





دانشگاه آزاد اسلامی

واحد مرودشت

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی - گروه روانشناسی

M.A پایان نامه جهت دریافت درجه کارشناسی ارشد

(گرایش: صنعتی - سازمانی)

عنوان:

رابطه بین استرس شغلی و خودکارآمدی با سلامت روان

در بین کارکنان پتروشیمی شیراز

استاد راهنما:

دکتر حجّت الله جاویدی

استاد مشاور:

دکتر محمد خیبر

نگارش:

نجمه کوشش

تابستان ۱۳۹۱

چکیده

هدف از پژوهش حاضر رابطه بین استرس شغلی و خودکارآمدی با مشکلات روانشناختی (افسردگی، اضطراب و استرس) در بین کارکنان پتروشیمی شیراز می باشد. آزمودنی ها در این پژوهش ۱۶۰ نفر (مرد) بودند که به روش نمونه گیری در دسترس انتخاب شدند. آزمودنی ها به پرسشنامه های استرس شغلی استاینمترز، خودکارآمدی شرر و آدامز و مقیاس افسردگی، اضطراب و استرس لایبوند و لایبوند (DASS-21) پاسخ دادند. جهت تحلیل داده ها علاوه بر روش های توصیفی (میانگین و انحراف معیار)، از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتایج نشان دادند که بین استرس شغلی و مشکلات روانشناختی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بین خودکارآمدی و مشکلات روانشناختی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. بین استرس شغلی و مولفه های افسردگی، اضطراب و استرس رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. بین خودکارآمدی و مولفه های افسردگی، اضطراب و استرس نیز رابطه منفی و معناداری یافت شد. در کل، استرس شغلی با توجه به خودکارآمدی پیش بینی کننده معناداری برای مشکلات روانشناختی می باشد.

کلید واژگان : استرس شغلی، خودکارآمدی، مشکلات روانشناختی، افسردگی، اضطراب و استرس.



صورتجلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد (M.A)

نام و نام خانوادگی دانشجو: نجمه کوشش رشته: روانشناسی صنعتی و سازمان در تاریخ: ۹۱/۶/۱۹

از پایان نامه خود با عنوان: رابطه بین استرس شغلی و خودکارآمدی با سلامت روان در بین کارکنان تروشمی شیراز
با نمره
دفاع نموده است.

سمت

نام و نام خانوادگی اعضاء هیات داوری
امضاء اعضاء هیات داوری

۱- دکتر حجت الله جاویدی استاد راهنما

۲- دکتر محمد خیر استاد مشاور

۳- دکتر عبادالله احمدی استاد داور داخلی

۴- استاد داور خارجی

مراتب فوق مورد تایید است .
مدیر/معاونت پژوهشی

مهر و امضاء

تقدیر و تشکر :

با تقدیر و تشکر شایسته از استادان فرهیخته و فرزانه جناب آقایان :
دکتر حجّت الله جاویدی و دکتر محمد خیر اساتید راهنما و مشاورم

که با نکته های دلاویز و گفته های بلند ، صحیفه های سخن را علم پرور نمودند و همواره راهنما و راه گشای نگارنده در اتمام و اکمال پایان نامه بوده است.

تقدیم به :

با سپاس از دو وجود مقدس

" پدر و مادرم "

آنان که ناتوان شدند تا ما به توانایی برسیم ...

موهایشان سپید شد تا ما روسفید شویم ...

و عاشقانه سوختند تا گرمابخش وجود ما و روشنگر راه مان باشند ...

فصل اول : طرح کلی پژوهش

مقدمه	۲
بیان مسأله	۳
اهمیت و ضرورت تحقیق	۸
اهداف تحقیق	۹
سوالات تحقیق	۱۰
تعریف نظری متغیرها	۱۱
تعریف عملیاتی متغیرها	۱۲

فصل دوم : ادبیات و پیشینه پژوهش

مقدمه	۱۴
مبانی نظری استرس، اضطراب و افسردگی	۱۵
مبانی نظری استرس شغلی	۲۲
مبانی نظری خودکارآمدی	۲۸
تحقیقات پیشین	۳۷
پژوهش های خارجی	۳۷
پژوهش های داخلی	۴۰
جمع بندی	۴۳

فصل سوم : روش پژوهش

۴۶	مقدمه
۴۶	روش تحقیق
۴۶	جامعه آماری
۴۶	نمونه آماری
۴۸	روش نمونه گیری
۴۸	ابزار گردآوری اطلاعات
۴۹	پرسشنامه استرس شغلی
۴۹	پرسشنامه خودکارآمدی
۵۰	مقیاس افسردگی ، اضطراب ، استرس (DASS-21)
۵۱	روش اجرای پژوهش
۵۱	متغیر های پژوهش
۵۲	روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

فصل چهارم : تجزیه و تحلیل یافته ها

۵۴	مقدمه
۵۵	یافته های توصیفی
۵۶	یافته های استنباطی

فصل پنجم : بحث و نتیجه گیری

۶۱ خلاصه پژوهش

۶۲ بحث و نتیجه گیری

۶۷ محدودیت های پژوهش

۶۸ پیشنهادات کاربردی

۶۸ پیشنهادات پژوهشی

منابع و مأخذ

۶۹ منابع فارسی

۷۶ منابع لاتین

پیوست

I مقیاس افسردگی ، اضطراب ، استرس (DASS-21)

II پرسشنامه استرس شغلی

IV پرسشنامه خودکارآمدی

فهرست جدول ها

صفحه

- جدول ۲-۱: تظاهرات محیطی اضطراب ۱۹
- جدول ۳-۱: یافته های توصیفی متغیر سن ۴۶
- جدول ۳-۲: فراوانی وضعیت تاهل افراد نمونه مورد مطالعه ۴۶
- جدول ۳-۳: فراوانی وضعیت استخدامی افراد نمونه مورد مطالعه ۴۶
- جدول ۳-۴: فراوانی تحصیلات افراد نمونه مورد مطالعه ۴۶
- جدول ۳-۵: فراوانی سابقه کار افراد نمونه مورد مطالعه ۴۷
- جدول ۴-۱: یافته های توصیفی متغیر های پژوهش ۵۵
- جدول ۴-۲: ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه ها در پژوهش حاضر ۵۶
- جدول ۴-۳: همبستگی بین استرس شغلی، خودکارآمدی و مشکلات روانشناختی ۵۶
- جدول ۴-۴: پیش بینی مشکلات روانشناختی بر اساس خودکارآمدی و استرس شغلی ۵۶
- جدول ۴-۵: همبستگی بین استرس شغلی و استرس، اضطراب و افسردگی ۵۸
- جدول ۴-۶: همبستگی بین خودکارآمدی و استرس، اضطراب و افسردگی ۵۸

فهرست اشکال

صفحه

شکل ۱-۲ : منابع و تاثیرات عقاید کارآیی ۳۳

فصل اول

طرح کلی پژوهش

با توجه به اینکه حداقل یک سوم عمر ما در محیط کار سپری می‌شود و از طرفی بسیاری از روابط و مناسبات اجتماعی ما در طی ساعات کار شکل می‌گیرد لذا استرس ناشی از کار یا استرس شغلی^۱ می‌تواند در سلامت و خشنودی انسان‌ها علاوه بر کارایی موثر افتد. افرادی که تحت استرس‌های زیاد باشند به طور کلی از سلامت و خشنودی کمتری برخوردار خواهند بود. استرس شغلی به عنوان یکی از مهمترین عوامل به وجود آورنده کاهش سلامت روان معرفی شده است. استرس شغلی احساسی منفی است که از شرایط استرس زای محل کار ناشی می‌شود.

اما تاکید بر این مسأله اهمیت دارد که استرس همواره به صورت مستقیم از منابع فشارزا ناشی نمی‌شود. نحوه ادراک فرد از استرس در تجربه آن نقش اساسی دارد چرا که بر اساس مطالعات صورت گرفته معلوم شده است که رویدادهای استرس زای مشابه، اثرات متفاوتی در افراد مختلف پدید می‌آورند. خودکارآمدی^۲ به باورهای افراد درباره توانایی‌هایشان در سازمان دادن انگیزه‌ها، منابع شناختی و اعمال کنترل بر یک رخداد معین اشاره دارد. یکی از جنبه‌های اساسی خودکارآمدی شخص، این باور است که فرد از راه اعمال کنترل می‌تواند بر پیامدهای زندگی خود اثر بگذارد. به ویژه در هنگام رویارویی با عوامل استرس زا، داشتن احساس کنترل بر شرایط، عوامل مهم در سازگاری با موقعیت‌های گوناگون است.

ارتقاء سطح سلامت روان به معنی عدم مشکلات روانشناختی^۳ مانند افسردگی، اضطراب و استرس^۴ افراد در محیط کار به منظور توسعه و بهسازی و افزایش هزینه‌های اقتصادی و ضرر و زیان‌های ناشی از استرس شغلی از اهداف هر سازمان است. در سازمان‌های کارآمد و پویا مانند پتروشیمی که از پتانسیل بالایی برخوردار است لازمه دستیابی به اهداف سازمانی، رسیدگی به مشکلات روانشناختی کارکنان است و از مشخصات یک سازمان سالم آن است که سلامت جسمی و روانی کارکنان آن به همان اندازه مورد توجه و علاقه مدیریت سازمان قرار گیرد که تولید و بهره‌وری مورد تاکید قرار گرفته است. لذا با افزایش خودکارآمدی، شخص بر استرس‌های ناشی از محیط کار، کنترل بهتر و در نتیجه بهبود مشکلات روانشناختی را به دنبال دارد.

1- job-stress

2- self- efficac

3- psychological problems

4- depression, anxiety & stress

بیان مسأله

نیروی انسانی از ارکان مهم هر سازمانی بشمار می آید و همواره مورد تاکید صاحبان نظران در مدیریت منابع انسانی بوده است. امروزه مشکلات روانشناختی (استرس، اضطراب و افسردگی) به یکی از مهمترین مسائل مورد مطالعه روانشناسان و روانپزشکان و متخصصان علوم رفتاری تبدیل شده است (آزاد مرزآبادی، ۱۳۸۳). کسب آرامش و اطمینان و دوری از افسردگی و اضطراب از اساسی ترین نیازهای فطری آدمی است و از دیر باز جزء مسائل اساسی بشر بوده است (موحد ابطحی، ۱۳۸۳). حالات هیجانی، یکی از موضوعاتی است که علی رغم پیشرفت علم و تکنولوژی همیشه با بشر همراه بوده و هیچ گاه انسان نتوانسته است به طور کامل خود را از آن دور کند (دادستان، ۱۳۷۷). از طرف دیگر، بهداشت و سلامت روانی یکی از نیازهای اجتماعی است؛ چرا که عملکرد مطلوب جامعه مستلزم برخورداری از افرادی است که از حیث سلامت و بهداشت روانی در وضعیت مطلوبی قرار داشته باشند. بر همین اساس یکی از اهداف و برنامه‌های نظام‌های اجتماعی، تلاش برای بالا بردن سطح رفاه و بهزیستی جامعه است (موحد ابطحی، ۱۳۸۳).

افسردگی و اضطراب با سرعت شیوع ۲۰-۱۰٪ در سال در جمعیت عمومی از شایع ترین اختلالات روانپزشکی هستند (سنتر^۱ و همکاران، ۲۰۰۳). این اختلالات در صورت ادامه یافتن، نیروهای کار و توانمندی‌های فرد و وضع اقتصادی و اجتماعی او را زایل می‌کند (اوبرین^۲ و همکاران، ۲۰۰۸).

استرس از لحاظ پزشکی به عنوان میزان "فرسایش جسم" توصیف شده است. استرس در واقع جز جدانشدنی از زندگی انسان است (احمدی، ۱۳۸۵) و شاید عمومی‌ترین مسأله زندگی انسان امروزی باشد (کلینک^۳ و همکاران، ۲۰۰۱). اضطراب نوعی احساس ترس و ناراحتی بی دلیل است که نشانه بسیاری از اختلالات روانشناختی می‌باشند. افسردگی نیز عکس العمل به استرس است که در آن هیچ چیز حتی آنچه نشانه شایستگی و توانایی آنان است، ارزشمند به نظر نمی‌رسد (رعایی و همکاران، ۱۳۹۰).

1- Center
2- O'brien
3- Klink

سازمان بهداشت جهانی^۱ در سال ۲۰۰۱ میلادی اعلام نمود که حدود ۵۰۰ میلیون نفر در دنیا مبتلا به یکی از اختلالات روانی هستند، و از این تعداد در حدود نیمی (۲۰۰ میلیون نفر) به اختلالات روانشناختی همانند افسردگی و اضطراب مبتلا می‌باشند (به نقل از خمسه، ۱۳۹۰).

دورند و بالو^۲ (۱۹۹۷) اضطراب، استرس و افسردگی را بر اساس میزان کنترل فرد بر پیرامونش تعریف می‌کند. از نظر آنها، فرد زمانی دچار استرس می‌شود که نتواند با یک موقعیت کنار آید. این احساس ناتوانی و ادامه تهدید، فرد را به سوی درماندگی و افسردگی سوق می‌دهد. در واقع، فرد احساس می‌کند که کنترلی بر محیط پیرامون خود ندارد و در معرض تهدید قرار گرفته است.

فشارهای روانی ناشی از شغل از جمله استرس می‌تواند سلامت جسمی و روانی فرد را به مخاطره انداخته و به کاهش عملکرد فرد منجر شود (دیویس^۳ و همکاران، ۱۹۸۹؛ به نقل از محمد علی طوسی، ۱۳۷۰). استرس شغلی^۴ در بین عوامل روانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است بطوریکه در سال ۱۹۹۲ سازمان ملل متحد استرس شغلی را بیماری قرن بیستم دانست و چندی بعد سازمان بهداشت جهانی آن را مشکلی همه گیر در جهان اعلام نمود (تنگری^۵، ۲۰۰۳).

طبق تعریف NIOSH^۶ استرس شغلی زمانی رخ می‌دهد که بین نیازهای شغلی با توانایی‌ها، قابلیت‌ها و خواسته‌های فرد هماهنگ نباشد. در این تعریف علاوه بر عدم هماهنگی با توانایی‌ها و قابلیت‌های فرد به خواسته‌های فردی نیز توجه شده است (سوارد^۷، ۲۰۰۴؛ باکر و کاراسک^۸، ۲۰۰۰). استرس شغلی به عنوان یک پروسه بیولوژیکی، روانشناختی و ادراکی بدن انسان را وادار به تلاش می‌نماید و بدن نیز طبیعتاً سعی می‌کند با آن تطابق پیدا کند و این کار با صرف انرژی و جنگیدن با بیماری و پاسخ حیاتی همراه است (چروسوس^۹، ۱۹۹۷). استرس شغلی شغلی تجربه احساسی منفی ناشی از شرایط استرس زای محل کار است و یک فرایند پویا، چندگانه و پیچیده در شرایط استرس زا ممکن است به طور مستقیم و غیر مستقیم سبب مشکلات فیزیولوژی و روان تنی گردد (استلمن^{۱۰}، ۱۹۹۸).

1- World health organization

2- Durand & Barlow

3- Davis

4- job estress

5- Tangri

6- National Institute For Occupational Safety and Health

7- Seward

8- Baker & Karasek

9- Chrousos

10- Stellman

استرس از تعامل بین فرد و محیط ناشی می‌شود. زمانی که فرد موقعیت محیطی را به عنوان تهدید کننده، چالش انگیز و یا زیان آور درک کند و محیط، سبب به خطر افتادن منابع فردی وی شود، دچار استرس می‌شود (لازاروس^۱، ۱۹۷۷). به مفهوم دقیق هر چیزی که در تمامیت زیست شناختی موجود زنده، اختلال به وجود آورد و شرایطی ایجاد کند که موجود زنده از آن پرهیز کند، استرس نامیده می‌شود (پورافکاری، ۱۳۸۰).

هانس سلیه^۲، استرس را پاسخ غیر اختصاصی بدن در برابر هر گونه درخواستی تلقی نموده و هدف پاسخ‌های غیر اختصاصی را ایجاد تعادل و سازگاری فیزیولوژی می‌داند. طبق نظریه وی هر گونه محرک، پاسخ‌های فیزیولوژیک معینی چون افزایش ترشح هورمون‌ها، افزایش فعالیت دستگاه قلبی عروقی و تنظیم درجه حرارت بدن را برانگیخته و در نهایت به سازگاری می‌رساند. ناسازگاری موجب اختلال در کارکردها اندام‌ها و بروز بیماری‌های روان تنی می‌شود (کاپلان و سادوک^۳، ۱۹۹۱).

استرس آثار منفی بر نتایج سازمانی (مانند خشونت در محل کار، افزایش سوانح و تصادفات در محل کار، غیبت و فرسودگی شغلی) وارد می‌آورد (پریو^۴، هوچواتر^۵، روسی^۶ و همکاران ۲۰۰۴؛ ۲۰۰۴؛ کالفیلد^۷، چانگ^۸، دولارد^۹ و همکاران ۲۰۰۴؛ ادی و وانگ^{۱۰} ۲۰۰۶).

هانس سلیه، استرس را پاسخ غیر اختصاصی بدن در برابر هر گونه درخواست تلقی نموده و هدف پاسخ‌های غیر اختصاصی را ایجاد تعادل و سازگاری فیزیولوژی می‌داند (کاپلان و سادوک، ۱۹۹۱).

سلامتی انسان می‌تواند در اثر وجود استرس دگرگون شده و عدم تعادل در حالت جسمی و روانی پدیدار شود. استرس‌های طولانی محیط کار می‌تواند باعث بروز نارضایتی از شغل شده و مسائلی چون غیبت‌های مکرر، کاهش بازده کاری و استعفا را به دنبال آورد. استرس در سلامت و خشنودی انسان‌ها علاوه بر کارایی موثر باشد. افرادی که تحت استرس‌های زیاد باشند به طور کلی از سلامت و خشنودی کمتری برخوردار خواهند بود (سودرلند و کوپر، ۱۹۹۰).

1- Lazarus
2- Hans selye
3- Kaplan & Sudock
4- Pario
5- Hochovater
6- Rossi
7- Caulfield
8- Chang
9- Dollard
10- Eddie & Wang

لازاروس و فالکمن^۱ (۱۹۹۴) همواره تاکید دارند که وقتی فرد با یک پیشامد استرس زا رو به رو می‌شود، در واقع با دو نوع منبع استرس درگیر است: (۱) موقعیت استرس آور، (۲) واکنش فرد نسبت به موقعیت.

بنابراین، چگونگی رویارویی فرد با مشکل می‌تواند از شدت و فراوانی استرس مهم تر باشد. در این بین می‌توان به تفاوت‌های فردی اشاره کرد که در ارتباط بین استرس و پیامدهای آن بطور مستقیم یا غیر مستقیم نقش بسزایی دارند. دسته‌ای از متغیرهای فردی که در رابطه بین فشارها و استرس و نقش میانجی دارد باورهایی است که افراد نسبت به خود دارند. از میان این باورها خودکارآمدی^۲ به عنوان جزء اساسی نظریه شناختی - اجتماعی نقش قابل توجهی در مواجهه با موانع و گرفتاری‌ها و ناکامی‌ها دارد (کود، لانگان فوکس^۳، ۲۰۰۱).

بندورا، باربارانلی و پاستورلی^۴ (۱۹۹۹) خودکارآمدی را عبارت از باورهای افراد به توانایی‌هایشان در بسیج انگیزه‌ها، منابع شناختی و اعمال کنترل بر یک رخداد معین تعریف کرده‌اند. از نظر بندورا داشتن یا افزایش احساس خودکارآمدی می‌تواند موقعیت تهدید آمیز را مبدل به یک موقعیت مطمئن کند.

خودکارآمدی به تفاوت‌های فردی در مورد توانایی‌ها، ظرفیت‌ها و قابلیت‌هایش برای انجام تکالیف ویژه اشاره دارد (میشل^۵، ۱۹۹۱). بندورا خودکارآمدی ادراک شده را اینگونه تعریف نموده است: "باورهای فرد نسبت به توانایی‌هایش برای سازماندهی و اجرای اعمال لازم برای دستیابی به نتایج مورد نظر". به عبارت دیگر بین این موضوع که فرد چه مهارت‌هایی را دارا می‌باشد و این مسأله که با داشتن این مهارت‌ها و تحت شرایط مختلف چه اقدامی انجام خواهد داد (بندورا، ۱۹۹۷).

نقش عوامل روانشناختی در مدیریت استرس دارای اهمیت است (کلدبرگ و برزنتیز^۶، ۱۹۸۲). پژوهش‌ها به بررسی نقش موثر خودکارآمدی در تفاوت شیوه‌های مقابله افراد در موقعیت‌های استرس زا تاکید کرده‌اند (آوریل^۷، ۱۹۷۳؛ میلر^۸، ۱۹۸۰؛ لازاروس و فولکمن، ۱۹۸۴).

1- Lazarus & Falkman

2- self - efficacy

3- Code, Langan & Focus

4- Bandura, Barbaraly & Pastorly

5- Michelle

6- Goldberger & Breznitz

7-Averill

8-Miller

۱۹۸۴). داشتن احساس خودکارآمدی بالا می‌تواند موقعیت تهدید آمیز و استرس زا را مبدل به یک موقعیت مطمئن کند (بندورا، ۱۹۹۷).

با توجه به پژوهش‌های پیشین خودکارآمدی بر نوع مقابله فرد با استرس‌های زندگی کاری و بر مشکلات روانشناختی^۱ فرد تاثیر می‌گذارد. (سیلورستون^۲، ۱۹۹۱).

1- psychological problems
2- Silverstone

اهمیت و ضرورت تحقیق

کارکنان ارزشمندترین منابع هر سازمان هستند. امروزه نیروی انسانی به عنوان اصلی ترین دارایی سازمان‌ها و به عنوان مزیت رقابتی آن مطرح است. باید توجه داشت که بهره‌وری کارگر به معنای سخت کار کردن نمی‌باشد، بلکه مقصود کار زیرکانه‌تر، برنامه‌ریزی بهتر، سازماندهی بهتر همراه با تفکر بیشتر همراه با خلاقیت روز افزون می‌باشد (نظری، ۱۳۷۰).

سلامتی کارکنان می‌تواند در اثر وجود استرس دگرگون شود. این امر عدم تعادل در حالت جسمی و روانی را پدید می‌آورد. استرس‌های طولانی و مدام محیط کار می‌تواند باعث بروز فرسودگی شغلی شده و مسائلی چون استعفاء، غیبت‌های مکرر، کاهش انرژی و کاهش بازده کاری را به وجود آورد (جاویدی و پوربابکان، ۱۳۸۹). در ارتباط بین استرس و پیامدهای آن باورهای خودکارآمدی بطور مستقیم یا غیر مستقیم می‌تواند نقش بسزایی داشته باشد. این متغییر فردی در رابطه بین فشارها و استرس نقش میانجی دارد. از نظر بندورا داشتن یا افزایش احساس خودکارآمدی می‌تواند موقعیت تهدید آمیز را مبدل به یک موقعیت مطمئن کند.

شناخت عوامل فشارزا و نیز رضایت زای ناشی از شغل و حرفه مانند خودکارآمدی می‌تواند راه‌گشای ما در کشف و تعیین زمینه‌هایی گردد که باعث کاهش استرس ناشی از کار و افزایش رضایت شغلی و در نتیجه بهداشت روانی فرد به عنوان فردی سازگار با خود شود. (استورا، ۱۹۹۱؛ به نقل از دادستان ۱۳۷۷).

مشکلات روانشناختی (استرس، اضطراب و افسردگی) به یکی از مهمترین مسائل مورد مطالعه روانشناسان و روانپزشکان و متخصصان علوم رفتاری تبدیل شده است (آزاد مرزآبادی، ۱۳۸۳). دورند و بالو^۱ (۱۹۹۷) اضطراب، استرس و افسردگی را بر اساس میزان کنترل فرد بر پیرامونش تعریف می‌کند. از نظر آنها، فرد زمانی دچار استرس می‌شود که نتواند با یک موقعیت کنار آید. این احساس ناتوانی و ادامه تهدید، فرد را به سوی درماندگی و افسردگی سوق می‌دهد

پالایشگاه‌های پتروشیمی پتانسیل کاری فراوان دارند، لذا حفظ و نگهداری کارکنان و استفاده بهینه از آنها، در درجه بسیار بالای اهمیت قرار می‌گیرد. در صنعت پتروشیمی عوامل استرس‌زا و فشار روانی بسیار دیده می‌شود. ماهیت این سازمان‌ها ایجاب می‌کند که برای حفظ پویایی و داشتن کارایی مطلوب همواره در معرض تغییرات باشند که نتیجه آن، بروز ناسازگاری و استرس‌های گوناگون است. از آنجا که سلامت جسمی و روحی کارکنان به شکل مستقیم با

1- Durand & Barlow

کیفیت عملکرد آنان در ارتباط است، وجود محیط‌های کاری سالم و شناسایی عوامل استرس زای سازمانی موجبات پیشگیری از بروز افسردگی، اضطراب و استرس را در کارکنان فراهم نموده و در نهایت موجب افزایش رضایت مندی و علاقه به کار و افزایش بازده کاری آنان می‌شود.

اهداف تحقیق

هدف کلی

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین استرس شغلی و خودکارآمدی با مشکلات روانشناختی در بین کارکنان پتروشیمی استان فارس می‌باشد.

اهداف فرعی

- ۱) پیش بینی مشکلات روانشناختی از طریق استرس شغلی کارکنان.
- ۲) پیش بینی مشکلات روانشناختی از طریق خودکارآمدی کارکنان.
- ۳) بررسی رابطه بین استرس شغلی با اضطراب، استرس و افسردگی کارکنان.
- ۴) بررسی رابطه بین خودکارآمدی با اضطراب، استرس و افسردگی کارکنان.