بررسی میزان استرس شغلی و بهره وری کارکنان شرکت گاز استان کردستان

حبیب الله حسن زاده[۱]، ناصر شیربگی[۲]، هوشنگ اولی زاده[۳]

تاریخ دریافت: ۹۰/۰۲/۱۲ تاریخ ویرایش: ۹۰/۰۳/۰۱ تاریخ پذیرش: ۹۰/۰۹/۰۹

چکیده

زمینه و هدف: انسان محور و وسیله اصلی توسعه همه جانبه است و نیروی انسانی موثر، عامل اصلی تداوم، موفقیت و تحقق اهداف سازمان است. در همین راستا، محیط شغلی و سلامت سازمانی نیز از عوامل مهم و تأثیرگذار در کاهش میزان استرس در محیط کار و افزایش بهره‌وری می‌باشند. هدف این پژوهش تعیین میزان بهره‌وری و استرس شغلی در بین کارکنان شرکت گاز استان کردستان می‌باشد.

روش بررسی: روش پژوهش توصیفی پیمایشی بوده و تمامی کارکنان به عنوان نمونه انتخاب شدند که در پایان تعداد ۲۸۵ نفر به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه‌های استاینمتز، هلریگال و همکاران و بهره‌وری ساعتچی می‌باشد. اطلاعات جمع آوری شده با استفاده از نرم افزار SPSS مورد تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: بین جنسیت، وضعیت تأهل، وضعیت استخدام، شهر محل خدمت و استرس شغلی رابطه معنی داری وجود دارد اما بین وضعیت تحصیلات، سن و سابقه کاری و استرس شغلی رابطه معنی داری مشاهده نشد. بین میزان تحصیلات و شهر محل خدمت و بهره وری رابطه معنی داری وجوددارد و بین جنسیت، وضعیت تأهل، سن و سابقه کاری و بهره وری رابطه معنی داری وجود ندارد. میانگین میزان استرس شغلی کارکنان۱۱۸/۲۷و میانگین میزان بهره‌وری آن‌ها۸۹/ ۶۶ می‌باشد.

نتیجه گیری: استرس شغلی تأثیر مهمی را در کاهش بهره وری در محیط کار در بردارد بر همین اساس شناسایی عوامل استرس‌زای محیط و عملیاتی نمودن راهکارهای کاهش این استرس‌ها از مهم‌ترین عواملی است که در این راه می‌تواندتأثیرگذار باشد.

کلید واژه‌ها: استرس، بهره وری، شرکت گاز

مقدمه

ارتقای بهداشت روانی محیط کار به عنوان یکی از مهم‌ترین ابعاد توسعه و بهسازی منابع انسانی در سازمان‌ها در چند دهه اخیر توجه نیروهای سالم جسمی و فکری در مؤسسات اقتصادی، خدماتی، آموزشی و صنعتی را به خود جلب کرده است و همین امر می‌تواند در بالا بردن سطح بهره‌وری تأثیر بسزایی داشته باشد [۱]. بر همین اساس، می‌توان گفت که انسان محور و وسیله اصلی توسعه همه جانبه است و نیروی انسانی مؤثر عامل اصلی تداوم، موفقیت و تحقق اهداف سازمان است [۲].آمارها نشان می‌دهد که استرس و عوارض ناشی از آن همه ساله موجب از بین رفتن صدها روز کاری می‌شود و به طور متوسط روزانه یک میلیون نفر به علت اختلالات ناشی از استرس از حضور در محل کار خودداری می‌کنند [۳]. مطالعه دیگری نشان می‌دهد که ۴٪ از ساعت کار بر اثر غیبت ناشی از استرس و نارضایتی شغلی کارکنان از بین می‌رود [۴].

دست‌یابی به بهره‌وری پایدار، خلاقیت، نوآوری و کیفیت مناسب زندگی درگرو مدیریت و نیروی انسانی کارا، اثربخش، هوشمند و متعهد است [۵].محیط کار و ابعاد آن نیز تأثیر مثبت و مناسبی بر خلاقیت و بهره‌وری محیط کار دارد [۶،۷]. یکی دیگر از عوامل تأثیر گذار بر میزان بهره‌وری در سازمان‌ها سلامت سازمانی می‌باشد که نتایج پژوهش‌ها نیز این امر را به اثبات رسانده است که هر چه میزان سلامت سازمانی بالا باشد میزان بهره‌وری بالا می‌رود [۷].از این رو، محیط شغلی و سلامت سازمانی از عوامل مهم و تأثیرگذار در کاهش میزان استرس در محیط کار و

۱- (نویسنده مسئول) سرپرست مرکز آموزش علمی کاربردی فنی وحرفه ای سنندج، کردستان، ایران. Hasanzadeh.kh@gmail.com
۲- عضو هیأت علمی گروه علوم تربیتی دانشگاه کردستان، کردستان، ایران.
۳- مدیر روابط عمومی شرکت گاز استان کردستان، کردستان، ایران.
این پژوهش با استفاده از اعتبارات پژوهشی شرکت گاز استان کردستان انجام گرفته است.

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

افزایش بهره‌وری می‌باشند. پژوهش اسپنس (۲۰۰۲) مؤید آن است که بهبود شرایط محیطی سازمان اثرهای مثبتی بر کارکنان دارد و آنان را متعهد به تلاش بیشتری در انجام وظایف سازمانی می‌سازد. هارتون (۲۰۰۳) نیز بر این نکته تاکید دارد که در اثر توسعه و بهبود منابع انسانی کارایی سازمانی افزایش می‌یابد. بارتل در تحقیقات خود در زمینه بهره‌وری کارکنان دریافت که بهره‌وری کاری بعد از انجام برنامه‌های آموزشی حدود ۱۷٪ افزایش می‌یابد [۸].

در این پژوهش در پی آن هستیم که به بررسی میزان استرس شغلی و بهره‌وری کارکنان شرکت گاز استان کردستان پرداخته به این سؤالات پاسخ دهیم که:

۱- میزان استرس شغلی و بهره‌وری کارکنان شرکت گاز استان کردستان به چه میزان است ؟

۲- چه رابطه ای بین میزان استرس و بهره‌وری کارکنان شرکت گاز استان کردستان وجود دارد؟

روش بررسی

روش تحقیق توصیفی و از نوع پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری شامل تمام کارکنان شرکت گاز استان کردستان می‌باشند که با توجه به تعداد کم آنان، تمامی آن‌ها به عنوان نمونه انتخاب شدند که از بین تعداد ۲۸۵ نفر از کارکنان تعداد ۲۷۸ نفر به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. جهت گردآوری اطلاعات ازسه پرسشنامه که در رابطه با موضوع تهیه شده و استاندارد می باشنداستفاده شد.در حوزه استرس شغلی از دو پرسشنامه استاینمتز (۱۹۷۷) و پرسشنامه هلریگال و همکاران (۱۹۹۳) بهره گیری شد.پرسشنامه استرس استاینمتز، از سه خرده مقیاس ماهیت شغل، ارتباط با همکاران و ارتباط با سرپرستان تشکیل شده است.قراچه‌داغی در سال۱۳۷۰آن را به فارسی برگردانده و روایی آن را به اثبات رسانده است. در سال۱۳۷۴ نیز یعقوبی ضریب پایایی آن را به روش دو نیمه کردن و بازآزمایی به ترتیب ۰/۶۹ و ۰/۷۲ گزارش کرده است[۱۱]. در یک پژوهش دیگر توسط عطار

توصیف ابزارهای جمع آوری داده‌ها

ابزار	نام حیطه	ضریب پایایی	طیف
استرس شغلی	ماهیت[۱]	۰/۸۵	لیکرت
استاینمتز	ارتباط با کارکنان[۲]	۰/۸۷	لیکرت
	ارتباط با سرپرستان[۳]	۰/۹۱	لیکرت
استرس شغلی	محیط[۴]	۰/۷۸	لیکرت
هلریگال	ابهام نقش[۵]	۰/۸۹	لیکرت
	تضاد نقش[۶]	۰/۸۶	لیکرت
پرسشنامه	انگیزش[۷]	۰/۷۶	لیکرت
بهره‌وری ساعتچی	نیروی انسانی[۸]	۰/۸۹	لیکرت
	کیفیت[۹]	۰/۸۱	لیکرت

۱. ماهیت شامل مواردی همچون: عدم آگاهی از ماهیت شغل، احساس لیاقت برای مراتب بالاتر، شیوه های اداری، تخصص حرفه‌ای و ....

۲. ارتباط با کارکنان شامل مواردی همچون: حمایت همکاران، اختلاف نظر با همکاران، ارتباط با همکاران و ...

۳. ارتباط با سرپرستان شامل مواردی همچون: اختلاف نظر با سرپرستان، تقاضای سرپرستان، اعتمادبه سرپرستان و ...

۴. محیط شامل مواردی همچون: مطبوع بودن محیط، بیماری های محیطی و ...

۵. ابهام نقش شامل مواردی همچون: نحوه ارزیابی عملکرد، انتظارات و ...

۶. تضاد نقش شامل مواردی همچون:کمبود زمان، تقاضای خارج از ضوابط و...

۷. انگیزش شامل مواردی همچون: علاقه به انجام کار، ارزیابی عملکرد و ...

۸. نیروی انسانی شامل مواردی همچون: ارتباط با همکاران، انتخاب کارکنان و غیره

۹. کیفیت شامل مواردی همچون: توجه به خدمات ارائه شده، رضایت مشتریان و غیره

(۱۳۷۴) پایایی پرسشنامه به میزان ۰/۷۲ و روایی به میزان ۰/۷۷ محاسبه شده بود [۱۲]. در پژوهش حسن زاده و همکاران (۱۳۸۴) پایایی آن با روش آلفای کرونباخ به میزان ۸۵٪ گزارش شده است [۱۳].در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه مذکور به میزان ۰/۸۸ بدست آمد که ضریب مطلوب و رضایت بخشی است. پرسشنامه استرس شغلی هلریگال و همکاران نیز از سه خرده مقیاس محیط، ابهام نقش و تضاد نقش تشکیل شده است. در پژوهشی توسط حسن زاده(۱۳۸۷) پایایی آن به میزان ۰/۸۴محاسبه شده است[۱۴]. در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه مذکور نیز ۰/۸۲ بدست آمد که ضریب مطلوب و رضایت بخشی است.برای اندازه گیری میزان بهره‌وری کارکنان از پرسشنامه بهره‌وری ساعتچی استفاده شد[۹،۱۰]. پایایی پرسشنامه بهره‌وری

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

جدول ۱: ویژگی های جمعیت شناختی کارکنان شرکت گاز استان کردستان

متغیر	جنسیت		تأهل		وضعیت استخدامی			سطح تحصیلات			
	مذکر	مؤنث	متأهل	مجرد	رسمی/ پیمانی	قراردادی/ شرکتی	دیپلم	کاردانی	لیسانس	ف. لیسانس
فراوانی	۲۶۰	۱۸	۲۲۶	۵۲	۸۹	۱۸۹	۱۵۴	۶۱	۵۵	۸
درصد	۹۳.۵	۶.۵	۸۱.۳	۱۸.۷	۳۲	۶۸	۵۵.۴	۲۱.۹	۱۹.۸	۲.۹

جدول ۲: میزان استرس شغلی و بهره‌وری کارکنان

شاخص ها	تعداد	میانگین	tمقدار	درجه آزادی	میانگین فرضی جامعه	سطح معنی داری
استرس شغلی	۲۷۸	۱۱۸/۲۶۶۲	۳۲/۹۸۸	۲۷۷	۸۰	۰/۰۰۰
بهره وری	۲۷۸	۶۶/۸۸۴۹	-۱۳/۹۰۰	۲۷۷	۷۲	۰/۰۰۰

نیز به میزان ۰/۸۲ محاسبه شد. این پرسشنامه در پژوهش‌های متعدد مورد استفاده قرار گرفته و سوابق پژوهش نشان می‌دهد که از روایی و پایایی مطلوبی برخوردار است.

جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات نیز علاوه بر آمارهای توصیفی از تحلیل‌های ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون سلسله مراتبی با استفاده از نرم‌افزار SPSS 16 استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

الف- بخش توصیفی: در تحلیل داده ها ابتدا وضعیت جمعیت شناختی کارکنان شرکت گاز استان کردستان که به پرسشنامه‌ها پاسخ داده بودندمورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن در جدول ۱ آمده است.

همان‌گونه که در جدول ۱ مشاهده می‌شود ویژگی‌های جمعیت شناسی کارکنان در قالب چهار متغیر جنسیت، وضعیت تأهل، وضعیت استخدامی و سطح تحصیلات گزارش شده است. تنها حدود ۶/۵ درصد از جمعیت کارکنان را خانم ها تشکیل داده اند. درصد متأهلین نیز بیش از ۸۱ درصد بوده است. از کل تعداد کارکنان صرفاً ۳۲ درصد آنان رسمی یا پیمانی می باشند و بقیه به صورت قراردادی یا شرکتی استخدام شده اند. در خصوص سطح تحصیلات کارکنان باید گفت که بیش از ۵۵ درصد از کارکنان دارای مدرک دیپلم می باشند و بقیه دارای مدارک کاردانی به بالا هستند.

مقایسه میانگین استرس شغلی و بهره‌وری کارکنان شرکت گاز استان کردستان با میانگین فرضی جامعه در خصوص میزان استرس شغلی و بهره‌وری کارمندان شرکت گاز استان کردستان به ترتیب ۳۲/۹۸۸ و ۱۳/۹۰۰ در سطح ۰/۰۰۱معنی دار است.

ب- بخش استنباطی:در بخش تحلیل‌های استنباطی نخست رابطه کلیه متغیرهای تحقیق با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون مورد بررسی قرار گرفته است که نتایج آن در جدول ۳ خلاصه شده است.

همانگونه که در ردیف‌های ۱ تا ۱۸ جدول می‌توان مشاهده کرد روابط متعددی بین متغیرهای اصلی تحقیق که از لحاظ آماری معنی‌دار می باشند وجود دارد که در ذیل به آنها اشاره شده است.

الف- در خصوص متغیرهای زمینه‌ای یا جمعیت شناختی(ردیف های ۱ تا ۷ جدول) از جمله جنسیت، سن، تأهل، وضعیت استخدامی، سابقه خدمت، شهر محل خدمت وسطح تحصیلات می توان دریافت که:

- بین متغیر جنسیت با متغیرهای استرس و ابهام نقش رابطه منفی ومعکوس وجود دارد.
- متغیر سن نتوانسته است رابطه معنی‌داری با سایر متغیرهای اصلی و فرعی تحقیق از خود بروز دهد.
- متغیر تأهل صرفاً با متغیر ماهیت شغل رابطه‌ای ضعیف اما معنی‌دار از خود نشان داده است.
- متغیر وضعیت استخدام با متغیرهای ماهیت شغل و استرس، نیروی انسانی و بهره‌وری رابطه‌ای متوسط اما معنی‌دار از خود بروز داده است.

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

جدول ۳: رابطه بین متغیرهای اصلی تحقیق بر اساس ضریب همبستگی پیرسون

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷
۱. جنسیت	1																
۲. سن	-.069	1															
۳. تأهل	-.019	-.275**	1														
۴. استخدام	-.171**	-.285**	-.027	1													
۵. سابقه	-.085	.664**	-.293**	-.377**	1												
۶. شهر	.139*	.174**	-.045	-.176**	.181**	1											
۷. تحصیلات	.317**	.122*	.047	-.486**	.114	.113	1										
۸. ماهیت شغل	-.120*	-.071	.163**	.045	-.066	-.140*	-.052	1									
۹. سرپرستان	-.173**	-.060	.090	.134*	-.014	-.200**	-.073	.732**	1								
۱۰. کارکنان	.113-	-.086	.069	.190**	-.083	-.128*	-.164**	.427**	.363**	1							
۱۱. محیط کار	.008-	-.078	.085	-.002	-.063	.011	.084	.174**	.142*	.176**	1						
۱۲. تضاد نقش	.065-	-.064	.118	.108	-.061	-.107	-.034	.655**	.686**	.364**	.253**	1					
۱۳. ابهام نقش	-.157**	-.045	.064	.047	-.001	-.147*	.022	.550**	.543**	.256**	.151*	.526**	1				
۱۴. انگیزش	.003	-.007	-.010	-.165**	.026	.124*	.152*	.121*	.129*	.118*	.126*	.128*	.136*	1			
۱۵. نیروی انسانی	.006-	.074	.001	-.292**	.141*	.092	.298**	-.093	-.174**	-.066	.124*	-.089	.017	.259**	1		
۱۶. کیفیت	.080	.001	-.001	-.077	.006	.007	.043	-.006	-.094	.061	.185**	-.049	-.022	-.086	.178**	1	
۱۷. بهره‌وری	.034	.041	-.005	-.289**	.099	.119*	.270**	.002	-.082	.047	.219**	-.012	.067	.605**	.798**	.51**	1
۱۸. استرس	-.153*	-.086	.143*	.112	-.061	-.176**	-.060	.908**	.880**	.545**	.323**	.816**	.679**	.163**	-.102	-.015	.013

Note: *p < 0/05 and **p < 0/01

- بین متغیر سابقه خدمت با متغیر نیروی انسانی رابطه‌ای ضعیف اما معنی‌دار وجود دارد.

- متغیر وضعیت استخدامی با خرده مقیاس‌های ماهیت شغل ونیروی انسانی و همچنین با متغیرهای استرس و بهره‌وری رابطه ای متوسط اما معنی‌دار از خود بروز داده است.

- متغیر شهر محل خدمت باخرده مقیاس های سرپرستان، کارکنان، ابهام نقش، انگیزش و همچنین متغیرهای استرس و بهره‌وری رابطه‌ای متوسط و معنی‌دار دارد.

- متغیر سطح تحصیلات با خرده مقیاس کارکنان رابطه منفی و معکوس دارد، اما با متغیرهای بهره‌وری، خرده مقیاس های انگیزش و نیروی انسانی رابطه‌ای متوسط و معنی‌دار از خود بروز داده است.

ب- در مورد متغیرهای اصلی تحقیق یعنی متغیرهای ردیف (۸ تا ۱۸) می‌توان مشاهده کرد که:

- دو متغیر کلی استرس و بهره‌وری باهم رابطه‌ای را نشان نداده‌اند اما از آنجا که این متغیرها از خرده مقیاس هایی تشکیل شده‌اند روابط معنی داری بین آنها مشاهده می شود که در ذیل به آنها اشاره می شود.

- خرده مقیاس انگیزش (مربوط به متغیر بهره‌وری) با هر شش خرده متغیرهای (مربوط به استرس) یعنی ماهیت شغل، سرپرستان، کارکنان، محیطکار، تضاد نقش و ابهام نقش روابطی مثبت ولی متوسط از خود نشان داده است.

- خرده مقیاس نیروی انسانی (مربوط به متغیر بهره‌وری) با خرده متغیرسرپرستان(مربوط به استرس) رابطه‌ای منفی با شدت متوسط پایین و همچنین با خرده مقیاس محیط کار(مربوط به استرس) رابطه‌ای مثبت ولی متوسط از خود نشان داده است.

- و نهایتاً خرده مقیاس کیفیت(مربوط به متغیر بهره‌وری) فقط با خرده مقیاس محیط کار (مربوط به استرس) رابطه ای مثبت با شدت متوسط پایین دارد. ضمناً متغیر کلی بهره‌وری فقط با خرده مقیاس محیط کار (مربوط به استرس) رابطه‌ای مثبت با شدت متوسط دارد.

پس از بررسی ضرایب همبستگی پیرسون به دلیل وجود برخی روابط مثبت و معنی‌دار بین متغیرها، تصمیم بر اجرای تحلیل های بیشتر از جمله پیش‌بینی استرس و بهره‌وری کارکنان نمونه تحقیق با استفاده از تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی گرفته شد که نتایج آن در جدول شماره ۴و ۵آمده است.

در این بخش جهت پیش‌بینی استرس از آزمون رگرسیون سلسله مراتبی چند متغیره استفاده شده است. همان‌گونه که در جدول (۴) مشاهده می شود در مرحله اول متغیرهای زمینه ای از جمله جنسیت، سن، تأهل، وضعیت استخدامی، سابقه خدمت، شهر محل خدمت وسطح تحصیلات به عنوان متغیرهای کنترل وارد تحلیل گردید. ورود این متغیرها به معادله رگرسیون مقدار۰/۵۴۰ را در R^2 نشان می‌دهد.

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

جدول ۴: پیش بینی استرس شغلی در بین کارکنان شرکت گاز استان کردستان
با استفاده از تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی

متغیرها	مدل۱	مدل۲	مدل۳	مدل۴	مدل ۵
جنس	-,۱۴۳	-,۰۴۱	-,۰۰۶	-,۰۰۲	,۰۰۰
سن	-,۰۶۲	-,۰۳۷	-,۰۰۹	,۰۰۰	,۰۰۰
تأهل	,۱۳۸	,۰۰۱	,۰۰۵	,۰۰۱	,۰۰۰
نوع استخدام	,۱۰۷	,۰۹۶	,۰۱۲	,۰۱۲	,۰۰۰
سابقه	,۰۴۵	,۰۵۲	,۰۰۱	,۰۰۳	,۰۰۰
تحصیلات	,۰۳۴	,۰۴۶	,۰۳۵	,۰۱۶	,۰۰۰
ماهیت شغل	-	,۹۰۲	,۵۱۱	,۴۹۷	,۴۰۰
رابطه با سرپرستان	-	-	,۴۴۵	,۴۴۱	,۳۲۳
ارتباط با همکاران	-	-	,۱۶۷	,۱۴۶	,۱۳۵
محیط شغلی	-	-	-	,۱۴۷	,۱۱۸
تضاد نقش	-	-	-	-	,۱۸۲
ابهام نقش	-	-	-	-	,۱۳۵
R^2	۰/۰۵۴*	۰/۸۳۴	۰/۹۴۸	/۹۶۸	۰.۰۰۰
ΔR^2	-	/۷۸۰**	/۱۱۴**	۰.۰۲۰**	/۰۳۲**

Note: *p < 0/05, **p < 0/01

در مرحله دوم ماهیت شغل به عنوان متغیر کنترل وارد معادله گردید این عمل باعث افزایش حدود ۰/۷۸ در R^2 گردید.

در مرحله سوم متغیرهای رابطه با سرپرستان و ارتباط با همکاران وارد معادله رگرسیون گردید که افزایشی اندک (۰/۱۱) اما از لحاظ آماری معنی‌داری را در مقدار R^2 نشان می دهد.

در مرحله چهارم متغیر محیط شغلی وارد معادله گردید که مقدار R^2 فقط ۰/۰۲ افزایش داده است.

در مرحله پنجم متغیرهای تضاد نقش و ابهام نقش وارد معادله مربوط گردیدند که افزایش اندکی(۰/۳۰) را در مقدار R^2 نشان می دهد.

نتایج تحلیل رگرسیون نشان می دهد که تنها عامل پیش بینی کننده قوی برای استرس،ماهیت شغل بوده است و این عامل توانسته است حدود (۰/۶۰) از تغییرات متغیر وابسته استرس شغلی کارکنان را تبیین نماید.

در این بخش جهت پیش بینی بهره‌وری از آزمون رگرسیون سلسله مراتبی چند متغیره استفاده شده است.

همان‌گونه که در جدول (۵) مشاهده می شود در مرحله اول متغیرهای زمینه‌ای از جمله جنسیت، سن، تأهل، وضعیت استخدامی، سابقه خدمت، شهر محل خدمت و سطح تحصیلات به عنوان متغیرهای کنترل وارد تحلیل گردید. ورود این متغیرها به معادله رگرسیون مقدار ۰/۱۱۳ را در R^2 نشان می دهد.

در مرحله دوم سه متغیر ماهیت شغل، رابطه با سرپرستان و رابطه با همکاران به عنوان متغیرهای کنترل وارد معادله گردید این عمل باعث افزایش حدود ۰/۴۱۳ در R^2 گردید.

در مرحله سوم متغیرهای محیط کاری، ابهام نقش و تضاد نقش وارد معادله رگرسیون گردید که افزایشی ۰/۲۵۷ و از لحاظ آماری معنی دار را در مقدار R^2 نشان می دهد.

نتایج تحلیل رگرسیون نشان می دهد که عوامل پیش بینی کننده قوی برای بهره‌وری عبارتند از:

وضعیت جمعیت شناختی۰/۱۱۳می‌باشد و عوامل ماهیت شغل، سرپرستان و همکاران توانسته است ۰/۱۷از تغییرات متغیر وابسته بهره‌وری را تبیین و در

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

جدول ۵: پیش بینی بهره‌وری در بین کارکنان شرکت گاز استان کردستان
با استفاده از تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی

متغیرها	مدل۱	مدل۲	مدل۳
جنس	-۰۶۹	۰،۰۰۰	۰،۰۰۰
سن	-۰،۰۸۰	۰،۰۰۰	۰،۰۰۰
تأهل	-۰،۰۳۳	۰،۰۰۰	۰،۰۰۰
نوع استخدام	-۰،۲۱۸	۰،۰۰۰	۰،۰۰۰
سابقه	۰۳۲،	۰،۰۰۰	۰،۰۰۰
تحصیلات	۱۹۳،	۰،۰۰۰	۰،۰۰۰
ماهیت شغل	-	۰.۴۹۱	۰.۴۹۱
رابطه با سرپرستان	-	۰،۵۹۲	۰،۵۹۲
ارتباط با همکاران	-	۰،۴۵۰	۰،۴۵۰
محیط شغلی	-	-	۰،۱۱۸
تضاد نقش	-	-	۰،۱۸۲
ابهام نقش	-	-	۰،۱۳۵
R^2	۰/۱۱۳	۰/۶۵	۰/۸۸۷
ΔR^2	۰/۱۱۳**	/۵۲**	/۷۵۷**

Note: *p < 0/05, **p < 0/

آخر عوامل محیط، تضاد نقش و ابهام نقش توانسته است ۰/۰۶ از تغییرات متغیر بهره‌وری را تبیین نماید.

بحث و نتیجه گیری

در خصوص رابطه بین میزان تحصیلات و استرس شغلی نتایج نشان داد که بین تحصیلات و استرس شغلی رابطه معنی‌داری وجود ندارد که این یافته‌ها با نتایج یافته‌های مصنف و مغاره هم‌خوان بود [۱۵،۱۶] و نتایج این یافته با یافته‌های قادرزاده باقری و همکاران که نشان داد بین تحصیلات و استرس شغلی رابطه وجود دارد هم‌خوانی ندارد [۱۷]. همچنین با یافته‌های کاکس، ترکاشوند، وفایی، و شریفیان و همکاران نیز هم‌خوانی ندارد [۲۱-۱۸].

در خصوص رابطه بین میزان تحصیلات و بهره‌وری در بین کارکنان شرکت گاز نتایج نشان داد که بین تحصیلات و بهره‌وری رابطه معنی‌داری وجود دارد به نحوی که هر چه میزان تحصیلات بالاتر رود میزان بهره‌وری بیشتر می‌شود که این یافته‌ها با نتایج یافته‌های هادیان و همکاران که نشان داد بین تحصیلات و بهره‌وری رابطه معنی داری وجود دارد هم‌خوانی دارد [۲۲] زیرا هر چه قدر تحصیلات بالاتر باشد افراد بهتر می توانند نسبت به فعالیت های روزمره خود از خلاقیت و دانش روز استفاده نمایند.

در خصوص رابطه بین وضعیت تأهل و استرس شغلی نتایج نشان داد که بین وضعیت تأهل و استرس شغلی رابطه معنی داری وجود دارد و افراد مجرد استرس بیشتری نسبت به افراد متأهل دارند که این یافته با نتایج یافته‌های پژوهش هاشم زاده و همکاران که نشان دادند بین وضعیت تأهل و استرس شغلی رابطه معنی داری وجود دارد هم‌خوانی دارد [۲۳] و با یافته های آفوگیو و نوا دیانیهمخوان نمی‌باشد[۲۴]. از دلایل این عامل را می توان تاثیرات مثبت تاهل بر آرامش در بین افراد دانست.

در خصوص رابطه بین نوع استخدام و استرس شغلی نتایج نشان داد که بین نوع استخدام و استرس شغلی رابطه معنی داری وجود ندارد و این یافته‌ها با نتایج یافته های هاشم زاده و همکاران، بریور و مک ماهان و حسن زادهکه نشان دادند بین استرس شغلی و نوع

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

استخدام رابطه معنی داری وجود دارد هم‌خوان نیست[۲۳، ۲۵، ۲۶]. شاید بتوان یکی از دلایل این موضوع را درصد بالاتر کارمندان قراردادی و شرکتی در شرکت گاز استان دانست که باعث شده است تا استرس شغلی در بین این کارکنان رابطه معنی داری را در مقایسه بین دوگروه کارمندان رسمی و قراردادی نشان ندهد.

در خصوص رابطه بین نوع استخدام و بهره‌وری نتایج نشان داد که بین وضعیت استخدام و بهره‌وری رابطه معنی داری وجود دارد کارکنان رسمی بهره‌وری بیشتری نسبت به کارکنان قراردادی دارند که این یافته‌ها با نتایج یافته های دهقان نیری و همکاران ، اسشرودر، که نشان دادند بین بهره‌وری و استخدام رابطه معنی داری وجود دارد همخوان می‌باشد [۲۷،۲۸].

در خصوص رابطه بین استرس شغلی و سن نتایج یافته‌ها نشان داد که بین سن و استرس شغلی رابطه معنی داری وجود دارد که این نتایج با یافته‌های پژوهش‌هایی که نشان دادند بین استرس شغلی و سن رابطه معنی داری وجود دارد هم‌خوانی ندارد [۲۲،۲۴،۲۹]. در خصوص رابطه بین استرس شغلی و سابقه کاری نتایج نشان داد بین سابقه کاری و استرس شغلی رابطه معنی داری وجود دارد که این یافته‌ها با یافته های مغاره و مصنف هم‌خوانی ندارد [۱۵،۱۶] و همچنین با یافته های سایر محققان که نشان دادند بین سابقه شغلی و استرس شغلی رابطه معنی داری وجود دارد هم‌خوانی دارد [۲۱،۲۴،۳۰،۳۱،۳۲] به نحوی که یافته های این پژوهش نشان داد که رابطه بین سن و سابقه و استرس شغلی منفی می باشد و هر چقدر سن و سابقه پایین تر باشد میزان استرس بالاتر است که این امر می تواند دلیل آن باشد که کارکنانی که سن و سابقه آن ها پایین تر است از تجربه پایین‌تری برخوردارند و همین امر باعث افزایش استرس در آن‌ها شده است.

در خصوص رابطه بین سن و بهره‌وری نتایج یافته‌ها نشان داد که بین سن وبهره‌وری رابطه معنی‌داری وجود ندارد و در خصوص رابطه بین بهره‌وری و سابقه شغلی همچنین نتایج نشان داد که بین بهره‌وری و سابقه شغلی رابطه معنی داری وجود ندارد که این یافته‌ها با سایر یافته هایی که نشان داد بین سابقه شغلی و بهره‌وری رابطه وجود دارد هم‌خوانی ندارد [۲۲،۲۷،۳۳].

در خصوص رابطه بین جنسیت و استرس شغلی نتایج نشان داد که بین جنس و استرس شغلی رابطه معنی داری وجود دارد به نحوی که مردان استرس بیشتری نسبت به زنان دارند که این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های دیگری که نشان داد بین جنس و استرس شغلی رابطه وجود دارد هم‌خوانی دارد [۲۶،۳۲،۳۴،۳۵،۳،۲۰،۲۱] و در پژوهش‌های کرباسی، بلاک بورن و بینتلی ، دویل و هیند نیز این یافته‌ها حاصل شده است که بین جنسیت و استرس شغلی رابطه معنی داری وجود دار دو در این پژوهش‌ها استرس شغلی مردان بیشتر از زنان بوده است [۳۸-۳۶] و با یافته های آفوگیو و نوادیانی، منصف ، هیپ، احمدی که نشان دادند بین استرس شغلی و جنس رابطه معنی داری وجود ندارد همخوان نیست [۱۵،۲۴،۳۲،۳۹]. از دلایل این امر را شاید بتوان دلیل نوع و ماهیت شغل زنان ومردان با هم دانست به نحوی که مردان بیشتر در عملیات ها شرکت دارند و زنان در محیط اداری بیشتر در حال فعالیت هستند بر همین اساس استرس کمتری را نسبت به مردان دارند.

در خصوص رابطه بین جنسیت وبهره‌وری نتایج نشان داد که رابطه معنی داری بین جنس و بهره‌وری وجودندارد و بر اساس بررسی های به عمل آمده در بیشتر پژوهش هایی که در حوزه بهره‌وری انجام گرفته بود بعد جنسیت مورد بررسی قرار نگرفته است.

با توجه به اینکه آموزش منجر به افزایش بهره‌وری و کاهش استرس می‌گردد و به عبارت دیگر منجر به ارزش افزوده می‌گردد [۴۱، ۴۰، ۳۹، ۲۳، ۸]. لذا پیشنهاد می‌گردد تا دوره‌هایآموزشی در سطوح مختلف برای کارکنان شرکت گاز استان کردستان براساس سنجش نیازهای آنها برگزار گردد.

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

با توجه به تأثیراتی که امنیت شغلی می‌تواند در بین کارکنان ایجاد انگیزه نماید لذا پیشنهاد می گردد تا نسبتبه تغییر وضعیت کارکنان شرکتی به قراردادی می‌تواند در کاهش استرس شغلی آن‌هاتأثیر گذار باشد.

افزایش ساعت کاری منجر به فرسودگی شغلی و نارضایتی شغلی در بین کارکنان می‌گردد [۴۲]. لذا بر همین اساس کاهش ساعات کاری از ساعت ۱۶ به ساعت ۱۴:۳۰ می‌تواند در جهت کاهش استرس شغلی و افزایش بهره‌وری تأثیر گذار باشد.

منابع

1. Ghafoorian,H. Avamela estresza dar modiran, majala tadbir, 1377, No 86 [Persian].
2. Eastaugh, SR. Hospital nurse productivity, Journal of health care finance, 2002, 29 (1).
3. Cooper, C & Sutherland,V. Job stress mental health and accidents among off shore worker in the oil and gas extraction industries: Journal of Job occupational medicine.1990.
4. Randel, R.S, Altmaear, A.M. estres shoghlee, motarjem gholamreza khajapoor, Tehran, nashra baztab.1385[Persian].
5. Dslr, G. Mabania modiriata manabea ensani, tarjoma ali parsaian va sayad mohamad arabi, Tehran, nashra daftar pajooheshhaya farhangi. 1381[Persian].
6. Pilat, D. Comparative Productivity of Korea manufacturing 1976- 1987: Journal of Development Economics, 2005. Vol 46.
7. Haghighatjo, Z, Nazem, F. Khalaghiat modiran, salamat sazemani va bahrevary karkonan daneshgahhaya aloompezeshkia keshvar, modiriat etlaat sazeman, 1386. 4(1) [Persian].
8. Bartel, C.A. productivity gains from the implementation of employee training programs, industrial relation.1994.
9. Hellriegel, D & et al. Organizational behavior 5th ed, new York, publishing company. 1993.
10. Saatchi, M. Ravanshenasia bahrevary, Tehran, nashra virayash.1378 [Persian].
11. Yaghobi, N. Barresia hamagirshenasia ekhtelalata ravani dar manategha shahri va roostaee savmeasara,Gilan, Payannama karshenasia arshad, daneshgaha oloompezeshkia iran.1374 [Persian].
12. Atar, H. Barresai ertebata baina estresa shoghli va nakhoshnoodia shoghli va salamat ravan,Payannama karshenasia arshad,anestitoa ravanpezeshkia Tehran,1374 [Persian].
13. Hasanzadeh, R, Aghaee, A, Mehdad, A, Atashpoor, S.M. Moghyasa estresa shoghli va salamat ravan karkonan sherkat petroshimia esphahan ghabl va baad az khososisazee, Danesh va pajoohesh dar ravanshenasi, 1384. No (24) [Persian].
14. Hasanzadeh, H. Barresia mizana estresa shoghlia karkonana edarekol amoozesha fani va herfaee kordestan, Tarha pajooheshi.1387 [Persian].
15. Monsef, A. Barresia mizana estresa shoghli va avamela mortabet ba an dar farhangian shahrestana shahreza, andisha nav,1379. No(16) [Persian].
16. Maghara, Z. Rabeta estresa shoghlia molamin va rezayata shoghlia anha dar mantagha mehr shahra karaj, Payannama karshenasia arshad, Daneshgaha tarbiat modares, 1374 [Persian].
17. Ghaderzadehbagheri, F, Poordanesh, A, Barati, M. Barresia mizana estres dar modirana arshad dastgahhaya edari, Armaghana danesh, 1385. 11(3), [Persian].
18. Torkashvand, J. Barresia avamela fesharzaya modirana amoozeshi dar ertebat ba vejegihaya naghsha modir, Avamela groohi va tajhizata amoozeshgah, Payannama karshenasia arshad, 1376[Persian].
19. Cox, T & et al. stress and well being in school teacher, Psychological response to occupational stress, conference conducted at the meeting of the ergonomics socity, university of nottinghom.1987.
20. Vafaee, M. estresa shoghlia moalemi, sheeoa, manabea va payamadhaya estresa herfeaee dar moalemana irani, Payannama karshenasia arshad, 1377 [Persian].
21. Sharifian, S. A va hamkaran.Barresia mizana tanesha shoghli va avamela moaser bar pezeshkana shaghel dar pezeshkia ghanooni shahra Tehran, majala elmia pezeshkia ghanooni, 1385. 12(3) [Persian].
22. Hadian, M, Haghani, H, Yoosefzadeh, H. Takhmin va moghaeasa bahrevari ahoaba sazemana tamin ejtemaee Tehran , modiriata salamat,1387. 11(32) [Persian].
23. Hashemzadeh, E va hamkaran. Estresa shoghli va rabeta an ba salamat karkonan dar bimarestanhaya shiraz, daneshgaha oloompezeshkia fars, 1379 [Persian].
24. Afoegbu, F, Nwadiani, M. Level of pelceived stress among lectures in Nigerian universities, Journal of instructional psychology, 2006. 33 (1).
25. Brewer, W.E, Mcmahan, J. Job stress and burnout among industrial and technical teacher

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

educators, Journal of vocational education research, 2003. 28(2).

26. Hasanzadeh, H, Hasanzadeh, A. Barresia payamadhaya estresa shoghli bar asasa motaleata anjam gerefta az sala 1990 ta 2008, dovomia hamayasha baynolmelalia HSE, 1388 [Persian].

27. Dehghananaearee, N. Naghsha nirooya ensania dar bahrevaria parastaree, majala daneshkada parastaree va mamaee daneshgaha oloompezeshkia Tehran, hayat. 1385, 12 (2), [Persian].

28. Schroder, CA, Trehearn, B, ward, D. Expanded role of nursing in ambulatory managed care part II, implication outcomes of costs quality, provider and patient satisfaction, nursing economics,2000. 18 (2).

29. Osipow, SH, Spokane, AR. Occupational stress inventory manual, psychological assessment resource.1987.

30. Rahimi, A, Ahmadi, F, Akhond, M.R. Baressia mizana va avamela moaser bar tanidegia shoghlia parastaran shaghel dar barkhi bimarestanhaya shahra Tehran,faslnama hayat,1383. 10(22), [Persian].

31. Chavarria, N.S. A study of thr relationship of social support to job related stress and job satisfaction among special educators in costarica, Doctoral dissertation university of Gallaudet.1987.

32. Ahmadi, A. Manabea esresa modirana amoozeshi va noghayasa an dar baena zanan va mardan, payannama karshenasi arshad, daneshgaha shiraz, 1374[Persian].

33. Bloom, N, Reenen, J. V.measuring and explaning management practice across firms and countries, Quartely journal of economics, 2007. 122 (4).

34. Muto, Sh & et al. Job stressors and job stress among teachers engaged in nursing activity, Industrial health journal, 2007. 45.

35. Hogan, J.M, Carlson, J.G & Dua, J. Stressors and stress reactions among university personnel, International journal of stress management, 2002. 6 (4).

36. Karbasi, M. Sheooa manabea va alaem estres dar ostadana daneshgaha azad eslamia vaheda hamedan, faslnama osoola behdashta ravanee, 1386. 10(37) [Persian].

37. Blackburn, RT & Bently, RJ. Faculty research produactivity: Some moderators of associationed stressors. Research in higher education, 1993. Vol. 34.

38. Doyle, C, Hind, P. Occuptional stress, burnout and job status in female academics gender, work and

organization.1998. Vol. 5.

39. Heap, E. S .The relationship of locus of control, stress related to performance – based accreditation and job stress to job satisfaction and burnout in albama public school teching and principals, Doctoral dissertation university of auburn.1992.

40. Salmanee barogh, N va hamkaran. Shivehaya moghabela ba estres, Faslnama hayat, 1383. 10(23), [Persian].

41. Macan, T.M. Time management: test of a process model. Journal of applied psychology.1994.

42. Clyton, M & et al. Improving the management of overtime costs through decentralized controls, managing an organization metacontigency, journal of organizational behavior or management, 1977. 17 (2).

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

A survey of Job Stress and Productivity among Kurdistan Gas Firm's Staff

H.Hasanzadeh[1], N.Shirbeigi[2], H.Aharpour[3]

Received: 2011/05/03 Revised: 2011/05/22 Accepted: 2011/11/30

Abstract

Background and aims: The study was human – oriented and means of overall development. Human force is the main factor for organization to go on, succeed and achieve goals. In line with this, work environment and organizational health are two key factors to decrease stress and increase productivity in the work environment. The purpose of this study was to determine amount of productivity and job stress between staff of gas firm in Kurdistan province.

Methods: The method was descriptive and the sample included all staff (n = 285). Data collection instrument was Stress Questionnaire by Steinmetz et al. and Productivity Questionnaire by Saatchi. Data was analyzed by SPSS software.

Results: There is a significant relationship between job stress and gender, marital status, employed status and city of workplace. However, there was no significant relationship between job stress and educational status, age and work duration. Moreover, there was significant relationship between productivity and educational status and city of workplace. But, there was no significant relationship between productivity and gender, marital status, age and work duration. The mean job stress and productivity were 118.26 and 66.88 respectively.

Conclusion: Job stress adversely affects the productivity in the work environment. Identifying stress factors and implementing strategies to decrease stress are key points to this end.

Key Word: Stress, Productivity, Gas Company

1. (**Corresponding author**) Head of Education Office of Vocational Education Kurdistan, Kurdistan, Iran. (Hasanzadeh.kh@gmail.com)
2. Faculty of Education, University of Kurdistan, Kurdistan, Iran.
3. Director of Public Relations Kurdistan Gas Company, Kurdistan, Iran.

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]