مقایسه تاثیر روش های برونریزی استرس، صبر و ارتباط تلفنی بر میزان تعهد شغلی گروهی از نظامیان

محسن اسکندری[1] - خدابخش احمدی[2] - علی فتحی آشتیانی[3]- پرویز آزاد فلاح[4]

۱- دکتری تخصصی روان شناسی- دانشگاه علوم پزشکی بقیه ا...(عج)- مرکز تحقیقات علوم رفتاری۲- استاد دانشگاه علوم پزشکی بقیه ا...(عج)- مرکز تحقیقات علوم رفتاری، (نویسنده مسئول).۳- استاد دانشگاه علوم پزشکی بقیه ا...(عج)- مرکز تحقیقات علوم رفتاری۴- دانشیار دانشگاه تربیت مدرس- گروه روان شناسی

اطلاعات مقاله

نوع مقاله
مقاله پژوهشی

تاریخچه مقاله
دریافت : ۱۳۹۳/۱۲/۵
پذیرش : ۱۳۹۴/۶/۱۰

کلید واژگان
رویدادهای استرس زا، ارتباط تلفنی، کارکنان نظامی.

نویسنده مسئول
Email:
Email:kh_ahmady@yahoo.com

چکیده

مقدمه: این پژوهش با هدف تعیین اثربخشی سه روش؛ برونریزی استرس، صبر و ارتباط تلفنی، بر تعهد شغلی گروهی از نظامیان انجام شده است.

روش کار: این پژوهش به شیوه آزمایشی و با استفاده از طرح پیش آزمون و پس آزمون چند گروهی انجام شد. نمونه این تحقیق، ۵۴ نفر از کارکنان یکی از یگان های نظامی مستقر در خلیج فارس و ابزار پژوهش؛ مقیاس استاندارد شده تعهد سازمانی مایر و آلن بود. این پژوهش فاقد گروه کنترل بود.

یافته ها: نتایج بدست آمده نشان داد؛ هر سه روش(برونریزی استرس، صبر و ارتباط تلفنی)، در افزایش تعهد شغلی موثر بوده اند. میانگین تعهد شغلی بیشترین افزایش را به ترتیب در گروه‌ها؛ تمرین صبر، برونریزی استرس و ارتباط تلفنی نشان داد.

نتیجه گیری: نارضایتی های شغلی و ترک خدمت نیروی انسانی در سازمان های نظامی، تأثیر نامطلوبی بر توان رزم و روحیه سایر کارکنان دارد. برای حل این مساله، افزایش تعهد از بهترین راه هاست که در عمل به التزام قلبی فرد و سازمان نسبت به هم منجر می شود. تعهد شغلی، در سازمان های نظامی، ضرورت و اهمیت بیشتری دارد. با توجه به نتایج این پژوهش، پیشنهاد می شود؛ برای افزایش تعهد شغلی، نسبت به آموزش صبر و تشکیل گروه های برونریزی استرس، با هدایت روان شناسان نظامی، اقدام شود.

مقدمه

تعهد از واژه هایی است که تعاریف زیادی از دیدگاه های مختلف برای آن ارایه شده است. مفاهیم متعددی مانند: وجدان، اخلاق کاری، رغبت و مسئولیت پذیری، با وجود داشتن تفاوت های مفهومی، معادل با تعهد مورد استفاده قرار می گیرند. به عبارتی؛ مانند خیلی از مفاهیم روان شناختی سازمانی، تعهد نیز به شیوه های متفاوتی تعریف و با ابعاد و مقیاس های گوناگونی اندازه گیری شده است. به گفته لی[1] ، تعهد تمایل به انجام مجموعه فعالیت های مستمر، به خاطر ذخیره کردن اندوخته ها و سرمایه هایی است که با ترک آن فعالیت، این اندوخته ها از بین می روند(۱). مایر[2] تعهد را تمایل افراد به گذاشتن انرژی و وفاداری خویش به نظام اجتماعی تعریف می کند(۲).

بلاو و بال[3] تعهد سازمانی را یکی دانستن خود با سازمان، وفاداری نسبت به سازمان و اهداف آن می دانند. در واقع می توان پذیرفت که تعهد سازمانی عبارتست از؛ پیوند افراد به سازمان که به وسیله سه عامل شناخته می شود: ۱- اعتقاد قوی و پذیرش اهداف و ارزش های سازمان۲-تمایل به تلاش زیاد برای سازمان ۳- میل قوی برای باقی ماندن در سازمان. ویژگی های کار، اهمیت کار، استقلال کاری، مدیون بودن به سازمان و علاقه به کار به عنوان عوامل تسهیل کننده تعهد سازمانی و احساس تبعیض در سازمان، نادیده گرفتن نیازهای پرسنل، عدم مشارکت در امور سازمانی و بی انگیزگی به عنوان عوامل بازدارنده تعهد سازمانی شناسایی شدند. یکی از مشهورترین مدل های تعهد سازمانی، مدل آلن و میر[4] می باشد. بحث کلی آنها این بود که تعهد، فرد را به سازمان پیوند می دهد. بنابراین؛ این پیوند احتمال ترک شغل را کاهش خواهد داد. آنها بین سه نوع تعهد تمایز قائل می شوند. تعهد عاطفی[5]؛ اشاره به وابستگی احساسی فرد به سازمان دارد. تعهد مستمر[6]؛ مربوط به تمایل باقی ماندن در سازمان به خاطر هزینه های ترک سازمان یا پاداشهای ناشی از ماندن در

۱-Lee
۲-Meyer
۳-Blau & Boal
۴- Allen & Meyer
۵- Affective Commitment
۶- Continuous Commitment

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-24]

سازمان می شود. سرانجام تعهد هنجاری[1]؛ احساس تکلیف به باقی ماندن به عنوان یک عضو سازمان را منعکس می کند. وجود نیروی انسانی متعهد، وجهه سازمان را در اجتماع مهم جلوه داده، زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می کند (۳).

یکی از عوامل مهم موثر بر شغل، بخصوص در مشاغل نظامی، استرس مداوم است. استرس دارای پیامدهای سازمانی از جمله: کاهش عملکرد مناسب سازمان، افزایش تعداد غیبت ها، موارد استعفا، کاهش رضایت شغلی در بین کارکنان و مدیران، کاهش تعهد سازمانی و نظایر این ها می باشد(۴). روش های متفاوتی برای مواجهه با استرس وجود دارد. در بازگویی روان شناختی با ابراز اتفاقات روی داده و شرح آن، استرس تخلیه می شود. این تکنیک شامل مرور سانحه آسیب رسان، تشویق به اظهار و بیان احساسات، ارتقاء و پیشبرد فرایند شناختی حادثه می باشد(۵). نوعی میل به حرف زدن در مورد حوادث ناگوار وجود دارد و چنانچه در این مورد صحبت نشود، برای فرد مورد نظر مشکل ایجاد میکند(۶). بررسی ها نشان می دهد که بازگویی روان شناختی برای پیشگیری روش مناسبی است(۷).

اما؛ بر خلاف این توصیه روان شناختی که مبتنی بر شرح حادثه و بیان ناراحتی است، اسلام مومنان را به صبر توصیه می کند. صبر از مهم ترین ارکان ایمان است و پیامبر اسلام(ص) آن را نیمی از ایمان دانسته اند. در قرآن کریم واژه ی صبر بیش از هفتاد بار تکرار شده است و جالب آنکه هیچ یک از فضیلت های دیگر دینی به این اندازه در قرآن تکرار نشده است. قرآن، مؤمنان را به صبر دعوت می کند، زیرا در صبر، فوایدی برای تربیت نفس و تقویت شخصیت و افزایش توانمندی انسان در برابر سختی ها وجود دارد. قرآن کریم سختی ها ، بلایا و مصائب را امری جدا ناپذیر از زندگی انسان می داند(۸) و رنج و مصیبت را، آزمایش الهی برای انسان ها بیان می کند(۹). از نظر قرآن، شکیبایی و پرهیزکاری نشان قدرت اراده انسان است (۱۰) و انسان را در هنگام مشکلات و سختی ها امر به صبر و دعا می کند(۱۱).

در آموزش صبر، افراد می آموزند که سعی کنند به جای تمرکز بر مشکل، به نحوۀ مقابله تأکید و از حداکثر منابع مقابله خود استفاده کنند. انسان صبرپیشه، اگر در راه رفع مشکلات به اهداف خویش نرسد، دچار ادراک ناکارآمدی که یکی از علل اضطراب است، نمی شود. تمرین کنترل شخصی، یکی از موارد آموزش صبر است که به افراد کمک می کند، ارضای بعضی از نیازها را که در ارتباط انسان با خدا گناه محسوب می شود، به تأخیر انداخته، یا کمتر کند. تا اضطراب ناشی از احساس گناه کاهش یابد. آموزش صبر به افراد یاد می دهد؛ از تمام توان و امکانات مادی و معنوی برای رسیدن به هدف یا برطرف کردن موانع استفاده کنند(۱۲).

ارتباط با خانواده نیز یکی از مداخله های این پژوهش بود. خانواده را به شیوه های مختلف تعریف کرده اند. ساختار سنتی خانواده، بیانگر گروهی است که اعضای آن از طریق وابستگی خونی و تعهد خویشاوندی با یکدیگر ارتباط دارند(۱۳).

گالوین و برومل[2]،خانواده را به صورت وسیعتری تعریف کرده اند.شبکه ای از افراد که زندگی خود را در دوره ای طولانی از زندگی خود به اشتراک می گذارند و اتصال آنها به وسیله ازدواج، ارتباط خونی، تعهد به واسطه ازدواج یا هر شکل دیگری که گذشته و آینده آنها به عنوان یک خانواده با هم مربوط است(۱۳). تعامل اعضای خانواده و وابستگی متقابل آنها در اشتراک احساسات، افکار یا رفتار مشهود است(۱۴). در نتیجه این تعامل متقابل، خانواده می تواند یک سیستم را نمایندگی کند که همه بخش های آن نیازمند ارتباط و وابستگی به هم برای حفظ تعادل هستند(۱۵). اگر یک بخش از خانواده تغییر کند، بقیه بخش ها نیز برای حفظ تعادل با این تغییر هماهنگ می شوند(۱۵).

یکی از مهمترین کارکردهای خانواده ارتباط است. به طور کلی می توان ارتباط بین اعضای خانواده را به دو بخش کلامی و غیرکلامی تقسیم کرد.

ارتباط کلامی: بخش عظیمی از ارتباط زوج ها به وسیله جنبه های گفتاری، یعنی زبان و ابزارهای کلامی، همراه است و این گفتار علاوه بر محتوا، از طریق تن صدا، سرعت گفتار، مقدار گفتار و لحن آنها می تواند اثرگذار باشد.

ارتباط کلامی به دلیل آنکه روشن و صریح است، کمتر طرف مقابل را دچار سردرگمی و اشتباه می کند و می تواند نیاز گوینده را بهتر درک کند و به آن پاسخ مناسب دهد. زنان برای آنکه احساس بهتری کسب کنند، درباره مسائل گذشته و آینده و حتی مسائلی که راه حلی برای آنها وجود ندارد، صحبت می کنند. هرچه بیشتر حرف می زنند و توضیح می دهند، احساس بهتری پیدا می کنند(ارتباط تلفنی نیز از این نوع ارتباط است)(۱۶).

در تحقیقی در مورد تعهد سازمانی و ترک خدمت نشان داده شدکه کسانی که ترک خدمت می کنند، سطح پایین تری از تعهد سازمانی را دارا هستند و همچنین کسانی که غیبت می کنند، از تعهد سازمانی پایینی برخوردارند(۱۷). پرتر و استیرز[3]در تحقیق خود غیبت و تعهد سازمانی و ارتباط این دو را مورد بررسی قرار دادند و به این نتیجه رسیدند که کارکنانی که در سطوح بالای تعهد قرار دارند، انگیزه ی بیشتری برای حضور در سازمان دارند و می توانند تحقق اهداف سازمان را تسهیل کنند و در جهت دستیابی به این اهداف بکوشند(۱۸). نوگرادی و کخ[1] (۱۹۸۱). فوکامی و لارسون[2] در تحقیقی که در

۱-Normative Commitment

۲- Galvin, K. M., & Brommel, B. J.

۳- Porter &Steers

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-24]

ارتباط با خصوصیات شغلی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که کارمندانی که شغلشان دارای درجه بالاتری از استقلال است و وظیفه مشخص دارند و در تصمیم گیری ها شرکت داده می شوند، دارای تعهد سازمانی بالاتری هستند و همچنین کارمندانی که در شغلشان، تضاد نقش، ابهام و بی نظمی یا استرس دارند، دارای تعهد سازمانی کمتری هستند(۱۹و۲۰).

نتایج یک پژوهش نشان داد؛ تعهد شغلی در افرادی که کارهای سنگین بدنی انجام می دهند، در شرایط آب و هوایی سخت کار می کنند و کسانی که در نیروی دریایی کار می کردند، پایین بود (۲۱). همچنین؛ میزان تعهد شغلی پزشکان نظامی، برمولفه هایی همچون؛ انگیزه کارکنان، رضایت و عملکرد شغلی و میزان غیبت و ترک خدمت آن ها موثر است(۲۲).

مطالعاتی که درباره تعهد انجام گرفته، نشان می دهد که بین عدم تعهد و مسایل مربوط به بازدهی نیروی انسانی، رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد. افرادی که تعهد سازمانی بالاتری دارند، دارای کارایی، اثربخشی، رضایت شغلی و عملکرد بهتری هستند، مدت بیشتری در سازمان می مانند و بیشتر کار می کنند، کمتر ترک خدمت می کنند، روابط صمیمانه تری با همکاران دارند، در تصمیم گیری ها بیشتر مشارکت می کنند و مشارکت داده می شوند، تضاد و ابهام نقش کمتری دارند. کسی که نسبت به شغلش احساس تعهد بیشتر می کند، از کسی که احساس تعهد کمتر دارد، هدف مدارتر است و شغلش را بیشتر دوست دارد(۲۳و۲۴).

با توجه به اهمیت تعهد شغلی در بازدهی کارکنان و وجود استرس مداوم در مشاغل نظامی، تعیین روش های اثربخش برای کنترل استرس که در نتیجه موجب افزایش تعهد شغلی و میل به ماندن در شغل شود، بسیار مهم است. در باره اثربخشی مداخله های این پژوهش بر تعهد شغلی، پژوهش های زیادی انجام نشده، اما معدود پژوهش های انجام شده نیز به صورت توصیفی بوده، مداخله ای صورت نگرفته است(۲۵و۲۶). این پژوهش، با هدف؛ تعیین میزان اثربخشی شیوه های؛ برونریزی استرس، صبر و ارتباط تلفنی بر تعهد شغلی انجام شد.

روش کار

جامعه آماری این پژوهش، کارکنان یکی از پایگاه های نظامی درخلیج فارس بودند. با توجه به معیارهای ورود و خروج به تحقیق از ۶۰ نفر افراد واجد شرایط، بر اساس جدول کرسی و مورگان[۳] نمونه ای به تعداد ۵۴ نفر به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شد. شرایط ورود : شروع ماموریت بیش از ۳ ماه(به دلیل گذراندن دوره سازگاری اولیه با محیط ماموریت)، تحصیلات بالاتر از سیکل، متاهل، سن بالاتر از ۲۳، هماهنگی و کسب رضایت برای ارتباط تلفنی منظم از خانواده گروه ارتباط تلفنی، به وسیله خود آزمودنی انجام گرفت. نداشتن اختلال روانی یا جسمانی، حضور در محل ماموریت تا پایان مداخله. شرایط خروج: درخواست شخصی مبنی بر انصراف از حضور در طرح، باقیمانده ماموریت کمتر از۶ ماه، ابتلا به بیماری خاصی که مانع حضور در شرایط آزمایشی باشد. این تعداد نمونه به صورت تصادفی در سه گروه جای گذاری شدند. ابتدا از همه آزمودنی ها با استفاده از پرسشنامه های؛ جمعیت شناختی و مقیاس تعهد سازمانی مایر و آلن، پیش آزمون اجرا شد و سپس برای گروه اول ۱۰ جلسه برونریزی استرس و برای گروه دوم ۱۰ جلسه تمرین صبر انجام شد و به گروه ارتباط تلفنی نیز در مورد شیوه ارتباط، دو جلسه آموزش داده شد و مقرر شد هرروز در ساعت مشخص با همسر و فرزندانشان تماس بگیرند و به شیوه آموزش داده شده، با آنها گفتگو کنند. در جلسه یازدهم پس آزمون اجرا و نتایج مقایسه شد. این پژوهش فاقد گروه کنترل بود. برای گروه صبر به مدت ۱۰ روز روزانه یک ساعت جلسات گروهی آموزش و تمرین صبر برگزار شد. این جلسات با مبنای شناختی- رفتاری و به شکل گروه درمانی، توسط محقق، به شیوه زیر برگزار شد.

جدول۱: برنامه تمرین صبر

جلسات	محتوی
جلسه اول و دوم	کلیاتی در باره صبر شامل؛ معرفی روش و هدف، تغییر نگرش، ارزیابی شناختی مجدد از مشکلات و ارزیابی مثبت از رویدادها، بدین صورت که افراد شرایط سخت و اتفاقات دشوار را به عنوان آزمایش الهی معنی کنند.
جلسه سوم	خود آموزش‌دهی، به شکلی که افراد به خودگویی پرداخته و به بیان جنبه‌های مثبت صبر کردن و ضررهای ناشکیبایی و شکایت، با خود بپردازند و به خود آموزش دهند که در مواجهه با مشکلات از روش صبر بهره گیرند.
جلسه چهارم	الگوگیری، مطالعه و آشنایی با انسان‌های صبور و همانندسازی با آن‌ها.
جلسه پنجم	تقویت رفتارهای صبورانه، معرفی بعضی از رفتارهای صبورانه و بحث در مورد آن‌ها.
جلسه ششم	آشنایی با خشم، شناخت مضرات خشم و پرخاشگری و آشنایی با آثار و فواید دفع غضب و تشویق اعضا به کنترل خشم.
جلسه هفتم	آشنایی با صفات مدارا و تغافل، شناخت تفاوت این صفات با سازش و غفلت و استفاده از دعای روزانه برای افزایش تحمل و صبر.
جلسه هشتم	تشویق به بخشودگی، آشنایی با فواید عفو و مضرات انتقام و تشویق اعضا به آموزش صبر به دیگران.
جلسه نهم و دهم	بحث و بررسی مشکلات اجرائی، ارزیابی نتایج و تشویق اعضاء به تداوم اجرای مراحل در زندگی واقعی.

۱-Nogradi, & Koch
۲- Fukami, Larson
۳- Kerjcie & Morgan

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-24]

برای گروه برونریزی استرس، به مدت ۱۰ روز، روزانه یک جلسه یک ساعته با حضور محقق و یک روان شناس آموزش دیده برگزار گردید، در این جلسه ها افراد در باره وقایع روزانه با یکدیگر گفتگو کردند. آموزش بازسازی شناختی، مسئله گشایی، آموزش تن آرامی، تمرین رفتاری و تصویری، خودبازنگری، تقویت خود و راهبردهای رفتاری شناختی دیگر مورد بحث قرار گرفت.

جدول۲: برنامه گروه برونریزی استرس

جلسه	محتوی
جلسه اول و دوم	بحث درباره ماهیت استرس، اضطراب، افسردگی و خشم و تاثیر متقابل جسم و روان
جلسه ی سوم	مشخص کردن وقایع شایع استرس زا در محل کار توسط اعضا با کمک یکدیگر
جلسه ی چهارم و پنجم	اعضای گروه در باره وقایع استرس زایی که در همان روز یا طی هفته گذشته موجب آزارشان شده بود، صحبت کردند.
جلسه ی ششم و هفتم	تمرین تن آرامی پیشرونده و توجه برگردانی و بازسازی شناختی
جلسه هشتم	علاوه بر تمرین تن آرامی پیش رونده، توجه برگردانی و آموزش بازسازی شناختی داده شد.
جلسه نهم	علاوه بر تمرین تن آرامی پیشرونده، توجه برگردانی، آموزش بازسازی شناختی، آموزش مهارت حل مسئله انجام شد.
جلسه دهم	یک بار دیگر تمامی روشهای ذکر شده در بالا با مشارکت کنندگان تکرار شده، توصیه های لازم برای پیگیری و ادامه ی تمرین و کاربرد آموخته ها به آنان ارائه شد.

لازم به ذکر است؛ نیم ساعت از وقت هر جلسه(در ابتدای جلسه) طبق روال جلسه های چهارم و پنجم، به تعریف وقایع آزارنده روزانه، توسط اعضای گروه اختصاص پیدا کرد.

شیوه اجرای مداخله، با استفاده از مقالات محققین در باره صبر و برونریزی استرس، مشخص شد. سپس از متخصصین روان شناسی، در باره روایی این شیوه، نظرخواهی شد و پس از اعمال نظر متخصصین، اجرا شد.

پس از پایان مداخله پس آزمون اجرا و نتیجه مقایسه شد. به منظور بررسی تفاوت گروه های مورد مطالعه از آزمون های آماری tبرای گروه های مستقل و کوواریانس و آزمون تعقیبی کمترین تفاوت معنی دار گروه ها(LSD) استفاده شد.

ابزار پژوهش مقیاس تعهد سازمانی مایر و آلن بود که در سال ۱۹۹۶ ساخت و اعتباریابی شده است. این مقیاس از ۲۴ سؤال تشکیل شده است که سؤالات ۱ تا ۸ مربوط به خرده مقیاس تعهد عاطفی است، مقیاس تعهد مستمر از سؤال ۹ تا ۱۶ پرسشنامه را شامل می شود. مقیاس تعهد هنجاری نیز از سؤال ۱۷ تا ۲۴ پرسشنامه را در بر دارد. در این پرسشنامه برای سنجش هر یک از اجزای سه گانه تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر از ۸ گویه استفاده می شود. پرسشنامه دارای ۲۴ گویه و براساس مقیاس ۷ گزینه ای لیکرت تنظیم شده که حداقل نمره فرد ۲۴ و حداکثر آن ۱۶۸ می باشد و هر چه نمره فرد بالاتر باشد، نشان از تعهد سازمانی بالاتر است(۳). در یک بررسی ضرایب پایایی هر سه مقیاس تعهد سازمانی بین ۵۰ تا ۰/۸۸ گزارش شده که نشان دهنده مقبولیت آنهاست. برای به دست آوردن اعتبار این مقیاس از طریق همبسته کردن با مقیاس های دیگر تعهد سازمانی استفاده می شود. اعتبار این مقیاس در تحقیقات مایر و آلن (۱۹۸۴) و هاکJلت و همکاران بین r=۰/۶۰ تا r= ۰/۷۰ گزارش شده است. به منظور سنجش اعتبار این مقیاس از روشهای مختلفی مانند محاسبه ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. در مطالعه‌ای که در سال ۱۳۷۸ توسط احمدی پور در ایران انجام گرفت، با تأکید بر روش نامبرده، اعتبار هر یک از خرده مقیاس‌های پرسشنامه به دست آمده و مشخص شد؛ ضریب اعتبار تعهد عاطفی برابر با ۰/۷۷، ضریب اعتبار تعهد مستمر برابر با ۰/۷۹و ضریب اعتبار تعهد هنجاری نیز برابر با ۰/۶۱ می‌باشد. ضرایب اعتبار به دست آمده با تأکید بر ویژگی های روان سنجی پرسشنامه، مطلوب بوده و در سطح قابل قبولی قرار می‌گیرد(۳).

یافته ها

در جدول هایی که در پی می آید نتایج جمعیت شناختی و استنباطی قابل مشاهده است.

میانگین و انحراف استاندارد سن آزمودنی ها در گروه برونریزی استرس به ترتیب ۲۹/۹۵ و ۲/۲۰ ،گروه تمرین صبر ۳۰/۷۶ و ۳/۱۷ و گروه ارتباط تلفنی ۳۰/۶۱ و ۳/۴۷می باشد. میانگین سن کل مشارکت کنندگان ۳۰/۴ و انحراف استاندارد۲/۹۴ بود. آزمون واریانس یکطرفه(ANOVA)نشان داد که تفاوت میان گروه‌ها ازنظر آماری معنادار نیست(P<۰/۰۵). درنتیجه فرض برابری سن گروه‌ها تأیید شد. توزیع فراوانی و درصد مشارکت کنندگان برحسب تحصیلات در گروه های مطالعه نشان می دهد؛ ۷۰/۴ درصد از مشارکت کنندگان در گروه های مطالعه دیپلم و۲۹/۶درصد فوق دیپلم بودند. همچنین آزمون خی دو نشان داد که تفاوت در گروه‌های مطالعه معنادار نیست (P<۰/۰۵). درنتیجه فرض برابری گروه‌ها تأیید شد.

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-24]

جدول۳: ویژگی های جمعیت شناختی شرکت کنندگان در پژوهش

مشارکت کنندگان		شاخص‌ها	گروه‌های مطالعه			جمع
			برونریزی	تمرین صبر	ارتباط تلفنی	
تحصیلات	دیپلم	فراوانی	۱۴	۱۲	۱۲	۳۸
		درصد	۷۳/۷	۷۰/۶	۶۶/۷	۷۰/۴
	فوق دیپلم	فراوانی	۵	۵	۶	۱۶
		درصد	۲۶/۳	۲۹/۴	۳۳/۳	۲۹/۶
جمع		فراوانی	۱۹	۱۷	۱۸	۵۴
		درصد	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰
ارزش خی دو			درجه آزادی		سطح معناداری	
۰/۲۱۹			۲		۰/۸۹۶	

آزمون مقایسه میانگین های پیش‌آزمون و پس‌آزمون تعهد شغلی در سه روش برونریزی استرس و تمرین صبر، نشان می دهد که بین میانگین های پیش‌آزمون و پس‌آزمون تعهد شغلی، در هر سه روش، تفاوت معنادار وجود دارد($P<۰/۰۰۱$). به عبارت دیگر، هر سه روش برونریزی استرس، تمرین صبر و ارتباط تلفنی درافزایش تعهد شغلی تأثیر دارد.

جدول ۴: مقایسه میانگین های پیش‌آزمون و پس‌آزمون تعهد شغلی در گروه های سه گانه

گروه ها	پیش آزمون		پس آزمون		ارزش t	سطح معناداری
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار		
برونریزی استرس	۱۰۹/۰۵	۱۴/۳۸۲	۱۴۰/۰۵	۱۸/۳۳۲	-۱۱/۳۴۸	**۰/۰۰۱
تمرین صبر	۱۰۷/۸۸	۱۱/۷۶۷	۱۴۹/۷۱	۸/۷۸۰	-۱۵/۰۰۸	**۰/۰۰۱
ارتباط تلفنی	۹۹	۱۶/۸۲۸	۱۳۲/۴۴	۱۲/۴۲۵	-۱۲/۶۷۸	**۰/۰۰۱

(**) معنا داری درسطح ۰/۰۱

جدول بعد نشان می دهد که تفاوت میان گروه ها ازنظر آماری معنادار است($P<۰/۰۰۱$). بنابراین می توان وجود اختلاف بین گروه ها را پذیرفت. میزان تأثیر این مداخله تقریباً برابر۲۰ درصد است. توان آماری هرچه به عدد یک نزدیکتر باشد، حاکی از آن است که مداخله اثر بیشتری داشته است. به منظور این که مشخص شود تفاوت بین چه گروه هایی وجود دارد و این تفاوت چقدر است، از آزمون تعقیبی حداقل اختلاف معنادار (ال-اس- دی)[1] استفاده شد.

جدول ۵: نتایج تحلیل کواریانس یک متغیره مولفه تعهد شغلی در گروه‌های مورد مطالعه

عوامل مؤثر	درجه آزادی	میانگین مجذورات	ارزش F	سطح معناداری	میزان تأثیر	توان آماری
پیش‌آزمون	۱	۴۴۷۱/۹۲۶	۴۱/۱۴۰	۰/۰۰۱**	۰/۴۵۱	۱
عضویت گروه	۲	۶۹۰/۷۰۱	۶/۳۵۴	۰/۰۰۳**	۰/۲۰۳	۰/۸۸۲

(**) معنا داری درسطح ۰/۰۱و (*) معنا داری درسطح ۰/۰۵

۱-Least Significant Difference (LSD) Post Hoc.

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-24]

به منظور مقایسه میانگین گروه ها، از آزمون تعقیبی حداقل اختلاف معنادار (LSD) استفاده شد. جدول نشان می دهد که تفاوت بین گروه برونریزی استرس، با گروه تمرین صبر، معنا دار است (P<۰/۰۱) اما با گروه ارتباط تلفنی معنا دار نیست (P>۰/۰۵). همچنین بین گروه ارتباط تلفنی، با تمرین صبر معنا دار است (P<۰/۰۱). با توجه به نتایج این جدول و میانگین های جدول شماره ۴ می توان گفت که تعهد شغلی به ترتیب بیشترین افزیش را در گروه‌های تمرین صبر، برونریزی استرس و ارتباط تلفنی داشته است.

جدول۶ : مقایسه دو به دوی گروه‌های مورد مطالعه از نظر تعهد شغلی بر اساس نتایج آزمون تعقیبی ال-اس-دی

متغیر وابسته	گروه‌های مطالعه	اختلاف میانگین	خطای استاندارد میانگین	سطح معناداری
برونریزی استرس	تمرین صبر	۹/۶۵۳-(*)	۴/۶۵۳	۰/۰۴۳*
	ارتباط تلفنی	۷/۶۰۸	۴/۵۸۴	۰/۱۰۳
ارتباط تلفنی	تمرین صبر	۱۷/۲۶۱-(*)	۴/۷۱۴	۰/۰۰۱**

(**) معنا داری درسطح ۰/۰۱ (*) معنا داری درسطح ۰/۰۵

بحث و نتیجه گیری

استرس شغلی در کارکنان نظامی در مجموع زیاد است و استرس های شغلی در مقایسه با استرس های مربوط به زندگی شخصی، نقش اصلی را در ایجاد استرس در کارکنان نظامی دارند(۲۷). نتایج پژوهش ها نشان می دهد، استرس بیش از حد و مداوم باعث اختلال در عملکرد و کاهش بهره وری کارکنان می شود(۲۸). همچنین تخلیه استرس، نقش موثری در پیشگیری از اختلالات روانی دارد(۷). عواملی که موجب کاهش تعهد شغلی می شوند؛ بی نظمی یا استرس(۱۹و۲۰)، کار سنگین بدنی، شرایط آب و هوایی سخت و کار در نیروی دریایی(۲۱)، همه در جامعه تحقیق وجود داشت.

نتایج این پژوهش، بیانگر اثربخشی یک روش مبتنی بر آموزه های دین اسلام بر تعهد شغلی است. مروری بر یافته های پژوهش های پیشین نیز، این نتیجه را تایید می کند.

بسیاری از محققین، معنویت را به عنوان منبعی پایدار برای سازمان ها دانسته اند که می تواند باعث افزایش خلاقیت، اعتماد، وفاداری سازمانی، افزایش احساس موفقیت شخصی و تعهد سازمانی بیشتر و بهبود عملکرد سازمانی گردد(۲۹).

نتایج حاصل از تحقیقات، چه در شرق و چه در غرب، نشان می‌دهد که درک کارکنان از معنویت، باعث افزایش تعهد کاری در محیط کار می‌شود. زیرا تعهد یکی از شاخص‌های اصلی بوده و افرادی که تعهد کاری بیشتری دارند، نسبت به افراد بی‌خیال، سخت‌تر کار می‌کنند(۳۰).

در پژوهش صنوبر و عربلوی مقدم اثر مثبت دینداری بر تعهد سازمانی به تایید رسید(۳۱). یورک[1]، با انجام پژوهشی به این نتیجه رسید که باور های دینی، بیشتر از سن و درآمد، بر تعهد سازمانی اثر گذار است(۳۲).جمال و بدوی[2] نیز نشان دادند، دینداری رابطه استرس و تعهد سازمانی را تحت تاثیر قرار می دهند(۳۳). سیکورسکا-سیمونز[3]، پژوهشگر دیگری است که در این زمینه به فعالیت پرداخته است.وی رابطه مثبتی بین دینداری و رضایت شغلی از یک سو و تعهد سازمانی از سوی دیگر پیدا کرد(۳۴). نتایج مطالعه کوچر[4] و همکاران، نیز حاکی از اثر مثبت دینداری بر تعهد سازمانی است(۳۵).

می توان دو دلیل عمده برای اثر مثبت دینداری بر تعهد سازمانی در نظر گرفت: الف) اعمال باور های دینی محرک حس مسئولیت پذیری فرد نسبت به خود و دیگران است و این حس مسئولیت در سازمان هم صدق می کند ب) فردی که به نظام دینی خاصی متعهد است، آمادگی بیشتری برای ابراز تعهدی مشابه به سازمان خود را دارد(۳۳). موضوع مهم در صبر به عنوان یک آموزه دینی، سعی و تلاش است، به نتیجه رسیدن در درجه دوم اهمیت قرار دارد(۱۲).

نتایج این پژوهش نشان داد هر سه روش؛ صبر، ارتباط تلفنی و برونریزی استرس بر افزایش تعهد شغلی موثر بوده اند. اما اثر صبر و برونریزی استرس بیشتر بوده، این نتیجه با باورهای دینی و نتایج پژوهش های قبلی هماهنگ است. لذا، پیشنهاد می شود؛

۱- جلسات گروهی برگزار گردد که محتوای این جلسات آموزش و تمرین صبر باشد.

۲- نسبت به تشکیل گروه های برونریزی استرس، با هدایت روان شناسان نظامی، اقدام شود.

۳- شرایط برقراری ارتباط مستمر و هدایت شده نظامیانی که دور از خانواده بسر می برند، با خانواده هایشان فراهم شود.

تشکر و قدردانی

این مقاله از پایان نامه دکتری تخصصی روان شناسی نویسنده اول استخراج شده است. لازم می دانم از اساتید و همکارانم در مراکز تحقیقات علوم رفتاری و طب دریا، دانشگاه علوم پزشکی بقیه ا...(عج) تشکر کنم.

۱-York
۲- Jamal M., Badawi
۳- Sikorska-Simmons
۴- Kutcher

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-24]

References

1-Lee K, Alen NJ, Meyer JP, Rhee KY. Cross-cultural generalize ability of the Three-Component Model of organizational commitment: An application to South Korea.Aps.2001; 50: 596-614.

2-Meyer J. P, Stanley D.J, Herscovitch L, Topolnytsky L. Affective continuance and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. JVB.2002; 61(1): 20-52.

3-Abili Kh., Nastezaie N. Surveying the Relationship between Psychological Empowerment and Organizational Commitment in Nursing Staff, TOLOOEBEHDASHT. 2009, 8(26):26-39.

4-Kalantari M., A survey on relationship between job stress and managers performance. Procceding of the first conferenceon human resources development.2002 Oct 3-4, Tehran. Iran: 153-164.

5-Mirzamani, M. Military Psychology. Tehran: The Center of Complication of IRGC Textbooks.2009, 139-150.

6-Devilly GJ, Annab R. A randomised controlled trial of group debriefing. Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry. 2008; 39(1): 42-56.

7-Rhoads J, Pearman T, Rick S. PTSD: therapeutic interventions post-Katrina. Crit Care Nurs Clin North Am. 2008; 20(1): 73-81, vii.

8-The Holy Qur'an, Translated by: Mahmoudian, M. Surah Balad, Ayah4. Tehran: Imam Ali (AS) Beit Al Qur'an.

9-The Holy Qur'an, Translated by: Mahmoudian, M. Surah Baqarah, Ayah153-155-156. Tehran: Imam Ali (AS) Beit Al Qur'an.

10-The Holy Qur'an, Translated by: Mahmoudian, M. Surah Ale Eymran, Ayah186. Tehran: Imam Ali (AS) Beit Al Qur'an.

11-The Holy Qur'an, Translated by: Mahmoudian, M. Surah Hadid, Ayah22-23. Tehran: Imam Ali (AS) Beit Al Qur'an.

12-Hossein Sabet, F. The effectiveness of patience training on anxiety, depression and happiness. Islamic Research and Psychology2008, 2, 79-94.

13-Galvin, K. M., & Brommel, B. J. Family communication: cohesion and change(5th ed.). New York: Addison-Wesley Longman Inc. 1999.

14-Noller, P., & Fitzpatrick, M. A. Communication in family relationships. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. 1993.

15-Hosseini D. Family functioning from psychological points of view according to Islamic resources. Knowledge. 2009, 147, 101-112.

16-Doua J. K. Job Stressors and their Effects on Physical and Emotional Health and Job Satisfaction in University, Journal of Educational Administration.1994, 32(1), PP: 59-78.

17-Angel H & Perry, J. An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizatioinal Effectiveness, Administrative Science Quarterly. 1981, 26, 7-19.

18-Porter L., Steers, M.R. The Measurement of Organization Commitment, Journal of Vocational Behavior 1979, Vol. 14, pp.224-226.

19-Nogradi G.S., Koch, S.A. The Relationship between Decision Participation and Commitment to the Organization, Community, and Profession among Municipal recreation Administration Leisure Sciences. 1981. Vol. 4, No. 2, pp. 143-159.

20-Fukami, C., Larson, E. Commitment to Company and Union: Parallel Models, Journal of Applied Psychology. 1984, Vol. 69, pp. 367 -371.

21-Bridger RS, Brasher K, Dew A, Kilminster S. Occupational stress and strain in the Royal Navy 2007. Occup Med (Lond). 2008 Dec;58 (8):534-9.

22-Demir C, Sahin B, Teke K, Ucar M, Kursun, Organizational commitment of military physicians. Mil Med. 2009 Sep;174(9):929-35.

23-Ashrafi, h. Ahmadi, S., Mhrmnd, or; Gholamian, AS, Azizi nejad, b. Examine the relationship between organizational commitment and job burnout school teachers in schools in the city of Mahabad, Journal of Psychology, University of Tabriz, the fifth summer of 1389, No. 18.

24-Ansari M.E, Mirahmadi S.M R, Zabihzade K. Examine the relationship between job stress , job satisfaction , organizational commitment and organizational citizenship behavior. Management and human resources in the petroleum industry, 2015, 13:153-166.

25-Karaminia R. , Salimi S. H. , Amini A. . Relation between leadership style and organizational culture and commitment in military forces. J Mil Med. 2010; 12 (2) :65-70.

26-Nehrir B. , Ebadi A. , Tofighi Sh. , Karimi Zarchi A. A. , Honarvar H. . Relationship of job satisfaction and organizational commitment in hospital nurses . J Mil Med. 2010; 12 (1) :23-26.

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-24]

27-Azad-Marzabadi E. , Salimi S. H. . Study on Job Stress in a Military Unit . J Mil Med. 2005; 6 (4) :279-284.
28-Doyle E,Christines. Work and Organizational Psychology An Introduction With Attituds, Psychology Press, Taylor & Francis Group, 2003.P.111-158.
29-Abdoli, Mohammadreza. The relationship And Effectiveness Between spiritual approach And Job commitment, the twenty- second session of the nationwide prayer, Islamic Azad University, Khorramabad ,September 2013.
30-Salajeghe, sanjar; Farahbakhsh, Sima. Sprituality and Job Commitment, Rahbord va Tosee, Autumn 2010. N 23:203-221.
31-Senobar, N; Arablumoqaddam S., The effect of religiosity on Organizational Citizenship Behavior, Volume 4, Number 4, Winter 2013, 35-52.
32-York M. August, Survey Finds Religious Belief Contributes to Job Satisfaction. Risk Management. 1981, 28, 56.
33-Jamal M., Badawi J. Job stress among Muslim immigrants in North America: Moderating effects of religiosity. Stress medicine. 1993, 9, 145–151.
34-Sikorska-Simmons E. Religiosity and Work related Attitudes among Paraprofessional and Professional Staff in Assisted Living. Journal of Religion, Spirituality & Aging. 2005, 18, 65–82.
35-Kutcher E. J. Bragger J. D. Rodriguez-Sredinicki O. and Masco J. M. The Role of Religiosity in Stress, Job Attitudes, and Organizational Citizenship Behavior. Journal of Business Ethics.2010, 95319–337.

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-24]

Comparing the Effectiveness of Stress Disclosure, Patience Practice and Phone call Methods on the job commitment among militaries

Eskandari M(PhD), Ahmadi KH*(PhD), Fathi Ashtiyani A(PhD), Azadfallah P(PhD)

Abstract

Introduction: The present study aimed to compare the effectiveness of patience practice, stress disclosure and phone call methods on Job commitment.

Method: This method was conducted experimentally using pre-test and post-test on the 54 employees of one of the military units stationed in the Persian Gulf. The questionnaire form was standardized based on the Meyer and Allen's questionnaire. No control were used in this study.

Results: The results showed that all three intervention methods of increasing job commitment were effective. The average of job commitment, the maximum increase was observed in groups of Patience Practice, Stress Disclosure and Phone call Methods, respectively.

Conclusion: job dissatisfactions and turnover of personnel in the military organizations has a negative effect on combat and morale ability of other employees. The increase of commitment is of the best methods which practically causes a close relation by heart between individual and organization. Job commitment in military organizations has a double necessity and importance. According to the results of this study, a suggestion is that to increase the job commitment, training of patience and creating of psychological Debriefing groups should be included under advisement of military psychologists.

Key words: Stressful Events, Phone call methods, Military personnel

---

*Corresponding author: the professor of Behavioral Sciences Research Center baqiyatallah University of Medical sciences, Tehran, Iran. Email: kh_ahmady@yahoo.com

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-24]