

رابطه سرمایه روانشناختی با استرس شغلی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان پارسین

ستاره خاکسفیدی^۱، حسین انصاری^۲

^۱ کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران

^۲ دانشجوی ارشد روانشناسی، آموزگار ابتدایی

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه سرمایه روانشناختی با استرس شغلی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان پارسین بود. طرح این پژوهش از نوع همبستگی و جامعه آماری کلیه کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان پارسین به تعداد ۹۶۶ نفر بود که تعداد ۲۰۰ نفر از افراد به عنوان نمونه آماری به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار استفاده شده در این پژوهش پرسشنامه سرمایه روانشناختی و پرسشنامه استرس شغلی بود. داده های بدست آمده از این پژوهش با آزمون ضریب همبستگی پیرسون و آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد بین خودکارآمدی، تاب آوری و امید با استرس شغلی رابطه منفی و معنی دار وجود دارد و بین خوش بینی با استرس شغلی رابطه منفی و معناداری وجود ندارد.

واژه های کلیدی: سرمایه های روانشناختی، استرس شغلی، کارکنان اداره آموزش و پرورش.

مقدمه

توجه به عوامل انسانی در سازمان و بهبود منابع انسانی گزینه ایست که به تازگی در علم مدیریت منابع انسانی مورد توجه قرار گرفته است. کیفیت زندگی کاری یکی از مهم ترین موضوعات مدیریت منابع انسانی هاست. امروزه مفهوم کیفیت زندگی کاری به موضوع اجتماعی عمده ای در سراسر دنیا مبدل شده است؛ که درعین حال ممکن است تحت تاثیر عواملی چون استرس شغلی قرار گیرد (لوتانس^۱، ۱۹۹۸، به نقل از رابعی، ۱۳۸۱).

نیوش استرس شغلی را هرگونه پاسخ جسمانی یا روانی مضر که هنگام سازگار نبودن فرد و توانایی او با محیط شغلی ایجاد میشود بیان میکند. این پاسخ میتواند به صورت رفتارهای ناخشنود، درگیر شدن و رفتارهای خشونت آمیز، حوادث و مصدومیت های کار با بیماری های جسمانی مختلف و حتی مرگ بروز کند. کاستیلو^۲ (۲۰۰۴) بر این باور است که استرس شغلی به منزله ی بخشی از زندگی هر انسان در همه ی افراد در حد اعتدال آمیز وجود دارد و این حد بعنوان یک پاسخ سازش یافته تلقی میشود؛ اما اگر جنبه مزمن و مداوم پیدا کند در این صورت نه تنها نمیتوان پاسخ سازش یافته دانست بلکه باید آن را به منزله منبع شکست، سازش نایافتگی و استیصال گسترده ای تلقی کرد و به طیف اختلال های شناختی و رفتار ی پوشش داد. استرس شغلی به عوامل مختلفی ارتباط دارد. پژوهش درباره کارکنان نشان می دهد که منابع استرس شغلی زمان نامناسب برای کامل کردن شغل برای رضایت فردی دیگر، شرح وظایف شغلی یا سلسله مراتب کم، نبود تصدیق یا پاداش جهت انجام کار خوب، عدم توانایی یا کمبود فرصت برای بیان شکایات، مسئولیت های زیاد اما اختیارات یا قدرت تصمیم گیری کم، ناامنی شغلی به دلیل فشارهایی از درون یا امکان تحویل گرفتن کار یا ادغام و ... می باشد (روشنخ^۳، ۱۹۸۴، به نقل از علی پور، ۱۳۹۰).

سرمایه های روانشناختی یکی از شاخص های روانشناسی مثبت گرا میباشد؛ که به صورت باور فرد به توانایی هایش برای دستیابی به موفقیت، داشتن پشتکار در ثنبال کردن اهداف، ایجاد اسنادهای مثبت درباره خود و تحمل کردن مشکلات تعریف میشود (شافلی و همکاران، ۲۰۰۷؛ جمشیدیان و فروهر، ۱۳۹۲)

مطالعات نشان داده است که سرمایه های روانشناختی با ایجاد نگرش و کاهش تنش های شغلی در وهله ی اول باعث کاهش استرس و سپس سب ایجاد عملکرد شغلی کارکنان، خشنودی شغلی و تعهد سازمانی آنها میشود. برخوردار بودن از سرمایه روانشناختی افراد را قادر میسازد تا علاوه بر مقابله بهتر در برابر موفقیت های استرس زا کمتر دچار تنش شده و در برابر مشکلات از توان بالایی برخوردار باشند. سلیگمن معتقد است که سرمایه روانشناختی، جنبه های مثبت زندگی آدمی را در بر می گیرد (خسروشاهی و همکاران، ۱۳۹۰)

بیان مسئله

عصری که دران زندگی میکنیم عصری جدید از دستاوردهای عظیم علمی و تکنولوژی، عصر پیشرفت میباشد. بر این مبنا در چنین شرایطی تغییر و تحولات عمیقی در زندگی افراد و اشتغال آنها پیش می آید امروزه سازمانهای نوآور برای رسیدن به اهداف و برنامه های خود در صدند تا راهکارهایی جهت سازگاری مطلوب کارکنان خود با چنین تغییرات عظیمی به وجود آورند. (پرداختچی، ۱۳۸۴)

در عصر حاضر زمان قابل توجهی از زندگی افراد در محیط کار صرف میشود که این امر گاه تنش ها و حساسیت های مثبت و منفی را میتواند به همراه داشته باشد. از این رو انسان باید در سراسر زندگی خود پیوسته با تغییرات درونی و نیز تغییرات

^۱.Lutans

^۲.kastiloo

^۳.Rooshekh

جهان پیرامون خود تطبیق ایجاد کرده و با آنها سازش نماید. شرایط محیطی شغلی که پیامدهای منفی را متوجه سلامت کارکنان و کارگران واحدهای اداری و بویژه صنعتی میکند. در چند دهه اخیر استرس شغلی به عنوان یک پدیده آزار دهنده از سوی محققین و نیز سازمان بهداشت جهانی مورد توجه قرار گرفته است. (آزادمرزآبادی، ۱۳۸۶)

در حقیقت از مهمترین دغدغه های انسان برای زندگی که تاثیر بسزایی بر روند زندگی او دارد شغل میباشد. زندگی شغلی یکی از مهم ترین بخش های زندگی روزانه ماست که باعث میزان زیادی از استرس میشود. به دلیل ماهیت رقابتی محیط کار بسیاری از مردم دنیا وقتشان را برای شغل مربوط به اهداف کاری صرف میکنند که منجر به نادیده گرفتن استرس میشود که کار و زندگیشان را تحت تاثیر قرار میدهد. (احسن و همکاران^۱، ۲۰۰۹)

سرمایه روانشناختی یکی از موضوع های پژوهشی جدید مورد توجه پژوهشگران رفتار سازمانی و منابع انسانی است. سرمایه روانشناختی همچون سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی از سرمایه های ناملموس سازمانی بوده است (هویدا و همکاران، ۱۳۹۰)

سرمایه روانشناختی یک سازه مرتبه بالاتر در نظر گرفته میشوند و یک کل هم افزایی را میسازد و انتظار می رود که کل سازه نسبت به تک تک متغیرهای تشکیل دهنده آن تاثیر بیشتری بر عملکرد داشته باشند (لوتانس و همکاران، ۲۰۰۴) این چهار حالت را استواکی^۲ (۲۰۰۰) به عنوان عامل اعتماد به نفس مرکزی برای انگیزش جهت کاری برشمرده است و با استفاده از آنها میتوان برای بهبود عملکرد موثر در شغل و رضایت شغلی مدیریت کرد. (ایکسیو و شوون^۳، ۲۰۱۱) (جمشیدیان و فروهر، ۱۳۹۲)

اهمیت و ضرورت پژوهش

استرس شغلی امروزه به مسئله ای شایع و پر هزینه در محیط های کاری تبدیل شده است. دانشمندان علوم پزشکی درصد قابل توجهی از بیماری های روانی و جسمانی ناشی از کار را به وجود بیش از حد استرس مرتبط میدانند. اگرچه این تنها ضرر نیست بلکه اثر زیان آور آن بر روی عملکرد نیز قابل توجه است (مهمان فر، ۱۳۸۴)

استرس شغلی امروزه یکی از پدیده های مهم زندگی اجتماعی و تهدیدی جدی برای سلامتی نیروی کار در جهان میباشد. به طوری که سازمان بین المللی کار به صراحت اظهار میدارد که شناخته شده ترین پدیده ای که سلامتی کارگران در معرض استرس شغلی، سلامتی دچار مخاطره، انگیزه ضعیف برای زندگی، تولید کمتر وایمنی کمتری را در محیط کار تجربه میکند و سازمان های این کارگران موفقیت کمتری را در رابطه با سایر مراکز تولیدی دارند. این سازمان مجددا یاد اوری میکند که استرس شغلی هزینه های زیادی را بر دولت تحمیل کرده و غیبت از کار، تقاضاهای مکرر کارگران برای تغییر شغل و کاهش تولید و ایفای نقش در تولید را مظاهر این پدیده می دانند. احساس بی امنیتی. کار زیاد و نامناسب. بهره گیری ناکافی از مهارت هار کارکنان و موانع ترقی و رقابت بین گروهی و درون گروهی (همتی، ۱۳۸۱) به این ترتیب استرس شغلی از مسائل مهمی است که پرداختن به آن و یافتن راه حلی برا یکاهش آن بسیار ضروری است.

هدف پژوهش

رابطه سرمایه های روانشناختی با استرس شغلی کارکنان

¹.Ahsan

².Estovaki

³.Ekseio & SHoon

فرضیه

سرمایه روانشناختی با استرس شغلی رابطه معنادار دارد.

پیشینه پژوهش

بهادری خسروشاهی و همکاران (۱۳۹۱) در بررسی موضوعی بنام رابطه سرمایه روانشناختی و ویژگی های شخصیت با رضایت شغلی در کتابداران کتابخانه های عمومی شهر تبریز که در میان ۱۵۰ کتابدار در سال ۱۳۹۰ در شهر تبریز مشغول کار بودند انجام دادند به این نتیجه رسیدند که سرمایه روانشناختی و مولفه های آن با رضایت شغلی همبستگی مثبت و معناداری دارد.

فراهانی (۱۳۹۰) در تحقیق خود در پیش بینی درگیری شغلی بر اساس ویژگی های شخصیتی در کارکنان بانک های تهران نشان داد که بطور کلی ویژگی های شخصیتی می توانند درگیری شغلی را پیش بینی کنند.

فاتح (۱۳۸۹) طی پژوهشی پیرامون سرمایه روانشناختی نشان داد که ارتقای سرمایه روان شناختی می تواند زمینه های افزایش تعهد سازمانی و رضایت شغلی را در سازمان فراهم کند.

نتایج پژوهش مک کری و کوستا^۱ (۲۰۰۴) در زمینه ۵ عامل شخصیت و سلامت روان نشان داد که عاملهای شخصیتی همسازی و وظیفه شناسی، کسب تجارت مثبت را در موقعیت های مختلف اجتماعی و تحصیلی هموار میسازد. (جعفر نژاد، فرزاد، شکری و مرادی، ۱۳۸۴)

بوزیونلوس^۲ (۲۰۰۴) در تحقیقی تحت عنوان ویژگی های شخصیت و درگیری شغلی دریافت که بین صفت توافق و درگیری شغلی همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد؛ و علاوه بر این صفات برونگرایی و گشودگی از طریق تعامل با درگیری شغلی رابطه دارند. (نورانی پورو حسن اکبر زاده، ۱۳۸۹)

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع همبستگی است.

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری پژوهش در بر گیرنده کلیه کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان پارسیان به تعداد ۹۶۶ نفر بود. نمونه تعداد ۲۰۰ نفر از کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان پارسیان بودند که به روش نمونه گیری تصادفی و نمونه در دسترس انتخاب شدند؛ و به دو پرسشنامه سرمایه روانشناختی و استرس شغلی پاسخ دادند.

^۱.Mak kerri & Kosta

^۲.Bozuonloos

ابزار پژوهش:

پرسشنامه سرمایه روانشناختی پی سی کیو

برای سنجش سرمایه روانی از پرسشنامه سرمایه روانشناختی پی سی کیو استفاده شد. (لوتانز، ۲۰۰۷). این پرسشنامه از مقادیر استاندارد شده که به طور وسیعی برای ساختارهایی که امید، تاب اوری و خوشبینی و خود کارآمدی را می‌سنجد مورد استفاده قرار گرفته است. شامل ۲۴ سوال است و هر خرده مقیاس ۶ گویه است از نمره ۰ تا ۶ نمره گذاری میشود.

پرسشنامه استرس شغلی اچ اس ای

با هفت حیطة در اواخر دهه ۱۹۹۰ میلادی توسط موسسه سلامت و ایمنی انگلستان به منظور اندازه گیری استرس شغلی کارمندان و کارگران انگلیسی در هفت حیطة تقاضا، کنترل، حمایت مسئولین، حمایت همکاران، ارتباط و نقش و تغییرات ساخته شد. اعتبار و روایی این پرسشنامه را در ایران دکتر اسفندیار آزاد بررسی کرده است. برای بررسی روایی سازه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

روش تجزیه و تحلیل داده ها

برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار اس پی اس اس استفاده شده است. در سطح توصیفی میانگین و انحراف استاندارد و در سطح استنباطی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه به تجزیه و تحلیل پرداخته میشود.

یافته های پژوهش:

یافته توصیفی

جدول ۱: داده های آماری افراد از لحاظ جنسیت

متغیر	گروه	تعداد	درصد
جنسیت	زن	۲۰	۵۰
	مرد	۲۰	۵۰

جدول ۲: آمار توصیفی سرمایه های روانشناختی

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل	حداکثر
خودکارآمدی	۲۱.۱۰	۴.۰۵	۱۱	۲۹
امید	۱۹.۳۸	۴.۴۶	۶	۳۰
تاب اوری	۱۸.۷۲	۳.۳۹	۶	۲۷
خوش بینی	۱۹.۱۰	۳.۳۶	۵	۲۶

جدول ۳: آمار توصیفی استرس شغلی

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل	حداکثر
استرس شغلی	۹۷.۸۷	۲۲.۳۴	۳۰	۱۲۶

یافته استنباطی:

سرمایه های روانشناختی با استرس شغلی کارکنان رابطه معنادار دارد.

جدول ۴: آزمون همبستگی پیرسون

استرس شغلی		
خود کار آمدی	ضریب همبستگی	-۰.۴۳۷
	سطح معناداری	۰.۰۰۰
امید	ضریب همبستگی	-۰.۲۱
	سطح معناداری	۰.۰۰۵
تاب اوری	ضریب همبستگی	-۰.۲۵۹
	سطح معناداری	۰.۰۰۰
خوش بینی	ضریب همبستگی	-۰.۰۴۰
	سطح معناداری	۰.۵۷۳

با توجه به جدول ۴ بین خود کارآمدی و استرس شغلی رابطه منفی وجود دارد. بین امید و استرس شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. بین تاب اوری و استرس شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد اما بین خوش بینی با استرس شغلی رابطه ای وجود ندارد.

جدول ۵: آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	B	T	P	R	R2	F	P
استرس شغلی	خود کارآمدی	-۰.۵۳۶	۶.۸۵	۰.۰۰۰	۰.۵۲۸	۰.۲۷۸	۱۸.۵۰۶	۰.۰۰۰
	امیدواری	۰.۰۱۳	۰.۱۳۳	۰.۸۹۴				
	تاب اوری	-۰.۲۰۸	۲.۲۴۷	۰.۰۲۶				

					۴.۳۰۵	-۰.۳۷۷	خوش بینی	
				۰.۰۰۰				

جهت شدت رابطه بین این دو متغیر طبق جدول ۵ از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد. همانگونه که در این جدول مشاهده می‌شود سرمایه های روانشناختی در کل ۲۸ درصد از تغییرات واریانس استرس شغلی را تبیین می‌کنند و این مدل معنی دار می‌باشد. همچنین مولفه های خودکارآمدی، تاب آوری و خوش بینی به صورت منفی و معناداری قادر به پیش بینی استرس شغلی شرکت کنندگان می‌باشد.

بحث و نتیجه گیری

سرمایه های روانشناختی با استرس شغلی رابطه معنادار دارد. جهت آزمون این فرضیه از آزمون پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد. با توجه به نتایج بدست آمده بین خود کارآمدی و تاب آوری و امید با استرس شغلی رابطه منفی و معنا داری وجود دارد؛ اما بین خوشبینی با استرس شغلی رابطه ای وجود ندارد. در کل نتایج حاکی از آنست که با افزایش سرمایه های روانشناختی میزان استرس شغلی کم میشود. نتیجه این آزمون از جهاتی با نتایج سیفی زاده (۱۳۹۰)، بهادری (۱۳۹۱)، نصرافهانی (۱۳۹۱)، محبی (۱۳۹۳)، لوتانز و همکاران (۲۰۰۷)، یوسف و لوتانز (۲۰۰۷) همسو و همجهت میباشد. پژوهشهای انجام شده تاثیر امیدواری خودکارآمدی و تاب آوری در محیط کار را اثبات کرده اند. چنان که در تحقیقات اخیر نشان داده اند ارتباط امیدواری و تاب آوری و خودکارآمدی کارمند و عملکرد وی سودآوری سازمانی و ارتباط بین امیدواری و تاب آوری خودکارآمدی رهبران و سودآوری واحدهای آنها و توانایی نفوذشان در بین کارمندان بسیار بالاست. لوتانز و همکارانش در توسعه چارچوب رفتار سازمانی مثبت در سازمانها، سرمایه روانشناختی مثبت را بعنوان یک عامل ترکیبی و منبع مزیت رقابتی سازمانها مطرح کرده اند. آنها براین باورند که سرمایه روانشناختی با تکیه بر متغیرهای روانشناختی مثبت گرای منجر به ارتقای ارزش سرمایه انسانی و اجتماعی است و به جای چه چیزی می دانید یا چه کسی را میشناسید چه کسی هستید را در بر میگیرد. وبه چهار ظرفیت روانشناختی مثبت یعنی خودکارآمدی، امیدواری و خوشبینی و تاب آوری اشاره دارد.

منابع

۱. آزاد مرزآبادی، اسفندیار (۱۳۸۶) بررسی استرس های شغلی گروهی از کارکنان سپاه، مجله طب نظامی، ۹(۱). ص ۱۵-۲۲
۲. بهادری خسروشاهی، جهعفر، هاشمی نصرت اباد، تورج و بابا پور خیرالدین، جلیل (۱۳۹۱) رابطه سرمایه های روانشناختی با سرمایه اجتماعی دانشجویان دانشگاه تبریز، مجله تخصصی پژوهش و سلامت مرکز تحقیقات توسعه اجتماعی و ارتقا سلامت گناباد. دوره ۲. شماره ۱. صص ۴۱۵-۱۵۲
۳. پرداختچی، محمد حسنو بزازی، احمد (۱۳۸۴) تدوین مدل ارزیابی کیفیت زندگی کاری سازمانها. فصلنامه مدیریت شماره ۵. صص ۱۴۳-۱۲۴
۴. ربیعی، فرهاد (۱۳۸۱) عوامل انسانی و نقش آن در صنعت هواپیمایی- ارگونومی، دومین همایش ایمنی هوانوردی، تهران، پژوهشگاه هوا فضا.
۵. جعفر نژاد، پروین، فرزاد، ولی اله، مرادی، علیرضا، شکری، امید (۱۳۸۴) بررسی رابطه میان پنج عامل بزرگ شخصیت، سبکهای مقابله ای و سلامت روانی در دانشجویان کارشناسی، مجله علمی پژوهشی روانشناسی و علوم تربیتی، بهار و تابستان ۱۳۸۴، دوره ۳۵، شماره ۱، صص ۷۴-۵۱

۶. لوتانز و همکاران (۱۳۹۲) سرمایه های روانشناختی سازمان: تحولی در مزیت رقابتی سرمایه انسانی، ترجمه عبدالرسول جمشیدیان و محمد فروهر، انتشارات ایپژ: تهران.
۷. علی پور، لطف اله (۱۳۹۰) استرس شغلی و مدیریت آن.
۸. فراهانی، ابوالفضل، عجم، قاسم، عزیزبان گهن، نسرين سرا، سارا (۱۳۹۰) رابطه بین عوامل روانشناختی توانمند سازی و کارافرینی سازمانی کارکنان اداره تربیت بدنی استان خراسان رضوی. مدیریت ورزشی. ۸. ص. ۵۵-۴۱
۹. مهمانفر، م. ح (۱۳۸۴) بررسی تاثیر استرس و تعارض در عملکرد کارکنان شرکت های تابعه و وابسته وزارت نیرو در بخش ابوفاضلاب استان گیلان و ارائه مدل تبیین گرد در این زمینه برای شرکت بهره برداری از شبکه های آبیاری و زه کشی استان گیلان. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت اجرایی. موسسه تحقیقات و آموزش وزارت نیرو
۱۰. همتی، (۱۳۸۱) بررسی رابطه استرس شغلی در کارکنان بهداشت و درمان صنعت نفت تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی.
۱۱. هویدا، رضا، مختاری، حجت الله و فروهر، محمد (۱۳۹۱) رابطه مولفه های سرمایه های روانشناختی و مولفه های تعهد سازمانی. مجله پژوهش های علوم شناختی و رفتاری. سال ۲. شماره ۲. صص ۵۶-۴۳
۱۲. نورانی پور، رحمت الله، حسن اکبر زاده، عبدالجبار (۱۳۸۹) بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیت و رضایت کارکنان شرکت پترو شیمی تبریز سال ۱۳۸۹، فصلنامه علوم تربیتی، سال چهارم، شماره ۱۴، تابستان ۱۳۹۰، صص ۲۵-۴۴

13. Ahsan.N.abduh=Ilah.z.yong gun fie,d &aiam,s,s(2009) astudy of job stress and job satisfaction among university staff in Malaysia european,jour nal of social science,8(1),121-130
14. Bozionelos.N. (2004) the big five of personality and work involvement journal of managerial psychology,voi.19.no.1: 69-81.
15. LothansF,luthan k,luthans BC. (2004) positive psychological capital: going bgehond human and social.bus horize.47(1):45.50.

The Relationship between Psychological Capital and Job Stress of Parsian Parks Corps of Education

Setareh Khaksefidi¹, Hossein Ansari²

1. *Master of Industrial and Organizational Psychology, Shahid Chamran University*

2. *Senior Psychologist, Primary Teacher*

Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship between psychological capital and occupational stress in the staff of the Parsian Provincial Education and Nursing Office. The research was a correlation study and the statistical population of all the staff of the Parsian Parish Education and Training Administration was 966 people, of which 200 individuals A randomized sampling method was used. The tools used in this research were psychological capital inventory and occupational stress questionnaire. Data obtained from this research were analyzed using Pearson correlation coefficient and multiple regression analysis. Results showed that between self-efficacy, Sparkle and hope There is a significant negative relationship between job fear and optimism, there is a significant negative correlation with job stress.

Keywords: Psychological Capital, Job Stress, Training Staff.
