

بررسی اثرات استرس شغلی بر تفکر خلاق خبرنگاران (مورد مطالعه: خبرنگاران خبرگزاری های ایسنا و ایکننا)

علی اصغر کیا¹
علیرضا عبداللهی نژاد²
مجتبی افلاکی

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی اثرات استرس شغلی بر تفکر خلاق خبرنگاران انجام شده است. **روش:** این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، همبستگی از نوع مدل معادلات ساختاری است. جامعه آماری این پژوهش را خبرنگاران، سردبیران، دبیرهای خبری و نیروهای فعال در دو خبرگزاری دانشجویان ایران (ایسنا) و خبرگزاری بین المللی قرآن (ایکننا) تشکیل دادند که با توجه به فرمول کوکران، حجم نمونه 110 نفر به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. **یافته ها:** یافته ها نشان داد، استرسی شغلی بر تفکر خلاق خبرنگاران اثرگذار است که در این بین، مولفه حمایت مسئولین بیشترین اثرگذاری را داراست. **نتیجه گیری:** نتایج همچنین حکایت از آن دارد که بهبود وضعیت استرس شغلی و مولفه های آن یعنی نقش، ارتباط، حمایت مسئولین، حمایت همکاران، کنترل، تقاضا و تغییرات می تواند به بهبود و ارتقا تفکر خلاق در میان خبرنگاران و کارکنان رسانه های مورد بررسی بیانجامد.

واژگان کلیدی: استرس شغلی، تفکر خلاق، خبرنگاران، خبرگزاری. ایسنا. ایکننا.

این مقاله برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد می باشد.

دریافت مقاله: 98/05/12؛ تصویب نهایی: 98/12/05.

1. استاد گروه روزنامه نگاری دانشگاه علامه طباطبائی - دانشکده علوم ارتباطات.

2. استادیار گروه روزنامه نگاری دانشگاه علامه طباطبائی - دانشکده علوم ارتباطات.

². دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت رسانه، دانشگاه علامه طباطبائی، دانشکده علوم ارتباطات. نویسنده مسئول/ نشانی: تهران، میدان المپیک،

دانشگاه علامه طباطبائی، دانشکده علوم ارتباطات/ شماره: 84222481 / Email: moaflaki@gmail.com.

الف) مقدمه و طرح مساله

یکی از عمده‌ترین دلایل استرس در زندگی، شغل است (برونر¹، 2002). با وجود آن که کار، یک منبع بسیار مهم برای امرار معاش و احراز موقعیت‌های اجتماعی است درعین حال می‌تواند به نارضایتی و تحلیل قوای جسمی و روانی منجر شود (کالیمو² و همکاران، 1987). استرس ناشی از کار، یکی از ویژگی‌های منفی مشاغل به حساب می‌آید که در سراسر جهان رو به افزایش است. به طوری که پژوهشگران ایمنی و بهداشت محیط کار به دنبال راه حل‌هایی جدی برای پیشگیری، کنترل و رفع این معضل هستند. استرس شغلی زمانی ایجاد می‌شود که عوامل استرس‌زای مربوط به کار و حرفه افراد، نظیر خواسته‌های کاری، محدودیت‌ها، رویدادها، شرایط نامساعد، تعارض‌ها، ابهام در نقش و کار سنگین بدون استراحت، روح و روان فرد را با ایجاد تنش تحت فشار قرار می‌دهد (اسماواتی و همکاران، 2014).

استرس شغلی به عنوان یکی از مهم‌ترین خطرات سلامتی محیط کار برای کارکنان کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه شناخته شده است. کارکرد روانشناختی و به ویژه در معرض قرارگیری تجربه‌های زندگی استرس‌زا و واکنش‌های هیجانی مرتبط، در رخداد طیف وسیعی از بیماری‌های روانی و جسمی و علائم بیماری سهیم است (رحمان، 2010). استرس شغلی را به صورت پاسخ مضر جسمی و روانی تعریف می‌کنند که وقوع آن وابسته به عدم هماهنگی نیازمندی‌های شغلی با توانایی‌ها، منابع حمایتی و نیازهای فرد شاغل است (جانگوی، 2007).

استرس شغلی به صورت عدم هماهنگی بین نیازهای شغلی و توانایی‌ها، قابلیت‌ها و خواسته‌های فرد تعریف می‌شود. تنش شغلی دارای عوارض و پیامدهای مختلف جسمی، روانی و رفتاری است (عباسی و همکاران، 1397). بر اساس مطالعات صورت گرفته، استرس شغلی نیز به عنوان یکی از معضله‌های محیط کار خبرنگاران، ضمن تهدید سلامتی افراد، منجر به کاهش بازدهی عملکرد آنان می‌شود (عماد و عباس زاده، 1394) که یکی از این تاثیرات بر روی تفکر خلاق آنها است.

توانایی خلاق بودن (همراه با توانایی تحلیلی و عملی) یکی از سه توانایی عمده انسان است که برای دستیابی به موفقیت اهمیت دارد، چون هنگامی که افراد درگیر چالش‌ها و مشکلات هستند، خلاقیت به تصویرسازی، نتیجه‌گیری، ارتباط، اختراع و اکتشاف در افراد کمک خواهد کرد (زبانوس و لبرت³، 2016). خلاقیت پدیده‌ای اجتماعی است و از نیازها، مقتضیات جامعه و شرایط خانوادگی برمی‌خیزد. از سویی خلاقیت یک اثر شخصی است یعنی به عواملی نظیر انگیزش، هیجان، عواطف، احساسات، تجربه‌ها و یادگیری‌های شخصی وابسته است (استورم⁴ و همکاران، 2015).

1 Brunner

2 Kalimo

3 Zbainos & Lubart

4 Storm

247 **علی اصغر کیا و همکاران** ♦

تفکر خلاق مهارتی است که شخص از تلفیق مهارت‌های حل مسئله و تصمیم‌گیری از افکار یا روابط نو برخوردار شده و قدرت کشف و انتخاب راه‌های جدید را پیدا میکند. قدرت تفکر خلاق به شخص امکان میدهد از دایره بسته تجربیات محدود خویش خارج گردد و به فراسوی تجارب بنگرد. بدین سان زندگی فرد انعطاف پذیر می‌گردد و از تمام جوانب به پدیده‌ها مینگرد (اخوان و همکاران، 1397). حرفه خبرنگاری این ضرورت را ایجاب می‌کند که افراد با توجه به نوع فعالیتشان همواره در برابر اثرات فشارهای روحی ناشی از کار خود ایمن باشند و (بوچانان و کیتس¹، 2011) خلاقیت را در کار خود توسعه دهند چرا که تفکر خلاق به حل مسئله و تصمیم‌گیری‌های مناسب کمک می‌کند، چرا که خبرنگاران قادرند با استفاده از این نوع تفکر، راه‌های مختلف حل مسئله و پیامدهای هر یک از آنها بررسی کنند و بهترین شکل ممکن عملکرد خود را بروز دهند. طبق آخرین مستندات سال 2015، پایگاه اطلاع‌رسانی علمی و پژوهشی فوربز در گزارش خود، شغل خبرنگاری را یکی از 12 شغل پراسترس دنیا شناخته است؛ و به این موضوع اشاره دارد که شغل خبرنگاری به دلیل حساسیت نوع کار، شاید علاوه بر قرار گرفتن در فهرست پراسترس‌ترین‌ها، در فهرست مهم‌ترین مشاغل جهان نیز قرار بگیرد (عماد و عباس‌زاده، 1395).

لذا با توجه به اهمیت استرس شغلی در میان خبرنگاران و تاثیر آن بر تفکر خلاق آنها، این مقاله در صدد است اثرات استرس شغلی بر تفکر خلاق خبرنگاران را در سطح تئوری و عمل بررسی و واکاوی نماید. به عبارت دیگر، سوال اصلی تحقیق این است که آیا استرس شغلی بر تفکر خلاق خبرنگاران تاثیر دارد یا خیر؟ و همچنین کدام مولفه در استرس شغلی بیشترین تاثیر را نیز داراست؟

بنیان‌های مفهومی و نظری

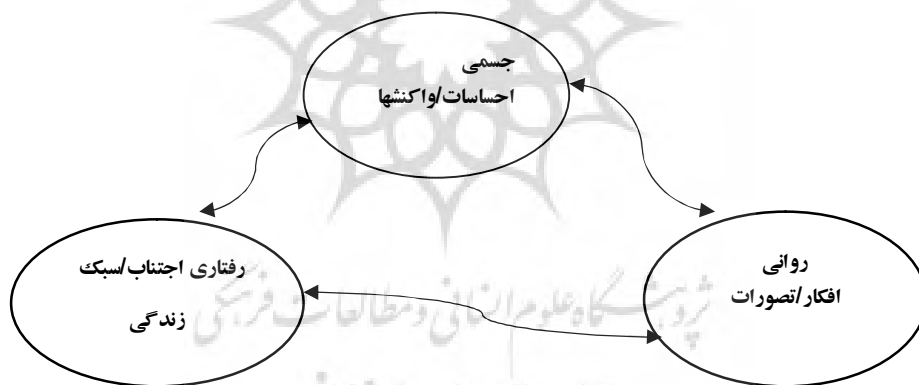
استرس و استرس شغلی

استرس شرایطی است که در نتیجه تعامل میان فرد و محیط به وجود می‌آید و موجب نا هماهنگی - چه واقعی و چه غیر واقعی - میان ملزومات یک موقعیت و منابع زیستی، روانی و اجتماعی فرد می‌شود. (سارافینو، 1396).

آرین قلی‌پور (1396) در کتاب مدیریت رفتار سازمانی عنوان می‌کند که به طور کلی استرس یک واکنش تطبیقی به یک عامل محیطی (بیرونی) است که پیامدهای فیزیوبوژیک، رفتاری، شناختی و روان شناختی زیادی برای هر فرد در پی داشته، فرد را از حالت نرمال خارج می‌کند. در تعریف دیگری (رضایان، 1394)، آمده است که فشار روانی (استرس) وضعیت پویایی است که در آن انسان با یک فرصت، محدودیت یا تقاضایی روبروست که با آنچه بدان اشتیاق دارد و نتیجه آن برایش مهم و در عین حال نا مطمئن است، مرتبط می‌باشد. فشار روانی را "تجربه فرصت‌ها و تهدیداتی که برای فرد مهم بوده و فکر می‌کنند نمی

248 ♦ بررسی اثرات استرس شغلی بر تفکر خلاق خبرنگاران

توانند به طور اثر بخش از عهده آن برآیند نیز" گفته اند. در رابطه با استرس تعاریف متعددی بیان شده است، اما زمینه مشترک همه این تعاریف این است که علت ایجاد فشار عصبی و استرس، وجود محرکی به صورت فیزیکی و روانی است و فرد به طریق خاص نسبت به آن عکس العمل نشان می دهد (فقیهی فرمند، 1388). دست یافتن به تعریفی دقیق از اصطلاح استرس بسیار دشوار است. اکثر نظریه پردازان بالان (1968) موافق استرس یک مفهوم فرضی است. یعنی استرس نوعی تصور است که وجود خارجی برای بینی ندارد ولی در تفسیر پدیده های مشاهده پذیر می تواند مفید باشد. لانگ مدل سه سیستمی از استرس داده است که وسیعا به فهم تعریف های مختلف کمک کرده است. استرس را می توان بر حسب افکار تعبیر کرد؛ برای مثال: من وحشت زده هستم، یا آن را بر حسب احساسات و واکنش های جسمانی تفسیر کرد مثل: افزایش ضربان قلب تعریق، تنش یا بر حسب رفتار مخرب مثل اجتناب ورزیدن از یک موقعیت یا گریز از آن در نظر گرفت. نیمرخ اضطراب و استرس در افراد مختلف، بسته به اینکه دست کدام نظام بیشترین تاثیر را پذیرفته است متفاوت خواهد بود (پاول و اتزایت، 1383). استرس در وسیعترین معنی، به عنوان یک سری پاسخ های جسمی، روانی و رفتاری نسبت به فشار روانی در نظر گرفته می شود.



شکل (1-2) مدل سیستمی لانگ (ایزدی یزدان آبادی 1392: 14).

آنچه در این تحقیق مد نظر است استرس شغلی و استرس در سازمان ها می باشد، بنابراین در یک تعریف کلی استرس شغلی را می توان جمع شدن عاملهای استرس زا و وضعیتهای مرتبط با شغل دانست که بیشتر افراد نسبت به استرس زا بودن آن اتفاق نظر دارند (سارافینو، 1396).

استرس را می توان واکنش های روانی، جسمانی هیجانی و رفتاری انسان به هر تهدید یا فشار ادراک شده درونی یا محیطی دانست (برومند، 1397). استرس شغلی، استرسی است که فرد در شغل مشخص دستخوش

249 ♦ علی اصغر کیا و همکاران

آن می گردد و بسته به تجربه فرد شاغل، میزان قدرت و ضعف در مواجهه با شرایط موجود ممکن است بازخوردهایی در فرد ظاهر شود که این بازخورد ها می تواند جوانب روانی، جسمانی و رفتاری فرد را در گیر نماید (حسین زاده و همکاران، 1392). در ادارات و سازمانها به خصوص سازمانهای رسانه ای به سبب ویژگی های خاص آن (متغیر بودن، پویایی، مهم بودن عامل زمان، گستردگی، غیر قابل برگشت بودن محصولات و ...) همیشه بحث استرس مطرح بوده است.

از طرفی همچنین استرس شغلی مسئله ای است که جویندگان کار بایستی به آن توجه عمیقی داشته و در فرآیند کاربایی خود مسائل عاطفی و روانی ناشی از شغل مورد نظر را مورد توجه قرار دهند (الوانی، 1376؛ به نقل از فرمند، 1388). استرس زمانی رخ می دهد که تقاضاهایی در فرد به وجود می آید که فراتر از منابع سازگاری او هستند (کاپلان¹، 2015).

خلاقیت

بررسی تعاریف خلاقیت نشان می دهد که عده ای از آنها به ویژگی های شخصیتی افراد، بعضی به فرایند و برخی نیز به نتیجه و محصول خلاقیت پرداخته اند (حسینی، 1384: 29). بنا بر تعریفی، خلاقیت به کارگیری توانایی های ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید (زارعی متین، 1374: 66) می باشد. همین نویسنده ترکیب ایده ها و ایجاد پیوستگی بین ایده ها را از ویژگی های ذهن خلاق بر می شمرد. مورهد و گریفین² خلاقیت را فرایند ایجاد دیدگاه های اصیل و تصویری روشن از موقعیت ها دانسته اند. از نظر آنها داشتن ذهنی آفریننده و مولد از طریق تصور و به تصویر کشیدن موقعیت ها، خلاقیت نام دارد و شاخص مهم آن قوی بودن ذهن در صورت دادن اشکال پدیده ها و حالات آن در ذهن می باشد. آنها چهار کارکرد عمده برای ذهن خلاق قائل هستند: 1- پدید آوردن یک محصول یا خدمت جدید، 2- پدید آوردن کاربردی جدید از یک محصول یا خدمت جدید، 3- حل یک مسئله، 4- حل یک منازعه (مورهد و گریفین، 2013: 559).

لذا می توان گفت که تفکر خلاق در عمل به برآوردن نیازها، حل مشکلات و ارائه راه حل های جدید برای حل درگیری ها و منازعات زندگی منتهی می شود. افرادی چون تورنس³ و دیگران، دی چکوراسل⁴ خلاقیت را برابر با توان حل مساله می دادند (سیف، 1397: 338). توان حل مساله نوعی توان و مهارت ذهنی است که در این مورد فرد خلاق دو ویژگی عمده دارد:

1. فرد خلاق تفکری تحلیل گر دارد: تفکر تحلیل گر، تفکری است که می تواند مسائل را تجزیه و تحلیل کند و عوامل تشکیل دهنده آنها را تشخیص دهد. در عین حال، تفکر تحلیل گر از مهارت های

1 kaplan

2. Moorhed & Griffin

3. Torrance

4. Dicheco & Russell

250 ♦ بررسی اثرات استرس شغلی بر تفکر خلاق خبرنگاران

مرتب کردن، مقایسه کردن، مقابله کردن، ارزیابی کردن و بالخره انتخاب کردن که همان الگوی منطقی حل مساله است برخوردار می باشد. پس تفکر تحلیلی گر تفکری تجزیه و تحلیل کننده و منطقی است.

2. فرد خلاق تفکری بارور و سازنده دارد: تفکر خلاق نوعی مهارت ذهنی است که در آن قدرت تصور و اندیشه به خلق ایده های نو به منظور دست یابی به یک یا چند راه حل می پردازد. تفکر خلاق تفکری واگرا¹ است که به بررسی راه حل های متفاوت مسئله می پردازد. به یک تعبیر، گاوین² تفکر خلاق را مترادف با تجسم خلاق می داند و معتقد است «تجسم خلاق، فن استفاده از نیروی خیال برای آفرینش خواسته های زندگیمان است» (استیونز، ترجمه معینی، 1390: 35-32). بدین ترتیب کسی که تفکر خلاق دارد می تواند ذهن خود را روی یک چیز متمرکز کند و آنقدر به آن انرژی بدهد تا واقعیت امر با آفریدن تصویری کاملاً واضح و قابل درک در ذهن روشن شود و در نهایت مساله حل گردد (گاوین³، ترجمه خوشدل، 1395: 18).

پرنس⁴ بین ویژگی های تفکر خلاق و عادی تفاوت هایی قائل است. از نظر او تفکر خلاق نوعاً تفکری غیر معمول و غیر عادی است و حتی ممکن است به ظاهر غیر منطقی به نظر بیاید. به هر حال، تفکر خلاق، تفکری است که از نظر ساختار روش و فرایند با تفکر عادی همانند نیست (هیکس⁵ 1991: 41).

جدول 1: مقایسه ویژگی های تفکر عادی با ویژگی های تفکر خلاق

ویژگی های تفکر عادی	ویژگی های تفکر خلاق
1- مجموعه آرزوهایی که منطقاً قابل دستیابی هستند.	1- مجموعه آرزوهایی که ممکن است الزاماً قابل دست یابی نباشند.
2- اصلاحاتی که برای تمام موقعیت ها مناسب است.	2- اصلاحاتی که ممکن است الزاماً برای همه موقعیت ها مناسب نباشد.
3- مستلزم تغییرات اندکی است.	3- مستلزم تغییرات زیادی است.
4- مقایسه هاسس که معمولاً منتج به حالت های روشن و صریح می شود.	4- مقایسه هایی که به آرزوها، تغییرات و اصلاح بیشتر منجر می شود.
5- منطقی و دقیق است.	5- احتمالاً غیر منطقی و تحمیلی است.
6- به همراه احساس آرامش و اطمینان است.	6- به همراه احساس سردرگمی، عدم اطمینان، اضطراب، هیجان و ترس است.
7- هیچ گونه یادگیری انجام نمی شود و یا اگر شود اندک است.	7- یادگیری و تمایل به یادگیری در سطح بالایی است.
8- از درجه بالایی از درستی برخوردار است.	8- امکان اشتباه یا خطا در آن وجود دارد.
9- چیزهایی قابل ذخیره، نگهداری یا یادگیری کمی وجود دارند.	9- چیزهای قابل ذخیره، نگهداری یا یادگیری زیادی وجود دارند.

منبع: هیکس، 1991، ص 43.

1. Divergent
2. Gawin
3. Gavin
4. Prince
5. Hicks

فرایند تفکر خلاق

عده ی زیادی از دانشمندان مانند هیکس (1991، صص 16-14)، فلد من¹ (2014، صص 99-196) و مورهد و گرفین (2013، صص 62-557) فرایند خلاقیت را مانند فرایند حل مساله می دانند. در الگوهای پیشنهاد شده ی آنها یافتن مساله، پیش بینی راه حل ها و در نهایت حل مساله از ارکان خلاقیت می باشد. در حقیقت، تفکر خلاق نیز در نهایت می خواهد مسائل زندگی را با بهترین و نوترین شکل آن حل کند. والاس² (2014) در کتاب «هنر تفکر» خود فرایند تفکر را به شرح زیر مرحله بندی می کند:

1. آمادگی: آمادگی به معنای تحرک و کوشش در جهت یافتن موضوعی برای خلاقیت می باشد. به عنوان مثال، پژوهشگری در یک آزمایشگاه با آگاهی و برنامه به دنبال کشف علمی موضوعات یا پدیده های مورد مطالعه خود می باشد. مشارکت در جامعه، حضور در جلسات و مواظبت و تفکر ذهنی برای کشف و اطلاع از پدیده ها از ویژگی های خلاقیت می باشد.

2. نهفتگی: در مرحله دوم، فرد تمام افکار و انرژی خود را بر مسئله متمرکز می سازد. در حقیقت مانند آن مرغی که روی تخم ها خوابیده باشد، وجود خود را وقف پرورش آن می کند. در این مدت، به طور آگاهانه و حتی غیر آگاهانه و غیرمستقیم به تحلیل مطلب می پردازد تا فکرش پخته شود. حاصل این کوشش چیزی جدید است که به صورت ایده، تصمیم یا عملکرد نو به شکلی منظم و ساختار یافته مطرح می شود.

3. اشراق: اشراق حاصل آمادگی و نهفتگی است. به عنوان مثال، اگر مدیر فرا دست به مدیری اطلاع دهد که به علت کمبود باید دونفر از افراد کلیدی خود را از کار برکنار کند و مدیر نخواهد آن دو نفر را از دست بدهد، بدون تردید درباره مسئله فکر می کند و در نهایت ممکن است با دلایل و مدارک و با استناد به امار و اطلاعات بودجه دلایلی قانع کننده برای عرضه به مدیر فرادست پیدا کند. این مساله برای مدت نسبتاً طولانی تمام فکر و ذهن مدیر را به خود مشغول می کند. او امکان دارد به هنگام غذاخوردن، سینما رفتن و حتی قبل از خواب و غیره به مسئله فکر کند و بالاخره در یک زمان یا حالت خاص جواب درت را تشخیص دهد که به آن اشراق گفته می شود.

4. اثبات: آخرین مرحله فرایند خلاقیت تعیین صحت و سقم اشراق است. مدیر پیش گفته ممکن است راه حلی را که به نظرش رسیده به رییس خود گزارش دهد. اگر رییس پیشنهاد یا گزارش او را بپذیرد، معلوم می شود که بینش او درست بوده است. بالعکس، اگر پیشنهاد یا راه حل او را نپذیرد، احتمالاً بینش او درست نبوده است. او ممکن است به راه حل های دیگر نیز فکر کند و آنقدر این کار را ادامه دهد که بالاخره رییس خود را متقاعد کند که دو کارمند مورد بحث را نباید اخراج کرد (والاس، 2014).

1. Feledman
2. Wallas

252 ♦ بررسی اثرات استرس شغلی بر تفکر خلاق خبرنگاران

فرانیند پیشنهادی والاس شباهت زیادی به فرایند حل مسئله فلدمن دارد. فلدمن، به طور کلی سه مرحله برای فرایند حل مسئله قائل است. نکته جالب این است که در کلمات و اشارات فلدمن از همان عبارات خاص خلاقیت و تولید استفاده می شود (فلدمن، 2014).

1. مرحله آمادگی: در این مرحله فرد احساس می کند که مسئله ای وجود دارد و می کوشد آن را درک کند. معمولاً، اگر مسئله ساده به نظر برسد، این مرحله به سرعت انجام می گیرد، و در صورت پیچیده بودن وقت بیشتری به آن اختصاص داده می شود. در این مرحله فرد سعی می کند تصویب شخصی و شناختی از مساله در ذهن خود ترسیم کند. طول مدت بررسی، علاوه بر پیچیده بودن مساله به تجربه های گذشته فرد نیز بستگی دارد. در همین مرحله فرد به طور ضمنی به راه حل های احتمالی مسئله می اندیشد و در عین حال محدودیت ها و پیامدهای راه حل ها را در نظر می گیرد.

2. مرحله تولید: در این مرحله ذهن بر یافتن و ایجاد راه حل های ممکن و موجود می پردازد. فرد از تمام تجربیات و حافظه خود برای پیش بینی راه حل ها استفاده می کند. الگوهای متفاوتی در پیدا کردن راه حل ها وارد عمل می گردد. این الگوها ممکن است جنبه ی نظام یافته، علمی و یا تجربی و ابتکاری داشته باشد. الگوریتم، الگوی نظام یافته علمی است که دست یابی به راه کارهای درست را از طریق الگوهای ریاضی میسر می سازد. الگوهای تجربی، بیشتر به آنچه فرد در گذشته با آن رو به رو شده و حافظه او از تجربیات برگرفته مربوط می شود. الگوهای ابتکاری، روش های ترکیبی یا نو هستند که از روش های تجزیه و تحلیل هدف به وسیله، راهبرد برنامه ریزی و جستجوی معطوف به گذشته بهره می گیرند. بدیهی است هرچه ذهن خلاق تر باشد راه حل های نو، غیر رایج و منحصر به فرد بیشتری ارائه می دهد.

3. مرحله داوری: در این مرحله فرد به بررسی و ارزیابی کفایت، توان و شایستگی راه حل های تولید شده می پردازد. یکی از کارهای مهم این مرحله کنار هم گذاشتن و مقایسه راه حل ها و تعیین اولویت آن ها با توجه به زمان، مکان، ضرورت حل مسئله، امکان عملی و قابل دسترس بودن آنهاست. بر حسب شرایط و میزان نیاز ممکن است فرد از بین چند راه حل مشابه پاره ای از راه حل ها را به عنوان نمونه یا نماینده برگزیند و یا در برخی از راه حل ها تعدیل ایجاد کند تا بتواند به صورت بهینه بهره برداری کند. پرنس که کوشش های زیادی روی موضوع جریان یا جهش فکری انجام داده و رابطه بین یادگیری و مهارت های خلاق حل مسئله را مورد بررسی قرار داده است، بر شش عملیات فکری در یادگیری و حل مساله تاکید دارد:

1. خواستن: یادگیرنده می خواهد یا آرزو دارد مشکلی را حل کند. این تمایل و علاقه ائیلن حرکت جریان فکری است.

2. یادآوری: فرد با استفاده از تجربیات گذشته خود می کوشد که مسئله را با موقعیت های مشابه تطبیق دهد و در حقیقت، این مرحله توان استفاده از تجربیات گذشته و تطبیق آنها با وضع فعلی نشان می دهد.

253 ♦ علی اصغر کیا و همکاران

3. تصور کردن: یادگیرنده نیروهای ذهنی خود را به کار می اندازد تا به چگونگی و چرایی رخداد پدیده مورد سوال پی ببرد و علل پیدایش یا وقوع آن را کشف کند.
4. مقایسه کردن: فرد تجربیات گذشته را با موقعیت کنونی مورد مقایسه قرار می دهد.
5. تغییر و انتقال دادن: در این مرحله فرد در تجربیات خود تغییراتی به وجود می آورد و آن را به موقعیت فعلی انتقال می دهد. او مسئله را با جدیدترین ادراک خود هماهنگ می کند و در راه حل های خود اصلاحاتی به وجود می آورد.
6. ذخیره کردن: نتایج را بصورت یک فکر منظم که همان راه حل است، بیان می کند. بالاخره آن چه را تاکنون به دست آورده است برای استفاده بعدی در آینده ذخیره می کند (میکس، 1991: 40-38).

پیشینه پژوهش

ناظری گهکانی و امیرفخرایی (1396) در مقاله‌ای با عنوان بررسی رابطه استرس شغلی با خلاقیت و سبک های تنظیم شناختی هیجان کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس انجام دادند که نتایج تحقیق حاکی از آن است بین استرس شغلی با میزان خلاقیت و سبک های تنظیم هیجان شناختی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس رابطه مستقیم معناداری وجود دارد.

خسروی و چگینی (1393) در پژوهشی با عنوان رابطه استرس شغلی با خلاقیت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان بیمه ایران در استان مرکزی به این نتیجه رسیدند که بین متغیر استرس شغلی با خلاقیت سازمانی و مؤلفه هایش و همچنین رضایت شغلی و مؤلفه هایش رابطه معنادار و منفی بوده وجود دارد. همچنین دو متغیر خلاقیت سازمانی و رضایت شغلی توانستند استرس شغلی را پیش بینی کنند که رضایت شغلی بهترین پیش بینی کننده برای استرس شغلی است.

حاجلو و همکاران (1391) در مقاله ای با عنوان بررسی رابطه بین خلاقیت سازمانی، استرس شغلی و انگیزش پیشرفت با تعهد سازمانی پرستاران توانستند بین خلاقیت سازمانی و انگیزش پیشرفت رابطه مثبت پیدا کنند در حالیکه بین خلاقیت سازمانی و استرس شغلی و بین انگیزش پیشرفت و استرس شغلی رابطه منفی به دست آمد.

پارساژاد و همکاران (1390) در مقاله خود با عنوان رابطه خلاقیت سازمانی و رضایت شغلی با استرس شغلی در بین کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان فارس به این نتیجه رسیدند که بین ابعاد خلاقیت سازمانی و استرس شغلی رابطه معنادار و منفی وجود دارد.

254 ♦ بررسی اثرات استرس شغلی بر تفکر خلاق خبرنگاران

زارع و همکاران (1389) در مقاله خود با عنوان بررسی رابطه جو سازمانی با استرس شغلی و خلاقیت کارکنان (مرد و زن) اداری آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی به این نتیجه رسیدند که در جو باز پارامترهایی چون صمیمیت، ملاحظه‌گری، نفوذ و پویایی و ... باعث خلاقیت کارکنان و کاهش استرس آنان شد و در جو بسته عواملی چون فاصله‌گیری، بی‌علاقگی و فقدان تعهد شغلی، تأکید بر تولید، مزاحمت، انگیزه خلاقیت کارکنان را پایین و استرس آنان را افزایش داد.

با یرون و همکاران (2018) فرا تحلیل از مدل‌های نظری در رابطه بین عوامل استرس‌زا و خلاقیت انجام دادند. که شامل 76 مطالعه تجربی با هدف روشن‌سازی این ارتباط و شناسایی عواملی که ممکن است تفاوت بین مطالعات را توضیح دهند، بود. نتایج نشان می‌دهد که تأثیر عوامل استرس‌زا بر عملکرد خلاقانه بستگی به این دارد که عوامل استرس‌زا عامل تحریک استرس هستند و آن چه نوع استرس است. آنها یک رابطه منحنی بین استرس ارزشیابی و خلاقیت پیدا کردند، به گونه‌ای که زمینه‌های ارزیابی پایین باعث افزایش عملکرد خلاقانه نسبت به شرایط کنترل شد، در حالی که زمینه‌های بسیار ارزشیابی باعث کاهش عملکرد خلاقیت می‌شوند. یافته‌ها نشان داد بین عدم کنترل و خلاقیت رابطه منفی خطی وجود دارد به گونه‌ای که عدم کنترل بیشتر باعث کاهش عملکرد خلاقیت می‌شود. نتایج نشان می‌دهد که تأثیر عوامل استرس‌زا بر خلاقیت پیچیده تر از آن است که قبلاً تصور می‌شد و نشانگر لزوم درک شرایط مرزی بین یافته‌های ناهماهنگ است.

گاوندراجان¹ (2012) در پژوهشی با عنوان اثرات استرس و همدردی با خلاقیت و عملکرد که در سال 2012 انجام داده است به این نتیجه رسید که تنش و همدردی، تأثیر منفی بر خلاقیت و عملکرد دارد. نتایج تحقیق احدنژاد تبریزی و همکاران (2011) با عنوان رابطه بین تفکر خلاقانه و اضطراب در پسران و دختران نوجوان تهران، ایران، همبستگی بالا بین تفکر خلاق و اضطراب نوجوانان را نشان می‌دهد. واساسوا² (2011) در پژوهشی با عنوان خلاقیت و ارتباط آن با احساس استرس که بر روی دانشجویان انجام داده است به این نتیجه رسید که موقعیت‌های با حداقل استرس برای دانشجویان بسیار خلاق، شرایطی مورد علاقه و پرهیجان برای آنها است همچنین دانشجویان با خلاقیت کمتر حداقل شرایط استرس را در ارتباط با وضعیت اضطراب و موقعیت‌های غیر منتظره احساس می‌کنند.

خزانی و نظریان (2010) در پژوهش خود با عنوان رابطه بین عوامل استرس‌زا و خلاقیت (یک فراتحلیل از مدل‌های نظری)، نشان دادند که اثر استرس‌ها بر عملکرد خلاق بستگی دارد به اینکه چگونه استرس باعث

1 Govindarajan
2 VAŠAŠOVÁ

استرس می شود و چه نوع استرس ایجاد می شود. پژوهشگران یک رابطه منحنی بین استرس ارزیابی و خلاقیت پیدا کردند به طوری که یک رابطه خطی منفی بین غیرقابل کنترل بودن و خلاقیت پیدا کردند که عدم کنترل بیشتر باعث کاهش عملکرد خلاقانه شد.

با بررسی پیشینه های انجام شده مرتبط با تحقیق مشخص گردید که تحقیقات کمی در حوزه استرس شغلی و تفکر خلاق یا خلاقیت انجام شده است. در هر صورت با بررسی محدود تحقیقات انجام شده در این حوزه مشخص گردید که برخی تحقیقات انجام شده تاثیر متغیر استرس شغلی بر تفکر خلاق یا خلاقیت را تایید نمودند اما تحقیقاتی نیز در این حوزه به رابطه منفی بین این دو متغیر نیز اشاره داشته اند، لذا با توجه به نقش موثر استرس در سازمان های رسانه ای و به خصوص در میان خبرنگاران آنها و تاثیر آن بر خلاقیت کاری شان اهمیت بررسی این ارتباط را نشان می دهد.

فرضیه های پژوهش

- با توجه به مطالب ارائه شده در مبانی نظری و پیشینه تحقیق، فرضیه های ذیل قابل طرح اند:
- فرضیه اول: نقش در استرس شغلی بر تفکر خلاق خبرنگاران تاثیر زیادی دارد.
 - فرضیه دوم: ارتباط در استرس شغلی بر تفکر خلاق خبرنگاران تاثیر زیادی دارد.
 - فرضیه سوم: حمایت مسئولین در استرس شغلی بر تفکر خلاق خبرنگاران تاثیر زیادی دارد.
 - فرضیه چهارم: حمایت همکاران در استرس شغلی بر تفکر خلاق خبرنگاران تاثیر زیادی دارد.
 - فرضیه پنجم: کنترل در استرس شغلی بر تفکر خلاق خبرنگاران تاثیر زیادی دارد.
 - فرضیه ششم: تقاضا در استرس شغلی بر تفکر خلاق خبرنگاران تاثیر زیادی دارد.
 - فرضیه هفتم: تغییرات در استرس شغلی بر تفکر خلاق خبرنگاران تاثیر زیادی دارد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نوع مدل معادلات ساختاری است. در این تحقیق پس از بررسی مدل های مربوط به استرس شغلی و تفکر خلاق از پرسشنامه استاندارد مربوط به هر دو شاخص استفاده گردید سپس از طریق توزیع این پرسشنامه ها در میدان تحقیق داده های پژوهش استخراج شد. این پژوهش در سال 1398 انجام گردیده است. جامعه ی آماری آن را خبرنگاران، سردبیران، دبیران خبری و نیروهای فعال خبرگزاری های ایسنا و ایکننا تشکیل می دهند که تعداد آنها 150 نفر بوده و با توجه به فرمول کوکران، حجم نمونه 110 نفر به دست می آید و این افراد با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شده اند. ابزار گرد آوری داده ها شامل دو پرسشنامه استاندارد استرس شغلی و تفکر خلاق است که در این بین، پرسشنامه سنجش استرس¹ HSE

256 ♦ بررسی اثرات استرس شغلی بر تفکر خلاق خبرنگاران

ابزاری است که از سوی سازمان اجرایی سلامت و ایمنی شغلی انگلستان برای اندازه‌گیری شاخص‌های استرس شغلی در دهه نود میلادی تولید و تا به امروز بارها مورد بررسی و بهینه‌سازی قرار گرفته است. این پرسشنامه به دفعات در ایران مورد استفاده و بررسی قرار گرفته است و اعتبار و روایی آن مطلوب ارزیابی گردیده است. این پرسشنامه شامل 35 گویه (سوال) با هفت مولفه نقش (5 گویه)، ارتباط (4 گویه)، حمایت مسئولین (5 گویه)، حمایت همکاران (4 گویه)، کنترل (6 گویه)، تقاضا (8 گویه) و تغییرات (3 گویه) می‌باشد. همچنین در پرسشنامه سنجش مهارت تفکر خلاق ولچ و دووال¹ (2002) روایی این پرسشنامه را مطلوب گزارش کرده و پایایی آن را طبق آلفای کرونباخ بالای 80 درصد ذکر کرده است. این پرسشنامه نیز شامل 20 گویه (سوال) می‌باشد. با این حال برای تعیین روایی عوامل از نظرات کارشناسان متخصص در زمینه محتوای سوالات نیز استفاده گردید. همچنین جهت تایید روایی سازه و ساختار پرسشنامه از تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم جهت مولفه‌های استرس شغلی و تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول جهت شاخص‌های تفکر خلاق استفاده شد. جهت پایایی پرسشنامه نیز از آزمون آلفای کرونباخ استفاده گردید که در پرسشنامه استرس شغلی آلفای کرونباخ 0,753 و در پرسشنامه تفکر خلاق آلفای کرونباخ 0,851 بدست آمد و به دلیل اینکه از عدد 0,7 بزرگتر می‌باشند پایایی تایید شد. مقدار شاخص *gof* از فرمول زیر محاسبه و در شرایطی که از 0,36 بالاتر باشد مطلوب بوده و مدل تایید می‌شود.

$$GOF = \sqrt{\text{communality} \times R^2}$$

جدول 2: شاخص‌های برازش مدل ساختاری

ردیف	مولفه‌ها	R2	COMMUNALITY	GOF	نتیجه
1	استرس شغلی	برونزا	0,155819	0,393	تایید مدل
2	تفکر خلاق	0,492676	0,250430		
3	نقش	0,224423	0,460567		
4	ارتباط	0,107408	0,425156		
5	حمایت مسئولین	0,701696	0,424800		
6	حمایت همکاران	0,424671	0,480200		
7	کنترل	0,549403	0,353717		
8	تقاضا	0,157293	0,314782		
9	تغییرات	0,606169	0,555808		
	متوسط	0,408	0,308		

مقدار شاخص *gof* از فرمول بالا 0,393 محاسبه گردید و به علت اینکه از 0,36 بالاتر می باشد مطلوب بوده و مدل تایید می گردد.

یافته های پژوهش

در بخش توصیفی پژوهش پیش رو، از تکنیک های آمار توصیفی جهت بررسی چگونگی توزیع نمونه آماری از جهت متغیر های سن، جنس، سابقه کار و تحصیلات استفاده شده است. نتایج نشان داد 50 نفر از افراد را مردان و 60 نفر از جامعه آماری را زنان تشکیل می دهند. همچنین 6 نفر از افراد دارای سن کمتر از 25 سال، 41 نفر سن بین 25 تا 32 سال، 54 نفر بین 33 تا 40 سال، 7 نفر بین 41 تا 47 و 2 نفر از افراد بالای 47 سال سن دارند. نتایج آمار توصیفی همچنین نشان داد 2 نفر از افراد دارای مدرک دیپلم، 11 نفر فوق دیپلم، 53 نفر دارای مدرک لیسانس، 41 نفر ارشد و 3 نفر از جامعه آماری را افراد با مدرک تحصیلی دکترا به خود اختصاص می دهند. همچنین 15 نفر از افراد در جامعه آماری دارای تجربه کاری کمتر از 5 سال، 47 نفر دارای تجربه کاری بین 5 الی 10 سال، 30 نفر بین 10 الی 15 سال، 11 نفر بین 15 الی 20 سال و 3 نفر از افراد در جامعه آماری بالاتر از 20 سال تجربه کاری دارند. معیارهای عددی متغیر های اصلی تحقیق به شرح جدول 2 می باشد:

جدول 3: خلاصه معیارهای عددی متغیرهای پژوهش

	نقش	ارتباط	حمایت مسئولین	حمایت همکاران	کنترل	تقاضا	تغییرات	استرس شغلی	تفکر خلاق
میانگین	4,0136	2,9515	3,3142	3,4841	3,3645	3,2934	3,0894	3,3587	3,6092
انحراف معیار	0,58537	0,84806	0,64726	0,60814	0,56307	0,56095	0,83308	0,36313	0,47116
واریانس	0,343	0,719	0,419	0,370	0,317	0,315	0,694	0,132	0,222
چولگی	0,068	-0,320	-0,046	0,000	-0,115	-0,077	-0,037	0,337	0,080
کشیدگی	-0,831	0,006	-0,998	1,098	-0,127	-0,059	-0,363	-0,042	-0,466

در جدول فوق به میزان میانگین، انحراف معیار، واریانس، چولگی و کشیدگی متغیرها اشاره شده است. همانطور که از جدول بالا مشخص می شود تمام متغیرها به غیر از ارتباط، از میانگین بالای 3 برخوردارند که با توجه به طیف 5 گزینده ای لیکرت از مقدار مطلوبی برخوردار می باشند و به نظر می رسد افراد نمونه آماری از نظر ارتباطات از سطح کاملاً مطلوبی برخوردار نیستند لازم به ذکر است که دامنه قابل

258 ♦ بررسی اثرات استرس شغلی بر تفکر خلاق خبرنگاران

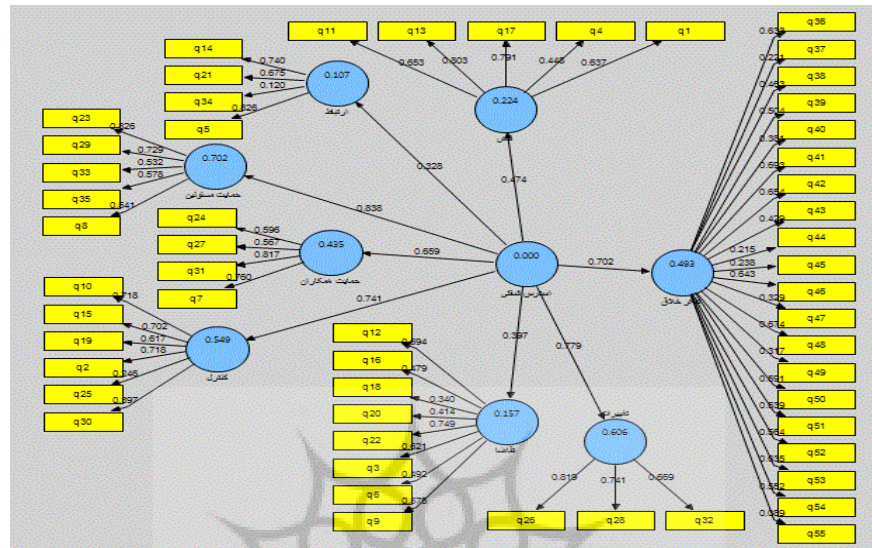
قبول برای چولگی و کشیدگی بین 3 تا 3- می باشد و با توجه به مقادیر جدول فوق در دامنه قابل قبولی قرار دارند (حیب پور و صفری، 189:1395؛ منصورفر، 47:1384).
پیش از انجام سایر مراحل تحقیق لازم است نرمال بودن داده‌ها بررسی شود که برای انجام آن از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده تا از نرمال بودن داده‌ها اطمینان حاصل گردد (جدول 3).

جدول 4. خلاصه نتایج حاصل از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

	تفکر خلاق	استرس شغلی	تغییرات	تقاضا	کنترل	حمایت همکاران	حمایت مسئولین	ارتباط	نقش
Test Statistic	0,064	0,059	0,130	0,069	0,092	0,116	0,096	0,115	0,127
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.000 ^c	.200 ^{c,d}	.023 ^c	.001 ^c	.015 ^c	.001 ^c	.000 ^c

همان‌طور که در جدول 3 آمده است، با توجه به سطح معناداری به دست آمده که برای اکثر متغیرهای تحقیق کوچکتر از 0/05 است بنابراین توزیع داده‌ها با توزیع نرمال اختلاف معناداری داشته و در نتیجه غیر نرمال می باشند. در این مرحله به اجرای مدل و تایید روایی سازه و ساختار توسط تحلیل عاملی تاییدی و همچنین به بررسی فرضیه‌های تحقیق با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری می پردازیم. در این کار نرم افزار smart-pls نسخه (2) مدنظر قرار گرفت. بررسی مدل و فرضیه هادر حال ضرایب استاندارد به شرح نمودار ذیل می باشد:

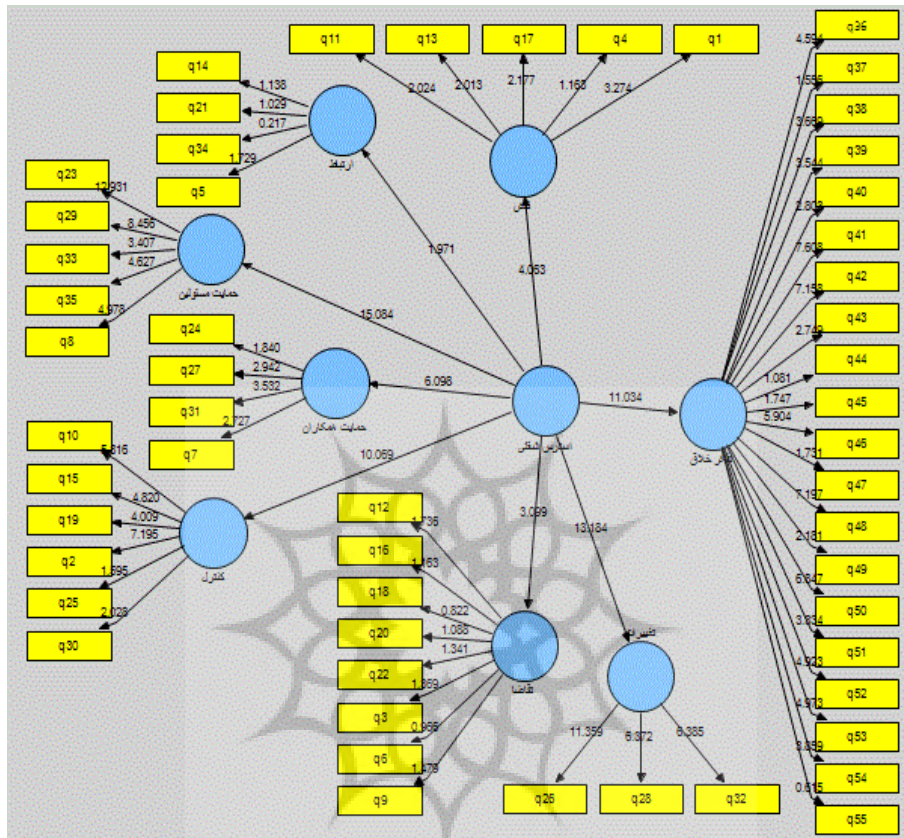
شکل 1- مدل در حالت ضرایب استاندارد



همانطور که در شکل بالا مشخص می شود ضرایب مسیر بین متغیرها از مقدار مطلوب نزدیک به 1 برخوردار می باشد که این ضرایب میزان تأثیر هر متغیر بر متغیر دیگر را نشان می دهد. همچنین ضرایب مربوط به بارهای عاملی همگی از مقادیر مطلوب بالاتر از 0,4 برخوردار می باشند. بنابراین ضرایب بارهای عاملی مطلوب بوده و روایی سازه و ساختار در تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول و دوم تایید می گردد.

نمودار پایین مدل در حالت سطح معناداری را نشان می دهد. لازم به ذکر است سطح معناداری بیشتر از 1,96 و کمتر از -1,96 قابل قبول می باشد و هر ضریبی در مدل که دارای سطح معناداری بیشتر از 1,96 و یا کمتر از -1,96 باشد، آن ضریب معنادار بوده و تایید می گردد.

شکل 2-مدل در حالت معناداری



با توجه به شکل بالا مشخص می گردد که سطح معناداری تاثیر متغیر استرس شغلی بر تفکر خلاق عدد 11,034 بوده و چون این عدد از 1,96 بزرگتر است بنابراین میزان تاثیر این دو متغیر بر یکدیگر که عدد 0,702 بوده معنادار می باشد. شکل بالا همچنین نشان می دهد ضرایب ابعاد استرس شغلی نیز از سطح معناداری مطلوبی برخوردار می باشد؛ زیرا همگی از 1,96 بالاتر می باشند. بالاترین سطح معناداری برای مولفه حمایت مسئولین با مقدار 15,074 و پایین ترین سطح معناداری برای مولفه ارتباط با مقدار 1,971 بوده و مطلوب می باشد.

از این رو، نتایج تکنیک های آمار توصیفی نشان داد بیشترین فراوانی از نظر تحصیلات، افراد دارای مدرک لیسانس و از نظر سن، افراد در گروه سنی 33 الی 40 می باشند. همچنین بیشترین فراوانی را زنان تشکیل داده و افراد با تجربه کاری 5 الی 10 سال دارای بیشترین فراوانی است.

261 ♦ علی اصغر کیا و همکاران

همچنین نتایج حاصل از تحلیل مسیر نشان داد که استرس شغلی به میزان 70 درصد و با سطح معناداری 11,034 بر تفکر خلاق تاثیر گذار است. نتایج مدل سازی و آزمون فرضیات همچنین نشان داد از مولفه های استرس شغلی، مولفه نقش به میزان 47 درصد و با سطح معناداری 4,053، مولفه ارتباط به میزان 32 درصد و با سطح معناداری 1,971، مولفه حمایت مسئولین به میزان 83 درصد و با سطح معناداری 15,074، مولفه حمایت همکاران به میزان 65 درصد و با سطح معناداری 6,098، مولفه کنترل به میزان 74 درصد و با سطح معناداری 10,059 و در پایان مولفه تغییرات به میزان 77 درصد و با سطح معناداری 13,184 بر تفکر خلاق تاثیر گذار است.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه های تحقیق به شرح جدول 4 اثبات می شود.

جدول 5: خلاصه نتایج فرضیه های تحقیق

فرضیه ها	مستقل	وابسته	ضریب	سطح معناداری	وضعیت
اصلی	استرس شغلی	تفکر خلاق	0,702	11,034	تایید
1	نقش		0,474	4,053	تایید
2	ارتباط		0,328	1,971	تایید
3	حمایت مسئولین		0,838	15,084	تایید
4	حمایت همکاران		0,659	6,098	تایید
5	کنترل		0,741	10,059	تایید
6	تقاضا		0,397	3,099	تایید
7	تغییرات		0,779	13,184	تایید

بحث و نتیجه گیری

شغل خبرنگاری همواره به دلیل ماهیت، سطح و نوع فعالیت از تنش ها و فشارهای محیطی خاصی تاثیر می پذیرد، به گونه ای که میزان استرس وارد شده به خبرنگاران می تواند بر عملکرد آنها تاثیر بگذارد. از طرفی نیز یکی از راه های پیشرفت یک خبرنگار، مزیت رقابتی و موفقیت وی خلاق بودن و داشتن تفکر خلاق در این حوزه است. لذا در این تحقیق سعی شد تاثیر استرس شغلی و مولفه های آن (نقش، ارتباط، حمایت مسئولین، حمایت همکاران، کنترل، تقاضا و تغییرات) بر تفکر خلاق خبرنگاران سنجش شود.

با توجه به یافته های بدست آمده می توان اینگونه نتیجه گیری کرد که استرسی شغلی بر تفکر خلاق خبرنگاران اثرگذار است. به عبارتی دیگر می توان گفت که بهبود وضعیت استرس شغلی و مولفه های آن (نقش، ارتباط، حمایت مسئولین، حمایت همکاران، کنترل، تقاضا و تغییرات) می تواند

262 ♦ بررسی اثرات استرس شغلی بر تفکر خلاق خبرنگاران

منجر به بهبود و ارتقا تفکر خلاق در کارکنان (خبرنگاران) دو خبرگزاری مورد بررسی شود. از سویی، همچنین نتایج حاصل از تحقیق نشان داد، در بین ابعاد استرس شغلی، مولفه حمایت مسئولین بیشترین تاثیر را در تفکر خلاق خبرنگاران داشته است و همچنین مولفه ارتباط کمترین تاثیر را بر تفکر خلاق خبرنگاران بر عهده دارد. براساس نتایج به نوعی می توان به این نتیجه رسید که مدیران خبرگزاری های مورد بررسی در این تحقیق برای ارتقای کیفیت کاری خبرنگاران در گام نخست باید در جهت حمایت از کارکنان خود در راستای بهبود تفکر خلاق آنها پیش قدم شوند. از این رو خبرگزاری ها بایستی اهداف و رسالت خبرگزاری برای خبرنگاران را تبیین و روشن کنند و ارتباط خوبی بین مدیران خبرگزاری و خبرنگاران ایجاد شود تا مدیران به آنها جهت انجام بهتر کار مشاوره لازم را ارائه دهند و همچنین بتوانند از آن طرف به مشکلات آنها به خوبی گوش فرا دهند.

در این راستا به نظر می رسد ایجاد و استقرار نظام تشویق و پاداش برای خبرنگاران می تواند ضمن ایجاد انگیزه برای بالا بردن کیفیت کاری خبرنگاران، زمینه رشد و یادگیری آنها را نیز فراهم سازد؛ چراکه ارتباط مناسب بین نیروهای صف و ستاد در یک سازمان می تواند منجر به هم افزایی و رشد و توسعه سازمانی همه جانبه گردد.

از منظر کلان و همراستا با پژوهش های پیشین انجام شده از جمله مطالعات ناظری گهکانی و امیرفخرایی (1396)، خسروی و چگینی (1393)، حاجیلو و همکاران (1391) و گاوینداراجان (2012) که شرح آن در پیشینه تحقیق بیان شد، می توان این پیشنهاد را مطرح کرد که به منظور کارایی بیشتر شغلی خبرنگاران، باید به آنها فرصت کافی برای استراحت داده و تلاش گردد با آنها با نهایت احترام و ادب رفتار شود. همچنین برای به انجام رساندن امور محوله ضمن تقسیم وظایف مناسب به خبرنگاران فرصت و زمان مناسب کافی جهت انجام بهتر وظایف داده شود و در کنار آن اقدامات لازم برای تقویت حس همکاری تیمی و فضای آن در محیط کاری برای خبرنگار فراهم گردد. در این میان، می توان به آنها اجازه و حق انتخاب داد؛ چرا که شغل خبرنگاری به واسطه ماهیت شغلی ضمن نیازمند فراهم آوردن فضایی منعطف و همراه با پیشرفت انگیزه جهت ادامه موفق تر کار است.

نتیجه کلی اینکه بسیاری پژوهشگران استرس را به ترازویی تشبیه می کنند که در یک طرف آن توانایی و قدرت مقابله فرد قرار دارد و کفه دیگر آن را شرایط و فشارهای موجود تشکیل می دهد. پژوهشگران معتقدند که هنگامی که فرد احساس می کند توانایی روبه رو شدن با فشارهای ناشی از شرایط پیش رو را داراست هر دو کفه در یک وضعیت تعادل قرار می گیرند. البته قرار گرفتن در وضعیت تعادل همیشه به صورت دقیق امکانپذیر نیست، چون که برخورد افراد با مسائل، یک پدیده روانشناختی است؛ از این منظر، استرس خوب (در جهت مثبت) باعث به وجود آمدن اعتماد به نفس، حس کنترل و توانایی مقابله و درگیر شدن با وظایف، چالش ها و فشار شرایط خواهد بود. به منظور

263 ♦ علی اصغر کیا و همکاران

تأمین هوشیاری و عملکرد ذهنی و جسمی لازم جهت خلاقیت و سودمندی، فعال شدن پاسخ استرس در یک حد معین ضروری به نظر می رسد.

البته باید این نکته را همیشه در نظر داشت که ما نمی توانیم زندگی عاری از پریشانی، استرس و فشار داشته باشیم؛ بنابراین بایستی هدف، بهبود عملکرد و زندگی کاری از طریق حفظ ترازو در ناحیه های طبیعی و استرس خوب باشد. در این بین، قرار گرفتن در ناحیه طبیعی و استرس خوب می تواند از طریق آموزش مهارت های ایجاد تعادل بین شرایط و توانایی مقابله به دست آید و پایه ای باشد برای کنترل مؤثر استرس شخصی و شغلی.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

- احمدی، عبدالله، ایرانیان، سید جواد، پارسا نژاد، معصومه. (1390). رابطه خلاقیت سازمانی و رضایت شغلی با استرس شغلی در بین کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان فارس. فصلنامه روان شناختی تحلیلی شناختی، 2، (8)، 71-84.
- احمدی، عبدالله؛ ایرانیان، سید جواد؛ پارسا نژاد، معصومه (1390)؛ "رابطه خلاقیت سازمانی و رضایت شغلی با استرس شغلی در بین کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان فارس"؛ مجله روانشناسی تحلیلی-شناختی؛ شماره 8.
- اخوان، سپیده، ملاحی، تکتم، پوشنه، کامبیز خسروبابادی، علی اکبر (1397). رابطه رشد اخلاقی معلم با تفکر خلاق در دانش آموزان، ماهنامه آفاق علوم انسانی، شماره چهاردهم، خرداد ماه 1397.
- استیونز، مایکل (1390). چگونه مسائل خود را حل کنید؛ ترجمه جهانشاه معینی. تهران: انتشارات دانش.
- برومند، زهرا (1397). مدیریت رفتار سازمانی. تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.
- حاجلو، نادر، صبحی قراملکی، ناصر، امامی، فاطمه. (1391). بررسی رابطه بین خلاقیت سازمانی، استرس شغلی و انگیزش پیشرفت با تعهد سازمانی پرستاران. مطالعات روانشناختی، 8(3).
- حاجلو، نادر؛ صبحی قراملکی، ناصر؛ فاطمه امامی (1391)؛ " بررسی رابطه بین خلاقیت سازمانی، استرس شغلی و انگیزش پیشرفت با تعهد سازمانی پرستاران"؛ مطالعات روانشناختی؛ دوره هشتم، پاییز 1391، شماره 3.
- حبیب پور، کریم؛ صفری، رضا، (1395)، "راهنمای جامع کاربرد spss در تحقیقات پیمایشی"، موسسه راهبرد پیمایش، چاپ هفتم، تهران، انتشارات آزاد پیما.
- حسین زاده ادریس فقیه محمدامین، کلتة حاجی امید، روشنائی قدرت اله، تقوی محمود (1392). بررسی برخی عوامل مرتبط با استرس شغلی آتش نشانان سازمان آتش نشانی تهران در سال 1390، جنتاشاپیر، 129-136.
- حسینی، افضل السادات (1384). ماهیت خلاقیت و شیوه‌های پرورش آن. مشهد: انتشارات آستان قدس رضوی.
- خسروی و چگینی (1393)؛ " رابطه استرس شغلی با خلاقیت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان بیمه ایران در استان مرکزی" دومین کنفرانس بین المللی مدیریت چالشها و راهکارها.
- خسروی، ابوالفضل و محمد چگینی (1393). رابطه استرس شغلی با خلاقیت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان بیمه ایران در استان مرکزی، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت چالشها و راهکارها.
- رضائیان، علی (1394)؛ " مدیریت فشار روانی (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته)"، تهران: سمت.
- زارع، حسین، فیضی آوات، محبوبی، طاهر (1389). بررسی رابطه جو سازمانی با استرس شغلی و خلاقیت کارکنان (مرد و زن) اداری آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی. تحقیقات علوم رفتاری دوره هشتم پاییز و زمستان، شماره 16.
- زارعی متین، حسن (1374). خلاقیت و نوآوری. دانش مدیریت، شماره 24.
- سارافینو، ادوارد (1396)؛ "روانشناسی سلامت"، ترجمه گروهی از مترجمان، تهران، رشد.

- سیف، علی اکبر (1397). روان شناسی پرورشی. تهران: مرکز نشر دانشگاهی.
- عباسی اسفنجیر، علی اصغر، موسوی امیری، سیده سمیه. (1397). رابطه‌ی استرس شغلی با کیفیت زندگی و سازگاری زناشویی در بین پزشکان زن شهرستان آمل. فصلنامه علمی - پژوهشی زن و جامعه، 35(9)، 271-288.
- عماد، سید عیسی، عباس زاده، محمد. (1394). مطالعه رابطه بین مهارت‌های ارتباطی با استرس شغلی خبرنگاران شاغل در باشگاه خبرنگاران شهر تهران. پژوهش‌های ارتباطی، 22(84)، 97-115.
- فقیهی فرهمند، ناصر (1388)؛ "مدیریت استرس مدیران و کارکنان سازمان"، فصلنامه فراسوی مدیریت، سال سوم، شماره 10 صص 165-188.
- قلی پور، آرین (1396)؛ "مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی)"، تهران، سمت.
- گاوبین، شاکتی (1395)؛ تجسم خلاق. ترجمه گیتی خوشدل. تهران، نشر همراه.
- منصورفر، کریم، (1384)، روش‌های آماری، چاپ هفتم، تهران، انتشارات دانشگاه تهران.
- نظری گهکانی و امیرفخرایی (1396)؛ " بررسی رابطه استرس شغلی با خلاقیت و سبک‌های تنظیم شناختی هیجان کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس " سومین کنفرانس بین‌المللی تحقیق و توسعه در علوم انسانی، مدیریت و اقتصاد .
- نظری گهکانی، فاخته و آرزیتا امیرفخرایی (1396). بررسی رابطه استرس شغلی با خلاقیت و سبک‌های تنظیم شناختی هیجان کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس. کنفرانس ملی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی.
- Asmawati, D.; Fatimah, Y.; Norhayati, I.; Norbayah, A.K. & Roselliza Murni, A.R. (2014). **A Study of The Relationship And Influence of Personality on Job Stress Among Academic Administrators At a University.**
- Brunner LS, Fipps A, Luckmann J.(2002) [Surgical implications]. Farahani Z. (translator). 3rd ed. Tehran: Nour-e-Danesh;; 100-12.
- Buchanan, M. & Keats, P. (2011). **Coping With Traumatic Stress In Journalism: A Critical Ethnographic Study.** *International Journal of Psychology*, Vol. 46, No. 2, pp. 127-135.
- Feldman, Robert S. (2019). **Understanding Psychology.** New York: McGraw- Hill.
- Hicks, Michael J. (1991). **Problem Solving in Business and Management.** London: Chapman and Hall.
- Jungwee P. **work stress and job performance.** Statistics Canada – catalogue. 2007 ;5-17.
- Kalimo R, Batawi M, Cooper CL.(1987) **Psychosocial factors at work.** Geneva: World Health Organization; 2.
- Kaplan and Sadock's(2015). **Synopsis of Psychiatry: Behavioral Sciences/Clinical Psychiatry**, 10th edition.
- Moorhed, Gregory and Ricky W. Griffin (2013). **Organization Behavior**, 2nd ed. Boston: Houghton M ifflin company.

- Rehman SU, Khan MA, Afzal H, Akhter W, Imran A.(2010) **Stress in banker's life: Demands-control model as predictors of employee's activity participation.** Afr. J. Bus. Manage.;4(9):1679-90.
- Storm, B.C., Angello, G., Buchli, D.R., Koppel, R.H., Little, J.L. and Nestojko, J.F., (2015). **A review of retrieval-induced forgetting in the contexts of learning, eyewitness memory, social cognition, autobiographical memory, and creative cognition.** In Psychology of Learning and Motivation (Vol. 62, pp. 141- 194). Academic Press.
- Wallas, G. (2014). **The Art of Thought.** New York. Harcourt Brace.
- Zbainos, Dimitrios. *Lubart, Todd.*(2016) **Published in,** Journal of Cognitive Education and Psychology. vol. 15, no. 1, p. 1-160.
- Welch.D. Mc Dowall.J.(2002) **A Comparison of Creative Strategies in Teaching Undergraduate Students in the Visual Arts and Design.**
- VAŠAŠOVÁ, ZLATA (2011). **Creativity and Its Relation to Stress Perception,** Journal of in ter disciplinary Research.
- Govindarajan, Subha (2012). **Effects of Stress and Co-Rumination on Creativity and Performance, Master's Theses and Graduate Research ,** San Jose State University ,Spring 2012.
- Byron, K., Khazanchi, S., & Nazarian, D. (2010). **The relationship between stressors and creativity: A meta-analysis examining competing theoretical models.** Journal of Applied Psychology, 95(1), 201-212.
- Ahadnejad Tabrizi, elahesh, Abu Talib, mansour, Yaacob, siti nor (2011). **relationship between creative thinking and anxiety among adolescent Boys and girls in TEHRAN, IRAN,** International Journal of Humanities and Social Science Vol. 1 No. 19; December 2011.

