فصلنامه پژوهش‌های نوین روانشناختی
سال نهم شماره ۲۳ بهار ۱۳۹۳
مدل استرس شغلی در محیط‌های آموزشی - دانشگاهی

سید حسینی ۱
حامد هنگی ۲
محمد حسن بور ۳
چکیده

در دهه‌های اخیر، موضوع استرس و آثار آن در سازمان‌های اجتماعی اصلی مدیریت رفتار سازمانی را به‌خود اختصاص داده است. سالانه سرمایه‌های هنگفتی به عنوان فاصله پائین‌ترین جسمانی – روانی کارکنان، کاهش کارایی آن‌ها و ترک شغل و تغییر شغل به دلیل استرس شغلی، از دست می‌روند. این تحقیق به منظور بررسی عوامل ایجاد کننده استرس شغلی کارکنان و ارائه مدل استرس شغلی انجام گرفت. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان دانشگاه تبریز به تعداد ۱۸۹۹ نفر و واحدهای نمونه‌ای به تعداد ۲۲۳ نفر می‌باشد. ایزو ارگوا عددی اطلاعاتی بررسی شده و محقق ساخته‌بود. به منظور تقلیل متغیرهای اندازه‌گیری شده از روش تحلیل عاملی استفاده کرده و تعداد ۱۰ عامل ایجاد استرس شغلی مشخص شدند. بعد از شناسایی عوامل ایجاد کننده استرس شغلی، با استفاده از آزمون فریدمان میزان ارگانیک‌های یک از عوامل بر استرس شغلی افزوده مطالعه به شرح زیر اولویت‌بندی کرده: ۱- عوامل سازمانی ۲- فرهنگ و باید سازمانی ۳- خصوصیت سازمانی ۴- فشار نقص ها ۵- عوامل ساختاری ۶- عدم امنیت شغلی ۷- قیمت‌بندی ۸- روابط بین فردی ۹- شایستگی نش و ۱۰- تطبیق با شرایط شغلی.

واژگان کلیدی: استرس شغلی، محیط آموزشی، دانشگاهی، تبریز

---

1- دانشجوی دکتری مدیریت دویی دانشگاه علامه طباطبایی
2- استادیار و عضو هیات علمی دانشگاه تبریز (ویژه‌سید مستند
3- کارشناس ارشد مدیریت دویی

Email: h.habibi@tabrizu.ac.ir
مقدمه

"استرس" یک پدیده کلی و چهارم است و به همین دلیل پژوهش‌های زیادی به بررسی استرس شغلی و حرفه‌ای اختصاص یافتته است و پژوهش‌گران درباره پایداری ناشی از این بی‌توجهی به هدف‌نتیجه روانی و جسمانی افزادن کوشش‌های زیادی کرده‌اند. می‌توان گفت استرس یکی از مسئله‌های مبنایی (10000 تا 40000 مورد در هر دهه) در سال‌های اخیر بوده است و قرن‌ها را عصر استرس نامیده‌اند (کریلی و وودز، 2003). به نقل از آلیسون، ۲۰۰۷، در همین راستا، می‌سال گذشته در کشورهای مختلف، عده‌ای زیادی از محققان، تجدید و سازی از استرس شدیدی که مسلمان‌زارش کرده‌اند، از راه‌های و در این مورد پژوهش‌هایی انجام داده‌اند (کی ریکوک، ۱۳۸۹: چان، ۱۳۷۸). ههاگر، ۲۰۰۴: تالبرت، ۱۳۴۷ به نقل از طاهری، محبی‌زادگان و زمانیور، ۱۳۸۸); لذا ارتباط مطمئن بیان‌شده روانی مکرر کار به منظور توسعه بهبودی و کاهش هزینه‌های اقتصادی و ضرر و زیان ناگهانی از استرس شغلی اهمیت مطالعه بر روی این پدیده را بیش از پیش برجسته می‌سازد.

استرس شغلی می‌تواند وقتی رخ دهد که بین مقاهاشگی شغلی و میزان کنترل کارمند بر آنها، تعارضی وجود داشته باشد (نیوباری و کمالی، ۱۳۷۸). استرس شغلی یکی از راه‌های می‌تواند برای رویکردی پیش‌بینی و ساختنی است (گوریتال، کالیچمان، دیمی و بیترس، ۲۰۰۷) نوع استرس شغلی شغلی، با توجه به میانگین مختلف شغلی، می‌توانند متفاوت از همگونی باشد. در میانگین آموزشی نیز هدایل شرایط‌های استرس‌های خاصی وجود دارند.

استرس در حرفه تدریس پدیده‌ای شایع است و کسانی که ترس خود را پایداری مختلف و در دوره‌های گذشته متفاوت همگی می‌یافته‌اند از استرس شغلی را از خفیف تا شدید

1- Stress 2- Carlyle and Woods
3- Allison 4- Chan
5- Hughes 6- Talbert
7- Newbury-Birch & Kamali 8- Gueriltault, Kalichman, Demi &Peterson
گزارش کردهاند. طبق پژوهش‌های انجام شده در کشورهای مختلف، تدریس یکی از هر خرده‌ای گزارش زای جهان محسوب می‌شود و یک سوم آموزش‌دهندگان، اعتقاد دارند، تدریس، خرده‌ای پر تنش و به شدت استرس‌زاست (آلبورس، ۲۰۰۷). مطالعات سطح بالاتری از تارمایشی مشابه و افزندگی را در بین معلمان گزارش داده‌اند و می‌توان گفت استرس بخشی از شغل معلمان است (گی ریاکو، ۱۳۸۴).

تا زمانی که محیط‌های کار از امنیت و سلامت جسمی و روانی برخوردار نباشد و تا زمانی که اشتغال فکری هیأت علمی به اموری غیر از آموزش و تربیت نیروی انسانی متخصص و متعدب معروف نشود، حقیقت بخشیدن به اهداف عالی آموزش غیرمکن بوده و در قالب شعار باقی خواهد ماند. دانشگاه‌ها از آن جهت که کانون‌های علمی و تربیت کننده نیروی انسانی متخصص مورد نیاز جامعه هستند دارای اهمیت ویژه‌ای هستند و باید متذکر شد آنچه در دانشگاه‌های ایران عرصه تربیت کننده را داده شده است، فضایی فیزیکی و کالیدی آن نیست بلکه نیروی انسانی متخصص و کارکن‌ان شاخه این امکان می‌زنیم.

تحقیقات نشان داده‌اند که میزان بالایی استرس شغلی تأثیر منفی روی میزان رضایت شغلی (آحمدی، ایرانیان و پارسازاد، ۱۳۹۰)، میزان جایگزین شغلی (مهداد، ۱۳۸۵) و تهدید کارکنان (چهارمی، ۱۳۸۵، خلاصه، ایرانیان و پارسازاد، ۱۳۹۰)؛ عملکرد کارکنان (مهداد، ۱۳۸۵؛ سایفتی، ۱۳۷۰) و نهایتاً بر عملکرد سازمان دارد.

با توجه به بررسی و کنش در تحقیقات و پژوهش‌های گذشته منشأ شد که بیش از ۷۰ درصد از زمینه‌های فشار دارای روانی ناتوانی عارض و ایجاد تنش (دورزیگان و بید و روچ، ۲۰۰۹)، ماهیت کار (عبدالنژادی، ۱۳۷۲، سرپرست و همکاران (پورک، ۲۰۰۳) به نقل از جعفری: عیوضزاده؛ معینیان، ۱۳۹۰، حقوق و دستمزد و ترکیب شغلی (عبدالنژادی، ۱۳۷۲) و ارتباط آن با ناخشنودی شغلی، ترک شغل و عملکرد شغلی.

1- Chuic  2- Duraisingam

۶۳
کارکنان به صورت جداگانه و یا ترکیبی از متغیرها، تحقیقاتی را انجام داده‌اند. با بررسی
اجمالی تحقیقات مذکور چینی به نظر می‌رسد که اکثر تحقیقات در کشورهای خارجی با
توجه به فرهنگ خاص آن کشورها، صورت گرفته است. در ایران نیز در سایر محیط‌های
غیرآمریکایی تحقیقات مشابهی انجام شده است؛ لذا با توجه به اهمیت تأثیر استرس شغلی
بر عوامل ایجادی، آموزشی و پزشکی دانشگاه‌ها، این تحقیق بر آن است تا از طریق
روش علمی، عوامل مؤثر در استرس شغلی را در ارتقاء و اعضاه هیئت علمی و
غیره‌هیئت علمی دانشگاه مورد بررسی قرار دهد و نهایتاً مدل استرس شغلی را در محیط
آموزشی - دانشگاهی ارائه دهد.

دست یافتن به ترکیف دقیق از اصطلاح استرس بسیار دشوار است (راس و آلتاپر).
ترجمه خواهی‌بود (1385). مورر ادبیات مربوط به فشار شغلی همچنین با عدم تعریف دقیق
از این اصطلاح یا بیشی‌گذی داشت آن مواجه بوده است. به‌طور که این اصطلاح به چهار
روش مختلف مورد استفاده قرار گرفته است (سنجاقی، مازالج و مارک). 1 به نظر از
سی‌ساده و مراحلی (1385). 1 به عنوان یک محرک: برزیک یک حادثه با مواد شدن یا
یک واقعه تلف و ... 2 به عنوان یک پاسخ: تغییرات روان‌شناختی (حاوا) یا به‌ماره مرتب
با فشار (زمین). 3 به عنوان یک ارداک؛ اما ملایمی که یک تعبیر و تغییر انتزاعی بدون
یک ارزیابی عینی محیط و بدون سایر حمایت‌های روش‌شناختی انجام شود ممکن است
سکوتی شده و دیدن ترتیب گم‌راه‌کننده باشد. 4 به عنوان یک واکنش متقابل: یک
عمل فراورده در واحده زمان. از طرف دیگر پاولیک و کی بین لن (2002) استرس را
یک اسباب سرمایه با روایی می‌دانند که فرد از خود نشان می‌دهد و تجربه از تضاد با
موافقت‌های جالب بیشتر در شغل می‌باشد: گیگاگاما (2003) استرس شغلی را
واکنش‌های فیزیکی و عاطفی ناخوش‌نشینی می‌داند که تجربه عامل‌های دیگر بن‌و
محیطی بوده به طوری که نیازمندی‌های شغلی بیشتر از قابلیت‌های کارمند هستند (به
نقل از امینی، 1385).

1- Schaufeli, Maslach & Mark
2- Paw Lik &ez Kienlen
در جمع‌بندی برخی از اصول استرس می‌توان یک کرد که استرس شغلی هرگونه پاسخ جسمانی یا روانی مصرف است که هنگام فشار نبوند فرد و آسیب‌های او با محدودیت شغلی حاصل می‌شود. این پاسخ می‌تواند به صورت رفتارهای ناخشنود، درگیری، شدن در رفتارهای خشن‌تری، حواشت و مصدومیت‌های کار، بیماری‌های جسمانی مختلف و حتی مرگ، بروز کند استرس شغلی با رضایت شغلی و عملکرد فرد رابطه مستقیمی داشته و یکی از مؤلفه‌های مؤثر بر سلامت، ایمنی و پاسخ است.

گرچه هنوز هم بسیاری از تعاریف مربوط به فشار روانی با مدل محرك - پاسخ یا مدل «توان مبادله» ارتباط مستقلکند دارند، ولی فشار را بیشتر طی یک جریان تعامل و تقابلی در نظر گیرند. به نظر لازاروس، فشار روانی به طبقه‌ای کلی از مشکلات اشاره می‌کند و وجه تمایز آن از سایر مشکلات این است که در فشار روانی به فشارهایی که بسیاری وارد می‌شود و واکنش سیستم در برای آنها توجه می‌شود (لازاروس، 1984). این تعریف به مدل فشار روانی به‌دست می‌دهد: 1- فشارهایی که بی‌پاسخ وارد می‌شود. 2- این نظر که شخص به شکل تهدید را ارزیابی یا درک می‌کند. 3- اهمیت پاسخ سیستم، اصول‌گرایی می‌شود که فشارهایی که بی‌پاسخ وارد می‌شود تولیده باعث عدم توافق یا عدم تعادل داده‌های دارد؛ این شکایت را ارائه می‌دهد. در حالی که این شکایت صرفأ براین نیروهای بیرونی نیستند که بی‌پاسخ می‌شوند بلکه باید تجربه تعادل بین نیروهای برونی و عوامل درونی گی برایشان که یک فرد با سیستم را می‌دانند، میزان استرس فرد برای واکنش به رودادهای محیطی به نظر لازاروس و فولکمن (1984) در الگوی تابلوی ارتباط‌های شناختی از رودادها و منابع موجود برای رفتار با آنها بستگی دارد.

در سه‌تنه‌های مختلفی در مورد عوامل استرسی وجود دارد و لی عوامل ترین آنها به شرح زیر است: عوامل برون‌سازمانی و عوامل درون‌سازمانی؛ هم عوامل برونی و هم عوامل درونی، خود به مقوله‌های معقد و مجرا تقسیم می‌شودند (2004).
پژوهش‌های تجربی بیکر، دوبوری، شافلی، چن و ونک، ۲۰۰۱ نشان داده‌اند که هر یک از این مقوله‌ها در فرآیند فشار روانی دارای نقش هستند. این نتایج تهدید در چالش خود بر وضعیت مختلف بدنی، شناختی و رفتاری استوار است. فرد با سیستم‌ها واکنش در یک دانیه‌زایی می‌گوید دوباره به وضعیت تعادل ولی واکنش مذکور از این جهت مهم است که مستقیماً از توانایی‌ها و منش آن فرد تأثیر می‌گزارد. بعضی از واکنش‌ها سازگاری‌های فرد و فرد سیستم را به سوی یک وضع تعادل بیشتر و کاهش فشارهای کلی سوق می‌دهند. واکنش‌های دیگر ناسازگاری‌های فرد و فرد سیستم می‌تواند نتایجی مشابه ناپایداری و اثرات اصلی فشارهای استرس را داشته باشد.

این مدل از فشارهای روانی بیشتر به مفهوم تعادل حیاتی در جهان طبیعی است: کانن (۱۹۳۲) آن را توصیف کرده است. مفهوم فرد به اعمالی که این قرار است: «یک سیستم زمانی که جدای عدم تعادل می‌شود، سعی می‌کند تا تعادل را پیگیری کند.» همچنین بر منابع پژوهش‌های پیشین، فرینج و همکارانش بیان کرده که فشار کاری از عدم تناسب میان افراد و محیط پیرامونشان ناشی می‌شود (به نقل از آزاد زامبادی و غلامی فشارکی، ۱۳۹۰).

در دوران سازمان‌ها نیز عوامل متعددی می‌تواند منجر به بروز استرس گردد که از آن جمله می‌توان به این موارد اشاره نمود (واسارزیم آه‌۱۲۰۸): عوامل مربوط به سیستم سازمان‌ها (مقیره‌ها، بیماری‌های بدنی و تغییرات محیطی)، عوامل مربوط به فرآیندهای سازمان (رابطه‌های ضعیف، پایداری ضعیف در وابستگی عامل‌ها و...). عوامل مربوط به تغییرات سازمان (تمرکز بیش از حد در تصمیم‌گیری، امکانات انگل برای ارتقا و پیشرفت و...). عوامل مادی و فیزیکی (فنانان امکانات فیزیکی مناسب، صدا و غرمای زیاد، آسیب‌ها و...).

همچنین در یک تقسیم‌بندی دیگر عوامل که موجب استرس شغلی می‌شوند را می‌توان به دو دسته عوامل وابسته به فرد و عوامل وابسته به محیط تقسیم‌بندی نمودند.

۱- Bakker, Demerouti, De Boer & Schaufeli  ۲- Chen & Sung
مدل استرس شغلی در محیط‌های آموزشی...

سیدحسینی و دیرگان

(رژه، 1999). از عوامل مهم و استثنایی فرد خود استفاده به تیپ شخصیت، وضعیت اجتماعی اقتصادی و عوامل دمگرافیک مانند جنس، سن تأثیر و از عوامل وابسته به محیط به عوامل جوین مربوط به این مدل جغرافیایی اشاره نمود (کابلان، 1972، صص. 102-103). خصوصیات شخصیتی A وابسته به دو دسته تیپ شخصیتی A و B تقسیم‌بندی می‌شود. افراد تیپ شخصیت A دارای شایع‌ترین، بیشترین و بروز‌ترین افراد شایع‌ترین بوده‌اند. افراد به این تیپ شخصیت ب افرادی که افراد آرام هستند نشان می‌دهند (نمره و لعل فاز، 1383)؛ آزادمرزابادی و غلامی فشارکی، 1390؛ رژه، 1999).


در برخی از تحقیقات دیگر عواملی مانند جنسیت (دو، 2001) به نقل از نزهت (1375)، رئیس و منجی، 1373؛ جنس زاده، 1378) سن (آزادمرزابادی و غلامی فشارکی، 1370) مدرک تحصیلی (نمره و لعل فاز، 1378) چیپالیو و طالبی، 1378؛ رئیس و منجی، 1378) سطح سازمانی (دو، 2001) به نقل از نزهت (1375) و نوع استفاده (دو، 2001) به نقل از نزهت (1375)، تأثیر (رئیس و منجی، 1378) به عنوان متغیرهای تعیین‌کننده میزان استرس شغلی ذکر شده‌اند.

1- Caplan
2- Tyssen, Vaglum, Gronvold, Ekeberg
3- Duraisingam

67
الته به مورد جنسیت لازم به ذکر است که تحصیلات دیگری وجود دارد که تفاوتی را بین دو جنس از لحاظ استرس شغلی نشان ندادند (وینفیلد، کلیسی، استوف، دو، هایورجی، ۲۰۰۳؛ یعقوبی، یازدهم، جوادی، ۱۳۸۷؛ آزادمرآبادی و غلامی فشارکی، ۱۳۸۶). مطالعات مختلفی برای تعیین عوامل استرس از در شغلها و محیطهای کاری مختلف انجام شده است به عنوان مثال در مورد عوامل استرس‌زای پرستاران به مواردی مانند: نداشتن کنترل کافی روی کار، نیازهای بالایی شغل و روابط حماهنگی ضعیف، مواجهه با مرگ، تمسک با پیمان‌های مختلف در بخش‌های مراقبتی اشاره شده است که از جمله مهم‌ترین عوامل ایجادکننده استرس شغلی در پرستاران ویژگی‌های شغلی آنها می‌باشد (رئیسی و منجمی، ۱۳۸۷؛ عیدی، ۱۳۷۳؛ فرخی و همکاران، ۱۳۹۱). همچنین در مورد راننده‌ها (خانم‌بی و همکاران، ۱۳۸۹)، کارمندان بانک (میرزاپور، ۱۳۸۴) و نظامیان (روبن و همکاران، ۲۰۰۲) ساختاری (۱۳۷۹) نیز تحصیلات صورت گرفته است که بحث در باره آنها در این مقاله نمی‌گنجد.

در محیطهای آموزشی و در سازمان‌های آموزشی و دانشگاهی نیز تحصیلات متفاوتی انجام شده است. استرس شدید می‌تواند عوامل ناخوشگاندی در تدریس به بار برسد. روحیه استاد را تضعیف کند و توانایی او را در انتقال اشتیاقی که به تدریس دارد، کاهش دهد. استرس می‌تواند به دو طریق اصلی از کیفیت تدریس آنها بکاهد: اول، اینکه اگر مدرس مدتی طولانی‌تر به تدریس پرداخته است، باعث ممکن است رضایت او انتقال در این حرفه کاهش یابد و این امر موجب دلسردی او شود و در درجه دوم استرس شدید ممکن است از کیفیت عمل مدرس با فراگیر در کلاس درس یک‌به‌که (کی ریکاکی، ۱۹۸۴؛ تجهیز و حدتی، ۱۳۸۴؛ نالبرت، ۲۰۰۷). استرس اثرات زیانباری بر مدرس، فراگیر و محبی پادگیری به همراه دارد. خشکسالی نگهداری مفیدی نسبت به فراگیران، افت کارامدی مدرسان در تدریس و ایجاد باره‌وری منفی در آنان برخی از این عوامل هستند (کی ریکاکی ۱- Winefield, Gillespie, Stough, Dua, Hapuarachchi ۲- Tolbert
و ساتکلیف، ۱۳۸۷، به تنهایی می‌تواند عملکرد و کارآمدی مدرسان ضعیف را متأثر کند و موجب افزایش نیاز به کاریابی دانش آموزان شود. استرس فقط به اعضا هیات علمی سپردنی سایر، عوامل دانشجویان نیز آثار سیلیارد دارد. و آن را به سوی فرودگاه پیشگیر منجر کرد. افت کارآمدی آن‌ها از دست دادن اشتهای و سرانجام، ضعف آموزش‌های می‌سپردد. این نتایج، به نوبه خود کل سیستم آموزشی را متأثر می‌سازد (واپلی، ۱۹۰۰).

به نقل از طاهری محب‌زادگان، زمانیو، ۱۳۸۸.

مطالعات مختلف، تعدادی از منابع استرس محیط‌های اموزشی را مشخص کرده‌اند.

به عنوان مثال برخی از مهم‌ترین منابع استرس معلمان عبارتند از: تدریس به دانش‌آموزان، فاقد انگیزه (لیسون، ۲۰۰۷)، کمبود وقت و کنترل دانش‌آموزان بدرفتار (کوکانوس، ۲۰۰۰)، عدم پیشرفت شغلی و مسائل اداری، کمبود وقت برای آماده‌شدن، دشواری تعامل متقابل با والدین، عدم استقلال (هاگر، ۲۰۰۴)، فقدان انگیزه (آنتونیو، بولی جری و ولماکی، ۲۰۰۴، چانگ، ۲۰۰۲) حمایت محروم از طرف دوستان، آموزش‌ها ناکافی، فقیدان اگاهی از موضوعات آموزشی جدید، تغییرات مداوم در برنامه درسی، مشکلات مربوط به ساخت کلاس، مشکلات انسبایش دانش‌آموزان، ناهمگنی کلاس (فورلی، ۲۰۰۱؛ کاماریکولاسیگام، ۲۰۰۲) جو سازمانی بسته، اشتهای در کار و عدم درک مشکلات از سوی مدیر (بیروز و تامیک، ۲۰۰۰؛ رجبی و نوروزی، ۱۳۷۷). به‌طور کلی، وضعیت اقتصادی، اجتماعی و خانوادگی ناسازگار، مسائل مربوط به فضا و امکانات مصرف و مشکلات رفتاری دانش‌آموزان، شایستگی و صلاحیت هرگونه معلمان، ایجاد بودن انگیزه تحقیق در دانش‌آموزان و فشار زمانی، از مهم‌ترین منابع استرس معلمان در ایران محسوب می‌شوند (ترزین و نعیمی، سوگلی‌هی، ۱۳۹۰؛ حیبی، بشارت و فدایی، ۱۳۸۶). در ضمن منابع موجود در این زمینه، علائم جسمی و روانی استرس معلمان را آشار کرده‌اند: سردرد، زخم مسدود، دردشتهای مزمن، عصبانیت، احساس کارآمدی پایین و

1- Kokkinos
2- Antoniou, polychroni & Vlachakis
3- Forlin
4- Kumarakulasingam
افسردگی برخی از عوامل استرس معلمان هستند. (آلبسون، 2007)

برخلاف تصور عموم، تحقیقات مختلفی که انجام گرفته‌اند نشان داده‌اند که معمولاً استرس‌های شغلی در بین افراد شاغل در محیط‌های دانشگاهی با آن‌ها از سایر محیط‌های استرس‌ناپذیر، کادری، والش، ونیفیلد، استاف و دنوا (2001) و ونیفیلد، کیلپسی، استاف، دنوا و هاپوکاری (2002) و جکسون و روت از (6) نشان داده که اعتبار هیات علمی دانشگاه‌ها، اغلب تصور عموم مبنی بر کم‌استرس بودن شغل‌های با توجه به شرایط خاص حاکم بر دانشگاه‌ها از قبیل استقلال عمل بیشتر و آزادی بیشتر برای اعتبار هیات علمی، در سال‌های اخیر به دلیل تغییرات صورت گرفته در سیاست‌های اعمال شده توسط مجموعه مدیریت‌های کلان در سطح کشورهای جهان و سوق‌های اقتصادی آنها به سمت نهادهای غیردولتی و خصوصی سازی آنها، باعث افزایش سطح استرس‌های شغلی در ایران قشر گردیده است. در آغاز دهه 1990، پژوهش‌گردهای بر روی اعتبارهای هیات علمی دانشگاه‌های 14 کشور انجام گرفت. نتایج این پژوهش نشان داد که استرس ناشی از تغییرات مربوط به آن‌نامه‌های ارتفا و تلاش برای رسیدن به درجه استادی در بین اعتبارهای علمی این دانشگاه‌ها بسیار بالا بود (موسترچند، روت، از سال 2008).

این دریافت از نظر اولیه (به نظر اولیه و ملاحظه‌ای، 1389) نشان داد که اصلی‌ترین منبع استرس شغلی اعتبارهای علمی، شغل این گروه است. پس از آن تغییرهای اخلاق‌گی، فشار زمانی، مشکلات مالی، ارتباط با دیگران منابع دیگر استرس‌های شغلی آنان است. ونیفیلد و همکاران (2003) دلایل اصلی ایجاد فشار در محیط‌های کار شیب اصلی اعمال انجام تحقیقاتی مشهوری‌های زمینی، ارتباط با دیگران، تدریس، بورکارسی و تفاوت‌های دانشجویان بودند.

فیشر (1996) نیز معتقد است که اعتبارهای علمی به دلیل تعدد نقش‌های

1- Cottrel
2- Jackson & Rothmann
3- Mostert, Rothmann, Mostert & Nell

70
اجتماعی خود از قبیل تدریس، تحقیق، ارائه مقاله و شرکت در سمینارها، راهنمایی دانشجویان و... تنها یکی از و چندانی را تجربه می‌نماید (به نقل از چیلیانو و طالبی، 1389).

آحسان و عباسی، گونفری، آم 1 (2009)، به مطالعه استرس شغلی و خشنودی شغلی بین یافته‌های دانشگاهی در مازی پرداختند. آنها در تحقیق خود مشخص کردند که عواملی مانند نقش مدیریت و ارتباط آن با سنگینی حجم کار، تک‌کاری مشترک، ایهام نقش و فشار کارگری در استرس شغلی اساتید مؤثر هستند.

با توجه به آنچه یکی یاد شد و در راستای اهداف تحقیق، از انگلیسی که تحقیق در ابتدا یافته دیگر شناسایی عوامل ایجادکننده استرس شغل شیوع، فرضیه خاصی نداشت. به چیزی این روش افراد، سوالات اساسی زیر در این تحقیق قابل بررسی است:

- عوامل استرس در دانشگاه اعضا هیات علمی دانشگاه گام‌گذاری کدامند؟

- اولویت عوامل استرس نیاز به چگونه است؟

روش‌شناسی

پژوهش حاصل از نوع پژوهش‌های زمینه‌ی بررسی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان دانشگاه است. نمونه برداری به روش نمونه‌گیری مکانیکی انجام شد. ساختن شرایط تهیه نمونه براساس جدول موجود که از این تعداد 129 نفر عضو غیرهیات علمی و 144 نفر عضو هیات علمی می‌باشد که به روش نمونه‌گیری ذیل‌یافتد یک درصد. موارد برای گردآوری داده‌های مورد نیاز جهت انجام این تحقیق از پرسشنامه محقق ساخته شد. برای این امر نیز به اساس طبقه‌بندی، انتخاب یکی از کالاها محقق تایپ مجازی طراحی شده بود. استفاده گردید. پرسشنامه مذکور دارای 100 سوال می‌باشد که هر کدام 1- Ahsan, Abdullah, Gun Fie, & Alam

71
از گویه‌ها، به عوامل استرس شغلی اشاره دارد. در این پژوهش، روایی ابزارهای اندازه‌گیری و توان سنجش خصوصی‌های مورد نظر در پرسشنامه توسط خبرگان، مشتمل بر اساتید و کارشناسان دانشگاه مورد تایید قرار گرفت. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌ها از روی آلفای کرونباخ استفاده گردید که با استفاده از نرمافزار SPSS مربوط به با توجه به مجموعه آزمون‌های پرسشنامه استرس شغلی برای ۸۰٪ و پرسشنامه عوامل استرس‌زا برای ۸۸٪ گردید که درصدها حاکی از پایایی بالایی است.

یافته‌ها

برای تالیفی داده‌ها و کاهش متغیرهای مربوط به استرس به عوامل تأثیرگذار از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد. قابل انجام تحلیل عامل ابتدایی از آزمون بارتلت و روی تهیه مشخصه‌های کلی بین متغیرها استفاده شد. تیم تعداد عامل‌ها از روش کاپسیل صورت گرفت و تولیدی که مقدار ویژه آنها از یک بیشتر بود انتخاب گردید. در تلاش اینکه با استناد عاملی ساده از چرخید و ریپاس استفاده شد. بعد از چرخش عامل‌ها، بر حسب بارهای عاملی بزرگ‌تر از ۱/۳، برای هر متغیر اولیه، عامل‌های مشترک نامگذاری شدند.

بعد از شناسایی عامل‌های کلی استرس شغلی، از آزمون رتبه‌ای فردیمین نیز برای تعیین میزان اثرگذاری هر یک از عوامل به استرس شغلی استفاده گردید. جزئیه و تحلیل ساختار گرفت SPSS در دو جدول شماره ۱ و روش KMO توجه به اینکه مقدار KMO ترکیبی به یک میانگین رنگ می‌باشد و همچنین با در نظر گرفتن میان‌دار بودن آزمون بارتلت می‌توان اظهار داشت که هم‌گستردگی قابل قبول بین متغیرهای اولیه وجود داشته و داده‌های حاصل بلای انجام تحلیل عامل مناسب بوده‌اند.

سل نهم شماره ۳۳ بهار ۱۳۹۳
فصلنامه پژوهش‌های نوین روانشناختی

۷۲
جدول (1) آزمون بارتنل و روش KMO در ارتباط با تحلیل عاملی متغیرهای استرس شغلي

<table>
<thead>
<tr>
<th>KMO</th>
<th>مقدار</th>
<th>مربع کای تقریبی</th>
<th>درجه آزادی</th>
<th>سطح احتمال</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>0.91</td>
<td>0.915</td>
<td>2211</td>
<td>0.001</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>KMO</th>
<th>روش</th>
<th>مرتبه</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.63</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.67</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.69</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.71</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.73</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.75</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.77</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.79</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.81</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.83</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.85</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.87</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.89</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.91</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.93</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.95</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.97</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.99</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>1.00</td>
</tr>
</tbody>
</table>

در جدول 2 مقادیر واریانس و ارشار ویژه هر یک از عوامل استخراج شده اورده شده است. داده‌های جدول نشان می‌دهد که عامل اول تقریباً 28 درصد واریانس را تبیین می‌نماید. درصد مشترک نشان می‌دهد که عوامل دیگر استخراج شده 5 درصد از واریانس را جمعی تبیین می‌کند.

بر اساس مقایسه ویژه بالاتر از یک، تعداد 10 عامل شناسایی شدند. اساسی عامل‌ها به‌طور کلی بارهای عاملی بزرگتر از 3، تعبیر مقدارهای سازمانی 2 ناپایداری خطا مشی سازمانی 4 فرهنگ و بافت سازمانی 5 امیانگی نقش ارتباط بین فردی 6 ساختار 8 فشار نقش 9 عدم آمیختگی شغلی / مالی و 10 انطباق، تعبیر مقدارهای در جدول 3 شماره به ترتیب ترکیب شماره مؤلفه‌ها و نام مؤلفه‌ها درج می‌شود.

جدول 2 مقادیر واریانس و ارشار ویژه هر یک از عوامل استخراج شده

<table>
<thead>
<tr>
<th>عوامل</th>
<th>1</th>
<th>2</th>
<th>3</th>
<th>4</th>
<th>5</th>
<th>6</th>
<th>7</th>
<th>8</th>
<th>9</th>
<th>10</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ارشار ویژه</td>
<td>0.63</td>
<td>0.67</td>
<td>0.69</td>
<td>0.71</td>
<td>0.73</td>
<td>0.75</td>
<td>0.77</td>
<td>0.79</td>
<td>0.81</td>
<td>0.83</td>
</tr>
<tr>
<td>درصد مشترک</td>
<td>0.00</td>
<td>0.00</td>
<td>0.00</td>
<td>0.00</td>
<td>0.00</td>
<td>0.00</td>
<td>0.00</td>
<td>0.00</td>
<td>0.00</td>
<td>0.00</td>
</tr>
</tbody>
</table>
جدول (3) اسامی عامل‌های نامگذاری شده در ارتباط با متغیرهای استرس شغلی

<table>
<thead>
<tr>
<th>عامل نامگذاری‌شده</th>
<th>عامل سازمانی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>اعمال خط مشی</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
  - انتظار و آمیدرگی  
  - اجرای به تخلخل از قوانین و مقررات  
  - سطح حقوقداری  
  - داشتن کار دائمی  
  - ویژگی‌های خانوادگی  
  - کلاه‌سوزی کاری  
  - تغییر مستقلی در محیط کار  
  - ساختار زیرساختی شغلی  
  - تفاوت در احکام حقوقی شغلی و فکری کارمندان |
|  
  - ناسازگاری بین ارزش‌های فرد با ارزش‌های نهادی  
  - عدم حمایت همکاران  
  - در تعرض بودن بارها و اعتقادهای بارها |  
  - بارها واعتادی  
  - توجه روسی به مشکلات  
  - وجود موانع در بسیاری دیگر  
  - قوانین و مقررات دست و پاگیر اداری  
  - نظارت و کنترل غیرضروری در محیط کارمندان |

<table>
<thead>
<tr>
<th>عامل ارتباطی</th>
<th>عامل سازمانی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>عامل شایستگی نقش</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
  - درخواست های ضروری و نبیغه‌ای  
  - رابطه با رئیس  
  - رابطه با همکاران  
  - رابطه با کارکنان  
  - زیرپرس |  
  - بروز امرات مالیاتی  
  - مشکلات مالیاتی  
  - مشکلات جنسیتی  
  - دچار بودن داشتهای تبیری |  
  - مشکلات مالیاتی  
  - مشکلات جنسیتی  
  - دچار بودن داشتهای تبیری |
| عامل فرهنگ سازمانی |  
  - رابطه با کارمند  
  - رابطه با دانشجو  
  - مشکلات در رابطه با دانشجویان  
  - مشکلات خاص شغلی  
  - دچار بودن داشتهای تبیری |  
  - وجوه قدرت بیش از حد  
  - تغییرات ناپیوسته و عدم موجودی  
  - تمرکز در تهیه درست و عدم وجود مشترک |  
  - وجوه قدرت بیش از حد  
  - تغییرات ناپیوسته و عدم موجودی  
  - تمرکز در تهیه درست و عدم وجود مشترک |
مدل استرس شغلی در محیطهای آموزشی

سیدحسینی و دیگران

- کشیدن سیگار توسط همکاران
- جوان بودن ارباب رجوع (دانشجویان)

عمل فشار نقدی

عامل عدم امینت شغلی

- ترس از فقدان
- سگیپی کار
- تحرکی (عدم وزش و بی اعتنایی به آن)
- تأثیر فشارهای کاری بر زندگی اقتصادی
- خصوصی
- فردی از محل
- اقامت با محل کار
- مقررات و ضوابط مربوط کار

عمل ساختار

عامل تطیب با شرایط شغلی

- میزان میزان-ت حالتی که با توجه به شرایط کاری می‌بایست انجام گیرد.
- شرایط محل زندگی (فرهنگی و...
- سازمان‌دهی بر اساس تخصیص‌های متعدد
- تأثیر فشارهای کاری بر زندگی اقتصادی
- آگاهی کامل از مسئولیت شغل
- استقلال عمل در ارتباط با شغل
- نحوه اهداف واضح، روشن و آسان
- طرح‌ریزی شده

اولویت‌بندی و رتبه‌بندی عوامل ایجادکننده استرس در دانشگاه بر حسب اهمیت عامل‌ها

برای یافتن تفاوت رتبه‌بندی عوامل‌های دهگانه از آزمون فردیمن استفاده گردد و در نتیجه عوامل ایجادکننده استرس شغلی به ترتیب اهمیت در جدول ۳ و ۵ اراته شده است.

جدول (۳) نتایج حاصل از اموزش فردیمن

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>مجموع کار</th>
<th>تعداد</th>
<th>درجه آزادی</th>
<th>سطح معنی‌داری</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>جدول ۲۰۱۳</td>
<td>۸۷۳</td>
<td>۷۷۷</td>
<td>۹</td>
<td>۰/۰۱۳</td>
</tr>
</tbody>
</table>
جدول (5) رتبه‌بندی عوامل استرس شغلی

<table>
<thead>
<tr>
<th>رتبه</th>
<th>عوامل</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>8/13</td>
<td>عوامل سازمانی</td>
</tr>
<tr>
<td>4/97</td>
<td>فرهنگ و بافت سازمانی</td>
</tr>
<tr>
<td>6/45</td>
<td>خط مشی سازمانی</td>
</tr>
<tr>
<td>8/46</td>
<td>فشار تعقیب</td>
</tr>
<tr>
<td>6/24</td>
<td>عوامل ساختاری</td>
</tr>
<tr>
<td>4/85</td>
<td>عدم امنیت شغلی/ مالی</td>
</tr>
<tr>
<td>4/80</td>
<td>عامل نابالغی</td>
</tr>
<tr>
<td>4/30</td>
<td>ارتباط بین فردی</td>
</tr>
<tr>
<td>3/21</td>
<td>شاپاکی شغل</td>
</tr>
<tr>
<td>3/10</td>
<td>عامل تطبیق با شرایط شغلی</td>
</tr>
</tbody>
</table>

با توجه به جدول 4 و 5، که نتایج حاصل از اجرای آزمون فردی‌گردن را نشان می‌دهند، عوامل استرس شغلی به این ترتیب رتبه‌بندی گردیده‌اند: ۱- عوامل سازمانی ۲- فرهنگ و بافت سازمانی ۳- خط مشی سازمانی ۴- فشار تعقیب ۵- عوامل ساختاری ۶- عدم امنیت شغلی/ مالی ۷- نابالغی ۸- ارتباط بین فردی ۹- شاپاکی شغل و ۱۰- تطبیق با شرایط شغلی. در زیر به ترتیب میزان انرژی‌های هر یک از عوامل برداخته شده است. با توجه به اینکه هدف تحقیق رتبه‌بندی عوامل ایجادگردنه استرس و ارائه مدل استرس شغلی است، می‌توان مدل زیر را ارائه نمود.
بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس آنچه در قسمت تجزیه و تحلیل داده‌ها بیان شد عوامل مدل استرس شغلی در دانشگاه تبریز به ترتیب شامل موارد زیر است که در مورد آنها بحث می‌شود:

عامل سازمانی با رتبه ۰/۷۸ به عنوان اولین عامل اساسی مؤثر در ایجاد استرس شغلی مرتبه‌دار شد. عامل سازمانی یکی از مؤلفه‌های خیلی مهم موفقیت یک سازمان به‌شمار می‌آید و مدیریت سازمان می‌باست اقدامات مؤثری صورت دهد تا به اهداف مطابق خود بررسد؛ لذا مسئولان دانشگاه شایسته است تجهیزات را به شرح زیر فراهم

شکل (۱) مدل نهایی استرس شغلی
النهم شماره 1393 بهار
فصلنامه پژوهش‌های نوین روانشناسی

اورده‌ها: ایجاد ساختار مناسب، ارائه سیاست‌های بهینه در شأن و منزلت مجموعه علمی چهار رشد و شکوفایی علم‌داران و فناوری، ایجاد محتوی مناسب برای کار، تصمیم‌گیری و مشاورات، حفظ و تدابیر مقررات غیرقابل انعطاف ارائه راهکارهای صحیح چهت از بین بردن نگرانی‌های انسانی دانشگاهیان، حذف قوانین و مقررات دست و باکر، توجه و عناية به مشکلات شاغل‌ان، اشتغال‌زایی ارزش دارای برخوردار منطقی، ایجاد ارتباط علمی با سازمان‌های دیگر از جمله بخش صنعت، اصلاح می‌باید سیاست عملکرد کارکنان، حذف ناکافی قوانین بر عهده اداری در انتخاب و انتصاب مدیران میانی، بازگویی نگرش تخصص‌گرایی از جهد در انتخاب پست‌هایی که نیاز به مدرک خاصی دارد، بردست‌روی شغل چهت نسل در حقوق و مزایای افراد مطلق، روان‌سنج و کنترل غیز شوری در محیط دانشگاه، کاستن و از بین بردن موافقت مناسب و اصولی کادر دانشگاه دوام‌داری نمای و بید و روح (۲۰۰۹) بی‌بی‌بی (به نقل از جغرافی: عوپزار، ۱۳۹۶; عبیدی، ۱۳۹۱) تغییرات تکثیر را از جمله منابع مشاوره در محیط کار عوامل کردن. رابینز (۱۳۹۱) مشاوره روانی ناشی از روابط در محیط کار را به دانش روابط ضعیف با موفقیت، دانش رابطه ضعیف با زیرساخت و مشکلات در محول کردن مسئولیت‌ها و غیره تفسیر کردن. با توجه به پایه‌های مذکور می‌توان استدلال نمود که فشار روانی ناشی از همان‌ان شغلی نش ذکر مؤثر در ایجاد استرس شغلی دارد. در تحقیقی که توسط عبیدی (۱۳۹۱) اندازه‌گیری، شد، باید است که یکی از محدودیت‌های مهم یک سری بسته توانایی‌های در دانش‌سنجی‌های واضح و روشن است. به‌طور کلی می‌توان استدلال داشت که عوامل سازمانی ایجاد کننده استرس شغلی تحت تأثیر عوامل متعدد و متغیر رسانی‌های می‌باشد که هر یک به صورت جداگانه و نیز به صورت گروهی و ترکیبی اثرات نامطلوبی بر کادر دانشگاهیان داشته و توجه مستندان در وابستگی این نوع فشارها در محیط کار فرا می‌خواند.

فرهنگ و یافتن سازمانی با رتبه ۴/۷ به عنوان دو درصد عامل استرس‌زا بین کارکنان دانشگاه تبریز انتخاب شد. پژوهشگرانی که کوشیدند ویژگی‌های سازمان‌های مؤقت را بین کنند به‌طور مکرر بر مفهوم فرهنگ و قدرت و سرایت، ارزش‌های معنوی، عقاید و
فرضیاتی تأکید کردهاند که نیروی کاری سازمان به آنها و استگی دارند (راینز، 1391؛ ساعتی، 1370؛ هدیا، 1385). به‌طوری که معنادار فرهنگ سازمانی قوی قادر است به میزان قابل توجهی بر عهده کارکنان اثر بگذارد و استحکام رفتار آنان از آفزاش دهد و جانشینی برای قوانین و مقررات رسیده باشد. و حتی مؤثرتر از سیستم کنترل رسید سازمان عمل کند. در صورتی که فرهنگ قوی و مثبت باشد اعضای شور افراد درباره آنچه که انجام می‌دهند احساس بهتری داشته و امور را به نحو احسن انجام دهد. در نتیجه موجب عملکرد بهتر و بهره‌وری بیشتری می‌شود. افزایش بهره‌وری منجر به بهبود سطح زندگی و کیفیت بهتر زندگی و افزایش رفاه خواهد شد. و در عین حال زندگی بهتر باعث رشد فکری و افزایش توان اندیشمان و کاری انسان می‌شود. اصولاً، فرهنگ به روش درک انسان از محیطی که در آن زندگی می‌کند اشاره دارد و معروف دیدگاهها و رفتار است. با توجه به تعیین متعددی که در مورد فرهنگ سازمانی صورت گرفته است، می‌توان گفت: فرهنگ سازمانی به مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، اعتقادات، فرضیات و هنجارهای مشترک حاکم بر سازمان اشاره می‌کند. پی برلوطی، احمدی، علی اشکتکی (1392) نتایج موفقی با توجه به تحقیق بدست آوردهان آنها بیان کردهاند که فرهنگ سازمانی استرس شغلی نش داشته باشد.

خط مشی سازمانی با رتبه 6/85 به عنوان سومین عامل اساسی مؤثر بر ایجاد استرس انتخاب شد اصولاً موفقیت هر سازمان با غمگی مسقیم بر خط مشی آن سازمان دارد و عدم موفقیت در اجرای صحیح خط مشی می‌دانند نقش مؤثری در ایجاد استرس در پیش شغلان است آن سازمان ایفای نماید. یک بانک، گلیسی، استاثوا، دنوا و هاوارانی (2002) نیز در اینکه تأثیر در انتخاب مقام کارکنان، سبب ایجاد مشکلات روانی می‌شود. رایزنی (1391) در الگوی فشار روانی می‌پردازد که از ترتیبات شغلی مربوط به خصوصی را که در آن به فرد به نسبت توانایی های مسئولیت داده نمی‌شود، به عنوان یکی از منابع ایجاد فشار روانی مطرح می‌نمودند.

79
فسل‌نامه پژوهش‌های تربیتی و روانشناسی
سال نهم شماره ۴۳ ۱۳۹۳ بهار

فشار نقش با رتبه ۱/۴۴ بعنوان چهارمین گزینه انتخاب شد. این گزینه نیز اهمیت خاصی در ایجاد استرس شغلی دارد. سنگینی بیش از حد یا حساسیت نقش در داشتگاه و تأثیر منفی آن در زندگی خصوصی کارکنان از عوامل فشار نقش بوده که از طریق حذف یا کاهش آنها می‌توان از استرس آنها کاست. یکی از عوامل کاهش استرس شغلی ترغیب کادر به تحکم و وزش می‌باشد. لذا با ایجاد فرهنگ وزش و ساخت و ایجاد سالن‌های وزش مناسب می‌تواند استرس کادر دانشگاه را کاهش و حتی آن را در صورت استمرار از بین برده. فرنج و کاپلان (۱۹۷۳) می‌خواهند رابطه منفی و معنی داری را بین سنگینی برای کمی و کیفی و نقش سلامت روزانه کارکنان مشاهده نمودند (به نقل از آزادرزابادی و غلامی فشکری، ۱۳۹۰). رابینز (۱۳۹۱) سنگینی بارندگی را به عوامل یکی از عوامل منفی فشارزا یا موجب کار محرمانه است.

عوامل ساختاری با رتبه ۲/۴۴ بعنوان پنجمین گزینه استرس‌زا شغلی بود. با اصلاح و بهبود ساختار دانشگاه ترکیز از این عمل به افراد در ارتباط با شغل خود بانه و آگاهی و آموزش دادن در رابطه با شغل، مشخص نمودن اهداف به صورت واضح برای کارکنان و سازمان‌دهی بر اساس تخصص‌ها در دانشگاه می‌توان از استرس ایجاد شده کاست. با توجه به تحقیقات انجام شده توسط اسکارینیه ای (۲۰۰۸)، فرنج و کاپلان (به نقل از آزادرزابادی و غلامی فشکری، ۱۳۹۰) و رابینز (۱۳۹۱) اهمیت نقش از جمله منابع ایجاد فشار روانی در محیط کار انتخاب شد.

عدم امتناع شغلی و مالی با رتبه ۱/۱۸۵ بعنوان ششمین عامل استرس مؤثر بر ایجاد استرس شغلی مشخص شد. در واقع یکی از اصولی برای فشار ایجاد استرس شغلی نوع امتناع شغلی و مالی برای شاغل‌های سازمان‌ها و می‌باشد که می‌باشد یکی از عوامل ناگهانی و خواص انتخاب و حیاتی اجتماعی بیشتری
مسئله، عباسخانی (۱۲۷۷) نشان داد که بین فشار روانی ناشی از حقوق و دستمزد با عالمی شغل همیشهی متفاوت.

نابایداری با رابطه ۱۸۰۰ به عنوان هشتمین عامل مؤثر بر ایجاد استرس انتخاب گردید. عواملی مثل انتقال از جایی به جایی دیگر، عدم امنیت شغلی و مورد تهدیدی قرار گرفتن افزایش از کار تغییرات پی در پی شرایط شغلی تغيری مستندان در محيط کار اجبار به تخلف از قوانین و مقررات باعث نابایداری و بیشتری در دانشگاه می‌شود. بخش‌های سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور در مورد عدم استفاده رسمی و سردهن اکثر کارها به شرکت‌های خصوصی که متأسفن اکثری تخصص و تجربه کافی می‌باشد باعث افزایش استرس در بین شاغلین غیر رسمی دانشگاه شد که هیچ‌یک از دانشگاه‌ها بایرینه راهکارهای مناسبی به‌دارند از استرس موجود در حد خیلی زیادی بهره‌برداری. از طرفی جابجایی و انتقال غیراصولی و مالی عالمی هستند که استرس را بالا می‌پردازند که با انتخاب و انتصاب مسئول امور اداری صاحب نظر و دارای راهنما شناخت کافی از شرایط و ظروف خود می‌توان از جابجایی و انتقال‌های بی مورد کادر کاسته و باعث ثبات و پاولدی در دانشگاه و نهایتاً کاهش استرس شد.

عمل ارتباط بین فردی با رابطه ۲/۳۰ به عنوان هشتمین گزینه انتخاب شد. مدیریت دانشگاه می‌تواند با ایجاد فرهنگ مناسب و دوستی و اصلاح و تغییر شرایط و ظروف، نحوه و شیوه برخورد با رئیس و مروسو و همین‌طور رابطه همکاران داخلی‌گذاری یک استرس به وجود آمده جلوگیری بعمل آورد. رابینز (۱۳۷۱) در کتابی که در قسمت‌های مربوط به فشار روانی محيط کار خود، فشارهای روانی ناشی از روابط در محيط کار را به داشت روابط ضعیف با موفقیت، داشت. روابط ضعیف با زیردستان و مشکلات در محل کار، هنوز مشاهده‌ی و غیره روش‌هایی هستند که در کشور به حداکثر دسترسی نموده‌اند. گروسو (۱۳۸۴) در تحقیق خود در بین کارکنان شرکت پلایش نفت تبریز ادعای نمود که استرس حاصل عوامل فردی و محيطی است و اگر بین فرد و محيط سازگاری و تطابق وجود داشته باشد، ایجاد فشار روانی می‌کند.
شاپوری نقش یا توانمندی‌های نقش با رتبه ۱/۲/۱ به عنوان همین گرنه انتخاب
شد. روسای دانشگاه علاقه‌مند می‌توانند با رفع مشکلات (حاضر در خواسته‌های منافقت،
ایجاد امروزه و کارآموزی مناسب و...) و بر طرف بهبود موانع (آرزش و بقا) دانن به
عملکرد کارکنان، دانش فرست کافی جهت انجام وظایف) به توانمندی‌های نقش خود بپرده و با ایجاد اعتماد به نفس و از بین بردن استرس شغلی می‌توانند به شاپوری نقش
خود دسترسی پیدا کنند. رایینز (۱۹۹۱) در قسمتی از پژوهش خود میانجی ایجاد فشار در
محیط کار را شامل میانجی مربوط به نقش در سازمان از جمله افسانه و تعارض نقش، منابع
مربوط به ترکیب و پیشرفت حرفه‌ای از جمله دادن مسئولیت به‌این حد توانایی به فرد و
نیاز اجرای نهایی می‌دانستند.

عامل تطبیق با شرایط شغلی با رتبه ۱/۲/۰ به عنوان دهمین و آخرین عامل
ایجاد کننده استرس شغلی در بین کارکنان (هیأت علمی و غیره‌های علمی) دانشگاه بریز
تعیین شد. این عامل نسبت به سایر عوامل از نقش کمتری بروخورد نمی‌کند. با وجود این،
می‌توان با برنامه‌ریزی مستمر و کوتاه‌مدت و بلندمدت جهت ایجاد مخیت مناسب زندگی
برای کارفرما از جمله ایجاد خانه‌های سازمانی، تقویت مسئن و ایجاد شهرک دانشگاهی
کاهش استرس شغلی دانشگاه‌های را به وجود آورد. همچنین می‌توان شرایط کاری را
طوری تعیین داد که با ادّا و نیازهای شخصی و رفاهی کارکنان سازمان تطبیق
داشته باشد و در این زمینه می‌توان از اجرای داخل دانشگاه کمک گرفت.

با توجه به اینکه نقش مصولان دانشگاه و هیئت امتیاز دانشگاه‌ها در نظام جدید
وزارت علوم، تحصیلات و فناوری بهتر و انتخاب در تغییر عوامل دگان ایست و
می‌توان بر اساس سیاسی و خط مشی‌های تنظیم در چرخه برنامه‌های ۵ ساله و با
استراتژی‌های بلندمدت بیشترین تأثیر را در اصلاح و ایجاد تغییر و تنظیم این عوامل داشت.

کارکنان هر سازمان بسته به وضعیت تحصیلی، تخصص، سابقه خدمت، تأهل،
جنسیت و غیره نیازها و مشترک‌های گروهی خاصی را متحمل می‌شوند که می‌پیوست این
عوامل به درستی شناسایی و در خصوص رفع آنها برنامه‌ریزی شود. هیچگاه اجرای یک
برنامه‌ای خاص مورد قبول و رضايت تمامی فشارهای یک سازمان نیوده و دیدگاه مطلوب نیست.

پیشنهاد می‌شود در صورت ارائه تحقیق، این موضوع به شکل تخصصی با متغیرهای کمتر و نمونه‌آمیزی بیشتر انجام گیرد زیرا حجم بالایی سوالات باعث عدم همکاری آزمودنی‌ها و افزایش تعداد آنها می‌شود. همچنین بهتر است تحقیق در سطوح مختلف سازمانی به شکل مجزا و تخصصی انجام گیرد تا امکان مقایسه‌بندی تأثیر فراهم گردد و برنامه‌ریزی بهتری در جهت رفع آنها اجتناب شود. در نهایت توصیه می‌شود که پژوهش‌های مشابهی نیز در سطح گسترده‌تری از دانشگاه‌های منطقه انجام گیرد تا امکان مقایسه فشارهای ناشی از شغل در دانشگاه‌های مختلف ممکن گشته و تداوی مدیریتی مؤثر شناسایی شوند.

تاریخ دریافت نسخه اولیه مقاله: 1392/02/29
تاریخ دریافت نسخه نهایی مقاله: 1392/10/14
تاریخ پذیرش مقاله: 1393/02/22
References

Manib


ازادمهرآبادی، اسفندیاری، فشارکی، محمد غلامی (2013). "رابطه بین مناطق جغرافیایی، نیاز شخصی، وضعیت اجتماعی-اقتصادی و عوامل دموگرافیک با استرس شغلی، مجله علوم رفتاری، شماره 5، صفحات 151-155.

امینی، فرشته (2012). "بررسی رابطه استرس شغلی تربیت کاری و بخش محل کار با کارایی خانواده بر اساس نظریه های جنبشی-های اموزشی شهر تهران". پایاپایه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیتسبورگ و توانبخشی تهران.

نوری، علی، گلشیری، احمد (2013). "مطالعه روابط منافع و مشابهات شخصی و استرس شغلی در محیط کار، فصلنامه اصول بهداشت روانی، سال ششم، شماره بیست و یکم و بیست و دوم، صفحات 28.

جعفری، محمد (2013). "تأثیر کارایی مدیران بر میزان استرس شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق". فصلنامه زووهش اجتماعی، سال چهارم، شماره 10، صفحات 153-156.

جلیلیان، گلپرضا (2013). "مقایسه استرس شغلی و شادکامی دهنده در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی و دانشگاه‌های سوم، مجله علوم تربیتی، سال سوم، شماره 8، صفحات 127-132.

حاجی امینی، مهدی (2013). "بررسی روابط استرس شغلی در رانندگان شهر تهران". مطالعات مدیریت انتظامی شماره 5، صفحات 111-130.


84
مدل استرس شغله در محیط‌های آموزشی...

سید حسینی و پیران...


رضا، رضا. آفلام، پژوهش (1385). استرس شغله، ترجمه خواجه‌پور، غلام‌رضا، تهران، انتشارات قزابی، ج4 اول.

رجبی‌پور، محمدضا (1377). بررسی رابطه چو سازمانی مدرس با میران استرس شغله دیپر

دیپرستان های دولتی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده دانشگاه تهران در دانشگاه شیراز.

زمین زمینی؛ تعمیم و سوگکی، تغییرات (1390). اثر نتایج نکته خودکارآمدی در رابطه بین استرس شغله با سلامت روانی و رضایت شغلی کارکنان بانک صادرات و تیزی، فصلنامه علوم سلامت، دارو، دوم، شماره 8 شماره 3.

ریسی، پروان؛ منجمی، فرشید (1378). بررسی استرس‌های شغله کارکنان مدارک پزشکی شاغل در بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی، نشریه‌های مجازی و علوم تربیتی روان‌پزشکی و رفتار، شماره 18، 17، 25-27.

ساسانی، محمد (1380). روشنایی در هنر، سازمان و مدیریت، ج1، دوره، تهران مرکز معاوشع مدیریت دولتی.

سیدجواد، سبیر؛ مرادی، سید شهید (1385). رصد گانی شغله؛ یوزه‌های در شرکت حفار نفت جنوب، فصلنامه علوم مدیریت ایران، 78، شماره 1 در 26.

شاملو، سید (1380). پیامد روانی، تهران، انتشارات رشد، جابجایی.

طالوری، مردی؛ محسن‌زادگان، بیوش فیزیولوژی (1388). تاثیر دوره مطالعه مدیریت استرس بر استرس شغله و باورهای کارآمی معلمان، فصلنامه یوزه‌های نشانه‌ها و بهبود شماره 8 در 135.

عبدالنگدی، بروز (1377). بررسی رابطه فشارشکنی روانی شغله ناشی از تعرض و ایفای نقش، ماهیت کار، سربازی، همکاری، حقوق و بستمزد و ترفندهای شغلی با توجه سازمانی و عامل‌های شغلی کارکنان صنایع خودروسازی ایران مشابه پارس کی و پیام‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تبریز.

عبدی، حمایت (1372). بررسی میزان تنگی ناشی از محیط کار و ارتباط آن با فرضیاتی شغلی پرسنال شاغل در یک نافی، پرکی‌ها، پرکی‌ها و پرکی‌ها. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم پزشکی ایران.

85
فصلانه پژوهشهای نوبن روشنوندی

سال نهم شماره ۳ پیش ۱۳۹۳

فرچه، عیدالله؛ ولی، سید علی‌رضا؛ خلخالی، عباسعلی؛ انسوئینی، محمدرضا
بررسی رابطه بین سطح استرس شغلی و سطح استرس اجتماعی با ادمی‌پرستی‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کرمان، یزد، پرساریجه، جلد ۷ شماره ۵، صص ۴۲۳-۴۳۵.

کی ری، کریس (۱۳۸۴). مهار استرس در معلم‌ان، ترجمه منصوره و حضور احمدزاده، تهران، انتشارات رشید.

گروهی فرشي، میرحسین؛ ملکی، اصغر (۱۳۸۸). فرهنگ ایرانی‌های روشنایی‌های ساختاری و جسمانی بر اساس مدل هیپوئیس فردی، حکمت، دانشکده مدیریت، شماره ۱۲ و ۱۳ (روزنامه مطالعات پزشکی)، صص ۷-۷.

مهداد، علی (۱۳۸۵). روشنایی‌های صنعتی و سازمانی، تهران: جنگل.

بيرنگي سفيد، میرحسین (۱۳۸۷). مقایسه رابطه سطح استرس شغلی و سطح سلامت عمومی کارمندان حساسیت و تغییرات مرد بانک ملی ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روشنایی‌های عمومی دانشگاه علوم تربیتی دانشگاه شهید بهشتی.

نژاد، محمدضاک (۱۳۸۵). بررسی میزان و میزان استرس شغلی مدیران آموزشی استان فارس، پایان‌نامه کارشناسی ارشد جریان علم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شیراز.

هوی، وین. ک: میسر. سیاس. ج (۱۳۸۷). مدیریت امروزی، قانون تحقق و عمل، ترجمه سیدمحمد سیدعبدالله، ارومیه: نشر دانشگاه ارومیه.

یعقوبی، مرتضی؛ بانی‌محمدیان، محمدحسین؛ جوادی، مرضیه (۱۳۸۷). رابطه تنهیدار سازمانی و استرس شغلی در مدیران اعضا بهترین‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، مجله مدیریت سلامت، دوی ۱۱ شماره ۳۲، صص ۴۸-۴۳.

قاسمی پرلوطی، مهدی؛ أحصی، رضا؛ علی‌خانزاده کیارستمی،یحیی. (۱۳۸۷). ارتباط فرهنگ سازمانی و استرس شغلی با سلامت روان در پرساریهای امیرانه‌های وزارت اجرای کانسپتیشن‌های بهره‌ور و کاملاً بهره‌ور، مجله پزشکی پرساری و مامایی ۱۳۹۲،۱۳۹۴، صص ۴۲-۵۴.

Abdi H, Shahbazi L (2001). Correlation between Occupation Stresses in Nurses' Intensive Care Unit with Job Burnout, Journal of Shahid Sadoughi University of Medical Sciences and Health Services (3) 9, 58-63.

۸۶


Robyn, R.M. Gershon, Briana Barocas, Allison N. Canton, Xianbin Li and David Vlahov (2009). Mental, Physical, and Behavioral Outcomes Associated with Perceived Work Stress in Police Officers, Criminal Justice and Behavior 2009 36: 275, the Online Version Found at: http://cjbj.sagepub.com/content/36/3/275

