

بررسی رابطه بین خلاقیت سازمانی با استرس شغلی در بین مدیران و کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان پاسارگاد

جواد ابراهیمی^۱، احمد کشاورز^۲، قاسم ابراهیمی نژاد^۳، جلال ایزدی^۴

اداره آموزش و پرورش شهرستان پاسارگاد، Ebrahimi.j5933@yahoo.com

اداره آموزش و پرورش شهرستان پاسارگاد، keshavarz.ah2016@yahoo.com

مرکز علمی کاربردی شرکت دشت مرغاب، G.ebrahimi@yahoo.com

اداره آموزش و پرورش شهرستان پاسارگاد، Izadi.6236@gmail.com

چکیده

زندگی کاری در میان عامه مردم و سایر کسانی که مسئولیت بیشتری به عهده دارند رایج بوده و در رأس امور قرار دارد. در مورد فشار روانی ناشی از کار عوامل زیادی چون خطمشی سازمان، شیوه نگرش مدیریت، عدم وضوح نقش ها و تعارض آن و نظایر آن از عوامل اصلی این پدیده بشمار می آیند. بر اساس پژوهش های انجام شده، کار هر فرد یکی از منابع تنیدگی وی نیز می باشد، حالات روانی فرد هنگام کار کردن طیف وسیعی دارد که ممکن است از نارضایتی شروع شود و تا غم و افسردگی پیش رود و یا برعکس با رضایت شغلی و شکوفایی استعداد و خلاقیت در حین کار به همراه باشد [۹]. استرس ناشی از شغل استرسی است که فرد معینی بر سر شغل معینی دستخوش آن می شود و از کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی های فردی شاغل به وجود می آید؛ به گونه ای که خواسته های محیط کار (و فشارهای مرتبط با آن) بیش از آن است که فرد بتواند از عهده آنها برآید، استرس شغلی در واقع کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی های فرد شاغل به گونه ای که خواست های محیط کار و در نتیجه فشار مرتبط با آن بیش از آن است که فرد بتواند از عهده آن برآید [۱۰].

پژوهش حاضر در صدد بررسی رابطه ی بین خلاقیت سازمانی با استرس شغلی مدیران و کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان پاسارگاد در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ می باشد تا ضمن ارائه نتایج حاصل راهکارهایی عملی در اختیار مسئولین و دست اندرکاران آموزش و پرورش قرار دهد. این پژوهش بر اساس هدف یک پژوهش کاربردی و از منظر روش به صورت توصیفی-همبستگی می باشد. جامعه ی آماری این پژوهش شامل تمامی مدیران و کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان پاسارگاد بود که ۳۵۰ نفر را دربر می گرفت که از این تعداد، ۱۸۶ نفر به شیوه نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده های مورد نیاز از ابزار پرسشنامه بهره گرفته شد. یافته ها پژوهش حاکی از آن است که بین ابعاد خلاقیت سازمانی و استرس شغلی رابطه معنادار و منفی وجود دارد.

واژه های کلیدی

استرس شغلی، خلاقیت، سازمان، اداره آموزش و پرورش

مقدمه

استرس شغلی، نوعی اختلال مزمن روانی است که در اثر شرایط سخت کاری به وجود می آید و روی عملکرد فردی و سلامت جسمی و ذهنی افراد تاثیر می گذارد. امروزه اهمیت و نقش سرنوشت ساز شغل در ابعاد گوناگون زندگی انسان آشکار است. زیرا شغل علاوه بر تأمین هزینه های زندگی ارتباط مستقیمی با سلامت روان و جسم دارد، همچنین زمینه ساز ارضاء بسیاری از نیازهای غیرعادی انسان است [۱]. کار، فقط یک روش زندگی آبرومندانه نیست، بلکه یک عنصر مهم پایگاه اجتماعی و سرچشمه معنادار زندگی افراد است. ماهیت بسیاری از مشاغل به صورتی است که فشار روانی زیادی بر فرد وارد می کند، به طوری که درصد قابل توجهی از بیماری های جسمی و آشفته گی های روانی، ناشی از فشار کار یکنواخت و مداوم بودن این فشارها است [۲]. افراد شاغلی که در محیط کاری خود درگیر این نوع فشارها هستند عموماً گرفتار فرسودگی شغلی می شوند [۵]. امروزه فشار روانی ناشی از کار و

استرس شغلی، نوعی اختلال مزمن روانی است که در اثر شرایط سخت کاری به وجود می آید و روی عملکرد فردی و سلامت جسمی و ذهنی افراد تاثیر می گذارد. امروزه اهمیت و نقش سرنوشت ساز شغل در ابعاد گوناگون زندگی انسان آشکار است. زیرا شغل علاوه بر تأمین هزینه های زندگی ارتباط مستقیمی با سلامت روان و جسم دارد، همچنین زمینه ساز ارضاء بسیاری از نیازهای غیرعادی انسان است [۱]. کار، فقط یک روش زندگی آبرومندانه نیست، بلکه یک عنصر مهم پایگاه اجتماعی و سرچشمه معنادار زندگی افراد است. ماهیت بسیاری از مشاغل به صورتی است که فشار روانی زیادی بر فرد وارد می کند، به طوری که درصد قابل توجهی از بیماری های جسمی و آشفته گی های روانی، ناشی از فشار کار یکنواخت و مداوم بودن این فشارها است [۲]. افراد شاغلی که در محیط کاری خود درگیر این نوع فشارها هستند عموماً گرفتار فرسودگی شغلی می شوند [۵]. امروزه فشار روانی ناشی از کار و

استرس شغلی

استرس شغلی امروزه به مساله ای شایع و پرهزینه در محیط های کاری تبدیل شده است. دانشمندان علوم پزشکی درصد قابل توجهی از بیماری های روانی و جسمانی ناشی از کار را به وجود بیش از حد استرس مرتبط می دانند. اگرچه این تنها ضرر نیست، بلکه اثر زبان آور آن بر روی عملکرد نیز قابل توجه است [۱۵]. الوانی در بحث خود از فشارهای عصبی معتقد است که فشارهای عصبی عملکرد و فعالیت های اعضای سازمان را تحت تاثیر قرار داده و آنها را دچار حالات روانی خاصی کرده و رفتار و اعمالی را از خود نشان می دهند که در بازدهی سازمان منعکس می شود؛ نیروی انسانی سازمان را ضایع کرده و اهداف را دستخوش تزلزل می کند [۱۶]. در همین راستا نتیجه ی پژوهش بیک زاده (۱۳۷۶) حاکی از رابطه ی عوامل ایجاد استرس در کارکنان با کاهش عملکرد آنان است. در پژوهش انجام گرفته به وسیله ی انجمن تحقیقات پرینستون در سال