

بررسی میزان تاثیر استرس و فشارهای روانی بر عملکرد خبرنگاران شهر تهران در ۵ خبرگزاری (دانا پرس، موج، خبر آنلاین، مهر و آنا)

سید عبدالله سجادی جاغرق، استادیار مدیریت رسانه دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران

عده دار مکاتبات asadjady@yahoo.com

فیروز دیندار فرکوش، عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد تهران شرق

چکاوک ابراهیمی، دانشجوی کارشناسی ارشد علوم ارتباطات اجتماعی دانشگاه آزاد واحد تهران شرق

تاریخ دریافت مقاله: آبان ۹۳ تاریخ پذیرش نهایی: دی ۹۳

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی میزان تاثیر استرس و فشارهای روانی بر عملکرد خبرنگاران شهر تهران انجام شد. جامعه آماری را تمامی خبرنگاران ۵ خبرگزاری دانا پرس، موج، خبر آنلاین، مهر و آنا تشکیل دادند. حجم نمونه ۲۵۰ نفر بود که از طریق روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از روش ضریب رگرسیون، تحلیل واریانس و هم چنین آزمون t برای دو گروه مستقل انجام شد. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که استرس شغلی می تواند عملکرد شغلی خبرنگاران در محیط کاری را پیش بینی نماید و با توجه به مقادیر t مشاهده شد که تاثیر استرس شغلی در معادله رگرسیون معنادار است. ($P < 0/05$) این در حالی است که استرس شغلی نتوانست عملکرد شغلی خبرنگاران در ارتباط با دیگران را پیش بینی نماید و بر همین اساس، تاثیر استرس شغلی در معادله رگرسیون معنادار نبود. ($P > 0/05$) نتایج همچنین نشان داد که استرس شغلی می تواند عملکرد شغلی خبرنگاران را پیش بینی نماید و با توجه به مقادیر t مشاهده شد که تاثیر استرس شغلی در معادله رگرسیون معنادار است. ($P < 0/01$) نتیجه دیگر پژوهش حاضر این بود که عوامل سازمانی استرس شغلی می تواند عملکرد شغلی خبرنگاران را پیش بینی نماید و با توجه به مقادیر t مشاهده شد که تاثیر عوامل سازمانی استرس شغلی در معادله رگرسیون معنادار است. ($P < 0/01$)

واژگان کلیدی

استرس، فشارهای روانی، عملکرد، خبرنگار، خبرگزاری.

مقدمه

نشانه‌های رفتاری نشانه‌های روانی آن دسته از مشکلات عاطفی و شناختی هستند که بر اثر ناراحتی ناشی از استرس شغلی بروز می‌کنند ناراضییتی از شغل یکی از رایج‌ترین پیامدهای استرس شغلی است، با بی‌میلی و با تاخیر به سر کار خود می‌آید، برای آنکه کارش را به خوبی انجام دهد دلیل چندانی نمی‌بیند دیگر نشانه‌های روانی عبارتند از: افسردگی، اضطراب، ملامت احساس ناکامی، انزوا و بی‌زاری نشانه‌های جسمانی را مشکل‌تر می‌توان تشخیص داد، زیرا در حالی که شرایط کاری معینی با بیماری‌ها و ناراحتی‌های جسمانی معینی همراه هستند، اما دشوار می‌توان فهمید که این ناخوشی‌ها تا چه اندازه نتیجه دیگر جنبه‌های زندگی شخص هستند با این حال شواهد مدارک پژوهشی نشان داده اند که همواره رابطه بین استرس شغلی و نشانه‌ها و بیماری‌های جسمانی معینی وجود دارد یکی از عمومی‌ترین نشانه‌های بیماری جسمانی مرتبط با استرس شغلی بیماری‌های قلبی-عروقی است. (راندال، ۱۳۷۷) استرس شغلی را می‌توان روی هم جمع شدن عامل‌های استرس‌زا و وضعیت‌های مرتبط با شغلی دانست که اکثر افراد نسبت به استرس‌زا بودن آن اتفاق نظر دارند. هم‌چنین استرس شغلی را می‌توان کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی شاغل به گونه‌ای که خواست‌های محیط کار بیش از آن است که فرد بتواند از عهده آن‌ها برآید تعریف کرد. در بعضی موارد به کارگیری فرد در کاری که با توانایی‌ها و اطلاعات او همخوانی ندارد و یا تغییر در فعالیت کاری او می‌تواند باعث ایجاد استرس در فرد شود. (بهنودی، ۱۳۸۴) خبرنگاران نیز با توجه به نوع شغل و اهمیت شغل‌شان با پدیده استرس و فشار روانی در محیط کار و خارج از محیط کار دست به گریبان هستند. تهیه اخبار و گزارش‌ها تنها محدود به یک مکان خاص و یا یک حوزه مشخص نمی‌شود. قابلیت رویایی با خطرات و حوادث نیز از جمله خصوصیات این شغل به حساب می‌آید. بسیاری از خبرنگاران برای تهیه گزارش مجبورند در بدترین مناطق آب و هوایی و حتی شرایط بحران نظامی نیز حضور پیدا کنند و همگام با نظامیان اخبار جنگ را به اطلاع بینندگان و شنوندگان و یا خوانندگان برسانند. شجاعت و حضور در میدان‌های مختلف به قوای جسمی بالا، ذهنی خلاق و تمرکزی بی‌مانند نیاز دارد آنان به‌واسطه حضور در وقایع

خبرنگاران در مجامع و کنفرانس‌ها، و به‌طور کلی، در محل وقوع رویدادها، چشم و گوش رسانه و نیز چشم و گوش مردم هستند. و از طرفی عهده‌دار وظیفه کشف حقایق، انعکاس سریع و صحیح واقعیات و هشدار در مورد رویدادهایی هستند، که به منافع ملی، اعتقادات، فرهنگ مردم و ارزش‌های انسانی آسیب می‌رساند و از طرف دیگر، باید با درک موقعیت رسانه، اختیارات، مسئولیت‌ها و وضع رقیبان، به بقای رسانه توجه داشته باشند. بنابراین برشمردن اهمیت کار، خطرهای آن و ویژگی‌های این حرفه، جذاب و پرمخاطره، از اهمیت دو چندانی برخوردار می‌باشد. (عباس‌زاده، ۱۳۹۲) لذا می‌توان گفت که استرس و فشار روانی در بین خبرنگاران بیشتر به چشم خواهد خورد. در این تحقیق به دنبال این پرسش هستیم که آیا استرس و فشار روانی بر عملکرد خبرنگاران تاثیر گذار خواهد بود یا خیر و خبرنگاران از چه میزان استرس و فشار روانی برخوردار می‌باشند. در این فصل با اشاره به بیان مسئله و علل انتخاب موضوع و اهمیت آن و اهداف مورد نظر پژوهش‌کننده و طرح فرضیه تحقیق خواهیم پرداخت.

بیان مسأله:

فشار روانی^۱ تجربه‌ای است همگانی و عمومی که هرکس به کرات آن را در زندگی خود احساس کرده است، برخلاف تصور، فشار روانی همیشه شامل حوادث ناخوشایند نیست بلکه می‌تواند محصول موفقیت‌های خوشایند و مطلوب نیز باشد که سازگاری مجددی را در فرد مطالبه می‌کند. به عبارت دیگر شاید نکته اصلی در موقعیت‌های تنش‌زا نیاز به انطباق و سازگاری مجددی است که برای فرد ضرورت پیدا می‌کند. فشار روانی نتیجه یک تعامل بین منابع مختلف فشار و فرد است. تمامی افراد یک موقعیت واحد را استرس‌زا تصور نمی‌کنند و اختلافات فردی آنان از نظر شخصیتی و تجارب زندگی، پاسخ آنان را به فشار روانی تحت‌الشعاع خود قرار می‌دهد. (همان منبع) «بیر» و «نیومن» در ۱۹۷۸ سه دسته از نشانه‌هایی را که در شرایط استرس شغلی بروز می‌کنند نام برده‌اند: نشانه‌های روانی، نشانه‌های جسمانی و

کاست. (حکیمی پور، ۱۳۹۳) استرس، درآمد اندک و مخاطرات شغلی و حتی نبود امنیت شغلی یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های حرفه خبرنگاری است. افراد شاغل در این حرفه دائماً استرس و تنش شدید را تجربه می‌کنند و بعد از مدتی این فشارهای روانی و تنش‌های مداوم به فرسودگی و سایر اختلالات روانی و فیزیولوژیکی تبدیل می‌شوند. (حسینیان، ۱۳۷۸) استرس باعث فشارهای روانی بسیار بر روی خبرنگاران می‌شود که این فشارها به شکل‌های مختلف در رفتار آنان در محیط کاری خود را نشان می‌دهد برخی از این رفتارها عبارتند از: زود رنجی یا پرخاشگری در برخورد با همکاران و مراجعین، بی‌تفاوتی و بی‌علاقگی به آراستگی ظاهر خود و دیگران، کاهش خلاقیت و فقدان اعتماد به نفس، بی‌تفاوتی نسبت به کار و افزایش اشتباهات، عدم توانایی تمرکز بر روی کار و ناتوانی در تصمیم‌گیری، خستگی مفرط ناراحتی و احساس گناه، ناتوانی در تحمل اطرافیان و تمایل به انزوا همه این عوامل در نهایت منجر به کاهش بهره‌وری و افزایش ضایعات در حرفه خبرنگاری می‌شود و از طرف دیگر موارد ذکر شده ممکن است در خبرنگاران با کاهش دقت و سرعت در ارسال و انتشار اخبار همراه شود که هر دو خصیصه سرعت و دقت لازمه و جزء لاینفک حرفه‌ی خبرنگاری است. به دلیل اهمیت این حرفه نمی‌توان همانند سایر مشاغل دیگر امور این حرفه را با کاهش سرعت و بازدهی مطلوب‌تر خنثی کرد و شرایط مناسبی را برای خبرنگاران به‌وجود آورد. از این منظر خبرنگاری شغلی پرتحرک، حساس، حرفه‌ای و در عین حال پرمخاطره است. نمی‌توان عنوان کرد که همانند سایر مشاغل با تکرار و تمرین و القای حس آرامش، روح و جسم کارمندان این حوزه نیز آرامش پذیر خواهد بود. پویایی و هیجان از الزامات اولیه این حرفه محسوب می‌شود اصولاً تکرار به‌واسطه حضور مکرر در فضایی ثابت تحقق‌پذیر است. اما خبرنگاری به دلیل مقابله با رخدادها و وقایع مختلف هرگز نمی‌تواند رنگ و بوی آرامش را به خود بگیرد. لذا اهمیت این تحقیق در این است که استرس و فشار روانی موجود بر روی کار خبرنگاری سبب مشکلاتی خواهد شد که این مشکلات به سطح جامعه نیز انتقال پیدا می‌کند. چون جامعه تاثیرپذیر از رسانه و خبر

مختلف از جمله بلایای طبیعی، صحنه‌های جرم، حوادث دل‌خراش تصادف و بسیاری از موارد دیگر شاهدهی گویا و نویسنده‌ای صریح هستند که به‌طور مستند از همه جزئیات آگاهند. همه این موقعیت‌ها خود باعث ایجاد استرس، اضطراب و فشارهای روانی بر قشر خبرنگار خواهد شد. (اوشک سرایی، رودگر نژاد و اناری، ۱۳۹۲) لذا در این تحقیق محقق تلاش خواهد کرد تا به این سوال که آیا استرس و فشار روانی بر عملکرد خبرنگاران شهر تهران در مجموع پنج خبرگزاری (دانا پرس، موج، خبر آنلاین، مهر و آنا) تاثیرگذار بوده است یا خیر را پاسخی مستدل و منطقی ارائه کند. در این تحقیق با استفاده از منابع موجود کتابخانه‌ای و همچنین مقالات ترجمه شده موجود در این زمینه و استفاده از پرسش‌نامه در بین خبرنگاران واحدهای مطرح شده در تحقیق به داده‌های آماری مناسبی دست یافته تا با کمک مطالب موجود و داده‌های آماری به این پرسش پاسخ داده شود. این تحقیق در شهر تهران صورت پذیرفته است و امید است کمک مناسبی برای مدیران شبکه‌ها و خبرگزاری‌ها جهت ارتقاء سطح آرامش و کاهش استرس خبرنگاران واقع گردد.

اهمیت و ضرورت انجام تحقیق:

در جهان کنونی که همگان سرگرم کار خویش‌اند و به عملکرد حاکمان و نقد و بررسی آن‌ها چندان توجه ندارند، این خبرنگاران رسانه‌ها هستند که با زیرکی و دقت، نقش واسطه بین مردم و مسئولان را ایفا می‌کنند. آن‌ها، از یک طرف مصایب و مشکلات مردم را می‌شنوند و می‌بینند و به مقامات انتقال می‌دهند و از سوی دیگر، پاسخ‌های مسئولان را به آگاهی مردم می‌رسانند. بررسی نقادانه عملکرد حاکمیت در رسانه‌ها، از دیگر وظایف خبرنگاران است که به بالندگی نظام و نیز پاسخگو بودن مسئولان یاری می‌رساند. اگر خبر و اطلاع رسانی اشتباه یا دروغ، از خبرنگار به رسانه و جامعه تزریق شود، در حقیقت یک جامعه دچار هرج و مرج و نابسامانی خواهد شد که این نشان از اهمیت اطلاع رسانی و جایگاه بارز و ارزشمند خبرنگار در انعکاس واقعیت‌هاست و اطلاع رسانی دروغ و نادرست، افکار عمومی را بدبین نموده و از معنویت و جایگاه واقعی خبرنگار در آینده خواهد

- آیا نوع استخدام خبرنگاران (رسمی، پیمانی، قراردادی و روزمزد) در افزایش یا کاهش استرس شغلی آنها تأثیرگذار است؟

فرضیه اصلی: میزان استرس شغلی خبرنگاران عملکرد شغلی آنان را پیش‌بینی می‌کند.

فرضیه‌های فرعی

- عوامل سازمانی استرس شغلی (هم‌چون عوامل محیطی، تعارض نقش، ابهام نقش و بار کاری)، عملکرد شغلی خبرنگاران را پیش‌بینی می‌کند.
- فعالیت توأم با استرس خبرنگاران، عملکرد آنها در محیط کاریشان را پیش‌بینی می‌کند.
- فعالیت توأم با استرس خبرنگاران، عملکرد آنها در ارتباط با دیگران را پیش‌بینی می‌کند.
- بین میزان استرس خبرنگاران و تأهل‌مندی آنها رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- بین میزان استرس شغلی خبرنگاران و نوع جنسیت آنها رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- بین میزان استرس شغلی خبرنگاران و نوع استخدام آنها (رسمی، پیمانی، قراردادی و روزمزد) رابطه معنی‌داری وجود دارد.

تعریف خبرنگار

در ساده‌ترین تعریف، خبرنگار کسی است که به حرفه خبرنگاری مشغول است؛ یعنی خبر و گزارش‌های خبری را برای چاپ در روزنامه‌ها، مجله‌ها و نشریات و یا برای پخش از رادیو، تلویزیون و یا اینترنت گردآوری، انتخاب و ارائه می‌کند یا بر انجام این کارها نظارت دارد. خبرنگاران مطبوعاتی، یعنی خبرنگارانی که برای رسانه‌های چاپی کار می‌کنند، خبرنگار کسی است که با اتکا به ذوق و استعداد شخصی، پس از گذاراندن دوره آموزش تخصصی و هم‌چنین با توجه به مسئولیت اجتماعی که این پیشه بر گردن او می‌گذارد، وظیفه بدست‌آوردن، آماده‌کردن، گردآوری و سامان‌دادن اخبار و انتقال آنها را با وسایل ارتباط جمعی (مطبوعات، رادیو، تلویزیون و خبرگزاری) به مخاطبان بر گردن دارد. بر پایه اعلامیه سازمان یونسکو، خبرنگاران باید

می‌باشد لذا ممکن است تا آسیب‌های جدی به جامعه وارد گردد. (عابدی و همکاران، ۱۳۸۲)

هدف اصلی: شناسایی تأثیر میزان استرس شغلی و فشارهای روانی بر عملکرد خبرنگاران شهر تهران.

اهداف فرعی (جزئی)

- شناسایی تأثیر عوامل سازمانی استرس شغلی (هم‌چون عوامل محیطی، تعارض نقش، ابهام نقش و بار کاری) در عملکرد شغلی خبرنگاران
- شناسایی تأثیر فعالیت توأم با استرس خبرنگاران بر عملکرد آنها در محیط کاریشان
- شناسایی تأثیر فعالیت توأم با استرس خبرنگاران بر عملکرد آنها در ارتباط با دیگران
- بررسی میزان استرس در خبرنگاران متأهل
- مقایسه میزان استرس شغلی خبرنگاران مرد و زن
- شناسایی تأثیر نوع استخدام خبرنگاران (رسمی، پیمانی، قراردادی و روزمزد) در افزایش یا کاهش استرس شغلی آنها.

سؤالات تحقیق

سؤال اصلی: آیا میزان استرس شغلی خبرنگاران می‌تواند عملکرد شغلی آنان را پیش‌بینی کند؟

سؤالات فرعی

- آیا عوامل سازمانی استرس شغلی (هم‌چون عوامل محیطی، تعارض نقش، ابهام نقش و بار کاری) می‌تواند عملکرد شغلی خبرنگاران را پیش‌بینی کند؟
- آیا فعالیت توأم با استرس خبرنگاران می‌تواند عملکرد آنها در محیط کاریشان را پیش‌بینی کند؟
- آیا فعالیت توأم با استرس خبرنگاران می‌تواند عملکرد آنها در ارتباط با دیگران را پیش‌بینی کند؟
- آیا خبرنگاران متأهل از میزان استرس بیشتری برخوردار می‌باشند؟
- استرس شغلی خبرنگاران بین خبرنگاران مرد بیشتر است یا خبرنگاران زن؟

عملکرد رفتاری است در جهت رسیدن به اهداف سازمانی و اندازه‌گیری شده یا ارزش گذاری شده است. بنابراین عملکرد عبارتند از کارایی و اثر بخشی در وظایف محوله و بعضی از داده‌های شخصی. (علوی، ۱۳۷۸)

تعریف استرس

همه ما با واژه «استرس» یا فشار روانی آشنا هستیم. استرس هنگامی وجود دارد که شما نگران از دست دادن کارتان هستید، یا نگران تهیه پول برای پرداخت بدهی‌هایتان هستید، یا نگران مادرتان هستید وقتی دکتر به او گفته که به عمل جراحی نیاز دارد. در واقع، برای اغلب ما، واژه استرس مترادف نگرانی است. اما بدن ما تعریف گسترده‌تری برای استرس دارد. برای بدن ما استرس مترادف تغییر است. هر چیز که باعث تغییر در زندگی عادی شما بشود، استرس‌زاست. فرقی نمی‌کند که تغییر «خوب» باشد یا تغییر «بد». هر دو استرس هستند. وقتی که شما منزل ایده‌آلتان را پیدا کرده‌اید و آماده نقل مکان به آنجا هستید، این استرس است. اگر پایتان شکسته است، این هم استرس است. خوب یا بد، اگر تغییری در زندگی شماست، تا جایی که به بدن شما مربوط می‌شود این یک استرس است. حتی تغییرات تخیلی نیز استرس هستند. (تغییرات تخیلی یعنی تغییراتی که ما در تصوراتمان به آن فکر می‌کنیم و همان چیزی است که ما آن را «نگرانی» می‌نامیم). اگر می‌توانید پول کافی برای پرداخت بدهی‌تان تهیه کنید، این استرس است. اگر نگرانید که کارتان را از دست بدهید، این استرس است. اگر فکر می‌کنید که ممکن است در کارتان ترفیع بگیرید، این هم استرس است (هر چند که این یک تغییر خوب است). تغییرات تخیلی در زندگی شما، صرف‌نظر از این که رویدادی خوب یا بد باشد، استرس‌زاست. هر چیز که باعث تغییر در روال عادی زندگی روزمره شما گردد، استرس‌زاست. هر چیز که باعث تغییر در سلامت بدن شما گردد، استرس‌زاست. تغییرات تخیلی نیز همانند تغییرات واقعی استرس‌زا هستند. (استیونز برنز، ۱۹۹۸)

تعریف فشار روانی

فشار روانی را می‌توان از روی واکنش‌های جسمانی (که

کوشش کنند تا اخباری که در اختیار عموم می‌گذارند درست، دقیق و معتبر باشد و در درستی اخباری که به‌دست می‌آورند، پژوهش و اندیشه کنند. خبرنگاران نباید حقیقتی را عمدتاً تحریف یا خراب کنند و نیز هیچ‌گونه مطلبی را نباید از دید مردم پنهان نگهدارند (پایگاه آموزشی و تخصصی خبرنگاران).

عملکرد

عملکرد به درجه انجام وظایفی که شغل یک کارمند را تکمیل می‌کند اشاره دارد (بایرز و رو، ۲۰۰۸) و نشان می‌دهد که چگونه یک کارمند الزامات یک شغل را به انجام می‌رساند. عملکرد اغلب با «تلاش» که اشاره به صرف انرژی دارد یکسان تلقی می‌شود، اما عملکرد براساس نتایج فعالیت‌ها اندازه‌گیری می‌شود. برای مثال یک دانشجو ممکن است تلاش زیادی را در آماده شدن برای آزمون به کار گیرد اما نمره کمی دریافت کند در این مورد تلاش زیادی صورت گرفته اما عملکرد پایین بوده است. به عقیده (بایرز و رو، ۲۰۰۸) عملکرد افراد در یک موقعیت می‌تواند به‌عنوان نتیجه ارتباط متقابل بین: الف) تلاش، ب) توانایی‌ها و ج) ادراکات نقش تلقی شود. "تلاش"، که از برانگیختگی نشأت می‌گیرد اشاره به میزان انرژی (فیزیکی یا ذهنی) که یک فرد در انجام وظیفه استفاده می‌کند دارد. "توانایی‌ها"، ویژگی‌های شخصی مورد استفاده در انجام یک شغل هستند و "ادراکات نقش" به مسیریایی که افراد باور دارند بایستی تلاش‌هایشان را در جهت انجام شغل‌شان هدایت کنند، اشاره می‌کند. عملکرد عبارتست از مجموعه رفتارهایی در ارتباط با شغل که افراد از خود نشان می‌دهند. (گریفین، ۱۳۷۵) عملکرد معیار پیش‌بینی شده یا معیار وابسته‌ی کلیدی در چارچوبی که ارائه می‌دهیم، می‌باشد که این چارچوب به‌عنوان وسیله‌ای برای قضاوت در مورد اثر بخشی افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها عمل می‌کند. عملکرد عبارت است از حاصل فعالیت‌های یک فرد از لحاظ اجرای وظایف محوله در مدت زمان معین. هم‌چنین عملکرد حاصل یا نتیجه‌ی فرآیند و تحقق اهداف می‌باشد فرآیند بدین معنی است که انجام هر کاری در مراحل باید انجام گیرد تا آن کار انجام پذیرد و تحقق اهداف بدین معنی است که با رعایت مراحل کاری آن هدف تحقق پیدا کند.

و خبر گزار تفاوت قائل می‌شود و خبرگزاری را «عمل مخبر» و خبر گزار را «مخبر» می‌نامد و می‌نویسد: «خبرگزاری، عمل فراهم آوردن خبر و در اختیار منابع پخش چون رادیو، روزنامه یا اداره‌ای گذاردن است که خبرها را به دست می‌آورد و منتشر می‌کند». به نوشته کتاب شناسنامه خبر خبرگزاری جهان، علت آن که در این تعریف، خبرگزاری، منبع خبری «رادیو» و «روزنامه» تلقی شده است، فراگیر نشدن دیگر وسایل ارتباط جمعی به خصوص تلویزیون در زمان دهخدا بوده است.

چارچوب نظری

استرس از کلمه لاتین استرینگر مشتق شده است که به معنای در آغوش گرفتن، فشردن و باز فشردن است. در علم پزشکی امروز، برداشت‌های مختلفی از استرس صورت گرفته است. اجبار و اضطراب نسبت به محرک‌ها، هیجان نسبت به واکنش‌های روانی که ایجاد می‌گردد، و اضطراب نسبت به تغییرات فیزیولوژیک ناشی از آن، از جمله این برداشت‌ها هستند. (دولی، ۲۰۰۳) فشار و استرس ممکن است در نظر افراد به شکل‌های متفاوتی ادراک شود. نظریه پردازان نیز دیدگاه‌های متفاوتی پیرامون فشار و استرس دارند. عده‌ای دیدگاهی منفی نسبت به استرس داشته و عده‌ای دیگر، فشار را به عنوان یک عامل مثبت در نظر می‌گیرند، زیرا این فشار، افراد را با انرژی قابل توجهی به منظور مقابله با نیازهای بیرونی آماده می‌کند. (همان منبع) در زندگی افراد، استرس ممکن است از منابع متعددی ناشی شود. یکی از این منابع، شغل فرد است. استرس شغلی را می‌توان روی هم جمع شدن عامل‌های استرس‌زا و وضعیت‌های مرتبط با شغل دانست که بیشتر افراد در فشارزا بودن آن‌ها اتفاق نظر دارند. به بیان دیگر، استرس ناشی از شغل، استرسی است که فرد معین بر سر شغل معینی، دست خوش آن می‌شود. (آزاد مرزآبادی، ۱۳۸۶)

عوامل استرس‌زا آن‌ها را به وجود می‌آورند) تشخیص داد این واکنش‌های جسمانی عبارتند از «افزایش ضربان قلب، تند شدن تنفس، بالا رفتن فشارخون، خشک شدن دهان، عرق کردن دست‌ها و پیشانی، رنگ پریدگی، لرزیدن دست‌ها، ناتوانی در صحبت کردن یا نوشتن به شکل صحیح و... غیره، از تعریف فشار روانی و ویژگی‌های جسمانی آن چنین استنباط می‌شود که فشار روانی همیشه «منفی و مخرب» است و باید از آن اجتناب کرد اما همیشه این‌طور نیست. فشار روانی در موارد زیادی می‌تواند «مثبت و مفید» مثلاً وقتی صدایی می‌شنویم (نظیر صدای بوق ماشین) یک فشار روانی به وجود می‌آید که باعث آگاهی و حفاظت ما از خطر می‌شود. بنابراین باید بین فشار روانی «خوشایند و مثبت» و فشار روانی «ناخوشایند و منفی» (نظیر بیماری بلند مدت) تفاوت قائل شد. در واقع پیامد و اثری که استرس بر فرد و زندگی او می‌گذارد مشخص کننده «مثبت یا منفی» بودن استرس است، اما روانشناسی، علاقمند بررسی پیامدهای «منفی» فشار روانی است آن را در معنای منفی آن بکار می‌برد. (نوری قاسم آبادی، ۱۳۸۲)

تعریف خبرگزاری

خبرگزاری، سازمانی است که مطالب خبری را جمع‌آوری، آن‌ها را در شکل مناسب تهیه می‌کند و از طریق سیم یا ماهواره به روزنامه‌ها و ایستگاه‌های رادیو - تلویزیونی سراسر کشورهایی که برای این خدمات، پول می‌پردازند، می‌فرستد. (علی آبادی گیتا و اسدی عباس، کتاب شناسنامه خبرگزاری‌های جهان) خبرگزاری‌ها رکن اساسی در فرایند خبررسانی و محور مباحث مربوط به مقوله تخصصی تولید خبر به شمار می‌روند. در سال‌های اخیر، گسترش موسسه‌ها و پایگاه‌های اینترنتی که خود را «خبرگزاری» معرفی می‌کنند، باز شناخت مفهوم، سازمان و طرز کار خبرگزاری‌ها را ضروری کرده است. به نظر می‌رسد که چنین شناختی می‌تواند در ایجاد نگرش حرفه‌ای به مقوله تولید خبر موثر واقع شود. از نظر لغوی، واژه «خبرگزاری» یک اسم مرکب است که از دو بخش عربی و فارسی تشکیل شده و معنای آن «ابلاغ و رسانیدن خبر»، «اطلاع و گزارش دادن خبر» و «عمل خبر گزار» است. دهخدا در فرهنگ لغت خود بین خبرگزاری

عوامل استرس‌زا در محیط کار

تلاش‌های زیادی برای شناسایی و دسته‌بندی عوامل استرس‌زا در محیط کار به عمل آمده است. یکی از مهم‌ترین مشکلاتی که در این راه وجود دارد، تنوع این عوامل در محیط‌های کاری مختلف است. چهارچوب این پژوهش بر مبنای نظریه لی و شین (۲۰۱۰) قرار گرفته که

عوامل استرس‌زا در محیط کار را به سه دسته عمده عوامل فیزیکی (۶ عامل)، عوامل روانی (عامل ۳۵) و عوامل محیطی (۱۲ عامل) تقسیم‌بندی نمودند. در جدول ۱ این عوامل به تصویر کشیده شده‌اند.

جدول ۱. عوامل استرس‌زا در محیط کار

عوامل استرس‌زا (Stressor)	گروه عوامل
زمان استرس غیر قابل انعطاف، کارهای تکراری و ساده، قرارگیری در وضعیت‌های نامناسب بدنی مانند ایستادن به مدت طولانی، کار با تجهیزات کاری سنگین، نیاز به قدرت بدنی، محیط فیزیکی نامناسب	عوامل فیزیکی Factors Physical
فشار افزایش استانداردهای عملکرد، نیاز به مهارت‌ها و دانش جدید، نیاز به سطح بالایی از خلاقیت، وظایف کاری متنوع، وظایف خرد ریز، عدم اختیار برای انجام وظایف، همکاران بی‌ملاحظه، عدم پاسخگویی مدیریت به نگرانی‌های کارکنان، عدم پاسخگویی مدیریت به درخواست کمک از جانب کارکنان، سلسله مراتب بی‌روح اداری، ایجاد تعادل بین کار و خانواده، پاسخگویی به درخواست کمک از طرف دیگران، عدم اشتیاق همکاران نسبت به کمک به‌همدیگر، همکاری نامناسب بین بخش‌ها، همکاران توانا، فرصت‌های نابرابر برای کارمندان زن و مرد، عدم استقبال مدیریت نسبت به پیشنهادهای کارکنان، رفتار نابرابر با کارکنان، ارزش قائل نشدن برای تحصیلات کارکنان، منظور نشدن تلاش اضافه و موفقیت‌ها در حقوق، در نظر نگرفتن پاداش برای تلاش اضافه و موفقیت، عدم ایجاد ارتباطات توسط موقعیت شغلی برای استخدام در آینده، موقعیت نامناسب شغل برای استخدام در آینده، عدم جود فرصت ارتقاء شغلی، انتظار تغییرات نامطلوب در موقعیت یا شرایط کاری، ترس از دست دادن شغل، نگرانی درباره ارتقا و توسعه شغلی، احساس ناخوشایند در موقعیت فعلی، مسئولیت‌پذیری نسبت به همکاران و زیردستان، نیاز به تمرکز شدید در دوره‌های بلندمدت، روبه‌رویی با وظایف زیاد به صورت ناگهانی، عدم وجود منافع جانبی برای شغل، کمک نکردن شغل به بهبود و افزایش سطح مهارت، عدم وجود وقت کافی برای انجام وظایف	عوامل روانی - اجتماعی Factors Psychosocial
روشنایی نامناسب محیط کاری، تماس با مواد خطرناک و سمی، سطح دمای مناسب در محیط کاری، عدم وجود تهویه مطبوع در محیط کاری، تحمل اجباری محیط کاری، محیط کاری شلوغ، مناسب نبودن محیط کار با تحصیلات و علاقه شغلی، شرایط کاری غیرایمن، کافی نبودن کارکنان، فضا، تجهیزات و امکانات در محیط کار	عوامل محیطی Factors Environmental

نیز تحت تاثیر قرار می‌دهند. (گاجندران و هریسون، ۲۰۰۷)

نظریه‌ی اضافه بار می‌گوید افزایش ساعات کار در ایجاد استرس بسیار موثر است. کارل آلبرشت درانی باره می‌گوید، کار بسیار زیاد و به گونه‌ای غیر منطقی کارمند را دچار اضطراب، محرومیت، احساس ناامیدی در عدم دریافت پاداش مقرر می‌کند و یا برعکس کار بسیار کمی در مقابل، با او ارجاع شود نیز دچار همین احساس می‌گردد. از طرفی فشار کار بیش از حد می‌تواند به مثابه بار کاراضافی کمی و یا بار کار اضافی کیفی بر فرد تحمیل شود که هر یک اثرات استرس‌زا سنگینی بر فرد دارند و معمولاً با بیماری‌های روان‌تنی همراه هستند. شرایط فیزیکی از جمله کارهای دارای مخاطره، شلوغی و سر و صدای بیش از اندازه، تهویه نامناسب، وجود مواد شیمیایی و تشعشعات خطرناک، روشنایی نامناسب، تناسب فضا و تراکم، داشتن فضای شخصی کافی و... بر استرس کارکنان تاثیر بسزایی دارد.

روابط بین فرد و اعضای گروه نیز بر آرامش در سازمان و یا در مقابل ایجاد استرس در کارکنان سازمان موثر است. رابطه خوب شخصی به قول کریس ارجریس بین اعضای گروه می‌تواند عامل اصلی آسایش و رفاه فرد تلقی شود. در مقابل روابط متعارض با دیگر اعضای گروه، فقدان اعتماد مرادده‌ای، همکار فاقد احساس همکاری و ... در ایجاد استرس در بین کارکنان موثر است. عامل دیگری که بر استرس کار عدم حمایت اجتماعی و فشارها و مشکلات خانوادگی است. به‌طور کلی استرس شغل وقتی حادث می‌شود که نیازهای فیزیولوژیکی رفتاری و روانی به سادی به‌دست نمی‌آید و کارمند تحت فشار قرار می‌گیرد. در نتیجه رفتاری خاصی ارائه خواهد داد. از طرفی باید اذعان داشت که کلیه فشارهای عصبی (استرس) توسط مدیریت قابل کنترل نیستند. از جمله مسایل خانوادگی و یا مالی کارمند که مدیریت نمی‌تواند این نوع استرس را کنترل کند ولی به هر حال کارمند این استرس‌ها را با خود به محل کار می‌آورد. مجموعه همه این عوامل که منجر بر ایجاد استرس در سازمان می‌باشد در کاهش عملکرد افراد در سازمان موثر است.

چارچوب نظری تحقیق نشان می‌دهد که استرس شغلی کارکنان به‌عنوان متغیر وابسته برای عوامل غیرکاری، عوامل فردی و عوامل سازمانی استرس شغلی، عوامل محیطی، تعارض نقش، ابهام نقش و بار کاری، رضایت شغلی، سلامت روحی و جسمی و مسائل رفتاری به‌عنوان متغیر وابسته برای استرس شغلی می‌باشند. ابهام نقش به‌عنوان فقدان وضوح اطلاعات درباره‌ی انتظارات مرتبط با موفقیت یک شخص تعریف شده است. براساس مدل نظری کاهن و همکاران (۱۹۶۴) تجربه ابهام نقش می‌تواند به واکنش‌های متناقض، احساسات تنش، کاهش اعتماد به نفس و نارضایتی در فرد منجر شود. تعارض نقش تداخل در فعالیت‌های یک نقش با نقش دیگر است و معمولاً به مشکلات زیادی نظیر استرس، اضطراب، خستگی و غیره منجر می‌شود. اگر انتظارات مربوط به یک نقش برای خبرنگار خوب تعریف نشود، تعارض روی می‌دهد و فرد ناسازگاری بین وظایف را تجربه می‌کند. برخی پژوهش‌گران معتقدند که با استفاده از نظریه ویژگی‌های نقش می‌توان به خوبی عوامل و مسایل مربوط به استرس شغلی را تبیین نمود. آنان استرس را محصول عدم تجانس و عدم هماهنگی بین انتظارات و خواسته‌های فرد با انتظارات و خواسته‌های سازمان می‌دانند، و چهار ویژگی برای نقش معرفی کرده‌اند که عبارتند از ابهام نقش، گرانباری نقش، کمباری نقش و تعارض نقش (راس و آلتمایر، ۱۳۷۷) ابهام نقش به وضعیت شغلی معینی گفته می‌شود که در آن پاره‌ای از اطلاعات لازم برای انجام شغل به‌طور نامطلوب، نارسا یا گمراه کننده‌اند. (استورا، ۱۳۷۷) به‌عبارت دیگر، ابهام نقش زمانی پدید می‌آید که روشن نباشد نقش فرد چیست یا حدود مسئولیت‌های وی کدام است. (راس و آلتمایر، ۱۳۷۷).

تعارض نقش نیز هنگامی رخ می‌دهد که تن دادن به مجموعه‌ای از الزام‌های شغلی با پذیرش مجموعه دیگری از الزام‌های شغلی، مغایر و یا به‌کلی ناممکن است. تحقیقات نشان می‌دهند که ابهام نقش و تعارض نقش از جمله مهم‌ترین عوامل ایجاد کننده استرس شغلی و کاهش دلبستگی و خشنودی شغلی به شمار می‌آیند. (مهرابی زاده‌هنرمند و طالب زاده، ۱۳۸۰؛ ارشادی و شکرکن، ۱۳۸۶) که علاوه بر ایجاد نارضایتی شغلی، عملکرد شغلی فرد را

معیار و جداول توزیع فراوانی و نمودارها ارایه شده‌اند. در بخش آمار استنباطی نیز که با هدف بررسی فرضیه‌های پژوهش انجام شده است، از ضریب رگرسیون، تحلیل واریانس و هم‌چنین آزمون t برای دو گروه مستقل استفاده شد و بر اساس آن تصمیم‌گیری در خصوص پذیرش یا عدم پذیرش فرضیه‌های پژوهش صورت گرفت.

نتیجه‌گیری

فرضیه ۱: استرس و فشار روانی عملکرد شغلی خبرنگاران در محیط کاری را پیش‌بینی می‌کند.

به‌منظور بررسی این فرضیه از آزمون رگرسیون ساده استفاده گردیده است که مقدار R هم‌بستگی بین متغیر پیش‌بین با متغیر ملاک است و R^2 مقدار ضریب تعیین یا به‌عبارتی مقدار واریانس از متغیر ملاک است که توسط متغیر پیش‌بین تبیین می‌شود. با توجه به این توضیحات، متغیر استرس شغلی وارد معادله گردیده است و مقدار هم‌بستگی آن با متغیر ملاک (عملکرد شغلی خبرنگاران در محیط کاری) $0/14$ می‌باشد و $0/019$ از تغییرات عملکرد شغلی خبرنگاران در محیط کاری را تبیین می‌نماید. برای این که بدانیم آیا این مقادیر هم‌بستگی (R) و ضرایب تعیین (R^2) به لحاظ آماری معنادار هستند یا خیر؛ باید از آزمون تحلیل واریانس استفاده نماییم که آماره F و سطح معناداری آن به این سؤال پاسخ می‌دهد که آیا مقدار واریانس تبیین شده توسط متغیر پیش بین به لحاظ آماری معنادار می‌باشد یا خیر، که در اینجا با توجه به مقدار آن ($F = 4/23$) در $P < 0/05$ معنادار می‌باشد و بنابراین استرس شغلی می‌تواند عملکرد شغلی خبرنگاران در محیط کاری را پیش‌بینی نماید. مقادیر B و β به ترتیب نشان دهنده ضریب استاندارد نشده و ضریب استاندارد شده رگرسیون می‌باشند که نشان از میزان تأثیر متغیر پیش بین در معادله رگرسیونی دارد و با توجه به مقادیر t مشاهده می‌شود که تأثیر استرس شغلی در معادله معنادار است ($P < 0/05$). مقدار β منفی نشان می‌دهد که اثر متغیر پیش‌بین بر متغیر ملاک منفی می‌باشد. بر این اساس در صورت ثابت بودن سایر شرایط با افزایش یک واحد در متغیر استرس شغلی به اندازه $0/14$ واحد کاهش در متغیر عملکرد شغلی خبرنگاران در محیط کاری خواهیم داشت.

روش تحقیق: پژوهش حاضر از نقطه نظر ماهیت، کاربردی؛ نوع مطالعه کمی و از منظر روش‌شناسی نیز از نوع پیمایشی می‌باشد.

روش (میدانی، کتابخانه‌ای) و ابزار گردآوری داده‌ها

روش جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش میدانی بوده و ابزار جمع‌آوری اطلاعات نیز پرسشنامه است. با بررسی منابع اطلاعاتی مرتبط، پرسشنامه استاندارد تهیه و بر اساس نظرات خبرنگاران در حوزه‌های خبری مطرح شده در تحقیق تهیه شده است.

جامعه آماری، روش نمونه‌گیری و حجم نمونه

جامعه آماری در این پژوهش شامل تمامی خبرنگاران ۵ خبرگزاری دانا پرس، موج، خبرآنلاین، مهر و آنا می‌باشد که به تهیه و نگارش خبر مشغول هستند. حجم نمونه در این تحقیق بر اساس فرمول آماری کوکران ۲۵۰ نفر به دست آمد که از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. لازم به ذکر است نظر به این که صفت متغیر در بین خبرنگاران همگن تر هستند، گروه‌بندی می‌شوند، تا تغییرات آن‌ها در درون گروه‌ها کمتر شود. پس از آن از هر یک از طبقه‌ها تعدادی نمونه به صورت تصادفی انتخاب می‌شود. متغیر خبرنگاران که در شهر تهران هستند را به‌عنوان ملاک طبقه‌بندی قرار داده‌ایم. سپس از هر طبقه تعدادی خبرنگار را به‌روش تصادفی ساده انتخاب کرده‌ایم. لذا برای تعیین حجم نمونه نیز از فرمول کوکران استفاده شده است.

$$N = \frac{N t^2 p(1-p)}{N d^2 + t^2 p(1-p)} = 720$$

$$= \frac{720 \times \frac{1}{96} \times \frac{0}{5(1-\frac{0}{5})}}{720 \times \frac{0}{06} + \frac{1}{96} \times 0.5(1-\frac{0}{5})}$$

$$= 250/72$$

روش‌ها و ابزار تجزیه و تحلیل داده‌ها

تجزیه و تحلیل داده‌ها در این تحقیق از طریق نرم‌افزار SPSS انجام شد و داده‌ها در دو سطح استنباطی و توصیفی مورد بررسی قرار گرفتند. در بخش آمار توصیفی، شاخص‌های آماری نمونه مورد مطالعه از قبیل فراوانی، میانگین و انحراف

فرضیه ۲: استرس و فشار روانی عملکرد شغلی خبرنگاران در ارتباط با دیگران را پیش‌بینی می‌کند.

متغیر استرس شغلی وارد معادله گردیده است و مقدار هم‌بستگی آن با متغیر ملاک (عملکرد شغلی خبرنگاران در ارتباط با دیگران) ۰/۴۲ می‌باشد و ۰/۰۲ از تغییرات عملکرد شغلی خبرنگاران در ارتباط با دیگران را تبیین می‌نماید. برای این که بدانیم آیا این مقادیر هم‌بستگی (R) و ضرایب تعیین (R²) به لحاظ آماری معنادار هستند یا خیر؛ باید از آزمون تحلیل واریانس استفاده نماییم با توجه به مقدار آماره F و سطح معناداری آن (F = ۰/۴۳۶) این مقدار به لحاظ آماری معنادار نمی‌باشد (P > ۰/۰۵) و بنابراین استرس شغلی نمی‌تواند عملکرد شغلی خبرنگاران در ارتباط با دیگران را پیش‌بینی نماید. با توجه به این نتیجه، فرضیه دوم تأیید نمی‌گردد. با توجه به مقادیر t مشاهده می‌شود که تأثیر استرس شغلی در معادله معنادار نیست (P > ۰/۰۵). مقدار β مثبت نشان می‌دهد که اثر متغیر پیش‌بین بر متغیر ملاک مثبت می‌باشد. بر این اساس در صورت ثابت بودن سایر شرایط با افزایش یک واحد در متغیر استرس شغلی به اندازه ۰/۴۲ واحد افزایش در متغیر عملکرد شغلی خبرنگاران در ارتباط با دیگران خواهیم داشت.

فرضیه ۳: میزان استرس شغلی خبرنگاران، عملکرد شغلی آنان را پیش‌بینی می‌کند.

با توجه به اطلاعات مقدار هم‌بستگی متغیر استرس شغلی با متغیر ملاک (عملکرد شغلی خبرنگاران) ۰/۴۴۶ می‌باشد و ۰/۱۹۹ از تغییرات عملکرد شغلی خبرنگاران را تبیین می‌نماید. برای این که بدانیم آیا این مقادیر هم‌بستگی (R) و ضرایب تعیین (R²) به لحاظ آماری معنادار هستند یا خیر؛ باید از آزمون تحلیل واریانس استفاده نماییم آماره F و سطح معناداری آن نشان می‌دهد که مقدار واریانس تبیین شده توسط متغیر استرس شغلی به لحاظ آماری (F = ۶۱/۶۳) در P < ۰/۰۱ معنادار می‌باشد و بنابراین استرس شغلی می‌تواند عملکرد شغلی خبرنگاران را پیش‌بینی نماید. با توجه به مقادیر t مشاهده می‌شود که تأثیر استرس شغلی در معادله معنادار است (P < ۰/۰۱). مقدار β منفی نشان می‌دهد که اثر متغیر استرس شغلی بر متغیر عملکرد شغلی خبرنگاران منفی می‌باشد. بر این اساس در صورت ثابت بودن سایر شرایط با

افزایش یک واحد در متغیر استرس شغلی به اندازه ۰/۴۴۶ واحد کاهش در متغیر عملکرد شغلی خبرنگاران خواهیم داشت.

فرضیه ۴: عوامل سازمانی استرس شغلی هم‌چون عوامل محیطی، تعارض شغلی، ابهام و بارکاری، عملکرد شغلی خبرنگاران را پیش‌بینی می‌کند.

با توجه به اطلاعات، مقدار هم‌بستگی متغیر عوامل سازمانی استرس شغلی با متغیر عملکرد شغلی خبرنگاران ۰/۱۸۱ می‌باشد و ۰/۰۳۳ از تغییرات عملکرد شغلی خبرنگاران را تبیین می‌نماید. برای این که بدانیم آیا این مقادیر هم‌بستگی (R) و ضرایب تعیین (R²) به لحاظ آماری معنادار هستند یا خیر؛ باید از آزمون تحلیل واریانس استفاده نماییم آماره F و سطح معناداری آن نشان می‌دهد که مقدار واریانس تبیین شده توسط متغیر عوامل سازمانی استرس شغلی به لحاظ آماری (F = ۸/۳۵) در P < ۰/۰۱ معنادار می‌باشد و بنابراین عوامل سازمانی استرس شغلی می‌تواند عملکرد شغلی خبرنگاران را پیش‌بینی نماید. با توجه به مقادیر t مشاهده می‌شود که تأثیر عوامل سازمانی استرس شغلی در معادله معنادار است (P < ۰/۰۱). مقدار β منفی نشان می‌دهد که اثر متغیر عوامل سازمانی استرس شغلی بر متغیر عملکرد شغلی خبرنگاران منفی می‌باشد. بر این اساس در صورت ثابت بودن سایر شرایط با افزایش یک واحد در متغیر عوامل سازمانی استرس شغلی به اندازه ۰/۱۸۱ واحد کاهش در متغیر عملکرد شغلی خبرنگاران خواهیم داشت.

مقایسه استرس شغلی خبرنگاران با سابقه کار متفاوت
برای بررسی این مطلب از آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه استفاده کرده‌ایم از آنجایی که آماره F معنادار نشده است (P > ۰/۰۵)، بنابراین تفاوتی بین استرس شغلی خبرنگاران با سابقه کاری متفاوت وجود ندارد.

مقایسه استرس شغلی خبرنگاران با تحصیلات متفاوت: برای بررسی این مقایسه نیز از آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه استفاده کرده‌ایم با توجه به این که آماره F معنادار نشده است (P > ۰/۰۵)، بنابراین تفاوتی بین استرس شغلی خبرنگاران با سطح تحصیلات متفاوت وجود ندارد.

مقایسه استرس شغلی خبرنگاران با جنسیت متفاوت

برای بررسی این فرضیه از آزمون t برای دو گروه مستقل استفاده کرده ایم اطلاعات توصیفی مربوط به دو گروه مردان و زنان را در متغیر استرس شغلی نشان می دهد که بر این اساس، میانگین و انحراف استاندارد استرس شغلی برای مردان $9/88 \pm 63/84$ و برای زنان $9/22 \pm 64/50$ می باشد. برای این که مشخص شود بین این دو میانگین به لحاظ آماری تفاوتی وجود دارد یا خیر، به جدول (۴-۲۳) مراجعه می نمائیم: از آنجایی که آماره t معنادار نشده است ($0/05 > P$)، بنابراین تفاوتی بین استرس شغلی خبرنگاران مرد و خبرنگاران زن وجود ندارد.

مقایسه استرس شغلی خبرنگاران مجرد و متأهل

برای بررسی این فرضیه از آزمون t برای دو گروه مستقل استفاده نموده ایم اطلاعات توصیفی مربوط به دو گروه مجرد و متأهل را در متغیر استرس شغلی نشان می دهد که بر این اساس، میانگین و انحراف استاندارد استرس شغلی برای مجردها $9/44 \pm 64/90$ و برای متأهلین $9/78 \pm 63/77$ می باشد. برای این که مشخص شود بین این دو میانگین به لحاظ آماری تفاوتی وجود دارد یا خیر، به جدول (۴-۲۵) مراجعه می کنیم: از آنجایی که آماره t معنادار نشده است ($0/05 > P$)، بنابراین تفاوتی بین استرس شغلی خبرنگاران مجرد و متأهل وجود ندارد.

فهرست منابع

- ۱۴- نوری قاسم آبادی ربابه (۱۳۸۲) فشار روانی مراقبان بیماران مزمن روانی و نیاز آنان به خدمات مراقبتی و درمانی، شماره ۲،
- ۱۵- رابینز، استیفن. پی: (۱۳۷۶) مبانی رفتار سازمانی ف ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، دفتر پژوهش های فرهنگی، تهران
- ۱۶- حجت الله، عباسی، (۱۳۷۹) اصول کاربردی خبرنگاری و خبررسانی در رادیو و تلویزیون، تهران، سروش،
- ۱۷- رندال و همکاران، (۱۳۷۷)، ترجمه، غلامرضا خواجه پور):

References

- Gajenddran, Rbigail, harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuniting; meta analysis of psychological mediators and individual consequences, Journal of Applied psychology, 92(6), 1524- 1541.
- Millward Lulling . (2005)Understanding Occupational and organizational behavior . London : Sage,
- susan Jackson (1983) “partioiption in decision-making as a strategy for reducing job related strain
- Trilbey, beehr(1970)newman . “Job Stress. Employee Health. And Organizational Effectiveness : A Faetet Analysis . Model . and literature Review “ Personnal Psychology (Winter)

- ۱- استورا، ج. (۱۳۷۷) تنیدگی یا استرس بیماری جدید تمدن، ترجمه پریرخ دادستان، تهران: ۱۳۷۷ رشد.
- ۲- حسینیان، سیمین، (۱۳۷۸) سندرم فرسودگی شغلی در مشاوران، مجموعه مقالات همایش سراسری مشاوره، سازمان بهزیستی کشور.
- ۳- راس، و.، آلتمایر، آ. (۱۳۷۷) استرس شغلی، ترجمه غلامرضا خواجه پور. تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
- ۴- رندال و همکاران، (۱۳۷۷) استرس شغلی، ترجمه غلامرضا خواجه پور، انتشارات: سازمان مدیریت صنعتی.
- ۵- عابدی، محمد رضا، (۱۳۸۲) شفیع آبادی، عبدالله، احمدی، احمد و سلیمی زاده، کاظم، بررسی میزان فرسودگی شغلی مشاوران آموزش و پرورش شهر اصفهان و عوامل موثر بر آن. فصل نامه دانش و پژوهش در روان شناسی، شماره ۱۵
- ۶- مهربانی زاده، مهناز، هنرمند، (۱۳۸۰) بررسی رابطه ابهام و تعارض نقش با خشنودی و دل‌بستگی شغلی، مجله روانشناسی، ۵ (۱)
- ۷- علوی، امین ا..، (۱۳۷۲) فشارهای عصبی و روانی در سازمان (استرس)، مجله مدیریت دولتی شماره ۲۰
- ۸- دکتر عباس زاده هوشنگ، (۱۳۹۲) روابط عمومی، حلقه ارتباط سازمان ها با جامعه، انتشارات سمت
- ۹- آر راس، راندال، (۱۳۷۷) استرس شغلی، ترجمه خواجه پور: سروش
- ۱۰- اوشک سرایی، مریم؛ فروغ رودگر نژاد و حمیدرضا اناری، (۱۳۹۲)، بررسی عوامل موثر بر استرس شغلی «فشار روانی» خبرنگاران «صدا و سیما» ایران» جمهوری اسلامی ایران
- ۱۱- بایرز و رو، (۲۰۰۸)، خطاهای بالقوه در سیستم های ارزشیابی عملکرد.
- ۱۲- کیت گریفین؛ (۱۳۷۵) مترجم: حسین راغفر؛ مترجم: محمدحسین هاشمی - نشر نی - ۳۶۸ صفحه چاپ ۱
- ۱۳- دکتر استیونز برنز (۲۰۱۴)، مترجم؛ ابراهیم نغیب زاده مشایخ.