



## رابطه بین گرانباری نقش و سرسختی روانشناختی با استرس شغلی در بین کارکنان کارخانه ی سیمان

### فارس

شیرازه عمادی<sup>۷۶</sup>، عبدالکاظم نیسی<sup>۷۷</sup>، عباداله احمدی<sup>۷۸</sup>

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه ی گرانباری نقش و سرسختی روانشناختی با استرس شغلی، در بین کارکنان کارخانه سیمان فارس بود. در این تحقیق ۱۶۵ نفر از کارکنان این واحد با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. در این تحقیق از پرسشنامه های گرانباری نقش، سرسختی روانشناختی و استرس شغلی استفاده گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده ها، در بخش یافته های آمار توصیفی از میانگین، انحراف استاندارد، فراوانی و درصد و در بخش آمار استنباطی از روش همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون همزمان استفاده گردید. نتایج نشان داد که رابطه بین گرانباری نقش با استرس شغلی ( $r = 0/41$ ) می باشد که در سطح  $P < 0/0001$  این رابطه معنادار بود.

رابطه بین سرسختی روانشناختی با استرس شغلی ( $r = -0/49$ ) که این همبستگی منفی و در سطح  $P < 0/0001$  معنی دار بود. سرسختی روانشناختی و گرانباری نقش با هم  $0/49\%$  از تغییرات استرس شغلی را پیش بینی می کنند که مقدار  $F$  در سطح  $0/0001$  معنی دار بود، همچنین ابعاد سرسختی روانشناختی  $0/08\%$  از تغییرات استرس شغلی را پیش بینی می کند که فقط دو بعد کنترل و تعهد قادر به پیش بینی بودند.

**واژگان کلیدی:** استرس شغلی، گرانباری نقش، سرسختی روانشناختی، کنترل، تعهد، مبارزه طلبی.

۱۸۵. کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی

۱۸۶. دکترای تخصصی روانشناسی، عضو هیئت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز

۱۸۷. دکترای مدیریت آموزشی، عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی مرودشت



## ۱- مقدمه :

فشارهای عصبی و روانی یا به اصطلاح استرس در زندگی روزانه ما امری رایج است. اما در این میان استرس شغلی برای کارفرمایان حائز اهمیت بسیار است چرا که استرس شغلی می تواند در کاهش بهره وری ، انگیزه ها و مهارت ها انعکاس یابد و خطاها و سوانح را افزایش دهد اغلب جنبه های محیط کار می تواند باعث استرس شود که از جمله آنها کار زیاد یا گرانباری نقش می باشد مهرداد. [۱] بعضی از افراد دارای خصایصی هستند که توان و مقاومت درونی آنها را در برابر استرس افزایش می دهد و از بروز پیامدهای استرس و بیمار شدن جلوگیری می کند که از جمله این خصایص تعدیل کننده سرسختی می باشد که در پژوهش حاضر لحاظ شده است شکرکن در ادامه مبانی نظری بحث می شود و پس از آن روش تحقیق بررسی خواهد شد. در قسمت بعدی تجزیه و تحلیل ارایه شده و در نهایت نتایج مورد بحث قرار می گیرد. شکرکن

[۲]

## ۲\_ مبانی نظری

باتوجه به اینکه این تحقیق رابطه ی گرانباری نقش و سرسختی روانشناختی با استرس شغلی را مورد مطالعه قرار می دهد در ادامه هر یک از متغیرهای پژوهش با مرور بر مطالعات و نظرات اندیشمندان حوزه منابع انسانی مورد بحث قرار می گیرد و در نهایت جمع بندی مطالب بر اساس یافته های پژوهش ارایه می شود.

## ۲-۱- گرانباری نقش

گرانباری نقش ، در ارتباط با انجام مقدار مشخصی از کار در یک زمان معین تعریف می شود. گرانباری ، زمانی تجربه می شود که شخص تصمیم می گیرد که در یک محدوده ی زمانی مشخص ، از چه تکالیفی تبعیت کند و چه تکالیفی را کنار بگذارد. فشاری که از این مسئله ناشی می شود و دشواری های تصمیم گیری در مورد عهده دار شدن تکالیف ، فراتر از محدوده ی توانایی های افراد است. مسئله تنها مقدار کار نیست ، بلکه دشواری انجام کار و رضایت از معیارهای کیفیت نیز مورد توجه می باشند. آنها میان گرانباری کمی ( میزان کار انجام گرفته در زمان معین) و گرانباری کیفی ( تقاضای شغلی که دشوارتر و فراتر از مهارت ها و توانایی های فرد هستند ) تمایز قائل شد.



گرانباری کیفی، زمانی رخ می دهد که کارکنان بدون در نظر گرفتن زمانی که در اختیار دارند، احساس می کنند، فاقد توانایی لازم برای تکمیل کارشان هستند و معیارهای عملکرد، بسیار دشوارند. به عبارت دیگر، گرانباری کیفی، زمانی پیش می آید که کارکنان فکر می کنند قادر نیستند در حد مهارت هایی که دارند یا در حد کوششی که از آنها ساخته است، از عهده ی انجام کارها، آن طور که شایسته است، برآیند کاهن و همکاران [۳]. این چنین وضعی در بسیاری از سازمان اتفاق می افتد؛ یعنی افراد را پی در پی ارتقاء می دهند، تا وقتی که به شغلی می رسند که دیگر نمی توانند از عهده ی آن برآیند. پژوهشگرانی به نام پیتر و هال در این پدیده را « اصل پیتر» نامیده اند. بنابراین اصل، گرانباری نقش را از لحاظ کیفی، پیامد آن است که فردی که سابق بر این، در کار خود موفق بوده، حال به شغل تازه ای درآمده است که مهارت لازم برای انجام آن را ندارد کاهن [۴].

از سوی دیگر، زمانی که کارکنان در می یابند که کار زیادی به عهده دارند، به مسائل بسیار متفاوتی باید پردازند و زمان کافی، برای کار تعیین شده ندارند، وضعیت گرانباری کمی را تجربه می کند گرانباری نقش، از تعامل میان شخص با محیط خارج، منتج می شود. سطح مطلق کاری که لازم است انجام شود (آنچه که گرانباری عینی<sup>۷۹</sup> نامیده می شود)، به واسطه ی خصوصیات افراد تعدیل می شود تا گرانباری ادراک شده یا ذهنی<sup>۸۰</sup> مشخص شود. آنچه که برای یک نفر بسیار زیاد است، ممکن است برای دیگری مناسب باشد. استرس زاهای دیگر نیز در این زمینه، نقش دارند. بر این اساس کارمندی که ابهام نقش را تجربه می کند آگاهی نداشتن از آنچه که مورد انتظار است ممکن است تلاش کند تا از آنچه که از وی انتظار می رود مطلع گردد. گرانباری ممکن است پیامد این راهبرد باشد [۳].

به نظر می رسد که گرانباری موقعیتی اجتناب ناپذیر است. با این حال، از طریق برنامه ریزی بهتر، ارزشیابی مناسب منابع مورد نیاز و توجه بیشتر به تناسب و هماهنگی میان تخصص های فرد و الزامات شغلی، می توان تا حدودی از گرانباری اجتناب کرد و یا آن را به حداقل رساند. فرنچ و کاپلان به نقل از استورا [۵] نشان دادند که گرانباری نقش، حداقل

<sup>79</sup>. Objective Overload

<sup>80</sup>. Subjective Overload



باعث به وجود آمدن، نه پیامد مختلف می شود: ناشخنودی شغلی، تنش مفرط، عزت نفس پایین، رعب و وحشت،

سردرگمی و پریشانی، سطوح بالای کلسترول، ضربان قلب، مقاومت پوستی و مصرف بیش از حد سیگار

در اثری قابل توجه، نارایان<sup>۸۱</sup>، مینون<sup>۸۲</sup> و اسپکتور [۶].

با استفاده از یک شاخص ثبت وقوع استرس<sup>۸۳</sup> دریافتند که گرانباری نقش غالباً بیشتر از تعارض و ابهام نقش

گزارش می شود.

از دیدگاه سلامت، تحقیقات انجام گرفته کاهن [۳].

تا کنون محرز ساخته است که گرانباری کمی، می تواند مسبب تغییرات بیوشیمیایی، خصوصاً افزایش سطوح

کلسترول خون شود. در تحقیق طرح ریزی شده جنزوهمکاران [۸] نیز افزایش کلسترول با موقعیت های گرانبار ارتباط داشت.

علاوه بر این یافته که گرانباری نقش می تواند آثار منفی قابل توجهی بر سلامتی داشته باشد، جنزنشان داد که گرانباری

درمیان افرادی که ناخشنودی شغلی را تجربه می کنند، بسیار آسیب رسان است. از شماری از مطالعات پزشکی به روابطی

میان بیماری کرونری قلب و حملات قلبی و شریطی که حداقل به طور غیر مستقیم، گرانباری را نشان می دهد (بیش از ۶۰

ساعت کار هفتگی، دو شغله بودن و چشم پوشی کردن از مرخصی ها و تعطیلات) دست یافتند. گرانباری، همچنین با

مصرف مشروبات الکلی مرتبط می باشد که به نوبه ی خود می تواند منجر به مشکلات بهداشتی و عملکرد شود. شادر و

همکاران [۹]، لی و وانگ [۱۰]، برنت و همکاران [۱۱]، کاپلان [۱۲]. نیز در تحقیقات خود نشان دادند با افزایش گرانباری

نقش استرس شغلی نیز افزایش پیدا می کند.

## ۲-۲- سرسختی روانشناختی:

«یکی دیگر از ویژگی های شخصیتی که اخیراً مورد توجه اندیشمندان قرار گرفته است، سرسختی روانشناختی<sup>۸۴</sup> است

. ماتیس [۱۳] ن از مجموعه نظریاتی یاد می کند که آنها را نظریات کامروایی می نامد، این نظریات بر این مطلب که هسته

مرکزی شخصیت را یک نیروی اساسی شکل می دهد، تأکید دارند. وی با توجه به ماهیت متفاوت این نیرو بین این دو گونه

<sup>81</sup>. Narayanan

<sup>82</sup>. Menon

<sup>83</sup>. Stress incident record

<sup>84</sup> psychological hardiness



مختلف مدل کامروایی تفاوت قائل شده است. در نوع تحقیقی یا خود شکوفایی این نیرو تمایل به بروز در جریان تواناییها و امکانات جاری زندگی فرد دارد و در نوع کمال گرایی مدی [۱۴] نیرو تمایل به تلاش برای ارمانی ساختن حیات و کامل کردن آن دارد و شاید حتی در جهت غلبه بر یا جبران مسائل ژنتیک یا کنشی عمل می کند. نوع کمال گرا که زیر بنای سرسختی می باشد، آرمانگر تلقی می شود.

در همین رابطه کوباسا<sup>۸۵</sup> و مدی [۱۵] مفهوم شخصیت سرسخت را به عنوان تبینی برای ارتباط بین فشار روانی با بیماریها در بعضی از پژوهشگران قرار گرفته است.

سن سون، ویبه و مورگان [۱۶]<sup>۸۶</sup> طی پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که افراد سرسخت در مواجهه با محرکهای تنش زا از خود می پرسند آیا استمرار مواجهه با محرکهای تنش زا ارزش دارد یا خیر، اگر آنها به خود بقبولانند که این کار ارزشمند است، از طریق مبادرت به راهبردهای خاص به طور غیر مستقیم سعی خواهند نمود فعالیت مورد نظر را به فعالیتی مثبت تر تبدیل کنند. بنابراین اگر رغبت کافی برای عملکرد نباشد افراد سرسخت به طور فعال و تعمداً خود را درگیر راهبردهایی می کنند تا عملکرد را جالبتر نمایند.

کوباسا [۱۷]<sup>۸۷</sup> سرسختی<sup>۸۸</sup> را متشکل از مجموعه ای از ویژگی های شخصیتی می داند که در مواجهه با حوادث فشار زای زندگی به عنوان منبعی از مقاومت و سپری محافظ عمل می کند. این مجموعه ویژگی های شخصیتی بروز واکنش های افراد به شرایط یا رویدادهای بالقوه فشار زا را باز می دارد کوباسا [۱۷]، جانسون و سارسون، به نقل از شکرکن [۲]. ویژگی های شخصیتی تشکیل دهنده سرسختی عبارتند از:

تعهد:

ویژگی تعهد تمایلی تلقی می شود که مستلزم درگیری توأم با دلبستگی شخص با هر چیزی است که انجام می دهد یا با آن روبرو می گردد. این ویژگی در واقع متضاد احساس از خود بیگانگی است [۱۴] کسانی که واجد ویژگی تعهدند به آن چه که انجام می دهند، دلبستگی پیدا می کنند و آنرا جالب و با اهمیت می دانند

<sup>85</sup> kobasa

<sup>86</sup> sansone,wiebe&Morgan

1-kobasa

<sup>88</sup> hardiness



کنترل:

ویژگی شخصیتی مهار یا کنترل مشتمل بر تمایل شخص است به احساس اقدام به نحوی که گویی در رویارویی با شرایط و مقتضیات گوناگون زندگی صاحب نفوذ و کارگردان است تا درمانده و وامانده (اوریل<sup>۸۹</sup>، فارس<sup>۹۰</sup>، سلیگمن<sup>۹۲</sup> [۲]، این متغیر همچنین منعکس کننده میزانی است که شخص احساس می کند بر عوامل فشار زا تسلط و کنترل دارد، رودوال و آگوست دونیز [۱]، راش، اسکوئیل و برنارد [۱۸] ویسی، عاطف وحید، رضای [۱۹] نیز نشان داد که هرچه سرسختی افراد بالاتر باشد استرس شغلی کمتری را تجربه می کنند.

مبارزه طلبی:

ویژگی شخصیتی مبارزه طلبی باوری است مبنی بر این که تغییر و تحول روال طبیعی و بهنجار زندگی است و انتظار وقوع تغییر و دگرگونی مشوقی برای رشد و بالندگی است تا تهدیدی برای امنیت و ایمنی افراد مبارزه طلب تغییر را با آغوش باز می پذیرند و آن را گونه ای چالش و همآورد جوئی تلقی می کنند تا تهدید ماس<sup>۹۳</sup> [۲].

مطالب فوق گویای آنند که تعهد، مهار یا کنترل، و مبارزه طلبی باید شخص را به رغم رویارویی با رویدادهایی که فشار زا تلقی می شوند سالم و تندرست نگهدارند.

### ۳-۲- استرس شغلی

استرس شغلی را می توان به عنوان عکس العمل های جسمی یا احساسی زیان باری تعریف کرد که در زمان عدم تطابق نیازهای شغل با توانایی ها، منابع یا نیازهای کارگر پدید می آیند پور قاسمی [۲۰]. در پایان دهه هفتاد پژوهشگران به بررسی استرس شغلی علاقمند شدند. در این میان مورل<sup>۹۴</sup> مفهوم جدید را در رابطه با استرس حرفه ای پیشنهاد کرد، که شامل سه بخش می باشد، علت، اثر و نتیجه. منابعی استرس شغلی و سازمانی تاکنون مشخص شده اند که به عواملی که در پی می آیند، وابسته هستند:

<sup>89</sup> phares

<sup>90</sup> Averill

<sup>91</sup> phares

<sup>92</sup> seligman

<sup>93</sup> Moss

<sup>94</sup> . Morel



شغل فرد، نقش سازمانی فرد، جریان پیشرفت حرفه ای، روابط حرفه‌های ساختار و جو سازمانی، رویارویی خانواده

و کار] 5] کرباکو و ساتکلیف<sup>95</sup>] عوامل موثر بر استرس شغلی را شامل موارد ذیل می‌دانند:

حجم کار، فقدان رشد حرفه ای، روابط عدم منزلت اجتماعی، عوامل مربوط به حقوق موجود میان کارکنان، عوامل

مربوط به تعداد و پیشرفت تحصیلی فراگیران و مزایا

سازمان ملی ایمنی و بهداشت ملی آمریکا<sup>96</sup> بر پایه تجربیات و تحقیقات خود، شرایط کاری را به عنوان اولین

عامل پدید آورنده استرس مد نظر قرار می‌دهد نقش عوامل فردی را نیز نادیده نمی‌گیرد. بر اساس دیدگاه این سازمان،

مواجهه با شرایط شغلی استرس زا به طور مستقیم بر ایمنی و سلامتی کارکنان اثر دارد. در عین حال عوامل نیز سبب تقویت

یا تضعیف استرس می‌شود.

شرایط شغلی که می‌تواند به ایجاد استرس بیانجامد عبارتند از: نقص در طراحی وظایف، سبک مدیریت (عدم مشارکت

کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، ارتباط ضعیف سازمانی، و)، ارتباط ضعیف بین افراد و ضعف در محیط اجتماعی و قوانین

کار، عدم امنیت شغلی، عدم فرصت کافی برای رشد در سازمان، شرایط محیطی آب و هوایی مانند صدا و آلودگی و

مشکلات ارگونومیک در ایجاد فشار روانی دخیل هستند

### ۳- روش تحقیق

روش انجام این تحقیق از نوع همبستگی می‌باشد و جمع‌آوری اطلاعات پژوهش از طریق پرسشنامه می‌باشد و

جهت تدوین مبانی نظری از مطالعات کتابخانه‌ای استفاده شده است. جامعه آماری این تحقیق ۳۴۹ نفر از کارکنان کارخانه

سیمان فارس بود افراد نمونه ۱۶۵ نفر و نمونه‌گیری به صورت تصادفی طبقه‌ای صورت گرفته است.

### ۴- ابزار پژوهش:

پرسشنامه استرس شغلی توسط صفارزاده و به راهنمایی نجاریان و شکرکن در سال ۱۳۷۷ برای بررسی فشارزاهای

شغلی واحدهای صنعتی ساخته شده که دارای ۳۶ ماده و دو خرده‌مقیاس مشکلات رفاهی و مشکلات مدیریتی می‌

<sup>95</sup> .Kyriacou & Sutcliff

<sup>96</sup> .NIOSH



باشد برای سنجش پایایی از روش آلفای کرونباخ و برای سنجش اعتبار از اعتبار سازه نوع واگرا استفاده و با پرسشنامه بهداشت روان همبسته شده که ضرایب در جدول ۱ ملاحظه می گردد.

جدول ۱: ضرایب پایایی و اعتبار پرسشنامه استرس شغلی

اعتبار	پایایی	شاخص آماری
		خرده مقیاس
-۰/۵۵	آلفای کرونباخ	مشکلات مدیریتی
		مشکلات رفاهی
		کل

پرسشنامه سرسختی روانشناختی توسط بازتون (۱۹۸۴) ساخته و توسط خراسانی و عبادی (۱۳۷۶) ترجمه و هنجاریابی شده ، از ۵۰ ماده تشکیل شده که هر ماده به صورت یک جمله عرضه شده است. این پرسشنامه از سه مؤلفه : مبارزه طلبی ( چالش انگیزی ) با ماده ۱۷ - تعهد ۱۶ - کنترل ۱۷ تشکیل شده است

برای سنجش پایایی از روش آلفای کرونباخ و برای سنجش اعتبار از اعتبار سازه نوع واگرا استفاده و با پرسشنامه بهداشت روان همبسته شد که ضرایب در جدول زیر آورده شده است.

جدول ۲: ضرایب پایایی و اعتبار پرسشنامه سرسختی روانشناختی

ضریب اعتبار	ضرایب پایایی	شاخص های آماری
		مؤلفه های سرسختی
-۰/۴۶	آلفای کرونباخ	مبارزه طلبی
		تعهد
		کنترل
		کل





پرسشنامه گرانباری نقش توسط دانشگاه میشیگان ساخته شد و توسط معظمی گودرزی (۱۳۸۶) <sup>۹۷</sup> [۲۱]. ترجمه و

هنجاریابی شد که دارای ۳ ماده می باشد.

برای سنجش و پایایی از روش آلفای کرونباخ و برای سنجش اعتبار، از اعتبار سازه نوع همگرا استفاده و با سؤالات

اعتباریابی همبسته شده که ضرایب در جدول ذیل مشاهده می گردد.

جدول ۳: ضرایب پایایی و اعتبار پرسشنامه گرانباری نقش

اعتبار	پایایی	شاخص آماری
همبسته کردن با سؤالات اعتباریابی	آلفای کرونباخ	
۰/۴۳	۰/۴۷	گرانباری نقش

۵- یافته ها

در این بررسی جهت تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آماری همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون همزمان

استفاده گردید. که نتایج به شرح زیر می باشد

آیا بین گرانباری نقش و استرس شغلی رابطه ای مثبت و معنادار وجود دارد ؟

. بر اساس نتایج به دست آمد در جدول ۴، گرانباری نقش ضریب همبستگی ۰/۴۱ را با استرس شغلی دارد که در

سطح  $p < 0.0001$  معنا دار می باشد. به عبارتی با افزایش گرانباری نقش، استرس شغلی نیز افزایش می یابد.

جدول ۴: نتایج ضریب همبستگی گرانباری نقش و استرس شغلی

P	r	شاخص آماری
		متغیرها
۰/۰۰۰۱	۰/۴۱	گرانباری نقش
		استرس شغلی

آیا بین سرسختی روانشناختی و استرس شغلی رابطه ی منفی و معنادار وجود دارد ؟



براساس نتایج مندرج در جدول ۵، بین سرسختی روانشناختی کلی و استرس شغلی همبستگی منفی  $0/49$  وجود دارد که در سطح  $P < 0/0001$  معنادار می باشد. به عبارتی با افزایش سرسختی روانشناختی استرس شغلی کاهش می یابد.

جدول ۵: نتایج ضریب همبستگی سرسختی روانشناختی و استرس شغلی

P	r	شاخص آماری
		متغیرها
0/0001	-0/49	سرسختی روانشناختی
		استرس شغلی

آیا متغیرهای گرانباری نقش و سرسختی روانشناختی قادر به پیش بینی تغییرات استرس شغلی می باشند؟

همانطور که در جدول ۶ مشاهده می شود سرسختی روانشناختی به همراه، گرانباری نقش ضریب همبستگی  $0/51$  با استرس شغلی دارند و  $F$  بدست آمده که  $40/076$  می باشد در سطح  $0/0001$  معنی دار می باشد. بنابراین دو متغیر قادر ند از تغییرات استرس شغلی را توجیه کنند و میزان  $t$  نیز نشان می دهد که هر دو متغیر قادر به پیش بینی تغییرات استرس شغلی می باشند. ولی سرسختی روانشناختی با توجه به مقدار  $t(4/71)$  که در سطح  $0/0001$  معنی دار می باشد قدرت پیش بینی بیشتری نسبت به گرانباری نقش دارد.

جدول ۶: نتایج رگرسیون همزمان گرانباری نقش و سرسختی روانشناختی با استرس شغلی

متغیرهای پیش بین	R	R <sup>2</sup>	F	سطح معناداری	ضریب رگرسیون	بتا	$\beta$	t	سطح معناداری
سرسختی روانشناختی	0/511	0/26	40/076	0/0001	58/837	0/352	0/331	4/71	0/0001
گرانباری نقش						0/177	0/090	2/40	0/015

آیا ابعاد سرسختی روانشناختی (کنترل، تعهد، مبارزه طلبی) می توانند مقادیری از تغییرات استرس شغلی را پیش بینی نمایند؟

همانطور که در جدول ۷ مشاهده می شود، این سه بعد ضریب همبستگی  $0/286$  با استرس شغلی دارند و با توجه به  $F$  بدست آمده که  $4/794$  می باشد و در سطح  $0/003$  معنی دار می باشد بنابراین این سه بعد قادرند  $0/08$ ٪ از تغییرات استرس شغلی را توجیه نمایند. مقدار  $t$  برای تعهد ( $-0/089$ ) می باشد که در سطح  $0/929$  معنادار نیست، مقدار  $t$  برای



کنترل (۲/۰۸۹) می باشد که در سطح ۰/۰۳۹ معنادار است و برای مبارزه طلبی با توجه به مقدار  $t (-۳/۲۰۶)$  که در سطح ۰/۰۰۲ معنادار می باشد، قدرت پیش بینی بیشتری را نسبت به تعهد و کنترل دارد.

جدول ۷: نتایج رگرسیون همزمان ابعاد سرسختی روانشناختی با استرس شغلی

متغیرهای پیش بین	R	R <sup>2</sup>	F	سطح معناداری	ضریب رگرسیون	بتا	$\beta$	t	سطح معناداری
تعهد	۰/۲۸۶	۰/۰۸۲	۴/۷۹۴	۰/۰۰۳	۶۴/۰۳۵۷	-۰/۰۰۸	-۰/۰۲۹	-۰/۰۸۹	۰/۹۲۹
کنترل	۰/۲۸۶	۰/۰۸۲	۴/۷۹۴	۰/۰۰۳		۰/۱۹۱	۰/۷۵۵	۲/۰۸۳	۰/۰۳۹
مبارزه طلبی	۰/۲۸۶	۰/۰۸۲	۴/۷۹۴	۰/۰۰۳		-۰/۲۵۱	-۰/۷۷۹	-۳/۲۰۶	۰/۰۰۲

#### ۶- بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف اصلی بررسی رابطه گرانباری نقش و سرسختی روانشناختی با استرس شغلی در بین کارکنان کارخانه سیمان فارس انجام گرفت، بر اساس تحقیقات، بهره وری یک سازمان زمانی به حد مطلوب یا بهینه خواهد رسید که همه عوامل و اجزاء اصلی و مکمل درون و برون سازمانی مؤثر در بهره وری فردی و شغلی کارکنان، همانند اندامهای مختلف یک موجود زنده هماهنگ و همسو با یکدیگر عمل می کند بنابراین، بر اساس این تحقیقات استرس شغلی نتیجه عدم کارکرد صحیح عوامل درون سازمانی و برون سازمانی است که در نهایت باعث کاهش بهره وری سازمان می شود. از بین این عوامل حجم زیاد کار که به عنوان گرانباری نقش خوانده می شود و از جمله عوامل درون سازمانی محسوب می شود و سرسختی روانشناختی که متشکل مجموعه ای از ویژگی های شخصیتی است که در مواجهه با حوادث فشارزای زندگی به عنوان منبعی از مقاومت و سپری محافظ عمل می کند و در بروز واکنش های افراد را به شرایط بالقوه فشارزا باز می دارد و به سه مؤلفه تعهد، کنترل و مبارزه طلبی تقسیم می شود که در گزینش ابتدایی و نیز در جابجایی های سازمانی حائز اهمیت است" چرا که تحقیقات نشان داده اند که از جمله عوامل تأثیرگذار بر استرس شغلی، گرانباری نقش و سرسختی روانشناختی می باشد همان گونه که در جدول ۴ ملاحظه گردید نتایج نشان داد که بین گرانباری نقش و استرس شغلی رابطه ای مثبت و معنادار وجود دارد، بنابراین می توان نتیجه گرفت که هر چه گرانباری نقش افزایش یابد به همان نسبت استرس شغلی نیز افزایش می یابد. نتایج حاصل از این یافته با نتایج تحقیقات [9,10,11,12] همخوانی دارد.



همان گونه که در جدول ۵ ملاحظه گردید ، تایج نشان داد که بین سرسختی روانشناختی و استرس شغلی رابطه منفی و معنادار وجود دارد. بنابراین می توان نتیجه گرفت که هر چه سرسختی روانشناختی افزایش یابد به همان نسبت استرس شغلی کاهش می یابد. بنا بر نظر کوباسا این ویژگی شخصیتی در مواجهه با حوادث فشار زای زندگی به عنوان منبعی از مقاومت عمل می کند و افراد را در برابر رویدادهای بالقوه فشارزا ، محافظت می کند. نتایج حاصل از این یافته ها با نتایج تحقیقات بلانی ، گودکین ، فستر ، میلون و ایزوفر<sup>۹۸</sup> [۲۲] ، همخوانی دارد.

همان گونه که در جدول ۶ ملاحظه گردید نتایج نیز نشان داد که گرانباری نقش و سرسختی روانشناختی هر دو با هم به پیش بینی مقادیری از استرس شغلی می پردازند ، اما سرسختی به عنوان پیش بین قوی تری برای استرس شغلی مشخص گردید. نتایج حاصل از این یافته ها با نتایج تحقیقات [10,11,12] که گرانباری را به عنوان یکی از عوامل بروز استرس شغلی معرفی می کند همخوانی دارد. همچنین نتایج حاصل از یافته ها با نتایج [15,18,19,22] که سرسختی را به عنوان عامل پیشگیری استرس شغلی معرفی می کنند همخوانی دارد.

همان گونه که در جدول ۷ ملاحظه گردید ، نتایج نشان داد ، ابعاد کنترل ، تعهد و مبارزه طلبی هر سه با هم قادر به پیش بینی مقادیری از تغییرات استرس شغلی می باشند اما کنترل و تعهد بترتیب پیش بین های قوی تری برای استرس شغلی مطرح گردید.

نتایج حاصل از این یافته ها با نتایج تحقیقات [۲] که کنترل یا مهار درونی را به عنوان عامل پیشگیری کننده ی عوارض استرس شغلی و همچنین عدم تعهد را عامل بروز بیماری و استرس معرفی می کنند و تعهد را به عنوان تبیینی برای یافته های خود بکار می برند ، همخوانی دارد. همچنین نتایج این یافته ها با نتایج تحقیقات [2,15,16,18,19,22] همخوانی دارد.

۷- محدودیت ها :

- عدم آشنایی سازمان ها با رشته روانشناسی صنعتی و سازمانی که موجب اتلاف وقت فراوان برای مشخص کردن جامعه تحقیق گردید.

<sup>98</sup> .Kyriacou & Sutcliff



- مقطعی بودن پژوهش به دلیل محدودیت زمانی چون بعضی از بحران برون سازمانی تأثیرگذار بر عوامل درون سازمانی که در آن مقطع زمانی کارکنان سازمان با آن روبرو بوده اند قابل کنترل نبود.

۸-پیشنهادات پژوهشی :

۱. پیشنهاد می شود که در صورت امکان در آینده استرس شغلی با ابعاد دیگری چون سبکبازی ، روابط کار ، نقش سازمانی کارکنان ، منزلت اجتماعی نقش ها ، عدم فرصت کافی برای رشد در سازمان و علائم رفتاری استرس شغلی در این سازمان مورد پژوهش قرار گیرد.

۲. پیشنهاد می شود استرس شغلی در این سازمان به صورت مقایسه ای بین بخش های مدیریتی و دیگر کارکنان مورد بررسی قرار گیرد.

۹-پیشنهادات کاربردی :

۱. با توجه به یافته های حاصل از سوال ۱ و ۳ مبنی بر وجود رابطه مثبت و معنادار بین گرانباری نقش و استرس شغلی و پیش بین بودن استرس شغلی از روی گرانباری نقش ، پیشنهاد می شود که مدیریت سازمان مذکور و سازمان های مشابه برای کارکنان خود شرح وظایف دقیق داشته باشند که بر اساس تجزیه و تحلیل دقیق شغل انجام گرفته باشد تا بدین ترتیب از گرانباری نقش کیفی که فراتر از توانایی جسمانی و روانی کارکنان از آنها کار طلب می کنند جلوگیری گردد. همچنین کارکنان را در شرایط فوریت زمانی که باعث بروز گرانباری کمی می شود قرار ندهند .

۲. با توجه به یافته های حاصل از سؤال ۲ مبنی بر وجود رابطه منفی و معنادار بین استرس شغلی و سرسختی روانشناختی پیشنهاد می شود که مدیریت سازمان مزبور در گزینش های استخدامی خود و جابجایی های کاری کارکنان خود این ویژگی شخصیتی را لحاظ کند تا بتوان به این ترتیب از بروز استرس های نامطلوب سازمانی پیشگیری کند.

۳. با توجه به یافته های حاصل از سؤال ۴ مبنی بر پیش بین بودن استرس شغلی از روی ابعاد سرسختی روانشناختی پیشنهاد می شود که مدیران سازمان های مربوطه علاوه بر اینکه در گزینش استخدامی و جابجایی ها ، ویژگی های



شخصیتی سرسختی را به صورت کلی لحاظ می کنند ابعاد این ویژگی شخصیتی را که شامل تعهد و کنترل ( مهار درونی) می باشد بصورت خاص در مورد کارکنان خود در نظر داشته باشند ، زیرا که تعهد باعث ایجاد دلبستگی نسبت به کار و روابط کاری شده و باعث می شود که کارکنان هدفمند به کار پردازند و با داشتن ویژگی کنترل نیز نسبت به کار و سازمان خود ، مسئولیت پذیر باشند و در خود این توان را داشته باشند تا بر استرس های محیط کار و زندگی فائق آیند . بعلاوه پیشنهاد می شود در این سازمان دوره های آموزشی جهت بالا بردن مؤلفه های مبارزه طلبی ( چالش انگیزی) در غالب آموزش مهارت های اجتماعی و فردی در این زمینه برگزار کند.

۴. با توجه به تمام نتایج تحقیقات حاضر و با توجه به نیاز به حفظ تعادل روحی و روانی در طول عمرکاری کارکنان و تأمین بهداشت روانی آنها پیشنهاد می شود در سازمان مزبور فعالیتهای ذیل به اجرا گذاشته شود.

۱-۴- ارائه برنامه های آموزش و ترویج اصول بهداشت روانی.

۲-۴- ارائه برنامه های متنوع آشنایی با استرس ، عوامل استرس زا ، عواقب آن و راههای مقابله با آن.

۳-۴- تشکیل جلسات هفتگی و ماهانه جهت تبادل نظر و تجربیات و حل فشارهای روانی به طور دسته جمعی.

۴-۴- تشکیل مراکز مددکاری در داخل سازمان ها جهت رفع مشکلات و معضلات کاری و روانی افراد.

#### منابع:

- ۱-مهرداد، علی (۱۳۸۴). روانشناسی صنعتی و سازمانی ، اصفهان ، انتشارات جنگل ، چاپ چهارم.
- ۲-شکرکن ، حسین (۱۳۷۴). منابع مقاومت در برابر فشار روانی در حسین آزاد ( گردآورنده ) ، مجموعه مقالات اولین سمینار استرس و بیماری های روانی ، تهران ، انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی ، صص ۱۷۰-۱۵۹
- 3-Kahn , R.L ., & Byosrere , (1992). Stress in organzation . In M.D.
- 4-Kahn , R . L ., (1985). On the conceptualization of stress. A scientific debate : How to define and research stress. National Institute of Mental Health and Human Services , Public Health Service.
- ۵-استورا ، جین ، بنیامین (۱۳۷۷). تنیدگی یا استرس ( بیماری تمدن جدید) ، ترجمه پریخ دادستان ، چاپ اول ، انتشارات رشد.



- 6-Narayanan , L . , Menon , S. , and spector , P.E. (1999). Stress in the morkplace : A Comparison of gender and occupations. *Journal of organizational. Behavior* , 20 , 63-74.
- 7-Kahn , R L., & Byosiere , P. (1992). Stress in organizations. In M.D.Dunette & L.M. Hough (Eds.) , *Handbook of industrial and organizational psychology* ( Vol. 3 , pp. 571-650). Palo Alto , CA : Consulting psychology
- 8-Jones , E , chonko , L , Rangarajan , D , Roberts , J. (2007) The role of overload on job attitudes , turnover intentions , and salesperson performance. *Journal of business research*. 60 (2007) 663-671.
- 9-Shader . K. , Broome. E., Broome . C.D., West M.E. & Nash. M. (2001). Factors influencing satisfaction and anticipated turnorer for nurses in an academic medical center. *Journal of Nursing Administration* . 31 (4) , P.P 210 – 219.
- 10-Lee , I . , Wang . H.H.(2002). Perceived Occupational stress and related factors in community nurses. *Journal of Nursing Research* . 10 (4.) , P.P 253 – 260.
- 11-Brent , T.M. Nursing : Research at aniversity of Maryland target nursing. *Health & medicine week*. Nov 207 , 2007 Pg 1073.
- 12-Chaplain. R.P.(1995). Stress and job satisfaction : A study of English primary school teachers , *educational psychology*. Vol 15 ( 4) , PP.473- 489.
- 13-Mathis , M . , Lecci , L (1999). Hardiness and College Adjustment: Identifying Students in Need of Services.*Journal Of College Student Development* , 40(3),365-3090.
- 14-Maddi,S,R,Hess,M.(1992). Hardiness and Basketball Performance. *International Journal of Sports Psychology*.23,360-368.
- 15-Kobasa,S,C.(1979). Stressful Life Events , Personality and Health : an Inquiry in to Hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*.37.1-11.
- 16-Sansone , C., Wiebe,D&Morgan , C ,(1999) . Self Regulating Interest: TheModerating Role of Hardiness and Consientiousness. *Journal of Personality*.67.659.432.
- 17-Kobasa , S.C., Maddl , S.R., & Coring ton , S. (1981) , Personality and constitution as meiators in the stress illness relation ship , *journal of Health and social behavior* , 22 , p.p. 368 – 378.



.18-Rush , M . C , Schoel , w & Barnard , S , M. (2002) Psychology Resiliency in the Public Sector. Hardiness and Pressure for change , Journal of occupational Health Psychology. Vol . 10. No. 3 , 239-250.

– 19 -ویسی ، مختار؛ عاطف وحید ، محمد کاظم ؛ رضایی ، منصور (۱۳۷۹). «تأثیر استرس شغلی بر سلامت روان ،

اثر تعدیل کننده سرسختی و حمایت اجتماعی» ، فصلنامه اندیشه و رفتار ۲ و ۳ ، صص ۷۵ – ۷۰.

– ۲۰-پور قاسمی ، علی (۱۳۸۴). استرس در کار ، صنعت و ایمنی ، شماره ۸۱ ، صص ۶۴ – ۶۳.

– ۲۱-معظمی گودرزی ، علی (۱۳۸۶). بررسی رابطه ساده و چندگانه ابهام نقش ، تعارض نقش و گرانباری نقش با

عدم سلامت روانی ، با توجه به نقش تعدیل کنندگی الگوی رفتاری سنخ الف و حس سامان یافتگی کارکنان

یک شرکت در اهواز ، پایان نامه کارشناسی ارشد ، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه شهید چمران

اهواز.

22-Blaney , T . N , Goodkin , K , Morgan , O.R, FASTER , D , Millon , C : Szapocznik , J & Eisdorfer , C.(2002). A Stress – Moderator model of distress in early HIV – 1 infection : Concurrent analysis of life events hardiness and social support. Journal of psychosomatic Research. Volume 35. Issues 2 – 3 , 1991 , Pg 197 – 305.

Archive of SID