

بررسی رابطه بین فشارهای روانی (استرس) و عملکرد فرماندهان مراکز آموزش نظامی

احمد محمدی^۱
سعید رجائی پور^۲

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین فشارهای روانی (استرس) و عملکرد (تلاش - شناخت شغل - حمایت سازمانی - توانایی) فرماندهان مراکز آموزش نظامی در تهران انجام شد. روش پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری شامل کلیه فرماندهان مراکز آموزش نظامی تهران در سال ۱۳۸۹ بودند که از طریق نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم، ۹۲ نفر از آنان انتخاب گردید. در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسشنامه استرس و عملکرد استفاده شد. نتایج حاصل همبستگی حاکی از آن بود که رابطه بین تلاش با استرس معنا دار نبوده ($r = -0.227$)، رابطه بین شناخت شغل با استرس معنا دار بوده و با همدیگر رابطه معکوس دارند ($r = -0.527$)، بین حمایت سازمانی با استرس رابطه معنادار وجود ندارد ($r = -0.227$) و رابطه بین توانایی فرماندهان با استرس معنا دار بوده و با همدیگر رابطه معکوس دارند ($r = -0.45$) = r). بر اساس نتایج رگرسیون چندگانه، از بین مولفه‌های عملکرد، شناخت شغل بهترین پیش‌بینی‌کننده استرس می‌باشد. نتایج حاصل از آزمون تحلیل واریانس چند متغیره (مانوا) حاکی از آن بود که F مشاهده شده در خصوص توانایی بر حسب مدرک تحصیلی و سابقه خدمت، معنا دار بوده است، همچنین F مشاهده شده در خصوص شناخت شغل بر حسب سابقه خدمت معنا دار بوده است.

کلید واژه‌ها:

استرس، عملکرد، حمایت سازمانی، شناخت شغل

مقدمه:

در سیر تمدن جوامع انسانی کمتر پدیده‌ای را می‌توان یافت که تاریخی طولانی‌تر از سازمان‌های اجتماعی داشته باشد. پیشرفت بشر دقیقاً مرهون رشد و توسعه سازمانها می‌باشد و عامل اصلی و تعیین کننده در رشد و شکوفایی سازمانها بحث کلان منابع انسانی است که می‌تواند مدیران و کارکنان آن سازمانها و سایر افراد تأثیرگذار در آن سازمانها را شامل شود؛ در واقع سازمانها منافع فردی و گروهی اعضای جامعه را تأمین می‌کنند و همین منافع اصلی مسیر سازمانها را مشخص می‌کنند (سلیمانی تپه‌سری، ۱۳۸۴).

در سازمان‌های نظامی فرماندهی در راس امور است، صلابت و سلامت این قشر قطعاً اثرات مثبتی را به همراه دارد، لذا بررسی عوامل تأثیر گذار بر این مهم خود سبب افزایش بهره‌وری نیروهای نظامی خواهد شد.

مطالعات اولیه و پیش فرض‌های صورت گرفته مؤید این موضوع است که مقوله فشار روانی تأثیرات شگرفی را روی فرماندهان می‌گذارد. با عنایت به تأثیر مراکز آموزشی در تربیت نیروهای مسلح می‌توان اذعان داشت که تأثیرگذاری فشار روانی در این مراکز به مراتب بیشتر خواهد بود. لذا در این تحقیق تلاش شده است که موضوع رابطه فشار روانی و عملکرد فرماندهان با نگاه علمی مورد بررسی و راه‌های مناسب کاهش موارد منفی و تقویت موارد مثبت ارائه گردد.

فشار روانی در مفهوم کلی، پدیده‌ای نوظهور و منحصر به قرن حاضر نیست، ولی تفاوت‌های موجود در زمان‌های گذشته و حال بسیار فاحش و قابل تعمق است. فشار روانی، اجداد ما را قادر می‌ساخت که در شرایط سخت و دشوار محیط اطراف خود (مقابله با تهدیدات گوناگون از طریق مبارزه یا فرار)، به حیات و بقای خود ادامه دهند ولی فشار روانی در مورد آنها کوتاه مدت بود. متأسفانه بشر امروزی در محیطی زندگی می‌کند که به طور مداوم با شرایط، عوامل و موقعیت‌های توأم با فشار روانی همراه است. تعهدات و مسئولیت‌ها به گونه‌ای است که نمی‌توان از همه آنها فرار کرد و نیز نمی‌توان با همه آنها مبارزه کرد، لاجرم لازم است در اکثر موارد با آنها زندگی کرد (علوی، ۱۳۷۴).

فشار روانی ماهیتی فزاینده داشته و با دوام آن، نشانه‌ها و سپس اثرات مختلفی که عمدتاً معمولی نبوده و بعضی در حد فلج کننده و مهلک می‌باشد ظاهر می‌گردد. فشار روانی به طور اعم و به لحاظ شغلی به طور اخص، در زندگی کنونی انسانها هم معلول یک سلسله

عوامل است و هم خود دارای مجموعه ای از آثار و پیامدها می باشد، لذا برای حل مشکل فشار روانی باید آن را بدقت بررسی نمود (علوی، ۱۳۷۴).

بدون شک نیروی انسانی کارآمد، پربهاترین و ارزنده ترین ثروت و دارائی هر سازمان به حساب می آید. چنانچه این نیرو دارای انگیزه و روحیه کافی باشد، توان و مهارت خود را در خدمت به سازمان به کار خواهد گرفت. بنابراین موفقیت، توسعه و پیشرفت هر سازمانی به نیروی انسانی آن سازمان بستگی دارد و بدون وجود نیروی سالم، کارآمد و با انگیزه هیچ سازمانی نمی تواند به اهداف خود نایل آید (میرسپاسی، ۱۳۸۶).

یکی از مهمترین عواملی که مورد توافق صاحب نظران علوم رفتار سازمانی است، فشار روانی و اثرات آن بر عملکرد^۱ افراد می باشد. از آنجا که فشارهای روانی را نمی توان از زندگی روزانه و کار حذف کرد لذا کنترل صحیح آن سبب اثر بخشی سازمان ها می شود. شناخت عوامل ایجاد کننده فشار، عوارض و پیامدهای آن و تأثیری که بر عملکرد افراد جامعه بجا می گذارد ضروری است (رندال و آلتمایر، ۱۳۷۷).

عملکرد مطلوب افراد این است که آنان از کار خود رضایت کافی داشته و دارای انگیزه و روحیه مناسب باشند. بنا بر تحقیقات و مطالعات انجام شده، در اقصی نقاط جهان در سال- های اخیر، مؤید این مهم است که فشارهای روانی بر کاهش روحیه، رضایت شغلی و انگیزه آنان تأثیر فراوان دارد.

لازم به توضیح است عملکرد هر شخص ناشی از دو پدیده است. اول ویژگیهای خود شخص و دوم شرایط محیط کار. کارشناسان مدیریت منابع انسانی این تعبیر را در یک معادله ساده ذیل مطرح نموده اند: $(P=A E S)$ یعنی عملکرد اشخاص تابعی از حاصل ضرب سه عامل: توانایی، تلاش شخص در انجام وظایفش و بالاخره پشتیبانی های محیطی است که این عامل به دو نوع پشتیبانی اطلاق می شود. پشتیبانی های فیزیکی (ساختار سازمانی، تسهیلات کاری، پشتیبانی های مالی و غیره) و پشتیبانی های روانی (حمایت های روانی، پشتیبانی های لازم رفتاری و سازمانی و نظیر آن) بر مبنای فوق، این سه عامل آثاری تصاعدی در افزایش یا کاهش عملکرد افراد در سازمانها دارند و بنابراین تأثیر سه جنبه مزبور در ارزشیابی ها باید مورد توجه قرار گیرد (میرسپاسی، ۱۳۸۶).

در یگان‌های نظامی یکی از حساس‌ترین و آسیب‌پذیرترین قشرها در برابر فشار روانی، فرماندهان هستند که چنانچه مورد تهاجم فشار روانی قرار گیرند، آثار آن به سرعت در عملکرد سازمان نمود پیدا کرده و لطمات جبران‌ناپذیر مالی و جانی را به همراه می‌آورد. با نگرش به تحقیقات انجام شده باید اعتراف کرد، زندگی در سازمان‌های امروزی می‌تواند منبع ایجاد فشار روانی در فرماندهان و مدیران باشد. این افراد از بسیاری ناراحتی‌های جسمانی و روانی از قبیل زخم‌های دستگاه گوارش و بیماری‌های قلبی، نارضایت-مندی شغلی، تنش شغلی که زاییده فشارهای روانی کاری است؛ رنج می‌برند. فشارهای روانی- شغلی تنها اثرات مخرب بر آنان نداشته بلکه هزینه سنگینی را نیز بر سازمان‌ها وارد می‌سازد، که این مهم تأثیر منفی در عملکرد یک سازمان گذاشته و سبب کاهش بهره‌وری می‌گردد (محمدی، ۱۳۸۶).

در تقسیم‌بندی‌های مختلفی که توسط محققین صورت گرفته، شغل فرماندهان نظامی به دلایل محدودیت در زمان، حساس بودن تصمیم‌گیری و سنگینی مسئولیت جزء مشاغل با فشار بالا و بعضاً نیز با نهایت فشار ارزیابی شده است (محمدی، ۱۳۸۶). این تحقیق با عنوان «بررسی رابطه بین فشارهای روانی (استرس) و عملکرد (تلاش، شناخت شغل، حمایت سازمانی، توانایی) نیروهای نظامی» گرفت، که در این راستا، برای بررسی متغیر فشار روانی، از نویسندگانی همچون گلمچ و جن (۱۳۷۵) مورگان و همکاران (۱۳۸۰)، رندال و آلتمایر (۱۳۷۷)، پور افکاری (۱۳۸۰) و برای بررسی متغیر عملکرد از معادله $P = f(A, E, U, S)$ (یعنی عملکرد اشخاص تابعی از حاصل ضرب چهار عامل: توانایی، تلاش شخص در انجام وظایف، شناخت شغل، پشتیبانی‌های محیطی است) و نویسندگانی همچون میرسپاسی (۱۳۸۶)، مورهد و گریفین (۱۳۷۴)، رابینز (۱۳۷۸) و رضاییان (۱۳۷۲) استفاده شده است.

پیشینه پژوهش

طی پژوهشی که الوانی و ابطحی (۱۳۷۱) در مدیران بخش صنعت در خصوص فشارهای عصبی در ۱۱ استان کشور و در بین ۹۰ نفر صورت گرفت، نتایج بدست آمده، منابع اصلی فشار روانی در محیط کار را شامل وجود تبعیضات، کمبود اختیارات در رابطه با وظایف و

-
1. Ability
 2. Effort
 3. Understanding
 4. Support

مسئولیت‌های محول، مشکلات با سرپرستان و افراد مافوق، کمبود حقوق و مزایا، مشکلات ارتباطی با رئیس و همکاران، محیط فیزیکی نامساعد کار و مشکلات مربوط به بیمه از کار افتادگی نشان داده است.

حیدری گرجی‌زاده (۱۳۷۳) طی پژوهشی به بررسی اثرات فشارهای روانی ناشی از محیط کار بر عملکرد نیروی انسانی سازمان امور اداری و استخدامی کشور پرداخته است. نتایج بدست آمده نشان می‌دهد که یک رابطه معنی‌داری بین فشارهای روانی با غیبت از کار، نارضایتی کارکنان، تضعیف روحیه و دل‌سردی نسبت به سازمان مورد مطالعه وجود دارد.

منصوری‌نیا (۱۳۸۰) در پژوهشی تحت عنوان «رابطه بین سبک مدیریت و استرس با انگیزه استادان در مراکز فرهنگی نذاجا» به این نتایج دست یافت که بین سبک مدیریت با انگیزه استادان در مراکز فرهنگی نذاجا ارتباط مستقیم وجود دارد.

سلیمانی تپه‌سری (۱۳۸۴) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی سطح استرس ناشی از عوامل سازمانی و رابطه آن با عملکرد کارکنان در یکی از واحدهای نظامی» بر روی حدود ۱۰۰ نفر بصورت تصادفی ساده بعنوان جامعه نمونه (۳۰ نفر مدیران رده میانی و ۷۰ نفر مدیران اجرایی) مطالعاتی را انجام داد که نتایج این تحقیق موید وجود استرس در سازمان و رابطه معنی‌دار با عملکرد کارکنان می‌باشد.

محمدی (۱۳۸۶) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی عوامل موثر بر استرس‌های شغلی کارکنان ستاد مشترک ا.ج.ا.ا^۱» به این نتایج دست یافت که بین متغیر ویزگیهای شغلی و میزان استرس ایجاد شده در مدیران سماجا رابطه معنی‌داری وجود دارد و در ضمن اعزام پرسنل به دوره‌های عرضی جهت بالا بردن مهارت و دانش افراد ایجاد چرخش شغلی تقویت روحیه همکاری در بین همکاران و برگزاری جلسات بهداشت روانی جهت مدیران را در کاهش اثرات عوامل استرس‌زا موثر دانست.

اورال و تروکسلو^۲ در تحقیقی که بین ۳۴۱ نفر از کارکنان وزارت دفاع و ۲۹ نفر از کارکنان یک بیمارستان انجام دادند به این نتیجه رسیدند که روابط معنی‌داری بین فشارهای سازمانی و تمایل به ترک خدمت وجود ندارد اما فشارهای شغلی تاثیر غیر مستقیمی از طریق رضایت شغلی بر تمایل بر ترک خدمت دارد و افرادی که از کارشان راضی هستند کمتر تمایل دارند که محل خدمت خود را ترک کنند (نقل از منصوری نیا، ۱۳۸۰).

لونس‌تین^۱ (۱۹۹۱) طی پژوهشی به علل، علائم و نحوه پیشگیری از استرس و فرسودگی فرسودگی شغلی معلمان پرداخته و اظهار داشته که استرس و فرسودگی شغلی منجر به خستگی و فرسودگی جسمانی و آمادگی آسیب‌پذیری نسبت به بیماریها می‌گردد. عواملی مانند: عدم شناخت و آگاهی از شغل معلمی، بزرگ بودن اندازه کلاس درس، فقدان منابع کافی برای تدریس، انزوای ترس از خشونت، عدم کنترل کلاس درس، ابهام در مورد نقش، محدود بودن فرصتهای ترفیع و فقدان حمایت موجب استرس، رکود و توقف کار برای معلم می‌شود. برای جلوگیری از این کار، شناخت شغلی از جانب همکاران و برگزاری جلسات گروهی که در آن معلمان بتوانند با شرایط شغلی، بیشتر آشنا شوند، توصیه می‌شود. همچنین ورزش، رژیم غذایی مناسب و کلاس‌های کنترل استرس برای بهبود سلامتی سودمند است.

سچن فیلد^۲ (۱۹۹۶) در پژوهشی عواملی را که در سه سال اول شروع به کار بر روی سلامتی معلمان اثر می‌گذارند را مورد شناسایی قرار داد. این پژوهش یک گروه از زنان معلم که تازه در نواحی نیویورک استخدام شده بودند و یک گروه دیگر از افراد غیر معلم را به عنوان گروه مقایسه در نظر گرفت و از روش مطالعه طولی آنها را مورد مطالعه قرار داد. علائم روانی - جسمانی مانند سر درد، معده درد، عزت نفس، رضایت شغلی و انگیزه را برای تدریس مورد کنترل قرار گرفتند، نتایج نشان داد که حمایت‌های کلی و عمومی و حمایت سرپرستان در محل کار اثرات سودمندی برای فرد دارد ولی رفتارهای پرخاشگرانه جسمی و کلامی دانش آموزان بر روی روحیه معلمان تاثیر منفی دارد.

جانز و پراسارنفارچیج^۳ (۲۰۰۳) طی پژوهشی نشان دادند که جو مثبت سازمانی منجر به خشنود، تعهد، دلبستگی به کار و در نهایت عملکرد بالاتر و استرس، تمایل به ترک شغل و غیبت کمتر می‌گردد. همچنین افراد در این جو، با وجدان کاری بیشتری، کار می‌کنند.

رابینسون^۴ (۲۰۰۴) رابطه بین عدالت سازمانی و عملکرد شغلی را مورد بررسی قرار داد و به این نتیجه رسید که عدالت یک پیش نیاز معنی دار برای عملکرد شغلی است.

بیرنه^۵ و همکارانش (۲۰۰۵) طی پژوهشی به این نتیجه رسیدند که وجدان کاری تنها هنگامی که جو روانشناختی و سازمانی مثبت است، منجر به عملکرد بالا می‌شود. زیرا افرادی

3. Lowenstein
1. Schonfeld
2. Janz & Prasar nphanich
3. Robinson
4. Berne
5. Chen & Huang

که وجدان کاری بالاتری دارند، نیاز به سازمان یافتن در حد بالایی دارند و اگر جو منفی یا مبهم باشد، قادر به انجام درست وظایف نمی‌باشند.

چن و هوانگ^۱ (۲۰۰۷) طی پژوهشی نشان دادند که جوهای بازتر و حمایت‌گرایانه‌تر بیشتر از جوهای محدود و تحقیرکننده به عملکرد بالاتر منجر می‌گردد

اوکانر و پانون^۲ (۲۰۰۷) در بررسی ویژگی‌های شخصیتی به این نتیجه رسیدند که افرادی که وجدان بالاتری دارند، عملکرد تحصیلی و شغلی بهتری دارند

لازم به ذکر است که در تحقیقات مشابه انجام شده قبلی، به نوعی به استرس و رابطه آن با عملکرد اشاره‌ای شده است، که هر کدام از آنها رابطه استرس را با برخی از عوامل تشکیل دهنده عملکرد، مورد ارزیابی قرار داده‌اند و بعضاً در برخی از آنها، رابطه استرس شغلی با عملکرد بررسی شده است، ولی در پژوهش حاضر رابطه استرس - به معنای عام - و چهارعامل؛ توانایی، شناخت شغل، تلاش و حمایت سازمانی، از عملکرد سنجیده شد. همچنین جامعه آماری این پژوهش کاملاً منحصر به فرد بوده و پژوهشی با موضوع رابطه استرس و عملکرد (توانایی، شناخت شغل، تلاش و حمایت سازمانی) در مورد مطالعه در این پژوهش مشاهده نگردیده است.

سوالات پژوهش

(۱)- آیا بین میزان فشار روانی و عملکرد (بعد تلاش) فرماندهان مراکز آموزشی نزاجا در تهران رابطه وجود دارد؟

(۲)- آیا بین میزان فشار روانی و عملکرد (بعد شناخت شغل) فرماندهان مراکز آموزشی نزاجا در تهران رابطه وجود دارد؟

(۳)- آیا بین میزان فشار روانی و عملکرد (بعد حمایت سازمانی) فرماندهان مراکز آموزشی نزاجا در تهران رابطه وجود دارد؟

(۴)- آیا بین میزان فشار روانی و عملکرد (بعد توانایی) فرماندهان مراکز آموزشی نزاجا در تهران رابطه وجود دارد؟

(۵)- آیا بین میزان فشار روانی فرماندهان مراکز آموزشی نزاجا در تهران با توجه به متغیرهای جمعیت شناختی آنان (سابقه خدمتی - میزان تحصیلات) تفاوت وجود دارد؟

(۶) - آیا بین عملکرد فرماندهان مراکز آموزشی نزاچا در تهران با توجه به متغیرهای جمعیت شناختی آنان (سابقه خدمتی - درجه - میزان تحصیلات) تفاوت وجود دارد؟

روش تحقیق

تحقیق حاضر یک مطالعه از نوع توصیفی و همبستگی است. بدین معنا که دو متغیر فشار روانی و عملکرد فرماندهان را توصیف نموده و رابطه بین آنها نیز بررسی خواهد شد.

ابزار:

در این پژوهش از دو پرسشنامه به شرح زیر استفاده شده است:

۱) پرسشنامه استرس

این پرسشنامه بصورت استاندارد توسط ملکپور تایید شده و مشتمل بر ۱۷ سوال است که بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت^۱ تنظیم شده است. پایایی بدست آمده بر اساس فرمول ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه استرس ۰/۸۷ می باشد. اگر چه این پرسشنامه استاندارد بوده، ولی جهت بومی سازی آن اصلاحات جزئی در آن صورت گرفت. بنابراین به منظور اطمینان از روایی صوری پرسشنامه استرس، از نظرات ۵ نفر از متخصصان مدیریت و روانشناسی در دانشگاه اصفهان بهره گرفته شد.

۲) پرسشنامه عملکرد

این پرسشنامه محقق ساخته مشتمل بر ۳۰ سوال است که بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت تنظیم شده است. این پرسشنامه، عملکرد را در ۴ مولفه مورد بررسی قرار می دهد. پایایی بدست آمده بر اساس فرمول ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه عملکرد، ۰/۹۲ می باشد. به منظور اطمینان از روایی پرسشنامه عملکرد، تعدادی از اساتید و متخصصین گروه مدیریت دانشگاه اصفهان و دانشگاه خوراسگان انتخاب شدند و پرسشنامه مقدماتی با توجه به نظرات و پیشنهادات آنان آماده شد. پس از بازبینی دقیق پیشنهادات ارائه شده که در راستای افزایش روایی صوری پرسشنامه بود، پرسشنامه نهایی تنظیم گردید.

شیوه تحلیل داده‌ها

در این پژوهش از آمار توصیفی (میانگین، میانه، واریانس و انحراف معیار) و همچنین از آمار استنباطی (همبستگی پیرسون^۱ و رگرسیون^۲ چند متغیره) برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار spss^۳ استفاده شده است.

یافته‌ها

نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها برای پاسخگویی به سوالات اول تا چهارم تحقیق در قالب جدول شماره (۲) خلاصه شده است.

جدول شماره (۲)، نتایج ضریب همبستگی بین عملکرد (بعد تلاش- شناخت شغل- حمایت سازمانی- توانایی) و استرس را نشان می‌دهد.

جدول (۲) ضریب همبستگی بین عملکرد (تلاش- شناخت شغل- حمایت سازمانی- توانایی) با استرس

استرس			ضریب همبستگی
n	P	r	
۷۵	/۰۵۱	-/۲۲۷	تلاش
۷۵	/۰۰۱	-/۵۲۷	شناخت شغل
۷۵	/۰۵۱	-/۲۲۷	حمایت سازمانی
۷۵	/۰۰۱	-/۴۵	توانایی

بر اساس نتایج جدول (۲) ضریب همبستگی بین تلاش با استرس در سطح $p \leq /۰۵$ معنی‌دار نبوده، بنابراین بین تلاش فرماندهان با استرس رابطه معنی‌دار وجود ندارد، ضریب همبستگی بین شناخت شغل با استرس در سطح $p \leq /۰۵$ معنی‌دار بوده، بنابراین بین شناخت شغل فرماندهان با استرس رابطه معکوس وجود دارد. بعبارت دیگر استرس می‌تواند شناخت شغل را تحت تاثیر قرار دهد، با افزایش استرس، شناخت شغل فرماندهان، کاهش می‌یابد. زمانی که استرس فرمانده در سطح پائینی باشد، می‌توان شاهد افزایش شناخت خود نسبت به شغلش بوده که در نهایت منجر به افزایش عملکرد وی خواهد شد، ضریب همبستگی بین حمایت سازمانی با استرس در سطح $p \leq /۰۵$ معنی‌دار نبوده، بنابراین بین حمایت سازمانی فرماندهان با استرس رابطه معنی‌دار وجود ندارد، ضریب همبستگی بین توانایی با استرس در سطح $p \leq /۰۵$ معنی‌دار بوده، بنابراین بین توانایی فرماندهان با استرس رابطه معکوس وجود دارد. بعبارت دیگر استرس فرمانده می‌تواند توانایی وی را تحت تاثیر

2. Pearson

3. Regression

4. Statistical package for social sciences , ver : 15 3

قرار دهد، با افزایش استرس، میزان توانایی فرماندهان کاهش می‌یابد، زمانی که استرس وارد شده بر فرمانده در سطح پائینی باشد، می‌تواند شاهد افزایش توانایی خود باشد. در جدول شماره (۳) به بررسی اینکه کدامیک از ابعاد عملکرد توان پیش بینی استرس را دارا هستند، پرداخته شده است:

جدول (۳) ضریب همبستگی و مجذور ضریب همبستگی چندگانه پیش‌بینی استرس براساس ابعاد عملکرد

مدل	ضریب همبستگی چندگانه	مجذور ضریب همبستگی چندگانه	مجذور ضریب همبستگی چندگانه تعدیل شده	خطای استاندارد
گام به گام	۰/۵۲۷	۰/۲۷۸	۰/۲۶۸	۷/۳۹

بر اساس یافته‌های جدول (۳) مولفه شناخت شغل به تنهایی ۲۶ درصد واریانس استرس را تبیین می‌کند.

جدول (۴) آزمون معناداری رگرسیون چند گانه

P	F
۰/۰۰۱	۲۸/۰۶
	اول

نتایج جدول (۴) نشان می‌دهد نتایج معادله رگرسیون در سطح $p \leq 0.05$ معنی دار بوده

است.

جدول (۵) پیش بین کننده‌های استرس

مدل		ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	
مرحله اول	ضریب ثابت	B	خطای استاندارد	Beta	t
		۸۳/۱۳	۶/۹۹		۱۱/۸۸
	شناخت شغل	-۱/۲۴	۰/۲۳۶	-۰/۵۲۷	-۵/۲۹

بر اساس یافته‌های جدول (۵) بهترین پیش بینی کننده استرس، شناخت شغل می‌باشد. براساس ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش در شناخت شغل میزان استرس ۰/۵۲۷ واحد کاهش می‌یابد.

نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها برای پاسخگویی به سوال پنجم تحقیق در قالب جداول (۶)، (۷)، (۸) و (۹) خلاصه شده است.

جدول شماره (۶) به مقایسه میانگین نمره استرس فرماندهان بر حسب مدرک تحصیلی پرداخته است.

جدول (۶) مقایسه میانگین نمره استرس فرماندهان برحسب مدرک تحصیلی

مدرک	میانگین	انحراف معیار	F	P
کاردانی	۴۵/۶۳	۱۱/۳۷	۴/۵۹	/۰۱۳
کارشناسی	۴۷/۳۸	۷/۴۸		
ارشد و بالاتر	۳۵/۸۰	۹/۵۲		

بر اساس یافته‌های جدول (۶) مشاهده شده در سطح $P \leq /۰۵$ معنی‌دار بوده است. بنابراین بین میزان استرس فرماندهان برحسب مدرک تحصیلی تفاوت وجود دارد.

جدول (۷) مقایسه زوجی اختلاف میانگین نمره استرس برحسب مدرک تحصیلی

مدرک	اختلاف میانگین	سطح معنی‌داری
کاردانی	۹/۸۳	/۰۳۰
کارشناسی	۱۱/۵۸	/۰۰۴

بر اساس یافته‌های جدول (۷) اختلاف بین میانگین نمرات استرس فرماندهان دارای مدرک کاردانی با کارشناسی و کارشناسی با کارشناسی ارشد و بالاتر معنی‌دار بوده است. بعبارت دیگر میزان استرس وارد شده بر یک فرمانده با مدرک تحصیلی بالاتر، کمتر از فرماندهانی است که در همان شرایط کاری ولی با مدرک تحصیلی پایین‌تری مشغول به کار هستند. یعنی بیشترین استرس در بین فرماندهان با مدرک تحصیلی کاردانی و کمترین استرس در بین فرماندهان با مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر می‌باشد.

جدول (۸) مقایسه میانگین نمره استرس فرماندهان برحسب سابقه خدمت

سابقه خدمت	میانگین	انحراف معیار	F	P
کمتر از ۱۰ سال	۴۹/۰۵	۷/۹۰	۶/۳۴	/۰۰۳
۱۰-۲۰ سال	۴۶/۴۲	۷/۸۲		
۲۱ سال به بالا	۴۰/۱۳	۸/۹۰		

بر اساس یافته‌های جدول (۸) مشاهده شده در سطح $P \leq /۰۵$ معنی‌دار بوده است. بنابراین بین میزان استرس فرماندهان برحسب سابقه خدمت تفاوت وجود دارد.

جدول (۹) مقایسه زوجی اختلاف میانگین نمره استرس برحسب سابقه خدمت

سابقه خدمت	اختلاف میانگین	سطح معنی‌داری
کمتر از ۱۰ سال	۸/۹۲	/۰۰۱
۱۰-۲۰ سال	۶/۲۸	/۰۱۹

بر اساس یافته‌های جدول (۹) اختلاف بین میانگین نمرات استرس فرماندهان دارای سابقه خدمت کمتر از ۱۰ سال با ۲۰ سال به بالا و ۱۰-۲۰ سال با ۲۰ سال به بالا معنی‌دار بوده

است. بعبارت دیگر میزان استرس وارد شده بر یک فرمانده با سابقه خدمتی بالاتر، کمتر از فرماندهانی است که در همان شرایط کاری ولی با سابقه خدمتی پایین تری مشغول به کار هستند. یعنی بیشترین استرس در بین فرماندهان با سابقه خدمت کمتر از ۱۰ سال و کمترین استرس در بین فرماندهان با سابقه خدمت بالای ۲۰ سال می‌باشد. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها برای پاسخگویی به سوال ششم تحقیق در قالب جداول (۱۰)، (۱۱)، (۱۲)، (۱۳) و (۱۴) خلاصه شده است.

جدول (۱۰) آزمون معنی‌دار تحلیل واریانس چند متغیره (مانوا)

متغیر	ضریب لامبدای و یلکز	F	Sig	Eta	Power
مدرک تحصیلی	۸۶۴	۱/۱۲	۳۵۵	۰/۷۱	۵۰۰
درجه	۱۸۵۳	۶۰۲	۸۷۹	۰/۳۹	۲۹۶
سابقه خدمت	۷۱۵	۲/۶۹	۰۰۹	۱۵۴	۹۱۸

براساس یافته‌های جدول (۱۰) F مشاهده شده در خصوص سابقه خدمت در سطح 0.05 $P \leq$ معنی دار بوده است. بنابراین بین عملکرد برحسب سابقه خدمت تفاوت وجود دارد.

جدول (۱۱) آزمون تحلیل واریانس چند متغیره (مانوا)

متغیر	ابعاد	F	Sig	Eta	Power
مدرک تحصیلی	توانایی	۴/۴۵	۰۱۶	۱۲۶	۷۴۵
	شناخت شغل	۹۹۵	۳۷۶	۰۳۱	۲۱۶
	تلاش	۶۴۱	۵۳۰	۰۲۰	۱۵۳
	حمایت سازمانی	۱۳۷	۸۷۲	۰۰۴	۰۷۰
درجه	توانایی	۲۹۴	۸۸۱	۰۱۹	۱۱۱
	شناخت شغل	۱۶۲	۹۵۷	۰۱۰	۰۸۲
	تلاش	۳۹۵	۸۱۱	۰۲۵	۱۳۵
	حمایت سازمانی	۹۵۹	۴۳۶	۰۵۸	۲۸۶
سابقه خدمت	توانایی	۹/۷۲	۰۰۱	۲۳۹	۹۷۸
	شناخت شغل	۳/۴۳	۰۳۸	۱۰۰	۶۲۴
	تلاش	۷۱۶	۴۹۳	۰۲۳	۱۶۶
	حمایت سازمانی	۳۵۴	۷۰۳	۰۱۱	۱۰۴

براساس یافته‌های جدول (۱۱) F مشاهده شده در خصوص توانایی برحسب مدرک تحصیلی و توانایی و شناخت شغل برحسب سابقه خدمت در سطح 0.05 $P \leq$ معنی دار بوده است.

جدول (۱۲) مقایسه زوجی اختلاف میانگین نمره شناخت شغل برحسب سابقه خدمت

سابقه خدمت	اختلاف میانگین	سطح معنی داری
کمتر از ۱۰ سال ۱۰-۲۰ سال	-۲/۹۵	/۰۰۱
کمتر از ۱۰ سال ۲۰ سال به بالا	-۳/۹۸	/۰۰۱

بر اساس یافته‌های جدول (۱۲) اختلاف بین میانگین نمرات شناخت شغل فرماندهان دارای سابقه خدمت کمتر از ۱۰ سال با ۱۰-۲۰ سال و ۲۰ سال به بالا معنی دار بوده است. عبارت دیگر فرماندهانی که دارای سابقه خدمتی بالاتری هستند، شناخت بهتر و بیشتری از روش‌های مختلف آموزش به پرسنل، شرایط جسمی و روحی لازم جهت احراز شغل فرماندهی، زمان دقیق اجرای وظایف قید شده در شرح شغل، اهداف کوتاه مدت و بلند مدت و همچنین وظایف قید شده در شرح شغل، از فرماندهان با سوابق خدمتی پایینتر، دارند.

جدول (۱۳) مقایسه زوجی اختلاف میانگین نمره توانائی برحسب سابقه خدمت

سابقه خدمت	اختلاف میانگین	سطح معنی داری
کمتر از ۱۰ سال ۱۰-۲۰ سال	-۴/۴۲	/۰۰۱
کمتر از ۱۰ سال ۲۰ سال به بالا	-۵/۹۱	/۰۰۱

بر اساس یافته‌های جدول (۱۳) اختلاف بین میانگین نمرات توانائی فرماندهان دارای سابقه خدمت کمتر از ۱۰ سال با ۱۰-۲۰ سال و ۲۰ سال به بالا معنی دار بوده است. عبارت دیگر توانایی فرماندهان با سابقه خدمت بیشتر، در انجام وظایف محوله، ربط دادن مسایل به اهداف دراز مدت، مقابله با مشکلات شغلی، توجه به تفاوت‌های فردی و همچنین حل مشکلات ایجاد شده برای پرسنل ابواب جمعی در آموزش، از فرماندهان با سابقه خدمت کمتر، بیشتر می‌باشد.

جدول (۱۴) مقایسه زوجی اختلاف میانگین نمره توانائی برحسب مدرک تحصیلی

مدرک تحصیلی	اختلاف میانگین	سطح معنی داری
کاردانی به کارشناسی	-۸/۴۱	/۰۰۱
کارشناسی به کارشناسی ارشد	-۵/۲۱	/۰۰۱

بر اساس یافته‌های جدول (۱۴) اختلاف بین میانگین نمرات توانائی فرماندهان دارای مدرک کاردانی و کارشناسی با کارشناسی ارشد و بالاتر معنی دار بوده است. عبارت دیگر توانایی فرماندهان با مدرک تحصیلی بالاتر، در انجام وظایف محوله، ربط دادن مسایل به اهداف دراز مدت، مقابله با مشکلات شغلی، توجه به تفاوت‌های فردی و همچنین حل مشکلات ایجاد شده برای پرسنل ابواب جمعی در آموزش، از فرماندهان با مدرک پایینتر، بیشتر می‌باشد.

بحث و نتیجه گیری

تجزیه و تحلیل نتایج جدول (۲) بیانگر این است که:

(۱) ضریب همبستگی بین تلاش با استرس در سطح $p \leq 0.05$ معنی دار نبوده است، بنابراین بین تلاش فرماندهان با استرس رابطه وجود ندارد.

(۲) ضریب همبستگی بین شناخت شغل با استرس در سطح $p \leq 0.05$ معنی دار بوده است. بدین صورت که بین شناخت شغل فرماندهان با استرس شغلی رابطه معکوس وجود دارد. عبارت دیگر استرس می تواند شناخت شغل را تحت تاثیر قرار دهد. زمانی که استرس فرمانده در سطح پایینی باشد، می توان شاهد افزایش شناخت خود نسبت به شغلش بوده که در نهایت منجر به افزایش عملکرد وی خواهد شد. این نتایج با یافته های لونستین (۱۹۹۱)، جانز و پراسارنفاریچ (۲۰۰۳)، بیرنه (۲۰۰۵) و حیدری گرجی (۱۳۷۳) مبنی بر اینکه، بین استرس و شناخت شغل رابطه وجود دارد، همسو می باشد.

(۳) ضریب همبستگی بین حمایت سازمانی با استرس در سطح $p \leq 0.05$ معنی دار نبوده، بنابراین بین حمایت سازمانی فرماندهان با استرس رابطه وجود ندارد. این نتیجه با یافته های سچن فیلد (۱۹۹۶) و چن و هوانگ (۲۰۰۷) مبنی بر اینکه بین استرس و حمایت سازمانی، رابطه وجود دارد، همسو نمی باشد.

(۴) ضریب همبستگی بین توانایی با استرس در سطح $p \leq 0.05$ معنی دار بوده، بدین صورت که بین توانایی فرماندهان با استرس رابطه معکوس وجود دارد. زمانی که استرس وارد شده بر فرمانده در سطح پائینی باشد، او می تواند شاهد افزایش توانایی خود باشد که با یافته های سلیمانی تپه سری (۱۳۸۴) مبنی بر اینکه بین استرس و عملکرد رابطه معنی دار وجود دارد، همسو می باشد.

تجزیه و تحلیل یافته های جدول (۶) بیانگر این است که F مشاهده شده در سطح 0.05 $P \leq$ معنی دار بوده است. بنابراین بین میزان استرس فرماندهان بر حسب مدرک تحصیلی تفاوت وجود دارد. بر اساس یافته های جدول (۷) اختلاف بین میانگین نمرات استرس فرماندهان دارای مدرک کاردانی با کارشناسی و کارشناسی با کارشناسی ارشد و بالاتر معنی دار بوده است. بعبارت دیگر میزان استرس وارد شده بر یک فرمانده با مدرک تحصیلی بالاتر، کمتر از فرماندهانی است که در همان شرایط کاری ولی با مدرک تحصیلی پایین تری مشغول به کار هستند. یعنی بیشترین استرس در بین فرماندهان با مدرک تحصیلی کاردانی

و کمترین استرس در بین فرماندهان با مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر می‌باشد. این نتیجه با یافته محمدی (۱۳۸۶) مبنی بر اینکه بین میزان استرس مدیران و مدرک تحصیلی آنها (سطح سواد) رابطه وجود دارد، همسو می‌باشد.

تجزیه و تحلیل یافته‌های جدول (۸) بیانگر این است که F مشاهده شده در سطح 0.05 $P \leq$ معنی دار بوده است. بنابراین بین میزان استرس فرماندهان برحسب سابقه خدمت تفاوت وجود دارد. بر اساس یافته‌های جدول (۹) اختلاف بین میانگین نمرات استرس فرماندهان دارای سابقه خدمت کمتر از ۱۰ سال با ۲۰ سال به بالا و ۲۰-۱۰ سال با ۲۰ سال به بالا معنی دار بوده است. بعبارت دیگر میزان استرس وارد شده بر یک فرمانده با سابقه خدمتی بالاتر، کمتر از فرماندهانی است که در همان شرایط کاری ولی با سابقه خدمتی پایین‌تری مشغول به کار هستند. یعنی بیشترین استرس در بین فرماندهان با سابقه خدمت کمتر از ۱۰ سال و کمترین استرس در بین فرماندهان با سابقه خدمت بالای ۲۰ سال می‌باشد.

تجزیه و تحلیل یافته‌های جدول (۱۱) بیانگر این است که F مشاهده شده در خصوص درجه، با هیچکدام از مولفه‌های عملکرد در سطح 0.05 $P \leq$ معنی دار نبوده است. بنابراین بین عملکرد برحسب درجه تفاوت وجود ندارد. بعبارت دیگر بالا یا پایین بودن درجات فرماندهان، تاثیر چندانی در عملکرد آنها ندارد، F مشاهده شده در خصوص توانائی برحسب مدرک تحصیلی و برحسب سابقه خدمت در سطح 0.05 $P \leq$ معنی دار بوده است، F مشاهده شده در شناخت شغل برحسب سابقه خدمت در سطح 0.05 $P \leq$ معنی دار بوده است.

یافته‌های جدول (۱۲) بیانگر این است که اختلاف بین میانگین نمرات شناخت شغل فرماندهان دارای سابقه خدمت کمتر از ۱۰ سال با ۲۰-۱۰ سال و ۲۰ سال به بالا معنی دار بوده است. بعبارت دیگر فرماندهانی که دارای سابقه خدمتی بالاتری هستند، شناخت بهتر و بیشتری از روش‌های مختلف آموزش به پرسنل، شرایط جسمی و روحی لازم جهت احراز شغل فرماندهی، زمان دقیق اجرای وظایف قید شده در شرح شغل، اهداف کوتاه مدت و بلند مدت و همچنین وظایف قید شده در شرح شغل، از فرماندهان با سوابق خدمتی پایین‌تر، دارند.

براساس یافته‌های جدول (۱۳) اختلاف بین میانگین نمرات توانائی فرماندهان دارای سابقه خدمت کمتر از ۱۰ سال با ۲۰-۱۰ سال و ۲۰ سال به بالا معنی دار بوده است.

یافته‌های جدول (۱۴) بیانگر این است که اختلاف بین میانگین نمرات توانائی فرماندهان دارای مدرک کاردانی و کارشناسی با کارشناسی ارشد و بالاتر معنی دار بوده است. بعبارت

دیگر توانایی فرماندهان با مدرک تحصیلی بالاتر و سابقه خدمت بیشتر، در انجام وظایف محوله، ربط دادن مسایل به اهداف دراز مدت، مقابله با مشکلات شغلی، توجه به تفاوت‌های فردی و همچنین حل مشکلات ایجاد شده برای پرسنل ابواب جمعی در آموزش، از فرماندهان با مدرک تحصیلی پایین‌تر و سابقه خدمت کمتر، بیشتر می‌باشد.

پیشنهادها

۱. از آنجایی که تجزیه و تحلیل یافته‌های این پژوهش بیانگر این است که بین شناخت شغل فرماندهان مراکز آموزش نیروی زمینی ارتش با استرس رابطه معکوس وجود دارد و همچنین با توجه به اینکه گویه " شناخت لازم از اهداف بلند مدت مرکز آموزش " در پرسشنامه، پایینترین میانگین را در بین شاخصهای شناخت شغل داشته است، می‌توان به فرماندهان مراکز آموزش پیشنهاد داد که با انجام فعالیتهای آگاهسازی (برگزاری جلسات آگاهسازی، نصب بروشور در تابلو اعلانات و ...) در خصوص برنامه‌های بلند مدت، شرایطی را برای فرماندهان ایجاد نمایند تا شناخت بیشتری از شغل خود داشته باشند، که نتیجه نهایی، افزایش عملکرد خواهد بود.

۲. از آنجایی که تجزیه و تحلیل یافته‌های این پژوهش بیانگر این است که گویه‌های "حمایت سازمان، جهت ادامه تحصیل" و "حمایت سازمان به لحاظ تامین نیازهای سلامت روانی" در پرسشنامه، پایینترین میانگین‌ها را در بین شاخص‌های حمایت سازمانی داشته‌اند، لذا به مراکز آموزش نیروی زمینی ارتش پیشنهاد می‌شود که با انجام اقدامات حمایتی در زمینه ادامه تحصیل فرماندهان و حمایت روانی مناسب، بستر افزایش عملکرد فرماندهان را ایجاد نمایند.

۳. از آنجایی که تجزیه و تحلیل یافته‌های این پژوهش بیانگر این است که بین توانایی فرماندهان مراکز آموزش نیروی زمینی ارتش با استرس رابطه معکوس وجود دارد و همچنین با توجه به اینکه گویه‌های " توانایی حل مشکلات ایجاد شده برای پرسنل ابواب جمعی " و "توانایی تدوین برنامه‌های جدید جهت بهبود امر آموزش" در پرسشنامه، پایینترین میانگین را در بین شاخص‌های توانایی داشته‌اند، لذا به مراکز آموزش نیروی زمینی ارتش پیشنهاد می‌شود که با برگزاری جلسات آگاهسازی توسط فرماندهان مجرب (با سابقه خدمت بالا) جهت توجیه فرماندهان کم تجربه در خصوص چگونگی حل انواع مشکلات بوجود آمده احتمالی برای پرسنل ابواب جمعی و برگزاری کلاس‌های ضمن خدمت در رابطه با چگونگی

تدوین برنامه‌های جدید، میزان توانایی فرماندهان خود را برای انجام ماموریت‌های محوله، افزایش دهند.

۴. از آنجایی که تجزیه و تحلیل یافته‌های این پژوهش بیانگر این است که بین میزان استرس فرماندهان برحسب مدرک تحصیلی تفاوت وجود دارد، به مراکز آموزش نیروی زمینی پیشنهاد می‌گردد که شرایطی را برای فرماندهان خود فراهم بیاورند که آنها بتوانند در ضمن خدمت، ادامه تحصیل داده و سطح سواد خود را افزایش دهند، که این امر موجب کاهش استرس فرمانده و در نهایت افزایش عملکرد وی خواهد شد.

- ۱ - الوانی م، ابطحی ح. ۱۳۷۱. فشارهای عصبی مدیران بخش صنعت در کشور. مجله مدیریت، ۵: ۳۹ - ۱۱.
- ۲ - الوانی م. ۱۳۷۴. مدیریت عمومی. چاپ هشتم، تهران: نشر نی.
- ۳ - حیدری گرجی زاده د. ۱۳۷۲. بررسی اثرات فشارهای روانی ناشی از محیط کار بر عملکرد نیروی انسانی سازمان اموراداری و استخدامی کشور. پایانامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی دانشگاه تهران.
- ۴ - رحیمیان بوگر ا. ۱۳۸۳. بررسی رابطه خشنودی شغلی، استرس شغلی، جهت گیریهای کاری و درگیری کاری به کار با سبکهای مختلف دل بستگی بزرگسالی در پرستاران بیمارستانهای دولتی اصفهان. پایانامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- ۵ - رندال آر. اس، آلتمایر ال. ۱۳۷۷. استرس شغلی. ترجمه خواجه پور، تهران: سازمان مدیریت صنعتی، ۲۸۶ صفحه.
- ۶ - سلیمانی تپه سری ب. ۱۳۸۴. بررسی سطح استرس ناشی از عوامل سازمان و رابطه آن با عملکرد کارکنان پایور سماجا. پایانامه کارشناسی ارشد، دانشکده فرماندهی و ستاد ارتش.
- ۷ - علوی س ا. ۱۳۷۴. روانشناسی مدیریت و سازمان. چاپ دوم تهران، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۳۳۸ صفحه.
- ۸ - محمدی ع. ۱۳۸۶. بررسی عوامل موثر بر استرس شغلی کارکنان ستاد مشترک آجا. پایانامه کارشناسی ارشد، دانشکده فرماندهی و ستاد ارتش.
- ۹ - منصوری نیا ح. ۱۳۸۰. رابطه بین سبک مدیریت و استرس با انگیزه استادان در مراکز فرهنگی نزاچا. پایانامه کارشناسی ارشد، دانشکده فرماندهی و ستاد ارتش.
- ۱۰ - مورهد، گریفین. ۱۳۷۴. رفتار سازمانی. ترجمه دکترمهدی الوانی و دکتر غلامرضا معمار زاده تهران: انتشارات مروارید، ۶۰۸ صفحه.
- ۱۱ - میر سپاسی ن. ۱۳۸۶. مدیریت منابع انسانی در روابط کار. چاپ دوم، تهران: انتشارات میر، ۴۹۲ صفحه.

منابع انگلیسی

- 12 - Byrne Z S, Stoner. J, Thompson K. R. and Hochwarter W. 2005. The interactive effects Of con sciention stress, work effort and Psychological climate on job Performance. Journal of Vocational Behavior. 66(21), 326 - 338 .
- 13 - Chen C-J, Huang J-W. 2006. How organization climate and strtructure effect Knowledge management – the social interaction perspective. International Journal of Information Management. 27(2). 104 – 118.

- 14 - Janz B. D, Prasarnphanich P. 2003. Understanding the antecedents of effective Knowledge management. The Importance of a 15 -Kknowledge-Centred Culture, Decision Science. 34(2), 351- 384 .
- 16 - Lowenstin F. 1991. Teacher stress leading to burnout: Its Prevention and Cure Education Today. 41(2), pp. 12-16 .
- 17 - O' Connor MC, Paunonen S. V. 2007. Big five personality predictors of post-secondary academic performance. Personality Individual Differences. 43, 971-990
- 18 - Robinson K. 2004. The impact of individual differences on the relationship Between employee perceptions of organizational justice and organizational out come variables. Phd Dissertation, Alliation International University, San, Diego, CA .
- 19 - Schonfeld I. 1996. Stress in occupational group teacher. Final Rept. Jun 88 – Sep, 5 .