

# منابع استرس شغلی گروهی از کارکنان سازمان بهزیستی و رابطه این استرسورها با میزان رضایت شغلی آنان

دکتر پروانه محمدخانی

استادیار دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی

## چکیده:

این مطالعه به منظور بررسی منابع استرس (استرسورهای) شغلی گروهی از کارکنان سازمان بهزیستی و همچنین رابطه این استرسورها با میزان و چگونگی رضایت شغلی آنان انجام گرفت. از منابع استرس شغلی که به طور کلی شامل دو دسته منابع یا متغیرهای فردی و منابع یا متغیرهای محیطی می‌باشند، احساس کنترل (منابع فردی)، تعارض نقش و ابهام نقش (منابع محیطی) مورد مطالعه قرار گرفتند، سپس رابطه هر یک از این عوامل استرس آور در شغل با خشنودی کارکنان از شغلشان (درابعاد خشنودی از ماهیت کار، سرپرست، همکاران، ترفیعات، حقوق) بررسی گردید.

جامعه آماری پژوهش شامل روان شناسان شاغل در سازمان بهزیستی بود که تعداد ۷۷ نفر از آنها با روش نمونه‌گیری تصادفی سیستماتیک (۳۰ درصد) برای مطالعه انتخاب شدند. داده‌های پژوهش با آزمون شاخص توصیف شغلی J.D.I<sup>(۱)</sup> (اسمیت و همکاران<sup>(۲)</sup>، ۱۹۶۹) و پرسشنامه دانش و مهارت شغلی و همچنین چک لیست سنجش نگرش به نقش شغلی جمع‌آوری شدند.

نتایج نشان دادند، تعارض نقش و ابهام نقش که خود متأثر از عدم کفایت دانش و مهارت شغلی کارکنان است، از عمده‌ترین منابع استرس شغلی کارکنان است، و وجود احساس کنترل، به طور مشخص نقش تعدیل‌کننده‌ای را در این ارتباط ایفا می‌نماید. واژه‌های کلیدی: استرس شغلی - کارکنان سازمان بهزیستی - رضایت شغلی

## مقدمه

سازمان بهزیستی، متغیرهای تعدیل‌کننده و چگونگی میزان رضایت شغلی آنان بود. چرا که به نظر می‌رسد به کارگماری این طبقه از کارکنان در سازمان، با توجه به فقدان سیاست‌های روشن سازمانی و ابهام در انتظاراتی که از آنان می‌رود،

تحقیقات سازمانی نشان می‌دهد که برنامه ریزی مؤثر سازمانی برای رویارویی با شرایط آتی، تابع توانایی سازمان در تشخیص مشکلات و مسایل خویش است. یکی از این مسایل، نیروی انسانی سازمان است. رابینز<sup>(۳)</sup> (۱۹۸۸) دو هدف اصلی رشد سازمانی را بهبود عملکرد سازمان و افزایش رضایت شغلی کارکنان توصیف می‌کند. هدف این پژوهش شناخت منابع استرس شغلی روان شناسان شاغل در

1-Job Description Index

2-Smith etal

3-Robbins