

## ارتباط استرس و رضایت شغلی روزنامه‌نگاران ورزشی

مهدی مرادی<sup>۱</sup>  
محمود گودرزی<sup>۲</sup>  
حمد سررشته‌داری<sup>۳</sup>  
اکبر جابری<sup>۴</sup>

تاریخ پذیرش:

تاریخ وصول: ۹۱/۶/۸

۹۱/۷/۱۰

### چکیده

هدف از تحقیق، تعیین ارتباط بین استرس شغلی و رضایت شغلی روزنامه‌نگاران ورزشی می‌باشد. روش تحقیق همبستگی، نوع تحقیق کاربردی، روش اجرا به صورت پیمایشی و روش گردآوری داده‌ها میدانی است. جامعه آماری شامل روزنامه‌نگاران و خبرنگاران ورزشی ایران، حجم نمونه آماری ۱۲۰ نفر که به روش غیرتصادفی و هدفمند تعیین شد. از آمار توصیفی همچون میانگین، انحراف معیار، فراوانی، % فراوانی و از آمار استنباطی همچون آزمون‌های همبستگی پیرسون (r)، تحلیل واریانس (F) و آزمون (t) برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد. گروه مورد مطالعه از نظر میزان استرس و رضایت شغلی با دو گروه دیگر که دارای شغل مشابهی بودند مقایسه و مورد تحلیل قرار گرفتند. تحلیل واریانس نشان داد بین گروه‌ها از نظر رضایت از کار ( $P < 0/008$ )، رضایت از مسئول ( $P < 0/001$ ) و رضایت از حقوق و مزایا ( $P < 0/019$ ) تفاوت معنادار وجود دارد و

۱- دانشجوی دکترای مدیریت ورزشی دانشگاه تهران  
mehdi.moradi2001@yahoo.com

۲- استاد دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تهران

۳- عضو هیأت علمی پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی

۴- دانشجوی دکترای مدیریت ورزشی دانشگاه تهران

همچنین آزمون شفه تفاوت بین گروه‌های مورد نظر را مشخص نمود. بطور کلی به نظر می‌رسد که مسئولیت کاری روزنامه‌نگاران و خبرنگاران ورزشی با توجه به حساسیت شغل آنها بالا باشد به دلیل اینکه ارتباط مستقیم با جامعه ورزشی داشته و در انعکاس اخبار و اطلاعات باید حق انصاف را رعایت کنند تا به حیثیت و آبروی فردی خدشه وارد نشده و همچنین اصول اخلاقی عینیت و استقلال را نادیده نگیرند. همین امر روزنامه‌نگاران را در معرض تنیدگی و استرس قرار می‌دهد.

**واژگان کلیدی:** دوگانگی نقش، رضایت شغلی، استرس شغلی، تنیدگی.

#### مقدمه

استرس به معنای در آغوش گرفتن، فشردن و باز فشردن است. در علم پزشکی امروز معادلات و برداشتهای مختلفی از آن می‌شود «اضطرار» و «اجبار» نسبت به محرک‌ها، هیجان نسبت به واکنش‌های روانی که ایجاد می‌گردد، اضطرار و اجبار نسبت به تغییرات فیزیولوژیک ناشی از آن، از این برداشتها هستند (دویل<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳). به طور کلی مراد از استرس نیرویی است که در موقع اعمال بر یک نظام موجب برخی تغییرات قابل توجه در آن می‌گردد. این اصطلاح به نیروهای فیزیکی، روانشناختی، اجتماعی و فشارها اطلاق می‌شود. در این صورت استرس به این مفهوم یک علت است و مقدمه بعضی معلولها است. از سوی دیگر، استرس نوعی حالت تنش روانشناختی است که به وسیله انواع نیروها یا فشارهای فوق‌الذکر بوجود می‌آید و از این رو استرس در مفهوم دوم یک معلول است (مرزآبادی، ۱۳۸۶). فشار و استرس ممکن است در نظر مردم به شکل متفاوتی ادراک شود. نظریه-پردازان نیز دیدگاه‌های متفاوتی پیرامون فشار و

۱. Doyle

استرس دارند. عده‌ای دیدگاهی منفی نسبت به استرس دارند، عده‌ای دیگر فشار را به عنوان یک عامل مثبت در نظر می‌گیرند زیرا که آنها را با انرژی قابل توجهی به منظور مقابله با نیازهای بیرونی آماده می‌کند (دویل، ۲۰۰۳).

استرس شغلی (تنیدگی) را می‌توان روی هم جمع شدن عامل‌های استرس‌زا و آنگونه وضعیت‌های مرتبط با شغل دانست که بیشتر افراد در فشارزا بودن آن اتفاق نظر دارند. به بیان دیگر استرس ناشی از شغل استرسی است که فرد معین بر سر شغل معینی دستخوش آن می‌شود. بررسی استرس شغلی در بافت روابط فرد با محیط صورت می‌گیرد و سه عامل کانون توجه است، ویژگی‌های فردی شاغل، شرایط کار و برآیند بر هم کنشی آن دو که نقش تعیین کننده در بروز استرس شغلی دارد. این دیدگاه با الگوی تبدیلی لازاروس<sup>۱</sup> سازگار است. عمده‌ترین نشانه‌های رفتاری نارضایتی شغلی عبارتند از غیبت از کار، رها کردن شغل، حادثه‌های ناشی از کار و فقدان بهره‌وری. از دیگر پیامدهای استرس شغلی می‌توان به نارضایتی شغلی و رها کردن حرفه و تخصص اشاره کرد. حالت دیگر این است که کارکنان در انتظار رسیدن بازنشستگی روزشماری می‌کنند. چنین سازمانی با نیروی انسانی بی‌بهره و بی‌مصرف دست به گریبان است (مک لین، ۲۰۰۸).

بیسر<sup>۲</sup> و نیومن<sup>۳</sup> (۱۹۷۸) سه دسته از نشانه‌هایی را که در شرایط استرس شغلی بروز می‌کند، نام برده‌اند که عبارت از نشانه‌های روانی، جسمانی و رفتاری است. نشانه‌های روانی آن دسته از مشکل‌های عاطفی و شناختی هستند که بر اثر ناراحتی‌های ناشی از استرس شغلی بروز می‌کنند. نارضایتی از

۱. Lazarous

۲. Biser

۳. Neuman

شغل یکی از رایج‌ترین پیامدهای استرس شغلی است. شخصی که از شغل خود نارضایتی دارد، معمولاً با بی‌میلی و تأخیر سر کار خود حاضر می‌شود و تمایلی برای آنکه کارش را به خوبی انجام دهد، در خود نمی‌بیند. دیگر نشانه‌های روانشناختی استرس عبارتند از: افسردگی، اضطراب، احساس ناکامی، انزوا، بی‌زاری؛ بعضی از این نشانه‌ها خود به عنوان یک مشکل مطرح هستند و تا جایی که ممکن است موجب وخیم‌تر شدن استرس شغلی می‌شوند (جوینز و استنتون، ۲۰۰۸).

نشانه‌های جسمانی را مشکل‌تر می‌توان تشخیص داد، زیرا در حالی که شرایط کاری با بعضی بیماری‌ها و ناراحتی‌های جسمانی معینی همراه هستند، به دشواری می‌توان فهمید که این ناخوشی‌ها تا چه اندازه صرفاً معلول شغل و چه اندازه نتیجه دیگر جنبه‌های زندگی هستند. اغلب پژوهش‌های سال‌های اخیر به بررسی استرس حرفه‌ای تخصص یافته‌اند و هدف اکثر آنها قانع کردن مؤسسات خصوصی و سازمان‌های دولتی درباره پیامدهای این پدیده بر بهداشت روانی و جسمانی افراد بوده است. هزاران پژوهشگر کوشیده‌اند تا هزینه‌های مربوط به خسارات استرس را در مؤسسات و همچنین در سطح جامعه تخمین بزنند. اینگونه مطالعات نخست مشاغل با خطر زیاد را مورد بررسی قرار داده‌اند تا سودمندی چنین پژوهش‌هایی را ثابت کند و سپس به تدریج توجه را به سوی حرفه‌های دیگر معطوف کرده‌اند. بر اساس آمار منتشر شده توسط سازمان بهداشت جهانی، انگلستان، فنلاند، اسکاتلند و ایرلند از لحاظ مرگ و میر به علت بیماری‌های قلبی در رأس کشورهای دیگر قرار دارند. نرخ مرگ و میر ناشی از این بیماری‌ها در آمریکا، ژاپن، اتریش و نروژ برای نخستین بار از آغاز قرن سیر نزولی خود را آغاز کرده است و این کاهش به طور عمده به علت اجرای برنامه‌های پیشگیری از استرس است که اخیراً در قلمرو صنعت به

کار برده شده است. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که محیط شغلی و استرس‌های شغلی می‌توانند باعث ایجاد بیماری روانی در کارکنان شوند و یا روند ایجاد بیماری روانی را تسریع نمایند. به دنبال تجربه شغلی فرد، به بیماری روانی مبتلا و از کار افتاده و ناتوان می‌گردد (مک لین، ۲۰۰۸؛ جویز و استنتون، ۲۰۰۸).

براساس مطالعات دیگری تأثیر استرس‌های شغلی بر سلامت روان و جسم کارکنان مورد تأکید قرار گرفته است، براساس این مطالعات مشخص شده است که محیط شغلی و استرس‌های شغلی اثرات منفی بر سلامت جسم و روان دارد. بروزسکی<sup>۱</sup> (۱۹۸۴) بر پایه تجارب ۱۸ ساله و مطالعه بیش از ۲۰۰۰ بیمار، اثر استرس‌های شغلی را اضطراب، ترس، بی‌خوابی، تحریک پذیری، خستگی و ناتوانی در تمرکز و بیماری‌های جسمانی مانند اختلالات قلبی، عروقی و معدی، روده‌ای می‌داند. گرین لوند<sup>۲</sup> و همکاران (۱۹۹۵) و تئوریل<sup>۳</sup> و کاراسک<sup>۴</sup> (۱۹۹۶) رابطه بین استرس شغلی و اختلالات قلبی-عروقی را تأکید کردند. شنکر<sup>۵</sup> و فامویا<sup>۶</sup> (۱۹۹۱) گزارش کرده‌اند که سطح پایین بهداشت روان با میزان بالای استرس شغلی و میزان اندک حمایت اجتماعی رابطه داشت (اسکوکیت، ۲۰۰۶).

نارسایی کیفی کار، عامل تنیدگی‌زای دیگری است که به کارهای تکراری، بدون جاذبه و یکنواخت وابسته است. بی‌حوصلگی و یا بی‌علاقگی به کار نیز اغلب به کاهش ظرفیت واکنش کارگران و کارمندان در موقعیت‌های اضطراری و پیش‌بینی نشده منجر می‌شود. در حالیکه تنیدگی کارمندان اداری و مشاغل

---

۱. Beruzeski  
۲. Greenlond  
۳. Toureyel  
۴. Karask  
۵. Shenker  
۶. Famoyava

آزاد غالباً مورد بررسی قرار گرفته، درباره تنیدگی کارگران صنایع در معرض خطر بالا، پژوهش-های اندکی انجام شده‌اند. کارگران سکوه‌های نفتی، نمونه بارزی از گروه اخیرند. محیط کار این دسته از کارگران خطرناک و باعث انزوای اجتماعی و در نتیجه عامل آسیب‌پذیری روانشناختی است. تقریباً ۳۴۰۰۰ نفر در سکوه‌های نفتی دریای شمال مشغول به کارند. گرچه نتایج این شیوه زندگی هنوز مورد بررسی قرار نگرفته اما سوانح و درماندگی روانی چنین کارگرانی در مشغولی مدیران را برانگیخته است. تحقیقی روی ۷۴۲ نفر از کارگران سکوه‌های نفتی صورت گرفت که نتایج آن در «مجله پزشکی حرفه‌ای» منتشر شده است. نمونه‌ها در طبقه سنی ۲۰ تا ۵۰ سال قرار داشته و ۶۱٪ متأهل و ۲۶٪ آنان بیشتر از ۵ سال در سکوه‌های نفتی سابقه داشته‌اند. گروهی از کارگران یک هفته مشغول به کار و یک هفته در مرخصی بودند و گروه دیگر به طور متناوب مدت کار و مرخصی‌شان حدود ۱۴ روز و ساعات روزانه آنان ۱۲ ساعت بود. از این گروه ۲۴٪ شان دچار سوانح ناشی از کار شده بودند. در این گروه رفتار ریخت A که با شتابزدگی، بی‌حوصلگی، روحیه رقابت، سخن گفتن انفجاری، فزون‌تنشی و میل مفرط به موفقیت مشخص می‌شد، مشاهده شد و نتایج نشان داد که کارگرانی که از حمایت محیط خانوادگی برخوردار نیستند، بیشتر در معرض خطر قرار دارند و وجود رفتار ریخت A یکی از عوامل آسیب‌پذیری کارگران بوده است (استورا، ۱۳۸۷).

براساس نتایج به دست آمده در تحقیق دیگری که روی کارکنان نظامی انجام گرفت مشخص شد که ۸/۶۲٪ افراد در بعد تنیدگی ناشی از مسئولیت دارای تنیدگی در حد زیاد بوده‌اند و در عامل تنیدگی ناشی از محیط فیزیکی ۶/۲۲٪ افراد دارای تنیدگی متوسط و ۲۸٪ آنان دارای تنیدگی زیاد بوده‌اند (آزاد مرزآبادی، ۱۳۸۸). در مطالعه دیگری که

توسط محقق مذکور انجام شد نتایج مشابهی به دست آمد. در این تحقیق نیز میزان تنیدگی ناشی از مسئولیت در حد متوسط ۵۶٪ افراد و تنیدگی ناشی از محدوده نقش در حد متوسط ۴۸/۸٪ بوده است. هر چند در این زمینه به نظر می‌رسد که تنیدگی ناشی از محدوده نقش در پرسنل سپاه واحد مذکور بیشتر بوده است (آزاد مرزآبادی، ۱۳۸۸). در تحقیق دیگری در زمینه عوامل استرس زا در گروهی از کارکنان نظامی مستقر در منطقه خلیج فارس انجام گرفت نتایج نشان داد که در بین عوامل مختلف استرس زا، عوامل مربوط به منطقه محل سکونت و خدمت مانند گرما و شرایط جغرافیایی بالاترین میزان استرس زایی را داشته‌اند (آزاد مرزآبادی، ۱۳۸۶).  
به طور کلی به نظر می‌رسد روزنامه‌نگاری و خبرنگاری از جمله مشاغل هستند که معمولاً با استرس زیاد همراه هستند و این مسأله سبب استرس دائمی در افراد شاغل در این گروه می‌شود که بالتبع روزنامه‌نگاری ورزشی از آن مستثنی نیست. با توجه به مطالب بالا این تحقیق به دنبال شناخت رابطه بین میزان فشارهای شغلی با رضایت شغلی افراد شاغل در گروه مورد مطالعه می‌باشد. هدف از این بررسی تعیین ارتباط بین استرس شغلی کارکنان و رضایت شغلی در بین آنان بوده است.

### روش شناسی

روش تحقیق همبستگی، نوع تحقیق کاربردی، روش اجرا به صورت پیمایشی و روش گردآوری داده‌ها میدانی است. جامعه آماری شامل روزنامه‌نگاران و خبرنگاران ورزشی ایران، حجم نمونه آماری ۱۲۰ نفر که به روش غیرتصادفی و هدفمند تعیین شد. از آمار توصیفی همچون میانگین، انحراف معیار،

فراوانی، % فراوانی و از آمار استنباطی همچون آزمون‌های همبستگی پیرسون (r)، تحلیل واریانس (F) و آزمون (t) برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد. به منظور جمع آوری اطلاعات در تحقیق حاضر از سه پرسشنامه زیر استفاده شده است:

- پرسشنامه سنجش استرس (محقق ساخته) به منظور سنجش استرس کارکنان؛
- پرسشنامه سنجش تنیدگی شغلی اسپیو؛
- پرسشنامه رضایت شغلی به منظور سنجش میزان رضایت شغلی افراد.

### **پرسشنامه تعیین عوامل استرس‌زا (محقق ساخته)**

به منظور تعیین نمره استرس و عوامل استرس‌زا از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه توسط ۱۱ نفر از اساتید دانشگاه و متخصصان روانشناسی شغلی تأیید شد و پایایی کل پرسشنامه پس از توزیع در یک مطالعه مقدماتی بین ۳ نفر از نمونه آماری و گردآوری آنها، به وسیله آزمون آلفای کرونباخ  $\alpha=0/91$  تعیین شد. پرسشنامه دارای ۴۰ سؤال بوده است و استرس‌های مربوط به کار، خانواده و همچنین مشکلات پرسنل را بررسی می‌نماید. این پرسشنامه براساس مقیاس لیکرت و از ۴-۰ نمره گذاری شده است. بر اساس این روش افراد مورد بررسی از نظر استرس به ۵ درجه بدون استرس، استرس کم، متوسط، زیاد و استرس شدید طبقه‌بندی شدند.

طبق نتایج، همبستگی بین عوامل تنیدگی‌زا و تنیدگی ناشی از محیط کار برابر ۹۱% بوده که این نکته مبین پایایی پرسشنامه مورد استفاده بوده است. همچنین در مطالعه حاضر نیز به منظور سنجش پایایی (همسانی درونی) پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که نتایج آن و سایر آزمون‌ها در جدول (۱) آمده است که دال بر این



نکته است که ابزار مورد استفاده دارای اعتبار درونی قابل قبولی می‌باشد.

جدول ۱. محاسبه همبستگی درونی پرسشنامه‌های تحقیق	پرسشنامه‌ها	میزان پایایی (همبستگی)
پرسشنامه عوامل تنیدگی‌زا	۰/۸۴	
پرسشنامه تنیدگی ناشی از نقش	۰/۸۵	
پرسشنامه رضایت شغلی	۰/۹۲	

**پرسشنامه تنیدگی ناشی از نقش:** برای سنجش میزان استرس شغلی از بخش نخست پرسشنامه نقش‌های شغلی اسپو استفاده شد. پرسشنامه یاد شده در ۶ بعد، ۱- بعد بار کاری نقش؛ ۲- بی‌کفایتی نقش؛ ۳- دوگانگی نقش؛ ۴- محدوده نقش؛ ۵- مسئولیت، و ۶- محیط فیزیکی می‌باشد. بعد بار کاری نقش وضعیت شخص را نسبت به تقاضاهای محیط کار مورد بررسی قرار می‌دهد. تناسب میزان مهارت، تحصیلات و ویژگی‌های آموزشی و تجربی فرد با نیازهای محیط کار در بعد بی‌کفایتی نقش مورد بررسی قرار می‌گیرد. در بعد دوگانگی نقش آگاهی فرد از اولویت‌ها، چشم‌داشت‌های محیط کار و معیارهای ارزشیابی، در بعد محدوده نقش تقاضاهایی را که فرد از نظر وجدان کاری و نقشی که از او در محیط کار انتظار می‌رود، در بعد مسئولیت، احساس مسئولیت فرد از نظر کارایی و رفاه دیگران در محیط کار بررسی و در بعد محیط فیزیکی شرایط نامساعد محیط فیزیکی کار فرد مورد سنجش قرار می‌گیرد. امروزه این پرسشنامه در آمریکا به عنوان یک آزمون معتبر برای اندازه‌گیری استرس شغلی به کار گرفته می‌شود. این پرسشنامه در سال ۱۹۸۱ معرفی شده و تا کنون چندین بار مورد تجدید نظر قرار گرفته است (اسیمپا، ۲۰۰۸).

**پرسشنامه سنجش رضایت شغلی:** به منظور سنجش رضایت شغلی پرسشنامه‌ای ساخته شده است که از ۵ قسمت تشکیل شده است، هدف از این ابزار تهیه فهرستی از

پنج جنبه مختلف شغل است که رضایت شغلی افراد را در ابعاد، سرپرست، همکار، ارتقاء و پرداخت مورد مطالعه قرار می‌دهد. در این مقیاس نیز افراد به پنج طبقه بدون رضایت، رضایت کم، رضایت متوسط، رضایت زیاد، رضایت خیلی زیاد طبقه‌بندی شده‌اند. این پرسشنامه در مطالعات مختلفی در ایران مورد استفاده قرار گرفته است.

### یافته‌ها

براساس نتایج، ۱۳٪ کمتر از ۳۰ سال، ۳۶٪ بین ۳۱-۳۶ سال، ۴۲٪ ۳۷-۴۲ سال و ۹٪ بالاتر از ۴۲ سال سن داشته‌اند، همچنین ۷۲٪ نمونه مرد و ۲۸٪ دیگر زن بودند. ۶۴٪ متأهل و ۳۶٪ مجرد بودند و سابقه کاری ۷٪ کمتر از ۵ سال، ۲۳٪ ۵-۱۰ سال، ۲۸٪ بین ۱۱-۱۶ سال و ۴۲٪ بالاتر از ۱۶ سال بود.

جدول ۲. توزیع میانگین و انحراف معیار نمونه مورد بررسی در عوامل مختلف استرس

انحراف معیار	میانگین	استرس
۵/۹۲	۲۷/۲۵	بار کاری نقش
۵/۲۴	۲۶/۹۶	بی‌کفایتی نقش
۴/۵۶	۳۶/۹۳	دوگانگی نقش
۵/۱۶	۳۰/۸۱	محدوده نقش
۵/۵۳	۲۰/۱۳	محیط فیزیکی
۶/۶۵	۲۶/۲۸	مسئولیت
۴/۱۲	۲۲/۹۷	خانواده
۱۲/۲۷	۹۱/۱۴	کار
۱۴/۳۲	۱۰۰/۱۹	کار و خانواده

همان‌طور که در جدول ۲ نشان داده شده است و دوگانگی نقش، بالاترین میانگین و تنیدگی ناشی از محیط فیزیکی کار پایین‌ترین میانگین را داشته‌اند.

جدول ۳. توزیع نمونه مورد بررسی در عوامل رضایت از شغل

رضایت	رضایت کم	رضایت متوسط	رضایت زیاد
رضایت از نوع کار	۸/۶٪	۸۳٪	۸/۴٪
رضایت از مسئول	۹/۸٪	۸۴٪	۸/۲٪

ارتباط استرس و رضایت شغلی روزنامه‌نگاران و همکاران

رضایت از همکاران	۷/۵٪	۸۴/۳٪	۸/۲٪
رضایت از ارتقاء	۱۸/۴٪	۶۴/۳٪	۱۷/۳٪
رضایت از حقوق و مزایا	۱۰/۲٪	۸۱/۳٪	۸/۵٪
رضایت شغلی	۱۹/۷٪	۷۷/۸٪	۲/۵٪

از نظر وضعیت رضایت شغلی بر اساس نتایج حاصله در جدول ۳، در بعد رضایت از نوع کار ۸/۶٪ روزنامه‌نگاران دارای رضایت کم، ۸۳٪ دارای رضایت در حد متوسط بوده و ۸/۴٪ رضایت زیادی داشته‌اند. در بعد رضایت از مسئول، ۹/۸٪ روزنامه‌نگاران دارای رضایت کم، ۸۴٪ دارای رضایت در حد متوسط بوده و ۸/۲٪ رضایت زیادی داشته‌اند. در بعد رضایت از همکاران ۷/۵٪ روزنامه‌نگاران دارای رضایت کم، ۸۴/۳٪ دارای رضایت در حد متوسط بوده و ۸/۲٪ رضایت زیادی داشته‌اند، در عامل رضایت از وضعیت ارتقاء ۱۸/۴٪ نمونه مورد مطالعه دارای رضایت کم بوده، ۶۴/۳٪ دارای رضایت در حد متوسط بوده و ۱۷/۳٪ رضایتمندی زیادی از وضعیت ارتقاء داشته‌اند. در عامل رضایت از حقوق و مزایا ۱۰/۲٪ دارای رضایت کم، ۸۱/۳٪ دارای رضایت در حد متوسط و ۸/۵٪ دارای رضایتمندی زیاد بوده‌اند. به طور کلی در عامل رضایتمندی کلی (رضایت شغلی)، ۱۹/۷٪ دارای رضایت کم، ۷۷/۸٪ دارای رضایتمندی متوسط و ۲/۵٪ دارای رضایتمندی زیاد بوده‌اند.

جدول ۴. تحلیل واریانس بین استرس با عوامل تشکیل دهنده

رضایت شغلی					
عوامل	مجموع مجزورات	df	M	F	Sig
رضایت از نوع کار	۱۴۶/۴۳۲	۲ و ۱۱۷	۷۳/۳۲۴	۳/۲۲	۰/۰۰۸
رضایت از مسئول	۱۷۵۶۵/۰۲	۲ و ۱۱۸	۱۴۸/۶۱۳	۶۰/۲۵۷	۰/۰۰۱

با توجه به نتایج حاصله از جدول (۴)، گروه مورد مطالعه از نظر میزان استرس و رضایت شغلی با دو گروه دیگر که دارای شغل مشابهی بودند مقایسه و مورد تحلیل قرار گرفتند. تحلیل واریانس نشان داد بین گروه‌ها از نظر رضایت از کار ( $P < 0/008$ )، رضایت از مسئول ( $P < 0/001$ ) و رضایت از حقوق و مزایا ( $P < 0/019$ ) تفاوت معنادار وجود دارد و همچنین آزمون شفه تفاوت بین گروه‌های مورد نظر را مشخص نمود. به عبارت دیگر بین گروه‌ها از نظر میزان استرس و رضایت از نوع کار، رضایت از مسئول و رضایت از حقوق و مزایا در واحدهای مورد نظر تفاوت واقعی وجود دارد که نمی‌توان آن را ناشی از شانس دانست.

### بحث و نتیجه گیری

به طور کلی به نظر می‌رسد که مسئولیت کاری روزنامه‌نگاران و خبرنگاران ورزشی با توجه به حساسیت شغل آنها بالا باشد به دلیل اینکه ارتباط مستقیم با جامعه ورزشی داشته و در انعکاس اخبار و اطلاعات باید حق انصاف را رعایت کنند تا به حیثیت و آبروی فردی خدشه وارد نشده و همچنین اصول اخلاقی عینیت و استقلال را نادیده نگیرند. همین امر روزنامه‌نگاران را در معرض تنیدگی و استرس قرار می‌دهد.

در تحقیق کوپر و اسلن (۱۹۹۵) روی منابع حرفه‌ای و خانوادگی مشخص شد که خلبانان دارای استرس بالا از حمایت خانوادگی کمتری برخوردارند و یا در تحقیق راین هارد (۱۹۹۶) روی خلبانان مشخص شد که خلبانانی بیشتر دچار ساخته می‌شوند که به جای بیان مشکلات و سرخوردگی از خود به آسانی وارد عمل می‌شوند و در زندگی شخصی و اجتماعی و خانوادگی خود

اشتباهات و شکست‌های بیشتری دارند (ریتهارت، ۱۹۹۶).

در مقایسه نتایج حاضر در خصوص استرس کار و خانواده مشاهده می‌شود که اکثر تحقیقات به نتایج مشابهی دست یافته‌اند، از جمله در تحقیق روی عوامل مورد فشارهای عصبی در مدیران کارخانه ماشین‌سازی اراک ملاحظه شد که همبستگی میان عوامل سازمانی با فشارهای مدیران ۸۶٪ بوده و این همبستگی بین عوامل محیطی و فشارهای عصبی ۶۱٪ بوده است (رفیعی، ۱۳۸۸) و یا در تحقیق در فشارهای عصبی و روانی ناشی از محیط کار بر روی عملکرد نیروی انسانی سازمان امور اداری و استخدامی کشور مشاهده شد که بیشتر افراد (۷۸٪) محیط کار را به عنوان محیط فشارزا ذکر کرده‌اند (حیدری گرجی، ۱۳۸۸).

این نتایج در تحقیق روی خلبان‌ها که توسط اتکین (۱۹۹۹) انجام شد، مورد تأیید قرار گرفت. در این تحقیق اتکین مشاهده می‌کرد که ۷۱٪ خلبان‌ها را دچار استرس بودند، به علاوه فارل (۲۰۰۰) در مطالعه استرس شغلی خلبانان مشاهده می‌کرد که بعضی از آنان مشکلاتی مانند تعارض در نقش، عدم ترفیع و ارتقاء شغلی و پایین بودن جایگاه شغلی داشتند و این گروه در مقایسه با سایر گروه‌ها، تنیدگی بیشتری داشتند. نتیجه تحقیق کوپر، دیویدسون و رابینسون روی افراد پلیس مؤید این مطلب است که افسردگی موقت افسران پلیس ناشی از کار مفرط آنان است (استورا، ۱۳۸۷) و جونیور و بارترام (۲۰۰۸) در خصوص استرس و رضایت شغلی در پرستاران بین این دو رابطه معنادار یافتند (جوینز و استنتون، ۲۰۰۸).

به طور کلی در بررسی نتایج همیشگی بین عوامل مختلف مشاهده می‌شود که همبستگی بین استرس کل

(خانواده و کار) با استرس کلی و رضایت شغلی معنادار و در حد بالاست.

نتایج فوق در تحقیقات مختلفی که در ایران و سایر کشورها انجام شد، مورد تأیید قرار گرفته است؛ به عنوان مثال در تحقیق مدیران بخش صنعت کشور (ابطحی و الوانی، ۱۳۸۶)، در تحقیق روی مدیران دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله (آزاد مرزآبادی، ۱۳۸۶)، در تحقیق روی کارکنان کارخانه ماشین سازی اراک (رفیعی، ۱۳۸۳)، در تحقیق روی فشارهای عصبی و روانی ناشی از محیط کار روی عملکرد نیروی انسانی سازمان امور اداری و استخدامی کشور (حیدری گرجی، ۱۳۸۸) مورد تأیید قرار گرفته است.

به طور کلی در بین عوامل مربوط به رضایت کمترین میزان رضایتمندی مربوط به رضایت از ارتقاء بوده است که ۱۸/۴٪ رضایت کمی از وضعیت ارتقاء (ترفیعی، ارزشیابی، درجات و...) داشته‌اند و به طور مشابهی در عامل رضایت از حقوق و مزایا که ۱۰/۲٪ روزنامه‌نگاران نیز در مقایسه با سایر عوامل رضایتمندی کمتری داشته‌اند، و در این خصوص نیز بین وضعیت رضایتمندی از واحد مربوطه با بعضی از واحدهای هم‌سنگ مشابهت وجود دارد. در تحقیق فوق نیز افراد در عامل رضایت از ارتقاء و حقوق و مزایا در مقایسه با سایر عوامل نمره پایین‌تری داشته‌اند (آزاد مرزآبادی، ۱۳۸۸).

در مطالعات مختلف همبستگی بین استرس‌های شغلی و رضایت شغلی محاسبه شده است. از جمله در تحقیقی در مورد رابطه معناداری به دست آمد (ملکوتی، ۱۳۸۳). در تحقیق حاضر نیز همبستگی بین استرس و رضایت از کار و رضایت از مسئول معنادار بوده است. یعنی بین استرس و فشار روانی با سطح رضایت از کار و رضایت از مسئول و همچنین رضایت از حقوق و مزایا ارتباطی معنادار به دست آمده است و این ارتباط

در سطح ۹۵٪ اطمینان معنادار می‌باشد. به این ترتیب ملاحظه می‌شود که بخشی از علت فقدان و یا کاهش سطح رضایتمندی شغلی در کار در گروه مورد مطالعه به نوعی مربوط به وجود استرس‌ها و فشارهای روانی است. البته این نتیجه در تحقیقات دیگر نیز مورد تأیید قرار گرفته است، به عنوان مثال در تحقیق همبستگی روی استرس‌های کارکنان یک واحد امنیتی نشان داد که بین استرس و رضایت از شغل، رضایت از مسئول، رضایت از محیط فیزیکی محل کار ارتباط معناداری وجود داشته است. معنی این مطلب آن است که این عامل (استرس کلی) و رضایت شغلی با هم همبسته هستند و با افزایش یکی دیگری افزایش می‌یابد و با کاهش یکی دیگری کاهش می‌یابد (آزاد مرزآبادی، ۱۳۸۸). در مطالعات دیگر نیز اثرات شرایط و استرس‌های کار روی رضایت شغلی کارکنان مورد تأیید قرار گرفته است، و بر این اساس مشخص شده است که محیط شغلی و استرس‌های شغلی اثرات منفی بر رضایتمندی و همچنین سلامت جسم و روان دارد. روزسکی (۱۹۹۴) بر پایه تجارب ۱۸ ساله خود روی ۲۰۰۰ نفر از بیماران، اثر استرس‌های شغلی را اضطراب، ترس، بی‌خوابی، تحریک پذیری، ناتوانی در تمرکز و بیماری‌های جسمی مانند اختلالات قلبی و عروقی و معده ای-روده ای می‌داند (ملکوتی، ۱۳۸۳). به علاوه تئوریل و کاراسک (۱۹۹۶) نیز رابطه بین استرس‌های شغلی و اختلالات را تأیید نمودند (کاسدی و تونی، ۱۹۹۹). محققان دیگری (رودس و اسمیت، ۲۰۰۵) گزارش نمودند که ۳۳٪ کاربران یک مؤسسه دارای مشکلات روانی از جمله اضطراب، اختلال‌های خواب و افسردگی بوده‌اند. به طور کلی سطح پایین بهداشت روانی با میزان بالای استرس شغلی و میزان اندک حمایت اجتماعی ارتباط دارد (مک لین، ۲۰۰۸). همچنین گزارش‌ها حاکی است که کارگرانی که مشکلات اقتصادی، حقوقی و خانوادگی (به ویژه، مشکل در

ازدواج) داشتند، بیشتر از سایرین دچار غیبت از محل کار، کاهش کارایی، اختلال در شغل، از کار افتادگی و پیش‌آمدهای شغلی شدند. به علاوه، مطالعات نشان داده است که وجود استرس باعث روی آوردن به سوء مصرف مواد می‌شود (بوگارد و همکاران، ۲۰۰۴؛ پاول و پکنر، ۲۰۰۰).

وجود همبستگی بین استرس و رضایت شغلی در ابعاد مختلف در کشور نیز در مطالعات متعددی مورد تأیید قرار گرفته است. از جمله ملکوتی و همکاران (ملکوتی، ۱۳۸۳) رابطه بین استرس‌های شغلی و اختلال‌های روانی را معنادار ذکر کرده‌اند. همچنین عطار رابطه بین سلامت روانی و استرس‌های شغلی را تأیید کرده است (مک لین، ۲۰۰۸).

### منابع فارسی

- ابطحی، حامد و الوانی، مهدی. (۱۳۸۶). پژوهشی پیرامون فشارهای عصبی مدیران بخش صنعت کشور، نشریه مطالعات مدیریت ۵۲-۴۵.
- آزاد مرزآبادی، اسفندیار. (۱۳۸۶). بررسی استرس‌های شغلی گروهی از کارکنان سپاه، مجله طب نظامی، ۹، (۱) ۲۲-۱۵.
- آزاد مرزآبادی، اسفندیار. (۱۳۸۸). بررسی استرس‌های شغلی کارکنان یک واحد نظامی: مجله طب نظامی، صص ۲۷۹-۲۸۴.
- استورا، جین، بنجامین. (۱۳۸۷). تنیدگی یا استرس بیماری جدید قرن. ترجمه پریخ دادستان. انتشارات رشد، صص ۷۰-۶۰ و ۱۲۸.
- حیدری گرجی داود. (۱۳۸۸). بررسی اثرات فشارهای عصبی و روانی ناشی از محیط کار بر عملکرد نیروی انسانی سازمان امور اداری و استخدامی کشور، انتشارات دانشگاه تهران.
- رفیعی، مهدی. (۱۳۸۳). بررسی عوامل موجد فشارهای عصبی و نقش فشارهای عصبی در کارایی مدیران کارخانه ماشین سازی اراک. انتشارات دانشگاه تربیت مدرس، صص ۷۵-۶۵.



عطار، حمید. (۱۳۷۴). بررسی رابطه استرس شغلی با خشنودی شغلی و سلامت روان کارکنان یک مجتمع صنعتی. پایان نامه کارشناسی ارشد انستیتو روانپزشکی تهران.

ملکوتی، کیوان. (۱۳۸۳). بررسی ارتباط بین استرس‌های شغلی و اختلالات افسردگی و اضطراب در کارکنان بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی زاهدان، فصلنامه اندیشه و رفتار، ۸۶: ۱-۷۶.

### منابع لاتین

- Bugard, P, EJ Caille, L Crocq, B Ely, M Henry, L Petrescu, and A Reinberg. (۲۰۰۴). Stress, Fatigue, and Depression in Everyday Life. CIS ۷۶-۲۸۱; Vol. ۱ and ۲. Paris: Editions Doin.
- Cassidy, Tonny. (۱۹۹۹). Cognition, Health and Stress, Routledge; p ۱۴۵-۱۷۰.
- Doyle, E, Christines. (۲۰۰۳). work and organizationl Psychology, An. Introduction With attitude ; P. ۱۱۱-۱۵۸ Psychology Press, Taylor & Francis Group, p ۱۰۶-۱۱۱.
- Doyle, E, Christines. (۲۰۰۳). work and organizationl Psychology, An. Introduction With attitude, P. III-۱۵۸ Psychology Press, Taylor & Francis Group, p ۱۰۶-۱۱۱.
- Fishbein DH, Herman-Stahl M, Eldreth D, Paschall MJ, Hyde C, Hubal R, Hubbard S, Williams J, Ialongo N. (۲۰۰۶). Mediators of the stress-substance-use relationship in urban male adolescents. Prev Sci. Jun ۲۰۰۶; ۷(۲): ۱۱۳-۲۶.
- French, J.R.P., Jr. and Caplan, R.D. (۲۰۰۲). "Organizational Stress and Individual Strain," in A.J. Marrow, ed., The Failure of Success, AMACOM, New York; AMACOM. p ۳۰-۶۶.
- Griffin, Moorhead; Griffin, W. (۲۰۰۱). organizational Behavior People and Organization, sixth Edition Arizona state University, Managing Hokghton Mifflin company, Boston New york. p. ۲۲۰-۲۴۶.
- J.E. Rhodes, B. J. Smith. (۲۰۰۵). Combat stress Dpartment Of the, Navy, Headquartes United States Marine Corp, Washington, D.C. ۲۰۳۸۰-۱۷۷۵. p ۴-۱۶.
- Jennifer McLean. (۲۰۰۸). Stress and Job Satisfaction Among Distance Educators, Pennsylvania College of Technology.
- Krejcie RV and Morgan DW. (۲۰۰۰). determining sample size for research activities. Educational and psychological measurement. ۳۰, p ۶۰۷-۶۱۰.
- Marc Alan Schuckit. (۲۰۰۶). "Drug and Alcohol Abuse: A Clinical Guide to Diagnosis and Treatment". Springer publications ; ISBN ۰۳۸۷۲۵۷۳۲۲۲; ; Published.

- Osipow, S. H. (۲۰۰۸). Occupational Stress Inventory Manual (professional version). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources;
- Paule ,E, S pector. (۲۰۰۰). Industrial and organizational Psychology. Department of Psychology ,university of Florida ,john Wiley and sons.
- Reinhart, R. F. (۱۹۹۶). "Accident proneness in Aviation". Texas Med. ۶۲, p ۷۵-۷۹.
- Sarah Ringold, MD, Writer; Cassio Lynn, MA, Illustrator. (۲۰۰۶). Richard M. Glass, MD, Editor. "SUBSTANCE ABUSE" JAMA. ۲۰۰۶;۲۹۵:۲۱۰۰-۲۱۱۰.
- Therese A Joiner, Pauline Stanton. (۲۰۰۸). Factors Affecting the Job Stress and Job Satisfaction of Australian Nurses, Implications for recruitment and retention, Timothy Bartram, School of Business, La Trobe University, Senior Lecturer, School of Management, La Trobe University, Australia.