶ تا ۱۰ با گروه‌های ۱۱ تا ۱۵ و ۱۶ تا ۲۰ تفاوت معنادار می‌باشد. مقدار آماره Pillai's Trace (0.06) و Wilks' lambda (0.94) نشان از معناداری تفاوت بین استفاده از سبک‌های مختلف مقابله با موقعیت‌های استرس زا با توجه به سابقه خدمت داشت ($p < 0.01$).

همان‌طور که نتایج جدول بالا نشان می‌دهد بر اساس وضعیت اسکان کارکنان نظامی بین آن‌ها در استفاده از سبک هیجان مدار، تفاوت معناداری وجود دارد. جهت بررسی ارتباط بین وضعیت اسکان کارکنان نظامی و استفاده از سبک‌های مقابله با موقعیت‌های استرس زا نتایج نشان داد که مقدار آماره Pillai's Trace (0.24) و Wilks' lambda (0.98) نشان از معناداری تفاوت بین استفاده از سبک‌های مختلف مقابله با موقعیت‌های استرس زا با توجه به وضعیت اسکان داشت ($p < 0.01$).

جهت بررسی ارتباط بین شیفت کاری کارکنان نظامی و استفاده از سبک‌های مقابله از آزمون Manova (تحلیل واریانس چند متغیره) استفاده شد. مقدار آماره Pillai's Trace (0.01) و Wilks' lambda (0.99) نشان از عدم معناداری تفاوت بین استفاده از سبک‌های مختلف مقابله با موقعیت‌های استرس زا با توجه به شیفت کاری داشت ($p > 0.05$).

برای بررسی رابطه بین میزان حضور در جبهه ی کارکنان نظامی و استفاده از سبک‌های مقابله با موقعیت‌های استرس زا در آن‌ها از آزمون Manova (تحلیل واریانس چند متغیره) استفاده شد. مقدار آماره Pillai's Trace (0.02) و Wilks' lambda (0.98) نشان از عدم معناداری تفاوت بین استفاده از سبک‌های مختلف مقابله با موقعیت‌های استرس زا با توجه به میزان حضور در

شغل کارکنان در نظر بگیرند که هدف از انجام این کار آن است که موجب می‌شود شغل با معناتر، هیجان‌انگیزتر و در واقع ثمربخش‌تر شود.

در خصوص سؤال دوم که کارکنان نظامی برای مقابله با موقعیت‌های استرس‌زا بیشتر از چه سبک‌هایی استفاده می‌کنند، نتایج نشان داد که سبک غالب و مورد استفاده‌ی کارکنان نظامی در موقعیت‌های استرس‌زای شغلی، سبک مسئله‌مدار است. این که کارکنان نظامی بیشتر از سبک‌های مسئله‌مدار استفاده می‌کنند، می‌تواند به موقعیت کاری آنان نیز وابسته باشد. مخصوصاً برای افرادی که سابقه‌ی حضور در جنگ تحمیلی را داشته‌اند. زیرا برای حل مشکلات خود و رهایی از استرس، موقعیت آن‌ها اقتضا نموده است که چنین رویکردی داشته باشند و در واقع به نوعی به خود و میزان توانایی‌های خود وابسته باشند تا اینکه بخواهند از آن اجتناب کنند یا از دیگران کمک بگیرند. در این مورد نیز که، سبک مقابله‌ای کارکنان نظامی چه نقشی در میزان استرس شغلی آن‌ها دارد، از تحلیل رگرسیون استفاده شد. نتایج ضرایب رگرسیون استاندارد شده نشان داد که تنها سبک هیجان‌مدار می‌تواند استرس شغلی را پیش‌بینی کند. شیوه‌های مقابله با استرس به خصوص مقابله‌ی مسئله‌مدار تحت تأثیر عوامل مختلفی چون ویژگی‌های روان‌شناختی، شخصیتی، جنسیتی و شرایط محیطی می‌باشد. مقابله کردن، مستلزم حفظ خویشتن‌داری هنگام رویارویی با چالش‌های زندگی و انجام یک رشته اقدام مناسب است. هیچ پاسخ مقابله‌ای ضمانت شده‌ای وجود ندارد که بتوان آن را در تمام شرایط به کار برد و انتظار تأثیر مشابه داشت. بلکه این نوع دیدگاه افراد و ارزیابی‌هایشان است که تعیین‌کننده است. بنابراین، تغییر در سیستم ارزیابی فرد در مقابله با اضطراب و استرس، در پاسخ‌های هیجانی آن‌ها و سازگاریشان نقش بسیار مهمی دارد. در واقع، آگاهی از استرس و آموزش راهبردهای مقابله با استرس، سازگاری افراد را بالا می‌برد و ارزیابی شناختی نقش شایان توجهی در این زمینه دارد. به طور کلی تحقیقات نشان داده است، افراد زمانی که استرس دارند به شیوه‌های هیجان‌محور و مسئله‌محور با مشکلات و هیجانات خود برخورد می‌کنند (۲۰ و ۲۱)، و نشان داده شده است که برخورد مسئله‌مدار با مشکلات و موقعیت‌های استرس‌زا باعث بهبود کیفیت زندگی نیز می‌شود (۲۲ و ۲۳).

در پاسخ به سؤال سوم که: ارتباط سبک مورد استفاده‌ی کارکنان نظامی در موقعیت‌های استرس‌زای شغلی با اطلاعات دموگرافیک چگونه است؟ به این صورت عمل شد

که سبک‌های مقابله‌ی کارکنان نظامی با اطلاعات دموگرافیک مانند: وضعیت تأهل، سطح تحصیلات، شیفت کاری، سابقه خدمت، میزان حضور در جبهه، تعداد ساعات کار، وضعیت اسکان و دارا بودن شغل دوم بررسی شد. با توجه به نتایجی که به دست آمد در برخی از این عوامل دموگرافیک ارتباط معنی‌داری با سبک مقابله‌ای کارکنان نظامی وجود دارد و در برخی موارد ارتباط معنی‌دار نیست. به این صورت که بین استفاده از سبک‌های مختلف مقابله با شغل دوم، شیفت کاری، میزان حضور در جبهه و تعداد ساعات کار تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. در زمینه‌ی شیفت کاری این نتیجه با پژوهش Wan Koo & Jung Kim (۲۰۰۶) غیر همسو است (۲۴). و در زمینه‌ی تعداد ساعات کار نیز با پژوهش سیرتی‌نیر و خاقانی‌زاده (۱۳۸۷) غیر همسو است (۱۶). اما این ارتباط می‌تواند با متغیرهای دیگر به صورت معناداری باشد؛ به این صورت که بین استفاده از سبک‌های مختلف مقابله با وضعیت تأهل رابطه معنی‌دار وجود دارد یعنی که به این صورت که کارکنان مجرد بیشتر از کارکنان متأهل از سبک‌های هیجان‌مدار استفاده می‌کنند؛ که این با نتایج پژوهش‌های سیرتی‌نیر و خاقانی‌زاده (۱۳۸۷)، خاقانی‌زاده و همکاران (۱۳۸۷) و He و همکاران (۲۰۰۲) همسو می‌باشد (۱۶ و ۱۷). و با نتایج پژوهش‌های آزاد مرزآبادی و غلامی‌فشارکی (۱۳۹۰)، غیر همسو است (۱۴). سطح تحصیلات افراد نیز با سبک مقابله‌ای هیجان‌مدار در ارتباط است به این صورت که می‌توان گفت که افراد گروه سیکل از سبک هیجان‌مدار بیشتر از گروه فوق لیسانس استفاده می‌کنند. افراد گروه دیپلم از سبک هیجان‌مدار بیشتر از گروه‌های لیسانس و فوق لیسانس استفاده می‌کنند. بنابراین، با افزایش مدرک تحصیلی، افراد، کمتر از شیوه‌های هیجان‌مدار استفاده می‌کنند. که این نتیجه با نتایج پژوهش‌های آزاد مرزآبادی و غلامی‌فشارکی (۱۳۹۰)، همسو می‌باشد (۱۴). و با نتایج پژوهش‌های رضائی‌راد و همکاران (۱۳۸۸)، آزاد مرزآبادی (۱۳۸۸) و He و همکاران (۲۰۰۵) غیر همسو است (۲۶-۲۸). نتایج تجزیه و تحلیل نشان داد که رابطه‌ی سابقه خدمت افراد با سبک مقابله‌ای می‌تواند معنی‌دار باشد. به این ترتیب می‌توان گفت، افراد گروه با سابقه‌ی بین ۱ تا ۵ سال از سبک مسئله‌مدار بیشتر از گروه‌های ۱۱ تا ۱۵، ۱۶ تا ۲۰ و ۲۱ تا ۲۵ استفاده می‌کنند. افراد گروه با سابقه‌ی بین ۱ تا ۵ سال از سبک هیجان‌مدار بیشتر از گروه‌های ۱۱ تا ۱۵، ۱۶ تا ۲۰ و ۲۱ تا ۲۵ استفاده می‌کنند. افراد گروه با سابقه‌ی بین ۱ تا ۵ سال از سبک اجتنابی بیشتر از گروه‌های ۱۱ تا ۱۵، ۱۶ تا ۲۰ و ۲۱ تا



کنند قدم بزنند، دعا کنند؛ تغذیه‌ی مناسب داشته باشند؛ کیفیت هوا و نور اتاق مناسبی داشته باشند؛ داشتن دکوراسیون و نظم و ترتیب در سر کار و توجه و کمک خواستن از دوستان نیز توصیه می‌شود. انجام دادن این امور از عواملی هستند که خود افراد می‌توانند به واسطه‌ی انجام دادن آن‌ها از میزان استرس خود بکاهند. اما در خصوص سازمان‌ها نیز مدیران می‌توانند با به کار گرفتن استراتژی‌هایی که در ادامه بیان می‌شود محیط کم استرس تر و ایمن تری را برای کارکنان خود مهیا نمایند. از جمله: ایجاد یک جو سازمانی حمایتی در محیط کار، ایجاد یک نوع ساختار عدم تمرکز با مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، غنی‌سازی طرح وظایف یا شغل، راهکارهایی برای کاهش تعارض و روشن نمودن نقش‌های سازمانی، به کارگیری برنامه‌های مدیریت استرس و کلاس‌های آموزشی، طراحی و اصلاح سیستم حقوق و دستمزد بر اساس نوع کار، تأمین نیازهای اجتماعی افراد و ارتباطات آن‌ها در محیط کار با سرپرستان و مراجعان، جذاب و چالشی نمودن مشاغل و محیط‌های کاری، ایجاد فرصت‌های ترفیع به طور مساوی برای همه‌ی اعضای سازمان، به روز نمودن سیاست‌های سازمان با توجه به مقتضیات روز افراد و سازمان، تأمین نیازهای اطلاعاتی و ارتباطی افراد با استفاده از تکنولوژی‌های مناسب و برگزاری کلاس‌های توجیهی جهت آموزش آن‌ها، تصحیح نحوه برخورد سرپرستان مستقیم با کارکنان و همچنین، اطمینان از تناسب حجم کار با استعدادها و توانایی‌های افراد.

تشکر و قدردانی

پژوهش حاضر برگرفته از طرح تحقیقاتی شماره ۳۴۷-۹۰ مصوب مرکز تحقیقات علوم رفتاری دانشگاه بقیه‌... (عج) تهران، در سال ۱۳۹۰ بوده است. لذا از تمامی استادان ارجمند مرکز تحقیقات علوم رفتاری و همچنین عزیزانی که ما را در توزیع و تکمیل پرسشنامه‌ها یاری نموده‌اند، کمال تشکر و قدردانی را دارد.

۲۵ استفاده می‌کنند. در واقع، هر چه سابقه خدمت افراد کمتر باشد استفاده از سبک‌های مقابله با موقعیت‌های استرس‌زا از تنوع بیشتری برخوردار است. این نتایج نشان می‌دهد افرادی که داری سابقه خدمت کم هستند در سال‌های اول خدمت خود به علت نداشتن تجربه و شناخت کافی در برخورد با موقعیت‌های استرس‌زا معمولاً پاسخ‌هایی متفاوت ارائه می‌دهند. این نتیجه به دست آمده با نتایج پژوهش‌های آزاد مرزآبادی و غلامی فشارکی (۱۳۹۰)، اسدی زندی و همکاران (۱۳۹۰) و Ivie & Garland (۲۰۱۱) همسو می‌باشد (۱۴ و ۱۸ و ۲۹). بین وضعیت اسکان افراد و سبک مقابله‌ای هیجان‌مدار نیز رابطه معنی‌داری به دست آمده است، بنابراین، افراد گروهی که سایر را ذکر کرده بودند از سبک هیجان‌مدار بیشتر از گروه مالک شخصی استفاده کردند.

محدودیت پژوهش مذکور نیز، در زمینه‌ی اجرای کار و پر نمودن پرسشنامه‌ها و جمع‌آوری اطلاعات بود که این امر ناشی از همکاری نکردن و دیر پر نمودن برخی از پرسشنامه‌های ارسالی به بعضی از شهرهایی که به عنوان نمونه انتخاب شده بودند، مربوط بوده است.

نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش نشان داد که، استرس شغلی کارکنان نظامی در سطح متوسط است. همچنین، سبک غالب و مورد استفاده‌ی کارکنان نظامی در موقعیت‌های استرس‌شغلی، سبک مسئله‌مدار است. تفاوت معناداری بین استفاده از سبک‌های مختلف مقابله با شغل دوم، شیفت کاری، میزان حضور در جبهه و تعداد ساعات کار وجود ندارد. اما این ارتباط با متغیرهای دیگر به صورت معناداری درآمد. به طور کلی می‌توان گفت که استرس افراد معمولاً یا ناشی از شرایط محیطی است که افراد در آن زندگی می‌کنند و یا ناشی از شرایط کاری و جو سازمانی که در آن مشغول به کار هستند. بنابراین، با توجه به این نتایج، پیشنهاد می‌شود که افراد در محیط‌های کاری درست بنشینند؛ درست تنفس نمایند؛ سعی

منابع

1. Azadmarzabadi E & Tarkhorani H. The relationship between job stress and job satisfaction. Journal of Behavioral Sciences 2007; 1(2): 121-9[Article in Persian].
2. Auerbach SM, Quick BG & Pegg PO. General job stress and job-specific stress in juvenile correctional officers. Journal of Criminal Justice 2003; 31(1): 25-36.



3. Solimannezhad H. The relationship between occupational stress and job satisfaction among employees of government agencies in Ilam. *Scientific Journal of Ilam University of Medical Sciences* 2004; 12(44-45): 33-9[Article in Persian].
4. Keats PA. Soldiers working internationally: impacts of masculinity, military culture, and operational stress on cross-cultural adaptation. *International Journal for the Advancement of Counselling* 2010; 32(4): 290-303.
5. Cherakhalipor Z. Comparison of job stress in military drivers in Tehran [Thesis in Persian]. Tehran: Baghiatallah University; 2010.
6. Azadmarzabadi E, Fathiashtiyani A & Khodabakhsh A. Investigation of stress in military personnel in the Persian Gulf, Tehran: Baqiyatallah University, Military Medicine Congress, 2006.
7. Ghomashchi F. Examine the role of education in improving problem-solving skills of patients with post-traumatic stress disorder resulting from the Bam earthquake (with an emphasis on gender). *Journal of Ardabil University of Medical Sciences* 2009; 8(3): 294-300[Article in Persian].
8. Fathiashtiyani A & Sajadehchi A. Psychological assessment material and logistics command troops in a military unit. *Journal of Military Medicine* 2005; 7(2): 153-9[Article in Persian].
9. Biabangard E. Research methods in psychology. Tehran: Doran; 2010: 129[Book in Persian].
10. Endler NS & Parker JDA. Multidimensional assessment of coping: a critical evaluation. *Journal of Personality and Social Psychology* 1990; 58(5): 844-54.
11. Shokri O, Taghilo S, Garavand F, Paizie M, Molaie M, Akbari H, et al. Factor structure and psychometric properties of the Farsi version of the coping inventory for stressful situation. *New Journal of Cognitive Science* 2009; 10(3): 22-33[Article in Persian].
12. Ghorishirad F. Validation of Endler and Parker coping scale of stressful situations. *Journal of Behavioral Sciences* 2010; 4(1): 1-7[Article in Persian].
13. Mackay CJ, Cousins R, Kelly PJ, Lee S & Mccaig RH. Management standards' and work-related stress in the United Kingdom: policy background and science. *Work & Stress* 2004; 18(2): 91-112.
14. Azadmarzabadi E & Gholami Fesharaki M. The relationship between geographic areas, personality, social status, economic and demographic factors and job stress. *Journal of Behavioral Sciences* 2011; 5(2): 151-6[Article in Persian].
15. Hajiamini Z, Cheraghalipour Z, Azad-Marzabadi E, Ebadi A & Norouzi Koushali A. Comparison of job stress in military and non-military drivers in Tehran city. *Iranian Journal of Military Medicine* 2011; 13(1): 25-30[Article in Persian].
16. Sirati Nayer M & Khaghanizadeh M. The study of relationship stress and efficiency among nursing managers in selected hospital. *Journal of Military Medicine* 2003; 5(1): 33-7[Article in Persian].
17. Khaghanizadeh M, Ebadi A, Sirati Nayer M & Rahmani M. The study of relationship between job stress and quality of work life of nurses in military hospitals. *Journal of Military Medicine* 2008; 10(3): 175-84[Article in Persian].
18. Asadizandi M, Sayari R, Ebadi A & Sanaianasab H. Incidence of depression, anxiety and stress among military nurses. *Journal of Military Medicine* 2011; 13(2): 103-8[Article in Persian].
19. Azadmarzabadi E & Salimi SH. Job stress in a military unit. *Journal of Military Medicine* 2004; 6(4): 279-84[Article in Persian].
20. Muellere M. Keep breathing: coping with technology. Available at: <http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/07419050610689059>. 2006.
21. Shams Esfandabad H & Nezhad Naderi S. Comparison of quality of life and religious attitudes of addicts and non-addicts in Kerman. *Journal of Psychological Studies* 2009; 5(1): 139-52[Article in Persian].
22. Lafreniere KD & Ledgerwood DM. Influence of leaving home, perceived family support, and gender on the transition to university. *Guidance & Counseling* 1997; 12(4): 14-8.
23. Rasolzadeh K. Evaluation of coping styles and parenting style with normal and blind students [Thesis in Persian]. Shiraz: University of Shiraz; 2001.

24. Wan Koo J & Jung Kim H. The factor affecting job stress and psychosocial well-being of prison officers. *International Congress Series* 2006; 1294(1): 175-8.
25. He N, Zhao JH & Archbold C. Gender and police stress: the convergent and divergent impact of work environment, work-family conflict, and stress coping mechanisms of female and male police officers. *An International Journal of Police Strategies & Management* 2002; 25(4): 687-708.
26. He N, Zhao J & Ren L. Do race and gender matter in police stress? a preliminary assessment of the interactive effects. *Journal of Criminal Justice* 2005; 33(6): 535-47.
27. Rezaierad M, Kameli MJ & Mosavi Bioki SJ. Coping skills of police personnel in retirement and links to their individual characteristics. *Journal of Security Management* 2009; 4(4): 535-60[Article in Persian].
28. Azadmarzabadi E. Stressors and their associated variables in militants. *Journal of Military Medicine* 2009; 11(4): 213-7[Article in Persian].
29. Ivie D & Garland B. Stress and burnout in policing: does military experience matter? *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management* 2011; 34(1): 49-66.

Models of Opposing Against Job Stress among Military Staff

Azadmarzabadi Esfandear¹ (Ph.D.) – Niknafs Saeed² (M.S.)

1 Assistant Professor, Psychology Department, Behavioral Sciences Research Center, Baqiyatallah University, Tehran, Iran

2 Master of Science in Educational Technology, School of Psychology and Educational Sciences, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran

Abstract

Received: Apr 2016

Accepted: Jul 2016

Background and Aim: People use various ways against the stresses. Choosing a suitable confront ways can reduce the influence of stresses on individuals is mental health and lead to more compatibility. Therefore, the purpose of the current survey was to investigate the methods of opposing against job stress in military staff.

Materials and Methods: The procedure was of descriptive-analytical type, and it was implemented through questionnaires. Two types of questionnaires, job stress and coping with stressor situation, were handed in to number of 959 individuals as the sample of the research. Percentiles, frequencies, averages and standard deviations were obtained through descriptive statistics. Statistical method of T between the two samples and multi-variable regression model were used to analyze the data. All analyses were performed in SPSS package version 18.

Results: Results showed that job stress within sample group had the best condition concerning sub-component of "role" with average of 3.79 and standard deviation of 0.86, whereas the worst condition was related to sub-component of "communication" with average of 2.77 and standard deviation of 0.84. Military staff use problem-base mode to cope with their stressors. Regression coefficients also suggested that only exciting-base mode can predict job stress.

Conclusion: Problem-base mode is the most used method by military in coping with stressful situations.

Keywords: Occupational Stress, Military Personnel, Coping Skills

* Corresponding Author:
Niknafs S;
Email:
Niknafs.saeed@gmail.com

