

«علوم تربیتی»

سال چهارم - شماره ۱۳ - بهار ۱۳۹۰

ص. ص ۱۲۲-۱۰۷

بررسی ابعاد استرس شغلی دبیران دوره متوسطه

دکتر فریبا کریمی^۱

رضا مرادمند^۲

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی ابعاد استرس شغلی دبیران مدارس متوسطه شهر اصفهان در سال تحصیلی ۸۹-۱۳۸۸ بود. روش پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش دبیران مدارس متوسطه شهر اصفهان به تعداد ۳۸۵۶ بودند. حجم نمونه ۳۵۵ نفر با استفاده از فرمول تعیین حجم نمونه و به صورت نمونه‌گیری تصادفی چند مرحله‌ای متناسب با حجم انتخاب شد. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استرس شغلی کریاکو وساتکلیف استفاده گردید. روایی محتوایی پرسشنامه توسط متخصصان مورد تأیید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه به وسیله محاسبه ضریب آلفای کرانباخ ۰/۹۰ محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی (آزمون t تک متغیره، t مستقل، تحلیل واریانس و آزمون تعقیبی شفه) استفاده گردید. یافته‌های پژوهش نشان داد که هر یک از ابعاد استرس شغلی یعنی حجم زیاد کار، فقدان رشد حرفه‌ای، عدم منزلت اجتماعی، روابط سرد و نامناسب میان همکاران، مسائل مربوط به دانش‌آموزان و کمی حقوق و مزایا بیش از حد متوسط در ایجاد استرس شغلی دبیران مؤثر بوده است. معلمان مرد بیش از معلمان زن از داشتن احساس عدم منزلت در شغل خود دچار استرس می‌شدند. دبیران ناحیه ۱ از روابط سرد و نامناسب همکاران خود بیشتر و از کمی حقوق و مزایا کمتر از دبیران سایر نواحی دچار استرس می‌شدند.

واژگان کلیدی: استرس، استرس شغلی، دبیران، دوره متوسطه

۱- استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، اصفهان، ایران. (نویسنده مسئول)

۲- کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، اصفهان، ایران.

مقدمه

زندگی پر درد سر و پر اضطراب قرن بیست و یکم فشار روانی را به یک مسئله مهم در مباحث رفتار سازمانی تبدیل نموده است. به دلیل افزایش رقابت، از کارکنان خواسته می‌شود کار بیشتر، با کیفیت بهتر، در زمان کوتاه تر و با صرف منابع کمتر ارائه دهند. یافته‌های پژوهشی حاکی از آن است که این فشارهای شغلی بر زندگی شخصی کارکنان و بر کیفیت عملکرد آنها در کار اثر سوء بر جا می‌گذارد (هال، ۱۳۸۲؛ سرمد، ۱۳۸۵؛ رضاییان، ۱۳۸۶). در تحقیقی که به وسیله انجمن تحقیقات پرینستون در سال ۱۹۹۷ انجام گرفت مشخص شد، سه چهارم شاغلین معتقدند که نسبت به نسل گذشته بیشتر دچار استرس شغلی شده‌اند (رضایی‌راد، ۱۳۸۳). علت استرس می‌تواند در محیط کار یا خارج از آن یا هر دو باشد (کینگ، ۱۳۸۸). سه دیدگاه عمده استرس عبارتند از: اول: نظریه عینی استرس دوم: نظریه زمینه قبلی سوم: نظریه الگوی شخصیت. نظریه عینی استرس توسط سلیه^۱ مطرح شد و بر این موضوع تأکید دارد که استرس سیستم بر انگیزتگی و سمپاتیک بدن را تهییج می‌کند بر اساس نظریه زمینه قبلی در برخی افراد و در بعضی از اندام‌ها و اعضا، از قبل زمینه مساعدتری جهت ابتلا به اختلالات ناشی از استرس وجود دارد در این باره آنچه مؤثرتر به نظر می‌رسد وجود پاره‌ای استعدادها و وراثتی همچون زمینه آمادگی به اضطراب و تنش است. تأثیر پذیری متفاوت افراد مختلف در برابر یک نوع محرک مشابه مؤید آن نظریه است. اما آنچه وراثتی بودن صرف این نظریه را مورد سؤال قرار می‌دهد نقش عوامل روانشناختی افراد از قبیل میزان اطمینان فرد از حمایت‌های اجتماعی در برابر استرس است. هر کدام از این موارد نقش خاصی در برابر تشدید یا تخفیف تأثیرات استرس بر فرد دارند. طبق این نظریه عواملی چون مدت و شدت، قابلیت پیش بینی استرس، درجه کنترل، سطح اعتماد به نفس فرد، احساس کارآمد بودن، و همچنین نحوه شروع در میزان و چگونگی واکنش فرد دخالت دارند (آقایی و آتش پور، ۱۳۸۰). معروف‌ترین بررسی‌ها، در حیطه‌ی نظریه الگوی شخصیت تحقیقی است که دو دانشمند به نام‌های فریدمن و کوزمن^۲ درباره نوع شخصیت انسان‌ها، یعنی شخصیت نوع A و B انجام دادند (ابطحی، ۱۳۸۶). هوزنسکی و بوچانان^۳ (۲۰۰۱) ویژگی‌های شخصیتی نوع A و B را به این صورت تعریف می‌کنند. ویژگی‌های شخصیتی نوع A: رقابت جو، نیاز زیاد به موفقیت، پرخاشگر، کارکردن سریع، بی‌صبر بی‌قرار، به شدت برافروخته، حرکت با صورت عصبی، حس همیشگی کمبود وقت، علاقه به تحمل بیماری‌های استرس. ویژگی‌های شخصیتی نوع B: قادر بودن به استراحت در وقت فراغت، عدم

1- Selye

2-Friedman & Kosenman

3- Huczynski & Buchanan

شیفتگی برای موفقیت، خوش منش، کار کردن باوقار، با حوصله، به راحتی بی‌قرار نمی‌شود، آرام، به آرامی حرکت و صحبت می‌کند، به ندرت حس کمبود وقت می‌کند، بی‌علاقه به تحمل بیماری‌های استرس. استرس شغلی آمیزه‌ای از فشارزاهای^۱ محل کار، ویژگی‌های خود فرد و فشارزاهای خارج از سازمان است. این فشار زها می‌توانند به علائم بیماری در محیط کار با بیماری واقعی بینجامند (گرینبرگ، ۱۳۸۷). این عوامل را در منابع انسانی می‌توان به سه دسته طبقه بندی کرد: دسته اول، عوامل «استرس آفرین سازمانی»^۲ که مستقیماً به شغل و محیط کاری بستگی دارند؛ دسته دوم، «رویدادهای زندگی»^۳ که ربطی به سازمان ندارند، مانند مشکلات زندگی خصوصی کارکنان، دلواپسی و شکست‌ها در برنامه‌های آینده و دسته سوم عوامل «استرس آفرین فردی»^۴ از قبیل نوع شخصیت که موجب برداشتهای شخصی انسان از محیط می‌شوند. استرس از ریشه‌های عوامل مذکور ناشی می‌گردد، ولی باید توجه کرد که عوامل «استرس آفرین سازمانی»، «رویدادهای زندگی» و عوامل «استرس آفرین فردی» بر یکدیگر تأثیر دارند (ابطحی، ۱۳۸۶)

عوامل استرس آفرین شغلی و سازمانی عبارتند از:

- **موقعیت شغل** شرایط محیط کار مانند چگونگی دکوراسیون اتاق با وجود عوامل فیزیکی مانند سر و صدا دود و گرما نیز می‌تواند استرس‌زا باشد. افراط و تفریط در کار و سخت دانستن کار نیز از عوامل ایجاد فشار روانی است (حسینی کوهساری، ۱۳۸۳).
- **تعارض نقش^۵ و ابهام نقش^۶** در ایفای مسئولیت در سازمان: ابهام نقش در فرد، بر اساس مشخص نبودن نقش او در چهارچوب کار و گستره مسئولیت‌های او و معین نبودن هدف‌هایی که باید در تحقق آن بکوشد، توصیف شده است (حسینی کوهساری، ۱۳۸۳). ابهام نقش هنگامی بالا می‌رود که وسعت و مسئولیت‌های شغل ساختارمند نباشند و یا ضعیف تعریف شده باشند (مهرداد، ۱۳۸۱، ص ۳۰۴).
- **سطح مسئولیت و حجم کار** مسئولیت‌های شغلی استرس‌زا برای معلم عبارتند از: گرانباری شغل، کار کردن با سرعت زیاد، وجود ضرب العجل‌های قوی و تعلیق (تورینگتون وهمکاران^۷، ۲۰۰۲).
- **منزلت اجتماعی** بازنشستگی و نیز دستیابی افراد به منزلت اجتماعی بالاتر از منزلت نخستین آنها می‌تواند عامل استرس به شمار آید (استورا، ۱۳۷۷). بررسی‌های متعدد نشان داده‌اند که بزرگترین نگرانی اشخاص پا به سن گذاشته و به دوران باز نشستگی رسیده مسئله مالی و حفظ کیفیت زندگی در

- 1- Stressors
- 2- Organizational Stressor
- 3- Live Events
- 4- Individual Stress
- 5- Role conflict
- 6- Role ambiguity
- 7- Torington et al.

شرایطی است که با زندگی سال‌های بیش از بازنشستگی آنها مشابهت داشته و قابل قیاس باشد (سی‌وارد، ۱۳۸۱).

- **روابط بین کارکنان** در محیط کار به دلایل متعددی زمینه فوق‌العاده حاصل‌خیزی برای روییدن بذره‌های استرس است. هر جا عده‌ای به منظور تحقق هدفی دور هم جمع شوند، احتمال هر گونه کشمکش وجود دارد. تضاد شخصیت‌ها و روشن نبودن نقش‌ها و وظایف از خصوصیات بارز کار گروهی است (پیفر، ۱۳۸۰).

کریاکو^۱ (۲۰۰۱) منابع استرس معلمان را عبارت از: تدریس به دانش‌آموزان فاقد انگیزه، برقراری نظم و انضباط، کمبود وقت و کار زیاد، هماهنگی با تغییرات، ارزشیابی توسط دیگران، رفتار با همکاران، احترام به خود و موقعیت اجتماعی، اداره کلاس، تضاد و ابهام نقش، شرایط نامناسب کاری می‌داند.

از نظر شابرک (۱۳۸۵) اثرات منفی استرس بر کارکنان شامل این موارد است: فقدان خلاقیت و رکود شخصی، فقدان لذت و انگیزه شغلی، کاهش اثر بخشی، نزول کیفیت زندگی و کار و سلامت شخصی، شکایات مختلف جسمی و روانی که در مرگ زود رس نقش دارند. استرس در کار می‌تواند منجر به مخاطره افتادن موقعیت سازمان گردد. برخی از عوارض آن عبارتند از: کمیت و کیفیت پایین تعارضات، مشارکت‌های غیر مؤثر و روابط مختل، کاهش تعداد مشتریان و فراهم‌کنندگان مواد، جابه‌جایی کارکنان خوب که جایگزینی آنها مشکل است، لکه‌دار شدن تصویر صنفی در اذهان عمومی که یافتن و جذب کارکنان جدید را مشکل می‌سازد. هزینه‌های بالای مرخصی استعلاجی و از کار افتادگی شغلی، همچنین هزینه‌ی قرارداد بستن و آموزش نیروی کار و جایگزینی موقت پس این حقیقت که فراوانی و شیوع شکایات مرتبط با استرس نشانه‌ای از وجود خطاهای زیر بنایی در سیستم عملکرد روزانه سازمان است، تنها دلیل جستجوی راهی برای اصلاح موقعیت نیست. بلکه استرس به خودی خود پدیده‌ای بسیار ناخوشایند بوده و عوارض بسیار ناخوشایندی هم برای کارکنان و هم برای سازمان دارد. با توجه به اینکه جلوگیری از عواقب استرس بر عهده تمام بخش‌های سازمانی است، تلاش برای کنترل آن فرصت خوبی برای استفاده از آن جهت توسعه سازمان می‌باشد.

تدریس به عنوان یکی از مشاغل پرفشار روانی در نظر گرفته شده است به ویژه اینکه کار روزانه معلم براساس تعامل اجتماعی است و معلم علاوه بر کنترل خود و احساساتش، باید در کنترل احساسات دانش‌آموزان، والدین و همکاران نیز تلاش نماید. احساسات مثبت معلم، سلامت او و سازگاری دانش‌آموزان را افزایش می‌دهد و با ایجاد جو مناسب و مثبت، یادگیری را تسهیل می‌نماید. (پالومرا و همکاران^۲، ۲۰۰۸، ص ۴۴۲-۴۴۱).

1- Kyriacou

2- Palomera et al.

معلم و واقعیت تدریس، فقدان استانداردهای عملکردی روشن و بازخورد سازنده، افزایش انتظارات و مسؤلیت‌ها، حقوق و منابع ناکافی، محیط کاری ناامن روانی و جسمانی منجر به عدم رضایت و فرسودگی معلمان شده است (نلسون و همکاران^۱، ۲۰۰۵). در واقع وجود فشار روانی و مدیریت ضعیف هیجانی همواره از دلایل اصلی ناراضی‌تای معلمان از کار خود و سرانجام ترک آن بوده است (دارلینگ هاموند^۲، ۲۰۰۱).

قاسمی‌نژاد (۱۳۸۱) در پژوهشی تحت عنوان «رابطه‌ی جو سازمانی با استرس شغلی و آثار آن بر دبیران متوسطه» به این نتیجه رسید که در تعیین رابطه بین جو سازمانی با شاخص‌های استرس شغلی، بیشترین رابطه به شاخص مسائل مربوط به دانش‌آموزان تعلق دارد. رابطه‌ی بین شاخص‌های جو سازمانی و استرس شغلی معنادار است. همچنین ضریب همبستگی بین شاخص فقدان رشد حرفه‌ای فقدان منزلت اجتماعی، مسائل مربوط به دانش‌آموز و حقوق و مزایا با جو سازمانی معنادار بوده ولی بین جو سازمانی با حجم زیاد کار و روابط سرد و نامطلوب بین همکاران رابطه‌ی معناداری مشاهده نشده است. بیشترین ضریب همبستگی متعلق به جو سازمانی و شاخص مسائل مربوط به دانش‌آموز و کمترین آن متعلق به جو سازمانی و روابط بین همکاران بوده است و این که رابطه‌ی جو سازمانی با تک تک شاخص‌های استرس شغلی منفی بوده است.

رمضانی‌نژاد و همکاران (۱۳۸۳) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی عوامل‌های استرس‌زای شغلی دبیران تربیت بدنی» با بررسی دبیران زن و مرد از بین جامعه دبیران ورزش مقاطع تحصیلی راهنمایی و دبیرستان‌های شهر رشت به وسیله پرسشنامه‌ای حاوی هفت عامل استرس‌زای شغلی سازمانی، هشت عامل استرس‌زای مدیریتی و نه عامل عمومی به این نتیجه رسیدند که میزان شیوع عامل‌های استرس‌زای سازمانی بیشتر از عامل‌های استرس‌زای مدیریتی بوده است، ضمناً از بین عامل‌های استرس‌زای سازمانی، ساختار سازمانی و نظام پاداش دهی بالاترین و عدم مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها کمترین شیوع را دارند و از بین عامل‌های استرس‌زای مدیریتی مسؤلیت شغلی بالاترین میزان شیوع را دارد.

احقر (۱۳۸۶) طی پژوهشی با عنوان «بررسی نقش جو سازمانی مدرسه در استرس شغلی مشاوران دوره متوسطه شهر تهران» به بررسی نقش جو سازمانی مدرسه در استرس شغلی مشاوران پرداخت. نتایج نشان داد که ۵۰ درصد از مشاوران دوره متوسطه شهر تهران از نظر استرس شغلی در سطح متوسط و بالاتر از متوسط قرار داشتند.

1- Nelson et al.

2- Darling-Hammond

لیپیدس و همکاران^۱ (۱۹۹۷) در تحقیقی با عنوان «عوامل استرس‌زا، سلائق مدیر، و رابطه‌ی آن با نظارت در میان فروشندگان» به بررسی عوامل استرس‌زای موقعیتی و ترجیحات مدیر و رابطه‌ی آن با استرس منبعث از مدیر پرداختند و پی بردند که عوامل استرس‌زای تضاد و کشمکش، سلیقه‌ای عمل کردن مدیر، عدم انعطاف سازمانی، ساختار رسمی، فاصله و دوری از سرپرست با استرس رابطه‌ی معنادار دارند.

دیک و وانگر^۲ (۲۰۰۱) طی پژوهشی با عنوان «استرس و آسیب در تدریس» در نمونه‌ای از معلمان آلمانی و با پیروی از چهار چوب استرس شغلی معلمان کریاکو و ساتکلیف و همچنین لازاروس بیان کردند که حجم زیاد کاری و مسائل مربوط به دانش‌آموزان عوامل اصلی استرس شغلی معلمان بوده‌اند و حمایت اجتماعی مدیر از آنها و افزایش خود کارآمدی فردی می‌تواند استرس را کاهش دهد.

کریاکو و چن^۳ (۲۰۰۴) در پژوهشی تحت عنوان «استرس معلمان در مدارس دوره اول تیان» دریافتند که ۲۶ درصد معلمان گزارش کردند که شغل معلمی بسیار استرس‌زا است و معلمان بیشتر از حجم سنگین کار و تغییر سیستم‌های اداری آموزش دچار استرس می‌شوند. در پژوهش مذکور مؤثرترین اقدام فردی را نیل به زندگی سالم می‌دانند. معلمان برای مبارزه با استرس شغلی مؤثرترین اقدام مدیریت را کاهش حجم کار می‌دانند که البته در این بین معلمان زن بیشتر به این معتقدند و به ترتیب بکارگیری مدیران مجرب و حرفه‌ای و افزایش حقوق و دستمزد را نیز جزء مناسب‌ترین راه‌ها محسوب می‌کنند.

گوینگ^۴ (۲۰۰۷) در تحقیقی با عنوان «رابطه‌ی بین نوع رفتارهای دانش‌آموزان و معلمان با استرس کاری معلمان» به این نتیجه رسید که معلمان، والدین و مدیران باید به ایجاد انگیزه در دانش‌آموزان بپردازند. معلمان بر حضور با انگیزه دانش‌آموزان در کلاس نیز اثر دارند. نتایج این پژوهش همچنین نشان دهنده‌ی این است که قوی‌ترین ارتباط بین استرس شغلی معلمان با کم‌کاری دانش‌آموزان است و همچنین حضور بدون آمادگی در سر کلاس درس از مواردی است که برای معلمان استرس‌آور بوده و خود از نوع رفتارهای معلمان با دانش‌آموزان نشأت می‌گیرد.

المهنادی و کاپل^۵ (۲۰۰۷) در بررسی استرس در معلمان تربیت بدنی قطر ۸ عامل عدم قدردانی از کار، حجم کار و مسئولیت، برنامه درسی، شأن و موقعیت اجتماعی، حقوق، تجهیزات نامناسب مدرسه، مسائل دانش‌آموزان و مسئولیت در برابر ایمنی دانش‌آموزان را به عنوان عوامل استرس‌زا شناسایی نمودند.

1- Lapidus et al.

2- Dick & Wanger

3- Kyriacou & Chien

4- Geving

5- Al-Mohannadi & Capel

منج و لیو^۱ (۲۰۰۸) پژوهشی تحت عنوان «استرس در دبیران ریاضی دبیرستان‌های چین» انجام دادند. هدف از این پژوهش بررسی سطح عمومی استرس دبیران ریاضی چین، منابع اصلی آن و روش‌های مقابله با آن بوده است. این مطالعه نشان داد که معلمان چینی سطح تجربه بالاتری از استرس کاری را نسبت به هم‌تایان غربی خود دارند. مشکلات مربوط به انگیزش و توجه دانش‌آموزان و بی‌توجهی والدین، هم‌چنین بی‌توجهی عمومی به حجم کاری زیاد معلمان در صدر منابع استرس شغلی دبیران قرار گرفته است. آنها توجه به دستمزد و حقوق، توجه به سلامت زندگی و گرفتن باز خورد از آموزش‌های داده شده را به ترتیب بهترین راه برای مبارزه با استرس شغلی عنوان می‌کنند.

جین و همکاران^۲ (۲۰۰۸) در تحقیقی با عنوان «تشخیص علائم خطر روان تنی و منابع استرس در معلمان هنگ کنگ» با هدف آزمایش رابطه بین علائم روان تنی و منابع استرس در معلمان هنگ کنگ به بررسی پرداختند. نتایج این پژوهش نشانگر این است که از بین شش عامل کلیدی استرس کاری معلمان همچون: مسائل دانش‌آموزان، نقش دیگران، برنامه رسمی کار و وظایف غیر آموزشی، حجم زیاد کار و کمبود معلومات مورد نیاز، حجم زیاد کار بیشترین همبستگی را نشان می‌دهد. هر چند تمام موارد مورد بررسی با علائم روان تنی رابطه داشتند.

این پژوهش در پی بررسی میزان استرس دبیران در شش بعد حجم زیاد کاری، فقدان رشد حرفه‌ای، عدم منزلت اجتماعی، روابط سرد و نامناسب میان همکاران، مسائل مربوط به دانش‌آموزان، مسائل مربوط به حقوق و مزایا است.

سوالات پژوهش عبارتند از:

- ۱) استرس شغلی دبیران در بعد حجم زیاد کار تا چه میزان است؟
- ۲) استرس شغلی دبیران در بعد فقدان رشد حرفه‌ای تا چه میزان است؟
- ۳) استرس شغلی دبیران در بعد عدم منزلت اجتماعی تا چه میزان است؟
- ۴) استرس شغلی دبیران در بعد روابط سرد و نامناسب میان همکاران تا چه میزان است؟
- ۵) استرس شغلی دبیران در بعد مسائل مربوط به دانش‌آموزان تا چه میزان است؟
- ۶) استرس شغلی دبیران در بعد کمی حقوق و مزایا تا چه میزان است؟
- ۷) آیا بین ابعاد استرس دبیران با توجه به جنس و ناحیه محل خدمت تفاوت وجود دارد؟

1- Meng & Liu

2- Jin et al.

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش دبیران دوره متوسطه در سال تحصیلی ۱۳۸۹-۱۳۸۸ به تعداد ۳۸۵۶ بودند که از بین آنها تعداد ۳۵۵ نفر با استفاده از فرمول تعیین حجم نمونه و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی چند مرحله‌ای متناسب با حجم انتخاب شدند. از بین پنج ناحیه شهر اصفهان سه ناحیه ۱، ۳ و ۵ به صورت تصادفی انتخاب شد سپس از بین این نواحی تعدادی مدرسه و سپس از هر مدرسه با توجه به تعداد دبیران به صورت تصادفی تعدادی از آنها انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه تعدیل یافته استرس شغلی معلمان کریاکو و ساتکیف (۱۹۷۸) بود؛ که استرس معلمان را در شش بعد حجم زیاد کار، فقدان رشد حرفه‌ای، فقدان منزلت اجتماعی، روابط سرد و نامطلوب بین همکاران، مسائل مربوط به دانش‌آموزان و کمی حقوق و مزایا بررسی می‌نماید. این پرسشنامه دارای ۲۰ گویه با طیف پنج قسمتی لیکرت می‌باشد. لازم به ذکر است که پرسشنامه اصلی دارای تعداد گویه‌های بیشتری می‌باشد که در این پژوهش و بعضی از پژوهش‌های داخلی از فرم تعدیل یافته و کوتاه آن استفاده شده است. جهت تأیید روایی محتوایی این پرسشنامه از نظر متخصصان استفاده شد. پایایی این پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ ۰/۹۰ محاسبه گردید. این پرسشنامه بارها در پژوهش‌های داخلی مورد استفاده قرار گرفته و روایی و پایایی آن تأیید شده است از جمله مشهدی (۱۳۷۹) پایایی آن را ۰/۹۳ و قاسمی‌نژاد (۱۳۸۱) ۰/۸۷ گزارش کرده‌اند. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی صورت گرفت. در سطح توصیفی از شاخص‌های آماری مانند درصد، میانگین، انحراف معیار، تجزیه و تحلیل داده‌ها و در سطح استنباطی از آزمون t تک متغیره، t مستقل، تحلیل واریانس و آزمون تعقیبی شفه استفاده گردید.

یافته‌های پژوهش

سؤال ۱ تا ۶: استرس شغلی دبیران در ابعاد حجم زیاد کار، فقدان رشد حرفه‌ای، فقدان منزلت اجتماعی، روابط سرد و نامطلوب بین همکاران، مسائل مربوط به دانش‌آموزان و کمی حقوق و مزایا تا چه میزان است؟

میانگین و انحراف معیار، استرس شغلی دبیران در ابعاد حجم زیاد کار، فقدان رشد حرفه‌ای، عدم منزلت اجتماعی، روابط سرد و نامناسب میان همکاران، مسائل مربوط به دانش‌آموزان و کمی حقوق و مزایا در جدول شماره ۱ آمده است.

جدول ۱: میانگین و انحراف معیار ابعاد استرس شغلی

ابعاد	میانگین	انحراف معیار
حجم زیاد کار	۳/۸۷	۰/۹۴
فقدان رشد حرفه‌ای	۳/۹۸	۰/۸۱
عدم منزلت اجتماعی	۳/۸۲	۰/۹۸
روابط سرد و نامناسب میان همکاران	۳/۲۵	۱/۱۳
مسائل مربوط به دانش آموزان	۳/۶۹	۰/۶۹
کمی حقوق و مزایا	۳/۸۸	۰/۸۹

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد که فقدان رشد حرفه‌ای با ۳/۹۸ بالاترین میانگین و روابط سرد و نامناسب همکاران با ۳/۲۵ پایین‌ترین میانگین را در ابعاد استرس شغلی داشته است. آزمون t تک متغیره مندرج در جدول ۲ به منظور تعیین میزان ابعاد استرس شغلی در بین دبیران انجام شد. نتایج نشان داد که هر یک از ابعاد استرس شغلی یعنی حجم زیاد کار، فقدان رشد حرفه‌ای، عدم منزلت اجتماعی، روابط سرد و نامناسب میان همکاران، مسائل مربوط به دانش آموزان و کمی حقوق و مزایا به طور معنی داری بیش از حد متوسط در ایجاد استرس شغلی دبیران مؤثر بوده است.

جدول ۲: آزمون t تک متغیر ابعاد استرس شغلی با میانگین فرضی ۳

ابعاد	t	درجه آزادی	سطح معنی داری	تفاوت از میانگین فرضی
حجم زیاد کار	۱۷/۴۷	۳۵۵	۰/۰۰۰	۰/۸۷
فقدان رشد حرفه‌ای	۲۲/۸۷	۳۵۵	۰/۰۰۰	۰/۹۸
عدم منزلت اجتماعی	۱۵/۸۷	۳۵۵	۰/۰۰۰	۰/۸۲
روابط سرد و نامناسب میان همکاران	۴/۱۷	۳۵۵	۰/۰۰۰	۰/۲۵
مسائل مربوط به دانش آموزان	۱۸/۸۳	۳۵۵	۰/۰۰۰	۰/۶۹
کمی حقوق و مزایا	۱۸/۵۱	۳۵۵	۰/۰۰۰	۰/۸۸

۷) آیا بین ابعاد استرس دبیران با توجه به جنس و ناحیه محل خدمت تفاوت وجود دارد؟ جهت بررسی ابعاد استرس دبیران با توجه به جنس از آزمون t مستقل و با توجه به ناحیه محل خدمت از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شده است.

جدول ۳: مقایسه میانگین ابعاد استرس شغلی بر حسب جنس

p	t	انحراف معیار	میانگین	نواحی	شاخص آماری
					ابعاد استرس
۰/۷۰۰	-۰/۳۸۵	۰/۸۲	۳/۸۶	زن	حجم زیاد کار
				مرد	
۰/۱۵۱	-۱/۴۴۰	۰/۷۱	۳/۹۴	زن	فقدان رشد حرفه‌ای
				مرد	
۰/۰۰۲	-۳/۱۶۷	۰/۹۹	۳/۷۰	زن	عدم منزلت اجتماعی
				مرد	
۰/۵۷۴	-۰/۵۶۳	۱/۱۴	۳/۲۲	زن	روابط سرد و نامناسب میان همکاران
				مرد	
۰/۳۵۶	-۰/۹۴۴	۰/۶۹	۳/۲۲	زن	مسائل مربوط به دانش آموزان
				مرد	
۰/۱۰۰	-۱/۶۴۸	۰/۹۰	۳/۶۶	زن	کمی حقوق و مزایا
				مرد	

بر اساس نتایج جدول ۳، مقدار t مشاهده شده در خصوص عدم منزلت اجتماعی معلمان بر حسب جنس تفاوت معنی‌داری را نشان می‌دهد و با توجه به این که میانگین این بعد در گروه مردان بیشتر است یعنی معلمان مرد از داشتن احساس عدم منزلت در شغل خود بیشتر دچار استرس می‌شوند.

جدول ۴: مقایسه میانگین ابعاد استرس شغلی بر حسب ناحیه محل خدمت

p	F	انحراف معیار	میانگین	نواحی	شاخص آماری
					ابعاد استرس
۰/۰۸۵	۲/۴۸۴	۰/۷۱	۴/۰۹	ناحیه ۱	حجم زیاد کار
				ناحیه ۳	
				ناحیه ۵	
۰/۰۵۹	۲/۸۵۳	۰/۶۶	۴/۱۸	ناحیه ۱	فقدان رشد حرفه‌ای
				ناحیه ۳	
				ناحیه ۵	
۰/۱۹۵	۱/۶۴۳	۰/۸۳	۳/۹۵	ناحیه ۱	عدم منزلت اجتماعی
				ناحیه ۳	
				ناحیه ۵	
۰/۰۰۰	۱۸/۰۵۳	۰/۸۲	۳/۸۴	ناحیه ۱	روابط سرد و نامناسب میان همکاران
				ناحیه ۳	
				ناحیه ۵	
۰/۲۲۶	۱/۴۹۱	۰/۵۴	۳/۵۶	ناحیه ۱	مسائل مربوط به دانش آموزان
				ناحیه ۳	
				ناحیه ۵	
۰/۰۰۰	۱۷/۱۵۷	۰/۶۹	۳/۴۹	ناحیه ۱	کمی حقوق و مزایا
				ناحیه ۳	
				ناحیه ۵	

بر اساس نتایج جدول ۴، مقدار F مشاهده شده در خصوص روابط سرد و نامناسب میان همکاران و کمی حقوق و مزایا بر حسب ناحیه محل خدمت معلمان تفاوت معنی‌داری را نشان می‌دهد که آزمون تعقیبی تفاوت بین گروه‌ها را مشخص می‌کند.

جدول ۵: مقایسه زوجی اختلاف میانگین روابط سرد و نامناسب میان همکاران بر حسب ناحیه محل خدمت

سنوات خدمت	اختلاف میانگین	سطح معناداری
ناحیه ۱ ← ناحیه ۳	۰/۹۲	۰/۰۰۰
ناحیه ۱ ← ناحیه ۵	۰/۵۳	۰/۰۰۱
ناحیه ۳ ← ناحیه ۵	-۰/۳۹	۰/۰۰۲

با توجه به مقایسه میانگین سه ناحیه می‌توان نتیجه گرفت که به ترتیب و به طور معنی‌داری روابط سرد و نامناسب همکاران در ناحیه ۱، ناحیه ۵ و ناحیه ۳ دبیران را دچار استرس می‌کند. در واقع دبیران ناحیه ۳ از روابط سرد و نامناسب همکاران خود کمتر دچار استرس می‌شوند.

جدول ۶: مقایسه زوجی اختلاف میانگین کمی حقوق و مزایا بر حسب ناحیه خدمت

سنوات خدمت	اختلاف میانگین	سطح معناداری
ناحیه ۱ ← ناحیه ۳	-۰/۶۷	۰/۰۰۰
ناحیه ۱ ← ناحیه ۵	-۰/۲۶	۰/۰۳۸
ناحیه ۳ ← ناحیه ۵	۰/۴۱	۰/۰۰۰

از مقایسه میانگین سه ناحیه می‌توان نتیجه گرفت که به ترتیب و به طور معنی‌داری کمی حقوق و مزایا در ناحیه ۳، ناحیه ۵ و ناحیه ۱ دبیران را دچار استرس می‌کند. در واقع دبیران ناحیه ۳ از کمی حقوق و مزایا بیشتر دچار استرس می‌شوند.

بحث و نتیجه‌گیری

یکی از مهم‌ترین منابع در هر سازمانی نیروی انسانی آن که شکل گرفته از افرادی است می‌باشد. سلامت روانی دبیران در محیط کاری از مواردی است که در صورت بی‌توجهی به آن انجام مسئولیت و پرداختن به وظایف خطیر دبیران با چالش مواجه می‌شود

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که حجم زیاد کاری به طور معناداری بیش از حد متوسط در ایجاد استرس شغلی دبیران مؤثر بوده است. فشار روانی با سطح مسئولیت در ارتباط است. چنانکه دبیران در قبال عملکرد دانش‌آموزان مسئول هستند و مسئول بودن در قبال اشخاص موجب استرس شغلی می‌شود به عبارتی حجم زیاد کار چه به معنای کمی و عدم تناسب حجم وظایف و با زمان و چه به معنای کیفی یعنی کمبود توانایی موجب استرس می‌گردد. ساعات زیاد کار در طول هفته، نداشتن فرصت کافی برای مطالعه جهت تدریس، نداشتن وقت کافی برای ارزشیابی و تصحیح اوراق از این قبیل هستند. نتایج این قسمت از پژوهش با نتایج تحقیقات رضانی‌نژاد (۱۳۸۳)، دیک و وانگر (۲۰۰۱)، کریاکو و چن (۲۰۰۴)، المهندادی و کاپل (۲۰۰۷)، منچ ولیو (۲۰۰۸) جین و همکاران (۲۰۰۸) همسو می‌باشد.

یافته پژوهش نشان داد که فقدان رشد حرفه‌ای به طور معناداری بیش از حد متوسط در ایجاد استرس شغلی دبیران مؤثر بوده است. حس نیاز به رشد و پیشرفت در شغل و دستیابی به جایگاه علمی و حرفه‌ای بالاتر و حساسیت به شیوه‌های ارزیابی عملکرد آنها توسط مدیران از جمله مواردی است که در صورت وجود موانع بر سر راه انجام اصولی آنها به استرس شغلی می‌انجامد. نتایج این بخش از تحقیق با نتیجه تحقیق جین و همکاران (۲۰۰۸) مینی براسترس‌زا بودن کمبود معلومات در کارکنان همسو می‌باشد. یافته دیگر پژوهش حاضر نشان داد که عدم منزلت اجتماعی به طور معناداری بیش از حد متوسط در ایجاد استرس شغلی دبیران مؤثر بوده است. بی‌تأثیر بودن نظر دبیران در تصمیم‌گیری‌ها و بی‌توجهی به وجهه و شأن آنها، همچنین عدم قدرشناسی بودن از زحمات و فعالیت‌هایشان به شرایط استرس‌زا برای آنها تبدیل می‌گردد. نتایج این بخش از پژوهش با نتیجه تحقیق لیبیدس و همکاران (۱۹۹۷) و المهندادی و کاپل (۲۰۰۷) همسو می‌باشد.

همچنین یافته دیگر پژوهش حاضر نشان داد که روابط سرد و نامناسب میان همکاران به طور معناداری بیش از حد متوسط در ایجاد استرس شغلی دبیران مؤثر بوده است. در هر سازمانی اکثر روزهای کاری با کنش و واکنش بین افراد سپری می‌شود و احتمال برخوردهای شخصی، تعارض، تضاد، فقدان اعتماد، انتقاد نامناسب، رقابت مخرب و... نیز وجود دارد. این روابط نامطلوب از جمله مواردی است که برای دبیران نیز استرس‌زا بوده است. نتایج این بخش از تحقیق با نتیجه تحقیقات قاسمی‌نژاد (۱۳۸۳)، لیبیدس و همکاران (۱۹۹۷) همسو می‌باشد.

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که مسائل مربوط به دانش‌آموزان به طور معناداری بیش از حد متوسط در ایجاد استرس شغلی دبیران مؤثر بوده است. مسئول بودن در قبال کار دیگران از جمله موارد استرس‌زا محسوب می‌شود. دانش‌آموزان مستقیماً با معلم در ارتباط هستند و از سوی دیگر معلمان از خانواده دانش‌آموزان انتظار دارند که بر امور تحصیلی فرزندان نظارت کنند. بی‌توجهی والدین به امور تحصیلی فرزندان و همچنین بی‌علاقه بودن دانش‌آموزان به تحصیل، تعداد زیاد دانش‌آموزان در کلاس درس از جمله موارد استرس‌زا برای دبیران بوده است. نتایج این بخش از تحقیق با نتیجه تحقیقات دیک

و وانگر (۲۰۰۱)، گوینگ (۲۰۰۷)، المهنادی و کاپل (۲۰۰۷)، منج و لیو (۲۰۰۸)، جین و همکاران (۲۰۰۸) همسو می‌باشد. یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که کمی حقوق و مزایا به طور معناداری بیش از حد متوسط در ایجاد استرس شغلی دبیران مؤثر بوده است. مسائلی از قبیل وجود هزینه‌های روز افزون زندگی و حفظ وضعیت کنونی در دوران بازنشستگی، توجه به بیمه و مسائل رفاهی و مواردی که به مسائل مالی مربوط می‌شود از مواردی است که موجب استرس شغلی شده است. نتایج این بخش از پژوهش با نتیجه تحقیقات کریاکو و چن (۲۰۰۴)، المهنادی و کاپل (۲۰۰۷)، منج و لیو (۲۰۰۸) همسو می‌باشد.

با توجه به یافته‌های پژوهش که نشان داد استرس معلمان در شش بعد حجم زیاد کار، فقدان رشد حرفه‌ای، فقدان منزلت اجتماعی، روابط بین همکاران، مسائل مربوط به دانش‌آموزان و کمی حقوق و مزایا بیش از حد متوسط است پیشنهاد می‌شود که مدیران در نحوه اداره مدارس بیشتر به مشارکت و کار گروهی بپردازند و مجال ابراز خلاقیت و انعطاف در امور را فراهم نمایند به شکلی که دبیران بتوانند به راحتی و بدون استرس، برنامه منزل و محل کار خود را هماهنگ کنند. همچنین مدیران می‌توانند در ایجاد مهارت و علاقه در زیردستان برای قبول مسئولیت‌ها نقش مؤثری ایفا نمایند. پیشنهاد می‌گردد که مدیران مدارس، آزادی عمل بیشتری در امور حرفه‌ای به دبیران اعطا نمایند. تا بتوانند از دانش و تجارب خود برای حل مسائل دانش‌آموزان و کمک به یکدیگر استفاده کنند. به سیاست‌گذاران و مسئولان وزارت آموزش و پرورش پیشنهاد می‌گردد که با توجه به حجم کار و انتظارات متفاوت از دبیران از گرانباری نقش آنان بکاهند و جهت رفع مشکلات معیشتی معلمان تلاش نمایند. توجه جدی به آموزش‌های قبل و ضمن خدمت معلمان و افزایش کیفیت و کاربردی بودن این دوره‌ها که نقش به‌سزایی در توسعه حرفه‌ای دارد، توصیه می‌گردد. برگزاری جلسات آموزش خانواده و توجه والدین دانش‌آموزان به منظور هماهنگی و همکاری با مدرسه و مربیان می‌تواند اقدامی مؤثر در کاهش استرس شغلی معلمان تلقی گردد.

مآخذ

ابطحی، حسین (۱۳۸۶). **مدیریت منابع انسانی**، [چاپ پنجم]. تهران: مؤسسه‌ی تحقیق و آموزش مدیریت.

استورا، جین بنجامین (۱۳۷۷). **تئیدگی یا استرس بیماری جدید**. [چاپ اول]. ترجمه پریخ دادستان، تهران: انتشارات رشد.

احقر، قدسی (۱۳۸۶). بررسی نقش فرهنگ سازمانی مدارس در فرسودگی شغلی دبیران دوره راهنمایی شهر تهران. **فصلنامه تعلیم و تربیت**، ۲۲: ۹۳-۱۲۳.

- آقایی، اصغر و آتش‌پور، حمید (۱۳۸۰). **استرس و بهداشت روانی**. اصفهان: پردژ.
- پیفر، ورا (۱۳۸۰). **استرس و روش‌های مقابله با آن**، [چاپ اول]. ترجمه آزاده افروز، منا نقیبه‌راد، تهران: دفتر نشر فرهنگی.
- حسینی کوهساری، اسحاق (۱۳۸۳). **نگاهی قرآنی به فشار روانی**، [چاپ اول]. تهران: کانون اندیشه.
- رضایی‌راد، مجید (۱۳۸۳). **استرس در سازمان‌های پلیس و راه‌های مقابله با آن (مجموعه مقالات)**، تهران: دانشگاه علوم انتظامی ناجا
- رضائیان، علی (۱۳۸۶). **مبانی مدیریت رفتار سازمانی**، [چاپ هشتم]. تهران: سمت.
- رمضانی‌نژاد، رحیم، همتی‌نژاد، مهرعلی و محمدی، مهدی (۱۳۸۳). بررسی عامل‌های استرس‌زای تربیت بدنی و ورزش. **فصلنامه المپیک**، ۲۵: ۲۷-۳۷.
- سرمد، غلامعلی (۱۳۸۵). **روابط انسانی در سازمان‌های آموزشی**، [چاپ نهم]. تهران: انتشارات سمت.
- سی‌وارد، برایان لوک (۱۳۸۱). **مدیریت استرس**، [چاپ اول]. ترجمه مهدی قراچه‌داغی، تهران: نشر پیکان.
- شابرک، مارک (۱۳۸۵). **روانشناسی بهداشت حرفه‌ای؛ چالشی در استرس شغلی**. [چاپ اول]. ترجمه الهام ریاحی‌نیا، تهران: پلک، ۲۳۸ صفحه.
- قاسمی‌نژاد، افسر (۱۳۸۱). **رابطه جو سازمانی با استرس شغلی و آثار آن بر دبیران مدارس متوسطه شهرستان شهرکرد در سال تحصیلی ۸۱-۱۳۸۰**. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه اصفهان.
- کریاکو کریس. (۱۳۸۴). **مه‌ار استرس در معلمان**، چاپ دوم. ترجمه منصوره وحدتی احمدزاده، تهران: انتشارات رشد.
- کینگ، ملانی (۱۳۸۸). **راه‌های شناخت و مقابله با استرس شغلی**، [چاپ اول]. ترجمه شادی فرهمند، بهزاد مرد آزاد ناو، تهران: دانژه.
- گرینبرگ، جرال‌داس (۱۳۸۷). **کنترل فشار روانی**، [چاپ اول]. ترجمه محسن دهقانی، بهمن نجاریان، علی شیرافکن، سیامک خدارحمی، تهران: انتشارات رشد.
- مشهدی، حسنعلی (۱۳۷۹). **بررسی مقایسه‌ای میزان فشار روانی منابع فشار روانی و رابطه آن با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی معلمان مدارس ابتدایی عادی و استثنایی شهرستان اصفهان**. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه اصفهان.

- مهداد، علی (۱۳۸۱). **روانشناسی صنعتی و سازمانی**، [چاپ اول]. اصفهان: انتشارات جنگل.
- هال، ریچارد (۱۳۸۲). **سازمان؛ ساختار، فرآیند و ره آوردها**، [چاپ دوم]. ترجمه علی پارسائیان، محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- Al-Mohannadi, Ahmad & Capel, Susan (2007). Stress in physical education teachers in Qatar, **Social Psychology of Education**, Vol.10, No.1, pp.55-75.
- Darling-Hammond, Linda (2001). The challenge of staffing our schools. **Educational leadership**, Vol.58, pp.12-17.
- Dick, Rolf van & Wagner, Ulrich (2001). Stress and strain in teaching: A structural equation approach. **British Journal of Educational Psychology**, Vol.71, pp.243- 259.
- Geving, Allison M (2007). Identifying the types of student and teacher behaviours associated with teacher stress. **Teaching and Teacher Education**, Vol.23, pp.624- 640.
- Huczynski, Andrzej & Buchanan, David (2001). **Organizational Behaviour: an introductory text**. 4 th edn, London:Prentice - Hall
- Jin, Putai؛ Yeung, Alexander S., Tang, Tak-On & Low Renae (2008). Identifying teachers at risk in Hong Kong: Psychosomatic symptoms and sources of stress. **Journal of Psychosomatic Research**, Vol.65, pp. 375-362.
- Kyriacou, Chris & Sutcliff, John (1978). Teacher stress: prevalence sources and symptoms. **British journal of educational psychology**, Vol.29, pp.159-167
- Kyriacou, Chris (2001). Teacher Stress: directions for future Research, **Educational Review**, Vol.53, No.1, pp.27- 35
- Kyriacou, Chris & Chien, P., (2004). Teacher stress in Taiwanese primary schools. **Journal of Educational Enquiry**, Vol.5, pp.86-104
- Lapidus, Richard S., Roberts, James A., Chonko, Lawrence B., (1997). Stressors, leadership substitutes, & relations with supervision among industrial salespeople. **Industrial Marketing Management**, Vol.26, pp.255-269.
- Menge, Lingqi & Liu, Shujie (2008). Mathematics teacher stress in Chinese secondary schools. **Journal of Educational Enquiry**, Vol.8, No.1, pp.73 -96.
- Nelson, Darwin B., & Gary R., Low & Kaye, Nelson (2005). **The Emotionally Intelligent Teacher: A Transformative Learning Model** Available at: www.tamuk.edu.
- Palomera, Raquel & Pablo, Fernandez-Berrocal, Marc A., Brackett (2008). Emotional intelligence as a basic. competency in pre-service teacher training, **Electronic Journal of Research in Educational Psychology**, Vol.6, No.15, pp.437- 454.
- Torington, Derek, Hall, Laura & Taylor, Steven. (2002). **Human Resource Management**. 5th edn, London:Prentice Hall