

بررسی رابطه استرس شغلی با عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی^۱

محمد جلال زاده^۲، زکيه نصيريان^۳

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه استرس شغلی با عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی شهرستان طبس انجام شد. تحقیق حاضر به لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی-همبستگی و از نوع مقطعی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان دوره ابتدایی شهرستان طبس در سال تحصیلی ۹۸-۹۹ به تعداد ۳۲۰ نفر می‌باشد که ۱۷۵ نفر با استفاده از جدول کرجسی و مورگان به عنوان حجم نمونه به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده است. برای تحلیل یافته‌ها از آزمون رگرسیون خطی ساده استفاده شد. نتایج نشان داد که اثر متغیر استرس شغلی با ضریب $-0/454$ بر عملکرد شغلی معنادار می‌باشد. همچنین، نتایج آزمون فرضیه‌های فرعی نشان داد که، اثرابعاد استرس شغلی به غیر از بعد کنترل بر عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی شهرستان طبس معنادار می‌باشد. بنابراین با عنایت به اهمیت عملکرد شغلی معلمان، لزوم توجه به کاهش استرس شغلی به منظور افزایش عملکرد شغلی معلمان ضرورت می‌یابد. بر این اساس، برای کاهش استرس معلمان به سازمان آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود با فراهم کردن فضای لذت‌بخش و انرژی‌زا و برطرف کردن عوامل ناخوشایند و استرس‌زا در محیط‌های تحصیلی و آموزشی، از طریق نصب تابلوها و تصاویر تجسمی و بصری روحیه‌بخش، فرح‌بخش و شاد اقدام نماید.

واژگان کلیدی: استرس شغلی، عملکرد شغلی، معلمان دوره ابتدایی، شهرستان طبس.

^۱ تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۷/۲۴ - تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۸/۲۸

^۲ کارشناس ارشد مدیریت منابع انسانی

^۳ معلم ابتدایی، کارشناس ارشد روانشناسی تربیتی

مقدمه و بیان مسأله

حیاتی‌ترین مسئله در هر سازمانی عملکرد شغلی^۱ نیروی انسانی است و اهمیت آن، محققان را به پژوهش هر چه بیشتر درباره آن واداشته است. عملکرد شغلی یکی از متغیرهایی است که در بسیاری از کشورهای توسعه یافته مورد توجه زیادی قرار گرفته است. روانشناسان عملکرد شغلی را محصول رفتارهای انسانی می‌دانند و معتقدند انگیزه‌ها و نیازها، در عملکرد افراد و در نهایت رشد و توسعه اقتصادی تاثیر دارند (فرس و فای^۲، ۲۰۰۱؛ به نقل از ابوالقاسمی و همکاران، ۱۳۹۰) همچنین باور بر اینست که عملکرد شغلی یک سازه ترکیبی است که بر پایه آن کارکنان موفق از کارکنان ناموفق از طریق مجموعه ای از ملاک‌های به لحاظ نظری مشخص، قابل شناسایی هستند (ابوالقاسمی و همکاران، ۱۳۹۳). عملکرد شغلی تحت تاثیر استعدادها، نیاز به پیشرفت، ادراک از خود، منبع کنترل، ویژگیهای عاطفی و تعامل بین این سازه‌ها و مفاهیم قرار دارد. به نظر وایت از ویژگی‌های شخصیتی می‌توان برای پیش‌بینی رفتارها و عملکرد شغلی افراد استفاده کرد (وایت^۳، ۲۰۰۲).

در دهه اخیر موضوع دیگری که آثار آن در سازمان‌ها بسیار مورد توجه واقع گردیده است؛ استرس^۴ است، استرس یا فشار عصبی از مسایل بسیار حاد در سازمان‌های امروزی است که سلامت جسمی و روانی نیروی کار را به خطر انداخته و هزینه سنگینی را به سازمان‌ها وارد ساخته است (خنیفر، ۱۳۸۷). به طور مسلم، در زندگی همه افرادی که دارای شغلی هستند، استرس وجود دارد و به گونه‌های مختلف بر آنها فشار روانی وارد می‌کند. در نتیجه، چنانچه استرس کاری زیادی بر فرد تحمیل شود، به طور حتم، سلامت جسمی و روحی وی را تحت تاثیر قرار می‌دهد که این خود، هم بر عملکرد فرد در سازمان و هم بر کیفیت زندگی خانوادگی وی تأثیر مخربی می‌گذارد (عموزاده و همکاران، ۱۳۹۲). استرس شغلی کنش متقابل بین شرایط و ویژگی‌های فردی است، به گونه‌ای که خواسته‌های محیط کار بیش از توان تحمل فرد است (راس و آلتمایر^۵، ۲۰۰۶).

یکی از پیامدهای استرس شغلی اثر بر عملکرد شغلی می‌باشد. استرس شغلی در حدی که از توانایی‌ها و ظرفیتهای فرد تجاوز نکند می‌تواند با افزایش انگیزه سبب بهبود عملکرد شود ولی در صورتیکه از ظرفیت مقابله‌ای افراد تجاوز کند می‌تواند اثر تضعیف کننده بر عملکرد فردی و

^۱- Job Performance

^۲- furs and fay

^۳- Witt

^۴- Stress

^۵- Ras & Altaymer

سازمانی داشته باشد و این در حالی است که اگر استرس شغلی کارکنان کلیدی و یا شمار زیادی از نیروی کاری سازمان را تحت تأثیر قرار دهد می‌تواند سلامت و عملکرد سازمان را به چالش کشیده و در این حالت سازمان نه تنها بهترین‌ها را از کارکنانش دریافت نمی‌کند بلکه ممکن است که عملکرد آن در بازار رقابتی بطور فزاینده‌ای تحت تأثیر قرار گیرد (قاوکادهی^۱ و همکاران، ۲۰۱۲). از آنجایی که عملکرد معلمان در دنیای رو به پیشرفت کنونی بسیار با اهمیت است یافتن عواملی که در عملکرد و استرس شغلی معلمان نقش دارد نیز مهم به شمار خواهد آمد. بنابراین هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی رابطه استرس شغلی و ابعاد آن با عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی در شهرستان طبس می‌باشد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مبانی نظری

استرس شغلی

استرس شغلی یکی از شایع‌ترین مشکلات شغلی و تهدیدی جدی برای سلامت نیروی کار در جهان به شمار می‌آید. استرس شغلی را می‌توان روی هم جمع شدن عامل‌های استرس‌زا و وضعیت‌های مرتبط با شغلی دانست که اکثر افراد نسبت به استرس‌زا بودن آن اتفاق نظر دارند. استرس شغلی می‌تواند به عنوان پاسخ‌های فیزیکی و احساسی مضر تعریف شود و زمانی رخ می‌دهد که الزامات شغلی با توانایی‌ها، منابع یا نیازهای کارمندان مطابقت نداشته باشد. استرس شغلی می‌تواند به ضعف سلامت و حتی آسیب دیدن افراد منجر شود. همچنین استرس شغلی به عنوان کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی شاغل، میزان بیش از حد خواست‌های محیط کار و در نتیجه فشارهای مرتبط با آن است که فرد بتواند از عهده آن برآید. در بعضی موارد به کارگیری فرد در کاری که با توانایی‌ها و اطلاعات او همخوانی ندارد و یا تغییر در فعالیت کاری او، می‌تواند باعث ایجاد استرس در فرد شود (راس و آلتمایر^۲، ۲۰۰۶).

امروزه به طور کلی پذیرفته شده است که استرس نتیجه تعامل بین فرد و موقعیتی است که فرد، توانایی خود را به منظور پاسخگویی به مطالبات و فشار ناکافی می‌داند به طوریکه موسسه ملی ایمنی و سلامت شغلی استرس شغلی را به صورت پاسخ‌های فیزیکی و عاطفی زیان‌آور

^۱- Ghavkadehi

^۲- Ras and Altaymer

یک شخص در زمانی که شرایط شغلی با توانایی‌ها، امکانات در دسترس و یا نیازهای نیروی کار مطابقت نداشته باشد تعریف می‌کند. با این حال برخی از مشاغل (از جمله کارکنان آمبولانس، معلمان، خدمات اجتماعی، خدمات مشتری، ادارات زندان و پلیس) به دلیل ماهیت کار در زمره مشاغل پر استرس جای می‌گیرند (بنیاد ملی امنیت و سلامت شغلی، ۱۹۹۹). استرس شغلی کنش متقابل بین شرایط و ویژگی‌های فردی است، به گونه‌ای که خواسته‌های محیط کار بیش از توان تحمل فرد است (راس و آلتمایر، ۲۰۰۶). با این حال میزان و پیامدهای استرس شغلی با توجه به نوع و ماهیت استرس و ویژگی‌های شخصی افراد، در مشاغل گوناگون متفاوت است و افزون بر این، تحولات شغلی نظیر تغییرات سازمانی، ترفیع، میزان درآمد و تغییر حقوق، موقعیت اجتماعی مربوط به شغل، روابط درون سازمانی، توقعات سازمان از کارمندان، پیشرفت و تغییرات مربوط به کار و لزوم به‌روزرسانی اطلاعات از جمله مسایلی هستند که به نحوی بر فرد تاثیر گذاشته و او را دچار استرس می‌کنند (مهرابی‌زاده هنرمند و دیگران، ۲۰۱۳).

استرس شغلی را می‌توان روی هم جمع شدن عامل‌های استرس‌زا و وضعیت‌های مرتبط با شغلی دانست که اکثر افراد نسبت به استرس‌زا بودن آن اتفاق نظر دارند. همچنین استرس شغلی را می‌توان کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی شاغل به گونه‌ای که خواسته‌های محیط کار بیش از آن است که فرد بتواند از عهده آن‌ها برآید تعریف کرد. در بعضی موارد به کارگیری فرد در کاری که با توانایی‌ها و اطلاعات او همخوانی ندارد و یا تغییر در فعالیت کاری او می‌تواند باعث ایجاد استرس در فرد شود. عوامل استرس‌زا عبارتند از: بیولوژیکی، شناختی، شخصیتی، محیطی (شغلی) و اجتماعی- فرهنگی (بهنودی، ۱۳۸۴).

عملکرد شغلی

عملکرد را ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان از تکه‌های مجزای رفتاری تعریف می‌کنند (ماتاویدلو^۱، ۲۰۰۳). عملکرد شغلی به عنوان مفهومی عمومی ولی به درستی تعریف نشده (تا کنون) در روانشناسی سازمانی و صنعتی، شاخه‌ای از روانشناسی می‌باشد که مربوط به مسائل محیط کاری و مدیریت منابع انسانی است. عملکرد شغلی به حالتی اطلاق می‌شود که آیا افراد شغل خود را به خوبی انجام می‌دهند. نظریه کمپل و همکاران در میان نظریه‌های مختلف

^۱- Motowidlo

عملکرد شغلی به عنوان نظریه شاخص محسوب می‌شوند (مادوکوما^۱ و همکاران، ۲۰۱۴). کمپل عملکرد شغلی را به عنوان سطح متغیر عملکرد فردی توصیف می‌کند کمپل ابعاد عملکرد شغلی را به ترتیب زیر بر می‌شمرد: عملکرد در مقابل خروجی، مرتبط بودن با اهداف سازمانی و چندبعدی بودن. عملکرد شغلی حوزه‌ای از رفتار سازمانی را در بر می‌گیرد که مرتبط با شغل افراد است و در راستای محقق شدن اهداف سازمان است. تعاریف عملکرد شغلی عمدتاً بر رفتار در مقایسه با نتایج تاکید می‌نماید. در یک تعریف جامع، عملکرد شغلی رفتار و نتایج را در برمی‌گیرد. این تعریف عملکرد سازمانی به این موضوع اشاره می‌کند که در عملکرد شغلی باید هم ورودی‌ها (رفتار) و هم خروجی‌ها (نتایج) مد نظر قرار گیرند (یاو و فان^۲، ۲۰۱۵).

آرمسترانگ^۳، عملکرد را دستیابی به اهدافی که کمیت و کیفیت آنها تعیین شده، تعریف کرده است. هر کاری که کارکنان در هر سطحی انجام می‌دهند، در تحقق اهداف کلی سازمان مؤثرند. بنابراین مدیریت عملکرد به آنچه که کارکنان انجام می‌دهند (کار آنان)، نحوه انجام آن کار (رفتار آنان) و آنچه که به‌دست می‌آورند (نتایج آنان) مربوط می‌شود (آرمسترانگ، ۲۰۰۶).

پیشینه پژوهش

تحقیقات داخلی

باقری مالک‌آبادی و دفتری اکباتان (۱۳۹۶) در مقاله‌ای با عنوان «بررسی رابطه استرس شغلی با عملکرد شغلی معلمان مقطع متوسطه شهرستان اندیکا در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵» با روش توصیفی-همبستگی به این نتیجه رسیدند که بین استرس شغلی و عملکرد شغلی معلمان رابطه منفی و معناداری وجود داشت. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت با بالا رفتن استرس شغلی میزان عملکرد شغلی افراد کاهش می‌یابد. بنابراین با توجه به اهمیت عملکرد شغلی معلمان، لزوم توجه به کاهش استرس شغلی به منظور افزایش عملکرد شغلی معلمان ضرورت می‌یابد.

ملکپورلپری و عزیزی (۱۳۹۵) در مقاله‌ای با عنوان «رابطه بین استرس شغلی با عملکرد شغلی از دیدگاه کارکنان نظام دانشگاهی» با روش توصیفی-همبستگی به این نتیجه رسیدند که بین

^۱- Madukoma

^۲- Yao & Fan

^۳- Armstrong

استرس شغلی و عملکرد شغلی رابطه معنادار وجود دارد. یعنی اینکه استرس در سطح پایین می‌تواند عملکرد شغلی کارکنان نظام دانشگاهی را تقویت کند. بنابراین برای کاهش استرس به کارکنان پیشنهاد می‌شود به تقسیم وظایف در محل کار، انجام کار بصورت گروهی، برنامه‌ریزی و مدیریت زمان توجه شود.

وثوقی نیری، روح‌الهی و محمدحسین (۱۳۹۵) در مقاله‌ای با عنوان «بررسی تأثیر استرس شغلی بر سلامت عمومی و عملکرد شغلی کارکنان مراقبت پرواز» با روش مقطعی و از نوع توصیفی-همبستگی به این نتایج رسیدند که بین استرس ناشی از محیط کار با عملکرد شغلی رابطه منفی و معنی داری وجود دارد. بدین معنی که با افزایش استرس شغلی عملکرد شغلی کاهش می‌یابد. همچنین سلامت عمومی نقش واسطه‌ای در رابطه با استرس ناشی از محیط کار و عملکرد شغلی دارد. بر اساس نتایج تحقیق که مؤید تأثیر منفی استرس بر عملکرد شغلی و همچنین نقش واسطه‌ای سلامت عمومی در رابطه بین استرس و عملکرد شغلی در کارکنان مراقبت پرواز است اجرای برنامه‌ای جامع در خصوص مدیریت استرس کارکنان، ارتقاء سلامت عمومی به همراه رسیدگی به وضعیت ارتقا و امنیت شغلی و فراهم کردن امکانات مشارکت آن‌ها در تصمیم‌گیری‌ها، با هدف بهبود عملکرد کارکنان ضروری بوده و بایستی در اولویت قرار گیرد.

ممبئی و ولی‌پور سلمانوند (۱۳۹۴) در مقاله‌ای با عنوان « بررسی رابطه انگیزش شغلی و استرس شغلی با عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهر باغملک» با روش همبستگی به این نتیجه رسیدند که بین انگیزش شغلی و عملکرد شغلی رابطه مثبت معنی دار و بین استرس شغلی و عملکرد شغلی رابطه منفی معنی دار وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که انگیزش شغلی بالا و عدم استرس شغلی در بین معلمان پیش بینی کننده ی عملکرد شغلی بالای آن هاست. با توجه به ارتباط انگیزش شغلی و استرس شغلی با عملکرد شغلی در معلمان، تنظیم و تدوین برنامه های آموزشی مناسب جهت ارتقای عملکرد شغلی در مدارس بسیار مؤثر است.

اصفهانی اصل و وفائی (۱۳۹۴) در مقاله‌ای با عنوان «رابطه استرس شغلی با عملکرد شغلی در کارکنان بیمارستان گلستان اهواز» با روش توصیفی-همبستگی به این نتیجه رسیدند که بین استرس شغلی با عملکرد شغلی در کارکنان بیمارستان گلستان اهواز رابطه معنی داری وجود دارد. در نتیجه با اطمینان ۹۵٪ هرچه استرس شغلی در کارکنان بیمارستان گلستان اهواز بالاتر باشد، افزایش عملکرد شغلی آنان را به همراه خواهد داشت.

تحقیقات خارجی

الهیاری، خانه‌شناس و خلخالی (۲۰۱۷) در مقاله‌ای تحت عنوان «عوامل استرس‌زای روانشناختی و عملکرد شغلی در بین کارمندان بانک: یک مدل یکپارچه» با روش مطالعه مقطعی به این نتیجه رسیدند که شیوع استرس در بین کارمندان بانک در سطح متوسط (۴۶/۶ درصد) است. بین استرس در سطح "وظیفه"، "اجتماعی و سازمانی" و عملکرد شغلی رابطه منفی و معناداری وجود داشت. از بین مقیاس‌های سطح اجتماعی و سازمانی، دو مقیاس فرهنگ سازمانی و رهبری ارتباط منفی و معناداری با عملکرد شغلی نشان دادند. یک حوزه سازماندهی اجتماعی می‌تواند به عنوان اصلی‌ترین عامل از دست دادن بهره‌وری در نظر گرفته شود. از این رو، اقداماتی جهت تلاش بیشتر برای کنترل عوامل روانی - اجتماعی در محل کار و جلوگیری از وخامت عملکرد، به ویژه در فرهنگ سازمانی و رهبری پیشنهاد شد.

آزمی، شهید و الوی^۱ (۲۰۱۶) در مقاله‌ای با عنوان «بررسی رابطه بین استرس شغلی و عملکرد شغلی در میان افراد خط مقدم در یک مرکز خدمات مشترک مالزی» که چارچوب مفهومی مطالعه بر اساس مدل استرس شغلی (ابهام نقش، تضاد نقش، منابع ناکافی و حجم کار) و مفهوم عملکرد شغلی انجام شد به این نتیجه رسیدند که استرس شغلی به طور معنی داری با عملکرد شغلی ارتباط دارد.

کوماری، باجوا و پریا^۲ (۲۰۱۶) در مقاله‌ای با عنوان «ارتباط بین استرس و عملکرد شغلی: مطالعه بخش بانکی» با روش توصیفی - همبستگی به این نتیجه رسیدند که که افسران بانک - های خصوصی در مقایسه با افسران بانک های عمومی استرس زیادی دارند. همبستگی بین میانگین نمره استرس و میانگین نمره عملکرد مثبت و بسیار معنادار بود. این مقاله نشان می‌دهد که رابطه‌ای بین استرس و عملکرد شغلی در بین افسران بانک‌های منطقه اوتاراخند وجود دارد.

کیانگ، جیوو و یانگ^۳ (۲۰۱۵) در مقاله‌ای با عنوان «تأثیر روابط بین فردی و استرس شغلی بر عملکرد پرستاری در پرستاران مرد» با روش توصیفی - مقطعی بود به این نتایج رسیدند که عملکرد پرستاری در پرستاران مرد متاهل، بهداشت خوب، مدیر و حقوق بالا نیز وجود دارد، همچنین عملکرد پرستاری همبستگی مثبت و معناداری با رابطه بین فردی و همبستگی منفی معنادار با استرس شغلی دارد.

^۱- Azmi, Shahid & Alwi

^۲- Kumari, Bajwa & Priya

^۳- Kyoung, Gyu & Jung

سوآندی، اسماعیل و عثمان^۱ (۲۰۱۴) در مقاله‌ای با عنوان «رابطه بین جو سازمانی و استرس شغلی با عملکرد شغلی در وزارت آموزش دولتی» با روش توصیفی و از نوع همبستگی به این نتیجه رسیدند که رابطه متوسطی وجود دارد که به موجب آن رابطه بین جو سازمانی و عملکرد شغلی مثبت است در حالی که رابطه بین استرس شغلی و عملکرد شغلی منفی است. این نشان می‌دهد که افزایش جو سازمانی باعث بهبود عملکرد شغلی و افزایش استرس شغلی باعث کاهش عملکرد شغلی می‌شود.

روش تحقیق

تحقیق حاضر به لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی- همبستگی است.

ابزار گردآوری اطلاعات

پرسشنامه استرس شغلی

برای اندازه‌گیری متغیر استرس شغلی از پرسشنامه استرس شغلی (سازمان اجرایی سلامت و ایمنی شغلی) استفاده شد. پرسشنامه استرس شغلی، ابزاری است که از مؤسسه سلامت و ایمنی انگلستان برای اندازه‌گیری شاخص‌های استرس شغلی در دهه نود میلادی تولید و تا به امروز بارها مورد بررسی و بهینه‌سازی قرار گرفته است. این پرسشنامه به دفعات در ایران مورد استفاده و بررسی قرار گرفته است و اعتبار و روایی آن مطلوب ارزیابی گردیده است. این پرسشنامه ۳۵ سؤال و هفت خرده مقیاس دارد که عبارتند از: تقاضا: شامل موضوعاتی مانند بارکاری، خصوصیات و محیط کار؛ کنترل: این مساله که فرد در مسیر انجام کار خود دارای انتخاب و اختیار است؛ حمایت مدیریت؛ حمایت همکار؛ ارتباطات: وجود ارتباطات جمعی مثبت و مفید؛ نقش: درک درست نقش‌های شغلی توسط کارکنان؛ تغییر: نحوه سازماندهی و اجرای تغییرات سازمانی. مرزآبادی و غلامی فشارکی (۱۳۸۹) در پژوهشی بر روی ۷۴۹ نفر از کارکنان نظامی و با هدف بررسی اعتبار و روایی پرسشنامه استرس شغلی به این نتیجه رسیدند که ضریب همبستگی پرسشنامه HSE و GHQ برابر $r = -0.48$ بود. نتایج همچنین نشان‌دهنده همبستگی قوی بین عامل‌های استخراج‌شده از تحلیل عاملی و گویه‌های پرسشنامه HSE (۰/۹۲، ۰/۷۳، ۰/۷۵، ۰/۶۳، ۰/۸۷، ۰/۸۵ و ۰/۲۲) به ترتیب برای حیطه‌های نقش، ارتباط، حمایت مسئولین، حمایت همکاران، کنترل، تقاضا، تغییرات بود.

^۱- Suandi, Ismail & Othman

پایایی پرسشنامه نیز توسط روش آلفای کرونباخ و روش دو نیمه کردن به ترتیب ۰/۷۸ و ۰/۶۵ بود.

پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون

برای اندازه‌گیری متغیر عملکرد شغلی از پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون استفاده می‌شود. پرسشنامه ۱۵ سؤالی عملکرد شغلی، توسط پاترسون در ۱۹۲۲ تهیه و تدوین گردیده این مقیاس توسط پژوهشگران به یک آزمون خودسنجی عملکرد شغلی تبدیل گردید و توسط شکرکن و ارشدی در ایران ترجمه شده است. این پرسش نامه دارای ده ماده می‌باشد بر اساس مقیاس ۵ درجه لیکرت (از هرگز=۱ تا همیشه=۵) پاسخ داده شد (به نقل از مقیمی، ۱۳۹۰). سیاحی و شکر کن در ۱۳۷۵ ضرایب پایایی این مقیاس را از روش آلفای کرونباخ و تنصیف ۰/۸۵ و ۰/۸۵ گزارش نموده اند و همسانی درونی آن برای کل مقیاس ۰/۸۸ به دست آمده است. در مطالعه ارشدی (۱۳۸۶) ضریب پایایی این مقیاس با استفاده از روش تنصیف ۰/۷۴ به دست آمده و جهت تعیین اعتبار درجه بندی نموداری از یک نسخه تک ماده‌ای استفاده شد و ضریب اعتبار آن ۰/۶۴ ذکر شده است (ساعت‌چی، ۱۳۸۹).

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان دوره ابتدایی شهر طبرس در سال تحصیلی ۹۸-۹۹ به تعداد ۳۲۰ نفر می‌باشد. حجم جامعه برابر با ۳۲۰ نفر است و حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان^۱ (۱۹۷۰) برابر ۱۷۵ نفر است. به منظور گردآوری داده‌های مورد نیاز درباره افراد جامعه پژوهش، از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است.

روش‌های تجزیه و تحلیل اطلاعات

جهت تجزیه و تحلیل پرسشنامه، با در نظر گرفتن سطح سنجش متغیرها در فرضیات و با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS، از آزمون رگرسیون خطی ساده استفاده شده است.

یافته‌های تحقیق

در جدول ۱، فراوانی و درصد متغیرهای جنس، سن، تحصیلات و سابقه خدمت بیان شده است.

^۱- Krejcie & Morgan

حدود ۶۰ درصد پاسخگویان زن و ۴۰ درصد پاسخگویان مرد هستند. بازه سنی در پژوهش حاضر ۲۵ تا ۴۸ سال است. بیشترین تعداد پاسخگویان با ۶۰ درصد در رده سنی ۴۰ سال و بالاتر و کمترین تعداد پاسخگویان با ۲۰ درصد در رده سنی کمتر از ۳۰ سال و ۳۰ تا ۳۹ سال قرار دارند. بیشترین تعداد پاسخگویان با حدود ۸۰ درصد دارای تحصیلات لیسانس و کمترین تعداد پاسخگویان با ۵ درصد دارای میزان تحصیلات فوق لیسانس می‌باشند. بازه سابقه خدمت در پژوهش حاضر ۵ تا ۳۰ سال است. بیشترین تعداد پاسخگویان با حدود ۳۴ درصد دارای ۲۱ تا ۲۵ سال سابقه خدمت و کمترین تعداد پاسخگویان با ۵ درصد دارای ۱۶ تا ۲۰ سال سابقه خدمت هستند.

جدول شماره ۱: توزیع فراوانی و درصدی متغیرهای دموگرافیک پاسخگویان

متغیر	مقوله‌ها	فراوانی	درصد
جنس	زن	۱۰۴	۵۹/۴
	مرد	۷۱	۴۰/۶
	جمع	۱۷۵	۱۰۰
سن	کمتر از ۳۰	۳۵	۲۰
	۳۰-۳۹	۳۵	۲۰
	۴۰ و بالاتر	۱۰۵	۶۰
	جمع	۱۷۵	۱۰۰
تحصیلات	دیپلم	۲۷	۱۵/۴
	لیسانس	۱۳۹	۷۹/۴
	فوق لیسانس	۹	۵/۱
	جمع	۱۷۵	۱۰۰
سابقه خدمت	۵-۱۰	۳۵	۲۰
	۱۱-۱۵	۲۷	۱۵/۴
	۱۶-۲۰	۹	۵/۱
	۲۱-۲۵	۵۹	۳۳/۷
	۲۶-۳۰	۴۵	۲۵/۷
	جمع	۱۷۵	۱۰۰

آزمون فرضیه‌ها

فرضیه اصلی: بین استرس شغلی و عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی رابطه معنی داری وجود دارد.

جهت سنجش رابطه‌ی بین استرس شغلی با عملکرد شغلی و با توجه به سطح سنجش فاصله-ای متغیرها از آزمون رگرسیون خطی ساده استفاده می‌شود. پیش از آزمون فرضیه، پیش-فرض‌های آزمون رگرسیون خطی شامل نرمال بودن باقیمانده‌ها، استقلال باقیمانده‌ها و عدم هم‌خطی متغیرهای مستقل مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. استقلال باقیمانده‌ها و عدم هم‌خطی متغیرهای مستقل جهت بررسی پیش فرض استقلال باقیمانده‌ها از آزمون دوربین-واتسون و عدم هم‌خطی متغیرهای مستقل از دو شاخص تولرانس و VIF استفاده می‌شود.

جدول شماره ۲: نتایج آزمون دوربین-واتسون و شاخص‌های تولرانس و VIF

VIF	تولرانس	دوربین-واتسون
۱	۱	۱/۵

با توجه به جدول بالا، مقدار آماره دوربین-واتسون (۱/۵) در فاصله ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد، لذا فرض استقلال باقیمانده‌ها تأیید می‌شود. همچنین، مقدار تولرانس برای متغیر مستقل استرس شغلی بالاتر از ۰/۴ و مقدار عامل تورم واریانس (VIF) کمتر از ۲/۵ می‌باشد، بنابراین عدم هم‌خطی متغیر مستقل نتیجه می‌شود.

نیکویی برازش مدل

نتایج برازش مدل و آزمون رگرسیون خطی ساده در جداول ۳ تا ۵ ارائه شده است.

جدول شماره ۳: خلاصه وضعیت مدل رگرسیونی

خطای استاندارد برآورد	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
۰/۵۸۳۰	۰/۲۰۲	۰/۲۰۶	۰/۴۵۴

با توجه به جدول بالا، مقدار ضریب تعیین (۰/۲۰۶) نشان می‌دهد که ۲۰/۶ درصد از تغییرپذیری مشاهده شده متغیر عملکرد شغلی، توسط متغیر مستقل استرس شغلی تبیین و توجیه می‌شود.

جدول شماره ۴: تحلیل واریانس

معناداری	مقدار F	میانگین مجذور	درجه آزادی	مجموع مجذورات	
۰/۰۰۰	۴۴/۹۱۹	۱۵/۲۶۹	۱	۱۵/۲۶۹	رگرسیون
		۰/۳۴۰	۱۷۳	۵۸/۸۰۸	باقیمانده
			۱۷۴	۷۴/۰۷۷	کل

با توجه به جدول بالا که برآزش مدل را از منظر آماری بررسی می‌کند، معناداری آزمون تحلیل واریانس کمتر از ۵ درصد (۰/۰۰۰) می‌باشد. بنابراین مقدار واریانس تبیین شده توسط معادله رگرسیون به لحاظ آماری معنی‌دار است.

جدول شماره ۵: ضرایب رگرسیون

معناداری	مقدار t	ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد		متغیر وابسته عملکرد شغلی
		بتا	خطای استاندارد	مقدار B	
۰/۰۰۰	۲۱/۶۸۵		۰/۲۷۷	۶/۰۰۰	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	-۶/۷۰۲	-۰/۴۵۴	۰/۱۰۵	-۰/۷۰۲	استرس شغلی

فرضیه اصلی: با توجه به خروجی بالا، سطح معناداری، برای متغیر مستقل استرس شغلی کوچک‌تر از ۰/۰۵ است، بنابراین نتیجه می‌گیریم که متغیر استرس شغلی بر عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی تأثیرگذار است. همچنین، با توجه به ضریب رگرسیون، رابطه -۰/۴۵۴- میان متغیر استرس شغلی و عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی وجود دارد. این رابطه معنی‌دار و منفی نشان می‌دهد که با بالا رفتن استرس شغلی در میان معلمان دوره ابتدایی، عملکرد شغلی آن‌ها کاهش می‌یابد.

فرضیه‌های فرعی: بین ابعاد استرس شغلی (نقش، ارتباط، حمایت مسئولین، حمایت همکاران، کنترل، تقاضا و تغییرات) با عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد.

جهت سنجش رابطه‌ی بین ابعاد هفت‌گانه استرس شغلی با عملکرد شغلی و با توجه به سطح سنجش فاصله‌ای متغیرها از آزمون رگرسیون خطی ساده استفاده می‌شود. پیش از آزمون فرضیه، پیش‌فرض‌های آزمون رگرسیون خطی شامل نرمال بودن باقیمانده‌ها، استقلال باقیمانده‌ها و عدم هم‌خطی متغیرهای مستقل مورد بررسی و تأیید قرار گرفت.

نيکویی برازش مدل

نتایج برازش مدل و آزمون رگرسیون خطی ساده در جداول ۶ و ۷ ارائه شده است.

جدول شماره ۶: خلاصه وضعیت مدل رگرسیونی

متغیر (ابعاد استرس شغلی)	خطای استاندارد برآورد	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی چندگانه
نقش	۰/۶۴۱۵	۰/۰۳۳	۰/۰۳۹	۰/۱۹۷
ارتباط	۰/۵۵۰۰	۰/۲۹۰	۰/۲۹۴	۰/۵۴۲
حمایت مسئولین	۰/۶۴۰۹	۰/۰۳۵	۰/۰۴۱	۰/۲۰۲
حمایت همکاران	۰/۵۶۰۵	۰/۲۶۲	۰/۲۶۶	۰/۵۱۶
کنترل	۰/۶۴۸۳	۰/۰۱۳	۰/۰۱۸	۰/۱۳۶
تقاضا	۰/۵۵۳۵	۰/۲۸۰	۰/۲۸۴	۰/۵۳۳
تغییرات	۰/۶۳۸۷	۰/۰۴۲	۰/۰۴۷	۰/۲۱۷

با توجه به جدول بالا، مقدار ضریب تعیین نشان می‌دهد که به ترتیب $۳/۹$ ، $۲۹/۴$ ، $۴/۱$ ، $۲۶/۶$ ، $۱/۸$ ، $۲۸/۴$ و $۴/۷$ درصد از تغییرپذیری مشاهده شده متغیر عملکرد شغلی، توسط ابعاد استرس شغلی (نقش، ارتباط، حمایت مسئولین، حمایت همکاران، کنترل، تقاضا و تغییرات) تبیین و توجیه می‌شود.

جدول شماره ۷: ضرایب رگرسیون

معناداری	مقدار t	ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد		متغیر وابسته عملکرد شغلی
		بتا	خطای استاندارد	مقدار B	
۰/۰۰۰	۴۸/۲۱۳		۰/۰۹۱	۴/۳۷۲	مقدار ثابت
۰/۰۰۹	-۲/۶۴۸	-۰/۱۹۷	۰/۰۳۴	-۰/۰۹۱	نقش
۰/۰۰۰	۳۰/۲۴۱		۰/۱۹۰	۵/۷۴۰	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	-۸/۴۷۹	-۰/۵۴۲	۰/۰۶۹	-۰/۵۸۳	ارتباط
۰/۰۰۰	۱۸/۷۹۷		۰/۲۵۸	۴/۸۵۹	مقدار ثابت
۰/۰۰۷	-۲/۷۱۴	-۰/۲۰۲	۰/۰۹۳	-۰/۲۵۱	حمایت مسئولین
۰/۰۰۰	۳۲/۳۲۶		۰/۱۶۹	۵/۴۶۷	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	-۷/۹۲۴	-۰/۵۱۶	۰/۰۶۹	-۰/۵۴۴	حمایت همکاران
۰/۰۰۰	۱۳/۶۵۵		۰/۳۵۱	۴/۷۹۶	مقدار ثابت
۰/۰۷۳	-۱/۸۰۱	-۰/۱۳۶	۰/۱۲۴	-۰/۲۲۳	کنترل
۰/۰۰۰	۲۱/۴۰۵		۰/۳۱۶	۶/۷۶۸	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	-۸/۲۹۲	-۰/۵۳۳	۰/۱۱۷	-۰/۹۷۰	تقاضا
۰/۰۰۰	۱۹/۳۸۶		۰/۲۵۳	۴/۸۹۵	مقدار ثابت
۰/۰۰۴	-۲/۹۲۹	-۰/۲۱۷	۰/۰۹۶	-۰/۲۷۹	تغییرات

با توجه به خروجی بالا، سطح معناداری، برای متغیر مستقل استرس شغلی کوچکتر از ۰/۰۵ است، بنابراین نتیجه می‌گیریم که تمام متغیرهای موجود در معادله رگرسیون تأثیر معنی‌داری بر عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی دارد. همچنین، با توجه به ضرایب رگرسیون، بیشترین رابطه ۰/۵۴۲- میان بعد ارتباط استرس شغلی و عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی وجود دارد. این رابطه نسبتاً بالا و منفی نشان می‌دهد که با بالا رفتن بعد ارتباط استرس شغلی در میان معلمان دوره ابتدایی، عملکرد شغلی آن‌ها کاهش می‌یابد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج آزمون فرضیه اصلی پژوهش نشان می‌دهد که رابطه و اثرگذاری متغیر استرس شغلی با ضریب $0/454$ - بر عملکرد شغلی معنادار می‌باشد. همچنین، با توجه به نتایج آزمون فرضیه-های فرعی پژوهش مشخص شد که که، رابطه و اثرگذاری ابعاد استرس شغلی به غیر از بعد کنترل بر عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی شهرستان طبس معنادار می‌باشد.

نتایج تحقیق هم‌راستای با پژوهش باقری مالک‌آبادی و دفتری اکباتان (۱۳۹۶)، ممبئی و ولی‌پور سلمانوند (۱۳۹۴) و سواندی، اسماعیل و عثمان (۲۰۱۴) می‌باشد که به این نتیجه رسیدند که رابطه معنادار منفی بین استرس شغلی و عملکرد شغلی وجود دارد.

در تبیین این نتایج می‌توان گفت، چنانچه استرس کاری زیادی بر فرد تحمیل شود، به طور حتم، سلامت جسمی و روحی وی را تحت تاثیر قرار می‌دهد که این خود، هم بر عملکرد فرد در سازمان و هم بر کیفیت زندگی خانوادگی وی تأثیر مخربی می‌گذارد؛ بنابراین با عنایت به اهمیت عملکرد شغلی معلمان، لزوم توجه به کاهش استرس شغلی به منظور افزایش عملکرد شغلی معلمان ضرورت می‌یابد. بر این اساس، برای کاهش استرس معلمان به سازمان آموزش و پرورش پیشنهاد زیر ارائه می‌گردد:

۱. ایجاد دوره‌های آموزشی برای معلمان به منظور آموزش چگونگی مقابله با استرس شغلی و نیز بهبود کیفیت زندگی

۲. در نظر گرفتن اوقاتی از هفته به منظور انجام فعالیت‌های مفرح، تفریحات سالم، و فعالیت‌های ورزشی توسط خود شخص

۳. استفاده از مشاوران و روان‌شناسان با تخصص‌های مرتبط در سازمان جهت رفع مشکلات احتمالی معلمان

۴. توجه به محیط فیزیکی معلمان و در نظر گرفتن اقدامات لازم به منظور با نشاط ساختن محیط کار در حد توان و امکانات سازمان

۵. در نظر گرفتن نیازهای مادی معلمان نظیر حقوق دریافتی ماهیانه، امکانات و تسهیلات رفاهی در نظر گرفتن نیازهای غیر مادی معلمان نظیر: مورد تشویق قرار دادن کارکنان به هنگام موفقیت

۶. به کارگیری تمامی استعدادها (تجارب و تخصص) معلمان در کار و ارزش قائل شدن سازمان برای آن

۷. رعایت عدالت سازمانی و ارتقای رتبه معلمان تنها بر اساس فاکتورهای آموزشی و تحصیلی و عدم تاثیر موارد غیر آموزشی و بدون ارتباط مستقیم با شغل در ارتقای رتبه

۸. کم کردن وظایف اضافی و کارهای گروهی که دیگران هم می توانند آن را انجام دهند،
 و استفاده بیشتر و کمک گرفتن از سایر کارکنان مدرسه
۹. بالا بردن جایگاه اجتماعی و شان و منزلت معلم
۱۰. استفاده از تکنولوژی و امکان استفاده از شبکه های کامپیوتری و اینترنت در مدارس یکی
 از اقدامات موثر در بالا بردن کیفیت تدریس و کاهش فشار کار معلم هاست

منابع و ماخذ

- ابوالقاسمی، ع.، مرادی، س.، و محمد زاهد، ع. (۱۳۹۰). بررسی رابطه ابتکار شخصی، جهتگیری مذهبی و سرمایه اجتماعی سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان مراکز تولیدی. دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ۸۶-۹۴.
- اصفهانی اصل، م.، و وفائی، آ. (۱۳۹۴). رابطه استرس شغلی با عملکرد شغلی در کارکنان بیمارستان گلستان اهواز. اولین همایش ملی راهکارهای توسعه و ترویج علوم تربیتی، روانشناسی، مشاوره و آموزش در ایران، تهران، انجمن توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین.
- آزاد مرزآبادی، ا.، غلامی فشارکی، م. (۱۳۸۹). بررسی اعتبار و روایی پرسشنامه استرس شغلی HSE. فصلنامه علوم رفتاری، ۴ (۴)، ۲۹۱-۲۹۷.
- باقری مالک آبادی، ل.، و دفتری اکباتان، م. (۱۳۹۶). بررسی رابطه استرس شغلی با عملکرد شغلی معلمان مقطع متوسطه شهرستان اندیکا در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵. دومین همایش بین المللی انسجام مدیریت و اقتصاد در توسعه، دانشگاه تهران.
- بهنودی، ز. (۱۳۸۴). بهداشت و استرس شغلی. تهران: نشر بشری - تحفه.
- خنیفر، ح. (۱۳۸۷). استرس شغلی و محیطهای حرفه‌ای؛ عوامل، نظریه‌ها، اثرات. فصلنامه تخصصی راهبرد، ۱ (۲).
- ساعتچی، م.، کامکاری، ک.، و عسکریان، م. (۱۳۸۹). آزمون‌های روان‌شناختی. نشر ویرایش.
- عموزاده، م.، غلامی، ب.، شمس، س.، خدا مرادی، م.، و هاشمیان، ا. (۱۳۹۲). بررسی روابط بین رضایت شغلی و استرس کارکنان آموزش و پرورش: شهرستان دره شهر. کنفرانس مدیریت، چالش‌ها و راهکارها، شیراز.
- ملکپور لپری، ک.، و عزیزی، م. (۱۳۹۵). رابطه بین استرس شغلی با عملکرد شغلی از دیدگاه کارکنان نظام دانشگاهی. دومین کنگره بین‌المللی توانمندسازی جامعه در حوزه علوم تربیتی و

مطالعات اجتماعی و فرهنگی. تهران، مرکز توانمندسازی مهارت‌های فرهنگی و اجتماعی جامعه.

- ممبئی، م.، و ولی‌پور سلمانوند، ع. (۱۳۹۴). بررسی رابطه انگیزش شغلی و استرس شغلی با عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهر باغملک. اولین کنگره علمی پژوهشی سراسری توسعه و ترویج علوم تربیتی و روانشناسی، جامعه شناسی و علوم فرهنگی اجتماعی ایران.
- وثوقی نیری، ع.، روح‌الهی، ا.ع.، و محمدحسین، ح. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر استرس شغلی بر سلامت عمومی و عملکرد شغلی کارکنان مراقبت پرواز. سلامت کار/ایران، ۱۳ (۱)، ۴۷-۵۷.
- Allahyari, T., Khaneshenas, F. & Khalkhali, H.R. (2017). Psychosocial Stressors and Job Performance among Bank Employees: An Integrated Model. *International Journal of Occupational Hygiene*, 9 (1): 46-51.
- Armstrong, M. (2006). *Performance Management, Key Strategies and Practical Guidelines*. Great Britain: Kogan Page Limited.
- Azmi, F., S., Shahid, S., A., & Alwi, A. (2016). The Relationship between Job Stress and Front-liners' Job Performance in a Shared Service Center in Malaysia. *International Journal of Social Science and Humanity*, 6(7), 510-513.
- Ghavkadehi FH, Chegini MG, Dizgah MR, AA K. (2012). The relationship between job stress and employee performance of emergency medicine centers (115) in Guilan province. *Trend in Social Scinece*. 43-50.
- Kumari, P., Bajwa, A. & Priya, B. (2016). Relationship Between Stress and Job Performance: A Study of Banking Sector. *International journal of business Quantitative Economics and Applied Management Research*, 2 (12): 91- 106.
- Kyoung, C., M., Gyu, K., C., & Jung, M., H. (2015). influence of Interpersonal relation and Job Stress on Nursing Performance of Male Nurses. *Journal of Muscle and Joint Health*, 22(3), 195-204.
- Madukoma, E, Ozioma Akpa, V, Okafor, U. N. (2014). Effect of Training and Motivation on Job Performance of Library Personnel of University of Lagos, Lagos State, Nigeria. *Open Access Library Journal*, 1 (6).
- Mehrabzadeh Honarmand M, Atashafrouz A, shehni yiylagh M, and Rezaie SH. (2013). Comparison of General Health, Job Stress, and Burnout among Ordinary and Mental-retarded-student Schools' Teachers. 20(9): 53-64.
- Motowidlo, J. S. (2003). Job Performance. *Handbook of Psychology. Industrial and Organizational Psychology*, 12: 39-55.
- National Institute for Occupational Safety and Health. Stress...at Work. Centers for Disease Control and Prevention, U S Department of Health and Human Services. 1999: Publication no. 99-101, 26.

- Ras R and Altaymer A. (2006). *Job Stres. Gholamreza Khajeh Puri translation*. Tehran: Baztab.
- Suandi, T., Ismail, A., I., & Othman, Z. (2014). Relationship between Organizational Climate, Job Stress and Job Performance Officer at State Education Department. *International Journal of Education & Literacy Studies*, 2(1), 17-28.
- Witt. L. A. (2002). The interactive effects of extraversion and Conscientiousness on Performance. *journal of Management*, 23, 364-372.
- Yao, J & Fan, L. (2015) The Performance of Knowledge Workers Based on Behavioral Perspective. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 3 (1).