

کارکرد کسب راهبردهای آموزشی روانی - اجتماعی بر مهار فشار روانی کاری و میزان سلامت روحی - روانی رانندگان وسایل نقلیه سنگین

عباس سرخوش^۱، سجاد اللهی رودپشتی^۲، رضا حاجی زاده^۳

^۱ کارشناس ارشد مدیریت منابع انسانی، دانشکده علوم و فنون اداری و پشتیبانی، دانشگاه علوم انتظامی

^۲ کارشناس ارشد مدیریت صنعتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی

^۳ دانشجوی دکتری مهندسی مکانیک دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب

چکیده

این پژوهش با هدف مطالعه در کارکرد کسب راهبردهای آموزشی روانی اجتماعی بر مهار فشار روانی کاری و میزان سلامت روحی - روانی رانندگان وسایل نقلیه سنگین انجام شده است. نمونه گیری از نوع در دسترس و گروه نمونه شامل ۱۵۷ نفر از رانندگان وسایل نقلیه سنگین رده های ترابری متبوع فرماندهی کل انتظامی جمهوری اسلامی ایران در سراسر کشور بود. پژوهش حاضر از نوع شبه آزمایشی با طرح پیش آزمون - پس آزمون تک گروهی است. برای جمع آوری داده ها از سیاهه فشار روانی شغلی و سیاهه پاسخ به فشار روانی در مراحل قبل و بعد از آموزش استفاده شد. گروه آزمایشی در نه جلسه، هفته ای یک بار و هر جلسه به مدت یک ساعت و نیم آموزش دیدند. ارائه راهبردهای آموزشی به رانندگان با تاکید بر رویکرد رفتار درمانی شناختی صورت گرفت. داده های جمع آوری شده با استفاده از تحلیل واریانس چندمتغیره تجزیه و تحلیل شدند و نتایج نشان داد که کسب راهبردهای آموزشی روانی - اجتماعی به کاهش فشار عصبی شغلی رانندگان وسایل نقلیه سنگین منجر می گردد.

واژگان کلیدی: مهارت های اجتماعی، فشار روانی کاری، کسب راهبردهای آموزشی روانی - اجتماعی، رانندگان وسایل نقلیه سنگین.

۱

مقدمه

یکی از معضلات اساسی که در طی چند دهه اخیر و با روی آوردن تدریجی جوامع به سمت زندگی به سبک مدرن گریبان گیر جوامع بشری شده است، پدیده فشار روانی است. با صنعتی شدن جهان، این پدیده اهمیت ویژه ای یافته و به طور گسترده و فزاینده ای سلامتی شاغلان را تحت تاثیر قرار می دهد. عوامل روانی در کنار خطرات فیزیکی، شیمیایی، ارگونومیک و بیولوژیک محیط کار یکی از عوامل خطر ساز اصلی در محیط های کاری محسوب می شوند و فشار روانی شغلی در بین عوامل روانی از اهمیت ویژه ای برخوردار است. از این رو، در سال ۱۹۹۲ سازمان ملل متحد، فشار روانی شغلی را بیماری قرن بیستم دانست و چندی بعد سازمان جهانی بهداشت آن را مشکلی همه گیر در جهان اعلام نمود (منسا، ۲۰۲۱).

فشار روانی شغلی به یک پدیده جهانی رو به رشد تبدیل شده است که تمام طبقات کارگران و تمام محیط های کاری را در تمام کشورها تحت تاثیر قرار می دهد. سازمان بین المللی کار هزینه های وارده بر کشورها را به علت فشار روانی شغلی ۱ تا ۳/۵ درصد تولید ناخالص داخلی تخمین زده است (گوئل و ورما، ۲۰۲۰). فشار روانی عبارت است از عدم تعادل در شرایط ذهنی و جسمی که در واژه های مرتبط با علائم جسمانی، نگرانی، افسردگی و احساس خصومت بیان می شود (یونیورساری و هارسونو، ۲۰۲۱). در میان منابع عمده ایجاد کننده فشار روانی می توان مسئولیت بالا، خستگی، شرایط کاری، فشار زمانی و بار کاری ذهنی را نام برد (آجایی و همکاران، ۲۰۱۹). نتایج پژوهش ها نشان می دهند که محیط شغلی و فشار روانی های شغلی می تواند باعث ایجاد بیماری روانی در کارکنان شود یا روند ایجاد بیماری روانی را تسریع نماید که منجر به ازکارافتادگی و ناتوانی فرد می گردد (آلیسون و همکاران، ۲۰۲۰). همچنین مطالعات انجام شده روی رفتارهای نایمن نشان داده است که عوامل فشار روانی زای شغلی از طریق کاهش تمرکز، حواس پرتی، اختلال در حافظه، تردید در انجام کارها و کاهش قدرت تصمیم گیری، سهم بسزایی در بروز اعمال نایمن از سوی شاغلان دارد (برمن، ۲۰۱۸).

از جمله مسائل و مشکلاتی که امروزه، آسایش عمومی مردم را در شهرهای بزرگ به مخاطره انداخته و اذهان عمومی و توجه مسئولین امر را به خود معطوف داشته است، مسائل و مشکلات مربوط به رانندگی است (اسکندری و همکاران، ۱۳۹۷). رانندگی وسائط نقلیه سنگین یکی از مشاغلی است که در آن فرد در میان موقعیت- های پرفشار روانی و شرایط نامناسب مانند حجم بالای ترافیک جاده ای، تنوع وضعیت آب و هوایی، شرایط نامساعد وسیله نقلیه، جاده و بارکاری زیاد کار می کند. ویژگی های متعددی از محیط های کاری رانندگان حمل و نقل عمومی جاده ای ممکن است در ایجاد سطوح بالای فشار روانی شغلی و ریسک های سلامتی مشارکت داشته باشند. نیمرخ ناخوشی و مرگ و میر رانندگان وسائط نقلیه سنگین های جاده ای، بر نقش عمده فشار روانی شغلی در سلامت رانندگان اشاره دارد (گیمسیا، ۲۰۰۴). از طرفی ریسک درگیری های فیزیکی و مشکلاتی که در رابطه با شرایط غیر مترقبه به طور مرتب پیش می آید، نیز برای رانندگان وسائط نقلیه سنگین ها در سراسر جهان و در هر زمانی وجود دارد. توجه به این نکته ضروری است که تحمل میزان خاصی از بار کاری وابسته به ویژگی های روانی فرد و تفاوت های فردی است و واکنش افراد به فشار روانی متفاوت می باشد (هنزلیکوا، ۲۰۱۸). همچنین رانندگان به طور معمول هیچ گونه مشارکتی در تصمیم گیری های مربوط به شغلشان ندارند (گیمسیا، ۲۰۰۴) لذا می توان گفت رانندگان

حمل و نقل جاده ای به خصوص در محیط های جغرافیای بزرگ مانند کشور ایران تحت درجه بالایی از فشار شغلی و تقاضاهای بار کاری زیاد همراه با کنترل شغلی کم کار می کنند (اوانز، ۱۹۹۴).

مطالعات نشان داده اند که رانندگان، مستعد مشکلات مرتبط با سلامتی هستند (وایتلگ، ۱۹۹۵). در این میان، فشار روانی به عنوان بخش جدانشدنی شغل رانندگی می تواند از طریق تداخل با عملکرد ایمن راننده، منجر به بروز حادثه شود که علاوه بر خود راننده سلامت و ایمنی افراد و وسائط نقلیه پیرامونی را نیز تهدید میکند (هنزلیکوا، ۲۰۱۸). حوادث رانندگی مسبب ناتوانی و مرگ و میر بوده و بدون مداخلات مناسب همچنان سومین علت مرگ و میر و بیماری در سراسر جهان تا سال ۲۰۲۰ باقی خواهند ماند (الوفسون، بانکتراپ و آندرسون، ۲۰۰۹). سیلوا جونیور (۲۰۰۹) در مطالعه خود بر روی رانندگان در برزیل به این نتیجه رسیدند که رانندگان وسائط نقلیه سنگین فشار روانی بالایی دارند. اسکندری و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهش خود بیان داشتند با توجه به صنعتی شدن جوامع بشری و به تبع آن گسترش شهرها، شاهد افزایش عوامل استرسزا و در نتیجه افزایش اضطراب و بیماری های روان تنی و افسردگی در بین جوامع مختلف هستیم؛ توجه به نقش عوامل محیطی به عنوان عاملی تاثیرگذار بر روی اعمال و رفتار انسان ازسویی و تفاوت توانایی افراد در کنترل و پاسخ گویی مناسب به محرک های درونی و بیرونی و تاثیرگذاری این هیجان ها در حوادث رانندگی باعث می شود اهمیت بررسی نقش عوامل انسانی به ویژه نقش استرس و اضطراب از اهمیت بالایی برخوردار باشد. پژوهش گل محمدی، دامیار، محمد فام و فردمال (۱۳۹۲) در ایران نیز نشان داد، رانندگان وسائط نقلیه سنگین فشار روانی بالایی دارند. همچنین نتایج این پژوهش نشان داد قوی ترین رابطه فشار روانی شغلی به ترتیب ابتدا با روابط بین فردی، سپس شرایط فیزیکی محیط کار و در نهایت میزان علاقه مندی به کار است. تحقیقات به عمل آمده نشان می دهد که افزایش فشار تنش های روانی شغلی باعث افزایش خستگی فکری و شناختی و کاهش کیفیت کار رانندگی شده و می تواند باعث بروز حوادث رانندگی شود (امینیان، ۱۳۹۲). در مطالعه ای با بررسی تحقیقات پنجاه ساله مشخص شده است خصوصیات فیزیکی محیط کار (وضعیت ارگونومیکی ضعیف کابین، چرخش شیف و برنامه زمانی غیرقابل انعطاف) از جمله عوامل فشار روانی مهم شغل رانندگی است (تسی، فلین و میرن، ۲۰۰۶) در مطالعه دیگری نیز مشخص شد که عمده ترین دلیل فشار روانی، مسئولیت کاری و پس از آن حقوق و سپس مسأله آزادی در کار است (گیمسیا، ۲۰۰۴). نتایج مطالعه نوباکی نیز نشان داد که بار کاری به لحاظ کمی ممکن است با مشکلات سلامت روانی مرتبط باشد (موریتا و وادا، ۲۰۰۷). در زمینه مشکلات روان شناختی رانندگان وسائط نقلیه سنگین می توان به افسردگی، اضطراب و اختلال فشار روانی پس از آسیب اشاره نمود. در مورد مشکلات رفتاری نیز می توان به مصرف سوء مواد مخدر، الکل، تنباکو و داروها اشاره کرد. از عوارض سازمانی هم می توان غیبت و جا به جایی کارکنان، همچنین تصادفات و حوادث رانندگی را نام برد (تس، فلن و میرن، ۲۰۰۶). حذف فشار روانی به طور کامل غیرممکن است، ولی افراد می توانند راهبردهای مهار آن را یاد بگیرند.

پژوهش های مرتبط، مداخلاتی را جهت ارتقای احساس خوب بودن و ساز و کارهای تطابقی در کاهش فشار روانی و خطر خستگی کاری مؤثر دانسته اند. کراویتز، مک آلیستر، گرانت و کریک (۲۰۲۱) اثر مدیریت فشار روانی شاغلین سازمانی را بررسی نمودند و به این نتیجه رسیدند که کسب آموزش ها و راهبردهای تنش زا تأثیر به سزایی در کاهش فشار روانی دارد.

نتایج مطالعه کلویمولر، کارازمن، گیسلر، کارازمن موراوتز و هاپت (۲۰۰۰) نشان داد، رانندگان سامانه حمل و نقل عمومی فشار روانی بالایی را تجربه می کنند. انجام مطالعات جهت آگاهی از عوامل ایجاد فشار روانی در رانندگان وسائط نقلیه سنگین و به کارگیری راهکارهای کنترلی با هدف حذف و یا تعدیل عوامل فشار روانی زا، بسیار مهم و مؤثر به نظر می رسد. مطالعات معدودی در ادبیات تحقیق می توان مشاهده کرد که در آنها سعی بر تولید برنامه های مداخلاتی در راستای کاهش فشار روانی شغلی نموده اند. خدیوی، زرگر و داودی (۱۳۹۱) نشان دادند که آموزش مدیریت فشار روانی به شیوه ی شناختی- رفتاری بر الگوی رفتاری تیپ A و فشار روانی شغلی کارکنان یک شرکت صنعتی استان خوزستان اثرگذار بوده است. یکتایی، پیری و طباطبایی (۱۳۹۲) نیز بیان کرده اند که آموزش های نظری و اجرای ۵ روش آرام سازی و ۸ حرکت کششی و انجام مداخلات ارگونومیک نقش بسزایی در کاهش فشار روانی شغلی کاربران یارانه داشته است. هیروکاوا، تانیگوچی، تسوجیا و کاواکامی (۲۰۱۲) در تحقیقی تأثیر برنامه مدیریت فشار روانی ۳ ساعته شامل آموزش آرام سازی و قاطعیت بر کارکنان بیمارستانی را به صورت آزمون قبل و بعد از مداخله مورد بررسی قرار دادند و به این نتیجه رسیدند که برنامه مدیریت فشار روانی می تواند در بهبود تطابق فعال و رفتارهای قاطع مؤثر باشد. انجام مطالعات به منظور آگاهی از عوامل ایجاد فشار روانی در رانندگان وسائط نقلیه سنگین و به کارگیری راهکارهای کنترلی با هدف حذف و یا تعدیل فاکتورهای مذکور، بسیار حائز اهمیت میباشد. کنترل فشار روانی سعی دارد از طریق چهار مرحله، به فرد در بازسازی شناخت هایش کمک کند: الف) آگاهی، ب) ارزیابی دوباره موقعیت، ج) پذیرفتن و جایگزینی، و د) ارزیابی قالب جدید ذهنی (آلن، ۱۹۸۴؛ به نقل از کلویمولر، کارازمن و گیسلر، کارازمن موراوتز و هاپت، ۲۰۰۰). مهارت های شناختی- رفتاری با اصلاح فرایند های ادراکی، کاهش نشانه های فشار روانی و کاهش ارزیابی منفی باعث افزایش ارزیابی های مثبت فرد می شوند. این مهارت ها به افراد مضطرب و پرفشار روانی کمک می کنند تا با بازسازی الگوی تفکر خویش بتوانند یک واقعه را کمتر آسیب زا ارزیابی کنند (چیناوه، مهد ایشاک و مهد صالح، ۲۰۱۰).

با توجه به تعریف ارائه شده، فشار روانی شامل احساس خصومت نیز می شود. لذا یک بخش اصلی از کارگاه آموزش مهارت های روانی- اجتماعی، آموزش مفهوم و ساختار خشم و آگاهی در رابطه با اندیشه های خشم برانگیز میباشد. مهارت های بازشناسی، مهارت های ارزیابی خشم و انتخاب راهبردهای کنترل خشم و عوامل مسبب بروز خشم نیز طی دو جلسه به رانندگان آموزش داده می شود. علائم احساس خصومت در رانندگان باعث بروز انتقام در بین رانندگان می شود. این حس انتقام جویانه باعث بروز رفتارهای پرخاشگرانه و ایجاد آسیب های جدی در بین رانندگان می گردد. به همین دلیل، یک جلسه از کارگاه به راهبردهای پیشگیرانه رانندگی انتقام جویانه مربوط می شود.

با توجه به پژوهش های انجام شده، اهمیت و ضرورت مداخلاتی در حوزه مدیریت فشار روانی، به ویژه فشار روانی شغلی آشکار می شود. در بیشتر پژوهش ها، مداخلات به صورت محدود انجام شده و تمامی ابعاد فشار روانی شغلی را در بر نگرفته اند؛ بنابراین تحقیق حاضر به دنبال اجرای مداخله ای به منظور کنترل و مدیریت فشار روانی شغلی رانندگان وسائط نقلیه سنگین انجام شده است. نظر به پیامدهای نامطلوب و خسارات جانی و مالی بی شمار فشار روانی رانندگی به خصوص در رانندگان وسائط نقلیه سنگین که مسئولیت مسافران را نیز برعهده دارند و همچنین خلاء موجود در مطالعات و پژوهش ها در

این زمینه، هدف از انجام پژوهش حاضر کارکرد کسب راهبردهای آموزشی روانی- اجتماعی بر مهار فشار روانی کاری و میزان سلامت روحی- روانی رانندگان وسائط نقلیه سنگین می باشد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نوع شبه آزمایشی با طرح پیش آزمون- پس آزمون تک گروهی است. گروه نمونه به صورت در دسترس شامل ۱۵۷ نفر از رانندگان وسائط نقلیه سنگین در سطح رده های ترابری متبوع فرماندهی کل انتظامی جمهوری اسلامی ایران بود که برای شرکت در این دوره معرفی شده بودند. این افراد به صورت تصادفی در دو گروه تقسیم و آموزش های مورد نظر را دریافت کردند. برای جمع آوری داده ها از شرکت کنندگان خواسته شد در دو مرحله پیش و پس آزمون به ابزارهای پژوهش پاسخ دهند. به دلیل وجود محدودیت های زمانی، در هر یک از گروه ها، تنها اقدام به اجرای یک ابزار شد. روی هم رفته ۸۶ پرسش نامه فشار روانی شغلی و ۷۱ مقیاس پاسخ به فشار روانی که در دو مرحله پیش آزمون و پس آزمون تکمیل شده بودند، در تحلیل نهایی داده ها مورد استفاده قرار گرفتند و پرسش نامه هایی که فقط در یک مرحله تکمیل شده بود، حذف شد. میانگین سنی این گروه ۴۲/۶۷ سال (انحراف استاندارد ۷/۹۸) و میانگین مشغولیت به شغل رانندگی آنها ۱۳/۱۹ (انحراف استاندارد ۸/۴۲) بود. در حدود ۹۸ درصد این افراد متاهل و ۹۷ درصد آنها دارای تحصیلات دیپلم و زیردیپلم بوده اند.

۱- ابزار

- سیاهه فشار روانی شغلی: این ابزار توسط مک کی، کازین، کلی، لی و مک کیچ (۲۰۱۶) به منظور سنجش فشار روانی های مربوط به محیط کار طراحی شده است.

این پرسش نامه دارای ۳۵ سوال و هفت خرده مقیاس تقاضا، کنترل، حمایت مسئولین، حمایت همکاران، ارتباط، نقش و تغییرات، فشار روانی شغلی را مورد بررسی قرار می دهد

پاسخ دهی به آیتم ها در طیف لیکرت پنج نقطه ای از هرگز (۰) تا همیشه (۴) صورت می گیرد. نمره بالا در هر یک از زیرمقیاس ها به منزله فشار روانی شغلی پایین و وضعیت مطلوب است. روایی محتوی نسخه اصلی این ابزار مناسب گزارش شده و ضرایب اعتبار خرده مقیاس های آن نیز به روش همسانی درونی بین ۰/۶۳ تا ۰/۸۳ گزارش شده است (کازین، مک کی، کلارک، کلی و مک کیاگ، ۲۰۱۶). روایی سازه و ملاکی نسخه فارسی ابزار مناسب گزارش شده و ضرایب همسانی درونی خرده مقیاس ها نیز بین ۰/۶۰ تا ۰/۷۷ بیان شده است (آزاد مرزآبادی و غلامی فشارکی، ۱۳۸۹). در پژوهش حاضر همگونی درونی خرده مقیاس ها بین ۰/۷۴ تا ۰/۸۱ به دست آمد.

- سیاهه پاسخ به فشار روانی: این سیاهه توسط کوه، پارک، کیم و چو (۲۰۰۱) به منظور بررسی جنبه های هیجانی، بدنی، شناختی و رفتاری پاسخ به فشار روانی ساخته شده است. این سیاهه دارای ۳۹ آیتم و هفت خرده مقیاس است که پاسخ

دهی به آیتم های آن در طیف لیکرت پنج درجه ای (از به هیچ وجه = ۰ تا کاملاً صادق است = ۴) صورت می گیرد. خرده مقیاس های این سیاهه عبارتند از تنش، پرخاشگری، جسمانی سازی، خش، افسردگی، خستگی و ناکامی است. نمره بالاتر در هر یک از خرده مقیاس نشانگر پاسخ شدیدتر نسبت به فشار روانی است.

همگونی درونی خرده مقیاس ها بین ۰/۷۶ (جسمانی سازی) و ۰/۹۱ (ناکامی) و ضرایب بازآزمایی با فاصله سه هفته این خرده مقیاس ها بین ۰/۶۹ (تنش) و ۰/۹۳ (ناکامی) گزارش شده است.

روایی همزمان این ابزار با پرسشنامه فشار روانی ادراک شده و فهرست تجدیدنظر شده واری نشانگان - ۹۰ رضایت بخش بوده است. بررسی روایی افتراقی نیز با مقایسه نمرات میانگین خرده مقیاس ها در دو گروه بیمار و غیربیمار نشان از معناداری تفاوت ها دارد.

۲- روش اجرا

بسته آموزشی مداخلات روانی- اجتماعی رانندگان با هدف ارتقاء قابلیت های درون و بین فردی ایشان، در قالب ۹ جلسه طراحی شد. این بسته مشتمل بر بخشهای مدیریت خشم (۴ جلسه)، رانندگی انتقام جویانه (یک جلسه) و ارتباط مؤثر (یک جلسه) و مدیریت فشار روانی (۳ جلسه) بود.

مدت زمان در نظر گرفته شده برای هر یک از جلسات ۸۰ دقیقه بود که به صورت هفته ای سه جلسه انجام می گرفت. اهدافی که در هر یک از بخش ها مدنظر بود به شرح جدول ۱ است و محل برگزاری این دوره های آموزشی نیز محل رده های خدمتی رانندگان بود.

جدول (۱): اهداف جلسات بسته آموزشی مهارت های روانی- اجتماعی رانندگان

بخش	جلسات	اهداف
مدیریت خشم	یکم	مفهوم و ساختار خشم
	دوم	اندیشه های خشم برانگیز، مهارت های بازشناسی
	سوم	مهارت های ارزیابی خشم و انتخاب راهبردهای کنترل
	چهارم	عوامل مسبب بروز خشم
رانندگی انتقام جویانه	یکم	رانندگی انتقام جویانه و راهبردهای پیشگیری از آن
ارتباط مؤثر	یکم	ارتباط مؤثر و چگونگی برقراری آن
	یکم	تعریف، انواع، منابع و تأثیرات فشار روانی

بخش	جلسات	اهداف
مدیریت فشار روانی	دوم	مهارت های مثبت اندیشی ، شوخ طبعی و مدیریت زمان
	سوم	مهارت های روش حل مساله ، مهارت های تنفس، تن آرامی و تجسم

یافته ها

یافته های توصیفی حاصل از اجرای ابزارهای پژوهش در مراحل پیش آزمون و پس آزمون در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول (۲): خلاصه یافته های توصیفی نمره های زیرمقیاس های فشار روانی شغلی و پاسخ به فشار روانی در گروه نمونه

مقیاس	زیر مقیاس	پیش آزمون		پس آزمون	
		انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین
فشار روانی شغلی	تقاضا	۵/۶۷	۱۳/۱۹	۵/۱۷	۱۲/۵۳
	کنترل	۳/۹۵	۱۲/۷۳	۳/۸۸	۱۲/۹۴
	حمایت مسئولین	۴	۷/۲۶	۳/۹۳	۶/۷۱
	حمایت همکاران	۳/۳۰	۹/۴۱	۳/۳۷	۸/۹۲
	ارتباط	۳/۷۸	۸/۱۵	۳/۷۲	۶/۸۴
	نقش	۲/۸۵	۱۶/۹۱	۲/۳۴	۱۷/۲۲
	تغییرات	۲/۶۳	۵/۱۱	۲/۶۱	۵/۲۸
پاسخ به فشار روانی شغلی	تنش	۳/۱۸	۹/۶۵	۳/۴۰	۱۰/۰۶
	پرخاشگری	۱/۶۹	۴/۷۶	۲/۱۲	۵/۰۲
	جسمانی سازی	۱/۹۰	۴/۱۹	۲/۰۱	۴/۵۰
	خشم	۳/۴۴	۱۰/۲۲	۴/۱۰	۱۰/۶۷
	افسردگی	۴/۵۰	۱۲/۰۸	۵/۴۳	۱۲/۷۹
	خستگی	۳/۲۸	۸/۸۰	۳/۸۵	۹/۲۳
	ناکامی	۳/۵۵	۱۱/۱۲	۴/۸۳	۱۱/۸۳

یافته های جدول ۲ نشان می دهند که شرکت در این دوره آموزشی، به افزایش میانگین گروه نمونه در اکثر زیر مقیاس های فشار روانی شغلی و کاهش در میانگین سیاهه پاسخ به فشار روانی منجر شده است. این یافته بدین معنا است که گروه

نمونه پس از گذراندن دوره آموزشی، کاهش در فشار روانی شغلی و همچنین کاهش در شدت پاسخ به فشار روانی را تجربه کرده اند، اگرچه تفاوت در میانگین ها چشمگیر نیست.

به دلیل آنکه دو پرسشنامه فشار روانی شغلی و پاسخ به فشار روانی دو مقوله متفاوت از هم را ارزیابی می کنند و هر یک از دو یا چند زیر مقیاس تشکیل شده اند؛ از تحلیل واریانس چند متغیری با طرح اندازه گیری های مکرر برای آزمون وجود یا عدم وجود تفاوت معنادار آماری در بین میانگین های زیرمقیاس های آنها استفاده شد .

نتایج حاصل از داده های فشار روانی شغلی (با هفت زیرمقیاس) نشان داد، نیمرخ میانگین های دو مرحله پیش آزمون و پس آزمون تفاوت معنادار دارد ($2\eta = 0/28$ و $p < 0/01$) و ($df = (78 و 7)$ و $F = 4/22$ و $W = 0/28$)

بررسی نتایج آزمون اثر بین آزمودنی ها نشان داد بین مراحل پیش آزمون و پس آزمون تنها در میانگین زیرمقیاس ارتباط تفاوت معنادار وجود دارد (جدول ۳).

جدول (۳): خلاصه یافته های آزمون اثر بین آزمودنی میانگین زیرمقیاس های فشار روانی شغلی

زیر مقیاس	نوع سوم مجموع مجذورات	درجات آزادی	نسبت F	سطح معناداری	مربع ایتای سهمی
تقاضا	۱۸/۴۵	۱	۱/۴۱	۰/۲۴	۰/۰۲
کنترل	۱/۸۰	۱	۰/۲۱	۰/۶۵	۰/۰۰۲
حمایت مسئولین	۱۲/۹۹	۱	۲	۰/۱۶	۰/۰۲
حمایت همکاران	۱۰/۳۸	۱	۲/۳۴	۰/۱۳	۰/۰۲
ارتباط	۷۳/۱۳	۱	۱۱/۳۷	۰/۰۰۱	۰/۱۲
نقش	۳/۹۷	۱	۰/۷۴	۰/۳۹	۰/۰۱
تغییرات	۱/۱۵	۱	۰/۳۶	۰/۵۵	۰/۰۴

در ادامه نتایج حاصل از تحلیل واریانس چند متغیری با داده های مربوط به مقیاس پاسخ به فشار روانی نشان داد، نیمرخ میانگین زیر مقیاس های مراحل پیش آزمون و پس آزمون تفاوت معناداری ندارند ($2\eta = 0/08$ و $p > 0/05$ و $df = (7 و 64)$ و $F = 0/77$ و $W = 0/92$). البته بررسی نتایج آزمون اثر بین آزمودنی ها نشان داد بین مراحل پیش آزمون و پس آزمون در میانگین زیر مقیاس های جسمانی سازی، افسردگی و ناکامی در سطح گرایش به معناداری یعنی $p < 0/10$ تفاوت معنادار وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

هدف تحقیق حاضر کارکرد کسب راهبردهای آموزشی روانی- اجتماعی بر مهار فشار روانی کاری و میزان سلامت روحی- روانی رانندگان وسائط نقلیه سنگین بوده است. یافته ها نشان داد که شرکت رانندگان در کارگاه های آموزشی روانی- اجتماعی

منجر به کنترل فشار روحی روان شناخت نگر در آنان شده است. این نتایج با پژوهش های راسکیز، استراگنین، اوساسون، هانلی و کولا (۱۹۸۶) و بنت، والکی، کارول و اسمیت (۱۹۹۱) جنی و والرشی (۱۹۷۹)، دابینمر، ویدنیر، سامر، مندل و مریت-واردن (۲۰۰۷)، زلنیر-زردا و سیسلاک (۲۰۰۱) و ایوانویچ و ماتسون (۱۹۸۷) همسو می باشد. این پژوهش ها با تاکید بر فرایندهای شناختی و آگاهی در رابطه با خشم و پیامدهای منفی آن، خشم را به صورت محسوسی کاهش دادند. مداخله حاضر هم با تاکید بر شناسایی اندیشه های خشم برانگیز و مهارت های بازشناسی، باعث کاهش خشم و تنش رانندگان وسائط نقلیه سنگین شده است.

همانطور که بررسی برنامه مداخله راهبردهای روانی-اجتماعی مورد استفاده در این پژوهش نشان می دهد، در این بسته آموزشی بر مفاهیم مدیریت خشم، رانندگی انتقام جویانه، ارتباط موثر و مدیریت فشار روانی تاکید شده است. در تبیین اثربخشی مداخله به کار رفته، می توان ذکر کرد که این مداخله احتمالا منجر به افزایش ابزارهای ارزیابی خشم، انتخاب راهبردهای کنترل خشم و شناخت عوامل مسبب بروز خشم می شود که با پژوهش دابینمر، ویدنیر، سامر، مندل و مریت-واردن (۲۰۰۷) همسو است. از سوی دیگر، احتمالا این برنامه به کاهش اسنادهای منفی و انتظارات غیرواقعی و در نتیجه کاهش تجربه خشم و پرخاشگری جسمانی و کلامی بیانجامد.

رانندگان وسائط نقلیه سنگین در طول روز با فشار های روانی شدیدی مواجه می شوند. نتایج مطالعه کلومولر، کارازمن و گیسلر، کارازمن موراوتز و هاپت (۲۰۰۰) نیز نشان داد رانندگان ناوگان حمل و نقل جاده ای فشار روانی بالایی را تجربه می کنند. در آموزش مهارت های روانی-اجتماعی بر اهمیت و تاثیرات فشار روانی تاکید شده است. رانندگان وسائط نقلیه سنگین با مهارت های مثبت اندیشی و استفاده بهینه از زمان آشنا شده و پس از آموزش مهارت های تنفس و روش حل مساله، فشار روانی رانندگان به طور معناداری کاهش یافته است که با مطالعه خدیوی، زرگر و داودی (۱۳۹۱)، یکتایی، پیری و طباطبایی (۱۳۹۲) و هیروکاوا، تانیگوچی، تسوچیا و کاواکامی (۲۰۱۲) همسو است. شباهت مداخلات ذکر شده با آموزش مهارت های روانی-اجتماعی در زمینه ی آموزش های تئوری، اجرای روش آرام سازی و روش حل مساله بوده است. این آموزش برخلاف مداخلات همسو، به تمام ابعاد راهبردهای روانی اجتماعی رانندگان مانند مدیریت خشم و رانندگی انتقام جویانه پرداخته است.

مداخله کنترل و مدیریت فشار روانی از طریق آموزش های روانی-اجتماعی، تفکرات فرد را به عنوان یک فرایند شناختی، هدف قرار می دهد و پایه این تئوری آن است که تغییر در رفتارها و هیجان ها، به وسیله تغییر در افکار درباره رویدادهای پیش آمده، امکان پذیر است. افراد اغلب به وسیله برداشت و ادراکی که از حوادث دارند، پریشان و نگران می شوند. مهارت های خود تنظیمی و آمادگی روان شناختی به افراد کمک میکنند که بتوانند فشار روانی های مربوط به کار را به طور موثر مدیریت کنند و کارایی بهتری در شغل خود داشته باشند (تانورمینا و لو، ۲۰۰۰).

در مجموع می توان نتیجه گرفت که آموزش مهارت های روانی اجتماعی باعث کاهش حس انتقام، افزایش مدیریت خشم و در نهایت کاهش فشار روانی رانندگان وسائط نقلیه سنگین رده های ترابری متبوع فرماندهی کل انتظامی جمهوری اسلامی

ایران شده است. محدود بودن تعداد افراد شرکت کننده، منحصر بودن نمونه پژوهش به رانندگان وسائط نقلیه سنگین تنها برخی از رده های تابعه سازمان موزد مطالعه، عدم امکان بهره گیری از روش نمونه برداری تصادفی و تاثیر آن بر روایی بیرونی پژوهش، از محدودیت های پژوهش حاضر به شمار می روند. علاوه بر موارد ذکر شده در پژوهش حاضر از برنامه های مداخله ای متنوعی در قالب یک بسته راهبردهای آموزشی روانی- اجتماعی استفاده شد که این مداخله ها در مجموع موثر بودند، اگر چه سهم هر یک از این مداخله ها مشخص نیست. امید است پژوهشگران بتوانند در تحقیقات آینده سهم هر یک از این مداخله ها را در کاهش فشار روانی شغلی و روانشناختی رانندگان مشخص نمایند.

منابع و مراجع

- ۱- آزاد مرزآبادی، ا. غلامی فشارکی، م. (۱۳۸۹). بررسی اعتبار و روایی پرسشنامه شغلی HSE. مجله علوم رفتاری، ۴ (۴)، ۲۹۷-۲۹۱.
- ۲- اسکندری، م. نیک سیرتفر، م. صابری نیا، ذ. گلشاهی، م. (۱۳۹۷). بررسی نقش استرس و اضطراب در رفتار رانندگان. فصلنامه علمی مطالعات مدیریت ترافیک، دوره ۱۳۹۷، شماره ۴۸، ۱۴۳-۱۲۹.
- ۳- امینیان، ا. (۱۳۹۲). "فشار روانی در رانندگان جاده ای ایران". هشتمین همایش سراسری بهداشت و ایمنی کار، ۴ اردیبهشت، تهران، ایران.
- ۴- خدیوی، م. زرگر، ی. داودی، ا. (۱۳۹۱). اثر بخشی آموزش مدیریت فشار روانی به شیوهی شناختی-رفتاری بر الگوی رفتاری تیپ A و فشار روانی شغلی کارکنان یک شرکت صنعتی. مجله دست آوردهای روانشناختی (علوم تربیتی و روان-شناسی)، دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره چهارم، شماره ۱، ۱۹۸-۱۷۵.
- ۵- گل محمدی، ر. دامیار، ن. محمدفام، ا. و فردمال (۱۳۹۲). مطالعه فشار روانی شغلی رانندگان وسائط نقلیه سنگین شهر همدان در سال ۱۳۹۰. فصلنامه علمی پژوهشی دانشکده بهداشت یزد، شماره ۱، دوره ۱۲، ۲۰-۳۵.
- ۶- یکتایی، ط. پیری، ل. طباطبایی، ف. (۱۳۹۲). تأثیر آموزش با مداخلات ارگونومی در کاهش فشار روانی شغلی کاربران رایانه. فصلنامه بهداشت و ایمنی کار، جلد ۴، شماره ۱، ۱۳-۴۰.
7. Ajayi, S. O., William, J. and Maria, U. (2019), "Occupational stress management for UK construction professionals Understanding the causes and strategies for improvement", Journal of Engineering, Design and Technology, Vol. 17 No. 4, pp. 819-832.
8. Allison, P., Mnatsakanova A., McCanlies E., Fekedulegn D., Hartley T. A., Andrew M. E. and Volanti, J. M. (2020), "Police stress and depressive symptoms: role of coping and hardiness", Policing: An International Journal, Vol. 43 No. 2, pp. 247-261.

9. Bennett, P., Wallace, L., Carroll, D., & Smith, N. (1991). Treating Type A behaviours and mild hypertension in middle-aged men. *Journal of Psychosomatic Research*, 35(2), 209-223.
10. Burman, R. (2018), "A Systematic Literature Review of Work Stress", *International Journal of Management Studies*, Vol. 5, Issue. 3, No. 9, pp. 112-132.
11. Chinaveh, M., Mohd ishk, N., Mohd salleh, A. (2010). Improving mental health and academic performance through multiple stress management intervention: implication for diverse learners. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 7(c), 311-316 .
12. Cousins, R., MacKay, C. J., Clarke, S. D., Kelly, C. H., Kelly, P. J., & McCaig, R. H. (2004). Management Standards' work-related stress in the UK: practical development. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organizations*, 18(2): 113-36 .
13. Daubenmier, J. J., Weidner, G., Sumner, M. D., Mendell, N., Merritt-Worden, T., Studley, J., & Ornish, D. (2007). The contribution of changes in diet, exercise, and stress management to changes in coronary risk in women and men in the multisite cardiac lifestyle intervention program. *Annals of Behavioral Medicine*, 33(1), 57-68 .
14. Evans, G. W. (1994). Working on the hot seat: urban bus operators. *Journal of Accident Analysis & Prevention*, 26(2):183-87 .
15. Gimsia, R. (2004). The relationship between job satisfaction and stress among BMTA bus drivers. Bangkok: Rangsit University; 7, 31.
16. Goel, M., and Verma, J. P. (2020), "Workplace stress and coping mechanism in a cohort of Indian service industry", *Asia Pacific Management Review*.
17. Hanzlikova, I. (۲۰۱۸). Professional Drivers: The Sources of Occupational Stress. Czech Republic, 3:620-639 .
18. Hirokawa, K., Taniguchi, T., Tsuchiya, M., & Kawakami, N. (2012). Effects of a stress management program for hospital staffs on their coping strategies and interpersonal behaviors. *Industrial Health*, 50, 487-498 .
19. Jenni, M. A., & Wollersheim, J. P. (1979). Cognitive therapy, stress management training, and the Type A behavior pattern. *Cognitive Therapy and Research*, 1(3), 61-.37
20. Kloimuller, I., Karazman, R., Geissler, H., Karazman-moravetz, I., & Haupt, H. (2000). The relation of age, work ability index and stress-inducing factors among bus drivers. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 25(5):497-.205
21. Koh, K. B., Park, J. K., Kim, C. H., & Cho, S. (2001). Development of the stress response inventory and its application in clinical practice. *Journal of Psychosomatic Medicine*, 63: 668- .876
22. Kravits, K., McAllister-Black, R., Grant, M., & Krik, C. (2021). Self-care strategies for nurses: A psycho-educational intervention for stress reduction and the prevention of burnout. *Journal of Applied Nursing Research*, 23(3): 130- 8 .
23. MacKay, C. J., Cousins, R., Kelly, P. J., Lee, S., & McCaig, R. H. (2016). Management Standards' and work-related stress in the UK: policy background and science. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organizations*, 18(2): 91-112 .
24. Matteson, M. T., & Ivancevich, J. M. (1987). Controlling work stress: Effective human resource and management strategies. Jossey-Bass .
25. Mensah, A. (2021). Job Stress and Mental Well-Being among Working Men and Women in Europe: The Mediating Role of Social Support. *Job Stress and Mental Well-Being among Working Men and Women in Europe: The Mediating Role of Social Support. Int. J. Environ. Res. Public Health* 2021, 18, 2494. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052494>.
26. Morita, N., & Wada, I. (2007). Job Stress and Mental Health of Child-Counseling Office Workers. *Journal of Occupational Health*, 49, 127 .

27. Olofsson, E., Bunketrop, O., & Andersson, A. L. (2009). Children and adolescents injured in traffic-associated psychological consequences: literature review. *Journal Compilation Acta Paediatr*; 98 (1), 17-22 .
28. Roskies, E., Seraganian, P., Oseasohn, R., Hanley, J. A., Collu, R., Martin, N., & Smilga, C. (1986). The Montreal Type A Intervention Project: Major findings. *Health Psychology*, 5(1), 45 .
29. Silva-Junior, F. P., Mello, M. T., Bruin, V. M., & Bruin, P. F. (2009). Risk factors for depression in truck drivers. *Social Psychiatric Epidemiology*, 44(2): 125 129 .
30. Taormina, R. J., & Law, C. M. (2000). Approaches to preventing burnout: The effects of personal stress management and organizational socialization. *Journal of Nursing Management*, 8(2), 89-99 .
31. Tse, J. L., Flin, R., & Mearns, K. (2006). Bus driver well-being review 50 years of research. *Transportation Research-Part F*, 9, 89 -.411.
32. Universari, N., & Harsono, M. (2021). Antecedents and Consequences of Work Stress Behavior. *Economics & Business Solutions Journal*, Volume 5, Page 46-63.
33. Whitelegg, J. (1995). Health of professional drivers. *Eco-Logica Ltd Transport & General Workers Union*, 2 .
34. Zolnierczyk-Zreda, D., & Cieslak, R. (2001). Modifying type A in a nonclinical population of polish managers. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 7(3), 309-.332
35. Zumbo, D. B., Gadermann, A. M. & Zeisser, C. (2007). Ordinal versions of coefficient alpha and theta for Likert rating scales. *Journal of Modern Applied Statistical Methods*, 6: 21-29.