

پیش بینی اعتماد به نفس از طریق عوامل استرس زای چالشی در بین معلمان

مهدی یزدانی کیان^۱، رضا الماس پور^۲، نسرين مومنی^۳

تاریخ دریافت: ۲۷ خرداد ماه ۱۴۰۳ تاریخ پذیرش: ۳۰ مرداد ماه ۱۴۰۳

چکیده

در تحقیق حاضر اهمیت نسبی عوامل استرس زای چالشی در تاثیر بر اعتماد به نفس مورد نظر بود که ابعاد عوامل استرس زای چالشی در اعتماد به نفس با در طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای مورد اندازه گیری واقع گردید. جامعه آماری این تحقیق را کلیه معلمان فعال در منطقه ۱۸ تهران و ناحیه ۴ تبریز تشکیل می‌دادند که تعداد نمونه ما بر اساس فرمول کوکران ۱۵۵ نفر به دست آمد که با روش نمونه‌گیری در دسترس نمونه گیری شد. که در نهایت ۱۵۴ پرسشنامه قابل تحلیل برگشت داده شد. پایایی تحقیق با استفاده از آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفت. از آمار استنباطی به تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق پرداخته شد. پیش شرط استفاده از تکنیک اهمیت نسبی وجود ارتباط بین مولفه‌های متغیر مستقل می‌باشد که بر اساس آزمون همبستگی پیرسون در این تحقیق به دست آمد سپس برای تعیین وزن نسبی هر یک از مولفه‌های نیازهای اساسی روانشناختی در تاثیر بر متغیر وابسته از نرم‌افزار آماری R استفاده گردید. بر اساس یافته‌های تحقیق، مبنی بر یکسان نبودن وزن نسبی ابعاد عوامل استرس زای چالشی در تاثیر بر اعتماد به نفس مورد تایید واقع گردید. یعنی می‌توان اینطور ادعا نمود که ابعاد عوامل استرس زای چالشی تاثیر معنی داری در اعتماد به نفس معلمان دارند.

واژه‌های کلیدی: استرس، استرس زای چالشی، اعتماد به نفس، معلمان

۱ گروه آموزش متوسطه دوم، هنر آموز، آموزش و پرورش، منطقه ۱۸، تهران

۲ گروه آموزش متوسطه دوم، هنر آموز، آموزش و پرورش، آذربایجان شرقی، مراغه

۳ گروه آموزش ابتدایی، آموزش و پرورش، ناحیه ۴، تبریز

۱- مقدمه

شکل گیری هرگونه رابطه ای بدون وجود اعتماد ناممکن است. بی تردید رشد بشریت و اکثر دستاوردهایی که داشته در سایه اعتماد تحقق یافته است. وجود اعتماد در دوستی، عشق، خانواده، سازمان‌ها، و جامعه ضروری است و نقشی مهم در سیاست و اقتصاد بازی می‌کند. فقدان اعتماد در عرصه تجارت تمام مبادلات بازار را متوقف می‌کند و غیاب آن در نهادهای یک کشور و رهبران آن مشروعیت سیاسی حکومت را زیر سؤال می‌برد. اعتماد تضمین کننده هرگونه پیشرفت و موفقیت اقتصادی، اجتماعی و سیاسی است. در عرصه معادلات سیاسی بین المللی هم اعتماد نقش مهمی ایفا می‌کند. همکاری ها و اتحادیه های بین المللی برای این اساس شکل می‌گیرند و بی اعتمادی نقشی عمده در بروز تعارضات و کشمکش های بین المللی و جنگ ها دارد. تصور جهانی که در آن اعتماد وجود نداشته باشد یا از میان رفته باشد از لحاظ عملی ناممکن و از لحاظ نظری هولناک است. در قلمرو اندیشه و در ساحت فلسفه، اعتماد چندان مورد توجه قرار نگرفته و اغلب مفهوم آن مبهم و بیان نشده باقی مانده و یا با مفاهیم دیگر درهم آمیخته و خلط شده است. افلاطون، هابز، هیوم و کانت تا حدودی به آن پرداخته اند. کانت صداقت و قابل اعتماد بودن را در قلب نظریه اخلاقی خود در مورد چگونگی زیستن انسان جای می‌دهد (آزادارمکی و کمالی، ۱۳۸۳).

اعتماد در زندگی فردی و اجتماعی افراد سه نقش عمده را ایفاء می‌کند. اولاً زندگی را پیش بینی پذیر می‌سازد. ثانیاً به وجود آورنده یک احساس تعلق اشتراکی یا گروهی است. ثالثاً کار کردن افراد با یک دیگر را سهل و امکان پذیر می‌کند. (آزادارمکی و کمالی، ۱۳۸۳)

در روان شناسی اجتماعی، اعتماد به مثابه یک مفهوم در سه سطح عمل می‌کند که عبارتند از:

۱- اعتماد به یک شخص خاص (اعتماد رابطه ای)

۲- اعتماد به دیگران و مردم در کل (اعتماد کلی یا عمومی)

۳- اعتماد به سیستم های انتزاعی (مانند اینترنت)

برخی از محققین اعتماد را دارای دو مولفه عمده دانسته‌اند؛ یکی مولفه نگرشی-احساسی که جنبه کلی دارد و دیگری مولفه موقعیتی شناختی که معطوف به موقعیت است و جنبه اختصاصی دارد. بنابراین اعتماد متضمن ابعاد احساسی (عاطفی) و شناختی (عقلی) است (آزادارمکی و کمالی، ۱۳۸۳).

بعد احساسی کلی با ساختار و خصوصیات احساسی شخص مرتبط است که منطبق با مبانی

ژنتیک و سرشتی و تجربیات رابطه ای قبلی او شکل می‌گیرد (آزادارمکی و کمالی، ۱۳۸۳).

در بعد شناختی موقعیتی یا وضعیتی پنج عامل تعیین کننده دخیل اند که عبارتند از:

ارتباط^۱، ریسک، اعتبار پذیری وعده ها، ارزیابی اجتماعی و اعتماد عمومی. به هریک از این

عوامل در ارتباط با رویدادهای گذشته، حال و آینده نگریسته می‌شود و براین اساس احتمال بروز اعتماد

یا افزایش آن تعیین می‌شود (آزادارمکی و کمالی، ۱۳۸۳).

دروشتارهای مربوط به اعتماد توجه زیادی به ریسک یا خطر پذیری مبذول شده است. اعتماد به دیگری همیشه متضمن آسیب پذیری در برابر اوست و در نتیجه ملازم با ریسک و خطر پذیری خواهد بود. در بسیاری از روابط شخصی و کاری ما به این ریسک تن در می دهیم زیرا زندگی بدون آن امکان پذیر نیست (آزادارمکی و کمالی، ۱۳۸۳).

در یک رابطه دو نفره برای شکل گیری صمیمیت باید به ریسک و پیامد های احتمالی منفی رابطه تن داد وگرنه رابطه شکل نمی گیرد. اگر کسی وارد این موقعیت آسیب پذیر شد و نتیجه منفی بود یا به کلی از دیگری سلب اعتماد می کند یا در آینده اعتماد کمتری به او خواهد داشت و حتی شاید این بی اعتمادی را به دیگران نیز تعمیم دهد (آزادارمکی و کمالی، ۱۳۸۳).

بنابراین هرچند اعتماد در روابط اجتماعی ضروری و اجتناب ناپذیر است ولی همیشه همراه میزانی از تردید و ریسک یا خطر پذیری است. به عبارت دیگر رفتارهای ریسک پذیر و خطر طلبانه که به نوعی زمینه ساز پیشرفت و موفقیت انسان بوده اند همیشه توسط اعتماد میسر و همراهی می شوند (آزادارمکی و کمالی، ۱۳۸۳). اعتماد به نفس به عنوان یک باور تعریف می شود که در آن یک فرد دارای استعدادها و صلاحیت های مورد نیاز می باشد و می تواند رفتارهای مورد نیاز برای موفقیت کاری را به معرض نمایش بگذارد (کول کویت و همکاران به نقل از فیضی و همکاران ۱۳۹۰).

فشار روانی، جزیی از زندگی انسان بوده و هست. در بعضی موارد ممکن است فشارها نیروی زیادی بر تدابیر ما وارد کرده و اعمال سازمان یافته ی ما را مختل کنند. انسانها در طول زمان برای نظم بخشیدن به حالات روانی و رفتاری خود، راهبردهای زیادی را مورد استفاده قرار داده اند و آگاهانه، روشهایی را به منظور تنظیم وضعیت عاطفی و رفتاری خود به کار گرفته اند. نظام باورها در ما از یک سو سبب بهبود رفتار، افزایش سلامتی، رضایت خاطر از زندگی و خشنودی و ارتقای کیفیت زندگی می شود و از سوی دیگر به نظر می رسد بسیاری از مشکلات و مسایلی که افراد در زندگی با آن مواجه شده و تجربه می کنند منتج از این باورهاست. نظام باورهای افراد، تاثیر گسترده ای در ایجاد تعادل بین ابعاد مختلف زندگی می گذارد و به عنوان یک الگوی رفتاری، آدمی را قادر می سازد تا برآیندهای دلخواه را گسترش دهد و از برآیندهای ناخواسته اجتناب کند (بندورا، ۲۰۰۱). باورهای اعتماد به نفس و خودتکایی، از جمله ی این نظام باورهاست که نقشی بنیادین و بی بدیل در کیفیت زندگی آدمی و ایجاد تعادل بین ابعاد مختلف آن بر عهده دارد. از نظر بندورا خودتکایی، قابلیت و توانایی ادراک شده ی فرد در انجام یک عمل دلخواه یا کنار آمدن با یک موقعیت خاص محوری ترین مکانیزم از مکانیزمهای روانی آدمی است باورهای خودکارآمدی، کنش های آدمی را به وسیله ی فرآیندهای شناختی، انگیزشی، عاطفی و تصمیم گیری تنظیم می نماید. آنها بر اینکه افراد چگونه فکر می کنند، در رویارویی با مشکلات برانگیخته می شوند و پشتکار نشان می دهند، کیفیت سلامت هیجانی و آسیب پذیریشان در مقابل افسردگی و تنیدگی چگونه است و چطور در یک موقعیت حساس،

بهترین تصمیم را اتخاذ می کنند، عمل می کنند (بندورا و لاک^۱، ۲۰۰۳). بندورا خوداتکایی را اساس عمل انسان می داند و اعتقاد دارد انسانهای خود کارآمد، مبتکر ژرف اندیش و خود سامان بخش هستند و برای به وجود آوردن پیامدهای مطلوب، از نیروی تاثیرگذاری بر اعمالشان برخوردارند (فسیست و فسیست^۲، ۲۰۰۲).

استرس^۳ یک نوع واکنش روانشناختی به تقاضاهای مخاطره آمیز و سازگاری با فشار تقاضاهایی است که فراتر از ظرفیت و توانایی فرد می باشد. تقاضاهای ویژه ای که باعث بروز استرس در افراد می شوند، عوامل استرس زا^۴ نامیده می شوند. افزایش مسئولیت ها و حجم کار باعث شکوفایی استعدادها و توانایی های فرد شده و می تواند در بلندمدت برای وی سودمند باشد. این نوع از عوامل استرس زا، عوامل استرس زای چالشی^۵ نام دارند. عوامل استرس زای چالشی فرصت های مطلوبی به وجود می آورد که باعث یادگیری، رشد و پیشرفت فرد می شوند. این گونه عوامل با وجود خسته کننده بودن، باعث بروز احساسات مثبت از جمله غرور و اشتیاق و هیجان می شوند فشار زمانی (کمبود وقت)، پیچیدگی کار و مسئولیت کاری ابعاد عوامل استرس زای چالشی می باشند (کول کویت و همکاران؛ به نقل از فیضی و همکاران ۱۳۹۰، صص ۱۰۳-۱۰۶).

خط مشی ها، ساختار، شرایط فیزیکی و فرآیندهای سازمانی نمونه هایی از عوامل ایجاد کننده استرس شغلی هستند که مطالعات مربوطه (رابینز، ۲۰۰۱، ص ۲۱۵) علل زیر را برای بروز آن خاطر نشان شده اند:

- ۱- عدم کفایت آموزش برای افزایش توانایی، نشان ندادن مسیر پیشرفت شغلی.
 - ۲- عدم اعتماد و تفویض اختیار برای تصمیم گیری.
 - ۳- کار بیش از حد با تحت فشار گذاشتن کارمندان برای کارهای ضروری.
 - ۴- عدم تعریف روشن نقش های شغلی و متنوع بودن وظایف شغلی.
 - ۵- محیط کاری نامناسب و طراحی ضعیف فضای کاری.
 - ۶- عدم توازن کافی در زندگی کاری و ارتباطات ناسالم بین پرسنل.
- در طبقه بندی دیگری (فقهی فرهنگد، ۱۳۸۸، ص ۱۷۳)، نمونه هایی از عوامل سازمانی ایجاد کننده فشار عصبی به شرح زیر می باشد
- شرایط فیزیکی (مانند نور نامناسب محل کار، تعامل نامناسب فرد و مبلمان و ورود مراجعین به اتاق کار
 - ساختار سازمانی (مانند اطلاع رسانی نامناسب سیستم اداری، ارتباط نامؤثر با دیگر واحدها)

1 Locke
 2 Feist F, Feist
 3 Stress
 4 Stressors
 5- Challenge Stressors

- شرایط شغلی (مانند نبود امنیت شغلی و کار بیش از حد زیاد و شرح وظایف نامشخص)
 - قوانین و دستورالعملها (مانند عدم شفافیت و به روز نبودن قوانین و عدم تطابق قوانین با خواسته های شغلی).
- در یک طبقه بندی دیگر که جامعتر می باشد و فرضیه های تحقیق حاضر نیز از آن گرفته شده است، لیستی از عوامل استرسزای بازدارنده و چالشی ارائه می شود. لازم به ذکر است که بعضی از این عوامل ممکن است در محیط کار و بعضی نیز خارج از محیط کار خود را نشان دهند (کول کویت و همکاران؛ به نقل از فیضی و همکاران، ۱۳۹۰، صص ۱۰۳-۱۰۶).
- عوامل استرسزای چالشی فرصت‌های مطلوبی است که باعث یادگیری، رشد و پیشرفت فرد می‌شوند. این گونه عوامل با وجود خسته کننده بودن، باعث بروز احساسات مثبت از جمله غرور و اشتیاق و هیجان می‌شوند.

۱- کمبود وقت (فشار زمانی)

کمبود وقت^۱ یکی از عوامل استرسزای چالشی شغلی محسوب می‌شود. منظور از کمبود وقت یا فشار زمان به ناکافی بودن زمان مورد نیاز برای انجام یک کار مربوط می‌شود. از نظر بسیاری از کارکنان موضوع فشار زمان علاوه بر استرسزا بودن، چالش برانگیز است تا بازدارنده. به عبارت دیگر فرد مجبور است برای انجام وظایف خود در محدوده زمانی مشخص تلاش و کوشش بیشتری از خود بروز دهد. برای فرد پیامد کارهایی که انجام می‌شود با وجود استرسزا بودن بسیار رضایت بخش می‌باشد و از دیدن نتیجه کارش احساس لذت و خشنودی می‌کند (کول کویت و همکاران؛ به نقل از فیضی و همکاران، ۱۳۹۰، صص ۱۰۹-۱۰۸).

مدیریت زمان چیزی جدا و منفک از واژه مدیریت به مفهوم عام نیست و هدف آن جلوگیری از اتلاف وقت و نظم و نسق دادن به زمان کاری می باشد (هاشمی زاده، ۱۳۸۵، صص ۵۶-۵۱).

۲- پیچیدگی کار

پیچیدگی کار^۲ به درجه‌ای از دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های مورد نیاز یک شغل اطلاق می‌شود که فراتر از ظرفیت افراد برای انجام آن کار می‌باشد. به عنوان مثال، ماهیت آموزش‌هایی که سازمان‌ها برای تربیت مدیران آینده و رهبران سازمان خود استفاده می‌نمایند، به خوبی گویای مفهوم پیچیدگی کار می‌باشد. در اغلب موارد، این آموزش‌ها درگیر کردن افراد در کارهایی است که آن‌ها اطلاعات و مهارت‌های لازم و تجربه کافی برای انجام آنرا ندارند. مثلاً یک مدیر بازاریابی موفق که برای بر عهده گرفتن مسئولیت‌های مدیریتی در سطح عالی تربیت می‌شود، برای اداره کارخانه‌ای در آنسوی جهان که فاقد تجهیزات پیشرفته و روابط کارگری مطلوب می‌باشد، فرستاده می‌شود. اگرچه چنین شیوه‌هایی برای کسب تجربه می‌تواند استرسزا باشد، اما از دیدگاه مدیران، کسب مهارت‌های جدید ارزش تحمل استرس

1 Time Pressure

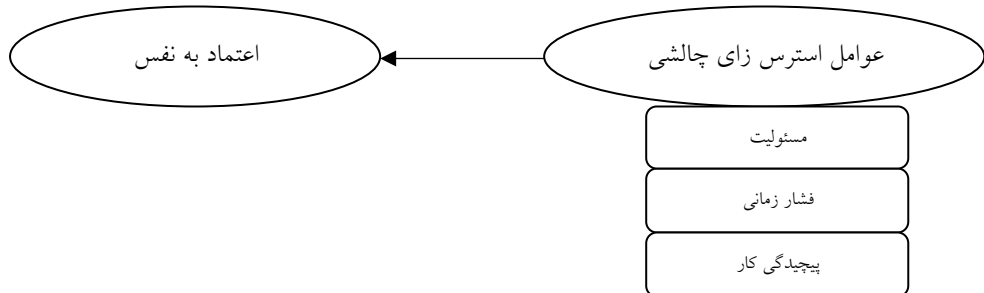
2 Work Complexity

و اضطراب را دارد.

۳- مسئولیت شغلی

مسئولیت شغلی^۱، تعهدات و مسئولیت‌هایی می‌باشد که فرد در مقابل دیگران بر عهده دارد. به طور کلی هر چقدر تعداد، قلمرو و اهمیت تعهدات در کاری بالاتر باشد، به همان میزان سطح مسئولیت نیز افزایش می‌یابد. به عنوان مثال مسئولیت مدیر یک فروشگاه خواروبار فروشی در مقایسه با مسئولیت کارگر پاکت پرکن بسیار سنگین‌تر می‌باشد. هر چند وظیفه کارگر پاکت پرکن نیز به نوبه خود دارای اهمیت و ارزش می‌باشد (این فرد باید اجناس را در جعبه طوری با دقت بچیند که آسیبی به آن‌ها وارد نشود)، اما مدیر فروشگاه وظایف بزرگ‌تری از جمله نظارت و توجه به سودده بودن فروشگاه، رضایت مشتریان، ایمنی و سلامت کارکنان را بر عهده دارد. در این جا نیز درست مانند واکنش افراد در مقابل موضوعات مطرح شده قبلی یعنی فشار زمان و پیچیدگی کار، مسئولیت شغلی نیز به نوبه خود هم استرس‌زا بوده و هم دارای اثرات مثبت فراوانی می‌باشد (کول کویت و همکاران؛ به نقل از فیضی و همکاران ۱۳۹۰، صص ۱۰۹-۱۰۸). با توجه به مباحث مطرح شده در تحقیق حاضر به دنبال بررسی تاثیر عوامل استرس زای چالشی بر اعتماد به نفس معلمان می‌باشد.

برای انجام تحقیقات علمی و نظام مند، چارچوبی علمی و نظری مورد نیاز است. که اصطلاحاً مدل مفهومی نامیده می‌شود، در این تحقیق از مدل مفهومی زیر استفاده شده است:



نمودار ۱- مدل مفهومی تحقیق (محقق ساخته)

برای سنجش هر یک از متغیرهای تحقیق از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد. بدین ترتیب که برای سنجش عوامل استرس زای چالشی از پرسشنامه استاندارد کول کویت و همکاران (۱۰۱۰) و اعتماد به نفس از پرسشنامه کول کویت و همکاران (۱۰۱۰) استفاده گردید.

۲- روش تحقیق

این تحقیق را بر اساس چگونگی بدست آوردن داده‌های مورد نظر می‌توان در زمره تحقیق توصیفی به شمار آورد، و چون داده‌های مورد نظر از طریق نمونه‌گیری از جامعه، برای بررسی توزیع ویژگی‌های جامعه آماری انجام می‌شود این تحقیق از شاخه پیمایشی همبستگی بوده که به شیوه مقطعی صورت می‌پذیرد.

۱- جامعه آماری

جامعه آماری این پژوهش را معلمان مدارس دولتی منطقه ۱۸ تهران و منطقه ۴ تبریز تشکیل می‌دهند.

۲- نمونه آماری و روش نمونه‌گیری

حجم نمونه با فرمول تعیین حجم نمونه کوکران تعیین گردید. فرمول کوکران و نحوه محاسبه حجم نمونه بقرار زیر است:

$$n = \frac{Nt^2 pq}{Nd^2 + t^2 pq} = \frac{260(1/96)^2(0/5)(0/5)}{260(0/05)^2 + (1/96)^2(0/5)(0/5)} = 155$$

روش نمونه‌گیری نیز تصادفی طبقه‌ای می‌باشد.

n	valid	جامعه	R
۷۸	۱۳۱	منطقه ۱۸ تهران	۱
۷۷	۱۲۹	ناحیه ۴ تبریز	۲
۱۵۵	۲۶۰	جمع	۳

۳- ابزار گردآوری اطلاعات

پرسشنامه اعتماد به نفس: این پرسشنامه در طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت و با پرسشنامه محقق ساخته که از مدل کول کویت و همکاران (۲۰۱۰) برگرفته شده است مورد سنجش قرار می‌گیرد.

پرسشنامه عوامل استرس‌زای چالشی: این پرسشنامه در طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت و با پرسشنامه محقق ساخته که از مدل کول کویت و همکاران (۲۰۱۰) برگرفته شده است مورد سنجش قرار می‌گیرد.

۴- روایی و پایایی

برای تعیین روایی محتوایی، پرسشنامه‌ها به سه نفر از صاحب نظران مجرب در زمینه مدیریت و روش تحقیق جهت بررسی محتوایی ارائه گردید که با بررسی و تغییرات انجام شده کلیه آنها سؤالات تنظیم شده را مورد تأیید قرار دادند و از این طریق روایی محتوایی پرسشنامه‌ها تأیید گردید.

در این تحقیق به منظور تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. نتایج نشان دهنده آن است که پرسشنامه مورد استفاده، از قابلیت اعتماد و یا به عبارت دیگر از پایایی لازم برخوردار می‌باشد.

جدول ۳-۶- آلفای کرونباخ محاسبه شده برای هر کدام از متغیرها

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
عوامل استرس زای چالشی	۰/۸۱۱
اعتماد به نفس	۰/۷۹۲

۵- روش‌ها و ابزار تجزیه و تحلیل داده‌ها
 پژوهش حاضر پس از تکمیل پرسشنامه، داده‌های گردآوری شده، بر اساس مقیاس‌های اندازه‌گیری متغیرها کدگذاری شد و با نرم افزار SPSS و نرم افزار آماری R پردازش و تجزیه و تحلیل گردید. برای درک اهمیت و اولویت سازه‌های عوامل استرس زای چالشی در اعتماد به نفس و همچنین یافتن ترکیب مناسب ابعاد عوامل استرس زای چالشی برای تبیین این دو متغیر از تکنیک اهمیت نسبی ۱ استفاده شده است.

۳- یافته‌های تحقیق

فرضیه تحقیق: وزن ابعاد عوامل استرس زای چالشی در تأثیر بر اعتماد به نفس از اهمیت یکسانی برخوردار نیست.

در ابتدا برای بررسی اهمیت نسبی ابعاد عوامل استرس زای چالشی بایستی میزان همبستگی بین ابعاد این متغیر مشخص گردد چون اهمیت نسبی در صورتی به کار می‌رود که ابعاد متغیر مستقل با یکدیگر رابطه قوی و شدیدی داشته باشند. برای بررسی رابطه بین ابعاد عوامل استرس زای چالشی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده گردید که نتایج آن در جدول (۴-۱۱) آمده است.

جدول ۴-۱۱- ضریب همبستگی بین مولفه‌های عوامل استرس زای چالشی و اعتماد به نفس

	۴	۳	۲	۱	
	-	-	-	۱	همبستگی
۱- فشار زمانی	-	-	-	-	سطح معنی‌داری
	-	-	-	۱۵۴	تعداد
	-	-	۱	**۰/۳۷۱	همبستگی
۲- پیچیدگی کار	-	-	-	۰/۰۰۰	سطح معنی‌داری
	-	-	۱۵۴	۱۵۴	تعداد
	-	۱	**۰/۶۳۱	**۰/۲۴۹	همبستگی
۳- مسئولیت‌پذیری	-	-	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	سطح معنی‌داری
	-	۱۵۴	۱۵۴	۱۵۴	تعداد

همبستگی	**۰/۲۰۷	**۰/۲۷۲	**۰/۳۷۶	۱
۴- اعتماد به نفس	سطح معنی داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
تعداد	۱۵۴	۱۵۴	۱۵۴	۱۵۴

* معنی داری آزمون در سطح معنی داری ۰/۰۵

** معنی داری آزمون در سطح معنی داری ۰/۰۱

نتایج جدول (۴-۱۱) نشان داد که بین ابعاد عوامل استرس زای چالشی با توجه به سطح معنی داری به دست آمده که کمتر از سطح معنی داری استاندارد ۰/۰۱ می باشد رابطه معنی داری وجود دارد. برای آزمون این فرضیه، ابتدا ضریب همبستگی بین خود متغیرهای مستقل محاسبه می شود، تا در صورتی که بین متغیرهای مستقل همبستگی مشاهده گردد، از روش اهمیت نسبی استفاده شود. جدول بالا ضریب همبستگی متغیرهای تحقیق همبستگی بین متغیرهای مستقل را نشان می دهد در برخی موارد این ضریب بسیار بالا می باشد (برای مثال ضریب همبستگی بین مسئولیت پذیری و پیچیدگی کار برابر ۰/۶۳۱ می باشد).

جدول (۴-۱۱) ضریب همبستگی متغیرهای تحقیق همبستگی بین متغیرهای مستقل را نشان می دهد در برخی موارد این ضریب بسیار بالا می باشد. نتایج نشان داد که بین ابعاد عوامل استرس زای چالشی و اعتماد به نفس رابطه معنی داری وجود دارد زیرا سطح معنی داری به دست آمده کمتر از سطح معنی داری استاندارد می باشد ($p < 0.01$). با توجه به ضریب همبستگی به دست آمده می توان ادعا نمود بیشترین همبستگی در رابطه بین ابعاد (عوامل استرس زای چالشی) با اعتماد به نفس متعلق به مسئولیت پذیری با اعتماد به نفس به مقدار (۰/۳۷۶) و کمترین ضریب همبستگی مربوط به رابطه بین متغیرهای فشار زمانی و اعتماد به نفس با (۰/۲۰۷) می باشد.

برای چنین تحقیقاتی که چندین متغیر مستقل داشته و متغیرهای مستقل هم با یکدیگر همبستگی دارند، از روش اهمیت یا اوزان نسبی استفاده می شود (جدول ۴-۱۱). این تکنیک اثرات مستقیم هر کدام از متغیرهای مستقل بر روی متغیر وابسته و همچنین تأثیر متغیرهای مستقل را زمانی که با همدیگر ترکیب می شوند، بر روی متغیر وابسته نشان می دهد، اهمیت یا اوزان نسبی نشان دهنده سهم هر یک از متغیرهای مستقل (پیش بینی کننده) در R^2 کلی مدل می باشد.

جدول (۴-۱۱) همبستگی بین متغیرهای مستقل تحقیق با متغیر اعتماد به نفس را نشان می دهد. با استفاده از تکنیک اهمیت نسبی، اثرات ترکیب وزنی و وزن هر کدام از متغیرهای مستقل مورد بررسی قرار می گیرد. ترکیبی از سازه های عوامل استرس زای چالشی که اعتماد به نفس را تحت تأثیر قرار می دهد در جدول (۴-۱۲) آمده است.

جدول ۴-۱۲- اهمیت نسبی ابعاد عوامل استرس زای چالشی در تأثیر بر اعتماد به نفس

وزن خام هر متغیر	وزن نسبی هر متغیر از ۱۰۰	تعداد آزمودنی
		درصد

۱۵۴	%۲۶/۶۵	۰/۱۲۱	فشار زمانی
۱۵۴	%۳۲/۳۷	۰/۱۴۷	پیچیدگی کار
۱۵۴	%۴۰/۹۶	۰/۱۸۶	مسئولیت پذیری
	%۱۰۰	$R^2 = ۰/۴۵۴$	مجموع

نتایج جدول (۱۲-۴) نشان می‌دهد که مولفه‌های عوامل استرس زای چالشی ۴۵,۴ درصد اعتماد به نفس را تشریح می‌کند که مسئولیت پذیری دارای بیشترین وزن نسبی و فشار زمانی دارای کمترین وزن نسبی می‌باشد. و مسئولیت پذیری ۴۰,۹۶ درصد، فشار زمانی ۲۶,۶۵ درصد، پیچیدگی کار ۳۲,۳۷ درصد از سهم وزنی را در تاثیر بر اعتماد به نفس به خود اختصاص داده است. بنابراین فرضیه تحقیق مبنی بر یکسان نبودن وزن نسبی ابعاد عوامل استرس زای چالشی در تاثیر بر اعتماد به نفس مورد تایید واقع گردید. یعنی می‌توان اینطور ادعا نمود که ابعاد عوامل استرس زای چالشی تاثیر معنی داری در اعتماد به نفس معلمان دارند.

۴- نتیجه گیری و پیشنهادات

یکی از روش‌های توسعه سلامت، که بلندمدت هم هست، بر تحکیم منابع فردی و رقابت بر سر مهارت‌های زندگی مثل حل مسئله و مقابله استرس با تأکید دارد. طور کلی، این مهارت‌ها خارج از دروس مدرسه، برای مثال از طریق فعالیت‌های فوق برنامه یا آموزش کارکنان، افزایش می‌یابند. اگر چه عده‌ای از صاحب‌نظران، فشار روانی را الزاماً مخرب نمی‌دانند اما اکثر پژوهشگران معتقدند که فشار روانی برهم زنده بهداشت روانی است و در شرایط فعلی سازمان‌ها، یکی از مشکلات مدیران می‌باشد که تا حدود زیادی بازدهی و بهره‌وری راکاهش داده و سبب مشکلات رفتاری و تعارض در سازمان‌ها شده و به عنوان موضوعی فراگیر و نفوذکننده، در همه جوانب و زوایای سازمان مانند شرایط فیزیکی، نوع کار، مسئولیت، ارزشیابی، ساختار، نقش، نوع شخصیت، فرآیند تولید یا عملیات، ارتباطات و غیره قابل بررسی است (رشیدی، ۱۳۷۸، ص ۴۵).

بنابر فرضیه تحقیق مبنی بر وجود اهمیت نسبی ابعاد عامل استرس زای چالشی در تاثیر بر اعتماد به نفس اثبات شد و همچنین نتایج تحقیق نشان داد که عوامل استرس زای شغلی اگر به صورت چالشی باشد نه تنها بار منفی ندارد، بلکه افراد را اعتماد به نفس می‌سازد، بنابراین به مدیران بانک‌ها توصیه می‌شود که کارکنان خود را با عوامل استرس زای چالشی مواجه سازند و به تقویت اعتماد به نفس آنان بپردازند. در همین راستا پیشنهاداتی به شرح زیر مطرح می‌گردد:

۱. فرصت برنامه ریزی دقیق از لحاظ زمانی به کارکنان بانک‌ها و موسسات مالی داده شود.
۲. آموزش زمانبندی دقیق در انجام کارها می‌تواند به موفقیت موسسات مالی بیانجامد.
۳. برای انجام وظایف کاری مهم بازه زمانی مشخص شود.
۴. یادگیری مطالب جدید و مرتبط با شغل در بین کارکنان ترویج شود.

۵. مهارت های یادگیری در شرایط کارهای پیچیده به کارکنان آموزش داده شود.
۶. لذت انجام کارهای دانشی و مهارتی در بین کارکنان تقویت شود.
۷. تفویض اختیار مسئولیتهای شغلی از طرف مدیران به کارکنان صورت گیرد.
۸. تعهد سازمانی در بین کارکنان تقویت شود تا کارکنان مسئولیت تعهدات خود در سازمان بدانند.

منابع

- آزاد ارمکی ت، کمالی ا. ۱۳۸۳. اعتماد، اجتماع و جنسیت بررسی تطبیقی اعتماد متقابل در بین دو جنس. مجله جامعه شناسی ایران، ۵ (۲): ۱۰۰-۱۳۲.
- فقهی فرهمند ن. ۱۳۸۸. مدیریت استرس مدیران و کارکنان سازمان. فراسوی مدیریت. شماره ۱۰. کول کویت ج، ویزن م ج، لیباین ج. ۱۳۹۰. مدیریت رفتار سازمانی: بهبود عملکرد و تعهد در سازمان. ترجمه م فیضی، قادری، الف، علیزاده م. اردبیل: محقق اردبیلی، ۳۷۶ صفحه.
- هاشمی زاده ه. ۱۳۸۵. بررسی رابطه رفتارهای مدیریت زمان و استرس شغلی در سرپرستان بخش های داخلی و جراحی بیمارستان های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید بهشتی. اصول بهداشت روانی، شماره ۲۹ و ۳۰، ص ۳۱.
- Feist F, Feist Gregory J. 2002. Theories of personality.(5thed.). McGraw HILL.
- Robbins T. 2001. The management of workplace stress. European Foundation for the improvement of living and working condition.
- Bandura, A. (2001). The changing face of psychology at the dawning of a globalization era. *Canadian Psychology / Psychologie canadienne*, 42(1), 12-24.
- Bandura, A., & Locke, E. A. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 87-99.

Predicting Self-Confidence Through Challenging Stressors Among Teachers

Mehdi Yazdani Kian, Reza Almaspour, Nasrin Motamani

Abstract

In the present study, the relative importance of challenging stressors in affecting self-confidence was considered, and the dimensions of challenging stressors in self-confidence were measured on a 5-option Likert scale. The statistical population of this study consisted of all active teachers in District 18 of Tehran and District 4 of Tabriz, and our sample size was 155 people based on the Cochran formula, which was sampled using the available sampling method. Finally, 154 analyzable questionnaires were returned. The reliability of the study was confirmed using Cronbach's alpha. Inferential statistics were used to analyze the research data. The prerequisite for using the relative importance technique is the existence of a relationship between the components of the independent variable, which was obtained based on the Pearson correlation test in this study. Then, the R statistical software was used to determine the relative weight of each component of basic psychological needs in the impact on the dependent variable. Based on the research findings, it was confirmed that the relative weight of the dimensions of challenging stressors in the impact on self-confidence is not the same. That is, it can be claimed that the dimensions of challenging stressors have a significant impact on teachers' self-confidence.

Keywords: Stress, challenging stressors, self-confidence, teachers