

بررسی رابطه بین استرس شغلی و تعهد سازمانی با سلامت روان کارکنان شرکت ایدکوپرس
*Relationship between Job Stress, Organizational Commitment and
Mental Health*

Fateme Goudini

Kharazmi University of Tehran
Email: Fateme.goudini@gmail.com

Ali Mohammad Nazari

Kharazmi University of Tehran

Bagher Sanaei

Kharazmi University of Tehran

فاطمه گودینی (نویسنده مسئول)

کارشناسی ارشد مشاوره شغلی

دکتر علی محمد نظری

عضو هیئت علمی دانشگاه خوارزمی تهران

دکتر باقر ثنائی

استاد دانشگاه خوارزمی تهران

Abstract

Aim: The research purpose is to assess the relationship between job stress, organizational commitment and mental health amongst the personnel of AIDCO PRESS Company. **Method:** The statistical population included all the personnel of AIDCO PRESS Company, out of which a sample of 200 individuals was randomly selected via stratified random sampling. The research tools consisted of *Spillberger Job Stress Questionnaire*, *Allen-Meyer Organizational Commitment Questionnaire* and *General Health Questionnaire* (GHQ). The data were analyzed using Pearson coefficient correlation, stepwise regression and one-way variance. **Results:** Findings indicated that job stress is significantly, negatively correlated to mental health. Moreover, no significant correlation was observed between organizational commitment and mental health. In addition, competition and emotional commitment are the strongest predictors of mental health, accounting for the highest percentage of the total variance of mental health. What's more, no significant difference was observed between employees' job stress. Overall, blue-color workers' organizational commitment and mental health rated higher than white-color employees.

Keywords: Job Stress, Organizational Commitment, Mental Health

چکیده^۱

هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین استرس شغلی و تعهد سازمانی با سلامت روان در میان کارکنان شرکت ایدکوپرس انجام شد. **روش:** جامعه آماری کلیه کارکنان شرکت ایدکوپرس بود. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ۲۰۰ نفر انتخاب گردید. روش انجام پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. ابزار مورد استفاده در پژوهش شامل سه پرسشنامه استرس شغلی اسپیلبرگر، پرسشنامه تعهد سازمانی می‌رو و آلن و پرسشنامه سلامت عمومی (GHQ) بود. **نتایج:** نتایج نشان داد بین استرس شغلی و سلامت روان همبستگی منفی و معنادار وجود دارد ($P \leq 0/01$). بین تعهد سازمان و سلامت روان رابطه معنادار وجود نداشت. همچنین نتایج بررسی نشان می‌دهد که از میان متغیرهای موجود، متغیرهای «رقابت» و «تعهد عاطفی» به عنوان یکی از مهمترین پیش‌بینی‌کننده‌های سلامت روان کارکنان است و بیشترین درصد تغییرات واریانس استرس را به خود اختصاص داده است. بین استرس شغلی کارکنان تفاوت معناداری وجود ندارد. میزان تعهد سازمانی و سلامت روان طبقه شغلی کارگران بیشتر از طبقه تکنیسین و کارشناس بود ($P \leq 0/01$).

واژه‌های کلیدی: استرس شغلی، تعهد سازمانی، سلامت روان

Received: February 07, 2012 تاریخ دریافت: ۹۰/۱۱/۱۸

Accepted: September 08, 2012 تاریخ پذیرش: ۹۱/۶/۱۸

مقدمه

عظمت و سرعت پیشرفت‌های علمی و فنون متأثر از آن، دگرگونی‌های اجتماعی و تحولات اقتصادی فراوان را به همراه داشته است. بر این مبنا در چنین شرایطی تغییر و تحولات عمیقی در زندگی و اشتغال انسان بوجود آمده است. توجه انسان به عنوان یک موجود پیچیده، سازگاری وی با محیطش، تلاش در برآورد نیازهایش، تجهیزات و تغییراتش در محیط شغلی و در سازمان، متفاوت از گذشته گردیده است زیرا انسان عصر حاضر ناچار است در جریان سازگاری با محیط اجتماعی و شغلی، محدودیت‌ها و فشارها را متحمل شود. یکی از معضلات اساسی که در طی چند دهه اخیر و با روی آوردن تدریجی جوامع به سمت زندگی به سبک مدرن گریبان‌گیر جوامع بشری شده است، پدیده استرس می‌باشد (عقیلی نژاد، ۱۳۸۶).

انسان باید در سراسر زندگی به طور مداوم با تغییرات درونی و تغییرات جهان اطراف، خود را تطبیق دهد و با آن‌ها سازش نماید. ضمن اینکه نیازهای فیزیولوژیک و غیر فیزیولوژیک وی نیز برآورده می‌شود تا بتواند سلامت خود را در این جهان دائماً در حال تغییر حفظ نماید. شرایط نامساعد اجتماعی و محیطی از عوامل مهم ایجاد فشار روحی (تنش) هستند که سلامت روان را به مخاطره می‌اندازد. سلامتی انسان می‌تواند در اثر وجود استرس دگرگون شده و عدم تعادل در حالت جسمی و روانی پدیدار شود. کاربخشی از زندگی است که توجه بسیاری از پژوهشگران را در چند دهه اخیر به خود جلب کرده است. صرف نظر از کسب درآمد، کارکردن شماری از نیازهای اساسی آدمی (تمرین روانی و جسمی، پیوند اجتماعی، احساس ارزشمندی، اعتماد به نفس و احساس کفایت یا صلاحیت) را برآورده می‌سازد. با این همه ممکن است کار منبع عمده فشار روانی نیز باشد. نیروی انسانی ماهری که از سلامت جسم و روان برخوردار باشد می‌تواند کارآمدی سازمانی که در آن شاغل است را بهبود ببخشد (پاول وانریت، ۱۳۸۰؛ به نقل از دهشیری، ۱۳۸۳).

استرس ناشی از شغل، استرسی است که فرد معین بر سر شغل معینی دستخوش آن می‌شود. در این تعریف هم ویژگی‌های فردی و هم عوامل شغلی دخیل دانسته می‌شوند. از آنجا که فرد و محیط تأثیر متقابلی بر هم دارند در واقع می‌توان گفت که فرایند استرس شغلی نیز در چنین بافتی برهم کنشی پدید می‌آید. پس می‌توان گفت که کنش متقابل میان شرایط کار و ویژگی‌های فردی شاغل چنان است که خواسته‌های محیط کار بیش از آن است که فرد بتواند از پس آن برآید (هارنله، ۲۰۰۰).

مطالعات مختلف در سازمان‌های مختلف نشان می‌دهد، برای این که کارکنان بتوانند کارآیی بیش‌تر و تمایل قوی برای ماندن در شغل خود داشته باشند از دل‌بستگی شغلی نیز برخوردار باشند و همچنین احساس تعهد بالایی به انجام وظایف خود نمایند؛ که این خود، موجب احساس مسئولیت، درک عمیق از شغل و از خودگذشتگی می‌شود. تعاریف مختلفی از تعهد سازمانی شده است. البته معمولی‌ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می‌گیرند. و بنا نوعی احساس وفاداری به سازمان بیان شده است (مصدق راد، ۲۰۰۵).

شاید بتوان گفت فایده اصلی وجود تعهد سازمانی در بین کارکنان یک سازمان عدم اتلاف سرمایه‌ها است. وجود تعهد سازمانی باعث می‌شود گروهی کارمند متخصص و ماهر که تجربه‌ای در کار خود اندوخته‌اند در سازمان گرد هم آیند و این اجتماع کارکنان مجرب، بزرگترین گنجینه برای سازمان است. این در حالی است که اگر تعهد یا وفاداری وجود نداشته باشد کارکنان پس از انداختن تجربه و به مجرد یافتن شکل‌گیری که مزایای بیشتری داشته باشند سازمان را ترک می‌کنند. علاوه بر این، وجود تعهد سازمانی در بین کارکنان، منجر به پدید آمدن نوعی محیط صمیمی در سازمان می‌شود. در این محیط که افراد در طول زمان با یکدیگر آشنا شده‌اند و احساس تعلق و وفاداری به زندگی در یک گروه را پیدا کرده‌اند، انجام کارها بسیار ساده‌تر و فعالیت‌های گروهی به خوبی و با سرعت پیشرفت می‌کند.

اما تعهد سازمانی نیز به نوبه خود انواعی دارد:

- ۱) تعهد عاطفی: که به عنوان وابستگی و تعلق خاطر به سازمان از طریق قبول ارزش‌های سازمانی تعریف می‌شود.
 - ۲) تعهد مستمر: که عبارت است از تعهد فرد به انجام فعالیت‌های مداوم با توجه به تشخیص او از هزینه‌های ناشی از ترک سازمان.
 - ۳) تعهد هنجاری: که به عنوان نوعی الزام و احساس تکلیف برای ماندن در سازمان تعریف می‌شود (آلن و می‌یر، ۱۹۹۹).
- سلامت روانی متغیر دیگری است که به تعهد سازمانی مربوط است. از نظر سازمان جهانی سلامت روانی در مفهوم کلی بهداشت قرار می‌گیرد و به معنای توانایی کامل برای ایفای نقش‌های اجتماعی، روانی و جسمانی است و تنها به معنای نبود بیماری روانی نیست. موباراک و همکاران (۲۰۰۶) نشان دادند وجود فشار روانی زیاد که منجر به کاهش سلامت روان می‌گردد؛ یکی از عوامل موثر بر کاهش تعهد و تمایل به ترک شغل کارکنان است و کارکنانی که سلامت روان بیشتری دارند نسبت به کارکنان دیگر از تعهد سازمانی بیشتری برخوردارند.

کارگران و کارمندان بخش عظیمی از نیروهای کاری در چرخه‌های اقتصادی یک کشور به شمار می‌روند. با توجه به اینکه پژوهش حاضر بر روی کارگران و کارکنان انجام می‌گیرد می‌توان از نتیجه آن برای کاهش استرس شغلی و افزایش میزان تعهد سازمانی این افراد استفاده کرد. هم‌چنین با انجام این تحقیق می‌توان تأثیر دو متغیر تعهد سازمانی و استرس شغلی بر سلامت روان کارگران را سنجید. مصطفوی راد، تابع بردبار، زاهدی (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان پیش‌بینی سلامت روان با بررسی متغیرهای عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری به این نتیجه رسیدند که مهمترین پیش‌بینی کننده‌های سلامت روان در کارخانه کاشی و سرامیک به ترتیب عبارتند از: مولفه‌های تعهد کاری، عدالت آیین نامه‌ای، توازن بین کار و زندگی. هاشم زاده، اورنگی، بهره‌دار (۱۳۷۹) در پژوهش خود به بررسی رابطه استرس شغلی با سلامت روان در کارکنان بیمارستان‌های شیراز پرداخت و به این نتایج دست یافتند که میزان استرس شغلی با سلامت روان در کارکنان اداری و درمانی رابطه دارد. عسگری (۱۳۸۳) در پژوهشی با عنوان رابطه بین تعهد سازمانی و سلامت روانی و مقایسه آن‌ها در مدیران مقطع متوسطه مدارس دولتی و غیر انتفاعی شهر اصفهان نشان دادند که بین تعهد سازمانی و سلامت روانی مدیران مقطع متوسطه رابطه وجود دارد. صدقاتی فرد، اسدی (۱۳۹۰) در تحقیق خود با عنوان ارتباط شاخص‌های رضایت شغلی با تعهد سازمانی اساتید دانشگاه آزاد اسلامی گرمسار به این نتیجه دست یافتند که اساتید دارای مدرک دکترا نسبت به اساتید فوق لیسانس تعهد بیشتری دارند. رفیعی (۱۳۸۵) در پژوهشی با عنوان بررسی میزان استرس شغلی و سلامت روانی که بر روی ۳۷۱ نفر از پرسنل نیروی انتظامی شهر کرمان که به طور تصادفی انتخاب شدند انجام شد. نشان داد که استرس شغلی با سلامت روانی همبستگی داشت ($r = -0.101$). مارگولیس (۱۹۷۴) نشان داد که استرس ناشی از میزان کار زیاد نشانه‌های استرس و بیماری‌های روان‌نژندی ارتباط دارد. نشانه‌هایی چون غیبت از کار، می‌بارگی، بی‌تفاوتی در کار و کاهش انگیزش کاری در این افراد بیشتر از سایرین است. تونکس و نلسون^۱ (۲۰۰۸) در پژوهشی رابطه تعهد با بیگانگی را اندازه گرفتند که دریافتند احساس بی‌قدرتی، انزوا و از دست دادن هویت در نتیجه بیگانگی حاصل می‌شود که از میان آنها بی‌معنایی منجر به کاهش تعهد سازمانی و در نتیجه عملکرد فرد در سازمان می‌گردد. هدف از این پژوهش بررسی رابطه استرس شغلی و تعهد سازمانی با سلامت روانی کارکنان شرکت ایدکوپرس است. فرضیه‌های مطرح شده در این پژوهش به شرح زیر هستند:

¹. Tonks & Nelson

۱. بین استرس شغلی و سلامت روان رابطه وجود دارد. ۲. بین تعهد سازمانی و سلامت روان رابطه وجود دارد. ۳. بین استرس شغلی و تعهد سازمانی با سلامت روان رابطه وجود دارد. ۴. بین ابعاد استرس شغلی با سلامت روان رابطه وجود دارد. ۵. بین جنبه‌های تعهد سازمانی با سلامت روان رابطه وجود دارد. سوالات پژوهش عبارتند از:

۱- آیا بین میزان استرس شغلی کارکنان در طبقات مختلف شغلی تفاوت معناداری وجود دارد؟ ۲- آیا بین میزان تعهد سازمانی کارکنان در طبقات مختلف شغلی تفاوت معناداری وجود دارد؟

روش پژوهش

تحقیق حاضر از نوع توصیفی همبستگی می‌باشد. تحقیقات همبستگی شامل کلیه تحقیقاتی است که در آن‌ها سعی می‌شود روابط بین متغیرهای مختلف با استفاده از ضریب همبستگی کشف یا تعیین شود. هدف روش تحقیق همبستگی مطالعه حدود تغییرات یک یا چند متغیر با حدود تغییرات یک یا چند متغیر دیگر است (دلاور، ۱۳۸۸).

جامعه پژوهش، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری این پژوهش را همه کارکنان شرکت ایدکوپرس، تشکیل میدادند. حجم نمونه ۲۰۰ نفر بوده است که در ابتدا با استفاده از جدول مورگان تعداد کل نمونه انتخاب شد و در مرحله بعد از هر سه طبقه افراد جامعه با استفاده از نمونه‌گیری طبقه‌ای نمونه‌هایی انتخاب شد. در این پژوهش از روش‌های آمار توصیفی برای تنظیم جدول داده‌ها، محاسبه میانگین و انحراف استاندارد و ... استفاده شد و جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش آمار استنباطی که شامل ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شده است. به این ترتیب که ابتدا بر اساس همبستگی پیرسون رابطه آن‌ها مطرح شده و سپس به منظور بررسی اشتراک هر کدام از متغیرها در تبیین سلامت روان از شیوه آماری تحلیل رگرسیون استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS ویرایش ۱۸ استفاده شده است.

ابزار اندازه‌گیری

ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش به این ترتیب بودند: پرسشنامه تعهد سازمانی می‌یر و آلن: این پرسشنامه که توسط مایر و آلن ساخته و توسط پژوهشگران بسیاری استفاده شده است. در این پرسشنامه تعهد از ابعاد هنجاری عقلانی و عاطفی سنجیده شده است که به سبک لیکرت طبقه‌بندی شده است. برای سنجش پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که پایایی این پرسشنامه $\alpha = 0/83$ گزارش شده است. ضرایب اعتبار پرسشنامه تعهد سازمانی مایر و آلن به ترتیب برای ابعاد عاطفی، هنجاری و مستمر برابر با $0/85$ و $0/79$ و $0/83$ بدست آمده است.

پرسشنامه استرس شغلی اسپیلبرگر: حاوی ۳۰ سوال ۹ گزینه‌ای بسته پاسخ که بر اساس مقیاس درجه بندی لیکرت تهیه شده است. پرسشنامه با در نظر گرفتن ۸ ویژگی انتخابی به عنوان مولفه‌های عمده جهت تعیین میزان دفعات وقوع استرس شغلی ارائه شده است. مولفه‌های پرسشنامه شامل انجام وظیفه، مشارکت و تصمیم‌گیری، مسئولیت محیط کاری، حمایت، رقابت، روابط، ارتقاء و پاداش می‌شود. اعتبار این پرسشنامه با کمک فرمول آلفای کرونباخ $0/81$ بدست آمده و روایی آن توسط کارشناسان و اساتید تایید شده است (عسگری بیدگلی، ۱۳۸۲).

پرسشنامه سلامت عمومی GHQ (فرم ۲۸ سوالی): پرسشنامه سلامت عمومی یک پرسشنامه سرنندی مبتنی بر روش خود گزارش دهی است که در مجموعه‌های بالینی با هدف ردیابی کسانی که دارای یک اختلال روانی هستند مورد استفاده قرار می‌گیرد. نمره بالاتر از ۲۳ نشانگر این است که فرد مورد بررسی نیاز مبرم به انجام خدمات مشاوره‌ای دارد. پایایی این آزمون توسط یعقوبی (۱۳۷۴)

و پالاهنگ (۱۳۷۴) برابر ۰/۹۱ محاسبه شده است. همچنین مختار ویسی و همکاران (۱۳۷۹) ضریب پایایی پرسشنامه را با روش بازآزمون ۰/۸۸ بدست آوردند.

یافته‌های پژوهش

به منظور بررسی فرضیه اصلی اول و دوم پژوهش مبنی بر وجود رابطه استرس شغلی و تعهد سازمانی با سلامت روان کارکنان، پس از اجرای ابزارهای پژوهش، تحلیل انجام شده پیرامون فرضیه اصلی اول و دوم پژوهش در قالب شاخص‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش (میانگین، انحراف استاندارد) و شاخص‌های استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون) در جدول شماره ۱ ارائه گردیده است.

جدول شماره ۱: بررسی ضریب همبستگی مربوط به رابطه بین «استرس شغلی»

و «تعهد سازمانی» با «سلامت روان کارکنان»

متغیرها	سلامت روان	
	ضریب همبستگی	سطح معناداری
استرس شغلی	-۰/۲۲۲	۰/۰۰۲
تعهد سازمانی	۰/۱۳۹	۰/۰۵۱

همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌شود ضریب همبستگی بین استرس شغلی و سلامت روان ۰/۲۲۲- در سطح معناداری ۰/۰۰۲ معنادار شده است، بنابراین فرض صفر مبنی بر عدم وجود رابطه معنادار بین «استرس شغلی» و «سلامت روان کارکنان» رد شده و فرض خلاف مبنی بر وجود رابطه معنادار بین «استرس شغلی» و «سلامت روان کارکنان» تایید می‌گردد. نتایج بیانگر وجود رابطه معکوس (منفی) و معنادار بین «استرس شغلی» با «سلامت روان کارکنان» می‌باشد.

همچنین در دو متغیر تعهد سازمانی و سلامت روان ضریب همبستگی بدست آمده ۰/۱۳۹ در سطح معناداری ۰/۰۵۱ فاقد معناداری آماری بوده از اینرو فرض صفر مبنی بر عدم وجود رابطه معنادار بین «تعهد سازمانی» و «سلامت روان کارکنان» رد نمی‌شود. نتایج بیانگر عدم وجود رابطه معنادار بین «تعهد سازمانی» با «سلامت روان کارکنان» می‌باشد.

به منظور بررسی فرضیه سوم پژوهش مبنی بر وجود رابطه بین تعهد سازمانی و استرس شغلی با سلامت روان کارکنان، پس از اجرای ابزارهای پژوهش، تحلیل انجام شده پیرامون فرضیه سوم پژوهش در قالب تحلیل رگرسیون به روش گام به گام و در بعد مولفه‌های مربوط به متغیرهای تعهد سازمانی (عاطفی، مستمر و هنجاری) و استرس شغلی (انجام وظیفه، مشارکت و تصمیم‌گیری، مسئولیت، محیط‌کاری، حمایت، رقابت، روابط، ارتقا و پاداش) در جداول شماره ۲، ۳ و ۴ ارائه گردیده است.

جدول شماره ۲ تحلیل رگرسیون مربوط به وجود رابطه بین «تعهد سازمانی» و «استرس شغلی» با «سلامت روان کارکنان»

مدل	اثر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
۱- پیش بینی سلامت روان بر اساس مولفه «رقابت» از ابعاد استرس شغلی	رگرسیون	۱۱۹۳/۵۶۸	۱	۱۱۹۳/۵۶۸	۱۴/۳۸۳	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۱۶۳۴۸/۴۶۳	۱۹۷	۸۲/۹۸۷		
	کل	۱۷۵۴۲/۰۳۰	۱۹۸			
۲- پیش بینی سلامت روان بر اساس مولفه «رقابت» از ابعاد استرس شغلی و مولفه «عاطفی» از ابعاد تعهد سازمانی	رگرسیون	۱۶۴۹/۳۸۹	۲	۸۲۴/۶۹۴	۱۰/۱۷۱	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۱۵۸۹۲/۶۴۱	۱۹۶	۸۱/۰۸۵		
	کل	۱۷۵۴۲/۰۳۰	۱۹۸			

جدول شماره ۳: خلاصه تجزیه و تحلیل رگرسیون مربوط به وجود رابطه بین «تعهد سازمانی» و «استرس شغلی» با «سلامت روان کارکنان»

مدل	R	R ²	خطای انحراف استاندارد برآورد
۱- پیش بینی سلامت روان بر اساس مولفه «رقابت» از ابعاد استرس شغلی	۰/۲۶۱	۰/۰۶۸	۹/۱۰۹
۲- پیش بینی سلامت روان بر اساس مولفه «رقابت» از ابعاد استرس شغلی و مولفه «عاطفی» از ابعاد تعهد سازمانی	۰/۳۰۷	۰/۰۹۴	۹/۰۰۴

جدول شماره ۴: ضرایب رگرسیونی پیش بینی «سلامت روان کارکنان» بر اساس «تعهد سازمانی» و «استرس شغلی کارکنان»

مدل	ضرایب	B	خطای انحراف استاندارد	t	سطح معناداری
۱- پیش بینی سلامت روان بر اساس مولفه «رقابت» از ابعاد استرس شغلی	عرض از مبدا	۷۲/۶۶۸	۲/۰۲۱	۳۵/۹۶۵	۰/۰۰۰
	شیب خط (رقابت)	-۰/۳۹۹	۰/۱۰۵	-۳/۷۹۲	۰/۰۰۰
۲- پیش بینی سلامت روان بر اساس مولفه «رقابت» از ابعاد استرس شغلی و مولفه «عاطفی» از ابعاد تعهد سازمانی	عرض از مبدا	۶۲/۹۲۹	۴/۵۶۸	۱۳/۷۷۷	۰/۰۰۰
	شیب خط (رقابت)	-۰/۳۵۶	۰/۱۰۶	-۳/۳۷۰	۰/۰۰۱
	شیب خط (عاطفی)	۰/۳۰۸	۰/۱۳۰	۲/۳۷۱	۰/۰۱۹

بررسی نتایج حاصل از تحلیل رگرسیونی داده‌های مربوط به پیش‌بینی سلامت روان کارکنان بر اساس مولفه‌های مربوط به متغیرهای تعهد سازمانی (عاطفی، مستمر و هنجاری) و استرس شغلی (انجام وظیفه، مشارکت و تصمیم‌گیری، مسئولیت، محیط‌کاری، حمایت، رقابت، روابط، ارتقا و یاداش) حاکی از آن است که در مدل شماره ۱ و با ورود اولین متغیر دارای بالاترین ضریب همبستگی مرتبه صفر با متغیر ملاک (رقابت از ابعاد استرس شغلی) مقدار آماره بدست آمده ($F = ۱۴/۳۸۳$) در سطح معناداری $P \leq ۰/۰۱$ معنادار می‌باشد ($Sig = ۰/۰۰۰$). نتایج بیانگر آن است که در مدل اول و با ورود اولین متغیر به معادله رگرسیونی $۶/۸$ درصد از واریانس «سلامت روان کارکنان» از طریق متغیر «رقابت از ابعاد استرس شغلی» قابل پیش‌بینی بوده که به لحاظ آماری معنادار می‌باشد. بررسی مقادیر ضرایب رگرسیونی مربوط به مدل شماره ۱ نیز حاکی از آن است که ضریب عرض از مبدا (a) و شیب خط متغیر «رقابت» (b) به ترتیب با مقادیر $۷۲/۶۶۸$ و $-۰/۳۹۹$ در سطح معناداری $P \leq ۰/۰۱$ معنادار می‌باشند. منفی بودن شیب خط متغیر «رقابت» نشانگر یک رابطه منفی بین رقابت و سلامت روان است. یعنی با افزایش رقابت سلامت روان کاهش می‌یابد.

در مدل شماره ۲ و با ورود دومین متغیر دارای بالاترین ضریب همبستگی تفکیکی با متغیر ملاک (عاطفی از ابعاد تعهد سازمانی) مقدار آماره بدست آمده ($F = ۱۰/۱۷۱$) در سطح معناداری $P \leq ۰/۰۱$ معنادار می‌باشد ($Sig = ۰/۰۰۰$). نتایج بیانگر آن است که در مدل دوم و با ورود دومین متغیر به معادله رگرسیونی $۹/۴$ درصد از واریانس «سلامت روان کارکنان» از طریق دو متغیر «رقابت از ابعاد استرس شغلی» و «عاطفی از ابعاد تعهد سازمانی» قابل پیش‌بینی بوده که به لحاظ آماری معنادار می‌باشد. بررسی مقادیر ضرایب رگرسیونی مربوط به مدل شماره ۲ نیز حاکی از آن است که ضریب عرض از مبدا (a)، شیب خط متغیر «رقابت» (b1) و شیب خط متغیر «عاطفی» (b2) به ترتیب با مقادیر $۶۲/۹۲۹$ ، $-۰/۳۵۶$ و $۰/۳۰۸$ در سطح معناداری $P \leq ۰/۰۵$ معنادار می‌باشند. معادله رگرسیون مربوط به پیش‌بینی «سلامت روان کارکنان» بر اساس مولفه‌های مربوط به متغیرهای «تعهد سازمانی» و «استرس شغلی» عبارت است از: (بعد عاطفی تعهد سازمانی $\times ۰/۳۰۸$) + (رقابت از ابعاد استرس شغلی $\times -۰/۳۵۶$) + $۶۲/۹۲۹$ = سلامت روان کارکنان.

به منظور بررسی فرضیه‌های چهارم و پنجم مبنی بر وجود رابطه بین ابعاد استرس شغلی و جنبه‌های تعهد سازمانی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که یافته‌های آن در جدول ۵ گزارش شده است.

جدول شماره ۵: نتایج ضریب همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین ابعاد «استرس شغلی» و «تعهد سازمانی» با «سلامت روان کارکنان»

سلامت روان		ابعاد استرس شغلی	
ضریب همبستگی	سطح معناداری		
۰/۱۱۳	۰/۱۱۳	انجام وظیفه	
۰/۰۹۴	۰/۱۱۹	مشارکت و تصمیم‌گیری	
۰/۰۰۱	۰/۲۴۲ **	مسئولیت	
۰/۰۰۹	۰/۱۸۵ **	محیط کاری	
۰/۲۲۶	۰/۰۸۶	حمایت	
۰/۰۰۰	۰/۲۶۱ **	رقابت	
۰/۰۰۲	۰/۲۱۶ **	روابط	
۰/۱۰۸	۰/۱۱۴	ارتقاء و پاداش	
		ابعاد تعهد سازمانی	
۰/۰۰۴	۰/۲۰۴ **	تعهد عاطفی	
۰/۲۹۰	۰/۰۷۵	تعهد مستمر	
۰/۵۷۲	۰/۰۴۰	تعهد هنجاری	

** همبستگی معنادار در سطح ۰/۰۱

با توجه به جدول ۵ مشاهده می‌شود که از میان ۸ مولفه استرس شغلی ۴ مولفه مسئولیت، محیط کاری، رقابت و روابط با سلامت روان دارای همبستگی منفی و معنادار هستند و از میان سه مولفه تعهد سازمانی تنها بعد تعهد عاطفی با سلامت روان ارتباط مثبت و معنادار دارد ($P \leq 0/01$).

در بررسی سوالات پژوهش مبنی بر اینکه آیا بین میزان استرس شغلی، تعهد سازمانی و سلامت روان در طبقات مختلف شغلی کارکنان تفاوت وجود دارد؟ آزمون تحلیل واریانس یک راهه و آزمون تعقیبی شفه انجام شد که در جدول ۷ یافته‌های بدست آمده گزارش شده است. و نتایج بیانگر عدم تفاوت معنادار بین میزان استرس شغلی کارکنان در طبقات شغلی کارگر و تکنیسین و کارشناس است. ولی میزان تعهد سازمانی کارگران بیشتر از دو طبقه شغلی تکنیسین و کارشناس بود ($F=8/51$) در سطح معناداری $P \leq 0/01$. همچنین از نظر میزان سلامت روان بین طبقات شغلی تفاوت وجود داشت و طبقه شغلی کارگران از سلامت روان بالاتری برخوردار بودند. ($F=5/14$) در سطح معناداری ($P \leq 0/01$).

جدول شماره ۶: شاخص‌های توصیفی مربوط به استرس شغلی، تعهد سازمانی و سلامت روان کارکنان در طبقات مختلف شغلی

سلامت روان				تعهد سازمانی				استرس شغلی				طبقات شغل			
تعداد میانگین انحراف		خطای استاندارد		تعداد میانگین انحراف		خطای استاندارد		تعداد میانگین انحراف		خطای استاندارد		تعداد میانگین انحراف		خطای استاندارد	
۱/۵۰	۷/۵۱	۶۴/۲۰	۲۵	۱/۸۰	۹/۰۳	۷۸/۳۲	۲۵	۶/۰۷	۳۰/۳۹	۱۳۸/۴۰	۲۵	تکنیسین			
۰/۶۹	۸/۵۱	۶۶/۴۷	۱۴۹	۰/۸۹	۱۰/۹۸	۸۴/۰۳	۱۵۰	۳/۱۸	۳۸/۹۹	۱۳۲/۶۹	۱۵۰	کارگر			
۲/۷۶	۱۳/۸۰	۶۰/۲۴	۲۵	۱/۹۸	۹/۹۲	۷۵/۷۲	۲۵	۷/۵۶	۳۷/۸۲	۱۴۰/۵۶	۲۵	کارشناس			
۰/۶۶	۹/۴۱	۶۵/۴۰	۱۹۹	۰/۷۸	۱۱/۰۳	۸۲/۲۸	۲۰۰	۲/۶۷	۳۷/۸۳	۱۳۴/۳۹	۲۰۰	کل			

جدول ۷: نتایج آزمون تحلیل واریانس یک راهه مربوط به استرس شغلی، تعهد سازمانی و سلامت روان کارکنان در طبقات مختلف شغلی

کل	درون گروهی	بین گروهی		
۲۸۴۹۰/۷۶	۲۸۳۱۲۲/۱	۱۷۸۵/۵۲	مجموع مجذورات	
۱۹۹	۱۹۷	۲	درجه آزادی	
	۱۴۳۷/۱۶	۸۹۲/۷۶	میانگین مجذورات	استرس شغلی
	۰/۶۲		F	
	۰/۵۳۸		سطح معناداری	
۲۴۲۴۲/۳۲	۲۲۳۱۳/۳۱	۱۹۲۹/۰۰	مجموع مجذورات	
۱۹۹	۱۹۷	۲	درجه آزادی	
	۱۱۳/۲۶	۹۶۴/۵۰	میانگین مجذورات	تعهد سازمانی
	۸/۵۱		F	
	۰/۰۰۰		سطح معناداری	
۱۷۵۴۲/۰۳	۱۶۶۶۷/۷۲	۸۷۴/۳۰	مجموع مجذورات	
۱۹۸	۱۹۶	۲	درجه آزادی	
	۸۵/۰۳	۴۳۷/۱۵	میانگین مجذورات	سلامت روان
	۵/۱۴		F	
	۰/۰۰۷		سطح معناداری	

جدول شماره ۸: نتایج آزمون تعقیبی شفه مربوط به استرس شغلی، تعهد سازمانی و سلامت روان کارکنان در طبقات مختلف شغلی

سطح معناداری	خطای انحراف استاندارد	میانگین تفاوت (i-j)	طبقه شغلی (j)	طبقه شغلی (i)	
۰/۷۶۶	۸/۱۸	۵/۷۰	کارگر	تکنسین	استرس شغلی
۰/۹۷۸	۱۰/۷۲	-۲/۱۶	کارشناس	کارگر	
۰/۷۶۶	۸/۱۸	-۵/۷۰	تکنسین	کارگر	
۰/۶۰۳	۸/۱۸	-۷/۸۶	کارشناس	کارشناس	
۰/۶۰۳	۸/۱۸	۷/۸۶	تکنسین	کارشناس	
۰/۹۷۸	۱۰/۷۲	۲/۱۶	کارگر	کارشناس	
۰/۰۳۷	۲/۲۹	-۵/۷۱	کارگر	تکنسین	تعهد سازمانی
۰/۶۴۴	۳/۰۱	۲/۶۰	کارشناس	کارگر	
۰/۰۳۷	۲/۲۹	۵/۷۱	تکنسین	کارگر	
۰/۰۰۱	۲/۲۹	۸/۳۱	کارشناس	کارگر	
۰/۰۰۱	۲/۲۹	-۸/۳۱	تکنسین	کارشناس	
۰/۶۴۴	۳/۰۱	-۲/۶۰	کارگر	کارشناس	
۰/۴۸۹	۱/۹۹	-۲/۲۷	کارگر	تکنسین	سلامت روان
۰/۲۸۵	۲/۶۰	۳/۹۶	کارشناس	کارگر	
۰/۴۸۹	۱/۹۹	۲/۲۷	تکنسین	کارگر	
۰/۰۰۶	۱/۹۹	۶/۲۳	کارشناس	کارگر	
۰/۰۰۶	۱/۹۹	-۶/۲۳	تکنسین	کارشناس	
۰/۲۸۵	۲/۶۰	-۳/۹۶	کارشناس	کارشناس	

بحث و نتیجه گیری

دیر زمانی است که توجه به نیروی انسانی در سازمان‌ها اهمیت ویژه‌ای یافته است. نیروی انسانی ماهر و کارآمد پربهترین و ارزنده‌ترین ثروت و دارایی هر کشور محسوب می‌شود. بسیاری از جوامع با وجود برخورداری از منابع طبیعی سرشار به دلیل فقدان نیروی انسانی شایسته و لایق، توان استفاده از این موهبت الهی را ندارند. ولی دیگر ملتها به رغم کمبود منابع طبیعی در نتیجه داشتن نیروی انسانی مناسب به آسایش و رفاه رسیده‌اند. هدف از تحقیق حاضر بررسی رابطه استرس شغلی و تعهد سازمانی با سلامت روان است. یافته‌های حاصل از این پژوهش مبین این است که فرضیه اول بین استرس شغلی و سلامت روان همبستگی منفی و معناداری وجود دارد. استرس شغلی به عنوان یکی از مولفه‌های موثر بر سلامت، ایمنی و آسودگی افراد مطرح است. و هر چقدر فرد در محیط پر تنش و استرس‌زا قرار بگیرد سلامت روان او بیشتر در معرض خطر قرار می‌گیرد. نتایج بدست آمده در این زمینه با پژوهش‌های مارگولیس (۱۹۷۴)، رفیعی (۱۳۸۵)، هاشم‌زاده (۱۳۷۹) بیدگلی (۱۳۸۶) همسو بوده است. نتایج حاصل از بررسی فرضیه دوم بیانگر این بود که بین تعهد سازمانی با سلامت روان کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد. در تحقیق مصطفوی و همکاران (۱۳۹۰) یکی از ابعاد کیفیت زندگی با عنوان تعهد کاری به عنوان پیش‌بینی کننده سلامت روان بدست آمده است. و همچنین در تحقیقات عسگری و همکاران (۱۳۸۳) بین این دو متغیر در مدیران مقاطع متوسطه رابطه معنادار نشان داده شده که با یافته تحقیق حاضر مغایر می‌باشد با توجه به این که جامعه‌های مورد مطالعه در این سه پژوهش متفاوت می‌باشد می‌توان نتیجه گرفت که این تفاوت ناشی از شرایط کاری متفاوت این سه گروه از افراد است در پژوهش عسگری جامعه مورد مطالعه مدیران آموزش و پرورش و در تحقیق حاضر کارکنان یک محیط صنعتی است که اکثر افراد به صورت قراردادی کار می‌کنند ولی در آموزش و پرورش افراد معمولاً تا زمان بازنشستگی در سازمان باقی می‌مانند. بر مبنای مطالعات انجام شده سن و سابقه خدمت با تعهد ارتباط مستقیم دارد (مودی، پورتر و استیرز ۲۵۳:۱۹۸۲) این امر بر میزان وابستگی روانی کارکنان به سازمان تاثیر می‌گذارد و میزان وابستگی به سازمان، خود عاملی در جهت افزایش تعهد کارکنان است و افزایش تعهد باعث کاهش اختلالات روانی خواهد شد. نتایج حاصل از فرضیه سوم نشان داد که دو بعد تعهد عاطفی و رقابت در پیش‌بینی سلامت روان نقش دارند. معمولاً کارکنانی که در این تعهد نمره بالایی کسب می‌کنند تمایل دارند تا در سازمان باقی بمانند و کمتر حاضر به ترک سازمان جهت ادامه به کار در سازمانی دیگر می‌باشند (ایبلی و ناستی زایی، ۱۳۸۸). با توجه به اینکه ضریب همبستگی بدست آمده مثبت است می‌توان نتیجه گرفت که هرچه میزان تعهد عاطفی کارکنان بالاتر رود میزان سلامت روانی آنها هم بالاتر خواهد بود همچنین همبستگی منفی بدست آمده بین بعد رقابت از ابعاد استرس شغلی با سلامت روان نشان دهنده این است که هر چه میزان جو رقابتی محیط کار بالاتر رود در نتیجه استرس شغلی کارکنان نیز بالاتر خواهد رفت و در پی آن سلامت روان افراد نیز به مرور زمان در خطر می‌افتد. این یافته با تحقیق هاشم‌زاده و همکاران (۱۳۷۹) که نشان داد تحت فشار قرار گرفتن برای انجام کار، انجام دو کار به طور همزمان، انجام کار در روزهای تعطیل، زیاد بودن حجم کار عوامل استرس‌زا محسوب می‌شوند، همسو است. در این کارخانه با توجه به سه شیفت بودن و عدم تعطیلی کارخانه در روزهای جمعه و ایجاد جو رقابتی کارخانه مبنی بر پذیرش بیشتر سفارشات از کارخانه‌های بزرگتر و تحویل به موقع سفارشات پذیرفته شده، به خودی خود عواملی هستند که منجر به می‌شود جو رقابتی به کارکنان کارخانه نیز منتقل شود و این تحت فشار بودن سلامت روان کارکنان کارخانه را به مخاطره بیندازد.

نتایج حاصل از سوال اول پژوهش نشان داد که بین میزان استرس شغلی کارکنان در طبقات مختلف شغلی تفاوت معنی داری مشاهده نشد. هاشم‌زاده و همکاران (۱۳۷۹) در پژوهش خود نشان دادند که در زمینه استرس شغلی و رویدادهای زندگی بین کارکنان اداری و درمانی بیمارستانهایی شهر شیراز تفاوتی وجود ندارد. لازاروس در مطالعات خود نقش فرایندهای شناختی در استرس را مورد

بررسی قرار داد و فرایند دو مرحله‌ای ارزیابی استرس را مطرح کرد در مرحله اول فرد به ارزیابی اهمیت یک رویداد یا موقعیت برای سلامتی خود می‌پردازد. در صورتی که رویداد یا موقعیت مذکور مضر یا تهدید کننده ارزیابی شود، در مرحله دوم فرایند ارزیابی مرحله پیچیده‌ای است از باورهای فرد درباره خود، محیط و دردسترس بودن منابع، بهره می‌گیرد. به عبارتی دیگر هیچ چیز به خودی خود، خوب یا بد نیست بلکه این ذهن ماست که به آن رنگ خوبی یا بدی می‌بخشد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که ارزیابی‌های شخصی بیشتر از طبقه شغلی بر تجربه استرس شغلی تاثیر دارد. و نتایج حاصل از سوال دوم پژوهش نشان داد که میزان تعهد سازمانی کارکنان در طبقات مختلف شغلی متفاوت است و میزان تعهد سازمانی کارگران بیشتر از طبقه تکنیسین و کارشناس بوده است. یکی از عواملی که بر میزان تعهد سازمانی کارکنان یک سازمان تاثیر می‌گذارد میزان تحصیلات افراد است یعنی هر چه فرد دارای تحصیلات بالاتری باشد سازمان قادر به برآوردن انتظارات آنها نیست علاوه بر این افراد با تحصیلات بالا ممکن است بیشتر به حرفه متعهد باشند تا به سازمان. این یافته با نتایج پژوهش یعقوبی و همکاران (۱۳۸۶) همسو است. اما صدقاتی فرد (۱۳۹۰) در تحقیق خود به این نتیجه رسید که اساتید دارای مدرک دکترا نسبت به اساتید فوق لیسانس تعهد بیشتری دارند که با تحقیق حاضر همسو نیست و دلیل این تفاوت را می‌توان در دو جامعه تحقیقی متفاوت یعنی محیط دانشگاهی و محیط صنعتی جستجو کرد. نتایج حاصل سوال سوم مبنی بر مقایسه میزان سلامت روان کارکنان در طبقات مختلف شغلی، نشان داد که میزان سلامت روان در طبقات مختلف شغلی متفاوت است و طبقه کارگران از سلامت روان بیشتری برخوردار بودند. این یافته نیز با پژوهش هاشم زاده و همکاران (۱۳۷۹) همسو است. این تفاوت می‌تواند به علل مختلفی از جمله سنگینی کار و حساس بودن شغل کارشناسان و تکنیسین‌ها دانست. به طور کلی به دلیل اهمیت نیروی انسانی در محیط کاری پیشنهاد می‌شود بررسی‌های بیشتر در زمینه سبب شناسی استرس شغلی در کارکنان و راه-کارهای کاربردی در راستای کاهش عوامل استرس‌زا ارائه گردد. تعهد سازمانی کارشناسان و تکنیسین‌ها را با استفاده از هماهنگ کردن اهداف سازمان و اهداف این افراد بالا ببرند. و سطح آگاهی و میزان سازگاری کارکنانی که در معرض عوامل استرس‌زای شغلی هستند، را افزایش داد.

منابع

- ابیلی، خ.، و ناستی زایی، ن. (۱۳۸۸). بررسی رابطه توانمندسازی روان‌شناختی با تعهد سازمانی در پرسنل پرستاری بیمارستانهای شهر زاهدان. *مجله پژوهشی طلوع بهداشت یزد*، ۱(۲).
- دلاور، ع. (۱۳۸۸). *مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی*. تهران: انتشارات رشد.
- دهشیری، غ. (۱۳۸۳). بررسی رابطه هوش هیجانی و مدیریت زمان با استرس شغلی معلمان مقطع متوسطه. *مجله تازه‌های و پژوهشهای مشاوره*، ۱۲(۴).
- رفیعی، ع. (۱۳۸۵). *بررسی میزان استرس شغلی و سلامت روانی در پرسنل نیروی انتظامی شهر کرمان*. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی کرمان.
- صدقاتی فرد، م.، و خلیج اسدی، ش. (۱۳۹۰). ارتباط شاخص‌های رضایت شغلی با تعهد سازمانی اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار. *فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه آزاد گرمسار*، ۲(۶)، ۳۹-۵۱.
- عسگری، م.، سیادت، س. ع.، و عریضی، ح. (۱۳۸۳). رابطه بین تعهد سازمانی و سلامت روانی و مقایسه آنها در مدیران مقطع متوسطه مدارس دولتی و غیر انتفاعی شهر اصفهان. *مجله دانش و پژوهش در روانشناسی، دانشگاه آزاد واحد خوراسگان*، ۱۹، ۱۲۹-۱۴۲.
- عقبلی نژاد، م. (۱۳۸۱). *طب کار و بیماریهای شغلی*. تهران: انتشارات ارجمند.
- مصدق راد، ع.، و سیفی، ه. (۱۳۸۴). بررسی کیفیت زندگی کاری کارکنان بیمارستان‌های دانشگاهی شهر اصفهان. اولین کنگره مدیریت و برنامه‌ریزی بیمارستان دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه.

- مصطفوی راد، ف.، تابع بردبار، ف.، و زاهدی، ص. (۱۳۹۰). پیش‌بینی سلامت روان با بررسی متغیرهای عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری. فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه آزاد گرمسار، ۲(۶)، ۸۳.
- هاشم زاده، ا.، اورنگی، م.، و بهره بردار، م. (۱۳۷۹). استرس شغلی و رابطه آن با سلامت روان در کارکنان بیمارستانهای شهر شیراز. مجله اندیشه و رفتار، ۶(۲).
- ویسی، م. (۱۳۷۹). رابطه بین استرس شغلی با خشنودی شغلی و سلامت روان با توجه اثر تعدیل کننده سرسختی و حمایت اجتماعی کارکنان اتاق عمل. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی، انستیتو روان‌شناسی تهران، دانشگاه علوم پزشکی ایران.
- Hirnleh, C. (2000). *Fundamental of nursing: Human health and function*. Philadelphia: Lippincott Co.
- Lazarus, R. (1991). *Emotion and adaptation*. New York: Oxford University Press.
- Margolis, B. L. (1974). Job Stress on unlisted occupational hazard. *Journal of Occupational Medicine*, 16, 659-661.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1999). A three-component conceptualization of organization commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Mor Barak, M. E., Levin, A., Nissly, J. A. & Lane, C. J. (2006). Why do they leave? Modeling child welfare workers' turnover intentions. *Children and Youth Services Review*, 28(5), 548-577.
- Mowday, R. T., Strees, R. M., & Porter, L. W. (1982). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 43-77.
- Tonks, G. R., & Lindsay, G. N. (2008). HRM: A Contributor to Employee Alienation?. *Research and Practice in Human Resource Management*, 16(1), 1-17.