

بررسی منابع استرس در استادان دانشگاه‌های گیلان، علوم پزشکی و آزاد گیلان

*دکتر عباس صادقی (Ph D)^۱ - دکتر محمدکریم معتمد (Ph D)^۲

*نویسنده مسئول: رشت، دانشگاه گیلان، دانشکده علوم انسانی

پست الکترونیک: asadeghi_2003@yahoo.com

تاریخ دریافت مقاله: ۸۹/۴/۱۰ تاریخ پذیرش: ۸۹/۶/۱۷

چکیده

مقدمه: یکی از نکته‌های مهم مؤثر بر کارایی استادان فشار روانی و فرسودگی شغلی تدریجی است که ضربه بزرگی به حرفه آنها بویژه بر فرایند یادگیری و یاددهی توسط آنها وارد می‌کند.

هدف: تعیین منابع استرس در استادان دانشگاه‌های گیلان، علوم پزشکی و آزاد گیلان.

مواد و روش‌ها: از ابتدای سال ۱۳۸۷ تا پایان سال ۱۳۸۸، ۱۸۶ نفر از استادان دانشگاه‌های گیلان، علوم پزشکی و آزاد گیلان بر اساس جدول کرجسی و مورگان تعیین و براساس نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات مربوط به متغیرهای متعدد تحقیق کنونی از پرسشنامه‌ای که توسط دیویس Dieves، رابینز Robbinse و مک‌کی Mackay (۱۹۹۱) که برای سنجش استرس شغلی و منابع آن طراحی شده، استفاده شده است. این پرسشنامه دو بخش دارد که بخش اول به ارزیابی علائم استرس شغلی حاوی ۲۰ ماده می‌پردازد علائم استرس شغلی را در سه ماه گذشته بررسی می‌کند و بخش دوم به سنجش منابع استرس شغلی می‌پردازد و شامل ۵۰ ماده به منظور تعیین منابع استرس شغلی است و تجربه شغلی فرد را در طی یک سال گذشته بررسی می‌کند.

نتایج: طبق یافته‌ها به‌طور کلی علائم و منابع استرس شغلی استادان در حد متوسط و در مردان نسبت به زنان بیشتر بود. هر چند که در بخشی از نتایج از نظر وضع استرس شغلی بین استادان دانشگاه‌های گیلان، علوم پزشکی و آزاد گیلان تفاوت معنی‌دار وجود نداشت ولی بخش دیگری از یافته‌های تحقیق مؤید آن است که ارتباط آماری ویژگی‌های فردی مثل جنس، تحصیل و تعداد فرزندان با وضعیت و منابع استرس شغلی معنی‌دار است.

نتیجه‌گیری: بر اساس نتایج این تحقیق، اکثر استادان استرس در حد متوسط دارند و از نظر علائم استرس شغلی بین استادان زن و مرد تفاوت معنی‌دار وجود دارد به‌طوری که مردان نسبت به زنان از نظر نوع دانشگاه، تحصیلات و ... منابع استرس شغلی بیشتری را نشان می‌دهند.

کلید واژه‌ها: تنش / دانشگاه‌ها / دانشگاهیان / فشار روانی

مجله دانشگاه علوم پزشکی گیلان، دوره نوزدهم شماره ۷۶، صفحات: ۴۷-۳۸

مقدمه

محرک (۴) و متاثر از تعامل فرد و محیط بودن یا ادراک فرد از موقعیت بودن (۵) دسته بندی کرد. به‌علاوه استرس یک پدیده جهانی است و خصیصه اصلی آن، این است که تمام بعدهای روان‌شناختی، جسمی، خانوادگی و اجتماعی افراد را به میان می‌کشد.

استرس شغلی تأثیر فراوان بر عملکرد و فعالیت‌های اعضای سازمان می‌گذارد و مدیران، کارمندان و ارباب رجوع آنها، زیر این فشار دچار حالت‌های روانی خاص شده و دست به رفتار و اعمالی می‌زنند که نتایج آن مستقیماً در بازدهی سازمان منعکس می‌شود (۶).

به‌هرحال این تحقیق در تلاش است که وضعیت استرس استادان دانشگاه‌های گیلان، آزاد و علوم پزشکی را مورد بررسی قرار دهد تا از این طریق منابعی را که در بروز

تعریف‌های مختلفی از فشار روانی (Stress) وجود دارد. مهم‌ترین تعریف مربوط به الیسون Ellison است که آن را پاسخ زیست‌شیمیایی بدن در یک موقعیت تهدیدآمیز می‌داند (۱).

یکی از مسایل مهمی که بر استادان و کارآیی آنان اثر می‌گذارد، وجود فشار روانی و در نتیجه فرسودگی تدریجی آنان است. فشار روانی ضربه بزرگی در حرفه معلمی بویژه در فرایند یاددهی-یادگیری تلقی می‌شود و همواره فرسودگی جسمی، عاطفی و نگرشی را در برمی‌گیرد که اغلب به علت صرف انرژی فوق‌العاده استادان برای مقابله با فشارزها، سازگاری و انطباق با محیط بوجود می‌آید (۲). دیدگاه صاحب‌نظران در مورد استرس متفاوت است. به طوری که می‌توان آنها را در سه گروه محرک بودن (۳)، پاسخ‌دادن به

استان گیلان به تفکیک جنس و نوع دانشگاه، ۱۸۶ نفر براساس جدول کرجسی و مورگان (۸) به صورت تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند. بدین صورت که ابتدا منطقه جغرافیایی استان گیلان به مناطق مرکزی، شمالی، جنوبی، شرقی و غربی تقسیم و با قرعه‌کشی دانشگاه‌های آزاد شهرهای رشت، لاهیجان و انزلی انتخاب شدند. در دانشگاه گیلان و علوم پزشکی نیز بین دانشکده‌های بزرگ متوسط و کوچک قرعه‌کشی انجام شد و دانشکده‌های علوم انسانی، کشاورزی و معماری در دانشگاه گیلان و پزشکی و پرستاری در علوم پزشکی انتخاب شدند. سپس، به صورت طبقه‌ای در هر واحد دانشگاهی یا دانشکده منتخب نمونه اعضای هیأت علمی انتخاب شدند.

برای جمع‌آوری اطلاعات متغیرهای متعدد تحقیق از پرسشنامه دیویس (Dieves)، رابینز (Robbinse, E.E) و مک‌کی (Mackay, M) (۱۹۹۱) برای سنجش استرس شغلی و منابع آن استفاده شد. این پرسشنامه از دو بخش تشکیل شده که عبارت است از:

الف- پرسشنامه سنجش علائم استرس شغلی حاوی ۲۰ ماده که علائم استرس شغلی را از سه ماه گذشته تاکنون بررسی و ارزیابی می‌کند.

ب- پرسشنامه سنجش منابع استرس شغلی شامل ۵۰ ماده به منظور تعیین منابع استرس شغلی که تجربه شغلی افراد را از سال پیش از آن تاکنون مورد بررسی قرار می‌دهد. برای نمره‌گذاری، در هر بخش این پرسشنامه به گزینه‌های پاسخی هرگز، نمره صفر، بندرت یک، گاهی اوقات دو، اکثر اوقات سه و همیشه نمره چهار تعلق می‌گیرد. به عبارت دیگر، به هر یک از پرسش‌ها با توجه به نوع پاسخ داده شده، نمره بین صفر تا چهار داده می‌شود.

در این تحقیق نیز پرسشنامه مورد استفاده از نظر پایایی و روایی بررسی شد. برای بررسی پایایی آلفای کرونباخ محاسبه شد که برای هر کدام از پرسشنامه‌ها و منابع استرس شغلی ضریب پایایی آن مشخص شده‌است و برای بررسی روایی با اجرای آزمایشی در گروهی از استادان، روایی و پایایی سوالات مورد بررسی قرار گرفت و برای داوری در مورد روایی از نظر استادان گروه‌های روان‌شناسی، علوم تربیتی و

وضعیت استرس آنها نقش دارند، با توجه به ویژگی‌های فردی آنها مشخص نماید تا حداکثر بهره‌وری تحقق یابد زیرا تحقیقات نشان می‌دهد که عوامل استرس‌زای رویارویی در سازمان‌ها، تأثیر منفی معنی‌داری بر بهره‌وری و رضایت دارند (۷).

از سوی دیگر، امروزه یکی از مشکلات شایع در تمام سازمان‌های آموزشی، پدیده استرس یا فشار عصبی است که به دلیل داشتن پیامدهای نامطلوب بی‌شمار مورد توجه اکثر علمای آموزشی قرار گرفته‌است. در این راستا این تحقیق می‌کوشد تا استرس استادان را مورد بررسی قرار دهد. شناسایی وضعیت استرس در محیط کار استادان دانشگاه‌های گیلان، علوم پزشکی و آزاد استان گیلان موجب می‌شود، استادان راهکار مقابله با این عوامل و منابع را فراگیرند و در جهت حل مشکل گام‌های اساسی بردارند و زمینه افزایش کارایی و اثربخشی سازماندهی آموزشی هم فراهم شود.

همچنین، عوارض و آثار فعالیت استادان نامتعادل بر دانشجویان در زمینه‌هایی مثل بی‌ثباتی، اضطراب، تنفر و احساس حقارت برکسی پوشیده نیست. مثلاً، دانشجویانی که در کلاس‌های استادان سازش نیافته و نامتعادل از نظر روانی شرکت داشته‌اند، متأسفانه این گونه ویژگی‌های رفتاری را از خود نشان داده‌اند. بدین ترتیب در ابعاد مثبت، استادان باثبات، متعادل و سازگار می‌توانند در سلامت و بهداشت روانی دانشجویان بسیاری که اختلال رفتاری دارند نقش کمکی و درمانی چشمگیری ایفا کنند.

هدف اصلی تحقیق فعلی شناسایی استرس استادان دانشگاه‌های گیلان، علوم پزشکی و آزاد استان گیلان بود و هدف‌های فرعی آن، شناخت عوامل ایجاد و تشدید استرس در محیط کار آنان و نیز کشف رابطه بین ویژگی‌های شخصی استادان و وضعیت استرس و منابع آنها بوده است. همچنین، پرسش‌های تحقیق به چگونگی استرس استادان، منابع استرس، تفاوت استرس استادان از نظر جنس، نوع دانشگاه و منابع استرس مربوط بوده است.

مواد و روش‌ها

از جامعه استادان دانشگاه‌های گیلان، علوم پزشکی و آزاد

مشاوره دانشگاه گیلان استفاده شد. نتایج نشان داد که سوالات پرسشنامه از پایایی بالایی برخوردار است (۰/۸۱).

نتایج

وضعیت استرس و منابع استرس شغلی استادان، فراوانی میانگین و درصد وضعیت استرس شغلی و هر یک از منابع استرس شغلی به صورت کلی تعیین شد که بر این اساس اکثر استادان در حد متوسط استرس و ۶۶/۶ استرس بالا داشتند.

در اکثر آنها (۶۹ درصد) منابع استرس متوسط، ۱۶ درصد پایین و ۱۴/۸۰ درصد بالا بود. نداشتن کنترل در ۶۱/۶ درصد افراد در حد متوسط، در ۱۷/۷ درصد در حد پایین و در ۱۹/۲ درصد در حد بالا بود. شکاف اطلاعات به عنوان یکی از منابع استرس در ۵۷/۹ درصد در حد متوسط، ۲۰/۲ در حد پایین و در ۲۰/۷ درصد در حد بالا بدست آمد. ۵۷/۹ درصد استادان علت و اثر را به عنوان یکی از منابع استرس، در حد متوسط، ۲۰/۲ در حد پایین و ۲۰/۷ درصد در حد بالا داشتند. در اکثر استادان ۶۷ درصد تعارض در حد متوسط، ۱۷/۷ درصد، پایین و ۱۴ درصد بالا بود. ۶۵ درصد استادان در حد متوسط انسداد شغلی را به عنوان منبع استرس، ۱۶ درصد در حد پایین و ۱۷/۷ درصد در حد بالا داشتند. اکثر استادان (۷۴/۴ درصد) در حد متوسط بیگانگی را به عنوان منبع استرس گزارش کرده‌اند و تنها در ۱۲/۱ درصد در حد پایین و در ۱۳/۱ درصد در حد بالا بود. ۶۱/۳ درصد در حد متوسط، ۲۱/۲ درصد در حد پایین و ۱۷ درصد در حد بالا، سنگین بار نقش را به عنوان منبع استرس شغلی و ۶۶/۵ درصد استادان در حد متوسط، ۱۷/۲ درصد در حد پایین، ۱۵/۸ درصد در حد بالا سبک بار نقش را به عنوان منبع استرس اعلام کرده‌اند. به نظر ۶۴/۵ درصد استادان در حد متوسط، ۱۸/۵ درصد در حد پایین و ۱۶/۵ درصد در حد بالا محیط شغل استادان منبع استرس بوده‌است. اکثر استادان (۶۹/۷) درصد در حد متوسط، ۱۵/۸ در حد پایین و ۱۴ درصد در حد بالا تعارض نقش را به عنوان منبع استرس اعلام کردند.

بین علائم استرس شغلی استادان مرد و زن تفاوت معنی‌دار وجود داشت. به طوری که استادان مرد نسبت به استادان زن صرف‌نظر از نوع دانشگاه و میزان تحصیلات، علائم استرس

شغلی بیشتر نشان می‌دادند.

همچنین، بین منابع استرس شغلی استادان مرد و زن تفاوت معنی‌دار وجود داشت. به طوری که استادان مرد صرف‌نظر از نوع دانشگاه و تحصیلات، منابع استرس شغلی بیشتر را نسبت به استادان زن نشان می‌دادند.

سوال تحقیق: آیا بین استادان مرد و زن از نظر منابع ده گانه استرس شغلی تفاوت وجود دارد؟

جدول ۱: میانگین و انحراف استاندارد انواع منابع استرس شغلی استادان به تفکیک جنس

ردیف	منابع استرس شغلی	جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
۱	نداشتن کنترل	زن	۹۳	۱/۸۶	۰/۶۳
		مرد	۹۳	۲/۰۳	۰/۶۴
۲	شکاف اطلاعات	زن	۹۳	۱/۹۱	۰/۶۰
		مرد	۹۳	۲/۱۲	۰/۵۳
۳	علت و اثر	زن	۹۳	۱/۹۴	۰/۶۸
		مرد	۹۳	۲/۴۶	۰/۸۲
۴	تعارض	زن	۹۳	۱/۶۲	۰/۵۷
		مرد	۹۳	۱/۹۸	۰/۷۲
۵	انسداد شغلی	زن	۹۳	۱/۸۹	۰/۷۳
		مرد	۹۳	۱/۷۴	۰/۷۷
۶	بیگانگی	زن	۹۳	۱/۷۴	۰/۷۷
		مرد	۹۳	۲/۱۳	۰/۷۲
۷	سنگین بار نقش	زن	۹۳	۲/۲۴	۰/۷۰
		مرد	۹۳	۲/۷۶	۰/۶۸
۸	سبک بار نقش	زن	۹۳	۲/۳۴	۰/۶۳
		مرد	۹۳	۲/۷۶	۰/۶۸
۹	محیط شغل	زن	۹۳	۲/۱۵	۰/۶۲
		مرد	۹۳	۲/۴۲	۰/۶۱
۱۰	تعارض نقش	زن	۹۳	۱/۹۳	۰/۶۵
		مرد	۹۳	۲/۱۱	۰/۶۲

جدول ۲: T-test و درجه آزادی انواع منابع استرس شغلی استادان به

تفکیک جنس

Sig	df	T	منابع استرس شغلی	ف
P= 0/0001	۱۸۴	۲/۶۴	فقدان کنترل	۱
P= 0/0001	۱۸۴	۳/۷۷	شکاف اطلاعات	۲
P= 0/0001	۱۸۴	۶/۸۹	علت و اثر	۳
P= 0/0001	۱۸۴	۵/۳۶	تعارض	۴
P= 0/0001	۱۸۴	۶/۵۸	انسداد شغلی	۵
P= 0/0001	۱۸۴	۵/۳۲	بیگانگی	۶
P= 0/0001	۱۸۴	۲/۹۸	سبک بار نقش	۷
P= 0/0001	۱۸۴	۶/۴۶	سنگین بار نقش	۸
P= 0/0001	۱۸۴	۴/۴۳	محیط شغلی	۹
P= 0/0001	۱۸۴	۲/۷۰	تعارض نقش	۱۰

و آزاد از نظر منابع استرس شغلی تفاوت وجود دارد؟ طبق جدول ۵ منابع استرس شغلی در سطح (a= ۰/۰۵) در گروه‌های سه‌گانه استادان دانشگاه‌های گیلان، علوم پزشکی و آزاد معنی‌دار بود.

جدول ۵: میانگین منابع استرس شغلی استادان در دانشگاه‌های مختلف

میانگین	تعداد	گروه‌ها	منابع استرس شغلی
۲/۱۴	۴۶	علوم پزشکی	علت و اثر
۲/۰۶	۶۵	آزاد	
۲/۴۳	۷۵	گیلان	
۱/۶۷	۴۶	علوم پزشکی	تعارض
۱/۸۲	۶۵	آزاد	
۱/۶۹	۷۵	گیلان	
۱/۹۷	۴۶	علوم پزشکی	انسداد شغلی
۲/۱۱	۶۵	آزاد	
۲/۳۹	۷۵	گیلان	
۱/۸۰	۴۶	پیام نور	بیگانگی
۱/۸۹	۶۵	آزاد	
۲/۱۴	۷۵	گیلان	
۱/۹۲	۴۶	علوم پزشکی	تعارض نقش
۱/۲	۶۵	آزاد	
۲/۱۵	۷۵	گیلان	
۲/۰۶	۴۶	علوم پزشکی	منابع استرس
۲/۱۱	۶۵	آزاد	
۲/۲۲	۷۵	گیلان	

چنانکه جدول‌های ۵ و ۶ استادان با منبع استرس شغلی، علت و اثر با توجه به F و در سطح تعیین شده (a= ۰/۰۵) تفاوت معنی‌دار وجود داشت به طوری که بررسی تفاوت بین جفت مقایسه‌های نوع دانشگاه انجام شده نشان می‌داد که بین جنسیت در دانشگاه‌های علوم پزشکی گیلان با دانشگاه‌های آزاد گیلان تفاوت معنی‌دار وجود داشت به عبارت دیگر استادان دانشگاه گیلان در منبع استرس شغلی علت و اثر بیش از استادان دانشگاه‌های آزاد و علوم پزشکی این منبع را در ایجاد استرس شغلی مؤثر می‌دانستند.

در مورد منبع استرس شغلی تعارض بر اساس F و سطح معنی‌داری تعیین شده بین جفت مقایسه گروه‌ها نشان داده شد که تنها بین علوم پزشکی و گیلان تفاوت وجود دارد و استادان

همانطور که جدول ۲ نشان می‌دهد در مورد انواع منابع استرس شغلی بین استادان مرد و زن تفاوت معنی‌دار وجود داشت یعنی استادان مرد بیش از استادان زن تحت تاثیر منابع استرس شغلی قرار داشتند و بیشترین تفاوت در منابع استرس شغلی در علت و اثر، انسداد شغلی و سبک بار نقش وجود داشت. سؤال تحقیق: آیا از نظر وضعیت استرس شغلی بین استادان دانشگاه‌های مختلف تفاوت وجود دارد؟

جدول ۳: تحلیل واریانس مقایسه استادان دانشگاه‌های مختلف و علائم

استرس شغلی آنان

منابع پراکندگی	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F مشاهده شده	p
بین گروه‌ها	۰/۴۰۷	۲	۰/۲۰۳		
درون گروه‌ها	۱۳۲/۷۴	۳۹۸	۰/۳۳۴	۰/۶۱	p>۰/۰۵
کل	۱۳۳/۱۴	۴۰۰			

همانطور که در جدول ۳ دیده می‌شود بین علائم استرس شغلی استادان در دانشگاه‌های مختلف در سطح تعیین شده تفاوت معنی‌داری وجود نداشت. به عبارت دیگر بین استادان دانشگاه‌های گیلان، علوم پزشکی و آزاد از نظر علائم استرس شغلی تفاوت معنی‌دار وجود نداشت.

سؤال تحقیق: آیا بین استادان دانشگاه‌های گیلان، علوم پزشکی

بیگانگی را در ایجاد استرس شغلی مؤثر می‌دانند. در مورد منبع استرس شغلی تعارض نقش براساس F و سطح معنی‌داری تعیین شده نتایج نشان می‌دهد که بین جفت مقایسه گروه‌ها، تنها بین جفت دانشگاه‌های علوم پزشکی با گیلان تفاوت معنی‌دار وجود دارد به طوری که استادان دانشگاه گیلان بیش از استادان علوم پزشکی تعارض نقش را به عنوان منبع استرس گزارش کرده‌اند.

به‌علاوه در کل منابع استرس شغلی براساس F و سطح معنی‌داری داده شد که تنها بین جفت مقایسه علوم پزشکی با گیلان تفاوت معنی‌دار وجود دارد به طوری که استادان دانشگاه گیلان بیش از استادان علوم پزشکی، کل عوامل ده‌گانه استرس شغلی را در ایجاد استرس مؤثر می‌دانند.

دانشگاه گیلان تعارض را در ایجاد استرس شغلی بیش از استادان دانشگاه علوم پزشکی مؤثر می‌دانند.

به‌علاوه منبع استرس شغلی انسداد شغلی بر اساس F و سطح معنی‌داری تعیین شده، بین جفت مقایسه علوم پزشکی با گیلان و آزاد با گیلان، تفاوت معنی‌دار وجود داشت به طوری که استادان دانشگاه گیلان بیش از استادان آزاد و پیام نور انسداد شغلی را در ایجاد استرس شغلی مؤثر می‌دانستند.

در مورد منبع استرس شغلی بیگانگی براساس F و سطح معنی‌داری تعیین شده بین جفت مقایسه گروه‌های انجام شده نشان می‌دهد که بین جفت مقایسه علوم پزشکی با گیلان و آزاد با گیلان تفاوت معنی‌داری وجود دارد به طوری که استادان دانشگاه گیلان بیش از استادان آزاد و علوم پزشکی،

جدول ۴: تحلیل واریانس مقایسه دانشگاه‌های مختلف از نظر منابع استرس شغلی استادان

منابع استرس شغلی	مجموع مجدورات	مجموع مجدورات	درجه آزادی	میانگین مجدورات	F مشاهده شده	p
علت و اثر	بین گروه‌ها	۹/۴۱	۲	۴/۷۰	۷/۶۴	۰/۰۰۱
	درون گروه‌ها	۲۴۳/۰۴	۱۸۴	۰/۶۱۵		
	کل	۲۵۲/۴۴	۱۸۶			
تعارض	بین گروه‌ها	۶/۰۲	۲	۳/۰۱	۶/۸۴	۰/۰۰۱
	درون گروه‌ها	۱۷۳/۷۱	۱۸۴	۰/۴۴		
	کل	۱۷۹/۷۳	۱۸۶			
انسداد شغلی	بین گروه‌ها	۱۲/۱۹	۲	۶/۰۴	۱۰/۲۰	۰/۰۰۱
	درون گروه‌ها	۲۳۴/۰۰	۱۸۴	۰/۵۹		
	کل	۲۴۶/۰۸	۱۸۶			
بیگانگی	بین گروه‌ها	۸/۱۱	۲	۴/۰۵	۶/۹۳	۰/۰۰۱
	درون گروه‌ها	۲۳۲/۸۵	۱۸۴	۰/۵۸		
	کل	۲۴۰/۹۶	۱۸۶			
تعارض نقش	بین گروه‌ها	۳/۷۲	۲	۱/۸۶	۴/۴۹	۰/۰۰۱
	درون گروه‌ها	۱۶۴/۴۹	۱۸۴	۰/۴۱۳		
	کل	۱۶۸/۲۱	۱۸۶			
منابع استرس (کل)	بین گروه‌ها	۱/۸۸	۲	۰/۹۴	۳/۳۱	۰/۰۰۵
	درون گروه‌ها	۱۱۳/۸۱	۱۸۴	۰/۲۸		
	کل	۱۱۵/۷۰	۱۸۶			

جدول ۶: تحلیل واریانس دانشگاه‌های مختلف استادان و منابع استرس شغلی

منابع استرس	دانشگاه‌ها	تفاوت میانگین	خطای استاندارد	Sig
علت و اثر	پزشکی-گیلان	۰/۳۰۳	۰/۹۴۴	۰/۰۰۱
	آزاد-گیلان	۰/۳۶۹	۰/۱۰۲	۰/۰۰۰۱
تعارض	پزشکی-گیلان	۰/۲۹۴	۰/۰۷۹	۰/۰۰۰۱
انسداد شغلی	پزشکی-گیلان	۰/۴۱۶	۰/۰۹۲	۰/۰۰۰۱
	آزاد-گیلان	۰/۲۸۰	۰/۱۰۱	۰/۰۰۵
بیگانگی	پزشکی-گیلان	۰/۳۳۷	۰/۰۹۸	۰/۰۰۰۱
	آزاد-گیلان	۰/۲۴۴	۰/۰۹۹	۰/۰۱
تعارض نقش	پزشکی-گیلان	۰/۲۳۱	۰/۷۷۲	۰/۰۰۵
منابع استرس	پزشکی-گیلان	۰/۱۱۶	۰/۰۶۹	۰/۰۱

بحث و نتیجه‌گیری

به نحوی با فشارهای عصبی روبرو هستند و ۷۸٪ محیط کار را به عنوان عامل فشار روانی خود معرفی کرده‌اند.

در بخشی دیگر از نتایج تحقیق ما در پاسخ به پرسش سوال تحقیق که بررسی وضعیت استرس استادان مرد و زن بود با استفاده از t تست نتایج نشان داد که بین استرس شغلی استادان زن و مرد تفاوت وجود دارد به طوری که استادان مرد نسبت به استادان زن صرف نظر از نوع دانشگاه علائم استرس شغلی بیشتری نشان می‌دادند. این یافته‌ها با یافته‌های رضایی (۱۳۷۰) (۸) که نشان داد استادان مرد بیش از استادان زن دچار استرس هستند همخوانی دارد.

به‌علاوه نتایج دیگر تحقیق که با استفاده از t تست انجام شده نشان داد که بین منابع استرس ده گانه شغلی و کل استادان مرد و زن تفاوت معنی‌دار وجود دارد. بیشترین تفاوت منابع استرس شغلی استادان مرد و زن مربوط به علت و اثر، انسداد شغلی و سنگین بارنقش بوده‌است.

در بخش دیگری از یافته‌های این تحقیق، تفاوت استادان دانشگاه‌های گیلان، علوم پزشکی و آزاد استان گیلان از نظر وضعیت و منابع استرس شغلی با تحلیل واریانس بررسی شد که نتایج نشان داد از نظر علائم استرس شغلی تفاوت معنی‌داری بین استادان وجود ندارد ولی از نظر منابع (در کل و منابع ده‌گانه استرس) تفاوت، معنی‌دار بود از جمله از نظر منابع استرس علت و اثر، تعارض، انسداد شغلی، بیگانگی، تعارض نقش و استرس شغلی (کل) بین استادان دانشگاه‌های گیلان، علوم پزشکی و آزاد استان گیلان تفاوت وجود داشت

استادان به عنوان مریبان اصلی جامعه فعلی و آتی که نقش مؤثر و حساسی در آینده جامعه دارند، همیشه مورد توجه محققان بوده‌اند. برای اینکه استادان بتوانند این نقش خطیر را به خوبی ایفا کنند، لازم است که از شرایط روحی و روانی مناسبی برخوردار بوده و استرس کمتری تحمل کنند. رسیدن به این نقطه ایده‌آل در ابتدا نیاز به شناسایی علائم استرس شغلی و منابع آن دارد تا بتوان پس از آن به رفع استرس و منابع استرس شغلی استادان اقدام کرد. بنابراین تحقیق برای شناسایی علائم و منابع استرس شغلی استادان با استفاده از جامعه آماری آموزش عالی استان گیلان انجام شد که به نتایج زیر دست آمد:

یافته‌ها نشان داد که بیش از ۶۶ درصد استادان استرس شغلی متوسط، بیش از ۱۶ درصد استرس شغلی بالا و بیش از ۱۸ درصد استرس شغلی پایین دارند. به‌علاوه نتایج تحقیق سازمان امور استخدامی کشور توسط حیدری کرمی نشان داد که ۸۶٪ درصد استادان فشار روانی متوسط و حدود ۸٪ فشار روانی شدید را متحمل می‌شوند (۷). بنابراین، نتایج این تحقیق و پژوهش رضایی و مغازه با نتایج تحقیق کنونی همخوانی دارد (۹ و ۱۰).

مغازه (۱۰) نشان داد که اکثر استادان مورد مطالعه متأثر از استرس شدید بوده و بخش وسیعی از فشار روانی آنها ناشی از حرفه آنهاست.

در تحقیق دیگری حیدری کرمی (۱۳۷۲) (۷) در سازمان امور استخدامی کشور نشان داد که ۸۰ درصد کارکنان این جامعه

ویژگی فردی استادان با یکی از منابع استرس با عنوان نداشتن کنترل پرداختیم که نتایج نشان داد در دوره‌های مختلف بین ویژگی فردی استادان و فقدان کنترل در سطح تعیین شده رابطه معنی‌دار وجود دارد.

نتایج این بخش با یافته‌های تئوری و تحقیق استورا (۱۹۹۱) (۳) و حیدری کرمی (۱۳۷۲) (۷) همخوانی دارد.

در ادامه بررسی نسبت‌های t با هدف مشخص کردن سهم هر یک از ویژگی‌های فردی استادان در ارتباط با منبع استرس، فقدان کنترل نشان داد که به ترتیب ویژگی‌های فردی جنس و دانشگاه علوم پزشکی با منبع فقدان کنترل رابطه دارد.

از متغیرهای شخصیتی که در تجربه استرس شغلی تأثیر دارد، بیرونی بودن مرجع کنترل استاد است. مطالعات نشان داد که ادراک و تجربه واقعی استرس بسته به میزان احساس کنترل بر حوادث بالقوه فشار آور است.

نتایج بررسی رابطه بین ویژگی فردی استادان با شکاف اطلاعات به عنوان منبع استرس شغلی نشان داد که در سطح تعیین شده بین ویژگی فردی استادان با شکاف اطلاعات رابطه معنی‌دار وجود دارد.

به‌علاوه بررسی نسبت‌های t برای تعیین سهم هر یک از ویژگی‌های فردی استادان با شکاف اطلاع به عنوان منبع استرس شغلی نشان داد که به ترتیب ویژگی شخصی استادان شامل جنس، دانشگاه علوم پزشکی، دانشگاه گیلان و میزان تحصیلات کارشناسی ارشد (پزشک عمومی) با شکاف اطلاعات به عنوان منبع استرس رابطه دارد.

از سوی دیگر نتایج این بخش برخلاف نتایج قبلی نشان می‌دهد که علاوه بر عوامل فردی استادان مثل نوع دانشگاه و جنسیت، بین شکاف اطلاعات به عنوان منبع استرس با سطح تحصیلات استادان رابطه وجود دارد. به نظر می‌رسد مدرسان کارشناسی ارشد (پزشک عمومی) از این بابت نسبت به استادان دکترا استرس بیشتری دارند به علاوه یافته‌های این بخش تا حدودی با یافته‌های تحقیق تقوی (۱۳۷۶) (۶) همخوانی دارد.

بخشی دیگر از یافته‌های تحقیق، نشان می‌دهد که ویژگی‌های فردی استادان با تعارض به عنوان یکی از منابع استرس شغلی رابطه معنی‌دار دارد. این بخش از یافته‌ها با نتایج یافته‌های

به‌طوری که استادان دانشگاه گیلان اغلب بیش از استادان دانشگاه علوم پزشکی و آزاد در منابع شغلی اعلام شده، استرس شغلی را گزارش داده‌بودند. نتایج این بخش تا حدود زیادی با نتایج تحقیق تقوی (۱۳۷۶) (۶) که نشان داد بین نوع دانشگاه و میزان فشار روانی تفاوت معنی‌دار وجود ندارد، همخوانی داشت. رضایی (۱۳۷۰) (۹) نشان داد که ۲۵٪ معلمان ایرانی استرس شدیدی متحمل می‌شوند و معلمان مرد بیش از معلمان زن دچار استرس هستند. همچنین، متغیرهای چون سن، تجربه و درآمد تأثیری در میزان استرس معلمان نداشت. مشکلات مالی و حقوق ماهانه از منابع استرس معلمان بود.

نتایج نشان می‌دهد که بین ویژگی‌های فردی استادان با وضعیت استرس شغلی آنها رابطه معنی‌دار در سطح $a=0/05$ وجود دارد به عبارت دیگر، ویژگی شخصی استادان (مثل جنس و نوع دانشگاه) با علائم استرس شغلی ارتباط دارد. نتایج این بخش از پژوهش با یافته‌های پژوهش مغازه (۱۳۷۴) (۱۰) همخوانی دارد.

به علاوه بررسی نسبت‌های t برای تعیین سهم هر یک از عوامل فردی استادان (مثل جنس) با وضعیت استرس استادان نشان می‌دهد که اولویت ویژگی فردی استادان با وضعیت استرس آنان تنها با جنس آنها مرتبط است و در این بین استادان زن علوم پزشکی، آزاد و گیلان بیش از مردان علائم استرس شغلی نشان می‌دهند. سایر ویژگی‌های شخصی استادان در سطح تعیین شده ارتباط معنی‌داری نداشتند.

در قسمتی دیگر نتایج نشان داد که بین ویژگی‌های فردی استادان با منابع استرس شغلی در سطح تعیین شده رابطه معنی‌دار وجود دارد.

این نتایج با یافته‌های پژوهش محمدی (۱۳۸۱) (۱۱) همخوانی دارد. به‌علاوه بررسی نسبت‌های t به منظور مشخص شدن سهم هر یک از ویژگی‌های فردی استادان با منابع استرس شغلی آنان نشان می‌دهد که در استادان به ترتیب جنس و نوع دانشگاه با منابع استرس شغلی رابطه دارد.

نتایج این بخش با نتایج تحقیق‌های گذشته مثل رضایی (۱۳۷۰) (۹) در بخش جنس همخوانی دارد.

در بخشی دیگر از یافته‌های تحقیق ما، به بررسی رابطه بین

ابراهیمی قوام (۱۳۷۵) (۲) همخوانی دارد.

بعلاوه نسبت‌های t برای تعیین سهم هر یک از ویژگیهای فردی استادان با تعارض به عنوان منبع استرس شغلی نشان می‌دهد که به ترتیب ویژگی‌های فردی استادان شامل جنس و نوع دانشگاه با منبع تعارض شغلی رابطه دارد. یافته‌های این بخش با نتایج تحقیق کاری (۱۳۷۳) (۱۲) که نشان می‌دهد تعارض فزاینده در ایجاد استرس نقش دارد همخوانی دارد.

بین ویژگی‌های شخصی استادان با منبع انسداد شغلی رابطه معنی‌دار وجود داشت و استادان به نوعی بر این باورند که پیشرفت در شغل کمتر از حدی است که باید باشد و در مورد پیشرفت شغلی احساس بدبینی می‌کنند. به علاوه بررسی نسبت‌های t به منظور مشخص کردن سهم هر یک از ویژگی‌های فردی استادان با انسداد شغلی به عنوان منبع استرس شغلی نشان می‌دهد که به ترتیب عوامل فردی شامل جنس و نوع دانشگاه با منبع استرس انسداد شغلی رابطه دارد.

به طوری که یافته‌های تحقیق نزهت (۱۳۷۶) (۱۳) نشان داد، بین استرس شغلی و منابع استرس مدیران همبستگی مثبت و معنی‌دار وجود داشت و سه عامل فشار روانی شامل وضعیت کار و مسئولیت‌ها، نداشتن همکاری و حل تضادها و میزان کار زیاد متغیرهای پیش‌بینی فشار شغلی مدیران بودند. عوامل فردی معلمان به طور کلی با منبع استرس بیگانگی، رابطه معنی‌دار داشت. نتایج این بخش با یافته‌های تحقیق نزهت (۱۳۷۶) (۱۳) همخوانی دارد.

بررسی نسبت‌های t به منظور مشخص کردن سهم هر یک از ویژگی‌های فردی با منبع استرس بیگانگی معلمان نشان داد که به ترتیب عوامل فردی شامل جنس و درآمد همسر بیگانگی رابطه معنی‌دار داشت.

همچنین، در سطح تعیین شده ($\alpha=0/05$) رابطه معنی‌داری بین عوامل فردی معلمان با سبک بار نقش وجود نداشت. بین عوامل شخصی استادان با سنگین بار نقش به عنوان منبع استرس رابطه معنی‌دار بدست آمد.

نتایج این تحقیق با یافته‌های پژوهش کلاپلان (۱۳۷۶) (۱۴) همخوانی دارد. نسبت‌های t برای مشخص کردن سهم هر یک از ویژگی‌های فردی استادان در تبیین سنگین بار نقش به عنوان یکی از منابع استرس شغلی نشان داد که به ترتیب

عوامل فردی استادان شامل جنس، دانشگاه‌های گیلان، علوم پزشکی و آزاد استان گیلان و سطح تحصیلات کارشناسی ارشد (پزشک عمومی) استادان نقش دارند که با نتایج تحقیق ابراهیمی قوام (۱۳۷۵) (۲) هماهنگی دارد.

بین عوامل فردی استادان با محیط شغلی به عنوان منبع استرس معلمان رابطه معنی‌دار وجود داشت.

بررسی نسبت‌های t به منظور مشخص کردن سهم هر یک از ویژگی‌های فردی استادان در تبیین محیط شغلی به عنوان منبع استرس شغلی نشان می‌دهد که عوامل فردی استادان به ترتیب عبارتند از جنس و سابقه کار که رابطه بدست آمده بود.

تقوی (۱۳۷۶) (۶) طی تحقیقی نشان داده بود که بین جنس و فشار روانی معلمان رابطه‌ای معنی‌دار وجود نداشت یعنی معلمان با سابقه، نسبت به سایر معلمان زیر فشار روانی بیشتری بودند و بین مقاطع تحصیلی و میزان فشار روانی تفاوت معنی‌دار وجود نداشت در واقع ۸۶٪ معلمان زیر فشار روانی متوسط هستند و در حدود ۸٪ آنها شدت زیر فشار روانی قرار دارند. پس به طور کلی بین نتایج بدست آمده در تحقیق‌ها و تحقیق تقوی همخوانی کلی وجود داشت.

بین عوامل فردی استادان با تعارض نقش به عنوان منبع استرس شغلی معلمان در سطح تعیین شده ($\alpha=0/05$) رابطه معنی‌داری وجود ندارد. این بخش از یافته با نتایج پژوهش ابراهیمی قوام (۱۳۷۵) (۲) که تعارض نقش را به عنوان عامل استرس‌زای شغلی استادان گزارش کرده همخوانی ندارد و به نظر می‌رسد تفاوت نمونه‌ها عامل اصلی تفاوت نتایج باشد. به نظر ابراهیمی قوام (۱۳۷۵) (۲) ناسازگاری نقش‌هایی که معلمان با آن روبرو هستند یکی دیگر. عوامل استرس‌زای شغلی معلمان است، تعارض نقش، ابهام و گرانباری آن از این جمله‌اند.

علاقه‌بند (۱۳۶۶) (۱۵) تضاد نقش که باعث می‌شود فرد در آن واحد به انتظار سازمانی متضاد و ناهمخوان پاسخ دهد را در ایجاد استرس شغلی مؤثر می‌داند.

بین منابع ده‌گانه استرس شغلی با علائم استرس شغلی رابطه معنی‌دار بدست آمد.

بررسی نسبت‌های t به منظور مشخص کردن سهم هر یک از منابع استرس شغلی در تبیین علائم استرس نشان داد که منابع استرس شغلی به ترتیب اولویت عبارتند از فقدان کنترل،

همخوانی دارد. همچنین استادان مرد صرف‌نظر از نوع دانشگاه نسبت به استادان زن استرس بیشتری تجربه می‌کردند که این نیز با نتیجه پژوهش رضایی (۱۳۷۰) (۹) همخوانی دارد، هر چند تحقیق در مورد دبیران تربیت بدنی نشان می‌دهد که بین معلمان مرد و زن از نظر شیوع استرس شغلی تفاوت معنی‌داری وجود نداشت. شاید این ناهمخوانی به خاطر نوع جامعه مورد مطالعه و ابزار اندازه‌گیری تحقیق باشد. از نظر وضعیت استرس شغلی بین استادان تفاوت معنی‌داری وجود نداشت. این یافته نیز با نتایج تحقیق محمدی (۱۳۸۱) (۱۱)، و رضایی (۱۳۷۰) (۹) همخوانی دارد.

شکاف اطلاعات، بیگانگی، محیط شغل، علت و اثر، سنگین بار نقش و انسداد شغلی که با علائم استرس شغلی استادان رابطه معنی‌دار داشت.

یافته‌های این بخش با نتایج علاقه‌بند (۱۳۷۷) (۱۵) و استورا (۱۹۹۱) (۳) هماهنگی دارد و تحقیق نزهت (۱۳۷۶) (۱۳) نشان داد که بین استرس شغلی و منابع استرس شغلی مدیران همبستگی وجود دارد که این نتیجه تا حدودی نتایج تحقیق کنونی را تأیید می‌کند.

به‌هرحال نتایج تحقیق، در بخش‌های مختلف نشان داد که استادان از نظر علائم استرس شغلی در حد متوسط و بالاتر بودند که تحقیق محمدی (۱۳۸۱) (۱۱) و مغازه (۱۳۷۴) (۱۰)

منابع

1. Brown Marie, Ralph Sue. Managing Stress in Schools. Translators: Abbas Sadeghi and Ardashir Ebrahimi. Haghshenas Publications. Rasht. 2007
2. Ebrahimi, Ghavam. Soghra. Cognition of teachers job stressful factors. Allameh Tabatabaee University. Tehran. 1998.
3. Estura, John. Tanidegi with stress Translator: Parirokh Dadsetan. Roshd Publications. Tehran. 1998.
4. Miknabam, Donald. Be secure in front of stress. Translator: Siroos Mobeini. Roshd Publications. Tehran. 2006.
5. Lazarrus R S "Theory_ based Stress Measurement. Psychology Inquiry No 1. (1990) pp 3-13.
6. Taghavj Mohammad Hussein. Survey the amount teacher stressing Ghazvin city and the factors affect them. Ghazvin Education Organization Publications. Ghazvin. 1997.
7. Haydari, karami, Davood. Survey of the affecting of work environment stress on manpower performances. M. A Dissertation. Governmental Management Organization Publications. Tehran. 1993.
8. Kerjcie R V. Morgan. Determining Sample size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement. No 30. 1970; 136-156.
9. Rezaee, Ahmad. Survey the amount of the stress creates sources among Shiraz teachers. Fars Education Organization Publications. Shiraz 1993.
10. Maghazeh, Zohreh. The relationship between teachers' job stress and their vocational satisfaction. M. A Dissertation. Tarbiyat Moddares University Publications. Tehran. 1995.
11. Mohammadi, Mahdi. Survey of Rasht physical education teachers job stressful factors. Allameh Tabatabaee University Publications. Tehran. 2002.
12. Kari, El, kuver Stress. Translator: Mahdi Gharachedaghi and ShariatZadeh. Khosh Rang Publications. First Edition. Tehran. 1994.
13. Nezhad, Mohammad Reza. Survey the amount and resource of job stress in Fars Province educational management. Fars Education Organization Publications 1997.
14. Kaplan, Harold. Sarok, Binyamin. Clinical Psychiatric abstract. Translator: Pooafkari. Azadeh Publications. Tehran. 1997.
15. Alagheband, Ali. Educational Management. Agah Publications. Tehran. 1986.

Survey the Stress Resources on Academic Staff Members in Guilan University, Guilan University of Medical Sciences and Islamic Azad University

*Sadeghi A.(Ph D)¹- Motamed M.K.(Ph D)²

*Corresponding Address: Faculty of Humanities, Guilan University, Rasht, IRAN

E-mail: asadeghi_2003@yahoo.com

Received: 1/Jul/2010 Accepted: 8/sep/2010

Abstract

Introduction: One of the most important issues which affected on efficiency of academic staff members and particularly on teaching and learning process is stress.

Objective: Survey the stress resources on academic staff members in Guilan University, Guilan Medical Sciences University and Islamic Azad University.

Materials and Methods: Since first month of 2007 to the end of the 2008, 186 academic staff members in Guilan University, Guilan University of Medical Sciences and Islamic Azad University were selected base on kerjesy and Morgan and cluster sampling. Robbins and MacKay questionnaire were used for collecting information related to the different variables in the present research. This questionnaire consisted of two different parts which included 20 items about signals of vocational stress which was covered three months ago and 50 items which investigated vocational stress and vocational experiences in one year ago.

Results: In general, academic staff members had stress signals and resources in medium rate. But this signal in male staff is more than female. Although, in some part of the results, there was no significant difference among three mentioned universities, but there was a significant difference in other findings of individual characteristics such as gender, study and number of children with vocational stress resources in two different gender of staff members.

Conclusions: According to the results, majority of academic staff members had stress in medium rate. There was a significant difference between male and female academic staff members, So that, male academic staffs showed more stress with respect to the type of university, study and stress resources.

Key words: Academic Staff Members/ Stress/ Tension/ Universities

Journal of Guilan University of Medical Sciences, No: 76, Pages :38-47