



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

زمان چاپ: ۱۴۰۱/۰۵/۱۰

شماره مجوز مجله: ۸۰۴۰۰

بررسی رابطه سازگاری حرفه ای با استرس ادراک شده معلمان دوره ابتدایی مدارس شهرستان خوی در سال تحصیلی ۱۳۹۸-۱۳۹۷

علی ارثی زاد^۱، معصومه جوانبخت^۲، آرش آغچی^۳

۱- کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی خوی، ایران.

(نویسنده مسئول)

۲- دانشجوی کارشناسی علوم تربیتی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، پردیس شهید مطهری، دانشگاه فرهنگیان، خوی، ایران.

۳- کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور ارومیه، ایران.

Ali_ersizad@yahoo.com

چکیده

تحقیق حاضر، در راستای رابطه سازگاری حرفه ای با استرس ادراک شده معلمان دوره ابتدایی مدارس شهرستان خوی انجام گردیده شد. از نظر هدف، جزء تحقیقات کاربردی و از نظر ماهیت پژوهش از نوع توصیفی و به روش همبستگی است. حجم جامعه آماری را کلیه معلمان ابتدایی شهر خوی، به تعداد ۱۳۲۴ نفر، در این پژوهش تشکیل دادند. همچنین، نمونه آماری با استفاده از جدول مورگان ۳۰۳ نفر برآورد گردید، انتخاب این تعداد از نمونه از جامعه آماری، از طریق نمونه گیری تصادفی خوشه ای صورت گرفت. جهت جمع آوری داده ها از پرسشنامه استرس ادراک شده کوهن و همکاران (۱۹۸۳) و پرسشنامه سازگاری شغلی توسط داویس و لوفکوییس (۱۹۹۱) بهره گرفته شد. روایی پرسشنامه های مذکور توسط اساتید متخصص تایید و پایایی آنها از طریق ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب، ۰/۸۵۱ و ۰/۸۲۹ بدست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از روشهای آمار توصیفی و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه) استفاده شد که نتایج نشانگر این بود که سازگاری حرفه ای با استرس ادراک شده معلمان ارتباط معکوس و معنی داری دارد، همچنین بین مولفه های سازگاری حرفه ای (ارزش پیشرفت، ارزش راحتی، ارزش جایگاه، ارزش نوع دوستی، ارزش ایمنی، ارزش خودمختاری، سبک سازگاری) با استرس ادراک شده معلمان ابتدایی شهرستان خوی ارتباط معکوس و معنی داری مشاهده گردید، تحلیل رگرسیون نشان داد که از بین مولفه های سازگاری حرفه ای، مولفه های ارزش پیشرفت، ارزش راحتی و ارزش جایگاه، قادر به پیش بینی عملکرد شغلی معلمان ابتدایی می باشند ($p < 0.05$).

کلمات کلیدی: سازگاری حرفه ای، استرس ادراک شده، معلمان.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۱. مقدمه

در دوران کنونی سازمان‌ها جایگاه والا و برجسته‌ای در ساختار فرهنگی و اجتماعی جوامع پیدا کرده‌اند. بسیاری از فعالیت‌های اساسی و حیاتی مربوط به زندگی مردم، در سازمان‌ها انجام می‌گیرد و زندگی بدون وجود سازمان‌های گوناگون آموزشی، صنعتی، بازرگانی، خدماتی، سیاسی، نظامی و غیره تقریباً مقدور نیست. با وجود این، نیل به موفقیت و پیشرفت همه جانبه و تامین رفاه و آسایش به صرف وجود سازمان‌ها تحقق نمی‌یابد، بلکه برای این منظور به سازمان‌های کارآمد و اثربخش با کارکنان شایسته و توانا نیاز است (علوی، ۱۳۸۹). بخصوص نهادهای آموزشی، از طریق نیروی انسانی توانمند، نسبت به ارائه خدمات به دانش‌آموزان، پیشتازی در زمینه‌های ایجاد سلامت و آرامش محیط کار، حقوق و دستمزد و موقعیت‌های آموزشی کارکنان را همواره مدنظر دارد. بنابراین از کارکنان نیز انتظار دارد با به‌کارگیری و ترویج فرهنگ احترام متقابل در تمامی سطوح سازمان و آموزش نحوه برخورد و احترام اداری، موجب رشد و افزایش بهره‌وری سازمان آموزشی باشند و در کار خود شایسته عمل نمایند (جاویدی، ۱۳۹۲). این امر در بین معلمان به عنوان سازگاری شغلی می‌تواند تعبیر شود.

معلم دارای سازگاری حرفه‌ای، کسی است که دانش و تجربه‌ی کافی دارد و روش تدریس نیز می‌داند؛ یعنی اینکه می‌داند چه روش‌ها و فنونی را در کجا و چگونه به کار گیرد تا کلاس کارآمد و اثر بخشی داشته باشد. معلمانی که هر سه ویژگی دانش، تجربه و روش را توأمان دارا باشند، معلم حرفه‌ای قلمداد می‌شوند و گرنه هر یک از ویژگی‌های مذکور به تنهایی نمی‌تواند فردی را به معلمی حرفه‌ای تبدیل کند. در واقع، آنچه که معلم حرفه‌ای را از سایر معلمان متمایز می‌کند، استفاده مناسب و به‌جا از روش‌های مطلوب تدریس است (آخوندی و همکاران، ۱۳۹۳). با این حال، وضعیت جاری نظام آموزشی و شرایط شغلی آن ممکن است در معلمان منجر به استرس در محیط کار شود.

استرس شغلی را می‌توان جمع شدن عامل‌های استرس‌زا و وضعیت‌های مرتبط با شغل دانست که بیشتر افراد نسبت به استرس‌زا بودن آن اتفاق نظر دارند (کوپر^۱، ۲۰۰۲). کما این‌که استرس حاصل از کار، بسیاری از مسائل جسمی، روانی، خانوادگی و اجتماعی را برای فرد رقم می‌زند و فشار عصبی در زندگی روزانه فراوان مشاهده می‌گردد. به عبارتی، دنیای صنعتی و فراصنعتی، گرفتاری‌های فراوان به بار آورده و نگرانی افراد نسبت به کار، خانواده، نگرانی‌های مادران نسبت به وضع کودکان خود، مشکلات اجتماعی، انتظارات و توقعات سازمان از کارکنان، پیشرفت تکنولوژی و نگرانی از کهنه شدن معلومات و اطلاعات، مشکلات مدیریت و... همگی سبب شده که افراد همواره دچار هیجان‌ها، تنش‌ها، نگرانی‌ها و بیم و امیدهای گوناگونی شوند که گاه با ظرفیت جسمانی و روانی آن‌ها سازگار نیست (علوی، ۱۳۸۹).

۲. بیان مسئله

استرس‌های ناشی از شغل، مسائلی از قبیل احساس ناامنی شغلی، فشار کاری و عوامل مرتبط با محیط کار، تعارض نقش و ابهام نقش را در برمی‌گیرد (سیوارد^۲، ۲۰۰۷). به طور کلی استرس با توجه به تغییرات و واکنش‌های خاصی که محرک‌های استرس‌زا در شناخت، هیجان، رفتار و فیزیولوژی ایجاد می‌کنند، توصیف می‌شود (استورا^۳، ۱۳۸۹). براساس رویکردهای شناختی، محرک‌های استرس‌زا به خودی خود عامل بروز مشکل یا بیماری نیستند، بلکه چگونگی واکنش افراد در برابر آن‌ها و نحوه ارزیابی موقعیت عامل تعیین‌کننده می‌باشد (لازاروس و فولکمن^۴، ۲۰۰۹). لذا در حوزه مطالعات استرس، مفهوم استرس ادراک شده مطرح شده است. استرس ادراک شده بیانگر این است که افراد رویدادهای استرس‌زا را تا چه میزان تهدیدآمیز یا چالش برانگیز ارزیابی می‌کنند (کوهن و ویلیامسون^۵، ۱۹۹۱). طبق رویکردهای شناختی، فرد زمانی استرس را تجربه می‌کند که تنش ارزیابی شده از امکانات او فراتر رفته و سلامتی‌اش را در معرض خطر قرار دهد (لازاروس و فولکمن، ۲۰۰۹). به عبارت

1 - Cooper

2 - Seward

3 - Sturra

4 - Lazaurus & Folkman

5 - Cohen & Williamson



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

دیگر، هنگامی که الزامات مربوط به فعالیت، فراتر از توانایی های فردی و اجتماعی افراد است، پاسخ هایی ارائه می شوند که به آن استرس می گویند (استپ توئی، ۲۰۱۱). بدین ترتیب، هنگامی که فرد در محیط کار یا زندگی با شرایطی روبه رو شود که با ظرفیت ها و امکانات کنونی درونی وی هماهنگ نباشد، دچار استرس خواهد شد. بسیاری از پژوهشگران بر این عقیده اند که عوامل فردی نقش مهمی در این که افراد به چه میزان استرس را تجربه کنند، دارند. پُر^۷ و همکاران (۲۰۱۱) رابطه مثبت آن ها با بهزیستی روانی، و شایستگی ادراک شده و رابطه منفی آن با استرس ادراک شده گزارش کردند.

رویدادهای استرس زا می تواند خارج از مشخصات بیرونی فرد باشد (باردن و فرگوس^۸، ۲۰۱۴). این امر در میان معلمان به این صورت است که گاهی معلم باید چند نقش را در مدرسه ایفا کند. گاهی باید نقش والدین را برای دانش آموزان اجرا کند و زمانی نقش یک ناظر بر اجرای تکالیف درسی و مقررات مدرسه را داشته باشد، در عین حال که همیشه باید نقش دیگر خود را نیز به عنوان یک دوست و حمایت کننده عاطفی برای جذب آن ها حفظ کند، بالاخره نقشی را هم به عنوان یک کارمند و نیز مسوولیت هایی که در مقابل مدیریت و دیگر همکاران به عهده دارد، ایفا کند. مساله تفاوت های فردی و فرهنگی از قبیل تفاوت های سنی، استعداد، میزان رشد و بلوغ و شخصیت دانش آموزان و شیوه برخورد معلم با این عوامل، فشار وارد بر وی را دوچندان می کند؛ به علاوه مشغله های فکری معلم در ارتباط با موضوع درسی و حل مسایل و مشکلات موجود در کلاس، محیط بسته کلاس، احیاناً تعداد زیاد دانش آموزان، سوءرفتار برخی دانش آموزان و سروصدای آن ها، همه و همه جزو عوامل بسیار استرس زا هستند (آخوندی و همکاران، ۱۳۹۳).

از طرفی، ویژگی ها و خصایصی در افراد وجود دارند که آنها را به طور بالقوه مستعد دریافت تجربه استرس زا می کند. ویژگی های شخصیتی مثل داشتن الگوی رفتاری نوع A، احساس نداشتن کنترل بر محیط، سرسختی و انعطاف پذیری، عزت نفس پایین، داشتن خصیصه اضطرابی، کمالگرایی، برتری جویی و غیرمنطقی بودن از جمله عواملی هستند که فرد را در معرض تجربه استرس زا قرار می دهند (لوگان^۹ و همکاران، ۲۰۱۱). یکی از این عوامل که در تحقیق حاضر مورد بررسی قرار می گیرد می تواند سازگاری حرفه ای باشد.

سازگاری شغلی^{۱۰} برای ادامه اشتغال موفقیت آمیز عامل مهمی به شمار می رود. هر فردی انتظار دارد که اشتغال وی موجب خشنودی و سلامت و اعتبار وی گردد و حداقل نیازهای اولیه اش را مرتفع سازد. همچنین، سازگاری شغلی را شامل تطابق شخصیت فرد با عوامل محیطی مرتبط با کار می دانند. سازش شغلی ترکیب و مجموعه ای از عوامل روانی و غیر روانی است که موجب احساس رضایت فرد را نسبت به شغل فراهم می کند. سازگاری شغلی را در چهار حیطه شخصیت، ارزش ها و نیازها، محیط شغلی و رضایتمندی مورد مطالعه قرار می دهند که مبنای تهیه ابزار اندازه گیری سازگاری شغلی پژوهش حاضر نیز حیطه های مذکور می باشد (کولب و گولد^{۱۱}، ۲۰۱۰). سازگاری شغلی شامل شرح و توصیف رفتارهایی است که به اجرای خوب وظایف افراد و نگرش مثبت به نقش کاری جدید می انجامد (کوانگ و ینگ^{۱۲}، ۲۰۰۷). نظریه سازگاری شغلی مبتنی بر مفهوم ارتباط بین فرد و محیط است. این نظریه کار را چیزی بیش از فرایندهای وظیفه مدار گام به گام می داند که در بر گیرنده تعاملات انسانی است و منبعی از رضایت، پاداش، تنیدگی و بسیاری از متغیرهای روانشناختی دیگر به وجود می آورد (دنيس^{۱۳} و همکاران، ۱۹۸۴).

۱.۳ اهمیت و ضرورت تحقیق

6- Steptoe

7- Por

8- Bardeen & Fergus

9- Longo

10- Adjustment Occupational

11- Kolb & Gould

12- Kuang and Ying

13- DeNisi



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

استرس شغلی با توجه به وقوع و شدت آن در محل کار، به یک چالش مهم و جدی برای سازمان ها تبدیل شده است. استرس حالتی است که در آن بین درک افراد از فشار و سختی شرایط محیط و درک از توانایی هایشان جهت مقابله با این شرایط، رابطه مناسبی وجود ندارد. تعادل بین اینکه افراد چطور به فشار شرایط می نگرند و اینکه چطور می توانند با فشار شرایط مقابله کرده و با آن سازگار شوند (لوکر و گرگسون^{۱۴}، ۱۳۹۱). استرس شغلی کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی های فردی به گونه های است که خواسته ای محیط کار (و در نتیجه فشارهای مرتبط با آن) بیش از آن است که فرد بتواند از عهده انجام آن برآید (شکرخدايي و باطنی پور، ۱۳۸۸). امروزه بر همگان واضح است که در محل کار، وجود استرس اجتناب ناپذیر است به طور مثال تحولات شغلی مانند تغییرات سازمانی، تغییر حقوق و دستمزد و کاهش یا افزایش نیروی انسانی یا ابهام نقش، گرانباری و سبکبازی نقش، تعارض نقش، بی عدالتی های ادراک شده و ... موضوع هایی هستند که به شکلی بر افراد فشار آورده و آنها را دچار آشفتگی، نگرانی، تشویش و اضطراب می نمایند. اینکه کارکنان مهم ترین دارایی هر سازمانی است و نقش مهم و موثری در پیشبرد اهداف سازمانی دارند، برای مدیران سازمان ها روشن است. کارکنانی که استرس کمتری را تجربه می کنند، عملکرد بهتر و با کیفیت تری دارند؛ اما زمانی که استرس شغلی افراد افزایش پیدا می کند و نیازهای اساسی کارکنان نیز نادیده گرفته می شود، سازمان باید شاهد افزایش غیبت، تاخیر، کارشکنی، ضررهای مالی، تولیدات بی کیفیت، بهره وری پایین و همچنین کاهش انگیزه، رضایت، تعهد و دل بستگی شغلی در افراد باشد. به بیان دیگر، ادراک استرس های شغلی می تواند رفتارهای انحرافی را در پی داشته باشد (لوکر و گرگسون، ۱۳۹۱).

بر اساس مدل استرس-عدم تعادل-جبران، به دنبال تجربه استرس در افراد، مکانسیم های ناخودآگاه و خودآگاه بازگشت تعادل (جبران) در آنها فعال می شود. این مکانسیم جبران، ابتدا سطح رفتارها و گرایشات مثبت (نظیر خلاقیت و رفتارهای مدنی-سازمانی) را به دلیل انرژی بر بودن این رفتارها، کاهش و سپس سطح رفتارهای غیر اخلاقی و انحرافی را افزایش می دهد. در این زمینه بر پایه پژوهش های مرور شده و همچنین نتایج پژوهشی گزارش شده توسط گل پرور و همکاران (۱۳۸۹) استرس با ایجاد حالات هیجانی منفی نسبت به خود و وظایف کاری، با بر هم زدن تعادل هیجانی، رفتاری و شناختی افراد، آنها را به صورت ارادی-اجباری به سمت رفتارهای انحرافی سوق می دهد.

از طرفی، در سازگاری شغلی، افراد به دنبال یکی از دو حالت کنش (فعال) یا واکنش (غیرفعال) حاصل می شود. در روش فعال، افراد سعی دارند با تغییرات ملزومات محیطی و یا پاداش های موجود در محیط کار، عدم تطابق را کاهش دهند؛ و در روش واکنشی، افراد سعی در تغییر خود دارند (مولایی^{۱۵} و همکاران، ۲۰۱۴). به این ترتیب، توجه به نتایج تحقیق حاضر با توجه به رسالت و نقش موثر معلمان در رشد ابعاد وجودی دانش آموزان و تربیت نیروی انسانی و مسوولان آتی جامعه به ویژه در دوره ابتدایی که زمینه ساز و اساس رشد در دوره های بعدی محسوب می شود، اهمیت دارد. حضور معلمان سالم، بانشاط و کارآمد می تواند چهره و محتوای سازمان آموزشی را متحول کند و محیطی سالم برای فراگیران فراهم آورد.

۴. پیشینه پژوهش

کمالی و شهسواری پور (۱۳۹۶) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه سازگاری اجتماعی و بهزیستی ذهنی با استرس شغلی پرستاران بیمارستانهای دولتی شهر بندرعباس نشان دادند که سازگاری اجتماعی و بهزیستی ذهنی با استرس شغلی پرستاران رابطه معکوس و معنی داری وجود دارد.

برادران (۱۳۹۶) در پژوهش خود نشان داد بین تنظیم شناختی هیجان و سرمایه روانشناختی با سازگاری شغلی کارکنان رابطه معنادار وجود دارد، بین ابعاد سرمایه روانشناختی با سازگاری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد، تنظیم شناختی هیجان قادر

^{۱۴}- Luker and Gregson

^{۱۵}- Molaei



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

به پیش‌بینی سازگاری شغلی کارکنان می‌باشد و ابعاد سرمایه‌های روانشناختی قادر به پیش‌بینی سازگاری شغلی کارکنان می‌باشد.

ثابت قدم چهارمی (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان رابطه بین استرس شغلی با رضایت زناشویی و سازگاری شغلی پرستاران متأهل بیمارستان شهید مطهری شهر جهرم نشان داد که بین استرس شغلی و زیرمقیاس‌های حجم کار، کنترل، جامعه، انصاف و ارزش با رضایت زناشویی و بین استرس شغلی و زیرمقیاس‌های حجم کار، کنترل با سازگاری شغلی پرستاران رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

کویانگ و هاین^{۱۶} (۲۰۱۷) در تحقیقی با عنوان سازگاری شغلی و کیفیت زندگی در نوجوانان کره ای: یک طرح پانلی متقابل نشان دادند که اجرای یک برنامه تحقیق کوتاه مدت حرفه ای برای افزایش سازگاری شغلی نیز به طور قابل توجهی باعث افزایش رضایتمندی می‌شود.

هانگ^{۱۷} و همکاران (۲۰۱۵) در تحقیقی با عنوان ارتباط شخصیت سازگار با فرسودگی شغلی و خطر استرس روانی در پزشکان چین نشان دادند که اثر شخصیت عدم بلوغ در خستگی عاطفی و بدبینی بیشتر از در دستاورد شخصی بود. پزشکان با شخصیت درون‌گرایی و روان‌رنجوری خطر بالاتری از استرس روانی رنج می‌برند.

کویین^{۱۸} و همکاران (۲۰۱۵) در تحقیقی با عنوان بررسی افزایش عملکرد از طریق سازگاری شغلی و فرآیند بهبود در کالج‌های آمریکا نشان دادند که از طریق سازگاری شغلی سیستم‌های آموزشی و کالج‌ها، می‌توان عملکردهای آموزشی را افزایش داد. جیپارت^{۱۹} و همکاران (۲۰۱۴) تحقیقی با عنوان تأثیر فرهنگ سازمانی، کار تیمی و سازگاری حرفه ای بر تعهد سازمانی: نقش واسطه سرمایه انسانی را در یک سازمان بین‌المللی صورت دادند، یکی از نتایج نشانگر این بود که سازگاری حرفه ای از طریق بهبود نگرش نیروی انسانی، بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

جین^{۲۰} (۲۰۱۱) در مطالعه ای با عنوان تأثیر برنامه‌های پیشرفت شغلی بر سازگاری شغلی و تعهد شغلی در نمونه ای از کارکنان در آفریقای جنوبی با هدف مطالعه اثرات برنامه مداخله بر بلوغ شغلی نشان دادند که این برنامه با واسطه‌گری سازگاری شغلی منجر به بهبود تعهد کاری کارکنان می‌شود.

۵. جامعه آماری، نمونه و روش تحقیق

نتایج این پژوهش چون در بین معلمان به اجرا گذاشته می‌شود و می‌تواند بر بهبود وضعیت استرس شغلی معلمان کاربرد داشته باشد از لحاظ هدف کاربردی می‌باشد. همچنین از دسته بندی تحقیقات برحسب ماهیت، از نوع توصیفی - همبستگی می‌باشد.

حجم جامعه آماری را کلیه معلمان شهرستان خوی در سال ۱۳۹۷ به تعداد ۱۳۲۴ نفر تشکیل می‌دهند. حجم نمونه آماری از طریق جدول مورگان، به تعداد ۳۰۳ نفر مشخص شد که از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه ای از میان معلمان انتخاب شد.

۶. ابزار تحقیق

۱. پرسشنامه استرس ادراک شده

به منظور اندازه‌گیری استرس ادراک شده معلمان، از پرسشنامه استرس ادراک شده کوهن و همکاران (۱۹۸۳) استفاده می‌شود. این ابزار در سال ۱۹۸۳ توسط کوهن و همکاران (۱۹۸۳؛ به نقل از پورسید، ۱۳۹۰) تهیه شده و دارای ۱۴ سوال است و

16- Kyong-Ae & Hyun

17 - Huang

18 - Kevin

19 - Geparth

20- jen



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

برای سنجش استرس عمومی ادراک شده در یک ماه گذشته به کار می‌رود و افکار و احساسات درباره حوادث استرس‌زا، کنترل، غلبه، کنار آمدن با فشار روانی و استرس‌های تجربه شده را مورد سنجش قرار می‌دهد.

۲- پرسشنامه سازگاری شغلی

پرسشنامه سازگاری شغلی توسط داویس و لوفکوویس^{۲۱} (۱۹۹۱) تهیه شده است. این پرسش نامه دارای ۳۶ گویه و ۷ عامل با طیف پنج گزینه ای می باشد که به ترتیب نمره ۵ تا ۱ به آن ها تعلق گرفته است.

۷. یافته‌ها

در بررسی توصیفی از توزیع پراکندگی، انحراف استاندارد، نمودار برای هر متغیر استفاده شده است. در این پژوهش داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ تحلیل شدند و در تحلیل استنباطی با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه جهت بررسی فرضیه‌ها استفاده شد.

جدول شماره (۱)

جنسیت	فراوانی	درصد
مرد	۱۱۴	۳۸
زن	۱۸۹	۶۲
سن	فراوانی	درصد
۲۰ تا ۳۰ سال	۱۰۶	۳۵
۳۱ تا ۴۰ سال	۱۲۸	۴۲
۴۱ سال به بالا	۶۹	۲۳
مدرک تحصیلی	فراوانی	درصد
فوق دیپلم	۵۲	۱۷
لیسانس	۱۴۲	۴۷
فوق لیسانس	۹۹	۳۳
دکتری	۱۰	۳
سابقه	فراوانی	درصد
۱ الی ۱۰ سال	۸۴	۲۸
۱۱ الی ۲۰ سال	۱۲۳	۴۰

²¹- Dawis & Lofquist



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۳۲	۹۶	۲۱ الی ۳۰ سال
----	----	---------------

فرضیه اصلی:

بین سازگاری حرفه ای و استرس ادراک شده معلمان رابطه وجود دارد.

جدول ۲. نتایج ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین سازگاری حرفه ای و استرس ادراک شده معلمان

متغیرها	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
سازگاری حرفه ای	۳۰۳	-۰/۶۳۳	۰/۰۱
استرس ادراک شده			

با توجه به جدول فوق، ضریب همبستگی بین سازگاری حرفه ای و استرس ادراک شده معلمان، -۰/۶۳۳- بدست آمده که سطح معنی داری آن ۰/۰۱ می باشد، به این ترتیب، فرض صفر مبنی بر مستقل بودن متغیرها رد شده و نتیجه حاصل، نشان می دهد که بین سازگاری حرفه ای و استرس ادراک شده معلمان رابطه معکوس و معنی داری وجود دارد.

فرضیه فرعی اول:

بین ارزش پیشرفت و استرس ادراک شده معلمان رابطه وجود دارد.

فرضیه فوق با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون تحلیل می شود نتیجه تحلیل در جدول ذیل ارایه شده است.

جدول ۳. نتایج ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین ارزش پیشرفت و استرس ادراک شده معلمان

متغیرها	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
ارزش پیشرفت	۳۰۳	-۰/۵۵۵	۰/۰۱
استرس ادراک شده			

با توجه به جدول فوق، ضریب همبستگی بین ارزش پیشرفت و استرس ادراک شده معلمان، -۰/۵۵۵- بدست آمده که سطح معنی داری آن ۰/۰۱ می باشد، به این ترتیب، فرض صفر مبنی بر مستقل بودن متغیرها رد شده و نتیجه حاصل، نشان می دهد که بین ارزش پیشرفت و استرس ادراک شده معلمان رابطه معکوس و معنی داری وجود دارد.

فرضیه فرعی دوم:

بین ارزش راحتی و استرس ادراک شده معلمان رابطه وجود دارد.

فرضیه فوق با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون تحلیل می شود نتیجه تحلیل در جدول ذیل ارایه شده است.

جدول ۴. نتایج ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین ارزش راحتی و استرس ادراک شده معلمان

متغیرها	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
ارزش راحتی	۳۰۳	-۰/۵۹۴	۰/۰۱
استرس ادراک شده			



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

با توجه به جدول فوق، ضریب همبستگی بین ارزش راحتی و استرس ادراک شده معلمان، $0/594$ - بدست آمده که سطح معنی داری آن $0/01$ می باشد، به این ترتیب، فرض صفر مبنی بر مستقل بودن متغیرها رد شده و نتیجه حاصل، نشان می دهد که بین ارزش راحتی و استرس ادراک شده معلمان رابطه معکوس و معنی داری وجود دارد.

فرضیه فرعی چهارم:

بین ارزش نوع دوستی و استرس ادراک شده معلمان رابطه وجود دارد.

فرضیه فوق با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون تحلیل می شود نتیجه تحلیل در جدول ذیل ارائه شده است.

جدول ۵. نتایج ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین ارزش نوع دوستی و استرس ادراک شده معلمان

متغیرها	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
ارزش نوع دوستی	۳۰۳	$-0/496$	$0/01$
استرس ادراک شده			

با توجه به جدول فوق، ضریب همبستگی بین ارزش نوع دوستی و استرس ادراک شده معلمان، $0/496$ - بدست آمده که سطح معنی داری آن $0/01$ می باشد، به این ترتیب، فرض صفر مبنی بر مستقل بودن متغیرها رد شده و نتیجه حاصل، نشان می دهد که بین ارزش نوع دوستی و استرس ادراک شده معلمان رابطه معکوس و معنی داری وجود دارد.

فرضیه فرعی پنجم:

بین ارزش ایمنی و استرس ادراک شده معلمان رابطه وجود دارد.

فرضیه فوق با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون تحلیل می شود نتیجه تحلیل در جدول ذیل ارائه شده است.

جدول ۶. نتایج ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین ارزش ایمنی و استرس ادراک شده معلمان

متغیرها	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
ارزش ایمنی	۳۰۳	$-0/549$	$0/01$
استرس ادراک شده			

با توجه به جدول فوق، ضریب همبستگی بین ارزش ایمنی و استرس ادراک شده معلمان، $0/549$ - بدست آمده که سطح معنی داری آن $0/01$ می باشد، به این ترتیب، فرض صفر مبنی بر مستقل بودن متغیرها رد شده و نتیجه حاصل، نشان می دهد که بین ارزش ایمنی و استرس ادراک شده معلمان رابطه معکوس و معنی داری وجود دارد.

فرضیه فرعی ششم:

بین ارزش خودمختاری و استرس ادراک شده معلمان رابطه وجود دارد.

فرضیه فوق با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون تحلیل می شود نتیجه تحلیل در جدول ذیل ارائه شده است.

جدول ۷. نتایج ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین ارزش خودمختاری و استرس ادراک شده معلمان

متغیرها	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
ارزش خودمختاری	۳۰۳	$-0/417$	$0/01$
استرس ادراک شده			



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

با توجه به جدول فوق، ضریب همبستگی بین ارزش خودمختاری و استرس ادراک شده معلمان، $0/417$ - بدست آمده که سطح معنی داری آن $0/01$ می باشد، به این ترتیب، فرض صفر مبنی بر مستقل بودن متغیرها رد شده و نتیجه حاصل، نشان می دهد که بین ارزش خودمختاری و استرس ادراک شده معلمان رابطه معکوس و معنی داری وجود دارد.

فرضیه فرعی هفتم:

بین سبک سازگاری و استرس ادراک شده معلمان رابطه وجود دارد.

فرضیه فوق با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون تحلیل می شود نتیجه تحلیل در جدول ذیل ارائه شده است.

جدول ۸. نتایج ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین سبک سازگاری و استرس ادراک شده معلمان

متغیرها	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
سبک سازگاری	۳۰۳	$-0/453$	۰/۰۱
استرس ادراک شده			

با توجه به جدول فوق، ضریب همبستگی بین سبک سازگاری و استرس ادراک شده معلمان، $-0/453$ - بدست آمده که سطح معنی داری آن $0/01$ می باشد، به این ترتیب، فرض صفر مبنی بر مستقل بودن متغیرها رد شده و نتیجه حاصل، نشان می دهد که بین سبک سازگاری و استرس ادراک شده معلمان رابطه معکوس و معنی داری وجود دارد.

فرضیه فرعی هشتم:

استرس ادراک شده معلمان از طریق مولفه های سازگاری حرفه ای قابل پیش بینی است

آزمون مورد استفاده جهت سنجش فرضیه فوق، آزمون رگرسیون چندگانه است.

جدول ۹. خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه استرس ادراک شده معلمان از طریق مولفه های سازگاری حرفه ای

ملاک	R	R2	R2 تعدیل شده	خطای استاندارد SE	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	نمره f	سطح معنی داری
ریس ادراک	۰/۶۴۷	۰/۴۱۹	۰/۴۰۵	۹/۸۶۵۶	۲۰۷۲۸/۱۸۹	۷	۲۹۶۱/۱۷	۳۰/۴۲	۰/۰۱
					۲۹۶۱/۱۷	۲۹۵	۹۷/۳۳		

مولفه های پیش بینی کننده: ارزش پیشرفت، ارزش راحتی، ارزش جایگاه، ارزش نوع دوستی، ارزش ایمنی، ارزش خودمختاری، سبک سازگاری

با استفاده از رگرسیون چند متغیره محقق می تواند رابطه خطی موجود بین مجموعه ای از متغیرهای مستقل با یک متغیر وابسته را به شیوه ای مطالعه نماید که در آن، روابط موجود فی مابین متغیرهای مستقل نیز مورد ملاحظه قرار گیرد و وظیفه رگرسیون این است که به تبیین واریانس متغیر وابسته کمک می کند و این وظیفه تا حدودی از طریق برآورد مشارکت متغیرها (دو یا چند متغیر مستقل) در این واریانس به انجام می رسند. تحلیل رگرسیون چند متغیره برای مطالعه تأثیرات چند متغیر مستقل (از جمله متغیرهای آزمایشی) در متغیر وابسته کاملاً مناسب است. بر این اساس در جدول فوق، مشاهده می شود، مولفه های سازگاری



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

حرفه ای وارد معادله رگرسیون شده اند که میزان همبستگی چندگانه آنها با استرس ادراک شده معلمان برابر با ۰/۶۴۷ و مقدار مجذور R تعدیل شده برابر با ۰/۴۰۵ می باشد. در ادامه به ارایه جدول رگرسیون چندگانه پرداخته می شود.

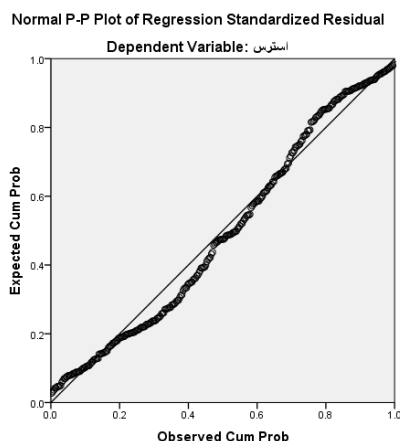
جدول ۱۰. رگرسیون چندگانه استرس ادراک شده معلمان از طریق مولفه های سازگاری حرفه ای

تغییر ملاک	متغیرهای پیش بین	B	خطای معیار	Beta	T	سطح معنی داری
استرس ادراک شده	ثابت	۷۹/۱۴۲	۲/۷۱۶		۲۹/۱۳۷	۰/۰۱
	ارزش پیشرفت	-۱/۰۶۱	۰/۲۹۴	-۰/۲۲۸	-۳/۶۰۵	۰/۰۱
	ارزش راحتی	-۰/۲۶۸	۰/۱۲۸	-۰/۱۹۲	-۲/۰۹۷	۰/۰۳
	ارزش جایگاه	-۰/۶۲	۰/۲۵۶	-۰/۱۶۳	-۲/۴۱۸	۰/۰۱۶
	ارزش نوع دوستی	-۰/۰۲۸	۰/۲۳۱	-۰/۰۰۹	-۰/۱۲۲	۰/۹
	ارزش ایمنی	-۰/۲۸۹	۰/۲۱۵	-۰/۱۰۴	-۱/۳۴۵	۰/۱
	ارزش خودمختاری	-۰/۰۹۰	۰/۳۷۱	-۰/۰۱۴	-۰/۲۴۲	۰/۸
	سبک سازگاری	-۰/۲۴۶	۰/۲۹۴	-۰/۰۵۱	-۰/۸۳۴	۰/۴

در رگرسیون خطی چندگانه اگر $p=2$ باشد، نقاط داده ای (x_1, x_2, y) در یک سیستم مختصات ۳ بعدی (با محورهای X ، Y و Z) قرار می گیرد و رگرسیون خطی چندگانه صفحه ای که بیشترین برآزش را روی همه نقاط داده ای دارد می یابد. طبق جدول فوق، سطح معنی داری ارزش پیشرفت، ارزش راحتی و ارزش جایگاه کمتر از ۰/۰۵ است، در نتیجه این مولفه ها قادر به پیش بینی استرس ادراک شده معلمان می باشند.

نمودار زیر روند پیش بینی متغیر وابسته از طریق متغیر پیش بینی را نمایش می دهد:

نمودار ۱. روند پیش بینی متغیر وابسته





ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۸. نتیجه گیری

نتیجه تحقیق حاضر این است که سازگاری حرفه ای و مولفه های آن با استرس ادراک شده معلمان، دارای ارتباط معکوس و معنی داری می باشد این موضوع نشانگر این است که معلمان به عنوان افرادی که نقش مهمی در شکل دهی به نگرش و یادگیری دانش آموزان ایفا می کنند باید از سازگاری شغلی بالایی برخوردار باشند و بهترین سازگاری را با کسب دانش جدید شغلی از خود نشان دهند، زیرا که سازگاری شغلی منجر به اجرای موثر و خوب وظایف مورد نیاز افراد و نگرش مثبت به سوی نقش کاری جدید می گردد و با کاهش تعارض و افزایش کارآیی در کار همراه است در نتیجه افراد سازگار در محیط کار خود فرسودگی شغلی کمتری را تجربه می کنند. سازگاری شغلی که نتیجه و پیامد هماهنگی فردی و محیطی موثر و خوب وظایف مورد نیاز و نگرش مثبت به سوی نقش کاری جدید می گردد و با کاهش تعارض و افزایش کارآیی در کار همراه است در نتیجه افراد سازگار در محیط کار خود استرس شغلی کمتری را تجربه می کنند. سازگاری شغلی که نتیجه و پیامد هماهنگی فردی و محیطی است سبب می شود که کارکنان کمتر عوامل استرس شغلی از قبیل عدم تعادل میان تقاضای شغلی و مهارت های شغلی، تفاوت میان منابع، انتظارات و واقعیات شغلی و تنش شغلی را در محیط کار تجربه کنند. بنابراین هرگاه معلمان از سازگاری شغلی بالاتری برخوردار باشند از استرس شغلی کمتری برخوردار خواهند بود به گونه ای که کمتر احساس فشار عاطفی خواهند نمود و منابع هیجانی خود را کنترل می کنند (کاهش خستگی عاطفی)، نسبت به دانش آموزان و سایر ذینفعان احساس مسئولیت بیشتری نموده و در درجه اول روابط انسانی را مدنظر قرار خواهند داد و به و صورت منفی و سنگدلانه به آنان نگاه نمی کنند و احساس شایستگی و موفقیت در کارها خواهند داشت و لذا در محیط کلاس درس احساس استرس نخواهند داشت.

۹. پیشنهادات پژوهشی

برای تحقیقات آتی پیشنهاد می شود که:

- موضوع تحقیق حاضر در دوره های دیگر تحصیلی و شهرهای دیگر نیز مورد مطالعه قرار گیرد.
- از ابزار مصاحبه در یک تحقیق کیفی به بررسی سازگاری حرفه ای معلمان پرداخته شود.
- عوامل استرس ادراک شده معلمان مورد بررسی قرار گیرد.

۱۰. منابع و مآخذ

آخوندی، محمد؛ پورشافعی، هادی؛ راشدی، فرزانه (۱۳۹۳). استرس شغلی، نتایج و پیامدها با نگرش ویژه به شغل معلمی. **اولین همایش ملی پرستاری، روانشناسی، ارتقای سلامت و محیط زیست سالم**، همدان، انجمن ارزیابان محیط زیست هگمتانه، دانشکده شهید مفتح.

جاویدی، دانیار (۱۳۹۲). مقایسه بلوغ شغلی و تعهد شغلی با سهل انگاری شغلی در کارکنان بانک های دولتی و خصوصی. **مجله اندیشه نو**، دوره ۸، شماره ۳۴، صص ۱-۱۹.

شکر خدایی، نقی، باطنی پور، محمد (۱۳۸۸). بررسی میزان استرس شغلی در میان کارگران شرکت مهنام جم کاشان. **مجله دانشگاه علوم پزشکی کاشان**، تهران: سمت.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



علوی، امین ا. (۱۳۸۹). روانشناسی مدیریت و سازمان. تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.

- Bardeen JR, Fergus TA(2014) An examinatin of the incremental contributin of emotin regulatin diffiltis to healthanxiety beyond specifi emotin regulatin strategies. **Journal of anxiety disorders**;28(4):394-401.
- Cohen , s. , and Mckey , G. (1984) , Social support , stress , and hypothesis In A.Baum, et.al. (Eds) , **the Handbook of psychology and Health** (vol.IV). Hillsdaleg NJ : Evlboam
- Cooper, Cary (2002), **Handbook of Stress, Medicine and Health**, FL Bocaration, CRC Press.
- DeNisi AS, Cafferty TP, Meglino BM(1984) A cognitive view of the performance appraisal process: A model and research propositions. **Organizational Behavior and Human Performance**; 33(3): 360-96
- Kolb WL, Gould J(2010) **A dictionary of the social sciences**. London, UK: Tavistock publications.
- Kuang CH, Ying Ch C(2007) The work adjustment of Taiwanese expatriates. **The Business Review**2007;8(2):267-72
- Lazaurus, R.S., & Folkman, S. (2009). **Stress appraisal and coping**. New York: Springer-Verlag.
- Longo D, Fauci A, Kasper D, Hauser S(2011) **Harrison's Principles of Internal Medicine 18th editin**: McGraw-Hill Professional.
- Molaei A, Yazdanbakhsh K, Karami J(2014) [Relationship between Personality Characteristics (five factor model) and Locus of Control with Vocational Adjustment of Gas Company Employees in Kermanshah]. **Personality and Individual Differences**, 3 (4):107-21.
- Seward, J.P. (2007). **Occupational stress**, In: LaDou J. (ed.). **Current Occupational and Environmental Medicine**. New York: MC Grow Hill, 579-594.
- Stephoe, A. (2011). **Stress management**. In: A. Baum, S. Newman, J. Weinman, R. West, & C. McManus (Eds.). **Cambridge Handbook of Psychology, Health, and Medicine**. Cambridge university press